



Beteiligungsorientierte Innovationskultur im Rahmen der Energiewende

Gute Praxisbeispiele
zum Nachahmen empfohlen
Hannover, Dezember 2016

Inhaltsverzeichnis

3	Vorwort
4	Herausforderung Energiewende
6	Projekt „soziale Dimensionen von Innovationen im Rahmen der Energiewende“
8	SCA Standort Mannheim
10	Currenta, Standort Krefeld-Uerdingen
12	J.W. Ostendorf GmbH & Co. KG
14	Volkswagen AG, Standort Emden
17	Continental AG
20	TRIMET Aluminium SE
23	Innovationsforum Energiewende e.V.
24	Stiftung Arbeit und Umwelt der IG BCE
25	Beitrittserklärung zum Fördererkreis
27	Impressum

Vorwort



▲ Michael Vassiliadis, Foto: Stefan Koch

Die Energiewende ist eine Herausforderung für die gesamte Gesellschaft. Nicht nur die technischen Aspekte, sondern auch die sozialen Auswirkungen sind gewaltig. Die Energiewende betrifft mittel- und langfristig die Lebensplanung sehr vieler Menschen. Im Bergbau, bei Energieversorgern und in der Industrie stehen bisher als sicher geltende Arbeitsplätze auf dem Spiel. Ihre Zukunft hängt von erfolgreichen Innovationen in Energieeffizienz und Energieerzeugung ab – und von den richtigen energie-, industrie- und klimapolitischen Weichenstellungen.

Unsere Industrie braucht technische und organisatorische Innovationen, um die Produktion energieeffizienter zu gestalten und um die neuen Produkte und Verfahren zu entwickeln, auf die eine erfolgreiche Energiewende angewiesen ist.

Eine weitgehende Beteiligung der Arbeitnehmerseite an den Innovationsprozessen erleichtert ihre Umsetzung in der betrieblichen Praxis. Unsere Stiftung Arbeit und Umwelt berichtet in dieser Broschüre, wie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zusammen mit ihren Betriebsräten diese Veränderungen konkret vor Ort in den Betrieben mitgestalten und so am Gelingen der Energiewende mitwirken.

Wir brauchen die Nutzung und den Ausbau der Instrumente der Mitbestimmung in den Betrieben, um die Energiewende nachhaltig und sozial gerecht zu gestalten. In der vorliegenden Publikation zeigen wir anhand einiger Beispiele aus dem Praxisforschungsprojekt „Soziale Dimension von Innovationen im Rahmen der Energiewende“ auf, dass die proaktive Beteiligung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sich aus sozialer, ökonomischer und ökologischer Sicht auszahlt. Die Mitwirkung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer setzt neue Potentiale für Innovationen in den Unternehmen frei, angefangen bei der Ideenfindung bis hin zur Realisierung neuer Technologien im betrieblichen Alltag. Die Aktivierung dieser Potentiale kann auch Ausdruck einer positiv gelebten Sozialpartnerschaft sein. Sie ist ein Erfolgsfaktor der deutschen Wirtschaft und bleibt notwendig, um die Herausforderungen der Energiewende zu meistern.

A handwritten signature in blue ink, which appears to read 'Michael Vassiliadis'. The signature is fluid and cursive.

Michael Vassiliadis

Vorsitzender der Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie

Herausforderung Energiewende

Unser Land ist Schauplatz eines weitreichenden technischen und wirtschaftlichen Experimentes mit Auswirkungen in alle Bereiche des Lebens. Es geht um unsere Energieversorgung, die im Zuge der Energiewende zu einem System umgebaut wird, das immer stärker die erneuerbaren Energien nutzt, um Treibhausgasemissionen zu verringern. Viele sehen die Energiewende mit Blick auf die Fragen von Versorgungssicherheit und Kosten zurecht als technische und ökonomische Herausforderung. Diese Sichtweise spart jedoch die soziale Dimension aus und greift deswegen zu kurz, sowohl was die Bewertung möglicher Risiken als auch der Chancen betrifft, die sich durch die Energiewende ergeben. Damit die Energiewende Wirklichkeit werden kann, bedarf es umfassender systemischer Innovationen, die auch soziale Auswirkungen haben.

Unter der sozialen Dimension von Innovationen verstehen wir – abstrakt ausgedrückt – den Einfluss von Innovationen auf die Beziehungen zwischen den Menschen, z.B. zu Hause, am Arbeitsplatz oder im alltäglichen Leben. Durch die Nutzung eines neuen Produktes oder einer neuen Dienstleistung können sich diese Beziehungen zwischen den Beteiligten ändern, so dass sich neue Vor- und Nachteile ergeben. Eine Innovation wird dann als sozial erlebt, wenn sie für die Gesellschaft insgesamt einen Nutzen bringt. Die

Innovationsforschung benennt dafür als Indikator z.B. die Steigerung von Lebensqualität und Solidarität, das Eingehen auf bisher ignorierte Bedürfnisse oder die Erhöhung der generellen Problemlösungs- und Reaktionskompetenz der Gesellschaft. Die Akzeptanz von Innovationen in der Gesellschaft hängt dabei auch davon ab, ob die Menschen die Gelegenheit erhalten und wahrnehmen, sich selber an dem Prozess der Veränderung zu beteiligen.

Bei der Energiewende werden Beteiligungsmöglichkeiten bisher überwiegend im Kontext des Erneuerbare-Energien-Gesetzes wahrgenommen. Es erlaubt auf der privaten Ebene in verschiedenen Formen eine Beteiligung an den Anlagen für die Gewinnung von Energie aus erneuerbaren Quellen. Der soziale Nutzen dieser Gesetzgebung wird leider dadurch relativiert, dass die Mitglieder unserer Gesellschaft nicht alle in gleicher Weise an den Möglichkeiten teilhaben können, wohingegen die Kosten auf die Gesamtheit der Stromverbraucher umgelegt werden. Andere Formen der Teilhabe an der Energiewende als die rein privaten Möglichkeiten im Rahmen des EEG finden in der Öffentlichkeit kaum Beachtung. Dies gilt auch für den Bereich der Arbeit und die Fragen der betrieblichen Organisation von Arbeit. Wenn hier von sozialen Auswirkungen der Energiewende die Rede ist, stehen zumeist negative Folgen wie Anpassungsdruck aufgrund

von Rationalisierungsmaßnahmen und schlimmstenfalls Stellenabbau im Raum. Die Mitglieder unserer Gewerkschaft gerade im Bereich der Energiewirtschaft sehen sich mit diesen Szenarien konfrontiert. Die Auswirkungen der Energiewende auf Arbeit in den Betrieben gehen dabei weit über die Energiewirtschaft hinaus und betreffen letztlich die gesamte Industrie und insbesondere die stromintensive Industrie, z.B. in den Branchen Chemie, Papier, Mineralölwirtschaft, Stahl, Automobil- und Zuckerindustrie, wo es in Zukunft noch größerer Anstrengungen zur Steigerung der Energieeffizienz bedürfen wird.

Allen negativen Szenarien im Hinblick auf die Zukunft der Arbeit setzen wir entgegen, dass die eigentliche Frage lauten müsste, wie – auch unter welchen politischen Rahmenbedingungen – die Energiewende gerade unter Nutzung der Wissenspotentiale und des Engagements der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu einem Erfolg für die Unternehmen werden kann.

Wir wissen, dass Innovationen von Menschen gemacht werden. Deren Arbeitsbedingungen sind immer schon ein wichtiges Thema der gewerkschaftlichen Mitbestimmung in Betrieb und Unternehmen gewesen. Wer die Beschäftigten nur als Objekte in einem großen Transformationsprozess oder als Empfänger wohlformulierter Botschaften sieht, gegen den werden sie

Quantitative Ziele der Energiewende

Kategorie	2020	2050		
		2030	2040	2050
Treibhausgasemissionen				
Treibhausgasemissionen (gegenüber dem Jahr 1990)	-40 %	-55 %	-70 %	-80 % bis -95 %
Erneuerbare Energien				
Anteil am Bruttostromverbrauch	mindestens 35 %	mindestens 50 % (2025:40 bis 45 %)	mindestens 65 % (2035: 55 bis 60 %)	mindestens 80 %
Anteil am Bruttoendenergieverbrauch	18 %	30 %	45 %	60 %
Effizienz				
Primärenergieverbrauch (gegenüber dem Jahr 2008)	-20 %		-50 %	
Bruttostromverbrauch (gegenüber dem Jahr 2008)	-10 %		-25 %	
Anteil der Stromerzeugung aus Kraft-Wärme-Kopplung	25 %		-	
Endenergieproduktivität	2,1 % pro Jahr (2008-2050)		-	
Gebäudebestand				
Primärenergiebedarf	-		in der Größenordnung von -80 %	
Wärmebedarf	-20 %		-	
Sanierungsrate			Verdopplung auf 2% pro Jahr	
Verkehrsbereich				
Endenergieverbrauch (gegenüber dem Jahr 2005)	-10 %		-40 %	
Anzahl Elektrofahrzeuge	1 Million	6 Millionen		-

Quelle: Bundesministerium für Wirtschaft und Energie (Hrsg.): Zweiter Monitoring-Bericht "Energie der Zukunft", April 2014

mit gewerkschaftlicher Unterstützung ihre Interessen vertreten. Die IG BCE und andere Gewerkschaften treten dafür ein, dass die Beschäftigten in den Unternehmen die Energiewende aktiv mitgestalten unter Nutzung der Möglichkeiten, die ihnen im Rahmen der Mitbestimmung zustehen. Und sie treten gemeinsam mit den Unternehmen, die daran interessiert sind, für eine Politik ein, die der Energiewende einen Rahmen setzt, der sozial gerecht, wirtschaftlich vernünftig und ökologisch verantwortungsvoll ist.

Wichtige demokratische Instanzen dieser Entwicklung sind die Betriebsräte. Ihre gewählten Mitglieder können sich zu den betrieblichen Herausforderungen der Energiewende positionieren. Sie können eigene Vorschläge einbringen und sich dafür einsetzen, dass die Interessen der Belegschaften

wahrgenommen und berücksichtigt werden. Durch das Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) hat die Arbeitnehmervertretung wirksame Möglichkeiten zur Mitbestimmung, insbesondere:

- Qualifikationsbedarf (§97 Abs. 2; § 98 Abs. 2,3 BetrVG)
- Grundsätze des betrieblichen Vorschlagwesens (§ 87 Abs. 2 Nr. 12 BetrVG)
- Beratung im Wirtschaftsausschuss (§106 BetrVG)
- Planung und Gestaltung von Arbeitsplätzen (§ 90 BetrVG)

Mit der vorliegenden Broschüre wollen wir eine Anregung liefern, indem wir anhand von Beispielen guter Praxis zeigen, wie bereits heute Unternehmen aus dem Organisationsbereich der IG BCE durch Kombination von Innovationskultur und Mitarbeiterbeteiligung die technischen, sozialen

und ökonomischen Herausforderungen der Energiewende angehen: Am Anfang steht dabei oft der transparente Informationsprozess, der zugleich als Motivation für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wirkt, ihre eigenen Ideen einzubringen und vorzustellen. Dazu dienen auch Prämien für aussichtsreiche Vorschläge, die dann intern oder in Zusammenarbeit mit externen Forschungseinrichtungen realisiert werden. Auf diese Weise tragen die Ideen der Beschäftigten bereits heute zum effizienteren Umgang mit Energie und Ressourcen sowie zur Nutzung von Strom aus erneuerbaren Quellen bei. Zugleich zahlen sich die neuen Interaktionsmöglichkeiten auch für die Mitarbeiter entweder in direkter finanzieller oder in ideeller Weise aus, und sie gestalten selber die Qualität ihrer Arbeitsplätze mit.

