



**Beobachtungsstelle für
gesellschaftspolitische
Entwicklungen in Europa**

Bürgerschaftliches Engagement und Corporate Volunteering – Freistellungspolitiken für Arbeitnehmer/innen im europäischen Vergleich

**Annette Angermann (BEO) /
Dominik Enste (IW Köln)**

Oktober 2013



**Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend**



**Deutscher Verein
für öffentliche
und private Fürsorge e.V.**



IMPRESSUM

Herausgeber:

Deutscher Verein für öffentliche und private Fürsorge e.V.
Michaelkirchstraße 17/18
D-10179 Berlin
Tel.: +49 30-62980-0
Fax: +49 30-62980-140
Internet: <http://www.deutscher-verein.de>

Diese Publikation ist eine Veröffentlichung der „Beobachtungsstelle für gesellschaftspolitische Entwicklungen in Europa“ mit Förderung durch das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ).

Sie wird kostenlos abgegeben und ist nicht für den Verkauf bestimmt. Die Publikation gibt nicht ohne Weiteres die Auffassung der Bundesregierung wieder. Die Verantwortung für den Inhalt obliegt dem Herausgeber bzw. dem/der jeweiligen Autor/in.

Alle Rechte vorbehalten. Abdruck oder vergleichbare Verwendung ist auch in Auszügen nur mit vorheriger schriftlicher Genehmigung gestattet.

Die Beobachtungsstelle ist ein Projekt, das aus Mitteln des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ), D-11018 Berlin, gefördert wird.

Die Website der Beobachtungsstelle: <http://www.beobachtungsstelle-gesellschaftspolitik.eu>.

Träger der Beobachtungsstelle:

Deutscher Verein für öffentliche und private Fürsorge e.V.
Michaelkirchstraße 17/18
D-10179 Berlin
Tel.: +49 30-62980-0
Fax: +49 30-62980-140
Internet: <http://www.deutscher-verein.de>
Institut für Sozialarbeit und Sozialpädagogik e.V.
Hausanschrift: Zeilweg 42, D-60439 Frankfurt a. M.
Postanschrift: Postfach 50 01 51, D-60391 Frankfurt a. M.
Tel.: +49 (0)69 - 95 78 9-0
Fax: +49 (0)69 - 95 789 190
Internet: <http://www.iss-ffm.de>

Autor/innen

Annette Angermann (angermann@deutscher-verein.de)
Dominik Enste (enste@iwkoeln.de)

Graphische Gestaltung:

www.avitamin.de

Auflage:

Diese Veröffentlichung ist nur als PDF unter <http://www.beobachtungsstelle-gesellschaftspolitik.eu> verfügbar.

Erscheinungsdatum: Oktober 2013

Erscheinungsort: Berlin

Inhalt

1	Bürgerschaftliches Engagement und Coporate Volunteering in Europa.....	2
2	Der Spagat zwischen Freiwilligkeit und Förderung des Engagements.....	3
3	Bürgerschaftliches Engagement von Unternehmen in Deutschland	4
3.1	Allgemeine Fakten zur Mitverantwortung von Unternehmen.....	4
3.2	Corporate Volunteering – Freistellung von Mitarbeiter/innen	5
4	Freistellungspolitiken im europäischen Vergleich	8
5	Fazit und Ausblick – Freistellungspolitiken in Europa	11
6	Literatur.....	12

