



Inhalt

1	Ergebnisse in Kürze	2
2	Hintergrund	4
3	Beruf als Hinderungsgrund für das Ehrenamt?	5
4	Engagementbereiche.....	8
5	Durchschnittlicher Zeiteinsatz für das Ehrenamt.....	9
6	Wertschätzung durch den Arbeitgeber?	12
7	Unterstützung durch Arbeitgeber: Wunsch und Realität.....	16
8	Stellenwert der Unterstützung durch Arbeitgeber	19
9	Erworbene Kenntnisse und Fähigkeiten im Ehrenamt	21
10	Persönliche Angaben der Befragten	23
11	Empfehlungen / Perspektiven	27

Rückenwind für Bürgerengagement im Osnabrücker Land e.V.
Gartbrink 5 | 49124 Georgsmarienhütte | info@rueckenwind-fuer-buerger.de
www.rueckenwind-fuer-buerger.de | September 2024

1 Ergebnisse in Kürze

- Die Teilnehmenden an der Befragung sind in sehr vielfältigen Bereichen engagiert. Mit 27 Prozent ist der „Soziale Bereich“ der Spitzenreiter. Dicht gefolgt wird er von „Kirche“ mit 26 Prozent und Sport mit 23 Prozent. Bei Unfall- oder Rettungsdiensten oder der freiwilligen Feuerwehr engagieren sich 21 Prozent.
- Für mehr als ein Viertel der Befragten, die aktuell nicht engagiert sind, spielt der Beruf eine sehr große Rolle, sich nicht ehrenamtlich engagieren zu können. Weitere 30 Prozent geben an, dass hier eine wesentliche Ursache zu sehen ist. Beruflich bedingte Einschränkungen für ein ehrenamtliches Engagement werden offensichtlich bei Frauen deutlich eher wahrgenommen als bei Männern.
- 29 Prozent der Befragten geben an, dass sie sich durchschnittlich mehr als 5 Stunden in der Woche engagieren. Weitere 35 Prozent setzen mehr als 2 und bis zu 5 Stunden je Woche für ihr Engagement ein. Für 23 Prozent der beteiligten Personen ist ein freiwilliger Einsatz von durchschnittlich bis zu 2 Stunden je Woche zutreffend. Besonders die jüngere Generation engagiert sich projektbezogen und unregelmäßig.
- In 8 von 10 Fällen ist dem Arbeitgeber bekannt, dass sich Beschäftigte in ihrer Freizeit ehrenamtlich engagieren.
- Etwa die Hälfte der Befragten, die nicht engagiert sind, teilen mit, dass ihnen zu wenig freie Zeit zur Verfügung stehe. Die ungünstige Lage der Arbeitszeit (14 Prozent) und fehlende Flexibilität bei der Lage der Arbeitszeit (8 Prozent) beklagen zusammen fast ein Viertel der Befragten.
- In jeder zehnten Rückmeldung wird moniert, dass es insgesamt eine fehlende Unterstützung seitens des Arbeitgebers gebe.
- Bezüglich der Wertschätzung des ehrenamtlichen Engagements der Beschäftigten durch den Arbeitgeber ergibt sich im Durchschnitt ein „Befriedigend“ im Schulnotenvergleich. Während 19 Prozent der Befragten bei ihrem Arbeitgeber eine sehr hohe Wertschätzung ausmachen, empfinden weitere 22 Prozent auch noch eine sehr deutliche Bestätigung für ihren Einsatz in der freien Zeit. Von einem Drittel der Umfrageteilnehmenden gibt es jedoch eine Bewertung in der unteren Hälfte der Notenskala. Eine höhere Wertschätzung wird insbesondere von denen wahrgenommen, die in kleineren Betrieben mit bis zu 10 Mitarbeitenden tätig sind.
- Die Basis für eine sehr positive Bewertung der Haltung des Arbeitgebers hinsichtlich des ehrenamtlichen Einsatzes der Mitarbeitenden stellt sich insbesondere in Form von Freistellungen und der Möglichkeit einer flexiblen Arbeitszeitgestaltung dar.
- Wertschätzung wird auch wahrgenommen, wenn die im ehrenamtlichen Engagement erworbenen Fähigkeiten und Kenntnisse bewusst seitens des Arbeitgebers für den beruflichen Kontext angefragt werden oder wenn der Arbeitgeber die Organisation, für die Beschäftigte ehrenamtlich tätig sind, durch Sponsoring unterstützt.
- „Durchwachsen“ zeigt sich die Wahrnehmung zur Wertschätzung des Ehrenamtes, wenn das Engagement zwar sporadisch gelobt wird, man bei der Lage der Arbeitszeit jedoch keine Rücksicht darauf nimmt.

- Über die Hälfte der Befragten gaben an, dass für sie eine „Freistellung für Termine im Zusammenhang mit dem Ehrenamt“ (54 Prozent) und eine „Freistellung für Fortbildungen im Rahmen des Ehrenamtes“ (52 Prozent) die effektivsten Unterstützungsformen wären. Auch die Nutzung von Geräten oder Materialien des Unternehmens nach Absprache oder die Ermöglichung von Telefonaten und Internetrecherchen am Arbeitsplatz wird von nahezu der Hälfte der Befragten als wichtige Unterstützung des Engagements gesehen. Zudem würde ein „offenes Bekenntnis“ zum Wert des Ehrenamtes durch den Arbeitgeber schon als Bestärkung wahrgenommen.
- Für etwas mehr als ein Viertel der Befragten gibt es bereits Freistellungen für Termine im Zusammenhang mit dem Ehrenamt und eine Unterstützung durch flexible Arbeitszeiten. Die Freistellung für Fortbildungen im Rahmen des ehrenamtlichen Engagements wird bereits bei jedem fünften Befragten ermöglicht. Hierbei handelt es sich vornehmlich um Freistellungen für gesetzlich geregelte Einsätze oder im Rahmen von Bildungsurlaub.
- Fast jeder fünften Person wird es bereits ermöglicht, Telefonate oder Internetrecherchen für das Ehrenamt am Arbeitsplatz zu erledigen. Die Nutzung von Geräten oder Materialien des Arbeitgebers (z.B. Kopierer, Laminiergerät) nach Absprache mit diesem ist für 13 Prozent der Teilnehmenden an der Befragung möglich. Weitere 11 Prozent geben an, dass bei ihnen die Unterstützung Ihrer ehrenamtlichen Projekte durch Beratung, (Sach-)Spenden oder Mitwirkung seitens des Arbeitgebers unterstützt wird. Grundsätzlich keine Unterstützung gibt es in 6 Prozent der Fälle.
- Vier von fünf Befragten teilen mit, dass die Unterstützung durch den Arbeitgeber einen hohen Stellenwert im Bereich ihrer Ertüchtigung für das ehrenamtliche Engagement ausmacht.
- Dass durch das ehrenamtliche Engagement Fähigkeiten oder Kenntnisse erworben wurden, die auch im Beruf und für den Arbeitgeber förderlich sind, steht für neun von zehn Befragten fest. Dabei handelt es sich besonders um soziale Kompetenzen (Kommunikationstechniken oder Umgang mit schwierigen Situationen, freies Vortragen vor Gruppen), Übernahme von Verantwortung oder Erfahrungen in der Teamarbeit.
- Weitere beruflich relevante Vorteile durch das Engagement sind die Aneignung zusätzlicher Fachkenntnisse bei jedem sechsten Befragten, das Verständnis für Themen „über den Tellerrand hinaus“ oder die Zugänge zu neuen Netzwerken und Kooperationspartnern, die auch beruflich von Vorteil sind.

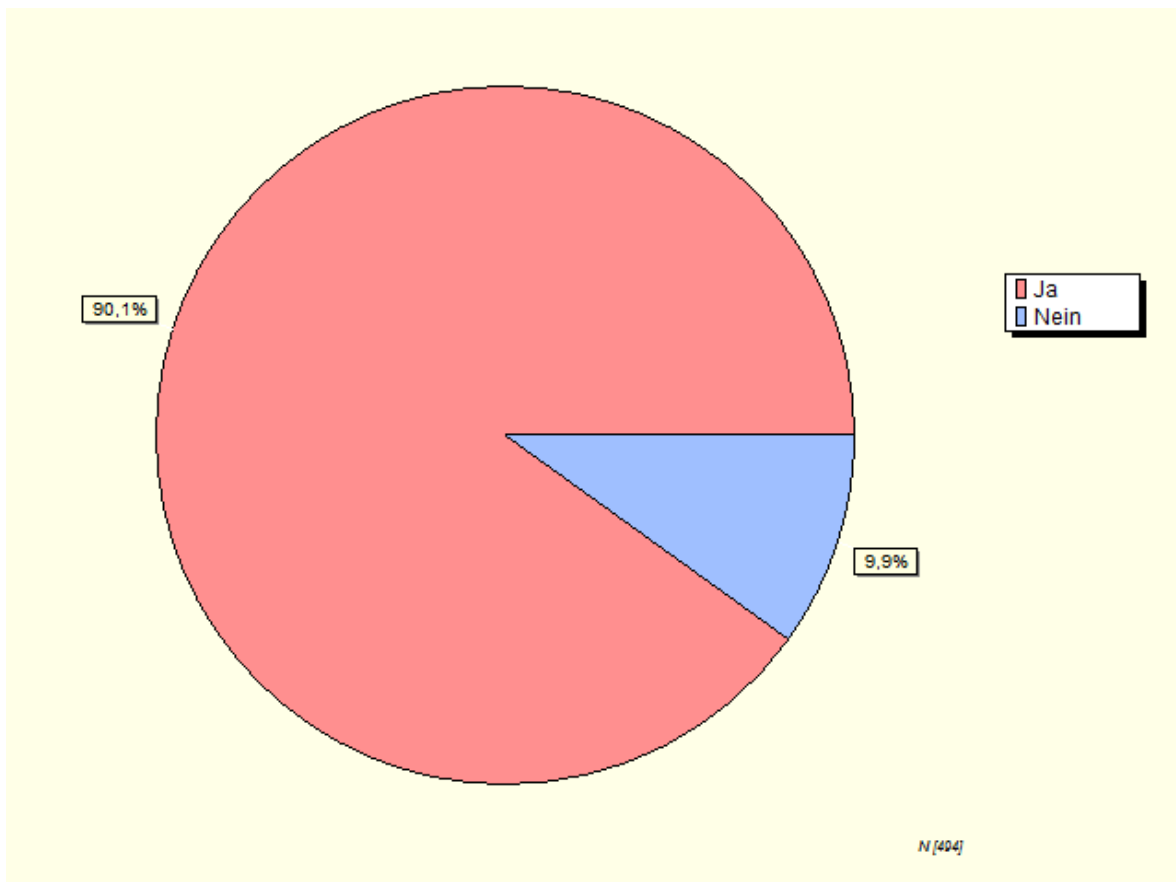
2 Hintergrund

Der Verein "Rückenwind für Bürgerengagement im Osnabrücker Land e.V." befasst sich u.a. mit der Vereinbarkeit von Beruf und Ehrenamt und möchte Unternehmen motivieren, das ehrenamtliche Engagement seiner Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu unterstützen und zu fördern.

Viele Bürgerinnen und Bürger engagieren sich in ihrer Freizeit ehrenamtlich. Es ist nicht immer einfach, dieses für unsere Gesellschaft so wichtige Engagement mit anderen Anforderungen des Lebens in Einklang zu bringen. Der Einsatz innerhalb der eigenen Familie und auch die beruflichen Anforderungen erschweren es zunehmend, Zeit für ein ehrenamtliches Engagement einsetzen zu können.

Ziel dieser Umfrage war es, noch konkreter und praxisnäher zu ermitteln, wie wichtig die Unterstützung des Arbeitgebers bei der Ausübung eines ehrenamtlichen Engagements ist, durch welche Maßnahmen das besonders gelingen kann und welche Vorteile das auch für Unternehmen mitbringt.

Die Umfrage wurde im Mai / Juni 2024 als Online-Befragung durchgeführt. Beteiligt haben sich insgesamt 495 Personen, von denen auf die Frage „Sind Sie aktuell ehrenamtlich tätig?“ 90 Prozent angaben, dass dieses auf sie zutrifft.

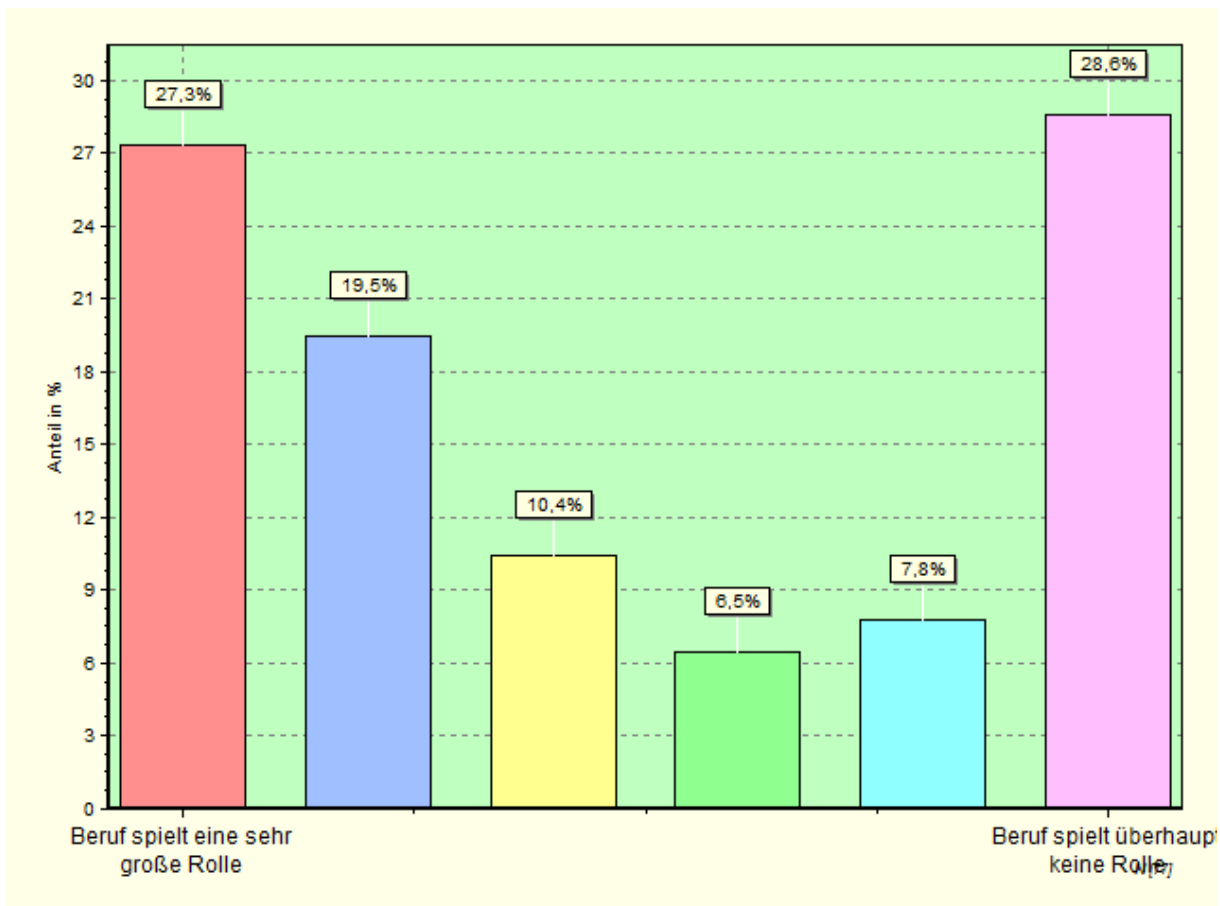


Grafik 1: Sind Sie aktuell ehrenamtlich tätig?

