



Energieeffizienz mit Mitarbeiterbeteiligung

Vorbilder zum Nachahmen empfohlen

Preisträger und ausgewählte Bewerbungen des Umwelt-
preises 2010 der Stiftung Arbeit und Umwelt der IG BCE

von Egbert Biermann, Christian Sprute, Roland Pätzold

Hannover, August 2012

Impressum

Herausgeber:

Stiftung Arbeit und Umwelt der IG BCE
Königsworther Platz 6
30167 Hannover
www.arbeit-umwelt.de

Titel:

Preisträger und ausgewählte Bewerbungen
des Umweltpreises „Energieeffizienz mit
Mitarbeiterbeteiligung“ der Stiftung Arbeit
und Umwelt der IG BCE

Konzept und Redaktion:

Egbert Biermann, Vorstandsvorsitzender
Christian Sprute, Geschäftsführung
Roland Pätzold

Gestaltung und Umsetzung:

SCHIRMWERK
Iris Wagner
Ruhrtalstraße 45
45239 Essen-Werden
www.schirmwerk.de

Titelfoto:

istockphoto.de/kali9

Druck:

BWH GmbH
Beckstraße 10
30457 Hannover
www.bw-h.de

Förderung:

Hans Böckler Stiftung
Hans-Böckler-Straße 39
40476 Düsseldorf



Stand: August 2012

ClimatePartner klimaneutral gedruckt

Die CO₂-Emissionen
dieses Produkts wurden
durch CO₂-
Emissionszertifikate
ausgeglichen.

Zertifikatsnummer:
53326-1208-1004
www.climatepartner.com

Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird auf
die gleichzeitige Verwendung männlicher und
weiblicher Sprachformen verzichtet. Der Einfach-
heit halber verwenden wir nur die männliche
Form. Die weibliche Form ist selbstverständlich
immer mit eingeschlossen.

Inhaltsverzeichnis

Seite

- 3 Vorwort
- 4 Umweltpreis 2010 der Stiftung Arbeit und Umwelt der IG BCE
- 6 Handlungsansätze zur Energieeffizienz mit Mitarbeiterbeteiligung –
Zusammenfassung

Die Preisträger

- 10 **1. Preis: Landeshauptstadt Hannover**
Tatort Werkhof – Energie- und Wassersparen durch umweltbewusstes
Verbraucherverhalten
- 12 **2. Preis: Evonik Industries AG**
Gruppenarbeit und KVP im Werk Rheinfelden von Evonik – der Schlüssel
zu mehr Energieeffizienz
- 14 **2. Preis: Deutsche Edelstahlwerke GmbH**
Initiative zur Energieeffizienz und Energieeinsparung der
Deutschen Edelstahlwerke
- 16 **3. Preis: Die Currenta GmbH & Co. OHG**
EFFIZIENZKLASSE A++: „Energiefüchse gesucht!“
- 18 **3. Preis: UPM Nordland Papier**
UPM Kampagne zur Effizienzsteigerung 2009 – Aktion „Energiesparen“
- 20 **Sonderpreis NRW: Die Solvay Chemicals GmbH**
Effizienzkampagne: Energie 2010
- 22 **Ausgewählt: Die Vinnolit GmbH & Co. KG**
„VinSavE“ – Vinnolit Saves Energy
- 24 **Ausgewählt: Bayer AG, Standort Leverkusen**
Klimaschutz geht uns alle an / Energieeffizienz realisieren
- 26 **Ausgewählt: Provinzial Rheinland Versicherung AG**
Energie-Effizienz bei der Arbeit und mit der Familie – Das Klimasparbuch
- 28 **Ausgewählt: Universitätsmedizin Göttingen**
Energiesparen. Es lohnt sich.

20 Jahre Engagement für Arbeit und Umwelt

- 31 Stiftung Arbeit und Umwelt der IG BCE
- 32 So können Sie helfen
- 33 Beitrittserklärung zum Förderkreis

Vorstand

Egbert Biermann (Vorsitzender), Mitglied des geschäftsführenden Hauptvorstandes der IG BCE

Dr. Herlind Gundelach (stellv. Vorsitzende)

Margit Conrad, Bevollmächtigte für das Land Rheinland-Pfalz in Bund und in Europa

Peter Hausmann, Mitglied des geschäftsführenden Hauptvorstandes der IG BCE

Thomas Wessel, Mitglied des Evonik-Vorstandes und Arbeitsdirektor Evonik Industries AG

Beirat

Michael Deister (Vorsitzender), Betriebsratsvorsitzender Continental AG Werk Stöcken

Dr. Lutz Pscherer (stellv. Vorsitzender), Gesamtbetriebsratsvorsitzender der 50 Hertz Transmission GmbH

Cornelia Harm, Mitglied des Betriebsrates BASF SE

Dr. Peter Jahns, Geschäftsleitung der Effizienz-Agentur NRW

Gertraud Lauber, Leiterin Abteilung Umweltschutz/Wasserwirtschaft IG BCE

Dr. Harry Lehmann, Umwelt-Bundesamt UBA, Leiter Fachbereich I: Umweltplanung und Nachhaltigkeitsstrategien

Dr. Christa Liedtke, Forschungsgruppenleiterin, Forschungsgruppe 4: Nachhaltiges Produzieren und Konsumieren Wuppertal Institut für Klima, Umwelt, Energie GmbH

Ulrich Petzold, MdB, Mitglied des Deutschen Bundestages

Holger Rohn, Projektleiter, Forschungsgruppe 4: Nachhaltiges Produzieren und Konsumieren, Wuppertal Institut für Klima, Umwelt, Energie

Stefan Schostok, MdL, SPD-Fraktion im Niedersächsischen Landtag

Michael Vassiliadis, Vorsitzender der IG BCE

Stiftungsteam

Christian Sprute (Geschäftsführung)

Roland Pätzold (Projektmanagement)

Gabi Schwenke (Sekretariat)

Jens Rudolph (Graphik & Website)

Marcel Fleischmann (Buchhaltung)

Vorwort



Liebe Leserin, lieber Leser,

es ist erfreulich, wenn sich Unternehmer und Betriebsräte in der betrieblichen Praxis gemeinsam darum kümmern, die Energieeffizienz zu steigern sowie Energie einzusparen. Denn dies senkt die Kosten ohne das Personal zu belasten und schont gleichzeitig Umwelt und Ressourcen.

Um dies zu fördern, hat die Stiftung Arbeit und Umwelt der IG BCE anlässlich ihres 20jährigen Jubiläums im Jahr 2010 den Umweltpreis zum Thema „Energieeffizienz mit Mitarbeiterbeteiligung“ ausgeschrieben. In dieser Broschüre dokumentieren wir Preisträger und ausgewählte Einsendungen, um mit diesen guten Beispielen andere betriebliche Akteure zur Nachahmung zu gewinnen.

Gewerkschaften und Betriebsräte sowie Verantwortliche von Unternehmen haben erkannt, dass der Einsatz und der Verbrauch von Energie ein Handlungsfeld ist, das gemeinsam erfolgreicher bearbeitet werden kann. Energieströme in Unternehmen zu verbessern, braucht das Zusammenspiel vieler. Gerade für die bei der Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie vertretenen energieintensiven Branchen, wie beispielsweise Aluminium und Kupfer, Chemie, Glas oder Papier, spielen die Energiekosten eine größere Rolle als die Personalkosten. Deshalb ist das Thema des Umweltpreises nach wie vor von zentraler Bedeutung. Die Energiekosten weiter zu senken hilft, den Kostendruck im Personalbereich zu verringern. Die Energieeffizienz zu verbessern ist für Unternehmen, Betriebsräte und Beschäftigte eine Daueraufgabe. Zu den wichtigen Aufgaben der Arbeitnehmervertretungen gehört es daher, gemeinsam mit den Unternehmensleitungen eine Vertrauenskultur zu schaffen, in der die Beschäftigten und ihre Kompetenzen ernst genommen werden und sie sich innovativ für Energieeffizienz und Energieeinsparungen einsetzen können.

Wir danken allen siebzig Unternehmen und Organisationen, die sich für den Umweltpreis „Energieeffizienz mit Mitarbeiterbeteiligung“ bei der Stiftung Arbeit und Umwelt der IG BCE beworben haben, vor allem da wir uns des besonderen Aufwandes bewusst sind. Der IG BCE und der Hans-Böckler-Stiftung danken wir für die Unterstützung, um diese Broschüre veröffentlichen zu können. Wir hoffen, diese Schrift trägt dazu bei, die guten Ideen der ausgewählten zehn Bewerbungen zu verbreiten. Sie sollen Akteure in Unternehmen und Organisationen anregen, diesen nachzueifern.

Wir wünschen viel Freude bei der Lektüre. Hoffentlich werden viele von den guten Beispielen ermuntert, diese in ihrem Betrieb nachzuahmen. Wir würden uns freuen, wenn die Stiftung davon erfähre. ■

Egbert Biermann
Vorstandsvorsitzender
der Stiftung Arbeit und Umwelt der IG BCE

Christian Sprute
Geschäftsführer
der Stiftung Arbeit und Umwelt der IG BCE

Umweltpreis 2010 der Stiftung Arbeit und Umwelt der IG BCE

„Energieeffizienz mit Mitarbeiterbeteiligung“

Zum 20jährigen Bestehen hat die Stiftung Arbeit und Umwelt der IG BCE ihren Umweltpreis zum Thema „Energieeffizienz mit Mitarbeiterbeteiligung“ ausgelobt.

70 Unternehmen haben sich um den Jubiläums-Umweltpreis der Stiftung Arbeit und Umwelt der IG BCE beworben. Die hohe Resonanz unterstreicht die wichtige Rolle der Mitarbeiterbeteiligung beim Umwelt- und Ressourcenschutz in Industrie und Verwaltung.

Die Palette der eingereichten Maßnahmen war ebenso bunt wie der Kreis der Bewerber: Von öffentlichen Verwaltungen und Hochschulen über gastronomische Einrichtungen bis hin zu Unternehmen aus Papiererzeugung, Automobil- und Kunststoffindustrie. Die Preisträger wurden von einer unabhängigen Jury ausgewählt und ausgezeichnet für beispielgebende und innovative Projekte zur Steigerung der Energieeffizienz. Entscheidender Faktor für die Vergabe der Preise war die Beteiligung der Beschäftigten an Idee und Umsetzung.

Der Preis ist mit insgesamt 25.000 Euro dotiert. Der erste Preis war mit 10.000 Euro dotiert. Das weitere Preisgeld von zusammen 15.000 Euro wurde unter zwei zweiten und zwei dritten Preisträgern aufgeteilt. Der Preis besteht aus einem Preisgeld und einer Urkunde.

Zusätzlich wurde ein Sonderpreis in Höhe von 2.500 Euro vom Umweltminister aus Nordrhein-Westfalen für Bewerbungen aus diesem Bundesland vergeben.

Die Stiftung Arbeit und Umwelt und die Jury bedanken sich recht herzlich für alle eingegangenen Bewerbungen und die hohe Resonanz bei der Preisverleihung. Mit Umweltpreisen wurden nun schon zum zehnten Mal wichtige Innovationen und Innovatoren zum Nachhaltigen Wirtschaften ausgezeichnet. ■

Kriterienkatalog des Umweltpreises 2010

Der Umweltpreis richtete sich an Unternehmen, Verwaltungen und Einrichtungen, die unter Einbeziehung ihrer Beschäftigten, beispielgebende und innovative Projekte und Maßnahmen zur Steigerung der Energieeffizienz bei sich umgesetzt haben. Die Mitarbeiterbeteiligung ist ein wesentlicher Schlüsselfaktor zu einer Steigerung der Energieeffizienz und leistet einen wichtigen Beitrag für eine umweltverträgliche, ressourcenschonende und nachhaltige Produktion und Dienstleistung.

Eingereichte Beiträge sollten die folgenden Kriterien erfüllen:

Hauptkriterien:

- Art und Weise der Mitarbeitermotivation und Mitarbeiterbeteiligung bei der Verbesserung der Energieeffizienz
- Nachweisbare Steigerung der Energieeffizienz (z. B. Verbesserung des Wirkungsgrades)
- die Maßnahme sollte nach dem 01. Januar 2007 erfolgt sein
- Der Sitz des Bewerbers liegt in Deutschland

Als weitere Kriterien sind in die Bewertung mit eingeflossen:

- Vorhandenseins eines nachhaltigen Energiemanagements in Produktion, Betrieb oder Dienstleistung
- Einbeziehung von betrieblichen Interessensvertretungen (Betriebsrat, Personalrat oder Mitarbeitervertretung)
- Einbeziehung externer Kooperationspartner in energieeffiziente Maßnahmen (Energieberatungen, Bildungsträger, Behörden...)
- Innovationen (technische und / oder organisatorische)
- Standortsicherung und Beschäftigungserhalt
- Berücksichtigung gesundheitlicher Aspekte und guter Arbeitsbedingungen
- Übertragbarkeit auf andere Bereiche, Organisationen oder Branchen
- Schutz der natürlichen Ressourcen (Boden, Wasser, Luft)
- Form der Kommunikation
- Anregung zur Nachahmung
- zielgruppenspezifische Maßnahmen (Auszubildende, Beschäftigte mit Migrationshintergrund, Schwerbehinderte...)

Die Gewichtung der einzelnen Kriterien war unterschiedlich, sodass besonders hervorragende Einzelkriterien höher bewertet wurden, wie z. B. die Mitarbeiterbeteiligung.

Jury Umweltpreis 2010

Egbert Biermann
Stiftung Arbeit und Umwelt der IG BCE
Vorsitzender

Ute Kessler
Arqum GmbH
Büroleitung ÖKOPROFIT Hannover

Dieter Brübach
B.A.U.M. e. V.
Mitglied des Vorstands

Dr. Jens Clausen
Borderstep Institut für Innovation und Nachhaltigkeit gGmbH
Mitgründer und Senior Researcher

Dr. Peter Jahns
Effizienz-Agentur NRW
Geschäftsführer

Dr. Harry Lehmann
Umweltbundesamt (UBA)
Leitung Fachbereich I – Umweltplanung und Nachhaltigkeitsstrategien

Christian Sprute
Stiftung Arbeit und Umwelt
Geschäftsführer

Iris Wolf
IG Bergbau, Chemie, Energie
Ressortleitung Innovation und Technologie



◀ Die Preisträger mit dem Vorstandsvorsitzenden und dem Geschäftsführer der Stiftung Arbeit und Umwelt der IG BCE.

Handlungsansätze zur Energieeffizienz mit Mitarbeiterbeteiligung – Zusammenfassung



▲ Hauptverwaltung der IG BCE (Foto: Stiftung Arbeit und Umwelt der IG BCE)

Immer mehr wird erkannt, dass gerade die Beschäftigten als „Problemidentifizierer und Ideengeber vor Ort“ aber auch die Betriebsräte als „Kommunikationsmanager im Unternehmen“ am besten wissen, wo und wie Energie effektiver und effizienter eingesetzt werden kann. Deshalb wurde

anlässlich des 20jährigen Jubiläums der Stiftung Arbeit und Umwelt der IG BCE das breite Feld „Energieeffizienz mit Mitarbeiterbeteiligung“ als Thema des Umweltpreises gewählt.

In diesem Kapitel werden Hinweise und verallgemeinerbare Vorgehensweisen für

Energieeffizienzprojekte mit Mitarbeiterbeteiligung aufgezeigt. Es ist das Substrat aus den im Anschluss beschriebenen konkreten Aktivitäten. Auch wenn sie sich nicht eins zu eins auf jedes Unternehmen übertragen lassen, zeigen sie Handlungsoptionen für Betriebsräte auf. Sie sollen zur Nachahmung anregen, um so passende Lösungen im „eigenen“ Unternehmen zu entwickeln. Bei allen nachfolgenden Beispielen sind Ansprechpartner mit Kontaktdaten genannt, die für das jeweilige Programm verantwortlich zeichneten. Bei weitergehendem Interesse zu bestimmten Vorgehensweisen sind diese gerne bereit, Fragen zu beantworten, bzw. den eigenen Weg zu skizzieren.

