

Forschungsprojekt “enEEbler” Mitarbeiter-Engagement für Erneuerbare Energien in Unternehmen



Ausgangslage

- Zwei Drittel des Endenergieverbrauchs in Deutschland entfallen auf Unternehmen oder staatliche Stellen
- Soll die Energiewende gelingen, müssen in vielen Unternehmen Entscheidungen zu Gunsten Erneuerbarer Energien (EE) fallen
- Bisheriger Fokus: Unternehmensleitung ergreift Initiative, Beschäftigte müssen überzeugt und angeleitet werden
- Entscheidungen für EE können aber auch von den Beschäftigten ausgelöst werden, die ihr privates Engagement für EE in den Unternehmenskontext tragen (z.B. Mitglieder Solarinitiativen, Windkraft etc.)

Beispiel 1: Biokohle

Energiewende

Kohle aus der Biotonne

12.05.2011 | Pflanzenreste zu Kohle: Der Betriebsrat von Salzgitter Service und Technik sieht darin ein große Chance für Beschäftigung, Energiewende und Klima - und treibt gemeinsam mit Forschern ein Pilotprojekt voran.

Biomasse rein. Alles geht - sogar Klärschlamm. Und nach wenigen Stunden kommt Kohle raus. Mit minimalem Energieaufwand, CO₂-neutral. Keine Science-Fiction: Physiker Thomas Greve demonstriert die "hydrothermale Karbonisierung" (HTC) an seinem kleinen Labor-Reaktor in der Fachhochschule Wolfenbüttel.

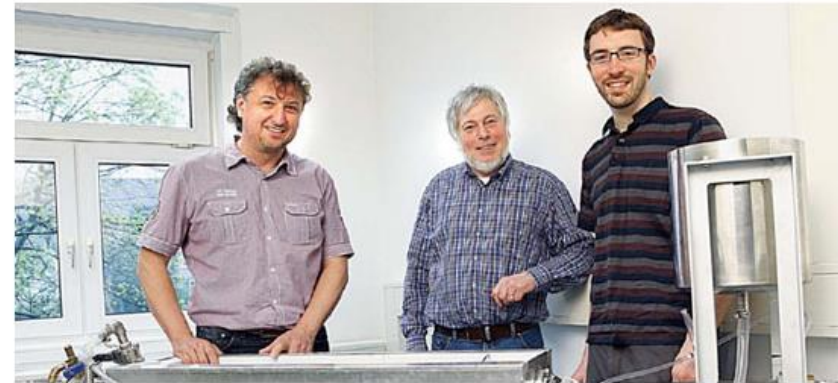
Das besondere: Die Anlage ist kein reines Wissenschaftler-Projekt. Facharbeiter und Techniker der Service und Technik GmbH des Stahlwerks Salzgitter kommen regelmäßig in ihrer Freizeit vorbei und verbessern die Anlage laufend. Ohne ihre Erfahrung ginge es gar nicht, meint Greve. "Das sind eben Praktiker, mit einer hohen Kompetenz im Anlagen- und Gerätebau, die uns Theoretikern einfach fehlt."

Innovation von unten

Für die "Praktiker" wie Automatisierungsmechaniker Jens Brendemühl sind es oft einfache Dinge: "Verschraubungen, Leitungen und Regler im Hochdruckbereich. Damit haben wir im Stahlwerk ja täglich zu tun." Die HTC-Anlage ist auch sein "Baby". Und nicht etwa per Order von oben.



Quelle: www.igmetall.de



Mechaniker Brendemühl, Betriebsrat Voges und Physiker Greve am Biokohle-Laborreaktor (von links nach rechts).

Foto: Janko Woltersmann/attentione

Es war der Betriebsrat, der das Projekt angestoßen und mit der IG Metall ein Netzwerk mit Hochschulen aufgebaut hat. Die treibende Figur ist Betriebsrat Reinhard Voges. 2007 gründete er einen Innovationsausschuss im Betriebsrat. Das Ziel: Neue Produkte, die nachhaltig Arbeitsplätze sichern. Auf einem Kongress zu alternativen Energien kam Voges mit Forschern ins Gespräch - und das HTC-Projekt ins Rollen.