3 Beruf als Hinderungsgrund für das Ehrenamt?

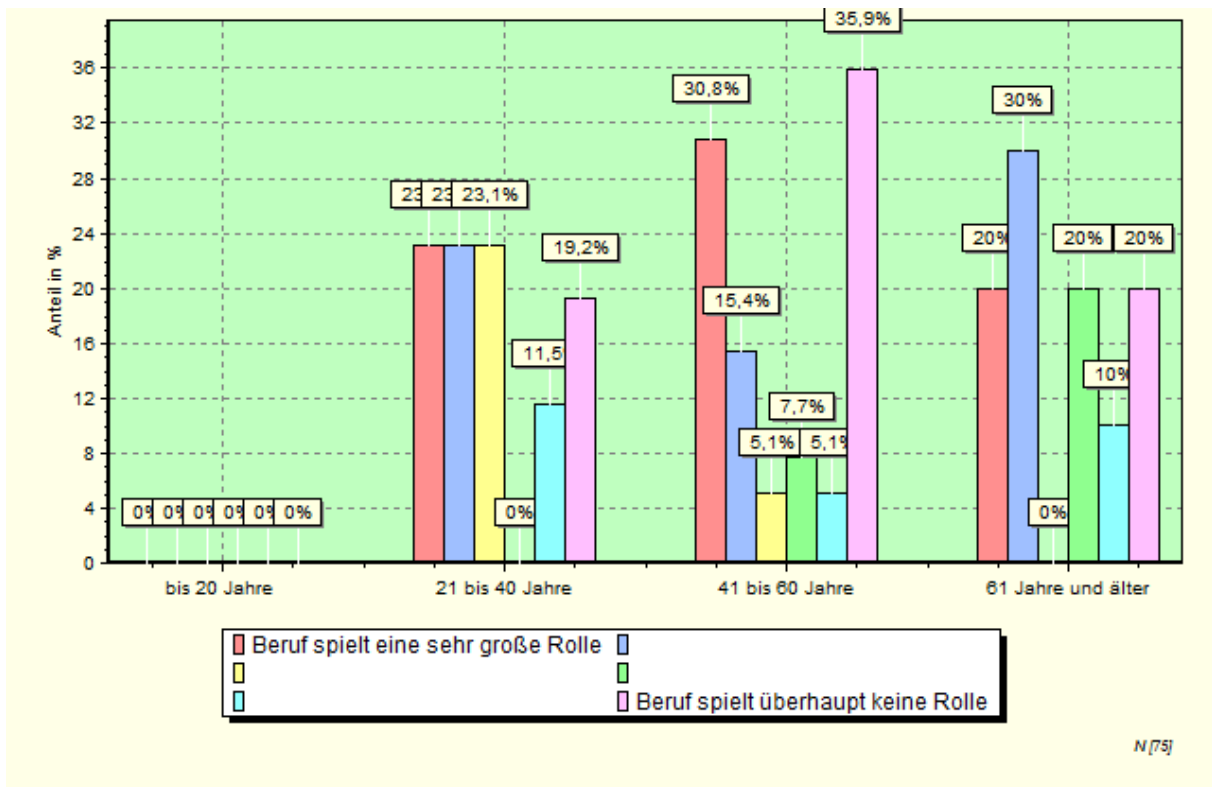
Von denjenigen, die sich zum Zeitpunkt der Befragung nicht freiwillig engagierten, wurde um eine Rückmeldung gebeten, ob ihre berufliche Tätigkeit dafür ursächlich von Bedeutung ist. Auf die Frage „Spielt Ihre berufliche Tätigkeit eine Rolle, dass Sie nicht ehrenamtlich tätig sind?“ wurde von mehr als jede*r vierten Befragten angegeben, dass der Beruf in diesem Zusammenhang eine sehr große Rolle spielt. Weitere rund 30 Prozent der Rückmeldungen machen deutlich, dass hier eine wesentliche Ursache zu sehen ist.

Keinen ursächlichen Zusammenhang zwischen dem aktuellen Nicht-Engagement und der beruflichen Anforderung sehen 28 Prozent der Befragten; für weitere 14 Prozent stellt das Arbeitsleben zumindest keine wesentliche Hürde zur Aufnahme eines ehrenamtlichen Engagements dar.

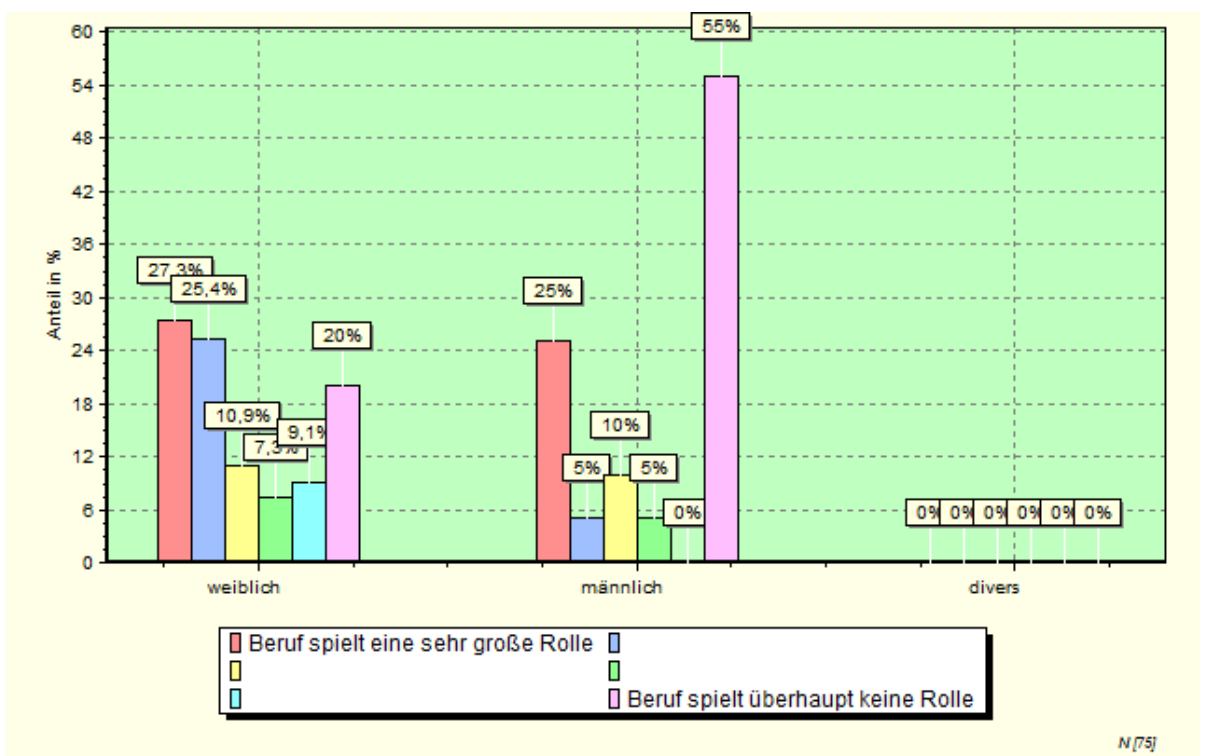


Grafik 2: Falls nein: Spielt Ihre berufliche Tätigkeit eine Rolle, dass Sie nicht ehrenamtlich tätig sind?

Unterschieden nach den verschiedenen Altersgruppen wird deutlich, dass der Beruf bei der Hinderung an einem Engagement bei den 41- bis 60-jährigen für fast ein Drittel der Befragten eine sehr große Rolle spielt. In der darunter und in der darüber liegenden Alterskohorte ist das nur bei 23 Prozent bzw. 20 Prozent der Fall. Gleichzeitig ist in der Gruppe der 41- bis 60-jährigen jedoch auch der Anteil am größten, bei denen der Beruf überhaupt keine Rolle spielt (36 Prozent).



Grafik 3: Falls nein: Spielt Ihre berufliche Tätigkeit eine Rolle, dass Sie nicht ehrenamtlich tätig sind? – Nach Alter



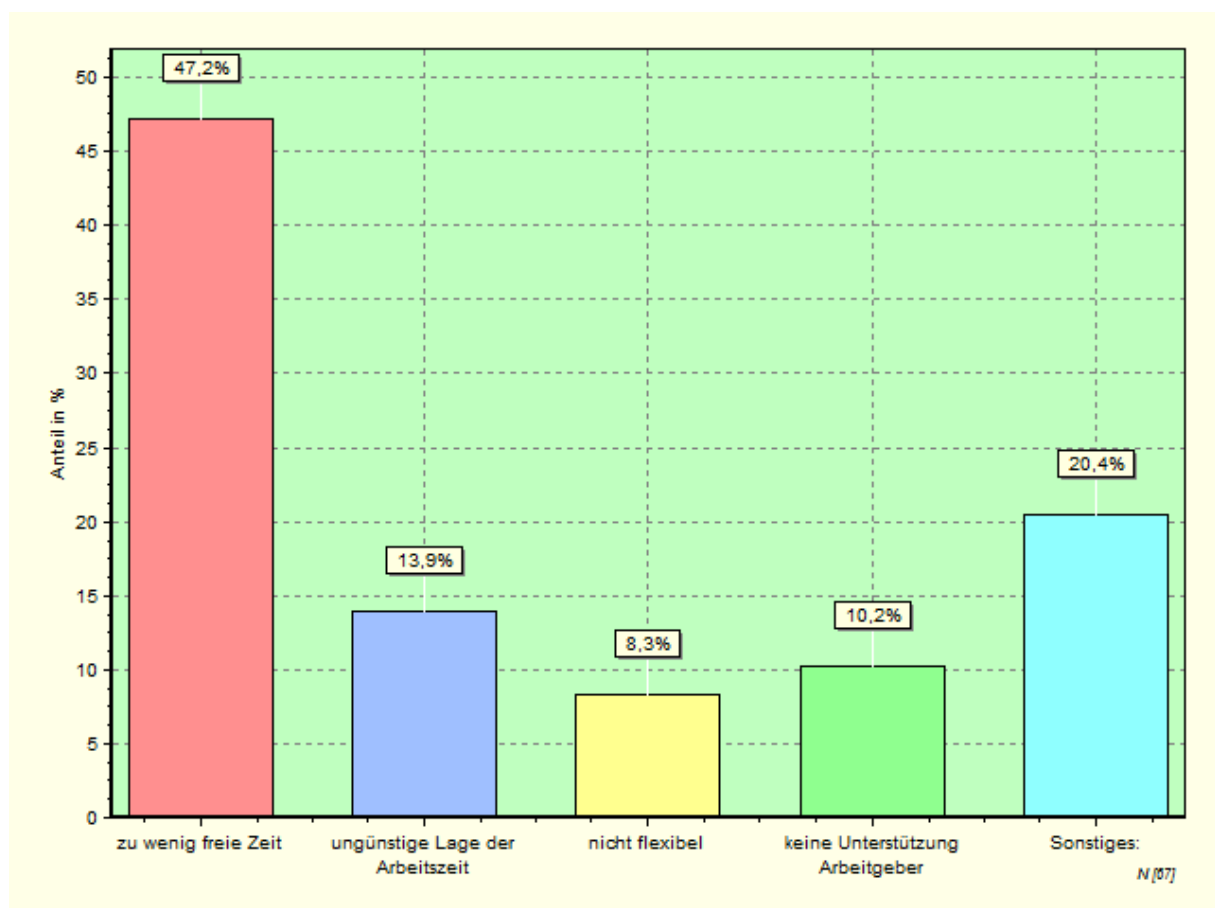
Grafik 4: Falls nein: Spielt Ihre berufliche Tätigkeit eine Rolle, dass Sie nicht ehrenamtlich tätig sind? – nach Geschlecht

Bezogen auf das Geschlecht der Rückmeldungen bezeugen mit 55 Prozent über die Hälfte der aktuell nicht engagierten Männer, dass die berufliche Dimension keine Bedeutung für ihr

ehrenamtliches Engagement hat. Das meint dagegen nur jede fünfte Frau. Während die Einschätzung bezüglich einer sehr hohen Bedeutung der beruflichen Einschränkungen bei den Frauen kaum höher als bei den Männern erscheint, schreibt jede fünfte weibliche Befragte der beruflichen Einbindung doch zumindest eine hohe Hürde für die Übernahme eines Ehrenamtes zu.

Darüber hinaus wurde in der Befragung erhoben, welche Umstände eine besondere Behinderung bei der Aufnahme eines ehrenamtlichen Engagements darstellen. Von den Befragten, die sich aktuell nicht engagieren, gaben 47 Prozent an, dass ihnen zu wenig freie Zeit zur Verfügung stehe. Die ungünstige Lage der Arbeitszeit (14 Prozent) und fehlende Flexibilität bei der Lage der Arbeitszeit (8 Prozent) beklagen zusammen fast ein Viertel der Befragten. Zudem wird bei jeder zehnten Rückmeldung moniert, dass es insgesamt eine fehlende Unterstützung seitens des Arbeitgebers gebe.

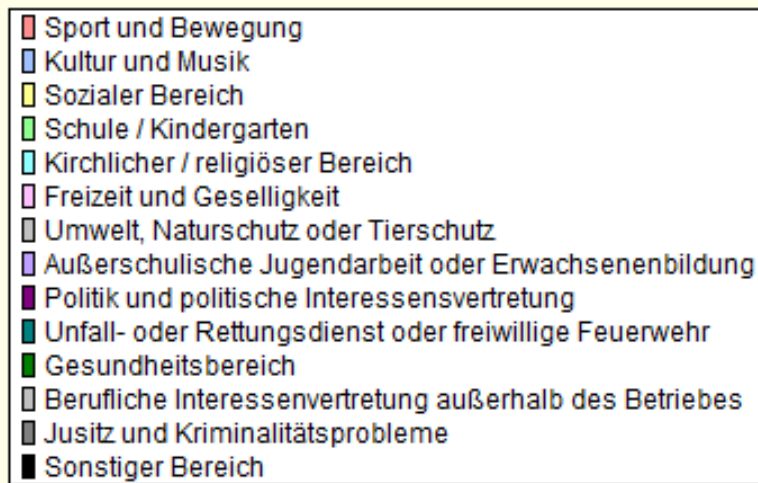
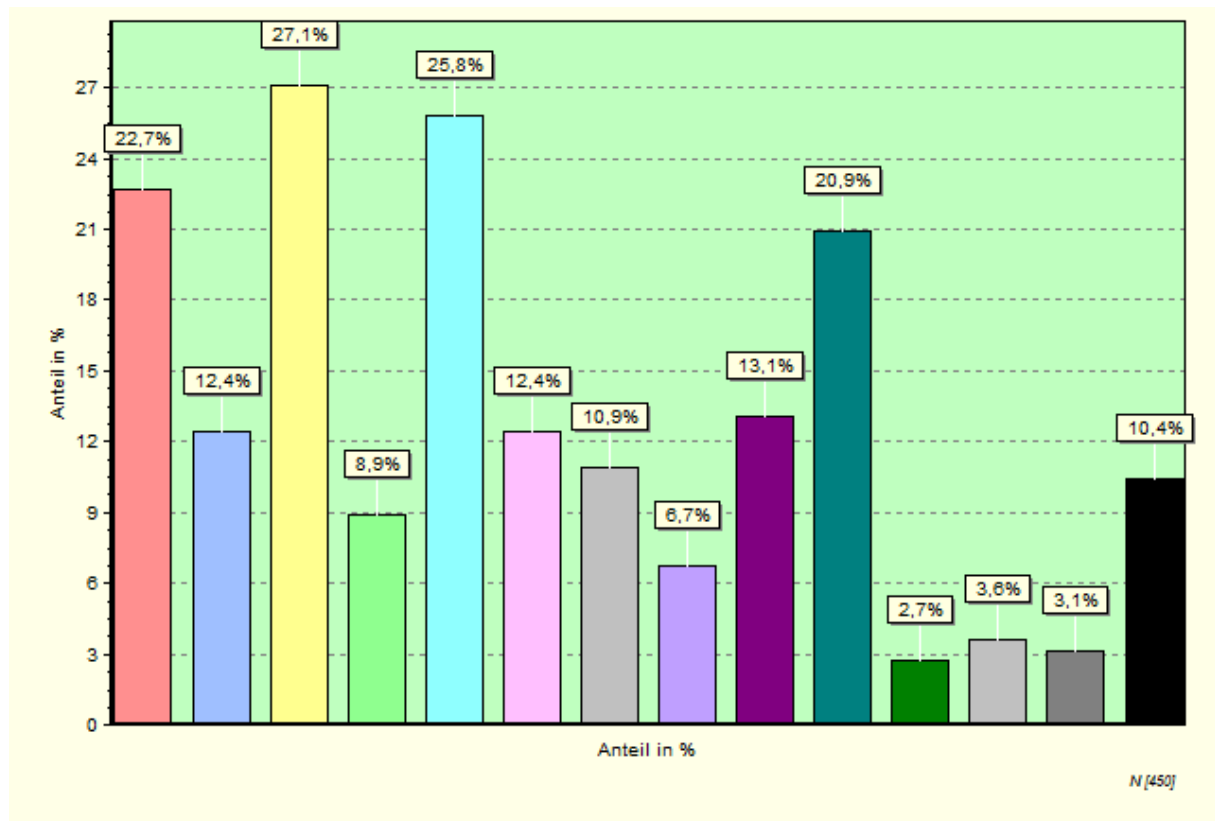
Als weitere Hinderungsgründe wurden körperliche und psychische Belastungen durch die Arbeit, familiäre Verpflichtungen, eine gewünschte Abgrenzung zwischen Beruf und Ehrenamt, fehlende Informationen zu Engagementmöglichkeiten und auch wechselnde bzw. unregelmäßige Arbeitszeiten, die ein verlässliches Engagement erschweren, angegeben.



