



Bild von Markus Winkler auf Pixabay

Personalverantwortliche zum Stellenwert des ehrenamtlichen Engagements

Ergebnisse einer Umfrage

Nov. 2025



Inhalt

1	Ergebnisse in Kürze	2
2	Hintergrund.....	3
3	Wissen beim Arbeitgeber um das Ehrenamt.....	3
4	Auswirkung des Ehrenamts auf berufliche Leistungen	4
5	Kenntnisse und Fähigkeiten aus dem Ehrenamt	6
6	Zeitlichen Umfang des Ehrenamts begrenzen?	7
7	Besonders wertgeschätzte Ehrenämter	8
8	Referenzen und mögliche Vorteile bei Bewerbungen?	9
9	Unterstützung des Ehrenamts durch Arbeitgeber?	11
10	Empfehlungen von Arbeitgebern an Arbeitgeber	12



Gefördert durch die
DEUTSCHE STIFTUNG
FÜR ENGAGEMENT
UND EHRENAMT

1 Ergebnisse in Kürze

- Jeder siebte Arbeitgeber teilt mit, dass er um das ehrenamtliche Engagement seiner Mitarbeitenden weiß. Zumindest teilweise bekannt ist es bei 85 Prozent. Überdurchschnittlich hoch ist dieses Wissen bei Behörden bzw. im öffentlichen Dienst.
- 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.
- Von den Befragten erklären 12,1 Prozent, dass mehr als 60 Prozent der Mitarbeitenden **Kenntnisse und Fähigkeiten aus dem Ehrenamt in den Betrieb einbringen**. Weitere 22,7 Prozent schätzen ein, dass das bei 41 bis 60 Prozent der Mitarbeitenden der Fall ist.
- 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 hier 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.

2 Hintergrund

Die wohl prominenteste Untersuchung zum Ehrenamt, der Deutsche Freiwilligensurvey, macht deutlich: Die bedeutendsten Gründe für die Beendigung des Engagement 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 hat im vergangenen Jahr eine Umfrage zur Vereinbarkeit von Ehrenamt und Beruf unter Engagierten durchgeführt. Dabei wurde konkret und praxisnah ermittelt, 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.

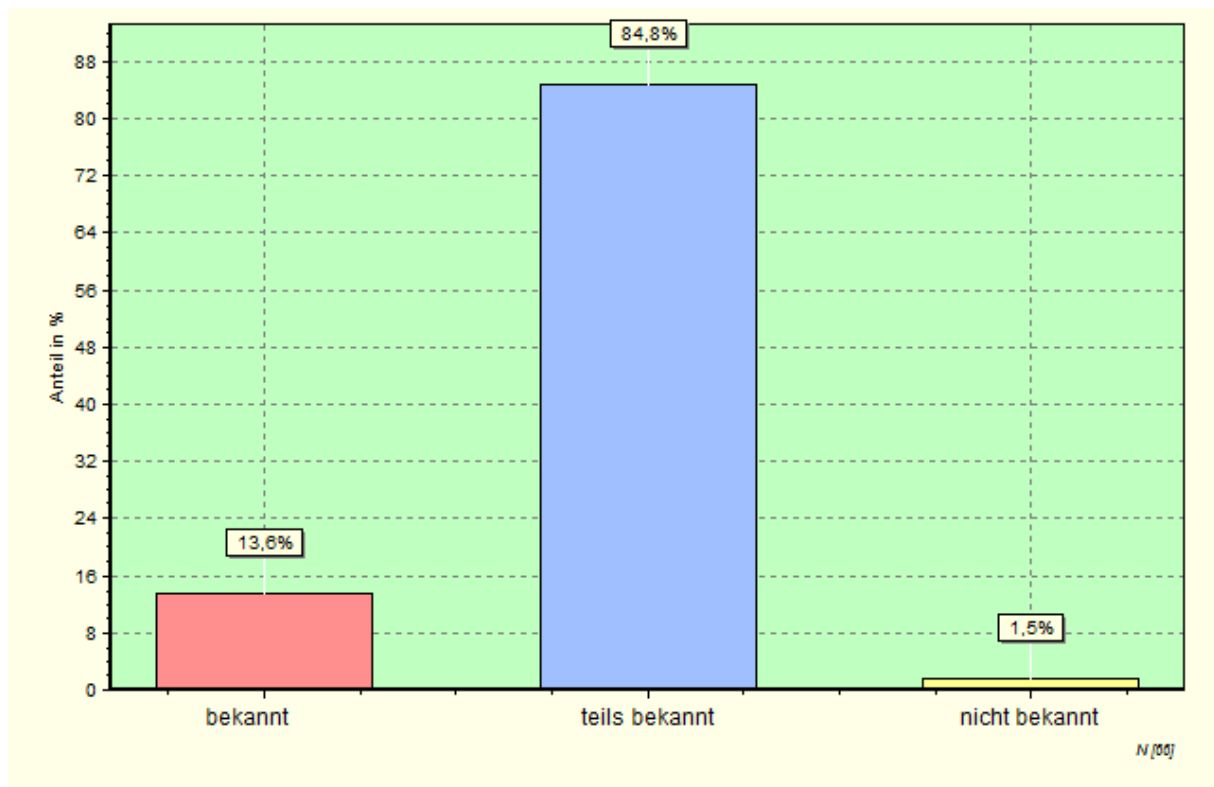
Ergänzend dazu wurden im Sommer dieses Jahres Unternehmen sowie kommunale und kirchliche Arbeitgeber zu einer Umfrage eingeladen. Personalverantwortliche wurden gebeten, ihre Einschätzung zu einem möglichen Nutzen des ehrenamtlichen Engagements Ihrer Mitarbeitenden für die berufliche Tätigkeit in Ihrem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

Die Ergebnisse der Befragung, an der sich 66 Arbeitgeber beteiligt haben, werden nachfolgend skizziert.