Betriebsrat Voges und seine Kollegen sehen große Zukunftschancen. Etwa eine HTC-Anlage im Stahlwerk, die Kohle für die Hochöfen produziert. Das schafft Arbeit und macht unabhängig von importierter fossiler Kohle, mit einer viel besseren CO₂-Bilanz. Möglich sind auch Brenn- und Autokraftstoff, Kohlefaser-Werkstoffe und Bodenverbesserer. Seit Anfang April ist der Weg frei für eine größere HTC-Pilotanlage.

Die IG Metall-Bezirksleitung in Hannover hat die Türen geöffnet. Die Landesregierung fördert das Projekt mit 2,3 Millionen Euro. Die Salzgitter-Chefs winken bislang ab: Lohnt sich nicht. "Völlig unverständlich", findet Hannelore Elze, die für die IG Metall im Aufsichtsrat sitzt. "Die Kohlevorräte sind begrenzt. Die Zeit für Alternativen drängt."

Auch "Praktiker" Brendemühl ist genervt von der Missachtung von unten. "Unsere Verbesserungsvorschläge werden ignoriert und unser großes Innovations-Potenzial vernachlässigt." Sei es drum: Das HTC-Projekt geht weiter. Auch ohne Chefs.

Beispiel 2: PV-Anlagen auf Werksdächern

Arbeitskreis Umwelt bei Daimler

Metaller tüfteln für mehr Öko im Betrieb

19.08.2011 | Bei Daimler engagieren sich seit vielen Jahren Mitarbeiter mit Erfolg für praktischen Umweltschutz und Energiesparen. Die Trendsetter aus dem Schwabenland bringen Solaranlagen aufs Fabrikdach und Aufladestationen für Elektrofahräder ans Werkstor.

Mitarbeiter und Betriebsräte von Daimler 1994 gründeten den Arbeitskreis Umwelt. Seitdem initiiert die Gruppe Veranstaltungen, Projekte und Hilfsaktionen. Ihre Ideen versuchen sie in praktisches Handeln im Betrieb umzusetzen - mit wachsendem Erfolg. Vorzeigeprojekt des Arbeitskreises ist die Solaranlage auf dem Dach des Daimler-Motorenwerkes in Cannstatt. Die Werksleitung hatte sich entschlossen, ein neues Motorenwerk in Bad Cannstatt zu errichten, damals Europas modernste Fabrik.

Sonnenmodule auf Fabrikdach

Den Beschäftigten fehlte jedoch der ökologische Aspekt. Sie wollten das Hallendach mit Photovoltaik-Zellen bestücken - zur damaligen Zeit ein innovatives Unterfangen. Daimler zögerte zunächst, doch dann konnten die Planer überzeugt werden. Das Motorenwerk Bad Cannstatt verfügte bei der Eröffnung über die größte Solaranlage auf dem Dach. Seitdem steuert die Sonne 500 kW oder ein Prozent zum Strombedarf des Werks Bad Cannstatt bei. Andere Daimler-Standorte wie Gaggenau und Mettingen folgten dem Beispiel und installierten ebenfalls die glitzernden Module.



Der Arbeitskreis Umwelt hat ein vielfältiges und anspruchsvolles Aktionsprogramm. Er kümmert sich um soziale und ökologische Themen. Im Rahmen von jährlich stattfindenden Ökobau-Wochen beraten die Mitglieder ihre Kollegen, wie man mit Kollektoren Energie sparen und den CO₂-Ausstoß verringern kann. Auch die Themen 3-Liter-Auto, das E-Mobil und ökonomisches Fahren sind so aktuell wie eh und je.

