

Forum

Nachhaltig Wirtschaften

Das Entscheider-Magazin



Leben am Limit!
Extrembergsteiger Thomas Huber – Wilder Kerl mit Herz

So arbeiten wir morgen
Kreativ, sinnvoll, gesund?

Kinder klagen gegen die USA
Klimaschutz als Grundrecht

Paradiese auf Erden
Permakultur macht's möglich

Der Bau(m)stoff der Zukunft
Holz – der vielseitigste Rohstoff

Bee Happy ...
Deutschland summt!





10

Buntes Büro: So soll arbeiten Spaß machen



62

Deutschland summt: Bienen als Lieblinge der Nation

- 3 Editorial
- 6 Brennpunkt: Die Korallenbleiche
- 8 Unternehmensnews

Schwerpunkt

ZUKUNFT DER ARBEIT

- 10 **Wie und wofür arbeiten wir morgen?** Fragen und Antworten
- 17 **Die Zukunft der Arbeit** Arbeiten wir uns zu Tode?
- 18 **Arbeit muss sinnvoll sein!** Teilhabe motiviert und integriert
- 20 **Geschwindigkeit und Flexibilität** David gegen Goliath
- 22 **Aloha Spirit im Berufsalltag** Auf die Verbindung kommt es an
- 28 **Erschöpft sich CSR** in der ICH-Kultur?
- 30 **Recyclingpapier** Hightech-Produkt oder Samariter der Ökologie?
- 32 **999 Zeichen für die Zukunft** ... des Arbeitens

Sonderteil

WIR - MENSCHEN IM WANDEL

- 34 **Leben am Limit** Christoph Quarch im Gespräch mit Extrembergsteiger Thomas Huber
- 40 **Eine Sonne für Europa** Jetzt erst recht!
- 43 **Projekte für den Wandel** Kleine Schritte zur großen Transformation

THEMEN

Verantwortung, Visionen, Aktionen

- 45 **Kinder klagen** für mehr Klimaschutz
- 46 **Wir können es schaffen!** Alternativen zur Klimakatastrophe
- 48 **Starke Frauen** Heffa Schücking sorgt für Moral beim Kapital
- 54 **Bio-Bananen** aus dem Dschungel von Costa Rica



92

Werkstoff der Zukunft: Holzhäuser werden immer größer



102

Kunst mit Coca Cola: Ein Fingerzeig auf den Müll der Brause

Landwirtschaft und Ernährung

- 58 **CETA und TTIP** bringen uns um unsere lokale Esskultur
- 60 **Ein Team-Event** mit Herz und Gemüse
- 62 **Bee Happy ...** Deutschland summt! Summen Sie mit?
- 66 **Paradiese auf Erden** geschaffen durch Permakultur
- 71 **Die jüngsten Bauern** haben die größten Kartoffeln
- 72 **Unverpackt** Zero Waste ist das Gebot der Zukunft
- 76 **Slow is beautiful** Ursula Hudson, Slow Food und eine neue Esskultur

Transport und Mobilität

- 78 **Wasser Marsch!** Ein grüner Korridor mit Wasserstoff-Tankstellen
- 80 **Mit gutem Gewissen reisen** Mitfahrgelegenheit klimaneutral

Strategie und Unternehmensführung

- 82 **Wieviel Umsatz schafft Nachhaltigkeit?** Eine Untersuchung schafft Klarheit
- 88 **Zukunftsfähig** B.A.U.M.-Preisträger zeigen den Weg
- 90 **Im Dschungel der Normen** Bernhard Schwager ist Ihr Scout ...

Bauen und Wohnen

- 92 **Holz** Der Bau(m)stoff der Zukunft
- 98 **Nachhaltigkeit** lässt sich nicht auf Kennzahlen beschränken
- 100 **KISS** Bauen und Wohnen sollte wieder einfacher werden

Kunst und Film

- 102 **Der Cola-Dosen-Künstler** Eine Markenkone als Mahnmal
- 104 **Carsten Baumgarth** der Mann hinter der **forum** Serie NachhaltigKunst

SERVICE

- 106 **Bücher und Filme für den Wandel**
Die **forum** Medientipps
- 108 **Marktplatz** Anbieter stellen sich vor
- 109 **B.A.U.M. informiert** Nachrichten aus dem Unternehmensnetzwerk
- 110 **Stilvoll reisen und tagen** Anbieter im Kurz-Portrait
- 112 **Impressum, Nachwort und Ausblick** Wir gestalten mit Ihnen das nächste Heft

Erschöpft sich CSR in der ICH-KULTUR?

Über die Wirkung von Corporate Social Responsibility auf die Bindung von Mitarbeitern wird viel geschrieben. Mitarbeiter sollen stolz darauf sein, in einem Unternehmen zu arbeiten, das Verantwortung für Gesellschaft und Umwelt übernimmt. Aber welche Aspekte von CSR werden von den Mitarbeitern konkret wahrgenommen und wertgeschätzt? Das Ergebnis gibt Anlass zur Besorgnis ...

