DIE SEELE DES HANDWERKS: VOM KÖNNEN ZUR BERUFUNG

BICHLER-RIPFEL, GREINER, KAINZ, KHARABSHEH, SCHNIDER

LEIDENSCHAFT IM HANDWERK – DER ÖSTERREICHISCHE HANDWERKS-SPIRIT

Eine empirische Untersuchung zu Merkmalen, Quellen und Auswirkungen sowie Weitergabe der Leidenschaft im Handwerk in Österreich

Was bedeutet es wirklich, ein leidenschaftlicher Handwerker oder eine leidenschaftliche Handwerkerin zu sein? Geht es nur um Begeisterung für das Tun, um die Freude am Gestalten und Erschaffen? Oder steckt mehr dahinter – Ausdauer, Geduld, Beharrlichkeit und die Kraft, Rückschläge zu überwinden?

Diese Studie widmet sich der oft romantisierten, aber selten tiefgreifend betrachteten Frage nach der wahren Bedeutung von Leidenschaft im Handwerk.

Sie zeigt, dass Leidenschaft weit über ein emotionales Feuer hinausgeht. Sie ist ein Prozess, der mit wachsendem handwerklichem Können, persönlichen Einstellungen und innerer Überzeugung entsteht – eine Verbindung von Herz, Hand und Hirn, die dem täglichen Tun Sinn verleiht. Leidenschaft wird hier nicht als kurzfristiger Antrieb verstanden, sondern als dauerhafte innere Haltung, die das Handwerk zur Berufung werden lässt. Im Zentrum stehen die Menschen hinter dem Handwerk: Ihre Beweggründe, ihr Alltag, ihre Beziehung zu Material, Technik und Kundschaft.

Die Studie fragt, wie sich diese Leidenschaft in Produkten und Dienstleistungen widerspiegelt, ob sie sichtbar wird – oder leise im Hintergrund wirkt und dennoch alles durchdringt.

Dabei wird deutlich: Leidenschaft ist kein bloßer Zusatz, sondern ein wesentlicher Bestandteil von Qualität, Identität und Nachhaltigkeit im Handwerk. Sie verbindet Tradition mit Innovation, Regionalität mit Individualität – und gibt dem Handwerk jene kulturelle und wirtschaftliche Bedeutung, die weit über das Materielle hinausgeht.

So unterstreicht diese Studie die herausragende Rolle, die Leidenschaft in Gewerbe und Handwerk in all ihren schillernden Facetten einnimmt. Daher wird weiters beleuchtet, wie das Feuer an die Jugend weitergegeben werden kann und wie handwerkliche Ausbildner*innen dadurch dazu beitragen, dass sich Lehrlinge zu herausragenden Fachkräften entwickeln können. Schließlich werden in dieser Studie Parallelen zwischen dem wissenschaftlichen Konzept des „craftmanship-spirit" und den in dieser Studie herausgearbeiteten Beobachtungsdimensionen der Leidenschaft im Handwerk und Gewerbe gezogen, um ein Modell des „Österreichischen Handwerks-Spirit" zu präsentieren.

IMPRESSUM

Herausgeber:
Prof. Dr. Paulus Stuller, Institut für angewandte Gewerbeforschung,
Wiedner Hauptstraße 63, 1045 Wien

Autor*innen: DI Heidrun Bichler-Ripfel, Mag. Viktoria Greiner, Prof. Dr. Reinhard Kainz,
Univ. Prof. Radwan Kharabhseh, Univ. Prof. Andreas Schnider
Grafische Gestaltung: Patricia Zethofer, BSc
Illustration: Alexander Czernin, freihand-zeichner.at
Coverfoto: Nik Fleischmann, foto-fleischmann.at
Fotos Innenseiten: Christian Vorhofer

Druck/Verlag: Facultas Verlags- und Buchhandels AG, www.facultas.at

This work is licensed under the Creative Commons »Namensnennung – nicht-kommerziell – Weitergabe unter gleichen Bedingungen« 3.0 Unported License. To view a copy of this license, visit, https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/3.0/

ISBN: 978-3-7089-2596-7

Wien, 2025

Diese Studie ist vom Institut für angewandte Gewerbeforschung erstellt worden in Kooperation mit dem Bundesdenkmalamt und der Wirtschaftskammer Österreich/Bundessparte Gewerbe und Handwerk mit Unterstützung der
Bundesinnung Bauhilfsgewerbe – Berufsgruppe Steinmetz,
Bundesinnung Dachdecker, Glaser und Spengler
Bundesinnung Elektro-, Gebäude-, Alarm- und Kommunikationstechniker
Bundesinnung Fahrzeugtechnik
Bundesinnung Friseure
Bundesinnung Fußpfleger, Kosmetiker und Masseure
Bundesinnung Gärtner und Floristen
Bundesinnung Hafner, Platten- und Fliesenleger und Keramiker
Bundesinnung Kunsthandwerke
Bundesinnung Lebensmittelgewerbe
Bundesinnung Maler und Tapezierer, Sattler einschließlich Fahrzeugsattler und Riemer
Bundesinnung Mechatroniker
Bundesinnung Metalltechniker
Bundesinnung Mode und Bekleidungstechnik
Bundesinnung Rauchfangkehrer und Bestatter
Bundesinnung Sanitär-, Heizungs- und Lüftungstechniker

DIE SEELE DES HANDWERKS: VOM KÖNNEN ZUR BERUFUNG

LEIDENSCHAFT IM HANDWERK – DER ÖSTERREICHISCHE HANDWERKS-SPIRIT

Eine empirische Untersuchung zu Merkmalen, Quellen und Auswirkungen sowie Weitergabe der Leidenschaft im Handwerk in Österreich

VORWORT

© Weinwurm Fotografie

Sehr geehrte Handwerks-Interessierte!

Handwerk ist mehr als der bloße technische Herstellungsprozess von Waren oder die Erbringung von Dienstleistungen. Handwerk ist ein gelebter Wertekosmos, der meisterliches Können, soziale Kompetenz und die Verantwortung für die Umwelt und für zukünftige Generationen vereint.

Doch wie ist der innere Antrieb zu erklären, der handwerkliches Tun zum wertebasierten Handeln macht? Oder mit anderen Worten: Welche Faktoren sind maßgeblich dafür, dass das Handwerk zur Berufung wird?

Die Antworten auf diese Fragen sind für das Selbstverständnis des Handwerks in Österreich entscheidend.

Ich danke den Autorinnen und Autoren der Studie für ihre wissenschaftliche Neugier bei der leidenschaftlichen Suche nach dem österreichischen „Handwerks-Spirit"!

KommR Mst. Ing. Renate Scheichelbauer-Schuster
Obfrau der Bundessparte Gewerbe und Handwerk

VORWORT

© Bettina Neubauer-Pregl

Der Schutz und die Pflege des österreichischen Kulturerbes sind zentrale gesellschaftliche Anliegen. Historische Bauwerke, kunstvolle Objekte und handwerkliche Traditionen prägen unsere Identität und verbinden Vergangenheit mit Gegenwart. Ihre Erhaltung ist untrennbar mit dem Wissen, der Erfahrung und der Leidenschaft jener Handwerkerinnen und Handwerker verbunden, die mit Hingabe und Präzision ihr Können pflegen und weitergeben.

Ohne traditionelles Handwerk – ob in der Malerei, Goldschmiedekunst, Glas- oder Steinbearbeitung, im Fensterbau, bei Dachdeckungen oder Schmiedehandwerk und vielen weiteren Gewerken – wäre die nachhaltige Bewahrung unserer Baudenkmale nicht möglich. Neben fachlicher Expertise braucht es vor allem eines: Leidenschaft im Handwerk. Diese Begeisterung ermöglicht es, überlieferte Techniken an aktuelle Herausforderungen anzupassen, ohne die Authentizität der Bauwerke zu gefährden. Das Handwerk schlägt eine Brücke zwischen Tradition und Innovation und leistet einen unverzichtbaren Beitrag zum Erhalt unseres kulturellen Erbes.

Seit über 40 Jahren widmet sich das Bundesdenkmalamt mit dem Informations- und Weiterbildungszentrum Baudenkmalpflege in der Kartause Mauerbach der Erforschung und Vermittlung traditioneller Handwerkstechniken. In Seminaren und Workshops wird wertvolles Wissen praxisnah weitergegeben, der Erfahrungsaustausch gefördert und aufgezeigt, wie überlieferte Techniken in der Baudenkmalpflege erfolgreich eingesetzt werden können.

Diese Studie macht sichtbar, was oft verborgen bleibt: die Leidenschaft derer, die mit Herz, Hand und Hirn für unsere kulturelle Identität arbeiten. Allen Mitwirkenden danke ich für ihren wertvollen Beitrag zum Erhalt unseres handwerklichen Erbes.

Dr. Christoph Bazil
Präsident des Bundesdenkmalamt

INHALT

1. EINLEITUNG 11

2. FORSCHUNGSFRAGEN UND METHODIK 12

2.1 Forschungsfragen 12

2.1.1 Forschungsfrage 1: Was sind die Merkmale und Quellen der Leidenschaft im Handwerk? 12

2.1.2 Forschungsfrage 2: Wie wird die Leidenschaft für andere Menschen sichtbar und spürbar? 13

2.1.3 Forschungsfrage 3: Wie wird die Leidenschaft im Handwerk weitergegeben? 13

2.2 Qualitative Datenerhebung und Auswertung 14

2.2.1 Qualitative Primärdatenerhebung 14

2.2.2 Dokumentation und Auswertung der Daten 18

2.2.3 Ergänzung durch Sekundärdaten 18

2.2.4 Limitationen 19

3. THEORETISCHER HINTERGRUND 21

3.1 Begriffsdefinition: Handwerk 21

3.2 Begriffsdefinition: Leidenschaft im beruflichen Kontext 23

4. ERGEBNISSE UND DISKUSSION 27

4.1 Die „Merkmale der Leidenschaft“ und „Quellen der Leidenschaft“ 27

4.2 Die Dimensionen der Leidenschaft 30

4.2.1 Leidenschaft als positive Emotion: Freude und Begeisterung für das eigene Tun 31

4.2.2 Leidenschaft als Ausdruck von persönlicher Bindung an den Betrieb und unternehmerischer Identität 39

4.2.3 Leidenschaft als Antrieb: Persönlicher Einsatz, Entschlossenheit und die Überwindung von Hindernissen 46

4.3 Erweiterte Dimensionen der Leidenschaft in Form von Werten des Handwerks 56

4.3.1 Meisterliche Könnerschaft 59

4.3.2 Innovation durch Kreativität 65

4.3.3 Die persönliche Beziehung zum Produkt 71

4.3.4 Wissensvermittlung und Wissensweitergabe: Implizites Wissen und die duale Berufsausbildung 79
4.3.5 Soziale Verantwortung und positive persönliche Beziehungen zu Kund*innen 100
4.3.6 Soziale Verantwortung und positive persönliche Beziehungen zu Mitarbeiter*innen 105
4.3.7 Region, Kultur und Tradition 112
4.3.8 Nachhaltigkeit und Umweltschutz 122
4.3.9 Die Gemeinschaft der Handwerker*innen 130
4.3.10 Die entscheidende Rolle der Selbstständigkeit 137
4.3.11 Von der einzelnen Dimension der Leidenschaft zum Ganzen – Das Herz-Modell der handwerklichen Leidenschaft 146
4.4 Wenn Beruf zur Berufung wird – die Herz, Hand, Hirn Triade 149
4.4.1 Die Rolle des Herzens 149
4.5 Craftmanship-Spirit 161
4.5.1 Der Craftsmanship-Spirit in der Wissenschaft 161
4.5.2 Der österreichische Handwerks-Spirit 175
4.5.3 Den österreichischen Handwerks-Spirit stärken: Wege zur Förderung, Unterstützung und Entfaltung 180
5. CONCLUSIO UND AUSBLICK 188
5.1 Forschungsfrage 1: Was sind die Merkmale und Quellen der Leidenschaft im Handwerk? 188
5.1.1 Dimensionen der Leidenschaft im Handwerk 188
5.1.2 Erweiterte Dimensionen der Leidenschaft in Form von Werten des Handwerks 189
5.1.3 Modell Dimensionen der Leidenschaft im Handwerk 193
5.2 Forschungsfrage 2: Wie wird die Leidenschaft für andere Menschen sichtbar und spürbar? 194
5.3 Forschungsfrage 3: Wie wird die Leidenschaft im Handwerk weitergegeben? 198
5.4 Der österreichische Handwerks-Spirit 200
5.5 Forschungsbedarf und Handlungsfelder 200
6. SLOGANS 203
6.1 Handwerk ohne Leidenschaft ist wie... 204
7. LITERATURVERZEICHNIS 207
8. ANHANG: 37 INTERVIEWPARTNER*INNEN 214

1. EINLEITUNG

Leidenschaft im Handwerk – ein Ausdruck, der Emotionen weckt und vielfältige Bilder im Kopf entstehen lässt. Doch was bedeutet es wirklich, ein leidenschaftlicher Handwerker bzw. eine leidenschaftliche Handwerkerin zu sein? Ist es nur die Freude am Kreieren und Erschaffen oder steckt mehr dahinter? Leidenschaft im Handwerk wird oft romantisiert und schlichtweg mit Begeisterung und Hingabe gleichgesetzt. Aber umfasst sie nicht viel mehr? Gehören nicht auch Ausdauer, Geduld und Beharrlichkeit dazu – die Fähigkeit, immer wieder aufzustehen, wenn es schwierig wird? Jene Dimensionen der Leidenschaft stehen selten im Scheinwerferlicht.

Leidenschaft im Handwerk ist mehr als bloße Begeisterung für eine Tätigkeit. Doch wie entwickelt und wächst sie im täglichen Tun des Handwerkers bzw. der Handwerkerin? Entsteht sie durch zunehmendes, handwerkliches Geschick sowie fachliche Kompetenz und wird sie mit wachsender Könnerschaft vielmehr von einer inneren Kraft gespeist, die dem Tun Sinn verleiht und den handwerklichen Prozess durchdringt?

Ist sie damit eine tiefe, gelebte Verbindung von Herz, Hand und Hirn – eine Kraft, die das Handwerk zu weit mehr macht als nur einen Beruf: zu einer Art Berufung, die Leben und Arbeit untrennbar verbindet? Und welche zentrale Rolle spielt das Herz dabei?

Handwerkliche Produkte und Dienstleistungen heben sich in ihrer Individualität und Qualität von uniformer Massenware und einer standardisierten Kundenbetreuung ab. Die Kleinstrukturiertheit der Handwerksunternehmen, der Anspruch an höchste Qualität, die Beziehung zwischen Handwerker*in und Kundschaft sowie die regionale Verankerung tragen dazu bei. Doch wie zeigt sich die Leidenschaft der Handwerker*innen direkt und unverfälscht in deren Produkten und Dienstleistungen? Oder bleibt sie ein unsichtbarer Antrieb im Hintergrund?

Diese Studie macht sich auf, die vielschichtige Welt der Leidenschaft im Handwerk zu erkunden. Was treibt Handwerker bzw. Handwerkerinnen an? Wie wird ihre Leidenschaft sichtbar und weitergegeben? Und warum ist Leidenschaft im Handwerk nicht nur ein emotionaler Wert, sondern ein entscheidender Faktor für Qualität, Identität und Erfolg? Mit dieser Untersuchung wird das Diffuse und Verborgene der Leidenschaft konkret und sichtbar gemacht und die Bedeutung des Handwerks als kulturelle und wirtschaftliche Kraft herausgestellt. Ziel ist es, ein klareres Verständnis von Leidenschaft im Handwerk zu entwickeln, um deren Bedeutung sowohl für den handwerklichen Erfolg als auch für ihre gesamtgesellschaftliche Relevanz aufzuzeigen.

2. FORSCHUNGSFRAGEN UND METHODIK

2.1 FORSCHUNGSFRAGEN

Die typische Handwerkerin bzw. der typische Handwerker zeichnet sich durch eine ausgeprägte Leidenschaft und Hingabe für ihr bzw. sein Handwerk aus. Es erscheint geboten, diese Leidenschaft – dieses „Brennen" für das Handwerk – verstärkt in den Fokus wissenschaftlicher Untersuchungen zu rücken, um ihre Merkmale, Quellen und Auswirkungen sowie deren Weitergabe systematisch zu erforschen.

Das vorliegende Forschungsvorhaben zielt darauf ab, das Phänomen der Leidenschaft im Handwerk eingehend zu analysieren, um dessen Entstehung, Aufrechterhaltung und Bedeutung sowie Auswirkung und Weitergabe besser zu verstehen.

2.1.1 Forschungsfrage 1: Was sind die Merkmale und Quellen der Leidenschaft im Handwerk?

Die erste Forschungsfrage widmet sich der zentralen Untersuchung, was „Leidenschaft im Handwerk" ausmacht und aus welchen Quellen sowie Triebkräften sie gespeist wird. Ziel ist es, die spezifischen Merkmale und Quellen der Leidenschaft im Handwerk zu identifizieren und ihre Rolle im beruflichen Alltag von Handwerker*innen zu analysieren. Es gilt zu klären, welche Bedeutungen Handwerker*innen damit verbinden, wenn sie davon sprechen, ihr Handwerk „aus Leidenschaft" auszuüben. Welche inneren (z. B. persönliche Werte, intrinsische Motivation) und äußeren (z. B. soziale, kulturelle oder wirtschaftliche Bedingungen) Dimensionen prägen diese Begrifflichkeit?

Die Triade „Herz-Hand-Hirn" aus dem Kompetenzmodell von Pestalozzi (vgl. Herkner und Pahl, 2018) bietet in diesem Zusammenhang einen hilfreichen Bezugsrahmen, um die Merkmale und Quellen der Leidenschaft im Handwerk erfassen zu können. Die Forschungsergebnisse sollen aufzeigen, wie das Zusammenspiel von Emotion (Herz), praktischen Fertigkeiten (Hand) und intellektuellem Wissen (Hirn) verbunden sind und welche Bedeutung Handwerker*innen dieser Triade im Kontext ihrer Leidenschaft zuschreiben.

2.1.2 Forschungsfrage 2: Wie wird die Leidenschaft für andere Menschen sichtbar und spürbar?

Die zweite Forschungsfrage konzentriert sich auf die Außenwirkung der Leidenschaft im Handwerk.

Im Mittelpunkt steht die Untersuchung der Mechanismen, durch die diese Leidenschaft sichtbar und spürbar wird. Dazu gehören Aspekte wie die Qualität und Einzigartigkeit der handwerklichen Erzeugnisse, die persönliche Interaktion mit Kund*innen sowie das soziale Wirken der Handwerker*innen in ihrer Umgebung.

Ein zentraler Forschungsbereich ist die Frage, ob und in welchem Ausmaß ein leidenschaftlich geführtes handwerkliches Unternehmen eine inspirierende Arbeitsatmosphäre schaffen kann, die sich positiv auf die Motivation der Mitarbeiter*innen, ihre Bindung und Identifikation mit dem Unternehmen auswirkt und zugleich eine positive Unternehmenskultur fördert.

Zudem wird analysiert, inwiefern ein leidenschaftlich ausgeübtes Handwerk einen Wettbewerbsvorteil im Verkauf schaffen kann, indem es die Kundenbindung stärkt, die Kundenzufriedenheit erhöht und positive Weiterempfehlungen begünstigt.

2.1.3 Forschungsfrage 3: Wie wird die Leidenschaft im Handwerk weitergegeben?

Die dritte Forschungsfrage befasst sich mit der Weitergabe der Leidenschaft im Kontext von Wissensvermittlung in der Ausbildung. Traditionell spielt die Beziehung zwischen Meister*in und Lehrling im Handwerk eine zentrale Rolle, bei der neben fachlichem Wissen auch Werte, Traditionen und die Begeisterung für das Handwerk vermittelt werden.

Die Weitergabe dieser Leidenschaft ist essenziell, um die Identität und Qualität des Handwerks langfristig zu sichern. Die vorliegende Studie untersucht, wie die Leidenschaft für das Handwerk bei der Ausbildung von Lehrlingen und in der Zusammenarbeit mit Mitarbeiter*innen weitergegeben werden kann und welche strukturellen sowie individuellen Voraussetzungen dazu beitragen. Ziel ist es, ein besseres Verständnis dafür zu entwickeln, wie Leidenschaft bewusst kultiviert und in der Ausbildung als Motor für Motivation, Exzellenz und Nachhaltigkeit genutzt werden kann.

Zusammenfassend beleuchtet diese Studie ein zentrales Thema: die Leidenschaft im Handwerk. Sie stellt die Fragen nach den Quellen, Merkmalen und Auswirkungen sowie der Weitergabe und Strahlkraft dieser tief verankerten Kraft, die das Handwerk in seiner Individualität und Authentizität prägt.

Dabei zeigt sich, dass „Handwerk" und „Leidenschaft im Handwerk", insbesondere im österreichischen Kontext, bislang kaum systematisch wissenschaftlich untersucht wurden. Diese Studie schließt damit eine Forschungslücke und trägt wesentlich zur Erschließung eines wenig beachteten Feldes bei.

Darüber hinaus werden konkrete Ansätze aufgezeigt, wie diese Leidenschaft gezielt gefördert, sichtbar gemacht und strategisch genutzt werden kann – sei es zur Stärkung der Arbeitgebermarke, zur Mitarbeitergewinnung oder zur Sicherung handwerklicher Traditionen. Damit unterstreicht die Untersuchung die Bedeutung der Leidenschaft als treibende Kraft für Exzellenz, Nachhaltigkeit und die Zukunft des Handwerks.

2.2 QUALITATIVE DATENERHEBUNG UND AUSWERTUNG

2.2.1 Qualitative Primärdatenerhebung

Die qualitative Primärdatenerhebung wurde im Rahmen einer empirischen Feldstudie durchgeführt, die auf eine umfassende Untersuchung der Leidenschaft im Handwerk abzielte. Dabei kam ein methodisches Design zur Anwendung, das sich an der Globalauswertung nach Legewie (1994) orientierte. Diese Methode ermöglichte eine systematische und tiefgehende Analyse komplexer Aussagen, um zentrale Themen und Muster zu identifizieren. Der iterative Forschungsprozess verband Datenerhebung und Interpretation eng miteinander. Teilanalysen wurden kontinuierlich reflektiert und in den Gesamtprozess integriert, wodurch eine hohe methodische und inhaltliche Qualität sichergestellt werden konnte (vgl. Bortz et. al., 2006).

Die Datenerhebung in der Feldstudie erfolgte sowohl durch Einzelinterviews als auch durch eine Fokusgruppe. Durch die Kombination beider Datenerhebungsmethoden konnten sowohl individuelle als auch kollektive Perspektiven systematisch erhoben und analysiert werden.

2.2.1.1 AUSWAHL DER INTERVIEWPARTNER*INNEN

Die Auswahl der Interviewpartner*innen erfolgte nach einem strukturierten Ansatz, um die Vielfalt und Heterogenität des österreichischen Gewerbes und Handwerks abzubilden. Dabei wurde darauf geachtet, Teilnehmer*innen aus allen neun Bundesländern Österreichs einzubeziehen sowie Vertreter*innen unterschiedlichster handwerklicher Berufsgruppen zu berücksichtigen. Zu den Auswahlkriterien zählten eine umfassende, meisterliche Expertise im jeweiligen Handwerk, mindestens fünf Jahre Erfahrung als handwerkliche*r Arbeitgeber-unternehmer*in sowie eine aktive Beteiligung an der Lehrlingsausbildung.

Die Auswahl der Interviewpartner*innen erfolgte in Zusammenarbeit mit den jeweiligen Bundesinnungen, die die spezifischen Handwerke repräsentieren.

Es wurden 16 Berufsgruppen der Bundessparte Gewerbe und Handwerk einbezogen, um die Breite des Handwerkssektors abzubilden. Zu den vertretenen Berufszweigen gehörten:

- Bundesinnung Bauhilfsgewerbe – Berufsgruppe Steinmetz
- Bundesinnung Dachdecker, Glaser und Spengler
- Bundesinnung Elektro-, Gebäude-, Alarm- und Kommunikationstechniker
- Bundesinnung Fahrzeugtechniker
- Bundesinnung Friseure
- Bundesinnung Fußpfleger, Kosmetiker und Masseure
- Bundesinnung Gärtner und Floristen
- Bundesinnung Hafner, Platten- und Fliesenleger und Keramiker
- Bundesinnung Kunsthandwerke
- Bundesinnung Lebensmittelgewerbe
- Bundesinnung Maler und Tapezierer, Sattler einschließlich Fahrzeugsattler und Riemer
- Bundesinnung Mechatroniker
- Bundesinnung Metalltechniker
- Bundesinnung Mode und Bekleidungstechnik
- Bundesinnung Rauchfangkehrer und Bestatter
- Bundesinnung Sanitär-, Heizungs- und Lüftungstechniker

2.2.1.2 AUSWAHL DER TEILNEHMER*INNEN FÜR DEN FOKUSGRUPPENWORKSHOP

Die Teilnehmer*innen der Fokusgruppe wurden gezielt ausgewählt, um ein breites Spektrum an Perspektiven abzudecken. Berücksichtigt wurden dabei die Perspektiven der

- systeminternen Handlungsexpertise (praktisches Wissen der Handwerker*innen – Teilnahme von 7 handwerklichen Unternehmer*innen),
- feldinterne Reflexionsexpertise (Schnittstellen- und abstrahiertes Wissen – Teilnahme von 6 Personen aus Handwerksinteressensvertretungen) sowie
- externe Expertise (wissenschaftliche und kulturelle Perspektiven – Teilnahme von 16 Personen aus Bundesdenkmalamt und dem handwerklichen Ausbildungsbereich), (vgl. Froschauer et al., 2003, S. 35–41).

2.2.1.3 DURCHFÜHRUNG DES FOKUSGRUPPENWORKSHOPS

Der Fokusgruppenworkshop zum Thema „Leidenschaft im Handwerk" wurde am 5. März 2024 mit insgesamt 29 Teilnehmer*innen im Ahnensaal der Hofburg in Wien durchgeführt. Die Veranstaltung gliederte sich in mehrere, methodisch strukturierte Phasen, darunter ein Zukunftslabor, Szenarienarbeit und eine Ergebnisdiskussion.

Es kamen verschiedene Moderationstechniken zum Einsatz, darunter:

- Brainwriting, bei dem die Teilnehmer*innen ihre Ideen zunächst individuell auf Karten notierten, die anschließend vor der Gruppe präsentiert wurden,
- offene Gruppendiskussion, die den freien Austausch und die Reflexion von Perspektiven ermöglichte,
- Kleingruppenarbeit, in der die Inhalte des Zukunftslabors in kleineren Gruppen erarbeitet wurden und
- eine Ergebnispräsentation in Form eines Gallery Walks, bei dem die Gruppenergebnisse im Plenum vorgestellt und diskutiert wurden.

Die Moderation wurde von einer externen Expertin übernommen, unterstützt durch das Forschungsteam, um eine neutrale, objektive und strukturierte Diskussionsführung sicherzustellen.

Die in der Fokusgruppe gewonnenen Ergebnisse dienten sowohl der Weiterentwicklung eines leitfadengestützten, offenen Fragebogens, der in den explorativen Tiefeninterviews eingesetzt wurde als auch der Diskussion über Leidenschaft im Handwerk in einem Gruppensetting.

2.2.1.4 DURCHFÜHRUNG DER INTERVIEWS

Die Durchführung der Interviews erfolgte, bis auf eine Ausnahme der Befragung via Videokonferenz, persönlich im Betrieb des handwerklichen Unternehmers bzw. der handwerklichen Unternehmerin. Diese Vorgehensweise ermöglichte es, die Arbeitsumgebung und den Kontext des Handwerks direkt zu erfassen und die Befragten in ihrem gewohnten Umfeld anzutreffen. Der Interviewleitfaden wurde explorativ gestaltet, um den Teilnehmer*innen einen sehr weiten Gestaltungsspielraum für Antworten einzuräumen, die über die spezifischen Fragestellungen hinaus gingen und die wichtige Erkenntnisse lieferten.

Insgesamt wurden 37 Einzelinterviews im Zeitraum von Februar bis Oktober 2024 mit einem explorativ gestalteten Interviewleitfaden durchgeführt, der sowohl offene als auch geschlossene Fragen enthielt, um vielfältige Perspektiven zu den zentralen Forschungsfragen zuzulassen und zu erfassen.

2.2.1.5 ANALYSE DER 37 INTERVIEWS

Bei den 37 Interviewpartner*innen handelt es sich um 31 männliche und 6 weibliche Teilnehmer*innen im Alter zwischen 30 und 78 Jahren mit einem Durchschnittsalter von rund 55 Jahren. Alle Interviewpartner*innen sind handwerkliche Unternehmer*innen mit einer Anzahl an Mitarbeiter*innen zwischen 0 – 150. Die Stichprobe weist einen Median von 7,5 Mitarbeiter*innen auf. 56 % der Interviewpartner*innen führen Betriebe mit maximal 10 Mitarbeiter*innen, 34 % beschäftigen zwischen 11 und 50 Personen, und 10 % der interviewten Handwerker*innen leiten Unternehmen mit mehr als 50 Mitarbeiter*innen. Die handwerklichen Betriebe der Interviewpartner*innen sind zwischen den Jahren 1823 und 2011 gegründet worden, wobei es sich um insgesamt 25 Familienbetriebe handelt, die in der ersten bis zur sechsten Generationen geführt werden. Von den 37 Interviewpartner*innen sind 35 Handwerksmeister*innen ihres Fachs und verfügen über langjährige Erfahrung in der Führung von Handwerksbetrieben. Zudem haben alle entweder Lehrlinge ausgebildet, sind bzw. waren in der Lehrlingsausbildung oder als Prüfer*innen bei Lehrabschlussprüfungen engagiert (siehe 8. Anhang: 37 Interviewpartner*innen).

Die Auswahl der Teilnehmer*innen ermöglichte eine Abbildung der Vielfalt des österreichischen Handwerks. Dadurch konnten Besonderheiten sowohl traditioneller Berufe wie die Maßschneider, als auch dienstleistungsorientierter Handwerke wie Friseure, sowie technologiegetriebener Handwerke, wie Mechatronik und Elektrotechnik, erfasst werden.

2.2.2 Dokumentation und Auswertung der Daten

Die Interviews und die Fokusgruppendiskussion wurden elektronisch aufgezeichnet und vollständig transkribiert. Diese Datenbasis ermöglichte es, Aussagen sowohl kontextsensitiv als auch fallübergreifend zu analysieren.

Die Auswertung der Daten basierte auf einer qualitativen Inhaltsanalyse unter Anwendung der Globalauswertung nach Legewie (1994), die es erlaubt, komplexe Aussagen systematisch zu strukturieren und analytisch zu durchdringen (vgl. Bortz et al., 2006). Grundlage der Analyse bildeten die vollständig transkribierten Daten aus den 37 leitfadengestützten Einzelinterviews sowie den Diskussionen der Fokusgruppe mit 29 Teilnehmer*innen.

Die Analyse konzentrierte sich darauf, die Merkmale und Quellen zu ermitteln, die die Leidenschaft im Handwerk kennzeichnen. Gleichzeitig wurden spezifische Dynamiken und Merkmale herausgearbeitet, die eine entscheidende Rolle bei der Weitergabe dieser Leidenschaft im handwerklichen Kontext spielen. Die qualitative Auswertung diente dazu, diese Erkenntnisse systematisch zu interpretieren und in den Forschungsrahmen einzuordnen.

2.2.3 Ergänzung durch Sekundärdaten

Zur Kontextualisierung und Überprüfung der Ergebnisse wurden zusätzliche Quellen wie statistische Erhebungen, wissenschaftliche Veröffentlichungen und Fachliteratur herangezogen. Diese triangulative Vorgehensweise unterstützte die Validität der Analyse. Sie trug dazu bei, die Ergebnisse nicht nur auf individueller Ebene, sondern auch im größeren gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Kontext zu verorten.

2.2.4 Limitationen

2.2.4.1 LIMITATION IN DER DATENAUSWERTUNG

Da der Forschungsgegenstand dieser Studie die Leidenschaft und damit verbundene Emotionen adressiert, wird die Darstellung der Ergebnisse durch die Begrenzung auf Originalzitate der Interviewpartner*innen eingeschränkt. Nonverbale Ausdrucksformen, wie das Zeigen auf das Herz, das Auflegen der Hand auf die Brust oder freudige Aufregung, die in der Körpersprache in Mimik und Gestik sichtbar werden, können in der Ergebnisdarstellung nicht abgebildet werden. Ebenso bleiben emotionsbedingte Änderungen im Sprechtempo und gesteigertes Mitteilungsbedürfnis, wie sie in den Interviews beobachtet wurden, in der schriftlichen Analyse unausgesprochen. Zur Kompensation dieser Limitierung wird den Zitaten in der Ergebnisdarstellung mehr Raum gegeben, um emotionale Nuancen besser abzubilden.

2.2.4.2 BEGRENZTE ÜBERTRAGBARKEIT DER ERGEBNISSE

Die Ergebnisse dieser Einzelstudie erlauben selbstverständlich keine direkten Rückschlüsse auf die Gesamtheit der Handwerker*innen in Österreich. Dennoch wird in der Analyse und Diskussion ein Bezug zur Skizzierung eines prototypischen österreichischen leidenschaftlichen Handwerkers bzw. einer prototypischen österreichischen leidenschaftlichen Handwerkerin hergestellt.

3. THEORETISCHER HINTERGRUND

3.1 BEGRIFFSDEFINITION: HANDWERK

Auf der Suche nach dem, was Handwerk ist, zeigt sich, dass mittels Literaturrecherche eine einheitliche Definition schwierig ist. Handwerk lässt sich nicht auf eine einzelne Perspektive reduzieren, sondern entfaltet seine Vielfalt und Vielschichtigkeit durch die unterschiedliche Betrachtung – als Produkt, Herstellungsprozess, Produktionsverhältnis oder ausführende Person. Je nach Fokus – rechtlich, historisch, soziologisch, kulturell oder technologisch – erhält der Begriff unterschiedliche Facetten (Sandgruber et al., 2019, S. 18–23).

In zahlreichen Studien wird Handwerk häufig über den Herstellungsprozess definiert, wobei der Fokus auf der Rolle der Hand und dem „handgemachten" Endprodukt liegt. Diskutiert wird dabei, wie viel maschinelle Unterstützung zulässig ist, um den Handwerkscharakter zu wahren. Handwerk ist jedoch weit mehr als die Anwendung traditioneller Fertigungsmethoden. Es zeichnet sich durch eine kontinuierliche Anpassung an neue Technologien, Materialien und Arbeitsweisen aus. Diese Innovationsfähigkeit ist entscheidend, um wirtschaftlich und gesellschaftlich relevant zu bleiben. Wenn Handwerk technologisch stagniert, sinnvolle technologische Neuerungen ablehnt oder sich auf veraltete Methoden beschränkt – sei es auf Arbeitsweisen aus dem Mittelalter oder der Mitte des 20. Jahrhunderts – entstehen häufig zwei Szenarien: Entweder wird das Handwerk zu einer exklusiven Luxusnische, in der nicht nur das Produkt, sondern auch dessen aufwändige Entstehungsgeschichte mitverkauft wird. Oder es verliert seine Relevanz und verschwindet aus dem wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Alltag, verbleibt als museale Erinnerung oder Hobbytätigkeit (vgl. Sandgruber et al., 2019, S. 18, 53, 67).

In der vorliegenden Studie repräsentiert das Handwerk ein breites Spektrum an Berufen im Gewerbe- und Handwerkssektor. Die Tätigkeiten umfassen Herstellung, Installation, Pflege, Reparatur und Wartung spezialisierter, individueller Sachleistungen, die oft durch Dienstleistungskomponenten ergänzt werden. Diese Sachleistungen zeichnen sich durch hohe Kundenorientierung, individuelle Spezialisierung und die Verbindung von handwerklichem Können, Kreativität und technischer Präzision aus. Handwerk vereint traditionelles Wissen mit moderner Innovation und steht für die Synthese aus Funktionalität, Kreativität und Qualität (vgl. Sandgruber et al., 2019, S. 23).

Die Definition von Handwerk in dieser Studie orientiert sich an der Beschreibung des traditionellen Handwerks gemäß der UNESCO-Studie 2016 „Traditionelles Handwerk als immaterielles Kulturerbe und Wirtschaftsfaktor in Österreich".

Dabei steht „Tradition" nicht für den starren Erhalt, sondern für die lebendige Weitergabe von Wissen, Fähigkeiten und Werten. Dieses Prinzip, bei dem Wissen von einer Generation zur nächsten weitergegeben wird und das im Drei-Generationen-Modell verankert ist, beschreibt einen dynamischen Prozess, in dem handwerkliche Expertise, kulturelles Erbe und Werte kontinuierlich überliefert und an die sich verändernden Anforderungen und Herausforderungen der jeweiligen Zeit angepasst werden. Sämtliche in Österreich ausgeübten Handwerke basieren auf diesem Prinzip des Tradierens, das weit über die Anwendung spezifischer Techniken oder die Herstellung von Waren hinausgeht. Es umfasst nicht nur die persönliche Weitergabe handwerklichen Könnens von dem Meister bzw. der Meisterin zum Lehrling, sondern auch die Vermittlung eines tiefen Verständnisses für Materialien, Methoden und Werte wie Qualität, Sorgfalt und Verantwortung. Eine zentrale Bedeutung kommt dabei der dualen Berufsausbildung zu, die sowohl die Weitergabe von Fachwissen und handwerklichen Fähigkeiten sicherstellt als auch hohe Qualitätsstandards und Professionalität fördert. Die Meisterschaft im Handwerk bildet die Grundlage für exzellente Produkte und Dienstleistungen und steht für höchste Präzision und handwerkliche Perfektion.

Aus der Perspektive des Handwerks als Beruf umfasst es eine beeindruckende Vielfalt an Berufen, die die gesamte Bandbreite handwerklicher Tätigkeit widerspiegeln und sich durch spezifische Fachkenntnisse und Fertigkeiten auszeichnen. Um die Vielfalt und Tiefe der handwerklichen Expertise zu verdeutlichen, werden hier auszugsweise Handwerksberufe thematisch in Gruppen gegliedert. Diese Gliederung orientiert sich an den Ausgangsmaterialien oder Einsatzgebieten der jeweiligen Handwerksleistung (vgl. Sandgruber et al., 2019, S. 32):

- Textil, Mode und Leder: z. B. Damen- und Herrenkleidermacher*innen, Säckler*innen, Kürschner*innen, Wäschewarenerzeuger*innen, Sattler*innen
- Bau, Haus und Garten: z. B. Dachdecker*innen und Spengler*innen, Maler*innen und Tapezierer*innen, Steinmetz*innen, Gärtner*innen und Florist*innen, Rauchfangkehrer*innen, Installateur*innen, Hafner*innen, Platten- und Fliesenleger*innen sowie Keramiker*innen
- Elektrotechnik und Elektronik: z. B. Elektriker*innen, Mechatroniker*innen, Lüftungstechniker*innen, Kälte-Klimatechniker*innen
- Metalltechnik und Maschinenbau: z. B. Schmied*innen, Metall- und Maschinenbautechniker*innen, Land- und Baumaschinentechniker*innen, Kraftfahrzeugtechniker*innen

- Lebens- und Genussmittel: z. B. Bäcker*innen, Fleischer*innen und Konditor*innen
- Gesundheit und Körperpflege: z. B. Friseur*innen, Kosmetiker*innen und Masseur*innen
- Kunst und Musik: z. B. Gold- und Silberschmied*innen, Buchbinder*innen, Uhrmacher*innen, die Gruppe der Musikinstrumentenerzeuger*innen, darunter Klaviermacher*innen, Harmonikamacher*innen, Holz- und Blasinstrumentenerzeuger*innen, Streich- und Saiteninstrumentenerzeuger*innen, Orgelbauer*innen

Die thematische Gliederung der einzelnen Handwerksberufe unterstreicht die enorme Vielfalt und Bedeutung des Handwerks als kulturelle und wirtschaftliche Säule. Jedes dieser Berufsfelder vereint Tradition, technisches Wissen und handwerkliche Präzision. Diese Vielfalt zeigt auch, wie tief verwurzelt das Handwerk in der Gesellschaft ist und welche wichtige Rolle es in der Weitergabe von Wissen und Fertigkeiten über Generationen hinweg spielt.

3.2 BEGRIFFSDEFINITION: LEIDENSCHAFT IM BERUFLICHEN KONTEXT

In der vorliegenden Studie wird die Leidenschaft im beruflichen Kontext betrachtet. Hier kann Leidenschaft definiert werden als eine sehr starke Neigung zu einer Tätigkeit, die der/die Betreffende liebt, die er/sie wichtig findet und in welche er/sie bereit ist, viel Zeit und Energie zu investieren (vgl. Houlfort et al., 2013, S. 26).

Für das vorliegende Studienvorhaben muss die Leidenschaft im beruflichen Kontext auf die Gruppe der Selbstständigen eingegrenzt werden. Obwohl dieses Phänomen der Leidenschaft des Unternehmers bzw. der Unternehmerin bereits seit jeher Aufmerksamkeit erhält, wurde es auffallend selten systematisch untersucht.

In Zusammenschau der vorhandenen wissenschaftlichen Literatur findet sich eine Vielzahl von Elementen, die der unternehmerischen Leidenschaft zugeschrieben werden (vgl. Cardon et al., 2009, S. 511f).

So wird etwa den leidenschaftlichen Unternehmer*innen eine hohe persönliche Identifikation und Verbundenheit mit ihren Unternehmen attestiert. Dabei zeigt sich die Leidenschaft durch die überdurchschnittlich hohe Bereitschaft zu großer Anstrengung, Ausdauer und Hingabe im Verfolgen der unternehmerischen Ziele. Hier spielt auch die mobilisierend-motivationale Komponente der Leidenschaft eine entscheidende Rolle, insbesondere der Enthusiasmus, der sie begleitet.

Leidenschaft energetisiert und stellt auf diese Weise die notwendige Kraft bereit, um mit möglichen Hindernissen umzugehen. So hilft die Leidenschaft dem Unternehmer bzw. der Unternehmerin in seinem bzw. ihrem unermüdlichen Streben, Widrigkeiten zu trotzen.

Daher befähigt die Leidenschaft die Unternehmer*innen sich von wirtschaftlichen, sozialen, institutionellen oder persönlichen Hindernissen nicht aufhalten zu lassen, sondern ihre unternehmerischen Ziele und Visionen mit Beharrlichkeit und ungebrochenem Engagement und Optimismus weiter zu verfolgen. Insbesondere begleitet die leidenschaftlichen Unternehmer*innen ein starker Optimismus darüber, selbst in der Lage zu sein, ihre eigenen Ideen für ihr Unternehmen zu realisieren (vgl. Cardon et al., 2009, S. 515ff).

Während im vorhergehenden Abschnitt die unternehmerische Leidenschaft im Allgemeinen betrachtet wurde, widmet sich die folgende Analyse speziell der Leidenschaft handwerklicher Unternehmer*innen, die im Mittelpunkt dieser Studie stehen.

Der Begriff der Leidenschaft wird also in der vorliegenden Studie um eine Komponente erweitert, die dem leidenschaftlichen Tätigsein der Handwerker*innen Rechnung trägt. Dabei soll auf das gut etablierte Konzept des „flows" des ungarisch-amerikanischen Professors Csikszentmihaly der University von Chicago hingewiesen werden. In seinem Welt-Bestseller „Das Flow-Erlebnis" beschreibt Csikszentmihaly den Zustand des völligen Aufgehens in einer Tätigkeit. Im leidenschaftlichen Tätigsein erlebt der Betroffene den Prozess des Tuns als ein Fließen von Augenblick zu Augenblick, bei welchem man von Augenblick zu Augenblick Rückmeldung darüber erhält, was das eigene Tun bewirkt hat. Ein Wechselspiel des handelnden Individuums mit seiner Umwelt setzt sich in Gang. Liegt die Tätigkeit im optimalen Leistungsbereich des Handelnden, wenn also der Betreffende durch die Tätigkeit weder überfordert noch gelangweilt ist, vergeht die Zeit subjektiv wie im Flug und ein Handgriff ergibt automatisch den nächsten. Im Zusammenspiel mit dem Material wird der nächste Schritt weniger intellektuell als vielmehr intuitiv durchgeführt. Der/die Handelnde erlebt Kompetenz, ein Gefühl der totalen Beteiligung, der äußersten Konzentration und vor Allem, ein starkes Glücksgefühl. Äußerliche Ziele des Handelns treten in den Hintergrund. Es geht um die Tätigkeit an sich (vgl. Csikszentmihaly, 2000, S. 75ff).

Wir wollen eine knappe Zusammenfassung dieses Flow-Zustandes in den Worten des Begründers dieses Begriffes geben:

„Sich ganz auf eine Tätigkeit, um ihrer selbst willen einzulassen. Die Zeit vergeht wie im Flug. Jede Handlung, jede Bewegung und jeder Gedanke folgen unweigerlich auf den vorhergehenden. Dein ganzes Wesen ist involviert, und Du setzt deine Fähigkeiten bis zum Äußersten ein." (vgl. best:management, 2024)

Zusammenfassend lassen sich folgende Dimensionen der Leidenschaft der handwerklichen Unternehmer*innen, basierend auf der Literaturanalyse und wie sie in dieser Studie verstanden werden, darstellen:

Leidenschaft als positive Emotion: Freude und Begeisterung für das eigene Tun
Leidenschaft im Handwerk spiegelt sich in der Freude, Begeisterung und dem Enthusiasmus für das eigene handwerkliche und unternehmerische Schaffen wider. Sie schafft die Grundlage für ein freudiges Aufgehen in den Tätigkeiten der handwerklichen Unternehmer*innen und ermöglicht das Erleben von Erfüllung.

Leidenschaft als Ausdruck von persönlicher Bindung an den Betrieb und unternehmerischer Identität
Leidenschaft zeigt sich in einer starken persönlichen Bindung an den Betrieb und einer ausgeprägten unternehmerischen Identität, die durch die hohe Identifikation mit dem Unternehmen und der Rolle als Unternehmer bzw. als Unternehmerin geprägt ist.

Leidenschaft als Antrieb: Persönlicher Einsatz, Entschlossenheit und die Überwindung von Hindernissen
Leidenschaft zeigt sich im Durchhaltevermögen, in der Zielstrebigkeit und der Fähigkeit, Hindernisse zu überwinden, um eigene Ziele zu erreichen. Sie wird durch Beharrlichkeit, Hartnäckigkeit und Ausdauer geprägt, insbesondere im Verfolgen langfristiger Ziele.

---

4. ERGEBNISSE UND DISKUSSION

4.1 DIE „MERKMALE DER LEIDENSCHAFT“ UND „QUELLEN DER LEIDENSCHAFT“

In dieser Studie wird nach Antworten gesucht, was die „Merkmale der Leidenschaft“ und was die „Quellen der Leidenschaft“ im Handwerk sind. Die Leidenschaft für eine Tätigkeit, ein Handwerk oder einen Beruf ist ein vielfältig untersuchtes Konzept in der Arbeitspsychologie. Jedoch sind die Begrifflichkeiten wie „Merkmale der Leidenschaft“ und „Quellen der Leidenschaft“ in diesem Zusammenhang in der wissenschaftlichen Literatur nicht als standardisierte Konzepte etabliert. Allerdings existieren Studien, die sich mit verschiedenen Aspekten der Leidenschaft, insbesondere im Kontext der Theorie des Flow-Erlebens nach Csikszentmihalyi (1990) sowie im Rahmen der Broaden-and-Build-Theorie positiver Emotionen nach Fredrickson (2001), beschäftigen. Während Merkmale als sichtbare oder spürbare Indikatoren verstanden werden, die zeigen, dass jemand mit Hingabe und Engagement bei einer Sache ist, beschreiben Quellen jene Ursprünge, aus denen die Leidenschaft entspringt oder durch die sie genährt wird.

Durch die Analyse der wissenschaftlichen Literatur sowie der Ergebnisse dieser Erhebung wird zunehmend deutlich, dass eine klare Trennung zwischen Merkmalen und Quellen der Leidenschaft nicht möglich ist. Merkmale können zugleich als Quellen wirken und umgekehrt.

Zur besseren Veranschaulichung der komplexen Wechselwirkungen zwischen Merkmalen und Quellen der Leidenschaft dient die nachfolgende Tabelle. Sie bietet eine differenzierte Darstellung der zentralen Aspekte der Leidenschaft im beruflichen Kontext, basierend auf relevanter wissenschaftlicher Literatur. Dabei werden die Merkmale und Quellen der Leidenschaft zunächst getrennt angeführt, um deren Charakteristika und Interaktionen klar zu verdeutlichen:

Überblick über Merkmale und Quellen der Leidenschaft:

Tabelle 1: Merkmale und Quellen der Leidenschaft

Aspekt	Merkmal der Leidenschaft	Quelle der Leidenschaft
Definition	**Eigenschaften, die Leidenschaft sichtbar machen.** Vallerand et al. (2003) definieren Leidenschaft als starke Neigung zu einer Aktivität, die man mag, wichtig findet und in die man Zeit und Energie investiert (S. 757).	**Ursprung oder Antrieb der Leidenschaft.** Deci und Ryan (1985) beschreiben in ihrer Selbstbestimmungstheorie die Bedeutung intrinsischer Motivation und psychologischer Bedürfnisse als treibende Kräfte menschlichen Handelns (S. 32–33).
Fokus und Beispiele	**Was spür- und erkennbar ist, z. B. Freude, Engagement, Flow.** Csikszentmihalyi (1990) beschreibt den Flow-Zustand als tiefes Eintauchen in eine Tätigkeit, begleitet von Freude und Engagement (S. 49–50).	**Was Leidenschaft auslöst und nährt, z. B. Werte, Erfahrungen, soziale Beziehungen.** Vallerand (2008) betont die Rolle persönlicher Werte und sozialer Faktoren bei der Entwicklung von Leidenschaft (S. 2–3).
Zeitliche Perspektive	**Ausdruck im Moment: Freude, Engagement als momentane Reaktion.** Fredrickson (2001) beschreibt, wie positive Emotionen unmittelbare Auswirkungen auf das Erleben und Verhalten haben (S. 221).	**Ursprung in der Vergangenheit oder Gegenwart: Werte oder Erfolgserlebnisse als Grundlage.** Deci und Ryan (1985) diskutieren, wie vergangene Erfahrungen und gegenwärtige soziale Kontexte die Motivation beeinflussen (S. 34–35).

Die getrennte Darstellung zeigt, dass Merkmale und Quellen der Leidenschaft eng miteinander verknüpft sind. Positive Emotionen, wie im Rahmen der Broaden-and-Build-Theorie beschrieben (Fredrickson, 2001), verdeutlichen diese Interaktion: z. B. wirkt Freude sowohl als momentanes Merkmal als auch als langfristige Quelle, indem sie persönliche und soziale Ressourcen nachhaltig stärkt.

Fredrickson (2001) erläutert, dass positive Emotionen das Denken und Handeln im Moment erweitern, indem sie die Bandbreite möglicher Gedanken und Aktionen vergrößern (S. 3). Darüber hinaus fördern sie den Aufbau langfristiger Ressourcen für persönliches Wachstum und soziale Verbundenheit, die weit über den Augenblick hinaus wirken (S. 9). Diese Ressourcen, die während positiver emotionaler Zustände entstehen, sind nachhaltig und überdauern die kurzfristigen Zustände, die sie hervorrufen (S. 4).

Zudem betont Fredrickson (2001), dass positive Emotionen und Resilienz sich gegenseitig stärken: Sie verbessern nicht nur das momentane Wohlbefinden, sondern erhöhen durch erweitertes Denken auch die Wahrscheinlichkeit, zukünftig positive Zustände zu erleben (S. 9). In diesem Zusammenhang fungieren positive Emotionen als verbindendes Element zwischen Merkmalen und Quellen der Leidenschaft, wodurch eine klare Abgrenzung dieser Konzepte erschwert wird.

Das Dualistische Modell der Leidenschaft (Vallerand et al., 2003) bietet ebenso einen wertvollen Rahmen, um die Dynamik der Leidenschaft zwischen Merkmal und Quelle zu verdeutlichen. Prinzipiell unterscheidet Vallerand zwischen harmonischer Leidenschaft, die mit positiven Emotionen, Wohlbefinden und einer Balance zwischen Beruf und Privatleben verbunden ist, und obsessiver Leidenschaft, die durch Zwanghaftigkeit und durch potenziell negative Folgen gekennzeichnet ist. Das Modell verdeutlicht, dass Merkmale wie Freude, Flow-Erleben und Engagement nicht nur Ausdruck von Leidenschaft sind, sondern auch als Quelle dienen können, indem sie die Leidenschaft verstärken und aufrechterhalten. So zeigt sich Freude einerseits als Merkmal, das die emotionale Dimension von Leidenschaft sichtbar macht, und andererseits als Quelle, die durch positive Rückmeldungen, Erfolgserlebnisse oder intrinsische Motivation die Leidenschaft weiter nährt. Diese Wechselwirkung unterstreicht das dynamische Zusammenspiel von Merkmalen und Quellen, wodurch eine klare Trennung der Begriffe nicht mehr möglich ist.

Die Dynamik zwischen Merkmalen und Quellen der Leidenschaft wird auch durch situative und individuelle Faktoren beeinflusst. Studien haben gezeigt, dass Persönlichkeitsmerkmale wie Neugier oder Kreativität sowohl eine Quelle der Leidenschaft darstellen als auch im Ausdruck leidenschaftlichen Verhaltens sichtbar werden können (Breu und Yasseri, 2021). Ebenso tragen Arbeitsumgebungen und soziale Beziehungen dazu bei, dass sich Merkmale wie Freude, Stolz oder Engagement entwickeln und zugleich die Leidenschaft weiter antreiben.

Diese vorliegende wissenschaftliche Evidenz über die engen Verflechtungen von Merkmalen und Quellen der Leidenschaft konnten durch die Ergebnisse der vorliegenden Studie bestätigt werden. In den Interviews mit den handwerklichen Unternehmern*innen zeigte es sich durchgehend, dass von den Interviewpartner*innen keine Unterscheidung zwischen den Merkmalen und den Quellen der Leidenschaft getroffen wurde. Im praktischen Erleben der Betroffenen bedingen sich diese beiden Dimensionen kontinuierlich und wechselseitig, sodass sie also als zusammengehörig erlebt und beschrieben werden.

Dementsprechend wird in der Darstellung der Ergebnisse auf jegliche Unterscheidung dieser einander bedingenden und in enger Wechselwirkung stehenden Dimensionen der Leidenschaft verzichtet. Der Fokus liegt stattdessen darauf,

die Dimensionen der Leidenschaft vertieft zu beschreiben, ihre Auswirkungen zu analysieren und daraus praxisrelevante Erkenntnisse abzuleiten.

4.2 DIE DIMENSIONEN DER LEIDENSCHAFT

Im Zuge der Interviews hat sich gezeigt, dass die Leidenschaft im Handwerk ein vielschichtiges und tief verwurzeltes Phänomen ist, das sich nicht auf eine einzige Perspektive reduzieren lässt. Die Leidenschaft der handwerklichen Unternehmer*innen zeigt sich als dynamische Kraft, die sich sowohl auf der individuellen als auch auf der unternehmerischen Ebene entfaltet und eine Strahlkraft in den gesamtgesellschaftlichen und volkswirtschaftlichen Kontext entwickelt. Die Leidenschaft wird in der vorliegenden Studie als multidimensionale Größe verstanden, die sich in unterschiedlichen Formen und Wirkungsweisen äußert.

Zunächst werden in der Ergebnisanalyse die auf Basis der wissenschaftlichen Literatur in Kapitel 3.2 definierten Dimensionen der Leidenschaft herangezogen, um sie mit den empirischen Ergebnissen der Interviews zu verknüpfen und zu bewerten. Ziel ist es, die spezifischen Ausprägungen der Leidenschaft herauszuarbeiten und auf dieser Basis ein differenziertes Verständnis der Leidenschaft im Handwerk zu entwickeln.

Zusammenfassend lassen sich drei Basisdimensionen der Leidenschaft der handwerklichen Unternehmer*innen darstellen:

Leidenschaft als positive Emotion: Freude und Begeisterung für das eigene Tun
Leidenschaft im Handwerk spiegelt sich in der Freude, Begeisterung und dem Enthusiasmus für das eigene handwerkliche und unternehmerische Schaffen wider. Sie schafft die Grundlage für ein freudiges Aufgehen in den Tätigkeiten der handwerklichen Unternehmer*innen und ermöglicht das Erleben von Erfüllung.

Leidenschaft als Ausdruck von persönlicher Bindung an den Betrieb und unternehmerischer Identität
Leidenschaft zeigt sich in einer starken persönlichen Bindung an den Betrieb und einer ausgeprägten unternehmerischen Identität, die durch die hohe Identifikation mit dem Unternehmen und der Rolle als Unternehmer bzw. als Unternehmerin geprägt ist.

Leidenschaft als Antrieb: Persönlicher Einsatz, Entschlossenheit und die Überwindung von Hindernissen
Leidenschaft zeigt sich im Durchhaltevermögen, in der Zielstrebigkeit und der Fähigkeit, Hindernisse zu überwinden, um eigene Ziele zu erreichen. Sie wird durch Beharrlichkeit, Hartnäckigkeit und Ausdauer geprägt, insbesondere im Verfolgen langfristiger Ziele.

In der folgenden Ergebnisanalyse werden diese drei Basisdimensionen anhand der Interviewaussagen konkretisiert und mit relevanten wissenschaftlichen Erkenntnissen in Beziehung gesetzt.

4.2.1 Leidenschaft als positive Emotion: Freude und Begeisterung für das eigene Tun

Das vielleicht hervorstechendste Merkmal, das sich in den Befragungen der handwerklichen Unternehmer*innen gezeigt hat, ist die starke Freude und Begeisterung mit der über den eigenen Betrieb, das eigene Handwerk und Gewerbe und alles, was damit zusammenhängt, gesprochen wurde. Die Interviewpartner*innen haben ohne Ausnahme eine Leidenschaft für ihre Betriebe gezeigt, die sich in Freude, Begeisterung und auch Enthusiasmus äußert.

4.2.1.1 FREUDE UND BEGEISTERUNG VON FRÜH BIS SPÄT

Ich hab' Feuer gefangen! Ja! Aber wie!

Ich hab' jeden Tag, ohne, dass ich es begreife, hab' ich eine positive Stimulierung, das für mich nur das Handwerk kann. Und das macht mich einfach glücklich.

Wenn man etwas gern macht, wenn es einen Spaß macht, dann kommt die Leidenschaft automatisch. Dann sprüht man dafür. Es macht mir Spaß, es macht mir Freude.

Und ich gehe keinen Tag hinein in die Werkstatt und sage: „Ich mag nimmer!" Ich habe diese vielen Stunden, die ich in der Werkstatt bin, nie bereut, ich habe das alles immer so gern gemacht.

Die Leidenschaft drückt sich dadurch aus, dass ich in der Früh aufstehe und gern in das Geschäft rübergehe. Mit einem Grinser in die Arbeit. Ich müsste das ja nicht mehr. Aber ich möchte ja so gern. Das ist ja der Grund, warum ich den Betrieb noch führe, auch, wenn nicht jede Tätigkeit immer lustig ist.

4.2.1.2 FREUDE UND BEGEISTERUNG IM ALLTAG DES HANDWERKS

Ich gehe in der Früh in die Firma hinein und am Abend hinaus und bin glücklich.

Und ich habe immer wieder so viel Freude. Am meisten hat es mir immer Spaß gemacht, wenn die Herausforderung möglichst groß und hoch war, dann habe ich das immer leidenschaftlich gern getan. Solche Herausforderungen haben mir immer sehr gefallen.

Die Leidenschaft. Ich sage es Dir ganz ehrlich, ich kann mir nichts anderes vorstellen. Das ist so in mir drinnen, dass ich so eine Freude damit habe.

Ich habe Freude an meiner Arbeit. Das ist für mich die Leidenschaft.

4.2.1.3 FREUDE UND BEGEISTERUNG AM HANDWERKLICHEN TUN

Das Herzblut ist natürlich intensiver, wenn ich permanent mitarbeite.

Wenn ich irgendwo bei Montage mal dabei bin, dann ist das fast wie ein Urlaubstag. Manchmal nehme ich mir bewusst dafür Zeit und lasse dann halt einmal andere Sachen dafür anstehen.

Was ich an diesem Beruf liebe ist, dass ich am Abend etwas gemacht habe, was in der Früh noch nicht da war. Das finde ich cool.

Es ist doch wirklich schön! Gerade in der Restaurierung. Da muss man schauen, dass man die Spuren liest der Arbeitsvorgänge, die sie vor 300 Jahren gemacht haben. Man macht das mit neuen Werkzeugen, keine Frage, aber die Bearbeitungsspuren müssen halt so aussehen. Und das ist halt eine richtige Spielerei, was richtig Spaß macht.

Ich habe solche Freude an der Sache. Es ist die Sehnsucht nach der Gestaltung, nach der Schöpfung im Kleinen.

4.2.1.4 FREUDE UND BEGEISTERUNG FÜR DEN BERUF

Der Beruf taugt mir so, weil er so spannend ist und, weil es so schön ist.

Ich habe das Glück, dass ich das schönste Handwerk der Welt habe.

Es ist halt Kraftfahrzeugtechniker der schönste Beruf.

4.2.1.5 FREUDE UND BEGEISTERUNG, DIE MIT DEN JAHREN NICHT ABNIMMT

Diese starke Freude nimmt auch über längere Zeiträume nicht ab. Die Studienteilnehmer*innen berichten von der Begeisterung für den Beruf auch nach Jahrzehnten der Ausübung:

Es macht mir wirklich sehr viel Spaß. Ich bin jetzt 47 Jahre in meinem Beruf und habe jeden Tag eine Freude, wenn ich kommen darf.

Die Leidenschaft ist aber eigentlich, dass man jeden Tag reingeht und einen Spaß hat und das, obwohl man eigentlich nicht mehr reingehen müsste. Und das nach Jahrzehnten. Es wird nie fad. Es ist verwachsen mit mir.

Dass ich die Freude und die Leidenschaft nicht mehr spüre, das habe ich nicht. Seit 30 Jahren.

Ich könnte mir nichts Schöneres vorstellen, als diesen Beruf. Ich mache genau das, was ich immer schon machen wollte und nun auch schon seit 35 Jahren mache.

