



## Factsheet zu Kurzfristmaßnahmen für Energieeinsparung und Energiesubstitution

# Sensibilisierung und Motivierung der Belegschaft für betriebliche Energieeffizienz

### Kategorie der Maßnahme

Organisatorisch-personen-orientiert

### Thema der Maßnahme

Einbindung der Mitarbeitenden

### Umsetzungszeitraum

sehr kurzfristig

### Effizienz/ Substitution

Energieeffizienz

### Umsetzung durch

Management

**Um Maßnahmen für Energieeffizienz im Unternehmen erfolgreich umzusetzen, ist zunächst eine breite Sensibilisierung und Motivierung der Belegschaft wichtig. Dies gelingt durch die Veröffentlichung von Energieverbrauchs- und Kostendaten sowie das Ausloben von Belobigungen durch das Management für beispielhaftes Engagement zur Steigerung der Energieeffizienz. Auf diese Weise werden positive Anreize für Mitarbeitende geschaffen, Vorschläge für Einsparmaßnahmen zu entwickeln.**

### Einordnung

Anders als zu Hause, wo die steigende Strom- und Heizkostenabrechnung einen deutlichen Anreiz zum Energiesparen darstellt, sind in Unternehmen zusätzliche Maßnahmen erforderlich, um energieeffizientes Verhalten der Mitarbeitenden zu fördern und Maßnahmenvorschläge zu erhalten.

Die ausreichende Information der Belegschaft zu steigenden Energiekosten und angestrebten Einsparungen ist eine wichtige Voraussetzung für einen bewussteren Umgang mit Energie im betrieblichen Alltag. Hierzu sollte der Energieverbrauch transparent gemacht werden, um die Mitarbeitenden zu befähigen und zu motivieren, relevante Energieverbrauchsbereiche und Einsparpotenziale zu erkennen sowie Vorschläge für Energieeffizienzmaßnahmen zu entwickeln und in die Umsetzung zu bringen. Wenn Füh-

rungskräfte das Thema aufgreifen, wird dessen Bedeutung besonders betont. Auch konkrete Einsparziele, die im Unternehmen kommuniziert werden, machen die Wichtigkeit von energiesparendem Verhalten greifbarer. Darüber hinaus kann das Management konkrete Anreize schaffen, zum Beispiel durch Belobigungen von besonders guten Ideen, oder Bonuszahlungen für besonders engagierte Mitarbeitende.

### Umsetzung

Informationen zur betrieblichen Energienutzung und den damit verbundenen Kosten sollten für eine schriftliche oder mündliche Kommunikation kompakt und verständlich aufbereitet werden. Neben den stark gestiegenen Energiekosten und Daten zum Energieverbrauch des Betriebs sollten auch eventuelle vom Management gesetzte kurzfristige Energieeffizienz- und Erdgassubstitutionsziele entwickelt und kommuniziert werden. Auch der Betriebsrat kann bei der Kommunikation einbezogen werden, da dieser möglicherweise einen direkteren Zugang zur Belegschaft hat und deren Vertrauen genießt.

Die Sensibilisierung und Motivierung möglichst aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die einen direkten Arbeitsbezug zur Energienutzung haben, ist zentral für die Identifikation und Umsetzung kurzfristiger Energieeffizienzmaßnahmen. Denn Maschinen- und Anlagenführende in der Produktion, die Mitarbeitenden in Logistik, Einkauf und Vertrieb, aber auch die



Kolleginnen und Kollegen in der Verwaltung sind die zentralen Wissensträger ihrer alltäglichen, unmittelbaren Arbeitsumgebung. Es muss daher Ziel des Managements sein, mit Sensibilisierungs- und Motivationsmaßnahmen diesem teilweise über viele Jahre gewachsenen, aber möglicherweise als wenig relevant eingeordneten Wissen einen höheren Stellenwert zu verschaffen und es abrufbar zu machen.