3 Wissen beim Arbeitgeber um das Ehrenamt

Personalverantwortliche wurden gefragt, inwieweit ihnen bekannt ist, ob sich Ihre Mitarbeitenden in der Freizeit ehrenamtlich engagieren.

Immerhin jeder siebte Arbeitgeber (13,6 Prozent) teilt dazu mit, dass er davon wisse. Insbesondere bei größeren Organisationen erscheint das schon ein vergleichsweise hoher Anteil. Dass ein solche Engagement „teils bekannt“ ist, melden 85 Prozent der Befragten zurück.



Grafik 1: Ist Ihnen bekannt, ob sich Ihre Mitarbeitenden in ihrer Freizeit ehrenamtlich engagieren?

Das Wissen um das freiwillige Engagement der Mitarbeitenden ist bei Behörden bzw. im öffentlichen Dienst mit 15,4 Prozent überdurchschnittlich hoch.

Auffällig erscheint, dass das „gesicherte Wissen“ um das ehrenamtliche Engagement der Beschäftigten bei kirchlichen Trägern mit 10 Prozent unterdurchschnittlich ausfällt, obwohl gerade im kirchlichen Kontext dem ehrenamtlichen Engagement ein herausragender Stellenwert zukommt.

Differenziert nach der Größe eines Betriebes überrascht es nicht, dass sich das Wissen bei kleineren Einheiten ausgeprägter zeigt als bei Organisationen, die eine große Anzahl an Mitarbeitenden haben.

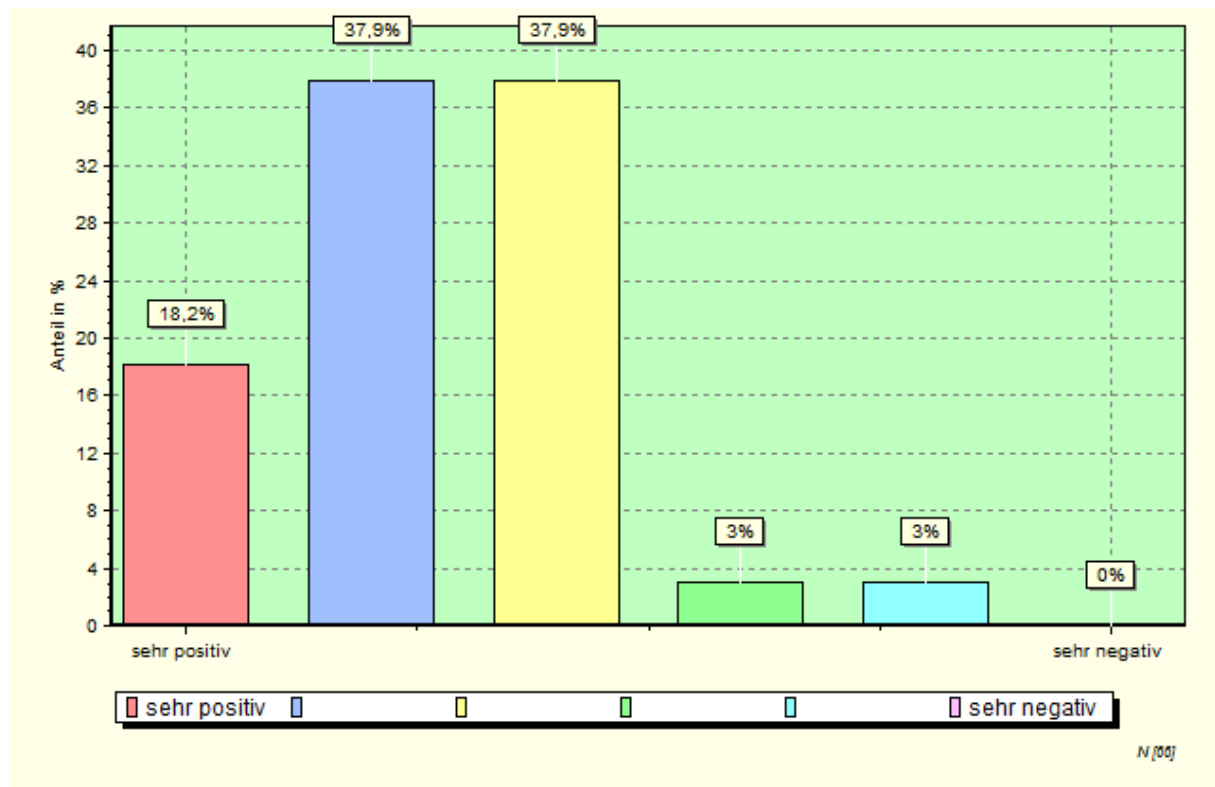
4 Auswirkung des Ehrenamts auf berufliche Leistungen

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“. Zusammen stellen damit 56 Prozent der Befragten dem freiwilligen Engagement vor dem Hintergrund seiner Auswirkungen auf die beruflichen Leistungen ein hervorragendes Zeugnis mit „sehr gut“ oder „gut“ aus.

Weitere 37,9 Prozent entdecken zwar auch positive Auswirkungen, machen diese jedoch nicht so deutlich wie die Vorgenannten aus. Nur 6 Prozent der Rückmeldungen wähen eher

negative Auswirkungen auf die beruflichen Leistungen, wenn sich ihre Mitarbeitenden in ihrer Freizeit ehrenamtlich engagieren.



Grafik 2: Wie wirkt sich Ihres Erachtens ein ehrenamtliches Engagement Ihrer Mitarbeitenden grundsätzlich auf deren berufliche Leistungen in Ihrem Betrieb aus?