4.2.1.6 VOM FRÜHEN BEGINN DER FREUDE UND BEGEISTERUNG FÜR DEN BERUF

Konnten wir durch die Interviews mit den handwerklichen Unternehmer*innen feststellen, dass die Begeisterung für den Beruf nicht mit den Jahren abnimmt, so zeigte sich umgekehrt auch, dass sich die freudige Leidenschaft oft bereits ganz zu Beginn des Berufslebens zeigte. Nicht selten wurde darüber berichtet, dass der spezifisch handwerkliche Berufswunsch bereits von klein auf vorhanden war:

Ich habe zum ersten Mal mit drei Jahren genäht. Das war schon bei uns in der Familie. Meine Mutter war Schneiderin, meine Großmutter Stickerin, der Bruder war Herrenschneider. Ich habe schon in der Volksschule meine Puppenkleider genäht und in der Hauptschule meine eigene Kleidung. Ich habe schon immer gewußt, ich will nähen.

Da habe ich das große Glück gehabt, dass meine Eltern mir immer viel zugetraut haben. Und, wenn ich die Hausübungen von der Schule fertig gehabt hab' und Hausarbeit gemacht hatte, dann durfte ich immer ins Geschäft gehen. Und mit 12, 13 Jahren habe ich mir schon gedacht, dass, wenn ich nicht da bin, dass nichts läuft. Und das war für mich immer schon das Schönste, wenn ich im Geschäft hab' sein dürfen. Und wir hatten da eine ganz tolle Friseurin. Die habe ich richtig angehimmelt. Die hat mir dann das Haarewaschen und Maniküren gezeigt und das durfte ich dann auch schon anwenden. Da habe ich so ein Kleines, rotes Kleiderschürzerl gehabt und dann habe ich auch immer schon ein Trinkgeld bekommen.

Für mich war der Berufswunsch immer Schmied. Von Kleinauf. Wir durften in der Werkstätte mit dem Vater immer schon das Eine oder Andere mitformen. Mich hat das Eisen, das Feuer immer schon fasziniert. Das hat schon was Archaisches. Ich habe es nie bereut, dass ich den Beruf erlernt habe. Und das nun nach Jahrzehnten.

4.2.1.7 FRÜHE EINDRÜCKE IN DER JUGEND

Und ab dem ersten Tag, auch dem ersten Tag an der Berufsschule – dieses Universum an Wissen zu sehen. Da hab' ich dann einfach so eine Freude gehabt.

Als ich die Ausbildung zur Massage gemacht habe – das habe ich geliebt. Ich habe das alles in mich aufgesogen und ich war so dankbar, dass ich das machen darf. Ich habe gewussst: »Ja, das ist es!« Auch bei der Fußpflege und bei der Kosmetik. Mich hat ja alles so interessiert. Ich hätte nicht sagen können, was ich am liebsten mache. Ich habe alles so geliebt. Mich hat das so fasziniert. Es war so toll.

Wir sind in die Berufsschule gekommen und da war Tag der offenen Tür und wie uns der alles zeigt und das Tor zum Glashaus aufschiebt, da waren da 2000 Weihnachtssterne drinnen und da machte es richtig »Peng« . Das war ein Blütenmeer, ich bin da reingegangen, das hat mir getaugt und ich habe gesagt: »Das ist es!« Ich habe mir garnichts anderes mehr angeschaut. Das war es!

Mit zwölf Jahren habe ich mir ein Glashaus gewünscht. Und da habe ich angefangen Gemüse auszusäen und anzubauen und habe dann die Pflanzen verkauft. In der Ortschaft, in der Nachbarschaft. Salat, Kraut, Kohlrabi. Und da waren ein paar Schilling und das hat mir getaugt. Damals war das so, dass die Gärtner bei uns am Sonntag nach der Kirche Pflanzen verkauft haben. Das war für mich und meinen Freund das Highlight. Und, was ich verdient habe, dafür habe ich mir dann eine Hortensie gekauft.

Wir hatten einen Nachbarn, der ein Uhrenfachgeschäft gehabt hat und da war ich als Bursche ab und zu mit. Da war der Verkaufsraum und hinten dabei war die Werkstätte und da habe ich hinein dürfen und das war für mich als Volksschüler so faszinierend. Meine Eltern haben ihn besucht und ich habe mitkommen dürfen und die haben halt Kaffee getrunken und geplaudert und ich durfte herumgehen und alles anschauen. Angreifen natürlich nicht.

Da hat damals jeder eine Aufnahmeprüfung machen müssen und anhand der Punkte ist dann jeder entweder in den Höhere Technische Lehranstalt-Zweig oder in den Fachschulbereich gekommen. Und anhand der Punkte hätte ich in den höheren Zweig gehen können und das hätte meine Mutter forciert. Sie hat gesagt: »Bitte überlege Dir das, weil als Mechatroniker da hast Du super Berufschancen.« Ich habe gesagt: »Nein, ich werde Uhrmacher!« Da war ich 14.

4.2.1.8 FREUDE UND BEGEISTERUNG FÜR DAS MATERIAL

Die leidenschaftliche Begeisterung für den Beruf zeigt sich in den Interviews, die wir mit den handwerklichen Unternehmer*innen geführt haben, insbesondere auch in der Begeisterung für den Rohstoff und das Material.

Und der Wachauer Marmor ist so vielfältig, von der Oberfläche her, von der Bänderung. So schön!

Und es ist ja so ein schönes Material mit dem wir arbeiten. So hochsensibel, weil es ja auch zerbricht. Man muss ja denken, das Kurzlebige dabei, das ist ja auch das Klasse für mich, weil, wenn die einen Monat halten würden, wäre die Freude garnicht so groß. Weil der Zeitraum kurz ist, in dem alles passiert, alles explodiert und dann wieder verblüht und vorbei ist. Das ist schon Leidenschaft, wenn man das so richtig lebt.

Leidenschaft im Handwerk ist, wenn man mit einem reinen Naturprodukt wie dem Kalk streichen kann. Und man sieht es erst am nächsten Tag. Und es wird jeden Tag schöner und duftiger. Die Oberflächen sind matt und strahlen. Und, wenn ich ein Naturpigment dazu gebe, dann strahlt es in Ocker, dann strahlt es in Umbra und in Weiß und in jeder Farbe. Und das ist das, was das Ganze so brilliant macht. Dieser Baustoff und diesen richtig zu verarbeiten. Das ist die Leidenschaft.

Ich prüfe seit 1995 Meisterprüfungen und wenn ich heute in eine Ausstellung hinein gehe und die Materialien sehe und sehe, wie die das verarbeiten und dann komme ich nach wie vor immer noch an den Punkt, wo mich das fesselt. Da redet man dann mit der Kandidatin und fragt, ob das Kandiszucker ist und sie erklärt, dass das Weihrauch ist und dann kommt mir die Gänsehaut, wie man auf diese tolle Idee kommen kann. Ein Material suchen, das so noch nie verarbeitet worden ist und dann so in Szene gesetzt wird und, wenn Du das siehst, bist Du nach 30 jahren immer noch begeistert. Das muss Leidenschaft sein, weil sonst kannst Du das nicht so spüren und mit allen Sinnen wahrnehmen. Das nutzt sich nicht ab. Es ist immer wieder faszinierend, dass es noch was Neues gibt. Ich habe bestimmt schon tausende Werkstücke gesehen und trotzdem bin ich immer wieder hin und weg.

4.2.1.9 FREUDE UND BEGEISTERUNG AN DER VIELFALT UND AM DETAIL

Die Ergebnisse zeigen, dass der leidenschaftliche Blick nicht an der Oberfläche bleibt, sondern, dass durch die Leidenschaft die Wahrnehmung für Details geschärft wird und die Liebe zum Detail wächst. Dadurch eröffnet sich für die Handwerker*innen eine fast unendliche Vielfalt, in die sie mit ihrem leidenschaftlichen Interesse für die Sache eintauchen können.

Das Handwerk und bei mir mein Malerhandwerk, ist so etwas Schönes, weil es einfach so unheimlich viele Möglichkeiten gibt.

Also ich bin andauernd am Überlegen, wie man was mischen kann. Ich bin ja Steinbildhauer, aber gerade diese ganzen neuen Materialien, die es da gibt, wo man so irrsinnig viele Sachen machen kann.

In der Berufsschule, wo man die Strukturen der Theorie kennengelernt hat, habe ich gesehen, wieviele Fächer, wieviele Disziplinen, wieviele Kombinationsmöglichkeiten Dich in Deiner Ausbildung, in Deinem Handwerk erwarten. Das war für mich ganz klar: Da bin ich richtig!

Schau' Dir das an! Da kannst süchtig werden! Diese endlosen Kombinationsmöglichkeiten!

Überraschungen sind immer da. Das ist ja das Spannende an unserer Branche. Es verändert sich ja. Nicht nur, dass sich die Stile ein bisschen verändern.

Ich sehe bei jedem Dach ein anderes Dach. Es ist nie dasselbe Dach.

Da muss die Liebe zum Detail, die Liebe zum Stück da sein und natürlich braucht es da die Leidenschaft.

Auch die Details, die man auf ein Kleidungsstück fabriziert. Wo man oft stundenlang stickt und tut. Auch Sachen, die im Endeffekt vielleicht garnicht auffallen. Da denke ich mir manchmal: »Jetzt habe ich da stundenlang gestickt mit der Hand und dann fällt es dem Kunden vielleicht gar nicht auf.« Aber es ist mir ein Anliegen, dass das alles so gemacht wird. Und ich werde mit zunehmendem Alter, mit zunehmender Erfahrung werde ich immer genauer und pingeliger. Jetzt feile ich wirklich alles bis ins letzte Detail aus. Und, wenn eine Tasche um einen Fadentick verschoben ist, dann trenne ich es noch einmal auf. Auch, wenn das keiner sieht. Früher habe ich das nicht so extrem gemacht. Heute muss das alles perfekt sein. Da feile und tüftle ich so viel herum. Mehr als früher.

4.2.1.10 FREUDE UND BEGEISTERUNG: VERTIEFT-SEIN IN DIE TÄTIGKEIT

Neben der Freude und Begeisterung als rein emotionale Komponente der Leidenschaft wurden die Studienteilnehmer*innen auch zu der Handlungskomponente der Leidenschaft befragt. Im Speziellen war hier von Interesse, ob die Interviewpartner*innen den Zustand des „flows" als absolutes Vertieft-Sein in die handwerkliche Tätigkeit kennen und wie sie diesen erleben. Die Beschreibungen der Interviewpartner*innen enthielten alle Kernelemente des „flows" wie zum Beispiel das Vergessen der Zeit durch das Gefühl der totalen Beteiligung und äußersten Konzentration sowie der automatischen Abfolge einzelner Handlungsschritte nach intuitiven, inneren Gesetzmäßigkeiten oder des freudigen Glücksgefühls, das den flow begleitet.

Wir lassen den Reigen der Zitate zu diesem Faktor der Leidenschaft mit der Beschreibung beginnen, in der sogar der Uhrmachermeister auf die Zeit vergisst:

Es ist die volle Konzentration, damit man das so hinbringt. Da hast Du kein Zeitgefühl mehr. Da tust Du einfach so lange, bis es geht, bis es fertig ist. Und dann, wenn

Du fertig bist, dann schaust einmal auf die Uhr und dann passiert es, dass schon Stunden vergangen sind. Du hast die Konzentration nur auf das, was Du gerade machst. Das ist dauernd so.

Mir fällt oft auf, dass ich, wenn ich nach der Reparatur einer Uhr dann die richtige Zeit einstelle, dass ich mich dabei ertappe, dass ich gar nicht weiß, wie spät es ist. Ich muss dann noch einmal bewusst auf die Uhr schauen und sehe dann wie spät es ist. Weil ich so drinnen bin im Arbeiten, in so einem flow. Das passiert mit tagtäglich, dieses Gefühl. Und abends passiert es schon das eine oder andere Mal, dass meine Frau anruft und fragt, wann ich denn nun nach Hause komme.

Wenn es mir mal gesundheitlich nicht so gut geht, das vergesse ich dann beim Arbeiten komplett. Da schimpft mein Mann dann. Aber ich vergesse da total auf Zeit und Raum.

Das völlige Eintauchen in die Arbeit, das Zeit und Raum vergessen lässt, wird als eine Quelle intensiver Befriedigung erlebt:

Es ist die volle Konzentration, damit man das so hinbringt. Da hast Du kein Zeitgefühl mehr.

Das Rauschen der Bürste, das Streichen, der Geruch. Es beruhigt, es ist meditativ und es ist wunderschön. Weil alles so richtig ist, so stimmig ist. Die Zeit vergesse ich da immer dabei.

Ich habe ständig solche Momente, wo ich komplett in die Arbeit versunken bin. Da ist es dann schnell einmal zwei Uhr früh. Und dann geht es in der Früh wieder weiter. Und da wird man aber auch nicht müde.

Wo Du alles vergisst. Wenn Du aus dem Steinblock beispielsweise die Finger herausholst. Das ist schon was. Das kannst Du auch nur in der Nacht machen. Da war ich bis vier in der Früh gefesselt, da kannst Du nicht raus, weil Du willst immer mehr sehen von dem, was da ist. Den nächsten Finger und den nächsten. Weil das dann jedesmal so ein: „Boah, leiwand!“ ist. Das ist fantastisch.

Dieser flow ist täglich da. Es ist meditativ und der flow passiert teilweise über Stunden und teilweise über Sekunden. Wenn man dann so schaut, wie das beim Zusammensetzen der einzelnen Komponenten funktioniert, dann hat man wieder eine Idee, die kann sein von 0 bis 24 Uhr irgendwo dazwischen und dann kommt die Lösung für dieses oder jenes technische Problem und, wenn man sich dann hinsetzt und das funktioniert so, das ist dann der flow.

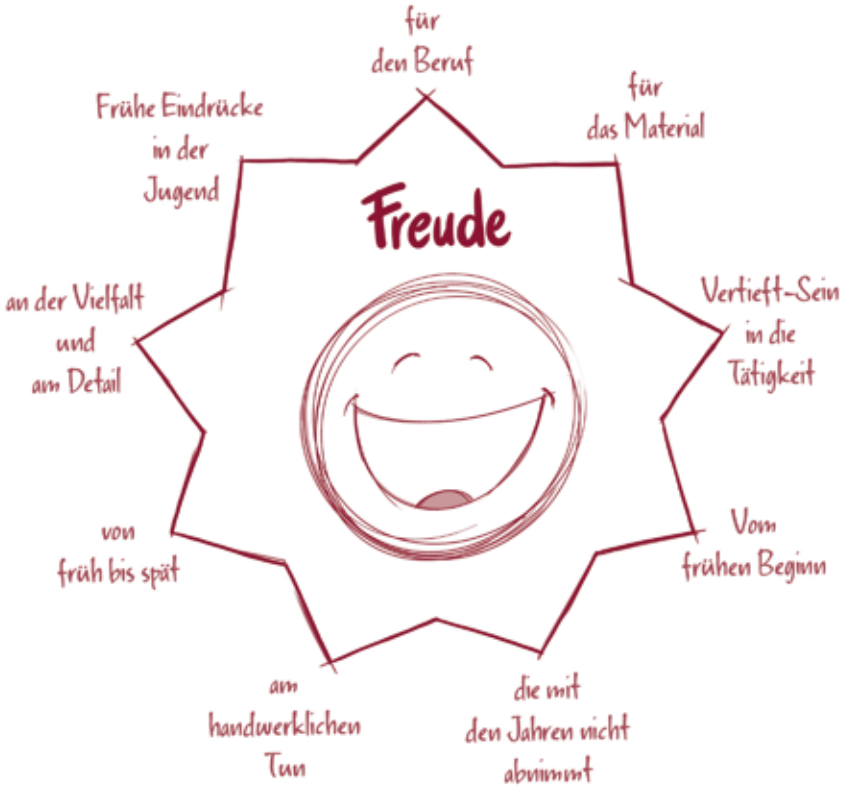
Man geht voll im Tun auf und vergisst die Zeit. Es gibt keinen Feierabend. So ist es für mich. Und da spielt alles zusammen, das Laufen, das Von-Allein-Gehen ohne Anstrengung.

Die Kundin hat mich beobachtet und gesagt: »Das ist ja fast schon eine kontemplative Arbeit, die Du da machst!«

Manche Menschen brauchen körperliche Aktivität, damit sie aktiver werden, damit sie mehr zum Leben kommen. Ich erlebe das so. Und bei mir ist es so, dass, wenn ich durch das Arbeiten, durch das Werken bestimmte Erfolge habe, dann kommt es in den Fluss, es geht von allein, es läuft ohne Anstrengung, auch, wenn die Arbeit anstrengend ist. Es ist so ein Prozesshaftes. Zuerst eine gewisse Mühe, Kraft, Einsatz, dann kommt man geistig und körperlich in Bewegung und dann läuft es und zwar allein fast. So, dass man nicht aufhören kann.

Da bist Du mit allen Sinnen gefordert.

Dieses Gefühl ist einfach das Schönste. Eine komplette Zufriedenheit. Mit der Umwelt, mit Dir, wenn Du etwas geschaffen hast, wenn die Kunden zufrieden sind.



4.2.2 Leidenschaft als Ausdruck von persönlicher Bindung an den Betrieb und unternehmerischer Identität

Folgende Aussagen spiegeln die starke persönliche Bindung an das eigene Unternehmen sowie die Identifikation als Unternehmer*in wider:

4.2.2.1 „DIE INNERE FLAMME"

Ich mache die Arbeit schon sehr, sehr gerne, aber das ist etwas, das im Hintergrund so ein bisschen mitschwingt: »Gas geben! Es muss laufen!« Die Verantwortung. Ich glaube, das ist nicht jedermanns Sache. Manchmal ist man als Angestellter besser aufgehoben. Ich habe mich als Angestellter wohl gefühlt, aber es ist immer in mir die Flamme gebrannt, dass ich selbst genau das machen möchte, was ich will. Und das hat mir bis jetzt eigentlich nur positive Erfahrungen gebracht.

Schau, wenn man so etwas anfängt, dann setzt etwas ein, das einen nicht mehr loslässt. Was auch immer das ist.

Ohne Leidenschaft wäre ich in irgendeiner Firma versumpft.

Die Firma war mein Lotto-Sechser, mein hundertprozentiger Lotto-Sechser. Egal, ob gute oder schlechte Zeiten waren. Auch die schlechten Zeiten sind Lernzeiten. Ich bin zufrieden.

Die persönliche Verbundenheit zum Beruf und die starke Identifikation mit der eigenen Tätigkeit führen dazu, dass handwerkliche Unternehmer*innen selten über ihre Arbeitszeit nachdenken oder sie exakt beziffern können – solche Angaben sind für sie schlichtweg nicht von Interesse und Relevanz. Das Arbeiten am Wochenende wird oft als Entspannung betrachtet, weil es ungestört und in aller Ruhe durchgeführt werden kann. Arbeit wird als Hobby wahrgenommen oder umgekehrt wurde das Hobby zum Beruf gemacht.

Durch die Anführung folgender Aussagen soll diese Einstellung der handwerklichen Unternehmer*innen hier unterstrichen werden:

4.2.2.2 FLIESSENDE ÜBERGÄNGE ZWISCHEN ARBEIT UND FREIZEIT

Und ich gehe auch dann heim, wenn ich möchte und, wenn es dann einmal zehn am Abend geworden ist, dann ist es halt zehn am Abend.

Ich bin um sieben ausser Haus gegangen und bin um 22:00 Uhr heimgekommen. Freunde von mir verstehen das nicht. Ich trete das schon gar nicht mehr breit. Heikle Sachen mache ich nur am Abend oder am Wochenende, weil sonst läutet ständig

das Telefon oder ein Kunde kommt oder der Lieferdienst. Da werde ich ständig rausgerissen und kann nicht eintauchen.

Manchmal gehe ich am Sonntag nachmittag ins Büro und da mache ich dann so einfach Arbeiten, die befriedigen. Da räumst mal ein bisschen was auf und dann nehme ich die Liste zur Hand und schaue, wie es am Montag ausschaut und am Dienstag und mache mir meinen Plan und strukturiere halt und schaue, wie ich das hinbekomme. Und für mich ist das Schönste, wenn alle Arbeiten schön erfüllt sind und ich sagen kann »Passt, ich bin zufrieden.“

Ich brauche das Wochenende nicht unbedingt. Also ich arbeite jeden Tag. Auch am Sonntag, wo ich Büroarbeit mache. Ich mache das, was ich gern tue, was mir Spaß macht. Am Wochenende in Ruhe arbeiten, ist ja eigentlich Entspannung, wenn ich weiß, dass mich keiner stört, dass keiner anruft.

Ich bin am Sonntag Vormittag oft in der Werkstatt und da habe ich meine Ruhe und arbeite alles auf, was sich unter der Woche nicht mehr ausgegangen ist.

Und da muss ich sagen, da hat es schon Zeiten gegeben oft, wo ich um sechs Uhr Früh fortgefahren bin und um zehn, elf am Abend nach Hause. Das waren schon auch harte Zeiten. Das kann man ohne Leidenschaft gar nicht durchdrücken. Aber für mich war das nie ein Kraftaufwand. Oft haben mich die Leute gefragt, wie das geht. Aber für mich war das keine Anstrengung. Das ist der Unterschied, wenn man Beruf mit Hobby verbindet. Für mich ist das kein Beruf nicht. Und das verstehen die Leute nicht.

Ein Projekt beschäftigt einen nicht nur zur Arbeitszeit, sondern auch danach und da denkt man viel darüber nach, tauscht sich mit Kollegen aus, spricht darüber und das ist das Wesentliche, dass man viele Gedanken zu dem Thema hat. Und, wenn jemand keine Leidenschaft hat, dann denkt der über solche Dinge außerhalb der Arbeit gar nicht nach.

Ich war gestern bis 22:00 Uhr in der Werkstatt. Mein Arzt hat gesagt: »Wenn es Dir Spaß macht, dann tu es!“ Es passiert oft, dass ich spät am Abend noch einmal in die Werkstätte fahre und etwas gemacht habe und wenn es dann fertig war, dann erst war die Welt wieder in Ordnung.

4.2.2.3 ARBEIT ALS HOBBY

Die Arbeit ist und war immer mein Hobby. Für andere Hobbies war gar keine Zeit und es ist mir nichts abgegangen.

Ich habe für mich mein Hobby zum Beruf gemacht.

Bei mir war von Anfang an das Hobby der Beruf.

Es macht einfach Spaß und dieser Spaß steht dann dafür, dass es egal ist wie lange man dafür arbeitet, weil das wie Freizeit ist. Weil ich es einfach gerne mache. Und alles, was man gerne macht, das macht man auch gern länger.

Wenn man das gern tut, dann sieht man das nicht als Arbeit. Und dann braucht man das Wochenende nicht unbedingt. Also ich arbeite jeden Tag.

Ich verbinde damit, dass der Beruf Deine Berufung sein muss und auch das Hobby. Ich gehe jeden Tag so arbeiten, dass ich nicht arbeiten gehen muss, sondern arbeiten gehen darf.

Aber das ist eine sehr persönliche Sicht der Dinge, ich glaube nicht, dass man das vielen Leuten erklären kann, dass Arbeit Spaß macht und ich mich freue, wenn ich am Abend nach Hause komme und die Füße hochlagere und nicht mehr großartige Dinge als Hobby machen muss.

Wenn ich zu meinen Kunden sage, das ist mein Hobby, dann sagen sie: „Bei Ihnen sieht man das." Ich könnte mittlerweile auch weniger arbeiten, aber ich mache es nicht. Wenn viel Arbeit ist und jemand braucht noch dringend einen Termin, dann komme ich halt eine Stunde früher und gehe eine Stunde später. Das ist mir egal. Das ist die Leidenschaft, das musst Du wirklich leben.

Meine Gedanken kreisen 24 Stunden sieben Tage die Woche um nichts Anderes. Den Betrieb.

4.2.2.4 „URLAUB" DER HANDWERKLICHEN UNTERNEHMER*INNEN

Es wird also durch die Leidenschaft zur eigenen Arbeit, diese nicht als solche wahrgenommen, sondern vielmehr als „Hobby". Diese absolut positive Besetzung des Begriffes „Arbeit" überträgt sich oft auch auf den Urlaub in dem ebenso gearbeitet wird oder der im Grunde eher wegen der Familie als aufgrund persönlicher Bedürfnisse genommen wird:

Ich arbeite auch im Urlaub immer Dinge einfach ab.

Die Zeit, die ich mir dann freinehme, sprich Urlaub, ist immer eine Diskussion mit meiner Frau und ist mir auch sehr wichtig, aber ich glaube, wenn ich keine Familie hätte, die auf mich wartet, ich wüßte gar nicht, ob ich überhaupt Urlaub machen würde.

In einem Fall hat ein handwerklicher Unternehmer durch eine persönliche Geschichte illustriert, dass er sich im Urlaub mangels der Arbeitsmöglichkeit im eigenen Betrieb sogar „Arbeit gesucht" hat:

Ich muss einfach sagen, ich bin nicht der Typ, der einfach irgendwo am Strand liegen kann. Meine Frau wirft mir das im Spaß immer vor. Als junges Ehepaar sind wir mal nach Korfu gefahren. Zwei Wochen gleich. Und da haben wir ein Pärchen dort kennengelernt, die haben so einen Roller-Verleih gehabt und da habe ich gesehen, dass bei dem einen Roller die Luft draußen war und bei dem anderen Roller war was anderes kaputt und da habe ich gleich zum Zangeln angefangen. Und meine Frau hat am Strand ein Buch gelesen und ich war in der Werkstatt und habe die Mopeds repariert. Das war dort für mich das Schönste.

4.2.2.5 WORK-LIFE-BALANCE – KEINE DENKKATEGORIE DER HANDWERKLICHEN UNTERNEHMER*INNEN

Wir konnten bereits feststellen, dass für die handwerklichen Unternehmer*innen die Grenzen zwischen „Arbeitsleben" und „Privatleben" in der Regel fließend bzw. gar nicht vorhanden sind.

Dementsprechend können handwerkliche Unternehmer*innen auch nichts mit dem Begriff „Work-Life-Balance" anfangen, denn es wird im Grunde keine Unterscheidung zwischen „Arbeitsleben" und „Privatleben" getroffen.

Der Begriff „Work-Life-Balance" wird laut dem Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend erstmals in den 90-iger Jahren des vorherigen Jahrhunderts etabliert. Zentraler Aspekt dabei ist die gelungene Balance zwischen Privat- und Berufsleben durch angepasste Arbeitszeitmodelle und eine Flexibilisierung des Ortes der Leistungserbringung. Ausgewiesenes Ziel dabei sollte die bestmögliche Abstimmung zwischen dem Beruf und den privaten,

sozialen, kulturellen, aber auch gesundheitlichen Erfordernissen eines Individuums sein.

Für die leidenschaftlichen handwerklichen Unternehmer*innen spielt ein derartiges Konzept keine Rolle. Ist es doch so, dass für sie kaum eine Unterscheidung zwischen „beruflich" und „privat" oder zwischen „Beruf" und „Leben" getroffen wird.

Folgende Zitate zeigen dies sehr anschaulich:

Ich schaue nicht auf die Uhr und zähle die Stunden. Wenn ich müde werde und die Konzentration nachlässt, dann höre ich auf, denn sonst mache ich mehr Kaputt. Ich halte auch nichts von dem Begriff „Work-Life-Balance". Das ist so ein Modewort.

Ich Kann zum Beispiel mit dem Begriff Work-Life-Balance gar nichts anfangen. Mein Leben hört ja nicht auf, wenn ich arbeite. Mein Leben hört eher auf, wenn ich nicht arbeite. Genau das ist ja das Schöne.

Arbeiten und Leben ist Komplett Eines.

Naja, ich habe natürlich auch zu Hause eine Werkstätte, eine im Geschäft reicht ja nicht.

Und es motiviert mich, Kundengespräche zu führen oder zu den Mitarbeitern runter zu gehen oder mit Fachkollegen zu reden oder für die Innung was zu tun. Und da sind wir nicht mehr nur bei der Motivation für den Betrieb, sondern da sind wir bei der Lebensmotivation. Das ist Dein Leben.

Ein Handwerker von früher, das, was der in seiner Werkstätte gemacht hat, das war sein Leben. Das war der Inhalt seines Lebens, das war das Werken am ganzen Leben. Die Bedeutung dieser Aufgabe, die war so umfassend und das hat sein Leben ausgemacht. Heute gibt es Privat und Beruf, Beruf und Freizeit. Manche leben für diese Sache. Manchen tut es gut, manche überfordert es manchmal, das stimmt, aber es ist ihr Lebensinhalt, ihr Lebenselixier.

4.2.2.6 EIN LEBEN OHNE ARBEIT IST KEINE OPTION

Es verwundert nicht, sondern ist eine logische Folge aus den hier genannten Einstellungen der Interviewpartner*innen, dass die Vorstellung, nicht mehr zu arbeiten eher Schrecken als Freude auslöst. Die Arbeit wird auch gerne über das Pensionsalter hinaus weiter betrieben. Auch, wenn eine offizielle Pensionierung gemacht wurde und der Betrieb bereits übergeben wurde, so wird dennoch weitergearbeitet.

Ich habe einen Freund, der war sein Leben lang Prokurist, also Angestellter und der arme Hund musste jetzt in Pension gehen. Der steht finanziell vielleicht besser da als ich, aber der muss in Pension. Und ich habe das Glück, dass ich weitermachen kann.

Manchmal mache ich mir schon Gedanken, wie das dann in der Pension sein wird. Die ganze Anerkennung, das ganze Wirken, das hole ich mir ja alles über den Bereich. Ich werde nicht aufhören.

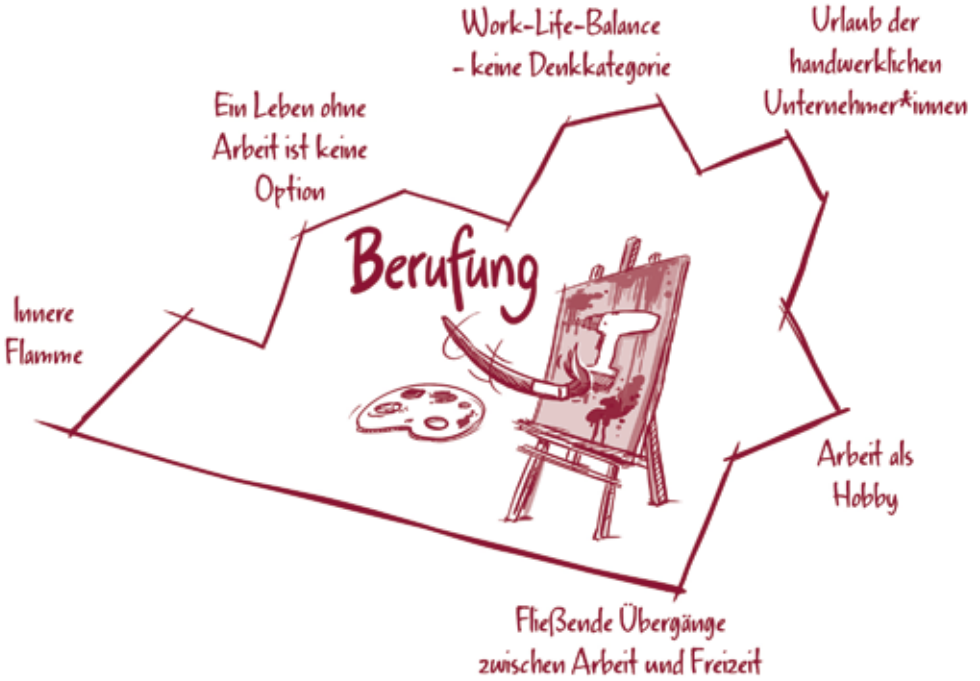
Ich hätte normal in Pension gehen können, aber nach der Übergabe an meine Söhne, habe ich mir dann noch einen eigenen Betrieb gegründet, weil mir das so Spaß macht. Alle die mich kennen haben gesagt: »Ohne Arbeit kannst Du ja nicht leben!« Wenn man so eine Arbeit hat, die einem so viel Spaß macht, wie es mir immer gemacht hat, dann ist das ja keine Belastung. Andere haben immer gesagt: »Wie hälst Du das aus?« Ich habe immer gesagt: »Das ist ein positiver Stress, ich brauche den Zucker!«

Ein Kollege hat einmal zu mir gesagt, ich könnte mit 60 schon in Pension gehen, weil ich in die Hackler-Regelung falle. Darüber habe ich nicht einmal nachgedacht. Ich habe nicht einmal nachgefragt. Das tu ich nicht. Ich will einfach weitermachen. Auch mit allen Höhen und Tiefen.

Ich habe auch nie die Tage gezählt, bis ich in Pension gehen kann. Ich bin seit fünf Jahren in Pension und bin aber jeden Tag um fünf Uhr früh in der Firma und am Sonntag um sieben Uhr. Ich bin wie ein Duracell-Männchen.

Und meine Freunde haben die Tage gezählt bis sie endlich in Pension gehen konnten. Die fragen mich immer, ob ich Zeit habe und ich sage, dass ich das und das zu tun habe. Ich sage dann immer zum Spaß, dass ich noch arbeiten muss, weil ich eine so kleine Pension habe. Stimmt natürlich nicht. Ich bin ja nach wie vor Teilhaber der Firma. Es ist eine Herzenssache.

Ich bin vor eineinhalb Jahren in Pension gegangen und hätte sagen können, ich höre auf, das wäre so einfach gewesen. Aber abgesehen davon, dass ich für so etwas nicht bin und ich meine Firma eigentlich brauche... Ich bin jeden Samstag und Sonntag auch immer kurz da in der Firma. Früher habe ich am Samstag immer noch gearbeitet, jetzt mache ich immer meinen Besuch. Da gehe ich immer meine Runde und schaue dann hier raus und denke mir: »Man kann es nicht schöner haben!« Einfach nur das Durchgehen, das ist Hollywood. Dann bin ich in der Firma, schau ein bisschen, mache mir meine Gedanken, meine Pläne, was ich noch gern machen würde. Das dauert dann eine Stunde oder zwei, je nachdem. Dann trink' ich meinen Kaffee und genieße das. Ich geh' dann durch und greife die Steine an. Ich kenne die Steine und greife sie trotzdem an. Das ist einfach »Boah!« Das ist das Schöne. Ich hab' halt auch eine sehr schönen Standort hier. Das ist so ein Platz, da kann es Dir nur gut gehen. Das bringt irgendwo so Energie. Diese Energie, die hier in dem ganzen Umfeld ist – Hammer!



4.2.3 Leidenschaft als Antrieb: Persönlicher Einsatz, Entschlossenheit und die Überwindung von Hindernissen

Die Ergebnisse zeigen, dass die handwerklichen Unternehmer*innen ihren Beruf als Quelle für starke Freude und Begeisterung wahrnehmen, ihre Tätigkeiten mit großem Enthusiasmus ausüben und eine prinzipiell hohe Affinität zu ihrer Arbeit haben, die sie als positiven, unerlässlichen und integrativen Bestandteil ihres Lebens betrachten.

Doch auch, wenn die handwerklichen Unternehmer*innen dazu tendieren von ihrer Arbeit als ihrem Hobby zu sprechen, meinen sie damit keineswegs eine Leichtigkeit, mit der diese getan wird.

Ganz im Gegenteil zeigen die Ergebnisse eine außergewöhnlich hohe Bereitschaft der handwerklichen Unternehmer*innen zu persönlichem Einsatz für ihren Betrieb, zu Beharrlichkeit und Hartnäckigkeit im Verfolgen unternehmerischer Ziele und zu dem Mobilisieren enormer Energien, auch über lange Zeiträume hinweg. Die handwerklichen Unternehmer*innen verfügen durch ihre Leidenschaft über einen extrem stark ausgeprägten Antrieb zum Überwinden von Hindernissen und über hohe Ausdauer für die Realisierung ihrer Zielvorstellungen. In allen diesen Aspekten der Arbeitseinstellung und -moral zeigt sich die Leidenschaft der handwerklichen Unternehmer*innen als energetisierende, motivationale Triebfeder, um seinen/ihren Betrieb auch in Zeiten widriger Bedingungen sicher durch alle Stromschnellen zu navigieren.

4.2.3.1 DER ENORME PERSÖNLICHE EINSATZ

Ich habe 25 Jahre lang sieben Tage die Woche gearbeitet. Aber am Sonntag nur den halben Tag und ausser Christtag und Ostertag. Sonst bin ich immer in die Firma gefahren.

Nach 25 Jahren habe ich dann schon am Samstag nicht mehr gearbeitet.

Die ersten zehn Jahre hatte ich immer am Sonntag das Büro offen gehabt und die Kunden sind gekommen. Und am Montag in der Früh hat jeder sofort eine Arbeit gehabt. Das war der Preis zu meinen Lasten und zu Lasten der Familie. Das ist Leidenschaft. Du musst es mögen. Uneingeschränkt musst Du das, was Du machst, mögen.

Ich bin 45 Jahre lang jeden Tag von Montag bis Samstag um halb vier im Betrieb gestanden. Und manchmal auch bis am Abend.

Jahrelang haben wir einfach nur Gas gegeben.

Ich habe oft 60 Stunden Wochen gehabt. Aber das kommt alles wieder zurück. Es kommt alles zurück, was man aussendet.

Früher war es oft so, dass ich Nächte durch gearbeitet habe, wo ich am nächsten Tag liefern musste. Und ich habe es immer geschafft.

4.2.3.2 DER WILLE UND DIE KRAFT ZUM DURCHHALTEN

Wenn Du den Beruf liebst und dafür kämpfst, dann kommt der Erfolg automatisch. Da steuert man ja gar nicht hin, weil Du hast so viel Arbeit, dass Du gar nicht nachdenken kannst.

Und dann bleibe ich dran. Und da vergehen schnell die Stunden. Auch in der Nacht, da fällt mir viel ein. Und diese Extra-Kilometer geht man ohne Leidenschaft nicht.

Wenn Du das nicht leidenschaftlich gern machst... Du musst ja oft einmal hartnäckig sein. Du musst ja dann auch bis um elf im Heizraum stehen und dran bleiben: »Wieso geht das nicht. Ich will das wissen.“ Da darfst Du das »Es geht nicht“ nicht akzeptieren. Ich sage dann immer: »Was nicht passt, wird passend gemacht.“

Am Anfang war das schon heftig mit 100 Stunden pro Woche arbeiten. Da gab es auch Tage, wo ich nicht wusste, welcher Tag ist oder wie spät es überhaupt ist. Leidenschaft ist ja auch eine Eigenschaft, die Leiden schafft. Nach drei Jahren hat es sich dann stabilisiert und ich konnte viel strategischer planen und hatte für die wesentlichen Dinge mehr Kopf und es hat sich gut entwickelt.

Das Unternehmen ist damals extrem schlecht dagestanden. Und ein Berater hat mir damals auch gesagt: »Wenn Sie diese Firma übernehmen, werden Sie die besten 15 Jahre Ihres Lebens verbrauchen, damit das halbwegs auf gerade kommt.“ Es ist dann schon flotter gegangen, aber zehn Jahre waren schon ziemlich hart in dieser Richtung.

Der Vater hat sich selbst alles aufgebaut und hatte viele Schulden und hat viel gearbeitet. Er hat einen Scheinwerfer gekauft, sodass wir noch Tischtennis spielen konnten in der Nacht und wir haben uns gefreut, aber in Wirklichkeit hatte er ihn gekauft, damit er in der Nacht auch noch arbeiten kann.

Wenn der Putzer am Freitag da ist, dann bin ich auch am Freitag da und streiche Fresco und dann bin ich auch am Samstag da und am Sonntag, weil da ist jeden Tag eine Schicht zum Streichen. Das Material, die Trocknungszeiten geben das vor. Ich richte mich dann komplett nach dieser Wand, nach dieser Baustelle.

Bei dem Sgraffito auf einem Bauernhof, da habe ich teilweise um sechs Uhr früh angefangen, weil es so heiß war und dann haben wir Beschattungen gemacht, und dann konnte ich durcharbeiten bis um halb zwölf Uhr in der Nacht.

4.2.3.3 DIE ENTSCHLOSSENHEIT

Alle diese Aussagen spiegeln die Entschlossenheit der Unternehmer*innen wider, die sich ihrer Sache bedingungslos verschrieben haben. Lässt sich die Leidenschaft der handwerklichen Unternehmer*innen zu ihrem Handwerk viel eher mit der freudigen Begeisterung in Verbindung bringen, so ist die Leidenschaft der handwerklichen Unternehmer*innen für ihren Betrieb in den Interviews viel eher im Zusammenhang mit dieser Entschlossenheit angeführt worden.

4.2.3.4 DER WILLE ZUM ERFOLG

Die unternehmerische Leidenschaft hat die Voraussetzung, dass ich mir das in den Kopf gesetzt habe, dass ich keine Hilfe habe, ich erwarte mir nicht, dass mir die Gesellschaft hilft, ich bin alleine auf weiter Flur. Ich mache das mit meinen Stärken, mit meinen Kompetenzen und mit meiner Konsequenz. Ich gehe den Weg, ich schaffe das.

Ich sehe es auch so, ein Unternehmen zu führen wird betriebswirtschaftlich nicht einfach sein, aber der Unternehmer wird Wasser und Brot essen, bevor er die Firma zusperrt. Der sagt: „Ich habe das begonnen, ich habe mein Leben dafür eingesetzt und bevor ich das loslasse, lebe ich lieber von Wasser und Brot."

Es ist dieses Dazustehen, das Durchstehen und sich der Konsequenzen bewusst zu sein und dazu zu stehen. Das ist es.

Ich habe den Betrieb alleine mit nichts aufgebaut. 40.000 Schillinge und ein Spaten. Den habe ich heute noch.

4.2.3.5 DIE LAST UND DIE BÜRDE

Eines ist schon klar: die größten Probleme landen immer beim Chef. Und das wegzuräumen und glatt zu bügeln. Das ist eine Challenge, die oft wirklich schwer ist. Ich verstehe also Andere, die sagen: Ich muss nicht unbedingt Unternehmer sein.

Es ist das Selbstständig-Sein die Hölle auf Erden, es sind hundert Berufe in einer Person und eigenverantwortlich. Aber es ist auch ein Abenteuer, wo mir nie langweilig wird.

Leidenschaft ist schon auch so eine Durchhaltekomponente, wenn es zäh wird. Und ich hatte schon Momente, wo ich mich gefragt habe: „Muss ich mir den ganzen

Wahnsinn weiter antun?" Ich vermiete den ganzen Krempel da und gehe einfach irgendwohin normal arbeiten mit 38,5 Stunden und 5 Wochen bezahlten Urlaub. Und da könnte ich weiterhin dreimal am Tag warm essen. Aber, ob mir das Spaß macht, das glaube ich nicht.

4.2.3.6 DIE FAMILIÄREN ENTBEHRUNGEN

In den zahlreichen Interviews, die wir mit handwerklichen Unternehmer*innen führen durften, ist im Zusammenhang mit der enormen Leistungsbereitschaft, mit der sich die Leidenschaft zeigt, nicht oft, aber doch immer wieder aufgeblitzt, dass es auch Zeiten familiärer Entbehrungen gegeben hat.

Bei heiklen Sachen nehme ich mir das zum Leidwesen meiner Familie heraus, dass ich sage: »Das muss ich jetzt durchziehen." Aber am Sonntag beginne ich dann schon manchmal um sechs Uhr früh, damit ich dann den halben Tag für die Familie habe. Natürlich sagen viele zu meiner Frau: »Na, das würde ich nicht mitmachen."

Meine Frau und ich wir wollten oben ein Wohnzimmer einrichten und das hätte auch ein bisschen ein Geld gekostet und ein neues Auto wollten wir uns auch noch kaufen. Und dann bin ich aber runter gegangen in den Betrieb und hab' mir gedacht: »Das Geschäft ist aber auch schon alt. Und der Kutter ist auch nicht mehr der Neueste." Und dann hab' ich zu meiner Frau gesagt: »Wir verschieben das." Und ich habe mir auch nie ein neues Auto gekauft. Ich habe das Geld alles in die Firma investiert. Wir sind da unten aber auch letzter Stand der Technik. Letzter Stand der Technik. Man muss ja die goldene Gans immer füttern und am Leben erhalten und nicht ausbeuten. Das war das, was mich sehr stark geprägt hat. Auf manche Sachen, auf viele Sachen hab' ich müssen verzichten.

4.2.3.7 DIE GRENZEN DER LEISTUNGSFÄHIGKEIT

Ebenso berichteten Interviewpartner*innen von einem persönlichen Einsatz hart an der Grenze der eigenen Leistungsfähigkeit. Sie berichteten von jenem Bereich, wo Leidenschaft auch in „Leiden-schaft" umschlagen kann.

Da war eine Zeit, da war ich schon sehr müde. Man kann dann auch irgendwann einmal nicht mehr. Du warst um vier Uhr früh in der Firma und um sechs Uhr am Abend stehst Du da und willst zwar, kannst aber nicht mehr.

Ohne Leidenschaft geht's ja gar nicht. Man muss leidensfähig sein, weil, wenn ich das Revue passieren lasse, ich habe jetzt meinen Betrieb über 40 Jahre lang geführt und da muss ich sagen: gelitten haben wir genug. Wenn die Behörden kein Verständnis gehabt haben oder im kompletten Konkurrenzkampf. Das sind die Sachen, die man aushalten muss. Also eine gewisse Leidensfähigkeit braucht man schon, aber die Leidensfähigkeit hält sich ja deswegen, weil man den Mehrwert für sich noch sieht.

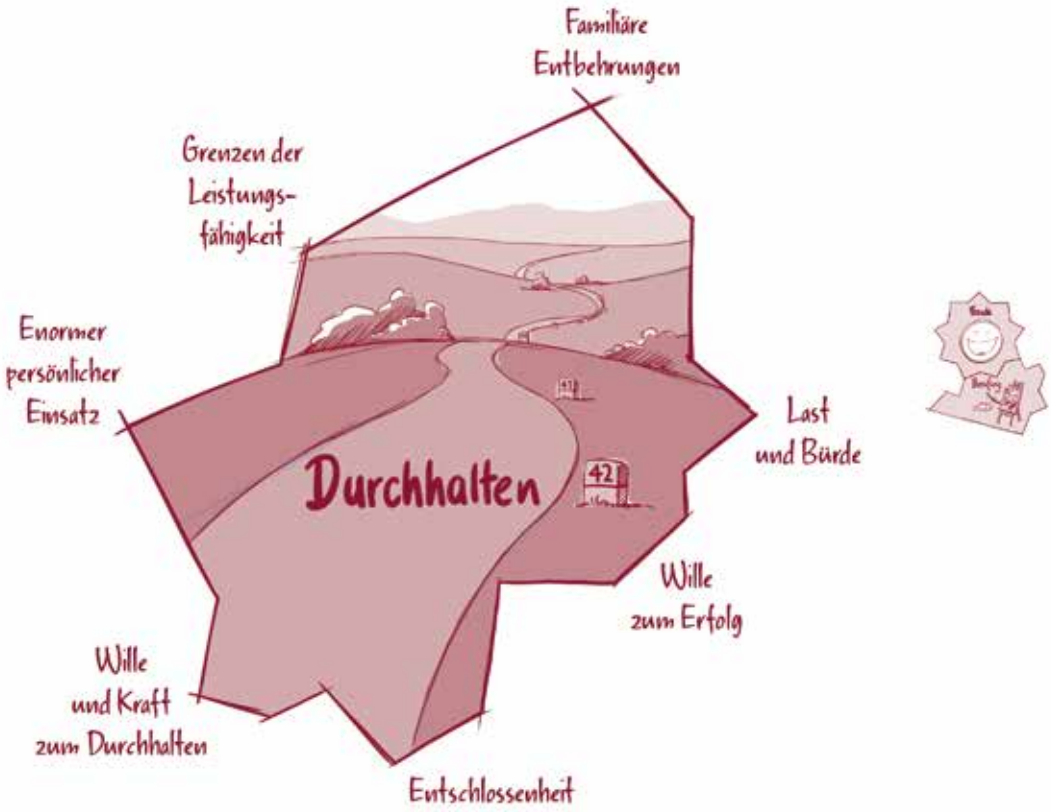
Diese Rückschläge aushalten. Hinfallen, aufstehen, weitermachen. Und das tausendmal. Man fällt nieder, dann braucht man ein paar Tage zum Luftholen und dann stehst Du auf und dann gehst weiter.

Es ist Blut, Schweiß, Tränen und trotzdem schön.

Es ist immer hart. Ich erfinde mich seit 40 Jahren täglich neu.

Ich bin jeden Tag erschlagen wie ein nasser Hund, aber ich will es wissen.

Ich habe jetzt sehr intensive 15 bis 20 Jahre hinter mir und merke, dass ich nun auch körperlich ein bisschen leiser treten muss. Durch das Begeistert-Sein und das Leben für das Handwerk haben wir es toll aufgebaut, aber ich bin physisch an den Grenzen gelandet.



PERSPEKTIVEN DER FACHLITERATUR: EIN ABGLEICH

Die Analyse der Fachliteratur zeigt, dass Leidenschaft im Handwerk eine zentrale Rolle als Antriebskraft spielt, die Freude und Begeisterung für das eigene Tun, persönliche Verbundenheit und unternehmerische Identität sowie außergewöhnlichen persönlichen Einsatz vereint. Diese Dimensionen spiegeln sich in den Ergebnissen der Interviews wider und werden durch wissenschaftliche Studien untermauert.

Groth (2016) hebt hervor, dass sensorische Erfahrungen und Emotionen essenzielle Faktoren sind, die den handwerklichen Prozess moderieren und eine Begeisterung fördern, welche die Freude an der Tätigkeit verstärkt: „Emotions and sensory experiences play a critical role in moderating and guiding craft practices, fostering a sense of enthusiasm and fulfillment during the making process" (Groth et al., 2016, S. 2896). Diese Aussage verdeutlicht, dass Begeisterung aus sensorischen und emotionalen Erlebnissen entsteht und die Freude an der Tätigkeit steigert.

Auch Keyes et al. (2024) zeigen in ihrer Untersuchung, dass die Teilnahme an kreativen Tätigkeiten wie im Handwerk mit einer höheren Lebenszufriedenheit und einer stärkeren Sinnhaftigkeit des Lebens korreliert. Sie schreiben: „Engagement in Creating Arts and Crafting (CAC) significantly enhances happiness, providing a sense of joy and purpose beyond daily routines" (Keyes et al., 2024, S. 2). Dies zeigt, dass Freude nicht nur eine Nebenwirkung von kreativen Prozessen ist, sondern eine zentrale Komponente des Wohlbefindens darstellt.

Die Broschüre „Warum ein Handwerksberuf glücklich macht. Handwerksstolz", basierend auf Interviews und Erfahrungsberichten von Handwerker*innen, welche im Jahr 2020 im Rahmen eines Forschungsprojekts der Georg-August-Universität Göttingen in Niedersachsen zu „Zukunftsdiskurse im Handwerk" durchgeführt worden ist, untersucht die Lebenszufriedenheit, Identität und Zukunftsperspektiven im Handwerk. Die Ergebnisse unterstreichen den hohen Wert und die Erfüllung, die das Handwerk bietet. Besonders hervorgehoben wird die enge Beziehung zum Material, die nicht nur technisch, sondern auch durch sensorische und emotionale Erfahrungen geprägt ist. Diese Verbindung macht das Handwerk zu einem individuell bedeutsamen und erfüllenden Prozess: „Viele Handwerkerinnen und Handwerker spüren einen vibrierenden Draht zu dem Material, mit dem sie regelmäßig arbeiten" (Hemme, Broschüre „Handwerksstolz", 2020, S. 20).

Ein weiteres charakteristisches Merkmal des Handwerks ist das regelmäßige Erleben des sogenannten leidenschaftlichen „Flow"-Zustands, wie ihn Mihaly Csikszentmihalyi beschreibt. Barbara L. Fredrickson betont in ihrer „Broaden-and-Build"-Theorie, dass positive Emotionen wie Freude und Flow die Handlungsspielräume erweitern und langfristig persönliche Ressourcen aufbauen können: „Positive emotions broaden people's momentary thought-action repertoires, which in turn serves to build their enduring personal resources" (Fredrickson, 2001, S. 219). „Positive Emotionen erweitern das momentane Denk- und Handlungsspektrum der Menschen, was wiederum dazu beiträgt, ihre dauerhaften persönlichen Ressourcen aufzubauen."

Richard Sennett (2008) beleuchtet in seinem Buch „The Craftsman" die zentrale Bedeutung von Freude und Begeisterung im Handwerk und verbindet diese mit dem Streben nach Qualität und Engagement. „The emotional rewards craftsmanship holds out for attaining skill are twofold: people are anchored in tangible reality, and they can take pride in their work" (Sennett, 2008, S. 21) und „At its higher reaches, technique is no longer a mechanical activity; people can feel fully and think deeply what they are doing once they do it well" (S. 21). Diese Perspektiven verdeutlichen, dass Freude und Begeisterung im Handwerk nicht nur subjektive Emotionen, sondern essenzielle Antriebskräfte und Bestandteile einer erfüllten, produktiven handwerklichen Praxis sind, die zur Weiterentwicklung und Innovation innerhalb handwerklicher Traditionen beitragen.

Die Ergebnisse der Interviews, die eine außergewöhnliche Entschlossenheit und Zielstrebigkeit handwerklicher Unternehmer*innen unterstreichen, stimmen mit den Erkenntnissen von Newman et al. (2019, S. 826) überein. Diese beschreiben unternehmerische Leidenschaft als eine treibende Kraft, die Beharrlichkeit fördert, die Fähigkeit stärkt, Hindernisse zu überwinden, und die Verfolgung langfristiger Ziele ermöglicht.

Eine kritischere Perspektive findet sich in den geschilderten familiären Entbehrungen und den physischen wie psychischen Grenzen des Engagements. Corrente (2020) warnt, dass Leidenschaft zwar eine treibende Kraft sein kann, jedoch bei fehlendem Gleichgewicht zwischen Engagement und persönlicher Gesundheit zu Überlastung und Burnout führen kann: „The passion for craftsmanship is often a driving force, but if the balance between professional dedication and personal health is not maintained, it can lead to overwork and burnout" (Corrente, 2020, S. 45). „Die Leidenschaft für das Handwerk ist oft eine treibende Kraft, aber wenn das Gleichgewicht zwischen beruflichem Engagement und persönlicher Gesundheit nicht aufrechterhalten wird, kann dies zu Überarbeitung und Burnout führen".

Die in den Interviews identifizierten Dimensionen von Leidenschaft – Freude, Begeisterung, persönliche Verbundenheit, Entschlossenheit und Beharrlichkeit – werden durch die Fachliteratur gestützt. Sie ist nicht nur eine zentrale Antriebskraft, sondern auch ein wesentliches Element für die Qualität und Erfüllung im Handwerk. Gleichzeitig macht die Forschung auf die Notwendigkeit aufmerksam, die Leidenschaft nicht nur als Motivationsquelle zu betrachten, sondern auch kritisch zu reflektieren, um eine nachhaltige Balance zwischen beruflichem Erfolg, familiären Aspekten und persönlichem Wohlbefinden zu gewährleisten. Nur durch eine ausgewogene Balance kann Leidenschaft nachhaltig positiv wirken und sowohl zu beruflichem Erfolg als auch persönlichem Wohlbefinden führen.

RELEVANZ FÜR DIE GESELLSCHAFT: DIMENSIONEN UND AUSWIRKUNGEN

Aktuelle Studien, wie der „State of the Global Workplace Report 2024" von Gallup, verdeutlichen, dass das Engagement und die Zufriedenheit von Arbeitnehmer*innen weltweit auf einem alarmierend niedrigen Niveau verharren. Laut dem Bericht sind lediglich 23 % der Beschäftigten engagiert bei ihrer Arbeit, während 62 % nicht engagiert und 15 % aktiv unengagiert sind (Gallup 2024). Diese Zahlen werfen die Frage auf: Warum fehlt es so vielen Menschen an Begeisterung und Leidenschaft bei der Arbeit? Und können Handwerksberufe, die oft durch eine hohe Arbeitszufriedenheit und Identifikation gekennzeichnet sind, als Modell für andere Berufsgruppen dienen?

Die Innungskrankenkasse classic, eine der größten Innungskrankenkassen Deutschlands, hat 2023 in einer Umfrage eindrucksvoll die Zufriedenheit von Handwerker*innen mit ihrer Arbeit beleuchtet. Ein Blick auf die Ergebnisse dieser Umfrage zeigt, dass Handwerker*innen deutlich zufriedener mit ihrer Arbeit sind als die allgemeine Bevölkerung. Während 80 % der Handwerker*innen angeben, glücklich in ihrem Beruf zu sein, trifft dies nur auf 55 % der Gesamtbevölkerung zu. Diese Diskrepanz legt nahe, dass die Leidenschaft, mit der viele Handwerker*innen ihre Tätigkeit ausüben, einen wesentlichen Einfluss auf ihre Zufriedenheit hat.

Blankenberg und Binder (2020) zeigen, dass die hohe Arbeitszufriedenheit im Handwerk auf spezifischen Arbeitsmerkmalen basiert, wie der Möglichkeit, ganzheitlich zu arbeiten und sichtbare Ergebnisse zu erzielen. Sie erklären: „Die Arbeit im Handwerk unterscheidet sich von vielen anderen Berufen durch Arbeitsmerkmale, die stark prägend für das berufliche Selbstbild sind und außerdem positiv das Wohlbefinden der Arbeitnehmer beeinflussen können" (Blankenberg und Binder, S. 2).

Die Ergebnisse des Forschungsprojekts zeigen, dass 84 % der Handwerker*innen stolz auf ihre Arbeit sind und 79 % der Befragten ihren Beruf als bedeutenden Teil ihrer Persönlichkeit betrachten (Blankenberg und Binder, 2020, S. 6–8). Die Möglichkeit, ein fertiges Werkstück zu sehen und dessen Sinnhaftigkeit wahrzunehmen, trägt wesentlich zur beruflichen Identität und einer starken Arbeitszufriedenheit bei. Diese Erkenntnisse unterstreichen, wie Handwerk eine sinnstiftende und identitätsfördernde Tätigkeit darstellt.

Das Forschungsprojekt 2020 der Georg-August-Universität Göttingen in Niedersachsen zu „Zukunftsdiskurse im Handwerk" kam zu folgenden Ergebnissen:

Drei wesentliche Gründe, warum Handwerker*innen in ihrem Beruf glücklicher sind:

- **Handwerk ist ein Feld lebenslangen Lernens.**
  Mit dem Wachsen der eigenen Fähigkeiten steigt die Zufriedenheit.
- **Was mit Handwerkskönnen hergestellt wird, ist nützlich.**
  „Man sieht am Ende des Tages, was man geschafft hat. Sinnvolle Arbeit zu verrichten und täglich Erfolgserlebnisse zu sehen, macht zufrieden."
- **Handwerk bietet direkten Austausch.**
  Die Zusammenarbeit mit Kollegen und Kolleginnen, der Kontakt zu Kunden sowie Kundinnen und die Arbeit mit Materialien schaffen spürbare Zufriedenheit. „Der direkte Widerhall, den die handwerkliche Arbeit in der Welt produziert, macht zufrieden," (Hemme, Broschüre „Handwerksstolz", 2020. , S. 26).

Zusammenfassend zeigt sich, dass die hohe Zufriedenheit von Handwerker*innen nicht nur mit ihrer Leidenschaft für das Handwerk zusammenhängt, sondern auch mit der Art und Weise, wie ihre Arbeit gestaltet ist. Handwerksberufe bieten damit wertvolle Impulse, wie andere Berufsfelder gestaltet werden können, um Freude und Engagement zu fördern.

Der Fokus auf Ganzheitlichkeit, Sinnhaftigkeit und Autonomie könnte wertvolle Ansätze bieten, um auch in anderen Berufsgruppen Begeisterung und Erfüllung zu fördern.

4.3 ERWEITERTE DIMENSIONEN DER LEIDENSCHAFT IN FORM VON WERTEN DES HANDWERKS

Zusätzlich zu den in der Definitionsfindung identifizierten Dimensionen der Leidenschaft (Kapitel 3.2) konnten im Rahmen der Auswertung der Interviewdaten weitere Quellen und Merkmale der Leidenschaft erfasst werden, die sich insbesondere in zentralen Wertvorstellungen manifestieren.

Fragt man Handwerker*innen, wie sie es schaffen, ihre Leidenschaft für das Handwerk aufrecht zu erhalten oder aus welchen Quellen sie ihre Kraft schöpfen, um z. B. auch in schwierigen Zeiten durchzuhalten, Herausforderungen zu meistern, Ausdauer zu beweisen und beharrlich nach Lösungen zu suchen, nennen die Interviewteilnehmer*innen verschiedene Wertvorstellungen, deren Umsetzung sie als zutiefst sinnstiftend empfinden. Durch die Realisierung dieser Werte im beruflichen Handeln entsteht für handwerkliche Unternehmer*innen eine tiefgreifende Sinnhaftigkeit, die über den Begriff eines „sinnvollen Berufs" hinausgeht und vielmehr in der Dimension eines „Lebenssinnes" angesiedelt ist. Dies wird durch die Aussage eines Interviewpartners verdeutlicht:

Es ist irgendwie ein Gefühl von „jetzt lebe ich" und das hat einen höheren Sinn. Ich glaube, es ist der höhere Sinn – natürlich haben viele nur das Geld und das monetäre im Kopf und das soll ja auch nicht schaden, es soll ja auch belohnt sein. Aber es ist diese Erfüllung.

Begriffe wie „Lebenswerk" und „Lebensleistung" wurden genannt, die zeigen, dass es nicht allein um beruflichen Erfolg geht, sondern darum, die Lebenszeit sinnvoll einzusetzen, um ein erfülltes, gelingendes Leben zu führen.

Die Analyse der Interviews ergab ein Set von Werten, die als zentrale Ressource der Leidenschaft im Handwerk wahrgenommen werden. Diese Werte weisen eine große Übereinstimmung mit den Elementen des Wertehauses des Handwerks auf, das in der UNESCO-Studie 2016 als Modell für die Definitionsfindung des traditionellen Handwerks in Österreich entwickelt wurde (vgl. Sandgruber et. al. 2019, S. 46).