Anregungen von Beschäftigten

"Ziel ist es dazu beizutragen, dass Ökologie fester Bestandteil der Daimler-Unternehmenspolitik wird", sagt Mitinitiator Udo Bangert vom Arbeitskreis Umwelt, der Betriebsratsratsmitglied ist. "Wir bekommen viele Anregungen von Kollegen, wo Daimler den betrieblichen Umweltschutz verbessern kann." Der Arbeitskreis wird zwar finanziell von Daimler unterstützt, er legt aber Wert auf seine Unabhängigkeit.

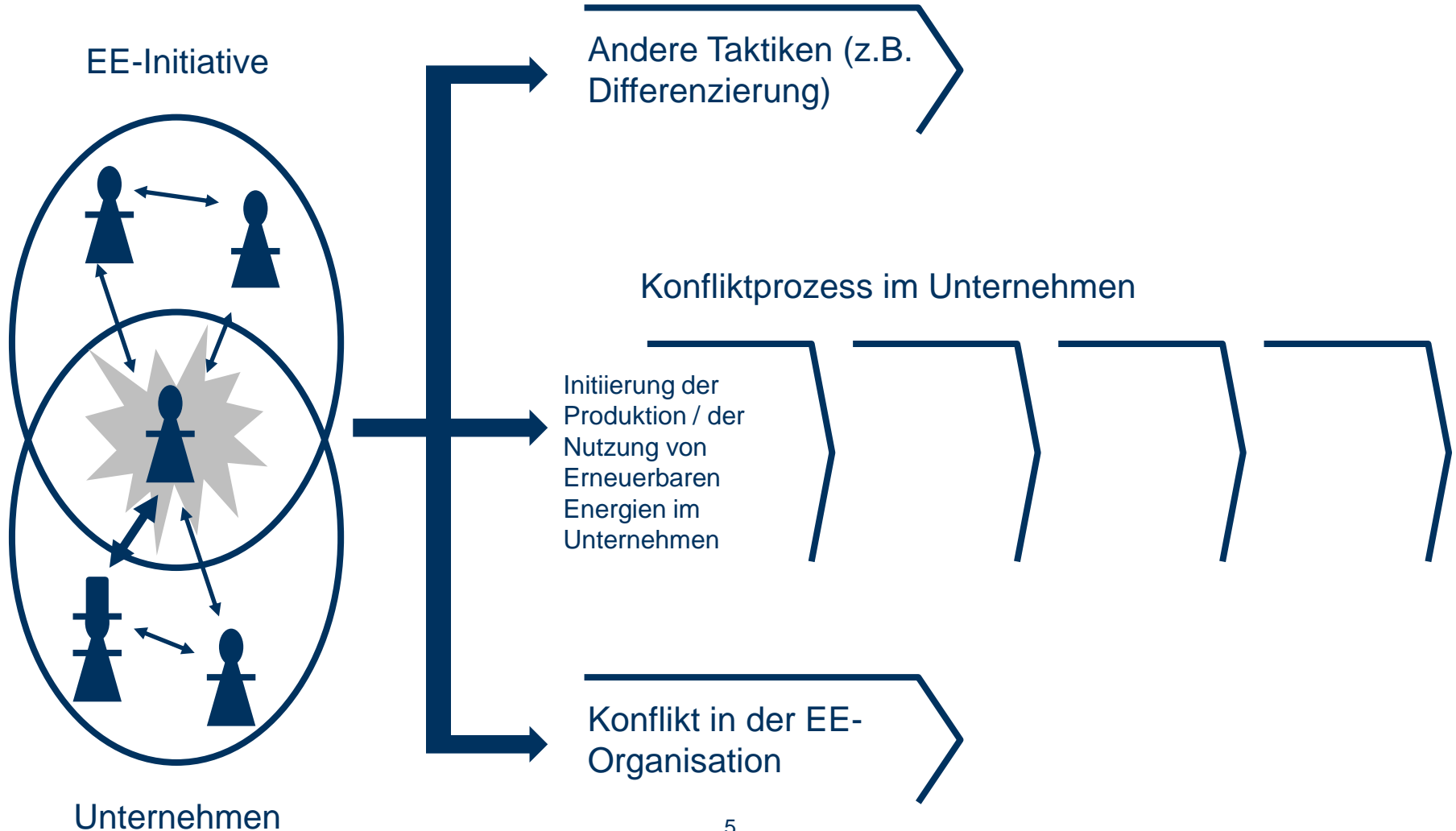
Der jüngste Coup der schwäbischen Tüftler und Techniker ist das Projekt Ladestationen für Elektrofahräder. Am Haupteingang zum Daimlerwerk Untertürkheim werden demnächst sechs überdachte Stationen eingerichtet. Dort können Beschäftigte Elektrofahräder mit Strom aufladen. Sinn und Zweck des Projekts ist es, die Beschäftigten zum Umstieg vom Auto auf das Fahrrad zu bewegen. Die Fahrräder werden von einer Schorndorfer Firma kostenlos zur Verfügung gestellt.