Differenziert man die Rückmeldungen nach Organisationsform, zeigen sich auch hier die Behörden bzw. der öffentliche Dienst als besonders aufgeschlossen und wertschätzend den Engagierten und ihrem ehrenamtlichen Einsatz gegenüber (23,1 Prozent „sehr positiv“). Wie schon bei der Frage, ob das Engagement der Mitarbeitenden bekannt ist, überrascht auch hier, dass kirchliche Träger mit einer Wertung von 15 Prozent für „sehr positiv“ unterhalb des Mittelwerts abschneiden, auch wenn die Abweichung nicht erheblich ist.

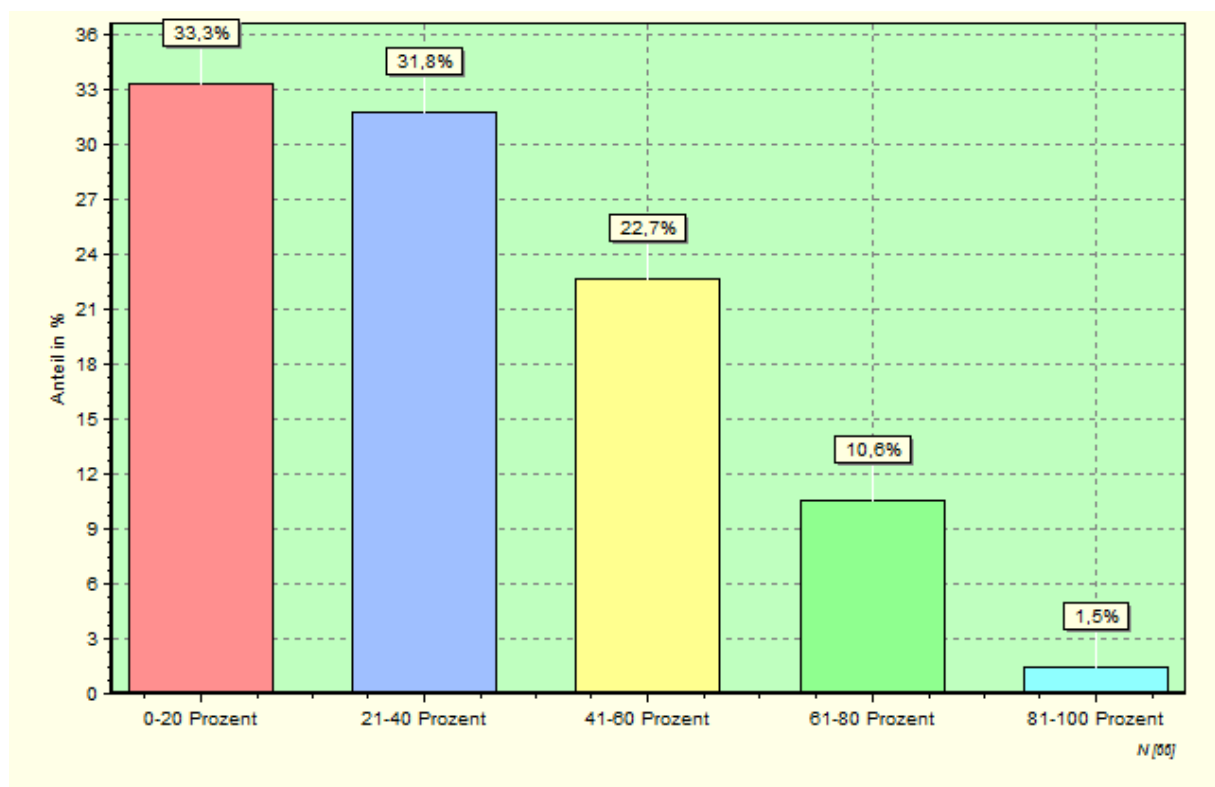
Betrachtet man die Rückmeldungen vor dem Hintergrund der Größe der Unternehmen bzw. der Organisationen, ist festzustellen, dass es bei Arbeitgebern mit 11 bis 50 Mitarbeitenden eine besonders positive Einschätzung gibt. Mit 77 Prozent geben drei von vier Personalverantwortliche einen der beiden höchsten Antwortkategorien an.

Als Begründungen für eine positive Einschätzung wird besonders häufig angegeben, dass im Engagement erlernte Fähigkeiten und Erfahrungen in den beruflichen Alltag eingebracht werden. Personalverantwortliche benennen zudem, dass die betreffenden Mitarbeitenden Engagement zeigen, dass ihr Verantwortungsbewusstsein gestärkt und dass Eigeninitiative gefördert wird. Darüber hinaus wird zurückgemeldet, durch das Ehrenamt werde der Horizont erweitert, die persönliche Motivation unterstützt und eine Vernetzung gewährleistet. Des Weiteren werden positive Auswirkungen auf die Teamfähigkeit und das Sozialverhalten sowie die solidarische Haltung der Betroffenen hervorgehoben. Weitere Stichworte, die an dieser Stelle benannt werden, sind Sprachfähigkeit, Kommunikation, Empathie, Inspiration und auch Führungskompetenz.

Diejenigen, die eine weniger positive Einschätzung zurückgemeldet haben, merken an, es könne kein Einfluss auf die beruflichen Leistungen festgestellt werden bzw. es gebe keinen „belastbaren Vergleich“ diesbezüglich. Außerdem wird angemerkt, das Ehrenamt erfordere Zeit und Energie, die für die Arbeit fehlen und eine zeitliche Vereinbarkeit sei nicht einfach. Notwendige Freistellungen und Ablenkungen durch Textnachrichten während der Arbeit könnten sich auch negativ auswirken.

