

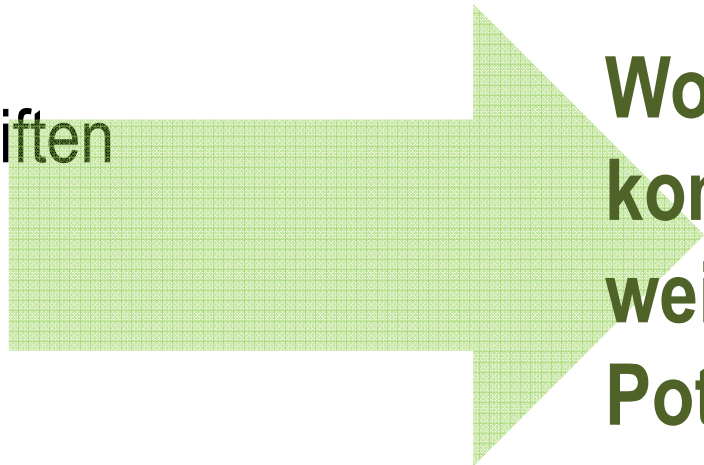


Mitarbeiter-Engagement für Klimaschutz
und Erneuerbare Energien in Unternehmen



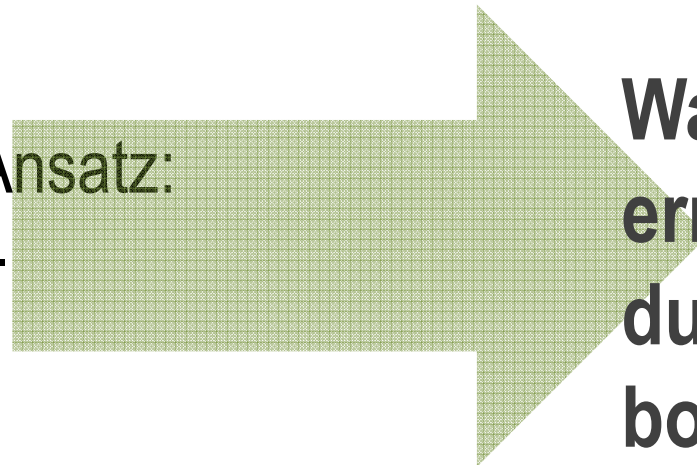
Klimaschutz und Energiewende in Unternehmen

- Gesetze & Vorschriften
- Wirtschaftlichkeit
- Leitwerte & CSR



**Woher
kommen
weitere
Potentiale?**

- Dominanter Top-down-Ansatz:
Mitarbeiter müssen ‚mit-
genommen‘ werden



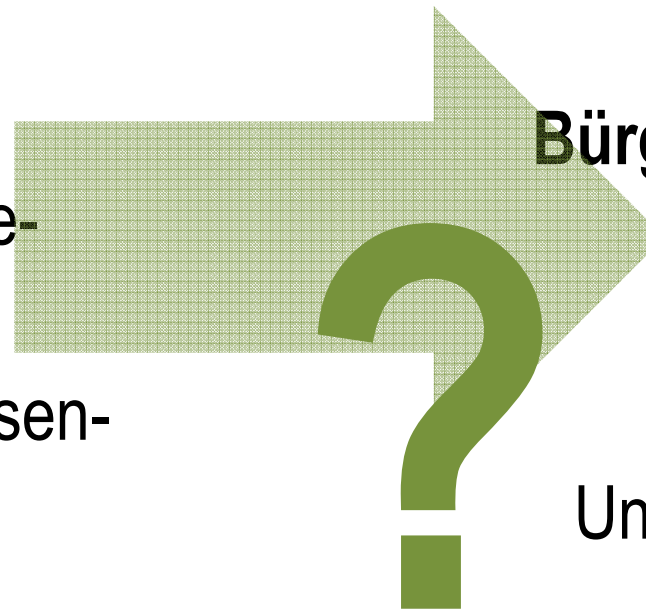
**Was ist
erreichbar
durch
bottom-up?**

Bürgerprojekt Energiewende

40% erneuerbare Energie-
produktion durch Private

974 Bürgerenergiegenossen-
schaften mit 200.000
Mitgliedern

14% Nachhaltigkeitsorientierte
in der Gesamtbevölkerung



Bürger = Mitarbeiter

Potential für die
Energiewende in
Unternehmen durch
Spillover-Effekte

Teilprojekt I

(Wie) übertragen privat für EE/Klimaschutz engagierte Personen ihr Engagement in ihr Arbeitsumfeld?