Grafik 5: Falls nein: Was behindert dabei besonders?

4 Engagementbereiche

Die Teilnehmenden an der Befragung sind in sehr vielfältigen Bereichen engagiert. Mit 27 Prozent der Nennungen ist der „Soziale Bereich“ der Spitzenreiter. Dicht gefolgt wird er von „Kirche“ mit 26 Prozent und Sport mit 23 Prozent. Bei Unfall- oder Rettungsdiensten oder der freiwilligen Feuerwehr engagieren sich 21 Prozent.



Grafik 6: Falls ja: In welchem Bereich sind Sie ehrenamtlich tätig?

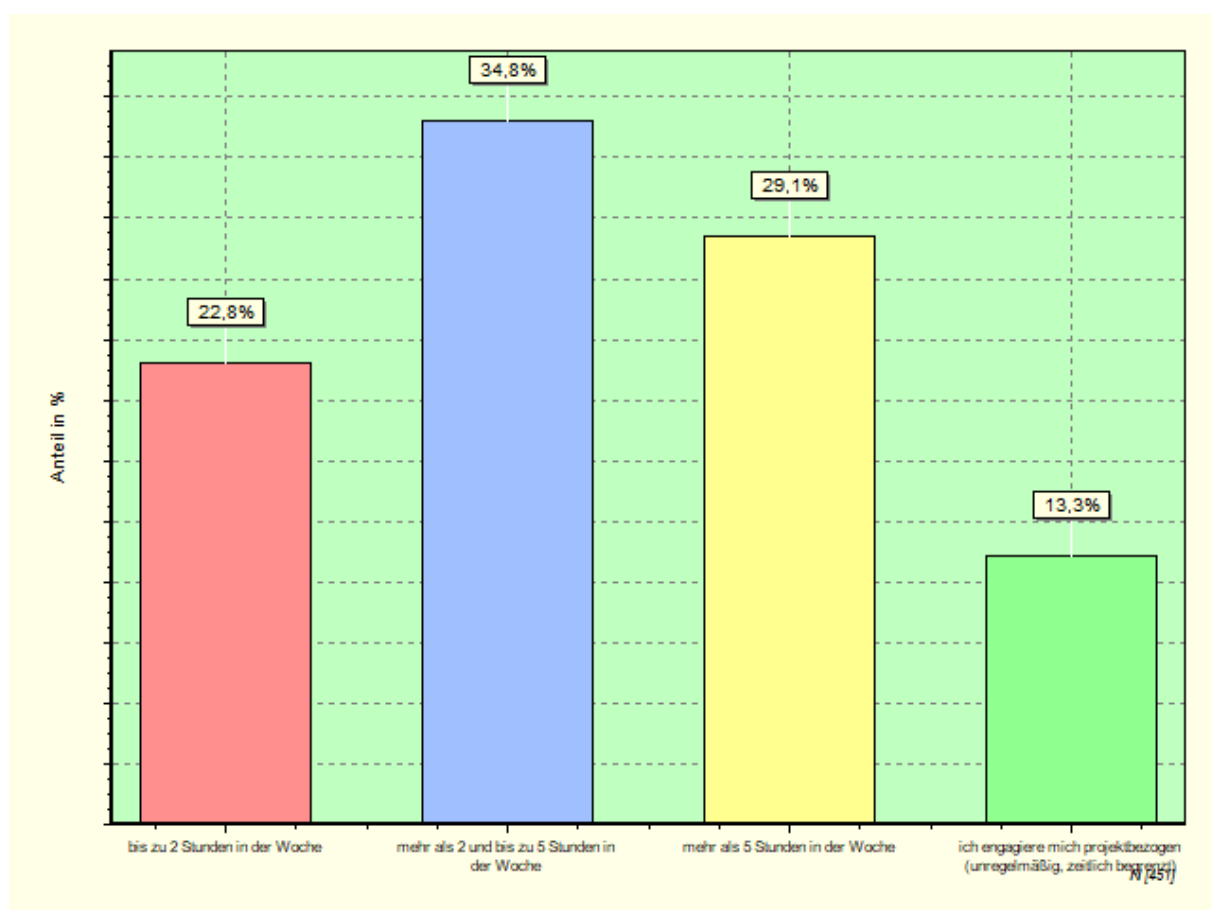
Weitere bedeutsame Engagementfelder stellen Politik und politische Interessenvertretung (13 Prozent), Kultur und Musik sowie Freizeit und Geselligkeit (jeweils 13 Prozent) Umwelt, Naturschutz oder Tierschutz (11 Prozent) dar. In Schule und Kindergarten engagieren sich 9 Prozent und in der außerschulischen Jugendarbeit oder Erwachsenenbildung 7 Prozent.

Zahlreiche andere Felder des Engagements wie die berufliche Interessenvertretung, die Justiz, das Gesundheitswesen, kommunale Zusammenhänge oder Aktivitäten in der Arbeit mit Geflüchteten runden das Bild ab.

5 Durchschnittlicher Zeiteinsatz für das Ehrenamt

Auf die Frage „Wieviel Zeit wenden Sie etwa durchschnittlich für Ihr ehrenamtliches Engagement auf?“ geben 29 Prozent der Befragten an, dass sie sich durchschnittlich mehr als 5 Stunden in der Woche engagieren. Weitere 35 Prozent setzen mehr als 2 und bis zu 5 Stunden je Woche für ihr Engagement ein. Für 23 Prozent der beteiligten Personen ist ein freiwilliger Einsatz von durchschnittlich bis zu 2 Stunden je Woche zutreffend, während sich 13 Prozent eher projektbezogen und damit unregelmäßig engagieren.

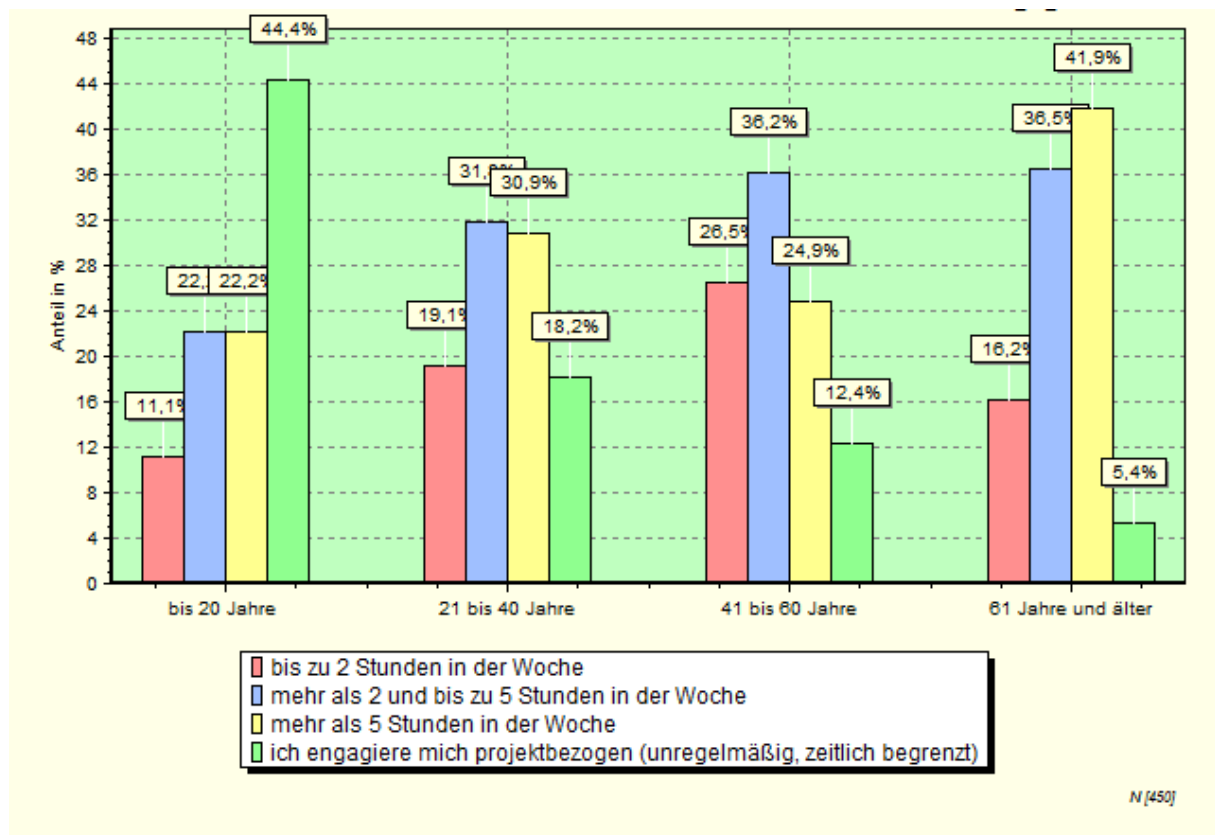
Dieses Ergebnis zeugt von einem sehr hohen und überdurchschnittlichen zeitlichen Einsatz der Befragten. In der bundesweiten Studie des „Freiwilligensurvey“ (2019) geben 17 Prozent der Engagierten an, mehr als 5 Stunden in der Woche für ihr Ehrenamt einzusetzen und 23 Prozent sprechen von einem Einsatz von mehr als 2 und bis zu 5 Stunden.



Grafik 7: Wieviel Zeit wenden Sie etwa durchschnittlich für Ihr ehrenamtliches Engagement auf?

Betrachtet nach Altersgruppen wird auch hier deutlich, dass besonders die jüngere Generation in einem hohen Anteil projektbezogen und unregelmäßig engagiert. Während das projektbezogene Engagement mit steigendem Alter kontinuierlich abnimmt, steigt der Anteil

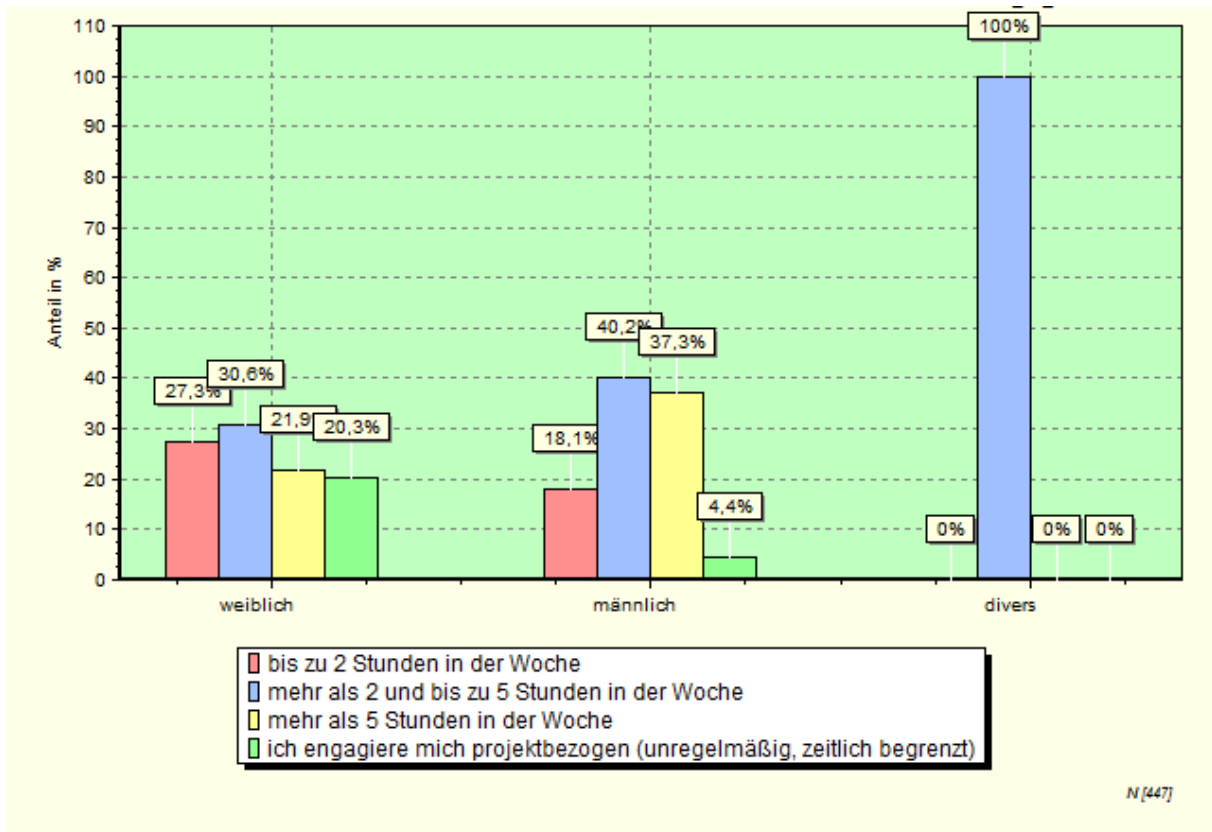
der regelmäßig Engagierten mit einem größeren wöchentlichen Zeiteinsatz dagegen eher an. Allein das Engagement mit mehr als 5 Stunden in der Woche zeigt in der Alterskohorte 41 bis 60 Jahre einen Rückgang um 6 Prozent, bevor es bei den Älteren auf fast 42 Prozent steigt.



Graphik 8: Wieviel Zeit wenden Sie etwa durchschnittlich für Ihr ehrenamtliches Engagement auf? – nach Alter

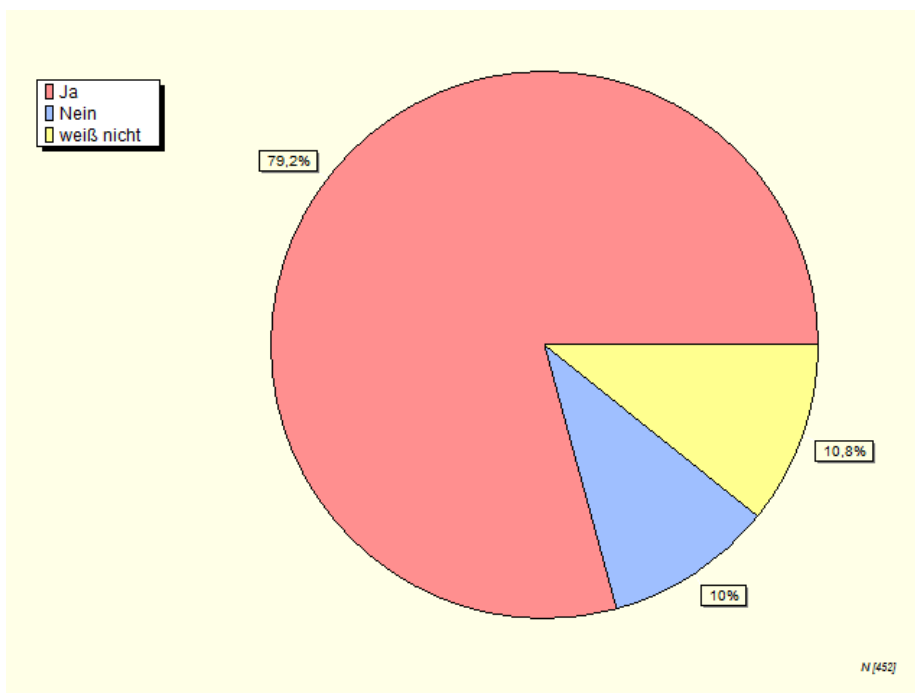
Betrachtet nach Geschlecht der Befragten berichten die Männer eher von einem zeitlich umfangreicheren kontinuierlichen Einsatz als die Frauen. Sie engagieren sich zu 40 Prozent durchschnittlich 2 bis 5 Stunden und zu 37 Prozent mehr als 5 Stunden die Woche. Das projektbezogene Engagement fällt mit etwa 4 Prozent bei den männlichen Befragten eher gering aus.