Einjährige Testphase

Ein Jahr lang soll dieses Modell der umweltschonenden Mobilität getestet werden. Interessierte Mitarbeiter, die diese Art des Pendelns ausprobieren wollen, können die Fahrzeuge jeweils zwei Wochen lang ausleihen. Die Fahrräder schaffen mit einer Batterieladung bis zu 100 Kilometer, dann müssen sie wieder ans Netz. Nach vier Stunden an der Steckdose ist der "Tank" wieder voll. "Wir hoffen natürlich, dass es sich bewährt und dass wir noch mehr Elektrotankstellen an anderen Daimler-Standorten bauen können", sagt der Metaller Bangert.

Solche betrieblichen Aktivitäten sind nur eine Säule des Arbeitskreises. Außerdem organisiert er übers Jahr eine Reihe von hochkarätig besetzten Vorträgen zu "grünen" Themen wie . "Wir wollen als grünes Gewissen des Standorts nachhaltig und ausdauernd wirken und auf andere Standorte ausstrahlen", sagt Bangert. Auch in Sindelfingen hat sich ein ähnlicher Kreis von grünen Enthusiasten gegründet. In Zeiten von Energiewende dürfte das Beispiel des Arbeitskreises auch in anderen Unternehmen Schule machen.

Entstehung von Konflikten im Unternehmen



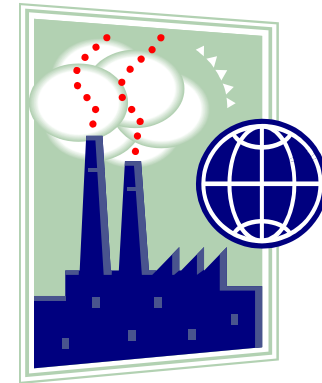
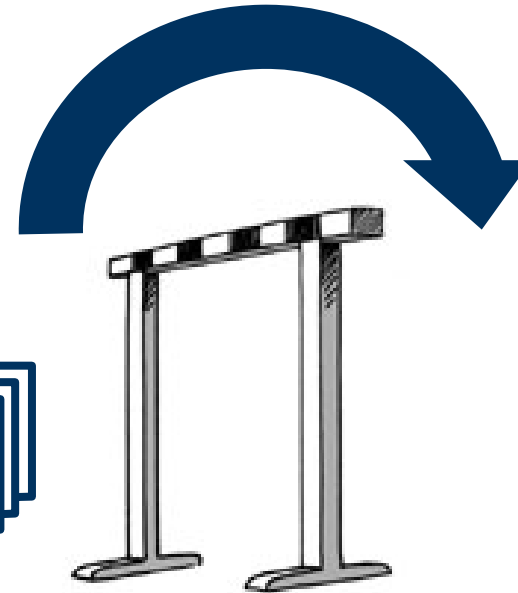
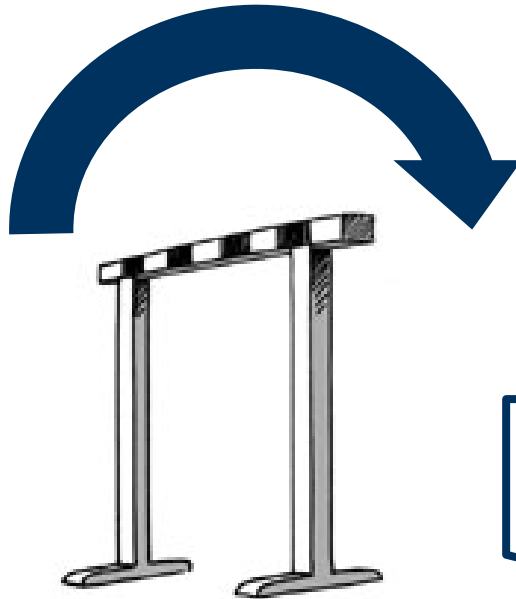
Projektziele

