

Ausschuss für Familie, Senioren, Frauen und Jugend
Unterausschuss „Bürgerschaftliches Engagement“

Kurzprotokoll
zum Tagesordnungspunkt 1
der 34. Sitzung

Berlin, 24.04.2013, 17:00 Uhr
Sitzungsort: Paul-Löbe-Haus
Sitzungssaal: Saal E. 600

Vorsitz: Markus Grübel, MdB

- 1 Öffentliches Fachgespräch mit Dr. Marita Hilgenstock (RWE AG) und Peter Kusterer (IBM Deutschland) über die Zwischenergebnisse der Arbeit des Unternehmensnetzwerkes „WIE – Wirtschaft. Initiative. Engagement.“ zu den Themenbereichen „Corporate Volunteering“ und „Wirkungsmessung von gesellschaftlichem Engagement“

Anwesenheitsliste*

Mitglieder des Unterausschusses

Ordentliche Mitglieder

CDU/CSU

Norbert Geis
Markus Grübel
Katharina Landgraf
Klaus Riegert
Dr. Peter Tauber

SPD

Ute Kumpf
Gerold Reichenbach
Sönke Rix

FDP

Florian Bernschneider
Heinz Golombeck

DIE LINKE.

Heidrun Dittrich
Harald Koch

BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN

Ulrich Schneider

Stellvertretende Mitglieder

CDU/CSU

Christoph Poland
Karl Schiewerling
Johannes Selle
Christian Freiherr von Stetten
Dieter Stier

SPD

Sabine Bätzing-Lichtenthäler
Mechthild Rawert
Stefan Schwartze

FDP

Sibylle Laurischk
Jörg von Polheim

DIE LINKE.

Diana Golze
Jörn Wunderlich

BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN

Britta Habelmann

*) Der Urschrift des Protokolls ist die Liste der Unterschriften beigelegt.

Ausschuss für Familie, Senioren, Frauen und Jugend
Unterausschuss „Bürgerschaftliches Engagement“
34. Sitzung

Anwesenheitsliste*

Fraktionsmitarbeiter

*) Der Urschrift des Protokolls ist die Liste der Unterschriften beigelegt.

Anwesenheitsliste*

Bundesregierung

Bundesrat

*) Der Urschrift des Protokolls ist die Liste der Unterschriften beigelegt.

Vor Eintritt in die Tagesordnung

Der **Vorsitzende** begrüßt die Anwesenden zur 34. Sitzung des Unterausschusses „Bürgerschaftliches Engagement“, die dieses Mal in einen öffentlichen Teil und einen nicht-öffentlichen Teil unterteilt sei. Man beginne unter Tagesordnungspunkt 1 mit dem öffentlichen Fachgespräch zu den Zwischenergebnissen der Arbeit des Unternehmensnetzwerkes „WIE – Wirtschaft. Initiative. Engagement.“ zu den Themenbereichen „Corporate Volunteering“ und „Wirkungsmessung von gesellschaftlichem Engagement“. Hierzu begrüße er herzlich Frau Dr. Marita Hilgenstock von der RWE AG und Herrn Peter Kusterer von IBM Deutschland. Für etwaige Fragen stehe zudem Frau Gudrun Scheithauer vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) zur Verfügung, die er ebenfalls herzlich willkommen heiße. Im nichtöffentlichen Teil der Sitzung stehe unter Tagesordnungspunkt 2 die Anberatung des Berichts über die Arbeit des Unterausschusses „Bürgerschaftliches Engagement“ in der 17. Wahlperiode auf der Agenda. Mit den obligatorischen Tagesordnungspunkten „Aktuelle Gesetzesvorhaben“ und „Verschiedenes“ werde man dann die Sitzung beschließen.

Tagesordnungspunkt 1

Öffentliches Fachgespräch mit Dr. Marita Hilgenstock (RWE AG) und Peter Kusterer (IBM Deutschland) über die Zwischenergebnisse der Arbeit des Unternehmensnetzwerkes „WIE – Wirtschaft. Initiative. Engagement.“ zu den Themenbereichen „Corporate Volunteering“ und „Wirkungsmessung von gesellschaftlichem Engagement“

Der **Vorsitzende** weist darauf hin, dass man sich im Rahmen des öffentlichen Fachgesprächs über die Arbeit des Unternehmensnetzwerkes „WIE – Wirtschaft. Initiative. Engagement.“ informieren wolle. „WIE“ sei eine 2010 gegründete Initiative von gesellschaftlich engagierten Wirtschaftsunternehmen zur Förderung des bürgerschaftlichen Engagements. In einer gemeinsamen Erklärung hätten die Unternehmensinitiative „WIE“ und das BMFSFJ Anfang 2012 beschlossen, bei den Themen „Förderung des Mitarbeiterengagements bei privaten und öffentlichen Arbeitgebern“ und „Wirkungsmessung von gesellschaftlichem Engagement“ projektbezogen zusammenzuarbeiten. Die Zwischenergebnisse der Arbeit würden von Frau Dr. Hilgenstock und Herrn Kusterer vorgestellt. Hierzu liege auch eine schriftliche Präsentation vor (Anlage).

Dr. Marita Hilgenstock (RWE AG) bedankt sich zunächst für die Einladung und die Gelegenheit, die Arbeit des Unternehmensnetzwerkes „WIE“ im Unterausschuss vorstellen zu können. Im „WIE“-Netzwerk arbeiteten mehr als ein Dutzend gesellschaftlich engagierte Unternehmen zusammen. Das Unternehmensnetzwerk habe sich im Rahmen des Entstehungsprozesses der nationalen Engagementstrategie herausgebildet. Durch den damaligen, sehr breit aufgestellten Dialog zwischen Wirtschaft, Zivilgesellschaft und Staat hätten die Unternehmen die Bedeutung einer stärkeren Zusammenarbeit der verschiedenen Sektoren erkannt. Dies sei auch der Startschuss für die Arbeit der Unternehmensgruppe und für die Kooperation mit dem Bundesfamilienministerium gewesen. Für Letztere habe man nach Themen gesucht, die sowohl für die Wirtschaft als auch für den öffentlichen Sektor und für die Zivilgesellschaft wichtig seien. Ziel sei es, dort Impulse zu setzen, wo alle drei Sektoren voneinander profitieren könnten und die Gesellschaft insgesamt vorangebracht werden könne.

Peter Kusterer (IBM Deutschland GmbH) ergänzt, dass die „WIE“-Mitglieder nicht einfach nur als Geldgeber fungieren, sondern ihre Stärken und Kernkompetenzen bei der sektorübergreifenden Zusammenarbeit einbringen wollten. Daraus ergebe sich in der Arbeit ein engerer Projektverbund und eine intensivere Diskussion, als dies bei reinen Sponsoring-Aktivitäten der Fall sei, wo sich die Rolle der Unternehmen in aller Regel darauf reduziere, Geldgeber für die gute Sache zu sein.