Projekt „soziale Dimensionen von Innovationen im Rahmen der Energiewende“

In Kooperation mit dem Innovationsforum Energiewende e.V. (If.E) hat die Stiftung Arbeit und Umwelt der IG BCE Anfang 2015 ein Praxisforschungsprojekt gestartet, das die betrieblichen Herausforderungen der Energiewende aus Perspektive der Arbeitnehmervertretung und der Beschäftigten untersucht. Die durch die Energiewende bedingten Produkt- und Prozess-Innovationen sind technischer Natur. Sie beeinflussen u. a. die soziale Entwicklung des Betriebes und können im Dialog der betrieblichen Sozialpartner selbst auf Initiativen der Beschäftigten zurückgehen. Daraus schlussfolgernd wird die soziale Dimension von Innovationen im Rahmen des Praxisforschungsprojektes durch drei Hauptkriterien definiert:

- Beteiligung der Beschäftigten
- Positionierung des Betriebsrates
- soziale Innovationen und Open Innovation

Die Formulierung der Unterkriterien für die Beteiligung der Beschäftigten erfolgte durch eine Literaturrecherche. Die Unterkriterien zur Positionierung des Betriebsrates wurden primär anhand des BetrVG definiert. Die Begriffe soziale Innovation und open innovation wurden dem Projektkonzept angepasst und wie folgt definiert:

Soziale Innovationen werden im Rahmen des Projektes als Begleiterscheinung oder als Folgen von technischen Innovationen verstanden, die bspw. unmittelbar einen positiven Einfluss auf die Beschäftigten und/oder die Unternehmenskultur oder mittelbar eine positive Einwirkung auf die Gesellschaft allgemein und/oder die direkte betriebliche Nachbarschaft im Sinne des Stakeholder Dialogs haben.

Der Begriff Open Innovation bzw. offene Innovation bezeichnet die Öffnung des Innovationsprozesses von

Organisationen und damit die aktive strategische Nutzung der Außenwelt zur Vergrößerung des Innovationspotenzials. Im Projekt sind im engeren Rahmen die Kooperation mit wissenschaftlichen Institutionen und/oder praxisorientierte Forschungsprojekte thematisiert.

Die Praxisforschung wurde durch persönliche/telefonische, qualitative Interviews betrieben. Da den betrieblichen Interviewpartnern die Möglichkeit gegeben werden sollte, nicht nur Fakten aufzuzählen, sondern vielmehr (komplexe) Zusammenhänge zu erklären, waren die Interviews anhand weniger Leitfragen, die sich an den Kriterien der sozialen Dimension von Innovationen orientieren, verhältnismäßig frei aufgebaut.

Um ein Querschnitts-Stimmungsbild zu erhalten, war es dem If.E und der Stiftung wichtig, ein möglichst breites Spektrum an Betrieben aus verschiedenen Branchen und Größen zu interviewen. Als Datenbasis dienten die Informationen über die Mitglieder des If.E und die Projektkontakte der Stiftung.

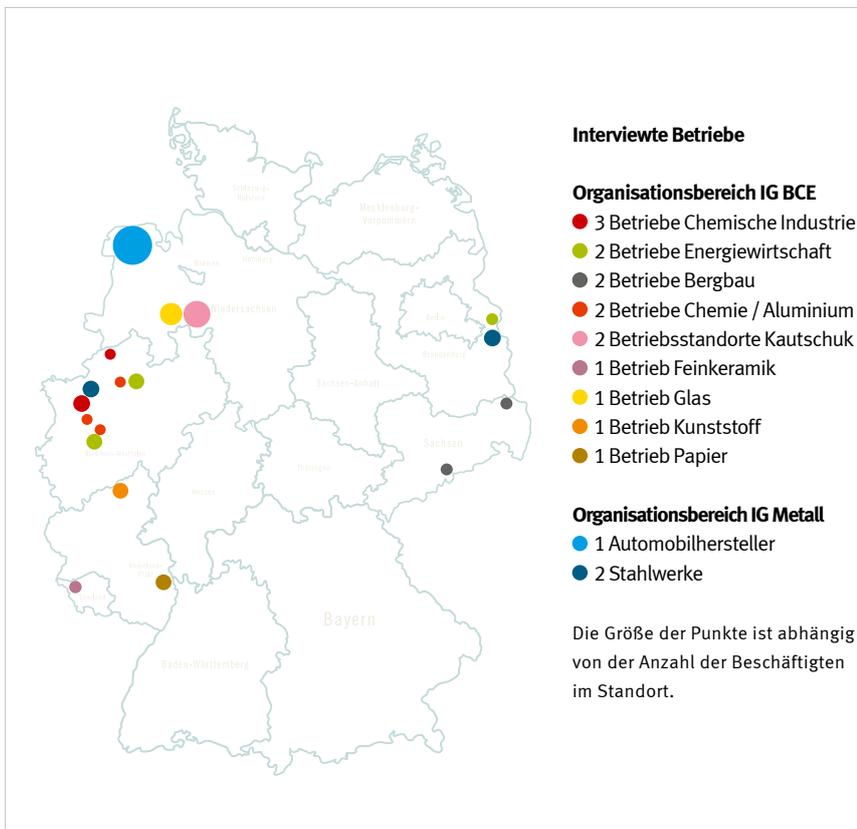
Interviewauswertung

Im Zeitraum von April bis September 2015 wurden insgesamt 20 Interviews in 20 Unternehmensstandorten durchgeführt. 19 Betriebsräte und vier betriebliche Experten haben sich an der

Kriterienkatalog „soziale Dimension von Innovationen“

- Beteiligung der Beschäftigten
 - » Betriebliches Vorschlagswesen / Aktionstage mit spezieller Ausrichtung Energieeffizienz
 - » Kontinuierlicher Verbesserungsprozess / Innovationskultur
 - » Beschäftigte werden aktiv involviert
 - » Qualifizierung
 - » Transparenz der Unternehmensstrategie
- Positionierung des Betriebsrates zur Thematik Energiewende
 - » Eigene Ideen / Projekte des Betriebsrates
 - » Sozialpartnerschaftlicher und politischer Wirkungskreis des Betriebsrates
- Soziale Innovationen und Open Innovation
 - » Open Innovation in Form von außerbetrieblichen, wissenschaftlichen Verbundinnovations- und Forschungsprojekten.
 - » Soziale Innovationen in Form von Produkt- und Prozessinnovationen, die auch der Gesellschaft im speziellen oder allgemein zugutekommen.

Quelle: Eigene Darstellung



Die Reduktion der CO₂ Emissionen und sonstigen Treibhausgasen ist ein positiver Randeffect der Energieeffizienz, dem Einsatz erneuerbarer Energien aber auch moderner, umweltfreundlicher Technologien in den herkömmlichen Kraftwerken. Des Weiteren werden Produkt- und Prozessinnovationen angestoßen, die in Zusammenarbeit mit wissenschaftlichen Institutionen oder in Projekten des Umweltbundesamtes erfolgen, also in Form von Open Innovation.

Einen sehr aktiven Part haben die Betriebsräte einiger energieerzeugender Betriebe in Bezug auf politische Einflussnahme übernommen. Für die Beschäftigungssicherung tritt die Arbeitnehmervertretung sozialpartnerschaftlich mit der Arbeitgeberseite auf. Dieser Zusammenschluss der Kräfte legt nahe, dass die Betriebsräte einen größeren politischen Handlungsspielraum nutzen können, als es ihnen sonst möglich war.

Die vollständige Interviewauswertung kann als pdf unter www.innovationsforum-energiewende.de heruntergeladen werden.

Wir danken allen Interviewpartnern für Ihre Kooperation! Im folgenden Teil der Projektbroschüre sind Unternehmensbeispiele beschrieben, die sich exemplarisch durch ihre ganzheitliche, strategische Innovationskultur und Netzwerkinnovationen auszeichnen.

Befragung beteiligt. In drei Fällen wurde ein Mitglied des Betriebsrates zusammen mit dem betrieblichen Experten interviewt, was bereits an dieser Stelle als erfolgreich gelebte Sozialpartnerschaft gewertet werden konnte. Des Weiteren ist hervorzuheben, dass seitens des Betriebsrates in sieben Fällen nicht der Vorsitzende, sondern ein nicht freigestelltes Mitglied befragt wurde. Diese Tatsache ist dahingehend anzuerkennen, dass auch Betriebsräte, die ihren Aufgaben als Arbeitnehmervertretung neben der Betriebstätigkeit nachkommen, bereit waren, sich die Zeit für ein Interview zu nehmen und Auskunft über die beteiligungsorientierten Innovationsaktivitäten geben konnten.

Energieeffizienz spielt bei 95 % der Interviewten eine Rolle im betrieblichen Alltag. Die Mitarbeiterbeteiligung ist

im Vergleich zu den anderen Themenfeldern der Energiewende überdurchschnittlich hoch, sei es durch ein speziell ausgerichtetes betriebliches Vorschlagswesen, thematische Aktionen, interdisziplinäre Qualitätszirkel etc.

Der Einsatz erneuerbarer Energien zur Energiegewinnung wurde von fünf interviewten Betriebsräten aus dem produzierenden Gewerbe als eigene Projektidee angestoßen. Bei einem Betrieb konnte das Projekt als Belegschaftsgenossenschaft umgesetzt werden, zwei weitere Betriebsräte sind noch in Verhandlung.

Bei den energieerzeugenden Unternehmen gehört der Ausbau der erneuerbaren Energien zum Kerngeschäft und wird durch die Fachabteilungen organisiert und koordiniert.



▲ SCA Standort Mannheim, Foto: Archiv

SCA

SCA ist ein global führendes Unternehmen für Hygiene und Forstprodukte. Die Unternehmensgruppe entwickelt und produziert nachhaltige Körperpflege, Hygienepapier und Forstprodukte. Als größter privater Forsteigentümer Europas legt SCA sehr viel Wert auf nachhaltige Forstwirtschaft.