1 Bürgerschaftliches Engagement und Corporate Volunteering in Europa

In den vergangenen Jahren beschäftigten sich verschiedene Akteure auf nationaler und europäischer Ebene mit dem Engagement von Unternehmen. Die zunehmenden Diskussionen über geteilte Verantwortlichkeiten bzw. Mitverantwortung in der Gesellschaft durch bürgerschaftliches Engagement bilden sich beispielsweise im Ersten Engagementbericht (Deutscher Bundestag 2012) ab, der im Jahr 2012 veröffentlicht wurde und schwerpunktmäßig das Engagement von Unternehmen behandelt. Anknüpfungspunkte auf europäischer Ebene finden sich unter anderem in Initiativen der Europäischen Kommission, die z.B. das Engagementverhalten in den EU-Mitgliedsstaaten untersuchen ließ und im Jahr 2010 die dazugehörige Studie „Volunteering in the European Union“ veröffentlichte (GHK 2010a, GHK 2010b). Die Studie hebt hervor, dass der Beschäftigungsstatus der Menschen eine wichtige Rolle für ihr Engagement spielt; so sind in den meisten EU-Ländern Erwerbstätige die aktivsten Freiwilligen (GHK 2010b: 6). Und obwohl es in den meisten EU-Mitgliedsstaaten keine gesetzlichen Regelungen oder spezifische Förderprogramme für Unternehmen gibt, ermutigen Unternehmen ihre Beschäftigten sich zu engagieren, um so ihrer sozialen Verantwortung Rechnung zu tragen. Das Konzept bzw. die Idee des freiwilligen Engagements von Unternehmen, also dass die Unternehmen ihre Beschäftigten in ihrer Freiwilligkeit unterstützen, ist jedoch relativ neu (GHK 2010b: 12). Und auch wenn die Untersuchungen zeigen, dass diese Art der Unterstützung zunimmt, so könnten Anreize geschaffen werden, das Engagement der Unternehmen zu fördern und so auch Partnerschaften mit dem Freiwilligen- und Wohlfahrtssektor zu verbessern (GHK 2010b: 16). Zugleich sollte aber die Freiwilligkeit des Engagements der Unternehmen nicht durch Zwang oder Vorgaben zu stark eingeschränkt werden. Denn die in der Verhaltensökonomik vielfach beschriebenen Verdrängungseffekte von intrinsischer durch extrinsische Motivation könnten auch hier dazu führen, dass durch staatliche Eingriffe Freistellungen nicht mehr, sondern weniger häufig genutzt werden. Eine Übersicht über Beispiele guter Praxis von Freistellungspolitiken in Europa kann insofern hilfreich sein, solche Effekte zu vermeiden.

2 Der Spagat zwischen Freiwilligkeit und Förderung des Engagements

Das Spannungsfeld zwischen der Freiwilligkeit der einzelnen Arbeitnehmer/innen und der Förderung des Engagements von Unternehmen wird besonders in der Frage „Wie soll – wenn überhaupt – das Engagement gefördert werden?“ deutlich. Folgt man der Unternehmenslogik, so stößt man schnell auf die Aussage, die Mitarbeiter/innen seien das wichtigste Kapital des Unternehmens. In Zeiten des demografischen Wandels, dem Fachkräftemangel sowie einem allgemeinen Wertewandel gewinnt diese „unternehmerische Standardrhetorik“ zunehmend an Bedeutung und die Mitarbeiter/innen werden wirklich zur Kapitalanlage (PHINEO 2013: 3). Die Arbeitnehmenden möchten mehr als nur einen Arbeitsplatz, viele von ihnen möchten eine sinnstiftende Tätigkeit ausüben, die zudem mit ihrem Privatleben vereinbar ist. Hier werden die Rolle der Unternehmen und ihre gesellschaftliche Verantwortung deutlich. Viele Unternehmen begreifen sich als „aktiver und mitgestaltender Teil der Gesellschaft, der diese Rolle auch den eigenen Mitarbeitern zugesteht“, gleichzeitig werden jedoch auch die strategischen Möglichkeiten der Unterstützung des Engagements durch Unternehmen gesehen (PHINEO 2013: 7). Betrachtet man den möglichen Mehrwert für das Unternehmen sowie für die dort Beschäftigten, so lässt sich zusammenfassen, dass sich der Mehrwert für die Beschäftigten zumeist auf der persönlichen Ebene findet (Förderung sozialer Teilhabe und Persönlichkeitsbildung (inklusive Weiterbildungen u. ä.), Teamarbeit, Innovationsförderung), die jedoch positive Auswirkungen auf das Unternehmensklima haben können (ebd.: 8). Beim Unternehmen ist der Mehrwert neben der Übernahme gesellschaftlicher Verantwortung vor allem in einer größeren Reputation, einer höheren Attraktivität als Arbeitgeber, Wahrnehmung von Standortentwicklung, einer möglichen größeren Kundenorientierung oder auch der Erfüllung von Erwartungen im Rahmen von Corporate Social Responsibility zu nennen (ebd.). Wohingegen die Wirkung nach innen, also in den Betrieb hinein, auch förderlich hinsichtlich der Personalentwicklung, des „Teambuildings“ (innerbetriebliche Zusammenarbeit und Zusammenhalt), der Steigerung der Zufriedenheit und Motivation der Beschäftigten und damit einhergehend einer größeren Bindung der Beschäftigten an das Unternehmen sein kann (ebd.). Die letztgenannten Punkte können zudem Ausdruck einer unternehmenseigenen Kultur sein.

