

**Förderung von Bürgerschaftlichem Engagement;
die Landeshauptstadt München als engagierte Arbeitgeberin**

Sitzungsvorlage Nr. 14-20 / V 08849

Beschluss des Verwaltungs- und Personalausschusses vom 08.11.2017 (VB)
Öffentliche Sitzung

Inhaltsverzeichnis	Seite
I. Vortrag des Referenten	2
1. Selbstverständnis	3
2. Zielsetzung des Konzepts	4
3. Zielgruppen	4
4. Ist-Analyse	5
4.1 Allgemeine Ausgangssituation	5
4.2 Öffentlichkeitsarbeit	6
4.3 Qualifizierung	6
4.4 Ermöglichen von bürgerschaftlichem Engagement der Beschäftigten	7
4.5 Unterstützung	8
4.6 Wertschätzung des bürgerschaftlichen Engagements von Beschäftigten	8
5. Optimierungsmöglichkeiten	9
5.1 Verbesserte interne und externe Öffentlichkeitsarbeit	9
5.2 Qualifizierungsangebote überprüfen	10
5.3 Wertschätzung des BE von Beschäftigten durch die LH München erhöhen	10
6. Weitere von Direktorium und Sozialreferat vorgeschlagene Maßnahmen	11
7. Kosten	14
II. Antrag des Referenten	15
III. Beschluss	15

I. Vortrag des Referenten

Unternehmen engagieren sich seit Jahrzehnten in unterschiedlichen Bereichen und für verschiedene Zielgruppen, um einen (teilweise öffentlich wirksamen und wirkungsvollen) Beitrag für die Stadtgesellschaft in München zu leisten. Die verschiedenen gesellschaftlichen Herausforderungen (z.B. demografischer Wandel, Fachkräftemangel, Migration, Inklusion) verdeutlichen die Bedeutung und Notwendigkeit des „Zusammenspiels“ von Zivilgesellschaft, Politik und Wirtschaft.

Außerdem engagieren sie sich zunehmend strategischer, zielgerichteter und nachhaltiger über eine finanzielle Unterstützung hinaus. Waren früher Unternehmen eher als Financiers von Aktionen und Projekten oder im Feld von einzelnen Teambuildingmaßnahmen sichtbar, so sehen sie sich heute mehr als kurz- oder auch langfristige Partnerinnen und Partner, die ihre Kompetenzen und Fähigkeiten in gesellschaftliche Projekte, Aktionen oder Programme einbringen.

Dem Beschluss des Stadtrats vom 08.10.2013, in dem die Ergebnisse einer Studie zur Förderung von Bürgerschaftlichem Engagement (BE) bei der Landeshauptstadt München (LHM) und das daraus entwickelte Handlungskonzept genehmigt wurden, sind Lücken und notwendige Maßnahmen für die Förderung von BE durch die LHM als Arbeitgeberin¹ zu entnehmen. Das aufgrund der Ergebnisse der Umfrage weiter entwickelte Handlungskonzept zur Förderung von BE bei der Landeshauptstadt München enthält deshalb zu diesem Thema als geplante Maßnahmen Folgendes: „Die Stadtverwaltung entwickelt in Abstimmung mit dem Gesamtpersonalrat und ggf. weiteren Akteurinnen und Akteuren ein gesamtstädtisches Konzept, um ein strategisches und bedarfsgerechtes Engagement der LHM als Arbeitgeberin zu etablieren. Darin werden Themen wie zum Beispiel die Freistellung von Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen für Bürgerschaftliches Engagement, Corporate Volunteering, Service Learning, Anerkennung von Engagement bei Bewerbungen wie auch die Qualifizierung von Mitarbeitenden angesprochen. Erfahrungen, beispielsweise aus der bestehenden Umsetzung des Konzepts „Marktplatz Gute Geschäfte“ bzw. anderen Städten oder Großunternehmen fließen hier ein.“

Dieser Beschluss wurde vom Stadtrat aufgrund des 3. Berichts des Fachbeirats Bürgerschaftliches Engagement in München in der Sitzung der Vollversammlung am 16.03.2016 mit folgendem Auftrag nochmals bestätigt²:

„Das Direktorium wird beauftragt, gemeinsam mit dem Personal- und Organisationsreferat und der gesamtstädtischen Anlaufstelle „Gesellschaftliches Engagement von Unternehmen“ im Sozialreferat unter Einbindung des Fachbeirats ein Konzept zu erarbeiten, wie Bürgerschaftliches Engagement den Beschäftigten der Landeshauptstadt München noch besser zugänglich gemacht und das Engagement Beschäftigter noch besser gefördert und unterstützt werden kann. Der Auftrag aus dem Beschluss des Stadtrats vom 23.10.2013 (S-VNr. 08-14 / V 12249) aus dem Handlungskonzept zu BE wird berücksichtigt.“

1 Vgl. Beschluss SV-Nr. 08-14 / V 12249 „Förderung von Bürgerschaftlichem Engagement (BE):

- Die Förderung in den Referaten;
- die Ergebnisse der wissenschaftlichen Studie;
- das Handlungskonzept für die Landeshauptstadt München.

2 Vgl. Beschluss SV-Nr. 14-20 / V 04874 „Förderung von Bürgerschaftlichem Engagement; Stellungnahme der Landeshauptstadt München zum 3. Bericht des Fachbeirats Bürgerschaftliches Engagement

Deshalb wird dem Stadtrat das folgende Konzept vorgelegt. Es wurde mit dem Sozialreferat erarbeitet und mit dem Personal- und Organisationsreferat abgestimmt.