Dagegen zeigt sich bei den Frauen eine deutlich gleichmäßigere Verteilung über die verschiedenen abgefragten durchschnittlichen zeitlichen Engagementvolumen.



Graphik 9: Wieviel Zeit wenden Sie etwa durchschnittlich für Ihr ehrenamtliches Engagement auf? – nach Geschlecht

Von den Teilnehmenden an der Umfrage wird weit überwiegend mitgeteilt, dass ihr Arbeitgeber von ihrem ehrenamtlichen Engagement weiß. Das ist bei 8 von 10 Befragten der Fall. jeweils 10 Prozent geben an, dass es dem Arbeitgeber nicht bekannt ist bzw. dass sie dieses nicht beurteilen können.



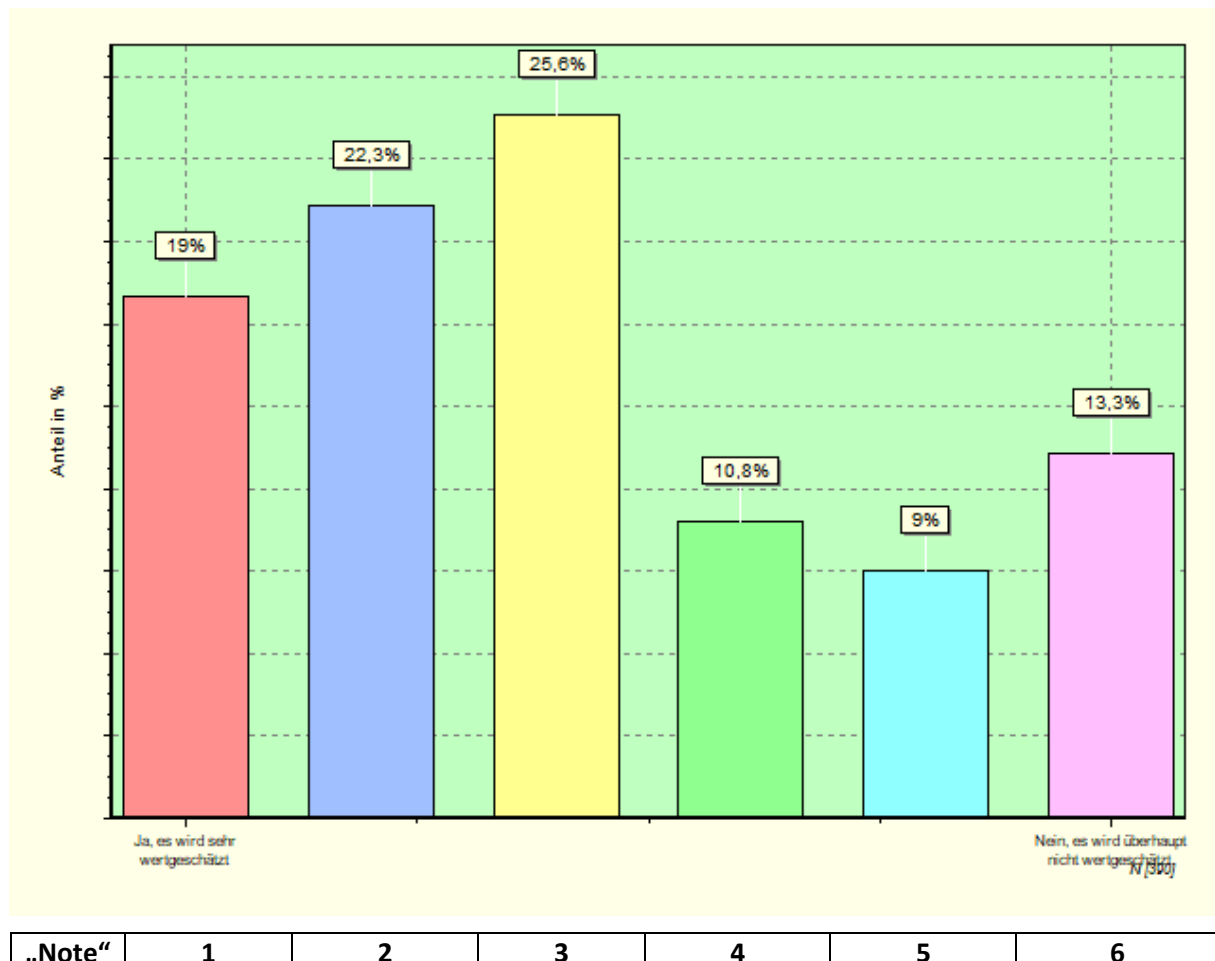
Grafik 10: Ist Ihrem Arbeitgeber bekannt, dass Sie sich ehrenamtlich engagieren?

6 Wertschätzung durch den Arbeitgeber?

Nun waren die Teilnehmenden an der Befragung gefordert, eine Einschätzung abzugeben, ob ihr freiwilliges Engagement von ihrem Arbeitgeber wertgeschätzt wird. Bei der nach dem Schulnotensystem (1 für sehr gut / sehr wertgeschätzt – 6 für ungenügend / überhaupt nicht wertgeschätzt) ergibt sich im Durchschnitt ein Befriedigend (Note 3,0 im Median).

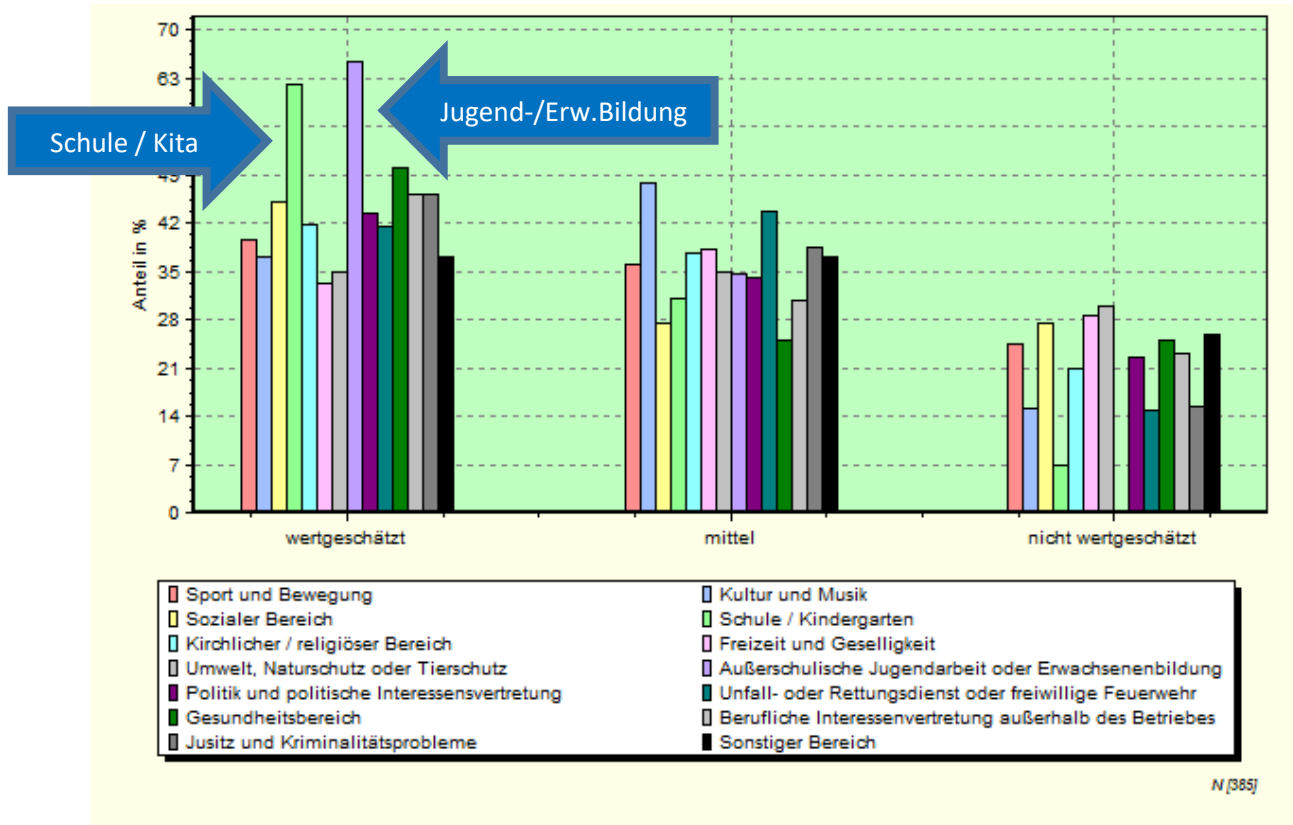
Während 19 Prozent der Befragten bei ihrem Arbeitgeber eine sehr hohe Wertschätzung ausmachen, empfinden weitere 22 Prozent auch noch eine sehr deutliche Bestätigung für ihren Einsatz in der freien Zeit. In einem Viertel der Rückmeldungen wird das „Befriedigend“ testiert, das auch letztlich den Gesamtdurchschnitt ausmacht.

Von einem Drittel der Umfrage-Teilnehmenden gibt es jedoch eine Bewertung in der unteren Hälfte der Notenskala. Für 13 Prozent der Unternehmen wird eine eklatant mangelnde Wertschätzung angegeben; weitere 9 Prozent beurteilen ihren Arbeitgeber bei der Vergabe eines symbolischen „mangelhaft“ kaum besser.



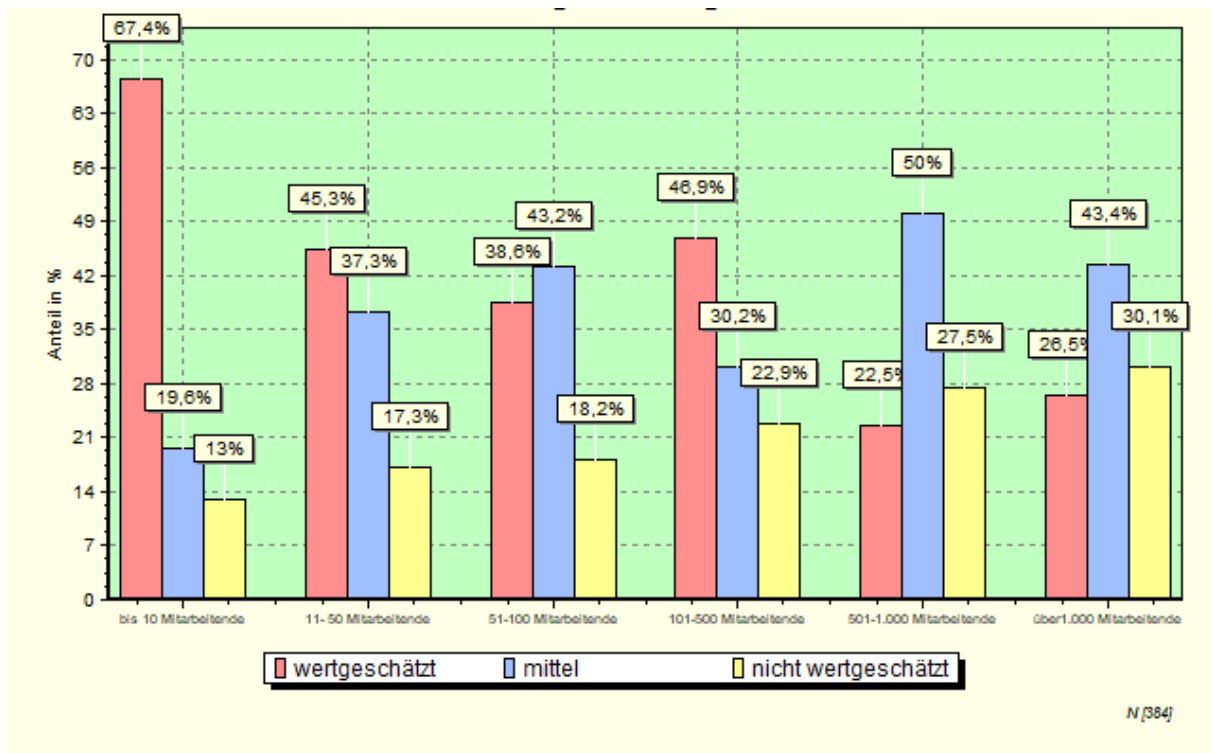
Grafik 11: Falls ja: Haben Sie den Eindruck, dass Ihr ehrenamtliches Engagement durch Ihren Arbeitgeber wertgeschätzt wird?

Betrachtet vor dem Hintergrund des jeweiligen Engagementbereiches gibt es zwei deutliche Spitzenplätze. Personen die in der außerschulischen Jugend- und Erwachsenenbildung ehrenamtlich engagiert sind, bezeugen zu fast zwei Drittel (65,4 Prozent) dass sie von ihrem Arbeitgeber diesbezüglich Wertschätzung erfahren. Mit 62,1 Prozent liegen die Engagierten im Umfeld von Schule und Kindergarten nur knapp dahinter.



Grafik 12: Falls ja: Haben Sie den Eindruck, dass Ihr ehrenamtliches Engagement durch Ihren Arbeitgeber wertgeschätzt wird? - nach Engagementbereich

Wird die Einschätzung zur Wertschätzung des Engagements durch den Arbeitgeber auf der Basis der Größe des Unternehmens betrachtet, bei dem die Befragten beschäftigt sind, fällt auf, dass besonders bei kleinen Betrieben mit bis zu 10 Mitarbeitenden ein sehr positiver Eindruck besteht. Der Eindruck, dass das freiwillige Engagement explizit nicht wertgeschätzt wird, steigt kontinuierlich mit der Größe des Unternehmens von 13 Prozent auf bis zu 30 Prozent an.



Grafik 13: Falls ja: Haben Sie den Eindruck, dass Ihr ehrenamtliches Engagement durch Ihren Arbeitgeber wertgeschätzt wird? – nach Größe des Betriebes

Neben der Abfrage der eigenen Einschätzung, ob das ehrenamtliche Engagement seitens des Arbeitgebers wertgeschätzt wird, wurde in der Umfrage die Möglichkeit gegeben, Gründe für die eigene Einschätzung anzuführen.

Die Basis für eine sehr positive Bewertung der Haltung des Arbeitgebers hinsichtlich des ehrenamtlichen Einsatzes der Mitarbeitenden stellt sich insbesondere in Form von Freistellungen und der Möglichkeit einer flexiblen Arbeitszeitgestaltung dar. Hier werden beispielsweise „Freistellung unter Lohnfortzahlung“, „ein zusätzlicher Urlaubstag pro Jahr“, „Gewährung von Sonderurlaub bei Lehrgängen“, „Grenzenloses Vertrauen“ und „Freistellung zu jeglichen Einsätzen / Feuerwehrbereitschaftseinsätzen die meist mehrere Tage andauern“, „Rücksichtnahme bei (ehrenamtlichen) Terminen oder auch „flexible Arbeitszeiten“ „Akzeptanz von Unterbrechung der Arbeitszeit zur Wahrnehmung ehrenamtlicher Termine auch in der Kernarbeitszeit“, „Freitag ist mein Ehrenamtstag und deshalb wird der Freitag auch nicht von mir als Arbeitstag gefordert“ und „Ich kann für ehrenamtliche Aktivitäten flexibel Überstunden nehmen“ benannt. Eine Rückmeldung markiert hier wohl die absolute Bestnote: „Ich kann das Ehrenamt jeder Zeit durchführen“.