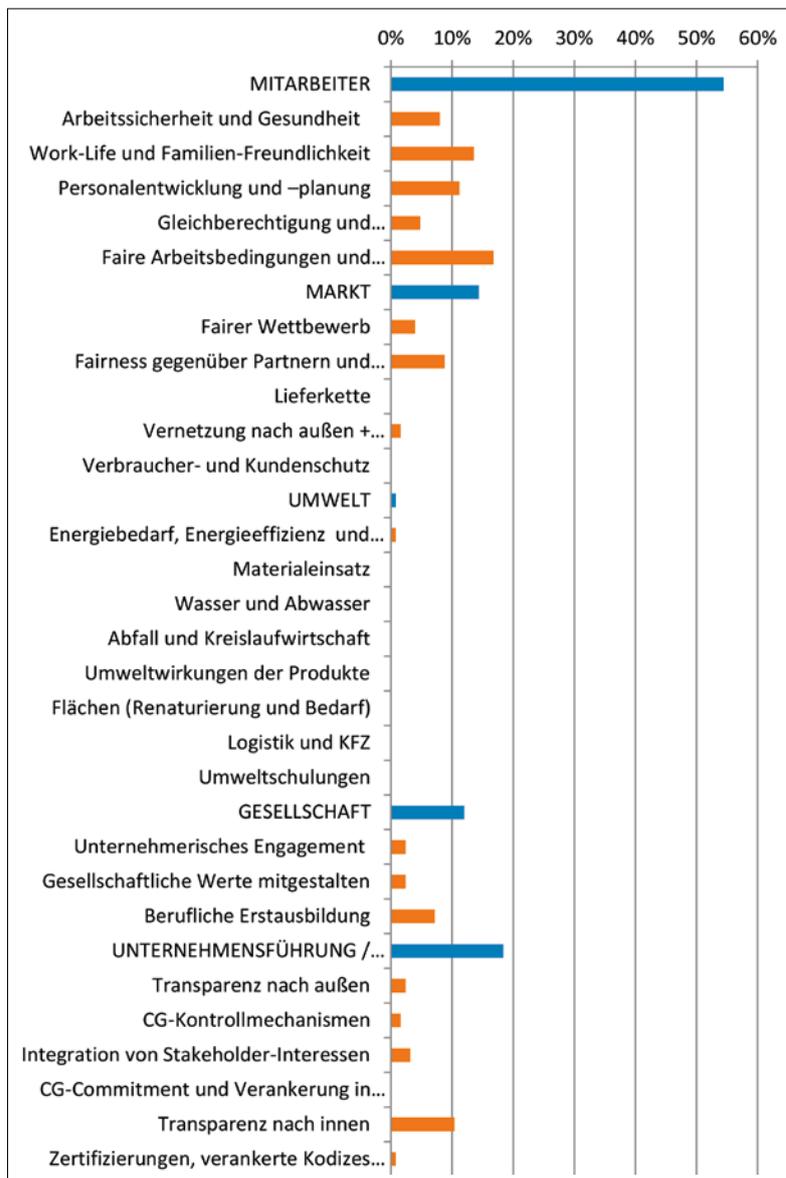
Eine Untersuchung von Andrea Pelzeter, Silke Bustamante und Andreas Deckmann

Verbessert CSR die Identifikation der Mitarbeiter mit ihrem Unternehmen? Dieser Frage widmet sich das vom Institut für angewandte Forschung Berlin (IfaF) geförderte Forschungsprojekt MitCSR, das die Hochschule für Wirtschaft und Recht und die Beuth Hochschule für Technik, beide in Berlin, gemeinsam mit sechs Praxispartnern seit September 2014 durchführen. Das Projekt begann mit Interviews, die einerseits die Sicht von Vertretern der Unternehmensleitung und andererseits die Sicht der Mitarbeiter auf die Wirkung von CSR untersuchten. Dabei wurde CSR in 5 Bereiche unterteilt:

- Mitarbeiter
- Umwelt
- Gesellschaft
- Markt und
- Unternehmensführung (Corporate Governance)

Aus Sicht der Vertreter der Unternehmensleitung hat das Umsetzen von Maßnahmen in allen 5 CSR-Bereichen eine positive Wirkung auf die Mitarbeiterbindung. Eine besondere Bedeutung wird dabei den mitarbeiterbezogenen CSR-Maßnahmen zugewiesen, vor allem den Aktivitäten bzgl. Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Gesundheitsmanagement sowie Entwicklungspotenzial/ Qualifikationsmöglichkeiten. Einer der interviewten Geschäftsführer ist der Überzeugung: „Wichtig war dabei, dass solche Systeme nicht etwa obendrauf

Untersuchung der Relevanz von CSR-Themen aus Mitarbeitersicht



oder nebenher existieren, sondern integriert werden in die Prozesswelt, die wir haben.“

Die Aussagen der Mitarbeiter treffen die Überzeugungen der Unternehmensleitung in Hinblick auf die vorrangige Erwartung von Maßnahmen im Bereich der mitarbeiterbezogenen CSR. Für die anderen Bereiche machten die Mitarbeiter in einer wichtig-unwichtig-Bewertung im Rahmen der Interviews allerdings sehr deutlich, dass sie auf CSR-Aktivitäten in den Bereichen Gesellschaft, Markt und Unternehmensführung weniger Wert legen, und – was besonders überraschend war - im Bereich Umwelt offenbar keine Maßnahmen erwarten, die über das gesetzlich Erforderliche hinausgehen. Die Abbildung zeigt zudem, welche der Aktivitäten aus den CSR-Bereichen für besonders wichtig erachtet wurden, wie z.B. faire Arbeitsbedingungen und Bezahlung. Lediglich die Transparenz nach innen, aus dem Bereich der Unternehmensführung, wurde ähnlich oft als relevant bezeichnet wie Aktivitäten aus dem Mitarbeiterbereich.