Die Hinweise des Fachbeirats Bürgerschaftliches Engagement in München wurden berücksichtigt:

1. Selbstverständnis

Gesellschaftliches Engagement von Unternehmen im Sinne von BE wird hier wie folgt verstanden:

„Unternehmen gestalten Gesellschaft nicht allein durch die Bereitstellung von Produkten, Waren oder Dienstleistungen, also durch ihr Kerngeschäft. Sie engagieren sich darüber hinaus bürgerschaftlich auf lokaler, regionaler, nationaler und auch internationaler Ebene. Für diese gesellschaftlichen Investitionen stellen Unternehmen Geld, Sachleistungen, Infrastruktur, Know-how und Zeit zur Verfügung – sei es für Sport und Freizeit, Erziehung und Bildung, Kommune und Gemeinwesen, Soziales und Gesundheit oder Entwicklungshilfe. Vielfach gehört unternehmerisches Bürgerengagement zu den traditionsreichen Selbstverständlichkeiten betrieblicher Wirklichkeit in Deutschland.

Die Erscheinungsformen dieses Engagements sind vielfältig – etwa im Hinblick auf Themen und Bereiche, Kooperationsformen, eingebrachte Ressourcen oder sozial-räumliche Bezüge. Unternehmen und Gesellschaft verbinden sich beispielsweise dort, wo Unternehmen Vereine oder Stiftungen gründen, Stadtquartiere beleben, Förderpreise ausschreiben, Krankenversorgung sichern oder das Bürgerschaftliche Engagement der Beschäftigten unterstützen. Dabei lernen sie andere und mitunter auch fremde Lebenswelten kennen, in denen sie die unterschiedlichsten Erfahrungen sammeln. Aus dieser Verbindung gehen oftmals Engagementimpulse und gesellschaftliche Innovationen hervor. Meistens handelt es sich nicht um große Gesellschaftsprojekte, die vielfach die mediale Aufmerksamkeit auf sich ziehen. Das Bürgerschaftliche Engagement von Unternehmen zeichnet sich durch eine Vielfalt überschaubarer und kleinerer Gemeinwesenprojekte häufig in Zusammenarbeit mit der Lebenswelt der Bürgergesellschaft aus. So engagiert sich ein sehr hoher Anteil der Unternehmen quer durch die Branchen und Größenklassen, indem vor allem die lokale Bürgergesellschaft und insbesondere das Vereinswesen in den Betriebsstandorten materiell unterstützt werden. Typisch dafür ist die Unterstützung von Projekten in Sport, Freizeit, Kultur und Kunst, angefangen vom Spenden des Trikotsatzes für die Jugendfußballmannschaft vor Ort über freiwillige Zuwendungen zugunsten regionaler Kulturfestivals bis hin zur kostenlosen Bereitstellung privater Exponate für Kunstausstellungen.“³

Unterschieden wird in den Bereichen des gesellschaftlichen Engagements von Unternehmen nach Corporate Volunteering und Corporate Giving. Diese treten sowohl einzeln als auch in Kombination auf.

³ Monitor Engagement Bürgerschaftliches Engagement von Unternehmen in Deutschland, Herausgeber: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend; AutorInnen: Prof. Dr. Sebastian Braun unter Mitarbeit von Carina Böttcher, Marcel Pillath, Doreen Reymann der Humboldt-Universität zu Berlin

Zu **Corporate Volunteering** zählen

- die Unterstützung des ehrenamtlichen Engagements der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
- das zur Verfügungstellen von Beschäftigten für gesellschaftliches Engagement
- Pro-Bono-Leistungen (kostenlose Dienste und das Bereitstellen von Dienstleistungen sowie
- Nutzungsüberlassungen von Betriebseinrichtungen, Geräten oder Räumen.

Zu **Corporate Giving** zählen

- Geld- und Sachspenden
- Durchführung von Spendenaktionen und Sammlungen sowie
- Stiftungsgründung bzw. -unterhaltung.

2. Zielsetzung

Mit diesem Konzept wird das Ziel verfolgt, die Rahmenbedingungen so zu gestalten, dass Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu bürgerschaftlichem Engagement motiviert werden, sie in ihrem Engagement unterstützt werden und das ehrenamtliche Engagement der Beschäftigten gewürdigt wird.

3. Zielgruppen

Mit diesem Konzept erreicht die Landeshauptstadt München als engagierte Arbeitgeberin intern alle Beschäftigte, vor allem:

- Nachwuchskräfte
- Führungskräfte
- Personen im (Vor-) Ruhestand
- Beschäftigte, die mit Engagierten zusammen arbeiten
- Beschäftigte, die sich bereits engagieren
- Beschäftigte, die sich für das BE bzw. ein konkretes Engagement interessieren.

Extern werden vor allem potentielle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (inkl. Nachwuchskräfte) als Zielgruppe gesehen.

4. Ist-Analyse

4.1 Allgemeine Ausgangssituation

Galt früher der Satz „Tue Gutes und sprich nicht darüber“ so hat sich dies gewandelt in den Satz „Mische dich ein, gestalte deinen Lebensraum mit und freue dich über das Geschaffte“.

Laut des bundesdeutschen Freiwilligensurveys aus dem Jahr 2014, der im Sommer 2016 veröffentlicht wurde, engagieren sich in Großstädten rund 39 % der dort lebenden Personen im Alter über 14 Jahren. Frühere Umfragen gingen nur von einem Engagement von 20 % aus. Diese deutliche Erhöhung des Bürgerschaftlichen Engagements (BE) hängt unter anderem mit einer Änderung der Methodik zusammen.