SCA nahm 1929 in Schweden seine Geschäfte als Hersteller von Forstprodukten auf. In dieser ursprünglichen Verbundenheit mit der Natur wurzelt die Verantwortung für Mensch und Umwelt. SCA wurde wiederholt unter die 100 nachhaltigsten Unternehmen der Welt gewählt und 2015 sowohl in den Dow Jones Sustainability World Index als auch im Dow Jones Sustainability Europe Index aufgenommen und zum Branchenführer im Sektor der Haushaltsprodukte ernannt. SCA verfolgt ein ambitioniertes Klimaschutzziel. Bis zum Jahr 2020 sollen

die CO₂ Emissionen aus fossilen Brennstoffen und zugekaufter Energie und Heizkraft im Vergleich zu 2005 um 20% reduziert werden. Zwischen 2010 und 2014 ist es gelungen, an den deutschen SCA-Standorten Mannheim, Mainz-Kostheim, Neuss und Witzhausen 7% des Energieverbrauchs einzusparen und den CO₂ Ausstoß um 10,4% zu senken.

In den selbst bewirtschafteten Wäldern wird die Messlatte noch höher

gelegt: Mit 2,6 Millionen Hektar – das entspricht etwa der Größe Hessens plus des gesamten Ruhrgebietes – ist die SCA der größte private Waldbesitzer Europas. Alle Wälder werden nachhaltig bewirtschaftet und sind nach den Richtlinien des „Forest Stewardship Council“ (FSC) sowie des „Programme for the Endorsement of Forest Certification Schemes“ (PEFC) zertifiziert. Die unternehmenseigenen Wälder sind ein wichtiger Beitrag



▲ ESAVE Tag bei SCA, Foto: Archiv

für den CO₂-Kreislauf. Sie absorbieren jährlich ca. 2,6 Mio. Tonnen CO₂ – das ist mehr als die Emissionen, die weltweit durch die Produktion von SCA entstehen. Jeder in den eigenen Wäldern geschlagene Baum wird mit etwa drei neuen ersetzt.

Energy Efficiency Award 2011

2011 gewinnt SCA den 1. Preis des internationalen Energy Efficiency Award, der seit 2007 durch die Deutsche Energie-Agentur GmbH (dena) verliehen wird. Die Umsetzung einer Vielzahl von Energieeffizienzmaßnahmen im Rahmen des kontinuierlichen Verbesserungsprozesses überzeugte die Jury. Zugleich demonstriert das Unternehmen, dass selbst in energieintensiven Branchen kontinuierliche Verbesserungen der Energieeffizienz möglich sind.

ESAVE - das globale Energiesparprogramm

2003 wurde unternehmensweit das Energiesparprogramm ESAVE eingeführt, um den Energieverbrauch und den CO₂ Ausstoß zu reduzieren. Inzwischen wurden 600 ESAVE Kleinprojekte in Deutschland umgesetzt, bspw.

- gezielte Reduktion des Energieverbrauchs bei Stillständen
- Einführung des „Leak-Seek-Day“ – Routine zum regelmäßigen, Identifizieren von Leckagen an Produktionsanlagen
- Nutzung der Abwärme der Druckluftkompressoren für die Hallenbeheizung
- Effizienzsteigerung bei der Wärmeerzeugung durch Flammenoptimierung

2010 wurde ESAVE weiterentwickelt und verfolgt nunmehr einen ganzheitlichen Ansatz. Energieeffizienz wird nun nicht

mehr als Summe einzelner Technologieprojekte betrachtet. Jeder einzelne Beschäftigte ist angehalten mitzudenken, wie an den Arbeitsplätzen effizienter mit Energie umgegangen werden kann.

Die Sensibilisierung der Beschäftigten für das Thema Energieeffizienz erfolgt auf vielfältige Weise. Mit Hilfe von Kostenkatalogen stellt SCA dar, wie teuer Energie ist, welchen Anteil diese Kosten an den Gesamtkosten haben und wie sich der Energieverbrauch auf die Umwelt auswirkt. Durch kontinuierliche Verbesserungsprozesse werden die Beschäftigten aktiv in die Identifizierung von Energieeffizienzpotenzialen einbezogen. Motivation zum Mitmachen ist unter anderem das firmeninterne Auszeichnungsprogramm „Eurostar“, bei dem quartalsweise Werke und Teams für hervorragende Arbeit – unter anderem hinsichtlich Verbesserungen der Energieeffizienz – ausgezeichnet werden.

Der Betriebsrat positioniert sich

Mitarbeiterbeteiligte Prozesse, eine konstruktive betriebliche Sozialpartnerschaft über alle Unternehmensebenen und -bereiche, sind in einem Unternehmen, das in einer Matrixorganisation arbeitet, den Führungskräften und der Arbeitnehmervertretung äußerst wichtig.

Eine gemeinsame Zielstellung ist die Förderung der Innovationskultur. Jeder Beschäftigte hat die Möglichkeit, seine Ideen zu Prozessinnovationen einfließen zu lassen. Durch das Ideenmanagement können die Beschäftigten ihre Verbesserungsvorschläge einreichen

„Umwelt, Mensch und Wirtschaft müssen in Einklang gebracht werden. Das Eine geht nicht ohne das Andere! Die hierfür benötigten Innovationen kommen von Menschen. Maschinen können alle kaufen. Programme können alle kopieren und installieren. Den Unterschied machen die Menschen und wie sie sich beteiligen.“

Frank Gottselig, Betriebsratsvorsitzender

und auch aktiv an deren Umsetzung mitarbeiten. Einerseits werden nur Ideen prämiert, die auch umgesetzt wurden. Andererseits können die Beschäftigten in Projektgruppen gemeinsam an der Umsetzung arbeiten. So kooperieren die Beschäftigten der Instandhaltung auf Tagschicht mit den Beschäftigten zusammen, die den Prozess im Schichtbetrieb betreiben. Die gemeinsame Projektarbeit ist ein wesentlicher Baustein des Ideenmanagements und fördert zudem auch den innerbetrieblichen Gemeinschaftsgedanken. Wichtig ist den betrieblichen Sozialpartnern auch die Förderung der Transparenz. Die Ergebnisse der Projektarbeiten im Rahmen des Ideenmanagements werden in einer elektronischen Datenbank, an den Infoboards, in persönlichen Gesprächen, auf Abteilungsversammlungen und bei Betriebsversammlungen dargestellt.

Wirtschaftsbereich / Branche

Papier
Mitarbeiterzahl: 44.000 (weltweit)

Interviewpartner:

Frank Gottselig
Vorsitzender
Konzernbetriebsrat Deutschland

Sandhofer Strasse 176
68305 Mannheim
Telefon: 0621 778 3103
E-Mail: frank.gottselig@sca.com
Homepage: www.sca.com



▲ CHEMPARK Uerdingen, Foto: Currenta GmbH & Co. OHG

Currenta GmbH & Co. OHG

CURRENTA managt und betreibt eines der größten Chemie-Areale in Europa – den CHEMPARK mit seinen Standorten in Leverkusen, Dormagen und Krefeld-Uerdingen. Als modernes Serviceunternehmen sieht sich Currenta in der Pflicht, optimale Forschungs- und Produktionsbedingungen für die hier ansässigen Kunden zu schaffen. Das Dienstleistungsspektrum umfasst beispielsweise die Stoff- und Energieversorgung vor Ort, vielfältige Analytikleistungen, modernes Umweltmanagement, umfangreiche Infrastrukturleistungen und zuverlässige Sicherheitskonzepte. Diese außergewöhnliche Vielfalt an Bereichen und Aufgaben macht CURRENTA aus.

Als eines der Pilotunternehmen der branchenweiten Nachhaltigkeitsinitiative Chemie³ macht sich die Currenta gemeinsam mit dem Verband der Chemischen Industrie e.V. (VCI), der Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie (IG BCE)

und dem Bundesarbeitgeberverband Chemie (BAVC) für eine nachhaltige Entwicklung stark. Ein wichtiges Element auf dem Weg zu mehr Nachhaltigkeit ist der sorgsame Umgang mit Ressourcen. Alles, was in diesem Zusammenhang zum Beispiel die Einsparung von Energie ermöglicht, trägt zum Klima- und Umweltschutz bei, erhöht die Basis für den wirtschaftlichen Erfolg und sichert Arbeitsplätze. Als Manager und Betreiber des CHEMPARK sorgt Currenta, gemeinsam mit den ansässigen Betrieben, für einen effizienten Produktionsverbund. Dazu zählt auch ein auf den gesamten CHEMPARK ausgerichtetes Energiemanagement.

Energie-Effizienz als Standortvorteil

Für die Gewährleistung der Energie-Versorgungssicherheit an den drei Standorten des CHEMPARK, investiert Currenta mehrere Millionen Euro in eine moderne, effiziente Energie-Infrastruktur. So werden an den Standorten Dormagen und Krefeld-Uerdingen

insgesamt 19 neue Kessel errichtet. Die Kessel werden zum Teil als „Besicherungsanlagen“ genutzt, um die Dampfvorsorgung für die Produktionsbetriebe sicherzustellen, wenn die bestehenden Gaskraftwerke nicht laufen. Nach der Eingliederung in das bestehende Kraft-Wärme-Kopplungssystem des Kraftwerkes liefert der Kessel 540 °C heißen Dampf aus der Verbrennung von wasserstoffreichen Abgasen verschiedener Produktionsbetriebe. Ein gutes Beispiel dafür, wie der Stoff- und Energieverbund im CHEMPARK funktioniert.

„Ein Thema, das alle drei Dimensionen der Nachhaltigkeit erfasst, ist die Gestaltung der Energiewende. Als Betriebsrat müssen wir uns nicht nur in inner- und außerbetrieblich in die politischen Debatten einmischen und die Kolleginnen und Kollegen beteiligen, sondern auch sozialpartnerschaftlich mit den Arbeitgebern die Themen besetzen. Nur so werden wir die guten Arbeitsplätze erhalten, die Standorte stärken und dauerhaft Beschäftigung sichern.“

Detlef Rennings
Gesamtbetriebsratsvorsitzender



▲ Prämierte Meister aus dem Gemeinschaftsklärwerk Leverkusen, Foto: Currentag GmbH & Co. OHG

Auch in den Currenta-eigenen Sonderabfallverbrennungsanlagen wird die bei der Verbrennung von Chemieabfällen freiwerdende Energie genutzt, um Dampf zu erzeugen, der in das Dampfnetz des CHEMPARK eingespeist wird. Bis zu einer Million Tonnen 30-bar-Dampf wurden 2015 auf diesem Wege erzeugt und so rund 200.000 Tonnen CO₂ eingespart.