Grundsätzliches

Als Querschnittsthema mit Schnittstellen zu Wohlstand, Wirtschaftswachstum, Arbeit und Umwelt bietet sich Energieeffizienz als ein wichtiges Anliegen von Betriebsräten an, mit dem sie sich, wie auch die Beschäftigten auf Augenhöhe mit dem Management einbringen können, um Produktionsprozesse ihres Unternehmens zu verbessern. Energieeffizienz mit Mitarbeiterbeteiligung ist positiv besetzt. Energie- und Ressourceneffizienz verbessern

- steigert die Wettbewerbsfähigkeit,
- verringert die Kosten,
- schützt die Umwelt,
- und ermöglicht Arbeitsplätze zu sichern, indem der Druck auf Löhne oder Standortverlagerung gesenkt wird.

Energieeffizientes Wirtschaften verringert auch Umweltkosten, die ansonsten über Steuern oder auch mit der Gesundheit von

► Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern bezahlt werden. So sind Energieeffizienz und Energieeinsparung sinnvolle Themen für Unternehmer und Arbeitnehmervertretungen. Bestehende Strukturen wie Ideenmanagement, Gruppenarbeit und Betriebliches Vorschlagswesen können für Projekte zur Steigerung der Energieeffizienz hervorragend genutzt werden.

Zu den wichtigen Aufgaben der Arbeitnehmervertretungen gehört es daher, gemeinsam mit den Unternehmensleitungen eine Vertrauenskultur zu schaffen, in der die Beschäftigten und ihre Kompetenzen ernst genommen werden und sie die Möglichkeit haben, sich innovativ einzubringen. Betriebsräte und Beschäftigte können so eine wichtige Rolle im Nachhaltigkeits- und Innovationsmanagement von Unternehmen einnehmen. Der systematische und vertrauensvolle Austausch zur Verbesserung der Energie- und Ressourceneffizienz ist zu festigen, um die Innovationsfähigkeit und Produktivität der Unternehmen auszubauen. Ein wesentlicher Baustein hierbei ist qualitativ hochwertige Arbeit mit einer stimmigen Beteiligungskultur, die sich durch ein Innovationsklima auszeichnet und Energieeffizienz mit Mitarbeiterbeteiligung befördert. Nur so können der zukünftige Erfolg einer modernen Produktion gewährleistet und neue Investitionen am Standort Deutschland veranlasst werden.

In den dargestellten Beispielen ist die aktive Einbindung der Betriebsräte beim Thema Energieeffizienz in der betrieblichen Praxis sehr unterschiedlich. Nur wenige Betriebsräte haben das Thema von sich aus aktiv eingebracht. Das mag zum einen an den vielen Aufgaben der Arbeitnehmervertretungen liegen, die aus Sicht von Betriebsräten Vorrang haben: beispielsweise Einkommensgestaltung und Entgeltgruppen, Arbeitszeitmodelle und Schichtplan-

änderungen, Restrukturierungs- und Reorganisationsprozesse. Die beschriebenen Initiativen zeigen aber, dass es vielfältige und oft auch einfache und kostengünstige Möglichkeiten gibt, um aktiv für Energieeffizienz und Energieeinsparung zu handeln.

Die in dieser Broschüre enthaltenen Projekte zur Energieeffizienz mit Mitarbeiterbeteiligung zeigen, dass bei technischen Verbesserungen von Produktionsprozessen oder bei Neuanschaffungen effizienterer Maschinen die Erfahrung und das Wissen der Beschäftigten eine wichtige Rolle spielen, um energieeffizient zu wirtschaften. Vor allem durch ihr Engagement und ihren Ideenreichtum sind die Beschäftigten eine nahezu unerschöpfliche „Resource“, um Energie zu sparen und somit Kosten zu senken. Die Beschäftigten und ihre Kompetenzen müssen nur ernst genommen werden und sie müssen die Möglichkeit erhalten, sich innovativ für Energieeffizienz und Energieeinsparungen einsetzen zu dürfen.

Energieeffizienz mit Mitarbeiterbindung ist noch kein flächendeckendes Vorhaben in allen Unternehmen. Vielfältige Hemmnisse verhindern, dass sich Führungskräfte in Betrieben und Unternehmen systematisch dieser Herausforderung annehmen. Neben finanziellen Unsicherheiten herrscht erstaunlich oft ein Informationsdefizit in Bezug auf die Möglichkeiten wie Energieeffizienz gewinnbringend in das Unternehmen integriert werden kann und wie die Beschäftigten in vertrauensvoller Kooperation mit den Betriebsräten für Energieeffizienzprojekte und -maßnahmen motiviert werden können.

Die Projekte zeigen aber leider auch, dass Betriebsräte in diesem Feld ihre Gestaltungsmöglichkeiten oft nicht ausschöpfen. Auch wenn der Betriebsrat in allen Fällen beteiligt war, so ging doch die Initiative

meistens vom Unternehmen aus. Die Energieeffizienz ist aber zu wichtig, als nur abzuwarten ob und wann eine Unternehmensleitung aktiv wird. Energieströme in Unternehmen zu verbessern braucht das Zusammenspiel vieler. Der Betriebsrat sollte dabei nicht nur ein wichtiger Mitgestalter sondern vielmehr der Initiator sein. In den folgenden Abschnitten werden Ansatzpunkte für Aktivitäten von Betriebsräten beschrieben.

Information und Aufklärung

Ein wesentlicher Aspekt für die Akzeptanz des Themas Energieeffizienz im Unternehmen ist die umfassende Information aller(!) Beschäftigten. Diese Erkenntnis zieht sich durch die dargestellten Beispiele, und war auch in vielen anderen Bewerbungen um den Umweltpreis ein zentrales Element. Vielfach wurden dafür „klassische“ Elemente bzw. vorhandene Strukturen genutzt wie beispielsweise die Mitarbeiterzeitschrift, das Intranet, Schwarze bzw. „grüne“ Bretter oder Energie-Lehrpfade für neue Mitarbeiter oder Auszubildende. Eine einfache Möglichkeit vor Ort sind Betriebsbegehungen in Kleingruppen, die mit Messgeräten ausgestattet, ungenutzte Potentiale offenbaren und dazu anregen, auch im privaten Umfeld nach Möglichkeiten zum Energiesparen zu suchen.

Aber auch neue und kreative Wege wurden gewählt, wie z. B. das „Virale Marketing“ bei Solvay mit dem „zischenden Druckluftkompressor“ am Werkstor oder den extra für die Energiesparkampagne erstellten Informationsbroschüren wie bei den Deutschen Edelstahlwerken. Dahinter steckt die Erkenntnis, dass sich Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die gut über anstehende Veränderungen aufgeklärt werden und im weiteren Prozess aktiv eingebunden sind, stärker engagieren, als solche,

- die nur wieder irgendein Rundschreiben zur Kenntnis genommen haben.

Aktionstage und Kampagnen zur Energieeffizienz und zum Energiesparen

Aktionstage, Kampagnen und Wissensportale zur Energieeffizienz dienen dazu, das Thema weiter „aufzuladen“ und helfen das Thema Energiesparen zu vertiefen. Sie stärken das Gemeinschaftsgefühl und das Verantwortungsbewusstsein, da alle Beschäftigten gleichermaßen angesprochen werden. Attraktionen wie ein „Energie-Truck“ bei den Deutschen Edelstahlwerken und Energiespartage mit Wissensmarktplätzen im Unternehmen dienen der Vermittlung, Vertiefung und Wissensvernetzung. Hieran kann in späteren Umsetzungsphasen angeknüpft werden.

Hier besteht für den Betriebsrat ein interessanter Handlungsansatz, denn über die ihm zur Verfügung stehenden Kommunikationswege kann er seinerseits das Thema im Rahmen der Kampagne mit besetzen und unterstützen und gleichzeitig dafür sorgen, dass auch die Auswirkungen der Energiesparerfolge den Beschäftigten vor Augen geführt werden, u. a. die Arbeitsplatz sichernde Wirkung. Die beschriebenen Ansätze zeigen auf, wie vielfältig und kreativ das Thema Energieeffizienz vom Betriebsrat angegangen werden kann. Eine Aufsehen erregende Informationskampagne wie bei der Universitätsmedizin Göttingen mit allgemein bekannten Plakat-Motiven (erste Mondlandung, Marilyn Monroe, Barack Obama) macht neugierig und fördert das Kommunikationsklima.

Systematischer Erfahrungsaustausch

Die Energieeffizienz zu verbessern, ist ein gemeinsames Anliegen der Sozialpartner.

Energieeffizienz ist ein Thema, bei dem kein durchgehender Konflikt mit den Arbeitgebern besteht. Hier kann sich ein Betriebsrat mit Fachkompetenz gegenüber der Geschäftsleitung positionieren und ein positiv besetztes Thema, wie die beteiligungsorientierte Verbesserung der Energieeffizienz, für die Kommunikation mit der Belegschaft aufgreifen. Mit Unterstützung des Betriebsrates ist auch die Einbindung und Aktivierung der Beschäftigten gut möglich. Gegenüber der Geschäftsleitung kann der Betriebsrat bei dem Thema Energieeffizienz auf Augenhöhe kostengünstige und effektive Verbesserungsansätze einbringen. Grundlage hierfür ist ein systematischer und vertrauensvoller Erfahrungsaustausch. Wenn ein Unternehmen angefangen hat, Energie einzusparen und den Verbrauch effizient zu gestalten, sammelt sich schnell betriebsspezifisches Wissen an. Ein Ansatzpunkt für Betriebsräte ist die Initiierung der Organisation und des Transfer dieses Erfahrungswissens. So werden Potenziale zur direkten oder indirekten Beschäftigungssicherung gemeinsam erschlossen.

Betriebsinterner Wettbewerb zur Energieeffizienz

Ein häufig gewählter Zugang ist die Ausschreibung eines „Wettbewerbs der guten Ideen“. Durch entsprechende Preise ist die Motivation der Beschäftigten leichter anzukurbeln und der Zugang zum Thema Energieeffizienz wird quasi von selbst gelegt. Wichtig hierbei sind aber vor allem die Energieeffizienz-Maßnahmen nach Abschluss des Wettbewerbs fortzuführen und die erfolgreiche Umsetzung prämiierter Maßnahmen zu kommunizieren. Die Ausgestaltung des Wettbewerbs und die anschließende dauerhafte Einbindung in die Betriebsabläufe bieten für den Betriebsrat zahlreiche Möglichkeiten sich einzubringen.

Spezielles Budget für Energieeffizienz-Maßnahmen

Das Bereitstellen von finanziellen Ressourcen für die Einführung von Energieeffizienz-Maßnahmen ist insbesondere in der Startphase von großer Bedeutung. Die Umsetzung von Vorschlägen aus der Belegschaft erfolgt unbürokratisch und schnell, so dass die Beschäftigten unmittelbar erleben, dass ihr Engagement ernst genommen wird und das Unternehmen auch bereit ist, Investitionen zu tätigen. Dies hat zu einer höheren Dynamik und stärkeren Motivation geführt.

Einsetzen von Energiebeauftragten und Energieverantwortlichen

Ein wesentlicher Punkt für den Erfolg bei der Einführung von Energieeffizienz im Unternehmen liegt in der Zuweisung von persönlicher Verantwortung. Durch die Einrichtung von Energiebeauftragten im Unternehmen und die Etablierung von Energieverantwortlichen in den Kostenstellen wird der Stellenwert des Themas hervorgehoben und die Notwendigkeit sichtbar gemacht.

Zu den Hauptaufgaben des Energiebeauftragten gehören die Koordinierung der Kampagnen sowie die Maßnahmenplanung und deren Umsetzung mit den Fachabteilungen. Die Energieverantwortlichen in den Kostenstellen informieren die Beschäftigten vor Ort über Kampagnen und Maßnahmen und holen als direkte Ansprechpartner Vorschläge der Beschäftigten ein.

Internes Informationssystem über Ergebnisse

Das Erreichte kommunizieren gehört zu den Aspekten, die eigentlich als selbstverständlich gelten sollten, häufig aber nicht hinreichend verfolgt werden. Für eine anhaltende Motivation ist es aber notwen-

► dig, Ergebnisse des bisherigen Handelns gezeigt zu bekommen. Die Darstellung von Zwischenergebnissen, erste Erfolge der umgesetzten Maßnahmen, die damit auch langfristig verbundenen Einsparungen und die Nennung des oder der Ideengeber hat aber auch noch einen weiteren wichtigen Effekt. Das Thema Energieeffizienz bleibt „in aller Munde“, Ideengeber werden Ernst genommen und ihr Beispiel regt zur Nachahmung an.

Verknüpfung von privater und betrieblicher Welt

Dadurch, dass Energiekostensteigerungen nicht nur Unternehmen betreffen, sondern auch die Privathaushalte, erleben die Beschäftigten unmittelbar, wie wichtig ein sparsamer Umgang mit der Ressource Energie ist. Die Bereitschaft und das Engagement sich im privaten Umfeld mit Einsparmaßnahmen auseinander zu setzen, kann in die Unternehmenswelt transferiert werden, bedarf allerdings einer entsprechenden Kommunikation. Hier kann z. B. eine Broschüre helfen, die Einsparpotentiale und Effizienzbeispiele im Privatbereich und im Werksbereich leicht verständlich gegenüberstellt, um so das Verständnis für Energiesparmaßnahmen zu erhöhen. Beispiel: Die Heiztemperatur zu Hause um 1 Grad Celsius zu senken, spart etwa 6 Prozent an Heizenergie. Deshalb ist richtiges Heizen und Lüften und der richtige Umgang mit dem Thermostat auch in den Büroräumen wichtig. In der Produktion helfen Wärmerückgewinnungsanlagen und Luftschleusen, die Temperatur in den Hallen zu halten. Aus Gründen der Arbeitssicherheit und der Energieschonung sollen Fußgänger die Türen anstelle der Rolll Tore benutzen.

Betriebsvereinbarungen

Wie das Beispiel von Evonik im Werk Rheinfelden zeigt, kann eine Betriebsvereinba-

rung dabei helfen, bestimmten Themen im Unternehmen einen höheren Stellenwert zuzuweisen, in diesem Fall der Energieeffizienz. Je nach Ausgestaltung hat der Betriebsrat die Möglichkeit, von sich aus Energieeffizienz-Prozesse anzustoßen. Er kommt also aus der passiven Rolle heraus und kann aktiv ein attraktives Aktionsfeld besetzen.

Schulungen und Workshops

Häufig äußern Vorgesetzte und Betriebsräte, dass ihnen und den Beschäftigten tatsächlich oft nicht klar ist, worum es genau geht, welche Handlungsoptionen zum Energiesparen vorhanden sind, wo sie hinschauen müssen, wen sie ansprechen bzw. wo sie sich informieren können. Kurzschulungen oder Praxis-Workshops können helfen, das zu konkretisieren, was sich die Unternehmensleitung vorstellt. Die Schulung von Multiplikatoren ist eine Möglichkeit, um die Beschäftigten auf ihrem jeweiligen Wissensstand „abzuholen“ und geübte Alltagspraktiken im Unternehmen zu verbessern oder schlechte Praktiken „abzustellen“. Schulungen können auch über Betriebsvereinbarungen geregelt werden ebenso wie Mitarbeiter-Workshops zu Einsparpotenzialen, Mitarbeiter-einbindung und Mitbestimmungsmöglichkeiten.

Energieeffizienz als strategisches Betriebsratsthema

Wenn das Thema Energieeffizienz nicht von Seiten des Unternehmensmanagements aktiv bearbeitet wird, steht es dem Betriebsrat frei, sich seinerseits dem Thema anzunehmen und Vorschläge zu unterbreiten, wie man damit verbundene Kostensenkungspotenziale mit Mitarbeiterbeteiligung aktiviert. Gerade die Einbindung der Beschäftigten, die ja unmittelbar profitieren, wenn sich die Wettbewerbsfä-

higkeit des Unternehmens verbessert, ist ein besonderes Merkmal, das für die Kommunikation mit der Belegschaft über Betriebsratszeitung, Betriebsversammlungen, Bereichsbegehungen etc. gut genutzt werden kann.

