



## Vereinbarkeit von Ehrenamt und Beruf Ergebnisse einer Umfrage

Der Verein „Rückenwind für Bürgerengagement im Osnabrücker Land e.V.“ setzt sich für gute Rahmenbedingungen für das ehrenamtliche Engagement ein. Dazu gehört auch die Vereinbarkeit von Beruf und Ehrenamt. Unternehmen sollen motiviert werden, das ehrenamtliche Engagement ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu unterstützen und zu fördern.



Daher wurde im Jahr 2024 eine Umfrage durchgeführt, um konkret und praxisnah 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. Beteiligt haben sich an der Umfrage insgesamt 495 Personen.

Nachfolgend werden einige Schlaglichter zu den Ergebnissen der Umfrage sowie Empfehlungen und Perspektiven für Unternehmen, für Politik und Arbeitgeberverbände sowie für zivilgesellschaftliche Organisationen skizziert.

Eine ausführliche Darstellung der Ergebnisse steht zum Download zur Verfügung unter [www.rueckenwind-fuer-buerger.de](http://www.rueckenwind-fuer-buerger.de)

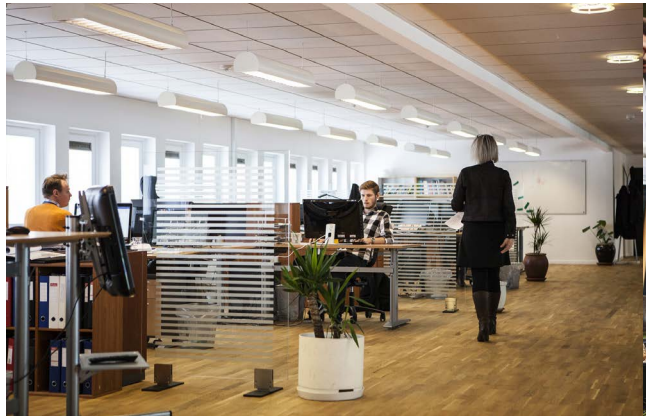
## Schlaglichter aus der Umfrage

Vier von fünf Befragten teilen mit, dass die Unterstützung durch den Arbeitgeber einen hohen Stellenwert im Bereich ihrer Ertüchtigung für das ehrenamtliche Engagement ausmacht.

Bezüglich der Wertschätzung des ehrenamtlichen Engagements der Beschäftigten durch den Arbeitgeber ergibt sich im Durchschnitt ein „Befriedigend“ im Schulnotenvergleich. Die Spanne der Wahrnehmungen reicht hier von sehr gut bis ungenügend. Mitarbeitende in kleinen Betrieben nehmen tendenziell eine höhere Wertschätzung wahr.

Über die Hälfte der Befragten gaben an, dass für sie eine Freistellung für Termine oder Fortbildungen im Zusammenhang mit dem Ehrenamt die effektivste Unterstützungsform wäre.

Fast die Hälfte der Befragten erhält schon die Möglichkeit, für ehrenamtliche Termine freigestellt oder auf dem Weg flexibler Arbeitszeiten unterstützt zu werden. Die Freistellung für Fortbildungen im Rahmen des ehrenamtlichen Engagements wird bereits bei jedem fünften Befragten ermöglicht. Hierbei handelt es sich jedoch vornehmlich um Freistellungen für gesetzlich geregelte Einsätze oder im Rahmen von Bildungsurlaub.



Etwa jeder dritten 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 ist für 22 Prozent der Teilnehmenden an der Befragung möglich. In hoher Stellenwert wird dieser Form der Unterstützung von nahezu der Hälfte der Befragten zugeschrieben.

Grundsätzlich keine Unterstützung gibt es in 32 Prozent der Fälle.

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. Wenn diese Fähigkeiten und Kenntnisse bewusst auch im beruflichen Kontext angefragt werden, wird das auch als Wertschätzung wahrgenommen.

# Empfehlungen und 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.

### Durch Wertschätzung motivieren

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.



### Unterstützungsmöglichkeiten prüfen

Arbeitgeber sollten Unterstützungsmöglichkeiten prüfen, mit denen sie ihren Beschäftigten gute Rahmenbedingungen für ehrenamtliches Engagement ermöglichen können. Dazu gehören z.B. ein Entgegenkommen, wenn es um Freistellungen bzw. um die Lage der Arbeitszeit und Flexibilität in der Arbeitszeitgestaltung geht, die Möglichkeit, nach Absprache Telefonate oder kurze Internetrecherchen für das Ehrenamt am Arbeitsplatz erledigen zu dürfen, oder die Nutzung von Geräten oder Materialien des

Arbeitgebers für den Einsatz im Ehrenamt.

### Fähigkeiten der Beschäftigten wertschätzen und berücksichtigen

Neun von zehn Befragten machen deutlich, dass sie durch ihr ehrenamtliches Engagement zusätzliche Kenntnisse erworben haben, die auch hilfreich für die Wahrnehmung ihrer beruflichen Aufgaben sind.

Eine Berücksichtigung der im ehrenamtlichen Engagement erworbenen Qualifikationen 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.

## ... 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 wer-

den. 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.

### **Freistellung für das Ehrenamt unterstützen**

Seitens der Politik sollte ein Budget für die Erstattung von Verdienstausfall 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**

Ein projektbezogenes Engagement kann zumeist auch eher mit beruflichen Anforderungen in Einklang gebracht werden. Das sollte zivilgesellschaftliche Organisationen zusätzlich motivieren, Menschen über den eigenen Kreis hinaus für solche Aufgaben anzusprechen und sie zum Mittun einzuladen.

#### **Ehrenamtliche anregen, über ihr Engagement am Arbeitsplatz zu berichten - Engagement bescheinigen**

Kenntnisse und Fähigkeiten der Beschäftigten, die im ehrenamtlichen Engagement erworben wurden, können vom Arbeitgeber nur berücksichtigt werden, wenn er von ihnen weiß. 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. 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.