Dr. Marita Hilgenstock (RWE AG) führt weiter aus, dass ein zentrales Ziel der Kooperation das gemeinsame Lernen sei. Dazu gehöre auch, nach einem gemeinsamen Projekt den Erfolg für die einzelnen Sektoren zu resümieren und zu konstatieren, was die Unternehmen künftig besser machen könnten, wo die Zivilgesellschaft dazugelernt habe und von welchen Impulsen der Staat profitieren könne. Im Rahmen dieses Prozesses sei man auch zu den genannten gemeinsamen Themen gekommen. Die Unternehmensgruppe treffe sich zwei Mal im Jahr im Plenum. Dazu lade man auch Gäste ein, denn gesellschaftliche Veränderungen entstünden vor allem durch gegenseitigen Austausch. Darüber hinaus träfen sich die Arbeitsgruppen zu den Themen „Corporate Volunteering“ und „Wirkungsberichterstattung“ zwei bis vier Mal pro Jahr. Man führe zudem „Multistakeholder-Roundtablegespräche“ zu den beiden Schwerpunktthemen mit Vertretern aus allen drei Sektoren durch, um durch die gemeinsame Diskussion zusätzliche Impulse zu erhalten. Daraus habe sich inzwischen eine aktive Zusammenarbeit entwickelt. Die Arbeit des Unternehmensnetzwerkes werde durch eine fünfköpfige Steuerungsgruppe koordiniert.

Peter Kusterer (IBM Deutschland GmbH) erklärt, er werde im Folgenden auf das Schwerpunktthema „Corporate Volunteering“ eingehen. Der englische Begriff sei bewusst gewählt, weil es nicht nur um simples Engagement der Unternehmensmitarbeiter gehe. Corporate Volunteering bedeute auch, dass die Mitarbeiter bei ihrem Engagement eine Unterstützung und Aktivierung durch die Unternehmen erführen. Unternehmen sähen sich oft zwei verschiedenen Extremen ausgesetzt. Die eine Erwartung laute, dass Unternehmen sozial verantwortliche Akteure seien, die auch etwas für die Gesellschaft tun müssten und daher ihre Mitarbeiter für die Übernahme von Ehrenämtern in Vereinen und Organisationen freistellen sollten. Das andere Extrem sei die Erwartung, dass Mitarbeiter von Unternehmen in Kindergärten und Schulen bei Renovierungsarbeiten unterstützend tätig würden. Dies geschehe auch durchaus, werde aber dem Thema nicht ganz gerecht.

Deshalb habe man in der Unternehmensgruppe gemeinsam überlegt, was man tun könne, um die bisher nicht voll genutzten eigenen Ressourcen für die Gesellschaft besser zugänglich zu machen, wobei der Fokus auf einem qualifikationsbasierten Engagement liege. Dies wolle er am Beispiel des eigenen Unternehmens verdeutlichen. Auch Mitarbeiter von IBM würden bei der Renovierung von Kindergärten etc. helfen. Gleichwohl seien IBM-Mitarbeiter nicht unbedingt dafür bekannt, per se begnadete Handwerker zu sein. Vielmehr wolle man die Kompetenzen, mit denen die Mitarbeiter das Unternehmen stark machten, auch in die Zusammenarbeit mit der Zivilgesellschaft einbringen. Für IBM als IT-Unternehmen bedeute dies, dass sich Mitarbeiter z. B. um Webseiten von Vereinen kümmerten, dass Controller des eigenen Unternehmens Vereine bei Finanzangelegenheiten oder dass Projektmanager gemeinnützige Organisationen bei der qualitativen Verbesserung ihres Projektmanagements unterstützten. Andere Unternehmen hätten ihrerseits spezielle Qualifikationen in anderen Bereichen, die sie – entweder alleine oder gegebenenfalls auch im Verbund – für andere gesellschaftliche Zwecke einbringen könnten.

Die „WIE“-Mitgliedsunternehmen hätten sich zunächst einmal die bestehenden „Corporate Volunteering“-Programme angeschaut, um Gemeinsamkeiten und Unterschiede zu eruieren. Man habe dann im Rahmen der letztjährigen „Woche des bürgerschaftlichen Engagements“ eine gemeinsame „Corporate Volunteering“-Aktion mit dem Bundesfamilienministerium durchgeführt. Corporate Volunteering beschränke sich nicht allein auf Unternehmen, sondern im Prinzip könne jede Organisation mit hauptamtlichem Personal ihre Mitarbeiter im Rahmen von „Corporate Volunteering“-Programmen aktivieren und an zivilgesellschaftliches Engagement heranführen. Wenn sich Mitarbeiter in ihrer eige-

nen Freizeit engagierten, suchten sie sich eine entsprechende Organisation, ein entsprechendes Projekt, bei dem sie sich einbringen wollten. Dieser Aufwand entfalle, wenn das Unternehmen das Engagement unterstütze. Ein Mitarbeiter von IBM habe z. B. die Idee gehabt, eine Kindertagesstätte für Null- bis Dreijährige zu unterstützen und habe dafür gezielt nach Kollegen Ausschau gehalten, die bei den Finanzangelegenheiten, bei der Webseitengestaltung oder beim Fundraising behilflich sein wollten. Durch ein solches Tätigwerden im Kollegenverbund werde auch der Teamgedanke gestärkt, da man sich im Kollegenkreis einmal in einem anderen Kontext erlebe. Das habe wiederum auch positive Effekte für die Unternehmen zur Folge, Stichwort „Persönlichkeitsentwicklung“ der Mitarbeiter. Die sehr schöne gemeinsame „Corporate Volunteering“-Aktion mit dem BMFSFJ sei zudem von den beteiligten zivilgesellschaftlichen Organisationen als Bereicherung empfunden worden.

Auf das folgende Chart, das den aktuellen Stand der Diskussion in der Arbeitsgruppe beschreibe, wolle er nicht im Detail eingehen. Neben der Identifizierung von „Corporate Volunteering“-Beispielen gehe es darum, besser zu verstehen, was man tue und wie man ein entsprechendes Engagement wirkungsvoller gestalten könne, womit bereits der Bogen zum Thema „Wirkungsberichterstattung“ geschlagen werde. Der linke Teil der Grafik zeige, dass es unterschiedliche Typen von „Corporate Volunteering“ gebe. Dazu zählten „Engagementbörsen“, wo verschiedene Engagementmöglichkeiten und Engagementangebote zur Verfügung gestellt würden oder die schon recht weit verbreiteten „Engagementtage“, bei denen sich einzelne Teams oder die ganze Belegschaft für einen Tag außerhalb des Unternehmens gesellschaftlich engagierten. Es gebe aber auch die Variante, dass Firmen ihre sonstigen gesellschaftlichen Projekte durch ehrenamtliches Engagement erweitern. Beim Thema „Berufsausbildung“ gebe es z. B. den Bereich „Mentoring“, den man durch Volunteering wunderbar erweitern könne. Die Möglichkeit eines „Secondments“, wo Mitarbeiter für einen bestimmten Zeitraum, z. B. sechs Monate oder auch länger, Vollzeit in einer zivilgesellschaftlichen Organisation arbeiteten und hierfür vom Unternehmen abgeordnet würden, gebe es bei den „WIE“-Mitgliedsunternehmen bisher relativ selten. Dagegen sei die aktive Unterstützung des Engagements der eigenen Mitarbeiter sehr verbreitet. Es gebe also zwischen der Durchführung eines punktuellen „Engagementtages“ und der längerfristigen Abstellung für ein Ehrenamt im Rahmen eines „Secondments“ eine breite Spanne mit sehr vielen verschiedenen Merkmalen. Dazu zählten die bezahlte Freistellung, aber auch die Ermöglichung von Zeitsouveränität, damit sich Mitarbeiter im Arbeitsalltag engagieren könnten. Wenn sich Mitarbeiter z. B. an

Schulen engagieren, müsse man den Mitarbeitern die Möglichkeit einräumen, ihren Arbeitsplatz auch einmal während der Arbeitszeit verlassen zu können. Das erfordere eine entsprechende Organisationsstruktur im Unternehmen. „Online/Offline“ sei ein weiteres Merkmal. Gerade im IT-Umfeld finde man immer mehr sogenannte Online-Engagements. Unterstütze man z. B. einen Verein bei der Einrichtung und Pflege der Webseite, sei dafür keine physische Anwesenheit notwendig. Diese Art der Unterstützung könne von zu Hause oder im Prinzip von jedem Ort der Welt aus erfolgen. Es gebe zudem das in der Grafik als „helfende Hand“ bezeichnete Merkmal, bei dem Unternehmensmitarbeiter Organisationen entweder bei einer praktischen Tätigkeit oder kompetenzbasiert mit den eigenen beruflichen Qualifikationen unterstützen.