Ein stabiles Stromnetz und das Vermeiden von Lastspitzen ist ebenfalls Teil eines modernen Energiemanagements. Um dies umzusetzen, müssen alle Stromverbraucher und -erzeuger im CHEMPARK erfasst und koordiniert werden. Im Rahmen eines betrieblichen Netzwerks, wird ein ständiger Ausgleich der Erzeuger- und Nutzinteressen innerhalb des CHEMPARK angestrebt. Der Bau und Betrieb eines Elektrokessels dagegen ist die praktische Antwort auf den stark schwankenden externen Strommarkt. In Zeiten extrem billigen Stroms, kann der Kessel das Stromüberangebot nutzen und diesen

in Dampf umwandeln, der rund um die Uhr im CHEMPARK benötigt wird.

Innerhalb der eigenen Firmengrenzen hat die CURRENTA bereits vor zwei Jahren ein Energiemanagementsystem eingeführt, das inzwischen auch zertifiziert ist. Um die Energieeffizienz kontinuierlich und nachhaltig zu optimieren, werden alle Energieströme im Unternehmen detailliert und systematisch analysiert.

Beschäftigte werden involviert

Mit dem Ideenmanagement werden seit Jahren Motivation und Engagement der Mitarbeiter gefördert. Alle Currenta-Mitarbeiter können ihre Ideen einreichen und sich so direkt an den Effizienzsteigerungen ihrer Firma beteiligen. Die Mitarbeiter erhalten für jeden umgesetzten Verbesserungsvorschlag eine Prämie, die sich nach der Höhe der Einsparung richtet. Insgesamt werden jährlich knapp eine Million Euro an Prämien ausgeschüttet, wobei die höchste Einzelprämie im

fünfstelligen Bereich angesiedelt war. So haben beispielsweise drei Betriebsmeister im Gemeinschaftsklärwerk Leverkusen eine neue Methode entwickelt, mit der 140.000 Euro Stromkosten jährlich eingespart werden. Dazu haben die Meister eine der großen Pumpen abgeschaltet, ohne die Reinigungsleistung in der Kläranlage zu verringern. Statt 2.500 Kubikmeter werden nur noch 1.600 Kubikmeter pro Stunde in die 30 Meter hohe Turmbiologie gepumpt. Der Abbau von Stickstoffverbindungen wurde auf diese Weise in die Beckenbiologie verlagert. 2.500 Megawattstunden an Pumpenergie wurde so eingespart – so viel, wie 700 Haushalte in NRW in einem Jahr verbrauchen.

Allein im Jahr 2015 haben die Currenta-Mitarbeiter 3.366 Verbesserungsvorschläge eingereicht. Der daraus erzielte wirtschaftliche Nutzen für die Firma beträgt rund 2,5 Millionen Euro im ersten Jahr der Realisierung. Der Beteiligungsgrad am Ideen Management liegt im Durchschnitt bei 48 Prozent. Nahezu jeder Zweite hat sich mit einer Einzelidee oder zusammen mit Kollegen eingebracht.

Wirtschaftsbereich / Branche

Energie
Mitarbeiterzahl: 3.400

Interviewpartner

Detlef Rennings
Gesamtbetriebsratsvorsitzender

Currenta GmbH & Co. OHG
CUR-PA-BR
Uerdingen, A6, 207
Telefon : 2151 88 8663
E-Mail: detlef.rennings@currenta.de
www.currenta.de



▲ J.W. Ostendorf GmbH & Co. KG in Coesfeld (Münsterland), Foto: Archiv

J.W. Ostendorf GmbH & Co. KG

Der Farbenhersteller J.W. Ostendorf (JWO) hat sich als Familienunternehmen in der dritten Generation auf die Marke des Handels sowie auf umweltfreundliche wasserbasierte Produkte spezialisiert und ist damit Marktführer in Europa. JWO beliefert Do-It-Yourself- und Industriekunden in mehr als 20 Ländern. Die Produktion zählt zu den modernsten Europas und hat eine Kapazität von 500 Millionen Litern pro Jahr.

Der schonende Umgang mit der Umwelt, soziale Verantwortung und wirtschaftlicher Erfolg werden bei JWO als gleichwertige Komponenten einer

Vollrecyclat

JWO war europaweit der erste Farbenhersteller, der Dispersionsfarbe in Gebinde aus 100% recyceltem Polypropylen abfüllt statt bis dahin aus einem üblichen Mix neu-er und recycelter Kunststoffe. Ökologischer Effekt: Über den gesamten Produktlebenszyklus werden rund 50% an CO₂ gegenüber herkömmlichen Kunststoffemern eingespart.

nachhaltigen Entwicklung verstanden. Ziel ist es, dem Endverbraucher anwenderfreundliche Produkte auf höchstem Qualitätsniveau in einem optimalen Preis-Leistungsverhältnis anzubieten.

So gelingt es dem Betrieb, durch eine weitestgehend geschlossene Produktionsanlage die Belastung durch flüchtige organische Verbindungen (VOC) für die Beschäftigten in der Produktion minimal zu halten. Ein Aspekt, der nicht nur für die unmittelbaren Anwohner von Vorteil ist. Die Emissionen sind so gering, dass nicht einmal der erste Schwellenwert der anlagenbezogenen Bundesimmissionschutzverordnung erreicht wird. Auf dem Weg in eine grüne Zukunft ist der Verzicht auf Lösemittel bzw. die Produktion lösemittelfreier Produkte jedoch nur eine von mehreren Möglichkeiten. JWO sieht die Chancen in der Kombination verschiedener Umweltschutzmaßnahmen mit

dem Ziel, eine bestmögliche Umweltperformance zu erzielen. Neben der VOC-Minimierung stellt der CO₂-Fußabdrucks („Carbon Footprint“) eine weitere Möglichkeit dar, umweltrelevante Aspekte entlang der Wertschöpfungskette zu identifizieren.

Best Open Innovator Award

2012 hat JWO Ostendorf den „Best Open Innovator Award“ der Zeppelin-Universität in Friedrichshafen gewonnen. Ausgezeichnet wurde das Unternehmen für das beste Innovationskonzept der systematischen Öffnung der eigenen Forschungsprozesse für Universitäten und Forschungsinstitute sowie für seine unkonventionellen Geschäftsmodelle.

Dabei werden alle Treibhausgasemissionen entlang des Lebenswegs eines Produktes bilanziert. Als Treibhausgasemissionen werden alle Stoffe verstanden, für die vom Weltklimarat (Intergovernmental Panel on Climate Change, kurz IPCC) ein Koeffizient für das Global Warming Potential festgelegt wurde.

CO₂ dient als Referenzmolekül für alle Treibhausgase. Anhand der spezifischen Gewichtungsfaktoren des Global Warming Potentials lassen sich alle Emissionen in CO₂-Äquivalente umrechnen.

Open Innovation mit Forschungsschwerpunkt Ökoeffizienz:

JWO ist Industriepartner im Gemeinschaftsprojekt der Naturschutzorganisation WWF Deutschland und der internationalen Non-Profit-Organisation CDP Klimareporting.de. Der WWF arbeitet länderübergreifend seit den 1990er Jahren an Strategien zur CO₂-Reduktion.



▲ Produktionsanlage bei J.W. Ostendorf, Foto Archiv

Die betrieblichen Sozialpartner sind Mitglied im Klimareporting Netzwerk und arbeiten im Rahmen des Netzwerkes an einem Leitfaden für KMUs, um ihnen die bereits erwähnte Klimaberichterstattung zu erleichtern.

In dem im September 2015 gestarteten EU-Horizon2020-Forschungsprojekt „MAESTRI“ ist JWO Industriepartner.

Mit diesem Projekt hat sich die EU das Ziel gesetzt, die Energie- und Ressourceneffizienz in der europäischen verarbeitenden und produzierenden Industrie zu fördern. Die Forschungsgruppe bestehend aus wissenschaftlichen Instituten und Industrie-Unternehmen entwickelt ein Managementsystem, das die Identifizierung von Verbesserungspotenzialen erleichtert und die kontinuierliche Umsetzung von Maßnahmen unterstützt.

Der Betrieb ist im EU-FP7-Projekt „ReactaFire“ Industriepartner bei der Entwicklung eines neuartigen Oberflächensystems für den Brandschutz nachhaltiger Holzkonstruktionen im Wohnungsbau und für Gewerbe-Immobilien. Die Produktinnovation soll dazu beitragen, dass weniger Holz in der Bauwirtschaft eingesetzt wird, um auf diese Weise einen wichtigen Beitrag zur langfristigen Verringerung von Treibhausgasemissionen zu leisten.

Positionierung des Betriebsrates

Der Betriebsrat sieht sich in der Funktion, der direkte Draht zur Belegschaft zu sein, sobald Prozessinnovationen unmittelbar die Beschäftigten betreffen. Dabei wird sehr großer Wert auf sozialpartnerschaftliche Zusammenarbeit gelegt. Der Betriebsrat wird so früh wie möglich in Innovationsprozesse involviert, trägt diese dann auch voll und ganz mit und sieht sich selbst in der Verantwortung, konstruktiv mit Herausforderungen umzugehen. Dabei sieht es der BR als seine Aufgabe an, die Beschäftigten nicht nur auf dem Weg mitzunehmen, sondern sie auch

JWO produziert in einer der modernsten Farbenfabriken der Welt. Einzigartig ist das modulare Fertigungssystem, mit dem JWO gleichzeitig mehrere tausend Artikel herstellen und an seine Kunden ausliefern kann. Damit ist die Produktion hocheffizient. Gegenüber herkömmlichen Produktionsanlagen vermeidet die hochinnovative JWO-Fabrik bis zu 85% an Emissionen und Abfällen. Das Umweltbundesamt (UBA) bestätigt diesen Innovationserfolg: Die JWO-Anlagen gelten als Referenz für die gesamte Branche.

zu motivieren, ökologisch zu denken und zu handeln. Und das auch über das Werkstor hinaus. Vision ist das Erreichen einer ganzheitlichen Innovationskultur. Denn die Beschäftigten profitieren auch von Innovationen. Sei es in Form von direkten Verbesserungen der Arbeitsumgebung oder Prämiierung umgesetzter Vorschläge. Es soll die Erkenntnis bei den Beschäftigten reifen, dass Innovationen auch zur Beschäftigungssicherung beitragen.

So gab es einen Ideenwettbewerb, wie Sprit gespart und somit weniger CO₂ emittiert werden kann. Nebenziel war es auch, dass die Beschäftigten für diese Thematik auch privat sensibilisiert werden und vielleicht auch mal den eigenen Pkw stehen lassen.

Wirtschaftsbereich / Branche:

Chemie
Mitarbeiterzahl: 700

Interviewpartner:

Dieter Koch
Betriebsrat

Kai Minck
Manager Corporate Social Responsibility

J.W. Ostendorf GmbH & Co.KG
Rottkamp 2
48653 Coesfeld (Münsterland)

Telefon: 02541 744608
E-Mail: kai.minck@jwo.com
Internet: www.jwo.com



▲ Luftbild der Volkswagen AG in Emden, Foto: Volkswagen AG

Volkswagen AG, Standort Emden

Der Volkswagen Konzern mit Stammwerk in Wolfsburg ist einer der führenden Automobilhersteller weltweit und der größte Automobilproduzent Europas. Weltweit beschäftigt der Konzern etwa 600.000 Beschäftigte in 120 Fertigungsstätten in 20 europäischen Ländern und in 11 Ländern Amerikas, Asiens und Afrikas.