Um diese Übereinstimmungen zu verdeutlichen, werden die Werte des Wertehauses mit den in dieser Erhebung identifizierten Werten in der folgenden Tabelle gegenübergestellt:

Tabelle 2: Gegenüberstellung Werte laut UNESCO-Studie und identifizierte Werte laut dieser Erhebung

FUNDAMENT DES WERTEHAUSES	Werte laut UNESCO-Studie	Identifizierte Werte laut dieser Erhebung
AUSÜBUNG, SELBSTÄNDIGKEIT UND WEITERGABE	Ausübung profunder bzw. meisterlicher Wissens- und Erfahrungskompetenz	Meisterliche Könnerschaft
	Ausrichtung auf Selbstständigkeit und wirtschaftlich erfolgreiches Unternehmertum	Die entscheidende Rolle der Selbstständigkeit
	Ausbildung und Weitergabe von Erfahrung und praktischer Könnerschaft	Wissensvermittlung und Wissensweitergabe: Implizites Wissen und die duale Berufsausbildung

WERTE-SÄULEN	Werte laut UNESCO-Studie	Identifizierte Werte laut dieser Erhebung
SACHBEZOGENE BEZIEHUNGSEBENE	Hohe Rohstoffkompetenz bestimmt die persönliche Beziehung zu Lieferant*innen	Die persönliche Beziehung zum Produkt
	Beziehung zum Produkt prägt traditionelles Handwerk	
PERSONEN-BEZOGENE BEZIEHUNGSEBENE	Persönliche Kommunikation zwischen Handwerker*innen und Kund*innen prägt traditionelles Handwerk	Soziale Verantwortung und positive persönliche Beziehungen (Kund*innen und Mitarbeiter*innen)
WERTE BEI DER HERSTELLUNG	Leidenschaft	
	Lösungsorientiertheit	
	Funktionalität	
	Kreativität	Innovation durch Kreativität
VOLKSWIRTSCHAFT-LICHER WERT	Regionalität und lokale Märkte	Region, Kultur und Tradition
	Kleinstrukturiertheit	
	Kontinuität und historische Verwurzelung	
	Verlässlichkeit	
	Kultureller Wert	
	Wirtschaftlicher Wert	
	Nachhaltigkeit	Nachhaltigkeit und Umweltschutz
		Die Gemeinschaft der Handwerker*innen

Ein zentraler Unterschied besteht darin, dass die Leidenschaft in dieser Erhebung nicht, wie in der UNESCO-Studie dargestellt, als einzelner Wert in der Kategorie „Herstellung" verankert ist, sondern vielmehr als grundlegende Triebkraft, die alle Werte durchdringt.

Es ist dabei zu berücksichtigen, dass das Wertehaus in der UNESCO-Studie 2016 ein beschreibendes Modell darstellt, das aus qualitativer Perspektive die zentralen Merkmale des traditionellen Handwerks in Österreich erfasst. Im Gegensatz dazu widmet sich diese Studie der Frage, was die Merkmale und Quellen der Leidenschaft im Handwerk sind, wie diese sichtbar werden und weitergegeben werden können. Dieser unterschiedliche Fokus erklärt den wesentlichen Unterschied in der Betrachtung der Leidenschaft.

Während in der sachbezogenen Wertesäule die Beziehungsebene zu Lieferanten und Lieferantinnen im Wertehaus explizit als eigenständiger Wert aufgeführt wird, wurde sie in den Interviews dieser Erhebung nicht direkt als Dimensionen der Leidenschaft thematisiert. Die vertiefte Materialkenntnis, die dieser Beziehungsebene zugrunde liegt, findet jedoch in dieser Erhebung ihre Verankerung in der meisterlichen Könnerschaft, da das Erfahrungswissen über das Material einen zentralen Bestandteil der meisterlichen Könnerschaft darstellt.

Ein weiterer Unterschied liegt im identifizierten Wert der Gemeinschaft der Handwerker*innen, die Aspekte wie Kooperation, Verbundenheit und den gegenseitigen Wissensaustausch mit Branchenkolleg*innen umfasst. Während dieser Wert im Wertehaus der UNESCO keine Erwähnung findet, wird er in der Erhebung als essenzielle Quelle der Leidenschaft deutlich hervorgehoben.

Abgesehen von diesen Unterschieden stimmen die identifizierten Werte weitgehend mit den im Wertehaus der UNESCO von 2016 definierten Werten überein.

Im Rahmen dieser Studie werden folgende erweiterte Dimensionen der Leidenschaft als Werte identifiziert und in den folgenden Abschnitten einzeln analysiert:

- Meisterliche Könnerschaft
- Innovation durch Kreativität
- Persönliche Beziehung zum Produkt
- Wissensvermittlung und Wissensweitergabe: Implizites Wissen und die duale Berufsausbildung

- Soziale Verantwortung und positive persönliche Beziehungen:
  - zu Kund*innen
  - zu Mitarbeiter*innen
- Region, Kultur und Tradition
- Nachhaltigkeit und Umweltschutz
- Gemeinschaft der Handwerker*innen
- Die entscheidende Rolle der Selbstständigkeit

Die Analyse zeigt, dass diese Werte-Kategorien eng mit den Basisdimensionen der Leidenschaft in dieser Studie verknüpft sind:

- Leidenschaft als positive Emotion: Freude und Begeisterung für das eigene Tun
- Leidenschaft als Ausdruck von persönlicher Bindung an den Betrieb und unternehmerischer Identität
- Leidenschaft als Antrieb: Persönlicher Einsatz, Entschlossenheit und die Überwindung von Hindernissen

Diese Basisdimensionen, wie sie in dieser Untersuchung beschrieben werden, finden in den verschiedenen Werten spezifische Ausprägungen und wirken auf spezifische Weise in diese hinein. Die Ergebnisse zeigen deutlich, dass die aus der wissenschaftlichen Literatur abgeleiteten Dimensionen der Leidenschaft allein nicht ausreichen, um die Dimensionen der Leidenschaft im Handwerk vollständig abzubilden.

Die folgenden Abschnitte analysieren detailliert die erweiterten Dimensionen der in den Interviews beschriebenen Leidenschaft in Form von Werten. Dabei wird auch deren gesellschaftliche, soziale und kulturelle Relevanz beleuchtet.

4.3.1 Meisterliche Könnerschaft

Laut UNESCO Studie bedeutet meisterliche Könnerschaft, das Erwerben und Anwenden von Wissen und Können in der Tiefe sowie die kontinuierliche Weiterentwicklung der Wissens- und Könnerschaft über die Zeit hinweg. Rohstoffkompetenz und das Verständnis für Materialien bilden eine essenzielle Grundlage dieses Erfahrungswissens. Mittels langjährigem Erfahrungswissen, die Fokussierung dabei auf Lösungsorientiertheit und die Verbindung mit Kreativität, entstehen maßgeschneiderte Lösungen für Kunden und Kundinnen. Diese Kombination aus umfassendem Anwendungswissen, hoher Materialkompetenz und der

Fähigkeit, Neues zu schaffen, definiert die meisterliche Könnerschaft im Handwerk (vgl. Sandgruber et al., 2019, S. 36–46).

Laut Ergebnisanalyse braucht es Leidenschaft, um zu meisterlicher Könnerschaft zu gelangen. Mit lediglich halbherzigem Einsatz kann dies nicht gelingen. Umgekehrt wird im Gelingen von handwerklichen Werkstücken eine treibende Kraft erlebt, die neue Leidenschaft erzeugt.

Der Qualitätsanspruch an sich selbst als Handwerker*in wird von den Interviewpartner*innen als äußerst wichtig beschrieben. Hohe Lösungskompetenz zu haben und diese kontinuierlich betrieblich weiterzuentwickeln, um kompromisslos hochwertige Arbeit liefern zu können, stellt somit eine starke Triebfeder der Leidenschaft dar.

Freude und Begeisterung sind dabei stete Begleiter, um ein perfektes Produkt zu erschaffen. Diese Freude zeigt sich in der Vielfalt und den Details der Arbeit sowie in der Begeisterung für die verwendeten Materialien. Die Leidenschaft bleibt über die Jahrzehnte erhalten und beginnt oft schon früh im Leben der Handwerker*innen, wie zahlreiche Zitate aus der Ergebnisanalyse belegen.

Ein weiterer bedeutender Aspekt der Leidenschaft ist das vertiefte Arbeiten, das im Handwerk oft als Zustand völliger Hingabe beschrieben wird. Dieses Vertieft-Sein in die Tätigkeit schafft eine Art Flow-Erlebnis, das die Arbeit nicht als Last, sondern als erfüllende und sinnstiftende Aufgabe erscheinen lässt. Damit einher geht eine nahezu nahtlose Integration von Arbeit und Leben. Viele Handwerker*innen empfinden keine klare Trennung zwischen beruflicher Tätigkeit und Freizeit – vielmehr werden die Übergänge als fließend beschrieben. Arbeit wird oft als Freude verstanden und mit positiven Emotionen assoziiert, was das Konzept einer Work-Life-Balance für viele handwerkliche Unternehmer*innen irrelevant erscheinen lässt.

Um die erweiterte Dimension der Leidenschaft im Handwerk – die meisterliche Könnerschaft – besser greifbar zu machen und ihre Facetten näher zu beleuchten, werden im Folgenden zentrale Aspekte angeführt und durch prägnante Zitate der Interviewpartner*innen veranschaulicht.

4.3.1.1 SINNHAFTIGKEIT

Die Fähigkeit, etwas mit höchster Qualität zu schaffen, wird als sinnstiftende und motivierende Kraft wahrgenommen:

Diese Meisterschaft, es gut zu machen, um seiner selbst willen, mit allen meinen Sinnen und körperlichem Einsatz – das ist meine Motivation.

meine Leidenschaft steckt da drinnen oder wächst auch darin, dass ich eine Tätigkeit habe, die sinnbringend ist und mich somit auch erfüllen kann und wo ich mich verwirklichen kann, wo ich kreativ sein kann, wo ich vielleicht auch neue Lösungen suchen darf und muss, das mich auf einem positiven Weg triggert und nicht überfordert. Und man wächst ja mit seinen Aufgaben und den Herausforderungen, die man geschafft hat und dementsprechend wächst dann auch die Leidenschaft.

Wenn ich jetzt meinem Kunden einen Kalk- oder Lehmputz vermitteln kann, dass er sich den machen lasst und dass er sich den dann nicht von einer Dispersionsfarbe kaputt machen lässt. Und das ist für mich das tägliche Brot, wo ich meine Erfüllung habe, wenn das gut gemacht ist, dann bin ich glücklich.

4.3.1.2 PERFEKTION UND EXZELLENZ ALS ZIEL UND ANTRIEB

Handwerker*innen setzen alles daran, Exzellenz zu erreichen, und lehnen Mittelmaß kategorisch ab. Dies spiegelt sich in ihrer kompromisslosen Haltung und ihrer Bereitschaft wider, auch unter Druck höchste Qualität zu liefern.

Trotzdem ist es natürlich oft auch viel und mit viel Druck verbunden. Es ist ja so, dass man nie stehenbleiben darf. Man muss immer die höchste Qualität liefern.

Es ist wahrscheinlich die Konsequenz, die wir haben, das ständige Dranbleiben an der Qualität. Das ist das Wichtigste. Auch, wenn es noch so hart ist.

Ich kann da gar nicht anders, als keine Kompromisse zu machen.

Für mich zählt die qualitativ hohe Ausführung, unverzichtbar am Denkmal und das authentische Produkt und das authentische Handeln.

4.3.1.3 PRÄZISION UND LIEBE ZUM DETAIL

Sorgfalt und Hingabe für das Detail prägen jedes Werkstück, von der Planung bis zur Fertigstellung.

Wenn ich oben am Dach bin und ich weiß, der nächste Maler in vierzig Jahren ist der Einzige, der das, was ich jetzt mache, je sieht, dann kann ich nicht aus meiner Haut raus, ich muss diese Ecke sauber ausgemalt haben.

Und den Einen stört ein kleines Detail und der nimmt das weg und richtet es und der Andere sagt: »Ist für mich in Ordnung.“ Ich habe immer gesagt, wenn eine Fliese nicht in Ordnung war: »Du musst den inneren Schweinehund überwinden. Schlag’ sie raus und mache sie neu und dann freut es Dich.“

4.3.1.4 QUALITÄT UND LANGLEBIGKEIT DER PRODUKTE

Die Hingabe und das Streben nach Perfektion führen zu langlebigen und beeindruckenden Ergebnissen, die Kunden und Kundinnen begeistern und eine tiefe Wertschätzung für das Handwerk schaffen.

Allein diese Langlebigkeit unserer qualitativen Produkte ist beeindruckend. Ich bin nun seit 13 Jahren selbstständiger Uhrmacher ... das ist diese Faszination.

Das Produkt soll nicht langweilig sein, sondern mit der Zeit interessanter werden ... das ist etwas sehr wertvolles.

4.3.1.5 TIEFES VERSTÄNDNIS UND VERBUNDENHEIT ZU MATERIALIEN

Die Leidenschaft der Handwerker*innen fördert ein tiefes Verständnis für Materialien und deren Eigenschaften, Struktur und Haptik. Dieses „stille Wissen" über Rohstoffe prägt nicht nur ihre Arbeitsweise, sondern auch die bewusste Entscheidung für nachhaltige und hochwertige Materialien.

Und es ist ja so ein schönes Material mit dem wir arbeiten. So hochsensibel, weil es ja auch zerbricht.

Leidenschaft im Handwerk ist, wenn man mit einem reinen Naturprodukt wie dem Kalk streichen kann.

4.3.1.6 QUALITÄT ALS PRIORITÄT: MASSVOLLES WACHSTUM

Dem absoluten Anspruch an die Qualität des handwerklich Hergestellten werden mitunter auch andere betriebswirtschaftliche Möglichkeiten der strategischen Unternehmensentwicklung untergeordnet. Folgendes Zitat eines Studienteilnehmers veranschaulicht, dass er bewusst das betriebliche Wachstum dem Qualitätsanspruch unterordnet:

Wir haben einen Qualitätsanspruch, dass wir Dinge zu Ende entwickeln und so umsetzen, sodass man damit glücklich ist oder, dass die Idee des Entwurfs im fertigen Produkt spürbar und erfahrbar wird. Dazu gehört auch die Entscheidung, nicht weiter zu wachsen, sondern den Betrieb in einer Größe zu halten, wo wir als Chefs die Prozesse und die Produktqualität im Detail im Auge behalten können.

4.3.1.7 EHRLICHKEIT UND HANDWERKSEHRE

Die Qualität der Arbeit wird eng mit Ehrlichkeit und der Handwerksehre verbunden:

Die Ehrlichkeit ist bei mir ein wesentlicher Punkt. Die Ehrlichkeit und Korrektheit ist ein wesentlicher Punkt des Handwerks. Weil Ehrlichkeit kurzfristig gesehen Nachteile bringt, weil man bestimmte Vorteile dadurch vielleicht nicht hat, aber in der Langfristigkeit hast Du mit der Ehrlichkeit Vorteile. Wenn eine Behörde, ein Kunde, ein Einkäufer oder wer auch immer sagt: „Das ist ein Ehrlicher. Auf den Kann man sich verlassen." Aber das muss man sich über Jahre aufbauen und die Früchte erntet man dann.

Das Ganze hängt natürlich auch mit Handwerksehre zusammen.

PERSPEKTIVEN DER FACHLITERATUR: EIN ABGLEICH

Aus der Analyse dieser Erhebung geht hervor, dass Leidenschaft im Handwerk DIE TREIBENDE KRAFT ist, die das Handeln prägt, Wissen und Fertigkeiten nicht nur perfektioniert, sondern kontinuierlich weiterentwickelt. Sie steigert die Qualität, ermöglicht Innovation und verbindet die Freude am Tun mit einem Streben nach Exzellenz.

Dies deckt sich mit Richard Sennetts Beschreibung in „The Craftsman", dass Leidenschaft eine grundlegende Rolle in der Entwicklung von Expertise spielt, da sie die Handwerker*innen dazu antreibt, sich tief mit ihrem Schaffensprozess auseinanderzusetzen. Leidenschaft verbindet die Freude am Tun mit einem Streben nach Meisterschaft. Dies führt nicht nur zu technischer Präzision, sondern auch zu einer bewussten Reflexion über die eigene Arbeit, die Innovation und Qualität fördert (Sennett, 2008). Laut Spencer ist die Freude am kreativen Schaffen ein zentraler Aspekt meisterlicher Könnerschaft, da sie eine positive Lernkultur fördert, in der kontinuierliche Verbesserung und Neugier auf natürliche Weise gedeihen können. Diese Leidenschaft trägt wesentlich dazu bei, Exzellenz im Handwerk zu erreichen (Spencer, 2016).

Weiters verdeutlichen die Ergebnisse dieser Untersuchung, dass die Leidenschaft für das Handwerk ein tiefes Verständnis für Materialien und einen bewussten, nachhaltigen Umgang mit ihnen entstehen lässt. Eine über Jahrzehnte gewachsene Materialkompetenz bildet die Grundlage für eine besondere Beziehung zum Werkstoff und eine ausgeprägte Rohstoffkompetenz. Es sind oft die Schönheit, die besonderen Eigenschaften und die vielfältigen Möglichkeiten der Materialien per se, die Freude wecken und zugleich als kraftvolle Inspirationsquelle wirken.

In „The Topicality of Craftsmanship" wird hervorgehoben, dass leidenschaftlich ausgeführtes Handwerk nicht nur technische Expertise verlangt, sondern auch ein intuitives Verständnis für die Möglichkeiten und Grenzen von Materialien. Dieses Verständnis ermöglicht innovative Ansätze, die Tradition und moderne Technologien vereinen (Corrente, 2020). Laut Smagina und Ludviga (2021) ermöglicht sie es Handwerker*innen, authentische und innovative Produkte zu schaffen, die Tradition und Innovation verbinden. Diese Leidenschaft treibt Handwerker*innen an, höchste Qualität zu erzielen und gleichzeitig kreative Lösungen für Herausforderungen zu entwickeln. Zudem fördert sie ein tiefes Verständnis für Materialien, das sich in Präzision und nachhaltigen Prozessen widerspiegelt. Leidenschaft bildet somit die Grundlage für Innovationen und ein erfolgreiches, zukunftsorientiertes Handwerk (Smagina und Ludviga, 2021,S. 403–406).

4.3.2 Innovation durch Kreativität

Im Folgenden soll unter Kreativität im Zusammenhang mit handwerklichen Unternehmer*innen ein Prozess verstanden werden, in welchem neue, originelle Ideen, Konzepte oder Lösungen für Produkte und Dienstleistungen bzw. deren Teilbereiche generiert werden (vgl. Kunat, 2018, S. 57).

Innovation geht einen Schritt weiter und beinhaltet die Implementierung von neuen, kreativ entwickelten Produkten oder Dienstleistungen in das betriebliche Angebot. Somit wird die Innovation dann als Teil des organisationalen handwerklichen Wissens weitergegeben. Entlang der Nützlichkeit und des Erfolgs der Innovation kann diese in weiterer Folge Teil des allgemeinen Wissens des betreffenden Handwerks und darüber hinaus werden. Das heißt, dass von einer betrieblichen Innovation nicht unbedingt lediglich das Unternehmen selbst profitiert, sondern das traditionelle Handwerk als solches, welches erweitert wurde.

Bedürfnisse von Kunden und Kundinnen, neue Inputs von industriellen Herstellern, mit denen ein Handwerk kooperiert, der technologische Wandel im Allgemeinen oder gesetzliche Vorgaben gelten als wichtige Impulsgeber für betriebliche Innovation im Handwerk (vgl. Jahn, 2014, S. 13).

Die Ergebnisse aus den Interviews mit österreichischen handwerklichen Unternehmer*innen zeigen die essentielle Rolle der Leidenschaft für Kreativität und Innovation. Erst durch die intensive, leidenschaftliche Begeisterung in Kombination mit fundierter meisterlicher Könnerschaft können die Handwerker*innen kreativ werden und auf diesem Wege neue, innovative Lösungen für handwerkliche Problemstellungen finden. Auf diese Weise spielt die Leidenschaft eine Hauptrolle für die Weiterentwicklung des Handwerks.

Ein Zitat aus den Interviews zeigt diesen Zusammenhang auf:

Damit der Mensch kreativ ist, muss er eine Leidenschaft haben in diesem Bereich, weil er sich ja gedanklich damit befassen muss und nur diese gedankliche Befassung ermöglicht kreative Prozesse. Aus der Leidenschaft wird er sich dann viel damit befassen und mit diesem sich-viel-damit-Befassen kommt er auf viele Ideen und Dinge und allerhand kreative Möglichkeiten. Wenn jetzt jemand eine Leidenschaft hat und kreative Dinge entwickelt, dann kommt das in die Welt. Und dann wird diese kreative Idee in die Produkte einfließen und dann gibt es innovative Momente. Die Leidenschaft ist die Grundvoraussetzung für Kreativität und das kreative Wissen wird Innovationen bewirken. So sehe ich das in der Abfolge, in den Zusammenhängen. Das kann man auf alles umlegen. Die Technik, die Wissenschaften, die Kunst, das Leben.

Weitere Zitate aus den Interviews, die Leidenschaft als Triebkraft für Innovation untermauern:

Wenn ich keine Leidenschaft habe und sage, ich möchte irgendetwas Neues machen, dann bleibt es immer gleich. Wenn man das Potential von dem Material sieht, dann wird man kreativ und macht irgendwas.

Ich glaube, dass Kreativität und Innovation sehr eng miteinander verknüpft sind. Ein jeder hat seinen Ausdruck, seine gestalterische Sprache und, wenn einer nicht zu sehr von Normen, Regeln und so zugemüllt ist, dann entwickelt sich das, dann ist er frei im Geist und im Kopf. Dann kann dieses Urbedürfnis rauskommen und da liegt die Kraft der Innovation drinnen. Aber da muss alles passen, der muss sich wohlfühlen, der darf nicht belastet sein, der muss frei werken können mit Herz und Hirn und Nieren, drauf los und da entwickelt sich das. Und da ist die Leidenschaft der Motor.

Die Leidenschaft ist da so ein bisschen wie die Erde, wo die Pflanze drauf wächst. Der Humus. Die muss da sein, weil sonst wirst Du nicht kreativ. Und das Gleiche ist bei der Innovation. Da denkst Du ja nach, was Du besser machen kannst. Weil, wenn ich schon so lustlost ins Geschäft reingehen würde, dann könnte ich ja gar keine Kreativität entwickeln. Wenn ich zum Beispiel die Leidenschaft nicht hätte, dann würde ich auch nicht neue Sachen, wie zum Beispiel die Kältebehandlungen, in den Salon reinbringen und dann müsste ich eh aufhören. Es ist die Leidenschaft notwendig. Und es ist eh das beste Bild: die Kreativität wächst aus dem Humus der Leidenschaft.

Die meisten sind schon in Pension und ich stehe aber in der Werkstätte und probiere halt dieses oder jenes. Ich habe ja nicht nur ein Material, sondern viele Materialien. Wenn ich vielleicht nur Stein hätte, wäre ich ja vielleicht schon fertig. Jetzt habe ich aber auch Holz, Glas und Metall dazugenommen. Das ist so ein Spektrum. Auch Leder. Heute haben wir Leder gelasert. Was macht das Material, wenn man dies oder jenes anwendet. Wie verhält sich das. Und, wenn mal etwas nichts wird, dann schmeisse ich es nicht weg, sondern versuche es weiter zu veredeln oder noch einmal zu machen. Ich gebe halt nicht auf. Und erst irgendwann komme ich zu dem Punkt, wo ich sage: „Jetzt schmeisse ich es weg“ oder „Boah, das ist leiwand!“ Und gelernt habe ich auf jeden Fall was. Es ist einfach spannend. Ein bisschen verrückt muss man vielleicht auch dafür sein.

Ich bin immer leidenschaftlich dran und so entwickle ich mich ständig weiter und ich teste ja auch immer. Farben, Pinsel, Werkzeug. Und, wenn ein Produkt, das immer gepasst hat, plötzlich nicht mehr passt, dann frage ich auch den Hersteller.

Die Leidenschaft ist da ganz, ganz wichtig, weil es natürlich eine riesen Triebfeder ist. Wieso sollte man ansonsten, wenn man nicht einen Riesenantrieb hat, einen innovativen Weg gehen, wo man auch weiß, dass es auch in die Hose gehen kann. Und das ist einem, der lange genug Unternehmer ist, sicherlich schon passiert, dass man da manche Entscheidungen getroffen hat, die super aufgegangen sind und das ist natürlich auch das Dankeschön, dass man es immer wieder macht, aber es gibt auch Innovationen, die nicht so erfolgreich sind und man weiß, dass das passieren kann, das ist einem vollkommen klar und da braucht man, um die Extrameile zu gehen, dafür braucht man Leidenschaft. Das ist keine Frage.

Die Kreativität hat sich bei mir erst mit zunehmendem Alter entwickelt. Ich war mit 25 Jahren nicht so kreativ wie heute. Und das kommt jetzt immer stärker mit der Zeit.

Wenn ich am Abend stehe und das Geschäft ist zu und ich bin von allen Fremdbestimmern weg, da sprüht noch immer so viel, da fällt mir immer noch so viel ein. Ich habe mich schon oft gefragt, was mache ich, wenn mir nichts mehr einfällt, wenn alles leer ist. Aber das ist nicht.

Meine besten Jahre stecken in den Musterplatten! Das sind alles Experimentalflächen.

4.3.2.1 SUCHE NACH NEUEN LÖSUNGEN

Es scheinen insbesondere folgende Elemente der Leidenschaft zu sein, welche Kreativität und in weiterer Folgen Innovation entstehen lassen:

- Freude, Begeisterung und Enthusiasmus für das eigene handwerkliche Tun
- Starker Antrieb, Hindernisse zu überwinden, Ausdauer, Beharrlichkeit und Hartnäckigkeit

Die Ergebnisse zeigen, dass Freude, Begeisterung und Enthusiasmus für das eigene handwerkliche Tun das innere Streben nach Weiterentwicklung fördert. Die Interviewpartner*innen berichten, dass es ihnen Freude macht, neue Lösungen zu finden, dazu zu lernen, Neues auszuprobieren und den eigenen Erfindergeist wachsen zu lassen. Diese innere Neugierde und Offenheit für Neues ist ein unerlässlicher Faktor für Kreativität und Innovation.

Es ist halt die Freude da. Man interessiert sich dafür, was neu ist, konsumiert die Fachzeitungen, die Messen, man konsumiert alles, was mit der Keramik zu tun hat. Die meisten Bücher, die ich gelesen habe, habe alle mit Fliesen zu tun.

Da ist halt auch das Thema, dass man immer am neuesten Stand sein möchte, die neueste Technik verwenden möchte, das ist halt auch eine Leidenschaft, die man hier braucht. Ohne Leidenschaft mache ich halt alles einfach so wie vor 30 Jahren und bin stehengeblieben. Wenn ich die Leidenschaft habe, dann will ich schauen,

dass ich etwas Schönes mache und auch mal was Neues ausprobiere und besser werde. Ich mache das ja, weil ich mehr will und da braucht man die Leidenschaft dafür. Dann ist man auch bereit leere Kilometer zu machen.

Für mich ist es die Freude an der Suche nach Lösungen.

Also ich bin andauernd am Überlegen, wie man was mischen kann.

Schau' Dir das an! Da kannst süchtig werden! Diese endlosen Kombinationsmöglichkeiten.

Ganz, ganz wichtig der Spaß am Tun und die Freude daran. Ein kontinuierlicher Verbesserungsprozess, sprich, der Wunsch, sich ständig weiterzuentwickeln. Das zu sehen und zu spüren. Die Freude überhaupt, täglich dieses Handwerk ausüben zu wollen.

Leidenschaft, Mut, Ideenreichtum, Erfindergeist, das sind die Dinge, die mich freuen und die machen es aus.

4.3.2.2 AUSDAUER UND BEHARRLICHKEIT ALS INNOVATIONSTREIBER

Um durch einen kreativen Prozess zu Innovationen zu gelangen, braucht es Ausdauer, Hartnäckigkeit, Beharrlichkeit und einen starken Antrieb, Hindernisse zu überwinden. Diese Elemente der Leidenschaft sind also unerlässlich für die Weiterentwicklung des Handwerks. Folgende Zitate unterstreichen diese Ergebnisse aus den Interviews:

Ohne Leidenschaft nimmt man sich gar nicht die Zeit, dass man die kreative Seite zum Ausdruck bringt. Wenn ich keine Leidenschaft hätte, dann würde es beim Tüfteln gar nicht zum nächsten Schritt kommen. Wenn da ein Problem vom Kunden kommt, dann würde ich das ohne Leidenschaft einfach abblocken »Nein, machen wir nicht".

Und diese Triebfeder Kreativität, das muss aus irgendwas entstehen, wir brauchen eine Triebfeder, um etwas Anderes zu machen, um etwas Anderes auszuprobieren, als wir es sonst normalerweise machen. Und dafür braucht man Leidenschaft. Und die wird es nur so geben können. Die Leidenschaft ist da der Treibstoff für den Motor. Wenn ich alle die Stunden, die ich in meinem Leben in irgendeinem Heizhaus gesessen bin und überlegt habe, wieso dies oder jenes nicht das tut, was es soll. Da wäre ich schon Millionär. Aber es ist dieses Thema, diese Neugierde und der Versuch anders zu denken, um einen anderen Weg zu finden.

Ich könnte fast ein Einfamilienhaus bauen mit den ganzen Versuchen, die ich gemacht habe. Ich hab' ausprobiert, ausprobiert und immer wieder ausprobiert.

Es gibt bei den Handwerkern den Typ, der, wenn er ein Problem hat, nicht loslassen kann, bis er das erledigt hat. Und, wenn es um 17 Uhr aus ist, dann geht es für ihn einfach weiter bis Mitternacht. Das ist Leidenschaft.

Wenn irgendetwas nicht so klappt, wie ich mir das vorgestellt habe. Das fördert dann die Kreativität. Und dann bleibe ich dran. Und da vergehen schnell die Stunden. Auch in der Nacht, da fällt mir viel ein. Und diese Extra-Kilometer geht man ohne Leidenschaft nicht.

Innovation passiert eigentlich nur, wenn man sich wirklich sehr viel auseinandersetzt mit Themen. Das passiert nicht, wenn man sich zwischen acht und vier damit befasst, sondern nur, wenn man darüber hinausgeht und immer über Themen nachdenkt oder durch das Leben geht und Sachen betrachtet und sich denkt: „Könnte ich das für irgendetwas brauchen oder nutzen?" Ob es nun eine Technik ist oder was auch immer. Also da muss man schon sehr viel mehr darüber nachdenken über das Ganze, das befasst Einen dann schon relativ viel. Also das schafft man nicht, wenn man sich nur zu den klassischen Arbeitszeiten mit Innovation befasst. Das passiert auch sehr viel ausserhalb. Innovation ohne Leidenschaft ist eigentlich nicht wirklich machbar.

PERSPEKTIVEN DER FACHLITERATUR: EIN ABGLEICH

*Die Ergebnisse der Erhebung werden durch die Studien von Bock und Hasenkamp (2013), Halim und Mat (2010) sowie Zhang et al. (2016) in zentralen Punkten bestätigt. Bock und Hasenkamp (2013) betonen, dass der Erfolg von Innovationen maßgeblich von der Persönlichkeit der Unternehmer*innen, ihrer Bereitschaft zur Veränderung und ihrer Leidenschaft abhängt: „The willingness to implement innovations depends significantly on the entrepreneur's personality, his/her willingness to embrace change, and his/her passion" (S. 453). Sie beschreiben das Handwerk als zentralen Akteur in der Innovationskette, der durch Kundennähe und praxisorientierte Problemlösungen innovative Prozesse vorantreibt (S. 452).*

Halim und Mat (2010) erweitern diese Perspektive, indem sie unternehmerische Kreativität als Schlüsselwert für Wettbewerbsvorteile im Handwerk hervorheben: „Entrepreneurial creativity is a key value for craft-makers to make them go far in a business development" (S. 59). „Unternehmerische Kreativität ist ein zentraler Wert für Handwerker*innen, um in der Geschäftsentwicklung voranzukommen."

Sie zeigen, dass kreative Problemlösungen und strategisches Denken entscheidend für den geschäftlichen Erfolg sind: „Creativity is the process of developing original, novel, and appropriate response to a problem" (Halim und Mat, 2010, S. 61ff). „Kreativität ist der Prozess, originelle, neuartige und angemessene Antworten auf ein Problem zu entwickeln".

Zhang et al. (2016) ergänzen diese Einsichten durch eine systematische Betrachtung der Kreativität im Handwerk. Sie definieren Kreativität als Zusammenspiel von Persönlichkeit, Prozessen, Produkten und einem förderlichen Umfeld: „Creativity is a phenomenon influenced by Personality, Process, Product and Press (or Place)" (S. 908). „Kreativität ist ein Phänomen, das von Persönlichkeit, Prozessen, Produkten und dem Umfeld beeinflusst wird." Die Autoren heben hervor, dass Beharrlichkeit und handwerkliches Können eine zentrale Rolle spielen: „The craftsman has a spirit to make the best things. The tenacious personality is especially important among various kinds of idiosyncrasy" (S. 909). „Der Handwerker hat den Geist, die besten Dinge zu schaffen. Die beharrliche Persönlichkeit ist besonders wichtig unter den verschiedenen Eigenheiten." Zudem betonen sie die Bedeutung der Koordination von Händen, Augen und Verstand als Grundlage für den kreativen Prozess (S. 909). Kreativität zeigt sich laut Zhang et al. (2016) vor allem in der Fähigkeit der Handwerker*innen, mit Materialien einzigartige Produkte zu schaffen, die Innovation und Tradition verbinden: „The craftsman collaborates with the material at hand to make a unique product, which reveals creativity

on the basis of existing artifacts or reveals something that did not exist before" (S. 910). „Der Handwerker arbeitet mit dem vorhandenen Material, um ein einzigartiges Produkt zu schaffen, das Kreativität auf der Basis bestehender Artefakte offenbart oder etwas Neues zeigt, das zuvor nicht existierte."

Zhang et al. (2016) zitieren Sennett (2008), um die Bedeutung meisterlichen Könnens für kreative Prozesse zu betonen: „Every good craftsman conducts a dialogue between concrete practices and thinking; this dialogue evolves into sustaining habits, and these habits establish a rhythm between problem solving and problem finding" (S. 909). "Jeder gute Handwerker führt einen Dialog zwischen konkreten Praktiken und Denken; dieser Dialog entwickelt sich zu nachhaltigen Gewohnheiten, und diese Gewohnheiten schaffen einen Rhythmus zwischen Problemlösung und Problemfindung."

Dieser Ansatz zeigt, dass meisterliches Können, das durch ständiges Üben und Reflexion entsteht, die Grundlage für kreative Prozesse und Innovationen bildet.

4.3.3 Die persönliche Beziehung zum Produkt

Die sehr persönliche Beziehung der handwerklichen Unternehmer*innen unserer Interviews zu dem handwerklich gefertigten Produkt konnte als weitere Quelle der Leidenschaft ermittelt werden. Sie zeigt sich etwa bei dem Dachdecker, der in seiner Region beim Vorbeifahren „sein" Dach an dem Gebäude sieht oder einfach in der Freude und dem Stolz nach einer Fertigstellung. Diese Triebfeder zeigt sich in direktem Zusammenhang mit dem Schaffungsprozess, der oft mit viel Mühe und Anstrengung erfolgt ist. Insofern hängt der bereits besprochene absolute Qualitätsanspruch letztendlich auch mit der persönlichen Beziehung zu dem gelungenen Werk unmittelbar zusammen.

4.3.3.1 STOLZ UND FREUDE ÜBER DAS GESCHAFFENE

Die persönliche Beziehung zum Produkt zeigt sich besonders im Stolz und in der Freude, die mit dem erfolgreichen Abschluss eines Projekts einhergehen.

Es kommt der Stolz, dann hast Du derart Freude bei der Arbeit. Da sagst Du dann: »Hier mache ich jetzt ein Dach, das ist für Generationen. Das ist nicht ein Dach, das nach 30 Jahren kaputt ist.«

Es ist eine Freude, ein Glücksgefühl das Produkt zu erleben und darauf stolz zu sein.

Sichtbar wird es wirklich, dass ich stolz bin auf das, was ich gemacht habe und an den fröhlichen Gesichtern, die sich dann an meinen Produkten erfreuen.

Im Steinmetzbereich ist eine Triebkraft dieses Endprodukt, dass man da einfach so viele Emotionen dadurch erfährt und im Normalfall sind die so positiv, dass man sagt, dass das toll war.

4.3.3.2 DIE SICHTBARE SINNHAFTIGKEIT AM ENDE DES TAGES

Die Fähigkeit, das eigene Werk sichtbar und greifbar zu machen, verleiht handwerklicher Arbeit eine besondere Erfüllung. Der direkte Bezug zum Geschaffenen gibt nicht nur Stolz, sondern auch Sinn und Motivation. Dies wird in den folgenden Aussagen deutlich:

Ich will etwas machen, wo ich am Ende des Tages ein Ergebnis habe ... Das Kann man eigentlich nur im Handwerk sagen.

Ich sage immer, dass wir am Abend mit einem Stolz und einer Freude das Büro oder die Bude verlassen, wo wir uns freuen, etwas geschaffen zu haben, das wir mit Freude immer wieder anschauen können. Und das ist in unserem Beruf etwas: ich sehe immer das, was ich gemacht habe, wenn ich vorbei gehe. Dieses Erschaffen, das ist in unserem Beruf und das spiegelt in mir alles.

Und ich habe dann gesagt, ich will etwas machen, wo ich am Ende des Tages ein Ergebnis habe. Und das Kann man eigentlich nur im Handwerk sagen. Als Maurer baut man eine Mauer, die man sich am nächsten Tag anschauen Kann. Als Elektriker schaltest Du den Schalter ein und auf einmal geht das Licht an. Ah, super!

4.3.3.3 DAS PRODUKT ALS ANTRIEB UND MOTIVATION

Das fertige Werk motiviert Handwerker*innen, sich neuen Herausforderungen zu stellen und weiterhin Exzellenz anzustreben:

Man sieht, was für Projekte man da abwickelt, und egal wie viel man sich währenddessen geärgert hat, am Ende vergisst man das so schnell.

Wenn ich am Morgen beginne und am Abend fertig bin, dann sehe ich, was ich Schönes gemacht habe. Und wenn Du so etwas Schönes siehst, dann ist das die Motivation für das Nächste.

Wir müssen es verstehen und das versuchen wir unseren Handwerkern auch immer zu vermitteln, dass sie die DNA des Produktes verstehen müssen, was dieses Produkt ausdrücken soll, was steckt dahinter, welche Geschichten und so.

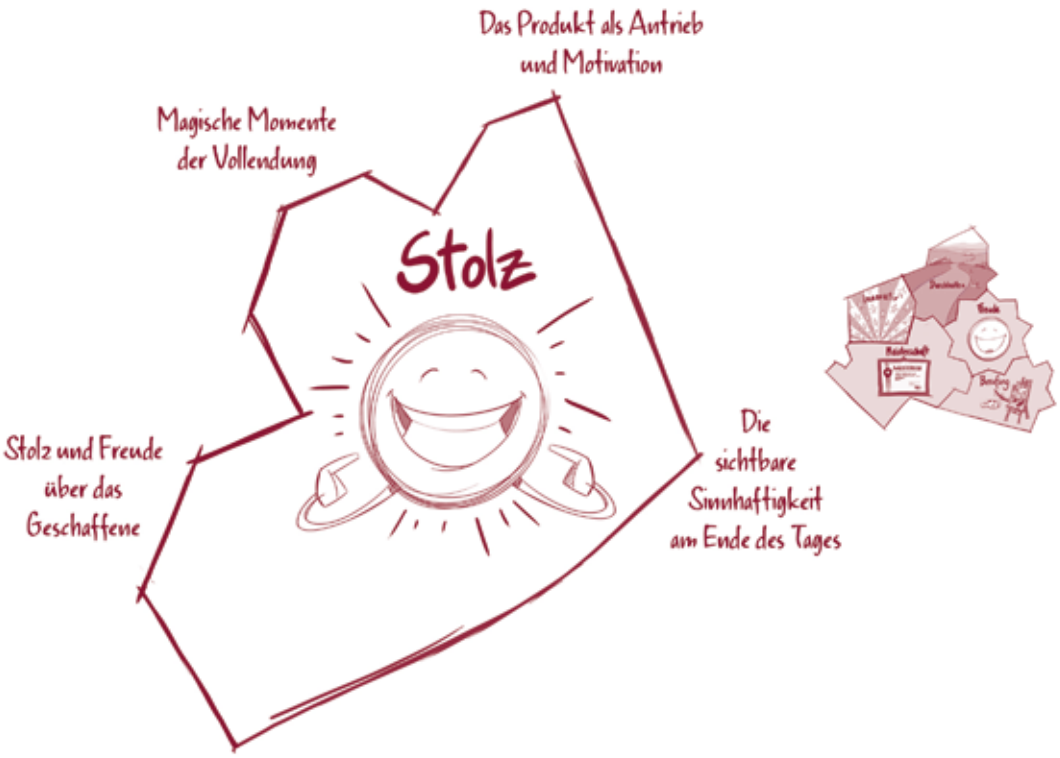
4.3.3.4 MAGISCHE MOMENTE DER VOLLENDUNG

Die Fertigstellung eines Werkes bietet einen besonderen Moment der Reflexion und Begeisterung:

Es gibt ja diesen magischen Moment, wenn Du fertig bist. Da solltest Du Dir diesen Moment, diese Sekunde nehmen, um zu betrachten, was Du da geschaffen hast.

Es ist einfach das Ergebnis, das so schön ist. Egal, was man macht, eine alte Kirche oder ein moderner Bau. Es ist dann alles so prächtig und elegant.

Vor Kurzem haben wir ein bestehendes Bad umgebaut. Alles einmal herausgerissen, dann wird da neu abgedichtet, Rohre neu verlegt, und das ist dann eine schöne Sache, wenn das dann am Ende fertig ist und man kommt rein und der Raum schaut ganz anders aus. Dann weiß man, wofür man das macht.



PERSPEKTIVEN DER FACHLITERATUR: EIN ABGLEICH

*Die persönliche Beziehung von Handwerker*innen zu ihren Produkten ist eine zentrale Quelle ihrer Leidenschaft und Motivation. Diese Bindung entsteht durch die Hingabe an den Schaffensprozess, der in Stolz und Freude über das Endprodukt mündet. Richard Sennett beschreibt in „The Craftsman", wie Handwerker*innen durch ihre Arbeit nicht nur in der Realität verankert werden, sondern auch ein tiefes Gefühl von Zufriedenheit und Erfüllung erleben, das aus ihrem Streben nach Exzellenz resultiert (Sennett, 2008, S. 9–10). Dies wird durch die Forschung von Jiang und Wu untermauert, die die enge Verbindung von Handwerker*innen zu ihren Produkten als zentralen Bestandteil des Schaffensprozesses hervorheben, welcher sowohl persönliche Erfüllung als auch berufliche Ethik widerspiegelt (Jiang und Wu, 2023, S. 301–303).*

Die sichtbare Sinnhaftigkeit der Arbeit, die am Ende eines Tages greifbar wird, trägt entscheidend zur Motivation bei. Lauren England beschreibt, wie die Greifbarkeit der Ergebnisse von handwerklicher Arbeit eine einzigartige Inspirationsquelle darstellt, die Handwerker*innen dazu anspornt, neue kreative Herausforderungen anzunehmen (England, 2023, S. 336–338). Gleichzeitig betonen Smagina und Ludviga, dass die emotionale und ästhetische Dimension von handgefertigten Produkten eine tiefe Verbindung zwischen Handwerker*innen, Kund*innen und Tradition schafft, die weit über den materiellen Wert hinausgeht (Smagina und Ludviga, 2021, S. 207–209).

Diese Verbindung erreicht ihren Höhepunkt in den „magischen Momenten" der Vollendung, in denen Handwerker*innen ihre Werke betrachten und die Schönheit sowie Bedeutung ihres Schaffens reflektieren. Laut Sennett spiegeln diese Momente die Einheit von Hand und Geist wider, die das Handwerk zu einer Quelle individueller Erfüllung und gesellschaftlicher Bereicherung macht (Sennett, 2008, S. 13). Smagina und Ludviga sehen in diesen Momenten auch eine Inspirationsquelle für die kontinuierliche Weiterentwicklung von Tradition und Innovation (Smagina und Ludviga, 2021, S. 208).

Die wissenschaftliche Literatur als auch die Ergebnisse dieser Studie zeigen somit, dass die Sinnhaftigkeit und Sichtbarkeit des Geschaffenen nicht nur den Handwerker*innen eine tiefe persönliche Erfüllung bietet und eine Quelle für Leidenschaft darstellt, sondern auch gesellschaftlich eine starke Wertschätzung für das Handwerk schafft. Dies ist ein wertvolles Gut, das das Handwerk in einer modernen, zunehmend digitalisierten und von künstlicher Intelligenz gesteuerten Arbeitswelt auszeichnet.

RELEVANZ FÜR DIE GESELLSCHAFT: DIMENSIONEN UND AUSWIRKUNGEN

Die meisterliche Könnerschaft im Handwerk verbindet technisches Können mit Innovation und einer persönlichen Beziehung zum Produkt. Sie ermöglicht es, kreative Lösungen zu entwickeln, die nicht nur wirtschaftlich erfolgreich sind, sondern sie gewinnt damit das Vertrauen und die Wertschätzung der Kund*innen. Diese Kombination aus Fachkompetenz, Innovationskraft und persönlichem Engagement macht das Handwerk zu einem bedeutenden gesellschaftlichen und kulturellen Faktor.

1. Meisterliche Könnerschaft schafft Innovation und wirtschaftlichen Erfolg

Die Meisterqualifikation bildet eine essenzielle Grundlage für die Entwicklung von Kompetenzen, die Innovation und wirtschaftlichen Erfolg im Handwerk fördern. Absolvent*innen betrachten die Meisterqualifikation als entscheidenden Faktor für die Führung eines Betriebs und die Implementierung neuer Prozesse, wobei die Kombination aus fachlichem Wissen und betriebswirtschaftlicher Expertise besonders hervorgehoben wird (Schmid et al., 2023, S. 15–16).

Die Qualifikation beinhaltet neben technischen Fähigkeiten auch strategische und methodische Kompetenzen, die es den Absolvent*innen ermöglichen, neue Technologien erfolgreich zu integrieren und die Wettbewerbsfähigkeit ihrer Betriebe zu steigern (Schmid et al., 2023, S. 19–20).

Dies steht im Einklang mit der Studie "Innovationen im Handwerk", die zeigt, dass 57,9 % der Inhaber*innen innovativer Betriebe Meister*innen sind, während 42,1 % einen akademischen Abschluss haben (Lahner und Müller, 2004, S. 15). Diese Ergebnisse unterstreichen die Bedeutung der Meisterqualifikation für die Innovationsfähigkeit und wirtschaftliche Entwicklung im Handwerk.

2. Meisterliche Könnerschaft schafft Vertrauen

Eine repräsentative Umfrage des Market Instituts aus dem Jahr 2024 zur Einstellung der österreichischen Bevölkerung gegenüber dem eintragungsfähigen Meistertitel zeigt eindrucksvolle Ergebnisse: 78 % der Befragten geben an, mehr Vertrauen in einen Betrieb zu haben, wenn dieser von einer Meisterin oder einem Meister geführt wird. Zudem bestätigen 73 % der Befragten, dass der Abschluss einer Meister- oder Befähigungsprüfung häufig mit einer höheren Qualität der Dienstleistungen oder Produkte assoziiert wird. Die Ergebnisse verdeutlichen, dass die Meisterqualifikation nicht nur ein Zeichen für fachliche Kompetenz ist, sondern auch maßgeblich das Vertrauen und die Loyalität der Kundschaft stärkt (Market Institut GmbH, 2024).

3. Meisterliche Könnerschaft schafft Nachhaltigkeit und die Energiewende

Meisterbetriebe zeichnen sich durch eine ressourcenschonende Arbeitsweise und die Fähigkeit zur Reparatur aus, was nachhaltige Produktionsprozesse und nachhaltigen Konsum fördert.

Der „Reparaturbonus" als Förderung des Bundesministeriums für Klimaschutz, Umwelt, Energie, Mobilität, Innovation und Technologie hat zur Zielsetzung, die Anzahl der Reparaturen von Elektro- und Elektronikgeräten und von Fahrrädern in Österreich zu steigern. Die Erfolge dieser Förderaktion für Privatpersonen belegen die Offenheit von Konsument*innen für das Reparieren von Produkten. Laut Bundeskanzleramt beteiligen sich im Jahr 2023 landesweit 3.538 Partnerbetriebe an dieser Initiative, wo 567.076 Reparaturbons eingelöst worden sind. Diese beeindruckenden Zahlen zeigen, dass die Könnerschaft des Reparierens, nicht nur ein ökologischer Vorteil ist, sondern auch eine hohe Akzeptanz in der Bevölkerung genießt.

Der jährliche Statistikbericht des Bundesministeriums für Klimaschutz (BMK) „Energie in Österreich 2024 – Zahlen, Daten, Fakten" hebt die zentrale Rolle des Handwerks für die Energiewende hervor. Besonders betont wird der Ausbau erneuerbarer Energien, wie etwa die Photovoltaik, die zwischen 2022 und 2023 ein Wachstum von 60,7 % verzeichnete. Diese Fortschritte wären ohne die praktische Expertise des Handwerks, das für die Planung, Installation und Wartung umweltfreundlicher Technologien wie Photovoltaikanlagen und Wärmepumpen unverzichtbar ist, nicht möglich gewesen (BMK, 2024, S. 14–16).

4. Meisterliche Könnerschaft schafft Fachkräfte

Meisterbetriebe leisten einen entscheidenden Beitrag zur Ausbildung von Fachkräften. Mit 46.913 Lehrlingen, die in Betrieben des Gewerbes und Handwerks ausgebildet werden, ist das Handwerk die größte praktische Schule Österreichs. Die Kombination aus fundierter praktischer Ausbildung und meisterlicher Expertise sorgt für einen kontinuierlichen Zustrom an hochqualifizierten Fachkräften, die essenziell für die wirtschaftliche und soziale Stabilität des Landes sind (vgl. Dornmayr, 2023).

5. Meisterliche Könnerschaft schafft den Erhalt des kulturellen Erbes

Neben der Fachkräftesicherung ist die Meisterqualifikation essenziell für den Erhalt und die Weitergabe traditioneller Handwerkstechniken. Das Handwerk ist unverzichtbar, um die 39.247 unbeweglichen Objekte, die in Österreich unter Denkmalschutz stehen (Stand: 21. Juni 2024), zu bewahren. Die fundierte handwerkliche Expertise spielt eine zentrale Rolle für den Erhalt des historischen Erbes des Landes (BDA, 2024).

6. Meisterliche Könnerschaft schafft ein positives Image im Ausland

Österreichisches Handwerk genießt international ein hohes Ansehen, das durch außergewöhnliche Leistungen bei Berufswettbewerben wie den EuroSkills und WorldSkills eindrucksvoll unter Beweis gestellt wird.

Bei den WorldSkills 2024 in Lyon erreichte das österreichische Team mit drei Gold-, einer Silber- und drei Bronzemedaillen sowie 22 Medaillons for Excellence den sechsten Platz im Medaillenspiegel. Noch erfolgreicher waren die EuroSkills 2023 in Danzig, wo das österreichische Team mit sieben Gold-, sechs Silber- und fünf Bronzemedaillen sowie neun Medallions for Excellence den ersten Platz unter 32 teilnehmenden Nationen belegte (WKO, 2024). Diese Erfolge zeigen die hohe Qualität der österreichischen Handwerksausbildung und die internationale Wettbewerbsfähigkeit des heimischen Handwerks.

Auch außerhalb Europas ist die Expertise österreichischer Handwerker*innen gefragt. Ein Beispiel hierfür ist Kanada, wo seit Jahrzehnten eine konstante Nachfrage nach qualifizierten Handwerker*innen, insbesondere aus Deutschland, Österreich und der Schweiz, besteht. Die Einführung der „Skilled Trade Category" im Jahr 2013 erleichterte Handwerker*innen den Zugang zum kanadischen Arbeitsmarkt, da die Einwanderungsanforderungen besser auf deren Profile abgestimmt wurden. Die qualitativ hochwertige Ausbildung und die Arbeitsmentalität von Handwerker*innen aus dem deutschsprachigen Raum werden in Kanada hoch geschätzt, was ihnen hervorragende Erfolgschancen eröffnet (Kanadaspezialist, 2016).

4.3.4 Wissensvermittlung und Wissensweitergabe: Implizites Wissen und die duale Berufsausbildung

Die Weitergabe von Wissen und Fertigkeiten von einer auf die nächste Generation ist das Herzstück des österreichischen Handwerks und ein zentrales Element seines Wertehauses (vgl. Sandgruber et al., 2019). Ohne die Ausbildung junger Menschen gäbe es keine zukunftsfähige Basis für das Handwerk als wirtschaftlich und kulturell tragenden Sektor. In Österreich bildet das duale Ausbildungssystem das Fundament dieser Weitergabe. Es vereint die theoretische Wissensvermittlung in der Berufsschule mit der persönlichen, praxisnahen Unterweisung durch erfahrene Handwerksmeister*innen und Gesell*innen in den Betrieben. Dabei geht es nicht nur um explizite Ausbildungsinhalte, sondern vor allem um die Weitergabe von implizitem Wissen – dem sogenannten Tacit Knowledge. Dieses „stille Wissen", das oft schwer in Worte zu fassen ist, wird durch Erfahrung, Beobachtung und direkte Anwendung vermittelt.

Bei der Vermittlung des Handwerkswissens spielt Leidenschaft eine entscheidende Rolle. Leidenschaftliche Handwerker*innen agieren als Vorbilder, die ihre Begeisterung und ihre Leidenschaft für das Handwerk authentisch weitergeben. Ihre Begeisterung inspiriert, motiviert und entfacht oft auch bei jungen Menschen eine ähnliche Leidenschaft, wie ein Funke der überspringt und für ihre eigene berufliche Entwicklung im Handwerk zündet.

Neben der fachlichen Kompetenz vermittelt das Handwerk seinen Lehrlingen Werte und Eigenschaften, die sie zu verantwortungsbewussten Mitarbeiter*innen im Betrieb und Mitgliedern der Gesellschaft heranreifen lassen. Werte wie zum Beispiel Verlässlichkeit, Freundlichkeit, Sauberkeit, Ordnung, Pünktlichkeit, ein sparsamer und nachhaltiger Umgang mit Rohstoffen sowie eine sorgfältige Handhabung von Werkzeugen werden nicht abstrakt gelehrt, sondern durch tägliches Vorleben und praktisches Handeln in die Persönlichkeitsbildung integriert.

4.3.4.1 WISSENSWEITERGABE ALS KULTUR DES HANDWERKS

Die tiefe Dankbarkeit gegenüber früheren Generationen, die ihr Wissen geteilt haben, prägt viele Handwerker*innen. Diese Wertschätzung motiviert sie ihrerseits, das Wissen weiterzugeben, um Traditionen lebendig zu halten und die kulturelle Identität des Handwerks zu sichern.

Und ich bin jeden Tag und jede Sekunde dankbar, dass Altvordere ihr Wissen geteilt haben und mir das gezeigt haben. Sodass ich mich, über meinen Betrieb hinaus, für die Zunft weiter engagiere.

Handwerk ist einfach ein fixer Bestandteil unserer Kultur. Und die Zünfte sind ja so stark wie sie sind, weil sie einfach diesen Stellenwert bei König und Kaiser hatten.

Und das muss man den Jungen auch erzählen. Wir müssen das Wissen weitergeben und ihnen auch sagen, warum etwas so ist. Und da sind wir Alten dabei und müssen dieses Wissen weitergeben.

Unser Vater hat uns etwas mitgegeben, was mit Geld nicht aufzuwiegen ist, Fähigkeiten mitgegeben. Er hat uns das Schmiedehandwerk so gut gelehrt, das Gespür dafür. Weil beim Schmieden geht es um Dimensionen. Da geht es manchmal um 2 mm und es wirkt zu plump. Diese Nuancen spürt man dann. Und das hat er uns mitgegeben.

Ich bin halt so, ich will das alles weitergeben. Ich habe mir so ein breites Wissen angeeignet und das möchte ich weitergeben.

Ich habe etwas geschaffen und an die nächste Generation übergeben und ich hatte und habe ein sinnerfülltes Leben.

Ich rede auch allen zu, dass sie ihr Wissen weiter geben. Viele glauben ja, dass, wenn sie ihr Wissen weitergeben, dass sie dann selber nicht mehr wichtig sind. Aber ich sage dann immer, dass das ja schön ist das Wissen weiterzugeben, weil der Junge wird dann in 30 Jahren sagen: »Das hat mir der Karl damals so gezeigt.“ Und dann lebt das weiter. Und der wird das dann auch einmal weitergeben.

Ich glaube, man spürt im Anderen die Leidenschaft, in seinen Vorfahren und den Lehrmeistern.

Und mit den Schülern mache ich immer Kalkputz, den färben wir ein, dann machen wir Sgraffito und diese ganzen alten Techniken. Früher hatte man nichts anderes. Es ist halt ein bisschen komplizierter, aber das kann man ja lernen. Manche Schüler sind Feuer und Flamme dafür. Einer kam zum Beispiel von einem Bauernhof und da hat der Bauer eine billige Mineralfarbe verwenden wollen, aber er hat gesagt, dass er das kann, so wie es früher gemacht wurde. Und dann haben sie es wieder mit Kalk gemacht. Der richtet sich nach dem, was er bei mir gelernt hat. Und das ist ein angenehmes Gefühl, dass jemand nachkommt und das hochhalten wird, weil dann geht es nicht verloren.

Ich habe 78 Lehrlinge ausgebildet. Das ist eigentlich meine totale Leidenschaft. Gerade gestern haben wir bis 23 Uhr Nacht trainiert für einen Wettbewerb.

4.3.4.2 VORBILDER UND IHRE INSPIRIERENDE WIRKUNG

Leidenschaftliche Vorbilder wirken als entscheidender Faktor in der Wissensvermittlung. Sie inspirieren Lehrlinge nicht nur durch ihr Können, sondern auch durch ihre Begeisterung und ihr Engagement. Die Aussagen der Studienteilnehmer*innen unserer Interviews spiegeln einerseits Erinnerungen an eigene wichtige Vorbilder und andererseits das Bewusstsein der handwerklichen Unternehmer*innen nun selbst Vorbild zu sein, wider.

Was ganz, ganz wichtig war von meiner Ausbildung selber, die zwar bei mir auch schon einige Jahre her ist, aber die Prägung durch Vorbild. Weil wichtige Menschen mir gezeigt haben, wie ich es tun kann, die auch selbst diese Passion hatten und das übergeben konnten.

Und wenn Du ein gutes Vorbild bist und das lebst, dann merken die das.

Durch meinen Vater mit seiner unglaublichen Leidenschaft zu dem Thema und zu der Firma, der hat mich sehr mitgeprägt.

Bei uns in der Nachbarortschaft, da ist der Schmied mit 97 Jahren in der Schmiede bei der Arbeit gestorben. Der hat das einfach gern getan. Der hat immer noch herumgetan und hat genau die Sachen gemacht, die die Jungen nicht mehr gekonnt haben. Der hat von allen eine Wertschätzung gehabt, weil für ihn war das ein Klacks und für die Leute war es super, weil das keiner mehr konnte.

Und wie kann man Sinn vermitteln? Am besten durch Vorbilder. Egal wo sie sind, aber die voranstellen, an denen orientieren, als Testimonials herausstellen. Das wären Maßnahmen, Instrumente, um Sinn zu vermitteln. Und wie kann man Handwerk, die Begeisterung, die Leidenschaft vermitteln? Das war ein weiteres Thema. Und da ist die Lösung aus unserer Sicht: durch das Selber-Machen, das Selber-Machen-Lassen. Wenn man junge Leute in die Werkstätte holt, dass sie dann wirklich den Werkstoff angreifen, tätig sein können und daraus die Begeisterung ableiten können, nämlich, dass auch das Handwerk spürbar ist, fühlbar ist, das ist hier ein Teil des Geheimnisses, wie heute schon mehrfach gesagt wurde: Herz, Hand, Hirn bei dieser Vermittlung der Begeisterung ansprechen.

4.3.4.3 LEBENDIGE WEITERGABE VON IMPLIZITEM WISSEN

Die Weitergabe von Wissen im Handwerk basiert auf praktischer Anwendung, Beobachtung und Nachahmung. Junge Menschen lernen durch eigenes Ausprobieren und Erleben, begleitet von der Geduld und Erfahrung ihrer Ausbilder*innen.

Learning by doing. Man muss es machen. Egal welches Handwerk. So bekommt man die Handgriffe raus und die werden immer feiner. Man muss es halt oft machen. Je öfter desto besser.

Das wichtige war und das war bei meinem Vater genauso und jetzt auch bei meinen Söhnen. Das Wissen, das hast Du nicht vermittelt bekommen, Du hast es erlebt. Du probierst es aus, hast irgendetwas zusammengeschlossen und das Licht brennt. Und da hast Du dich dann gefreut. Das Kannst Du in Büchern dreimal lesen. Aber, wenn Du die erste Photovoltaik-Anlage montiert hast, dann ist das sehr viel Stolz.

Wenn heute ein junger Bub feilen Kann, flexen, schweißen Kann, wenn er sieht, welche statische Wirkung ein Bogen entfalten Kann. Man muss den Leuten eine Erlebniswelt geben. Sehen, erfahren, erleben.

Natürlich brauchen die am Anfang doppelt so lange, aber ich lasse sie immer probieren. Er lernt es ja nur so, indem er es selbst probiert. Und dann freut er sich und Du freust Dich auch und auch die anderen Mitarbeiter, wenn er es dann Kann.

Du darfst nicht alles mit der Gießkanne bekommen. Das ist nicht gut. Du musst auf ein paar Sachen selber draufkommen, dann bist Du nachher auch mehr motiviert, weitere Lösungen zu finden, schwierigere Aufgaben zu lösen.

Ich glaube, man muss den Jungen Freiheit geben, selbst zum Ziel zu gelangen.

Und dann, wenn Sie schon mehr Können, dann schicke ich sie selbst zum Kunden und das taugt ihnen dann auch, wenn sie sehen, dass sie alles alleine gemacht haben.