Die Bevölkerungsbefragung 2016, durchgeführt im Auftrag des Referats für Stadtplanung und Bauordnung besagt, dass sich in München 49 % der Bürgerinnen und Bürger im Zeitraum von September 2015 bis September 2016 engagierten. Bei gegenwärtig 35.000 Beschäftigten der Landeshauptstadt München sind dies – statistisch gesehen – rund 17.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Landeshauptstadt München, die grundsätzlich ehrenamtlich tätig sind.

In ihrem Leitbild⁴ hat sich die Landeshauptstadt München dem Gemeinwohl verpflichtet, fördert das Engagement ihrer Bürgerinnen und Bürger und sieht damit die Bürgerschaft als gestaltende Kraft. Aus dem im Leitbild enthaltenen Selbstverständnis der Beschäftigten der Landeshauptstadt München wird außerdem deutlich, dass bei der Stadtverwaltung unter anderem ein vertrauensvoller und partnerschaftlicher Umgang sowie Arbeitszufriedenheit gewünscht werden.

Bisher sieht die Landeshauptstadt München Bürgerschaftliches Engagement vor allem als etwas Externes an, das durch die Bürgerinnen und Bürger erfolgt. Die Landeshauptstadt München fördert das BE ihrer Bürgerinnen und Bürger seit Jahren umfassend, sei es finanziell oder durch Betreiben von Öffentlichkeitsarbeit, das Werben um neue Freiwillige und das zur Verfügungstellen von Räumlichkeiten und technischer Ausstattung sowie Dienstleistungen (z.B. Grundpflege bei städtischen Grünflächen, Schulungen von Kleingartenvereinen, Druck von Broschüren). Über die Entwicklung dieser Förderung wird dem Stadtrat kontinuierlich alle drei Jahre berichtet⁵.

Für eine verbesserte Zufriedenheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit ihrem Arbeitsplatz und auch für eine verbesserte Verbundenheit mit der Landeshauptstadt München als Arbeitgeberin ist es wichtig, auch das BE der Beschäftigten anzuerkennen, zu unterstützen und diese dazu zu motivieren. Damit zeigt sich die Landeshauptstadt München als engagierte Arbeitgeberin, die das BE ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wertschätzt. Beispielsweise wird bei der Auswahl der Bewerberinnen bzw. Bewerber für eine ausgeschriebene Stelle ein besonderes Augenmerk auf BE gelegt, wenn für die Tätigkeiten der ausgeschriebenen Stelle die durch BE erworbenen Erfahrungen und Kompetenzen erforderlich sind.

4 Vgl. Leitbild der Landeshauptstadt München (https://www.muenchen.de/rathaus/Stadtpolitik/Leitbild_Stadtverwaltung.html)

5 Vgl. Beschluss, SV-Nr. 14-20 / V 01055 Förderung von Bürgerschaftlichem Engagement; Sachstandsbericht 2014

Die Beschäftigten der Stadtverwaltung werden jedoch in der Funktion als bürgerschaftlich Engagierte noch nicht bewusst wahrgenommen, unterstützt und anerkannt. Für das BE der eigenen Beschäftigten existieren momentan noch Förderlücken, die in der im Jahr 2012 durchgeführten und 2013 dem Stadtrat vorgestellten Studie von Orglab wie folgt beschrieben werden⁶: „Es fehlen Formen der Anerkennung für das Engagement von Mitarbeitern/-innen als Beitrag zum Funktionieren der Stadtgesellschaft und ein klares Bekenntnis zum Corporate Volunteering wie in anderen Großstädten – zumal die LHM Unternehmensengagement fördert. Bisher versteht die LHM Bürgerschaftliches Engagement als etwas ausschließlich Externes.“

4.2 Öffentlichkeitsarbeit

Sichtbarmachen von Bürgerschaftlichem Engagement der Beschäftigten motiviert andere und macht deutlich, dass der LHM das BE ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wichtig ist. Beispielsweise stellt das Kreisverwaltungsreferat das Engagement von Beschäftigten bei der freiwilligen Feuerwehr bzw. den Rettungsschwimmern im Intranet vor⁷.

Dies darf keine einmalige Aktion sein, vielmehr ist hier Kontinuität gefragt, um Wirkung erzeugen zu können. Dafür ist es notwendig, in allen Referaten vom Engagement der Beschäftigten zu wissen und die Bereitschaft zu erhalten, dass darüber im Intranet und Internet sowie in den Mitarbeiterzeitungen berichtet wird.

Häufig fehlen bisher ausführliche und leicht zugängliche Informationen, wie sich Beschäftigte der LHM ehrenamtlich engagieren können und was dabei zu beachten ist.

4.3 Qualifizierung

Wissenschaftlich anerkannt ist, dass durch Bürgerschaftliches Engagement Sozialkompetenzen vertieft werden können. Deshalb wurde im Jahr 1998 das Programm „switch-die andere Seite“ für Führungskräfte bei der Landeshauptstadt München eingeführt. Über sechs Jahre hinweg konnten die Teilnehmerinnen und Teilnehmer aus Unternehmen und der Landeshauptstadt München eine Woche in einer gemeinnützigen Organisation mitarbeiten. Das Erlebte wurde anschließend gemeinsam dahingehend bearbeitet, welche Verhaltensänderungen sich für die Führungskräfte im Arbeitsalltag daraus ergeben. Nach drei Monaten wurden sie dann zur Umsetzung befragt. Aufgrund anderer Priorisierungen im Bereich der Personalentwicklung des Sozialreferats wurde das Programm eingestellt.

