

Sitzungsvorlage

SV-10-1453

Abteilung / Aktenzeichen 40 - Schule, Bildung und Kultur/	Datum 13.02.2025	Status öffentlich
Beratungsfolge	Sitzungstermin	
Ausschuss für Kultur, Sport und Ehrenamt	04.03.2025	

Betreff **Bericht über die Ergebnisse der Studie zur vorbereitenden Erstellung eines Zertifizierungsprogramms für "Ehrenamtsfreundliche Arbeitgeber"**

Beschlussvorschlag:

Der Bericht wird zur Kenntnis genommen.

I. – IV.

Gemäß des Beschlusses über die Leitlinien der Engagementstrategie im Kreis Coesfeld, hat die Verwaltung u.a. die Aufgabe erhalten, ein Zertifizierungsprogramm ehrenamtsfreundlicher Arbeitgeber für den Kreis Coesfeld zu entwickeln.

Als wichtige Vorarbeit dazu, hat der Kreissportbund Coesfeld e.V. im Rahmen eines von der Staatskanzlei des Landes Nordrhein-Westfalen geförderten Projektes die Möglichkeit zur Einführung einer Zertifizierung ehrenamtsfreundlicher Arbeitgeber eruiert. Ausgangspunkt waren mehrere Studien zum freiwilligen und ehrenamtlichen Engagement in Deutschland, bei denen die Vereinbarkeit von Beruf und Ehrenamt regelmäßig als eine wesentliche Voraussetzung identifiziert wurde. Auch im Rahmen von Beteiligungsprozessen zur Entwicklung der Engagementstrategie des Bundes (u.a. mit einer von Kreis Coesfeld und Kreissportbund Coesfeld e.V. durchgeführten Veranstaltung am 5.9.2023 in Lüdinghausen) sowie des Landes wurde die Bedeutung des Themas betont. Zugleich wurden mehrfach Beispiele guter Praxis benannt.

Auf dieser Basis hat der Kreissportbund Coesfeld e.V. eine Kurzstudie durchgeführt, um die Wünsche und Bedarfe Engagierter ebenso wie die Haltung von Arbeitgebern zur Einführung einer Zertifizierung von Arbeitgebern, die besonders gute Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Ehrenamt und Beruf bieten, zu ermitteln. Dazu hat der Kreissportbund zuerst in Gruppen und Einzelinterviews mit Engagierten mögliche Faktoren erhoben, die aus Sicht der Teilnehmenden die Vereinbarkeit von Ehrenamt und Beruf fördern bzw. die als unterstützend für das eigene Engagement erlebt werden. Die befragten Engagierten stammten dabei aus unterschiedlichen Engagementfeldern, wie Hilfs- und Rettungsdiensten, Sozialraumarbeit, Jugendarbeit, Heimatpflege, Umweltschutz, Schützenwesen, Kultur und Sport.

Anschließend wurden diese Ergebnisse kategorisiert und zu denkbaren Kriterien zur Definition ehrenamtsfreundlicher Arbeitgeber zusammengefasst, um diese in einer zweiten Erhebung mit Arbeitgebern zu diskutieren. In Einzelinterviews wurde die Verständlichkeit der abgeleiteten Kriterien, ihre Umsetzbarkeit, ihr potenzieller Nutzen für das Unternehmen sowie eine grundsätzliche Bewertung (könnte ich mir vorstellen in meinem Betrieb umzusetzen / nicht umzusetzen) sowie weitere Wünsche und Empfehlungen der Arbeitgeber zum Thema Vereinbarkeit Beruf und Ehrenamt abgefragt. Die Auswahl der angesprochenen Unternehmen erfolgt dabei auf der Basis einer „most different cases sampling“, mit dem die Vielfalt der Unternehmenslandschaft (unterschiedliche Unternehmensgrößen nach Mitarbeitendenzahl, unterschiedliche Branchen entsprechend der NACE-Klassifikation von Wirtschaftszweigen, inhaber- und nicht-inhabergeführte Unternehmen) abgebildet werden sollte.