Weitere positive Rückmeldungen gibt es zur Wahrnehmung der Wertschätzung des ehrenamtlichen Engagements. Beispielsweise wird mitgeteilt: „Er (der Arbeitgeber) interessiert sich dafür“, „Indem mein Arbeitgeber nachfragt oder ich ihm jederzeit erzählen kann, was es Neues aus meiner ehrenamtlichen Tätigkeit gibt. Er vermittelt mir Interesse an meiner Tätigkeit.“ oder es gibt „Gespräche über das Ehrenamt auf der Arbeit“.

Wertschätzung wird auch wahrgenommen, wenn die im ehrenamtlichen Engagement erworbenen Fähigkeiten und Kenntnisse bewusst seitens des Arbeitgebers für den beruflichen

Kontext angefragt werden. So teilen benennen einige Teilnehmende an der Befragung folgende Beispiele: „Werde gefragt, ob ich bereit bin, Erste Hilfe-Kurse im Betrieb im Rahmen des BGM zu geben“, „Benennung zum Brandschutzbeauftragten durch Mitgliedschaft in freiwilliger Feuerwehr“, „Positive Bewertung bei Bewerbungen“ oder gar ehrenamtliches Engagement sei „Einstellungsvoraussetzung“.

Darüber hinaus wird auch von sehr konkreten Unterstützungen für die Organisation berichtet, für die sich die Mitarbeitenden engagieren: „Unterstützung durch Sponsoring“, „Er unterstützt die Tätigkeit durch Spenden und stellt bezahlte Stunden für diese Tätigkeit zur Verfügung“, „Telefongespräche dürfen während des Arbeitstages geführt werden - aber außerhalb der Arbeitszeit. Termine dürfen, nach Absprache, wahrgenommen werden.“, „Eine Zuwendung oder Wertgutschein in Höhe von 15 EUR für Vorstandsarbeit. Die Möglichkeit für Veranstaltungen Ausrüstung auszuleihen“.

Rückmeldungen von Personen, die auf der Notenskala zur Wertschätzung des ehrenamtlichen Engagements durch den Arbeitgeber ein „Befriedigend“ angegeben haben, geben jedoch bereits einen deutlich anderen Tenor wieder. Hier finden sich zwar noch positive Bemerkungen wie „in Gesprächen mit Vorgesetzten wird das Engagement gelobt“, „positive Haltung, wenn wir darüber sprechen“ oder „ja, man begrüßt es“. Allerdings überwiegen hier bereits sehr verhaltene Bewertungen: „Nachfragen zur ehrenamtlichen Tätigkeit gibt es keine, oder nur sehr sporadisch - für mich erscheint es so, dass die Tätigkeit nicht von großem Interesse für den AG ist“ oder „Terminvereinbarung zu den Trainingszeiten“.

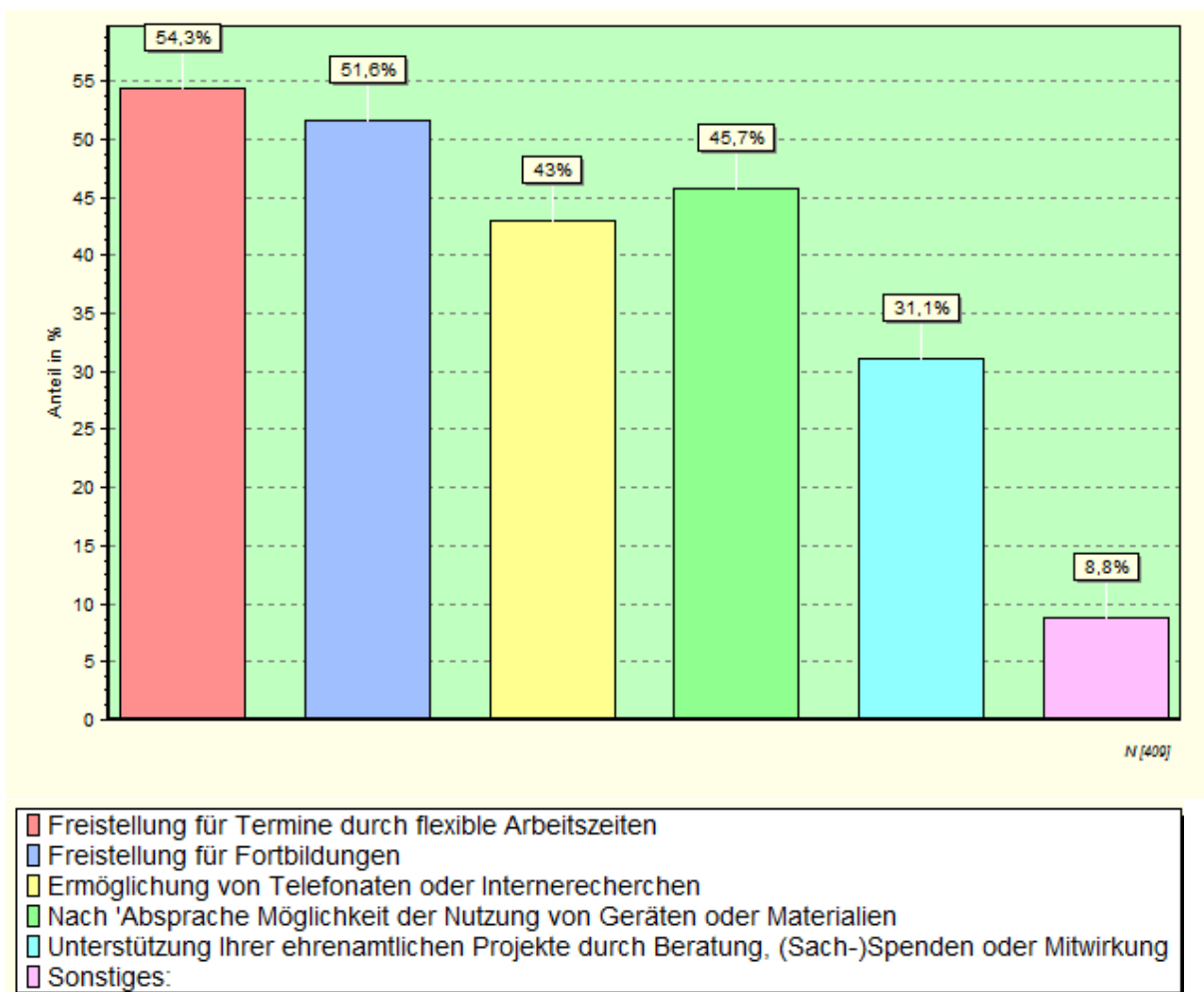
Noch extremer gestalten sich die Anmerkungen im unteren Bereich der „Notenskala“:

- „Es wird häufig ins lächerliche gezogen, wenn man so viel Freizeit für ein Ehrenamt investiert / opfert.“
- „wertgeschätzt? – er fragt nicht nach, wie läuft's "denn", ich habe das Gefühl, hat wohl kein Interesse an meiner ehrenamtlichen Tätigkeit“
- „Keine Möglichkeit flexibelste Arbeitszeitgestaltung z.B Zusätzliche Homeoffice Tage. Eher wenig Verständnis, ,warum machst du eigentlich so was““
- „Arbeit und Privates wird deutlich getrennt“
- „Wenn man mal ein paar Stunden Zeit für das Ehrenamt braucht, und die Arbeit verschieben müsste, zeigt er kaum Verständnis, da es privat sein. Auch wenn man Lehrgänge besuchen muss oder möchte, erscheint mein AG unflexibel.“
- „Man hat beispielsweise eine Hemmschwelle, um nach einem Tag Sonderurlaub für eine Aktion zu fragen. Das Ehrenamt wird grundsätzlich nicht thematisiert.“
- „Anträge für Sonderurlaub, z.B. für Freizeiten müssen früh gestellt werden und ich muss teilweise auch diskutieren, dass ich wirklich Urlaub/frei brauche.“
- „Ich arbeite bei der Stadt. Ein riesengroßer Arbeitgeber. Da ist das leider anonym.“
- „Der Arbeitgeber zeigt kein Interesse an ehrenamtlicher Arbeit seiner Mitarbeiter(innen), oder daran, womit man sich außerhalb der Arbeit beschäftigt. Es wird nichts hinterfragt. Die Arbeit steht im Vordergrund.“
- „Wo kommen wir dahin, wenn das jeder macht?“
- „Dienstwünsche werden nicht beachtet.“

- „Immer wieder Probleme bei Freistellungsanträgen für Einsätze und Lehrgänge. Negative Kommentare der Personalabteilung.“
- „Versucht mich zu überzeugen, dass das Ehrenamt kein ‚Benefit‘ für den Betrieb hat.“

7 Unterstützung durch Arbeitgeber: Wunsch und Realität

Vor diesem Hintergrund wurde danach gefragt, welche Maßnahmen des Arbeitgebers das ehrenamtliche Engagement erleichtern oder auch erst ermöglichen würden. Über die Hälfte der Befragten gaben an, dass für sie eine „Freistellung für Termine im Zusammenhang mit dem Ehrenamt“ (54 Prozent) und eine „Freistellung für Fortbildungen im Rahmen des Ehrenamtes“ (52 Prozent) die effektivsten Unterstützungsformen wären. Die Möglichkeit der Nutzung von Geräten oder Materialien des Unternehmens (z.B. Kopierer, Laminiergerät, Werkzeuge) nach Absprache wäre für 46 Prozent der Teilnehmenden an der Umfrage eine Hilfe. Auch die Ermöglichung von Telefonaten oder Internetrecherchen für das Ehrenamt am Arbeitsplatz wird von 43 Prozent als Hilfe angesehen.

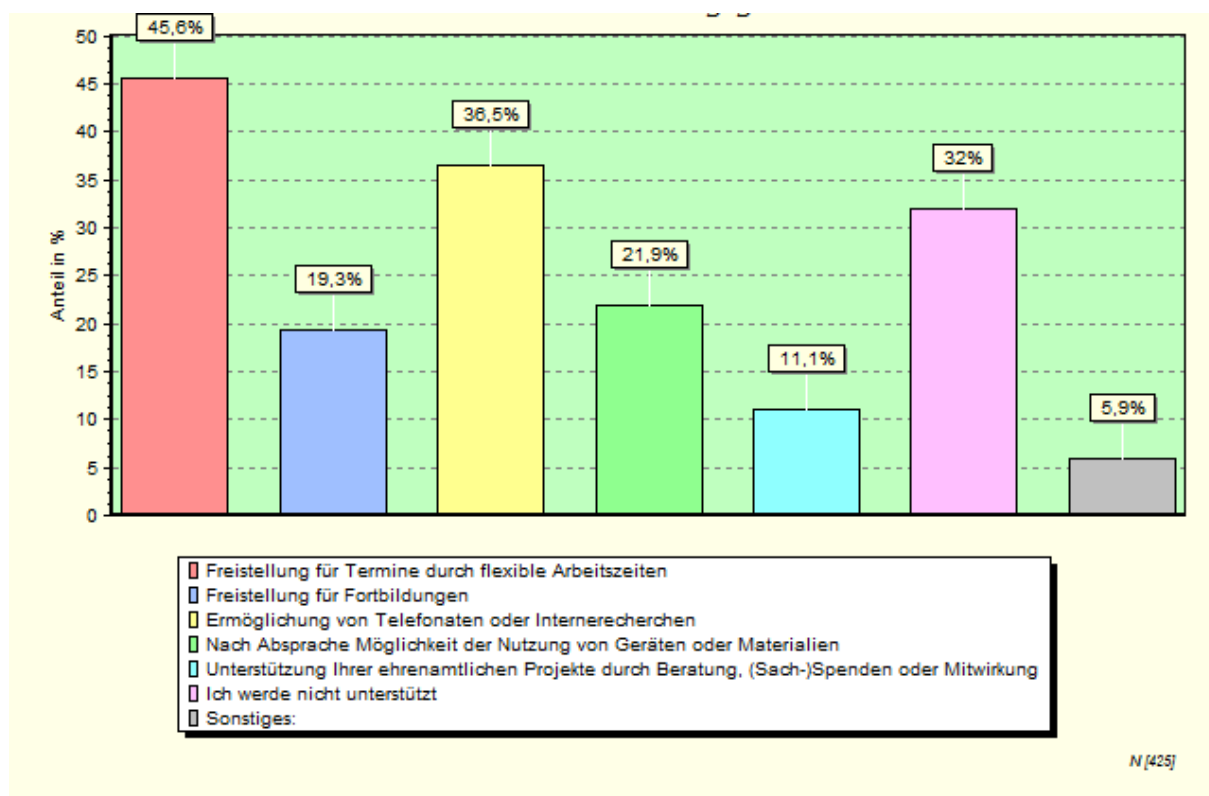


Grafik 14: Welche Maßnahmen Ihres Arbeitgebers würden Ihnen Ihr ehrenamtliches Engagement erleichtern oder auch erst ermöglichen?

Im Rahmen der zusätzlich gegebenen Antwortmöglichkeiten werden hier auch wiederum vor allem die unterschiedlichen Möglichkeiten einer Freistellung benannt. Die Freistellung für Einsätze, eine grundsätzliche Freistellung für die ehrenamtliche Tätigkeit bei vollem Lohn von 1 bis 2 Stunden pro Woche, eine „Anerkennung wie bei der Feuerwehr“ und die Gewährung von Bildungsurlaub werden aufgelistet. Auch eine flexiblere Arbeitszeitgestaltung beispielsweise im Zusammenhang mit dem Überstundenabbau und die Möglichkeit zum Homeoffice wird von den Befragten als Unterstützung des Ehrenamtes gewünscht.

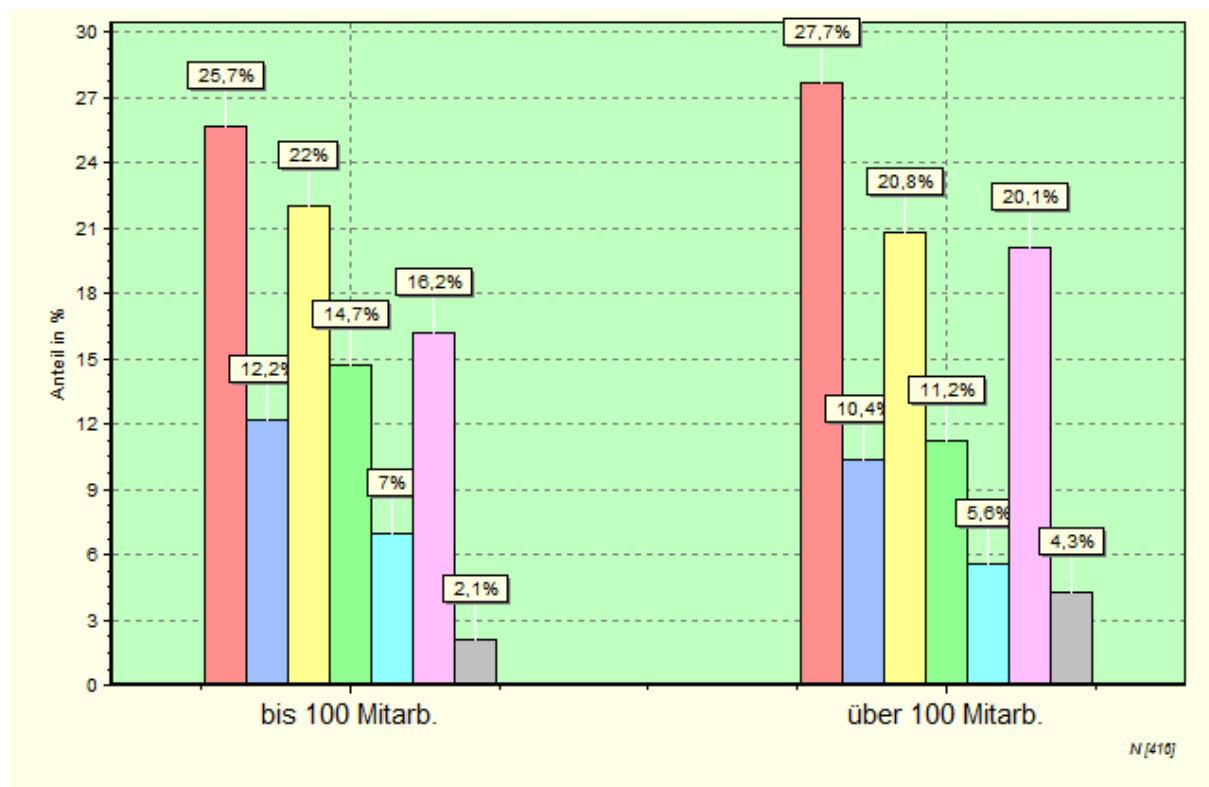
Als Bestärkung würde von ihnen beispielsweise auch schon die Wertschätzung betrachtet, wenn sich ein Arbeitgeber offen dazu bekennt, „dass unser Land durch Ehrenamt besser funktioniert und auch der Arbeitskraft der Mitarbeiter dient, wenn sie Ausgleich haben und Sport treiben“. Zudem wird angemerkt, dass ehrenamtlich Engagierte „auch im beruflichen Umfeld häufig engagierter und motivierter sind“.