→ Identitätsprozesse/-präferenzen

Teilprojekt II

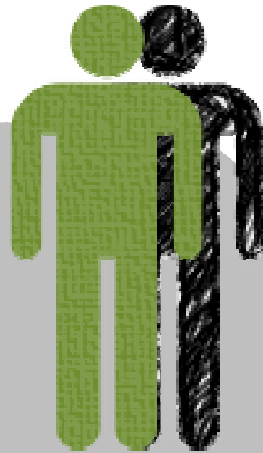
Wie können Unternehmen diesen life-work-spillover unterstützen?

→ Gestaltung des Organisationskontextes

→ Instrumente für eigeninititative Mitarbeiterbeteiligung

Teilprojekt I: Identitätsprozesse





Separieren:

- Engagement im Unternehmen reduzieren (Teilzeit)
- Privates Engagement kompensativ verstärken (Bürgerenergie)
- Als Multiplikatoren in andere Kontexte/ Unternehmen wirken

Exit & neue Rollen:

- Bewerbung auf Nachhaltigkeitspositionen unter Inkaufnahme persönlicher Einbußen
- Rollenerweiterung (,inoffizielle EE-Beauftragte‘)
- Selbständigkeit mit der EE-Idee

Strategien



Nischen bilden

- EE-education: Kollegen, Trainees
- Organisation-in-der-Organisation: Belegschaftsenergie
- EE-net: informale Vernetzung von Aktivisten, Sichtbarkeit & Wertschätzung

Partisanen-Taktiken

- Spielräume ausnutzen (Grünstrom)
- Fragen/Konflikte provozieren (Offenlegung von Widersprüchen)
- Zuständigkeiten umgehen



Ergebnisse

- Privat EE-Engagierte verfügen über eine **hohe Motivation** zu eigeninitiativen Projekten im Unternehmenskontext
- **initiatives Handeln** auch in exklusionären (nicht-förderlichen) Organisationskontexten
- Nutzung eigener, **informeller Wege** statt unternehmensseitiger Angebote
- **Potential** für die EE-Unternehmenstransformation z.T. **begrenzt** durch Identitätsstrategien

Analyse von Instrumenten / Maßnahmen / Initiativen

14 Unternehmensfallstudien

- Barmenia Versicherungen
- Baufritz
- Berliner Stadtreinigung
- Deutsche Bahn
- Deutsche Telekom
- Ensinger
- Hachez

- Hansewasser
- HEC
- GLS Bank
- Neumarkter Lammsbräu
- Otto Gruppe
- Oeding Print
- Wala

6 Belegschaftsenergiegenossenschaften

- Hümmeling
- Pro Engeno
- Universität Bremen
- Unilever (Heilbronn)
- Volkswagen (Emden)
- KEG