Eine weitere Möglichkeit sei die Unterstützung mit bestimmten Werkzeugen, z. B. sogenannten „Activity Kits“. Dabei handele es sich um Engagementpakete, die den Mitarbeitern des Unternehmens zur Verfügung gestellt würden. IBM helfe z. B., Jugendliche im Umgang mit den eigenen Daten zu sensibilisieren. Dies geschehe über einen Vortrag an Schulen. Man biete den Unternehmensmitarbeitern hierfür eine Schulung an, sodass sie sich nicht alle notwendigen Informationen selbst erarbeiten müssten, was wiederum die Schwelle absenke, sich auf diese Weise zu engagieren. Diese Merkmale könne man mit den bereits genannten Engagementtypen kombinieren. Wenn man sich dann noch – dies zeige der rechte Teil der Grafik – überlege, welche Wirkung man mit einem Engagement erzielen wolle, könne man eine Art Baukastensystem schaffen, das man interessierten Unternehmen und zivilgesellschaftlichen Organisationen als Handreichung für eine zielführende Ansprache zur Verfügung stellen wolle. Die bereits angesprochenen Roundtablegespräche, zu denen man auch zivilgesellschaftliche Organisationen eingeladen habe, dienten dazu, hierfür eine gemeinsame Plattform zu schaffen.

Schön wäre es, wenn die diesjährige „Woche des bürgerschaftlichen Engagements“ – auch wenn sie in die heißen Phase des Wahlkampfes falle – dafür genutzt würde, die im letzten Jahr mit dem Bundesfamilienministerium begonnene „Corporate Volunteering“-Aktion um zusätzliche Akteure aus Unternehmen und Zivilgesellschaft zu erweitern. Denn je mehr man sich austausche, voneinander lerne und gemeinsame Projekte realisiere, desto mehr Wirkung werde für die Gesellschaft insgesamt erzielt.

Dr. Marita Hilgenstock (RWE AG) fährt fort, dass die Arbeitsgruppe „Wirkungsbericht-erstattung“ von einer anderen Perspektive aus ansetze. Unternehmensengagement sehe

sich meistens mit der Erwartung konfrontiert, dass Unternehmen Geld gäben, mit dem die Zivilgesellschaft dann etwas mache, was wichtig und richtig für die Gesellschaft sei. Gerade am Beispiel „Corporate Volunteering“ werde jedoch deutlich, dass Unternehmen mehr könnten, als nur Geld zu geben. Dies sei weder der Zivilgesellschaft noch öffentlichen Institutionen bisher in ausreichendem Maße bewusst.

Beim Schwerpunktthema „Wirkungsberichterstattung“ gehe es darum, einen gemeinsamen Rahmen zu schaffen, in dem das Engagement von Unternehmen aber auch von Zivilgesellschaft anhand seiner Wirkung beurteilt werden könne. Wenn man dies wisse, könne man bereits vor der Lösung eines Problems überlegen, wer die richtigen Projektpartner dafür seien. Seien nur zivilgesellschaftliche Partner ausreichend? Sei die Einbeziehung von Kompetenzen von Unternehmen sinnvoll? Brauche man öffentliche Institutionen, weil man gewisse Infrastrukturen nutzen wolle? Einen solchen gemeinsamen Rahmen gebe es bisher nicht, obwohl er eigentlich wünschenswert wäre. Die Unternehmensgruppe „WIE“ habe daher beschlossen, einen solchen Rahmen zu entwickeln und zu realisieren. Das sei nicht im Alleingang möglich, da Unternehmen, wenn sie sich engagierten, dies immer mit zivilgesellschaftlichen Partnern und häufig auch mit kommunalen Institutionen gemeinsam täten. Daher habe man das Thema ebenfalls in Roundtablegesprächen erörtert, um praktikable Lösungen zu entwickeln.

Ziel sei es, eine Art Fragebogen-Leitfaden und ein Tool zu entwickeln, in das derjenige, der ein Projekt mache, die entsprechenden Punkte eintragen könne, um zu sehen, wo man sich aktuell befinde und um sicher zu gehen, dass alles bedacht und nichts wichtiges vergessen worden sei. Geplant sei eine Testphase mit 10 bis 15 Unternehmen und Partnern aus der Zivilgesellschaft in diesem Sommer. Die Fertigstellung des Leitfadens solle dann bis Ende des Jahres erfolgen. Der Leitfaden solle dazu dienen, die Verständigung zwischen den Sektoren über das, was Engagement bringen könne, zu verbessern. Auch wenn dies wiederum nur ein Zwischenschritt sei, hoffe man, sich auf diese Art und Weise besser untereinander verständigen zu können. Denn bisher sei es sehr schwierig, ein Projekt aus dem Bereich des Umweltschutzes mit einem Projekt zu vergleichen, das z. B. kranke Kinder unterstütze oder sich mit der Armutsthematik befasse. Es gebe aber Gemeinsamkeiten, die man hoffe, herauszuarbeiten zu können.

In diesem Zusammenhang sei das komplexe Chart zum aktuellen Stand der Diskussion in der Arbeitsgruppe entstanden. Es zeige, wie man ein Engagement chirurgisch sezieren

könne, um einzelne Schritte zu identifizieren. Zunächst sei zu klären, wie wichtig ein Thema sei und für wen es relevant sei. Denn nur wenn es für einen Partner wirklich relevant sei, könne man sicher sein, dass dieser sein ganzes Engagement und seine Zeit hineinstecke. Oftmals würden solche Fragen gar nicht gestellt, wie die Roundtablegespräche gezeigt hätten. Das gelte auch für den Gesichtspunkt „Effektivität“. Welche Ziele seien erreicht worden und welchen Erkenntnisfortschritt habe man erzielt, um ein künftiges Projekt besser zu machen? Solche Aspekte des gemeinsamen Lernens sollten bei der Erarbeitung des Fragebogen-Leitfadens berücksichtigt werden.