Innerhalb der Umfrage wurde auch erhoben, „Durch welche Maßnahmen werden Sie durch Ihren Arbeitgeber bereits in Ihrem ehrenamtlichen Engagement unterstützt?“ Gut ein Viertel der Befragten (27 Prozent) gaben an, dieses geschehe durch die Freistellung für Termine im Zusammenhang mit dem Ehrenamt und durch flexible Arbeitszeiten. Die Freistellung für Fortbildungen im Rahmen des ehrenamtlichen Engagements wird bereits bei 21 Prozent der Befragten ermöglicht. Bei der Art der Freistellung handelt es sich vornehmlich um die Freistellung bei Einsätzen, für die es auch eine entsprechende Regelung gibt, oder um Bildungsurlaub. In einem Fall wird grundsätzlich ein zusätzlicher Urlaubstag pro Jahr gegeben. Zur Flexibilität in der Arbeitszeit wird besonders auf den eher freien Einsatz von aufgelaufenen Überstunden hingewiesen.



Grafik 15: Durch welche Maßnahmen werden Sie durch Ihren Arbeitgeber bereits in Ihrem ehrenamtlichen Engagement unterstützt?

Bei der Art der Unterstützung des Engagements der Beschäftigten zeigen sich vor dem Hintergrund der Unternehmensgröße keine wesentlichen Unterschiede.



- Freistellung durch flexible Arbeitszeiten
- Freistellung für Fortbildungen
- Ermöglichung von Telefonaten oder Internetrecherchen
- Nach Absprache Möglichkeit der Nutzung von Geräten oder Materialien des Unternehmens
- Unterstützung von Projekte durch Beratung, (Sach-)Spenden oder Mitwirkung
- Ich werde nicht unterstützt
- Sonstiges:

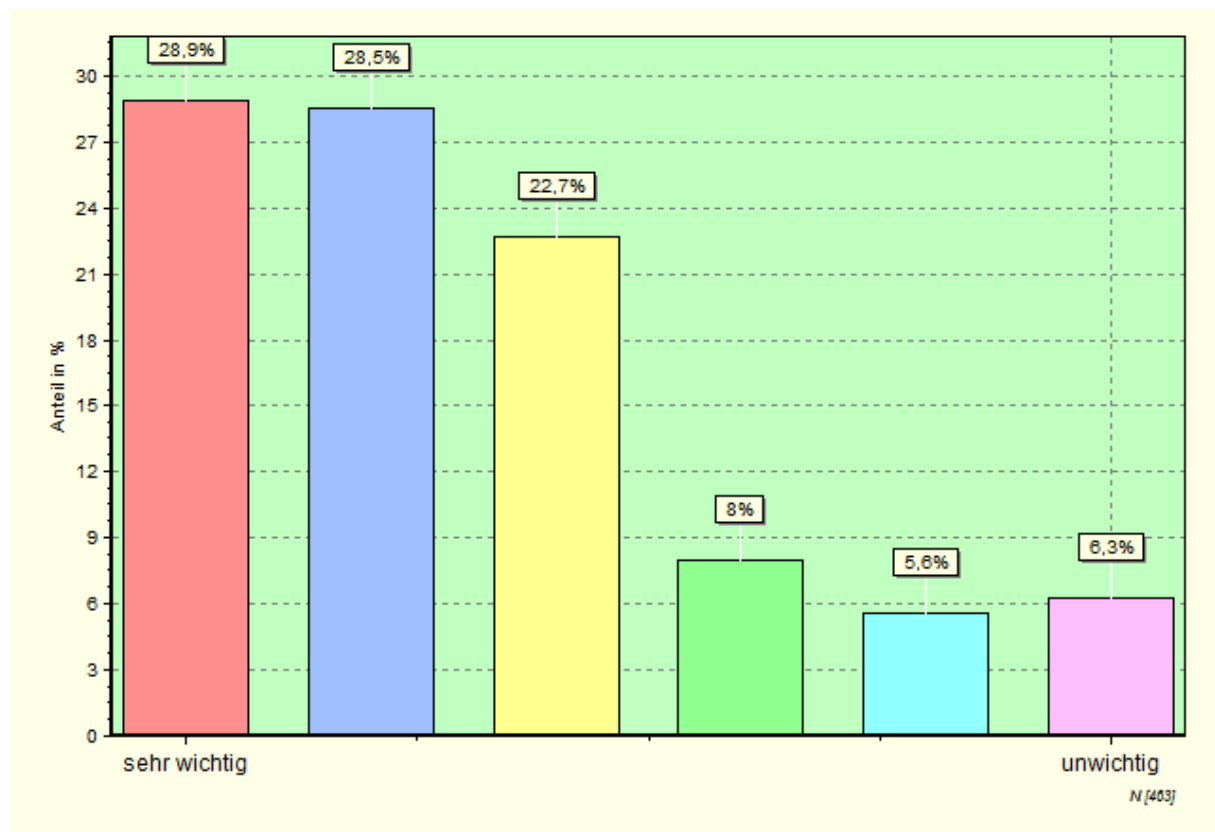
Grafik 16: Durch welche Maßnahmen werden Sie durch Ihren Arbeitgeber bereits in Ihrem ehrenamtlichen Engagement unterstützt? – nach Größe des Betriebes

Fast jeder fünften Person (19 Prozent) wird es ermöglicht, Telefonate oder Internetrecherchen am Arbeitsplatz zu erledigen, um Absprachen zu tätigen oder Informationen einzuholen, die für das freiwillige Engagement notwendig sind. Die Nutzung von Geräten oder Materialien des Arbeitgebers (z.B. Kopierer, Laminiergerät) nach Absprache mit diesem ist für 13 Prozent der Teilnehmenden an der Befragung möglich. Weitere 11 Prozent geben an, dass bei ihnen die Unterstützung Ihrer ehrenamtlichen Projekte durch Beratung, (Sach-)Spenden oder Mitwirkung seitens des Arbeitgebers unterstützt wird. Grundsätzlich keine Unterstützung gibt es in 6 Prozent der Fälle.

8 Stellenwert der Unterstützung durch Arbeitgeber

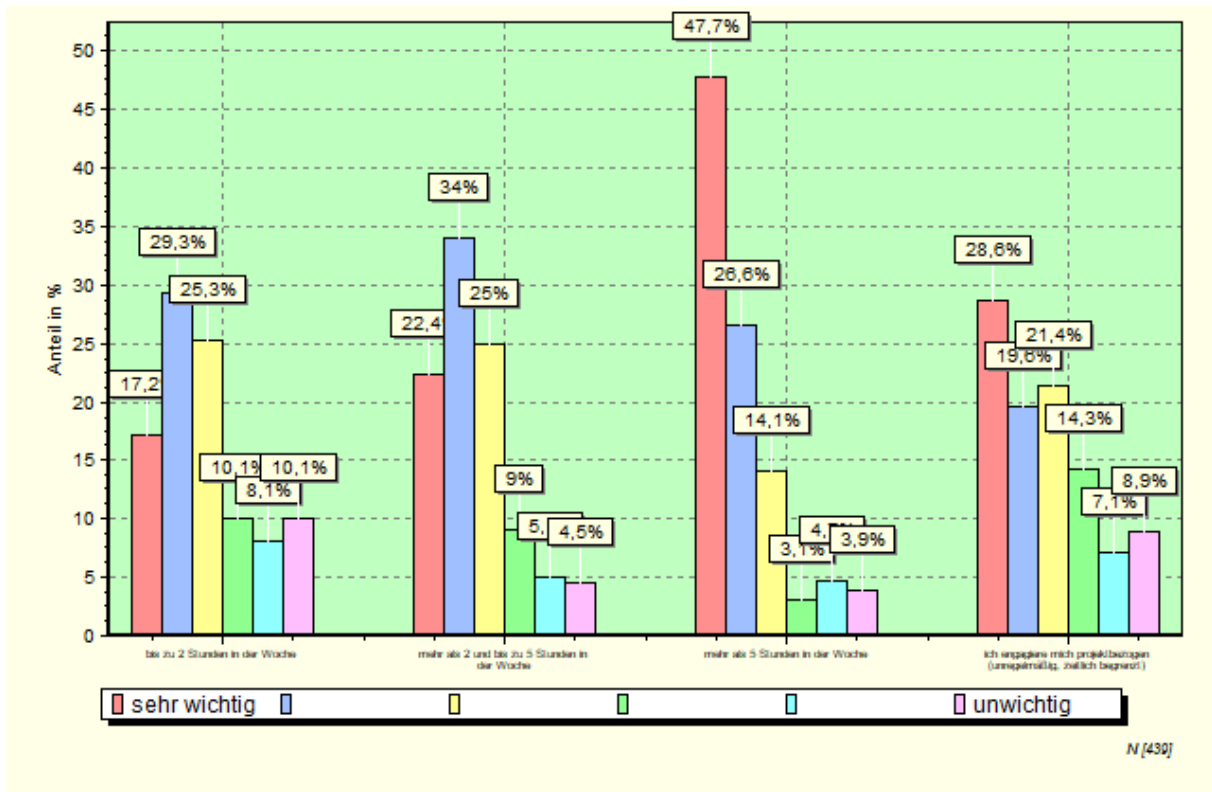
Über die Hälfte der Befragten geben an, dass für sie eine Unterstützung des Arbeitgebers sehr wichtig (29 Prozent) oder wichtig (29 Prozent) ist, damit sie ihr gesellschaftliches Engagement gut ausüben können. Weitere 23 Prozent erachten das für eher wichtig. Damit machen vier von fünf Teilnehmenden an der Befragung deutlich, dass sie hier einen hohen Stellenwert im Bereich ihrer Ertüchtigung für das ehrenamtliche Engagement ausmachen.

Nur 6 Prozent der Rückmeldungen erachten eine Unterstützung des Arbeitgebers in diesem Zusammenhang für unwichtig. Für 13 Prozent erscheint das Entgegenkommen des Arbeitgebers eher unwichtig.



Grafik 17: Wie wichtig ist für Sie die Unterstützung Ihres ehrenamtlichen Engagements durch Ihren Arbeitgeber?

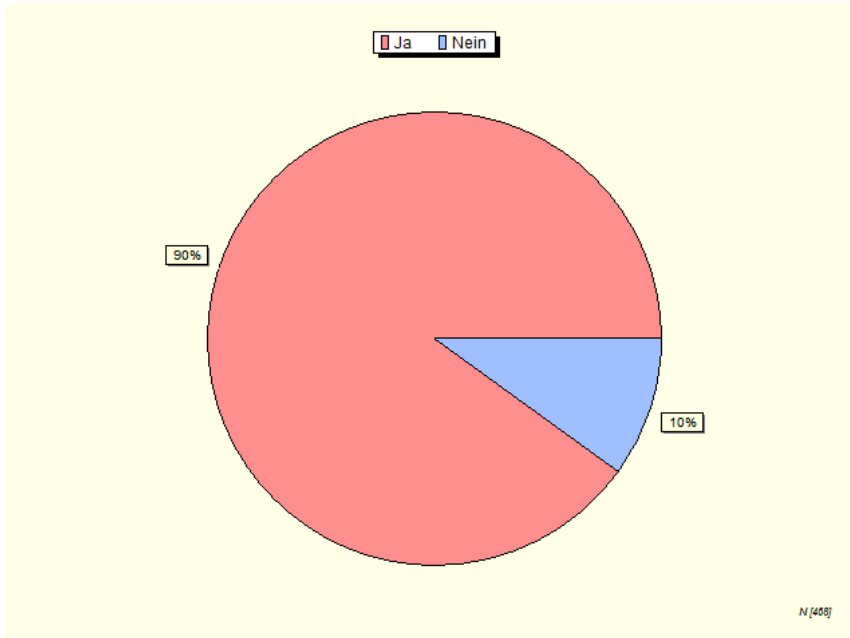
Bei einer Betrachtung des Stellenwertes in Abhängigkeit vom zeitlichen Umfang des ehrenamtlichen Engagements wird deutlich, dass dieser für diejenigen besonders hoch ist, die sich durchschnittlich mehr als 5 Stunden in der Woche engagieren. Fast drei Viertel dieser Gruppe geben an, dass die Unterstützung des Arbeitgebers für sie sehr wichtig oder wichtig ist. In den Gruppen der bis zu 2 Stunden in der Woche oder projektbezogen Engagierten ist das nur bei knapp der Hälfte der Fall.



Grafik 18: Wie wichtig ist für Sie die Unterstützung Ihres ehrenamtlichen Engagements durch Ihren Arbeitgeber? – nach zeitlichem Umfang des Engagements

9 Erworbene Kenntnisse und Fähigkeiten im Ehrenamt

Dass durch das ehrenamtliche Engagement Fähigkeiten oder Kenntnisse erworben wurden, die auch im Beruf und für den Arbeitgeber förderlich sind, steht für neun von zehn Befragten fest.



Grafik 19: Sind Sie der Ansicht, dass Sie sich durch Ihr ehrenamtliches Engagement Fähigkeiten oder Kenntnisse angeeignet haben, die auch in Ihrem Beruf und für Ihren Arbeitgeber förderlich sind?

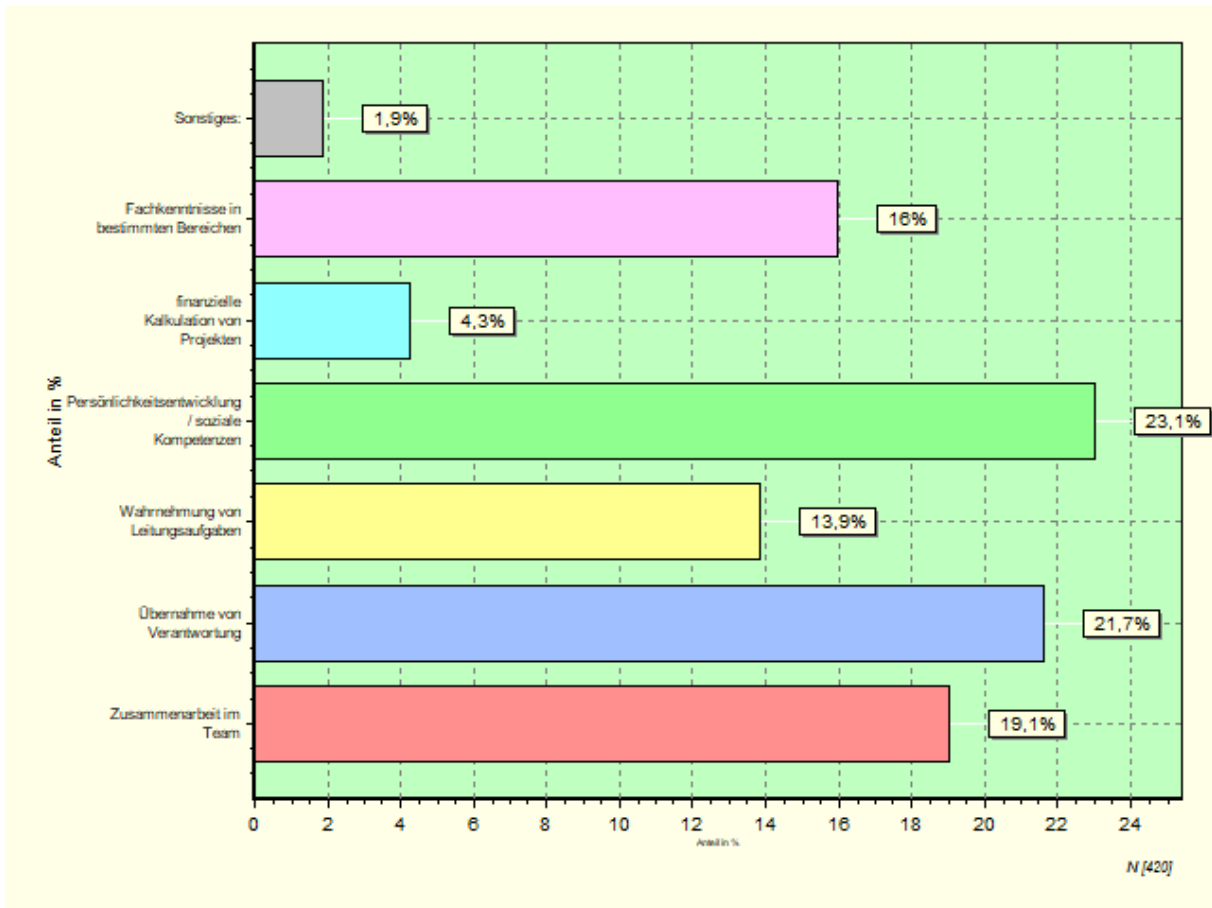
Danach befragt, um welche Kenntnisse und Fähigkeiten es sich dabei handelt, wird von 23 Prozent der Teilnehmenden an der Umfrage angegeben, dass sie soziale Kompetenzen erworben haben und ihre Persönlichkeitsentwicklung durch das ehrenamtliche Engagement gestärkt wurde. Konkret benannt werden in diesem Zusammenhang beispielsweise Kommunikationstechniken, Umgang mit schwierigen Situationen, freies Vortragen vor Gruppen, Empathie und Wertschätzung gegenüber Kolleginnen und Kollegen.

