

Bühne für Ideen:

BAYREUTH INNOVATIV 17.06.2023

Kreative Ideen und Neues aus Wirtschaft und Wissenschaft auf dem Bayreuther Markplatz
Highlight: Verleihung des Start-up Design Awards



Mehr Informationen:
BAYREUTH-INNOVATIV.DE



PREMIUM-PARTNER



NETZWERK-PARTNER



der Landkreis Bayreuth
Vielfalt & Visionen



Was ein Ehrenamt im Betrieb für Beschäftigte bedeutet

Helfer in Sachen Erste Hilfe, Brandschutz und Co.: Viele Beschäftigte haben in ihrer Firma ein Ehrenamt. Doch gibt es dafür eigentlich Urlaub? Und wie wird man Ehrenamtler im Betrieb?

Neben der regulären Tätigkeit ein Ehrenamt in der Firma? Von solchen Posten gibt es einige. Erst- oder Brandschutzhelfer etwa, Sicherheitsbeauftragte oder Hygienebeauftragter. Auch wer beispielsweise Mitglied in einem Komitee ist, das jährlich das Firmenfest vorbereitet, hat ein betriebliches Ehrenamt. Und nicht zu vergessen: Mitglieder im Betriebsrat.



Foto: dpa

Egal, um welches Ehrenamt es geht: Es sind alles Aufgaben, die man in der Regel innerhalb der eigentlichen Arbeitszeit übernimmt. Doch wie kommen Beschäftigte eigentlich zum Ehrenamt?

Gewählt oder gefragt werden

Stichwort Betriebsrat: „Geignet ist eine solche Tätigkeit für alle, die sich gerne für andere einsetzen und bei firmeninternen Konflikten vermitteln möchten“, sagt Jan Holze, Vorstand der Deutschen Stiftung für Engagement und Ehrenamt. Was auch für ein Mitmachen beim Betriebsrat spricht: Man bekommt ein Mitspracherecht bei Entscheidungen im Unternehmen, schließlich ist der Betriebsrat in wichtigen Fragen einzubeziehen.

Doch während der Betriebsrat innerhalb der Firma gewählt wird und man sich für die Wahl aufstellen lassen muss, sieht es bei anderen Ehrenämtern anders aus.

Geht es etwa um die Besetzung von Posten wie Ersthelfer oder Brandhelfer, ist das Verfahren häufig weniger formal. Über eine Notiz etwa im Intranet oder am Schwarzen Brett suchen Verantwortliche jeweils Freiwillige. Mitunter kommt es auch vor, dass etwa die Chefin einen Beschäftigten in der Teeküche anspricht und ihm eine Tätigkeit als Brandhelfer oder Sicherheitsbeauftragter anträgt.

„Das ist oft ein Zeichen von Vertrauen und Wertschätzung“, sagt Holze. Das Signal an den jeweiligen Beschäftigten lautet dann womöglich: „Ich traue Dir das zu und bin überzeugt, dass Du das Amt verantwortungsbewusst und gewissenhaft ausfüllst.“

Ersthelfer werden gebraucht

Aber was, wenn die Chefin oder der Chef einen für ein Ehrenamt auserkoren hat, man selbst aber keinerlei Interesse daran hat? Dann stellt sich die Frage: Kann der Arbeitgeber einen eigentlich dazu zwingen?

„Das kommt auf den Einzel-

fall an“, sagt Jana Wömpner, Rechtsexpertin beim DGB Bundesvorstand in Berlin. Einerseits geht es bei einem Ehrenamt um Freiwilligkeit, andererseits gibt es aber auch bestimmte betriebliche Belange.

So muss es nach Angaben der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (DGUV) sogar schon in Kleinbetrieben einen betrieblichen Ersthelfer geben, der in Erster Hilfe ausgebildet ist. Bei mehr als 20 anwesenden Versicherten liegt die Zahl je nach Art des Betriebs bei fünf beziehungsweise zehn Prozent. Auch ausgebildete Helferinnen und Helfer für Brandbekämpfung

und Evakuierung müssen je nach Unternehmen zur Verfügung stehen, das ist in Paragraph 10 des Arbeitsschutzgesetzes geregelt.

„Hier kommt es auf eine Gesamtabwägung aller Umstände an, insbesondere auch darauf, was im Arbeitsvertrag vereinbart ist“, so Wömpner. Der Arbeitgeber dürfe nicht allein im Blick haben, den Posten schnellstmöglich besetzen zu wollen, sondern müsse auch auf die Bedürfnisse und Interessen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer Rücksicht nehmen.

Zu bestimmten anderen Ehrenämtern innerhalb des Betriebs können Beschäftigte hingegen ohne weiteres Nein sagen. „Niemand ist gezwungen, beispielsweise in einem Festkomitee oder im Betriebsrat mitzuarbeiten“, sagt Wömpner.

Sonderurlaub gibt es nicht

Wer sich für das betriebliche Ehrenamt entscheidet, hat in aller Regel allerdings keinen Anspruch auf ein zusätzliches Entgelt über den Lohn oder das Gehalt hinaus - vor allem nicht, wenn es innerhalb der regulären Arbeitszeit ausgeübt wird. „Auch gibt es keinen Sonderurlaub für das Ehrenamt“, erklärt Wömpner. Beschäftigte haben aber in jedem Fall einen Anspruch dar-

auf, dass sie weiter Entgelt bekommen, wenn sie Lehrgänge oder Auffrischungslehrgänge in Sachen Erste Hilfe und Co. besuchen. Dafür muss der Arbeitgeber sie von der Arbeit freistellen.

Und es gibt gute Gründe, ein Ehrenamt im Betrieb anzunehmen. „Vielleicht hat der ein oder andere zu wenig Abwechslung bei der regulären Tätigkeit, da kann ein betriebliches Ehrenamt ein bisschen Schwung in den Berufsalltag bringen“, erklärt Jan Holze. Allerdings muss auch das täglich zu bewältigende Arbeitspensum die Zeit für ein Ehrenamt hergeben.

„Bevor man es annimmt, sollte man sich im Vorfeld genau über die Erwartungen und Pflichten informieren und unbedingt ausloten, welche Aufgaben auf einen zukommen“, rät Holze. Dazu kann es gegebenenfalls auch hilfreich sein, mit der Deutschen Stiftung für Engagement und Ehrenamt Kontakt aufzunehmen.

Was auch von Vorteil ist: „Über das Ehrenamt etwa als Ersthelfer erwirbt man Fähigkeiten und Kenntnisse, die man prima auch außerhalb des Betriebs anwenden und somit womöglich etwas Gutes tun kann“, sagt Jana Wömpner.

dpa