3 Bürgerschaftliches Engagement von Unternehmen in Deutschland

3.1 Allgemeine Fakten zur Mitverantwortung von Unternehmen

Ein Blick hinter die Kulissen der Unternehmen kann helfen, die Motive für und die Arten des gesellschaftlichen Engagements von den Unternehmen selber zu erfahren. Eine repräsentative Befragung von 4.400 Unternehmen für den Ersten Engagementbericht der Bundesregierung, liefert dafür eine in dieser Form einmalige Datengrundlage (Deutscher Bundestag 2012). Die Motive, welche die engagierten Unternehmen in Deutschland für ihr Engagement in der Gesellschaft genannt haben, zielen darauf, den Zusammenhalt der Gesellschaft zu fördern (rund 70 Prozent), sich für öffentliche Aufgaben einzusetzen (68 Prozent) und für den Ausgleich von Defiziten in der Gesellschaft Mitverantwortung zu übernehmen (57 Prozent). Immerhin knapp die Hälfte der Unternehmen (47,9 Prozent) ist bereit, diese Aufgaben selbst dann zu übernehmen, wenn andere Unternehmen vom eigenen Engagement profitieren, ohne selber aktiv zu werden und sich somit als Trittbrettfahrer verhalten. Fast 64 Prozent der deutschen Unternehmen engagieren sich; bei Unternehmen mit mehr als 500 Mitarbeiter/innen liegt die Engagementquote sogar bei 96 Prozent (Deutscher Bundestag 2012). Bürgerschaftliches Engagement von Unternehmen hat eine lange Tradition und wirkt in zahlreichen gesellschaftlichen Bereichen. Unternehmen engagieren sich für Bildung, Sport, Soziales, für Gesundheit oder Kunst und Kultur, für die Umwelt oder für die Einhaltung der Menschenrechte. Stark ausgeprägt ist das unternehmerische Engagement vor allem in Erziehung, Kindergarten und Schule (75 Prozent), Sport und Freizeit (68 Prozent) sowie Soziales und Integration (54 Prozent) (Deutscher Bundestag 2012).

Mindestens 11,2 Milliarden Euro lassen sich Unternehmen, vorsichtigen Schätzungen zufolge, ihr freiwilliges, über die gesetzlichen Vorgaben hinaus gehendes, gesellschaftliches Engagement jährlich kosten (Deutscher Bundestag 2012). Dabei sind finanzielle Zuwendungen mit 8,5 Milliarden Euro die wichtigste Form des Engagements. Rund die Hälfte der Unternehmen engagiert sich mit Sachspenden (1,5 Milliarden Euro). Die Kosten der unentgeltlichen Überlassung betrieblicher Infrastruktur belaufen sich auf 900 Millionen Euro. Noch wenig verbreitet ist die Freistellung von eigenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern für bürgerschaftliches Engagement. Umgerechnet entspricht der Zeiteinsatz deutschlandweit bisher einem Wert von rund 22 Millionen Euro. Aber rund drei Viertel der Großunternehmen (mit mehr als 500 Beschäftigten) und immerhin jedes zweite kleinere Unternehmen nutzen Frei- und Bereitstellungen schon heute als Instrument für bürgerschaftliches Engagement.

3.2 Corporate Volunteering – Freistellung von Mitarbeiter/innen

Was ist nun aber Corporate Volunteering (CV)? Es wird unterschiedlich definiert:

- „Freiwilliges Engagement der Beschäftigten“ (Braun / Backhaus-Maul 2010: 66),
- „Betriebliche Freiwilligenarbeit“ (Habisch 2003: 126)
- „Mitarbeiterengagement“ (Backhaus-Maul / Biedermann / Nährlich / Polterauer 2010: 214 f)
- „Employee Community Engagement“ (Boccalandro 2011: 39)
- „Employee Volunteering“ (Koch 2011: 27)
- „Employee Community Involvement“ (Braun / Backhaus-Maul 2010: 66)