5 Kenntnisse und Fähigkeiten aus dem Ehrenamt

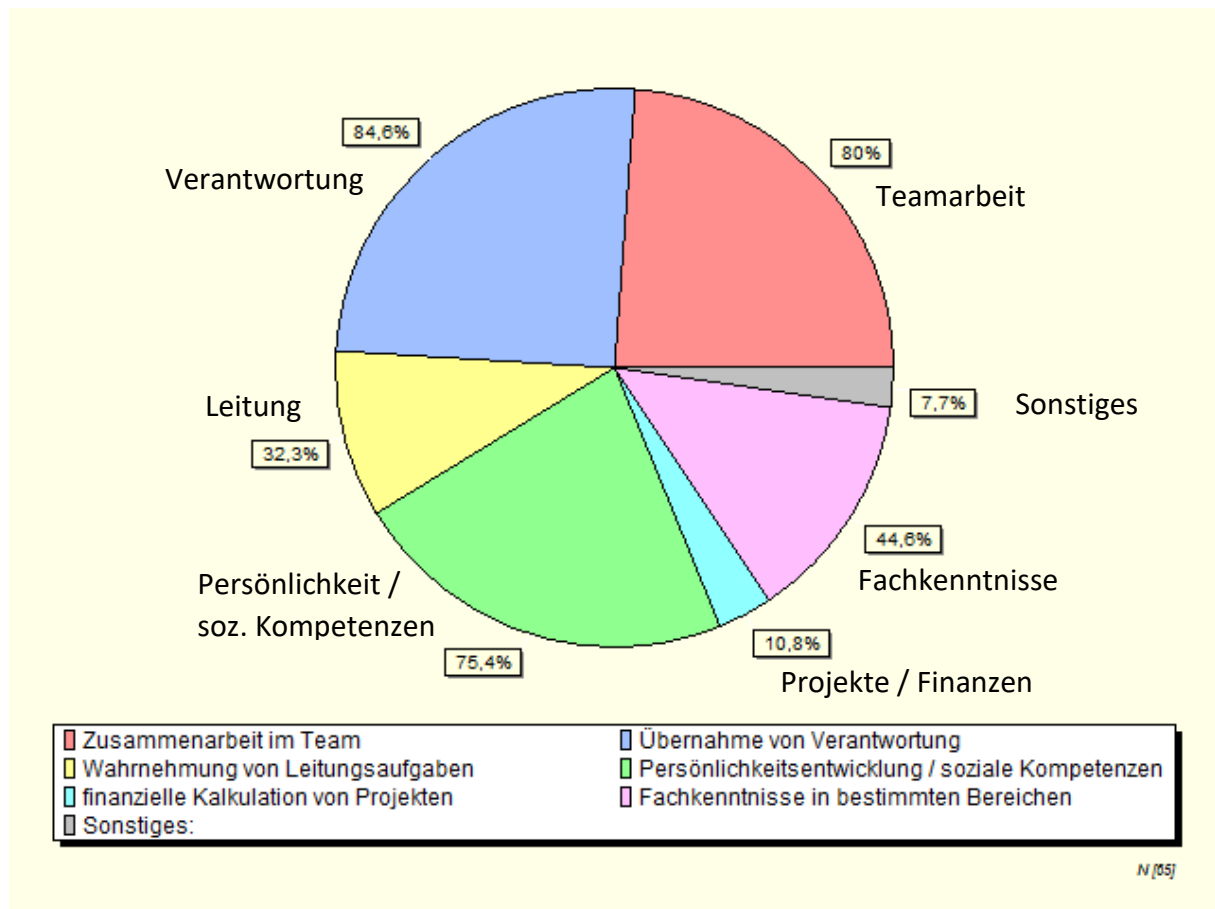
Von den Befragten erklären 12,1 Prozent, dass mehr als 60 Prozent der Mitarbeitenden Kenntnisse und Fähigkeiten aus dem Ehrenamt in den Betrieb einbringen. Weitere 22,7 Prozent schätzen ein, dass das bei 41 bis 60 Prozent der Mitarbeitenden der Fall ist. Etwa jeder Dritte befragte Arbeitgeber teilt mit, er gehe davon aus, dass 21 bis 40 Prozent der Belegschaft entsprechende Kompetenzen aus dem ehrenamtlichen Engagement in den Betrieb mitbringen.



Grafik 3: Wie hoch ist der Anteil der Mitarbeitenden, die Ihrer Erfahrung nach Kenntnisse und Fähigkeiten aus ihrem ehrenamtlichen Engagement mit in den Betrieb einbringen?

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“. Das Einbringen von „Fachkenntnissen in bestimmten Bereichen“ (45 Prozent) und Erfahrungen im Bereich der „Wahrnehmung von Leitungsaufgaben“ (32 Prozent) wird darüber hinaus als Gewinn für den Betrieb identifiziert. Selbst die Fähigkeit zur „finanziellen Kalkulation von

Projekten“, einem recht speziellen Erfahrungsbereich, wird von jedem zehnten befragten Arbeitgeber als positive Konsequenz aus dem ehrenamtlichen Engagement angesehen.