Fazit

Für den Betriebsrat bestehen im Aktionsfeld Energieeffizienz vielfältige Möglichkeiten sich zu positionieren: als kompetenter Ansprechpartner für die Unternehmensleitung bei Investitionsentscheidungen für Energieeffizienz-Maßnahmen, als Mitgestalter mit eigenständigen Vorschlägen zur Verbesserung der Energieeffizienz und der Qualifizierungsmöglichkeiten für Beschäftigte. Energieeffizienz mit Mitarbeiterbeteiligung kann sich direkt arbeitsplatzsichernd auswirken, stärkt in jedem Fall zumindest aber die Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens.

Letztendlich entfaltet Energieeffizienz ihre Wirkung erst voll, wenn sie als Bestandteil der Unternehmensstrategie auf allen Ebenen verankert ist und die gesamte Wertschöpfungskette berücksichtigt. Dies erfordert ein hohes Maß an Information und Erfahrungswissen und ist nur mit Einbindung von Betriebsrat und Belegschaft erreichbar.

Energieeffizienz hilft, wirtschaftlich wettbewerbsfähig zu bleiben und die Arbeitsbedingungen zu verbessern. Betriebsräte können den technischen Blick um den organisatorischen Blick auf die Energieeffizienz im Betrieb ergänzen und bislang unerschlossene Verbesserungspotentiale identifizieren.

Wesentlich für den nachhaltigen Erfolg ist die sinnvolle Verknüpfung der Energieeinsparprojekte und -maßnahmen mit bestehenden Strukturen wie dem Ideenmanagement, Gruppenarbeit und dem betrieblichen Vorschlagswesen. ■

1. Preis: Landeshauptstadt Hannover

Tatort Werkhof – Energie- und Wassersparen durch umweltbewusstes Verbraucherverhalten



▲ Werkhof Hermann-Löns-Park (Foto: LH Hannover)

Ausgangssituation und Ziele

Die Landeshauptstadt Hannover hat das Ziel, die CO₂-Emissionen bis 2020 um 40 Prozent (gegenüber 1990) zu reduzieren und damit auch den Energieverbrauch und die Energiekosten entsprechend zu senken. Der Kostendruck bei den Betriebsausgaben ist also ebenso als treibender Aspekt zu betrachten, wie das klare Bekenntnis zur klimapolitischen Verantwor-

tung. Ein Baustein ist dabei das Projekt „Tatort Büro“, an dem sich freiwillig eine Vielzahl von Verwaltungseinheiten beteiligen. Im Jahre 2007 hat der Werkhof des Forstreviers Eilenriede mit 39 Beschäftigten an dem „Tatort Büro“ teilgenommen.

Vorgehensweise und Umsetzung

Jede Liegenschaft, deren Verbräuche nachvollziehbar erfasst werden können, kann

am „Tatort Büro“ teilnehmen. Zu Beginn wird eine Steuerungsgruppe gebildet, die in der Regel aus den Bereichs- und Abteilungsleitern, der Verwaltungsleitung, den Hausmeistern/-technikern sowie Vertretern des örtlichen Personalrats (öPR) besteht. Diese Gruppe einigt sich auf die Mitglieder des sogenannten „Öko-Teams“ als eigentliche Multiplikatoren. Diese werden geschult und sensibilisiert. Inhalt der Schu-

Rolle der örtlichen Personalvertretung

Jeder Bereich wird einzeln für die Teilnahme an der Maßnahme von der Bereichsleitung angemeldet. Dazu wird immer auch die Zustimmung des öPR eingeholt. Der öPR entscheidet in eigener Verantwortung, in wie weit er sich in

den Prozess einbringt. Bei der Entscheidung über die Verwendung der Prämie, bei der es um die Verbesserung des Arbeitsumfeldes geht, ist der Personalrat ebenfalls mit einbezogen.

► lung ist ein Rundgang im Gebäude inkl. Erfassung der energierelevanten Daten, das Abarbeiten von Checklisten, die Vermittlung von Grundwissen in den Bereichen Heizen, Lüften, Stromanwendung, Wasser u. a. m. Vor allem aber werden einfach durchzuführende Maßnahmen sofort umgesetzt. Die Schulung wird von einem externen Energieberater durchgeführt, der die Beschäftigten auch während der Bestandsaufnahme und Umsetzung begleitet. So wird sichergestellt, dass alle wesentlichen Aspekte erfasst werden. Zudem hat er die Aufgabe, Vorschläge, die nicht sofort umzusetzen sind, zu prüfen, zu modifizieren und dann in Absprache mit der Bereichsleitung zu initiieren. Die Beschäftigten werden darüber ebenfalls informiert und sind bei der Umsetzung beteiligt. Begleitet wurde diese Phase durch einen Aktionstag, an dem sich die Beschäftigten gemeinsam intensiv über Möglichkeiten der Energieeinsparung zu Hause und im Betrieb informierten.

Maßnahmen und Einspareffekte (in der für den Umweltpreis ausgewählten Liegenschaft)

Durch viele einfache und kostengünstige Maßnahmen, wie der Installation von Sparspültasten und Sparperlatoren, dem Einsatz von Energiesparlampen, Zeitschaltuhren und schaltbaren Steckerleisten sowie der Trennung von Heizkreisen und effektiverem Lüftungsverhalten, konnten der Stromverbrauch im Zeitraum 2007 bis 2009 im Durchschnitt um 9 Prozent und der Wärmeverbrauch sogar um 40 Prozent reduziert werden. Weiterhin konnte eine Abwasserreduktion von durchschnittlich 36 Prozent und eine Trinkwasserreduktion von ca. 11 Prozent erzielt werden.

Die meisten dieser Maßnahmen lassen sich auf fast alle Bürobereiche und Verwaltungsgebäude nicht nur der Landeshauptstadt Hannover übertragen.

Einbindung der Mitarbeiter

- Motivation der Mitarbeiter durch kooperativen Führungsstil
- Multiplikatorenschulung
- Kleingruppenschulung und Gruppendiskussion zur Ideenfindung und Sensibilisierung
- Informations- und Aktionstage zur Vorstellung von Energieeffizienz-Maßnahmen zu Hause und im Betrieb
- Gemeinsame Betriebsbegehung mit dem externen Berater zur Aufdeckung von Mängeln und zur Entwicklung von Verbesserungsvorschlägen
- Stärkung der Eigenverantwortung für das Handeln im jeweiligen Verantwortungsbereich
- Gemeinsame Entscheidung über die Verwendung der Bonuszahlung

Anreizsystem

Als besonderer Anreiz und zusätzliche Motivation verbleiben 30 Prozent der eingesparten Kosten bei den Teilnehmern und werden zur Verbesserung des Arbeitsumfeldes eingesetzt. Die Verwendung dieses Betrages wird gemeinschaftlich von allen Beschäftigten beschlossen. 40 Prozent fließen in zusätzliche energetische Sanierungsmaßnahmen und 30 Prozent verbleiben als Einsparung im Haushalt der Landeshauptstadt Hannover.

Erkenntnisse und Empfehlungen

Ausschlaggebend für den Erfolg des Projektes waren die praxisbezogene Vorgehensweise und die intensive und regelmäßige Zusammenarbeit zwischen Teilnehmern sowie externen Experten.

Alle Schritte und Maßnahmen wurden gemeinsam entwickelt und offen kommuniziert. Das tägliche bewusste Handeln sowohl im privaten häuslichen Umfeld als auch im beruflichen Kontext, die Steigerung des Umwelt- und Verbraucherbewusstseins der Teilnehmerinnen und Teil-

O-Ton Herr Mönninghoff, Erster Stadtrat; Wirtschafts- und Umweldezernent:

„Damit wir unsere Klimaschutzziele erreichen, ist es zwingend erforderlich, dass die Beschäftigten intensiv eingebunden werden. Beim Werkhof Hermann-Löns-Park war dies in vorbildlicher Weise der Fall und ich freue mich sehr über die Würdigung durch die Preisverleihung der Stiftung Arbeit und Umwelt.“

nehmer, sowie Erfolge anderer Projekte sorgten für eine hohe Motivation der Beschäftigten.

Jeder einzelne Beschäftigte war bei der Ideenfindung, Entwicklung und auch bei der täglichen Umsetzung durch eigenes verantwortliches Handeln aktiv eingebunden.

Ausblick und Fortsetzung

Auch in Zukunft sollen verhaltensbedingte Energiesparpotenziale in allen Arbeitsbereichen durch regelmäßige Nachbetreuung und offene Kommunikation ausgeschöpft und erweitert werden. Das Bewusstsein für verantwortungsvolles Handeln der Mitarbeiter wird durch die Ergänzung aktueller Themen kontinuierlich weiter geschärft. ■

Wirtschaftsbereich / Branche:

Stadtverwaltung

Mitarbeiterzahl LHH: 10.800

Ansprechpartnerin und Projektleitung:

Regine Bethke-Wittke

Landeshauptstadt Hannover,

Fachbereich Gebäudemanagement,

Sachgebiet Energiemanagement

Ilhmelplatz 5

30449 Hannover

Telefon 0511 168-42600

Telefax 0511 168-46365

E-Mail 19.14@hannover-stadt.de



▲ Evonik Werk Rheinfelden (Foto: EVONIK Industries)

2. Preis: Evonik Industries AG

Gruppenarbeit und KVP im Werk Rheinfelden von Evonik – der Schlüssel zu mehr Energieeffizienz

Ausgangssituation und Ziele

Das Evonik Werk in Rheinfelden ist ca. 40 ha groß. Die Produktionsanlagen sind räumlich getrennt und es existierten keine Verbundsysteme/-netze. Die hohen Energiekosten sowie veränderte Marktanforderungen wie Wettbewerb und Kostendruck haben das Management dazu gebracht, nach neuen Wegen der Standortsicherung zu suchen, um damit den Erhalt der Arbeitsplätze sicherzustellen. Dabei war es erklärtes Ziel, die Beschäftigten unmittelbar an der Entwicklung des Werkes zu beteiligen. Ein wichtiger Hebel sollte die Erhöhung der Energieeffizienz bei den laufenden Prozessen sein.

Vorgehensweise und Umsetzung

In den Jahren 2005 bis 2008 wurde im Werk Rheinfelden Gruppenarbeit eingeführt, u. a. damit sich die Beschäftigten stärker in die Entwicklung des Werkes einbringen konnten. Wesentliches Element dieser Gruppenarbeit ist neben der systematischen Weiterqualifizierung ein kontinuierlicher Verbesserungsprozess (KVP) über den die Gruppen ihre erarbeiteten Vorschläge beschreiben und die Umsetzung selbst steuern. Ein wesentlicher Aspekt dieser Verbesserungsvorschläge war die Einsparung von Energie bei den Produktionsprozessen. Dazu wurden u. a. regelmäßig „Wissensmarktplätze“ veran-

staltet, auf denen die Mitarbeitergruppen ihre Ideen zur Energieoptimierung untereinander präsentieren und somit ihre Kolleginnen und Kollegen anregen und motivierten. Dies stärkte die Basis des Mitwirkens und ist eine wesentliche Kommunikations- und Motivationsform im Werk. Begleitet wurden die Marktplätze durch Energieexperten, die themenspezifische Vorträge hielten und den Umgang mit Hilfsinstrumenten vorstellten, wie z. B. Handhabung eines Dichtheitsprüfgerätes für Rohre. Ergänzt wurden die Wissensmarktplätze zur Energieeffizienz mit der Veranstaltung von Energietagen in den vier Hauptbereichen des Werkes, deren

Rolle des Betriebsrats

Ohne die Mitbestimmung hätte die Gruppenarbeit im Werk Rheinfelden nicht eingeführt werden können. Die Ausgestaltung einer „Rahmenvereinbarung zur Einführung eines Kontinuierlichen Verbesserungsprozesses und Gruppenarbeit“ wurde gemeinsam mit dem Betriebsrat entwickelt. Zudem wurde eine Betriebsvereinbarung zur Gruppenarbeit und

zum kontinuierlichen Verbesserungsprozess (KVP) abgeschlossen.

Ein Bestandteil dieser Vereinbarungen ist, dass alle Führungskräfte ein KVP-Einführungstraining absolvieren mussten, um sich mit wichtigen Instrumente und Vorgehensweisen für erfolgreiche Zusammenarbeit mit den Beschäftigten vertraut zu machen.

- Ergebnis waren zahlreiche umsetzbare KVP-Vorschläge zur Energieeinsparung.

Maßnahmen und Einspareffekte

Seit 2006 sind insgesamt über 600 Verbesserungsvorschläge zum Thema Energieeffizienz eingebracht worden, die zusammen Einsparungen in Millionenhöhe erbrachten. Viele davon betrafen die „üblichen Verdächtigen“ wie etwa Beleuchtung, Druckluft, Heizung etc. Große Effekte hat man aber

O-Ton Dr. Rainer Vierbaum, Werksleiter:
„Verantwortung wahrnehmen, sich einbringen, eigene Ideen selbst formulieren und auch umsetzen – gerade dies wird durch Gruppenarbeit gefördert. Die Mitarbeiter identifizieren sich viel stärker mit dem Betrieb: ein Mitarbeiter, der früher strikt nach Anweisung gehandelt hat, überlegt heute selbst mit, wie ein Problem in der Anlage gelöst werden kann. So fühlt sich jeder stärker verantwortlich für seine Anlage.“

vor allem durch Maßnahmen im Produktionsbereich erzielt. Die Nutzung von Abwärme für Trocknungsprozesse gehört ebenso dazu wie die Reduzierung des Dampf- und Wasserverbrauchs durch veränderte Prozessabläufe.

Eine verbesserte Koordination der Betriebsweise eines Kühlwassersystems und insbesondere die optimierte Kommunikation zwischen den Schichten führte zu einer deutlichen Reduzierung (25 Prozent) des Kühlwasserverbrauchs. Dieses Ergebnis konnte also ohne nennenswerten Aufwand und allein durch organisatorische Maßnahmen verwirklicht werden.

Einbindung der Mitarbeiter

- Ein- und Durchführung von Schulungen zu „Verschwendung vermeiden“, Energietagen, Wissensmarktplätzen mit Systematischem Wissensmanagement
- Gemeinsame Sammlung und Entwicklung von Ideen und anschließende Beteiligung an der Umsetzung

- Unterstützung und Beratung der Gruppen von Experten
- Trainings mit Experten zu Themen wie „Gruppenentwicklung“, „Eigen- und Fremdbild“
- KVP-Einführungstraining ist Pflicht für Vorgesetzte (Aufbauworkshop, Erläuterung von Gruppenarbeit-Instrumenten)
- Teambuilding! Realisiert durch Workshops, Schulungen, Gruppenpaten, Einführung von „Gruppenbarometer“ (zur Messung der Zufriedenheit) etc
- Bessere Kommunikation und Motivation durch Team- und Gruppenbildung
- Besseres Betriebsklima, offener und ehrlicher Umgang miteinander
- Vertraulichkeit

Anreizsystem

Motiviert werden die Mitarbeiter des Werkes Rheinfelden deutlich durch das Gefühl etwas selbst entwickeln und umsetzen zu können. Der Rückhalt und die Zusammenarbeit in der Gruppe fördern das eigenverantwortliche Handeln. Dieses Teamgefühl und positive Beispiele erfolgreicher Gruppenprojekte stärken das Bewusstsein einen wichtigen Beitrag zu leisten. Außerdem gibt es eine jährliche Zielerfüllungsprämie, womit der gemeinsame Erfolg anerkannt wird.