Auch das Thema „Nachhaltigkeit“ habe sich bei der Diskussion als wichtig herausgestellt. Welche langfristige Wirkung gebe es über das abgeschlossene Projekt hinaus? Wichtig sei auch, am Ende eines längeren Projektes mit den Projektpartnern über die erzielte Wirkung zu reden. Auch das werde oft nicht getan. Der Fragebogen-Leitfaden solle dazu anregen, schon zu Beginn darüber nachzudenken, für wen das Projekt wichtig sei, was man weitergeben wolle und wie man diejenigen, für die das Projekt spannend sein könnte, frühzeitig beteiligen und über Effekte und Ergebnisse informieren könne. Darüber hinaus sollte von Anfang an über eine Verstetigung über das konkrete Projekt hinaus nachgedacht werden. Entscheidend sei auch, eine Kultur zu entwickeln, die es erlaube, schwierige Punkte und Fehler offen anzusprechen, sodass man beim Unternehmensengagement am Ende nicht immer nur über Geld, sondern auch über Wirkung rede. In diesem Zusammenhang müsse man fragen, wozu man ein Projekt mache und ob man davon überzeugt sei, dass, wenn man es in dieser Art und Weise fortsetze, anschließend auch andere Engagements entstünden und die Zusammenarbeit zwischen den Sektoren verbessert werde. Längerfristig betrachtet, sei auch zu fragen, wo man Impulse für die politische Regelsetzung geben könne. Zunächst einmal hoffe man jedoch, bis zum Sommer den genannten Fragebogen zu entwickeln, an dem freiwillig mitgearbeitet werden könne.

Zum Abschluss ihres Vortrages weist Frau Dr. Hilgenstock auf die Steuerungsgruppe hin. Die „WIE“-Geschäftsstelle liege beim Centrum für Corporate Citizenship Deutschland (CCCD), das das Unternehmensnetzwerk mit seinem Wissen sehr stark unterstütze. Denn die Unternehmen seien zunächst Anfänger in der Engagementlandschaft gewesen und hätten sich in viele Problemstellungen erst hineinarbeiten müssen. Noch heute sei man ein etwas anderer Akteur, was auch gut sei, da man auf diese Weise wechselseitig voneinander profitieren könne.

Der **Vorsitzende** dankt Frau Dr. Hilgenstock und Herrn Kusterer für ihre Ausführungen. Die Fraktionsrunde eröffne der Abgeordnete Klaus Riegert für die CDU/CSU-Fraktion.

Abg. **Klaus Riegert** (CDU/CSU) bedankt sich bei den Sachverständigen für ihre Berichte und bei den Unternehmen für ihr Engagement. Wenn er es richtig verstanden habe, führten die Unternehmen einerseits eigene „Corporate Volunteering“-Programme durch und unterstützen andererseits auch das Engagement der eigenen Mitarbeiter, z. B. bei der Freiwilligen Feuerwehr oder als Vereinsvorstandsmitglied. Ihn interessiere, was geschehe, wenn plötzlich eine Vielzahl der Mitarbeiter zeitgleich für ihr Engagement freigestellt werden wolle. Darüber hinaus möchte der Abgeordnete wissen, ob bürgerschaftliches Engagement als Auswahlkriterium bei der Personalauswahl berücksichtigt werde und welche Anerkennungskultur für bürgerschaftliches Engagement es in den Unternehmen gebe.

Peter Kusterer (IBM Deutschland GmbH) antwortet, wenn sich alle Mitarbeiter plötzlich zeitgleich engagieren wollten, hätten die Unternehmen in der Tat ein Problem. Dies sei aber in der Praxis noch nicht vorgekommen. Führe ein Unternehmen einen eigenen „Engagementtag“ durch, könne es seine Abläufe rechtzeitig darauf einstellen. Bei „Engagementtagen“ bestehe das Problem eher in der Abstimmung mit den Bedürfnissen der Zivilgesellschaft. Es habe z. B. anlässlich des 100-jährigen Firmenjubiläums von IBM kurz einmal die Idee gegeben, dass an diesem Tag alle IBM-Mitarbeiter außerhalb des Unternehmens ehrenamtlich aktiv werden sollten. Sehr schnell sei jedoch der berechtigte Einwand gekommen, was die Zivilgesellschaft mit 400.000 IBM-Mitarbeitern, die sich gleichzeitig ehrenamtlich engagieren wollten, anfangen solle. Unternehmensmitarbeiter wüssten ihr Engagement auch sehr gut selbst zu steuern, zumal es sehr vielfältige Engagements gebe. Ein ehrenamtlicher Schatzmeister werde sein Engagement z. B. wahrscheinlich eher am Abend ausüben, was bei einem Mitglied der Freiwilligen Feuerwehr anders aussehe, da seine Einsätze nicht planbar seien. Anders verhalte es sich wiederum bei notwendigen Übungen für den Einsatz, die im Verbund mit dem Unternehmen in der Regel rechtzeitig bei der Arbeitszeitorganisation berücksichtigt werden könnten. Jemand, der bei Daimler am Band arbeite, könne seinen Arbeitsplatz natürlich nicht einfach mitten in der Schicht verlassen, um sich zu engagieren, wohingegen ein Entwickler bei Daimler, der sich engagieren wolle, wahrscheinlich über größere zeitliche Dispositionsmöglichkeiten verfüge.

Das Thema „Volunteering“ werde in den Unternehmen oft von *den* Mitarbeitern vorangetrieben, die für das gesellschaftliche Engagement im Betrieb verantwortlich seien. Aber auch die Mitarbeiter der Personalabteilungen merkten immer häufiger, wie viel z. B. mit Blick auf die Persönlichkeitsentwicklung in dem Thema stecke. Natürlich könne man ein Teamerlebnis auch dadurch erzeugen, dass man in den Schwarzwald fahre, um dort Metaplanübungen durchzuführen oder einen Hochseilgarten zu absolvieren. Engagiere man sich dagegen beim Deutschen Roten Kreuz, wo man in der konkreten Situation etwas zu erledigen habe und in der plötzlich auch noch Druck von außen dazu komme, lernten Mitarbeiter in Sachen „Teambuilding“ oft noch viel mehr.

Dr. Marita Hilgenstock (RWE AG) weist darauf hin, dass es bei RWE verschiedene Engagementformate gebe. So könnten Mitarbeiter für das Engagement, das sie in ihrer Freizeit ausübten, individuell Geldmittel beantragen. Darüber hinaus habe man Trainee-programme für Auszubildende bei RWE, die durch halb- oder ganzjährige Entwicklungsprogramme begleitet würden. Dies könne auch ein Engagement beinhalten, wo eine zivilgesellschaftliche Organisation ein halbes Jahr lang bei einem Problem unterstützt werde. Dabei beziehe man auch Mittlerorganisationen ein, um eine passende Institution vor Ort für das Engagement der Mitarbeiter zu finden, da man hierzu im Unternehmen nicht über das notwendige Know-how verfüge. Eine Gruppe von Kollegen befasse sich zudem mit der Ausgestaltung von Teamentwicklungsmaßnahmen. Denn das, was sowieso getan werden solle, solle nicht für die Schublade sein, sondern solle der Gesellschaft zugute kommen. Auf diese Weise könne es auch gelingen, Kollegen neu an bürgerschaftliches Engagement heranzuführen. Besonders stolz sei man auf ein Format, das den Mitarbeitern nur zwei Stunden Zeit abverlange. Dabei handele es sich um ein Beratungsprojekt, bei dem Institutionen, teilweise seien es auch Migrantenorganisationen, mittels Moderation und einfacher Fragen bei der Erreichung ihres Zieles unterstützt würden, in der Öffentlichkeit bekannter zu werden. Die Mitarbeiter bei RWE bekämen für ihr Engagement ein Zertifikat, das in die Personalakte aufgenommen werde. Es sei damit auch ein Element der Anerkennungskultur im Unternehmen, das unterstreiche, das Engagement einen Wert für die Personalentwicklung habe.