- Mitarbeiter(innen) zur Übertragung ihres Engagements im Bereich der EE an den Arbeitsplatz ermutigen
- Identifizierung von Übertragungswegen und –strategien zwischen privatem Engagement für Erneuerbare Energien und dem Nutzen Erneuerbarer Energien in Unternehmen (Spill-over-Effekte)
- Identifizierung von organisationalen Barrieren
- Entwicklung von konkreten Veränderungsoptionen und Maßnahmen zur Überwindung dieser Barrieren

Überwindung von zwei Barrieren

Ermütigung zur Übertragung
von EE- Engagement in den
Arbeitskontext

Beseitigung organisationaler
Barrieren



Mitarbeiter
mit EE-
bezogener
Teilidentität

Hürde 1: Nicht-
Übertragung
von EE-
Engagement

Umsetzung EE-
Engagement in
EE-Initiativen
am Arbeitsplatz

Hürde 2:
Organisationale
Barrieren

Umsetzung
der EE-
Initiativen im
Unternehmen

Forschungsfragen

- Wie formen die EE-Initiativen die Identitäten ihrer Mitglieder?
- Warum und wie übertragen Mitglieder von EE-Initiativen ihr EE-Engagement an den Arbeitsplatz? Warum ggf. nicht?
- Welchen Barrieren begegnen Mitarbeiter, die EE-Initiativen am Arbeitsplatz starten? Z.B. ...
 - Vorschlagswesen vom Design her ungeeignet
 - Starres Denken in Abteilungszuständigkeiten (Umweltschutzbeauftragter etc.)
 - Angst von Vorgesetzten vor Initiativen und Fachwissen der Mitarbeiter
- Mit welchen Instrumenten kann man Mitarbeiterengagement für EE am Arbeitsplatz anreizen und Barrieren im Unternehmen überwinden? Z.B. ...
 - Belegschaftsenergiegenossenschaften
 - Modifiziertes Vorschlagswesen

Wir bitten um Ihre Mithilfe

- Wichtiger Baustein des Projektes: Gespräche mit Mitgliedern von EE-Initiativen
- Wir suchen noch Mitglieder, die für Gespräche / Interviews zur Verfügung stehen (ab 2. Jahreshälfte 2013, Forschungsförderung wurde schon erteilt)
- Bitte senden Sie uns eine E-Mail oder kontaktieren uns telefonisch:

Hochschule für Wirtschaft und Umwelt Nürtingen- Geislingen	Alanus Hochschule für Kunst und Gesellschaft Alfter/Bonn
<p>Prof. Dr. Carsten Herbes carsten.herbes@hfwu.de</p> <p>Anja Gräf Wissenschaftliche Mitarbeiterin anja.graef@hfwu.de 07022 / 201- 315</p>	<p>Prof. Dr. Susanne Blazejewski susanne.blazejewski@alanus.edu</p> <p>Franziska Dittmer Wissenschaftliche Mitarbeiterin franziska.dittmer@alanus.edu 02222 / 9321 - 1693</p>