Die Theorie ist die Theorie und die Praxis ist die Praxis. Man Kann sich in der Theorie schon überlegen, wie es funktionieren Könnte, aber man muss in der Praxis dann schon einmal anpacken und angreifen. Man braucht ja auch in der Materialkunde, da musst Du ja auch den Rohstoff angreifen, damit Du weißt, ist das weich, ist das flexibel, ist das hart, Kann ich das anlehnen, muss ich dagegenhalten, wie schwer ist das. Ist das Holz, Rigips, wie ist der Hintergrund, dass der Schlauch oder der Schalter oder die Dose oder die Lampe halten. Das geht ohne Greifen und Fühlen gar nicht.

Wenn man vier Faltenwürfe modelliert hat, dann schaut der Fünfte richtig gut aus. Der sechste funktioniert dann wieder nicht mehr, weil man einen Knopf im Hirn hat, aber der Siebente passt wieder. Es braucht die Erfahrung, das Üben, das Gespür dafür.

4.3.4.4 DIE WEITERGABE DER LEIDENSCHAFT

Die Weitergabe von Leidenschaft bei der Wissensvermittlung ist ein entscheidender Faktor für die Motivation und Begeisterung sowie Identifikation der nächsten Generation mit ihrem Beruf. Obwohl sie eng verknüpft ist mit der Wissensvermittlung an sich und mit den Vorbildern als inspirierende Wirkung, verdient sie eine eigenständige Betrachtung. Leidenschaftliche Ausbildner*innen, die als inspirierende Vorbilder agieren, vermitteln nicht nur technisches Wissen, sondern auch die Freude und Begeisterung, die sie selbst für ihre Arbeit empfinden. Diese Leidenschaft wird durch die emotionale Verbindung zu Materialien, Techniken und den gemeinsam geschaffenen Endprodukten spürbar. Die Wertschätzung für das Geschaffene und die Anerkennung für handwerkliche Erfolge stärken sowohl den Stolz als auch die Motivation der Lernenden.

Und dieser Mitarbeiter, dem haben wir jetzt einen neuen Kollegen mitgegeben. Die arbeiten gemeinsam und da merkt man jetzt schon, dass auf den Neuen diese Euphorie, die Leidenschaft schon übergegangen ist. Der leidenschaftliche Mitarbeiter befruchtet mit seiner Leidenschaft den Neuen. Das ist wie so eine Staffelübergabe.

Ich glaube, dass die Lehrlinge eine Freude an dem haben, was sie tun und was sie schaffen. Wenn die vor einem Bauwerk stehen oder vor einer Schmiedearbeit, die gelungen ist, wo dann jeder sagt: „Wow, toll!", das ist mehr als Geld.

Wenn ein Chef ein Wissen über das alles hat und man zeigt es ihnen, dann kannst Du sie so begeistern, sodass sie am Schluss genauso viel Freude haben wie Du selbst.

Ich glaube, dass man auf das fertige Produkt stolz sein kann, das kann man dann auch mit geschwollener Brust präsentieren. Das steht, glaube ich, im Vordergrund.

Ganz wichtig ist auch, die Jungen ausprobieren lassen. Ich habe Kollegen, die sagen denen alles an. Wenn ich dem Jungen meines aufzwinge, dann wird er eine Kopie und eine Kopie ist immer das Schlechtere. Weil bei uns ist es so, ein jeder lässt seine Individualität, seine Persönlichkeit ins Werkstück einfließen. Das kann man ja gar nicht trennen.

Man muss sie auch ein bisschen ausprobieren und machen lassen, ein paar Quadratmeter Wand picken lassen auch, wenn es dann nix wird und man es noch einmal macht. Aber das ist eine ganz andere Motivation für die jungen Leute, als wenn er nur zuschaut und Fliesen schneidet. Das muss schon sein, man lernt ja nicht nur durch Zuschauen, sondern auch durch Tun und auch durch das falsche Tun. Das gehört dazu. Und Du musst natürlich als Betrieb attraktiv für die Jungen sein. Die neuesten Geräte und modernsten Anwendungen und so weiter. Wenn ein Tischler so eine Meister Eder Werkstätte hat, das interessiert ja keinen jungen Menschen.

4.3.4.5 WEITERGABE VON WERTEN

Die duale Berufsausbildung ist nicht nur eine fachliche, sondern bedeutet auch eine persönliche Entwicklung. Werte wie Respekt, Verantwortungsbewusstsein und Höflichkeit werden im täglichen Handeln vorgelebt und vermittelt.

Die Berufsbildung ist nicht nur eine fachliche Bildung, sondern auch eine Persönlichkeitsbildung.

Die Idealvorstellung ist die, dass ein Jeder in das Haus des Kundens reingeht, als wäre es sein Eigenes. Das sage ich ihnen immer. Geht hinein und macht es so, als wäre es Euer Haus. Und dann werden nicht so viele Fehler passieren. Also Du musst reingehen und denken, dass Du selber morgen da einziehst. Wie würdest Du das am liebsten haben.

Unser Meister hat mich vor Allem Eines gelehrt: Die Redlichkeit.

PERSPEKTIVEN DER FACHLITERATUR: EIN ABGLEICH

*Cardon (2008) zeigt, dass Leidenschaft für das Handwerk ansteckend wirken kann und die Begeisterung von erfahrenen Meister*innen eine zentrale Rolle spielt, um eine ähnliche Leidenschaft bei den Lernenden zu wecken (Cardon, 2008. S. 80). Diese Leidenschaft schafft nicht nur Motivation, sondern prägt auch die Werte und die Identifikation der Lehrlinge mit ihrem Beruf. In ähnlicher Weise argumentieren Breu und Yasseri (2023), dass eine harmonische Arbeitsleidenschaft dann entsteht, wenn Einzelpersonen eine starke Verbindung zu ihrer Arbeit verspüren, oft durch sinnvolle Interaktionen mit Mentor*innen (Breu und Yasseri, 2023, S. 14352).*

Die generationsübergreifende Weitergabe von Wissen im Handwerk wird in der Forschung als essenzieller kultureller und sozialer Wert beschrieben. Rojas (2022) hebt hervor, dass dieser Prozess nicht nur technische Fähigkeiten bewahrt, sondern auch die berufliche Identität stärkt und Gemeinschaften verbindet (Rojas, 2022, S. 96). Über den technischen Wissenstransfer hinaus umfasst dieser Prozess auch die Vermittlung von Werten und kulturellem Erbe. Diese Erkenntnisse decken sich mit den Ergebnissen von Smagina und Ludviga (2020), die zeigen, dass erfahrene Handwerker*innen nicht nur technische Fähigkeiten, sondern auch Werte und kulturelle Traditionen weitergeben, die für die Nachhaltigkeit des Handwerks unerlässlich sind (Smagina und Ludviga, 2020, S. 367). Dies spiegelt sich auch in der österreichischen Praxis wider, wo die Lehrlingsausbildung als kultureller Beitrag zur Gesellschaft verstanden wird (vgl. Dornmayr, 2023).

Die Verantwortung der älteren Generation, Wissen weiterzugeben, wird als zentraler Bestandteil der Ausbildung hervorgehoben. Diese Haltung wird in der qualitativen Studie von Smagina und Ludviga (2020) bestätigt (Smagina und Ludviga, 2020, S. 368). England (2023) zeigt, dass die emotionale Verbundenheit mit handwerklichen Techniken bei Handwerker*innen ein starkes Verantwortungsgefühl weckt, das oft als Verpflichtung wahrgenommen wird, das eigene Wissen weiterzugeben (vgl. England, 2023).

Die Weitergabe von Tacit Knowledge wird als zentraler Bestandteil des Handwerks hervorgehoben, der oft nicht in Worte zu fassen ist und durch praktische Anwendung, Beobachtung und Nachahmung weitergegeben wird. Jiang (2018) beschreibt, dass Handwerk „durch das tiefe Verständnis und die taktile Interaktion mit Materialien definiert wird" (vgl. Jiang, 2018). Diese implizite Wissensweitergabe ist besonders im dualen Ausbildungssystem Österreichs von Bedeutung, da hier Lehrlinge direkt von erfahrenen Handwerksmeister*innen lernen.

Bliem et al. (2014) betonen, dass die duale Ausbildung auf der engen Zusammenarbeit zwischen Betrieben und Berufsschulen basiert, wobei der Fokus auf der Praxisnähe und der unmittelbaren Anwendbarkeit des Erlernten liegt. Tacit Knowledge wird insbesondere durch Learning-by-Doing vermittelt, ein Prinzip, das von vielen Unternehmen hochgeschätzt wird (vgl. Bliem et al., 2014). Auch Sennett (2008) beschreibt, wie die Verbindung von Hand und Hirn in der handwerklichen Praxis zentral sind. In seinem Werk „The Craftsman" beschreibt er, wie Lernprozesse im Handwerk sowohl technische als auch emotionale Kompetenzen umfassen, was eine ganzheitliche Ausbildung ermöglicht. Diese Ansätze untermauern, wie wichtig das direkte Erleben und die aktive Einbindung in den Schaffensprozess sind, um das „stille Wissen" lebendig weiterzugeben (vgl. Sennett, 2008, S. 20–21).

Neben der Vermittlung von technischem „stillem Wissen" vermittelt das duale Ausbildungssystem zentrale Werte wie Pünktlichkeit, Verlässlichkeit und einen bewussten Umgang mit Ressourcen. Diese Werte werden nicht abstrakt gelehrt, sondern durch tägliche Praxis und das Vorbild der Ausbilder*innen in den Arbeitsalltag integriert, was wesentlich zur Persönlichkeitsbildung der Lehrlinge beiträgt (Dornmayr, 2023, S. 25). Smagina und Ludviga (2020) gehen noch weiter und argumentieren: „Die Wertevermittlung im Handwerk ist nicht nur auf technische Kompetenzen begrenzt. Sie umfasst eine soziale und ethische Dimension, die Lehrlinge zu verantwortungsvollen Mitgliedern ihrer Gemeinschaft formt" (S. 368). Dornmayr (2023) unterstreicht diese Perspektive und beschreibt die Persönlichkeitsbildung im dualen System als essenziell: „Ein wesentlicher Bestandteil der dualen Ausbildung ist die Persönlichkeitsbildung, die sich in Eigenschaften wie Respekt, Pünktlichkeit und Verlässlichkeit manifestiert und durch das kontinuierliche Vorbild der Ausbilder*innen gefördert wird" (vgl. Dornmayr, 2023). Die Diskussion verdeutlicht, dass die Weitergabe von Handwerkswissen im Rahmen der dualen Berufsausbildung eine essenzielle Quelle und Triebfeder der Leidenschaft darstellt. Handwerker*innen fühlen sich dabei durch ein tiefes Verantwortungsbewusstsein und die Verpflichtung motiviert, jungen Menschen eine fundierte Berufsausbildung zu ermöglichen und zugleich ihr kulturelles Erbe durch Wissensweitergabe zu bewahren. Die Leidenschaft zeigt sich im Engagement, in der Geduld und der Freude, mit der Ausbilder*innen ihre Lehrlinge begleiten und fördern. Durch ihre Vorbildwirkung inspirieren Ausbilder*innen junge Menschen, das Handwerk als Berufung zu verstehen. Leidenschaft wirkt dabei als treibende Kraft, die nicht nur Wissen und Fertigkeiten vermittelt, sondern auch Werte und Begeisterung weitergibt.

RELEVANZ FÜR DIE GESELLSCHAFT: DIMENSIONEN UND AUSWIRKUNGEN

Die duale Ausbildung in Österreich leistet einen wesentlichen Beitrag zur gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Stabilität. Sie ist ein ganzheitliches System mit weitreichenden Auswirkungen.

1. Fachkräftesicherung als Fundament der Wirtschaft

a. Vielfalt und Breite der Ausbildung

Gewerbe- und Handwerksbetriebe sind in Summe die größte praktische Schule in Österreich.

Laut dem ibw-Forschungsbericht 2023 betrug die Gesamtzahl der Lehrlinge in Österreich Ende Dezember 2022 108.085. Davon wurden 46.913 Lehrlinge – und damit fast die Hälfte aller Lehrlinge – in Betrieben von Gewerbe und Handwerk ausgebildet. Das macht die Handwerksbranche zur größten praktischen Schule des Landes mit einer beeindruckenden Vielfalt an Lehrberufen (Dornmayr, 2023, S. 13).

b. Langfristige Fachkräftebindung

*Es gibt eine hohe Übernahmequote von Absolvent*innen in den Ausbildungsbetrieben.*

Ein weiteres Kernelement des Handwerks ist die Bindung von Jugendlichen an ihre Ausbildungsbetriebe. Laut Hell et al. (2024, S. 5) „arbeiteten im ersten Monat nach Ausbildungsabschluss etwa 81 Prozent der Absolvent*innen der Abschlusskohorte 2020 weiterhin in ihrem Ausbildungsbetrieb. Nach zwölf Monaten lag dieser Anteil bei 58 Prozent, was deutlich über den Werten der früheren Kohorten liegt." Dieses Ergebnis zeigt, dass die duale Berufsausbildung zunehmend dazu beiträgt, junge Fachkräfte langfristig im Ausbildungsbetrieb zu halten und den Fachkräftebedarf zu sichern.

c. Erfolge auf internationaler Ebene

Spitzenleistungen bei EuroSkills und WorldSkills zeigen die internationale Wettbewerbsfähigkeit und das hohe Ausbildungsniveau im Handwerk.

Auch bei der Qualität setzt das Handwerk Maßstäbe: Jahr für Jahr zeigen die Erfolge bei den EuroSkills und WorldSkills, dass österreichische Handwerker*in-

nen zu den Besten der Welt gehören. Diese Spitzenleistungen bei Europa- und Weltmeisterschaften sind kein Zufall, sondern letztendlich das Ergebnis von Leidenschaft, meisterlichem Können und einem unermüdlichen Einsatz für das Handwerk. Ohne diese Leidenschaft wären solche herausragenden Leistungen einfach nicht möglich. Das Handwerk beweist: Hier entstehen nicht nur Fachkräfte, sondern Meister*innen ihres Fachs (vgl. Dornmayr, 2023).

2. Förderung von Werten und Persönlichkeitsbildung

a. Wertorientierte Ausbildung

Eigenschaften wie Verlässlichkeit, Pünktlichkeit, Respekt und Nachhaltigkeit werden vermittelt und vorgelebt.

Das Handwerk trägt entscheidend zur Vermittlung von Werten wie Verlässlichkeit, Pünktlichkeit, Nachhaltigkeit und Respekt bei. Diese Eigenschaften werden nicht nur in der Ausbildung gelehrt, sondern durch tägliches Vorleben verinnerlicht und in die Persönlichkeitsbildung der jungen Menschen integriert (Wagner, 2021, S. 46–48).

b. Integration von Migrantinnen und Migranten

Die Integration ethischer und sozialer Kompetenzen in die fachliche Ausbildung sichert eine ganzheitliche Qualifizierung der Auszubildenden.

Die duale Ausbildung integriert ethische und soziale Kompetenzen in die fachliche Ausbildung und ermöglicht eine umfassende Persönlichkeitsentwicklung. Sie trägt nicht nur zur Fachkräftesicherung bei, sondern fördert auch die soziale Integration, insbesondere von jungen Menschen mit Migrationshintergrund.

Laut der OECD-Studie „Unlocking the Potential of Migrants in Germany" (Bergseng et al., 2019. S. 3) ermöglicht das duale Ausbildungssystem nicht nur den Erwerb gefragter Fähigkeiten, sondern schafft auch soziale Netzwerke in Arbeitsumfeldern, die zur gesellschaftlichen Eingliederung beitragen.

Besonders im Handwerk werden praktische Fertigkeiten und kulturelle Werte vermittelt, die Migrantinnen und Migranten in ihrer beruflichen und persönlichen Entwicklung unterstützen. Mentoringprogramme und die enge Zusammenarbeit mit Betrieben stärken zusätzlich den Integrationsprozess (BIBB, 2023, S. A12.1).

3. Reduktion der Jugendarbeitslosigkeit

a. Beitrag zur sozialen Stabilität

Mit der dualen Ausbildung wird die Jugendarbeitslosigkeit reduziert bzw. auf niedrigem Niveau gehalten.

Die duale Ausbildung in Österreich trägt entscheidend zur Reduktion der Jugendarbeitslosigkeit bei und unterstützt die soziale Stabilität (Kainz und Rauner, 2019, S. 34). Mit einer Jugendarbeitslosenquote von 10,4 % im Januar 2024, einer der niedrigsten Quoten in der EU, beweist Österreich die Effektivität seines dualen Ausbildungssystems. Im Vergleich dazu verzeichnete Spanien mit 28,6 % die höchste Jugendarbeitslosenquote in der EU, gefolgt von Schweden (24,2 %), Portugal (23,3 %) und Griechenland (22,9 %), (WKO/Eurostat, 2024, S. 1).

b. Effiziente Integration in den Arbeitsmarkt

Die duale Ausbildung ermöglicht eine rasche Integration in den Arbeitsmarkt.

Die duale Ausbildung ermöglicht eine rasche Eingliederung junger Menschen in den Arbeitsmarkt. Laut dem deutschen Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) und dem Beitrag von Kainz und Rauner (2019) zum Thema „Bildung als Fachkräftesicherungsfaktor Nr. 1 – die duale Ausbildung in Österreich" leistet die berufliche Ausbildung einen wesentlichen Beitrag zur Integration ins Erwerbsleben und zur Sicherung der Zukunftschancen junger Menschen. Ein erfolgreicher Einstieg in die Arbeitswelt ist eine grundlegende Voraussetzung zur Realisierung individueller Berufs- und Arbeitschancen (BIBB-Datenreport 2023, S. A10.1.2; Kainz und Rauner, 2019, S. 34).

Die gezielte Kombination von Theorie und Praxis im dualen Ausbildungssystem schafft eine stabile Grundlage für den Übergang von der Schule in den Arbeitsmarkt. Laut Dornmayr (2023) ermöglicht diese Verknüpfung den Auszubildenden nicht nur eine fundierte Qualifikation, sondern auch den direkten Zugang zu langfristigen Beschäftigungsperspektiven. Absolvent*innen der dualen Ausbildung weisen eine signifikant höhere berufliche Stabilität auf als Personen ohne entsprechende Ausbildung (vgl. Dornmayr, 2023).

4. Innovations- und Wettbewerbsfähigkeit

a. Förderung betrieblicher Innovation

Die duale Ausbildung stärkt die Innovations- und Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen und der gesamten Volkswirtschaft.

Die duale Ausbildung ist ein zentraler Treiber für Innovation und Wettbewerbsfähigkeit in Österreichs Unternehmen und Volkswirtschaft. Sie ermöglicht die praxisnahe Entwicklung neuer Technologien und Arbeitsweisen direkt in den Betrieben, da die Auszubildenden während ihrer Lehrzeit Zugang zu modernster Technologie und Wissen erhalten (Kainz und Rauner, 2019, S. 35). Laut Dornmayr (2023) profitieren Betriebe durch die Integration von Lehrlingen, die frische Perspektiven und aktuelles Wissen aus der Berufsschule einbringen, was die Innovationskraft nachhaltig stärkt (Dornmayr, 2023, S. 131).

b. Weiterentwicklung bestehender Berufe

Die duale Ausbildung ist die effizienteste Form, um neue Berufe zu entwickeln und bestehende Berufe weiterzuentwickeln.

Die Flexibilität des dualen Systems erlaubt die kontinuierliche Anpassung und Entwicklung von Lehrberufen. Dies ist essenziell, um auf technologische und wirtschaftliche Veränderungen zu reagieren (Kainz und Rauner, 2019, S. 36). Dornmayr und Schmid (2014) zeigen, dass in Österreich regelmäßig neue Berufe eingeführt und bestehende an aktuelle Anforderungen angepasst werden, was die Attraktivität und Zukunftsfähigkeit der dualen Ausbildung sicherstellt (Dornmayr und Schmid, 2014, S. 95).

Zudem betonen Schinko und Heinrichs (2021), dass die duale Ausbildung durch die enge Kooperation zwischen Wirtschaft und Bildung eine Plattform für die Einführung innovativer Berufsfelder wie Green Jobs oder digitale Technologien bietet, was sowohl den Arbeitsmarkt als auch die Umweltpolitik positiv beeinflusst (Schinko und Heinrichs, 2021, S. 294).

5. Bewahrung und Weitergabe kultureller Identität

a. Pflege des kulturellen Erbes

Traditionen und implizites Wissen werden durch das Handwerk lebendig gehalten.

Traditionen und implizites Wissen, die wesentliche Bestandteile des Handwerks sind, werden durch die duale Ausbildung lebendig gehalten. Dieses Wissen wird

nicht nur in technischen Fertigkeiten sichtbar, sondern auch in den kulturellen und historischen Aspekten des Handwerks, die durch die enge Verbindung zwischen Betrieben und Berufsschulen weitergegeben werden. Bliem, Petanovitsch und Schmid (2014) betonen, dass die duale Ausbildung eine wichtige Rolle dabei spielt, das kulturelle Erbe zu bewahren, indem sie sowohl praktische Fertigkeiten als auch traditionelle Werte integriert und weitergibt. Diese Vermittlung stärkt nicht nur die Identität der Lernenden, sondern auch den sozialen Zusammenhalt und das Bewusstsein für die historische Bedeutung des Handwerks (Bliem et al., 2014, S. 68–70).

b. Generationsübergreifende Wissensweitergabe

*Leidenschaftliche Ausbilder*innen vermitteln nicht nur Techniken, sondern auch kulturelle Werte und Geschichten.*

Die generationsübergreifende Weitergabe von Wissen und Traditionen ist essenziell für die Erhaltung des Handwerks. Leidenschaftliche Ausbildner*innen vermitteln dabei nicht nur technische Fertigkeiten, sondern auch implizites Wissen, kulturelle Werte und Geschichten, wodurch die Lernenden eine stärkere Identifikation mit dem Beruf entwickeln. Laut Hell et al. (2024) und Schinko und Heinrichs (2021) ist die emotionale Bindung, die durch die Begeisterung der Ausbildner*innen entsteht, ein Schlüsselfaktor für die Motivation und langfristige Bindung der Auszubildenden an das Handwerk. Diese Weitergabe fördert nicht nur die Kontinuität von Traditionen, sondern stärkt auch die kulturelle Identität des Handwerks (Hell et al., 2024, S. 3; Dornmayr, 2023, S. 16; Schinko und Heinrichs, 2021, S. 294–296).

6. Stärkung von Schlüsselkompetenzen und Unternehmertum

a. Förderung von Entrepreneurship

Die duale Ausbildung stärkt die Schlüsselkompetenz Entrepreneurship.

Die duale Ausbildung in Österreich fördert unternehmerische Kompetenzen und bereitet junge Menschen auf eigenverantwortliches Handeln vor. Durch die Kombination von praxisnaher Ausbildung und theoretischem Unterricht entwickeln Absolvent*innen wichtige Fähigkeiten, die sie nicht nur zu Fachkräften, sondern auch zu erfolgreichen Unternehmer*innen machen (Kainz und Rauner, 2019, S. 36). Laut Dornmayr und Nowak (2020, S. 154) gründeten 32,4 % der selbstständig Erwerbstätigen in Österreich auf Basis ihrer dualen Ausbildung ein Unternehmen. Dies zeigt die Bedeutung dieser Ausbildungsform für die wirtschaftliche Dynamik des Landes: Im Jahr 2023 entfielen 40,5 % der Neugründungen – etwa 14.730 Unternehmen – auf die Sparte Gewerbe und Handwerk, wodurch die duale Ausbildung einen

entscheidenden Beitrag zur regionalen Wertschöpfung und gesellschaftlichen Stabilität leistet (WKO, 2023).

b. Grundlage für qualifizierten Gewerbezugang:

Die duale Ausbildung ist die wichtigste Säule für den qualifizierten Zugang zu Gewerbeberechtigungen.

Die duale Ausbildung ist in Österreich ein unverzichtbares Instrument für den qualifizierten Zugang zu Gewerbeberechtigungen (Kainz und Rauner, 2019. S. 36). Durch die Kombination von Lehrabschluss und praktischer Erfahrung werden Absolvent*innen optimal darauf vorbereitet, unternehmerische Tätigkeiten aufzunehmen. Diese Ausbildungsform vermittelt sowohl theoretische Kenntnisse als auch praktische Fähigkeiten, die für den erfolgreichen Einstieg in gewerbliche Tätigkeiten und die Erfüllung der Anforderungen der Gewerbeordnung unerlässlich sind (Schinko und Heinrichs, 2021, S. 300).

Die gesellschaftlichen Auswirkungen der dualen Ausbildung sind weitreichend. Sie schafft eine direkte Verbindung zwischen Bildungssystem und Wirtschaft und ermöglicht es Absolvent*innen, sich flexibel an die sich verändernden Anforderungen des Arbeitsmarktes anzupassen. Der Lehrabschluss dient häufig als Grundlage für weiterführende Befähigungsprüfungen oder Meisterqualifikationen, die in vielen Gewerben erforderlich sind. Dies unterstreicht die Bedeutung der dualen Ausbildung als wesentlichen Pfeiler der beruflichen Qualifikation und des Unternehmertums.

Darüber hinaus trägt die duale Ausbildung zur wirtschaftlichen Stabilität bei, indem sie die Fachkräfteversorgung in Gewerbe und Handwerk sicherstellt und gleichzeitig junge Menschen dazu befähigt, eigenständig Unternehmen zu führen. Die Ausbildung fördert nicht nur individuelle Karrieren, sondern unterstützt auch die regionale Wertschöpfung und den gesellschaftlichen Zusammenhalt, indem sie wirtschaftliche Dynamik und soziale Stabilität in Einklang bringt.

EXKURS: DIE HAND ALS ZEICHEN FÜR PRAKTISCHE INTELLIGENZ IM HANDWERKLICHEN PROZESS

Mit der Hand als des Handwerkers bzw. der Handwerkerin erstes und wichtigstes Werkzeug wird alles, was im Vorfeld geplant und konzipiert wurde, umgesetzt. In diesem Zusammenhang soll hier auf den Erwerb und die Erweiterung von praktischer Intelligenz durch die handwerkliche Tätigkeit eingegangen werden.

Besonders die Elemente der motorisch-koordinativen, manuell-mechanischen, technisch-konstruktiven Fähigkeiten der praktischen Intelligenz sind im Prozess der Herstellung einer handwerklichen Leistung unerlässlich. Alle diese Fähigkeiten sind an den erfolgreichen Einsatz der eigenen Hände gebunden. So spielt im Erwerb von handwerklichen Fähigkeiten der Erwerb von körperlichen Fertigkeiten eine ebenso entscheidende Rolle wie der Erwerb rein kognitiven, theoretischen Wissens.

Dieser Erwerb von Fertigkeiten, die mit den Händen umgesetzt werden, setzt ein gut ausgeprägtes Körpergedächtnis voraus. Handwerker*innen müssen in der Lage sein, einzelne Bewegungsmuster, die in der Regel Teil eines umfangreichen, komplexen Handlungsablaufes sind, präzise zu speichern und fließend abzurufen. Dies stellt eine wesentliche Anforderung an die tägliche Praxis der Handwerker*innen dar. Durch die ständige Erweiterung des handwerklichen Erfahrungsschatzes im Laufe eines Berufslebens muss diese Fähigkeit der Handwerker*innen auch im fortgeschrittenen Berufsleben weiterhin erhalten bleiben.

In der Wissenschaft können Inhalte des Körpergedächtnisses Teile des „tacit knowledge" –„stilles Wissen" eines Menschen sein. Dabei handelt es sich um Wissen oder Fertigkeiten, deren Abspeicherung und Abruf im Gedächtnis keinen bewussten kognitiven Prozessen unterworfen sein muss, im Gegensatz zu bewusstseinsgebundenen Gedächtnisinhalten.

Dementsprechend ist die Aneignung derartiger Fertigkeiten an das Beobachten und eigene Ausführen gebunden.

Anhand eines einfachen Beispiels lässt sich das leicht nachvollziehen. Beim Erlernen der Bearbeitung metallener Oberflächen mit dem Hammer nützt dem Lehrling das Wissen um die exakte Menge erforderlicher Kraft in Newton zur Erzeugung des optimalen Drucks in Pascal, um das gewünschte Ergebnis auf der Metalloberfläche zu erzeugen, gar nichts. Nur durch das Tun in Verbindung mit

den sichtbaren Ergebnissen seines Tuns auf dem Material, kann der Auszubildende durch eben dieses sensorische Feedback seine Ausführung in Richtung des gewünschten Ergebnisses anpassen. Alle diese Erfahrungsinformationen werden im Körpergedächtnis abgespeichert.

In seinem Buch „Mehr Ehre der Lehre" beleuchtet der ehemalige Direktor der Fachberufsschule für Holztechnik und Tischlermeister Mag. Josef Ganner die wichtige Rolle der Hand bei der Aneignung neuer Inhalte. So weist er darauf hin, dass der Prozess des „Begreifens" in seiner ursprünglichen Wortbedeutung auf das Erfassen durch die konkrete Tätigkeit des Angreifens, Berührens und Betastens durch die Hand zurückgeht. So können die Hände auch als sensorische Erkenntnisinstrumente, die dem Gehirn zuarbeiten, verstanden werden (vgl. Ganner, 2019, S. 176).

Die zuvor dargelegten Erkenntnisse verdeutlichen, dass Aussagen der handwerklichen Unternehmer*innen zur Wissensweitergabe im Handwerk oft die Wichtigkeit des Lernens durch Beobachtung und persönliche Erfahrung betonen. Im folgenden Zitat wird die optimale Art der Vermittlung, wie sie auch im System der dualen Ausbildung abgebildet wird, einfach und gut auf den Punkt gebracht:

„Wenn man in der Praxis Schulter an Schulter arbeitet."

Die Hand kann im Kontext des Handwerks als „denkende Hand" verstanden werden (vgl. Ganner, 2019, S. 176). Im Zusammenhang mit automatisierten Bewegungsabläufen, auf die vor Allem auch im Zustand des flows, wie unter 3.2 beschrieben, zurückgegriffen wird, scheint die Zuschreibung dieses Stellenwerts der Hand als eigenständig-autonom ausführendes Element im handwerklichen Prozess durchaus vertretbar.

Die folgenden Zitate verdeutlichen, wie die interviewten handwerklichen Unternehmer*innen ihre eigenen Erfahrungen mit der Hand als zentrales Instrument des Lernens, der Kreativität und des Könnens beschreiben.

4.3.4.6 DIE HAND ALS DENKENDE EINHEIT

Mit der Hand haben wir eine Fähigkeit erworben und diese Zuversicht, dass man mit der Hand viel machen kann, viel bewegen kann, das bringt viel Zuversicht, viel Selbstbewusstsein. Ich bin 74 und traue mir noch immer zu ein Haus zu bauen. Wenn ich ein Problem habe, dann kann ich es selbst lösen. Unser Leben liegt ganz in unserer Hand, für uns Handwerker.

So wie beim Klavierspielen oder beim Tennisspielen. Ich darf nicht bewusst denken, ich muss meinen linken Zeigefinger auf diese Taste legen, sondern ich muss das Stück beim Klavierspielen jetzt verstehen und dann muss das automatisch in die Hände reinfließen.

4.3.4.7 DIE HARMONIE VON HAND, HERZ UND HIRN

Wenn der Töpfer mit der Hand etwas formt und es gelingt ihm die Anwendung, es gelingt ihm das, was er machen will, das gibt Kraft, geht auf das Herz und strahlt zurück wieder auf die Aktivität, die Hand und Hirn machen.

Bei mir sind die Hände ganz wichtig. Ich musste immer etwas mit meinen Händen tun. Das reine Lernen, das Theoretische, das ist nichts für mich. Aber das ist alles eine Harmonie. Ich habe das halt schon relativ schnell an mir gemerkt.

Wenn die Hand was Schönes tut, dann spürt das auch das Hirn und das Herz. Das ist ein Kreislauf.

Wenn ich in der Aufgabe aufgehe, wenn das meine Hände so gelingen lassen, wenn es denn gelingt und man alles richtig macht, dann bin ich glücklich.

Es geht einfach um das Erschaffen mit den Händen und das fertige Ergebnis sehen, das ist natürlich etwas Schönes. Und natürlich freut man sich über sich selbst.

Du vollendest ja ständig was. Du beginnst etwas neu und veränderst es, bearbeitest es und Du hörst wieder auf, wenn es fertig ist. Das ist schon mal eine Leidenschaft, wenn man eine Freude hat, wenn man ein Produkt formt.

4.3.4.8 DIE LERNENDE HAND: ÜBUNG ALS SCHLÜSSEL ZUR ERFAHRUNG

Und das Lernen passiert beim Machen, beim Tätigwerden. Ich habe immer nur zu 80 Prozent einen Plan. Ein 100 Prozent Plan ist nie da. Im Tun kommen die Ideen. Das Tun und das Denken gehen da ineinander und das wachst. Und das ist nett, dass man in der Arbeit erfährt, dass man das, was man zuerst nicht zu Ende gedacht hat, dass das dann was wird. Es wird gut. Es findet sich zusammen. Und das motiviert dann.

Es braucht die Erfahrung, das Üben, das Gespür dafür. Wenn man zwei linke Hände hat und mit einem Stift keinen geraden Strich zeichnen kann, dann ist man wahrscheinlich fehl am Platz. Wahrscheinlich kann man es auch üben, wenn man die Geduld dafür hat.

Und das ist schon was, dass man da Dinge kreiert und auf die Welt bringt. Dinge, die einfach ungewöhnlich sind. Ich glaube, es ist ein menschliches Bedürfnis, dass Du

etwas kreierst, dass Du aus einfachen, auf den ersten Blick einfachen, Materialien mit Deinen Händen unglaubliche Dinge erschaffen kannst. Nur durch Know-How und durch Erfahrung. Da steckt ganz viel menschliches drinnen.

PERSPEKTIVEN DER FACHLITERATUR: EIN ABGLEICH

In der Literatur wird praktische Intelligenz als kognitive Fähigkeit beschrieben, sich an wechselnde Gegebenheiten anzupassen und komplexe Probleme durch technisch-praktische, organisatorische und handlungsorientierte Herangehensweisen zu lösen.

Kurz und prägnant bringt es Stamm (2015) in ihrem Beitrag „Praktische Intelligenz: Ihre missachtete Rolle in der beruflichen Ausbildung" auf den Punkt: „Wer jemals in der Praxis gestanden hat, weiß intuitiv, was manuelle Intelligenz ist" (Stamm, 2015, S. 20).

Laut Stamm (2015) umfasst dies „die Fähigkeit, komplexe Probleme im Alltag – in praktisch-technischer, konstruktiver, manuell-mechanischer und planerisch-organisatorischer Hinsicht – zu bewältigen, gute Lösungen für sie zu finden und diese auch in der Praxis umzusetzen" (Stamm, 2015, S. 20). Sie bildet somit einen zentralen Bestandteil des Handwerks, indem sie befähigt Theorie, Wissen und sensorische Erfahrungen in praktische Anwendungen und Lösungen umzusetzen.

Diese Intelligenz basiert auf einem Zusammenspiel von sensorischen Erfahrungen, stillschweigendem Wissen (tacit knowledge) und Fachwissen. Stilles Wissen bildet „das Herzstück der Praktischen Intelligenz" und fungiert als entscheidendes Verbindungselement zwischen Wissen und Könnerschaft. Es handelt sich um „hochkomplexes Wissen, das jedoch oft nicht in Sprache formuliert werden kann, und es zeigt sich vor allem in der Fähigkeit, Fachwissen anzuwenden, das durch stilles Wissen vermittelt wird" (Stamm, 2015, S. 29–32).

Emotionen und sensorische Erfahrungen ergänzen die manuelle Intelligenz und sind integraler Bestandteil der handwerklichen Praxis. Groth (2016) zeigt, dass „emotionale und sensorische Erfahrungen die Entscheidungsfindung, Risikobewertung und Problemlösungsprozesse in handwerklichen Praktiken moderieren und lenken" (Groth, 2016, S. 2895). Diese sensorisch-emotionale Integration wird im Handwerk besonders sichtbar, da die Hände nicht nur Werkzeuge, sondern auch Träger von Wissen und Emotionen sind.

Besonders im österreichischen Handwerk, das auf einem dualen Ausbildungssystem beruht, spielt die praktische Intelligenz eine entscheidende Rolle. Im dualen System wird das Wissen sowohl durch theoretische Unterweisung als auch durch praktische Anwendung in den Betrieben weitergegeben, was eine enge Verzahnung von stillschweigendem Wissen und fachlicher Kompetenz sicherstellt.

RELEVANZ FÜR DIE GESELLSCHAFT: DIMENSIONEN UND AUSWIRKUNGEN

Die Bedeutung manueller Intelligenz und motorischer Fertigkeiten wird häufig erst dann gesellschaftlich wahrgenommen, wenn ihr Rückgang spürbare Auswirkungen zeigt. Ihr Erhalt und ihre Förderung sind daher von grundlegender gesellschaftlicher Relevanz.

1. Rückgang manueller Intelligenz und motorischer Fähigkeiten

Der Rückgang manueller Intelligenz und motorischer Fähigkeiten bei Kindern und Jugendlichen wird durch zahlreiche Studien dokumentiert, darunter die MoMo-Studie (Motorik-Modul). Diese Langzeitstudie, durchgeführt am Karlsruher Institut für Technologie (KIT), untersucht seit 2003 die motorische Leistungsfähigkeit und körperlich-sportliche Aktivität von Kindern und Jugendlichen in Deutschland. Sie zeigt, dass etwa 80 % der Kinder die von der WHO empfohlenen 60 Minuten körperlicher Aktivität pro Tag nicht erreichen. Zusätzlich stagnieren motorische Fähigkeiten wie Ausdauer und Koordination seit 2003 auf einem niedrigen Niveau (Woll et al., 2024). Der Rückgang an körperlicher Aktivität bei Kindern wird auf den zunehmenden Einsatz digitaler Medien in Freizeit und Bildung zurückgeführt. Exzessive Bildschirmzeit korreliert direkt mit abnehmenden motorischen Fähigkeiten und der Entstehung von Übergewicht (D'Anna et al., 2024, S. 3).

Kinder, die weniger Zeit für körperliche Aktivitäten aufwenden, weisen Defizite in grundlegenden motorischen Fähigkeiten auf, was ihre Fähigkeit zur Durchführung komplexerer Bewegungen langfristig einschränkt (D'Anna et al., 2024, S. 7).

In einer europäischen Vergleichsstudie wird aufgezeigt, dass viele Bildungssysteme den Sport- und Werkunterricht in den Lehrplänen reduziert haben, was die motorische Entwicklung negativ beeinflusst (D'Anna et al., 2024, S. 5).

Die abehmende Bedeutung der Handschrift ist eine weitere Herausforderung. Studien zeigen, dass Handschrift nicht nur eine motorische Fertigkeit ist, sondern auch kognitive Prozesse fördert, die beim Tippen auf einer Tastatur nicht in gleichem Maße aktiviert werden. Laut Van der Weel und Van der Meer (2024)

führt das Schreiben mit der Hand zu einer stärkeren neuronalen Konnektivität als das Tippen auf einer Tastatur. Feinmotorische Bewegungen beim Schreiben aktivieren Frequenzbereiche wie Theta- und Alpha-Wellen, die für Lernen und Gedächtnis entscheidend sind, und fördern die sensorisch-motorische Integration durch taktile Rückkopplung. Diese Vorteile fehlen beim Tippen, da die Bewegungen weniger komplex sind und die sensorische Interaktion reduziert wird. Die Ergebnisse unterstreichen die Notwendigkeit, Handschrift im Bildungssystem aktiv zu fördern, um Feinmotorik und kognitive Entwicklung gleichermaßen zu unterstützen (Van der Weel und Van der Meer, 2024).

2. Diskussion zur Rolle des Werkunterrichts

Die Reaktivierung und Aufwertung des Werkunterrichts stellen eine zentrale Maßnahme dar, um die manuelle Intelligenz bereits von Kindesbeinen an gezielt zu fördern. Praktische Tätigkeiten wie der Werkunterricht bieten nicht nur die Möglichkeit, motorische Fähigkeiten zu verbessern, sondern stärken gleichzeitig Kreativität und Problemlösungsfähigkeiten, die für die persönliche und berufliche Entwicklung essenziell sind (D'Anna et al., 2024, S. 12).

Der anhaltende Rückgang motorischer Kompetenzen und manueller Fertigkeiten verdeutlichen die Dringlichkeit, diese Form des Unterrichts wieder verstärkt in den Bildungskanon zu integrieren. In Österreich setzt sich die Wirtschaftskammer Österreich (WKÖ) aktiv für eine frühzeitige Förderung hochwertiger praktischer Bildung ein. Ein solcher Ansatz könnte dazu beitragen, Kinder nicht nur motorisch, sondern auch kognitiv und kreativ besser auf die Anforderungen einer zunehmend technologisierten Welt vorzubereiten (WKÖ, 2016).

Studien zeigen deutlich, dass praktische Kindheitserfahrungen wie das Spielen mit Bausteinen oder die Mithilfe bei Reparaturen einen positiven Einfluss auf die spätere Wahl eines technischen Berufs haben. In einer Befragung gaben beispielsweise 66 % der Lehrlinge in technischen Berufen an, häufig mit Baukästen gespielt zu haben, während dies bei Lehrlingen in Büroberufen nur 36 % betraf. Ähnlich verhält es sich mit der Mithilfe bei Reparaturen: 43 % der Lehrlinge in technischen Berufen berichteten in ihrer Kindheit häufig bei Reparaturen mitgeholfen zu haben, verglichen mit nur 21 % in Büroberufen (Dornmayr und Rechberger, 2021, S. 93).

Erfolgreiche Initiativen wie *Spürnasenecken*, ein MINT-Bildungskonzept für Kinder, verdeutlichen die Relevanz eines praxisnahen Werkunterrichts. Ziel des Projekts ist es, frühzeitig Interesse an Naturwissenschaft, Technik und Handwerk zu wecken. Die Evaluierung der Spürnasenecken zeigt, dass Kinder, die an diesem praxisorientierten Programm teilgenommen haben, signifikant höhere naturwissenschaftliche Kompetenzen aufweisen als Kinder ohne vergleichbare Erfahrungen (öibf, 2022).

Diese Erkenntnisse bestätigen, dass praktische Bildungsansätze nicht nur motorische und kognitive Fähigkeiten fördern, sondern auch eine wesentliche Grundlage für die spätere Berufsorientierung bilden. Der frühzeitige Kontakt mit handwerklichen und technischen Themen spielt eine entscheidende Rolle bei der Entwicklung von Interesse und Fähigkeiten in diesen Bereichen und kann langfristig zur Sicherung des Fachkräftebedarfs beitragen.

4.3.5 Soziale Verantwortung und positive persönliche Beziehungen zu Kund*innen

Auffallend stark zeigt sich in den Ergebnissen die Wichtigkeit von persönlichen Beziehungen im beruflichen Kontext der Interviewpartner*innen. Sie zeigten als handwerkliche Unternehmer*innen eine starke Wertschätzung für die persönliche Einbettung in einen sozialen Raum. Dieser konstituiert sich aus positiven, langanhaltenden Beziehungen, die von Vertrauen, gemeinsamer Geschichte und dem gegenseitigen Austausch geprägt sind. Dabei sind persönliche Beziehungen zu Kunden und Kundinnen nicht weniger wichtig als persönliche Beziehungen zu betrieblichen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen.

Darüber hinaus wird dem Überschreiten von beruflich-geschäftlichen Kontakten hin zu privaten Beziehungen von den Interviewpartner*innen eine hohe Bedeutung zugeschrieben.

4.3.5.1 SOZIALE VERANTWORTUNG UND POSITIVE PERSÖNLICHE BEZIEHUNGEN ZU KUND*INNEN

Handwerkerinnen und Handwerker finden Freude und Erfüllung in den persönlichen Beziehungen, die ihre Arbeit begleiten. Diese Bindungen machen den Alltag lebendig und fördern die Leidenschaft für ihr Tun.

„Wie wird die Leidenschaft sichtbar?“ Durch die Arbeitsergebnisse, durch die Kundenzufriedenheit und auch ganz wichtig, durch die Verbundenheit mit Kolleginnen und Kollegen, Kunden und die ganzen Beziehungen, die man im Berufsleben erfährt.

An der gemeinsamen Freude am gelungenen Werk, weil Handwerk ist nichts für sich selber. Man arbeitet ja an einem Stück für einen Auftraggeber und dann, wenn es fertig ist oder schon entsteht, diese Freude zu erleben, dass wieder ein Stück gelungen ist.

Und ich habe ja zu vielen Kunden schon ein Freundschaftsverhältnis aufgebaut. Die erzählen mir alles.

Ich glaube, es ist der positive Zuspruch, den man bekommt, dass die Leute gern auf Einen zugehen. Und meine Kinder sehen beim Billa, dass ich immer mit allen tratsche und sagen: »Mama, Du kennst jeden!«

4.3.5.2 LANGFRISTIGE VERBINDUNGEN

Langjährige Beziehungen zu Kunden und Kundinnen und deren Familien sowie zu Mitarbeitenden zeigen die Kontinuität und Tiefe der sozialen Verbindungen im Handwerk.

Man lebt das doch ein bisschen mit. Man merkt, wenn Kinder auf die Welt kommen, wenn sie größer werden, wenn sie ausziehen. Man kriegt natürlich auch mit, wenn die Menschen älter werden und von einem Mal zum nächsten vielleicht nicht mehr da sind.

Im zweiten Lehrjahr hatte ich schon eigene Kunden, und die habe ich bis heute. Jetzt können Sie sich ausrechnen, wie lange das schon her ist. Ich habe 1973 begonnen.

Also erstens einmal haben wir ja Kunden, die wir schon über Jahrzehnte kennen und da kennen wir ja dann auch schon die Generationen. Da kommt ein Opa mit der Tochter und die kleinen Kinder stehen auch schon daneben und die bekommen ein Blumensträußel und das nächste Mal wissen sie schon, dass sie wieder mitgehen müssen, denn dann kriegen sie wieder ihr Blumensträußel.

Diese Kundin benähe ich schon fast 30 Jahre, und da wächst man mit der Familie mit.

4.3.5.3 GESCHÄFTLICHES UND PRIVATES VERSCHWIMMEN

Die Grenzen zwischen geschäftlichen und privaten Beziehungen sind im Handwerk oft fließend. Die Handwerker*innen nehmen intensiv am Leben ihrer Kundschaft teil.

Ob das nun die Geburt oder die Hochzeit und auch das Begräbnis war. Man muss ja da alles mitnehmen. Und da lebt man mit den Familien mit. Du hörst auch alles Private mit. Das ist so ähnlich wie wahrscheinlich beim Friseur oder beim Masseur oder sonst wo, dass wir im Leben unserer Kunden mitleben.

Viele Kunden sind dann mehr schon freundschaftlich, obwohl es ja eigentlich eine Geschäftsbeziehung ist. Die Grenzen zwischen geschäftlich und privat verwischen.

4.3.5.4 KUNDENZUFRIEDENHEIT ALS ZENTRALES ZIEL

Die Zufriedenheit der Kundschaft wird als das zentrale Ziel der handwerklichen Tätigkeit gesehen und als Maßstab für Erfolg betrachtet.

Der Erfolg ist dann, wenn es gut läuft, wenn die Leute zufrieden sind, Mitarbeiter und Kunden. Der größte Erfolg ist, wenn die Kunden zufrieden sind.

Man hat ja immer wieder Erfolgserlebnisse, wenn ich mal etwas schaffe, zum Beispiel bei einer Uhr, die wirklich schon sehr mitgenommen war, und der Kunde holt die dann ab und sagt: „Das ist wirklich meine Uhr?"

Ich sehe einfach, was unmittelbar nach meiner Arbeit passiert. Dann steht man mit dem Kunden gemeinsam vor dem Haus und der sagt, dass es wunderschön geworden ist.

4.3.5.5 KUNDENANERKENNUNG ALS MOTIVATION

Die Anerkennung und Wertschätzung durch die Kundschaft sind ein zentraler Motivationsfaktor. Sie bestärken die Handwerkerinnen und Handwerker in ihrer Arbeit.

Und das Feedback ist natürlich Klasse, wenn die sagen: „Das hat mir getaugt! Das haben Sie schön gemacht!"

Und dann kommt es an die Umsetzung und der Kunde ist jetzt schon überzeugt und sagt: „Ich habe schon gehört, Ihr seid ein außergewöhnlicher Betrieb!" Das ist doch schön! Da sind wir nicht irgendwer, sondern wir sind in der Nische jemand, den man kennt.

Aber auch, wenn der Auftrag nicht der Interessanteste ist, dann ist manchmal der Kunde so ein netter Mensch und man bekommt so viel Anerkennung.

Und ich habe ja Kunden gehabt, die 40, 45 Jahre da bei mir am Stuhl gesessen sind.

Wenn Kunden anrufen und unzufrieden sind, das macht mich ziemlich fertig. Und, wenn einer anruft und sagt, wie schön das ist, dann ist das das, warum man das macht.

4.3.5.6 VERANTWORTUNG FÜR DIE KUNDSCHAFT UND WERTEORIENTIERTES HANDELN

Die Verantwortung gegenüber den Kunden und Kundinnen ist tief in den Werten der Handwerker*innen verankert und wird mit hoher Priorität wahrgenommen. Dabei spielt eine werteorientierte Herangehensweise eine zentrale Rolle.

Meine Welt ist die, dass ich entschlossen bin mit meiner Biographie was Gutes zu machen.

Und, wenn ich nicht mit Dispersionsfarbe arbeite, dann erspare ich den Kunden das Wohnen im Plastiksackerl.

Man freut sich, wenn man merkt, man hat den Leuten in der Situation geholfen und denen gefällt das und die haben ein gutes Gefühl. Und das merkt man, dass man da selbst etwas Gutes gemacht hat und das ist ein schönes Gefühl.

Wir haben diesen positiven Aspekt, den haben wir als Motor, dass wir das heute in der Gesellschaft umsetzen können.

Der Unternehmer hat einen Auftrag übernommen, und er steht zu dem, was er zugesagt hat. Egal, welche unvorhergesehenen Dinge da noch auftauchen.

4.3.5.7 VERTRAUEN UND EMPATHIE IN DER KUNDENBEZIEHUNG

Emotionale Bindungen aufzubauen und Fürsorge zu zeigen, verleiht der Kundenbeziehung eine besondere Tiefe. Der direkte menschliche Kontakt wird dabei als bereichernd empfunden und stärkt die Beziehung zwischen Handwerker*innen und Kund*innen nachhaltig.

Es ist einfach so schön an unserem Beruf, wenn Menschen mit einer gewissen Erwartung hierherkommen und oft so ein bisschen niedergeschlagen sind. Und wenn sie dann rausgehen mit einem so tollen Gefühl, das ist das Schöne.

Am liebsten mache ich am Samstag die älteren Damen aus dem Altersheim. Wenn die da kommen, dann ist das für Viele etwas richtig Besonderes. Wenn Du Dir da Zeit nimmst, dann haben die so eine Freude! Da bekommt man so viel zurück.

In der Bestattung ist es eher der Weg. Da bekommt man von den Kunden, weil es halt sehr menschenbezogen ist, da bekommt man ein gutes Gefühl zurück.

Weißt Du, wie viele Kunden einfach den Schlüssel unter der Matte verstecken, und ich komme, wenn der gar nicht daheim ist? Das ist schon ein Vertrauen.

Ich kann es nur schwer erklären, was mich motiviert und es ist aber nicht das Geld, nicht das Geld. Es geht um den Dialog mit Kunden, um zu begreifen, wo das Problem des Kunden liegt und wie wir als Firma mithelfen können, das Problem zu lösen.

4.3.6 Soziale Verantwortung und positive persönliche Beziehungen zu Mitarbeiter*innen

4.3.6.1 ERWEITERTE FAMILIE

Ebenso wie persönliche Beziehungen zu Kunden und Kundinnen, spielen die Beziehungen zu Mitarbeiter*innen eine entscheidende Rolle als Quelle der Leidenschaft. Diese werden von den Interviewpartner*innen oft als familiär-freundschaftlich beschrieben und sind getragen von einer gemeinsamen Geschichte, die man miteinander über die Jahre gelebt hat:

In meinem Team, die sind alle so um die 40 und jeder hat Familie. Die sind alle mit mir einen Weg gegangen.

Mein erster Lehrling war ja wie eine Art Sohn von mir.

Ein Mitarbeiter von mir sagt, er war schon in vielen Betrieben, aber das kennt er so nicht. Und dem geht es nicht um das Geld und er sagt immer: „Das ist Familie! Ich fühle mich bei Euch wie Familie."

Ich sage immer, wir sind so klein, das ist meine andere Familie, die Firma.

Ein Mitarbeiter hat sich dann einmal scheiden lassen. Und genauso musst Du dann als zweite Familie, den auch auffangen.

4.3.6.2 FREUNDSCHAFT UND ZUSAMMENHALT

Teilweise ist es bei uns in der Firma so, dass meine Mitarbeiter nach der Arbeit gar nicht heimfahren, weil sie noch miteinander plaudern. Ich finde das schön so. Ich finde das gut so.

Es gibt ja auch mal einen schlechten Tag und dann solltest Du in Deinem Betrieb aufgefangen werden. Das ist ja ein guter Handwerksbetrieb, wo Du wieder aufgefangen und aufgerichtet wirst.

Nur das Handwerk ist zu wenig. Nur Autos schön herrichten, das reicht nicht, wenn man sonst kalt ist. Hinter einem Betrieb stehen Personen. Und die müssen sich mögen.

4.3.6.3 SOZIALE VERANTWORTUNG ZU MITARBEITER*INNEN

In den Interviews mit den handwerklichen Unternehmer*innen trat immer wieder die soziale Verantwortung gegenüber den Mitarbeitenden in den Vordergrund, die bewusst wahrgenommen und aktiv gelebt wird. Sie sehen sich in der Pflicht, für das Wohl ihrer Angestellten zu sorgen. Diese Verantwortung bildet eine wesentliche Grundlage der Leidenschaft für ihr Handeln.

Dadurch, dass wir ja doch ein paar Leute mehr sind, dadurch hat man einen Antrieb, weil man ja dann eine gewisse Verantwortung hat, für diejenigen, die angestellt sind, zu sorgen.

Man hat natürlich als Chef auch den Mitarbeitern gegenüber einer Verantwortung und die gilt es wahrzunehmen.

Was für mich aber das Schönste ist, ist, dass ich weiß, ich kann fünf Familien finanziell unterstützen.

4.3.6.4 SCHAFFEN VON PERSPEKTIVEN

Die Förderung von jungen Talenten und die Schaffung von Ausbildungs- und Arbeitsplätzen sind wesentliche Beiträge der Handwerker*innen zur Gesellschaft.

Wir schaffen Arbeitsplätze. Wir bieten jungen Leuten die Möglichkeit, eine Lehre bei uns zu machen.

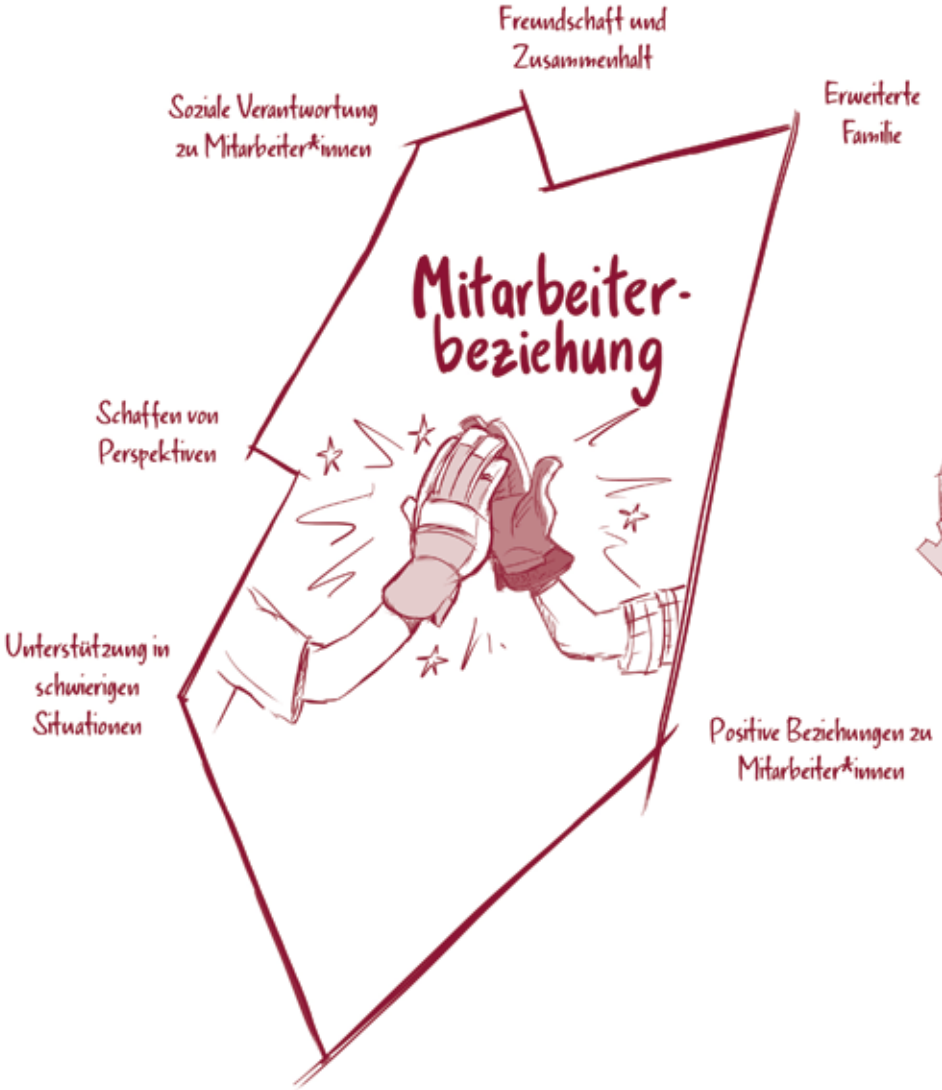
Und irgendwann einmal mit 20 Leuten, geht es nicht mehr um die Arbeitsstunden, sondern um die Verantwortung, die Du trägst.

4.3.6.5 UNTERSTÜTZUNG IN SCHWIERIGEN SITUATIONEN

Handwerkliche Unternehmer*innen zeigen eine besondere Empathie für Mitarbeitende in schwierigen Lebenslagen und unterstützen sie, wo immer es möglich ist.

Die soziale Komponente interessiert mich. Ich habe zum Beispiel einen Mitarbeiter, der hat ein bisschen Probleme und der kann nur bis um zwölf arbeiten und trotzdem stelle ich ihn an.

Das Herz denkt teilweise auch sehr stark. Teilweise mit mehr Herz als wirtschaftlich. In der Pandemie vor Allem, wo man gesagt hat, wie geht es für die Mitarbeiter weiter, und da hat der Unternehmer teilweise zurückgesteckt. Wir haben die Mitarbeiter gehalten und deswegen haben wir jetzt weniger Probleme als manch Anderer, wo das nicht so war. Weil unsere Mitarbeiter diese Wertschätzung haben, dafür, dass wir zu ihnen gestanden sind. Das kommt als Loyalität wieder zurück.



PERSPEKTIVEN DER FACHLITERATUR: EIN ABGLEICH

*„Die Beziehung der Handwerker*innen zu ihren Kund*innen ist durch sachkundige Beratung geprägt, aber auch durch Softfaktoren wie Menschenkenntnis und das richtige Gespür für die Anliegen und Möglichkeiten der Kund*innen." Mit diesen Worten beschreibt die UNESCO-Studie von 2016 eine zentrale Wertesäule in der Kundenbeziehung und unterstreicht die Bedeutung von Empathie und Fachkompetenz im Handwerk (vgl. Sandgruber, 2019, S. 40).*

Langfristige, vertrauensbasierte Beziehungen zwischen Handwerker*innen und ihren Kunden und Kundinnen sowie Mitarbeiter*innen fördern nicht nur Loyalität, sondern stärken auch das soziale und kulturelle Gefüge.

Ein zentraler Aspekt in der Arbeit von Smagina und Ludviga (2021) ist die soziale Verantwortung, die Handwerksunternehmer*innen gegenüber ihren Kund*innen übernehmen. Sie beschreiben das Handwerk als „Brücke zwischen kulturellem Erbe und modernen Bedürfnissen", wodurch die Verpflichtung entsteht, sowohl qualitativ hochwertige Produkte zu schaffen als auch die individuellen Erwartungen der Kundschaft zu achten (vgl. Smagina et al., 2021).

Taylor (2023) betont in diesem Zusammenhang, dass „Handwerksgemeinschaften auf gegenseitigem Respekt und einem tiefen Verständnis für die Bedürfnisse der Kundschaft basieren" (Taylor, 2023, S. 37). Diese Perspektiven verdeutlichen, wie stark die Verantwortung gegenüber Kunden und Kundinnen als bedeutender Wert im Handwerk verankert ist und zugleich wirtschaftliche wie kulturelle Werte miteinander verbindet.

Die Bedeutung positiver persönlicher Beziehungen wird durch Müller (2017) betont, der schreibt: „Das Handwerk verbindet Menschen durch gemeinsam geschaffene Werte und fördert dadurch langfristige Bindungen" (Müller, 2017, S. 37). Diese Aussage verdeutlicht, wie handwerkliche Tätigkeit nicht nur wirtschaftliche, sondern auch soziale Beziehungen stärkt.

Cupok (2000) bestätigt, das langfristige Bindungen zu Kunden und Kundinnen und deren Familien, die oft über Jahrzehnte bestehen, ein stabiles soziales Netzwerk schaffen und die wirtschaftliche Nachhaltigkeit fördern (Cupok, 2000, S. 4).

Laut dieser Erhebung sind Empathie und Menschlichkeit prägende Elemente der Kundenbeziehungen im Handwerk. Cupok beschreibt diese besondere Verbindung zur Kundschaft treffend: „Handwerksbetriebe schaffen durch ihre Arbeit nicht nur materielle Güter, sondern auch emotionale Verbindungen, die das Vertrauen und die Zufriedenheit ihrer Kund*innen stärken" (Cupok, 2000, S. 6).