Erkenntnisse und Empfehlungen

Ein wesentlicher Erfolgsfaktor der Kulturentwicklung im Werk Rheinfelden besteht in der intensiven Gruppenarbeit und Teambildung. Die starke Einbindung und die Mitsprachemöglichkeit eines jeden Mitarbeiters sorgen für eine hohe Motivation und ein festes Zusammengehörigkeitsgefühl. Alle Beschäftigten werden umfassend geschult und haben gelernt, dass selbst durch kleine Veränderungen große Ergebnisse bei Energieeinsparungen erzielt werden können. Hierbei ist es wichtig, den Mitarbeitern die

Hintergründe zu erklären und sie nicht lediglich zu Ausführungsgehilfen zu machen. Durch das vermittelte Verständnis und Know-how konnten Einsparpotenziale identifiziert und letztendlich erfolgreich ausgeschöpft werden!

Dadurch dass sich die Mitarbeiter ernst genommen fühlen, werden Ideen, die früher häufig nicht weiter verfolgt wurden, offen ausgesprochen und mit den Kollegen diskutiert.

Der offene Umgang miteinander und das Lernen voneinander sorgen für eine höhere Identifikation mit dem Unternehmen und wirken sehr motivierend. Diese positive Entwicklung lässt sich an den Ergebnissen von regelmäßigen Mitarbeiterbefragungen des Konzerns nachvollziehen.

Ausblick und Fortsetzung

Die intensive Einbindung und Weiterqualifizierung der Werkmitarbeiter soll auch in Zukunft in Form von Wissensmarktplätzen, KVP's und Workshops fortgeführt werden. So können zusätzliche Einsparungspotenziale aufgedeckt und bestehende Maßnahmen weiterentwickelt werden.

Auch das Betriebsklima und das Verständnis füreinander sollen weiterhin positiv durch ein wachsendes Teamgefühl beeinflusst werden. ■

Wirtschaftsbereich / Branche:

Chemie

Mitarbeiterzahl: 1.182

Ansprechpartner und Projektleitung:

Dr. Rainer Vierbaum (Werksleiter)
Evonik Industries AG, Werk Rheinfelden
Untere Kanalstraße 3
79618 Rheinfelden
Telefon 07623 917201
Telefax 07623 9167201
E-Mail rainer.vierbaum@evonik.com



▲ Stahl (Foto: DEW)

2. Preis: Deutsche Edelstahlwerke GmbH

Initiative zur Energieeffizienz und Energieeinsparung der Deutschen Edelstahlwerke

Ausgangssituation und Ziele

Der Vorstand der Schmolz + Bickenbach AG hat 2007 festgelegt, dass sich die Unternehmen des Konzerns deutlich mehr mit dem Thema Klimaschutz auseinandersetzen müssen. Die Federführung dazu sollte von den Deutschen Edelstahlwerken übernommen werden. Zur Koordination der Aktionen, Aufgaben, Ideen und Programme wurde bei den Deutschen Edelstahlwerken eine eigene Abteilung Umwelt- und Klimaschutz eingerichtet. Die Deutschen Edelstahlwerke gehören mit ihren Anlagen zur Stahlerzeugung und Stahlbearbeitung zur energieintensiven Industrie. Deshalb war auch sehr schnell klar, dass das zentrale Element des Klimaschutzes im Unternehmen die Verbesserung

der betrieblichen Energieeffizienz sein muss. Und um eine möglichst breite Unterstützung in der Belegschaft zu erlangen und einen nachhaltigen Veränderungsprozess zu gestalten, sollten die Mitarbeiter von Beginn an in den Prozess eingebunden werden.

Vorgehensweise und Umsetzung

Zu Beginn des Prozesses wurden alle Beschäftigten in einer breit angelegten Informationskampagne (Unternehmenszeitung, Belegschaftsversammlung, Tag der Kommunikation, Info-Broschüren) umfassend über das Thema Energieeinsparung und Energieeffizienz informiert. Dabei wurde explizit auch der Privatbereich der Beschäftigten mit berücksichtigt. Die Unter-

nehmensangehörigen erhielten neben einer Broschüre über Energieeinsparpotenziale im Haushalt auch ein Strommessgerät mit denen sie zu Hause „Stromfresser“ finden und abstellen konnten. Dies sollte die Eigeninitiative stärken und für das Thema sensibilisieren. Des Weiteren wurden Aktionen zur Beleuchtung und zu Drucklufteinsparungen durchgeführt, mit denen sehr schnell Einsparerfolge aufgezeigt werden konnten.

In der zweiten Phase wurde dann ein Energieeffizienz-Budget bewilligt, das für Maßnahmen zur Verfügung stand, die sich innerhalb eines Jahres bzw. in den Folgejahren innerhalb von 2 bzw. 3 Jahren refinanzieren. Die einzelnen Maßnahmen wurden dokumentiert und veröffentlicht.

Rolle des Betriebsrats

Von Anfang an war der Betriebsrat an den Aktionen beteiligt. Die Betriebsversammlungen konnten als Informationsveranstaltungen genutzt werden. Auch der Betriebsrat selbst hat immer wieder auf die Bedeutung dieser Initiative für das Unter-

nehmen und für die Umwelt hingewiesen. Deshalb war es auch selbstverständlich, dass auch der Betriebsrat einen Energiebeauftragten benannt hat, der regelmäßig an den Informationsaustauschen, Schulungen usw. teilnimmt.

► Im Intranet des Unternehmens und in Standort übergreifenden Workshops wurden die jeweiligen Ergebnisse vorgestellt. Dies sorgte für die Übertragbarkeit und regte zum Weiterdenken an. Ab 2010 wurde dann an allen Standorten der Deutschen Edelstahlwerke GmbH ein erweitertes Energieerfassungs- und Energiecon-

**O-Ton Max Heumann,
Leiter Anlagentechnik:**

„Im Unternehmen nachhaltig Energieeffizienz zu betreiben, hat nur Vorteile:

- es schont die Ressourcen der Welt
- es reduziert die Belastung der Umwelt
- es hilft unserem Klima
- es verringert die Kosten im Unternehmen
- und alle Mitarbeiter des Unternehmens können sich daran beteiligen.“

trollingsystem eingeführt, als Basis für ein normgerechtes Energiemanagementsystem. Die Verbrauchsmengen der verschiedenen Anlagen werden heute online erfasst und visualisiert. D. h. jeder Mitarbeiter hat Einblick in den Energieverbrauch seines Arbeits- und Verantwortungsbereichs. Zudem wurden für die einzelnen Produktionsbereiche Energiebeauftragte ernannt, die als Ansprechpartner und Multiplikatoren fungieren.

Maßnahmen und Einspareffekte

Durch die Bereitstellung von Sondermitteln (Energieeffizienzbudget) und ein vereinfachtes Freigabeverfahren der Mittel für die vorgeschlagenen Maßnahmen wurden kurzfristig sehr viele Projekte – in der Anfangsphase vor allem Vorschläge aus den Bereichen Beleuchtung, Heizung und Druckluft – umgesetzt. Dazu kamen im nächsten Schritt Maßnahmen, die sich auf die Herstellungsprozesse bezogen. Hier konnten besonders hohe Einsparungen durch Anpassung von Prozessen an den tatsächlichen Bedarf (z. B. Kühlkreisläufe) und durch die Nutzung von Abwärme an-

stelle von Erdgas generiert werden. Bis Ende 2011 wurde mit fast 50 Projekten (Ideen der Mitarbeiter) der Strom- und Gasverbrauch der Deutschen Edelstahlwerke um rd. 43.000.000 kWh reduziert und die CO₂-Emissionen um 13.000 t verringert.

Einbindung der Mitarbeiter

Von Anfang an war die Einbindung der Beschäftigten wesentlicher Bestandteil der gesamten Umsetzungsstrategie.

- Informationen auf unterschiedlichsten Kanälen, um alle Beschäftigten zu erreichen
- Themenbezogenes Geschenk zu Beginn des Prozesses (Strommessgerät), um Bewusstsein und Blick für Energieverschwendung zu schulen (Zu Hause und im Betrieb)
- Integration von „Energieeffizienz“ in Aus- und Weiterbildung
- Organisierter Erfahrungsaustausch zwischen Betriebsbereichen
- Veröffentlichung von Energiesparerefolgen und deren Ideengebern
- Einrichtung eines Budgets für Energieeffizienzmaßnahmen
- Ernennung und Ausbildung von Energiebeauftragten in einzelnen Produktionsbetrieben
- Erfahrungsaustausch im gesamten Konzern Schmolz + Bickenbach
- Sonderaktionen zu Energieeffizienz im betrieblichen Vorschlagswesen (angedacht)

Anreizsystem

Die Herangehensweise, jedem Beschäftigten ein Strommessgerät zu schenken, hat den Prozess zum Umdenken und Handeln eingeleitet. Jeder konnte erkennen, wie einfach das Aktiv werden sein kann und dass jeder Einzelne einen Beitrag leisten kann.

In der Startphase wurde zudem beim „Tag der Kommunikation“ eine Fragebogenak-

tion zum Thema Energieeffizienz durchgeführt, bei der es als Hauptpreis eine energieeffiziente Waschmaschine zu gewinnen gab. Und alle erfolgreichen Ideen und Umsetzungen werden im hauseigenen Intranet sowie der Betriebszeitung veröffentlicht, natürlich mit einem Kurzprofil der Initiatoren der jeweiligen Maßnahme.

Erkenntnisse und Empfehlungen

Wesentlich für den Erfolg der Energieeffizienz-Strategie war die konsequente Einbindung der Mitarbeiter, die Sensibilisierung für das Thema, sowohl im privaten wie im beruflichen Umfeld und das eindeutige Commitment der Konzernleitung. Insbesondere die umfassende Informationsphase zu Beginn des Prozesses hat dazu beigetragen, dass sich die Beschäftigten auf die veränderte Situation einstellen konnten.

Ausblick und Fortsetzung

Das Thema Energieeffizienz ist im Unternehmen angekommen und wird von vielen Beschäftigten als selbstverständlicher Bestandteil ihres täglichen Handelns betrachtet. Die Einführung eines Energiemanagementsystems hat für eine neue Qualität und noch mehr Transparenz gesorgt. Der regelmäßige Erfahrungsaustausch wird ebenso weitergeführt wie die Darstellung guter Beispiele im Intranet. ■

Wirtschaftsbereich / Branche:

Stahlindustrie

Mitarbeiterzahl: ca. 4.000

Ansprechpartner und Projektleitung:

Max Heumann (Leiter Anlagentechnik)

Deutsche Edelstahlwerke GmbH

Auestraße 4

58452 Witten

Telefon 02302 294407

Telefax 02302 294445

E-Mail max.heumann@dew-stahl.com



▲ Hauptmotiv der Effizienz-Kampagne (Foto: Currenta)



3. Preis: Die Currenta GmbH & Co. OHG

EFFIZIENZKLASSE A++: „Energiefuchse gesucht!“

Ausgangssituation und Ziele

CURRENTA ist als führender Manager und Betreiber einer der größten Chemieparks in Europa an den drei CHEMPARK-Standorten Leverkusen, Dormagen und Krefeld-Uerdingen für Energieversorgung, Entsorgung, Infrastruktur, Sicherheit, Analytik, Ausbildung sowie weitere Serviceleistungen zuständig. Energieeffizienz wurde schon früh als ein bedeutendes Kriterium für Attraktivität und Wettbewerbsfähigkeit, und damit als ein entscheidender Erfolgsfaktor bei Standortentscheidungen der Industrie, erkannt.

Um Einsparpotenziale für die Firma zu identifizieren und diese anschließend in Form von Energieeffizienzprojekten zu realisieren kommt den CURRENTA-Mitarbeitern eine entscheidende Rolle zu. Es galt

daher die Mitarbeiter für das Thema zu sensibilisieren und gleichzeitig das Bewusstsein für deren eigene Verantwortung rund um das Thema „Energieeffizienz und Klimaschutz“ zu schärfen. Vor diesem Hintergrund hatte sich CURRENTA 2008 das Ziel gesetzt, bis Ende 2012 seine CO₂-Emissionen um 200.000 Tonnen jährlich gegenüber 2005 zu senken.

Vorgehensweise und Umsetzung

Anfang 2008 erarbeitete CURRENTA ein Konzept für eine Energieeffizienzkampagne mit dem Titel: EFFIZIENZKLASSE A++: „Energiefuchse gesucht!“

Unter Einbeziehung verschiedener Kommunikationsinstrumente wie Presse- und Öffentlichkeitsarbeit, Werbung und Public Affairs wurden umfassende Kommuni-

kationsmaßnahmen für die Zielgruppen Mitarbeiter, Öffentlichkeit und Politik entwickelt. Die Inhalte und Botschaften der Kampagne wurden systematisch und kontinuierlich durch Artikel in dem Mitarbeitermagazin CURIER, Anzeigen, Plakatwerbung, Broschüren, Zeitungsartikel sowie Onlineberichterstattung und Fachveranstaltungen vermittelt. Die Kampagne beinhaltete den Aufruf an die Mitarbeiter, Ideen zum Thema „Energieeinsparung & Energieeffizienz“ einzureichen. Herzstück der Kampagne war der Mitarbeiterideenwettbewerb „Energiefuchse gesucht!“. Zur Unterstreichung der Bedeutung der Aktion wurden hochwertige Preise für die besten Ideen bereitgestellt (ein Hybrid-Auto und energieeffiziente Küchengeräte). Um ständig neue Energieeffizienzprojekte

Rolle des Betriebsrats

Der Betriebsrat war von Beginn an in das Projekt eingebunden und hat alle mitarbeiterbezogenen Aktivitäten unterstützt. Im Vordergrund stand dabei die Beteiligung der Mitarbeiter als Ideengeber. Der Betriebsrat hat begleitend zu den Kommunikationsaktivitäten des Unternehmens die Mitarbeiter ebenfalls aufgefor-

dert, sich zu beteiligen und Vorschläge einzureichen (z. B. auf Betriebsversammlungen oder in den Publikationen des Betriebsrats). Die Auslosung der Preise unter den zahlreichen Einreichern hat der Betriebsrat zusammen mit den Mitarbeitern des betrieblichen Vorschlagswesens durchgeführt.

► zu identifizieren und zu unterstützen wurden in jedem Geschäftsfeld des Unternehmens Ansprechpartner benannt. Besonders umfangreiche und große Maßnahmen wurden in enger Zusammenarbeit zwischen CURRENTA und qualifizierten Fachberatern der „Bayer Technology Services“ umgesetzt. Im Oktober 2008 fand ergänzend das sogenannte „CHEMPARK-Energieforum“ statt, bei dem Anwender und Experten, Betriebsleiter, Bereichs- und Betriebsingenieure sowie technische Mitarbeiter der verschiedenen im CHEMPARK angesiedelten Unternehmen Erfahrungen austauschen konnten. So sollten weitere professionelle Sichtweisen und Ideen für die Umsetzung gewonnen werden.

Maßnahmen und Einspareffekte

Als Ergebnis der verschiedensten Einsparaktionen, zu denen Mitarbeiterideen und Verbesserungsvorschläge insbesondere aus den Geschäftsfeldern „Energie“ und „Umwelt“ beitrugen, wurden zahlreiche Projekte identifiziert und einer genaueren Prüfung unterzogen.

Die Projekte umfassten alle Bereiche der Betriebe und reichten von kleineren, kostenneutralen oder gering investiven Projekten bis hin zu aufwändigeren Maßnahmen mit vorgeschaltetem Planungsaufwand.

Insgesamt konnten von 2005 bis März 2012 bereits über 200 Projekte realisiert werden, die zu einer jährlichen Einsparung von rund 160.000 Tonnen CO₂ führen. Weitere Ideen und Maßnahmen werden derzeit intensiv durchleuchtet, um das selbst gesteckte ehrgeizige Ziel von 200.000 Tonnen CO₂ Emissionseinsparungen pro Jahr zu erreichen.