Heute erhalten Führungskräfte im Rahmen der Führungskräftefortbildung F021 die Möglichkeit, ein soziales Projekt zu organisieren und durchzuführen, um so eine bessere Verzahnung zwischen Theorie und Praxis zu erreichen.

6 Vgl. Beschluss SV-Nr. 08-14 / V 12249 „Förderung von Bürgerschaftlichem Engagement (BE):

- Die Förderung in den Referaten;
- die Ergebnisse der wissenschaftlichen Studie;
- das Handlungskonzept für die Landeshauptstadt München.

7 http://wiki01.muenchen.de/Engagement/index.php/Good_Practice

Im BE-Wiki im Intranet der LHM gibt es eine Übersicht über Qualifizierungen externer Anbieterinnen und Anbieter (z. B. des Landesnetzwerks Bürgerschaftliches Engagement Bayern zum Thema „Projekte erfolgreich managen“) sowie Angebote im Rahmen des städtischen Fortbildungsprogramms, die sich für die Zusammenarbeit mit Engagierten gut eignen (z. B. Grundlagenseminar - Einführung in die Kommunikation).

Das Sozialreferat bietet für seine Engagierten, die direkt für dortige Aufgabenstellungen tätig sind, Fortbildungen zu den Themen „Aufsichtspflicht, Versicherungsschutz und Datenschutz“ an.

Zu prüfen ist jedoch eine qualitative Verbesserung der bestehenden Angebote und gegebenenfalls die Öffnung von Fortbildungen auch für Beschäftigte, die diese Angebote für ihr ehrenamtliches Engagement wahrnehmen möchten.

4.4 Ermöglichen von Bürgerschaftlichem Engagement der Beschäftigten während der Arbeitszeit

Gesetzlich vorgeschrieben ist eine Freistellung für ehrenamtliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Freiwilligen Feuerwehr für die Teilnahme an Einsätzen, Ausbildungsveranstaltungen und am Bereitschaftsdienst unter Fortzahlung ihres Entgelts (vgl. Art. 9 Bayer. Feuerwehrgesetz) sowie für ehrenamtliche Hilfskräfte des Technischen Hilfswerks (vgl. § 3 THW-Gesetz).

Die Landeshauptstadt München behandelt aber von sich aus und über ihre gesetzlichen bzw. tarifvertraglichen Verpflichtungen hinaus alle Beschäftigten, die sich im Bevölkerungsschutz engagieren, gleich. Das ist ein Teil der Arbeitgebermarke und soll die Identifikation mit der Arbeitgeberin stärken. Beschäftigte können sich ohne Angst um ihren Arbeitsplatz im Bevölkerungsschutz engagieren und werden dafür im erforderlichen Umfang freigestellt. Dadurch wird nicht nur der Einsatz der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter anerkannt, es werden auch ihre besonderen Talente gefördert und ihre Motivation erhalten. Für diese jahrzehntelange Unterstützung wurde die LHM im Jahr 2016 mit dem 2. Preis im Bereich „Unterstützung des Ehrenamts“ des Förderpreises „Helfende Hand“ des Bundesministeriums des Innern ausgezeichnet (vgl. auch Stellungnahme des POR, Seiten 12ff. dieser Beschlussvorlage).

Das ehrenamtliche Engagement bei Wahlen und im Schöffendienst führt zu Freizeitausgleich bzw. Freistellungen einschließlich Auslagenersatz.

Darüber hinaus ist die Landeshauptstadt München alle zwei Jahre Mitveranstalterin der Aktion „Marktplatz Gute Geschäfte“. Hier begegnen sich Unternehmen und gemeinnützige Organisationen, um gemeinsame Ein-Tages-Projekte für einen guten Zweck und eine bestimmte Zielgruppe zu vereinbaren.

Auch die LHM nimmt als Arbeitgeberin, vertreten durch das Direktorium, an dieser Veranstaltung teil. Das bedeutet, dass sich städtische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in gemeinnützigen Organisationen und Einrichtungen für ein Projekt einen Tag im Rahmen ihrer Arbeitszeit engagieren können. Im Jahr 2015 nahmen 30 Beschäftigte der Landeshauptstadt München teil und bauten z.B. eine überdachte Gemeinschafts-

terrasse, halfen bei einem Benefizlauf für den Abenteuerspielplatz Neuhausen bzw. kümmerten sich um den Garten in einem Blindenheim.

In diesem Jahr beteiligen sich daran 33 Beschäftigte.

Bezahlte Freistellungen für Qualifizierungsmaßnahmen, die Beschäftigte im Rahmen ihres privaten BEs wahrnehmen möchten, sind gegenwärtig Einzelfallentscheidungen, die in der Zuständigkeit der jeweiligen Dienststelle liegen.

Das POR gab am 3.6.2016 eine Mitarbeiterinformation zum Thema Freistellungen heraus.

Eine leicht erreichbare Intranetseite, in der Informationen zu diesem Thema zu finden sind, gibt es derzeit jedoch noch nicht.

4.5 Unterstützung

Informationen rund um das Thema Bürgerschaftliches Engagement können die Beschäftigten im BE-Wiki erhalten (z. B. zum Thema Führungszeugnis, Versicherungsschutz, Auslagenersatz)⁸. Der Vorteil ist, dass alle Beschäftigten die Möglichkeit haben, aktiv daran mitzuwirken, d. h. sie können Wissenswertes einstellen und Informationen aktualisieren bzw. ergänzen.

Beratung bieten die BE-Beauftragten in den Referaten und die gesamtstädtische Koordinierungsstelle im Direktorium. Sie sind auch im BE-Wiki aufgelistet.