Laut UNESCO Studie (2019) ist die Beziehung zwischen Unternehmenschef bzw. Unternehmenschefin und Mitarbeiter*innen in Handwerksbetrieben geprägt von persönlicher Nähe, gegenseitiger Loyalität und einer tief verwurzelten sozialen Verantwortung. Der Betriebsführer als Chef bzw. die Betriebsführerin als Chefin übernimmt dabei eine zentrale Rolle als Vorbild, Wissensvermittler*in und Ansprechperson für die Anliegen der Belegschaft. Die flachen Hierarchien und die überschaubaren Strukturen der Handwerksbetriebe ermöglichen eine direkte und vertrauensvolle Beziehungsebene zwischen Führung und Mitarbeitenden (vgl. Sandgruber et al., 2019, S. 40).

Smagina und Ludviga (2021) betonen: „Handwerksunternehmen tragen wesentlich zur lokalen Beschäftigung bei und fördern gleichzeitig die Entwicklung spezifischer handwerklicher Fähigkeiten" (S. 404). Durch ein unterstützendes Arbeitsumfeld stärken sie nicht nur die wirtschaftliche Stabilität ihrer Betriebe, sondern leisten zugleich einen bedeutenden sozialen Beitrag, was ihre Rolle als verantwortungsvolle regionale Akteure in der Gesellschaft hervorhebt (Smagina und Ludviga, 2020, S. 367; Cupok, 2000).

Die Ergebnisse zeigen, dass persönliche Beziehungen und soziale Verantwortung zentrale Triebkräfte der Leidenschaft im Handwerk sind. Langfristige Bindungen zu Kunden und Kundinnen sowie Mitarbeitenden, geprägt von Vertrauen und gegenseitigem Austausch, fördern Loyalität und stärken das soziale Gefüge. Gleichzeitig reflektiert die Verantwortung gegenüber Kunden und Kundinnen sowie Mitarbeitenden eine ethische Handwerkshaltung, die sich durch die Schaffung von Perspektiven, den Erhalt kultureller Werte und die Förderung gesellschaftlicher Stabilität auszeichnet. Handwerkliche Arbeit schafft nicht nur hochwertige Produkte, sondern auch emotionale Verbindungen, die Vertrauen und Zufriedenheit fördern, und zeigt damit, dass die positiven Auswirkungen des Handwerks weit über wirtschaftliche Ziele hinausgeht.

RELEVANZ FÜR DIE GESELLSCHAFT: DIMENSIONEN UND AUSWIRKUNGEN

Das österreichische Handwerk vereint wirtschaftliche Stärke mit sozialer Verantwortung und prägt durch Qualität, Nachhaltigkeit und soziale Werte das gesellschaftliche Gefüge.

1. Verantwortung gegenüber Mitarbeiter*innen

Österreichische Handwerksbetriebe haben während der Finanzkrise 2008 und der COVID-19-Pandemie eine bemerkenswerte Resilienz und soziale Verantwortung bewiesen, indem sie erhebliche Anstrengungen unternahmen, um ihre Mitarbeitenden trotz wirtschaftlicher Herausforderungen zu halten.

Laut einer Studie der KMU Forschung Austria im Auftrag der Wirtschaftskammer Österreich gaben 92 % der befragten Handwerksunternehmen an, von der Pandemie negativ betroffen zu sein, setzten jedoch häufig Maßnahmen wie Kurzarbeit ein, um Entlassungen zu vermeiden. Trotz realer Umsatzverluste, die im vierten Quartal 2022 bei mindestens 80 % der Unternehmen im Gewerbe und Handwerk festgestellt wurden, blieben die Beschäftigungszahlen relativ stabil. Dies unterstreicht die soziale Verantwortung der Handwerksunternehmen, Arbeitsplätze zu

sichern, selbst wenn dies private finanzielle Einbußen für die Unternehmer*innen bedeutete (KMU Forschung – Quartalsbericht, 2022).

Zu ähnlichen Ergebnissen kommt die Analyse der Arbeiterkammer über die Auswirkungen der Corona-Pandemie auf Beschäftigte. Die Bereitschaft der Handwerksunternehmen, ihre Mitarbeitenden auch in Krisenzeiten, selbst wenn dies finanzielle Einbußen für die Unternehmen bedeutet, zu halten, zeigt ihre tief verankerte Verantwortung. Das Handwerk beweist damit, dass es nicht nur ein wirtschaftlicher, sondern auch ein sozialer Stabilitätsfaktor in Österreich ist (Eichmann und Nowak, 2022).

2. Qualität und Vertrauen als Basis der Kundenbeziehung

Die Beziehung zwischen Handwerksbetrieben und ihren Kunden und Kundinnen geht über rein wirtschaftliche Transaktionen hinaus. Laut einer Market Studie über die Meisterausbildung von 2024 gaben 78 % der Befragten an, dass sie mehr Vertrauen in einen Betrieb haben, wenn er von einer Meisterin oder einem Meister geführt wird. Dieses Ergebnis verdeutlicht, dass die Meisterqualifikation nicht nur ein Symbol für Fachkompetenz, sondern auch ein entscheidender Faktor für das Vertrauen und die Loyalität der Kundschaft ist (Market Institut GmbH, 2024). Eine Bestätigung dieses Ergebnisses findet sich in der Studie von Haucap und Rasch (2019) aus Deutschland. Hier wird der Befähigungsnachweis als Qualitätsgarantie hervorgehoben, der Kund*innen vor unzureichend qualifizierten Anbieter*innen schützt und das Fehlerrisiko sowie Reklamationen reduziert.

3. Sozialer Zusammenhalt und generationenübergreifende Beziehungen

Handwerksbetriebe schaffen durch langfristige Beziehungen zu Kund*innen, deren Familien und Mitarbeitenden, eine Vertrauensbasis, die den sozialen Zusammenhalt stärkt. Werte wie Empathie, Verantwortung und Respekt prägen die Unternehmenskultur und wirken weit über den wirtschaftlichen Kontext hinaus. Die über Generationen hinweg aufgebauten Verbindungen fördern Loyalität, unterstützen die Weitergabe kultureller und sozialer Werte und sichern die regionale Verankerung sowie den Erhalt traditioneller Handwerkstechniken.

4.3.7 Region, Kultur und Tradition

In dem gelebten Wert der Sozialen Verantwortung zeigten die Ergebnisse der geführten Interviews bereits die Verbundenheit der handwerklichen Unternehmer*innen mit ihren Mitmenschen aus der Region. Seien es die Kunden und Kundinnen oder die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen des Betriebes. Es scheint aber noch weitere Komponenten der regionalen Verbundenheit für die Studienteilnehmer*innen zu geben. Diese betrifft die Verwurzelung mit dem eigenen Betriebsstandort in der Region, die oftmals durch die Familientradition eine besondere Bedeutung erhält. Die Region oder der Betriebsstandort per se wird als Teil der Identität betrachtet und trägt wesentlich zur Verwurzelung und Stabilität bei. Folgende Zitate verdeutlichen dies:

4.3.7.1 REGIONALE VERWURZELUNG

Handwerker*innen schöpfen aus ihrer Verbundenheit mit der Region Kraft und Inspiration:

Aber auch die Verbindung hier zum Haus, zum Grund, das treibt mich an.

Und ich fahre dann immer wieder daran vorbei und sehe, was ich da gemacht habe und das ist schon irrsinnig cool. Man sieht die fertige Arbeit tagtäglich.

Wenn ich da herinnen bin, das sind Mauern, verstehst, wenn ich an diese Verwurzelung des Platzes denke. Da herinnen hat es ein Blumengeschäft gegeben, das waren damals noch nicht wir, wir waren wo anders, aber hier bist Du hereingegangen und da war immer ein Blumengeschäft. Seit 1894 oder so. 1894, musst Du Dir vorstellen, war da schon ein Blumengeschäft. Und das merkst Du. Und Du gehst hinein und vorher war es ein Krankenhaus, also Du hast hier immer eine gewisse... weißt eh, da sind Leute gepflegt worden. Da bin ich schon ein bisschen abergläubisch auch und denke mir: „Das ist ein guter Platz! Das hat eine gute Ausstrahlung und gute Energie!“ Und es hat wirklich eine gute Energie. Und das ist Klasse! Ich gehe da in der Früh hinein und am Abend hinaus und bin glücklich.

Vor eineinhalb Jahren haben wir eine Madonna Statue gemacht. Und dann wurden die Gemeindegrenzen gesetzt und so wurde die dann versetzt. Und da ist eine ältere Dame vorbei gegangen und hat gesagt: „Na, endlich ist sie wieder bei uns!“ Die hat sich richtig gefreut, dass sie wieder auf ihrem Grund war, in ihrem Heimatgebiet. Alle waren glücklich, dass sie wieder zu Hause ist.

Aus der Region und für die Region.

Schauen Sie, wenn wir heute gemeinsam hier durch die Gegend fahren würden, dann würde es nicht ausbleiben, dass ich sagen würde: „Das Dach haben wir gemacht und das Dach auch" und zu jedem Dach gibt es eine Geschichte.

Wir arbeiten prinzipiell nur mit österreichischen Steinen.

Wir verarbeiten ausschließlich regionale Zutaten.

Zuerst war es die Garage der Großeltern, dann meine Garage, dann haben wir das ehemalige Kaufhaus in der Ortschaft gekauft, dann habe ich eine große Lagerhalle gebaut, dann haben wir eine angrenzende Halle dazu gekauft und dann hat am Ortsrand eine riesige Druckerei geschlossen und die haben wir jetzt gekauft und da sind wir jetzt mit allem Material. Und da bist Du schon stolz, wenn Du vorbei fährst und das riesige Logo siehst. Das ist der Erfolg.

4.3.7.2 KULTUR UND TRADITION

Die Werte von Kultur und Tradition sind tief mit dem Handwerk verbunden. Sie zeigen die Bedeutung der Weitergabe von Wissen, die Bewahrung alter Techniken und den Stolz auf die kulturelle Identität. Folgende Zitate verdeutlichen diese Verbindung:

Unser Anliegen ist es, das Handwerk auch zu den nächsten Generationen zu bringen, das traditionelle Handwerk, weil wir es einfach dringend brauchen, wenn wir unsere Baudenkmäler auch langfristig erhalten wollen.

Der Vater hat immer gesagt: „Die Keramik lässt sich nicht vertreiben. Sie wird immer wieder kommen." Denken wir an die Römer und lang davor. Man macht immer wieder die Keramik-Funde. Deswegen habe ich im Geschäft auch den Felsendom von Jerusalem hängen. Das sage ich den Jungen auch immer wieder.

Für mich ist es auch das Bewahren von Kultur und Tradition und die Weitergabe von Wissen und Können.

Unser Handwerk ist Teil unserer Kultur. Das hat ja bei uns auch einen geschichtlichen Hintergrund. Beim Meister lernen und Zünfte und so. Da können wir auch stolz drauf sein, dass wir das haben.

Ich durfte noch die alten Techniken lernen wie zum Beispiel Holzschindel-Dächer, ich durfte die auch selber machen und Holzschindeln produzieren. Das habe ich alles gelernt. Und, wenn Du dann mit einem Naturmaterial arbeitest und Du siehst, dass das funktioniert und kein Wasser durchkommt. Und, wenn Du dann siehst, dass es Betriebe gibt, die das garnicht mehr kennen, bei denen es wirklich nur noch um Quadratmeter-Verkauf geht. Das ist dann das, wo es mir weh tut. Ich werde diesen Weg nicht verlassen.

Wer die Vergangenheit nicht kennt, wird die Gegenwart nicht verstehen und kann die Zukunft nicht gestalten.

Es gibt einen guten Spruch eines Heimatdichters: „Wir ehren das Alte, grüßen aber das Neue und bleiben uns selbst und der Heimat stets treu."

Wir sind ein sehr traditionsreiches Handwerk und da ist der große Vorteil! Und da sind wir nicht die Einzigen, wenn ich da an die Schmiede oder die Zimmerleute denke. Da ist noch eine Leidenschaft für die Entstehung und die ganzen Traditionen mit behaftet. Damit sollte man sich identifizieren können, dann kannst Du das auch viel schöner leben.

Und wenn ich an einem alten Bauernhof arbeite, dann ist das wie ein Blick in die Vergangenheit. Dann schaue ich, wie die den Putz gemacht haben und wie die Zusammensetzung ist und sehe, dass er grobkörnig ist, wenn ich ihn in der Hand zerbrösle und das ist so ein Tüfteln und Forschen am Haus selber.

So ist Österreich nach dem Zweiten Weltkrieg wieder aufgebaut worden.

Ich selbst habe ja auch eine Zeit lang in der Restaurierung handwerklich gearbeitet und es ist einfach ein unglaublich schönes Gefühl, wenn man den ganzen Tag in einer Kirche gestanden ist, kalt und schmutzig und alles, aber man sieht am Abend das Ergebnis und das erfüllt Einen mit Stolz und mit Begeisterung.

Was richtig cool war, das waren die ganzen Parkanlagen in Schloss Marchegg für die Landesausstellung. Da haben wir alle Figuren gemacht. Das ist wunderschön geworden. Und die haben jetzt Gartenbautage und da werden die Figuren immer als Plakat hergenommen. Das ist dann so nachhaltig. Du siehst es dann immer wieder und überall.

Das ist schon eine ganz schwere, harte Arbeit, die mit viel Schweiß zusammenhängt und nicht einfach ist, aber der Lohn ist das entstandene Werk. Da geht es darum, dass ich sage, ich schaffe etwas, das für Jahrhunderte Bestand hat. Das ist das, das ich da so eine Freude damit habe. Und man muss auch mit Freude dabei sein, sonst geht es nicht. Wenn ich das nicht spüre, dann kann ich das auch nicht machen.

4.3.7.3 PERSÖNLICHE EINBETTUNG IN DIE FAMILIENTRADITION

Diese starke Wertschätzung der Interviewpartner*innen für das Leben und Erhalten von Kultur und Tradition zeigt sich ebenso in der Wertschätzung für die persönliche Einbettung in die Kontinuität einer Familientradition, aus der viel Kraft geschöpft wird:

Aber auch die Verbindung hier zum Haus, zum Grund, die Verantwortung gegenüber den Eltern, den Vorfahren, das war schon eine starke Triebfeder.

Und die Kraft schöpfe ich schon auch dadurch, dass die sechs Generationen vor mir schon so einen guten Job gemacht haben, die Marke aufzubauen, sodass wir von dem Allem zehren können und, dass es dadurch viel leichter für uns ist.

Die Quelle ist die Familie und das Erbe.

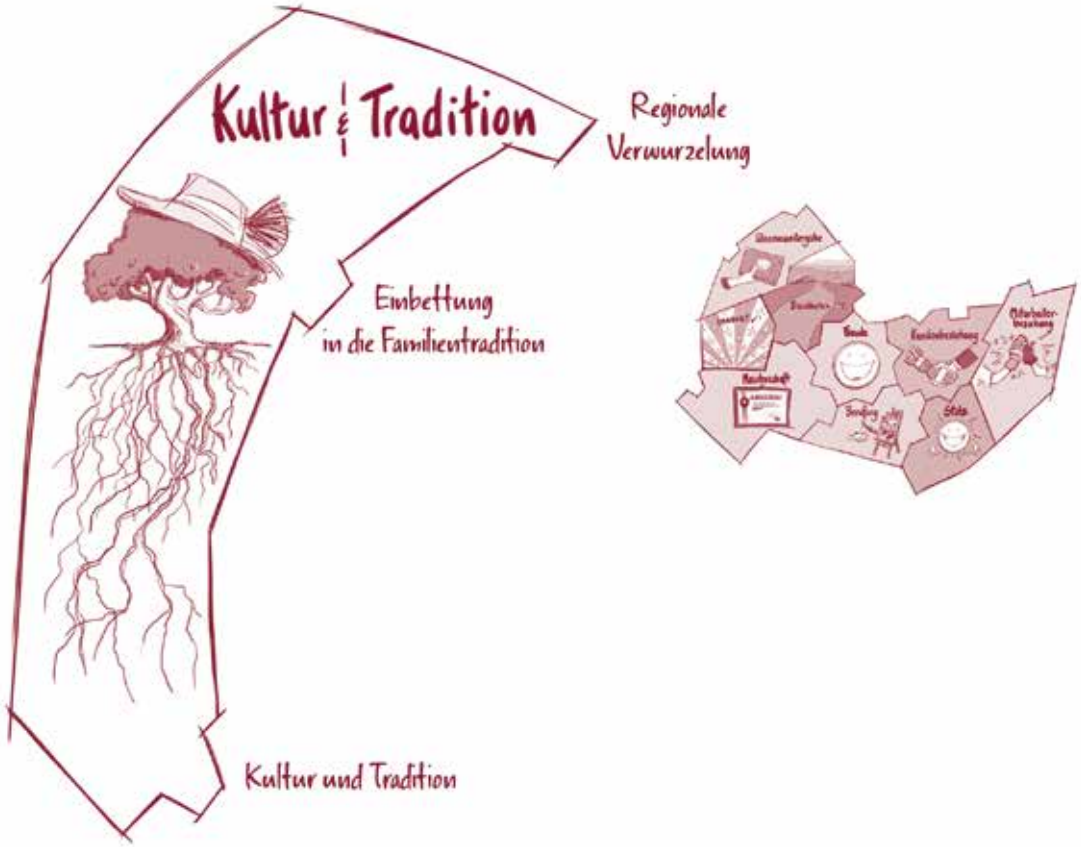
Es ist das Weiterführen von, oft nicht ganz ausgesprochenen, Familienaufträgen in Betrieben.

Das Dach vom Stift hat mein Ururgroßvater gemacht. Und über hundert Jahre später durften wir es sanieren.

Wenn ich heute mit meinem Enkelkind beim Heiligen Sankt Florian vorbeigehe, dann weiß er, dass der Opa diese Statue gemacht hat. Das ist schon sehr schön.

Ich wollte damals schon auch das Image der Familie und meines Vaters nicht zerstören, indem ich es nicht übernehme und sage: „Das ist zu brutal für einen jungen Schmied!“

Und der Grundgedanke des Familienbetriebes ist ja, dass man etwas schafft für die kommenden Generationen. Wir wohnen ja auch direkt neben dem Unternehmen. Das ist pure Emotion. Da geht es auch darum, dass ich den Standort erhalte.



PERSPEKTIVEN DER FACHLITERATUR: EIN ABGLEICH

Die Perspektiven der Fachliteratur bieten eine umfassende Untermauerung der in den Interviews gewonnenen Ergebnisse zu Region, Kultur und Tradition im Handwerk. Die Literatur zeigt deutlich, dass regionale Verwurzelung, kulturelle Traditionen und familiäre Bindungen zentrale Elemente sind, die das Handwerk prägen und stärken.

Zugleich sind sie zentrale Elemente, die die Identität der Betriebe prägen und die Leidenschaft für das Handwerk befeuern, indem sie eine tiefe emotionale Verbundenheit mit der Region, der eigenen Familiengeschichte und den überlieferten Werten schaffen.

Die regionale Verwurzelung wird in der Literatur als essenziell für die Resilienz und Anpassungsfähigkeit des Handwerks beschrieben. Die Studie „The Topicality of Craftsmanship" hebt hervor, dass Handwerksbetriebe oft als integraler Bestandteil ihrer lokalen Gemeinschaften agieren und durch die Bereitstellung von Arbeitsplätzen, Dienstleistungen und Produkten zur sozialen und wirtschaftlichen Stabilität beitragen (Corrente, 2020, S. 21).

Diese enge Verbindung mit der Region, sei es durch die Nutzung lokaler Materialien oder durch die Berücksichtigung kultureller und wirtschaftlicher Bedürfnisse, schafft nicht nur Vertrauen zwischen Handwerker*innen und ihrer Kundschaft, sondern gibt den Betrieben eine klare Identität. Gleichzeitig inspiriert sie die Handwerker*innen dazu, ihre Arbeit mit Engagement und Verantwortung auszuführen, indem sie sich als Teil der regionalen Gemeinschaft und ihrer kulturellen Werte verstehen (Rondi et al., 2024, S. 18). Die Autoren der Studie „Quo vadis Handwerk? Identität des Handwerks im Wandel" betonen zudem, dass die Nähe zur Region Vertrauen schafft, welche durch meisterliche Qualität vertieft wird und langfristige Beziehungen stärkt (Cramer und Müller, 2011, S. 21, 23).

Die Verbindung von Tradition und Innovation zeigt sich ebenfalls als eine zentrale Stärke des Handwerks. Die Literatur betont, dass Tradition nicht als starres Erbe verstanden werden sollte, sondern als ein dynamischer Prozess, der kontinuierlich an moderne Anforderungen angepasst wird. Dieser Prozess erlaubt es Handwerksbetrieben, kulturelle Werte zu bewahren und gleichzeitig neue Marktchancen zu erschließen (Corrente, 2020, S. 39). Auch Sennett (2008) unterstreicht, dass die Verbindung zwischen traditionellen Techniken und modernen Ansätzen das Handwerk mit einer tiefen Sinnhaftigkeit erfüllt und Handwerker*innen dazu motiviert, ihre Arbeit mit Stolz und Hingabe auszuführen (S. 31, 39).

Zu einem ähnlichen Ergebnis kommt die Definition der UNESCO, die Tradition im Sinne der Wissensvermittlung als einen dynamischen Prozess beschreibt. Dabei wird Wissen von einer Generation zur nächsten weitergegeben, kontinuierlich überprüft, angepasst und erweitert, um zukunftsfähig zu bleiben. Tradition ist demnach nicht statisch, sondern ein kulturelles Erfolgsprinzip, das die Symbiose von Bewährtem und Neuem ermöglicht (vgl. Sandgruber, 2019).

Die Restaurierung historischer Bauwerke und die Bewahrung kultureller Werte sind zentrale Tätigkeitsfelder des Handwerks, die weit über den rein technischen Aspekt hinausgehen. Sie tragen nicht nur zur Erhaltung des kulturellen Erbes und der regionalen Identität bei, sondern wirken auch als Inspirationsquelle, die die Leidenschaft der Handwerker*innen nachhaltig stärkt (Cramer und Müller, 2011, S. 39). Die Arbeit an solchen Projekten gibt ihnen das Gefühl, einen langfristigen Beitrag zur Gesellschaft zu leisten, der weit über den ökonomischen Nutzen hinausgeht. Dies befeuert nicht nur die Leidenschaft der Handwerker*innen,

sondern stärkt auch die Anerkennung und Wertschätzung ihrer Arbeit in der Gemeinschaft.

Die persönliche Einbettung in die Familientradition wird in der Fachliteratur als eine weitere zentrale Ressource beschrieben, welche eine tiefe Quelle der Leidenschaft im Handwerk darstellt. Rondi et al. (2024) betonen, dass Familienbetriebe als „Hüter der Tradition" fungieren und durch die aktive Weitergabe von Werten und Praktiken eine Brücke zwischen Vergangenheit und Zukunft schlagen. Diese Traditionen werden nicht nur bewahrt, sondern weiterentwickelt, was die Leidenschaft der Handwerker*innen nachhaltig stärkt (Rondi et al., 2024, S. 3–4). Sennett (2008) beschreibt, dass die emotionale Verbundenheit mit der Familiengeschichte und den überlieferten Techniken den Handwerker*innen nicht nur eine tiefe Identifikation mit ihrer Arbeit gibt, sondern auch ihre Motivation beflügelt, dieses Erbe mit Begeisterung fortzuführen (Sennett, 2008, S. 33).

Zusammenfassend bestätigt die Fachliteratur, insbesondere die Arbeiten von Corrente 2020, Rondi et al. (2024) und Sennett (2008), dass Region, Tradition und Kultur essenzielle Ressourcen für leidenschaftliche Handwerker*innen darstellen. Sie inspirieren nicht nur zu kreativen Höchstleistungen, sondern stiften auch Sinn und Identität.

RELEVANZ FÜR DIE GESELLSCHAFT: DIMENSIONEN UND AUSWIRKUNGEN

Das Handwerk ist eine tragende Säule der Gesellschaft und Wirtschaft in den Regionen, dessen Einfluss sich in beeindruckenden Zahlen und vielseitigen Leistungen widerspiegelt:

Regionale Wertschöpfung und wirtschaftliche Resilienz: Wie das Handwerk die Region stärkt

Regionale Wertschöpfung und Stärkung lokaler Wirtschaftskreisläufe:

- Mit einem Umsatz von 138,0 Mrd. EUR jährlich und einem Beitrag von 22,7 % zur Bruttowertschöpfung trägt das Handwerk wesentlich zur wirtschaftlichen Stabilität der Regionen bei.
- Investitionen in Höhe von 5,7 Mrd. EUR pro Jahr fließen teilweise direkt in lokale Wirtschaftskreisläufe und stärken die Resilienz gegenüber globalen Wirtschaftsketten.

Regionale Gründungsdynamik und Unternehmertum:

- Gewerbe und Handwerk treiben die regionale Wirtschaft mit beeindruckender Innovationskraft voran. Mit 47,2 % aller Start-ups in Österreich (19.263 von 40.792) zeigen sie eine außergewöhnliche Dynamik in Unternehmensgründung und -entwicklung.
- Darüber hinaus stellen sie mehr als ein Drittel aller Arbeitgeberunternehmen (57.954 von 156.049) und leisten damit einen entscheidenden Beitrag zur Beschäftigung und wirtschaftlichen Stabilität in der Region.

Schaffung von Arbeits- und Ausbildungsplätzen in der Region:

- Gewerbe und Handwerk sind zentrale Säulen des regionalen Arbeitsmarkts. Mit der Ausbildung von 50,4 % aller Lehrlinge in Österreich (46.666 von 92.575) sichern sie die berufliche Zukunft junger Menschen.
- Gleichzeitig beschäftigen sie 824.399 Menschen, was die Region als attraktiven Standort für Arbeit und Ausbildung stärkt.

Einnahmen und Steuern für Gemeinden und die Region:

- Die regionalen Betriebe generieren Einnahmen und Steuern, die direkt in die Weiterentwicklung von Gemeinden und regionaler Infrastruktur investiert werden.

Förderung von Nahversorgung und regionaler Infrastruktur:

- Handwerksbetriebe sichern die Versorgung mit regionalen Produkten und Dienstleistungen. Sie garantieren die Stabilität und Weiterentwicklung der regionalen Infrastruktur und schaffen Lebensqualität vor Ort.

Produktion hochwertiger regionaler Produkte und Dienstleistungen:

- Die Region steht für Qualität und Nachhaltigkeit. Mit einem Exporterlös von 6,7 Mrd. EUR pro Jahr tragen die hochwertigen Produkte und Dienstleistungen auch international zur Bekanntheit der Region bei.

Bewahrung und Weiterentwicklung traditioneller Handwerkstechniken:

- Die enge Verbindung zwischen historischer Verwurzelung und moderner Innovation ermöglicht die Weitergabe von Wissen und Techniken, die tief in der regionalen Kultur verankert sind.

Kontinuität, kulturelle Identität und Attraktivität der Region:

- Tradition und Kontinuität stärken die regionale Identität und bewahren kulturelle Vielfalt. Handwerk und Kultur prägen die Wurzeln und Zukunft der Region und machen sie attraktiv für den Tourismus.

Förderung von Nachhaltigkeit und wirtschaftlicher Resilienz:

- Durch nachhaltige Prozesse und regionale Produktion wird die Umwelt geschont und die Wirtschaft stabilisiert.

(Sämtliche Angaben vgl. WKO, Gewerbe und Handwerk, Kennzahlen, 2025)

Diese quantifizierten Beiträge zeigen, wie das Handwerk nicht nur die Regionen stärkt, sondern auch einen nachhaltigen und zukunftsorientierten Lebensraum schafft.

4.3.8 Nachhaltigkeit und Umweltschutz

Obwohl die regionale Verwurzelung des Handwerks bereits zahlreiche nachhaltige Effekte mit sich bringt, ist es wichtig, den Beitrag des Handwerks über die regionale Perspektive hinaus zu betrachten. Nachhaltigkeit wird von den Handwerker*innen nicht nur regional, sondern ebenso unabhängig von geografischen Grenzen gedacht. Für viele Interviewpartner*innen ist Nachhaltigkeit mehr als eine berufliche Verpflichtung – sie ist ein Lebensprinzip und eine Quelle der Inspiration. Die Interviews verdeutlichen, wie tief die Werte der Nachhaltigkeit im Handwerk gelebt sind. Die Verantwortung, die Umwelt zu schützen, ressourcenschonend zu arbeiten und aktiv zur Energiewende beizutragen, gibt ihrer Arbeit eine sinnstiftende Tiefe. Es sind diese gelebten Werte, die das Handwerk zu einer unverzichtbaren Kraft in der Bewältigung globaler Herausforderungen machen.

4.3.8.1 DER SCHLÜSSEL ZUR ENERGIEWENDE

Das Mitgestalten der Energiewende gibt Handwerker*innen das Gefühl, etwas Sinnstiftendes zu schaffen. Ihr Einsatz und ihr Verantwortungsbewusstsein für die Zukunft macht sie zu Vorbildern – nicht nur in der Technik, sondern auch im gesellschaftlichen Wandel. Diese Verantwortung ist eine zentrale Triebfeder ihrer beruflichen Leidenschaft:

Mich begeistert diese ganze Alternativenergie-Geschichte. Ich will einer sein, der den Leuten erklärt: „Da muss kein Feuer mehr brennen, damit es warm wird. Das ist nicht mehr notwendig." Wir haben eine Branche, die ist einfach unheimlich cool, weil wir einfach die Branche sind, die sich dem Klimawandel entgegenstemmt.

Ich glaube, dass das Handwerk der Schlüssel zur Energiewende ist, weil wir die Technologien nicht nur entwickeln, sondern auch umsetzen. Ohne Handwerk funktioniert das einfach nicht.

Ich meine, das Handwerk ist der Umsetzer des Klimawandels, da kann jeder mitanpacken und auch leistungsorientiert. Und ich glaube, diese Werte, auch die Wertschätzung, da gehört in der Gesellschaft daran gearbeitet und das Handwerk bietet da wirklich eine Chance, damit unsere Kinder es einmal besser haben und glücklich sind.

Ich sage zu jungen Leuten immer gerne: „In diesem Beruf kann man ein Leben lang sinnstiftend, bei sehr gutem Verdienst, so einen richtigen green job haben und damit wirklich beitragen, unsere Welt zu verbessern. Weil unser Gewerk ein Schlüsselgewerk ist, um die Klimawende zu schaffen." Es ist nun mal ein toller Beruf für junge Menschen, die technisches Interesse haben und die irgendwo auch mitleben wollen an diesen Veränderungen der Technik und der Veränderung der menschlichen Werte, der Gesellschaft und unserer Einstellung zu diesen Dingen.

4.3.8.2 RESSOURCENSCHONEND UND UMWELTBEWUSST

Die bewusste Wahl von Materialien, die Wertschätzung von Ressourcen und der sorgsame Umgang damit, spiegeln nicht nur die Werte der Handwerker*innen wider, sondern sind tief mit deren Leidenschaft für das Handwerk verbunden:

Natürliche Zutaten, Keine Backmischungen, regionale Lieferanten. Das sind ja alles Werte, die wir leben und die leben wir aber privat auch, dass wir nicht im Supermarkt einkaufen, sondern auf den Markt gehen.

Ich schaue auf die Umwelt. In allen Bereichen, diese Materialien, die wir haben, wir vergiften unsere Welt, wir brauchen drei Planeten. Und da bin ich in meinem Handwerk übermotiviert, dass das auch abgesichert ist. Dass das aufgezeigt wird und substituiert. Diese omnipräsenten Giftstoffe, das ist eine Reise ohne Wiederkehr. Vor 35 Jahren hab' ich damit begonnen. Diese Nische Naturfarben, darüber hat sich ja niemand Gedanken gemacht. Das war für mich so spannend, dass ich alles verändert hab'. Vor 35 Jahren. Bis heute.

Ich denke da an den Begriff „Farbenpest". Das Kann es ja nicht sein, dass wir allerorts diese synthetischen, schreienden Farbtöne haben.

Und es ist doch in jedermanns Interesse, dass er ein Produkt hat, das nachhaltig gemacht ist. Wir haben ja Vorbildwirkung, weil bei uns hat die Nachhaltigkeit immer eine Rolle gespielt. Wegwerfen ist in unserer Familie ein NoGo und für alle andere auch. Das tut man einfach nicht.

Ich bin ja Malerin in der 4. Generation. Mein Vater hat begonnen mit Erdpigmenten und ist immer weiter draufgekommen, dass das viel besser ist.

4.3.8.3 KREISLAUFWIRTSCHAFT IM HANDWERK

Die Möglichkeit, langlebige und umweltschonende Produkte zu schaffen, inspiriert und gibt der Arbeit eine sinnstiftende Bedeutung:

Ich denke, wir haben von der Keramik her ein wirklich tolles Produkt. Was Nachhaltigkeit, Produktion umweltschonend und so weiter und die Recycle-Geschichte, da haben wir mit unserem Produkt überhaupt Kein Problem.

Ich habe das Gefühl, ich mache etwas Sinnvolles, weil ich nachhaltige Produkte im besten Sinne mache. Nicht irgendetwas, das man zwei Jahre später in den Mixer schmeißt und recycelt.

Und, wenn man sich die Industrie anschaut, da werden Serien für fünf Jahre konzipiert, nach fünf Jahren kommen sie auf jeden Fall aus dem Sortiment, weil es die Leute nicht mehr kaufen. Und dann schmeißen die Leute die komplette Serie weg, weil die kann man nicht mehr nachkaufen und müssen sich eine neue Serie kaufen.

So wie wir heute bauen, ist das ein absoluter Irrweg. Man kennt das ja auch aus der Ernährung. Ich sag immer, die großen Tätigkeitsfelder sind Ernährung, Bekleidung, Bau – heute auch Verkehr. Wie produzieren wir? Und, wenn wir darüber reden, was resilient ist, dann hat hier Handwerk ein unheimliches Potential.

PERSPEKTIVEN DER FACHLITERATUR: EIN ABGLEICH

„Das Handwerk hat eine lange Nachhaltigkeitstradition. Wir sind seit jeher der Gegenentwurf zur Wegwerfgesellschaft. Wir reparieren, restaurieren und verlängern die Lebensdauer von Produkten, wodurch ein wesentlicher Beitrag zur Ressourcenschonung und zur Umsetzung von Nachhaltigkeitszielen geleistet wird", so bringt Bizer die Bedeutung der Nachhaltigkeit im Handwerk prägnant auf den Punkt (Bizer et al., 2023, S. 18).

Dies spiegelt eine der Grundsäulen des Handwerks wider, das durch seine traditionsbewusste und zugleich innovative Herangehensweise in der Lage ist, aktuelle gesellschaftliche Herausforderungen wie den Klimawandel und den Ressourcenschutz aktiv anzugehen. Die Studie von Kragulj und Grill (2021) unterstreicht, dass Nachhaltigkeit nicht nur ein fundamentaler Bestandteil der Geschäftsmodelle im Handwerk ist, sondern auch eine unternehmerische Notwendigkeit: „Nachhaltigkeit wird immer mehr zu einem gesellschaftlichen und politischen Imperativ, den Unternehmen adressieren müssen, um erfolgreich bestehen zu können" (Kragulj und Grill, 2021, S. 1).

Die Umsetzung der Energiewende ist ein Bereich, in dem das Handwerk eine Schlüsselrolle einnimmt. In der Studie von Cramer und Müller (2011) wird bereits 2011 betont: „Die Umsetzung der Energiewende erfordert nicht nur technologische Innovationen, sondern auch die praktische Expertise des Handwerks bei der Installation und Wartung von Technologien für erneuerbare Energien," (Cramer und Müller, 2011, S. 16). Durch die Kombination von lokalem Fachwissen und innovativen Lösungen wird eine direkte Verbindung zwischen globalen Zielen und regionaler Umsetzung geschaffen. Diese enge Verbindung fördert nicht nur die Identifikation der Handwerker*innen mit ihren Projekten, sondern stärkt auch deren Engagement.

Die Studie „Klimafitte Fachkräfte für den Bausektor", eine Erhebung der Österreichischen Energieagentur 2024, streicht die essenzielle Rolle des Handwerks bei der Umsetzung der Energiewende hervor. „Die Kombination von lokalem Fachwissen und innovativen Lösungen schafft eine direkte Verbindung zwischen globalen Zielen und regionalen Umsetzungen, wodurch das Engagement und die Identifikation mit den Projekten gestärkt werden" (Altmann-Mavaddat et al., 2024, S. 16). Gleichzeitig zeigt die Studie, wie nachhaltige Praktiken wie die Verlängerung von Produktlebenszyklen und der bewusste Einsatz von Materialien traditionelle Werte mit modernen Anforderungen in Einklang bringen können: „Traditionelle Werte wie Langlebigkeit und Qualität werden mit modernen ökologischen Ansprüchen verbunden" (Altmann-Mavaddat et al., 2024, S. 18).

Ressourcenschonung und Kreislaufwirtschaft sind weitere zentrale Strategien des Handwerks. Laut Kragulj und Grill (2021) gehört „die Substitution durch erneuerbare Energien und natürliche Prozesse" zu den Kernstrategien nachhaltiger Geschäftsmodelle (S. 17). Bizer et al. (2023) heben hervor, dass „durch die Verlängerung von Produktlebenszyklen, Reparatur und Wiederverwendung maßgeblich zur Ressourcenschonung und Abfallreduktion beigetragen wird" (S. 17). Diese Ansätze spiegeln die Fähigkeit des Handwerks wider, innovative Reparaturmethoden zu entwickeln und Materialkreisläufe zu schließen, was es zu einem Vorreiter in der Kreislaufwirtschaft macht (Bizer et al., 2023, S. 18).

Die Studie von Prados-Peña et al. (2022) bietet eine umfassende Perspektive auf die Dimensionen der Nachhaltigkeit im Handwerk, basierend auf einer bibliometrischen Analyse und systematischen Literatursichtung. Sie zeigt auf, dass Nachhaltigkeit im Handwerk tief in traditionellem Wissen und Praktiken verwurzelt ist und eine Brücke zwischen kulturellem Erbe und modernen Herausforderung darstellt: „Sustainable crafts are rooted in traditional knowledge and practices, combining cultural heritage with contemporary sustainable goals" (S. 2).

Nachhaltiges Handwerk wird als Brücke zwischen Tradition und Innovation beschrieben, wobei die Langlebigkeit von handgefertigten Produkten und ihre zeitlose Ästhetik zentrale Aspekte sind (S. 3). Darüber hinaus sieht die Studie nachhaltiges Handwerk als Vorbild für andere Branchen und betont dessen Potenzial, den Übergang zu nachhaltigeren Gesellschaften zu fördern: „Craft can be a catalyst for the transformation toward more sustainable societies" (Prados-Peña et al., 2022, S. 4).

Zusammenfassend zeigt sich, sowohl in der Literatur als auch in dieser Erhebung, dass das Handwerk durch seine traditionsbewusste und zugleich innovative Herangehensweise eine Schlüsselrolle in der nachhaltigen Transformation von Wirtschaft und Gesellschaft spielt. Es verbindet Werte wie Langlebigkeit, Qualität und Ressourcenschonung mit modernen ökologischen und sozialen Anforderungen und ist damit nicht nur ein treibender Faktor für die Energiewende, sondern auch ein Vorbild für nachhaltiges Wirtschaften in anderen Branchen. Darüber hinaus wird Nachhaltigkeit im Handwerk nicht nur als Herausforderung, sondern auch als bedeutender Motivationsfaktor wahrgenommen. Der verantwortungsvolle Umgang mit Ressourcen, die Verlängerung von Produktlebenszyklen und die Verbindung von traditionellen Werten mit modernen ökologischen Zielen schaffen Sinnstiftung und Stolz bei den Handwerker*innen. Nachhaltigkeit wird damit zur Quelle von Begeisterung und Leidenschaft, die Handwerker*innen dazu antreibt, mit ihrem Wissen und ihren Fähigkeiten aktiv an einer nachhaltigen Zukunft mitzuwirken.

RELEVANZ FÜR DIE GESELLSCHAFT: DIMENSIONEN UND AUSWIRKUNGEN

Nachhaltigkeit und Umweltschutz im Handwerk haben tiefgreifende Auswirkungen auf Wirtschaft und Gesellschaft. Das Handwerk spielt eine zentrale Rolle in der nachhaltigen Transformation. Die Dimensionen dieser Relevanz lassen sich in mehrere Ebenen unterteilen:

Ökologische Dimension: Klimaschutz und Ressourcenschonung

Laut der Studie von Altmann-Mavaddat et al. (2024), Klimafitte Fachkräfte für den Bausektor, spielt der Bausektor in Österreich eine zentrale Rolle bei der Reduktion von Treibhausgasemissionen. Die Implementierung erneuerbarer Technologien, insbesondere von Photovoltaikanlagen und thermischen Sanierungen, ist ein wesentlicher Bestandteil der Roadmap zur Erreichung der Klimaziele bis 2030 und 2040. Die Studie hebt die Bedeutung dieser Maßnahmen für die Erreichung einer klimaneutralen Zukunft hervor (Altmann-Mavaddat et al., 2024, S. 10–14).

Die Bedeutung des Handwerks als Schlüsselfaktor für die Energiewende wird in der Studie „Energie in Österreich 2024 – Zahlen, Daten, Fakten" des BMK hervorgehoben. Besonders betont wird der Ausbau erneuerbarer Energien, wie etwa Photovoltaik, die zwischen 2022 und 2023 ein Wachstum von 60,7 % verzeichneten. Ohne die praktische Expertise und Umsetzung durch das Handwerk vor Ort wäre dieser Fortschritt nicht möglich gewesen. Die Studie unterstreicht die unverzichtbare Rolle des Handwerks in der Installation und Wartung umweltfreundlicher Technologien (BMK, 2024, S. 14–16).

Soziale Dimension: Bildung und Vorbildfunktion

Die Zahl der Lehrlinge in technologiegetriebenen Handwerken, die entscheidend für die Energiewende sind wie z. B. Elektrotechnik, ist in den letzten fünf Jahren um 16,2 % gestiegen und in der Installationstechnik um ca. 10% (Lehrlingsstatistik WKÖ, 2024). Meister- und Befähigungsprüfungen in diesen Bereichen erfahren eine wachsende Nachfrage, was auf ein gestiegenes Bewusstsein und Interesse an nachhaltigen Berufen hinweist.

Wirtschaftliche Dimension: Innovationskraft und Wertschöpfung

Die steigende Nachfrage nach erneuerbaren Energien und energieeffizienten Technologien treibt Unternehmensgründungen in diesen Bereichen voran und zeigt die Anpassungsfähigkeit des Handwerks an nachhaltige Marktanforderungen. In den letzten fünf Jahren stieg die Anzahl der Unternehmen z. B. im Bereich der Elektrotechnik um 23,5 %.

Reparatur und Kreislaufwirtschaft

Durch Initiativen wie den Handwerkerbonus bzw. Reparaturbonus können Handwerksbetriebe ihre Rolle in der Kreislaufwirtschaft ausbauen. Nachhaltige Geschäftsmodelle, die auf Recycling und Reparatur basieren, erhöhen die Wettbewerbsfähigkeit und erschließen neue Märkte (Kragulj und Grill, 2021).

4.3.9 Die Gemeinschaft der Handwerker*innen

Die wahrgenommene Gemeinschaft der Handwerker*innen zeigt sich in den Interviews als eine weitere, starke Triebfeder für die Leidenschaft der handwerklichen Unternehmer*innen. Dabei geht es um den gelebten Wert der Gemeinschaft von Gleichgesinnten, die in ihrer Leidenschaft zum handwerklichen Unternehmertum verbunden sind. Sich gegenseitig beizustehen, voneinander im Austausch zu lernen oder als Gemeinschaft Interessen nach außen zu vertreten, sind starke Faktoren des gegenseitigen Zusammenhalts und respektvollen Miteinanders. Dabei bleibt das Gefühl der Zusammengehörigkeit keineswegs auf das eigene Handwerk und Gewerbe bezogen, sondern wird auf alle Handwerke und Gewerbe ausgeweitet. Folgende Zitate unserer Interviewteilnehmer*innen zeigen diese Wertehaltung:

4.3.9.1 KOOPERATION UND GEGENSEITIGE UNTERSTÜTZUNG

Die Gemeinschaft der Handwerker*innen lebt von einem starken Zusammenhalt, der durch gegenseitige Unterstützung geprägt ist und die Stärke der Gemeinschaft nicht nur im wertschätzenden Miteinander, sondern auch in Krisenzeiten unter Beweis stellt.

Wir sind ein Netzwerk. Wir sind keine Konkurrenten, sondern wir sind Kollegen. Und da tauschen wir uns aus und es gibt so viele, denen es um ein gutes Handwerk geht. Das ist eine Gemeinschaft, die sich so bildet.

Und mit meinem Netzwerk von jungen Kollegen, die so arbeiten wie ich, ist das halt viel angenehmer. Wir helfen uns gegenseitig aus. Die Erfahrungswerte sind ganz anders und da lernt man dann irrsinnig untereinander. Also, wenn er da zum Beispiel graviert, stehe ich fasziniert daneben, wie er da reinklopft, weil gravieren kann ich ganz, ganz schlecht. Alleine das Aufzeichnen. Der macht drei Striche und schreibt dann einen Namen und das passt. Das ist unglaublich. Von der Größe und den Proportionen. Ich müsste mich da mathematisch mit Schablonen stundenlang hinsetzen und er macht einfach so und fertig. Und das ist halt richtig cool.

Ich bin in eine Dachdecker-Landschaft hinein gekommen, wo ich gesehen habe, die reden alle miteinander. Die besprechen Probleme. Das hat mich fasziniert. Wenn wir zum Beispiel einen riesen Auftrag bekommen und ich weiß, wir sind nur zu sechst, dann frage ich einen Betrieb, ob er uns nicht mit zwei, drei Mitarbeitern aushelfen kann. Einfach dieses Ergänzende, sodass wir in dem Klein- und Mittelbetrieb-Sektor bleiben können und trotzdem vor Ort schnell reagieren können, wenn was Größeres ist. Dieser Zusammenhalt, wo wir uns als Menschen sehen, wo es nicht um das Geschäft geht, sondern darum, dass wir dem Kunden das Beste wollen. Wenn wir das hinbringen, dass wir den Knäuel wachsen lassen, wo wir sagen, wir ziehen alle am selben Strick.

Es ist ja auch das ganze Netzwerk. Bei uns fangen die Burschen mit 16 Jahren an und mit 30 hat jeder sein Haus. Weil wir ein Netzwerk haben. Und da hilft der Eine mit unseren Lastkraftwagen und den Hubsteigern und der Andere deckt ihm das Dach dafür und so helfen wir uns immer gegenseitig.

Leute, die das gleiche Interesse haben und vielleicht auch ähnliche Leidenschaften und dann kann das Ganze weiterwachsen und florieren.

4.3.9.2 GEMEINSCHAFT WIE EINE FAMILIE – TRADITION UND IDENTITÄT

Die enge Verbundenheit, oft beschrieben wie eine Familie, basiert auf gemeinsamen Werten und einem tiefen Respekt für das Handwerk. Es ist diese geteilte Leidenschaft, die nicht nur den beruflichen Alltag bereichert, sondern auch dazu beiträgt, kulturelle Traditionen zu bewahren und die soziale Bedeutung des Handwerks zu stärken:

Wir sind Handwerker, und Handwerk ist eine Familie.

Man könnte schon eine schöne Geschichte erzählen von meinem Leben. Wie viele andere auch, die das im Grunde genauso gemacht haben, ob es jetzt ein Schuster ist oder eine Näherin oder ein Schmied. Es gibt so tolle Leute auf der Welt, die so eine gute Hand haben, die zufrieden sind, die glücklich sind mit dem, was sie tun. Die genauso viel Freude in dem haben. Die sind begnadet und die fühlen sich wohl wie ich. Das ist das Schöne an dem Ganzen. Sie lieben das Umfeld, egal, ob es schmutzig oder dreckig ist. Und was ist immer das Gleiche? – Das Endprodukt. Das Endprodukt, die Kreation, der Entwurf, alles, was sie gemacht haben. Und dann haben wir noch das Glück, dass wir das verkaufen können. Und das ist das Schöne. Handwerker sind ja im Grunde alle eine Familie.

Es gab ja immer die Zünfte. Wir sind wer! Und unser Handwerk hat goldenen Boden, egal, ob da ein Maler oder ein Spengler ist. Das waren alles Handwerker, und die waren eine Einheit.

4.3.9.3 GEMEINSCHAFT ALS INSPIRATIONSQUELLE UND WISSENSAUSTAUSCH

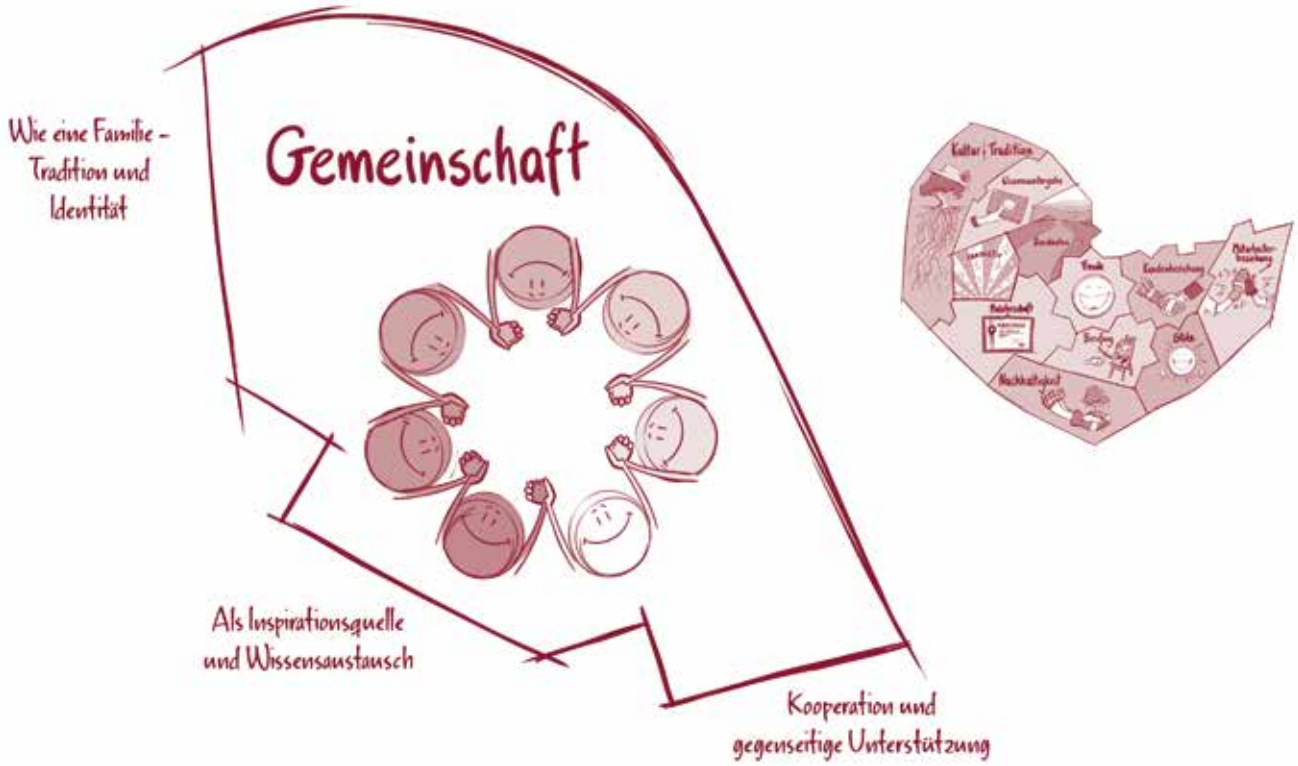
Die Leidenschaft im Handwerk motiviert dazu, Wissen und Erfahrungen mit anderen zu teilen. Ehrlicher Austausch unter Kolleg*innen dient oft als Impuls für betriebliche Innovationen, wodurch die Gemeinschaft entscheidend zur betrieblichen und kollektiven Weiterentwicklung des Handwerks beiträgt

Ich bin ja kein Einzelgänger. Dieses Freisein mit den vielen, vielen Leuten, die den Beruf auch leben und da drinnen etwas bewegen. Das hat mich natürlich schon auch aufgebaut.

Die Innungsarbeit ist zwar sehr zeitintensiv, aber der Austausch ist mir viel wert. Da kommt so viel zurück.

Ich habe einen sehr guten Draht zu meinen Kollegen, wenn ich irgendeine Hilfe brauche, dann kann ich immer einen Kollegen fragen, der eine große Firma hat und die gerne weiterhelfen. Das funktioniert richtig gut. Und das ist ja auch wichtig, weil die helfen mir ja dann.

Mir gibt es auch immer so viel, wenn ich mit Kollegen zusammensitze und erst wird einmal nur alles abgeladen, was schwierig und mühselig ist und dann kommt man aber auch auf einen Punkt, wo es dann um Fachliches geht und einer erzählt von einem lässigen Auftrag und da denke ich mir immer: »Schau, jetzt kippt es, jetzt ist einmal der Müll abgeladen und jetzt sind wir am Kern!“ Ich glaube, dass wir uns gegenseitig tragen. Und die, die das Feuer haben, die sprühen, mit denen kann ich gut und da entwickelt sich auch was. Und da nehme ich immer, immer was mit. Und dann geben wir uns gegenseitig Input. Das ist so eine Faszination für mich, eine Kraft, die so viel Energie freisetzt.



PERSPEKTIVEN DER FACHLITERATUR: EIN ABGLEICH

Wissenschaftliche Studien verdeutlichen gemeinsam die zentrale Rolle von Handwerksgemeinschaften als Quelle von Leidenschaft, Identität und Innovation im Handwerk. Die Studie „The Topicality of Craftsmanship" zeigt, dass solche Gemeinschaften nicht nur Netzwerke für Wissensaustausch, kreative Prozesse und persönliche Entwicklung sind (Corrente, 2020, S. 14), sondern auch als Schlüssel für die Bewältigung moderner Herausforderungen dienen. Durch Zusammenarbeit fördern sie Resilienz und innovative Lösungen (S. 31), während sie durch gemeinsame Werte und Traditionen eine starke Identität und Stolz schaffen (S. 22). Damit gehen sie weit über funktionale Netzwerke hinaus und bieten essenzielle soziale Räume, die die kulturelle und berufliche Bedeutung des Handwerks sichern.

Smagina und Ludviga (2021) betonen, dass Netzwerke und Kooperationen unter Handwerker*innen nicht nur den Wissenstransfer fördern, sondern auch als Motivationsquelle für die tägliche Arbeit dienen (S. 402). Diese Zusammenarbeit fördert den Austausch von Erfahrungen und die Weitergabe von Wissen, was wiederum die Qualität und Kreativität des Handwerks steigert (Smagina et al., S. 404).

Ähnlich betonen Cramer und Müller (2011) in ihrer Studie „Quo vadis Handwerk? Identität des Handwerks im Wandel", dass die enge Verbundenheit innerhalb der handwerklichen Gemeinschaft den Zusammenhalt stärkt, die Identitätsbildung fördert und zur Erhaltung des Handwerks beiträgt (Cramer und Müller, 20211, S. 6–7).

Richard Sennett analysiert in „The Craftsman", wie Gemeinschaften das Handwerk prägen. Er beschreibt die soziale Dimension des Handwerks und sieht in der Zugehörigkeit zu einer Gemeinschaft eine „unerschöpfliche Quelle neuer Kenntnisse". Handwerker*innen profitieren nicht nur durch den technischen Austausch mit Gleichgesinnten, sondern erleben auch eine emotionale Bereicherung, die ihre Leidenschaft für das Handwerk vertieft (Sennett, 2008, S. 14–15).

Darüber hinaus betont Sennett, dass handwerkliche Fertigkeiten eine Verbindung zwischen den Handwerker*innen, ihren Vorfahren und ihren Zeitgenossen schaffen. Diese Verbindung stärkt eine kollektive Identität und Stolz, die in der Weitergabe von Traditionen und Werten verankert ist. Er beschreibt, dass sich traditionelle Fertigkeiten durch eine kontinuierliche Entwicklung auszeichnen, die sie von Hannah Arendts Konzept der „Natalität", dem Neuanfang und der radikalen Innovation, abhebt (S. 22).

„Skill would bind them to their ancestors as to their fellows. In their gradual evolution, traditional skills thus seem exempt from Hannah Arendt's principle of 'natality'" (Sennett, 2008, S. 22). Sennett verdeutlicht damit, dass handwerkliche Gemeinschaften nicht nur die Fertigkeiten und Traditionen ohne radikale Neuanfänge oder plötzliche Neuerungen bewahren, sondern auch eine kulturelle Brücke zwischen Vergangenheit, Gegenwart und Zukunft schlagen, die nachhaltig die Identität und Leidenschaft der Handwerker*innen formt. Sennett betont, wie die Integration von Handwerk in eine Gemeinschaft die Motivation und Leidenschaft der Handwerker*innen stärkt:

„Craftsmanship binds individuals not only to their materials but also to their community, creating a collective sense of belonging and shared purpose" (Sennett, 2008, S. 24).

RELEVANZ FÜR DIE GESELLSCHAFT: DIMENSIONEN UND AUSWIRKUNGEN

Gemeinschaften wie Handwerksinnungen spielen eine unverzichtbare Rolle nicht nur in der Unterstützung einzelner Betriebe, sondern auch in der Sicherung und Weiterentwicklung des Handwerks. Sie tragen durch ihre Arbeit maßgeblich dazu bei, dass sich das Handwerk den Herausforderungen der Gegenwart stellen und gleichzeitig seine traditionsreichen Werte bewahren kann. Ob in der Interessenvertretung, Ausbildung oder Öffentlichkeitsarbeit – sie fördern Qualität, Gemeinschaft und Innovation gleichermaßen. Diese dreifache Ausrichtung ermöglicht es, die unterschiedlichen Bedürfnisse der Handwerksberufe zu adressieren und gleichzeitig die Relevanz des Handwerks für die Gesellschaft aufrechtzuerhalten.

Die Innungsarbeit ist traditionell stark durch ehrenamtliches Engagement geprägt. Viele zentrale Aufgaben innerhalb der Handwerksinnungen werden von Mitgliedern übernommen, die ihre Zeit und Expertise freiwillig und unentgeltlich einbringen.

Besonders wichtig ist hierbei die Weiterentwicklung der Berufsbilder, da die Handwerksinnungen nicht nur auf bestehende Traditionen aufbauen, sondern auch auf gesellschaftliche Herausforderungen reagieren, wie etwa die Anforderungen der Energiewende oder die zunehmende Digitalisierung. Sie schaffen es, bewährte Fertigkeiten mit innovativen Ansätzen zu verknüpfen und damit zukunftsfähige Berufsbilder zu entwickeln, die sowohl das kulturelle Erbe bewahren als auch den modernen Anforderungen gerecht werden. Diese Anpassungsfähigkeit sichert den Fortbestand des Handwerks und gewährleistet gleichzeitig seine gesellschaftliche Anerkennung.

Die Relevanz für die Gesellschaft zeigt sich deutlich in der breiten Vielfalt an Berufsbildern, die sowohl durch technologische Innovationen als auch tief verwurzelte Traditionen geprägt sind. Der Bogen spannt sich von Berufen wie z. B. Elektrotechniker*innen, Mechatroniker*innen, Kälte-Klimatechniker*innen, Maschinenbautechniker*innen, Schmied*innen, Metallbauer*innen, Fahrzeugtechniker*innen, Dachdecker*innen, Spengler*innen, Maler*innen, Fliesenleger*innen, Gärtner*innen, Florist*innen, Bäcker*innen, Konditor*innen sowie Friseur*innen, Fußpfleger*innen, Kosmetiker*innen und reicht bis zu Orgelbauer*innen, Uhrmacher*innen, Goldschmied*innen und Buchbinder*innen. Diese Berufe verdeutlichen die dynamische Anpassungsfähigkeit des Handwerks an die Anforderungen der Gegenwart, während sie gleichzeitig das kulturelle Erbe und traditionelle Fertigkeiten bewahren.

Insgesamt sind mehr als 130 Handwerksberufe in Österreich in 27 Bundesinnungen organisiert, die sich für sämtliche Belange der Handwerksberufe einsetzen . Diese strukturelle Organisation ermöglicht es, durch die gebündelte Leidenschaft der Mitglieder eine kraftvolle Öffentlichkeitsarbeit zu betreiben, die das Ansehen des Handwerks in der Gesellschaft steigert. Handwerksinnungen werden als Botschafter für Qualität und Tradition wahrgenommen und spielen eine Schlüsselrolle bei der Stärkung der Identität und Werte des Handwerks.

4.3.10 Die entscheidende Rolle der Selbstständigkeit

Im Gelingen der Verwirklichung persönlicher Wertvorstellungen spielt die Selbstständigkeit für die handwerklichen Unternehmer*innen unserer Interviews eine entscheidende Rolle. Als Hauptmotiv für die Selbstständigkeit wurde von den Studienteilnehmer*innen die persönliche Freiheit, eigene, unabhängige Entscheidungen treffen zu können, angegeben. Dabei wird auch, so unsere Interviewpartner*innen, bewusst in Kauf genommen, dass jegliche Konsequenzen dieser Entscheidungen selbstverständlich alleine getragen werden. Die Verantwortung für die eigene Unabhängigkeit wird bewusst und vollkommen übernommen.

Es zeigt sich somit ein direkter Zusammenhang zwischen dem Bedürfnis nach der Umsetzung persönlicher Wertvorstellungen und der Identität als Unternehmer*in. Erst die Selbstständigkeit verleiht den nötigen Handlungs- und Gestaltungsspielraum, um den Betrieb in vollem Umfang nach persönlichen Wertehaltungen auszurichten.

4.3.10.1 FREIHEIT UND SELBSTBESTIMMUNG

Im Rückspiegel betrachtet würde ich es genauso wieder machen. Dabei bin ich in der Familie der erste Unternehmer seit Generationen. Meine Eltern haben das nicht ganz verstehen können. Aber ich wollte meine Träume verwirklichen. Mein Ziel war, meine eigenen Ideen zu verwirklichen. Eine Firma in der Philosophie aufzubauen, wie ich mir das vorstelle. Ich habe mir andere Firmen angeschaut und ich wollte das anders machen. Eigene Wege wollte ich gehen. Eigene Fußstapfen in den Schnee setzen, damit man meine Spuren erkennt. Und das habe ich dann umgesetzt.