Grafik 4: Welchen Bereichen sind diese Kenntnisse und Fähigkeiten zuzuordnen? (Mehrfachwahl)

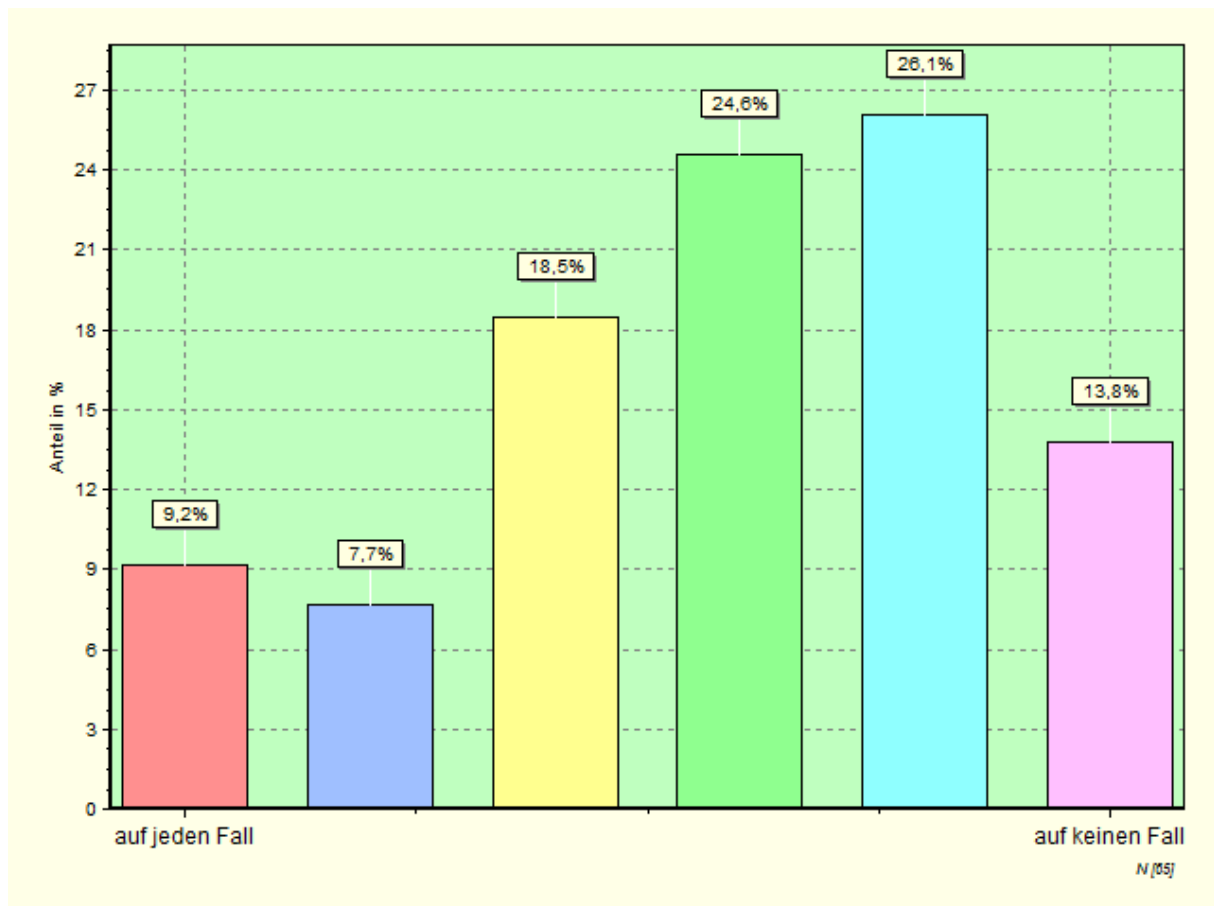
Diese Einschätzungen der Arbeitgeber korrespondieren in hohem Maße mit Ergebnissen des Freiwilligensurvey 2019¹, der Engagierte danach fragte, ob sie durch ihre freiwillige Tätigkeit Fähigkeiten erworben haben. 87 Prozent der Befragten gaben an, dass sie soziale Fähigkeiten erworben hätten und 79 Prozent hoben hervor, durch das ehrenamtliche Engagement ihre persönlichen Fähigkeiten erweitert zu haben. Der Erwerb von Fachkenntnissen wurde in der Studie in 55 Prozent der Rückmeldungen bezeugt.

6 Zeitlichen Umfang des Ehrenamts begrenzen?

Mit der Befragung sollte auch die Gelegenheit gegeben werden, mögliche Bedenken hinsichtlich einer Beeinträchtigung der beruflichen Leistung aufgrund eines zu ausufernden ehrenamtlichen Engagements zu äußern. 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.

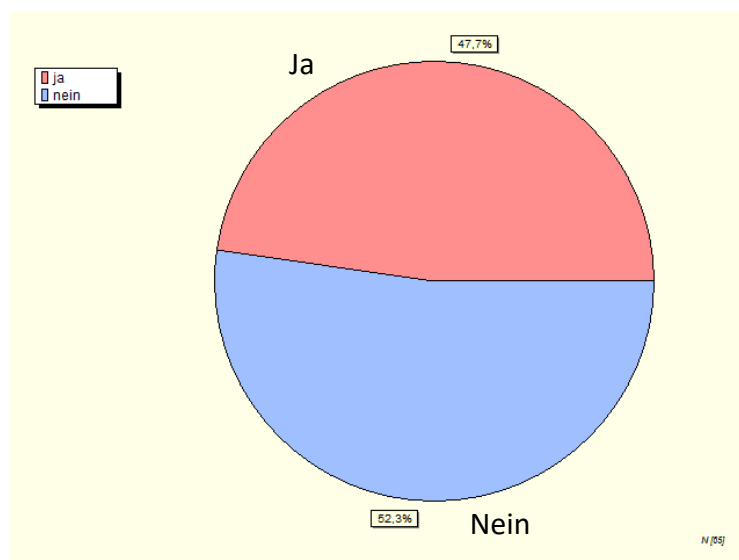
¹ Deutsches Zentrum für Altersfragen DZA im Auftrag des BM FSFJ: Freiwilligensurvey 2019



Grafik 5: Meinen Sie, dass ein ehrenamtliches Engagement Ihrer Mitarbeitenden vom Zeitumfang her begrenzt sein sollte, damit die Arbeitsleistung im Beruf nicht beeinträchtigt wird?