Mögliche Kriterien für „Ehrenamtsfreundliche Arbeitgeber“

Auf der Basis der Erhebung hat der Kreissportbund die folgenden möglichen Kriterien für die Zertifizierung ehrenamtsfreundlicher Arbeitgeber identifiziert:

Als mögliche Pflichtkriterien

- Die Ermöglichung flexibler Arbeitszeiten in Betrieben, in denen dies möglich ist (z.B. über Gleitzeitmodelle)
- Die Würdigung des Engagements der Mitarbeitenden in der internen und/oder externen Kommunikation (z.B. Vorstellung von Beispielen guter Praxis im Intranet oder in Sozialen Medien)
- Die Dokumentation der durch das Unternehmen gewährten Unterstützung des Ehrenamtlichen Engagements zur Schaffung von Transparenz

Als mögliche optionale Kriterien:

- Die Selbstverpflichtung von Unternehmen, gesetzlich möglichen Sonderurlaub für ehrenamtliche Tätigkeiten grundsätzlich zu gewähren und etwaige Ausnahmen transparent zu benennen (z.B. hohe Auftragslage)
- In einem bestimmten Umfang bezahlte Freistellung für ehrenamtliche Tätigkeiten zu gewähren (z.B. im Sinne eines Zeitbudgets für ehrenamtliche Tätigkeiten)
- Räumlichkeiten, Maschinen oder ähnliche Arbeitsmittel für ehrenamtliche Organisationen unentgeltlich zur Verfügung zu stellen
- Ein Engagement als Sponsor und Spender für gemeinnützige Organisationen
- Umsetzung von Aktivitäten im Bereich Corporate Volunteering
- Berücksichtigung von ehrenamtlich erworbenen Kompetenzen in der Personalentwicklung

Die Rückmeldungen aus den befragten Unternehmen legen nahe, dass die Erfüllung von zwei dieser sechs Kriterien mehrheitlich als realistisch angesehen wird.

Zugleich merkt die Mehrheit der befragten Unternehmen an, dass eine Zertifizierung nur dann attraktiv für sie sei, wenn der Aufwand zu dessen Erlangung überschaubar sei und keine zusätzliche Bürokratielast schaffe. Dies gelte insbesondere auch für eine etwaige turnusgemäße Rezertifizierung. Entsprechende Aufwände entstünden nicht nur auf Unternehmensseite, sondern auch bei der zertifizierenden Stelle.

Öffentlicher Dienst / Non-Profit Organisationen

Neben Unternehmen der freien Wirtschaft kommen grundsätzlich auch der öffentliche Dienst sowie Non-Profit Organisationen für die Zertifizierung infrage. Der öffentliche Dienst erfüllt bereits jetzt weitgehend die oben benannten Anforderungen aufgrund beamten- und tarifrechtlicher Vorgaben, die sich unter anderem aus § 26 und 29 der Verordnung über die Freistellung wegen Mutterschutz für Beamtinnen und Richterinnen, Eltern - und Pflegezeit, Erholungs- und Sonderurlaub der Beamtinnen und Beamten und Richterinnen und Richter im Land Nordrhein-Westfalen sowie den vergleichbaren tariflichen Regelungen ergeben.

Selbstverpflichtung als Alternative

Gleich mehrere Unternehmen regten als Alternative an, statt einer Zertifizierung in einem ersten Schritt das Instrument einer Selbstverpflichtung zu nutzen. Als Beispiel wurde hier der Beitritt zur „Charta der Vielfalt“, mit der Diversität in der Arbeitswelt gefördert werden soll, benannt. In einer solchen Selbstverpflichtungserklärung würden sich die Unternehmen verpflichten, die Vereinbarkeit von Beruf und Ehrenamt durch geeignete Maßnahmen zu fördern. Die oben genannten Kriterien könnten dabei als beispielhafte Aktivitäten, aber ohne konkreten Verpflichtungsgrad, in die entsprechende Selbstverpflichtungserklärung aufgenommen werden – andere, unternehmensindividuelle Aktivitäten wären aber in gleicher Weise zulässig und erwünscht. Die Selbstverpflichtung würde damit auch der Heterogenität der Unternehmenslandschaft noch stärker Rechnung tragen.

Aufgrund der größeren Flexibilität und Niedrigschwelligkeit sowie dem geringeren Erfüllungsaufwand empfiehlt der Kreissportbund die Umsetzung einer Selbstverpflichtung anstelle einer Zertifizierung.