Gemeint ist damit, dass die Arbeitnehmer/innen für ihr Engagement vom Arbeitgeber auch während der regulären Arbeitszeit freigestellt werden. Das Unternehmen unterstützt somit das persönliche Engagement der Beschäftigten, ordnet es aber nicht an (Hermanns / Thurm, 1999: 42). Da der Arbeitgeber dieses Engagement nicht fördern muss, sondern von seinen Mitarbeiter/innen das Nachholen der versäumten Arbeitszeit verlangen oder auf die Entgeltfortzahlung für diesen Zeitraum verzichten kann, gewährt das Unternehmen den Angestellten also einen Freiraum zur Ausübung des Engagements – zunächst einmal unter der Prämisse des Nacharbeitens oder des Lohnverzichts (vgl. Deutscher Bundestag 2012: 355ff.) In der Regel wird das Nacharbeiten der versäumten Arbeitszeit von den Arbeitgebern aber nicht verlangt. Im Gegenteil, die Mehrheit der Unternehmen unterstützt das ehrenamtliche Engagement der Beschäftigten, auch wenn es eine nicht vom Unternehmen initiierte Maßnahme ist. Clemens und Maaß definieren Corporate Volunteering demnach als „voluntaristische Maßnahmen, bei denen Personen eines Unternehmens eine ehrenamtliche Tätigkeit übernehmen. Einzig die Arbeitskraft bzw. der persönliche Einsatz ist hier Gegenstand der Unterstützung. Beim Corporate Volunteering werden die Leistungen im institutionellen Rahmen der geförderten Instanz erbracht und nicht – wie beim Corporate Giving – übergeben.“ (Maaß / Clemens 2002: 13). Corporate Volunteering ist damit eine Leistung von Mitarbeiter/innen eines Unternehmens, die Dritten zu Gute kommt und von Unternehmen durch die Investition von Zeit, Know-How und Wissen ihrer Beschäftigten und die Unterstützung des ehrenamtlichen Engagements von Mitarbeiter/innen außerhalb der Arbeitszeit gefördert wird. Die Enquete-Kommission „Zukunft des bürgerschaftlichen Engagements“ (Maaß / Clemens 2002: 220) hat Corporate Volunteering hingegen noch allgemeiner gefasst als „die Förderung des Engagements der Unternehmensmitarbeiterinnen und -mitarbeiter“.

Bei den Freistellungen im engeren Sinne handelt es sich zum einen um Freistellungen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die für konkrete Tätigkeiten frei- oder bereitgestellt werden, und zum anderen um die Unterstützung und Begleitung von Mitarbeiterinnen und

Mitarbeitern, die sich für gemeinnützige Zwecke allgemein einsetzen. Auch der Personaleinsatz, d.h. die insgesamt eingesetzten Personentage wurden im Rahmen der Unternehmensbefragung erfasst, die sich zum Beispiel auf die Projektsteuerung oder das Projektmanagement des bürgerschaftlichen Engagements beziehen, wie z.B. für die Steuerung der finanziellen Zuwendungen. Insgesamt zeigt sich, dass die Freistellungen im engeren Sinne rund drei Viertel des Personaleinsatzes für bürgerschaftliches Engagement ausmachen. Der übrige Teil entfällt größtenteils auf die Steuerung von bürgerschaftlichem Engagement im Unternehmen mit knapp einem Viertel.

Corporate Volunteering findet in zahlreichen Bereichen statt wie Tabelle 1 veranschaulicht. Dieses Engagement kann die Freistellung von Angestellten während der Arbeitszeit anlässlich eines Katastropheneinsatzes sein, beispielsweise von Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die in der Freiwilligen Feuerwehr oder dem Technischen Hilfswerk oder in den Wohlfahrtsverbänden tätig sind. Besonders häufig betrifft Corporate Volunteering aber die Bereiche Erziehung, Kita, Schule sowie Sport und Freizeit mit jeweils rund 40 Prozent.

Tabelle 1: Bereiche und Bedeutung des Corporate Volunteering	
Engagementbereich	Frei- bzw. Bereitstellung von Mitarbeiter/innen in %
Erziehung, Kita, Schule	40,3
Sport und Freizeit	39,8
Soziales/Integration	28,3
Kunst und Kultur	21,3
Hochschule, Forschung, Weiterbildung	20,3
Gesundheit	15,8
Umwelt/Katastrophenhilfe	13,7
Internationales/Entwicklungshilfe	7,1
Menschenrechte	5,0
N=1.347 (Sport und Freizeit) - 1.338 (Internationale Entwicklungshilfe), gewichtet Quelle: IW Consult, 2011	

Während bürgerschaftliches Engagement bei anderen Engagementformen vor allem eine Win-Win-Situation schaffen, also einen Nutzen für das Unternehmen und einen Mehrwert für die Gesellschaft (business case und social case) bringen sollte, sind die Erwartungen an Corporate Volunteering höher: Gewünscht und erwartet wird eine Triple-Win-Situation