Weitere 22 Prozent teilen mit, dass sie gelernt haben, Verantwortung zu übernehmen, und 19 Prozent haben Erfahrungen über die gelingende Zusammenarbeit im Team gemacht.

Jeder Sechste kann zudem berichten, dass Fachkenntnisse in bestimmten Bereichen angeeignet wurden, die auch für die berufliche Tätigkeit relevant sind. Beispielhaft werden dabei das Arbeiten mit Kindern, die Wahrnehmung der Funktion von Brandschutz- und Ersthelfern, die Akquise von Spenden oder auch der Einsatz von Umweltwissen, das bei Kunden benötigt wird, benannt. Konkrete Erfahrungen im Bereich der finanziellen Kalkulation von Projekten haben immerhin 4 Prozent der Befragten gemacht.

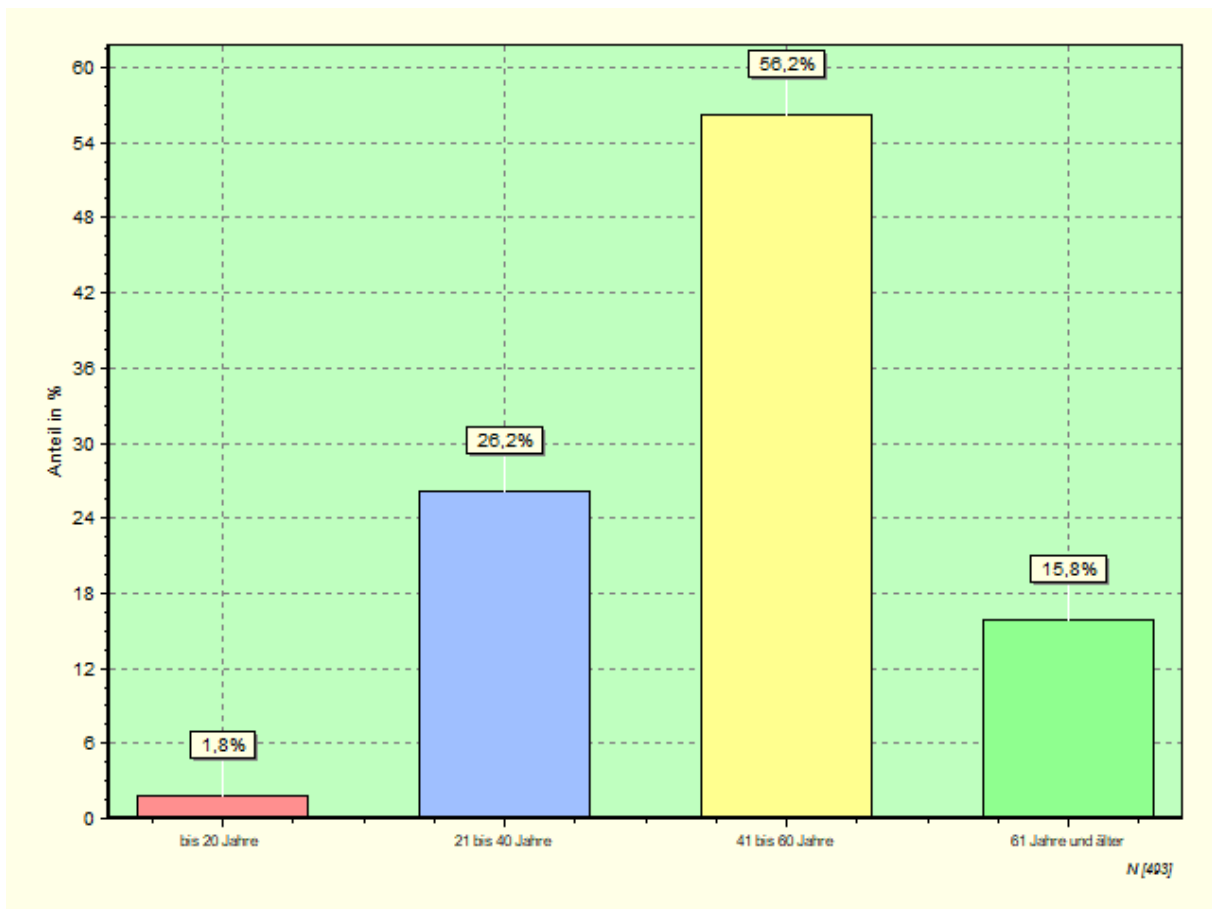
Darüber hinaus wird mitgeteilt, dass durch das Engagement der „Blick über den eigenen Tellerrand“ hinaus und das „Verständnis für andere Themen außerhalb der eigenen Bubble“ im Sinne von „Global Thinking“ geweitet wurden.

Nicht zuletzt geben Befragte an, durch ihr Engagement hätten sie Zugänge zu neuen Netzwerken und Kooperationspartnern erhalten, die auch beruflich von Vorteil seien.

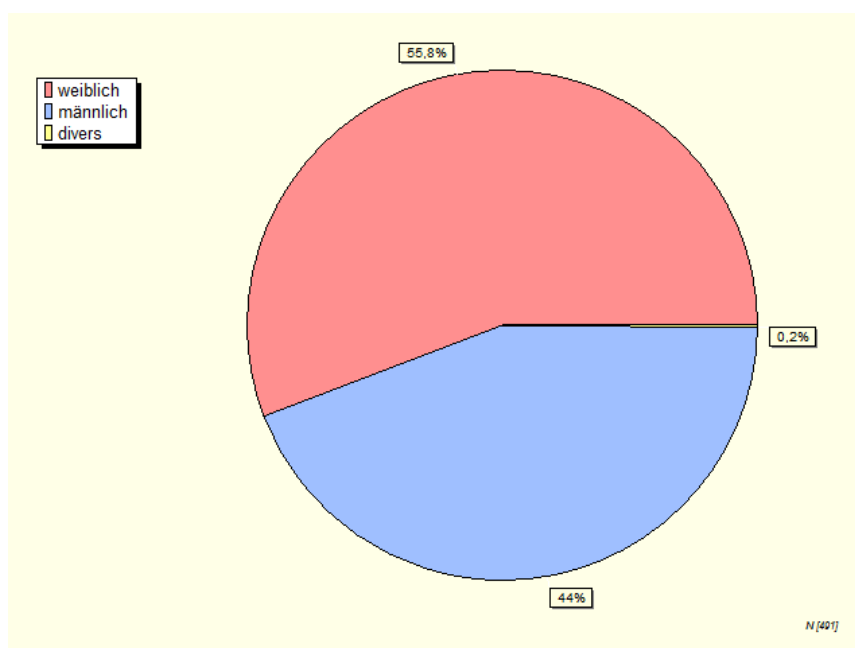


Grafik 20: Falls ja: Um welche Fähigkeiten oder Kenntnisse handelt es sich dabei?

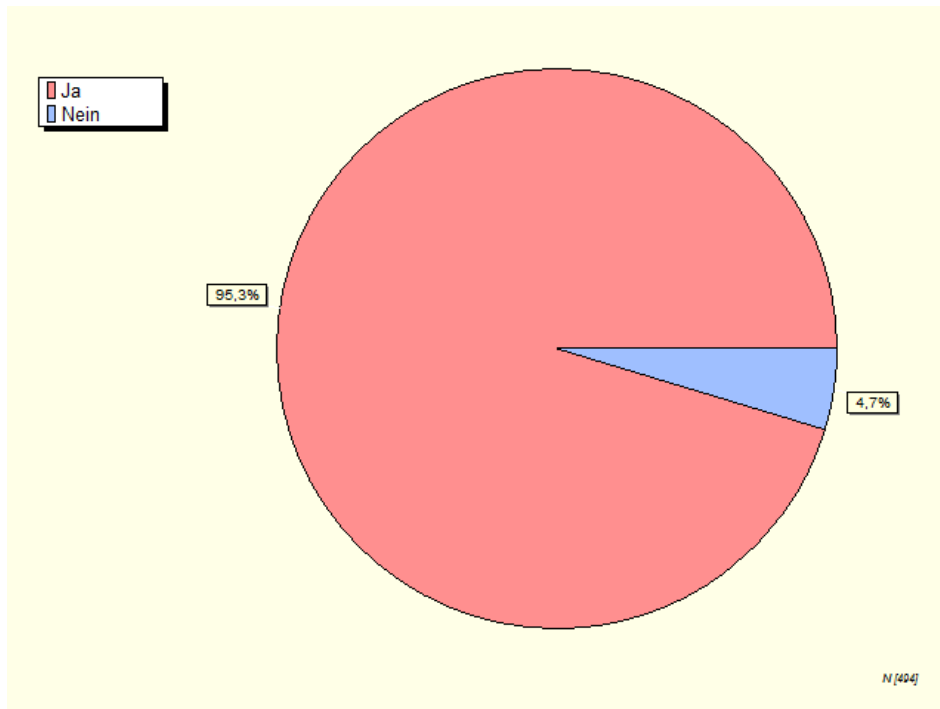
10 Persönliche Angaben der Befragten



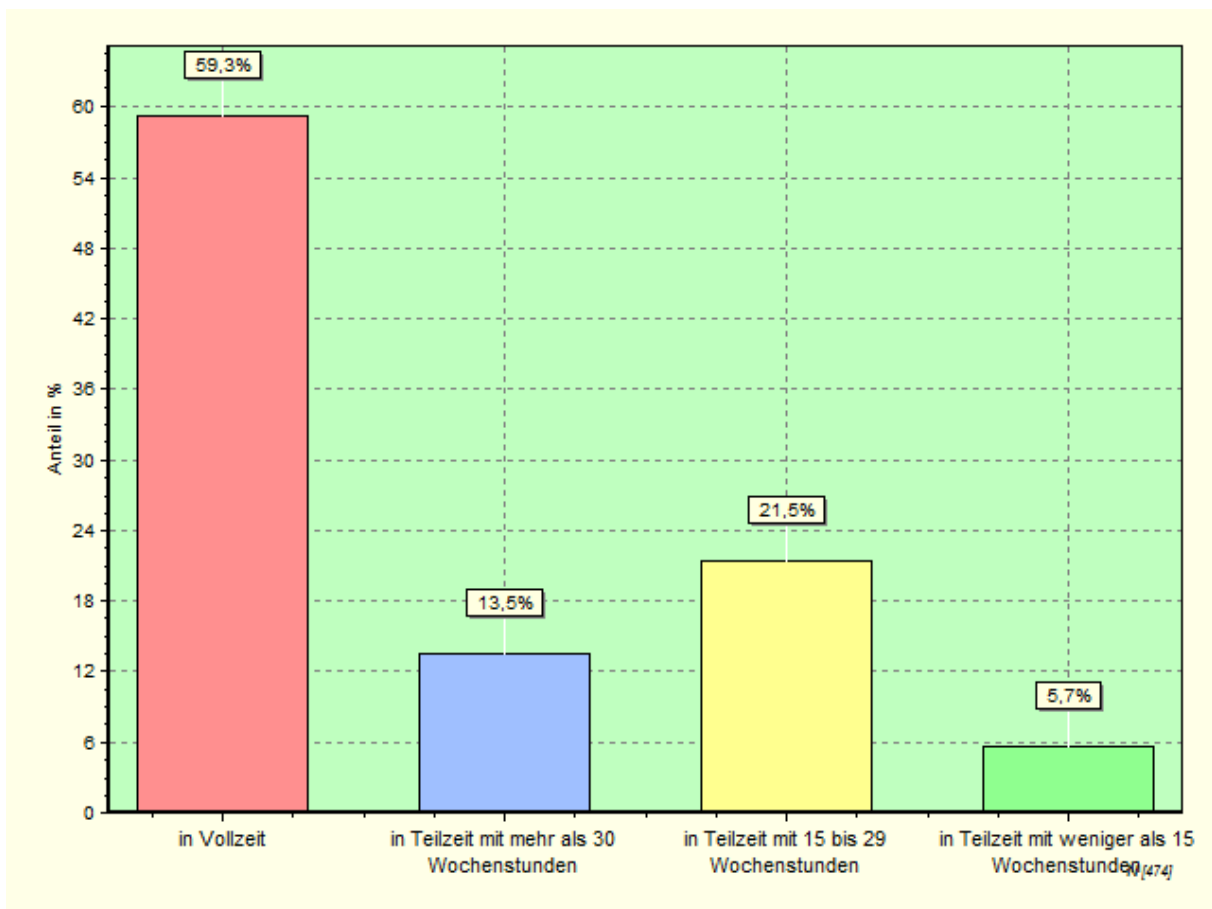
Grafik 21: Angaben zur Person: Wie alt sind Sie?