CSR-Kriterien-Bewertung durch Mitarbeiter

Trotz einer geringeren Wichtigkeit der anderen, nicht auf Mitarbeiter bezogenen Bereiche, werden diese durchaus differenziert wahrgenommen. Beispielsweise wurde zum gesellschaftlichen Engagement angemerkt, dass dieses ein Unternehmen nur dann attraktiv mache, wenn der Arbeitgeber authentisch sei, d.h. sich aus freien Stücken engagiere und dieses Engagement auch unternehmensintern wirklich „lebe“. Darunter wurde beispielsweise verstanden, dass Mitarbeiter für die Zeit der mit dem Unternehmen verknüpften, sozialen Aktivitäten freigestellt werden sollten.

Sind Mitarbeiter Egoisten?

Welche Schlussfolgerung darf man aus dieser Untersuchung ziehen? Wenn Unternehmen CSR dazu nutzen möchten, um die Mitarbeiterbindung zu stärken, dann sollten sie insbesondere die Mitarbeiter-bezogenen Maßnahmen in den Fokus stellen. Faire Arbeitsbedingungen und Bezahlung stehen für die meisten Mitarbeiter an erster Stelle der CSR-bezogenen Erwartungen an ihren Arbeitgeber. Des Weiteren sind Aktivitäten zur Verbesserung der Work-Life-Balance wie auch der Familien-Freundlichkeit offenbar wertvoll für die Mitarbeiterbindung, ebenso die gezielte Förderung der Entwicklungsmöglichkeiten der Mitarbeiter im Unternehmen.

Kann man sich gesellschaftliches Engagement und Aktivitäten z.B. im Umwelt-Bereich sparen, wenn es um die Mitarbeiterbindung geht?

Aus Sicht der Mitarbeiter kann man damit zwar nicht „punkten“, verlieren kann man jedoch durchaus. Ein Mitarbeiter äußerte dazu: „Mir ist wichtig, dass ich im Privatleben sagen kann, für wen ich arbeite, und ich nicht darauf angesprochen werde, dass da Umstände herrschen, die einfach nicht gehen.“ Damit sind einige der CSR-Bereiche bereits zu „Hygiene-Faktoren“ geworden, d.h. ihre Umsetzung wird erwartet, stellt jedoch nur im Falle der fehlenden Umsetzung ein – negatives – Unterscheidungsmerkmal dar. Damit kann die eingangs gestellte Frage klar beantwortet werden: Alle CSR-Maßnahmen werden von Mitarbeitern wahrgenommen, aber eine konkrete Bindungswirkung geht vornehmlich von den mitarbeiterbezogenen Maßnahmen aus dem Portfolio der CSR aus. ■

Eine ausführlichere und aktualisierte Berichterstattung finden Sie auf www.forum-csr.net sowie www.mitcsr.de

PROF. DR. ANDREA PELZETER und **PROF. DR. SILKE BUSTAMANTE**
lehren und forschen beide an der Hochschule für Wirtschaft und Recht (HWR) Berlin.

PROF. DR. ANDREAS DECKMANN
arbeitet an der Beuth Hochschule für Technik Berlin.



Mit EcoWebDesk sind Sie der King im Nachhaltigkeitsmanagement.

Die Profi-Software ist fachgerecht auf Ihre Wünsche zugeschnitten und immer verlässlich zu Ihren Diensten. Damit Sie fundiert entscheiden und Ihre Aufgaben erstklassig erfüllen.

- Reporting-Prozess optimieren
- Indikatoren-Kataloge nutzen
- Klare Aufgabenverteilung
- Auswertungen und Berichte

Produktvideos und Demo-Version unter:
www.nachhaltigkeit-software.de

EcoWebDesk®

Der starke Standard im Arbeits- und Umweltschutz

Zukunft gestalten

Top informiert mit dem Entscheider-Magazin für nachhaltiges Wirtschaften und Corporate Social Responsibility!



Jetzt abonnieren
[WWW.FORUM-CSR.NET/ABO](http://www.forum-csr.net/abo)
Nur 30 EUR pro Jahr
für Studenten nur 20 EUR

Forum
Nachhaltig Wirtschaften

Jetzt für 7,50 EUR am Kiosk oder unter www.forum-csr.net/abo oder E-Mail an abo@forum-csr.net. Auch als E-Magazin oder PDF.