(Deutscher Bundestag 2012: 355f.). „Corporate Volunteering soll der Gesellschaft, den engagierten Unternehmen und den Mitarbeitern nutzen. (...) Es steigert die Zufriedenheit, die Motivation und den Teamgeist der Mitarbeiter und trägt zur wesentlichen Verbesserung der Work-Life-Balance bei.“ (Kreikebaum / Kreikebaum 2011: 18) und ist Teil der Personalpolitik insbesondere von großen Unternehmen geworden, wenngleich noch in eher überschaubarem Umfang. Ehrenamtliche Tätigkeiten und gesellschaftliches Engagement werden partiell gezielt bei Beförderungen berücksichtigt oder sind sogar Voraussetzungen dafür. Oder Unternehmen belohnen das Engagement ihrer Beschäftigten mit Sonderurlaub zur Ausübung der ehrenamtlichen Aktivität. Dieser Ansatz ist für Unternehmen unter anderem deshalb erfolgversprechend und hilfreich, weil die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen ein ungleich größeres Involvement (Engagement, Einbindung) gegenüber ihrem Arbeitgeber haben als zum Beispiel Kunden, die Corporate Social Responsibility Maßnahmen des Unternehmens sehr viel weniger honorieren als die eigenen Mitarbeiter/innen (vgl. dazu Enste / Knelsen / Neumann 2012).

4 Freistellungspolitiken im europäischen Vergleich

Offizielle, also zumeist systematische oder gesetzlich verankerte Freistellungspolitiken für Beschäftigte sind lediglich in wenigen EU-Mitgliedsstaaten zu finden, zudem existieren jedoch nicht gesetzlich verankerte Freistellungen und ähnliche Unterstützungen seitens der Unternehmen, diese sind aufgrund des geringeren offiziellen Charakters aber schwerer auszumachen.

Zu den europäischen Mitgliedsstaaten, die Freistellungspolitiken anbieten, gehören beispielsweise das Vereinigte Königreich, Frankreich, Luxemburg, Malta, Italien und Belgien:

Obwohl das Vereinigte Königreich über keine gesetzlichen Rahmenbedingungen für individuelles Engagement verfügt (GHK 2010_UK: 26), so hat es doch mit dem „Employer Volunteer Scheme“, ein Programm geschaffen, das bürgerschaftliches Engagement von Beschäftigten – entweder während der Arbeitszeit oder außerhalb der Arbeitszeit – durch den Arbeitgeber fördert (GHK 2010a: 123). Es kann sich dabei sowohl um individuelle Freiwilligentätigkeiten, als auch um in Programmen seitens des Unternehmens angebotenes Engagement handeln.¹ Über zwei Millionen Menschen sind mittels des in England angebotenen Programmes freiwillig tätig.² Die Freiwilligentätigkeit von Angestellten im öffentlichen Dienst wird beispielsweise mit der Entwicklung von Strategien gefördert, u.a. existiert ein Programm, das bis zu fünf bezahlte Arbeitstage für Freiwilligentätigkeit vorsieht (Office of the Third Sector 2009).

In Frankreich ist es Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern auf gesetzlicher Grundlage des „congé de représentation en faveur des associations“ möglich sich für ihre freiwillige Tätigkeit als Vertreterinnen und Vertreter von Vereinen und Verbänden bis zu neun Tage pro Jahr freustellen zu lassen. Der Arbeitgeber ist angehalten die Beschäftigten für diese Tage freizustellen, ist aber nicht verpflichtet das Gehalt an diesen Tagen fortzuzahlen; dies wird durch den Staat ersetzt.³ Eine weitere Freistellung findet sich im „congé de solidarité internationale“. In dessen Rahmen können Arbeitnehmer/innen ihre Arbeit aussetzen, um in einem humanitären Verein oder Verband eine Tätigkeit anzunehmen. Den Beschäftigten wird nach ihrer Rückkehr eine äquivalente Stelle garantiert. (GHK 201_FR: 21f.) Des Weiteren gibt es mit dem „congé cadre jeunesse“ eine Freistellung für junge Führungskräfte und Betreuende, die es jungen Vereins-/Verbandsmitgliedern ermöglicht, sich maximal sechs Tage pro Jahr für Fort- und Weiterbildungen unbezahlt freustellen zu lassen; dies gilt sowohl im öffentlichen als auch im privaten Sektor

¹ www.nidirect.gov.uk/setting-up-a-volunteer-scheme-at-work ,
www.volunteernow.co.uk/volunteering/employer-supported-volunteering

² www.ivr.org.uk/#employment

³ mit derzeit 7,70€/Stunde

(Ministère des Sports, de la Jeunesse, de l'Éducation Populaire et de la Vie Associative 2012: 7ff.).