Einbindung der Mitarbeiter

■ Informations- und Motivationskampagne zu Beginn der Projektphase. Fokus: Die Mitarbeiter können einen entschei-

denden Beitrag zur Entwicklung des Unternehmens CURRENTA und der drei CHEMPARK-Standorte leisten

- Sensibilisierung und Information der Mitarbeiter mit Hilfe des Mitarbeitermagazins CURIER, durch Broschüren, Großflächenplakate und Intranet-Beiträge
- Hoher Anklang & Mitarbeit bei der Aktion „Energiefüchse gesucht“ (360 eingereichte Ideen bei 3.000 Beschäftigten)
- Die Mitarbeiter spielten dementsprechend eine entscheidende Rolle bei der Identifizierung, Entwicklung und Umsetzung von Maßnahmen
- Kontinuierliche Umsetzung vieler Einzelmaßnahmen von Mitarbeiter-Ideen.
- Berichte über Ideen und konkrete Maßnahmen werden im Intranet und im Mitarbeitermagazin veröffentlicht
- Berichterstattung darüber hinaus im Intranet und in der regionalen Presse über die Aktion, aber auch über besondere Mitarbeiter-Projekte

Anreizsystem

Als besonderer Beteiligungsanreiz wurden im Rahmen des Wettbewerbes „Energiefüchse gesucht“ attraktive und themenbezogene Preise (1. Preis: Toyota Prius, 2. und 3. Preis: energieeffiziente Küchengeräte) ausgeschrieben, die unter allen Einsendern verlost wurden – unabhängig von der Einsparmenge der eingereichten Idee.

Über das System des betrieblichen Vorschlagwesens, das „CURRENTA Ideenmanagement“, werden darüber hinaus Prämien ausbezahlt, deren Höhe vom konkreten Einsparpotential abhängig ist.

Erkenntnisse und Empfehlungen

Das CURRENTA-Klimaschutzprogramm ist nicht unternehmensspezifisch angelegt und kann in seiner Struktur von vielen anderen Firmen und Organisationen übernommen werden. Die umfassende Infor-

mationskampagne zu Beginn des Prozesses hat die Mitarbeiter stark sensibilisiert. Durch die kontinuierliche interne Kommunikation hat sich CURRENTA gegenüber den Beschäftigten als verantwortungsbewusstes Unternehmen profiliert. Auch Öffentlichkeit, Politik und andere Fachkreise wurden durch vielfältige Kommunikationsmaßnahmen über das CURRENTA-Klimaschutzprogramm informiert.

Ausblick und Fortsetzung

Die bisher erzielten Erfolge motivieren alle Mitarbeiter, das bewusstere Handeln und die daraus resultierenden Maßnahmen fortzusetzen und weiter auszubauen. CURRENTA berichtet auch weiterhin in verschiedenen Gremien und informiert über die Fortschritte im „Klimaschutzprogramm A++“.

Regelmäßige Veranstaltungen zu aktuellen Themen im Bereich „Energieeffizienz“ haben in der Zwischenzeit bei CURRENTA eine wichtige Rolle eingenommen. Laufende Prozesse werden kontinuierlich überwacht und kritisch auf den Prüfstand gestellt, um Einsparungspotenziale auch in Zukunft zu erkennen und voll ausschöpfen zu können.

Mit dem Projekt regt das Unternehmen CURRENTA zur Nachahmung an. ■

Wirtschaftsbereich / Branche:

Chemieparkmanager und -betreiber

Mitarbeiterzahl LHH: 5.300 (incl. Tochtergesellschaften)

Ansprechpartner:

Jürgen Gemke

Leiter Kommunikation

Currenta GmbH & Co. OHG

Gebäude E1

51368 Leverkusen

Telefon 0214 3053958

Telefax 0214 3021257

E-Mail juergen.gemke@currenta.de



▲ v.l.n.r.: Egbert Biermann (Vorstandsvorsitzender der Stiftung Arbeit und Umwelt IG BCE), Hannu Jokisalo (General Manager, UPM Nordland Papier), Anton Held (Leiter Versorgungsbetriebe, UPM Nordland Papier), Rolf Bauer (Technischer Direktor, UPM Nordland Papier), Mario Schmitz (Betriebsrat, UPM Nordland Papier) und Christian Sprute (Geschäftsführer der Stiftung Arbeit und Umwelt IG BCE) (Foto: Stiftung Arbeit und Umwelt der IG BCE)

3. Preis: UPM Nordland Papier



UPM Kampagne zur Effizienzsteigerung 2009 – Aktion „Energiesparen“

Ausgangssituation und Ziele

UPM hat eine auf zwei Jahre angelegte Kampagne (Energy saving campaign) zur Senkung des Strom- und Wärmeenergieverbrauchs abgeschlossen. Im Zentrum dieser Kampagne standen Innovationen, Sensibilisierung der Mitarbeiter und der Austausch von Ideen und Best Practices. Außerdem wurde untersucht, wie sich mit zielgerechten Innovationen viel bewirken lässt. Daraus wurden Vorschläge zur Energieeinsparung abgeleitet.

Als Tochterunternehmen des von Nachhaltigkeit und Innovation geprägten UPM-Konzerns ist die UPM Nordland Papier eine der größten Feinpapierfabriken Europas. In

der Papierfabrik Nordland Papier beteiligte sich die gesamte Belegschaft an dieser o. g. Kampagne zur Strom- und Wärmeeinsparung. Dazu wurden Maßnahmen zur Verfahrensentwicklung, Wasserrückgewinnung und zu transparentem Verbrauch sowie Schulungen – und Energiesparprogramme durchgeführt.

Vorgehensweise und Umsetzung

Die Aktion begann mit einer dreimonatigen Vorbereitungsphase, in der Informationen rund um das Thema Energie, Energieeffizienz und Energieanwendung bei UPM Nordland Papier in Form von Kurzpräsentationen zusammengetragen und in

einer für jeden Mitarbeiter zugänglichen Online-Datenbank (Energieforum) abgelegt wurde. Im Anschluss erfolgte die Präsentation dieser Daten an alle Führungskräfte und dem Betriebsrat mit der Aufforderung, unter zur Hilfenahme dieser Unterlagen die Mitarbeiter für dieses Thema zu sensibilisieren. Jeder musste in die Lage versetzt werden, Energiebedarfe und Energieanwendungen zu verstehen. Dazu war auch die Erweiterung der Energieverbrauchsdarstellung in den Prozessleitsystemen erforderlich, um für jeden nachvollziehbar den Energiebedarf seiner Anlage zu erkennen. Begleitet wurde diese Maßnahme durch die hausinterne Mitar-

Rolle des Betriebsrats

Der Betriebsrat war von Beginn an in den Prozess mit eingebunden. Insbesondere innerhalb des Veränderungsprozesses während der Informations- und Sensibi-

lisierungsphase hat der Betriebsrat aktiv als Ansprechpartner für die Mitarbeiter mitgewirkt und zum Gelingen des gesamten Prozesses beigetragen.

► beiterzeitschrift, die regelmäßig über die Ergebnisse der Energieeinsparungen berichtete. Die Schwerpunkte für die Einsparungen lagen:

- in der effizienten Wärmenutzung innerhalb der vielfältigen Wassersysteme,
- in der Fahrweise der vorhandenen Pumpenanlage,
- bei dem Einsatz energieeffizienter Elektromotoren,
- im Einsatz effizienter Beleuchtungssysteme.

Maßnahmen und Einspareffekte

Der Schwerpunkt der Energieeinsparmaßnahmen lag in der Informationsvermittlung „zum“ und „über“ das Thema Energie an die Mitarbeiter, die mit ihrem Verhalten direkt den Energieverbrauch der Anlagen beeinflussen. Dazu gehören neben den Energieinformationen, die Kurzpräsentationen

O-Ton Anton Held, Leiter Versorgungsbetriebe:

„Mit dieser Aktion konnten wir als Mitarbeiter aktiv den – gerade in den vergangenen Jahren so sehr angestiegenen Energiekosten – entgegenwirken. Durch die Energieeinsparungen wurden wesentliche Einsparungen erreicht und die Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens gestärkt. Daran haben wir uns alle beteiligen können. Sehr positiv ist dabei der Effekt, dass damit die Umwelt, durch den verminderten Energieverbrauch, geschont wird und wichtige Ressourcen erhalten bleiben.“

tionen nach jeder Energiesparmaßnahme, damit die Abteilungen voneinander lernen, sowie vor allem die vereinfachte Darstellung der Energiebedarfe in den Prozessleitsystemen.

Deutlich erkennbar – nach der Informationskampagne – ist der bewusster und aufmerksamer Umgang der Mitarbeiter mit Energie. Kleine Verhaltensänderungen über die vor zwei Jahren noch wenig nachgedacht wurde, sind bei UPM Nordland Pa-

pier nun selbstverständlicher Bestandteil des Alltages.

Am Ende des Jahres 2009 konnten durch die Vorschläge der Mitarbeiter und die umgesetzten Maßnahmen ca. 56.000 MWh Wärme und Strom eingespart werden. In 2010 wurden weitere Prozesse optimiert, wodurch zusätzliche Einsparungen in Höhe von ca. 74.000 MWh erzielt wurden.

Einbindung der Mitarbeiter

- Information und Sensibilisierung der Mitarbeiter über allgemeinverständliche Informationen zu „Energieeffizienz“ und „Energieformen“ sowie zu bestehenden Einsparpotenzialen im Werk
- Präsentation der Informationen in Vorträgen und in einer Online-Datenbank
- Informationen, Verbrauchsdaten von Maschinen und Erfolgsberichte für jeden Mitarbeiter abrufbar
- Berichterstattung in der Mitarbeiterzeitschrift und im Intranet
- Aufruf zur Mitarbeit an alle Mitarbeiter von Vorgesetzten und dem Betriebsrat

Anreizsystem

Ein besonderes Anreizsystem für die Energiesparkampagne wurde nicht geschaffen. Die Energieeinsparung wurde von den Mitarbeitern als wichtiger Wettbewerbsvorteil des Unternehmens durch eine Stärkung seiner Position auf dem Papiermarkt angesehen. Als immaterieller Anreiz kann sicher gesehen werden, dass jede erfolgreich installierte Energiesparmaßnahme mit einer zweiseitigen Kurzpräsentation, inkl. Bild des Ideengebers, in der unternehmenseigenen Datenbank veröffentlicht und so allen Beschäftigten zu Nachahmung zur Verfügung gestellt wurden.

Erkenntnisse und Empfehlungen

Wichtig war zu Beginn eine umfassende Informationskampagne, die für jeden verständlich dargestellt hat, was das Unter-

nehmen von den Mitarbeitern möchte und wie sich **jeder** einbringen kann.

Besonders positiv hat sich ausgewirkt, dass die Möglichkeit bestand, auch „ungewöhnliche“ Vorschläge versuchsweise umzusetzen. Damit wurden Mitarbeiteranregungen ernst genommen. Der einzelne Beschäftigte konnte nicht nur Energiesparvorschläge abgeben, er wurde aktiv aufgefordert Vorschläge mit auszuarbeiten und aktiv an deren Umsetzung mitzuwirken. So konnten viele Maßnahmen umgesetzt werden, die oftmals nur Verhaltensänderungen voraussetzten oder mit geringen Investitionen umzusetzen waren. In der Summe haben sie einen erheblichen Anteil an den Einsparungen erbracht.

Nicht zuletzt ist hier anzuführen, dass das Veröffentlichen der Einsparungen und somit die Nachvollziehbarkeit einen sehr positiven Einfluss auf den Gesamtprozess hatte.

Ausblick und Fortsetzung

Der gesamte Prozess der Energieeinsparung und effizienteren Energienutzung wird fortgesetzt, da das Unternehmen das hohe Potential der Mitarbeiter erkannt hat. Die kontinuierliche Dokumentation und Veröffentlichung der Ergebnisse führt zu einem stetigen Fluss an neuen Ideen. ■

Wirtschaftsbereich / Branche:

Papierindustrie

Mitarbeiterzahl: ca. 1.200 (Papierfabrik)

Ansprechpartner und Projektleitung:

Anton Held (Leiter Versorgungsbetrieb)

UPM Nordland Papier

Nordlandallee 1

26892 Dörpen

Telefon 04963 401-1261

Telefax 04963 401-96 1261

E-Mail Anton.Held@upm.com

Sonderpreis NRW: Die Solvay Chemicals GmbH

Effizienzkampagne: Energie 2010



▲ „Virales Marketing“ vor dem Werkktor (Foto: Solvay Chemicals)

Ausgangssituation und Ziele

Solvay ist ein internationales Chemieunternehmen, das am Standort Rheinberg im Produktionsprozess große Mengen Strom und Dampf einsetzt. Der Stromverbrauch des Werkes entspricht in etwa dem einer Stadt wie Essen. Daher ist die Steigerung der Energieeffizienz seit langem ein wichtiger Beitrag zur „Nachhaltigen Entwick-

lung“ bei Solvay. Diesbezüglich hat das Unternehmen 2006 konkrete Ziele festgelegt: Bis 2020 soll der spezifische Energieverbrauch und die CO₂-Emission pro Tonne Produkt um 20 Prozent reduziert werden (Basisjahr 2006). Diese Zielvorgaben gelten für alle Standorte der Solvay-Gruppe und sollen unter Einbindung aller Mitarbeiter erreicht werden.

Vorgehensweise und Umsetzung

Im Werk Rheinberg wurde 2008 eine Stabsstelle „Energie- und CO₂-Optimierung“ eingerichtet, die Solvays Ziele im Rahmen des Projektes „Energie 2010“ und „Energieeffizienz“ seitdem mit Betriebsleitung und Mitarbeitern voran treibt. Einsparpotenziale werden gemeinsam identifiziert, Maßnahmen definiert und umgesetzt.

Schwerpunkte des Projektes lagen zunächst in der Erfassung und Visualisierung von Energiekennzahlen. Diese wurden an die Mitarbeiter der einzelnen Produktionsanlagen weiter kommuniziert und anschließend diskutiert. Auch ein Vergleich von durchschnittlichen Energieverbräuchen an den verschiedenen Solvay-Standorten wurde angestellt und intern veröffentlicht.

Rolle des Betriebsrats

Der Betriebsrat des Rheinberger Solvay-Werks motivierte Mitglieder des Innovationsausschusses, mit der Kampagne „Energie 2010“ am Wettbewerb „Energieeffizienz mit Mitarbeiterbeteiligung“ der Stiftung Arbeit und Umwelt teilzunehmen.

- Die Mitarbeiter wurden mit Hilfe von Ampelsystemen über den Effizienzstatus des Betriebs informiert und können über ihr Verhalten am Arbeitsplatz einen Beitrag in Richtung „grüne Ampel“ leisten. Das bestehende Innovationssystem, das alle Mitarbeiter – auch die Mitarbeiter von Partnerfirmen – zum Mitmachen motivieren soll, wurde genutzt, um verschiedene Sonderaktionen zum Thema „Nachhaltige Entwicklung“ durchzuführen.

O-Ton Dr. Richard Rösler, Werkleiter:

„Energieeffizienz und Energieeinsparung sind seit jeher zentrale Themen bei Solvay. Dank der guten Mitarbeitervorschläge – sei es aus dem Innovationssystem oder über die Sonderaktion „Energie 2010“ – sind wir unserem Ziel ein gutes Stück näher gekommen, bis 2020 den Energieverbrauch und CO₂-Ausstoß um 20 Prozent zu senken.“

Zudem wurden besondere Formen des Marketings genutzt, um das Ziel „Persönliche Auseinandersetzung mit dem Thema „Einsparung“, zu erreichen.

So wurden beispielsweise unkommentiert ein riesiger tropfender Wasserhahn oder ein zischender Kompressor an den Werktores aufgestellt, an den Stellen, die jeder Mitarbeiter passiert. Erst am dritten Tag lösten die Betriebsleiter das Rätsel auf. Sie diskutierten mit den Mitarbeitern direkt an den Werktores über die Aktion und neue Ideen. Zusätzlich gaben sie Handzettel mit Informationen zum Thema aus.