Mein Vater wollte nie abhängig sein, er wollte für sich selbst entscheiden. Und ich glaube, so ist das bei vielen von uns Selbstständigen. Das lebt in uns. Natürlich gibt es die Gesetze, die für uns bestimmen, aber sonst bist Du für Deinen Bereich der Schmied. Du schmiedest das Eisen jeden Tag selber. Das hat der Vater sehr geliebt und das haben wir als Kinder schon sehr früh in die Wiege gelegt bekommen.

Also das selbstbestimmte Leben ist das, was mir an dem Unternehmer-Dasein sehr gut gefällt. Für mich ist es die Freiheit selbst zu entscheiden, in welche Richtung die Reise geht. Zum Beispiel die Entscheidung für die Großuhren. Das ist natürlich auch mit Selbstverantwortung verbunden, das heißt, wenn es schief geht, dann bin ich selbst schuld. Ich war nie der Typ, der sich auf andere verlassen wollte oder ein von anderen vorbestimmtes Leben führen wollte und der sagt: „Um mich wird sich eh gekümmert. Ich muss nichts mehr machen." Ich wollte immer mehr machen. Trotzdem ist mir immer bewußt, dass ich nie ein Porsche-Fahrer sein werde.

Ich habe als Selbstständiger die Freiheit zu sagen, dass, wenn ich etwas geändert haben will, dann mache ich das einfach. Ich kann mich selbst bestimmen. Und, wenn was gut geht, dann habe ich gleich etwas davon. Wenn ich eine neue Idee habe und das einführe und das wird erfolgreich, dann ist das mein Erfolg. Ich brauche da auch vorher nicht fragen. Ich muss es nur entscheiden und durchziehen.

In der Maslow'schen Bedürfnispyramide ist die Selbstverwirklichung ganz oben und das ist sicherlich eine Triebfeder jedes Unternehmers.

4.3.10.2 GESTALTUNGSMÖGLICHKEIT UND VERANTWORTUNG

Und eines ist jedem Selbstständigen inne, das ist die Möglichkeit Dinge zu gestalten, einen Betrieb zu gestalten. Das sind natürlich Dinge, die man als Mitarbeiter auch bis zu einem gewissen Grad hat, aber wesentlich weniger. Es ist ein ganz anderes Thema, die Entscheidung bleibt zuletzt dem Unternehmer. Und da gibt es Bessere und Schlechtere. Das ist so. Es ist natürlich ganz wesentlich, welchen Weg nimmt der Betrieb, wo geht es hin und diese Gestaltungsmöglichkeit in dieser Konsequenz hat man nur als Selbstständiger.

Du kannst selbstbestimmt leben, alles sind Deine Entscheidungen. Du kannst selbst entscheiden, in welche Richtung das Unternehmen geht, mit wem Du zusammenarbeitest. Unternehmerische Freiheit.

Ein Unternehmer lädt es auch nicht auf die Mitarbeiter ab, wenn es mal schlecht geht. Der nimmt das auf sich. Ein starkes Stück Persönlichkeit und Verantwortungsbewusstsein gegenüber Allem.

Es sind gewisse Visionen, Träume, die Du umsetzen willst. Dafür arbeiten wir.

Ich bin, glaube ich, eher der Gestalter, der gern sagt: »Horcht zu, dahin gehen wir."

4.3.10.3 ARBEITSEINSTELLUNG

Aufgrund der Triebfeder Leidenschaft ist für die handwerklichen Unternehmer*innen der Begriff „Arbeit" ausschließlich positiv besetzt. Obwohl handwerkliche Unternehmer*innen hart arbeiten, worauf später noch ausführlich eingegangen wird, wird Arbeit nicht als „mühselige Pflicht" empfunden, sondern als etwas absolut Bereicherndes für das eigene Leben. Da Arbeit als Quelle von Freude und Begeisterung wahrgenommen wird, tritt der Aspekt von Mühsal in den Hintergrund.

Arbeiten ist für mich keine mühselige Pflicht. Ganz im Gegenteil, ganz im Gegenteil.

Wenn man das gern tut, dann sieht man das nicht als Arbeit.

Dreckige Hände sind ein Zeichen von sauberer Arbeit.

Ich gehe jeden Tag so arbeiten, dass ich nicht arbeiten gehen muss, sondern arbeiten gehen darf.

Für mich ist es immer schwierig, wenn ich höre, auch in den Medien, dass die Arbeit in ein schlechtes Licht gerückt wird. Immer so „Wir müssen arbeiten und wir müssen schauen, dass wir weniger Arbeiten und mehr Freizeit haben".

Ich habe Arbeit schon seit meiner Jugend immer als Spaß erlebt, Arbeit hat mir immer Freude bereitet, weil Du hast am Tagesende immer etwas gesehen, dass Du etwas gemacht hast. Arbeit war immer sehr positiv behaftet. Das war nie der Broterwerb und wir müssen das machen, weil wir so ein schweres Leben haben. Das hat schon früh angefangen. Ich habe ganz lange bei meinem Onkel auf der Landwirtschaft mitgearbeitet und das war freiwillig. Das hat mir Spaß gemacht. Ich habe bei mir immer auch ein bisschen das Gefühl, dass Arbeiten bei mir so wie ein Sport ist.

Diese Einstellung der handwerklichen Unternehmer*innen gegenüber dem Begriff „Arbeit" steht im Gegensatz zur traditionellen Bedeutung von „Arbeit" für ein Individuum.

Blickt man zurück in die Geschichte steht der historische Begriff „Arbeit" ausschließlich in Verbindung mit Mühe und Last. Ursprünglich stammt der Begriff vom germanischen Verb „arbejo", welches auf schwere, körperliche Plage und Mühsal hinweist. Die zentrale Bedeutung des lateinischen Wortes „labor" enthält ebenso die „Mühe" und im Mittel- und Althochdeutschen wird genauso die Verbindung mit „Strapaze" betont. Heutzutage ist sich die Wissenschaft einig, dass keine präzise und allgemein gültige Begriffsbestimmung vorliegt, da der Begriff „Arbeit" aus unterschiedlichen Perspektiven der verschiedenen Wissenschaften, je nach betrachtetem Aspekt, unterschiedliche Konnotationen erhält. So finden sich heutzutage im Zusammenhang mit dem Begriff „Arbeit" und insbesondere „Erwerbsarbeit", Elemente wie der Einsatz von körperlichen und/oder psychischen Kräften, der zwar auch zur Befriedigung von persönlichen Bedürfnissen dienen kann, aber auch als Last, Mühsal oder Anstrengung erlebt wird und für die der Arbeitende mit einer Gegenleistung honoriert werden soll (vgl. Kirchler, 2011, S. 19ff).

Im Allgemeinen wird Arbeit in den heutigen Sozial- und Wirtschaftswissenschaften, abseits der Funktion des Broterwerbs, auch als mögliche Quelle zur Befriedigung individueller Bedürfnisse wie das Gefühl der Nützlichkeit für die Gesellschaft, die subjektiv wahrgenommene soziale Anerkennung und Status oder

persönliche Sinn- und Identitätsstiftung dargestellt. Die Realisierung dieser persönlichen Bedürfnisse muss angesichts der Ergebnisse des jährlich erstellten „Global Workplace Report" von Gallup für die überwiegenden Mehrheit von Arbeitenden im Bereich Lohnarbeit in Frage gestellt werden.

Bezieht man sich hier auf Europa, so geben lediglich 13 Prozent der Angestellten an, mit ihrer Arbeit zufrieden zu sein und diese engagiert auszuführen. 72 Prozent der Befragten gehen mit der Einstellung „Innere Kündigung" zur Arbeit und sind dementsprechend nicht engagiert. Im weltweiten Vergleich hat Europa, gemäß den Studien-Ergebnissen, den niedrigsten Anteil an engagierten Mitarbeiter*innen. Der Unterschied Europa versus global beträgt rund 10 Prozentpunkte. Innerhalb Europas positioniert sich Österreich im unterdurchschnittlichen Bereich mit 11 Prozent der befragten Angestellten, die angeben engagiert und zufrieden mit ihrer Arbeit zu sein (vgl. Gallup, 2023, S. 30ff). Diese Situation bleibt für die Wirtschaft nicht ohne Folgen. So beziffert der „Bericht zum Engagement Index für Deutschland 2023" die Produktivitätsverluste für die deutsche Wirtschaft zwischen 132,6 und 167,2 Milliarden Euro aufgrund fehlender emotionaler Bindung von Beschäftigten zu ihrem Unternehmen (vgl. Gallup, 2024).

Im starken Kontrast dazu zeigt eine Befragung österreichischer Selbstständiger aus dem Jahr 2018, dass knapp 93 Prozent angeben, mit ihrem Beruf zum großen Teil zufrieden zu sein (Volksbank Unternehmerstudie, 2018, S. 35). Die Ergebnisse der vorliegenden Studie zu österreichischen handwerklichen Unternehmer*innen wiederum geht hier einen entscheidenden Schritt weiter und zeigt, dass diese Gruppe von Arbeitenden starke Freude und Begeisterung aus ihrem Beruf schöpfen und mit dem Begriff Arbeit in der Regel positive Aspekte verbinden.

4.3.10.4 HANDWERK MEHR ALS BROTERWERB

Die gefundenen Ergebnisse weisen auf das Streben nach Sinnerfüllung durch die Realisierung persönlicher Wertvorstellungen als den Ursprung der Leidenschaft von handwerklichen Unternehmer*innen hin. Der Beruf wird dadurch zur Berufung und somit als Lebensaufgabe wahrgenommen. Dieses Set an Wertvorstellungen, die in den bisher dargestellten Kapiteln ausführlich beschrieben wurden, enthält Elemente wie die meisterliche Könnerschaft, die persönliche Beziehung zum Produkt, die Wertschätzung positiver Beziehungen, das Leben sozialer und nachhaltiger Verantwortung, die Wertschätzung von Kultur und Tradition, regionaler Verwurzelung und der Gemeinschaft der Handwerker*innen.

In Relation zu diesem starken Bedürfnis nach sinnhaftem Tätigsein der handwerklichen Unternehmer*innen unserer Interviews, spielt das Geldverdienen als Zielsetzung des beruflichen Lebens eine untergeordnete Rolle. Es stellt im größeren Kontext des Berufs als Lebenswerk keinen Hauptantrieb des beruflichen Handelns dar. Dem beruflichen Erfolg im Sinne eines monetären Gewinns scheint viel eher lediglich eine funktionale Rolle zugeschrieben zu werden. Geld wird gebraucht, um weitermachen zu können beziehungsweise ist es ein nicht unwillkommener Effekt, allerdings ein Nebeneffekt und nicht das Hauptmotiv.

4.3.10.5 GELD ALS MITTEL ZUM ZWECK

Wirtschaftlichkeit soll sein, aber es soll nicht alles sein.

Geld ist in dem Ganzen kein Thema. Man braucht es, um weitergehen zu können.

Ich arbeite so viel, dass ich gar keine Zeit habe, Geld auszugeben.

Wie betreibe ich das: Mache ich das nur für mich, für das Geld. Ich brauche keine Rolex. Die Befriedigung, dass ich mit meiner Sache, die ich sehr gerne mache, dass ich von der und mit der überleben kann, das ist ein Privileg.

4.3.10.6 FOKUS AUF SINNHAFTIGKEIT UND WERTE

Wir leben eine Art von Ehrlichkeit, nicht hin konstruiert auf den Markt, damit man ein Geld verdient, sondern Hinarbeiten auf das sinnvolle Produkt. Das ist schon etwas, das uns antreibt und nicht das Verdienen als Erstes und Vorderstes.

Die Leidenschaft, die Weitergabe, das Soziale dahinter, das macht 70 Prozent aus. 30 Prozent dann das Geld und die soziale Anerkennung.

Wenn sich Freude und wirtschaftlicher Erfolg treffen, recht viel mehr kann man sich nicht wünschen.

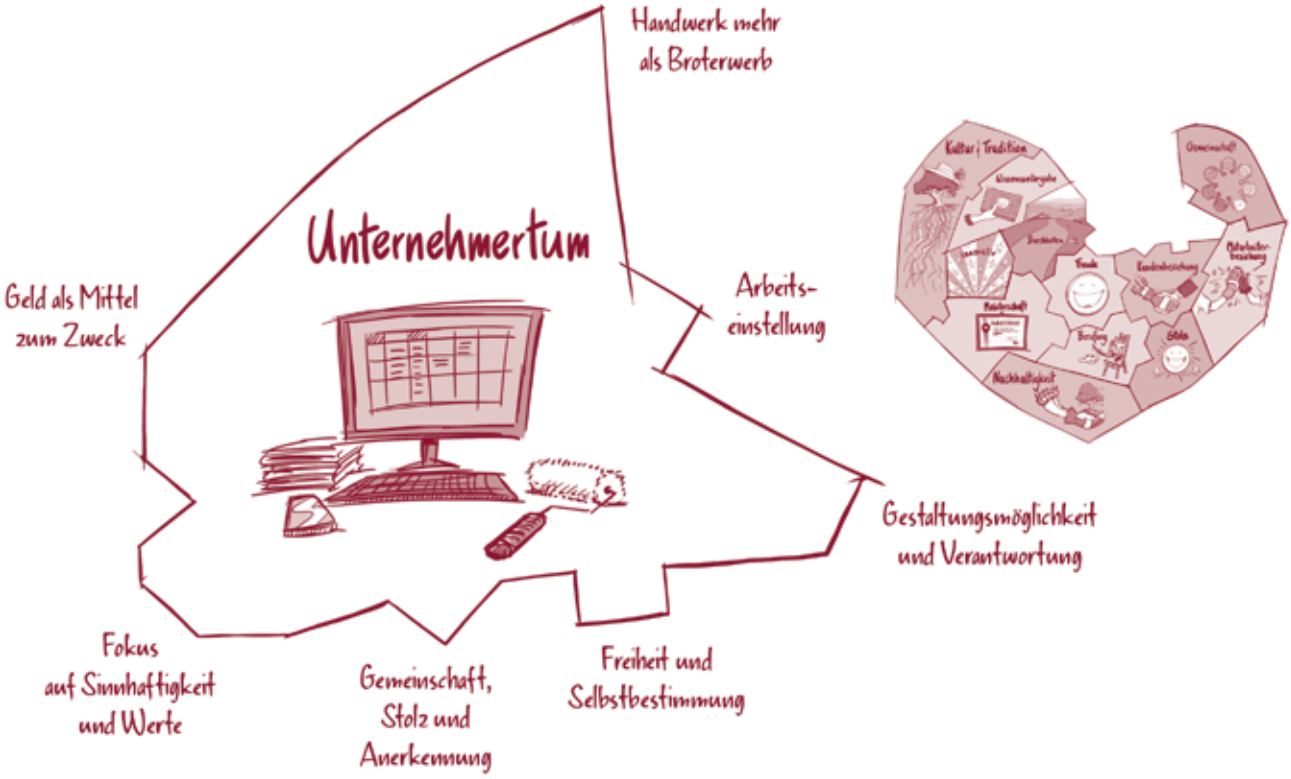
Mein Wissen oder meine Leidenschaft rüberzubringen und ein Anderer nimmt es auf, das ist meine Triebkraft. Und ob das nun ein Kunde, in der Innung oder der Lehrling ist, wenn das für mich funktioniert, da gehe ich auf. Ob das nun der Klassische, Kapitalistische Unternehmer ist, nein. Ich lebe für das und nicht für das Geld. Ich brauch kein Riesen-Auto und keinen Riesen-Urlaub, nein. Ich will mir alles leisten können und hier und da auch einmal fortfahren können, das ist schon schön, das gehört dazu. Aber ich muss das nicht haben. Das bin ich nicht.

4.3.10.7 GEMEINSCHAFT, STOLZ UND ANERKENNUNG

Ich meine, das Handwerk ist nicht nur Broterwerb. Das tue ich nicht nur, damit ich leben kann. Das gehört dazu. Geld ist mit Sicherheit nicht ganz egal. Aber wir sind da eine Gemeinschaft. Und wir können was, was jeder Mensch braucht. Und das macht uns stolz.

Ein Wirtschaftsbetrüger, der wird sich in sein Kämmerlein mit dem ganzen Geld zurückziehen und kann sich denken: »Ich habe alle betrogen!« Aber, ob ihn das stolz macht, das ist so nicht.

Und das schönste Lob ist, wenn die Leute nicht nur die Rechnung zahlen, sondern auch schreiben, dass sie sich freuen und, dass etwas toll geworden ist. Das freut einen schon besonders, wenn einer schreibt, dass es großartig geworden ist und dass er eine Freude hat.



PERSPEKTIVEN DER FACHLITERATUR: EIN ABGLEICH

*Die wissenschaftliche Literatur betont, dass Freiheit und Selbstbestimmung als zentrale Motivationsquellen für unternehmerische Tätigkeiten betrachtet werden. Dies bestätigt das Ergebnis einer Befragung österreichischer Unternehmer*innen aus 2018, wo Freiheit und Selbstbestimmung als die stärkste Triebfeder für die Selbstständigkeit identifiziert werden konnte (Volksbank, 2018, S. 26).*

England (2023) hebt hervor, dass die Kombination aus unternehmerischer Freiheit und der Möglichkeit, einen Betrieb nach eigenen Wertvorstellungen zu gestalten, besonders in kreativen Berufen zur Entwicklung nachhaltiger und individueller Arbeitsstrukturen beiträgt. Diese Freiräume fördern eine tiefere persönliche Identifikation mit der beruflichen Tätigkeit und unterstützen innovative Ansätze (England, 2023, S. 330).

Die Motivation zur Selbstständigkeit wird auch durch das Modell der harmonischen Leidenschaft von Vallerand (2010) gestützt. Autonomie und die Übernahme von Verantwortung gelten in diesem Modell als fundamentale Elemente, die langfristige Zufriedenheit und eine nachhaltige berufliche Erfüllung fördern (Vallerand, 2010, S. 757). Ebenso zeigt Newman et al. (2019), dass unternehmerische Leidenschaft eng mit der Fähigkeit verknüpft ist, frei und eigenständig Entscheidungen zu treffen, was als entscheidender Wert für unternehmerisches Engagement angesehen wird (Newman et al., 2019, S. 817).

Die Broschüre „Handwerksstolz" betont, dass Selbstständigkeit im Handwerk ein hohes Maß an Selbstbestimmung bietet, was laut Glücksforschung ein zentraler Faktor für Lebens- und Arbeitszufriedenheit ist. Selbstständige profitieren von individuellen Gestaltungsmöglichkeiten, direktem Feedback und der Identifikation mit ihren Arbeitsergebnissen. Diese Freiheit, eigene Entscheidungen zu treffen und kreativ zu arbeiten, steigert nicht nur die Zufriedenheit, sondern fördert auch die persönliche Entwicklung (Handwerksstolz, S. 14–15).

Diese Perspektiven unterstreichen, dass Selbstständigkeit weit über die wirtschaftliche Dimension hinausgeht und eine essentielle Grundlage für persönliche Sinnstiftung, Innovation und langfristige berufliche Zufriedenheit bietet.

RELEVANZ FÜR DIE GESELLSCHAFT: DIMENSIONEN UND AUSWIRKUNGEN

Die Relevanz handwerklicher Selbstständigkeit für die Gesellschaft zeigt sich in mehreren Dimensionen und Auswirkungen, die in der Studie bereits detailliert untersucht wurden. Hier ein kurzer Auszug:

1. Wirtschaftliche Impulse und Innovation

Handwerksbetriebe stellen eine bedeutende Säule der regionalen Wirtschaft dar. Mit 46,3 % aller Start-ups in Österreich (18.852 von 40.751) zeigt das Handwerk eine herausragende Dynamik in Unternehmensgründungen, was nicht nur Arbeitsplätze schafft, sondern auch die Innovationskraft regionaler Wirtschaft stärkt.

2. Arbeitsplatzschaffung und Stabilität

Mehr als ein Drittel aller Arbeitgeberunternehmen in Österreich – rund 37 % (57.177 von 153.869) stammt aus dem Handwerk. Damit trägt dieser Sektor maßgeblich zur Beschäftigung und wirtschaftlichen Stabilität bei, insbesondere in ländlichen Regionen, die oft stark von handwerklichen Strukturen profitieren (WKO, 2024).

3. Sozialer und kultureller Beitrag

Handwerksbetriebe bewahren traditionelle Techniken und fördern kulturelle Werte, die zur regionalen Identität und kulturellen Vielfalt beitragen. Dies schafft gesellschaftlichen Mehrwert und stärkt den sozialen Zusammenhalt.

4. Nachhaltige Entwicklung und Umweltschutz

Handwerksbetriebe setzen auf ressourcenschonende Verfahren und nachhaltige Innovationen, die zur Energiewende und zur Reduzierung von Umweltbelastungen beitragen.

5. Stärkung der Handwerkskultur und Netzwerke

Leidenschaftliche Unternehmer*innen engagieren sich in Netzwerken, fördern den Wissensaustausch und tragen zur Weiterentwicklung der Handwerksbranche bei. Diese sozialen Interaktionen stärken die Gemeinschaft und unterstützen die Wissensweitergabe.

6. Positiver Einfluss auf die Mitarbeiterbindung und Kundenzufriedenheit

Die hohe Identifikation der Unternehmer*innen mit ihrem Betrieb und ihren Produkten sowie Dienstleistungen schafft ein motivierendes Arbeitsumfeld und langfristige Bindungen zu Mitarbeiter*innen als auch Kund*innen. Diese Beziehungen fördern nicht nur wirtschaftliche Stabilität, sondern auch Vertrauen und Loyalität.

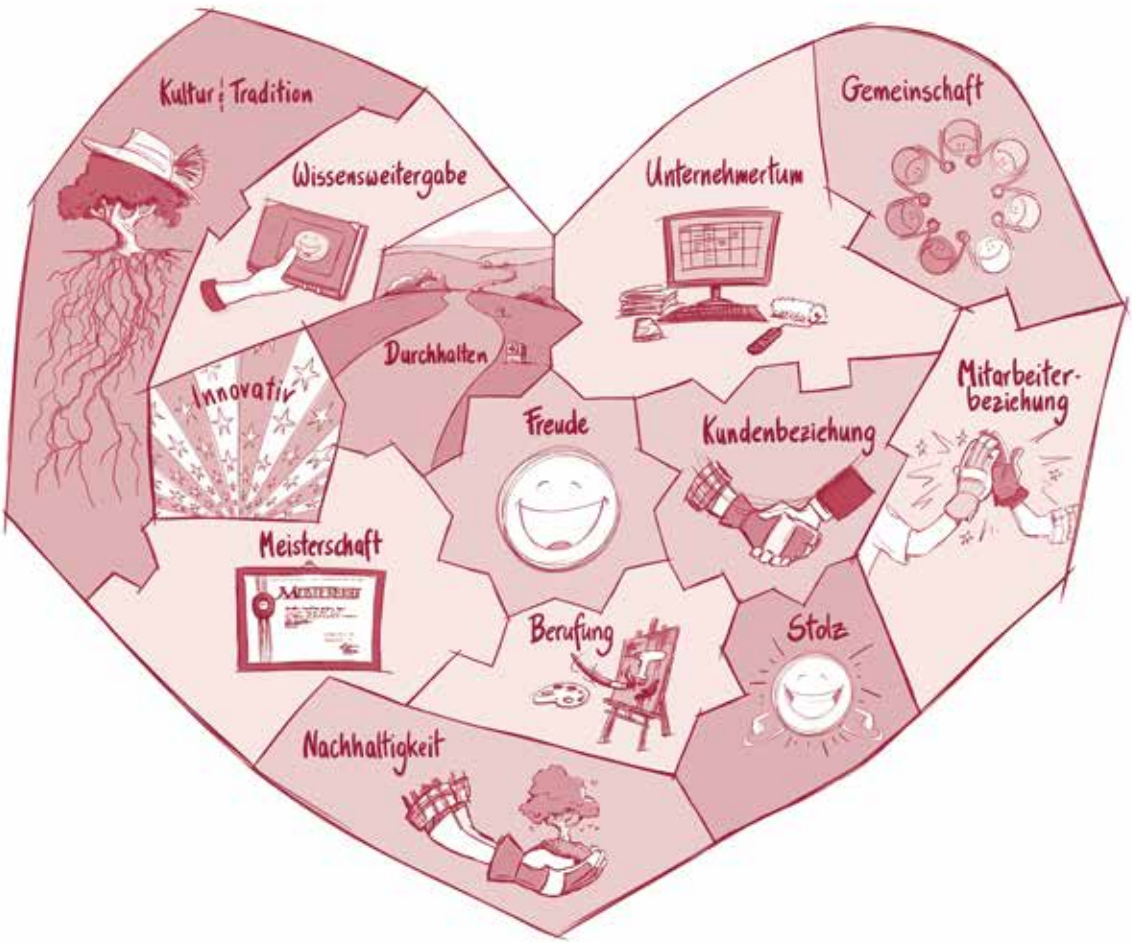
4.3.11 Von der einzelnen Dimension der Leidenschaft zum Ganzen – Das Herz-Modell der handwerklichen Leidenschaft

Von Kapitel 4.2, das die Dimensionen der Leidenschaft diskutiert, bis Kapitel 4.3.10, das die erweiterten Dimensionen der Leidenschaft in Form von Werten des Handwerks darstellt, werden die verschiedenen Aspekte der Leidenschaft nicht nur inhaltlich untersucht, sondern auch durch grafische Illustrationen veranschaulicht. Dies dient dazu, die Vielfalt, Komplexität und Tragweite dieser Dimensionen besser verständlich zu machen.

Jede Dimension wird dabei als Puzzlestein dargestellt – als einzelne Dimension, welche zugleich Merkmal als auch Quelle der Leidenschaft sein kann. Diese Puzzlesteine sind nicht isoliert zu verstehen, sondern miteinander verschränkt: Sie greifen ineinander, ergänzen und verstärken sich wechselseitig. Aus diesem Zusammenspiel entsteht ein Gesamtbild, das mehr ist als die Summe seiner Teile – ein Ort, in dem tiefe Emotion, innere Kraft und berufliche Identität wurzeln.

Symbolisch formieren sich diese Puzzlesteine zu einem großen Herz – ein Sinnbild für die handwerkliche Leidenschaft. Jeder einzelne Stein trägt zur Kraft dieses Herzens bei. Ob Freude am Material, Verantwortungsbewusstsein gegenüber Mitarbeiter*innen, Kreativität oder regionale Verwurzelung: Jeder Puzzlestein im Herz ist wesentlich, um die Leidenschaft entstehen sowie wachsen zu lassen, lebendig zu halten und weiterzugeben.

Die folgende Illustration zeigt zusammenführend dieses Herz-Modell der Leidenschaft im Handwerk – ein lebendiges Mosaik aus Werten, Emotionen und Haltungen, das sich durch die Vielfalt des Handwerks zieht und dabei eine zentrale Botschaft trägt: Leidenschaft entsteht und wächst dort, wo alle Teile zusammenkommen und miteinander wirken.



4.4 WENN BERUF ZUR BERUFUNG WIRD – DIE HERZ, HAND, HIRN TRIADE

Die „Herz-Hand-Hirn-Triade" diente in der Feldstudie als Konzept, um die Merkmale und Quellen der Leidenschaft im Handwerk auch im Rahmen dieser Triade zu untersuchen. Wir wollten herausfinden, wie leidenschaftliche Handwerker*innen diese Triade wahrnehmen, was sie darunter verstehen und wie sie diese Triade mit sich selbst und ihrem Handwerk in Verbindung bringen.

In den durchgeführten Interviews wurde gegen Ende der offenen Gesprächsführung von uns explizit auf die sogenannte Herz-Hand-Hirn-Triade eingegangen. Die Interviewpartner*innen wurden gebeten, ihre Perspektiven zu dieser Verbindung darzulegen und deren Bedeutung und Relevanz für ihren beruflichen Alltag zu erläutern.

In den Interviews konnten wir bestätigen, dass das Handwerk von den Interviewten als Triade von Herz, Hand und Hirn betrachtet wird. Die Befragten beschrieben das Handwerk als einen Prozess, der auf einem harmonischen Zusammenspiel von Herz (Emotion), Hand (praktische Fertigkeiten) und Hirn (intellektuelles Wissen) basiert. Dabei darf keines der Elemente fehlen oder dominieren. Alle drei sind ausschlaggebend für den Erfolg im Gesamtprozess des handwerklichen Tätigseins.

4.4.1 Die Rolle des Herzens

Fragt man handwerkliche Unternehmer*innen nach der Rolle des Herzens, so wird diese als außerordentlich wichtig beschrieben. Im Grundtenor sind sich die Interviewpartner*innen einig, dass Handwerk ohne die Beteiligung des Herzens unzureichend oder gar nicht funktioniert. Ohne beherzt bei der Sache zu sein, würde das Produkt als Resultat des Tuns nicht die Qualität haben, die es braucht. Erst durch die Beteiligung des Herzens, erst durch das Von-Herzen-gerne-Machen wird das Zusammenspiel im handwerklichen Tätigsein zwischen Hirn und Hand emotional, wertvoll und sinnerfüllt.

Darüber hinaus wird das Herz als Kraftwerk des Strebens, als Sitz des Willens beschrieben, wo der innere Antrieb, Hindernisse zu überwinden und die Kraft, anstrengende Tätigkeiten des handwerklichen Prozesses erfolgreich zu Ende zu führen, ihren Ursprung haben. Insofern wird von unseren Interviewpartner*innen das Herz auch als der Sitz der Leidenschaft gesehen.

Schließlich wird das Herz von den handwerklichen Unternehmer*innen unserer Interviews auch als Ort der Intuition und Eingebung beschrieben. Diese Eingebungen, die vom Herzen kommen, beeinflussen die Aktivität des Gehirns und dadurch konkrete Entscheidungen. Sie führen als emotionale Wegweiser des Handelns gleichermaßen zu Herzensentscheidungen die vom „denkenden Herz" kommen.

4.4.1.1 TRIADE HERZ, HAND UND HIRN

Es gibt niemanden, der das so umsetzt wie das Handwerk. Hand, Herz und Hirn.

Ohne Hirn hätte ich nicht das Fachwissen, weil da würde mir das ganze Herz nichts nützen, wenn ich die Technik nicht habe. Die Hände führen es dann aus.

Wenn man ganz klassisch einen Steinblock bearbeitet, da braucht man auf jeden Fall im Kopf die Vorstellung, wie das ausschauen soll und wie der Weg dazu ist. Am Weg braucht man dann relativ viel Herz, wenn es mühsam wird und es nicht so läuft, wie man es sich vorgestellt hat, damit das dann auch gut von der Hand geht. Das ist so die Verbindung von der Vorstellung bis zum fertigen Produkt.

Das Herz gehört genau gleich dazu wie das Können. Ideal ist es, wenn alle drei im ausgewogenen Zustand da sind, dann ist der, der das macht am richtigen Platz. Und das ist ein Geschenk. Ich kann Dir nicht sagen, wie Du da hinkommst, es ist ein Glücksfall, wenn Du es hast.

4.4.1.2 NICHT OHNE HERZ

Das Herz spielt eine ganz eine große Rolle, wenn ich eine Liebe zum Handwerk habe. Ohne das geht es eigentlich gar nicht. Das Hirn kann viel machen, aber, wenn das Herz nicht dabei ist, geht es nicht.

Das Herz spielt eine große Rolle, weil von da kommt die Freude. Die mache ich ja nicht mit den Händen. Das kommt ja von innen. Wenn ich es nicht machen will, dann werde ich es auch nicht ordentlich zusammenbringen. Da kann ich mit den Händen noch so geschickt sein und noch so viel Hirn haben, wenn ich es nicht machen will, dann wird es auf Dauer nichts werden. Das Herz ist wahrscheinlich das Wichtigste, weil, wenn ich es machen will, dann kann ich es auch lernen. Drum ist das Herz eigentlich das Wichtigste.

Ja, es würde schon auch ohne Herz irgendwie gehen, aber gerade in den Details sieht man dann schon diejenigen, die das wirklich leidenschaftlich machen. Da werden halt manche Details äußerst fein ausgearbeitet werden. Und ein anderer sagt vielleicht, ja, er macht das halt geschwind, Hauptsache fertig. Da ist, glaube ich, der Unterschied. Nicht umsonst, sagt man ja auch: »Der Hund liegt im Detail.“

Es ist immer das Gleiche. Wenn ich nicht mit Herzblut dabei bin, werde ich den Job nicht so gut machen. Leidenschaft geht für mich schon vom Herz aus und nicht vom Kopf. Leidenschaft ist das, wo wir es mit Herzblut machen, weil es uns ein Bedürfnis ist, die Anlage so gut wie möglich zu bauen oder das Bad nach Kundenwünschen so gut wie möglich zu renovieren. Das passiert nicht, wenn ich einfach so sage: »Naja, machen wir das halt.“

Ich denke schon, dass das eine Seelengeschichte oder Herzgeschichte ist, weil es würde sonst nicht funktionieren. Wenn ich es nur technisch sehen würde, dann funktioniert es nicht. Es ist ja auch so. Wenn ich einen Auftrag machen würde und mir denken würde, das mache ich jetzt schnell und dann habe ich so und so viel verdient. Wenn ich das so machen würde, dann funktioniert es nicht. Das braucht dreimal so lange, weil es dann immer etwas hat, das nicht funktioniert. Es funktioniert nur mit dem Gefühl, dass ich es gern tue und es nicht technisch sehe und nicht bezüglich Geld sehe.

Ich kann nur ein guter Handwerker werden, wenn man jeden Tag das Herz auch dabei hat. Das Hirn braucht man natürlich auch, das ist ja selbstredend. Aber damit das Hirn das Richtige tut, dazu sollte auch jeden Tag das Herz mit dabei sein.

Das Herz macht diese Hand-Hirn-Aktivität inniger, wertvoller, emotionaler.

4.4.1.3 HERZ ALS KRAFTWERK

Ja, ich mein, das Herz muss immer dabei sein. Das Herzblut ist immer da. Man kann ohne dem nicht wirklich schöne Sachen machen. Du würdest sonst zu früh aufhören. Das Herzblut ist die Energie, dieser Egoismus, das ist alles verbunden da drinnen, um irgendwas zu kreieren oder zu denken und dann zu machen. Das geht nicht. Sonst hätte ich ja keinen Willen. Ohne Herz geht nichts.

Wenn Bauch und Hirn einigermaßen Eins sind, dann setzt man sich zum Werktisch und dann beginnt das Herz zu schlagen. Das Herz ist dann der Antrieb, aber auch die Kraft, die sagt: »Das ziehen wir jetzt durch!« Auch, wenn man schon merkt, der Bauch hat zwar »ja« gesagt, das Hirn war kritischer und dann gibt es so eine Stelle im Ablauf – das ist natürlich nur bei aufwändigeren Dingen, da sagt das Hirn: »Ja, ich habe es ja gesagt!« Jetzt ist der Punkt, wo die Rechnung nicht aufgeht, jetzt sollten wir aufhören und da sagt dann das Herz: »Nein, jetzt haben wir angefangen, das ziehen wir jetzt durch.«

Ohne Herz können Sie die Konsequenz nicht leben. Zum Beispiel die Konsequenz in einer Rezeptur. Wenn mir zum Beispiel bei einer Rezeptur ein Rohstoff fehlt, ein Deka Gewürz, dann setze ich mich ins Auto und hole das. Das ist lästig, aber das muss man einhalten, damit man die Qualität auch so leben kann. Diese Konsequenz und diese Disziplin. Da braucht man das Herz dafür.

Schließlich möchten wir an dieser Stelle bei der Rolle des Herzens als Kraftwerk des Strebens die Geschichte eines handwerklichen Unternehmers erzählen, der bei der zukunftsweisenden Entscheidung als junger Mann, ob er den Betrieb seines Vaters übernehmen sollte oder nicht, eine Herzensentscheidung getroffen hat. Diese Herzensentscheidung war der Startschuss für ein heute florierendes handwerkliches Unternehmen. Hier das kraftvolle Beispiel dafür, dass das Herz Berge versetzen kann:

Mein Vater war mehr Künstler als Unternehmer. Er hat kaum Augenmerk auf die Kalkulation gelegt. Das war ganz schwierig und ich habe damals eine Beratung gemacht, ob ich den Betrieb übernehmen kann – ja oder nein. Und da sind mir drei Experten gegenübergesessen und die haben sich die Zahlen und alles angeschaut und dann haben alle drei gesagt: »Sie dürfen alles tun, aber nicht diesen Betrieb übernehmen. Machen Sie das bitte nicht.« Das war extrem hart. Ich habe dann eine Nacht drüber geschlafen und habe gesagt: »Nein, ich trau' mir das zu und ich mache das jetzt!« Obwohl ich verstanden habe, warum sie mir das so raten. Es war eine absolute Herzensentscheidung. Und natürlich habe ich dann Tag und Nacht gearbeitet, damit ich den Laden wieder flott kriege.

Die befragten Wirtschaftsexperten hatten selbstverständlich nicht die Kraft des Herzens, die Berge versetzen kann, in ihrer Gleichung. Die Entscheidung des handwerklichen Unternehmers war eine ganz persönliche Herzensentscheidung.

4.4.1.4 DAS DENKENDE HERZ

Ich glaube, dass das Herz empfindet und das Denken lenkt.

Ich denke, der Betrieb geht zugrunde, wenn ich nicht dazu stehe, wenn ich nicht die Leidenschaft habe für das Produkt, das ich mache und, wenn ich nicht nach vorne denke. Und, wenn ich mich nicht weiterentwickle und stehen bleibe, dann werde ich irgendwann überholt und drum muss ich auch. Das Herz bringt das sicher mit und das geht dann nach oben ins Hirn und wird dort verarbeitet. Das ist schon permament die Herausforderung am Ball zu bleiben. Ich muss die richtigen Produkte haben, ich muss die richtige Kommunikation zum Kunden haben, ich muss auf die Mitarbeiter schauen und ich brauche die Leute, die das an den Mann oder die Frau bringen, der Verkauf muss die Begeisterung rüberbringen, damit das Ganze funktioniert.

Und das Herz kann schon denken. Das glaube ich schon.

Das Herzgefühl oder das Bauchgefühl, das täuscht ganz selten. Das ist meine Erfahrung. Und wenn zum Beispiel einmal Fehler passieren und man dann darüber nachdenkt, dann fällt Einem auf, dass man es ja eigentlich schon vorher gespürt hat, dass da was schief gehen könnte.

Das Hirn ist halt das rationale Denken, die Vernunft. Aber, wenn man mal was ausprobieren möchte, dann macht man das nicht nur aus der Vernunft heraus, sondern ein bisschen aus dem Bauch heraus. Wenn ich etwas probiere, wo ich nicht weiß, ob es was wird. Das ist ja auch Leidenschaft und die kommt nur aus dem Herz, die kommt ja nicht aus dem Hirn.

Wirtschaftlichkeit soll sein, aber es soll nicht alles sein. Es geht oft um Herzensentscheidungen!

Wenn das Herz keine denkende Rolle spielen würde, würde das Ganze nicht funktionieren. Gefühlsmäßig denke ich das. Ich bin davon überzeugt, dass ein Teil vom Denken im Herz sitzt. Davon bin ich überzeugt. Man sagt zwar: »Schalt einmal Dein Hirn ein“, aber es geht schon um mehr!

Das Herz kann schon Vieles. Da ist viel nicht erklärbar, aber es ist so und, wenn man das weiß und begreifen kann und spüren kann, dann kann man dementsprechend auch anders arbeiten. Und es ist halt schade, dass das in unserer Funktionswelt nicht gesehen und nicht begriffen wird und viele Menschen auch gar nicht spüren können. Meistens gewinnt immer nur das Hirn.

Ich habe für mich festgestellt, Bauchentscheidungen oder Herzentscheidungen sind für mich die richtigen Entscheidungen. Zu denen kann ich stehen. Ich glaube, die Menschen, wo viel Emotion im Handwerk liegt, da sind Bauchentscheidungen besser. Unternehmerisch oft tödlich. Vielleicht besser gesagt: unternehmerisch muss man dann manchmal viel Lehrgeld zahlen.

Das Herz denkt sehr oft und gibt auch in vielen Sachen nach. Es hängt viel am Herz. Es ist mir auch schon passiert, dass, wenn ich weiß, ich möchte das so gern machen, dass ich auch auf gewisses Geld verzichte. So weiß ich, es ist richtig gemacht.

Ja, auf jeden Fall kann das Herz denken, das ist das Wichtigste. Ich habe mit Leuten gesprochen, ob sie sich für meine Firma interessieren. Und stellen Sie sich vor, die erste Frage war nach der Bilanz. Das war bei mir früher nicht so. Ich war immer an der Sache dran, weil zuerst ist einmal die Liebe für die Technologie da. Und für diese Liebe braucht man aber dann auch ein bestimmtes Wissen. Und dann muss ich mir ganz bewusst eine Marktlücke suchen, wo ich rein kann. Und dann erst kann ich präsentieren, was ich kann. Und dann kommen die Hände ins Spiel. Und dann erst verdiene ich ein Geld und nicht umgekehrt. Ich hätte nie erst nach der Bilanz gefragt oder nach einem dicken Auto. Erst ist das Herz und der Rest kommt ganz automatisch.

Was uns als Menschen extrem unterscheidet von einer Maschine ist, dass, wenn es gut sein soll, dass wir das gute Produkt im Kopf haben müssen, wir müssen es verstehen und das versuchen wir unseren Handwerkern auch immer zu vermitteln, dass sie die DNA des Produktes verstehen müssen, was dieses Produkt ausdrücken soll, was steckt dahinter, welche Geschichten und so und bei uns gibt es jetzt keine Blätter mit Normen. Vielleicht ein bisschen Bemaßungen mit Toleranzen als Richtlinien, aber im Prinzip geht es darum, dass der Handwerker versteht, worum es bei dem Produkt geht und das sollte dann vom Kopf, wahrscheinlich über das Herz, in die Hände fließen.

PERSPEKTIVEN DER FACHLITERATUR: EIN ABGLEICH

Die Funktion von Hand und Hirn ist in der Wissenschaft aus unterschiedlichen Perspektiven klar beschrieben: Die Hand als Werkzeug der physischen Umsetzung und das Gehirn als kognitive Instanz, die Entscheidungen steuert und Prozesse rational reflektiert. Doch welche Rolle spielt das Herz?

Seine biologische Funktion ist essenziell für das Leben, aber in seiner Rolle als Zentrum von Emotionen und Lebenserfahrungen ist das Herz wissenschaftlich weitgehend unerforscht – eine Lücke zwischen naturwissenschaftlicher Betrachtung und gelebter Erfahrung.

In der konservativen medizinischen Betrachtung ist das Herz ein pumpender Muskel, ein Organ, das Blut durch den Körper transportiert.

Neuere Studien und Forschungsergebnisse zur Transplantationsmedizin zeigen, dass Empfänger*innen von Spender*innenherzen manchmal Verhaltensweisen oder Vorlieben entwickeln können, die den Eigenschaften ihrer Spender*innen ähneln, insbesondere in Bereichen wie Ernährung, Musik und Emotionen (Pearsall et al., 2002; Hou et al., 2024).

Ist das Herz somit mehr als nur ein Organ – vielleicht ein Träger von Erfahrungen oder Emotionen?

Über alle Kulturen und Epochen hinweg hat das Herz eine besondere Rolle in den kulturellen und religiösen Vorstellungen eingenommen. Besonders eindrucksvoll zeigt sich dies zum Beispiel in der altägyptischen Kultur, in der das Herz nicht nur eine physiologische, sondern auch eine wertorientierte und spirituelle Funktion erfüllte.

Jan Assmann, Ägyptologe und Kulturwissenschaftler, beschreibt in seinem Werk „Zur Geschichte des Herzens im Alten Ägypten", (1993), dass das Herz als Sitz des Denkens, des Willens, der Persönlichkeit und der moralischen Integrität verstanden wurde. Es fungierte als eine Art „organisierendes Zentrum" der Person und wurde als das führende Organ für Entscheidungen und Erkenntnis angesehen. Assmann beschreibt, dass das Herz nicht nur mit Emotionen, sondern auch mit intellektuellen und moralischen Funktionen verknüpft wurde. Es konnte planen, reflektieren und Entscheidungen treffen – eine Vorstellung, die sich grundlegend von der späteren griechischen Auffassung unterscheidet, in der das Gehirn als Sitz der Vernunft betrachtet wurde.

Ein prägnantes Beispiel dafür ist das Konzept des „hörenden Herzens", das nicht nur Gefühle, sondern auch Erkenntnis und Weisheit aufnahm.

Im ägyptischen Totengericht spielte das Herz eine Schlüsselrolle: Es wurde gegen die Feder der Ma'at gewogen, um die moralische Reinheit der verstorbenen Person zu prüfen. Assmann hebt hervor, dass das Herz nicht isoliert betrachtet wurde, sondern als Teil eines konstellativen Menschenbildes, in dem die Identität durch das Zusammenspiel körperlicher, sozialer und spiritueller Aspekte geformt wurde. Die ägyptische Weisheitsliteratur forderte dazu auf, das Herz zu „festigen", um innere Balance und ethische Standhaftigkeit zu bewahren (Assmann, 1993).

Auch im Alten Testament, das die Grundlage für Judentum, Christentum und Islam bildet, hat das Herz eine herausragende Bedeutung. Es wird nicht nur als lebenswichtiges Organ betrachtet, sondern vor allem als Zentrum von Verstand, Emotion, Wille und Moral. Die hebräische Bibel erwähnt das Wort „leb" oder „lebab" über 850-mal und beschreibt damit weitreichende geistige und ethische Aspekte des menschlichen Seins.

Das Herz steht im Alten Testament für moralische Erkenntnis und Verantwortung. Es gilt als Sitz der Weisheit, der moralischen Urteilsbildung und der spirituellen Bindung zu Gott. So heißt es in Sprüche 4,23: „Mehr als alles behüte dein Herz, denn aus ihm quillt das Leben." Diese Aussage unterstreicht die zentrale Funktion des Herzens als Quelle des moralischen und spirituellen Lebens.

Zudem ist das Herz ein Symbol für aufrichtige Hingabe an Gott. In 5. Mose 6,5 heißt es: „Du sollst den HERRN, deinen Gott, lieben von ganzem Herzen, von ganzer Seele und mit all deiner Kraft." Diese Vorstellung spiegelt sich auch in der Prophezeiung Jeremias wider, wo Gott verheißt, sein Gesetz direkt in das Herz der Menschen zu schreiben (Jeremia 31,33). Dies verdeutlicht, dass das Herz als Ort des göttlichen Wirkens und als Träger der göttlichen Ordnung verstanden wird.

Wie in der altägyptischen Vorstellung, in der das Herz im Totengericht gewogen wurde, wird im Alten Testament das Herz des Menschen von Gott geprüft. In 1. Samuel 16,7 heißt es: „Der Mensch sieht, was vor Augen ist; der HERR aber sieht das Herz an."

Die altägyptische Vorstellung vom Herzen als moralischem Kompass und die biblische Lehre von der spirituellen Rolle des Herzens verdeutlichen, dass das Herz in vielen Kulturen und Religionen nicht nur als ein Organ verstanden wurde – es ist das Fundament der Identität, der Ethik und der spirituellen Verbundenheit.

Auch in der direkten Erfahrungswelt der Menschen nimmt das Herz eine besondere Rolle ein. Dichter und Schriftsteller haben es zum Symbol der Liebe erhoben, Eltern und Kinder betrachten es als Ausdruck tiefster Zuneigung, und Liebende feiern es als Zentrum ihrer Bindung. Wenn wir Liebe spüren oder starke emotionale Verbindungen ausdrücken wollen, zeigen viele Menschen intuitiv auf ihr Herz. In der konservativen Naturwissenschaft mag das Herz lediglich als ein muskulöses Pumporgan gelten, doch in der gelebten Erfahrung vieler Menschen steht es für weit mehr: Es verkörpert die emotionale wie spirituelle Lebenskraft ihrer Existenz, den Kern ihrer Identität und die Kraft der Liebe, die sie verbindet.

Die Liebe zum Handwerk spiegelt diese Verbindung wider: Dort, wo Leidenschaft und Hingabe zu finden sind, begegnen viele Menschen dem Herzen als Hüter ihrer innersten Werte. Die Triade aus Hirn, Herz und Hand zeigt, dass das Herz als wertorientierter Kompass und emotionale Quelle eine essenzielle Rolle spielt – sei es in der handwerklichen Praxis, in kreativen Prozessen oder im persönlichen Wachstum.

Die Arbeit von Corrente (2020) beleuchtet die zentrale Rolle des Herzens im Handwerk, nicht nur als Träger von Emotionen, sondern als wertorientierter Kompass, der ethische Werte und Leidenschaft in den kreativen Prozess einbringt. Das Herz dient dabei als entscheidendes Verbindungselement, das Handwerker*innen dazu befähigt, Entscheidungen zu treffen, die sowohl praktisch als auch wertorientiert fundiert sind. Diese Rolle wird durch Correntis Feststellung untermauert:"The hand is the instrument of creation, but the heart and the head guide its movement, ensuring quality and authenticity" (Corrente, 2020, S. 25).

Das Herz wirkt nicht isoliert, sondern in enger Abstimmung mit Hirn und Hand. Dieser Dreiklang garantiert, dass Entscheidungen sowohl von praktischer Vernunft als auch von emotionaler Tiefe geprägt sind. Corrente hebt hervor, dass das Herz im Handwerk nicht nur die Bewegung der Hand leitet, sondern die Authentizität des Schaffensprozesses sicherstellt.

Darüber hinaus betont Corrente, dass das Herz in jedem Schritt des kreativen Prozesses eingebunden ist. Das Herz steuert nicht nur Entscheidungen, sondern stellt gemeinsam mit dem Kopf und der Hand sicher, dass der gesamte Schaffensprozess von einer ganzheitlichen Herangehensweise geprägt ist: „The craftsman works with his hands but involves the brain and the heart in every step of the creative process, ensuring a blend of technical skill, intellectual reasoning, and emotional engagement" (Corrente, 2020, S. 21).

Diese Aussagen verdeutlichen, dass die Integration von Herz, Hand und Hirn nicht nur die Qualität der handwerklichen Arbeit steigert, sondern auch deren wertorientierte und emotionale Dimension erweitert. Das Herz steht dabei im Zentrum dieser Triade, da es die Werte und Leidenschaft liefert, die den kreativen Prozess und die handwerkliche Praxis inspirieren.

Der vielzitierte Grundsatz von Johann Heinrich Pestalozzi (1746–1827) „Lernen mit Kopf, Herz und Hand" steht auch 200 Jahre später im Zentrum ganzheitlicher Bildungsansätze, wo die Triade – Kopf, Herz und Hand – in der pädagogischen Arbeit als Basis für authentisches Lernen und Arbeiten beschrieben wird. Die Broschüre „Herz, Hand, Hirn" (2012) untermauert diesen Ansatz und hebt hervor, dass Lernen und Arbeiten dann besonders effektiv sind, wenn sie Kopf- und Handarbeit mit Emotionen und Sinnen verbinden: „Das Rezept dazu ist ein handlungsorientierter Unterricht, bei dem Kopf- und Handarbeit unter Beteiligung des Gefühls und aller Sinne zusammenwirken." (Herz, Hand, Hirn, 2012, S. 3). Das Herz stärkt hier nicht nur die soziale Verantwortung, sondern fördert auch zwischenmenschliche Kompetenzen wie Mitgefühl und Respekt, die für nachhaltiges Lernen und Arbeiten essenziell sind.

Die Studie von Brubaker et al. (2019) ergänzt die Diskussion, indem sie die transformative Wirkung von handlungsorientiertem Lernen in akademischen Makerspaces beleuchtet. Sie zeigt, dass die Integration von Kopf, Herz und Hand emotionale und soziale Bindungen stärkt: „Students reported large increases in perceived connection between their ‚mind and hands' and ‚heart and hands,' with significant gains in connection to the maker community." Emotionale Aspekte des Herzens tragen hierbei wesentlich zur Identitätsbildung und zum persönlichen Wachstum bei, indem sie kognitive, emotionale und praktische Dimensionen verbinden (Brubaker et al., 2019, S. 10).

Die Perspektive von Groth (2016) ergänzt diese Ergebnisse, indem sie betont, dass sensorische Erfahrungen und Emotionen intuitive Entscheidungen im Handwerk unterstützen. Sie schreibt: „Sensory experiences and emotions moderate and guide the making process and are thus important factors in craft practice", (Groth, 2016, S. 2895). Groth spricht von einer „intuitiven Instanz" in uns, die eine Brücke zwischen körperlichem Wissen (Hand) und rationaler Reflexion (Hirn) schlägt.

Die Diskussion zur Hand-Herz-Hirn-Triade verdeutlicht, dass diese Einheit ein zeitloses und universelles Modell für kreatives, handwerkliches und ganzheitliches Arbeiten darstellt. Studien von Corrente (2020), Brubaker et al. (2019), Groth (2016) sowie die Broschüre „Herz, Hand, Hirn" (2019) zeigen eindrücklich, dass das Herz eine unverzichtbare Rolle im handwerklichen Prozess einnimmt.

Diese Erkenntnis verweist auf eine ganzheitliche Herangehensweise, die das Herz nicht nur als wertorientierten Kompass, sondern auch als Inspirationsquelle anerkennt. Es verbindet die materiellen und immateriellen Dimensionen des Handwerks auf einzigartige Weise. Diese Perspektive positioniert die Triade aus Herz, Hand und Hirn als essenzielles Fundament meisterlichen Handwerks, bei dem Denken, Fühlen und Handeln harmonisch ineinandergreifen und so eine Basis für nachhaltige, qualitativ hochwertige und authentische Arbeit schaffen.

4.5 CRAFTSMANSHIP-SPIRIT

Im Rahmen der Analyse der vorliegenden Erhebung und der wissenschaftlichen Literatur zum Thema Handwerk und Leidenschaft zeigt sich in dieser Studie das Potenzial, DEN ÖSTERREICHISCHEN HANDWERKS-SPIRIT zu etablieren – eine Wertehaltung des Handwerks, die weit über das Handwerk hinausstrahlt.

Um dieses Vorhaben fundiert wissenschaftlich zu untermauern, wird an dieser Stelle auf Basis der relevanten Fachliteratur eine detaillierte Analyse des Begriffs „Craftsmanship-Spirit" vorgenommen, um dessen konkrete Bedeutung herauszuarbeiten. Die daraus gewonnenen Definitionen und Merkmale werden anschließend mit den Ergebnissen dieser Studie, wie unter Punkt 4.1 bis 4.4 in Beziehung gesetzt und verglichen.

4.5.1 Der Craftsmanship-Spirit in der Wissenschaft

Begibt man sich auf die systematische Suche nach wissenschaftlichen Studien zum Forschungsthema „Handwerk" bzw. „Craftsmanship" stößt man unweigerlich auf das Forschungsgebiet „Craftsmanship-Spirit" bzw. „Craftsman-Spirit", bei der eine auffällige Konzentration einschlägiger Forschung aus China festzustellen ist, die weit über tausend relevante Arbeiten umfasst. Der Begriff „Craftsmanship-Spirit" oder „Craftsman-Spirit" wurde in der wissenschaftlichen Literatur erstmals in den 2010er Jahren verwendet. Eine der frühesten Erwähnungen findet sich in chinesischen Quellen, insbesondere im Zusammenhang mit der Förderung von Qualitätsarbeit und Handwerk in China. Sehr wohl existieren auch europäische Studien zum Handwerk bzw. Craftsmanship, wie etwa jene von Sennett (2008) und anderen, die inhaltlich mit der Wertehaltung des „Craftsmanship-Spirit" übereinstimmen, jedoch zeigt sich bei der Vielzahl an aktuellen Studien ein klarer Schwerpunkt in Richtung Asien und da vor allem China.

Die inhaltliche Ausrichtung des Handwerks-Spirit der chinesischen Studien basiert einerseits auf der Geschichte und den Prinzipien der europäischen Handwerkskultur sowie deren Wertesystem. Andererseits trägt die reiche Handwerkstradition Chinas, die durch Jahrhunderte der kontinuierlichen Weiterentwicklung der Könnerschaft und der Wissensweitergabe von einer Generation auf die nächste Generation im Familienverband geprägt ist, ebenso wesentlich zur globalen Perspektive auf den Handwerks-Spirit bei.

Die intensive, erst in den letzten zehn Jahren aufgekommene Forschung in Asien und insbesondere in China lässt sich auf die gezielte politische und wirtschaftliche Positionierung des Handwerks-Spirit als integralen Bestandteil der chinesischen Qualitätsstrategie zurückführen. In den politischen Entwicklungsdokumenten der chinesischen Regierung spielt der Handwerks-Spirit eine

Schlüsselrolle in der angestrebten Transformation des Landes von einer Massenproduktionswirtschaft zu einem international anerkannten Qualitätsstandort. Die mit dem Begriff „Handwerks-Spirit" verbundene Wertehaltung ist explizit in der nationalen Entwicklungsstrategie „Made in China 2025" verankert (Zhong et al., 2019, S. 395). Wie Zhong und Rong (2019) hervorheben: „China proposed to implement the ‚Made in China 2025' plan [...] which adheres to innovation-driven, intelligent transformation, foundation reinforcement and green development and accelerates the transition from a manufacturer of quantity to a manufacturer of quality". Im Zentrum dieser Strategie steht die Abkehr von rein quantitativer Massenproduktion hin zu einer qualitätsorientierten Wertschöpfung, die durch die Integration traditioneller handwerklicher Werte wie Präzision, Ausdauer, Exzellenz und Innovation ermöglicht werden soll. Diese strategische Ausrichtung betont nicht nur die wirtschaftliche Dimension des Handwerks-Spirit, sondern verdeutlicht auch dessen gesellschaftliche Relevanz als Leitmotiv für eine nachhaltige Qualitätskultur (Zhong et al., 2019, S. 395).

Ergänzend dazu beschreibt die japanische Studie von Zuo (2022) den Handwerks-Spirit als einen integralen Bestandteil kultureller Identität, der sowohl technische Exzellenz als auch ethische Werte fördert: „Craftsmanship is not only a working attitude, but also a human attitude, a calm temperament and a firm faith" (Zuo, 2022, S. 28). Zusätzlich beschreibt Zuo (2022) die Bedeutung des Handwerks-Spirit im Kontext moderner Technologien: „The era of 'Internet+' has brought new thinking, new methods and new paths to traditional industries, but to develop through 'Internet+', the most important thing we should look at is craftsmanship" (S. 29). Diese Perspektive wird durch die aktuelle norwegische Studie von Kristoffer Nergård aus dem Jahr 2024 weiter vertieft, die den Einfluss der Automatisierung auf das Handwerk untersucht und aufzeigt, wie traditionelle handwerkliche Werte trotz technologischer Transformation bewahrt werden können. Die Studie hebt hervor, dass das Wissen des Handwerks zunehmend in technischen Codes und standardisierten Prozessen verkörpert wird, die in kapitalgetriebenen Strukturen organisiert sind. Dennoch bleibt die traditionelle Lehrlingsausbildung ein unverzichtbarer Bestandteil der Wissensweitergabe: „Craftsmanship knowledge increasingly comes to be embodied in materials and technical codes, organized in new capital-driven companies. Still, work is learned through apprenticeship" (Nergård, 2024, S. 45). Automatisierung verändert zwar die Dynamik des Handwerks, indem sie repetitive Aufgaben erleichtert und technisches Wissen erfordert, ersetzt jedoch nicht den Wertekanon des Handwerks, der auf direktem Erfahrungslernen basiert. Präzision, Anpassungsfähigkeit und Kreativität bleiben essenziell, um die Qualität handwerklicher Arbeit sicherzustellen, die Maschinen allein nicht bieten können. Handwerk wird dabei als essenzielle Brücke zwischen traditionellen Methoden und modernen Technologien beschrieben: „Craftsmanship remains essential in bridging traditional methods with automation, emphasizing human skill in adapting to materials and

conditions, even as mechanization takes over repetitive tasks" (Nergård, 2024, S. 112). Diese Verbindung zeigt, dass menschliches Können – insbesondere die Fähigkeit, komplexe Materialien zu handhaben und kreative Lösungen zu finden – unverzichtbar bleibt, um Automatisierung nicht nur effizient, sondern auch kulturell und handwerklich integriert zu gestalten. Beide Studien (Zou, 2022 und Nergård, 2024) unterstreichen, dass Handwerk nicht nur eine Methode, sondern eine Haltung ist, die Tradition und Innovation verbindet und Automatisierung als Ergänzung und nicht als Ersatz der handwerklichen Werte versteht.

Das Forschungsfeld der Dimensionen des „Craftsmanship-Spirit" – insbesondere in chinesischen Studien – nimmt zwar seinen Ursprung im Handwerk, findet jedoch längst Anwendung über diesen Bereich hinaus. Dieser Wertekanon hält Einzug zunehmend in die Aus- und Weiterbildung, die Hochschulbildung, das Gesundheitswesen sowie weitere staatliche Organisationen und Einrichtungen (Jiang und Wu, 2023, S. 4). Trotz der Vielfalt der Anwendungsfelder bleibt die zugrunde liegende Haltung unverändert: Sie beruht auf Präzision, Hingabe, Verantwortungsbewusstsein und dem unermüdlichen Streben nach Exzellenz.

Die japanische Forschung ergänzt diese Perspektive mit Fokus auf die Übertragung des Handwerks-Spirit auf alle Lebensbereiche: „The pursuit of craftsmanship is not only applicable to the manufacturing industry but can also permeate all aspects of our life: government departments, service industry, education, literary creation, scientific research ..." (Zuo, 2022, S. 28). Darüber hinaus hebt Zuo (2022) hervor, dass Handwerk den Rahmen der Arbeit überschreitet und als eine Art Lebenshaltung verstanden werden sollte, die in allen Lebensbereichen kultiviert werden kann: „Craftsmanship has gone beyond the scope of ‚work' itself, and everyone should have the spirit of craftsmanship, not the spirit of a certain profession" (Zuo, 2022, S. 28). Diese Perspektive unterstreicht die Relevanz eines universellen Ansatzes, der Exzellenz, Hingabe und Präzision in allen gesellschaftlichen und beruflichen Bereichen fordert und ein übergreifendes Ethos der Qualität fördert, das angesichts globaler Herausforderungen zunehmend an Bedeutung gewinnt.