Auch in Luxemburg wurde auf nationaler Ebene ein spezieller „Urlaub“, eine Freistellung für Beschäftigte eingeführt, damit diese ihren Freiwilligentätigkeiten nachgehen können. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben die Möglichkeit sich für unterschiedliche Engagementarten freistellen zu lassen, beispielsweise können sich Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von Nichtregierungsorganisation, die im Bereich internationaler Entwicklungshilfe tätig sind, für sechs Tage im Jahr mit Aufwandsentschädigungen (Fortzahlung des vollen Gehaltes für Angestellte im öffentlichen Dienst; Durchschnittslohn des Unternehmens im privaten Sektor, maximal das Vierfache des Mindestlohns; für Freiberufler gilt der zweifache Mindestlohn) freistellen lassen. Ehrenamtliche im Katastrophenschutz erhalten insgesamt 42 Tage pro Jahr (maximal sieben Tage am Stück) für Trainings etc. unter Fortzahlung des vollen Gehalts (für Angestellte im privaten und öffentlichen Sektor; finanziert vom Staat). (GHK 2010_LU: 13f.)

In Malta gibt es zwar keine rechtlich verbindliche Unterstützung für das bürgerschaftliche Engagement von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, einige private Unternehmen haben jedoch spezielle Förderprogramme für Beschäftigte eingeführt. Einige Unternehmen gewähren bezahlte und unbezahlte Freistellungen beispielsweise für nationale Jugendbegegnungen und Kampagnen oder für eine Zeit sich freiwillig im Ausland (z. B. in der Entwicklungszusammenarbeit) zu engagieren (GHK 2010_MT: 19, GHK 2010a: 123). Zudem entwickelt eine Freiwilligenorganisation in Malta ein Konzept für einen implementierungsfähigen Unterstützungsmechanismus für das Engagement von Unternehmen bzw. für die Beschäftigten in den Unternehmen. Das Projekt trägt den Titel „Empowering Private Sector Employees through Corporate Volunteering“ (European Volunteer Centre 2012: 261).

In Belgien hingegen gibt es verschiedene allgemeine gesetzliche Grundlagen das bürgerschaftliche Engagement betreffend. Eine davon, das „Law on Volunteering“ regelt die Freistellungen von Beschäftigten. Freiwillige können sich von ihrer Arbeit freistellen lassen um Ehrenämtern nachzugehen, es sind dazu keine Anträge oder Genehmigungen seitens des Arbeitgebers notwendig; staatliche Angestellte müssen letztere allerdings einholen (GHK 2010_BE: 22f., Fondation Roi Baudouin 2008: 12f.).

In Italien gibt es eine nationale Gesetzgebung, die sich allerdings ausschließlich an die Freiwilligen im Zivil- und Katastrophenschutz richtet. Freiwillig Engagierte können eine Freistellung bei Naturkatastrophen, Fortbildungen oder Übungen beantragen. Der Antrag sollte mindestens 24 Stunden vor der geplanten Arbeitsunterbrechung geschehen. Wenn die Organisationen, in denen sich die Beschäftigten engagieren, in einem regionalen Register registriert sind, dann ist es Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern zudem

möglich flexible Arbeitszeiten zu vereinbaren, um ihrer Freiwilligentätigkeit nachkommen zu können (GHK 2010_IT: 17).

Neben den systematischen bzw. gesetzlich verankerten Unterstützungsprogrammen, mit denen die Beschäftigten mittels Freistellungspolitiken in ihrem bürgerschaftlichen Engagement gefördert werden, existieren auch viele freiwillige Unterstützungen im Rahmen des Engagements Beschäftigter. In Irland gibt es beispielsweise keine offiziellen Freistellungsregelungen, die Firma Vodafone bietet jedoch ihren Beschäftigten an, dass diese maximal drei Tage im Jahr bezahlt eine Freiwilligentätigkeit ausüben können.⁴

⁴www.valuenetwork.org.uk/Documents%20for%20Website/Employability/Corporate%20vol%20eurofund2011.pdf

5 Fazit und Ausblick – Freistellungspolitiken in Europa

Der europäische Vergleich zeigt unterschiedliche Varianten von Freistellungspolitiken auf. Die betrachteten europäischen Staaten fördern das Engagement von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern mittels verschiedener Instrumente, wie Förderprogrammen (Vereinigtes Königreich, Malta), Freistellungen (Frankreich, Belgien, Italien) und Beurlaubungen (Luxemburg). Von drei bis neun Tagen pro Jahr können sich Beschäftigte von ihrer Erwerbsarbeit freistellen lassen. Im Bereich des Katastrophenschutzes sind es deutlich mehr Tage, wie beispielsweise in Italien mit insgesamt 42 Tagen im Jahr. Die Freistellungen während der regulären Arbeitszeit sind in bestimmten Bereichen und Ländern bezahlt, in anderen hingegen nicht.