Suchen Beschäftigte nach Engagementmöglichkeiten, so können sie über die vom Direktorium gepflegte Seite „Engagiert leben“ im München-Portal Organisationen finden,

- die sie dazu beraten und vermitteln,
- die mit Engagierten zusammenarbeiten.

Diese Seite ist auch über das BE-Wiki zu erreichen: <http://wiki01.muenchen.de/Engagement/index.php/Hauptseite>.

Aufgrund der aktuellen Gestaltung des Intranets sind die Informationen zum Thema Bürgerschaftliches Engagement noch nicht auf Anhieb sichtbar. Dadurch wird das aktive Mitgestalten beispielsweise des BE-Wiki durch die Beschäftigten erschwert.

4.6 Wertschätzung des Bürgerschaftlichen Engagements von Beschäftigten

Anerkennung kann erzielt werden durch eine positive Haltung zum BE der Beschäftigten sowie durch Öffentlichkeitsarbeit und Sichtbarmachen von Aktivitäten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (vgl. Ziffer 4.2). Darüber hinaus besteht die Möglichkeit, Beschäftigte für die Auszeichnung „München dankt!“ vorzuschlagen, wenn sie sich mehr als 80 Stunden pro Jahr beispielhaft ehrenamtlich engagieren.

Bisher sind nur wenige Personen bekannt, die bei der Stadt München beschäftigt sind und „München dankt!“ erhielten.

5. Optimierungsmöglichkeiten

Wie soeben dargestellt, hält die Stadtverwaltung förderliche Rahmenbedingungen zur Motivation und zur tatsächlichen Übernahme des BEs der Bürgerinnen und Bürger sowie für die Beschäftigten der Landeshauptstadt München grundsätzlich vor.

Es bestehen jedoch Optimierungsmöglichkeiten. Die folgenden Konkretisierungen der unter Ziffer 2 beschriebenen Zielsetzung bilden dabei die Basis für die auf den nächsten Seiten dargestellten Verbesserungsvorschläge:

- Bürgerschaftliches Engagement für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wird gezielt und kontinuierlich unterstützt und ermöglicht.
- Die Rahmenbedingungen und die konkrete Unterstützung durch die Landeshauptstadt München als Arbeitgeberin sind den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bekannt.
- Die in dem jeweiligen Engagement vertieften Sozialkompetenzen (Softskills) der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben positive Auswirkungen auf den eigenen Arbeitsbereich bei der Landeshauptstadt München.
- Das BE der Beschäftigten wird von der Arbeitgeberin geschätzt, gefördert und anerkannt. Dazu zählt die Etablierung einer wertschätzenden Haltung auf allen Ebenen der Stadtverwaltung für das BE der Beschäftigten ebenso wie das Sichtbarmachen von Bürgerschaftlichem Engagement der Beschäftigten.
- Mit der öffentlichen, positiven Wirkung (Image) als engagierte Stadtverwaltung wird die Landeshauptstadt München als attraktive Arbeitgeberin wahrgenommen, insbesondere bei potentiellen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern. Beispielhaft dafür ist die Berücksichtigung des BEs, unter anderem bei Neueinstellungen im Rahmen der gesetzlichen Möglichkeiten.

Konkret werden deshalb folgende Maßnahmen vorgeschlagen:

5.1 Verbesserte interne und externe Öffentlichkeitsarbeit

Wie unter Ziffer 4.2 dargestellt, bewirkt das Bekanntmachen konkreter Beispiele von engagierten Beschäftigten, dass die Landeshauptstadt München in ihrer positiven Haltung zum Bürgerschaftlichen Engagement wahrgenommen wird.

Außerdem werden dadurch andere Beschäftigte ermuntert, sich ebenfalls ehrenamtlich zu betätigen. Beschäftigte, die bürgerschaftlich engagiert sind, erkennen eine offensive Informationspolitik als Wertschätzung ihres Engagements an.

Personen, die sich für eine Arbeitsstelle bei der LHM interessieren, achten auch darauf, wie die LHM als Arbeitgeberin die Bedeutung von BE „vertont“.

Öffentlichkeitsarbeit nach innen und außen ist deshalb ein wichtiges und unterstützendes Instrument, um die Bedeutung von BE sichtbar zu machen.

Es werden deshalb in diesem Bereich folgende Maßnahmen vorgeschlagen:

- Weiterentwicklung der vom Direktorium gepflegten Intranetplattform (Wissenstransfer, z. B. zu Freistellungsmöglichkeiten, Versicherungsschutz; Ansprechpersonen, Unterstützungsangebote der Landeshauptstadt München, kolle-giale Beratung) unter Berücksichtigung des vorgesehenen neuen Intranetauftritts bei der LHM;
- Information zu BE-Möglichkeiten im Rahmen einer Fortbildung für Beschäftigte vor dem Ruhestand, um zu BE zu motivieren;
- Vorstellung der unterschiedlichen Engagements der Beschäftigten im Intranet und Internet (Best Practice-Beispiele) des Direktoriums und der Referate sowie ggf. Suche nach Mitstreiterinnen und Mitstreitern für das eigene Projekt:
 - für BE außerhalb der Landeshauptstadt München
 - für BE-Projekte innerhalb der Landeshauptstadt München.
- Die Landeshauptstadt München bietet im Intranet Raum zur Entwicklung von Pro-jekten durch Beschäftigte.
- Die Referate sollen engagierte Beschäftigte ermutigen, über ihr jeweiliges Enga-gement in den Mitarbeiterzeitungen bzw. im Intranet zu berichten.