Am Standort Emden an der Küste Ostfrieslands sind inklusive aller Gesellschaften rund 9.600 Beschäftigte tätig.

Unter der Bezeichnung „Think Blue. Factory.“ (TBF) arbeiten alle Produktionsstandorte der Marke Volkswagen daran, die Ressourcen- und Energieeffizienz der Werke zu steigern und gleichzeitig Emissionen deutlich zu verringern. Ein wesentliches Werkzeug ist dabei der standardisierte Maßnahmenkatalog TBF. In ihm sind Maßnahmen zur Anlagen- und

Prozessverbesserung aus allen Gewerken und Geschäftsfeldern der Produktion weltweit dokumentiert. Der TBF-Katalog bündelt das gesammelte Wissen der Marke Volkswagen über neueste Technologien, jeweils ausdrücklich empfohlen zur Nachahmung an einzelnen Standorten. Innovationen und Neuentwicklungen aus den Werken erweitern den Maßnahmenkatalog stetig. Bis 2018 sollen in der Produktion folgende Umweltindikatoren pro Fahrzeug gegenüber dem Jahr 2010 um 25 % eingespart werden:

- Energie (kWh/Fahrzeug)
- CO₂ (kg/Fahrzeug)
- Abfall
- Lösemittel-Emissionen (kg/Fahrzeug)
- Wasser (m³/Fahrzeug)

Das „Think Blue. Factory.“-Programm ist eine Managementmethode zur konsequenten Umsetzung der umweltbewussten Haltung namens „Think

Blue.“. Der Ansatz von Volkswagen soll zur ökologischen Nachhaltigkeit auffordern. Denn es wird im Konzern weltweit eine unternehmerische Strategie, die Ökologie und Ökonomie in Einklang bringt, verfolgt.

Energieeffiziente Produktion

Einen wesentlichen Anteil der Umweltauswirkungen verursacht der Energieeinsatz des Werkes. Daher werden insbesondere auch die Steigerung der Energieeffizienz und Förderung erneuerbarer Energien im Werk Emden vorangetrieben.

- Modernisierung der Beleuchtungssteuerung des Werkes u.a. in Form von LED
- Mithilfe des Energiemanagementsystems ENERGIS und über 3.000 Messpunkten werden die energetischen Prozesse und Ströme im Werk überwacht und verfolgt

- technische Absaugungen mit Wärmerückgewinnung
- Abschaltbarkeit und Energieeffizienz der Fertigungsanlagen
- Einsatz energiesparender elektrischer Antriebe bei Dauerläufern
- Installation neuer thermischer Nachverbrennungsanlagen in der Lackiererei
- Einsatz von Frequenzumrichter für elektrische Antriebe
- Einsatz eines neuen Verdichters zur Druckluftherzeugung
- Reduzierung des Druckluftbedarfs im 12 Bar Netz sowie Ersatz von Druckluft Schraubern durch Akkuschauber

Aber auch Gebäude des Standortes wurden hinsichtlich Energieeffizienz optimiert. Beim Neubau einer Produktionshalle für den Karosseriebau wurden gleich mehrere Energieeffizienzmaßnahmen umgesetzt. Die Besonderheit des Emdener Bodens erforderte den Bau auf Gründungspfählen. Diese Gegebenheit wurde beim Neubau der Produktionshalle für die Implementierung von bodennaher Geothermie genutzt. 3.300 der insgesamt 5.000 Pfähle wurden mit einem speziellen Rohrsystem versehen, durch welches das Wasser aus den Schweißprozessen im Sommer fließt und gekühlt wird. Diese Vorgehensweise spart im Vergleich zu einem Kühlturm Trinkwasser ein. Die ganzjährig verfügbare Wärme aus dem Schweißprozess wird wiederum im Winter für die Beheizung der Halle verwendet. Die Sanierung des Verwaltungsgebäudes, wozu die Erneuerung der Fassade



▲ Martin Refle, Fraktionssprecher der IG Metall im Betriebsrat und Peter Jacobs Betriebsratsvorsitzender Volkswagenwerk Emden, Foto: Betriebsrat

und der Einsatz von Heizdecken, Präsenzmeldern oder die 100 % LED-Beleuchtung gehören, sorgt für einen deutlichen Anstieg der Energie- und Wärmeeffizienz.

Innovative Geländenutzung im Rahmen der Energiewende

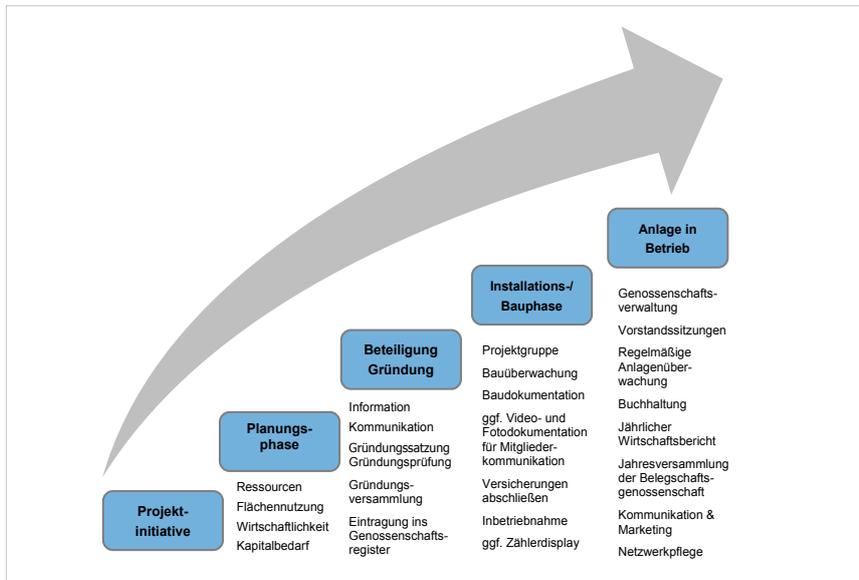
Seit 1994 stellt Volkswagen dem Stadtwerk Emden einen Teil des Werksgeländes für die Errichtung und den Betrieb von Windkraftanlagen zur Verfügung. Aktuell werden 12 Windkraftanlagen mit einer Nennleistung von insgesamt 27,5 MW betrieben. In Kooperation mit der WALD21 GmbH wurde auf dem Emdener Werksgelände ein Energiewald, eine sogenannte Kurzumtriebsplantage, gepflanzt. Auf einer Fläche von 341.000 m² (34 Hektar) wurden knapp eine halbe Million Bäume – ein Baum pro Einwohner Ostfrieslands – gepflanzt. Die schnellwachsenden Hölzer können alle drei bis fünf Jahre geerntet und zu Hackschnitteln weiterverarbeitet werden. Pro Jahr werden so ca. 150.000 Liter Heizöl und damit bis zu 540 Tonnen

CO₂ eingespart. Die erste Ernte erfolgte bereits im Jahr 2013.

Im Rahmen der „Plant-for-the-planet“-Umwelt-Akademie, die von IG-Metall-Vertrauensleuten organisiert wurde, haben 55 Kinder im Juni 2014 Bäume für den Umweltschutz am Werksgelände gepflanzt. Weitere Pflanzprojekte mit den Beschäftigten trugen dazu bei, dass sich mittlerweile über 750 junge Obstbäume auf dem Werksgelände befinden. Viele der ca. 150 verschiedenen Sorten sind vom Aussterben bedroht. Zusätzlich werden Baumschnittkurse für Einsteiger und Fortgeschrittene von Mitarbeitern für Mitarbeiter angeboten.

„Ein starkes Engagement im Umweltschutz und in Energieeffizienz ist für Unternehmen wichtig, um Nachhaltigkeit und Wettbewerbsfähigkeit dauerhaft zu erhalten. Ziel muss sein, das Unternehmen - nicht nur aus Imagegründen - langfristig zu einer CO₂-freien Fabrik umzubauen. Hierzu gehört der Bezug von erneuerbaren Energien für die Wärme- und Stromversorgung ebenso wie die Beteiligung der Beschäftigten über eine Belegschafts-genossenschaft.“

Martin Refle
Fraktionssprecher der IG Metall im Betriebsrat Volkswagen Werk Emden



▲ Gründungsphasen einer Belegschaftsgenossenschaft



▲ Ein Sachkundiger für Energie im Presswerk, Foto: Volkswagen AG

Beschäftigte werden involviert

Die Beteiligung der Beschäftigten bei der Erreichung der Umweltziele und Senkung der Energieverbräuche erfolgt systematisch. So werden Sachkundige für Umweltschutz oder Energie mittels einer Schulung ausgebildet, die anschließend in ihrem Bereich umwelt- bzw. energierelevante Informationen und gesetzliche Änderungen an die Abteilung und die Vorgesetzten weitergeben sollen. Außerdem sind sie die Ansprechpartner für die Kollegen bei umweltrelevanten Fragen oder Planungen. Unterstützt werden sie im Werk Emden bei ihren Aufgaben vom Umwelt- und Energiemanagement mit sechs Beschäftigten sowie dem Energie-Team, bestehend aus drei Mitarbeitern, die für das Aufspüren und Informieren von „Energieverschwendungen“ verantwortlich sind. Zu erkennen sind die über 60 Sachkundigen allein am Standort Emden an den „blauen Jacken“ im „Think Blue. Factory.“ Design.

Als besondere Leistung im Rahmen der Beteiligung der Beschäftigten gilt die Gründung der Volkswagen Belegschaftsgenossenschaft für regenerative Energien am Standort Emden. In der

Genossenschaft sind 227 Beschäftigte involviert. Grundsätzlich ist die Genossenschaft von der originären Betriebsratsarbeit streng getrennt. Alle Arbeiten für die Genossenschaft erfolgen als ehrenamtliches Engagement und finden außerhalb der Arbeitszeit statt. Der Betriebsratsvorsitzende wirkt derzeit als Aufsichtsratsvorsitzender an der Belegschaftsgenossenschaft mit.

Durch eine Gesamtinvestitionssumme von 1,34 Mio. Euro wurde 2008 auf einer Produktionshalle eine der größten Photovoltaik-Anlagen in Ostfriesland gebaut. Getragen wird dieses Projekt von der ersten Belegschaftsgenossenschaft im gesamten Konzern. Die Anlage erzeugt rund 300 MWh/a und vermeidet somit jährlich etwa 180 Tonnen CO₂. Das entspricht im Übrigen einem jährlichen Stromverbrauch von 75 Vier-Personen-Haushalten!