7 Besonders wertgeschätzte Ehrenämter

Bei der Frage, ob bestimmte Formen des ehrenamtlichen Engagements durch Arbeitgeber besonders wertgeschätzt werden, halten sich das „ja“ (48 Prozent) und das „nein“ (52 Prozent) in den Rückmeldungen etwa die Waage.

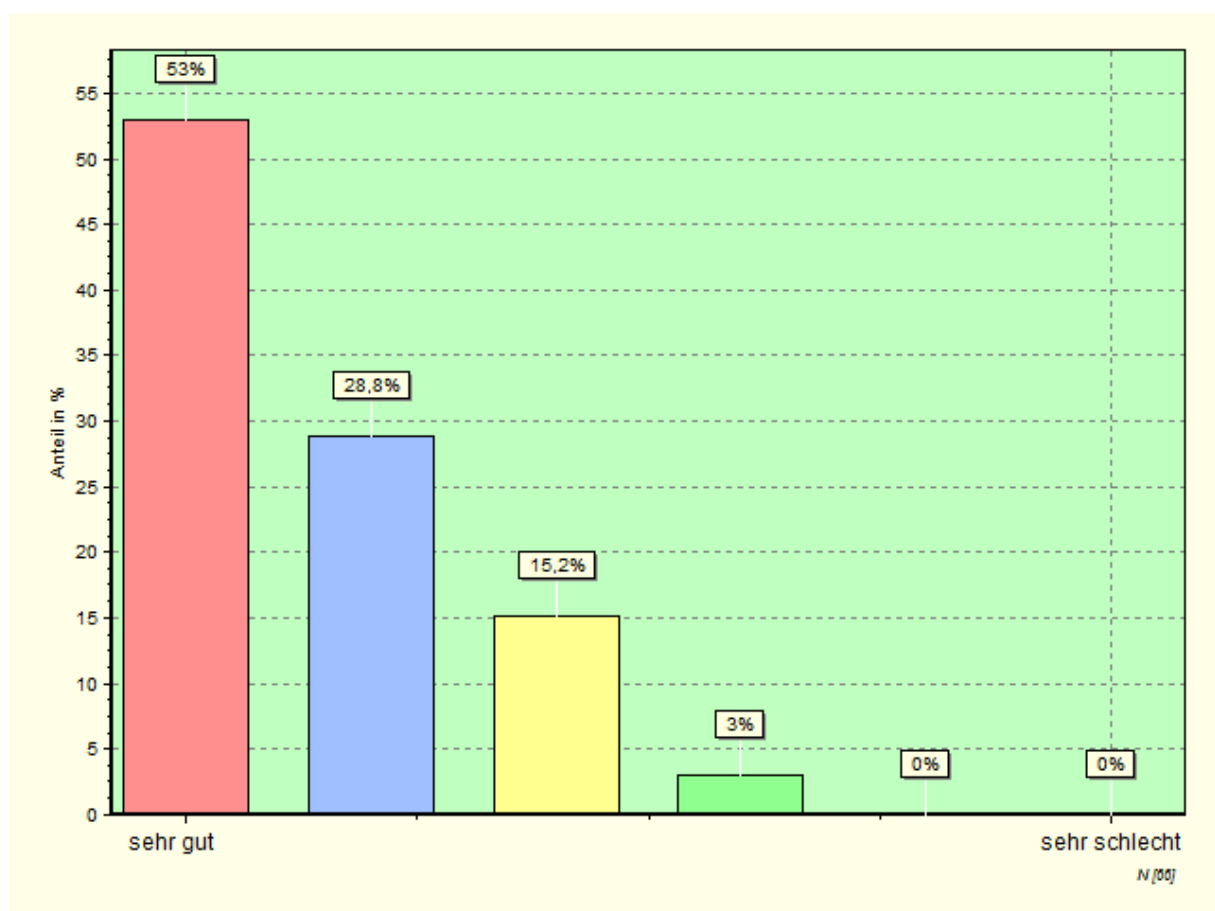


Grafik 6: Gibt es Formen des ehrenamtlichen Engagements, die Sie bei Ihren Mitarbeitenden besonders wertschätzen?

Diejenigen, bei denen es eine Favorisierung gibt, benennen am häufigsten das Engagement in der freiwilligen Feuerwehr und das kirchliche und sozial-caritative Engagement. Weitere häufiger benannte Einsatzbereiche sind der Rettungsdienst sowie die Jugendarbeit und die Vereinsarbeit u.a. im Sport. Darüber hinaus werden u.a. die Katastrophenhilfe, die Ratsarbeit, das Engagement bei den Tafeln oder der ehrenamtliche Einsatz als RichterIn oder Richter benannt.

8 Referenzen und mögliche Vorteile bei Bewerbungen?

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.