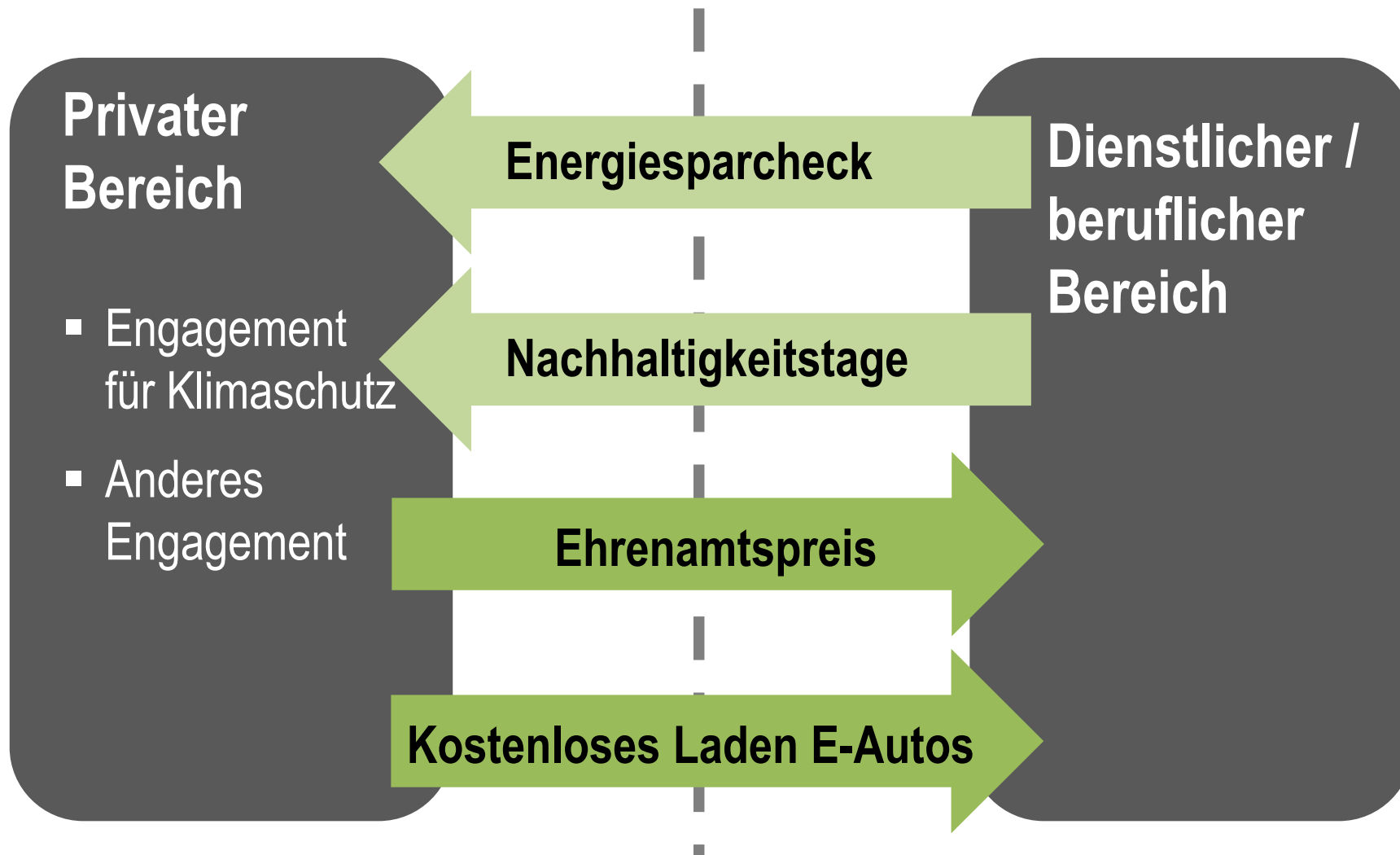
Andere MitarbeiterInnen

- Anstöße für Initiativen
- (Finanzielle) Anreize
- „Abgeben“ der Idee akzeptabel / gewünscht

MitarbeiterInnen mit stark „grüner“ Identität

- Thematische Offenheit des Instruments
- Starke Einbeziehung bei der Umsetzung
- Finanzielle Anreize untergeordnet

