

Empfehlungen von Arbeitgebern an Arbeitgeber

Abschließend wurden die Personalverantwortlichen danach gefragt, ob man hinsichtlich des ehrenamtlichen Engagements von Mitarbeitenden eine Empfehlung an andere Arbeitgeber geben möchte.

Dazu sollen an dieser Stelle einige O-Töne wiedergegeben werden:

„Förderung von Ehrenamt ist wichtig.“

„Die Gesellschaft braucht engagierte Menschen um voran zu kommen, keine Couch Potatoes.“

„Ehrenämter sind engagiert und motiviert, da sie unentgeltlich Zeit investieren. Solche Menschen bringen ein Unternehmen voran.“

„Unterstützen (Sie) persönliche Interessen und Engagement der Mitarbeitenden. Menschen, die in ihrer Freizeit Selbstwirksamkeit erleben, sind auch engagierter im Job.“

„Ehrenamtliche sind intrinsisch motiviert und das wirkt sich auch auf die Erwerbsarbeit aus.“

„Greifen Sie nur zu, wenn Menschen ehrenamtlich aktiv sind...“

„Ehrenamt ist wichtig. Um ehrenamtlicher und beruflicher Tätigkeit in Einklang miteinander zu bringen, empfiehlt es sich, mögliche Konfliktfelder gemeinsam transparent zu benennen und gemeinsam getragene Lösungen zu vereinbaren.“

„Einfach anerkennen, wir brauchen dieses Engagement in der Gesellschaft. Es gibt Ausnahmen zu sehr politischen Ehrenamts, da würde ich den Betrieb neutral halten wollen.“



„Ehrenamt ist wichtig. Um ehrenamtlicher und beruflicher Tätigkeit in Einklang miteinander zu bringen, empfiehlt es sich, mögliche Konfliktfelder gemeinsam transparent zu benennen und gemeinsam getragene Lösungen zu vereinbaren.“



Rückenwind für Bürgerengagement im Osnabrücker Land e.V.

**Gartbrink 5 | 49124 Georgsmarienhütte | info@rueckenwind-fuer-buerger.de
www.rueckenwind-fuer-buerger.de | November 2025**

Bilder: Markus Winkler (S. 1), Alterio Felinos, Louis (S. 2), Jürgen Sieber, u_h0yvbj97 (S. 3), Ben_Kerdxx, wa_172619_11 (S. 4) auf Pixabay



Gefördert durch die
**DEUTSCHE STIFTUNG
FÜR ENGAGEMENT
UND EHRENAMT**



Die wohl prominenteste Untersuchung zum Ehrenamt, der Deutsche Freiwilligensurvey, macht deutlich: Die bedeutendsten Gründe für die Beendigung des Engagements liegen in einer mangelnden Vereinbarkeit mit den beruflichen Anforderungen. Der Beruf ist auch eine wesentliche Hürde, wenn es darum geht, ob jemand erstmalig ein Ehrenamt aufnimmt.



Der Verein Rückenwind für Bürgerengagement hatte bereits eine Umfrage zur Vereinbarkeit von Ehrenamt und Beruf unter Engagierten durchgeführt. Dabei wurde ermittelt, wie wichtig die Unterstützung des Arbeitgebers bei der Ausübung eines ehrenamtlichen Engagements ist.

Ergänzend dazu wurden ijetzt Unternehmen sowie kommunale und kirchliche Arbeitgeber zu einer Umfrage eingeladen. Personalverantwortliche sollten ihre Einschätzung zu einem möglichen Nutzen des ehrenamtlichen Engagements Ihrer Mitarbeitenden für die berufliche Tätigkeit in Ihrem Unternehmen mitteilen. Außerdem wurde darum gebeten, positive oder auch negative Erfahrungen in der Praxis zu beschreiben.