Maßnahmen und Einspareffekte

Seit 2008 sind durch die Mitarbeiter des Werkes Rheinberg rund 60 größere Projekte und eine Vielzahl von kleineren Projekten identifiziert und teilweise umgesetzt worden. Erste Verbesserungsmaßnahmen, wie beispielsweise die Installation von Drehzahlregelungen an Ventilatoren, wurden schnell durchgeführt.

Größere Maßnahmen, wie bspw. Wärmerückgewinnung, führten durch veränderte

Produktionsprozesse zu erheblichen Einsparungen bei Erdgas und Dampf.

Insgesamt konnten seit dem Start des Programms „Energie 2010“ Einsparungen bei Dampf in Höhe von 12 Prozent und bei Strom in Höhe von 5 Prozent identifiziert werden, was einer Senkung des CO₂-Ausstoßes um 88.000 Tonnen jährlich entspricht.

Einbindung der Mitarbeiter

- Information und intensive Aufklärung der Mitarbeiter über aktuellen Energieverbrauch der jeweiligen Produktionseinheit
- Bewusstseinsbildung über Darstellung der positiven und negativen Auswirkungen der persönlichen Handlungsweise
- Etablierung eines umfassenden Innovationssystems zur Verbreitung guter Ergebnisse. Herausragende oder besondere Vorschläge wurden prämiert und über verschiedene Kanäle kommuniziert
- Sonderaktionen „Energieeinsparung“ und „CO₂-Emissionen senken“
- Virales Marketing: Mitarbeiter wurden auf spielerische und provokative Art zum Nachdenken angeregt

Anreizsystem

Besondere Mitarbeitervorschläge und deren Erfolge werden u. a. im Mitarbeitermagazin oder mit Aushängen veröffentlicht. Das stellt zum einen natürlich einen Anreiz für die Ideenentwickler dar, zum anderen dient es als Motivation und Anregung für andere Mitarbeiter. Zusätzlich werden herausragende Mitarbeitervorschläge aber auch mit „monetären Zuwendungen“ prämiert und belohnt, was einen weiteren Anreiz zum Mitdenken und Mitmachen ausmacht.

In besonders prämierten Sonderaktionen können Mitarbeiter innovativen Vorschläge zu Themen wie „Energieeinsparung“ und „CO₂-Emissionen senken – Einsatz-

stoffe reduzieren – Nachhaltig Ressourcen schonen“ einreichen.

Erkenntnisse und Empfehlungen

Die Verdeutlichung der persönlichen Verantwortung und das Aufzeigen wie das persönliche Handeln Einfluss auf den Energieverbrauch nimmt, ist sicher ein wesentlicher Aspekt, für den Erfolg der Effizienzverbesserungen. Intensive Aufklärung und zielgruppengerechte Informationsaufbereitung sind unerlässlich dafür gewesen, einen Großteil der Beschäftigten für die Kampagne zu gewinnen.

Zusätzliche finanzielle Anreize, wie sie in den Sonderaktionen ausgelobt wurden, haben zudem die Innovationsdynamik gesteigert. Und ungewöhnliche Formen der „Vermarktung“ der Grundidee, haben dazu geführt, dass Energieeffizienz sich als Gesprächsthema bei den Beschäftigten durchgesetzt hat.

Ausblick und Fortsetzung

Der Ausgangspunkt der Gesamtmaßnahme war das Solvay-Ziel, eine Reduzierung des spezifischen Energie- und CO₂-Verbrauchs bis 2020 um 20 Prozent herbeizuführen. Die ersten Erfolge haben gezeigt, dass das Unternehmen durch die Einbindung der Beschäftigten dieses Ziel realistisch angehen kann. Es wird weiter kontinuierlich an der Steigerung der Energieeffizienz gearbeitet. ■

Wirtschaftsbereich / Branche:

Chemie

Mitarbeiterzahl: 800

Ansprechpartner und Projektleitung:

Rainer Dopatka (Energieoptimierung)

Solvay Chemicals GmbH, Rheinberg

Xantener Straße 237

47495 Rheinberg

Telefon 02843 73-2381

Telefax 02843 73-2434

E-Mail Rainer.Dopatka@solvay.com

Ausgewählt: Die Vinnolit GmbH & Co. KG

„VinSavE“ – Vinnolit Saves Energy



▲ Kampagnenplakat und Mitarbeiter bei einem betrieblichen Workshop (Foto: Vinnolit)

Ausgangssituation und Ziele

Nachhaltiges und umweltorientiertes Handeln hat bei Vinnolit einen hohen Stellenwert. Seit 1997 nimmt das Unternehmen, das den Kunststoff Polyvinylchlorid (PVC) herstellt, mit allen deutschen Produktionsstandorten am europäischen Umweltmanagement- und Audit-System EMAS teil. Vinnolit beteiligt sich am Responsible-Care-Programm der chemischen Industrie zur kontinuierlichen Verbesserung von Sicherheit, Gesundheits- und Umweltschutz und unterstützt VinylPlus, die freiwillige

Selbstverpflichtung der europäischen PVC-Industrie zur nachhaltigen Entwicklung. Seit 2012 ist das Vinnolit-Energiemanagementsystem nach DIN ISO 50001 zertifiziert.

Aufgrund der sehr energieintensiven Produktion steht das Thema Energieeffizienz bei Vinnolit seit jeher im Fokus. Denn die Ausgaben für Energie stellen einen der größten Einzelposten bei den Gesamtkosten dar. Für ein nachhaltiges Wirtschaften sind deshalb ein sorgfältiger Umgang und die effiziente Nutzung von Energie essen-

ziell. 2009 wurde das Projekt „VinSavE“ (Vinnolit Saves Energy) gestartet. Ziel war die Identifizierung von Maßnahmen, durch die der Energieverbrauch des Unternehmens um 10 Prozent gesenkt und die Energieeffizienz um 10 Prozent gesteigert werden können.

Vorgehensweise und Umsetzung

Bei VinSavE sollten durch strukturierte Ideenfindung und die gezielte Einbindung aller Mitarbeiter und des Betriebsrates Ideen gesammelt werden, an welchen Stellen Energie eingespart und die Energieeffizienz verbessert werden könnte. Für die Organisation wurde zunächst ein Lenkungsausschuss mit Mitgliedern des obersten Managements eingerichtet und ein Projektteam mit Vertretern aus jedem Produktionsstandort von Vinnolit und aus dem Controlling gebildet. Die Vertreter der Produktionsstandorte fungierten als „Pa-

Rolle des Betriebsrats

Der Gesamt-Betriebsrat war von Anfang an im Projekt VinSavE partnerschaftlich eingebunden und sowohl an der Planung als auch an der Organisation beteiligt.

► ten“ für ihren jeweiligen Standort und als Ansprechpartner für die Betriebsleitungen. Eine breit angelegte Informationskampagne machte die Mitarbeiter bereits vor Projektbeginn auf das Thema Energieeffizienz aufmerksam und forderte sie auf, ihre Ideen einzubringen. Informationsveranstaltungen, Plakate und Beiträge in der

**O-Ton Dr. Michael Winhold,
Projektleiter von VinSavE:**

„Vinnolit hat das Thema Energieeffizienz frühzeitig aufgegriffen und mit dem Projekt VinSavE in einer gemeinsamen Anstrengung auf allen Unternehmensebenen Einsparpotentiale ermittelt. Auf das Ergebnis können wir stolz sein! Wir werden jetzt aber nicht aufhören, sondern die Verbesserung der Energieeffizienz als eine ständige Aufgabe im Unternehmen verankern“.

Mitarbeiterzeitschrift klärten über die Bedeutung des Themas Energie für das Unternehmen auf. Da den meisten Vinnolit-Mitarbeitern in der Produktion auch aus eigener beruflicher Erfahrung bewusst ist, was Energie für ihren Betrieb bedeutet, stieß VinSavE auf breite Zustimmung und Beteiligung der Mitarbeiter. Ideen konnten beispielsweise in den betrieblichen Workshops oder im Rahmen des betrieblichen Vorschlagswesens „VinIDM“ (Vinnolit Ideenmanagement) eingebracht werden. Das Projektteam bewertete die eingereichten Verbesserungsvorschläge und berichtete regelmäßig über den Projektfortschritt an den Lenkungsausschuss. Die Mitarbeiter wurden während des gesamten Projekts kontinuierlich über den erreichten Stand informiert. Alle Ideen wurden zudem über eine offene Datenbank für alle zugänglich gemacht, um den Ideentransfer zwischen den Betrieben zu unterstützen.

Maßnahmen und Einspareffekte

Im Projektzeitraum wurden rund 600 Verbesserungsvorschläge eingereicht. Davon bewirkt fast die Hälfte eine erwiesene Ver-

besserung der Energieeffizienz und wird in den kommenden Jahren als Investitionsmaßnahme in den Betrieben realisiert werden. Zusammengefasst ergeben sie ein Energieeinsparpotential, das sogar noch höher ist als das angestrebte Projektziel. Allein die bis heute umgesetzten Maßnahmen führen zu einer dauerhaften Energieeinsparung von über 50 Mio. kWh pro Jahr. Große Effekte zum Energiesparen sind durch die Umstellung bzw. Optimierung von Verfahren erzielbar, z. B. durch die Installation von Wärmerückgewinnungsanlagen oder optimierte elektronische Regelungen im Produktionsprozess. Aber auch viele „kleine“, gering oder nicht investive Maßnahmen tragen zum Gesamterfolg des Projektes bei.

Anreizsystem

Zu Beginn des Projektes wurde eine Sonderaktion „Einsparen von Energien und Medien“ ausgerufen. Hier wurden verschiedene Sachpreise, Gutscheine und als Hauptgewinn ein Reisegutschein im Wert von 1.000 Euro verlost. Darüber hinaus wurden alle über das Vinnolit Ideenmanagement eingereichten Maßnahmen, deren Umsetzung entschieden wurde, wie üblich in Form einer Prämie an den entsprechenden Mitarbeiter honoriert.

Erkenntnisse und Empfehlungen

Das Projekt ist bei den Mitarbeitern auf fruchtbaren Boden gefallen, denn beim Thema Energie ist jeder auch persönlich (beispielsweise als Autofahrer oder Hausbesitzer) betroffen. Anders als bei "normalen" Einspar- und Rationalisierungsprojekten besteht kein unmittelbarer Bezug zu einem möglichen Personalabbau und die Kosteneinsparungen durch Steigerung der Energieeffizienz tragen nachhaltig zur Stabilität und zum Erfolg des gesamten Unternehmens bei. Dies kommt jedem einzelnen Mitarbeiter zugute.

Als besonders hilfreich für den Prozess hat sich herausgestellt, wenn die Ideengenerierung durch begleitende Maßnahmen unterstützt wird, u. a. durch

- Benchmarking zwischen Produktionsbereichen
- Ideentransfer zwischen den lokalen Betriebsteams und dem zentralen Projektteam
- Bildung von Subteams zur Bearbeitung von größeren, standort- und betriebsübergreifenden Energiethemen
- Erzeugung von leicht verständlichen Themenblättern zu einzelnen Energiethemen

Ausblick und Fortsetzung

Die Umsetzung aller Ideen wird noch die nächsten Jahre in Anspruch nehmen und erfordert zum Teil auch erhebliche Investitionen, die sich durch die Energieeinsparung jedoch amortisieren werden. Auch nach Abschluss des Projektes werden die Ziele von VinSavE im Rahmen des Energiemanagements im Tagesgeschäft konsequent weiterverfolgt. Der weitere Projekterfolg wird durch die Überwachung der Kostenentwicklung im Rahmen des Controllings sichergestellt. Die Überwachung erfolgt über ein zielgerichtetes internes Reporting. Maßstab der Erfolgskontrolle ist das nachhaltige Sinken des spezifischen Energiebedarfs bezogen auf die Produktionsmenge (kWh / Tonne Produkt). ■

Wirtschaftsbereich / Branche:

Chemie

Mitarbeiterzahl: 1.500

Ansprechpartner und Projektleitung:

Dr. Michael Winhold

Deputy Director Operations

Vinnolit GmbH & Co. KG

Carl-Zeiss-Ring 25

85737 Ismaning

Telefon 089 96103-230

Telefax 089 96103-160

E-Mail michael.winhold@vinnolit.com

Ausgewählt: Bayer AG, Standort Leverkusen

Klimaschutz geht uns alle an / Energieeffizienz realisieren



▲ Anlagenüberwachung und -steuerung (Foto: Bayer)

Ausgangssituation und Ziele

Für die Bayer AG bedeutet Klimaschutz Herausforderung und Chance zugleich. So wurde 2007 ein Klimaprogramm veröffentlicht, mit dem Bayer seiner globalen Verantwortung nachkommen will. Für den Konzern bedeutet Klimaschutz in der Praxis zweierlei: zum einen, die Energieeffizienz der eigenen Produktionsprozesse weiter

zu steigern, zum anderen, den Klimaschutz durch innovative Produkte zu stärken. Die Beschäftigten sind dabei ein wichtiger Schlüssel zum Erfolg.

Zwischen 2008 und 2010 wollte der Konzern daher eine Milliarde Euro in klimarelevante Forschung und Entwicklung sowie in Projekte rund um den Klimaschutz investieren. Neben den Klimazielen zur Reduk-

tion von Treibhausgas-Emissionen bilden sogenannte Leuchtturmprojekte ein Kernstück des Programms.

Vorgehensweise und Umsetzung

Das Klimaprogramm ist offen angelegt und ermöglicht es, den unterschiedlichen Standorten einen eigenen Ansatz zu wählen.

Rolle des Betriebsrats

Der Betriebsrat war am gesamten Prozess beteiligt und hat diesen aktiv mit gestaltet. Sowohl bei den Beratungen in den entsprechenden Gremien als auch durch die Unterstützung der verschiedenen Initiativen. Im Kommunikationsprozess hat

der Betriebsrat seine Verantwortung wahrgenommen und seine Möglichkeiten genutzt, um die gesamte Belegschaft bei der Energieeffizienz-Kampagne mitzunehmen und zur aktiven Auseinandersetzung mit dem Thema zu ermutigen.



▲ Produktüberwachung (Foto: Bayer)

► Bei Bayer Schering Pharma in Berlin wurden 2009 drei Tage lang Anregungen zum Energiesparen gesammelt. Im Vorfeld wurden die Beschäftigten aus den Betrieben, Büros und Laboren sensibilisiert und waren dann aufgerufen sich intensiv einzubringen. So konnten rund 150 Anregungen zu technischen Änderungen und Verhaltenswandel ermittelt werden, deren Umsetzungsphase anschließend begann. Gleichzeitig waren Energieberater der Verbraucherzentrale vor Ort und hatten neben diversen Merkblättern zu Bauen, Heizen und Stromrechnung auch eine häusliche Energieberatung im Programm. Ein anderer Zugang erfolgte über die Bayer-interne Intranet Plattform mit dem Namen „Klimatipps von Kollegen für Kollegen“. Unter dem Motto „Klimatipp der Woche“ werden wöchentlich zahlreiche Ideen und Hinweise zum Schutz des Klimas durch Mitarbeiter auf der Intranetseite veröffentlicht. Die Klimatipps werden seit Beginn 2010 in unterschiedlichen Kategorien wie Haushalt, Arbeit, Mobilität und Freizeit abgelegt und strukturiert.

Produktionsseitig wurde das Energieeffizienz-Managementsystem „Managing Energy Efficiency“ eingeführt. Das Betriebspersonal ist nun in der Lage, zu erkennen, wie jeder Eingriff in eine Anlage sich auf die effiziente Fahrweise auswirkt. So kann die Anlage stets im energetischen Optimum gefahren werden und die Beschäftigten werden in ihrem persönlichen Verantwortungsgefühl gestärkt.