Die Belegschaftsgenossenschaft wirkt sich in mehrfacher Hinsicht positiv auf Unternehmen und Belegschaft aus:

- Stärkung der Mitarbeiterbindung an das Unternehmen
- Verbesserung der Mitbestimmungskultur

- Imagegewinn für Volkswagen
 - Beitrag zu einer umweltschonenderen Fabrik
 - nachhaltige Anlageform mit einer stabilen Rendite von mind. 3%
 - dient indirekt der Standortsicherung und dem Beschäftigungserhalt
- Laut einer Volkswagen-Umfrage zur Mitbestimmung im Konzern zeigt die Belegschaft in Emden großes Interesse an Nachhaltigkeitsthemen. Auch der Betriebsrat des Werkes Emden wird als sehr innovativ eingeschätzt, was zumindest teilweise auf die Initiative zur Gründung der Belegschaftsgenossenschaft zurückgeführt werden kann. Die Genossenschaft selbst erhielt im Jahr 2010 den Deutschen Solarpreis vom Bundesverband der Solarwirtschaft.

Wirtschaftsbereich / Branche:

Automobil
Mitarbeiterzahl: 610.000 weltweit

Interviewpartner:

Christian Sprute
Fachreferent des Betriebsrates

Volkswagen Aktiengesellschaft
26703 Emden
Telefon: 04921 86-27 27
Internet: www.volkswagen.de



▲ Continental AG - Industriepark Stöcken, Foto: Continental AG

Continental AG

Continental entwickelt intelligente Technologien für die Mobilität der Menschen und ihrer Güter. Als zuverlässiger Partner bietet der internationale Automobilzulieferer, Reifenhersteller und Industriepartner nachhaltige, sichere, komfortable, individuelle und erschwingliche Lösungen. Der Konzern erzielte 2015 mit seinen fünf Divisionen Chassis & Safety, Interior, Powertrain, Reifen und ContiTech einen vorläufigen Umsatz von 39,2 Milliarden Euro und beschäftigt mehr als 208.000 Mitarbeiter in 55 Ländern.

Verantwortung für Umwelt und Beschäftigte sind Teil des Continental-Wertesystems. Insbesondere Energieeffizienz ist für den Konzern weltweit nicht einfach nur eine Frage der Kostenreduktion, sondern eine Haltung, die gewünscht und gelebt wird. Denn Energieeffizienz ist ein relevanter Einflussfaktor zur Erhöhung der Wirtschaftlichkeit und Verbesserung der

Wettbewerbsfähigkeit, was letztendlich zur Beschäftigungssicherung beiträgt. Die Reduzierung des Stromverbrauches trägt zur Reduzierung der Treibhausgase, insbesondere CO₂, bei. Zudem wird davon ausgegangen, dass informierte Beschäftigte nicht nur am Arbeitsplatz sparen, sondern auch zu Hause. Und letztendlich verbessern sich durch umweltfreundlichere und energieeffizientere Maschinen auch die Arbeitsbedingungen. Bspw. wird durch die Isolierung heißer Oberflächen nicht nur Energie gespart, sondern auch das Verbrennungsrisiko der Beschäftigten gesenkt und die Umgebung nicht unnötig erwärmt.

Die selbst gesetzten Ziele der Umweltstrategie sind ambitioniert und wegweisend: Bis zum Jahr 2020 soll bei den Herstellungsprozessen eine Verringerung der CO₂-Emissionen um ca. 20 % erreicht werden. Zusätzlich soll auch der Energieeinsatz

weiter verringert werden. Dabei sollen – bezogen auf das jeweilige Vorjahr – Einsparungen von jeweils 3 % erreicht werden. Die Abfallverwertungsquote soll ebenfalls pro Jahr um 2 % erhöht werden. Durch den erhöhten Einsatz von recycelten Stoffen soll der Rohstoffverbrauch reduziert und somit in indirekter Weise ein Beitrag geleistet werden, den Energieverbrauch bei der Rohstoffgewinnung zu senken.

Einbindung der Beschäftigten

Seit nunmehr 20 Jahren werden in den Abteilungen Umweltbeauftragte benannt und durch die Abteilung Umweltschutz der Continental AG und durch den Betriebsrat in Kooperation mit der Stiftung Arbeit und Umwelt der IG BCE geschult. In Vorbereitung auf ihre Arbeit werden den zukünftigen Umweltbeauftragten Informationen zum Umweltschutz-Management-System der Continental AG vermittelt. Thematisiert werden

die Organisation und Zielerreichung der Konzern-Umweltschutzziele, aber auch die Sichtweise und Zielstellung der IG BCE bzgl. der Umsetzung der Energiewende.

Gemeinsam mit der Beratungsfirma Contur werden den Beschäftigten Schulungen zum Erkennen von Energieeinsparpotentialen angeboten. Im Projekt „Rollout of Energy Efficient Culture“ wurden die Beteiligten dieses Erfolgsmodells beauftragt, für die internationalen Standorte Werkzeuge und Methoden zur Senkung des Energieverbrauchs zu entwickeln. Seit 2009 wurden bereits 14 Standorte in Deutschland und 11 im Ausland besichtigt und ein durchschnittliches Einsparpotenzial von 21% errechnet.

Continental – Industriepark Stöcken (IPS)

Der Standort Stöcken hat seit seiner Eröffnung im Jahr 1938 bereits alle Continental Reifensorten produziert und ist weltweit der vielseitigste Standort. Seit 2013 werden zudem LKW Reifen recycelt. Davon soll vor allem die Umwelt profitieren: Im Vergleich zur Produktion eines neuen Reifens wird beim Recycling nur die Hälfte der

Energie verbraucht, außerdem auch weniger Wasser. Darüber hinaus wird die Abfallmenge reduziert.

Energiemanagement – Eine Aufgabe für alle

Die BEE Kampagne ist ein nachhaltiges Entwicklungsprojekt, initiiert von der Continental Reifen Division in Hannover. Das Kampagnenmaskottchen, eine in den Continentalfarben gestreifte Biene, symbolisiert Teamarbeit, Fleiß, eine intakte Umwelt, Nachhaltigkeit. Denn Ziel der Kampagne ist es, weltweit das Bewusstsein für Energie bei allen Beschäftigten zu stärken und Energiesparmaßnahmen zu entdecken.

Am 3. Februar 2015 wurde erstmalig der Energy Day am Standort durchgeführt. Der Aktionstag bot eine Vielzahl von Informationen rund um das Thema Energie. Die Beschäftigten konnten an einer Führung durch das Kesselhaus der Firma SPIE teilnehmen und sich das neue Lastmanagement erklären lassen. An von ContiTech bereitgestellten Experimentierstationen wurden Einblicke in die Welt der Isolierung, Belüftung, pneumatische und elektrische Antriebe oder Druckluft zum Anfassen und Mitmachen vermittelt.

Die Beschäftigten werden motiviert, auch eigene Ideen zum Energie sparen einzubringen. Das Continental Ideen Management hat eine gesonderte Rubrik für energieeffiziente Verbesserungsvorschläge. Am Energy Day wurde als Auftakt eine Ideenaktion mit Gewinnspiel initiiert, mit großer Resonanz. Die besten 10 Ideen erhielten als Preis ein Strommessgerät für den Einsatz im privaten Haushalt, um auch im eigenen Heim den Stromverbrauch zu messen und die großen Stromfresser zu identifizieren.

In einem übergeordneten Energieteam besprechen die aus den einzelnen Abteilungen entsandten Energiereferenten und die Energiemanagerin des Industrieparks Energiesparpotentiale und tragen diese Informationen in ihre Abteilungen. Zudem sind die Energiereferenten erste Ansprechpartner für die Beschäftigten und Führungskräfte in Bezug auf Energiethemen.

Mit der Einführung und Zertifizierung des Energiemanagementsystems werden Energieströme systematisch überwacht, wodurch die Verbräuche künftig transparent darstellbar sind. Die Vorgaben der Norm sind gleichzeitig



▲ Exponat zur Präsentation von Wärmeverlusten an Rohrleitungen, Foto: Continental AG



▲ Das Kampagnenmaskottchen auf dem Energy-Day, Foto: Continental AG

ein Leitfaden, um Energiesparpotentiale aufzudecken. Die spezialisierte Software für das Energiemonitoring MessDas dient der permanenten Erfassung, Visualisierung und Auswertung der Verbrauchsdaten in jeder Organisationseinheit.

ContiTech Antriebssysteme GmbH

Der Standort Vahrenwald beherbergt neben der Unternehmenszentrale des Continental-Konzerns zwei Produktionsstätten. In der Power Transmission Group (PTG) werden Antriebsriemen zum Einsatz in Industrieanlagen, Agrartechnik, Automobilen und Zweirädern (Fahrrad, Mofa und Motorrad) und seit kurzem auch Elektroantriebe für Fahrräder hergestellt. Im Airspring Systems (AS) werden Luftfedern für den Einsatz in LKWs / Trailern, Bahnfahrzeugen, Automobilen aber auch für Luftfedersysteme in der industriellen Anwendung gefertigt.

Gelebte Innovationskultur

Der Kontinuierliche Verbesserungsprozess wird durch die Initiative Mensch im Team (MIT) im betrieblichen Alltag unterstützt. Durch die integrierte Weiterbildungsoffensive soll Transparenz

der Produktions- und Entwicklungsprozesse und somit fachliches Verständnis erreicht werden. MIT trägt dazu bei, innovatives Denken in der Belegschaft zu erhöhen. Nachweislich wurden seit der Einführung mehr Vorschläge über das Ideenmanagement eingereicht. Durch die gesteuerte, abteilungsübergreifende Zusammenarbeit trägt MIT auch indirekt zur Optimierung des Betriebsklimas bei.

Ein weiteres Instrument des Kontinuierlichen Verbesserungsprozesses ist das Conti Business System (CBS). Dieses versteht sich als Qualitätsoffensive zur permanenten Förderung der Innovationskraft jedes Einzelnen. Jeder Beschäftigte hat ein CBS Projekt, das er inhaltlich selbst in seinem jährlichen Zielgespräch bestimmt. Die Beschäftigten können an Schulungen teilnehmen und sich in Innovationsmeetings zusammenfinden, um bspw. eine Problemstellung im Team zu lösen bzw. Lösungsansätze zu finden.

Das Prinzip „der offenen Tür“ wird bis in die Geschäftsführungsebene gelebt. Führungskräfte gehen, wenn sie im Werk sind, jeden Morgen durch die Produktionshallen und unterhalten

sich mit Beschäftigten. Auf diese Weise sind bereits Dauerprobleme behoben worden, die schon im unteren Management hängen geblieben sind. Die Problematik, dass manche Mängelanzeigen durch die hierarchiegesteuerte Bottom Up Kommunikation die oberen Ebenen nicht erreicht haben, wird nunmehr auf kürzestem Weg umgangen.