Die Ergebnisse der Befragung, an der sich 66 Arbeitgeber beteiligt haben, werden nachfolgend skizziert. Eine ausführliche Darstellung der Ergebnisse steht zum Download zur Verfügung unter www.rueckenwind-fuer-buerger.de

Schlaglichter aus der Umfrage

Die befragten Arbeitgeber beurteilen das ehrenamtliche Engagement ihrer Mitarbeitenden in der Freizeit außerordentlich positiv hinsichtlich der Auswirkungen auf die beruflichen Leistungen im Betrieb. Mit 18,2 Prozent äußert sich hier fast jeder Fünfte Befragte, dass man von „sehr positiven“ Einflüssen ausgehe. Überträgt man die angebotene Werteskala auf das System von Schulnoten beurteilen weitere 37,9 Prozent die Auswirkungen mit „gut“.

Als Begründungen für eine positive Einschätzung wird besonders häufig angegeben, dass im Engagement erlernte Fähigkeiten und Erfahrungen in den beruflichen Alltag eingebracht werden.

Auf die Frage, welchen Bereichen die aus dem Ehrenamt in den beruflichen

Bereich mitgebrachten Fähigkeiten und Fertigkeiten zugeordnet werden könnten, sind die sogenannten „soft skills“ eindeutig auf Spitzenpositionen. 85 Prozent benennen die Fähigkeit zur „Übernahme von Verantwortung“, 80 Prozent die Fähigkeit zur „Zusammenarbeit im Team“ und 75 Prozent Fähigkeiten aufgrund von „Persönlichkeitsentwicklung / soziale Kompetenzen“.

Dass „auf jeden Fall“ eine zeitliche Begrenzung sinnvoll

ist, meinen 9 Prozent der Befragten. Weitere 8 Prozent stimmen der Aussage weitgehend zu. Insgesamt 65 Prozent der Rückmeldung stehen einer solchen Forderung jedoch eher verhalten bis ablehnend gegenüber.

Befragt nach besonders wertgeschätzten Ehrenämtern benennen diejenigen, bei denen es eine Favorisierung gibt, am häufigsten das Engagement in der freiwilligen Feuerwehr und das kirchliche und sozial-caritative Engagement.

Der Hinweis, dass man sich in der Freizeit ehrenamtlich engagiert, wird im Zusammenhang mit einer Bewerbung deutlich positiv beurteilt. 53 Prozent der Rückmeldungen



machen deutlich, dass man einen solchen Hinweis „sehr gut“ findet, weitere 29 Prozent unterstützen diese Einschätzung nahezu ähnlich entschlossen. Danach befragt, ob man im Bewerbungsverfahren im Fall eines ehrenamtlichen Engagements von Bewerbern einen Nachweis darüber bevorzugt, wird das in 29 Prozent der Rückmeldungen bestätigt.

Bei der Frage, ob ehrenamtlich Engagierte bei sonst gleichen beruflichen Qualifikationen im einem Einstellungsverfahren bevorzugt werden, zeigt sich bei einem Median von 4,0 ein geteiltes Feld der Rückmeldungen.

Dass man das Engagement der Mitarbeitenden „auf jeden Fall“ unterstütze, geben 10,6 Prozent der Befragten an. Weitere 40,9 Prozent neigen deutlich dazu, während insgesamt 16,6 Prozent sich hier eher verhalten zeigen. Nur 4,5 Prozent geben an, dass sie es „auf keinen Fall“ unterstützen.

Danach befragt, auf welche Weise Unterstützung geschieht, wird die Möglichkeit der flexiblen Arbeitszeit und der flexiblen Dienstplanung am häufigsten benannt.

An zweiter Stelle rangiert die Möglichkeit der Freistellung, die entweder bezahlt oder unbezahlt erfolgt. Einige Arbeitgeber machen deutlich, dass es sich hier um Ausnahmefälle handelt.

Zahlenmäßig mit deutlichem Abstand werden die Möglichkeit der Nutzung von Infrastruktur des Unternehmens bzw. der Einrichtung (z.B. auch für Recherche- und Kommunikationsmöglichkeiten) und auch die Akzeptanz der Erreichbarkeit während des Dienstes benannt.

Einige Arbeitgeber haben im Rahmen der Befragung Empfehlungen für Arbeitgeber ausgesprochen. Darin wird u.a. geäußert, dass Menschen, „die in ihrer Freizeit Selbstwirksamkeit erleben“, auch engagierter im Job sind. Die intrinsische Motivation zum Engagement wirke sich auch auf die Erwerbsarbeit aus.