Grundsätzlich: Spillover legitimieren

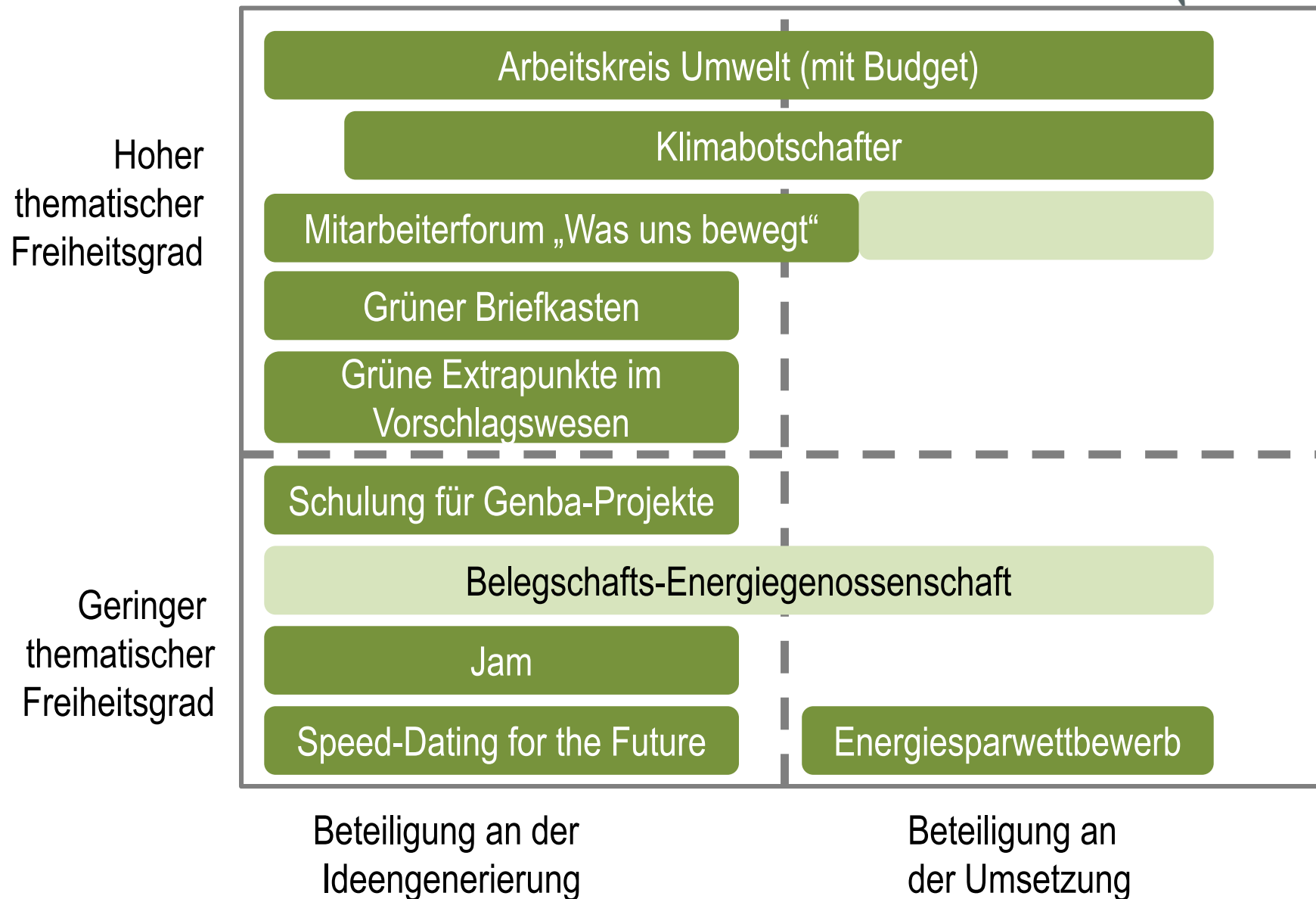


Barrieren und Anforderungen an Instrumente



Barrieren für MA mit starken grünen Identitäten	Resultierende Anforderungen an Instrumente
Thema liegt nicht im eigenen Aufgabenbereich	Initiativen außerhalb der Kernrolle im Unternehmen ermöglichen
Fehlende zeitliche Ressourcen	Partielle Freistellung ermöglichen
Unvereinbarkeit mit Renditeanforderungen des Unternehmens	Alternative Kriterien zur Beurteilung von Vorschlägen einführen / stärker gewichten
Mangelnde Anerkennung durch Vorgesetzte	Klimaschutzkultur
Klimaschutzengagement als Abweichung von der Norm gesehen (neues Denken unerwünscht)	




Instrumente zur Förderung von Mitarbeiterinitiativen



Auswahl geeigneter Instrumente



Kriterien	Vorschlagswesen	Belegschafts-genossenschaft	Klimabotschafter
Ressourcenbedarf	eingeschränkt geeignet	besonders geeignet	eher ungünstig
Mitarbeiterbindung	eingeschränkt geeignet	besonders geeignet	besonders geeignet
Interne Vernetzung	eher ungünstig	eingeschränkt geeignet	besonders geeignet
Transformations-effekte	eingeschränkt geeignet	eher ungünstig	besonders geeignet

 besonders geeignet  eingeschränkt geeignet  eher ungünstig

Ergebnisse

- **Andersartige Instrumente** für stark grün engagierte MitarbeiterInnen nötig
- MitarbeiterInnen-Engagement **auch in der Umsetzung nutzen**
- Einbettung der Einzelinstrumente in eine **glaubhafte Gesamtstrategie und Kultur** des Unternehmens
- Effekte auf **interne Vernetzung, Mitarbeiterbindung und Transformation** des Unternehmens beachten



Mitarbeiter-Engagement für Klimaschutz
und Erneuerbare Energien in Unternehmen