Maßnahmen und Einspareffekte

Im Bayer Konzern werden vielfältige Anstrengungen unternommen, um Energie einzusparen bzw. effizienter einzusetzen. Prozesse und Abläufe stehen dabei ständig auf dem Prüfstand. Aber auch die Verhaltensänderungen bei den Beschäftigten und einfache Maßnahmen wie Zeitschaltuhren, schaltbare Steckerleisten u.a. m. tra-

gen zum Gesamtergebnis bei, so dass Bayer seine direkte Emission von Treibhausgasen immer weiter verringern konnte. Seit 2006 ist diese Menge kontinuierlich rückläufig. 2009 stieß der gesamte Konzern noch 4,57 Millionen Tonnen CO₂-Äquivalente aus – knapp 20 Prozent weniger als 2006.

Einbindung der Mitarbeiter

- Aufklärung, Information und Sensibilisierung über verschiedenste Kanäle
- Übertragung von Verantwortung (Bsp.: Anlagenbetrieb)
- Verknüpfung der außerberuflichen Erfahrungen mit den betrieblichen Erfordernissen
- Verbrauchsdaten von Maschinen für den Beschäftigten sichtbar und steuerbar
- Ideenwettbewerbe
- Aufbau einer Datenbank aus Mitarbeiterideen für die unterschiedlichen Lebensbereiche

Anreizsystem

Bei Bayer Schering Pharma in Berlin gab es u. a. ein Quiz mit Schätz- und Wissensfragen zu Energie- und Klimathemen über 100 Sofortgewinnen, Fahrräder, eine Themenreise ins Deutsche Hygiene-Museum und Solartaschenlampen gehörten zu den Preisen.

Im November 2009 wurden unter den bis dahin im Bayer-Intranet eingegangenen Klimatipps die besten Veröffentlichungen prämiert.

Erkenntnisse und Empfehlungen

Der Erfolg des Projektes ist u. a. auf die Vielfältigkeit im Ansatz zurückzuführen. Dadurch dass jeder Standort eigene Vorgehensweisen bei der Erreichung des Energieeinsparziels wählen kann, haben sich die unterschiedlichen Zugänge entwickelt, die jetzt übertragen werden können und so allen Standorten zur Verfügung stehen.

Die Beschäftigten sind bei der Ideenfindung gefordert, ebenso wie sie bei der Umsetzung am Arbeitsplatz durch eigens verantwortliches Handeln aktiv eingebunden sind. Das fördert die Motivation und steigert die Bereitschaft sich aktiv mit dem Thema Energiesparen auseinander zu setzen – am Arbeitsplatz und im privaten Umfeld.

Ausblick und Fortsetzung

Dass die Programme rund um Energieeinsparung weitergeführt werden, ist für Bayer eine Selbstverständlichkeit, sowohl aus ökonomischen als auch aus Klimaschutzgründen. Das Mitnehmen der Beschäftigten in diesem andauernden Prozess hat sich bewährt und das Bewusstsein für verantwortungsvolles Handeln der Mitarbeiter wird kontinuierlich weiter gestärkt. ■

Wirtschaftsbereich / Branche:

Chemie

Mitarbeiterzahl: 24.500

Ansprechpartner und Projektleitung:

Thomas de Win

Gesamtbetriebsratsvorsitzender

Bayer AG

Philipp-Ott-Str.

51368 Leverkusen

Telefon 0214 3072400

Telefax 0214 309672400

E-Mail thomas.dewin@bayer.com

Ausgewählt: Provinzial Rheinland Versicherung AG

Energie-Effizienz bei der Arbeit und mit der Familie – Das Klimasparbuch



▲ Mitarbeiter der Provinzial mit ihren Kindern bei einer Aufforstungsaktion im Mitarbeiter-Wald (Foto: Provinzial)

Ausgangssituation und Ziele

Die Provinzial Rheinland Versicherung engagiert sich seit 1995 im Umweltbereich und hat u. a. beim Neubau der Hauptverwaltung auf eine hohe Umweltverträglichkeit geachtet. Auch die jährliche Veröffentlichung einer Umwelterklärung zeigt das Commitment des Unternehmens. In 2007 wurde das Umweltmanagementsystem auf eine eigenständige Klimastrategie ausgerichtet und dementsprechend die Ziele des Umweltprogramms eingestellt. Diese lauten:

- klimarelevante Emissionen vermeiden

- unvermeidbare Emissionen kompensieren
- Dienstleistungen auf den Klimawandel ausrichten

Im gleichen Jahr wurde das Ziel der CO₂-Neutralität der gesamten Geschäftstätigkeit der Provinzial Rheinland Versicherung ab 2011 beschlossen.

Vorgehensweise und Umsetzung

Wesentlichstes Handlungsfeld im laufenden Umweltprogramm war die Minderung von direkten und indirekten CO₂-Emissionen der Provinzial Rheinland. Dazu haben

die Beschäftigten ihren Beitrag geleistet, insbesondere im Bereich der Gebäudeeffizienz.

Diesen Erfolg wollte das Unternehmen auch in die Familien tragen lassen und initiierte das erste „Klimasparbuch“. Um das Energiesparen für die Umwelt zu Hause zu vereinfachen, erhielten alle Mitarbeiter, die mitmachen wollten, ein privates, grünes Klimasparbuch für ihren Haushalt- in Anlehnung an das bewährte „rote Sparkassen-Sparbuch“.

Zur Unterstützung wurden etwa 3.000 Starterpacks an alle Mitarbeiter verteilt.

Rolle des Personalrats

Der Betriebsrat der Provinzial war in die Entwicklung und in die Durchführung des Projektes nicht aktiv eingebunden. Er hat aber im Rahmen der Personalversammlungen auf das ehrenamtliche En-

gagement der Mitarbeiter hingewiesen und begrüßt ausdrücklich das Umweltengagement des Unternehmens und der Mitarbeiter.

- Darin enthalten war auch der Ratgeber „Das große Energiesparbuch“ mit Tipps, wie in verschiedenen Lebensbereichen durch einfache und oft kostenlose Maßnahmen Energie oder CO₂-Emissionen eingespart werden können. Zunächst wurden mithilfe persönlicher Angaben einfache Klimabilanzen für die

**O-Ton Ulrich Jansen, Vorstands-
vorsitzender Provinzial Rheinland:**

„Gerade wir als Versicherer müssen ein besonderes Interesse daran haben, dass Klimaschutz einen hohen Stellenwert in unserer Gesellschaft einnimmt. Dieses Interesse hat aber nicht nur betriebswirtschaftliche Gründe. Wir haben ebenso eine Verantwortung für künftige Generationen. Auch unsere Mitarbeiter sehen das so. Es freut uns daher sehr, dass sich viele von ihnen – gemeinsam mit ihren Familien – ehrenamtlich für den Umweltschutz engagieren.“

teilnehmenden Haushalte erstellt. Über Vergleichswerte deutscher Haushalte wurde deutlich, wie sich die jeweilige Energie- und CO₂-Bilanz im Verhältnis zum Durchschnitt darstellt. Mit der persönlichen Beratung und den schriftlichen Tipps plante nun jede Familie entsprechende Verbesserungen, die sich positiv für die Umwelt und den Geldbeutel ausgewirkt haben. Die umgesetzten Energieeinsparungen wurden dem eigenen Haushalt im Klima-Sparbuch gutgeschrieben. Und diese Einsparungen wurden durch das Unternehmen mit 200 Prozent „verzinst“. Durch die Investition in einen Mitarbeiter-Wald wird so nochmals die doppelte Menge der durch die Beschäftigten eingesparten CO₂-Emissionen in Form von Biomasse gebunden.

Maßnahmen und Einspareffekte

Im Unternehmen konnte durch das Engagement und die Mitwirkung der Beschäftigten eine verbesserte Gebäudesteuerung umgesetzt werden, durch die es ohne Einschränkungen der Nutzer-Qualität zu einer

Senkung des Energieverbrauchs von 40 Prozent in diesem Segment führte.

Durch die privaten und häuslichen Maßnahmen der Beschäftigten konnten insgesamt nochmals gut 87 Tonnen CO₂ eingespart werden. Zu diesen Maßnahmen zählen bspw. die Investition in einen neuen Kühlschrank oder in ein kleineres sparsameres Auto, aber auch jede „kleine“ Maßnahme, wie etwa der Einsatz von Energiesparlampen.

Einbindung der Mitarbeiter

- Auftaktveranstaltung mit entsprechendem Commitment des Unternehmens
 - Mitarbeiter werden stärker sensibilisiert mit Energie effizient umzugehen
 - Betonung der Eigenverantwortung durch aktive Einbeziehung der Beschäftigten bei der Identifizierung und Umsetzung von Effizienzpotenzialen im Unternehmen
 - Hoher Anklang der Aktion „Das Klimasparbuch“, auch wegen der Einbindung der Familien und des privaten Nutzens
- Die Provinzial hat mit dieser Maßnahme den Erfolg, den die Beschäftigten im Unternehmen erzielt haben, in ihr Zuhause mitnehmen lassen und so das Umweltbewusstsein der Mitarbeiter zu einem noch größeren Nutzen gebracht.

Anreizsystem

Um die Motivation an der Teilnahme zu erhöhen, hat sich das Unternehmen verpflichtet, jede eingesparte Kilowattstunde zu „verzinsen“. Das bedeutet in diesem Fall konkret, dass die Provinzial in Anerkennung der Anstrengungen der Beschäftigten umfangreiche Aufforstungsmaßnahmen finanziert, die ihrerseits zur Reduktion von CO₂ in der Atmosphäre beitragen. Der Mitarbeiter-Wald wird also zu einem sichtbaren und wirksamen Zeichen für die gemeinsamen Anstrengungen von Unternehmen und Beschäftigten.

Erkenntnisse und Empfehlungen

Neben den wirkungsvollen Eigeninitiativen der Mitarbeiter, die im Unternehmen zu einer 40-prozentigen Reduzierung des Energiebedarfs für das Gebäude geführt haben, sind die Beschäftigten nun auch über den Energiebedarf in ihrem eigenen Haushalt informiert und sparen nicht nur CO₂, sondern in der Regel auch Kosten für ihre häusliche Energienutzung.

Ausblick und Fortsetzung

In der Provinzial führen bis heute mehr als 100 Haushalte von Mitarbeiterinnen ein privates Klimasparbuch. Das Unternehmen wird den privat erzielten Klimanutzen auch in Zukunft mit rund 200 Prozent verzinsen. Zu diesem Zweck wurde im März 2011 im Rhein-Erft-Kreis mit der Pflanzung des Provinzial-Mitarbeiter-Waldes begonnen, die nun kontinuierlich fortgeführt wird. Der entstandene Klimanutzen wird also durch die von der Provinzial finanzierten Aufforstungen verdreifacht.

Die Maßnahme „Klimasparbuch“ wurde auch in der Öffentlichkeit mit großem Interesse wahrgenommen und seit der Einführung im Jahre 2008 hat die Provinzial mit Interessenten aus verschiedensten Branchen über Umsetzungsmöglichkeiten in ihren Betrieben oder Gemeinden diskutiert. Dieser Prozess wird fortgesetzt. ■

Wirtschaftsbereich / Branche:

Versicherungen

Mitarbeiterzahl: 2.183

Ansprechpartner und Projektleitung:

Axel Pannhorst

Umweltbeauftragter

Provinzial Rheinland Versicherung AG

Provinzialplatz 1

40591 Düsseldorf

Telefon 0211 978 3720

Telefax 0211 978 4 3720

E-Mail axel.pannhorst@provinzial.com

Ausgewählt: Universitätsmedizin Göttingen

Energiesparen. Es lohnt sich.



▲ Kampagnenmotive der Universitätsmedizin Göttingen

Ausgangssituation und Ziele

In der Universitätsmedizin Göttingen (UMG) werden jährlich etwa 51.000 Patienten stationär und zirka 120.000 Patienten ambulant behandelt. Die Energiekosten betragen rund 20 Mio. Euro jährlich und bleiben trotz nachhaltiger Einsparbemühungen konstant. Um dieser Entwicklung zu begegnen, wurden alle Kostenfaktoren beim Energieverbrauch auf Effizienzsteigerung und Kostensenkungspotenziale geprüft. Zu den wichtigen Maßnahmen zählte da-

bei die Senkung des Energieverbrauchs und die Steigerung der Energieeffizienz. Der Vorstand der UMG hatte deshalb beschlossen, die Beschäftigten der UMG direkt anzusprechen und Energiesparreserven im individuellen Verhalten zu aktivieren. Das Thema „Energiesparen am Arbeitsplatz“ sollte dabei nicht nur 'tagesaktuell', sondern über einen längeren Zeitraum präsent gehalten werden und eine nachhaltige Wirkung erzielen. Zielvorgabe war die Eindämmung des Energieverbrauchs und

eine Einsparsumme von 200.000 bis 300.000 Euro, die auch erreicht wurde.

Vorgehensweise und Umsetzung

Ziel war es, eine positive Aufmerksamkeit gegenüber dem Thema „Energiesparen“ zu erreichen und dabei die übliche Grenzziehung von „Privat“ und „Arbeitsplatz“ aufzulösen. Ergänzungsvorschlag: Der effiziente und sparsame Umgang mit Energie im Privatbereich sollte auf die Arbeits-sphäre übertragen werden.

Rolle des Betriebsrats

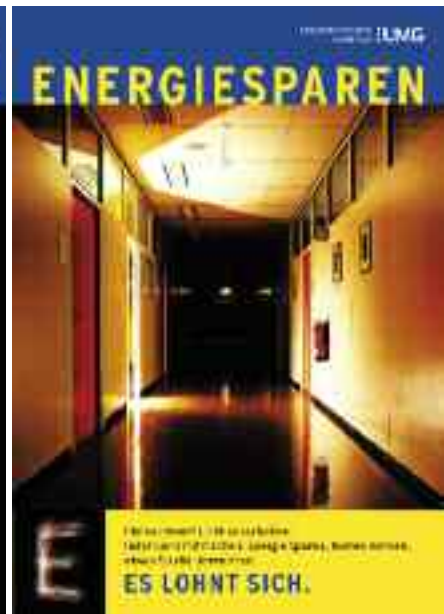
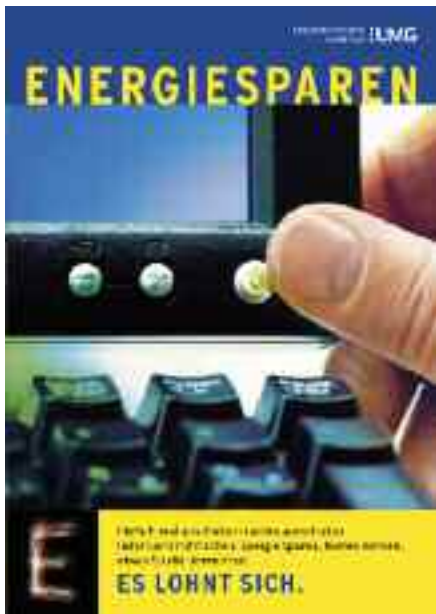
Der Personalrat der UMG hat die Informationskampagne zum Energiesparen ausdrücklich unterstützt. Vor allem die berufsgruppenübergreifende Sensibilisierung der Beschäftigten an der UMG im Hinblick auf Umwelt- und Kostenbe-

wusstsein als Bestandteil einer aktiven Unternehmenskultur bewertete der Personalrat als positiven Effekt. An der Konzeption der Mitarbeiter-Motivationskampagne war der UMG-Personalrat nicht direkt beteiligt.

► In der ersten Phase wurde eine offensive Mitarbeiterinformations- und Motivationskampagne durchgeführt, die von der Stabsstelle Unternehmenskommunikation

oder der erste Schritt auf den Mond von Neil Armstrong mit dem bekannten Energiesparclaim der Kampagne kombiniert – „Yes we can“! oder „Ein kleiner Schritt jetzt

wecken und die Aufmerksamkeit weiter anzukurbeln. Attraktive Preise wurden dazu bei lokalen Sponsoren eingeworben. Als Ergänzung wurde über Pressearbeit



in enger Abstimmung mit dem Energiebeauftragten der UMG geplant und umgesetzt wurde.