Abg. **Sönke Rix** (SPD) dankt den im Netzwerk „WIE“ zusammengeschlossenen Unternehmen für ihr Engagement. Denn man könne gerade im unternehmerischen Bereich Unterstützer für bürgerschaftliches Engagement sehr gut gebrauchen. Allerdings begäben sich Unternehmen, wenn sie sich in den Bereich des bürgerschaftlichen Engagements hinein-

wagten, mitunter in Spannungsfelder hinein. Firmen hätten eigene Unternehmensziele und eine eigene Unternehmensphilosophie. Nicht jedes Engagement eines Mitarbeiters müsse daher aus Sicht des Unternehmens förderungswürdig sein. Ihn interessiere, was z. B. passiere, wenn sich ein Mitarbeiter in einer Initiative engagiere, deren Wirken den Unternehmenszielen entgegenstehe. Man denke z. B. an den Mitarbeiter eines Baukonzernes, der sich in einer Initiative gegen „Stuttgart 21“ engagiere, während das Unternehmen am Bau des neuen Stuttgarter Tiefbahnhofes beteiligt sei. Sei dies überhaupt ein Thema in den Unternehmen oder könne sich jeder Mitarbeiter engagieren, wo er wolle, solange er dies im Rahmen des Unternehmensprogramms tue?

Dr. Marita Hilgenstock (RWE AG) antwortet, bei RWE kenne man keine Einschränkungen für die Mitarbeiter und es sei an dieser Stelle auch noch nicht zu Spannungen gekommen. Man müsse als Unternehmen, das die komplette Breite der Gesellschaft abbilde, persönliche Positionen der Mitarbeiter akzeptieren. Die Projekte, die von den Mitarbeitern selbst initiiert und unterstützt würden, seien im lokalen Umfeld verortet, wobei bislang keine problematische Fallkonstruktionen aufgetreten seien, wie sie der Abgeordnete Rix angesprochen habe.

Peter Kusterer (IBM Deutschland GmbH) erklärt, dass solche Spannungsfelder aus seiner Sicht gerade interessant seien und dass Unternehmen solche Diskurse grundsätzlich zulassen müssten, da gerade die Marktwirtschaft von Widerspruch und Wettbewerb lebe. Würde ein Unternehmen dies ausschalten wollen, werde es – nach seiner festen Überzeugung – nicht lange erfolgreich sein. Es gebe allerdings bei seinem Unternehmen schon ein paar Grenzen. Bei IBM habe man die Entscheidung getroffen, Engagement in den Bereichen „Politik“ sowie „Kirche und Religion“ nicht zu unterstützen, um den Eindruck zu vermeiden, bestimmte persönliche Entscheidungen des Einzelnen favorisieren und mitsteuern zu wollen. Auch Projekte aus dem Sportbereich würden nicht unterstützt, nicht weil man Sport als unwichtig erachte, sondern weil der Sportbereich bereits vielfach anderweitig Unterstützung erfahre. Durch diese Grenzziehung vermeide man an der einen oder anderen Stelle von vornherein Konflikte. Natürlich könne ein Mitarbeiter aufgrund seiner persönlichen politischen Einstellung Probleme mit bestimmten Unternehmenspositionen haben. Wichtig sei nur, dass ein Mitarbeiter sein persönliches Engagement von seiner Unternehmenszugehörigkeit zu trennen wisse. Wenn sich ein Mitarbeiter eines Bauunternehmens in seiner Freizeit gegen „Stuttgart 21“ engagiere, sollte ein Unternehmen dies aushalten können. Suggestiere der Mitarbeiter aber, er würde damit

auch die Meinung des Unternehmens vertreten, würde dies sicherlich ein Problem darstellen. Grundsätzlich gelte aber für IBM, dass das Unternehmen nicht über die Güte eines Engagements urteile.

Abg. **Sönke Rix** (SPD) weist darauf hin, dass es aus den Parteigliederungen Rückmeldungen gebe, wonach Mitarbeiter bei Unternehmen zunehmend an Grenzen stießen, wenn sie sich ehrenamtlich in ihrer Kommunalvertretung engagieren und für Sitzungen freigestellt werden wollten. Dies sei eine problematische Entwicklung.

Peter Kusterer (IBM Deutschland GmbH) antwortet, man müsse hier zwei Sachverhalte voneinander trennen. Wenn sich jemand für eine Partei im Stadtrat engagiere und deshalb wegen einer Sitzung freigestellt werden wolle, sollte dies in der Regel einzurichten sein. Was IBM nicht tun würde, sei, ein solches politisches Engagement auch noch finanziell zu unterstützen.

Abg. **Ute Kumpf** (SPD) erklärt, ihr sei noch nicht klar geworden, wie sich die Unternehmen ganz praktisch an die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wendeten. Würden diese aufgefordert, eigene Projekte zu melden und werde offen gelegt, nach welchen Kriterien über eine Unterstützung entschieden werde? Darüber hinaus interessiere sie, ob es bei den Unternehmen die Bereitschaft gebe, Mitarbeitern, die sich in bestimmten Übergangsphasen freiwillig engagieren wollten, Zeit dafür zu gewähren. Gebe es z. B. für jemanden, der einen Bundesfreiwilligendienst im Übergang von der Ausbildung in den Beruf oder vom Beruf in die Rente oder als persönliche Auszeit absolvieren wolle, die Sicherheit, anschließend wieder auf seine Stelle zurückkehren zu können? Eine solche Unterstützung seitens der Unternehmen fände sie wichtig. Sie habe sich auch an den DGB-Vorsitzenden Michael Sommer mit der Bitte gewandt, dies von Seiten der Gewerkschaften einmal zu thematisieren, wobei sie nicht für eine tarifvertragliche Regelung plädiere, sondern für ein Commitment zum Thema „Zeitsouveränität“ mit den Unternehmen.

Dr. Marita Hilgenstock (RWE AG) antwortet, für RWE-Mitarbeiter gebe es die Möglichkeit unter www.rwecompanius.com, eine organisatorische Unterstützung oder finanzielle Förderung für Projekte zu beantragen. Durch die Ausfüllung des Anmeldebogens werde natürlich auch eine gewisse implizite Lenkungswirkung erzielt, da bestimmte Felder angegeben werden müssten, um einen rechtlich und ethisch akzeptablen Rahmen zu ge-

währleisten. Andererseits sei man aber bestrebt, dem Engagement der Mitarbeiter soviel Freiraum wie möglich einzuräumen.

Bei RWE sei bisher nur eine Freistellung von bis zu drei Tagen möglich. Die von der Abgeordneten Kumpf angesprochenen Übergangsphasen würden unter die Kategorie „Sabbaticals“ fallen. Dazu habe man bei RWE noch keinen Beschluss. Man sehe aber, dass bei diesem Thema Druck hineinkomme. Dies wäre aber Personalpolitik und nicht mehr „Corporate Citizenship“. Würde eine solche Entscheidung getroffen, könnte man auch entsprechende Volunteering-Angebote machen. Der Betriebsrat von RWE sei bei der Entstehung der Volunteering-Projekte eingebunden gewesen. Impulse in Richtung „Sabbaticals“ und längerfristige Engagements gebe es bislang von Seiten des Betriebsrates nicht. Diese Frage würde sicherlich erörtert, wenn es eine entsprechende Initiative gäbe.