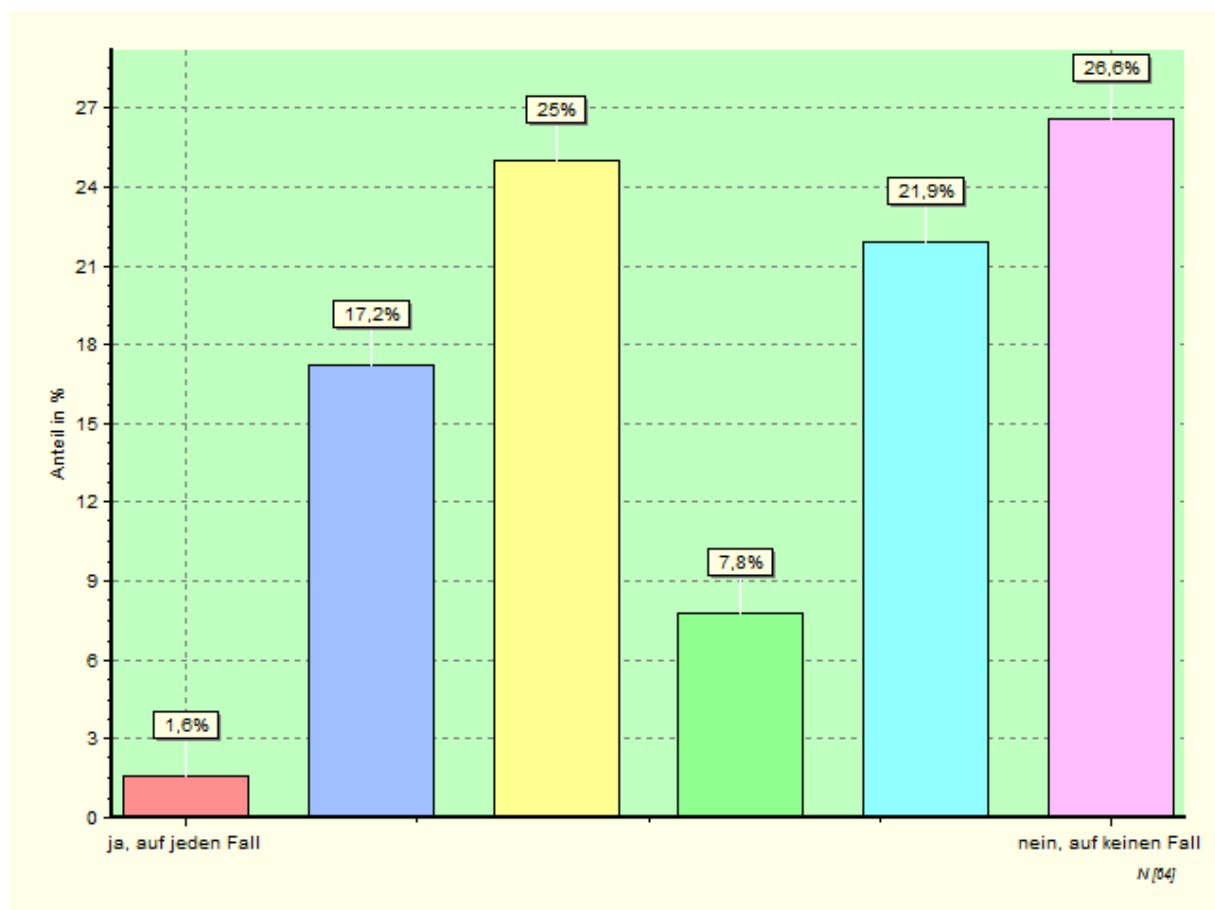
Grafik 7: Wie beurteilen Sie grundsätzlich den Hinweis auf ehrenamtliches Engagement im Lebenslauf bei einer Bewerbung für einen Arbeitsplatz in Ihrem Unternehmen?

Differenziert nach verschiedenen Bereichen, in denen die Arbeitgeber anzusiedeln sind, zeigen sich die kirchlichen Arbeitgeber besonders interessiert, wenn es um die Mitteilung über ein ehrenamtliches Engagement im Zusammenhang mit einer Bewerbung geht. Sehr geschätzt wird es hier von 60 Prozent der Befragten. In Behörden oder GmbHs halten es rund 40 Prozent der Personalverantwortlichen für „sehr gut“.

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. Begründet wird das u.a. damit, auf diese Weise werde gezeigt, dass es sich um ein offizielles und nennenswertes Engagement handele.

Insbesondere in großen Betrieben mit mehr als 250 Mitarbeitenden (60 Prozent) und mehr als 500 Mitarbeitenden (50 Prozent) freuen sich Personalverantwortliche zu einem größeren Anteil über eine konkrete Referenz.

Bei der Differenzierung nach Bereichen der Unternehmen zeigen sich kirchliche Arbeitgeber mit 40 Prozent besonders interessiert an einem Nachweis über das freiwillige Engagement. Bei GmbHs zeigt sich das Interesse in einem ähnlichen Umfang. Behörden vertrauen weitgehend auf die Angaben der Bewerber ohne konkreten Nachweis. Der wird hier nur von 7,7 Prozent der Befragten bevorzugt.



Grafik 8: Werden Bewerbungen, bei denen in den Bewerbungsunterlagen ein Nachweis über ehrenamtliches Engagement vorliegt, gegenüber anderen mit gleichen beruflichen Qualifikationen jedoch ohne Nachweis über ehrenamtliches Engagement bevorzugt eingestellt?

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. Etwa jeder Vierte macht deutlich, dass eine solche Bevorzugung „auf keinen Fall“ vorgenommen werde. Weitere 22 Prozent zeigen sich nahezu so entschlossen.

Gleichzeitig machen jedoch auch 44 Prozent deutlich, dass sie in unterschiedlicher Intensität eine solche Bevorzugung durchaus zumindest in Erwägung ziehen.

Die Befürworter einer bevorzugten Einstellung von Engagierten melden beispielsweise zurück, dass sie von gut vernetzten Mitarbeitenden profitieren, dass diese Eigeninitiative und Motivation zeigen sowie „sozial kompatibel und mitdenkend“ sind.

Diejenigen, die sich einer Bevorzugung gegenüber eher skeptisch zeigen, merken an, es gehe hier um Gleichbehandlung, das Engagement sei kein Einstellungskriterium und ehrenamtliches Engagement sei auch „kein Bestandteil der Bestenauslese im öffentlichen Dienst“. Außerdem könne das Ehrenamt für den Beruf auch hinderlich sein wegen möglicher Termine während der Arbeitszeit.

Viele Beiträge machen deutlich, es komme auf den Einzelfall und auf die Persönlichkeit von Bewerberinnen und Bewerbern an, zu der eben auch die Erfahrungen im ehrenamtlichen Engagement beitragen.