Der Kampagne lagen zwei Kerngedanken zugrunde: „Energiesparen“ ist grundsätzlich positiv besetzt und kann über global bekannte Bildmotive und mit kreativen Ideen positiv aufgeladen und an die Beschäftigten kommuniziert werden. Zudem ist das Thema „Wie kann ich meine Energiekosten begrenzen oder gar senken“ aus dem privaten Bereich gut bekannt. Intention war es, nicht bloße Informationen aufzubereiten und Forderungen an die Beschäftigten zu stellen. Vielmehr sollte über eine Mehrstufenkommunikation mit überraschenden Momenten für das Interesse und eine nachhaltige Beteiligung geworben werden. Hierzu wurden themenfremde, aber öffentlich allseits bekannte Motive wie z. B. das Wahlkampfmotto „Yes we can“ des US-Präsidenten Barack Obama

– ein großer für die Zukunft! Jeder kann mitmachen, Energie sparen, Kosten senken, Umwelt schonen. Mitmachen lohnt sich.“ Mit dem eigens entwickelten Logo und eigenem Claim, garantierte der Einsatz unterschiedlicher Medien in der Mehrstufenkommunikation unter einer Marke eine hohe Wiedererkennung und Mitarbeitermotivation.

Nachdem die Kampagne in mehreren Teilschritten eingeführt war und bei den Beschäftigten eine entsprechende Aufmerksamkeit erzielt hatte, wurden im Wochentakt Infoblätter zu jeweils einem Energiespar-Thema in alle Arbeitsbereiche des Universitätsklinikums verteilt. Gleichzeitig standen den Mitarbeitern auf den Informationsplattformen im Intra- und im Internet alle Informationen zur Verfügung.

Parallel liefen die Wettbewerbe „Energie-Quiz“ und „Fotowettbewerb Energie“, um die aktive Beteiligung der Mitarbeiter zu

der UMG auch die Öffentlichkeit auf die Kampagne aufmerksam gemacht und wirkte so zusätzlich in das private Umfeld der Beschäftigten (Nachbarn, Angehörige, Freunde und Bekannte) hinein.

In den wichtigen Bereichen der UMG hat der Energiebeauftragte eigens über 30 „Energieberater“ benannt, die direkt vor Ort Energiesparpotentiale erkennen und an die technischen Ingenieure weitergeben. Diese nehmen außerdem die Fragen ihrer Kolleginnen und Kollegen auf, beantworten sie soweit möglich selbst oder vermitteln entsprechende Beratung durch den Energiebeauftragten.

Maßnahmen und Einspareffekte

Aufgrund der verschiedensten Einflussfaktoren auf den Energieverbrauch in der UMG lassen sich keine konkreten Zahlen über Effizienzerfolge ermitteln. Der Energiebeauftragte geht aber davon aus, dass

- man einen Energieeinsparerfolg von 1 bis 1,5 Prozent realisiert hat, was einem Betrag von 200.000 bis 300.000 Euro jährlich entspricht. Begründet wird diese Annahme mit der Steigerung der Aufmerksamkeit sowie einer auf Bewusstseins- und Verhaltensänderung angelegten Zielrichtung der Kampagne. Die Kommunikationskampagne selbst wurde kostengünstig mit eigenen Ressourcen durchgeführt. Lediglich für Druck und Werbeatikel wie 10.000 Gummibärchentüten mit Energiesparclaim wurden investiert. Durch verbesserte individuelle Verhaltensweisen im Arbeitsalltag haben sich Energiespareffekte ergeben,

**O-Ton Angela Leinhos,
Mitarbeiterin in der Personalentwicklung der UMG:**

„Die Energiesparkampagne war mal etwas Ausgefallenes. Im ganzen Uniklinikum konnten wir die Energiesparplakate mit Marilyn Monroe, Barack Obama, die Beatles oder die Mondastronauten sehen. Damit haben wir nicht gerechnet – vor allem was das mit dem Thema ‚Energiesparen‘ zu tun hat. Gut gefallen hat mir dabei, dass wir praktische Handreichungen auf mehreren Ebenen bekommen haben. Ob das nun geholfen hat, Energie zu sparen, weiß ich nicht. Natürlich hat man selbst erst einmal genauer hingeschaut, ob die Geräte oder die Computer ausgeschaltet sind.“

die die bereits vorgenommenen technischen Verbesserungen, erzielt durch die Arbeit des Energiebeauftragten und des Gebäudemanagements der UMG, unterstützen.

Einbindung der Mitarbeiter

- Intranetplattform mit allen Informationen zum Energiesparen an der UMG
- Informationszettel-Serie thematisiert Energiespartipps in mehrere konzentrierte „Informationshäppchen“ zu Themen wie: Einfach mal abschalten! (PC und Stromschalter), Einleuchtend! (Licht), Der richtige Dreh! (Heizen), Cool bleiben! (Kühlschränke) Infolyer im

handlichen Taschenformat mit kompakten Energiesparhinweisen

- Interne UMG-Medien begleiten Energiesparschritte (Newsletter, Mitarbeiterzeitschrift)
- Wettbewerbe mit attraktiven Preisen: Energie-Quiz, Fotowettbewerb
- Informationsstand mit UMG-Energieberater: Tipps und Beratung
- Pressearbeit flankiert interne Maßnahmen durch externe Aufmerksamkeit

Anreizsystem

Die Kampagne hatte die Aufgabe, das Thema positiv aufzuladen und bei den Beschäftigten eine möglichst große Aufmerksamkeit zu erzielen, um sie für eigene Aktivitäten rund um „Energiesparen am Arbeitsplatz“ zu gewinnen. Dazu wurden ein „Energie-Quiz“ und ein Fotowettbewerb zum Thema „Machen Sie sich ein Bild voller Energie“ ins Leben gerufen – beide mit attraktiven Preisen, die allesamt von regionalen Firmen gesponsert wurden.

Erkenntnisse und Empfehlungen

Prinzipiell lassen sich alle Elemente der Mitarbeiter-Motivationskampagne auch auf andere Organisationen übertragen. Da die Kampagne sich der klassischen Instrumente der Werbung bedient und allgemein bekannt und frei zugängliche Bild- und Textmotive genutzt hat, lässt sich ein solcher Transfer auch auf andere Organisationen übertragen.

Eine der Voraussetzungen für den Erfolg der Informationskampagne war und ist, dass es an der Universitätsmedizin Göttingen mit dem Energiebeauftragten des Gebäudemanagements und seinen 34 Energieberatern ein Netzwerk von Experten und motivierten Energie-Botschaftern gibt, die die Kampagne nachhaltig vor Ort mitgetragen haben.

Mitentscheidend ist auch, dass der Vorstand der UMG diese Kampagne ausdrück-

lich unterstützt und durch persönliches Erscheinen vor Ort die Bedeutung für die Organisation unterstrichen hat. Zudem war er bereit, für die zusätzlichen Kosten der Kampagne einen Etat zur Verfügung zu stellen.

Die häufig im Denken und Handeln vorgenommene Trennung in den Mentalitäten und im Handeln zwischen „Arbeitsplatz“ und „Privatperson“ konnte mit dem Thema Energiesparen gut aufgelöst werden.

Ausblick und Fortsetzung

Die Informationskampagne hat die Mehrzahl der etwa 7.000 Beschäftigten sensibilisiert, in ihrem Arbeitsumfeld aufmerksam, bewusst und konsequent mit den technischen Geräten des täglichen Energieverbrauchs umzugehen. Der Energiebeauftragte und die Energieberater vor Ort profitieren noch heute von der Kampagne und stehen in regem Austausch mit den Beschäftigten.

Daneben hat die Energiesparkampagne an der UMG bereits während der Laufzeit zu interessierten Anfragen geführt (u. a. Klimaallianz Hannover) und das Konzept konnte auch bei der Premiere des Films „Die 4. Revolution-Energy Autonomy“ in Göttingen vorgestellt werden. ■

Wirtschaftsbereich / Branche:

Gesundheit/Medizin

Mitarbeiterzahl: 7.000

Ansprechpartner und Projektleitung:

Stefan Weller

Leiter Unternehmenskommunikation

Universitätsmedizin Göttingen

Robert-Koch-Str. 42

37075 Göttingen

Telefon 0551 39 9959

Telefax 0551 39 9957

E-Mail stefan.weller@med.uni-goettingen.de

Stiftung Arbeit und Umwelt der IG BCE

Die Stiftung Arbeit und Umwelt der Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie (IG BCE) wurde 1990 gegründet. Seitdem engagiert sich die gemeinnützige Stiftung mit ihrem Leitmotiv „Arbeit und Umwelt“ für eine Nachhaltige Entwicklung in Wirtschaft und Gesellschaft, die wirtschaftliche, soziale und ökologische Ziele miteinander verbindet. Hierzu verleiht die Stiftung Arbeit und Umwelt der IG BCE einen Umweltpreis und ist vorrangig konzeptionell und operativ tätig mit eigenen Projekten, Veranstaltungen und Studien zu vorsorgendem Umweltschutz, energie- und ressourceneffizientem Wirtschaften und sozial verträglichen und umweltschonenden Unternehmenskulturen.

Die Stiftung Arbeit und Umwelt der IG BCE

hat bislang 10 Umweltpreise zu aktuellen Umweltthemen vergeben und mit den Erträgen des Stiftungskapitals zahlreiche Projekte gefördert sowie mit Spenden, Förderbeiträgen und Drittmitteln eigene Projekte durchgeführt.

Zum 20jährigen Bestehen hatte die Stiftung Arbeit und Umwelt der IG BCE ihren Umweltpreis zum Thema „Energieeffizienz mit Mitarbeiterbeteiligung“ ausgelobt.

Die Stiftung Arbeit und Umwelt ist als besonders förderungswürdigen, gemeinnützigen Zwecken dienende Organisation anerkannt. Spenden und Förderbeiträge werden vom Finanzamt steuermindernd anerkannt in Höhe von bis zu 20 Prozent des Jahreseinkommens.



ArbeitMenschNatur

Jubiläumsmagazin der Stiftung Arbeit und Umwelt der IG BCE



Weitere Informationen erhalten Sie auf unserer Homepage unter www.arbeit-umwelt.de und im Jubiläumsmagazin, das wir Ihnen gerne zusenden.



So können Sie helfen

Wir stehen immer noch vor großen Herausforderungen bei ‚Guter Arbeit‘ und im Umwelt- und Klimaschutz. Helfen Sie uns dabei, ein vom Ressourceneinsatz entkoppeltes Wirtschaftswachstum mit „Guter Arbeit“, sozialer Sicherheit sowie einer gesunden und intakten Umwelt zu verbinden. Ihre Mitgliedschaft im Förderkreis oder ihre Spende hilft uns, weiterhin erfolgreich zu arbeiten: mit neuen Projekten, Studien, Veranstaltungen und Umweltpreisen. So unterstützen Sie, dass eine Unternehmenskultur Wirklichkeit wird, die Umwelt und Ressourcen schont und gleichzeitig sozial verträglich ist. Ihre Spenden und Förder-

beiträge kommen dieser Arbeit und den Projekten unmittelbar zu Gute.

Für Ihre Unterstützung schon heute recht herzlichen Dank.

Falls Sie schon gespendet haben oder Fördermitglied sind, danken wir Ihnen sehr!

Die Stiftung Arbeit und Umwelt ist als besonders förderungswürdige, gemeinnützigen Zwecken dienende Organisation anerkannt. Spenden und Förderbeiträge werden vom Finanzamt steuermindernd anerkannt in Höhe von bis zu 20 Prozent ihres Jahreseinkommens als Sonderausgaben im Sinne des § 10 b Abs. 1 EStG.

So helfen sie einmalig

Spenden Sie an:

SEB-Bank AG Hannover

Kto.-Nr.: 1026 336 800

BLZ: 250 101 11

Über jeden gespendeten Betrag wird Ihnen selbstverständlich eine Spendenbescheinigung ausgestellt.

Wir bedanken uns recht herzlich!

Beleg/Quittung für den Auftraggeber
Kontonummer des Auftraggebers

Empfänger: **Stiftung Arbeit und Umwelt
Königsworther Platz 6
30167 Hannover**

Kontonummer: **1026 336 800** Bankleitzahl: **250 101 11**

Bei: (Kreditinstitut)
SEB-Bank AG Hannover

Betrag:

Verwendungszweck:

Auftraggeber/Einzahler: (Name)

Überweisung /Zahlschein

(Name und Sitz des beauftragten Kreditinstituts)

(Bankleitzahl)

Angaben zum Begünstigten: Name, Vorname/Firma (max. 27 Stellen, bei maschineller Beschriftung max. 35 Stellen)

S T I F T U N G A R B E I T U N D U M W E L T

Konto-Nr. des Begünstigten

1 0 2 6 3 3 6 8 0 0

Bankleitzahl

2 5 0 1 0 1 1 1

Kreditinstitut des Begünstigten

S E B - B A N K A G H A N N O V E R

Betrag: Euro, Cent

Kunden-Referenznummer - Verwendungszweck, ggf. Name und Anschrift des Überweisenden - (nur für Begünstigten)

S P E N D E

noch Verwendungszweck (insgesamt max. 2 Zeilen à 27 Stellen, bei maschineller Beschriftung max. 2 Zeilen à 35 Stellen)

Angaben zum Kontoinhaber: Name, Vorname/Firma, Ort (max. 27 Stellen, keine Straßen- oder Postfachangaben)

Konto-Nr. des Kontoinhabers

Datum

Unterschrift(en)

(Quittung bei Bareinzahlung)

SPENDE

Beitrittserklärung zum Förderkreis

Bitte vollständig ausgefüllt zurücksenden oder faxen an: Stiftung Arbeit und Umwelt der IG BCE,
Königsworther Platz 6, 30167 Hannover

Fax 0511 7631-782

So helfen Sie regelmäßig

Ich/wir treten dem Förderkreis der Stiftung Arbeit und Umwelt der IG BCE bei und unterstützen die Stiftung mit einem regelmäßigen Förderbeitrag von _____ Euro jährlich.

Die Beitragshöhe ergibt sich nach Selbsteinschätzung und Anzahl der Beschäftigten.

Mein Jahresbeitrag als Einzelperson: ☐ 250 Euro
☐ 120 Euro
☐ 60 Euro

Unser Jahresbeitrag als Firma/Institution: ☐ 5.000 Euro (mehr als 2.500 Beschäftigte)
☐ 2.000 Euro (bis 2.500 Beschäftigte)
☐ 1.000 Euro (bis 1.000 Beschäftigte)

Name, Vorname

Firma/Institution

Straße, Hausnummer

Postleitzahl, Ort

Telefon, E-Mail

Ort, Datum, Unterschrift

Hinweis: Der Förderbeitrag wird für jeweils 12 Monate berechnet (nicht identisch mit dem Kalenderjahr). Der Austritt aus dem Förderkreis kann jederzeit erklärt werden und wird wirksam zum Ende des Beitragsjahres, in dem die entsprechende Mitteilung bei der Stiftung eingeht.

Einzugsermächtigung

von **Auftraggeber** (durch Lastschriften)

Kontonummer

Bankleitzahl, Kreditinstitut

an **Zahlungsempfänger**

Stiftung Arbeit und Umwelt der IG BCE, Königsworther Platz 6, 30167 Hannover

Hiermit ermächtige/n ich/wir Sie widerruflich, die von mir/uns entrichteten Zahlungen bei Fälligkeit zu Lasten meines/unseres Kontos durch Lastschriften einzuziehen. Wenn mein/unser Konto die erforderliche Deckung nicht aufweist, besteht seitens des kontoführenden Kreditinstituts keine Verpflichtung zur Einlösung. Teileinlösungen werden im Lastschriftverfahren nicht vorgenommen.

Ort, Datum, Unterschrift

www.arbeit-umwelt.de