Peter Kusterer (IBM Deutschland GmbH) ergänzt, es handele sich aus seiner Sicht um ein unternehmensübergreifendes Thema, das auch vom Netzwerk „WIE“ behandelt werden sollte. Es sei nicht nur deshalb ein schwieriger Punkt, weil den Unternehmen das Thema unangenehm sei. Ein/e Mitarbeiter/in, der/die z. B. aus Gründen der Elternzeit längere Zeit aus dem Beruf heraus sei, stelle eine Herausforderung für jedes Unternehmen dar, da sich der Markt und die beruflichen Anforderungen ständig weiterentwickelten. Trotzdem könnte man beim Thema „Sabbaticals“ sehr viel mehr machen, als dies heute der Fall sei.

Auch die häufiger geäußerte Forderung, die heutigen rüstigen Rentner könnten mehr für die Gesellschaft tun, sei einfacher aufgestellt als realisiert, wenn mit dem Engagement nicht schon während der Berufsphase begonnen werde. Hier könne „Corporate Volunteering“ helfen, um bestimmte Dinge auszuprobieren und auszutesten. Er könnte sich auch vorstellen, ohne hierfür schon konkrete Vorschläge zu haben, dass Politik an dieser Stelle helfen könne. An das Thema „Sabbaticals“ müssten sich die Unternehmen erst herantasten und Widerstände in den eigenen Personalabteilungen überwinden. Hier befinde man sich noch am Anfang. Gleichwohl sei er an dieser Stelle für die Zukunft „frohgemut“, Gemeinsamkeiten eruieren zu können, was gehe und was nicht.

Abg. **Harald Koch** (DIE LINKE.) schließt sich dem Dank der Vorredner an die Sachverständigen an. Er wolle voranstellen, dass DIE LINKE. der Ansicht sei, dass die notwendigen Mittel für die öffentlichen Haushalte primär in Form einer gerechten Steuerzahlung zur Verfügung gestellt werden müssten, damit Länder und Kommunen ihre Aufgaben

ordentlich wahrnehmen könnten und nicht gezwungen seien, noch mehr Aufgaben in den Engagementbereich zu verlagern. Zudem gebe es – mit Blick auf das Thema „Unternehmen und bürgerschaftliches Engagement“ – ein gewisses Spannungsfeld, das von seinen Vorrednern zum Teil schon angesprochen worden sei. Wenn er auf regionaler Ebene in seinem Wahlkreis Unternehmen dafür werben würde, einer solchen Unternehmensinitiative beizutreten, würde er vorab auf die Abgabe einer Erklärung der beteiligten Firmen drängen, dass sie ihre Steuern in Deutschland bezahlten und ihre diesbezügliche gesellschaftliche Verantwortung nicht in irgendwelche Steueroasen auslagerten, auch wenn dies gesetzlich zulässig sei.

Bei der Unterstützung von ehrenamtlich Tätigen auf kommunaler Ebene gebe es vor allem in Ostdeutschland ein Spannungsfeld. Firmenmitarbeiter hätten aufgrund der Wettbewerbssituation zum Teil große Schwierigkeiten, sich zu engagieren. Während die Unternehmen bei der freiwilligen Feuerwehr einsähen, dass ein solches Engagement lebensnotwendig und unterstützenswert sei, sei dies schon wesentlich weniger oft der Fall, wenn es um das Engagement in kommunalen Gebietskörperschaften gehe, obwohl die Unternehmen – im Rahmen der Arbeitsorganisation – sogar gesetzlich verpflichtet seien, Engagierten hierfür Zeit zur Verfügung zu stellen. Dies geschehe aber oft nicht und zwar nicht nur, wenn es um ein politisches Engagement für die Partei DIE LINKE. gehe. Hier wünsche er sich einen viel offeneren und liberaleren Umgang seitens der Unternehmen. Noch schwieriger werde es, wenn es um ein im Bereich „Freizeit und Geselligkeit“ angesiedeltes Engagement, z. B. im Schachverein, gehe. Hier wäre es wichtig, wenn noch mehr Denkprozesse in den Unternehmen einsetzen würden, dass sich ehrenamtliches Engagement für die gesamte Gesellschaft und letztendlich auch für die Unternehmen immer positiv auswirke. Der Abgeordnete erkundigt sich, ob die Sachverständigen Regulierungsbedarf von Seiten der Bundespolitik sähen, um ihr Projekt noch weiter voranzubringen.

Dr. Marita Hilgenstock (RWE AG) antwortet, man wolle als Unternehmensgruppe zunächst einmal unabhängig tätig werden. Das, was man mache, tue man, weil man davon überzeugt sei. Infolgedessen suche man Gespräche und Kooperationen, u. a. mit dem Bundesfamilienministerium. Über das Thema „Regulierung“ habe man bislang nicht nachgedacht. Für die Unternehmensgruppe sei es erst einmal wichtig, Probleme gemeinsam zu erkennen und zu überlegen, wie man diese, z. B. durch die Entwicklung von An-

geboten durch die Unternehmen, lösen könne. Ob sich in ein, zwei Jahren darüber hinaus andere Notwendigkeiten ergäben, lasse sich heute noch nicht sagen.

Peter Kusterer (IBM Deutschland GmbH) ergänzt, Regulierung sei bekanntlich ein Wort, das Unternehmen nicht so gern hörten und wo sie ein wenig nervös reagierten. Er wolle für die Zukunft aber nicht grundsätzlich ausschließen, dass man irgendwann einmal feststelle, dass es Rahmenbedingungen gebe, die man gemeinsam schaffen könne, um in einem bestimmten Feld mehr für die Gesellschaft zu erreichen. Das bereits genannte Thema „Übergang ins Rentenalter“ könnte eventuell ein solches Feld sein. Bei größeren Projekten mit zivilgesellschaftlichen Organisationen spüre man mitunter eine gewisse Unsicherheit, was bei der Zusammenarbeit erlaubt sei und was nicht. Wenn z. B. eine Gruppe von Unternehmensmitarbeitern einer Organisation bei der Einrichtung einer Webseite helfe, obwohl es dafür veritable Beratungsangebote gebe, entstehe manchmal die Frage, ob dies in irgendeiner Weise steuerlich relevant sein könnte. Möglicherweise werde sich im Laufe der Zeit noch stärker konkretisieren, ob es gegebenenfalls Änderungsbedarfe, z. B. bei der Abgabenordnung, gebe.

Abg. **Klaus Riegert** (CDU/CSU) fragt nach, ob die Unternehmen an steuerlich relevante Sachverhalte stießen, wo sie ein Engagement lieber unterließen, weil es steuerlich schwierig werden könnte. Arbeitnehmerüberlassung sei ein Stichwort, mit dem durchaus auch der Finanzminister seine Probleme hätte.

Peter Kusterer (IBM Deutschland GmbH) antwortet, bevor der Finanzminister damit ein Problem habe, bekomme er eines mit der Steuerabteilung des eigenen Unternehmens, die diesbezüglich sehr wachsam sei. Wenn sich ein Mitarbeiter um eine Webseite kümmere, sei dies sicherlich keine klassische Arbeitnehmerüberlassung. Anders sehe es möglicherweise aus, wenn ein Mitarbeiter an eine zivilgesellschaftliche Organisationen abgeordnet würde, was – wie dargestellt – bisher sehr selten der Fall sei. Sollte man im Laufe der Zeit solche kritischen Punkte identifizieren, müsste man sich diese genauer anschauen und gegebenenfalls gemeinsam zu lösen versuchen.