5.2 Qualifizierungsangebote überprüfen

Durch BE werden die Sozialkompetenzen vertieft. Dies zeigte sich bereits vor vielen Jahren im Projekt „switch-die andere Seite“ (vgl. Ziffer 4.3). Außerdem erhöht die Auseinandersetzung mit theoretischen und praktischen Inhalten die Kompetenz und die Zufriedenheit im Bürgerschaftlichen Engagement wie auch in der hauptberuflichen Tätigkeit. Engagierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können mit dem erlangten Wissen und den hinzugewonnenen Fähigkeiten die Stadtgesellschaft noch lohnender mitgestalten.

Es werden deshalb folgende Maßnahmen in diesem Bereich vorgeschlagen:

- Prüfung, inwiefern das Modul „Projektarbeit soziales Engagement“ im Rahmen der Führungskräfte-schulung im Sinne einer verbesserten Verzahnung zwischen Theorie und Praxis qualitativ weiterentwickelt werden kann;
- Prüfung, inwiefern die BE-Schulungen des Sozialreferats für interessierte Be-schäftigte (wahrzunehmen in der Freizeit) geöffnet werden können;
- Information über externe Fortbildungen zum Thema „Freiwilligenmanagement“ für Beschäftigte, die mit Engagierten zusammenarbeiten;
- Prüfung, inwiefern Fortbildungen aus dem Fortbildungsprogramm der LHM geöff-net werden können für ehrenamtlich tätige Beschäftigte der LHM, wenn sie diese für ihr BE benötigen.

5.3 Wertschätzung des BE von Beschäftigten durch die LH München erhöhen

Bürgerschaftliches Engagement braucht Wertschätzung (vgl. Ziffer 4.6). Hierzu gehört neben der durch das Direktorium ausgereichten Auszeichnung „München dankt!“ auch ein sensibler und empathischer Umgang in allen Referaten mit den Beschäftigten, die sich bürgerschaftlich engagieren (wollen).

Die Würdigung des BE von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zeigt sich darüber hinaus auch darin, wie die Arbeitgeberin diese Aktivitäten unterstützt.

Einmal jährlich sollte das Direktorium deshalb interessierten Beschäftigten in einer Informationsveranstaltung kompakt vermitteln, warum und wie die LHM Bürgerschaftliches Engagement fördert, unterstützt und anerkennt.

Außerdem sollte über die Anerkennungsform „München dankt!“ im Intranet kontinuierlich (ein- bis zweimal jährlich) informiert werden. Dabei sollte u. a. auf den Workshop zur Antragstellung von „München dankt!“ hingewiesen werden. Auch Beschäftigte sollten so die Möglichkeit erhalten, für ihr vorbildhaftes bürgerschaftliches Engagement mit „München dankt!“ in würdigem Rahmen ausgezeichnet zu werden. Dieses beispielhafte bürgerschaftliche Engagement sollte, soweit die Engagierten damit einverstanden sind, im Intranet veröffentlicht werden.

Darüber hinaus wird über die Anerkennung „München dankt!“ im Rahmen des allgemeinen Sachstandsberichts zur Förderung von Bürgerschaftlichem Engagement innerhalb der Stadtverwaltung informiert, der dem Stadtrat voraussichtlich im Februar 2018 vorgelegt wird. Weitere Anerkennungsmöglichkeiten werden Inhalt einer Beschlussvorlage zum Stadtratsantrag der ÖDP vom 03. Mai 2017 „Ehrenamtliche und ihr Engagement angemessen würdigen!“ (Antrags-Nr. 14-20 / A 03066) sein. Aufgrund personellen Engpasses wird sie voraussichtlich erst im Frühjahr 2018 dem Stadtrat zur Genehmigung vorgelegt werden können.

Über die umgesetzten Maßnahmen des vorgelegten Konzepts wird das Direktorium gemeinsam mit dem Personal- und Organisationsreferat im Rahmen seiner Berichterstattung an den Stadtrat zur Förderung von BE informieren.

6. Weitere von Direktorium und Sozialreferat vorgeschlagene Maßnahmen:

Das Direktorium und das Sozialreferat legten dem Personal- und Organisationsreferat folgende weitere Vorschläge für Maßnahmen vor, die von dort nicht als umsetzbar angesehen werden:

1. Entwicklung eines Textbausteins zu BE in Stellenausschreibungen als Zeichen, dass die Landeshauptstadt München engagierte Beschäftigte wertschätzt.
2. Einführung einer Führungskräfte-Fortbildung „Engagement wecken und Beschäftigte motivieren - warum ist BE wichtig?“ (vgl. Stadtverwaltung Essen)
3. Einführung von Projektarbeit innerhalb von Ausbildungen mit der Methodik „Lernen durch Engagement“
4. Genehmigung von acht Stunden Fortbildung pro Jahr als Arbeitszeit oder Sonderurlaub für alle Beschäftigten, wenn diese für das private BE der Beschäftigten wichtig ist. (Zeitungsumfang kann gestückelt werden).