Zusammenfassend zeigt die wissenschaftliche Auseinandersetzung mit dem Handwerks-Spirit, insbesondere die Studien aus China und Japan sowie die aktuelle norwegische Studie, wie tief der Handwerks-Spirit in verschiedenen gesellschaftlichen und technologischen Kontexten verankert ist. Mit seinem Fokus auf Werte wie Präzision, Hingabe und Kreativität dient er als Leitbild für Qualität und Anpassungsfähigkeit in einer zunehmend automatisierten Welt. Im Folgenden wird genauer definiert, was unter Handwerks-Spirit im Kontext dieser Studien zu verstehen ist.

4.5.1.1 DEFINITION UND BEDEUTUNG DES HANDWERKS-SPIRIT

Laut Literatur stellt er eine Wertehaltung und ein berufliches Ethos dar, das durch zentrale Kernmerkmale geprägt ist. Diese umfassen tief verankerte Werte, die über den individuellen Rahmen hinauswirken und damit eine gesamtgesellschaftliche Bedeutung entwickeln:

Merkmale und Werte des Handwerks-Spirit

4.5.1.2 FOKUS, GEDULD UND AUSDAUER:

Ein zentraler Wesenszug des Handwerks-Spirit zeigt sich in der tiefen Fokussierung auf die Arbeit, begleitet von der Entschlossenheit, stetig Zeit und Energie in die Weiterentwicklung der eigenen Fähigkeiten zu investieren. Es erfordert Hingabe an das Handwerk, die Geduld im Arbeitsprozess und die Ausdauer, über lange Zeiträume hinweg mit Präzision und Engagement tätig zu sein. Dabei fördert die bewusste Hingabe an eine Aufgabe nicht nur die handwerkliche Meisterschaft, sondern trägt auch wesentlich zur persönlichen Reifung und Selbstverwirklichung bei.

Auszug aus Studien:

- Persistence and concentration are their main spiritual qualities (Zuo, 2022, S. 26).

  Beharrlichkeit und Konzentration sind ihre zentralen geistigen Eigenschaften.

- Craftsman-spirit is first manifested in the focus on work and the persistent pursuit of skills. Craftsmen are usually passionate about their work and willing to invest a lot of time and energy in improving their skills (Liu et al., 2024).

  Der Handwerks-Spirit zeigt sich zunächst in der Fokussierung auf die Arbeit und dem beharrlichen Streben nach Fähigkeiten. Handwerker sind in der Regel leidenschaftlich bei ihrer Arbeit und bereit, viel Zeit und Energie in die Verbesserung ihrer Fähigkeiten zu investieren.

- Craftsmanship-spirit embodies patience and meticulous attention to detail, which ensures the delivery of high-quality results (Liu et al., 2024, S. 395).

  Handwerks-Spirit verkörpert Geduld und eine akribische Liebe zum Detail, die die Lieferung qualitativ hochwertiger Ergebnisse sicherstellt.

- In the field of behavior, perseverance, excellence and innovation are often collectively referred to as craftsmanship-spirit. It reflects the value orientation and behavioral habits of practitioners (Zhong und Rong, 2019, S. 395).

  Im Bereich des Verhaltens werden Beharrlichkeit, Exzellenz und Innovation oft gemeinsam als Handwerks-Spirit bezeichnet. Dieser spiegelt die Werteorientierung und Verhaltensgewohnheiten der Praktizierenden wider.

4.5.1.3 DETAILORIENTIERUNG UND STREBEN NACH PERFEKTION UND EXZELLENZ

Handwerker*innen streben danach, ihre Arbeit immer weiter zu verbessern und höchste Qualitätsstandards zu erreichen. „Präzision, Liebe zum Detail und Sorgfalt" sind dabei zentrale Werte. Der Handwerks-Spirit drückt sich durch das Streben nach perfektem Können und der Produktion von Produkten oder Leistungen von höchster Qualität aus.

Auszug aus Studien:

- Craftsmanship is about refinement, and refinement requires effort and dedication (Zuo, 2022, S. 27).

  Handwerk dreht sich um Verfeinerung, und Verfeinerung erfordert Einsatz und Hingabe.

- Craftsman spirit emphasizes diligence, responsibility, and precision in work. It reflects the psychological traits of individuals who approach their work in a careful, organized, and reliable manner (Zhong und Rong, 2019, S. 395).

  Der Handwerks-Spirit betont Fleiß, Verantwortungsbewusstsein und Präzision in der Arbeit. Er spiegelt die psychologischen Merkmale von Menschen wider, die ihre Arbeit sorgfältig, organisiert und zuverlässig angehen.

- The pursuit of perfection in craftsmanship emphasizes meticulous attention to detail, continuous improvement, and achieving the highest standards of quality (Zhong und Rong, 2019, S. 395).

  Das Streben nach Perfektion im Handwerk betont eine akribische Liebe zum Detail, kontinuierliche Verbesserung und das Erreichen höchster Qualitätsstandards.

- Excellence, concentration, and responsibility are key qualities of craftsmanship-spirit, promoting the belief in creating perfect products and services (Liu, 2023, S. 231).

  Exzellenz, Konzentration und Verantwortungsbewusstsein sind zentrale Qualitäten des Handwerks-Spirit und fördern den Glauben daran, perfekte Produkte und Dienstleistungen zu schaffen.

- Craftsmen pay attention to every detail in the production process and strive for perfection (Liu, Li, Huang, Lin und Zhang, 2024, S. 895).

  Handwerker achten auf jedes Detail im Produktionsprozess und streben nach Perfektion.

Diese Zitate zeigen die Vielschichtigkeit der Detailorientierung und des Strebens nach Exzellenz im Handwerks-Spirit. Es handelt sich nicht nur um eine technische Fähigkeit, sondern um eine umfassende Wertehaltung, die Handwerker*innen dazu motiviert, sich ständig zu verbessern und höchste Qualitätsstandards zu erfüllen.

4.5.1.4 WERTSCHÄTZUNG VON ARBEIT UND SINNSTIFTUNG

Die Wertschätzung von Arbeit und ihre sinnstiftende Dimension sind zentrale Elemente des Handwerks-Spirit, die weit über technische Fertigkeiten hinausreichen. Dieser Spirit schafft ein gesellschaftliches Bewusstsein für die Bedeutung von Hingabe, Professionalität und Exzellenz, wodurch Arbeit nicht als Belastung, sondern als bereichernde und erfüllende Tätigkeit wahrgenommen wird:

Auszug aus Studien:

- The craftsman spirit promotes the value of dedication, professionalism, and excellence, which cultivates a sense of respect and dignity for work itself. Work is perceived as meaningful and fulfilling rather than burdensome (Liu, Li, Huang, Lin und Zhang, 2024, S. 89).

  Der Handwerks-Spirit fördert die Werte von Hingabe, Professionalität und Exzellenz, die ein Gefühl von Respekt und Würde für die Arbeit selbst schaffen. Arbeit wird als sinnstiftend und erfüllend statt als belastend wahrgenommen.

- Craftsmanship in Japan reflects dedication and perseverance, where labor is not merely a means to an end but a process of spiritual refinement (Zuo, 2022, S. 27).

  Handwerk in Japan spiegelt Hingabe und Ausdauer wider, bei der Arbeit nicht nur ein Mittel zum Zweck ist, sondern ein Prozess der spirituellen Verfeinerung.

Die spirituelle Verbindung zum Handwerk wird auch durch historische Perspektiven untermauert. Im Mittelalter glaubten Handwerker in Japan, dass ihre Werke mit einer göttlichen oder mystischen Kraft durchdrungen seien:

- In the Middle Ages, craftsmen believed that they were imbued with the mystical power of the gods and Buddhas when they were making their work, and that the instruments they made therefore had spiritual power (Zuo, 2022, S. 27).

  Im Mittelalter glaubten Handwerker, dass sie bei der Anfertigung ihrer Werke mit der mystischen Kraft der Götter und Buddhas durchdrungen wurden und dass die von ihnen hergestellten Werkzeuge daher eine spirituelle Kraft besaßen.

Diese tiefgründige Perspektive auf das Handwerk findet auch in der modernen Interpretation Anklang. Zuo betont, dass die Konzentration auf eine Aufgabe nicht nur eine technische Präzision fördert, sondern auch zur persönlichen und spirituellen Weiterentwicklung beiträgt:

- By concentrating on one thing without any distractions, one can exercise one's soul and develop a deep personality in the process of refinement day after day (Zuo, 2022, S. 28).

  Indem man sich ohne Ablenkungen auf eine einzige Sache konzentriert, kann man seine Seele trainieren und im Prozess der täglichen Verfeinerung eine tiefgehende Persönlichkeit entwickeln.

Martin Schleske, Geigenbaumeister, Physiker und Bestsellerautor verdichtet diesen Ansatz in seinem Buch „Werk/Zeug – In Resonanz mit Gott." Er zeigt, wie das Streben nach Perfektion in der Materie zugleich eine Suche nach innerer Weisheit, Lebensfreude, tiefer spiritueller Verbundenheit und letztendlich zur Begegnung mit dem Göttlichen sein kann. Seine Werkstatt, zugleich Ort des Meisterlichen Handwerks und des Gebets, wird zu einem Raum, in dem Handwerk, Wissenschaft und Glauben in Resonanz treten und in vollkommener Einheit zusammenfinden.

Die Verbindung zwischen Handwerk und Sinnstiftung umfasst weit mehr als nur technische Perfektion und Könnerschaft. Meisterliches Handwerk war historisch gesehen nicht nur eine wirtschaftliche Tätigkeit, sondern auch ein Ausdruck der Beziehung des Menschen zur Natur und zur Transzendenz. Diese Dimension des Handwerks-Spirit zeigt, wie Arbeit als tief erfüllender und sinnstiftender Prozess verstanden werden kann. Sie fördert Achtsamkeit und ein bewusstes Erleben der eigenen Tätigkeit und macht Handwerk so zu einer Quelle individueller Bereicherung und gesellschaftlichen Mehrwerts. Die spirituelle Perspektive des

Handwerks bietet eine zeitlose Inspiration, Arbeit nicht nur als Mittel zum Zweck, sondern als integralen Bestandteil eines sinnvollen und erfüllten Lebens zu betrachten.

4.5.1.5 WISSENSWEITERGABE UND WISSENSVERMITTLUNG

Der Handwerks-Spirit ist untrennbar mit der Weitergabe von Wissen und Fähigkeiten verbunden. Dabei spielen Meister*innen-Lehrlings-Systeme eine zentrale Rolle, in denen erfahrene Handwerker*innen ihre Fähigkeiten, Werte und Ethik an die nächste Generation weitergeben Dieser Ansatz stellt sicher, dass nicht nur technische Fähigkeiten, sondern auch die grundlegenden Werte des Handwerks bewahrt und weiterentwickelt werden.

Auszug aus Studien:

- The mentor-apprentice relationship embodies the essence of craftsmanship-spirit, ensuring the transfer of skills, values, and work ethic to future generations (Zhong und Rong, 2019, S. 395).

  *Die Meister*in-Lehrling-Beziehung verkörpert die Essenz des Handwerks-Spirit und stellt sicher, dass Fähigkeiten, Werte und Arbeitsethik an zukünftige Generationen weitergegeben werden.*

- Through close cooperation between mentors and apprentices, tacit knowledge is transferred effectively, preserving traditional methods while fostering innovation (Zhong und Rong, 2019, S. 395).

  *Durch die enge Zusammenarbeit zwischen Meister*innen und Auszubildenden wird implizites Wissen effektiv weitergegeben, wobei traditionelle Methoden bewahrt und gleichzeitig Innovationen gefördert werden.*

- Vocational training programs are increasingly integrating the craftsmanship-spirit by emphasizing the mentor-apprentice relationship as a core component of skill transfer and value formation (Jiang und Wu, 2023, S. 231).

  *Berufsausbildungsprogramme integrieren zunehmend den Handwerks-Spirit, indem sie die Meister*in-Lehrling-Beziehung als zentralen Bestandteil der Wissensweitergabe und Wertebildung betonen.*

- The master-apprentice relationship is a cornerstone of craftsmanship, enabling the transmission of not just technical knowledge but also the cultural and ethical values embedded in the craft (Nergård, 2024, S. 193).

  *Die Meister*in-Lehrling-Beziehung ist ein Grundpfeiler des Handwerks und ermöglicht die Weitergabe nicht nur technischen Wissens, sondern auch der kulturellen und ethischen Werte, die im Handwerk verankert sind.*

- Tacit knowledge in craftsmanship is preserved through the hands-on mentorship of apprentices, fostering an environment where innovation and tradition coexist (Nergård, 2024, S. 120).

  Implizites Wissen im Handwerk wird durch die praktische Betreuung von Lehrlingen bewahrt, wodurch ein Umfeld entsteht, in dem Innovation und Tradition koexistieren.

- Apprenticeships cultivate a blend of tacit and explicit knowledge, with skills being taught through observation, correction, and guided practice (Zuo, 2022, S. 27).

  Lehrlingsausbildungen fördern eine Kombination aus implizitem und explizitem Wissen, wobei Fähigkeiten durch Beobachtung, Korrektur und angeleitete Praxis vermittelt werden.

Die Zitate verdeutlichen, dass die Weitergabe von Wissen und Fertigkeiten eine zentrale Rolle im Handwerks-Spirit spielt. Das Meister*innen-Lehrling-System gewährleistet nicht nur die fachliche Ausbildung, sondern vermittelt auch die grundlegenden Werte, die das Handwerk ausmachen. Diese Beziehung zwischen Meister*in und Lehrling ermöglicht die Bewahrung von Traditionen, die Anpassung an moderne Herausforderungen und die kontinuierliche Weiterentwicklung des Handwerks.

4.5.1.6 OFFENHEIT FÜR INNOVATION UND TECHNOLOGISCHE ENTWICKLUNG

Obgleich der Begriff des Handwerks häufig mit Tradition im historischen Sinne assoziiert wird, betonen aktuelle Studien die Relevanz von Innovation. Während traditionelle Fertigkeiten und Werte als Grundlage dienen, öffnen sich Handwerker*innen neuen Methoden, Technologien und Ansätzen, um den Anforderungen einer sich wandelnden Welt gerecht zu werden. Diese Offenheit ermöglicht es, nicht nur technische Weiterentwicklungen voranzutreiben, sondern auch die kulturelle und wirtschaftliche Relevanz des Handwerks zu sichern.

Auszug aus Studien:

- Innovation in craftsmanship strikes a balance between tradition and progress, ensuring adaptability without losing the essence of craft (Zhou, 2019, S. 145).

  Innovation im Handwerk schafft ein Gleichgewicht zwischen Tradition und Fortschritt und gewährleistet Anpassungsfähigkeit, ohne das Wesen des Handwerks zu verlieren.

- The craftsmanship-spirit represents a balance between respecting historical methods and embracing forward-thinking innovation to meet current industrial demands (Zhong und Rong, 2019, S. 395).

  Der Handwerks-Spirit steht für ein Gleichgewicht zwischen der Wertschätzung historischer Methoden und der Aufnahme zukunftsorientierter Innovationen, um den aktuellen Anforderungen der Wirtschaft gerecht zu werden.

- Although craftsman spirit is related to inheritance, it also encourages innovation and exploration. While inheriting traditional skills, craftsmen also continuously explore new technologies and methods to adapt to the development of the times (Liu, Li, Huang, Lin und Zhang, 2024, S. 895).

  Obwohl der Handwerks-Spirit mit dem Erbe traditioneller Fähigkeiten verbunden ist, fördert er auch Innovation und Forschung. Während traditionelle Fähigkeiten bewahrt werden, erkunden Handwerker kontinuierlich neue Technologien und Methoden, um sich an die Entwicklung der Zeit anzupassen.

- Craftsmanship thrives by integrating modern technologies while maintaining the spiritual and technical essence of traditional methods (Zuo, 2022, S. 28).

  Handwerk gedeiht durch die Integration moderner Technologien, während sie das geistige und technische Wesen traditioneller Methoden bewahrt.

- Craftsmanship in traditional industries is not static; it evolves by integrating modern technologies while maintaining its core values of precision and creativity (Nergård, 2024, S. 47).

  Das Handwerk in traditionellen Industrien ist nicht statisch; es entwickelt sich weiter, indem es moderne Technologien integriert und gleichzeitig seine Kernwerte wie Präzision und Kreativität bewahrt.

Diese Zitate aus unterschiedlichen Studien verdeutlichen, dass Innovation und Tradition im Handwerks-Spirit kein Gegensatz sind, sondern sich ergänzen. Während traditionelle Techniken die Basis bilden, erfordert die Anpassung an moderne Anforderungen kreative und innovative Lösungen. Dies stärkt nicht nur die Wettbewerbsfähigkeit des Handwerks, sondern erhält auch dessen kulturelle Relevanz.

4.5.1.7 KULTURELLE IDENTITÄT UND TRADITION

Der Handwerks-Spirit bewahrt Traditionen und trägt sie an kommende Generationen weiter.

- Craftsmanship-spirit is closely linked to cultural heritage, serving as a bridge for passing down traditional techniques and values to future generations, ensuring cultural continuity (Zhong und Rong, 2019, S. 395).

Der Handwerks-Spirit ist eng mit dem kulturellen Erbe verbunden und dient als Brücke, um traditionelle Techniken und Werte an zukünftige Generationen weiterzugeben und so die kulturelle Kontinuität zu sichern.

- Craftsmanship reflects the collective identity of a culture, preserving its history and fostering a sense of belonging (van Koten, 2011, S. 227).

  Handwerk spiegelt die kollektive Identität einer Kultur wider, bewahrt ihre Geschichte und fördert ein Zugehörigkeitsgefühl.

- Craftsmanship has always been a crucial element in preserving Japan's cultural heritage, symbolizing a bridge between the past and future (Zuo, 2022, S. 26).

  Handwerk war schon immer ein wesentliches Element zur Bewahrung des kulturellen Erbes Japans und symbolisiert eine Brücke zwischen Vergangenheit und Zukunft.

Der Handwerks-Spirit ist ein wesentlicher Träger kultureller Identität und Tradition. Er sichert die Weitergabe von Techniken und Werten an zukünftige Generationen und gewährleistet so kulturelle Kontinuität. Gleichzeitig bewahrt er die Geschichte und stärkt das Zugehörigkeitsgefühl innerhalb einer Gesellschaft.

4.5.1.8 NACHHALTIGKEIT

Durch seine Betonung von Qualität vor Quantität und Respekt für Ressourcen trägt der Handwerks-Spirit zur nachhaltigen Produktion und Entwicklung bei.

- The craftsmanship-spirit, with its emphasis on quality over quantity and respect for resources, plays a crucial role in fostering sustainable production and development (Liu, Li, Huang, Lin und Zhang, 2024, S. 895).

  Der Handwerks-Spirit spielt mit seiner Betonung von Qualität vor Quantität und Respekt für Ressourcen eine entscheidende Rolle bei der Förderung nachhaltiger Produktion und Entwicklung.

- Craftsmanship embodies a sustainable ethos, prioritizing thoughtful use of materials and long-term value over short-term consumption (van Koten, 2011, S. 230).

  Handwerk verkörpert ein nachhaltiges Ethos, das den durchdachten Einsatz von Materialien und langfristigen Wert über kurzfristigen Konsum stellt.

- The Japanese craftsman's ethos inherently respects resources, promoting sustainable practices through meticulous attention to quality and longevity (Zuo, 2022, S. 26).

  Die Ethik des japanischen Handwerkers respektiert von Natur aus Ressourcen und fördert nachhaltige Praktiken durch akribische Aufmerksamkeit für Qualität und Langlebigkeit.

Der Handwerks-Spirit trägt wesentlich zur Förderung von Nachhaltigkeit bei, indem er Qualität vor Quantität und einen respektvollen Umgang mit Ressourcen in den Mittelpunkt stellt. Durch den bewussten Einsatz von Materialien und den Fokus auf Langlebigkeit schafft er eine Grundlage für nachhaltige Produktions- und Entwicklungspraktiken, die langfristigen Wert über kurzfristigen Konsum stellen.

4.5.1.9 GEMEINSCHAFT UND GESELLSCHAFTLICHER ZUSAMMENHALT

Der Handwerks-Spirit fördert eine Kultur des Respekts für Fähigkeiten und Leistungen. Er schafft ein Gefühl von Gemeinschaft, Kooperation und Stolz auf das eigene Handwerk.

- By promoting respect for skills and achievements, the craftsman-spirit fosters a culture of cooperation, mutual support, and pride within communities and organizations (Liu, Li, Huang, Lin und Zhang, 2024, S. 893).

  Indem der Handwerks-Spirit Respekt für Fähigkeiten und Leistungen fördert, schafft er eine Kultur der Zusammenarbeit, gegenseitigen Unterstützung und des Stolzes innerhalb von Gemeinschaften und Organisationen.

- Craftsmanship acts as a unifying force, bringing people together through shared practices and values (van Koten, 2011, S. 228).

  Handwerk wirkt als verbindende Kraft, die Menschen durch gemeinsame Praktiken und Werte zusammenbringt.

- The spirit of craftsmanship unites communities, fostering a shared sense of pride and cooperation through collective effort (Zuo, 2022, S. 27).

  Der Geist des Handwerks vereint Gemeinschaften und fördert durch gemeinsame Anstrengungen ein Gefühl von Stolz und Zusammenarbeit.

Der Handwerks-Spirit stärkt den gesellschaftlichen Zusammenhalt, indem er Respekt für Fähigkeiten und Leistungen fördert und eine Kultur der Zusammenarbeit und der gegenseitigen Unterstützung schafft. Er wirkt als verbindende Kraft, die Menschen durch gemeinsame Werte und Praktiken zusammenbringt, und unterstützt ein Gemeinschaftsgefühl, das von Stolz und Kooperation geprägt ist.

Zusammenfassend wird der Handwerks-Spirit in der Literatur als eine Wertehaltung und ein berufliches Ethos definiert, das durch Fokus, Ausdauer, Streben nach Perfektion, Innovation, Geduld und Detailorientierung geprägt ist. Handwerker*innen konzentrieren sich auf kontinuierliche Verbesserung, höchste Qualitätsstandards und verbinden tradiertes Wissen mit moderner Technologie. Ein weiterer zentraler Aspekt ist die Weitergabe von Wissen durch das Meister*innen-Lehrlings-System, das die handwerklichen Fähigkeiten und Werte an die nächste Generation vermittelt. Über seine individuelle Bedeutung hinaus hat der Handwerks-Spirit eine gesamtgesellschaftliche Relevanz: Er fördert Arbeitsethik und Professionalität, treibt Innovation voran, bewahrt kulturelle Identität, unterstützt Nachhaltigkeit durch Qualität und Ressourcenbewusstsein und stärkt sozialen Zusammenhalt durch Respekt und Gemeinschaftssinn.

Der Handwerks-Spirit zeigt Arbeit als sinnstiftenden Prozess, der Achtsamkeit und bewusstes Handeln fördert. Handwerk wird so zur Quelle individueller Bereicherung und gesellschaftlichen Mehrwerts. Diese Perspektive inspiriert dazu, Arbeit als integralen Bestandteil eines erfüllten Lebens zu sehen.

Diese Dimensionen machen den Handwerks-Spirit zu einem universellen Leitprinzip für Exzellenz, Nachhaltigkeit und gesellschaftlichen Fortschritt.

4.5.1.10 DIE ROLLE DES HANDWERKS-SPIRIT IN DER WISSENSVERMITTLUNG IN AUS- UND WEITERBILDUNG

Somit ist es wenig verwunderlich, dass der Handwerks-Spirit auch als Forschungsgebiet weit über die handwerkliche Branche hinaus Anwendung findet. Insbesondere in den Bereichen des Lernens und Wissenserwerbs – sei es in der beruflichen Aus- und Weiterbildung oder im Hochschulkontext – gibt es zahlreiche chinesische Studien, die den Handwerks-Spirit als ethisches Leitbild beschreiben. Dieses Leitbild zeichnet sich durch eine Ausrichtung auf Präzision, Verantwortung und kontinuierliche Verbesserung aus und wird umfassend in seiner Anwendung untersucht. Berufliche Bildungseinrichtungen nutzen den Handwerks-Spirit, um eine neue Generation von Fachkräften hervorzubringen, die durch diese Werte des Handwerks-Spirit geprägt sind (Wang et al., 2023, S. 2–3). Auch in der akademischen Lehre wird der Handwerks-Spirit zunehmend integriert, um sowohl theoretisches Wissen als auch praktische Exzellenz zu vermitteln (Liu et al., 2024, S. 894–895).

Die wissenschaftliche Literatur zu diesem Thema ist umfangreich und vielfältig. Daher wird hier lediglich ein exemplarischer Einblick gegeben, um aufzuzeigen, was der Handwerks-Spirit in der Aus- und Weiterbildung bedeutet. Die folgende Analyse zeigt, wie laut wissenschaftlicher Literatur der Handwerks-Spirit in verschiedenen Bereichen der Wissensvermittlung konkretisiert und integriert wird.

4.5.1.10.1 INTEGRATION IN DIE BERUFLICHE BILDUNG

1. Fokus auf Kernwerte des Handwerks-Spirit
Studien wie die von Kong Peng et al. (2024) zeigen, dass der Handwerks-Spirit durch Werte wie Hingabe, Detailgenauigkeit, Innovation und Leidenschaft definiert ist. Diese Werte fördern nicht nur die technischen Fähigkeiten von Lernenden, sondern auch eine ganzheitliche Entwicklung ihrer Persönlichkeit. Die Integration in die berufliche Bildung erfolgt durch projektbasiertes Lernen, Rollenspiele und Kooperationen mit Unternehmen, um praxisnahes Lernen zu ermöglichen (Kong et al., 2024, S. 556–566).

2. Verbindung von Theorie und Praxis
Im beruflichen Kontext spielt die Verbindung von theoretischem Wissen und praktischer Anwendung eine zentrale Rolle. Die Forschung von Liu Ranran (2023) betont, dass durch Mentorship-Programme und praxisorientierte Lehrmethoden eine Kultur der Präzision und Innovation geschaffen werden kann. Dies führt zu einer höheren Arbeitsmoral und einer positiven beruflichen Identität der Lernenden (Liu, 2023, S. 41–50).

3. Industrie-Kooperationen
Die Zusammenarbeit mit Industriepartner*innen zeigt, wie der Handwerks-Spirit durch Mentorship-Programme und praxisnahe Trainings gestärkt werden kann. Solche Programme fördern nicht nur die Fähigkeiten der Lernenden, sondern tragen auch zu ihrer beruflichen Integration bei (Yang, 2024, S. 55–60).

4.5.1.10.2 ANWENDUNG IN DER AKADEMISCHEN BILDUNG

Auch in der Hochschulbildung wird der Handwerks-Spirit zunehmend als Leitbild integriert, um theoretische Exzellenz und praktische Kompetenz zu verbinden. Die Arbeit von Luo et al. (2020) hebt hervor, dass durch den Einsatz von KI-gestützten Lernplattformen personalisierte und tiefgreifende Lernmethoden entwickelt werden können. Diese fördern nicht nur die technischen Fähigkeiten, sondern auch die Innovationskraft und Kreativität der Studierenden (Luo et al., 2020, S. 894–895).

Herausforderungen und Lösungsansätze

1. Integration in den Lehrplan
Eine erfolgreiche Verankerung des Handwerks-Spirit in den Lehrplänen erfordert die Schaffung eines Gleichgewichts zwischen Theorie und Praxis. Die Zusammenarbeit zwischen Hochschulen und Industrie wird als zentral angesehen, um reale Anforderungen in die Ausbildung einzubinden (Yang, 2024, S. 55–60).

2. Mangel an qualifizierten Lehrkräften
Ein häufig genanntes Problem ist der Mangel an Lehrenden, die sowohl technische als auch ethische Werte vermitteln können. Eine mögliche Lösung ist die gezielte Weiterbildung von Lehrkräften, wie von Cheng und Han (2020) vorgeschlagen (Cheng und Han, 2020, S. 55–68).

3. Missverständnisse und Wahrnehmung
Studien wie jene von Yin Huan (2023) empfehlen daher, Werte- und Persönlichkeitselemente stärker mit dem Handwerks-Spirit zu verbinden, um ein tieferes Verständnis und eine nachhaltigere Verankerung dieser Haltung zu erreichen (Huan, 2023, S. 1–10).

Laut Literaturanalyse hat sich der Handwerks-Spirit als zentraler Bestandteil der Wissensvermittlung in der beruflichen und akademischen Bildung etabliert. Seine Integration in Lehrpläne, unterstützt durch Mentorship-Programme, Industrie-Kooperationen und praxisnahe Lernmethoden, zeigt positive Effekte auf die berufliche Entwicklung von Lernenden. Gleichzeitig bedarf es weiterer Anstrengungen, um Missverständnisse abzubauen und die Qualifikation von Lehrkräften zu verbessern.

4.5.2 Der österreichische Handwerks-Spirit

Die Analyse der vorliegenden Erhebung zeigt eine bemerkenswerte Übereinstimmung der identifizierten Dimensionen der Leidenschaft handwerklicher Unternehmer*innen mit den in der Literatur beschriebenen Charakteristika des Handwerks-Spirit. Es finden sich Gemeinsamkeiten in zentralen Werten wie Sinnstiftung, Begeisterung, Hingabe, die Balance zwischen Tradition und Innovation, Verantwortung sowie die essenzielle Rolle der Wissensvermittlung. Diese Übereinstimmungen verdeutlichen, dass die im Rahmen dieser Erhebung herausgearbeiteten Dimensionen der Leidenschaft handwerklicher Unternehmer*innen ihre Bestätigung in zahlreichen Studien zum Handwerks-Spirit finden.

Eine tabellarische Gegenüberstellung der Merkmale aus der Literatur und den Ergebnissen dieser Studie verdeutlicht die große inhaltliche Kongruenz:

Tabelle 3: Gegenüberstellung der Merkmale aus der Literatur und den Ergebnissen dieser Studie

Handwerks-Spirit laut Literatur	Erweiterte Dimensionen der Leidenschaft als Werte identifiziert laut 4.3	Detailbeschreibung laut dieser Studie
Fokus, Geduld und Ausdauer; Detailorientierung und Streben nach Perfektion und Exzellenz; Wertschätzung von Arbeit und Sinnstiftung	Meisterliche Könnerschaft	▪ Sinnhaftigkeit ▪ Perfektion und Exzellenz als Ziel und Antrieb ▪ Präzision und Liebe zum Detail ▪ Qualität und Langlebigkeit der Produkte ▪ Tiefes Verständnis und Verbundenheit zu Materialien ▪ Qualität als Priorität: Maßvolles Wachstum ▪ Ehrlichkeit und Handwerksehre
	Die persönliche Beziehung zum Produkt	▪ Stolz und Freude über das Geschaffene ▪ Die sichtbare Sinnhaftigkeit am Ende des Tages ▪ Das Produkt als Antrieb und Motivation ▪ Magische Momente der Vollendung
Offenheit für Innovation und technologische Entwicklung	Innovation durch Kreativität	▪ Suche nach neuen Lösungen ▪ Ausdauer und Beharrlichkeit als Innovationstreiber
Nachhaltigkeit	Nachhaltigkeit und Umweltschutz	▪ Der Schlüssel zur Energiewende ▪ Ressourcenschonend und umweltbewusst ▪ Kreislaufwirtschaft im Handwerk
Wissensweitergabe und Wissensvermittlung	Wissensvermittlung und Wissensweitergabe: Implizites Erfahrungswissen und die duale Berufsausbildung	▪ Wissensweitergabe als Kultur des Handwerks ▪ Vorbilder und ihre inspirierende Wirkung ▪ Lebendige Weitergabe von implizitem Wissen ▪ Die Weitergabe der Leidenschaft ▪ Weitergabe von Werten

Handwerks-Spirit laut Literatur	Erweiterte Dimensionen der Leidenschaft als Werte identifiziert laut 4.3	Detailbeschreibung laut dieser Studie
Kulturelle Identität und Tradition	Region, Kultur und Tradition	▪ Regionale Verwurzelung ▪ Kultur und Tradition ▪ Persönliche Einbettung in die Familientradition
Gemeinschaft und gesellschaftlicher Zusammenhalt	Gemeinschaft der Handwerker*innen	▪ Kooperation und gegenseitige Unterstützung ▪ Gemeinschaft wie eine Familie – Tradition und Identität ▪ Gemeinschaft als Inspirationsquelle und Wissensaustausch
	Die entscheidende Rolle der Selbständigkeit	▪ Freiheit und Selbstbestimmung ▪ Gestaltungsmöglichkeit und Verantwortung ▪ Die Arbeitseinstellung ▪ Handwerk mehr als Broterwerb ▪ Geld als Mittel zum Zweck ▪ Fokus auf Sinnhaftigkeit und Werte ▪ Gemeinschaft, Stolz und Anerkennung
	Soziale Verantwortung und positive persönliche Beziehungen zu Kund*innen	▪ Langfristige Verbindungen ▪ Geschäftliches und Privates verschwimmen ▪ Kundenzufriedenheit als zentrales Ziel ▪ Kundenanerkennung als Motivation ▪ Verantwortung für den Kunden und werteorientiertes Handeln ▪ Vertrauen und Empathie in der Kundenbeziehung
	Soziale Verantwortung und positive persönliche Beziehungen zu Mitarbeiter*innen	▪ Erweiterte Familie ▪ Freundschaft und Zusammenhalt ▪ Soziale Verantwortung zu Mitarbeiter*innen ▪ Schaffen von Perspektiven ▪ Unterstützung in schwierigen Situationen

Die in dieser Studie etablierten Basisdimensionen

- Leidenschaft als positive Emotion,
  Freude und Begeisterung für das eigene Tun,
- Leidenschaft als Ausdruck von
  persönlicher Bindung an den Betrieb und unternehmerischer Identität,
- Leidenschaft als Antrieb,
  persönlicher Einsatz, Entschlossenheit und die Überwindung von Hindernissen

sind tief in den erweiterten Dimensionen der Leidenschaft verwurzelt und prägen die vielfältigen Aspekte des Handwerks-Spirit, so wie dieser in zahlreichen Studien dargestellt wird.

Die Literatur zum Handwerks-Spirit betont vor allem den handwerklichen Arbeitsprozess und die Sinnstiftung durch Materialbeherrschung und kreative Prozesse.

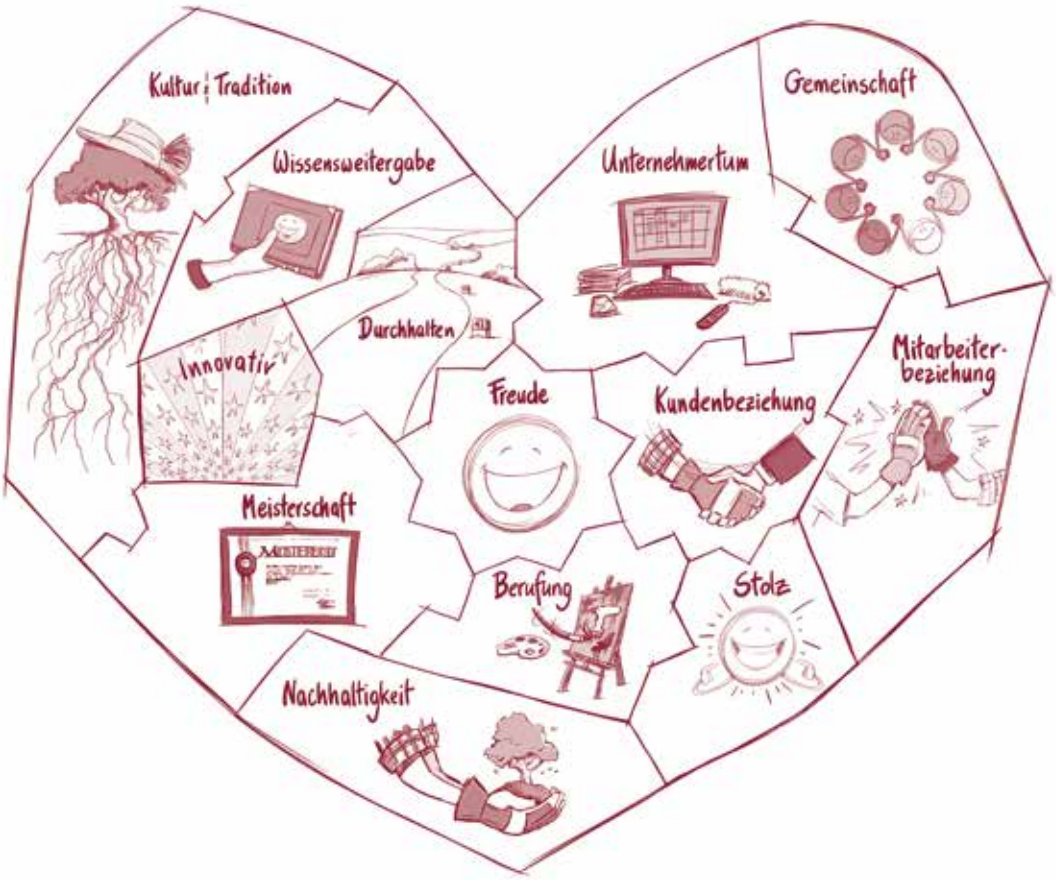
Die vorliegende Untersuchung zur Leidenschaft der handwerklichen Unternehmer*innen hingegen erweitert dieses Verständnis um die unternehmerische Perspektive des Handwerks. Besonders hervorzuheben ist dabei die Leidenschaft als Ausdruck von persönlicher Bindung an den Betrieb und einer starken unternehmerischen Identität – eine in dieser Erhebung etablierte Basisdimension der Leidenschaft im Handwerk. Diese Bindung zeigt sich in der tiefen Identifikation mit dem eigenen Unternehmen, der Wertschätzung der handwerklichen Tradition und der Verantwortung, die mit der Rolle als Unternehmer*in einhergeht. Dadurch treten Aspekte wie soziale Verantwortung zu Kundschaft und Mitarbeiter*innen sowie die entscheidende Rolle der Selbstständigkeit stärker hervor und nehmen eine zentrale Stellung ein. Diese Perspektive geht somit über den Schwerpunkt der betrachteten Literatur hinaus und hebt die Bedeutung der unternehmerischen Ebene im Handwerk hervor.

Die vorliegende Analyse unter Punkt 4.5.1 und 4.5.2. zeigt eine bemerkenswerte Übereinstimmung zwischen den identifizierten Merkmalen und Quellen der Leidenschaft im Handwerk und den in der wissenschaftlichen Literatur beschriebenen Eigenschaften des Handwerks-Spirit. Beide Konzepte teilen zentrale Werte wie Sinnstiftung, Hingabe, Perfektion, die Balance zwischen Tradition und Innovation sowie die Gemeinschaft. Diese Gemeinsamkeiten bilden die Grundlage für die Entwicklung eines spezifischen, übergreifenden Modells: den Österreichischen Handwerks-Spirit.

Dieser österreichische Handwerks-Spirit reflektiert nicht nur die Essenz traditioneller Handwerkswerte, sondern erweitert diese um die unternehmerische Perspektive, die besonders im österreichischen Handwerk eine zentrale Rolle spielt. Aspekte wie die Verantwortung gegenüber Kund*innen und Mitarbeiter*innen, die Bedeutung der Selbstständigkeit sowie die starke regionale und kulturelle Verankerung prägen dieses erweiterte Verständnis.

Der österreichische Handwerks-Spirit ist eine Lebenshaltung, in der Werte des Handwerks mit Leidenschaft gelebt werden.

Im Folgenden wird der Österreichische Handwerks-Spirit in einem grafischen Modell anschaulich dargestellt, so wie dieses in den Kapiteln 4.2 bis 4.3.10 Schritt für Schritt aufgebaut worden ist.



4.5.3 Den österreichischen Handwerks-Spirit stärken: Wege zur Förderung, Unterstützung und Entfaltung

Leidenschaftliche Handwerker*innen zeigen uns, wie wir die Freude und Begeisterung für unser Tun vertiefen, Ausdauer und Beharrlichkeit stärken, wie wir erfolgreich Tradition und Innovation verbinden und die vielgestaltigen Werte des Handwerks mit Leben füllen können. Die folgenden Ansätze basieren auf den Auswertungen der Interviews und bieten praxisnahe Inspirationen, um den österreichischen Handwerks-Spirit zu fördern und weiterzuentwickeln.

4.5.3.1 FÖRDERUNG DER MEISTERLICHEN KÖNNERSCHAFT

Aus der leidenschaftlichen Ausübung des Handwerks lassen sich wertvolle Erkenntnisse ableiten, die sowohl für Handwerker *innen und Unternehmer*innen von Interesse sein können als auch für all jene, die die Leidenschaft im Handwerk besser verstehen möchten. Dies sind folgende:

- **Wissenserwerb, Wissensweiterentwicklung und Lebenslanges Lernen fördern!**
  - Raum, Zeit und Input ermöglichen, damit Handwerker*innen (Mitarbeiter*innen und Unternehmer*innen) sich kontinuierlich weiterbilden und neue sowie historische Techniken erlernen können!
  - Lernfördernde Umgebung schaffen, die diesen Prozess unterstützt!
  - Mut zu Experimenten fördern, um Fertigkeiten weiterzuentwickeln und Neues zu kreieren!
- **Positive Fehlerkultur etablieren!**
  - Fehler bei der Herstellung als Chance zur Verbesserung und Weiterentwicklung nutzen und als wertvolle Möglichkeit sehen, zu lernen und zu wachsen!
- **Tradition als Grundlage für Neues nutzen!**
  - Traditionelle Techniken als Inspirationsquelle für Innovationen nutzen!
- **Neue Technologien nutzen!**
  - Moderne Technologien wie digitale Fertigungsmethoden oder neue Materialien integrieren, um innovative Produkte zu entwickeln!
- **Kooperationen fördern!**
  - Zusammenarbeit innerhalb der Handwerksbranche als auch mit Designer*innen, kann die Innovationskraft steigern!

4.5.3.2 FÖRDERUNG DER WISSENSVERMITTLUNG UND WISSENSWEITERGABE

Die erfolgreiche Weitergabe von Wissen im Handwerk erfordert nicht nur methodische Ansätze, sondern auch eine bewusste Gestaltung der Lern- und Arbeitskultur. Aus den Erkenntnissen über die Rolle der Leidenschaft in der Wissensweitergabe lassen sich folgende Schlüsse ziehen, um die duale Berufsausbildung im Unternehmen weiter zu optimieren:

- **Sich Zeit für die Lehrlinge nehmen** ist immer eine gute Investition!
- **Die Leidenschaft durch Vorbilder weitergeben!** Begeisterung und Engagement sind ansteckend. Handwerker*innen können durch authentisches Vorleben ihrer Leidenschaft junge Menschen inspirieren und motivieren.
- **Ein Mentoringprogramm etablieren!** Erfahrene Mitarbeiter*innen dazu ermutigen als Vorbilder und Wegweiser für die Lehrlinge zu agieren.
- **Freiräume für junge Menschen schaffen und aktiv einbeziehen!** Lehrlinge sollen nicht nur zuschauen dürfen oder strikte Anweisungen befolgen, sondern auch Raum für eigene Experimente und Kreativität bekommen. Dies stärkt ihre Eigenverantwortung und fördert die Entwicklung individueller Stärken.
- **Verantwortung übertragen!** Lehrlinge wachsen an Aufgaben, die ihnen zeigen, dass ihr Beitrag geschätzt wird.
- **Die kulturellen Werte betonen!** Die Weitergabe von Wissen umfasst nicht nur technische Aspekte, sondern auch die kulturellen und ethischen Werte des Handwerks. Dies vermittelt Lehrlingen die Bedeutung ihrer Arbeit in einem größeren Kontext.
- **Tacit Knowledge bewusst machen und praxisnahe Wissensweitergabe fördern!** Bewusst Zeit für die praktische Anleitung und Demonstration von Techniken einplanen! Implizites Wissen – also das schwer zu formulierende, intuitive Wissen – ist oft der wertvollste Teil der Ausbildung. Handwerker*innen sollten lernen, dies durch klare Kommunikation und praktische Übungen weiterzugeben.
- **Den Lernort praxisnah gestalten!** Die Weitergabe von Tacit Knowledge sollte durch „Learning by Doing" erfolgen, indem Lehrlinge aktiv in reale Arbeitsprozesse eingebunden werden.
- **Geduld und Wiederholungen einplanen!** Komplexe Techniken und Abläufe müssen geduldig erklärt und mehrfach gezeigt werden, bis sie verstanden und verinnerlicht sind.

- **Erfahrungswissen dokumentieren!** Wo möglich, sollte implizites Wissen durch strukturierte Praxisanleitungen und gemeinsame Reflexionen systematisiert werden.
- **Fehler als Teil des Lernprozesses akzeptieren!** Lehrlinge sollten nach dem Prinzip „trial-and-error" ausprobieren dürfen, auch wenn dabei Fehler passieren. Fehler bieten wertvolle Lernmöglichkeiten und fördern das Verständnis.
- **Die Schönheit und Sinnhaftigkeit des Handwerks erleben lassen!** Lehrlinge sollten die Möglichkeit erhalten, den Beruf umfassend erleben zu dürfen, z. B. durch Projekte, die ihre Kreativität und Eigenverantwortung fordern und nicht nur immer denselben abgesicherten Tätigkeitsbereich ohne das Gesamte erfahren zu können. Der Blick auf das große Ganze lässt sich auch fördern, wenn etwa bei betrieblichen Veranstaltungen Bilddokumentationen von erfolgreich abgeschlossenen Projekten gezeigt werden. Das Bewusstsein für die Sinnhaftigkeit des eigenen handwerklichen Tuns lässt sich stärken indem positives Kundenfeedback auch an Lehrlinge weitergegeben wird.
- **Kommunikation fördern!** Lehrlinge brauchen regelmäßiges Feedback und klare Anweisungen, um sich sicher und unterstützt zu fühlen.
- **Anerkennung und Lob aussprechen!** Die Wertschätzung für erzielte Erfolge ist enorm wichtig und stärkt die Motivation und den Stolz der Lehrlinge.
- **Bedürfnisse und Erwartungen junger Menschen so weit wie möglich berücksichtigen!** Zum Beispiel können, so möglich, Arbeitszeiten und Lernmethoden an die Lebensrealitäten der heutigen Generation angepasst werden.
- **Den Wert der Wissensweitergabe im Unternehmen betonen!** Handwerker*innen, die im Unternehmen ausbilden, sollten sich der Bedeutung ihrer Rolle als Wissensvermittler*in bewusst sein.
- **Geduld und Anpassungsfähigkeit entwickeln!** Jede Generation „tickt" und lernt anders. Handwerker*innen passen ihre Methoden so weit wie möglich an die Bedürfnisse der Lehrlinge an.
- **Die Gemeinschaft im Unternehmen stärken!** Der Austausch zwischen Lehrlingen und erfahrenen Handwerker*innen – z. B. durch generationsübergreifende Teams – fördert die gegenseitige Inspiration und Wertschätzung.

4.5.3.3 FÖRDERUNG DER SOZIALEN VERANTWORTUNG UND POSITIVEN PERSÖNLICHEN BEZIEHUNGEN ZU KUND*INNEN

Leidenschaft im Umgang mit Kunden und Kundinnen ist ein Schlüsselfaktor für den Erfolg im Handwerk. Handwerker*innen, die ihre Begeisterung und Hingabe für ihr Handwerk in die Kundenberatung einfließen lassen, hinterlassen einen bleibenden Eindruck, der über die reine Qualität des Produkts bzw. der Dienstleistung hinausgeht. Diese authentische Verbindung führt zu langfristigen Beziehungen und einer starken Kundenbindung, die sich positiv auf die Reputation und den wirtschaftlichen Erfolg des Betriebs auswirkt.

Aus dieser besonderen Beziehungsebene können handwerkliche Unternehmen wertvolle Erkenntnisse gewinnen, um die Kundenbeziehung weiter zu stärken und gleichzeitig die eigene Marke zu schärfen. Die folgenden Ansätze verdeutlichen, wie Handwerksbetriebe ihre Leidenschaft gezielt nutzen können, um sich von Mitbewerber*innen abzuheben und Kunden und Kundinnen nachhaltig zu begeistern:

- **Persönliche Handschrift nutzen!** Produkte oder Serviceleistungen sollen unverwechselbar und authentisch gestaltet sein.
- **Kundenorientierung ausbauen!** Die Kundenorientierung sollte ein zentraler Bestandteil des Betriebs sein.
- **Exzellente Beratungskultur fördern!** Die Beratung sollte darauf abzielen, nicht nur die Bedürfnisse der Kundschaft zu erfüllen, sondern sie auch für die Werte und Qualitäten des Handwerks zu begeistern.
- **Kundenfeedback aktiv nutzen!** Das Kundenfeedback sollte gezielt genutzt werden, um das Handwerksangebot laufend zu verbessern und zu optimieren.
- **Emotionale Markenbildung aufbauen!** Die Geschichte über die Entstehung des Produkts, die Geschichte des besonderen Materials etc. und die Leidenschaft dahinter sollen konkret kommuniziert werden, um Kunden und Kundinnen emotional anzusprechen. Dies kann in persönlichen Gesprächen, auf der Website oder in sozialen Medien erfolgen.
- **Begeisterte Kundenerlebnisse teilen!** Zufriedene Kunden und Kundinnen sowie ihre Geschichten aktiv in die Unternehmenskommunikation einbinden. Diese Erfahrungsberichte wirken authentisch und fördern das Vertrauen für zukünftige Kund*innen.
- **Langfristige Beziehungen aufbauen!** Kundenbindung sollte über die bloße Erbringung von Produkt- und Dienstleistungen hinausgehen. Der Aufbau von Beziehungen durch regelmäßige Kommunikation und „im Gespräch bleiben" kann die Loyalität nachhaltig stärken.

4.5.3.4 FÖRDERUNG DER SOZIALEN VERANTWORTUNG UND POSITIVEN PERSÖNLICHEN BEZIEHUNGEN ZU MITARBEITER*INNEN

Aus der Beziehung zwischen Handwerksbetrieben und ihren Mitarbeiter*innen, geprägt von Handwerkstugenden wie Respekt, Leidenschaft und Authentizität, ergeben sich zahlreiche Anregungen, die wertvoll sind. Die wichtigsten Erkenntnisse und Handlungsimpulse lassen sich wie folgt zusammenfassen:

- **Eine Kultur der Wertschätzung schaffen!** Mitarbeiter*innen sind das größte Potenzial eines Handwerksbetriebs. Es ist entscheidend, ihre Leistungen anzuerkennen, respektvoll mit ihnen umzugehen und ein Arbeitsumfeld zu schaffen, in dem sie sich geschätzt fühlen. Regelmäßige Feedbackgespräche und kleine Gesten der Anerkennung tragen dazu bei, die Motivation und Bindung der Mitarbeiter*innen zu stärken.
- **Eigenverantwortung und Mitgestaltung fördern!** Mitarbeiter*innen, insbesondere die jüngeren Generationen, schätzen es, in Entscheidungen einbezogen zu werden und aktiv zum Erfolg des Betriebs beizutragen. Handwerksunternehmen sollten Mitarbeiter*innen Verantwortung für Projekte übertragen und Freiräume schaffen, in denen Kreativität und Eigeninitiative gedeihen können.
- **Talente fördern und Weiterentwicklung ermöglichen!** Die gezielte Förderung individueller Stärken und Talente ist ein Schlüssel zur Mitarbeiterbindung. Betriebe sollten in die Weiterbildung ihrer Mitarbeiter*innen investieren und ihnen die Möglichkeit geben, sich beruflich und persönlich weiterzuentwickeln.
- **Gemeinschaft und Teamgeist stärken!** Eine Atmosphäre des Miteinanders und des Teamgeists fördert nicht nur die Zusammenarbeit, sondern auch die Identifikation der Mitarbeiter*innen mit dem Betrieb. Gemeinsame Aktivitäten, wie Teamevents oder regelmäßige Meetings, stärken den Zusammenhalt und fördern eine positive Arbeitskultur.
- **Flexibilität und Sinnstiftung bieten!** Die Bedürfnisse der Mitarbeiter*innen, insbesondere der Generation Z, sollten ernst genommen werden. Flexible Arbeitszeiten, die Möglichkeit zur kreativen Entfaltung und die Vermittlung von Sinn in der Arbeit sind entscheidend, um als Arbeitgeber*in attraktiv zu bleiben.

- **Vorbildfunktion der Führung nutzen!** Der Unternehmenschef bzw. die Unternehmenschefin sollte seine bzw. ihre Leidenschaft und Hingabe für das Handwerk authentisch vorleben. Sein bzw. ihr Verhalten prägt die Unternehmenskultur und inspiriert die Mitarbeiter*innen. Authentische Führung schafft Vertrauen und motiviert das Team, sich mit den Zielen des Betriebs zu identifizieren.
- **Offene Kommunikation pflegen!** Ein transparenter und ehrlicher Austausch zwischen Chef*in und Mitarbeiter*in schafft Vertrauen und fördert ein Klima der Offenheit. Mitarbeiter*innen sollten die Möglichkeit haben, ihre Ideen, Sorgen und Anregungen einzubringen, um sich aktiv am Betriebsgeschehen zu beteiligen.

4.5.3.5 FÖRDERUNG DER GEMEINSCHAFT DER HANDWERKER*INNEN

Die Leidenschaft im Handwerk spielt eine entscheidende Rolle für die Bildung und Stärkung der Gemeinschaft unter Handwerker*innen. Daraus lassen sich für Handwerker*innen, die bereits Teil einer Handwerksgemeinschaft sind, folgende Erkenntnisse ableiten, um diese Gemeinschaft weiterzuentwickeln und langfristig zu stärken:

- **Netzwerke aktiv nutzen und stärken!** Handwerksinnungen und informelle Netzwerke bieten eine Plattform für den Austausch von Wissen, Erfahrungen und Ideen. Handwerker*innen sollten diese Möglichkeiten aktiv nutzen, um voneinander zu lernen und Synergien zu schaffen. Regelmäßige Treffen, gemeinsame Projekte und der Aufbau von regionalen Netzwerken fördern den Zusammenhalt und die Innovationskraft innerhalb der Gemeinschaft.
- **Zugang zu Wissen und Erfahrung!** Die Handwerksgemeinschaft bietet eine einzigartige Gelegenheit, von den Erfahrungen und dem Wissen anderer Handwerker*innen zu profitieren. Der Austausch innerhalb der Gemeinschaft ermöglicht den Zugang zu bewährten Praktiken, technischen Neuerungen und kreativen Lösungen.
- **Vorbilder sichtbar machen!** Leidenschaftliche Handwerker*innen, die durch ihr Engagement und ihre Expertise herausstechen, sollten als Vorbilder innerhalb der Gemeinschaft dienen. Ihre Geschichten inspirieren und motivieren andere, sich ebenfalls aktiv einzubringen.
- **Förderung von Innovationen!** Betriebe können durch Kooperationen mit anderen Unternehmen und Branchen schneller und effizienter innovative Lösungen entwickeln.

- **Stärkung der eigenen Marke!** Die Zugehörigkeit zu einer Handwerksgemeinschaft signalisiert Qualität, Verlässlichkeit und Werteorientierung. Durch Öffentlichkeitsarbeit und gemeinsame Projekte wird das Image des Unternehmens gestärkt, was sowohl Kunden und Kundinnen als auch Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen anspricht.
- **Unterstützung bei Herausforderungen!** Handwerksgemeinschaften bieten eine Plattform, um betriebliche und branchenspezifische Herausforderungen gemeinsam zu bewältigen. Ob Fachkräftemangel, neue Vorschriften oder technische Innovationen – die Gemeinschaft bietet Lösungen und Unterstützung.
- **Förderung von Traditionen und Werten!** Unternehmen, die sich in einer Handwerksgemeinschaft engagieren, tragen aktiv dazu bei, handwerkliche Traditionen zu bewahren und weiterzugeben. Dies stärkt die kulturelle Identität und schafft einen positiven Bezug zur eigenen Tätigkeit.

5. CONCLUSIO UND AUSBLICK

In der Zusammenfassung werden die wichtigsten Ergebnisse dargestellt und zugleich die Forschungsfragen beantwortet:

5.1 FORSCHUNGSFRAGE 1: WAS SIND DIE MERKMALE UND QUELLEN DER LEIDENSCHAFT IM HANDWERK?

Die Studienauswertung zeigt, dass die Leidenschaft im Handwerk ein vielschichtiges und dynamisches Phänomen ist, bei dem Merkmale und Quellen in enger Wechselwirkung stehen, ohne dass eine strikte Trennung zwischen ihnen vorgenommen werden kann. Diese Leidenschaft äußert sich in verschiedenen, eng miteinander verknüpften Dimensionen und wird durch zentrale Werte erweitert.

Im Folgenden werden die wichtigsten Dimensionen der Leidenschaft aufgezeigt:

5.1.1 Dimensionen der Leidenschaft im Handwerk

Die Leidenschaft im Handwerk manifestiert sich in drei Hauptdimensionen:

- **Leidenschaft als positive Emotion:**
  Freude und Begeisterung für das eigene Tun

Leidenschaft im Handwerk spiegelt sich in der Freude, Begeisterung und dem Enthusiasmus für das eigene handwerkliche und unternehmerische Schaffen wider. Sie schafft die Grundlage für ein freudiges Aufgehen in den Tätigkeiten der handwerklichen Unternehmer*innen und ermöglicht das Erleben von Erfüllung.

- **Leidenschaft als Ausdruck von persönlicher Bindung an den Betrieb und unternehmerischer Identität**

Leidenschaft zeigt sich in einer starken persönlichen Bindung an den Betrieb und einer ausgeprägten unternehmerischen Identität, die durch die hohe Identifikation mit dem Unternehmen und der Rolle als Unternehmer bzw. als Unternehmerin geprägt ist.

- **Leidenschaft als Antrieb: Persönlicher Einsatz, Entschlossenheit und die Überwindung von Hindernissen**

Leidenschaft zeigt sich im Durchhaltevermögen, in der Zielstrebigkeit und der

Fähigkeit, Hindernisse zu überwinden, um eigene Ziele zu erreichen. Sie wird durch Beharrlichkeit, Hartnäckigkeit und Ausdauer geprägt, insbesondere im Verfolgen langfristiger Ziele.

5.1.2 Erweiterte Dimensionen der Leidenschaft in Form von Werten des Handwerks

Die Studie zeigt deutlich, dass erweiterte Dimensionen der Leidenschaft in Form von Werten eine zentrale Rolle bei der Entstehung und Aufrechterhaltung der Leidenschaft im Handwerk spielen. Die folgende Zusammenfassung beleuchtet die wesentlichen Werte, die als erweiterte Dimensionen der Leidenschaft identifiziert wurden:

1. Meisterliche Könnerschaft

- **Sinnhaftigkeit:** Die Arbeit wird als Ausdruck persönlicher Werte und Überzeugungen verstanden. Authentizität und Sinnhaftigkeit verleihen der Tätigkeit tiefere Bedeutung.
- **Perfektion und Exzellenz als Ziel und Antrieb:** Handwerker*innen streben nach höchster Präzision und Qualität. Dieses Streben wird zur Quelle ihrer Motivation und Hingabe.
- **Präzision und Liebe zum Detail:** Die Liebe zum Detail ist ein charakteristisches Merkmal und wirkt als Triebkraft, die Arbeit stets weiter zu verfeinern.
- **Qualität und Langlebigkeit der Produkte:** Das Bewusstsein für die Schaffung hochwertiger und nachhaltiger Produkte bildet ein zentrales Element der Leidenschaft.
- **Tiefes Verständnis und Verbundenheit zu Materialien:** Ein tiefes Wissen über und eine enge Beziehung zu den eingesetzten Materialien stärken die Bindung zur Arbeit.
- **Kreativität und Innovationskraft:** Die Fähigkeit, Neues zu erschaffen und traditionelle Methoden mit Innovation zu verbinden, treibt die Leidenschaft voran.
- **Qualität als Priorität – Maßvolles Wachstum:** Der Fokus liegt auf nachhaltiger Entwicklung und der Wahrung der Produktqualität.
- **Ehrlichkeit und Handwerksehre:** Integrität und Stolz auf die eigene Arbeit prägen die Identität und Motivation der Handwerker*innen.

2. Innovation durch Kreativität

- **Suche nach neuen Lösungen:** Kreative Ansätze und die Bereitschaft, innovative Wege zu gehen, treiben die Weiterentwicklung an.
- **Ausdauer und Beharrlichkeit als Innovationstreiber:** Der beharrliche Wille, Lösungen für Probleme und Herausforderungen zu finden, ist ein zentrales Merkmal der Leidenschaft.

3. Die persönliche Beziehung zum Produkt

- **Stolz und Freude über das Geschaffene:** Handwerker*innen empfinden Stolz und Erfüllung, wenn sie die Ergebnisse ihrer Arbeit betrachten.
- **Die sichtbare Sinnhaftigkeit am Ende des Tages:** Am Ende eines Arbeitstags die sichtbaren Ergebnisse zu sehen, stärkt die Motivation und Zufriedenheit.
- **Das Produkt als Antrieb und Motivation:** Die Liebe zu den geschaffenen Produkten ist eine beständige Quelle der Leidenschaft.
- **Magische Momente der Vollendung:** Die Fertigstellung eines Werkes wird oft als ein emotionaler Höhepunkt beschrieben.

4. Wissensvermittlung und Wissensweitergabe:
Implizites Wissen und die duale Berufsausbildung

- **Wissensweitergabe als Kultur des Handwerks:** Die lebendige Weitergabe von Wissen und Können ist ein essenzieller Bestandteil der Handwerkskultur.
- **Vorbilder und ihre inspirierende Wirkung:** Leidenschaftliche Handwerker*innen fungieren als Vorbilder und inspirieren die nächste Generation.
- **Lebendige Weitergabe von implizitem Wissen:** Das Wissen wird nicht nur theoretisch, sondern durch Praxis und Vorleben vermittelt.
- **Die Weitergabe der Leidenschaft:** Leidenschaft wird durch die persönliche Nähe und durch das Vorbild übertragen.
- **Weitergabe von Werten:** Werte wie Nachhaltigkeit, Sorgfalt und Verantwortung werden aktiv weitergegeben und prägen die nächste Generation.

5. Soziale Verantwortung und positive persönliche Beziehungen

- **Positive persönliche Beziehungen zu Kund*innen:**
  - Langfristige Verbindungen: Handwerker*innen pflegen langfristige Beziehungen zu ihren Kunden und Kundinnen basierend auf Vertrauen und Zuverlässigkeit.
  - Geschäftliches und Privates verschwimmen: Oftmals gehen Geschäftsbeziehungen in persönliche Bindungen über, was die Wertschätzung beider Seiten stärkt.