Der **Vorsitzende** dankt Frau Dr. Hilgenstock und Herrn Kusterer für ihr Kommen und weist darauf hin, dass damit der öffentliche Teil der Sitzung beendet sei. Er bitte daher alle Besucherinnen und Besucher, den Sitzungssaal zu verlassen, und wünsche diesen einen schönen Abend.

WIE

Wirtschaft. Initiative. Engagement.

Unternehmensnetzwerk zur Förderung bürgerschaftlichen Engagements.

Zwischenergebnisse der Arbeit der WIE

Unterausschuss „Bürgerschaftliches Engagement“

Deutscher Bundestag, Paul-Löbe-Haus

24. April 2013

Dr. Marita Hilgenstock, RWE

Peter Kusterer, IBM Deutschland

Inhalt

<i>Der Ansatz</i>	Sektorübergreifende Zusammenarbeit
<i>Das Ziel</i>	Förderung bürgerschaftlichen Engagements
<i>Das Arbeitsformat</i>	Dialog
<i>Die Schwerpunkte</i>	Corporate Volunteering Wirkungsberichterstattung

Die WIE - Wirtschaft. Initiative. Engagement.

Ein Netzwerk gesellschaftlich engagierter Unternehmen

Accenture-Stiftung



BDF ●●●●
Beiersdorf



Der Ansatz

Sektorübergreifende Zusammenarbeit

- Als gesellschaftlich engagierte Unternehmen bringen die Mitglieder der WIE ihre Stärken und Kernkompetenzen für gesellschaftliche Aufgaben ein.
- Wir arbeiten mit Akteuren aus Zivilgesellschaft und Staat zusammen, um gesellschaftlichen Herausforderungen gemeinsam zu begegnen.



Ziele der WIE

Gesellschaftlicher Fortschritt im gemeinsamen Lernen

Die Mitglieder der WIE bringen ihr eigenes gesellschaftliches Engagement und ihre Expertise ein, um ihre eigene Rolle als Partner der Zivilgesellschaft und der Politik weiterzuentwickeln und so

- die Wirksamkeit ihres gesellschaftlichen Engagements zu steigern,
- die sektorübergreifende Zusammenarbeit aller Akteure zu verbessern und gemeinsam strategisch auszurichten,
- das gesellschaftliche Engagement von Unternehmen in den Kontexten von Engagementpolitik und –förderung sichtbar zu machen,
- das Wissen um gesellschaftliches Engagement von Unternehmen, dessen Formen, Wirklichkeit und Potential zu vermehren und zu verbreiten und
- Grundsätze gesellschaftlicher Verantwortung im Unternehmen zu stärken.

Arbeitsformate der WIE

Dialog, Diskurs, Debatte

- **Plenumstreffen** (2 x / Jahr)
 - Dialog mit Vertreter_innen aus Politik oder Wissenschaft
 - Berichte über die Aktivitäten der Projektgruppen
 - Neuigkeiten aus der Engagementpolitik
 - Gelegenheit für Austausch und Peer-Learning
- **Arbeitsgruppen zu Schwerpunktthemen** (2-4 x / Jahr)
 - Corporate Volunteering
 - Wirkungsberichterstattung
- **Multistakeholder-Roundtablegespräche** (nach Fortschritt)
 - Zu aktuellen Schwerpunktthemen der WIE (z.B. Bildung und/durch bürgerschaftliches Engagement, Wirkungsmessung, CV)
 - Beiträge zu engagementpolitischen Debatten und Veranstaltungen z.B. Mittagsgespräche des BBE, Magazin zur Woche des bürgerschaftlichen Engagements, Engagementbericht der Bundesregierung
- **Arbeitstreffen der Steuerungsgruppe** (4 x / Jahr)

Schwerpunkt: Corporate Volunteering

Das Mehr für Gesellschaft

Ziele

- Unternehmen, öffentliche und gemeinnützige Arbeitgeber in ihrer Rolle als potentielle Mittler und Förderer von bürgerschaftlichem Engagement unterstützen
- Corporate Volunteering als kraftvolle Handlungsform im Spektrum bürgerschaftlichen Engagements sichtbar machen
- Den gesellschaftlichen Mehrwert von Corporate Volunteering erhöhen, u.a. durch Fokussierung auf bedarfsorientiertes, kompetenzbasiertes Volunteering und durch Dialog mit Zivilgesellschaft
- Corporate Volunteering als Personalentwicklungs- und Bildungsressource profilieren

Schwerpunkt: Corporate Volunteering

Das Mehr für Gesellschaft

Umsetzung

- Bestandsaufnahme von Corporate Volunteering Programmen in den WIE-Mitgliedsunternehmen (2011)
- Gemeinsame CV-Aktion mit dem BMFSFJ im Rahmen der Woche des bürgerschaftlichen Engagements (Pilot: 2012, Ausweitung: 2013)
- Roundtablegespräche mit gemeinnützigen Organisationen und öffentlichem Sektor
- Corporate Volunteering Leitfaden für private, öffentliche und gemeinnützige Arbeitgeber



Bilder: © BMFSFJ

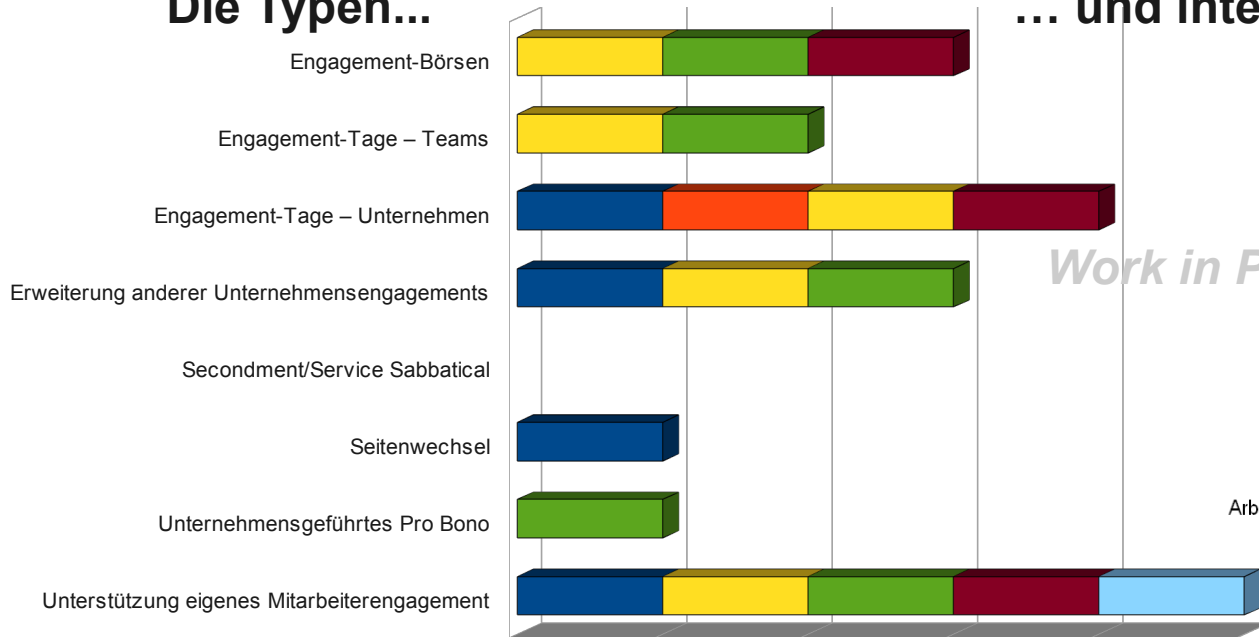
Schwerpunkt: Corporate Volunteering

Das Mehr für Gesellschaft

Aktueller Stand der Diskussion in der Arbeitsgruppe

Bestimmung Typen & Merkmale von Programmen als Basis für Leitfaden

Die Typen...