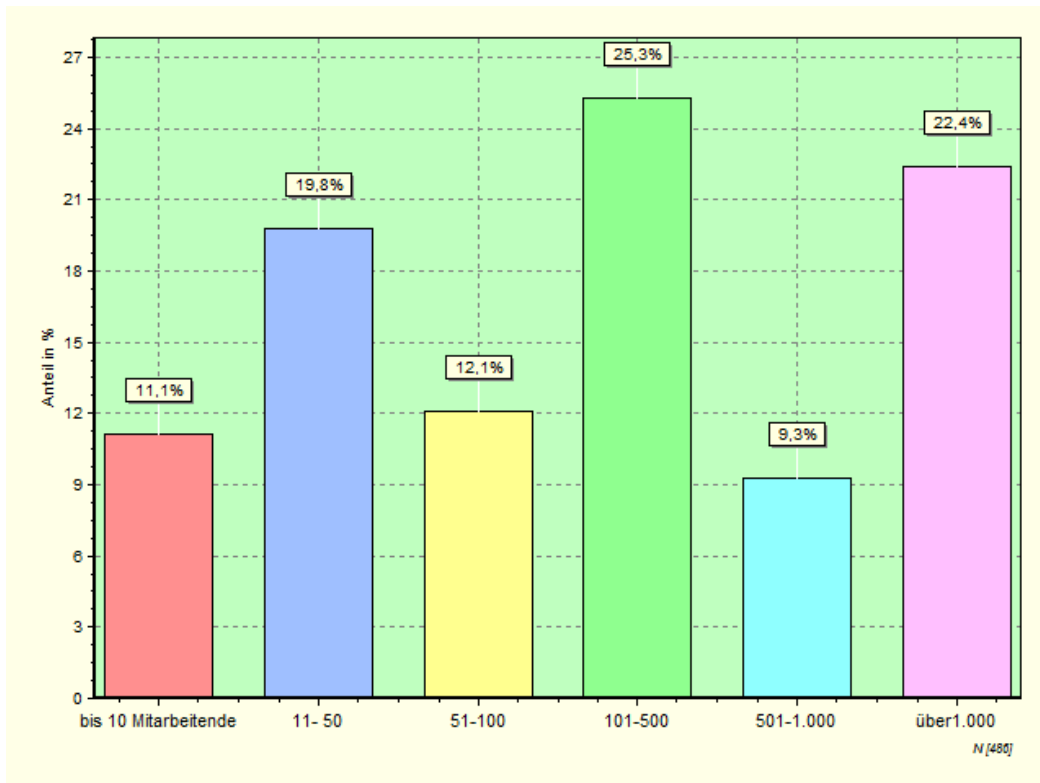
Grafik 22: Angaben zur Person: Geschlecht



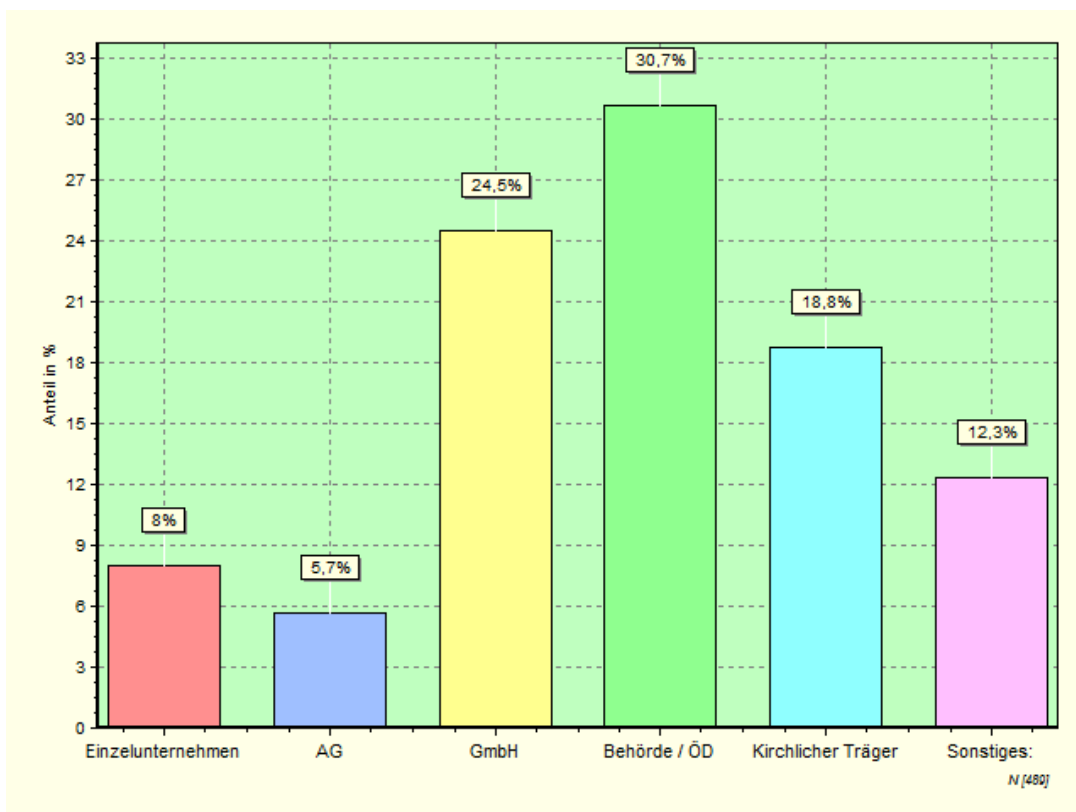
Grafik 23: Angaben zur Person: Sind Sie aktuell berufstätig?



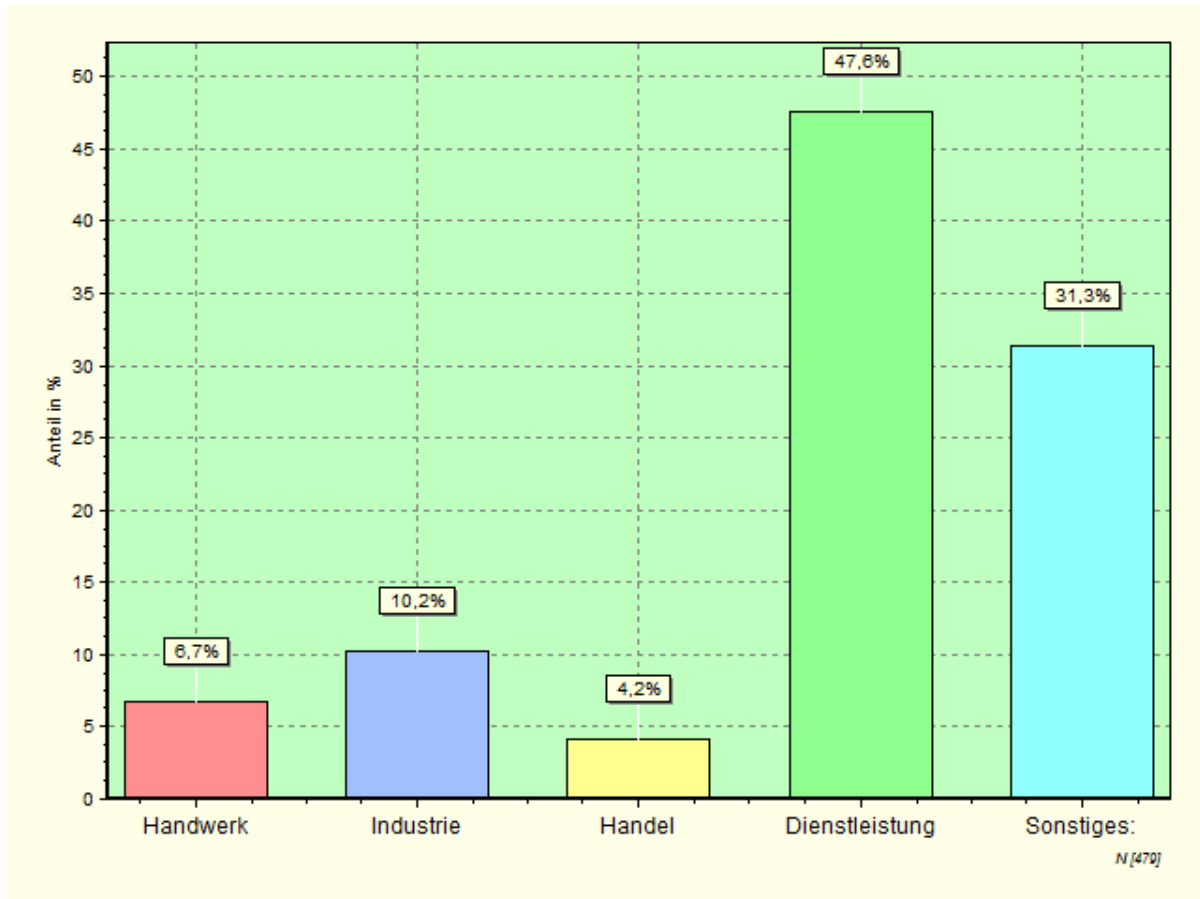
Grafik 24: Angaben zur Person: Falls Sie aktuell berufstätig sind, in welchem Umfang?



Grafik 25: Angaben zur Person: Wie groß ist das Unternehmen, in dem Sie beschäftigt sind?



Grafik 26: Welcher Organisationsform ist Ihr Arbeitgeber zuzuordnen?



Grafik 27: Welchem Bereich ist Ihr Arbeitgeber zuzuordnen?

11 Empfehlungen / Perspektiven

... für Unternehmen

Mitarbeitende einladen, von ihrem Ehrenamt zu erzählen

Arbeitgeber sollten ihre Mitarbeitenden ermuntern, von ihrem ehrenamtlichen Engagement zu berichten und dabei deutlich machen, dass sie dieses wertschätzen. Auch wenn es in den meisten Fällen im Betrieb bekannt ist, falls sich jemand in der Freizeit engagiert, so berichtet doch immer noch ein Fünftel der Befragten, dass Vorgesetzte am Arbeitsplatz nicht davon wüssten.

Mehr Wertschätzung trägt zur Motivation bei

An einer grundsätzlichen Wertschätzung gegenüber dem ehrenamtlichen Engagement der Beschäftigten mangelt es offensichtlich noch in vielen (besonders in großen) Betrieben. Mit der Wertschätzung für das Engagement ist auch die Wertschätzung gegenüber den Personen, die sich engagieren, eng verbunden. So ist davon auszugehen, dass Beschäftigte, die von ihren Vorgesetzten und der Unternehmensleitung explizit Anerkennung für ihren Einsatz in der Freizeit erfahren, sich auch als Person angenommen fühlen. Anerkennung wirkt sich grundsätzlich auf die Motivation zum Einsatz und auf die positive Gestaltung der Beziehungsebene (auch am Arbeitsplatz) aus und wird förderliche Konsequenzen für den Betrieb haben.

Unterstützungsmöglichkeiten prüfen

Arbeitgeber sollten Unterstützungsmöglichkeiten prüfen, mit denen sie ihren Beschäftigten gute Rahmenbedingungen für ehrenamtliches Engagement ermöglichen können. Zwar ist die grundsätzliche Gewährung von mehr freier Zeit für das Engagement naturgemäß problematisch. Dennoch könnte es in vielen Fällen ein Entgegenkommen geben, wenn es um die Lage der Arbeitszeit oder Flexibilität in der Arbeitszeitgestaltung geht. Konkret wünschen sich viele Befragte die Ermöglichung der Teilnahme an Fortbildungen für das Ehrenamt. Damit sind nicht unbedingt Mehrkosten für das Unternehmen durch Nachteile im Bereich der Produktion von Gütern oder dem Angebot von Dienstleistungen verbunden, wenn die Arbeit zu einem anderen Zeitpunkt verrichtet wird.

Zudem kann beispielsweise die Möglichkeit, nach Absprache Telefonate oder kurze Internetrecherchen für das Ehrenamt am Arbeitsplatz erledigen zu dürfen, schon ein hilfreiches Entgegenkommen bedeuten. Immerhin gibt es hier gute Beispiele, denn das wird jedem fünften Befragten schon gestattet. Auch die Nutzung von Geräten oder Materialien des Arbeitgebers für den Einsatz im Ehrenamt wird schon praktiziert, wenn auch erst in 13 Prozent der Fälle im Bereich dieser Umfrage. Ein offensives Angebot dieser Möglichkeiten gegenüber den Beschäftigten würde auch Teil einer besonderen Wertschätzung ihres Engagements bedeuten.

Fähigkeiten der Beschäftigten wertschätzen und berücksichtigen

Neun von zehn Befragten machen deutlich, dass sie durch ihr ehrenamtliche Engagement zusätzliche Kenntnisse erworben haben, die auch hilfreich für die Wahrnehmung ihrer beruflichen Aufgaben sind. Übernahme von Verantwortung und Leitungsaufgaben, Erfahrungen in

der Teamarbeit, lösungsorientierte Kommunikationstechniken oder andere soziale Kompetenzen werden hier beispielhaft benannt. Zudem berichten Engagierte, dass sie durch ihr Engagement auch auf zusätzliche Fachkenntnisse zurückgreifen können, die durchaus relevant für ihre berufliche Tätigkeit seien.

Eine Berücksichtigung der im ehrenamtlichen Engagement erworbenen Kenntnisse der Beschäftigten für den Einsatz im Unternehmen wertet das Engagement und die Person auf, macht das Interesse des Arbeitgebers an den Mitarbeitenden deutlich und stellt eine Bereicherung für den Betrieb dar. Zum Teil umfangreiche und aufwändige Fort- und Weiterbildungen werden sozusagen „frei Haus“ mitgebracht. In einer Reihe von Fällen – so die Rückmeldungen aus der Umfrage – geschieht dieses schon. Das betrifft insbesondere den Einsatz als Brandschutz- und Ersthelfer*in, aber auch andere Tätigkeitsfelder (z.B. Drittmittelakquise). Der „Schatz“, der sich durch die umfangreichen zusätzlichen sozialen Kompetenzen aus dem ehrenamtlichen Engagement bietet, muss in vielen Fällen jedoch offensichtlich noch entdeckt und gehoben werden.

... für die Politik und Arbeitgeberverbände

Beruf als eine wichtige „Stellschraube“ für das Ehrenamt thematisieren

Seitens der Politik und auch der Zusammenschlüsse von Unternehmen sollten die Zusammenhänge zwischen einem möglichen ehrenamtlichen Engagement und den Rahmenbedingungen am Arbeitsplatz deutlicher kommuniziert werden. Das kann dabei helfen, Arbeitgeber dafür zu sensibilisieren, wie sich ihre Unternehmensführung auch auf die Zivilgesellschaft auswirkt und wie sie auch schon mit kleinen und kostengünstigen Maßnahmen das Ehrenamt in unserer Gesellschaft unterstützen können. Entsprechende Empfehlungen können hier auf die damit verbundenen Chancen aufmerksam machen.

Freistellung für das Ehrenamt unterstützen

Ein von Engagierten immer wieder geäußelter Wunsch ist die Möglichkeit der Freistellung von der Arbeit für Fortbildungen im ehrenamtlichen Engagement oder auch für besondere Einsätze, die nicht mit den zur Verfügung stehenden freien Zeiten abgedeckt werden können. Als wirksame Unterstützung in diesem Bereich sollte seitens der Politik ein Budget für die Erstattung von Verdienstausschlag vorgesehen werden. So hätten Beschäftigte die Möglichkeit, für ihren ehrenamtlichen Einsatz unbezahlten Urlaub zu nehmen, ohne zugleich finanzielle Nachteile erleiden zu müssen.

Familienarbeit teilen

Wenn beruflich bedingte Einschränkungen für ein ehrenamtliches Engagement eher bei Frauen als bei Männern wahrgenommen werden, kann das ein Zeichen dafür sein, dass sich Frauen immer noch eher einer Dreifachbelastung durch Beruf, Haushalt/Familie und Ehrenamt gegenübersehen, als das bei den Männern der Fall ist. Kampagnen und Bildungsarbeit hinsichtlich einer geschlechtergerechteren Aufteilung von Care-Aufgaben können also auch Auswirkungen auf eine gerechtere Belastung von Männern und Frauen im Ehrenamt haben.

... für zivilgesellschaftliche Organisationen

Projektbezogenes Engagement ermöglichen

Nicht neu ist die Erkenntnis, dass insbesondere jüngere Engagierte ihren Einsatz zunehmend projektbezogen zeigen. Damit ist eine konkretere Fokussierung auf Themen und Aktionen möglich, die dem Interesse der Engagierten entsprechen und der Zeitraum für das Engagement ist eher übersehbar. Im Kontext dieser Umfrage sollte zusätzlich in den Blick genommen werden, dass ein projektbezogenes Engagement zumeist auch eher mit beruflichen Anforderungen in Einklang gebracht werden kann. Das sollte zivilgesellschaftliche Organisationen zusätzlich motivieren, Menschen über den eigenen Kreis hinaus für solche Aufgaben anzusprechen und sie zum Mittun einzuladen. Nicht selten gestaltet sich bei positiven Erfahrungen auf diese Weise auch der Beginn eines längerfristigen Engagements.

Ehrenamtliche anregen, über ihr Engagement am Arbeitsplatz zu berichten

Kenntnisse und Fähigkeiten der Beschäftigten, die im ehrenamtlichen Engagement erworben wurden, können vom Arbeitgeber nur berücksichtigt werden, wenn er über sie auch informiert ist. Daher sollten Engagierte in ihrem Unternehmen auch darüber berichten, welche Aufgaben sie in ihrem Ehrenamt wahrnehmen und welche Fortbildungen sie in diesem Zusammenhang schon absolviert haben. Das betrifft insbesondere Personen, die sich für einen neuen Ausbildungs- oder Arbeitsplatz bewerben und ihr Engagement in ihrem Lebenslauf dokumentieren können. Vereine, Kirchen, Initiativen und andere zivilgesellschaftliche Organisationen sollten ehrenamtlich Mitwirkende darauf aufmerksam machen und ihnen auf Wunsch auch Bestätigungen über ihr Engagement und die in diesem Zusammenhang absolvierten Fortbildungen ausstellen.