- **Soziale Verantwortung zu Kund*innen:**
  - Kundenzufriedenheit als zentrales Ziel: Die Zufriedenheit der Kundschaft steht im Mittelpunkt aller Bemühungen.

- **Kundenanerkennung als Motivation: Lob und Anerkennung von Kunden und Kundinnen sind eine wichtige Quelle für die Leidenschaft.**
  - Verantwortung für die Kund*innen und werteorientiertes Handeln: Handwerker*innen fühlen sich persönlich verantwortlich für die Qualität, die sie ihren Kund*innen liefern. Dies schafft Vertrauen und legt den Grundstein für eine langfristige Kundenbindung durch tragfähige Beziehungen.
  - Vertrauen und Empathie in der Kundenbeziehung: Empathie und Verständnis stärken die Kundenbindung.

- **Positive persönliche Beziehungen zu Mitarbeiter*innen:**
  - Erweiterte Familie: Mitarbeiter*innen werden als Teil einer erweiterten Familie betrachtet, was ein starkes Gemeinschaftsgefühl fördert.
  - Freundschaft und Zusammenhalt: Die Zusammenarbeit ist von gegenseitiger Unterstützung und Solidarität geprägt.

- **Soziale Verantwortung zu Mitarbeiter*innen:**
  - Schaffen von Perspektiven: Mitarbeiter*innen werden Arbeitsplätze mit Entwicklungsmöglichkeiten geboten und Arbeitsplätze werden erhalten.
  - Unterstützung in schwierigen Situationen: Handwerker*innen übernehmen Verantwortung für die Unterstützung ihrer Mitarbeiter*innen in Krisenzeiten.

6. Region, Kultur und Tradition

- **Regionale Verwurzelung:** Handwerker*innen fühlen sich tief mit ihrer Region verbunden und tragen weit über betriebliche Grenzen hinweg zur Entwicklung der gesamten Region bei.
- **Kultur und Tradition:** Die Bewahrung und Weiterentwicklung handwerklicher Traditionen sind ein wesentlicher Bestandteil der Leidenschaft.
- **Persönliche Einbettung in die Familientradition:** Viele Handwerker*innen führen familiäre Traditionen fort, was ihre Arbeit mit besonderer Bedeutung erfüllt.

7. Nachhaltigkeit und Umweltschutz

- **Der Schlüssel zur Energiewende:** Handwerker*innen stehen in der ersten Reihe, wenn es um die konkrete Umsetzung von Maßnahmen für das Vorantreiben der Energiewende geht. Darüber hinaus leisten Handwerker*innen durch nachhaltige Produktionsweisen und den Einsatz umweltschonender Technologien einen weiteren Beitrag zur Energiewende.
- **Ressourcenschonend und umweltbewusst:** Der bewusste Umgang mit Materialien und Rohstoffen ist ein zentrales Anliegen.
- **Kreislaufwirtschaft im Handwerk:** Die Schaffung langlebiger Produkte und die Wiederverwendung von Materialien sind fundamentale Werte des Handwerks.

8. Die Gemeinschaft der Handwerker*innen

- **Kooperation und gegenseitige Unterstützung:** Die Zusammenarbeit und der Austausch innerhalb der Gemeinschaft stärken die Solidarität.
- **Gemeinschaft wie eine Familie – Tradition und Identität:** Handwerker*innen erleben ihre Gemeinschaft als familiär und identitätsstiftend.
- **Gemeinschaft als Inspirationsquelle und Wissensaustausch:** Innerhalb der Gemeinschaft werden Ideen geteilt und neue Ansätze entwickelt.

9. Die entscheidende Rolle der Selbstständigkeit

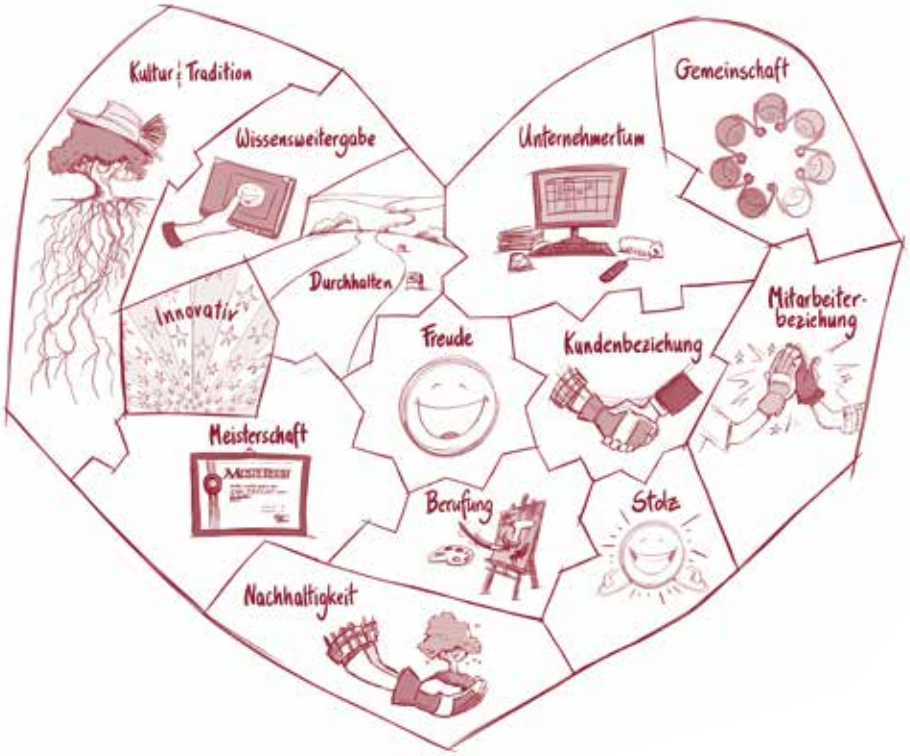
- **Freiheit und Selbstbestimmung:** Selbstständigkeit ermöglicht es Handwerker*innen, ihre Leidenschaft frei und individuell auszuleben.
- **Gestaltungsmöglichkeit und Verantwortung:** Die Möglichkeit, eigene Entscheidungen zu treffen, stärkt die Motivation und das Engagement.

- **Arbeitseinstellung:** Handwerker*innen erleben ihre Arbeit als zentralen Bestandteil ihres Lebens.
- **Handwerk mehr als Broterwerb:**
  - Geld als Mittel zum Zweck: Der finanzielle Aspekt und wirtschaftliche Erfolg sind wichtig, aber nicht alles.
  - Fokus auf Sinnhaftigkeit und Werte: Die Arbeit dient der Selbstverwirklichung und dem Ausdruck persönlicher Werte.
  - Gemeinschaft, Stolz und Anerkennung: Anerkennung durch Kunden und Kundinnen, Mitarbeiter*innen und die Gesellschaft ist eine zentrale Motivation.

Diese umfassenden Dimensionen der Leidenschaft im Handwerk verdeutlichen, dass sie nicht nur das Individuum prägen, sondern auch auf die Gesellschaft, die Umwelt und die regionale Kultur ausstrahlen. Sie schaffen eine stabile Grundlage für nachhaltiges Wirtschaften, Innovation und den Erhalt von Traditionen.

5.1.3 Modell Dimensionen der Leidenschaft im Handwerk

Die nachfolgende Herz-Illustration bündelt alle zuvor beschriebenen Dimensionen der handwerklichen Leidenschaft in einem Gesamtbild: Jedes Puzzleteil steht für ein Merkmal oder Quelle der Leidenschaft, gemeinsam formen sie das „Herz des Handwerks" und zeigen, wie vielfältig, aber gleichzeitig ineinandergreifend diese Kräfte wirken.



5.2 FORSCHUNGSFRAGE 2: WIE WIRD DIE LEIDENSCHAFT FÜR ANDERE MENSCHEN SICHTBAR UND SPÜRBAR?

Die Leidenschaft im Handwerk wird durch die unter Punkt 4.2 beschriebenen Basisdimensionen der Leidenschaft und durch die unter Punkt 4.3 beschriebenen erweiterten Dimensionen der Leidenschaft in Form von Werten sichtbar und spürbar. Die zentralen Bereiche sind:

1. Qualität und Einzigartigkeit der Produkte

Handwerkliche Erzeugnisse sind das Resultat höchster Präzision, Liebe zum Detail und eines kontinuierlichen Strebens nach Perfektion und herausragender Qualität. Diese Eigenschaften machen die Leidenschaft der Handwerker*innen für Außenstehende direkt sichtbar und spürbar.

- **Präzision und Liebe zum Detail:** Jedes Produkt spiegelt die Hingabe und das Fachwissen des Handwerkers bzw. der Handwerkerin wider, wodurch ein unverwechselbares Werk entsteht, das sich deutlich von industrieller Massenware abhebt.

- **Emotionale Wirkung der Produkte:** Handwerkliche Werke berühren Kunden und Kundinnen oft auf emotionaler Ebene. Sie lösen Gefühle wie Freude oder Stolz aus, die die Begeisterung der Handwerker*innen indirekt erlebbar machen und eine tiefere Verbindung zwischen Produkt und Kund*innen schaffen.

- **Erzählen der eigenen Geschichte:** Die Leidenschaft der Handwerker*innen wird besonders greifbar, wenn sie Geschichten über die Entstehung ihrer Produkte, die Auswahl der Materialien oder die Inspiration hinter dem Werk teilen. Ebenso verhält es sich, wenn die handwerklichen Unternehmer*innen ihre persönliche Geschichte und Verbindung zum Handwerk teilen. Diese Einblicke verleihen den Erzeugnissen eine zusätzliche Dimension, die Authentizität und Einzigartigkeit unterstreicht.

2. Persönliche Interaktion mit Kunden und Kundinnen

- Die direkte Kommunikation und die persönliche Beratung durch den Handwerker bzw. die Handwerkerin schaffen Vertrauen und vermitteln die Leidenschaft für die Tätigkeit.

3. Kundenzentrierte Lösungen

- Die Bereitschaft, individuelle Wünsche und Bedürfnisse der Kundschaft in den Arbeitsprozess einfließen zu lassen, zeigt die persönliche Verbundenheit der Handwerker*innen und ihre Leidenschaft, maßgeschneiderte Lösungen zu schaffen. Das wird auch für die Kundschaft erlebbar und sichtbar.

4. Soziale Verantwortung und Engagement

- Handwerker*innen engagieren sich oft in ihrer lokalen Gemeinschaft, was ihr Verantwortungsbewusstsein verdeutlicht und ihre Leidenschaft sichtbar werden lässt.

5. Positive Unternehmenskultur

- Die Begeisterung der handwerklichen Unternehmer*innen überträgt sich auf Mitarbeiter*innen und prägt die Unternehmenskultur, wodurch Identifikation und Bindung an das Unternehmen gefördert werden.

Die Leidenschaft im Handwerk wird durch die Qualität der Produkte und Dienstleistungen, die persönliche Interaktion sowie durch das soziale und unternehmerische Engagement sichtbar. Sie schafft Vertrauen, stärkt die Kundenbindung und motiviert Mitarbeiter*innen, was die Grundlage für eine nachhaltige und inspirierende Unternehmenskultur bildet. Damit wird die Leidenschaft zu einem entscheidenden Wettbewerbsvorteil und unterstreicht die besondere Bedeutung des Handwerks für Gesellschaft und Wirtschaft.

Die Dimensionen und Auswirkungen der Leidenschaft auf die Gesellschaft werden wie folgt auszugsweise zusammengefasst:

1. Lebenszufriedenheit und berufliche Erfüllung

- Handwerker*innen sind laut einer IKK classic-Umfrage aus 2023 mit 80 % deutlich zufriedener in ihrem Beruf als der Durchschnitt der Bevölkerung (55 %).
- Diese Zufriedenheit stärkt das soziale Engagement und fördert eine werteorientierte Arbeitskultur, die das gesellschaftliche Gefüge positiv beeinflusst (Kapitel 4.3.1).

2. Erhalt von Arbeitsplätzen und Verantwortung in Krisenzeiten

- 92 % der Handwerksbetriebe verzichteten während der COVID-19-Pandemie trotz realer Umsatzeinbußen auf Kündigungen (Kapitel 4.3.6, S. 109).

3. Förderung der Jugendausbildung und Reduktion der Jugendarbeitslosigkeit

- Über 50 % der österreichischen Lehrlinge absolvieren ihre Ausbildung in Berufen von Gewerbe und Handwerk. Die duale Berufsausbildung trägt maßgeblich zur niedrigen Jugendarbeitslosigkeit in Österreich von 10,4 % bei. Im Vergleich dazu liegt der EU-Durchschnitt bei 15 %, während Spanien mit 28,6 % die höchste Jugendarbeitslosenquote in der EU verzeichnet (Kapitel 4.3.4, S. 89), (WKO, Kennzahlen, 2025).

4. Regionale Wertschöpfung und wirtschaftliche Stabilität

- 130.000 Handwerksbetriebe erwirtschaften 22,7 % des BIP und sichern 824.399 Arbeitsplätze (Kapitel 4.3.7), womit die regionale Wirtschaft erheblich gestärkt wird (Kapitel 4.3.7, S. 119) (WKO, Kennzahlen, 2025).
- Handwerksbetriebe leisten mit ihren Steuerzahlungen einen entscheidenden Beitrag zur Finanzierung regionaler Infrastruktur und Lebensqualität (Kapitel 4.3.7, S. 119).

5. Nachhaltigkeit und Umweltschutz

- Langlebige Produkte und ressourcenschonende Technologien des Handwerks fördern die Energiewende und senken Emissionen (Kapitel 4.3.7).
- Der Ausbau von Photovoltaik-Anlagen wuchs 2022/23 um 60,7 %, ermöglicht durch die Expertise des Handwerks (Kapitel 4.3.7), (WKO, Kennzahlen, 2025).

6. Förderung sozialer Werte und Gemeinschaft

- Langfristige Kunden- und Mitarbeiterbeziehungen stärken Vertrauen und sozialen Zusammenhalt (Kapitel 4.3.5).

7. Innovations- und Wettbewerbsfähigkeit

- Mit einem Exporterlös von 6,7 Mrd. EUR pro Jahr tragen die hochwertigen Produkte und Dienstleistungen auch international zur Bekanntheit der Region bei (Kapitel 4.3.4), (WKO, Kennzahlen, 2025).

8. Erhalt des kulturellen Erbes

- 39.247 denkmalgeschützte Gebäude in Österreich werden durch handwerkliches Können nachhaltig erhalten (Kapitel 4.3.6), (Bundesdenkmalamt, Denkmalverzeichnisse, 2024).
- Restaurierungsarbeiten sichern das kulturelle Erbe und fördern die Weitergabe traditioneller Techniken (Kapitel 4.3.7).

9. Meisterliche Könnerschaft und individuelle Lösungen

- Handwerker*innen entwickeln maßgeschneiderte Lösungen dank hoher Fachkompetenz und kreativer Problemlösungsfähigkeit (Kapitel 4.3.1).
- 78 % der Kunden und Kundinnen bevorzugen Meisterbetriebe aufgrund der hohen Qualität (Kapitel 4.3.2), (Market Institut, 2024).

Die Leidenschaft im Handwerk zeigt sich in einer Vielzahl gesellschaftlicher Dimensionen. Handwerksbetriebe tragen durch ihre meisterliche Könnerschaft, Wissensweitergabe von einer Generation auf die nächste Generation, Innovationskraft, soziale Verantwortung und den Erhalt von Traditionen entscheidend zur Stabilität, Nachhaltigkeit und kulturellen Identität Österreichs bei. Ihre Relevanz geht weit über die wirtschaftliche Bedeutung hinaus und prägt das soziale und kulturelle Gefüge nachhaltig.

5.3 FORSCHUNGSFRAGE 3: WIE WIRD DIE LEIDENSCHAFT IM HANDWERK WEITERGEGEBEN?

Die Weitergabe von Leidenschaft im Handwerk erfolgt auf mehreren Ebenen und ist tief in den handwerklichen Traditionen verwurzelt (Kapitel 4.3.5):

1. Beziehung zwischen Meister*in und Lehrling

- Die persönliche Beziehung zwischen Meister*in und Lehrling ist der Kern der Weitergabe. Hier werden nicht nur handwerkliches Wissen sowie handwerkliche Fähigkeiten und Fertigkeiten vermittelt, sondern auch die Begeisterung für das Handwerk und handwerkliche Werte. Die enge Zusammenarbeit fördert die Vorbildfunktion des Meisters bzw. der Meisterin, wodurch dessen bzw. deren Leidenschaft auf den Lehrling übergeht.

2. Lebendige Weitergabe von implizitem Wissen

- Neben explizitem Wissen wird auch implizites Wissen weitergegeben, das nur durch praktische Erfahrung und Beobachtung erworben werden kann. Dieses Wissen ist eng mit der Leidenschaft für das Handwerk verbunden und wird im täglichen Umgang weitergegeben.

3. Kulturelle Einbettung und Wertevermittlung

- Die Weitergabe umfasst auch zentrale Werte wie Sorgfalt, Präzision und Verantwortung. Diese Werte prägen die handwerkliche Identität und verstärken die Leidenschaft bei neuen Generationen von Handwerker*innen.

4. Strukturelle Rahmenbedingungen

- Die duale Ausbildung ist ausschlaggebend für die Weitergabe der Leidenschaft. Sie verbindet praktische Erfahrung mit theoretischer Ausbildung und schafft eine Struktur, in der die Leidenschaft für das Handwerk vermittelt werden kann.

5. Inspirierende Vorbilder

- Meister*innen und erfahrene Handwerker*innen fungieren als inspirierende Vorbilder. Ihre Begeisterung und Hingabe wirken motivierend auf Lehrlinge und Kolleg*innen. Diese Vorbildfunktion trägt dazu bei, die Leidenschaft langfristig zu erhalten und weiterzugeben.

6. Gemeinschaft als Wissens- und Inspirationsquelle

- Die Handwerker*innen-Gemeinschaft fungiert als Netz aus gegenseitiger Unterstützung und Wissensaustausch. Die kollektive Begeisterung und das Teilen von Erfahrungen stärken die Weitergabe von Leidenschaft an die jüngere Generation.

7. Materialverbundenheit und Kreativität

- Erfahrene Handwerker*innen geben ihre Begeisterung für Materialien und kreative Prozesse im praktischen Tun weiter. Durch Anleitung und Demonstration vermitteln sie technisches Wissen, Faszination und Stolz auf die handwerkliche Tätigkeit, wodurch die Leidenschaft bei den Lernenden entfacht wird.

8. Emotionale Bindung durch Identität und Authentizität

- Die starke Identifikation der Handwerker*innen mit ihrem Beruf und ihrer Rolle als Unternehmer*innen dient als Quelle für die Weitergabe von Leidenschaft. Ihre authentische Hingabe inspiriert Lehrlinge und Mitarbeiter*innen und stärkt die emotionale Bindung an das Handwerk.

5.4 DER ÖSTERREICHISCHE HANDWERKS-SPIRIT

Der österreichische Handwerks-Spirit vereint Tradition, Innovation und tief verwurzelte Werte, die sich in den Dimensionen der Leidenschaft im Handwerk dieser Studie widerspiegeln: Freude sowie Identifikation mit dem Unternehmen und Durchhaltevermögen, meisterliche Könnerschaft, Kreativität und Innovation, Wissensweitergabe und Vorbilder, soziale Verantwortung und Beziehungen, regionale Verwurzelung und Tradition, Nachhaltigkeit und Ressourcenschonung sowie Selbstständigkeit und Sinnhaftigkeit.

Der österreichische Handwerks-Spirit geht weit über handwerkliche Tätigkeiten hinaus und kann als kulturelles, wirtschaftliches und gesellschaftliches Fundament betrachtet werden.

In einer Welt, die zunehmend von technologischen Entwicklungen und globalen Strukturen geprägt ist und in der laut der Gallup-Studie 2023 weltweit 77 % der Beschäftigten mangelndes Engagement und Unzufriedenheit in ihrer Arbeit zeigen, bietet das Handwerk einen bedeutenden Gegensatz. Es verbindet Identität, Beständigkeit und Sinnstiftung und trägt durch die sichtbare Sinnhaftigkeit der Arbeit zu einer inneren Lebenszufriedenheit bei. Diese positive Wahrnehmung steht im Kontrast zur wachsenden Entfremdung in vielen anderen Berufsfeldern und könnte als Inspirationsquelle für andere Branchen, insbesondere in der Aus- und Weiterbildung, dienen.

5.5 FORSCHUNGSBEDARF UND HANDLUNGSFELDER

Die vorliegende Untersuchung zeigt, dass der österreichische Handwerks-Spirit nicht nur ein bedeutendes kulturelles und wirtschaftliches Fundament darstellt, sondern auch Potenziale für eine nachhaltige gesellschaftliche Entwicklung bietet. Dennoch bleiben zentrale Fragen offen, die weiterer vertiefter wissenschaftlicher Betrachtung und Analyse bedürfen:

1. Stärkung und Schutz des Handwerks-Spirits

Es besteht ein dringender Bedarf, den österreichischen Handwerks-Spirit zu stärken und zu schützen. Hierbei sind politische und gesellschaftliche Rahmenbedingungen zu identifizieren, die diesen Spirit fördern, sowie solche, die ihn nachhaltig gefährden. Es sollte untersucht werden, welche spezifischen Mechanismen die Wertekultur des Handwerks stärken können und welche Faktoren die Identität und Tradition des Handwerks nachhaltig beeinträchtigen.

2. Integration in Aus- und Weiterbildung

Um den Handwerks-Spirit nachhaltig zu etablieren, sind innovative Ansätze in der beruflichen Aus- und Weiterbildung erforderlich. Besondere Bedeutung kommt der Vermittlung von implizitem Wissen, Wertorientierung und Leidenschaft zu. Es sollte erforscht werden, wie die Prinzipien des österreichischen Handwerks-Spirits systematisch in Bildungssysteme integriert werden können und welche methodischen Ansätze für die Weitergabe dieser Werte optimal genutzt werden können.

3. Intersektorale Synergien

Der Transfer des Handwerks-Spirits in andere Berufe und Organisationen eröffnet vielfältiges Potenzial. Es ist zu untersuchen, wie er auf andere Berufsfelder und Organisationen übertragen werden kann und welche Synergien sich zwischen dem Handwerkssektor und den anderen Sektoren herstellen lassen.

Die Ergebnisse der Studie legen nahe, dass Österreich mit seiner handwerklichen Tradition und Innovationskraft eine Vorreiterrolle einnehmen kann. Es gilt, den österreichischen Handwerks-Spirit als Modell für nachhaltige Entwicklungen zu etablieren und die Rolle von Leidenschaft und deren Weitergabe als treibende Kraft für individuelle und kollektive Leistungen weiter zu erforschen.

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass der Handwerks-Spirit nicht nur ein kulturelles Erbe, sondern auch ein zukunftsweisendes Modell ist. Seine Prinzipien bieten Orientierung in einer sich immer rascher wandelnden Welt und können als Grundlage für eine neue Kultur des Lernens, Arbeitens, Wirtschaftens und Zusammenlebens dienen.

6. SLOGANS

Leidenschaft im Handwerk, das lebt man jeden Tag!

Wir finden immer Lösungen und auch Lösungen, die nicht im Lehrbuch stehen und trotzdem funktionieren. Und das ist, weil ich Handwerker bin.

Es ist alles mein Hobby.

Wir sind Handwerker und Handwerk ist eine Familie.

Diese Rückschläge aushalten. Hinfallen, aufstehen, weitermachen. Und das tausendmal. Man fällt nieder, dann braucht man ein paar Tage zum Luftholen und dann stehst auf und dann gehst weiter.

Meine Welt ist die, dass ich entschlossen bin mit meiner Biographie was Gutes zu machen.

Vielleicht wird durch den Dachdecker ein Haus auch beseelt.

Das Handwerk arbeitet auch mit der Natur. Wir sind ganz stark mit der Natur verankert.

Wenn es zwischenmenschlich funktioniert und der Stolz vom Beruf auch da ist, dann wird es etwas Bleibendes sein.

Ich verstehe nicht, warum Arbeit immer als so etwas Negatives gesehen wird.

Leidenschaft macht es vielleicht schöner oder positiver oder lebendiger.

Handwerk, das ist die Passion, wo Aufgabe und Erfüllung ganz klar in Einem ist.

Bei uns ist der Mensch an sich wichtig.

Dann muss ich mir etwas suchen, das mir gefällt. Da ist es auch egal, was ich verdiene. Ich bin auch der Meinung, dass ich nur etwas verdienen kann, wenn ich gut bin im Job. Und gut werde ich nur, wenn es mir nicht um das Geld geht.

Es muss hundertprozentig der Mensch drinnen sein in seinem Werk.

Wirtschaftlichkeit soll sein, aber soll nicht alles sein.

Schauen Sie, jetzt bin ich schon 65 und schaue zurück auf meine Berufszeit und kann sagen: »Danke! Ich habe es mit allen Sinnen gelebt und geliebt!"

Ich denke, die Kopfarbeit kann das Hirn nur, wenn man ein Herz hat.

Es ist Blut, Schweiß, Tränen und trotzdem schön.

Ich glaube, dass beim Handwerk auch immer das Zwischenmenschliche ein Thema ist.

Für mich ist das nicht vorstellbar, weil sonst müsste ich es lassen. Dann gehe ich. Wenn ich einen Job machen müsste, der mir nicht taugt, das halt ich nicht aus. Das würde ich menschlich nicht aushalten. Wenn ich 40, 45 Stunden von meinem Leben in der Woche etwas tun müsste, das mir zuwider ist, dann lasse ich es.

6.1 HANDWERK OHNE LEIDENSCHAFT IST WIE ...

... eine Beziehung ohne Liebe.

... ein dreirädiges Auto, fahrt auch, aber ist nicht ideal.

... Suppe ohne Salz.

... verlorene Zeit.

Das gibt es nicht. Dann ist es nur ein... Wenn ein Handwerker keine Leidenschaft in sein Produkt, in sein Tun, hineinsteckt, dann kommt nichts dabei raus. Dann ist es ja nur gemacht. Ob das nun ein Elektriker, ein Tischler, ein Schneider ist, egal, welches Handwerk. Wenn Du nicht dafür lebst, dann kommt nicht das Richtige heraus. Und es ist nicht nur ein Brotjob, sondern es zieht sich in das ganze Leben hinein.

... ein Garten ohne Rosen.

... ist emotionslos.

... ein Essen ohne Würze.

... ein Fass ohne Boden.

Handwerk ohne Leidenschaft, das ist einfach nur die Diensterfüllung, das Abarbeiten einer Aufgabenstellung. Und mit Leidenschaft ist es: den Schritt weiter zu gehen und Qualität als Gesamtanspruch. Qualität hat unendlich viele Ebenen und das ist die Leidenschaft im Handwerk. Die Qualität hoch zu halten, es gut zu machen, um seiner selbst willen.

... Musik aus einem Leierkasten.

... Gugelhupf mit einem Ei. Geht auch, ist aber nichts.

... ein Glaserl ohne Wein.

... Brot ohne Butter. Geht, aber schmeckt fad.

... Radlfahren und Bremsen.

Die Leidenschaft ist die Grundidee von einem Beruf. Im Handwerk wirst Du nicht gut, wenn Du das nicht leidenschaftlich machst. Davon bin ich überzeugt. Ich habe viele Unternehmen sterben gesehen, weil die Kinder das übernommen haben, und eigentlich nicht wollten, weil der Vater gesagt hat, sie sollen das übernehmen. Die sterben.

... eine Fliese ohne Kleber.

... Bier ohne Schaum.

... ein Motor ohne Öl.

... geht nicht.

... unvorstellbar.

... ein Tag ohne Sinn.

7. LITERATURVERZEICHNIS

Altmann-Mavaddat, C., et al. (2024). Klimafitte Fachkräfte für den Bausektor. Wien, Österreich: Österreichische Energieagentur.

Assmann, J. (1993). Zur Geschichte des Herzens im Alten Ägypten in: Die Erfindung des inneren Menschen. Studien zur religiösen Anthropologie, Gütersloh 1993, S. 81-112, Theo Sundermeier (Hg.)

Bergseng, B., Degler, E., Lüthi, S. (2019). Unlocking the potential of migrants in Germany. OECD Reviews of Vocational Education and Training. OECD Publishing, Paris, Frankreich. https://doi.org/10.1787/82ccc2a3-en

Best:management (2024). Online Lexikon Psychologie und Pädagogik, Flow, abgerufen unter https://lexikon.stangl.eu/303/flow [letzter Zugriff 22.11.2024]

Bizer, K., Thonipara, A., Meub, L., Proeger, T. (Hrsg.). (2023). Nachhaltigkeit im Handwerk: DHI-Gemeinschaftsprojekt Forschungs- und Arbeitsprogramm 2022/2023. Göttingen, Deutschland: Volkswirtschaftliches Institut für Mittelstand und Handwerk an der Universität Göttingen. Verfügbar unter: https://doi.org/10.47952/gro-publ-173 [letzter Zugriff 22.11.2024]

Blankenberg, A.-K., Binder, M. (2020). Zum beruflichen Selbstbild und zur Arbeits- und Lebenszufriedenheit im Handwerk in Deutschland. Volkswirtschaftliches Institut für Mittelstand und Handwerk an der Universität Göttingen. Verfügbar unter: https://dx.doi.org/10.3249/2364-3897-gbh-42, Göttingen. [letzter Zugriff 22.11.2024]

Bliem, W., Petanovitsch, A., Schmid, K. (2014). Erfolgsfaktoren der dualen Ausbildung: Transfermöglichkeiten. ibw-Forschungsbericht Nr. 177. Wien, Österreich: Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft (ibw).

Bock, J., Hasenkamp, H. (2013). Innovation through Craftmanship. Management und Marketing: Challenges for the Knowledge Society, 8(3), 451-478. University of Applied Sciences Bochum, Germany. DOI: 10.5585/riae.v16i1.2801.

Bortz, J., Döring, N. (2006). Forschungsmethoden und Evaluation für Human- und Sozialwissenschaftler (4. Auflage). Berlin: Springer.

Breu, A., Yasseri, T. (2021). What drives passion? An empirical examination on the impact of personality trait interactions and job environments on work passion. PLOS ONE, 16(1), e0246123. Verfügbar unter: https://doi.org/10.1371/journal.pone.0246123; San Francisco, Kalifornien, USA. [letzter Zugriff 22.11.2024]

Brubaker, E. R., Maturi, V. R., Karanian, B. A., Sheppard, S. D. (2019). Integrating mind, hand, and heart: How students are transformed by hands-on designing and making. American Society for Engineering Education, Stanford University, USA

Bundesdenkmalamt (2024). Denkmalverzeichnisse. Gesamtstatistik. Verfügbar unter: https://www.bda.gv.at/service/unterschutzstellung/denkmalverzeichnis/oesterreich-gesamt.html?utm_source=chatgpt.com [letzter Zugriff 22.11.2024]

Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) (2023). Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2023: Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung. Bonn, Deutschland: Bundesinstitut für Berufsbildung.

Bundeskanzleramt (2023). „Reparaturbonus" feiert ersten Geburtstag. Verfügbar unter: https://www.bundeskanzleramt.gv.at/eu-aufbauplan/aktuelles/reparaturbonus-feiert-ersten-geburtstag.html [letzter Zugriff 22.11.2024]

Bundesministerium für Familie, Frauen, Senioren und Jugend (2005). Work-Life-Balance, Motor für wirtschaftliches Wachstum und gesellschaftliche Stabilität. Verfügbar unter: https://www.bmfsfj.de/resource/blob/95550/eb8fab22f858838abd0b8dad47cbe95d/work-life-balance-data.pdf [Letzter Zugriff: 26.11.2024].

Bundesministerium für Klimaschutz, Umwelt, Energie, Mobilität, Innovation und Technologie (BMK) (2024). Energie in Österreich 2024 – Zahlen, Daten, Fakten. Wien, Österreich: BMK. Verfügbar unter: https://www.bmk.gv.at [letzter Zugriff 22.11.2024]

Cardon, M. S. (2008). Is passion contagious? The transference of entrepreneurial passion to employees. Human Resource Management Review, 18(2), 77–86. Verfügbar unter: https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2008.04.001 [letzter Zugriff 22.11.2024]

Cardon, M. S., Wincent, J., Singh, J., Drnovsek, M. (2009). The nature and experience of entrepreneurial passion. Academy of Management Review, 34(3), 511–532. Verfügbar unter: https://doi.org/10.5465/amr.2009.40633190, Briarcliff Manor, New York, USA [letzter Zugriff 22.11.2024]

Cramer, G., Müller, K. (Hrsg.) (2011). Quo vadis Handwerk? Identität des Handwerks im Wandel (Göttinger Handwerkswirtschaftliche Studien, Nr. 82). Duderstadt, Deutschland: Mecke Druck und Verlag. ISBN: 978-3-86944-034-7.

Corrente, A. M. (2020). The Topicality of Craftsmanship: Technology and Tradition Together for a New Concept of Craftsmanship (Master's thesis). Università Ca' Foscari Venezia, Italy.

Csikszentmihalyi, M. (1990). Flow: The psychology of optimal experience. New York: Harper und Row. ISBN: 978-0060920432, New York, USA

Csikszentmihalyi, M. (2000). Das Flow-Erlebnis. Stuttgart: Klett-Cotta Verlag.

Cupok, M. (2000). Langfristige Beziehungen im Handwerk. Journal of Small Business Studies, 14(3), 4. München: Verlag für Mittelstandsforschung.

Cupok, U. (2000). Lokales Handwerk: Dienstleistungen und Unternehmensnetzwerke (WZB Discussion Paper, No. P 00-513). Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB), Berlin, Deutschland. Verfügbar unter: https://hdl.handle.net/10419/50302 [letzter Zugriff 22.11.2024]

D'Anna, C., Forte, P., Pugliese, E. (2024). Trends in physical activity and motor development in young people—Decline or improvement? Children, 11(3), Artikel 298. Pegaso University, Neapel, Italien; University of Camerino, Camerino, Italien. Verfügbar unter: https://doi.org/10.3390/children11030298 [letzter Zugriff 22.11.2024]

Deci, E. L., Ryan, R. M. (1985). Intrinsic motivation and self-determination in human behavior. New York: Springer Science und Business Media. Verfügbar unter: https://doi.org/10.1007/978-1-4899-2271-7, New York, USA. [letzter Zugriff 22.11.2024]

Dornmayr, H. (2023). Lehrlingsausbildung im Überblick 2023: Strukturdaten, Trends und Perspektiven. ibw-Forschungsbericht Nr. 217. Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft (ibw), Wien, Österreich. ISBN: 978-3-903404-84-7

Dornmayr, H. (2023). Berufsbildung in Österreich: Perspektiven und Herausforderungen. Wien, Österreich: Österreichisches Institut für Berufsbildungsforschung (ÖIBF).

Dornmayr, H., Fibi, B., Rechberger, M., Seyer-Weiß, S. (2021). Mädchen in technischen Berufen: Berufswahl und Kindheitserfahrungen. ibw-Forschungsbericht Nr. 206. Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft (ibw). Wien, Österreich.

Dornmayr, H., Schmid, K. (2014). Erfolgsfaktoren der dualen Ausbildung: Transfermöglichkeiten. ibw-Forschungsbericht Nr. 177. Wien, Österreich: ibw Austria – Research und Development in VET.

Eichmann H., Nowak S., Arbeiterkammer Wien (2022). Auswirkungen der Corona-Pandemie auf die Beschäftigten und auf die (digitalisierte) Betriebsratsarbeit. FORBA – Forschungs- und Beratungsstelle Arbeitswelt. Wien, Österreich.

England, L. (2023). Crafting professionals: Entrepreneurial strategies for making a living through passionate work. Innovation: Organization und Management, 25(4), 329–347. Verfügbar unter: https://doi.org/10.1080/14479338.2021.2019043, London, UK [letzter Zugriff 22.11.2024]

Fredrickson, B. L. (2001). The role of positive emotions in positive psychology: The broaden-and-build theory of positive emotions. American Psychologist, 56(3), 218–226. Verfügbar unter: https://doi.org/10.1037/0003-066X.56.3.218, Washington, DC, USA [letzter Zugriff 22.11.2024]

Froböse, I., IKK classic (2023). Repräsentative Studie der IKK classic: So gesund ist das Handwerk. In Zusammenarbeit mit der Deutschen Sporthochschule Köln unter der wissenschaftlichen Leitung von Prof. Dr. Ingo Froböse. Dresden, Deutschland. Verfügbar unter: www.ikk-classic.de [letzter Zugriff 22.11.2024]

Froschauer, U., Lueger, M. (2003). Das qualitative Interview. Wien: WUV-Universitätsverlag.

Gallup (2023). State of the global workplace 2023 report. Verfügbar unter: https://www.gallup.com/workplace/349484/state-of-the-global-workplace.aspx [Letzter Zugriff: 09.12.2024].

Gallup (2024). Bericht zum Engagement Index für Deutschland 2023. Verfügbar unter: https://www.gallup.com/de/472028/bericht-zum-engagement-index-deutschland-2023.aspx [Letzter Zugriff: 28.11.2024].

Ganner, JH. (2019). Mehr Ehre der Lehre: neue Wege in der dualen Berufsausbildung, Studia Verlag

Groth, C., Mäkelä, M., Seitamaa-Hakkarainen, P. (2016). The role of sensory experiences and emotions in craft practice. Proceedings of DRS2016, Design Research Society. Brighton, Vereinigtes Königreich.

Halim, M. A. S. A., Mat, A. C. (2010). Craftermakers: A Significant Study on Entrepreneurial Creativity and Competitive Advantage. Canadian Social Science, 6(3), 59–66. Universiti Teknologi MARA, Terengganu, Malaysia. Verfügbar unter: www.cscanada.net [letzter Zugriff 22.11.2024]

Handwerkskammern Deutschland (2020). Warum ein Handwerksberuf glücklich macht. Broschüre. Hannover: Das Projekt. Verfügbar unter: www.handwerksstolz.de. [letzter Zugriff 22.11.2024]

Haucap, J., Rasch, A. (2019). Ökonomische Aspekte der Novellierung der Handwerksordnung 2004: Studie im Auftrag des Zentralverbands des Deutschen Handwerks (ZDH). Düsseldorf: Düsseldorfer Institute for Competition Economics (DICE).

Hell, S., Roth, D., Seibert, H., Wydra-Somaggio, G. (2024). Immer mehr Lehrlinge bleiben den Betrieben treu. IAB-Kurzbericht Nr. 18. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), Nürnberg, Deutschland.

Hemme, D. (2020). Handwerksstolz: Lebenszufriedenheit, Identität und Zukunftsperspektiven im Handwerk. Niedersachsen, Deutschland: Niedersächsisches Ministerium für Wissenschaft und Kultur. Verfügbar unter: www.handwerksstolz.de [letzter Zugriff 22.11.2024]

Herkner, Pahl (2018). Handlungsorientierung in der Berufsbildung. Springer Fachmedien Wiesbaden, ISBN 978-3-658-19372-0.

Hou, C.-C., Hu, Y.-N., Kuo, L.-P., Chang, C.-H., Tsai, T.-F., Huang, Y.-C., Roan, J.-N. (2024). Biopsychosocial effects of donor traits on heart transplant recipients. Annals of Transplantation, 29, e945828. https://doi.org/10.12659/AOT.945828

Houlfort, N., Philippe, F. L., Vallerand, R. J., Ménard, J. (2013). On passion and heavy work investment: Personal and organizational outcomes. Journal of Managerial Psychology, 28(1), 24–45. Verfügbar unter: https://doi.org/10.1108/02683941311298825 [letzter Zugriff 22.11.2024]

Huan, Y. (2023). Exploration of Cultivating the Craftsmanship Spirit and Integrating it into Vocational Moral Education Curriculum. Adult and Higher Education, 5(15), 1–10. Zibo, China: Zibo Vocational Institute. Verfügbar unter: https://doi.org/10.23977/aduhe.2023.051502 [letzter Zugriff 22.11.2024]

Institut für Wirtschaftsforschung (2018). Quo vadis Handwerk? Perspektiven und Herausforderungen für die Zukunft des Handwerks in Deutschland. Bundesministerium für Wirtschaft und Energie (Hrsg.). Berlin, Deutschland:

Jahn, H. (2014). Innovationen im Handwerk. Handwerkskammer Erfurt. Verfügbar unter: https://www.hwk-erfurt.de/artikel/innovations-und-technologieberatung-4,0,173.html [Letzter Zugriff: 09.12.2024].

Jiang, Q., Wu, C. (2023). Research on the cultivation path of the integration of craftsman spirit and professional skills. SHS Web of Conferences, 157, 03013. Verfügbar unter: https://doi.org/10.1051/shsconf/202315703013, Heyuan, Guangdong, China [letzter Zugriff 22.11.2024]

Jiang, L. (2018). Valuing Craftsmanship: In particular the crafting of Chinese porcelain and Dutch Delft Blue. . Rotterdam, Niederlande: Dissertation, Erasmus University Rotterdam. ISBN: 978-94-92660-31-8.

Kainz, R., Rauner, A. (2019). Bildung als Fachkräftesicherungsfaktor Nr.: Die duale Ausbildung in Österreich. Schriftenreihe Gesellschaft und Politik – Zeitschrift für soziales und wirtschaftliches Engagement, 4/18, 1/19, 33–37. - Bildung als Fachkräftesicherungsfaktor Nr. „ Die duale Ausbildung in Österreich" S. 33–37

Kanadaspezialist (2016). Handwerker Jobs in Kanada: Der Weg zum Erfolg. Verfügbar unter: https://www.kanadaspezialist.com/2016/04/14/handwerker-jobs-in-kanada-der-weg-zum-erfolg/ [letzter Zugriff 22.11.2024]

Keyes, H., Gradidge, S., Forwood, S. E., Gibson, N., Harvey, A., Kis, E., Mutsatsa, K., Ownsworth, R., Roeloffs, S., Zawisza, M. (2024). Creating arts and crafting positively predicts subjective wellbeing. Frontiers in Public Health, 12, Artikel 1417997. Cambridge, Vereinigtes Königreich: Anglia Ruskin University. https://doi.org/10.3389/fpubh.2024.1417997.

Kirchler, E. (2011). Arbeits- und Organisationspsychologie (3. Auflage). Stuttgart: UTB.

KMU Forschung Austria (2022). Quartalsbericht 2022. Wien, Österreich: KMU Forschung Austria.

Kong, P., Zheng, Q., Hu, C. (2024). Research on the Pathways to the Cultivation of „Craftsman Spirit" in Vocational Colleges. In Y. Kuang et al. (Eds.), Proceedings of the 2024 5th International Conference on Education, Knowledge and Information Management (pp. 556–566). Amsterdam, Netherlands: Atlantis Press.

Kragulj, F., Grill, A. (2021). Nachhaltigkeit im Handwerk: Grundlagen für Wissen über Nachhaltigkeit und Wissen für Nachhaltigkeit. Wien, Österreich: Institut für Angewandte Gewerbeforschung (IAGF).

Kunat, B. (2018). Passion and Creativity – Together or Separately? Sciendo Journal Creativity, 5(1), 55–71. Verfügbar unter: https://doi.org/10.2478/crea-2018-0005 [letzter Zugriff 22.11.2024]

Lahner, J., Müller, K. (2004). Innovationen im Handwerk. Göttingen, Deutschland: Deutsches Handwerksinstitut.

Li, Z., Lu, F., He, G. (2024). The double-edged sword of personality in shaping craftsmanship spirit: An investigation of conscientiousness and openness to experience. Frontiers in Psychology, 15, Artikel 1332257. Verfügbar unter: https://doi.org/10.3389/fpsyg.2024.1332257, Nanjing und Beijing, China

Liu, T., Li, Y., Huang, D., Lin, M., Zhang, L. (2024). Research on the craftsman spirit and cultural education in the context of „machine replacing humans". Proceedings of the 2024 9th International Conference on Modern Management, Education and Social Sciences (MMET 2024), 893–897. Verfügbar unter: https://doi.org/10.2991/978-2-38476-309-2_106, Beijing, China. [letzter Zugriff 22.11.2024]

Liu, R. (2023). A Study on the Cultivation of „Craftsmanship" Among Students in Undergraduate Vocational Institutions. Master Thesis, Siam University. Bangkok, Thailand.

Luo, Q., Wang, C., Zhao, Y. (2020). Cultivation Strategy of College Students' Craftsman Spirit from the Perspective of Artificial Intelligence. Journal of Physics: Conference Series, 1575(1), 012173. London, UK: Institute of Physics Publishing. Verfügbar unter: https://doi.org/10.1088/1742-6596/1575/1/012173 [letzter Zugriff 22.11.2024]

Lv, Q., Cao, Y., Li, L. (2019). Research on the construction of craftsman spirit cultivation scheme for mechanical and electrical profession. 5th International Conference on Social Science and Higher Education, Advances in Social Science, Education and Humanities Research, 336, 884–890.; Binzhou, Shandong, China

Market Institut (2024). Einstellung zu Titel bei berufspraktischer Ausbildung: Stimmungscheck in der österreichischen Bevölkerung. Analyse des MARKET Marktforschungsinstituts für die Wirtschaftskammer Österreich, Bundessparte Gewerbe und Handwerk.

Müller, K. (2017). Community Through Craftsmanship. Journal of Arts and Crafts, 23(2), 37. Berlin: Verlag für Handwerksforschung.

Müller, K. (2017). Die Stellung des Handwerks innerhalb der Gesamtwirtschaft. Göttinger Handwerkswirtschaftliche Studien, Nr. 99. Mecke Druck und Verlag, Duderstadt, Deutschland. ISBN: 978-3-86944-175-7. Verfügbar unter: https://hdl.handle.net/10419/191890 [letzter Zugriff 22.11.2024]

Nergård, K. (2024). Craftsmanship in the Age of Automation. Norwegian University of Science and Technology, Faculty of Social and Educational Sciences, Department of Social Anthropology. Trondheim, Norway. ISBN: 978-82-326-8406-9 (Print), 978-82-326-8405-2 (Electronic).

Newman, A., Obschonka, M., Moeller, J., Chandan, G. G. (2019). Entrepreneurial passion: A review, synthesis, and agenda for future research. Applied Psychology: An International Review, 70(2), 816–860. Verfügbar unter: https://doi.org/10.1111/apps.12236, Oxford, England. [letzter Zugriff 22.11.2024]

Ning, N. (2023). Study on the Times Value and Practice Path of Integrating Craftsman Spirit into Ideological and Political Education in Higher Vocational Colleges. International Journal of Education and Teaching Research, 4(1), 21–23. Zibo, Shandong, China

Ogilvie, S. (2014). The Economics of Guilds. Journal of Economic Perspectives, 28(4), 169–192. Verfügbar unter: https://doi.org/10.1257/jep.28.4.169 [letzter Zugriff 22.11.2024]

Österreichisches Institut für Berufsbildungsforschung (öibf), (2022). MINT-Bildung für Kinder in Salzburg: Evaluierung der Spürnasenecken. Endbericht an das Land Salzburg. Wien, Österreich.

Page, T., Thorsteinsson, G. (2016). The Value of Craft. i-manager's Journal on Management, 11(3), 1–16. Loughborough, Vereinigtes Königreich und Reykjavík, Island: i-manager's Journal on Management.

Pearsall, P., Schwartz, G. E. R., Russek, L. G. S. (2002). Changes in heart transplant recipients that parallel the personalities of their donors. Journal of Near-Death Studies, 20(3), 191–206. Verfügbar unter: https://doi.org/10.1023/A:1013823919866

Pestalozzi, J. H. (1827). Wie Gertrud ihre Kinder lehrt. Leipzig, Deutschland: Weidmannsche Buchhandlung. (Originalwerk, zitiert aus moderner Interpretation). Herz, Hand, Hirn. (2012). Ganzheitliche Bildung: Ein holistischer Ansatz in der Bildung. Amt für Volksschule und Sport Graubünden, Chur, Schweiz

Prados-Peña, M. B., Gálvez-Sánchez, F. J., García-López, A., Molina-Moreno, V. (2022). Sustainable Crafts: Describing Conceptual Evolution Through a Bibliometric Analysis and Systematic Literature Review. Frontiers in Environmental Science, 10, Artikel 949681. Lausanne, Schweiz: Frontiers Media. Verfügbar unter: https://doi.org/10.3389/fenvs.2022.949681 [letzter Zugriff 22.11.2024]

Radman, Z. (2013). The Hand: An Organ of the Mind – What the Manual Tells the Mental. Cambridge, MA: The MIT Press.

Rojas, P. (2022). The Meaning of Craft: On Craft, The Soul of Craftsmanship. The Journal of Modern Craft, 15(2), 92–120. Verfügbar unter: https://doi.org/10.1080/17496772.2022.2048510 [letzter Zugriff 22.11.2024]

Rondi, E., Magrelli, V., Debellis, F., De Massis, A. (2024). The evolution of craft work in the strategic development of a family enterprise. Strategic Entrepreneurship Journal. Verfügbar unter: https://doi.org/10.1002/sej.1503, Chichester, West Sussex, Vereinigtes Königreich [letzter Zugriff 22.11.2024]

Sandgruber, R., Bichler-Ripfel, H., Walcher, M. (2019). Traditional craftsmanship as intangible cultural heritage and an economic factor in Austria. Vienna, Austria: Austrian Commission for UNESCO, Austrian Federal Chancellery,

Schinko, M., Heinrichs, K. (2021). Die duale Berufsausbildung in Österreich im Spannungsfeld von Reputationsnarrativ und Evidenzbasierung. Pädagogische Horizonte, 5(2), 294–296. Linz, Österreich: Private Pädagogische Hochschule der Diözese Linz. Verfügbar unter: https://doi.org/10.25656/01:24094 [letzter Zugriff 22.11.2024]

Schmid, K., Dornmayr, H., Nowak, S. (2023). Absolventenbefragung: Die Meisterprüfung in Österreich. Wien, Österreich: ibw – Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft.

Sennett, R. (2008). The Craftsman. New Haven, CT, USA: Yale University Press, New Haven, Connecticut, USA.

Smagina, A., Ludviga, I. (2020). Craft Entrepreneurship and Created Value. Rural Environment. Education. Personality, 13, 366–374. Verfügbar unter: https://doi.org/10.22616/REEP.2020.044 [letzter Zugriff 22.11.2024]

Smagina, A., Ludviga, I. (2021). What is Crafts Entrepreneurship? The Development of its Definition Through Entrepreneurs' and Consumers' Perceptions. Rural Environment. Education. Personality, 14, 401–410. Verfügbar unter: https://doi.org/10.22616/REEP.2021.14.045, Jelgava: Latvia University of Life Sciences and Technologies [letzter Zugriff 22.11.2024]

Spencer, B. L. (2016). A Practical Guide to Craftsmanship: Creating the Craftsmen and Women that Britain Needs. London, UK: City und Guilds, Centre for Real-World Learning.

Stamm, M. (2015). Praktische Intelligenz: Ihre missachtete Rolle in der beruflichen Ausbildung. Swiss Education, Dossier 15/2. Bern, Schweiz: Forschungsinstitut Swiss Education.

Taylor, B. D. (2023). Poesis and Sympathy: Community Through Craftsmanship (Master's thesis). University of Arkansas, Fayetteville. Verfügbar unter: https://scholarworks.uark.edu/etd/4952 [letzter Zugriff 22.11.2024]

Van der Weel, F. R., Van der Meer, A. L. H. (2024). Handwriting but not typewriting leads to widespread brain connectivity: A high-density EEG study with implications for the classroom. Frontiers in Psychology, 14, Artikel 1219945. Norwegian University of Science and Technology, Trondheim, Norwegen. Verfügbar unter: https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1219945 [letzter Zugriff 22.11.2024]

Van Koten, H. (2009). The Role of Crafts in the Transition to a Sustainable Culture. Plymouth College of Art, UK.

Vallerand, R. J. (2010). On passion for life activities: The dualistic model of passion. Advances in Experimental Social Psychology, 42, 97–193. Verfügbar unter: https://doi.org/10.1016/S0065-2601(10)42003-1 [letzter Zugriff 22.11.2024]

Vallerand, R. J., Blanchard, C., Mageau, G. A., Koestner, R., Ratelle, C., Léonard, M., Gagné, M. (2003). Les passions de l'âme: On obsessive and harmonious passion. Journal of Personality and Social Psychology, 85(4), 756–767. Verfügbar unter: https://doi.org/10.1037/0022-3514.85.4.756; Ort: Washington, DC, USA. [letzter Zugriff 22.11.2024]

Vallerand, R. J. (2008). On the psychology of passion: In search of what makes people's lives most worth living. Canadian Psychology/Psychologie canadienne, 49(1), 1–13. Verfügbar unter: https://doi.org/10.1037/0708-5591.49.1.1; Ort: Ottawa, Kanada. [letzter Zugriff 22.11.2024]

Volksbank (2018): Unternehmerstudie -Ein persönlicher Blick auf das Unternehmerleben in Österreich. Verfügbar unter: https://www.volksbank.at/m101/volksbank/zib/de/presse/details/pressemeldungen_2018/1811_unternehmerstudie.jsp?branch=volksbank_at [letzter Zugriff 09.12.2024]

Wagner, K. (2021). Zum aktuellen Stellenwert der dualen Ausbildung in Österreich – eine Literaturanalyse. Masterarbeit, Karl-Franzens-Universität Graz, Graz, Österreich.

Wang, S., Chen, M., Wang, Y. (2023). Research on the cultivation path of craftsmanship spirit in vocational colleges: From the perspective of skills competition. Journal of Contemporary Educational Research, 7(7), 1–6, Beijing, China

Wirtschaftskammer Österreich (WKO) (2023). Gründungen 2023 auf Rekordniveau. Wien, Österreich: Wirtschaftskammer Österreich.

Wirtschaftskammer Österreich (WKO) (2024). Gewerbe und Handwerk – Kennzahlen. Daten basierend auf WKO Mitgliederstatistik, Beschäftigungsstatistik, Lehrlingsstatistik und Unternehmensgründungen. Wien, Österreich. Verfügbar unter: https://www.wko.at/oe/gewerbe-handwerk/kennzahlen [letzter Zugriff 20.02.2025]

Wirtschaftskammer Österreich (WKO) (2024); https://www.wko.at/oe/news/worldskills-empfang-oesterreich-verneigte-sich-vor-wm-helden [letzter Zugriff 22.11.2024]

Wirtschaftskammer Österreich (WKO) (2024). Jugendarbeitslosigkeit in der EU 27 – Jänner 2024. Daten basierend auf Eurostat. Wien, Österreich: Wirtschaftskammer Österreich.

Wirtschaftskammer Österreich, Arbeiterkammer Österreich, Industriellenvereinigung und Österreichischer Gewerkschaftsbund (2016). Werkunterricht NEU: Bedeutung und Potenziale für die Berufsorientierung. Wirtschaftskammer Österreich. Wien, Österreich.

Woll, A., Burchartz, A., Niessner, C., Kolb, S., Zöller, C., Klos, L. (2024). Die MoMo-Längsschnittstudie: Entwicklung motorischer Leistungsfähigkeit und körperlich-sportlicher Aktivität und ihre Wirkung auf die Gesundheit von Kindern und Jugendlichen in Deutschland. Karlsruher Institut für Technologie (KIT).

Yang, A. (2024). Research on Methods for Integrating Craftsmanship Spirit into Vocational Education. International Education Forum, 2(9), 55–60. Haikou, China: Hainan Vocational University of Science and Technology. Verfügbar unter: https://doi.org/10.2981/IEF.2024.029860 [letzter Zugriff 22.11.2024]

Zhang, H., Zhou, C.-F., Pedersen, L. T., Luo, L.-L. (2016). Understanding Craftsman's Creativity in a Framework of Person, Process, Product and Press (4Ps). Proceedings of the International Conference on Humanities and Social Science (HSS), 908–910. Northeastern University, Shenyang, China; Aalborg University, Aalborg, Denmark. Verfügbar unter: https://doi.org/10.2991/ichss-16.2016.160 [letzter Zugriff 22.11.2024]

Zhong, L., Rong, Q. (2019). Cultivation Path of Craftsmanship Spirit for Transformation and Upgrading Process in Manufacturing Industry. Advances in Economics, Business and Management Research, 96, 395. Wuhan, Hubei, China.; https://doi.org/10.2991/aebmr.k.191225.065

Zuo, L. (2022). The Formation and Development of Japanese Craftsmanship. Journal of Asian Research, 6(4), 25–29. Scholink Inc. Verfügbar unter: https://doi.org/10.22158/jar.v6n4p25, Nanjing University of Information Science and Technology, China [letzter Zugriff 22.11.2024]

8. ANHANG: 37 INTERVIEWPARTNER*INNEN

Name	Bundesland	Bundesinnung
Mst. Roman Josef MOOSBRUGGER	V	Dachdecker, Glaser und Spengler
MMag. Christian POKORNY	NÖ/W	Dachdecker, Glaser und Spengler
Mag. Leonid RATH	W	Dachdecker, Glaser und Spengler
Mst. Wilhelm STRASSER	OÖ	Dachdecker, Glaser und Spengler
Mst. Günther KOBER	NÖ	Elektro-, Gebäude-, Alarm- und Kommunikations-techniker
Mst. Andreas WIRTH	Bgld	Elektro-, Gebäude-, Alarm- und Kommunikations-techniker
Mst. Josef HARB	Stmk	Fahrzeugtechnik
Mst. Franz OFER	Ktn	Fahrzeugtechnik
Mst. Wolfgang EDER	Sbg	Friseure
Mst. Doris SCHNEIDER	Stmk	Friseure
Mst. Christine SCHREINER	NÖ	Fußpfleger, Kosmetiker und Masseure
Mst. Hermann Friedrich TALOWSKI	Stmk	Fußpfleger, Kosmetiker und Masseure
Mst. Rudolf Anton HAJEK	Stmk	Gärtner und Floristen
Mst. Thomas Peter KALTENBÖCK	NÖ	Gärtner und Floristen
MMst. Stephan BELL	V	Hafner, Platten- und Fliesenleger und Keramiker
Mst. Andreas Armin Friedo HÖLLER	Stmk	Hafner, Platten- und Fliesenleger und Keramiker
Mst. Mathias SUMETSBERGER	NÖ	Hafner, Platten- und Fliesenleger und Keramiker
Mst. Thomas FESSEL	NÖ	Kunsthandwerke
Mst. Edwin Peter SURIN	NÖ	Kunsthandwerke

Name	Bundesland	Bundesinnung
Mst. Franz Georg BRANDL	OÖ	Lebensmittelgewerbe
Mst. Wolfgang SEIDL	NÖ	Lebensmittelgewerbe
Mst. Rainer HÖCK	T	Maler und Tapezierer
Mst. Ing. Alexandra VIERLINGER	OÖ	Maler und Tapezierer
Ing. Sonja Elvira REUMÜLLER	W	Mechatroniker
Mst. August STOCKINGER	OÖ	Mechatroniker
Mst. Manfred KLOSER	VO	Metalltechniker
Mst. Laurenz PÖTTINGER	OÖ	Metalltechniker
Mst. Andreas ANIBAS	NÖ	Mode und Bekleidungstechnik
Mst. Anneliese RINGHOFER	Stmk	Mode und Bekleidungstechnik
Mst. Andrea FRAIS	Stmk	Rauchfangkehrer und Bestatter
Mag. Mst. Werner GELBMANN	K	Rauchfangkehrer und Bestatter
Mst. Johann TEUFEL	W	Rauchfangkehrer und Bestatter; Steinmetz
Mst. Martin SCHMEISER	NÖ	Berufsgruppe Steinmetz
Mst. Gerald STRACK	B	Berufsgruppe Steinmetz
Mst. Ing. Manfred DENK, MBA	NÖ	Sanitär-, Heizungs- und Lüftungstechniker
Mst. Patrick MADERBÖK	T	Sanitär-, Heizungs- und Lüftungstechniker
Mag. Mst. Josef GANNER	T	Tischler und Holzgestalter

ÜBER DIE AUTOREN

DI Heidrun Bichler-Ripfel leitet seit 2016 das Institut für angewandte Gewerbeforschung (IAGF). Ihr Schwerpunkt liegt in der wissenschaftlichen Auseinandersetzung mit den Herausforderungen und Chancen von Gewerbe und Handwerk. Als Co-Autorin der UNESCO-Studie „Traditionelles Handwerk als immaterielles Kulturerbe in Österreich" lieferte sie zentrale Impulse für die vorliegende Untersuchung.

Mag. Viktoria Greiner verfügt als Psychologin mit Schwerpunkt Wirtschaftspsychologie über umfassende Erfahrung im Coaching und Projektmanagement im Umfeld von Gewerbe und Handwerk. Ihr Schwerpunkt liegt auf der Entwicklung und Erforschung von Qualitätsstandards und Weiterbildungsstrategien in der beruflichen Bildung.

Prof. Dr. Reinhard Kainz ist in der Wirtschaftskammer Österreich Geschäftsführer der Bundessparte Gewerbe und Handwerk, welche mehr als 300.000 Betriebe vertritt. Er hat zahlreiche Initiativen gesetzt, um die Werte des Handwerks wissenschaftlich aufzuarbeiten und öffentlich sichtbar zu machen. Er ist Universitätslektor an zwei Universitäten und Autor zahlreicher Fachpublikationen.

Univ.-Prof. Dr. Radwan Kharabsheh ist Universitätsprofessor für BWL an der Haschemitischen Universität Jordanien, promovierte an der Charles Sturt University Australien und leitete das Zentrum für Qualitätsmanagement an der Applied Science University in Bahrain. Er war Chefredakteur des Journal of Knowledge Management Application & Practice, veröffentlichte zahlreiche Publikationen und verfügt über langjährige Erfahrung als Berater, Unternehmer und Geschäftsführer mehrerer Unternehmen in Australien, Neuseeland und Malaysia.

Univ.-Prof. Dr. Andreas Schnider ist Hochschulprofessor, leitet den Qualitätssicherungsrat für Pädagog*innenbildung sowie die Zertifizierungskommission Quereinstieg Allgemeinbildung (BMBWF) und fungiert als Bildungsbeauftragter der WKÖ-Fachgruppe Personenberatung/-betreuung. Seine umfassenden Publikationen behandeln den Lehrkräftemangel, Pädagog*innenbildung, Curriculum- und Qualitätssicherung, Spiritualität und Lebensimpulse.