Zu diesen Informationen können beispielsweise Übersichten gehören, wo im Arbeitsalltag die meiste Energie genutzt wird und wo die größten Energieeffizienzpotenziale schlummern.

### Erste Schritte bei der Umsetzung

- Zusammenstellung und kompakte Aufbereitung von Informationen zur betrieblichen Energienutzung (Kosten, Mengen, Einsparpotenziale, durchzuführende Maßnahmen)
- Motivation und Kommunikation über interne Kanäle und alle Unternehmenseinheiten hinweg
- Kommunikation von geplanten Maßnahmen, gemeinsam erreichten Erfolgen und Belobigungen an die Belegschaft

Die Sensibilisierung der Mitarbeitenden durch transparente Kommunikation kann durch motivierende Maßnahmen wie Belobigungen und Bonuszahlungen ergänzt werden. Etwa können Mitarbeitende für das Aufdecken von technischen oder organisatorischen Einsparmöglichkeiten belobigt werden. Auch für zusätzliches Engagement beispielsweise in einer Energie-Task-Force können Mitarbeitende belobigt werden.

Engagierte Mitarbeitende können zum Beispiel im Betriebs-Newsletter, in Rundmails, auf Aushängen am Schwarzen Brett oder auf der Webseite lobend erwähnt werden. Auch in Gruppenbesprechungen kann durch Vorgesetzte auf vorbildliches Verhalten zur Einsparung von Energie hingewiesen werden. In größerem Rahmen können Belobigungen auf einer Betriebsfeier oder -veranstaltung, etwa mit Urkundenübergabe durch das Management, stattfinden.

Die Kommunikation einer Belobigung sollte immer inklusiv sein, etwa durch einen zusätzlichen Dank an alle Mitarbeitenden, die sich im Kleinen um Energieeffizienz bemühen. So kann die Auszeichnung Einzelner auch zur Motivation von anderen Mitarbeitenden beitragen.

### Herausforderungen und Lösungsansätze

Die Mitarbeitenden müssen möglicherweise erst überzeugt werden, dass ihre individuellen Bemühungen einen Unterschied machen und wahrgenommen werden. Hier ist eine wertschätzende Kommunikation der Managements wichtig, um die Anerkennung der Leistungen der Belegschaft und das Vertrauen in deren gute Ideen zu vermitteln. Darüber hinaus sollten sich die Mitarbeitenden bei der Erarbeitung von Effizienzlösungen ernst genommen fühlen. Werden Mitarbeitende als Expertinnen und Experten für Energieeinsparung in ihren Zuständigkeitsbereichen angesehen, stellt dies Augenhöhe her und stärkt das individuelle Verantwortungsbewusstsein.

## PRAXISBEISPIEL

### Anreize führen zu Energieeinsparungen

In einem mittelständischen Unternehmen wurden aktuelle Informationen zur Entwicklung von Energiebedarf und Energiekosten per Rundmail an die Belegschaft kommuniziert. Zugleich erfolgte ein Aufruf, relevante Informationen zur Energienutzung und mögliche Einsparoptionen an das Energiemanagement zu übermitteln. Darüber hinaus wurde angekündigt, dass die besten Ideen (drei konkrete Maßnahmen, die nach sechs Monaten mit dem größten Erfolg umgesetzt werden konnten) mit einer Bonuszahlung honoriert werden.

Es hat sich gezeigt, dass die Mitarbeitenden insbesondere solche Vorschläge unterbreiten, die das eigene unmittelbare Arbeitsumfeld betreffen und deren Umsetzung mit Co-Benefits für ihren Arbeitsalltag einhergehen. So konnten in der Verwaltung eine Reihe nicht hinreichend abgedichteter Fenster identifiziert werden, was sehr einfach korrigiert wurde. In einer Produktionshalle wurden mehrere Maschinen- und Anlagenteile gedämmt, die für die unmittelbar dort Tätigen mit einer überhöhten Temperatur im Arbeitsumfeld einhergingen. Darüber hinaus wurde nach einem Hinweis an einer Stelle eine bislang als „klein“ vernachlässigte Leckage am Dampfsystem geschlossen. Diese einfachen Maßnahmen führten neben einer Reduktion von Energieverlusten auch direkt zu einer angenehmeren und sichereren Arbeitsumgebung.