Sollte und kann nun also die Politik Freistellungen fördern, um die Triple-Win-Situation (Mehrwert für Gesellschaft, Unternehmen und Mitarbeiter/innen) noch häufiger und vor allem in größerem Umfang zu ermöglichen? Kann aus den genannten Beispielen guter Praxis geschlossen werden, dass eine derartige Infrastrukturverbesserung sinnvoll ist?

Generell sind eine ermöglichende Infrastruktur und gute Rahmenbedingungen hilfreich, um das Engagement von Beschäftigten zu fördern und zu erhöhen. Freistellungen können hierbei unterstützend wirken. Die Europäische Kommission stellt in ihrer Studie fest, dass das Konzept des Corporate Volunteering zwar noch nicht stark verbreitet ist, dass jedoch die Förderung des freiwilligen Engagements von Unternehmen zunimmt und daher Anreize geschaffen werden sollten, um dieses Engagement zu unterstützen. Ihrer Ansicht nach sollten „die Mitgliedsstaaten Rahmenbedingungen schaffen, die solche Initiativen ermutigen (...) und für eine entsprechende Infrastruktur sorgen, um Partnerschaften mit dem Freiwilligen- und Wohlfahrtssektor zu fördern.“ (GHK 2010b: 16). Dabei sollte allerdings beachtet werden, dass bereits vorhandene Angebote und Initiativen im Bereich des Corporate Volunteering und deren aktive Akteure besser verzahnt werden sollten, anstatt immer neue Projekte und Initiativen ins Leben zu rufen oder eventuell sogar Parallelstrukturen zu etablieren. Zu dieser engeren Verzahnung zählt in Deutschland beispielsweise die ausbaufähige Kooperation von Unternehmen mit den Organisationen, die sich mit Freiwilligentätigkeit beschäftigen, wie z.B. die Wohlfahrtsverbände, aber auch die einzelnen Vereine vor Ort.

6 Literatur

BMFSFJ (2012): *Erster Engagementbericht 2012 – Für eine Kultur der Mitverantwortung – Engagementmonitor*, www.bmfsfj.de/RedaktionBMFSFJ/Broschuerenstelle/Pdf-Anlagen/Engagementmonitor-2012-Erster-Engagementbericht-2012.property=pdf,bereich=bmfsfj,sprache=de,rwb=true.pdf (Abruf 02.10.2013).

Backhaus-Maul, H. / Biedermann, C. / Nährlich, S. / Polterauer, J. (2010): *Corporate Citizenship in Deutschland. Die überraschende Konjunktur einer verspäteten Debatte*. In: *Corporate Citizenship in Deutschland, Gesellschaftliches Engagement von Unternehmen. Bilanz und Perspektiven*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 15–49.

Braun, S. / Backhaus-Maul, H. (2010): *Gesellschaftliches Engagement von Unternehmen in Deutschland. Eine sozialwissenschaftliche Sekundäranalyse*. Wiesbaden: VS Verlag.

Boccalandro, B. (2011): *Maximizing Impact: Three Signs of Underperforming Employee Community Engagement*. In: AmCham Germany / F.A.Z. Institut (Hrsg.) *Corporate Responsibility 2011, Corporate Volunteering – Freiwilliges Engagement von Unternehmen und Gesellschaft*. Frankfurt am Main, ACC Verlag und Services GmbH, S. 39–44.

Deutscher Bundestag (2012): *Unterrichtung durch die Bundesregierung: Erster Engagementbericht - Für eine Kultur der Mitverantwortung*, Bericht der Sachverständigenkommission und Stellungnahme der Bundesregierung, Drucksache 17/10580 (23.08.2012), www.bmfsfj.de/RedaktionBMFSFJ/Engagement/Pdf-Anlagen/engagementbericht-langfassung.property=pdf,bereich=bmfsfj,sprache=de,rwb=true.pdf (Abruf 02.10.2013).