Dass hier einige Arbeitgeber durchaus hin- und hergerissen sind, zeigt beispielsweise folgende Rückmeldung: *„Wir profitieren von gut vernetzten Mitarbeitenden, die auch jenseits des Berufes Verantwortung übernehmen. Andererseits frisst ehrenamtliches Engagement Zeit und Energie, die für die Arbeit fehlen.“*

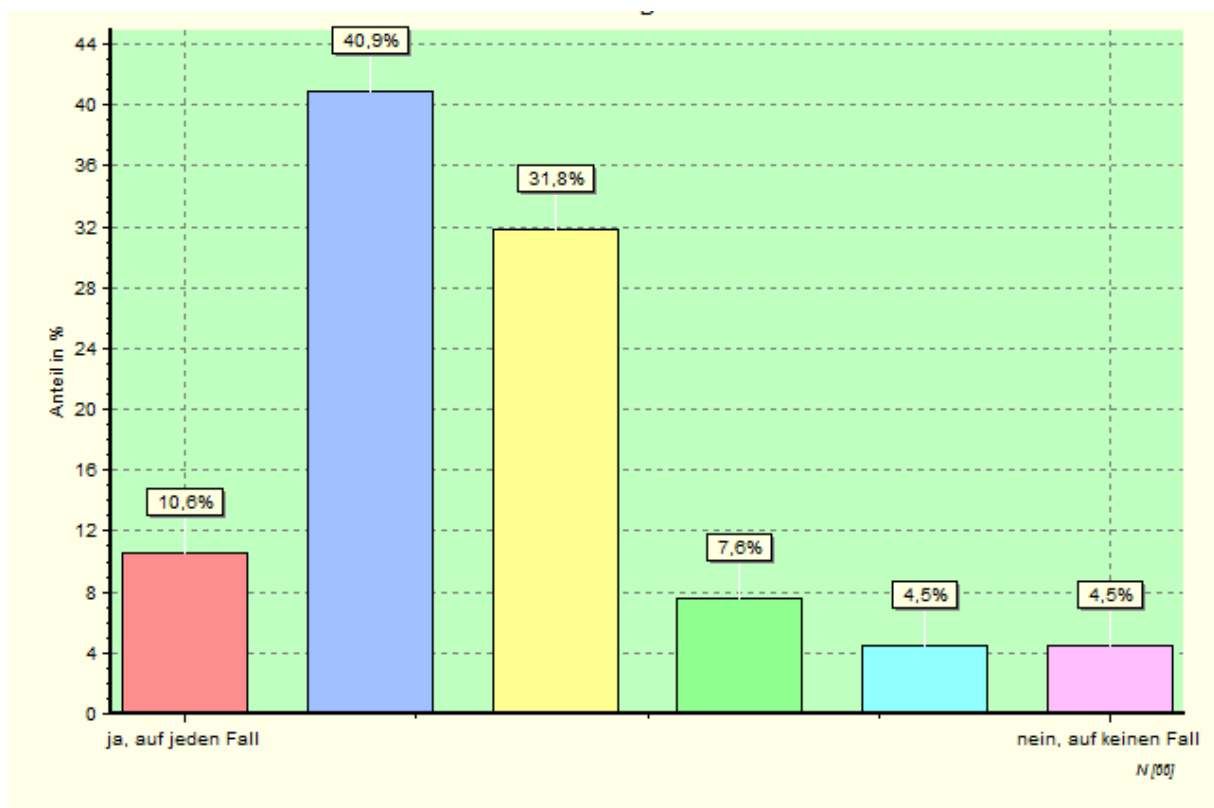
9 Unterstützung des Ehrenamts durch Arbeitgeber?

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 hier sich eher verhalten zeigen. Nur 4,5 Prozent geben an, dass sie es „auf keinen Fall“ unterstützen.

Bei der Antwortkategorie „ja, auf jeden Fall“ heben sich besonders die Behörden bzw. der öffentliche Dienst hervor, die der Aussage mit 15 Prozent zu stimmen. Kirchliche Träger rangieren hier mit 10 Prozent vor den Gesellschaften mit 6 Prozent. Werden die beiden ersten zustimmenden Kategorien zusammengefasst, rangieren die kirchlichen Träger mit 60 Prozent Zustimmung vorn.

Danach befragt, auf welche Weise diese 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. Darüber hinaus teilen die Arbeitgeber auch mit, dass sie das Engagement durch entgegengebrachte Wertschätzung beispielsweise durch die Einholung der besonderen Expertise unterstützen. Einzelne geben auch Spenden an die Organisationen, in denen sich die Mitarbeitenden engagieren.



Grafik 9: Unterstützen Sie das ehrenamtliche Engagement Ihrer Mitarbeitenden in irgendeiner Form?

Gegen eine Unterstützung der Engagierten, die im eigenen Betrieb beschäftigt sind, spricht zum Beispiel eine Arbeitsüberlastung der anderen Mitarbeitenden im Fall einer Freistellung oder es wurden entsprechende Möglichkeiten nicht kommuniziert.

10 Empfehlungen von Arbeitgebern an Arbeitgeber

Abschließend wurde 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 EA ist wichtig.“

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

Und an die Politik adressiert wird ergänzt:

„Für alle Ehrenamtlichen in Ehrenämtern der Daseinsvorsorge (Kommunalpolitik, Blaulichtämter, sollten unbedingt auch Freistellungen vom Dienst klar geregelt sein.“

„Die ehrenamtliche Stunden sollte sich positiv auf die Steuerlast des Mitarbeiters auswirken.“

Rückenwind für Bürgerengagement im Osnabrücker Land e.V.

Gartbrink 5 | 49124 Georgsmarienhütte

info@rueckenwind-fuer-buerger.de | www.rueckenwind-fuer-buerger.de

November 2025