Unternehmensgröße	<b>125 Mitarbeitende</b>
Investitionssumme	<b>1.630 €</b>
Energieeinsparung (Strom)/ a	-
Energieeinsparung (Gas)/ a <sup>1</sup>	<b>26.700 kWh/ a</b>
CO <sub>2</sub> -Einsparung/ a <sup>2</sup>	<b>5,4 t/ a</b>
Kosteneinsparung	<b>3.470 €/ a</b>
Amortisationszeit	<b>0,2 Jahre</b>
Rentabilität	<b>5.590 € Barwert</b>
Nutzungsdauer	<b>6 Jahre im Durchschnitt</b>

### Weiterführende Informationen und Quellen

Naujoks, J. (2015): Sinnvolles Einsetzen von Lob als Belohnung im Unternehmen. GRIN Verlag.  
<https://www.grin.com/document/299849>

Binner, H.F. (1996): Qualitätsmanagement im Unternehmen. In: Umfassende Unternehmensqualität. Springer.  
[https://doi.org/10.1007/978-3-642-60965-7\\_2](https://doi.org/10.1007/978-3-642-60965-7_2)

Zwack, M., & Muraitis, A. (2013): Wertschätzung im Betrieb: Weshalb sie oft vermisst wird und mögliche Beiträge zu ihrem Zustandekommen. In: Schweitzer, J., & Bossmann, U. (Hrsg.): Systemisches Demografiemanagement. Springer VS. [https://doi.org/10.1007/978-3-658-03147-3\\_7](https://doi.org/10.1007/978-3-658-03147-3_7)

<sup>1</sup> Gaspreis: 0,13 €/ kWh

<sup>2</sup> CO<sub>2</sub>-Emissionsfaktor: 0,202 kg CO<sub>2</sub>/ kWh

## Werden Sie Teil der Initiative Energieeffizienz- und Klimaschutz-Netzwerke

Die Factsheets zu Kurzfristmaßnahmen für Energieeinsparung und Energiesubstitution werden von der Initiative Energieeffizienz- und Klimaschutz-Netzwerke publiziert. Seit 2014 unterstützt die Netzwerkinitiative Unternehmen aller Branchen und Größen dabei, sich in Netzwerken auszutauschen und dadurch Maßnahmen für mehr Energieeffizienz und Klimaschutz zu identifizieren und umzusetzen. Die Netzwerkinitiative wird von 21 Verbänden und Organisationen der Wirtschaft gemeinsam mit der Bundesregierung getragen und von zahlreichen weiteren Projektpartnern unterstützt.

Die Initiative Energieeffizienz- und Klimaschutz-Netzwerke unterstützt



### Träger der Initiative



### Kooperationspartner der Initiative



### Geschäftsstelle



**Bundesministerium für Wirtschaft und Klimaschutz**

Die Veröffentlichung dieser Publikation erfolgt im Auftrag des Bundesministeriums für Wirtschaft und Klimaschutz. Die Deutsche Energie-Agentur GmbH (dena) unterstützt die Bundesregierung in verschiedenen Projekten zur Umsetzung der energie- und klimapolitischen Ziele im Rahmen der Energiewende.

### Herausgeber

Initiative Energieeffizienz- und Klimaschutz-Netzwerke  
 c/o Geschäftsstelle  
 Deutsche Energie Agentur (dena)  
 Chausseestraße 128 a  
 10115 Berlin

Dieses Factsheet entstand in Kooperation mit der Limón GmbH und IREES GmbH - Institut für Ressourceneffizienz und Energiestrategien.

### Sie möchten mehr News aus der Netzwerkinitiative erhalten?



Abonnieren Sie unseren Newsletter



Folgen Sie uns auf Twitter @IEEKN\_news