Zum Innovationstag im November 2014 wurden den Beschäftigten aktuelle Forschungs- und Entwicklungsprojekte vorgestellt. Insbesondere die Problemstellungen wurden dargestellt und in einer offenen Diskussion Lösungsvorschläge erarbeitet. Diese wurden im Anschluss als Verbesserungsvorschläge und im Rahmen des Ideenmanagements prämiert.



▲ Auch im Ausbildungszentrum ist Energiesparen immer im Fokus, Foto: Continental AG

Wirtschaftsbereich / Branche

Kautschuk
Mitarbeiterzahl: 212.000 (weltweit)

Interviewpartner

Rainhard Kavel
Betriebsrat

Hara-Sophie Neugebauer
Energiemanagerin

Claus-Lüder Mahnken
Betriebsrat und Materialentwicklung

Continental Reifen Deutschland GmbH
Jädekamp 30
30419 Hannover
Telefon: 0511-97638393
E-Mail: hara-sophie.neugebauer@conti.de

ContiTech Antriebssysteme GmbH
Philipsbornstraße 1
30165 Hannover
Telefon: 0511-9385451
E-Mail: claus-lueder.mahnken@ptg.contitech.de



▲ TRIMET Aluminium SE, Werk Essen. Foto: Archiv

TRIMET Aluminium SE

Das Familienunternehmen TRIMET Aluminium SE wurde 1985 als Metallhandelshaus gegründet. Seitdem hat sich das Unternehmen zu einem Aluminiumproduzenten und –verarbeiter mit sechs deutschen Produktionsstandorten und zwei Standorten in Frankreich entwickelt.

Der Umwelt- und Klimaschutz ist ein wesentlicher Teil der Unternehmensphilosophie und soll auf allen Ebenen und von allen Beschäftigten gelebt werden. Dazu gehört der verantwortungsvolle Umgang mit Ressourcen und die maximale Reduzierung von Abfällen und Emissionen. Diese Einstellung wird auch von den Geschäftspartnern erwartet.

Prozessinnovationen in der Aluminiumproduktion

Gemeinsam mit der Firma Heraeus ElectroNite entwickelte TRIMET die Liquidusmesstechnik zur industriellen Anwendung in Zellen der Aluminium-Schmelzflusselektrolyse. Auf dieser Basis wurde ein Algorithmus konzipiert, der eine optimierte Steuerung der Energie- und Massenbilanz von Elektrolysezellen ermöglicht. Kern dieser neuen Strategie ist die direkte und gleichzeitige Messung der Bad- und Liquidustemperatur und somit des Energiehaushalts der Schmelze. Durch Auswertung dieser Informationen ist es möglich, die Prozessvariationen zu vermindern und den Energieverbrauch zu optimieren. Nach einer Testphase

wurde die Optimierung für alle 360 Elektrolysezellen eingeführt. Der spezifische Energieverbrauch konnte dadurch von 14,9 kWh pro kg produziertes Aluminium auf 13,9 kWh/kg reduziert werden. Dies bedeutet eine jährliche Einsparung von ca. 160 GWh. Primäres Aluminium wird mithilfe von Strom in einem Elektrolyseverfahren gewonnen. Bislang ist jedoch eine absolut gleichbleibende Energiezufuhr

Best Practice Award 2016 der Initiative Metalle pro Klima

Die Unternehmensinitiative Metalle pro Klima hat 2016 zum ersten Mal den Best Practice Award vergeben. Ausgezeichnet wurden Unternehmen für ihre vorbildliche Energie- und Ressourceneffizienz. Die TRIMET Aluminium SE erhielt den Award für die Liquidusmesstechnik zum industriellen Einsatz in der Aluminium-Schmelzflusselektrolyse, die gemeinsam mit der Firma Heraeus-ElectroNite entwickelt wurde.

der wichtigste Garant für einen stabilen und energieeffizienten Produktionsprozess gewesen.

Im Rahmen eines Pilotprojektes konnte TRIMET in Zusammenarbeit mit der Bergischen Universität Wuppertal diese Randbedingung erstmals überwinden und den Prozess für eine flexible Energiezufuhr öffnen. Hervorzuheben ist die intensive Mitarbeiterbeteiligung bei der Simulationsarbeit und praktischen Einführung der experimentellen Grundlagenforschung. Denn die technisch notwendigen Änderungen sind unter enger Einbeziehung der erfahrenen Mitarbeiter aller Abteilungen ausgearbeitet worden. Eine Umsetzung ohne ihr Engagement und Wissen wäre im Zeitrahmen des Pilotprojektes nicht möglich gewesen. Die Änderungen im Prozess, die durch eine flexible Energiezufuhr entstehen,

sind mit den Mitarbeitern in Versuchen und Diskussionen herausgearbeitet worden und haben zudem auch zu einem besseren Prozessverständnis aller Beteiligten geführt. Faktisch ermöglicht die erzielte Flexibilisierung des Prozesses die Nutzung der Aluminiumelektrolyse als virtuelle Batterie mit einer Speicherkapazität von ca. 3400 MWh. Ein Umbau aller nationalen TRIMET Werke erhöht die Gesamtspeicherkapazität in Deutschland um 20%. Mit Hilfe des somit zur Verfügung gestellten Stromspeichers wird die Integration volatiler erneuerbarer Energiequellen wie Wind und Photovoltaik in das deutsche Stromnetz bei gleichzeitiger Erhaltung der Versorgungssicherheit umweltfreundlich und strukturverträglich unterstützt. Letztendlich geht die Energiewende u.a. mit Fragen der Beschäftigungssicherung einher. Aus diesem Grund

wird die Produktionsplanung flexibel gestaltet. Dergestalt wird die Produktion hochgefahren, wenn sehr viel Energie durch regenerative Stromquellen erzeugt wird. Aber auch gedrosselt, wenn bspw. durch Großevents wie die Fußball Welt- und Europameisterschaft der bundesweite Energieverbrauch sprunghaft ansteigt. TRIMET wird in diesen Fällen als „virtuelle Batterie“ genutzt.

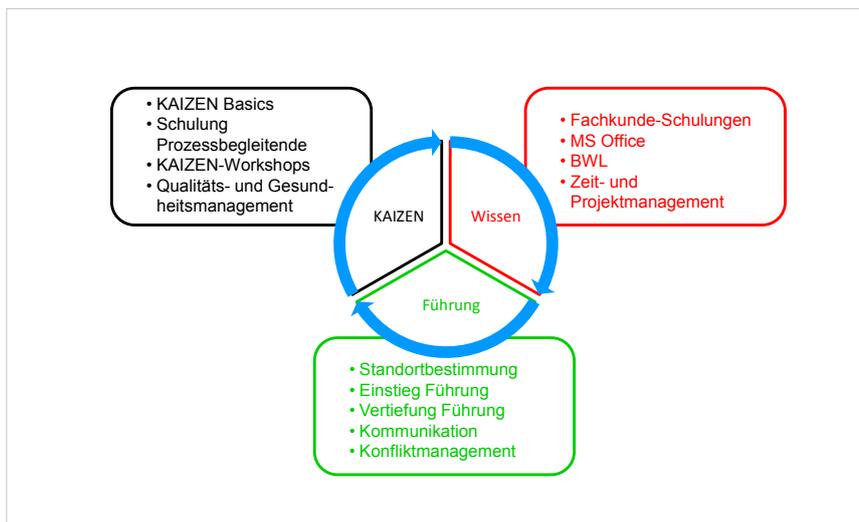
Die betriebswirtschaftliche Notwendigkeit der damit einhergehenden flexibleren Arbeitszeitgestaltung wird sozialpartnerschaftlich getragen.

Qualifikation der Beschäftigten

Die Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens hängt wesentlich vom sparsamen Einsatz des Rohstoffes Energie, der Entwicklung nachhaltiger, innovativer und zukunftsfähiger Verfahren und



▲ TRIMET Elektrolyse, Standort Essen. Foto: Archiv



▲ Qualifikationsmodell bei TRIMET Aluminium SE

Produkte und damit dem Wissen und Können der einzelnen Beschäftigten und deren erfolgreicher Zusammenarbeit ab. Aus diesem Gedankengang reifte das Vorhaben von Unternehmensleitung und Betriebsrat, das Unternehmen zu einer Lernenden Organisation weiterzuentwickeln.

Zunächst wurde eine Personalentwicklungsstrategie konzipiert, wobei an den Standorten Hamburg und Essen alle Beschäftigten am KAIZEN Basismodul teilgenommen haben. Diese umfangreiche Schulungsmaßnahme hat die Vermutung bestätigt, dass mithilfe des Kaizen-Ansatzes und den einschlägigen Methoden des Kontinuierlichen Verbesserungsprozesses eine signifikante Verbesserung der Arbeitsabläufe und der Produktionsverfahren sowie die Innovationsfähigkeit der Beschäftigten allgemein erreicht werden können. Gleichzeitig wurden Weiterbildungsbedarfe der Beschäftigten und der Veränderungsbedarf in der Organisationsstruktur im Unternehmen sichtbar.

Die erprobten KAIZEN Schulungen wurden durch weiterführende KAIZEN Weiterbildungen ergänzt und zusätzlich mit umfangreichen Schulungseinheiten aus den Themen (Fach-) Wissen und (partizipative) Führung aufgestockt. Alle geplanten Maßnahmen wurden in dem Personal- und Organisationsentwicklungskonzept „TRIMET Aluminium SE - die lernende Organisation“ gebündelt.

Das so entstandene Personal- und Organisationsentwicklungskonzept wurde in Kooperation mit dem Qualifizierungsförderwerk Chemie GmbH, einer Tochtergesellschaft der IG BCE, als gefördertes ESF Projekt für die insgesamt 960 Beschäftigten an den Standorten Hamburg und Essen umgesetzt. Im Zeitraum von März 2012 bis Dezember 2014 wurden 700 Qualifizierungen durchgeführt, wobei die Beschäftigten im Mittel jeweils an 5 Qualifizierungen im Umfang von 5 Tagen teilgenommen haben.

Am Schulungsprogramm haben alle Produktionsmitarbeiter teilgenommen. Ihnen wurden grundlegende und weiterführende

fachliche Qualifikationen vermittelt, denn nur mit fachlichem Know How können Verbesserungspotentiale im Produktionsprozess ausfindig gemacht werden. Aber auch die Führungskräfte wurden geschult, um ihre Beschäftigten gezielt zu motivieren, Prozessinnovationen zu benennen und den Änderungsprozess dann auch aktiv zu begleiten. Der partizipative Führungsstil ist eine wichtige Komponente der Organisationsentwicklung. Des Weiteren wurden in allen Produktionsabteilungen KAIZEN Prozessbegleiter ausgebildet. Sie führen regelmäßig Workshops zur Prozessoptimierung in ihren Abteilungen durch und sind wichtiges Bindeglied zur „Basis“, um die KAIZEN Philosophie dort zu installieren, wo sie gelebt werden soll. Seit der Umsetzung der ganzheitlichen Personal- und Organisationsentwicklungsstrategie hat sich die Zahl der eingereichten Verbesserungsvorschläge, auch im Bereich der Energieeffizienz, merklich erhöht.