... und intendierten Wirkungen



Work in Progress

... mit den Merkmalen...

- bezahlte Freistellung
- Zeitsouveränität
- online/offline
- helfende Hand/kompetenzbasiert
- Werkzeuge
- Ressourcen
- „Dollars for Doers“

... bilden die Basis eines „Baukasten“ für auf konkrete Zwecke für Zivilgesellschaft & Unternehmen maßgeschneiderte Angebote.

Schwerpunkt: Wirkungsberichterstattung

Basis für gemeinsames Lernen

Ziele

- Einen gemeinsamen Rahmen schaffen, in dem Engagement anhand seiner Wirkung beurteilt werden kann.
- Das Engagement von gesellschaftlich engagierten Unternehmen, öffentlichen Institutionen, zivilgesellschaftlichen Organisationen in gleicher Weise zu betrachten.
- Den Rahmen gemeinsam mit gesellschaftlich engagierten Unternehmen, öffentlichen Institutionen, zivilgesellschaftlichen Organisationen schaffen.

Schwerpunkt: Wirkungsberichterstattung

Basis für gemeinsames Lernen

Umsetzung

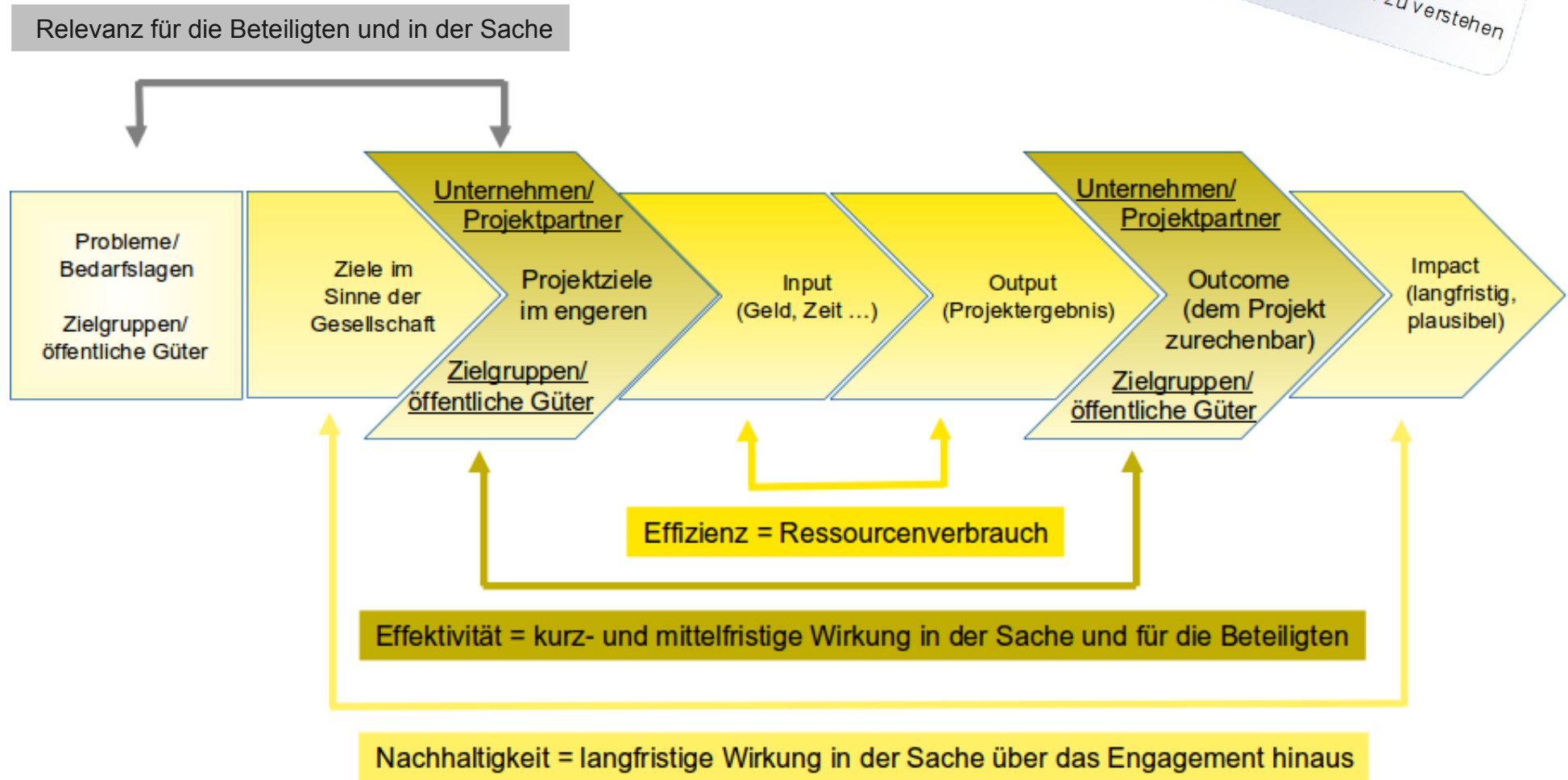
- Bestandsaufnahme über die Wirkungsmessung in den WIE-Mitgliedsunternehmen (2012)
- Entwicklung eines Leitfadens in kontinuierlichem Austausch mit Akteuren der Zivilgesellschaft und der Politik
 - Roundtable-Gespräche (11/2012, 03/2013) und Konferenz (12/2012)
 - Nächster Schritt: Testphase des Leitfadens mit den Akteuren
 - Geplant: Fertigstellung des Leitfadens Ende des Jahres

Schwerpunkt: Wirkungsberichterstattung

Basis für gemeinsames Lernen

Aktueller Stand der Diskussion in der Arbeitsgruppe

Ein einheitlicher Fragebogen soll helfen, die Wirkung von Engagement besser zu verstehen



Kontakt zur WIE

Steuerungsgruppe

Hanna Daum, Randstad Deutschland

Dr. Marita Hilgenstock, RWE

Uwe Kleinert, Coca-Cola Deutschland

Peter Kusterer, IBM Deutschland

Dr. Susanne Lang, Centrum für Corporate Citizenship Deutschland

Prof. Manuela Rousseau, Beiersdorf

Geschäftsstelle der WIE

c/o CCCD GmbH

Husemannstr. 28

10435 Berlin

Tel: 030-884 998 45

Ansprechpartnerin:

Dr. Susanne Lang

E-Mail: wie@cccdeutschland.org

Web: www.cccdeutschland.org/wie