5. Öffnung von Fortbildungen aus dem Fortbildungsprogramm der LHM für bürgerschaftlich engagierte Bürgerinnen und Bürger, die sich im Auftrag und im Namen der LHM engagieren
6. Beschäftigte der Landeshauptstadt München schenken gemeinwohlorientierten Organisationen (Arbeits-)Zeit für kostenfreie Fachberatungen.
7. Kindertag einmal jährlich in **allen** Referaten (analog des Kindertags im Sozialreferat, im POR und im KVR).
8. Die Landeshauptstadt München ermöglicht allen Beschäftigten acht Stunden pro Jahr Bürgerschaftliches Engagement innerhalb der Arbeitszeit (z. B. im Rahmen des Konzepts „Marktplatz-Gute Geschäfte“) (Zeitumfang kann gestückelt werden).
9. Es wird der „Glückspennig“ als Angebotsform von BE eingeführt und diese dem allgemeinen Spendenkonto des Sozialreferats zugeführt (Restbeträge (Centbeträge) vom Netto-Gehalt werden gespendet, max. 11,88 Euro, min. 0,12 Euro pro Jahr und pro Person)
10. Erweiterung von Freistellungsmöglichkeiten im Rahmen der rechtlichen Möglichkeiten
11. Ermöglichen von persönlicher Beratung zu Fragen von BE für Beschäftigte innerhalb der Arbeitszeit (Engagementmöglichkeiten, Versicherung, Aufwandsentschädigung etc.)
12. Ermöglichung von stundenweiser Kinderbetreuung über „Münchner Kindl“, wenn diese für das BE der Beschäftigten dringend notwendig ist (Notfallbetreuung).

Diese Vorschläge konnten jedoch nicht in das vorgelegte Konzept einfließen, da das Personal- und Organisationsreferat diese als nicht umsetzbar ansieht.

Zu den von Direktorium und Sozialreferat vorgelegten Ideen und Vorschlägen, die nur teilweise in das Konzept einfließen konnten, vertritt das Personal- und Organisationsreferat folgende Ansicht:

„Für das Personal- und Organisationsreferat hat bürgerschaftliches Engagement einen hohen Stellenwert. Ehrenamtliche Tätigkeiten sind für eine funktionierende (Stadt-)Gesellschaft von kaum zu überschätzender Bedeutung. Daher wird Bürgerschaftliches Engagement der Beschäftigten nicht nur ausdrücklich begrüßt, sondern in dem der Landeshauptstadt München als Arbeitgeberin und Dienstherrin gesetzten Rahmen tatkräftig gefördert. Dass dies auch außerhalb der Stadt wahrgenommen wird, zeigt die Verleihung des Förderpreises „Helfende Hand“ durch den Bundesinnenminister, der die LH München am 28.11.2016 auf Vorschlag eines städtischen Beschäftigten für ihren pragmatischen und unbürokratischen Umgang bei der Unterstützung der vielen ehrenamtlichen Einsätze im Bevölkerungsschutz und bei der Betreuung von Flüchtlingen ausgezeichnet hat.

Anders als der freien Wirtschaft sind der Landeshauptstadt München in ihrer Eigenschaft als Dienstherrin und öffentlicher Arbeitgeberin hinsichtlich der Zulassung ehrenamtlicher Tätigkeiten durch gesetzliche und tarifliche Regelungen Grenzen gesetzt, soweit diese während der Arbeitszeit als bezahlte Freistellungen ermöglicht werden sollen und sich die ehrenamtlichen Tätigkeiten nicht aus einer kommunalen Aufgabe

ergeben. Inwieweit ehrenamtliche Tätigkeiten ausnahmsweise zur Dienstaufgabe erklärt werden können, ist im jeweiligen Einzelfall an den bestehenden Vorschriften zu prüfen. Hierbei ist auch zu berücksichtigen, dass öffentliche Arbeitgeber von ihrer Aufgabenstellung bereits dem Gemeinwohl verpflichtet sind und bezahlte Arbeits- und Dienstverhältnisse öffentlicher Arbeitgeber per definitionem der Erfüllung von Aufgaben dienen, die unmittelbar der Gesellschaft zugute kommen.

Das Bayerische Staatsministerium der Finanzen, für Landesentwicklung und Heimat hat hierzu erst kürzlich mit Schreiben vom 21.03.2017 den Rahmen beschrieben, in dem sich die Entschädigung ehrenamtlicher Tätigkeiten bewegen muss:

„[...] Bei jeder bezahlten Freistellung ist zu berücksichtigen, dass diese die Personalnebenkosten erhöht und damit zu Lasten der Steuerzahler geht. Die Dienstbefreiungsregelungen des öffentlichen Dienstes müssen sich auch immer an privatwirtschaftlichen Standards messen lassen. Die Tarifverträge im Bereich der privaten Wirtschaft enthalten weit überwiegend keine Vereinbarungen über bezahlte Arbeitsbefreiungen für ehrenamtliche Zwecke. Arbeitnehmer können zur Wahrnehmung ehrenamtlicher Tätigkeiten in der Regel nur zu Lasten ihres Arbeitszeitkontos von der Arbeit befreit werden, wenn es die betrieblichen Verhältnisse zulassen. In vielen Bereichen sind Bürgerinnen und Bürger ehrenamtlich aktiv, die in der Privatwirtschaft tätig oder selbstständig sind und denen seitens der Arbeitgeber keine bezahlten Freistellungen gewährt werden bzw. deren möglicher Verdienstaussfall zu ihren eigenen Lasten geht. [...]“.

Somit ist es beispielsweise nicht möglich, allen Beschäftigten pauschal acht Stunden Fortbildungen pro Jahr als bezahlte Arbeitszeit oder bezahlten Sonderurlaub zu gewähren oder sich innerhalb der bezahlten Arbeitszeit beraten zu lassen, wenn dies für bürgerschaftliches Engagement im privaten Bereich nützlich ist. Auch das „Schenken von (bezahlter) Arbeitszeit“ an gemeinwohlorientierte Organisationen oder das angeordnete Öffnen von Fortbildungsangeboten der LHM für Bürgerinnen und Bürger, ist nur dort möglich, wo dies von der kommunalen Aufgabe abgedeckt wäre. Inwieweit dies der Fall wäre, stellt jedoch keine personalrechtliche Fragestellung dar, die durch das Personal- und Organisationsreferat zu beantworten wäre.