Enste, D. / Knelsen, I. / Neumann, M. (2012): *Konsumenten- und Agentenethik – Zur Verantwortung für moralisches Handeln von und in Unternehmen*; Zeitschrift für Wirtschafts- und Unternehmensethik zfwu; Jg. 13, Heft. 3, 2012, S. 236-254.

European Volunteer Centre (2012): *Europe - Volunteering Infrastructure*. http://www.alliance-network.eu/uploads/Alliance%20documents/Other%20documents%20Volunteering%20and%20Youth/CEV_Volunteering%20infrastructure.pdf (Abruf 02.10.2013).

Fondation Roi Baudouin (2008): *La loi sur le volontariat: questions pratiques*, http://www.kbs-frb.be/uploadedFiles/KBS-FRB/05_Pictures_documents_and_external_sites/09_Publications/PUB_1564_LaLoi.pdf (Abruf 02.10.2013).

GHK (2010a): *Volunteering in the European Union - Final Report* (17 February 2010), http://ec.europa.eu/citizenship/pdf/doc1018_en.pdf (Abruf 02.10.2013).

GHK (2010b): *Freiwilligentätigkeit in der EU – Executive Summary DE*, http://ec.europa.eu/citizenship/pdf/executive_summary_volunteering_de.pdf (Abruf 02.10.2013).

GHK (2010_FR): *Study on Volunteering in the European Union – Country Report France*, http://ec.europa.eu/citizenship/pdf/national_report_fr_en.pdf (Abruf 02.10.2013).

GHK (2010_IT): *Study on Volunteering in the European Union – Country Report Italy*, http://ec.europa.eu/citizenship/pdf/national_report_it_en.pdf (Abruf 02.10.2013).

GHK (2010_LU): *Study on Volunteering in the European Union – Country Report Luxembourg*, http://ec.europa.eu/citizenship/pdf/national_report_lu_en.pdf (Abruf 02.10.2013).

GHK (2010_MT): *Study on Volunteering in the European Union – Country Report Malta*, http://ec.europa.eu/citizenship/pdf/national_report_mt_en.pdf (Abruf 02.10.2013).

GHK (2010_UK): *Study on Volunteering in the European Union – Country Report United Kingdom*, http://ec.europa.eu/citizenship/pdf/national_report_uk_en.pdf (Abruf 02.10.2013).

Habisch, A. (2003): *Corporate Citizenship – Gesellschaftliches Engagement von Unternehmen in Deutschland*. Berlin/Heidelberg/New York.

Hermanns, A. / Thurm, M. (1999): *New Charity*. In: Absatzwirtschaft, Heft 5, S. 40–43.

Koch, S. C. (2011): *Erfolgsfaktoren für Personalentwicklung durch gesellschaftliches Engagement*. In: AmCham Germany. F.A.Z. Institut (Hrsg.), *Corporate Responsibility 2011, Corporate Volunteering – Freiwilliges Engagement von Unternehmen und Gesellschaft*. Frankfurt/Main 2011, S. 27–32.

Kreikebaum, H. / Kreikebaum, M. (2011): *Ethische Ansätze des Corporate Volunteering*. In: AmCham Germany/F.A.Z.-Institut, *Corporate Responsibility 2011, Corporate Volunteering – Freiwilliges Engagement von Unternehmen und Gesellschaft*. Frankfurt am Main, ACC Verlag und Services GmbH, S. 18–21.

Maaß, F. / Clemens, R. (2002): *Corporate Citizenship: Das Unternehmen als 'guter Bürger'*. In: Institut für Mittelstandsforschung Bonn (Hrsg.), *Schriften zur Mittelstandsforschung Nr. 94*. Wiesbaden.

Ministère des Sports, de la Jeunesse, de l'Éducation Populaire et de la Vie Associative (2012): *Le Guide du Bénévolat*, www.associations.gouv.fr/IMG/pdf/guide_benevolat_2012.pdf (Abruf 02.10.2013).

Office of the Third Sector (2009): *Employer-supported volunteering in the civil service*, <http://webarchive.nationalarchives.gov.uk/+http://www.cabinetoffice.gov.uk/media/218600/neuberger%20civil%20service.pdf> (Abruf am 02.10.2013).

PHINEO (2013): *Gemeinsam stark – Ratgeber für wirkungsvolles Corporate Volunteering in Unternehmen*, <http://www.phineo.org/publikationen/2013/> (Abruf am 02.10.2013).