Das Erfolgsmodell wurde sukzessive auch in den anderen deutschen Standorten eingeführt. Nach wie vor nehmen alle neu angestellten Mitarbeiter am KAIZEN Basismodul teil.

Wirtschaftsbereich / Branche:
Aluminiumproduktion
Mitarbeiterzahl: ca. 650

Interviewpartner:
Thomas Flesch
Gesamtbetriebsratsvorsitzender
und Mitglied des Aufsichtsrats

KAIZEN Beauftragter aller deutschen Standorte

TRIMET ALUMINIUM SE
Standort Essen
Aluminiumstraße 1
45356 Essen

Telefon: 0201 366-640
E-Mail: Thomas.Flesch@trimet.de
Internet: www.trimet.eu/de



Innovationsforum Energiewende e.V.

Die Energiewende ist eines der herausragenden gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Vorhaben in Deutschland. Um sie zu einer ökologischen und ökonomischen Erfolgsgeschichte zu machen, muss die politische und rechtliche Gestaltung Unternehmen zu Innovationen und langfristigen Investitionen ermutigen. Das Innovationsforum Energiewende – kurz If.E – versteht sich als Treiber für eine erfolgreiche Energiewende, die in den europäischen Binnenmarkt für Energie eingebettet ist.

Das If.E wurde von IG BCE, Vorständen und Betriebsräten aus Unternehmen der Chemie-, Glas-, Keramik-, Kunststoff-, Papier-, Aluminium und Kupferindustrie sowie der Energie- und Wohnungswirtschaft ins Leben gerufen, um eine Plattform für einen konstruktiven Austausch über eine innovative und kosteneffiziente Energiewende zu schaffen.

Alleinstellungsmerkmal ist, dass Mitbestimmungsträger und Beschäftigte aktiv im If.E eingebunden sind. Neben technischen und regulatorischen Neuerungen bilden deshalb auch soziale Innovationen einen wichtigen Schwerpunkt der folgenden Veranstaltungsformate:

Innovationskongresse

Mit 300-400 Teilnehmern bilden die, im Zwei-Jahres-Rhythmus stattfindenden Innovationskongresse die breiteste Basis, sich über aktuelle energiewirtschaftliche und -politische Entwicklungen zu informieren und auszutauschen. Einerseits stellen sich hochrangige Entscheidungsträger den energiepolitischen Fragen, andererseits werden jeweils vielfältige technische und politische Ideen zur optimalen Weiterentwicklung der Energieversorgung und Verzahnung mit anderen Wirtschaftssektoren und gesellschaftlichen Konsumbereichen präsentiert.



Innovationsworkshops

Um vorhandene Innovationspotenziale effizient zu nutzen, bedarf es einer abgestimmten Energiepolitik, die Marktmechanismen und wettbewerblichen Lösungsansätzen mehr Raum als bisher gibt und somit technologischen Innovationen verstärkt zum Durchbruch verhilft. Die Innovationsworkshops widmen sich diesen Themenfeldern immer wieder neu und versuchen aktuelle Antworten auf

neue Fragestellungen zu geben. Dazu zählen u.a. Abstimmungsprozesse zwischen Landes- und Bundespolitik, Elemente einer neuen Strommarktordnung sowie die Erschließung von Effizienzpotenzialen mittels Beteiligung der Beschäftigten.

Betriebsrätekonferenzen

Die jährlich stattfindenden Betriebsrätekonferenzen legen inhaltlich den Fokus auf die Beteiligung der Mitbestimmungsträger und Beschäftigten, die Energiewende weiter zu entwickeln und auszugestalten. In diesem Zusammenhang stehen innovative Praxisbeispiele im Vordergrund.

Fachforen

Um aktuelle Herausforderungen intensiv zu besprechen, finden im Rahmen des If.E unregelmäßig Expertendiskussionen im kleineren Kreis statt. Die Themen Strommarktordnung und Finanzierungsfragen der Energiewende standen bislang im Mittelpunkt.

Bei aktuellen politischen Herausforderungen führt das Innovationsforum Energiewende darüber hinaus **Informationskampagnen** unter dem Motto „Gemeinsam fürs Ganze“ durch. Derzeit stehen „Netze und Speicher“ im Fokus.



Stiftung Arbeit und Umwelt der IG BCE

Die Stiftung Arbeit und Umwelt wurde im Jahr 1990 gegründet. Seitdem engagiert sie sich für die Förderung humaner Arbeits-, Umwelt- und Lebensbedingungen in einer hochentwickelten Industriegesellschaft.

Das Ziel ist eine Balance aus wirtschaftlicher, sozialer und ökologischer Entwicklung. Durch Projekte, Studien, Veranstaltungen und Beratung stärkt die Stiftung Arbeit und Umwelt das Bewusstsein für Nachhaltigkeit bei den Beschäftigten und den Unternehmen. Insbesondere die soziale Dimension nachhaltiger Entwicklung steht hierbei im Fokus.

Als Think Tank setzt sich die Stiftung für den Aufbau eines Netzwerkes ein, das über Fragen der Zukunft der Arbeit und Gesellschaft diskutiert und Lösungsansätze entwickelt.

Nachhaltigkeitsinitiative Chemie³

Die Stiftung Arbeit und Umwelt bringt ihre Expertise in die operative Umsetzung der Nachhaltigkeitsinitiative Chemie³ ein.

Chemie³ wurde im Mai 2013 durch den Verband der Chemischen Industrie (VCI), den Bundesarbeitgeberverband Chemie (BAVC) und



die IG BCE gegründet, um Nachhaltigkeit als Leitbild in der deutschen chemischen Industrie zu verankern und die Beiträge der Branche zu einer nachhaltigen Entwicklung auszubauen.

www.chemie3.de

Berufliche Weiterbildung Promotor für Nachhaltigkeit und Innovation (FH)

Die Betonung von Nachhaltigkeit als Wert im Berufsleben soll auch durch die Möglichkeit des Erwerbs entsprechender Bildungsabschlüsse motiviert werden. Hierzu bietet die Stiftung Arbeit und Umwelt in

Kooperation mit der Hochschule Trier und der QFC GmbH eine berufsbegleitende wissenschaftliche Weiterbildung zum „Promotor für Nachhaltigkeit und Innovation (FH)“ an.

Die Weiterbildung baut auf dem im Projekt CaeSaR entwickelten Programm auf. Es besteht aus fünf zweitägigen Modulen sowie der Entwicklung und Umsetzung eines eigenen betrieblichen Nachhaltigkeitsprojektes.

www.promotor-nachhaltigkeit-innovation.de

Umweltbleute Schulung der Continental AG

Mit dem speziellen Fokus auf den betrieblichen Umweltschutz organisiert die Stiftung Arbeit und Umwelt in Kooperation mit dem Betriebsrat und der Abteilung Umweltschutz der Continental AG seit vielen Jahren die Schulungen der Umweltbleute der Continental AG. Diese sind wichtige Akteure, die in ihren Abteilungen Verbesserungspotentiale aufzeigen und gemeinsam mit ihren Fach- und Führungskräften Maßnahmen entwickeln. Die Schulung besteht aus einem Grund- und einem Aufbauseminar.



Beitrittserklärung zum Fördererkreis

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 des Jahreseinkommens.

Ich möchte zum Förderkreis gehören und die Stiftung Arbeit und Umwelt regelmäßig unterstützen.

Name: Vorname:

Firma / Institution:

Straße / Hausnummer:

Postleitzahl, Ort:

Telefon: E-Mail:

Der Mindestförderbeitrag beträgt für Einzelpersonen 60 € und für Firmen/Institutionen 1.000 € im Jahr.

Mein Jahresbeitrag als Einzelperson:

€ 250,00 € 120,00 € 60,00

Mein Jahresbeitrag als Firma / Institution:

€ 5.000,00 € 2.000,00 € 1.000,00

SEPA-Mandatserteilung

SEPA-Lastschriftmandat **DE83ZZZ00001121929**

Gläubiger-Identifikationsnummer

Mandatsreferenz: Fördernummer (lt. Liste)

Betrag € vierteljährlich halbjährlich jährlich

IBAN: BIC:

Kreditinstitut:

Zahlungsempfänger

Stiftung Arbeit und Umwelt der IG Bergbau, Chemie, Energie

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:



Bitte senden Sie die Beitrittserklärung zum Förderkreis

per Telefax: 0511 7631 782

per E-Mail: umweltstiftung@igbce.de

**Das Kollegium der Stiftung Arbeit und Umwelt
der IG BCE bedankt sich für Ihre Unterstützung!**

Impressum

Herausgeber:

Stiftung Arbeit und Umwelt der IG BCE

Königsworther Platz 6
30167 Hannover
www.arbeit-umwelt.de

Titel

„Beteiligungsorientierte Innovationskultur im Rahmen der Energiewende“

Konzept und Redaktion

Freia Polzin

Gestaltung und Umsetzung

pandamedien GmbH & Co. KG

Neumarktstraße 9
06108 Halle (Saale)
www.pandamedien.de

Titelfoto

Fotolia

Druck

Impress Druckerei Halbritter KG

Berliner Straße 66
06116 Halle (Saale)
www.impressonline.de

Auftraggeber

Innovationsforum Energiewende e. V. (If.E)

Königsworther Platz 6
30167 Hannover
www.innovationsforum-energiewende.de

Stiftungsteam

Helmut Krodel
Carola Dittmann
Dr. Carsten Rudolf
Freia Polzin
Marianne Konstant

Vorstand

Michael Vassiliadis (Vorsitzender), Vorsitzender der IG BCE
Dr. Herlind Gundelach (stellv. Vorsitzende),
Mitglied des deutschen Bundestages
Margit Conrad, Staatsministerin a.D.
Egbert Biermann, IG BCE
Thomas Wessel, Evonik Industries AG

Beirat

Dr. Lutz Pscherer (Vorsitzender), 50 Hertz Transmission GmbH
Michael Deister (stellv. Vorsitzender), Continental AG
Cornelia Harm, BASF SE
Dr. Peter Jahns, Effizienz-Agentur NRW
Gertraud Lauber, IG BCE
Dr. Harry Lehmann, Umwelt-Bundesamt (UBA)
Dr. Christa Liedtke, Wuppertal Institut für Klima, Umwelt,
Energie GmbH
Ulrich Petzold, Mitglied des deutschen Bundestages
Holger Rohn, Wuppertal Institut für Klima, Umwelt, Energie
Stefan Schostok, Oberbürgermeister der Stadt Hannover

Die weibliche Form ist der männlichen Form in dieser Broschüre gleichgestellt; lediglich aus Gründen der Vereinfachung wurde manchmal die männliche Form gewählt.

Stand: Dezember 2016

www.arbeit-umwelt.de