Ebenso wenig kann bürgerschaftliches Engagement ein privilegierendes Kriterium im Rahmen einer Bewerberinnen- und Bewerberauswahl sein, wenn die dort behauptete oder erworbene Fähigkeit nicht ausdrücklich in der Ausschreibung gefordert ist. Eine gleichwohl erfolgte Anerkennung gefährdet das Ergebnis eines Ausschreibungsverfahrens und öffnet Konkurrentenklagen Tür und Tor.

Unabhängig von den rechtlichen Gegebenheiten führen weitere Arbeitsbefreiungen zur Förderung des bürgerschaftlichen Engagements zu zusätzlichen Abwesenheiten der Beschäftigten in nicht unbeachtlichem Umfang und erschweren damit letztlich die Erfüllung der originären städtischen Aufgaben. Die stetige Ausweitung des Umfangs kommunaler Aufgaben in einer boomenden Stadt verschärft die schon heute bestehende Problematik, qualifiziertes Personal in ausreichender Zahl zu gewinnen. Das POR ist hier verpflichtet, die Priorität bei der Erfüllung originärer städtischer Aufgaben zu setzen und schon aus diesem Grunde weitere Freistellungsmöglichkeiten kritisch zu sehen.

Nur der Vollständigkeit halber sei noch darauf hingewiesen, dass Leistungen über die bestehenden tarifvertraglichen Regelungen hinaus regelmäßig der Genehmigung des Kommunalen Arbeitgeberverbandes Bayern e.V. bedürfen. Auch für den Beamtenbereich bestehen für sonstige Leistungen gesetzliche Beschränkungen (Art. 91, 101 BayBesG). Ich sehe nicht, mit welcher konsistenten Argumentation die Landeshauptstadt München gegenüber dem KAV Bayern e.V. wegen des dargestellten Personalmangels z.B. weitere bezahlte Arbeitsbefreiungen zu den rechtlich nicht geregelten ehrenamtlichen Beschäftigungen beantragen könnte.

Ich bitte daher um Ihr Verständnis, dass seitens des Personal- und Organisationsreferates keine Maßnahmen mitgetragen werden können, die städtischen Beschäftigten über die bestehenden Rechtsvorschriften hinaus nicht vorgesehene Leistungen oder Privilegierungen einräumen.“

Das in der Stellungnahme des Personal- und Organisationsreferats zitierte Schreiben des Bayerischen Staatsministeriums der Finanzen, für Landesentwicklung und Heimat (vgl. Seite 13 oben) geht nach Auffassung des Direktoriums an der eigentlichen Problematik vorbei. Deshalb wird vorgeschlagen, dass sich der Oberbürgermeister an den Staatsminister für Finanzen, für Landesentwicklung und Heimat wendet, um die derzeit nicht ausreichenden Rahmenbedingungen zur Freistellung für bürgerschaftliches Engagement darzulegen und Verbesserungen zu erzielen.

7. Kosten

Die Umsetzung der vorgeschlagenen Maßnahmen kann mit internem Personal im Rahmen der jeweiligen Aufgabenstellung erfolgen.

Der Landeshauptstadt München entstehen interne Kosten für

- eventuelle Fortbildungsmaßnahmen
- Öffentlichkeitsarbeit.

Anhörung des Bezirksausschusses

In dieser Beratungsangelegenheit ist die Anhörung des Bezirksausschusses nicht vorgesehen (vgl. Anlage 1 der BA-Satzung).

Dem Verwaltungsbeirat der HA I, "Steuerung und Information", Herrn Stadtrat Johann Altmann, der Stadtkämmerei, dem Personal- und Organisationsreferat, dem Sozialreferat und der Gleichstellungsstelle für Frauen ist ein Abdruck der Sitzungsvorlage zugeleitet worden.

II. Antrag des Referenten

1. Das Konzept wird zur Kenntnis genommen.
2. Das Direktorium wird beauftragt, gemeinsam mit dem Personal- und Organisationsreferat die in Ziffer 5 vorgeschlagenen Maßnahmen zu prüfen bzw. umzusetzen.
3. Der Oberbürgermeister wird beauftragt, mit dem Staatsminister für Finanzen, für Landesentwicklung und Heimat in Kontakt zu treten, um eine Verbesserung der Rahmenbedingungen zu Freistellungen für Bürgerschaftliches Engagement zu erzielen.
4. Das Direktorium wird beauftragt, gemeinsam mit dem Personal- und Organisationsreferat die Umsetzung der Maßnahmen zu evaluieren und dem Stadtrat darüber im Rahmen der Berichterstattung über die Förderung von BE bei der LHM zu informieren.
5. Dieser Beschluss unterliegt nicht der Beschlussvollzugskontrolle.

III. Beschluss

nach Antrag.

Die endgültige Beschlussfassung über den Beratungsgegenstand obliegt der Vollversammlung des Stadtrates.

Der Stadtrat der Landeshauptstadt München

Der / Die Vorsitzende

Der Referent

Bürgermeister/-in
ea. Stadtrat / ea. Stadträtin

Dieter Reiter
Oberbürgermeister

IV. Abdruck von I. mit III.

über die Stadtratsprotokolle

an das Direktorium - Dokumentationsstelle

an die Stadtkämmerei

an das Revisionsamt

z. K.

V. Wv. Direktorium HA 1, Zentrale Verwaltungsangelegenheiten

1. Die Übereinstimmung vorstehenden Abdrucks mit der beglaubigten Zweitschrift wird bestätigt.

2. **An das Personal- und Organisationsreferat**

An das Sozialreferat

z. K.

Am