

Corporate Social Responsibility – Unternehmerische Bildungsverantwortung vor dem Hintergrund des demographischen Wandels

Gesellschaftliche Entwicklungen und unternehmerisches Handeln stehen seit jeher in einem dauerhaften Wechselspiel. Zum einen bilden gesellschaftliche Rahmenfaktoren den Kontext für unternehmerisches Handeln. Zum anderen gestalten Unternehmen gesellschaftliche Entwicklungen immer auch mit. Zu den wichtigsten Einflussfaktoren in diesem Zusammenspiel gehört der demografische Wandel, den speziell in Deutschland vor allem zwei wesentliche Entwicklungen kennzeichnen: Auf der einen Seite steigt die Lebenserwartung der Menschen, die bei uns heute im Durchschnitt eine über 30 Jahre längere Lebenszeit haben als noch vor 100 Jahren. Auf der anderen Seite lässt sich ein starker Rückgang der Geburten feststellen.

Diese veränderte Altersstruktur der Bevölkerung hat wesentlichen Einfluss auf die Gesellschaft und damit zugleich Folgen für Unternehmen. Sie muss daher von Unternehmen wahrgenommen und in deren Entscheidungen berücksichtigt werden. Jeder Akteur in der Gesellschaft kann einen Beitrag leisten, um in einer älter werdenden Gesellschaft Zufriedenheit, Wohlstand und eine florierende Wirtschaft zu sichern. Dabei sind Zivilgesellschaft und Staat genauso gefragt wie die Wirtschaft. Denn nur im Miteinander lassen sich komplexe Herausforderungen wie der demografische Wandel intelligent meistern und zum Positiven bewenden. Dabei sollte jeder für das Verantwortung übernehmen, was er am besten kann.

Selbstverständlich ist es nur schwer möglich, den demografischen Prozess an sich zu beeinflussen. So haben Unternehmen beispielsweise keinen direkten Einfluss auf die Geburtenrate. Durch die Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie lässt sich aber gleichwohl ein Beitrag dazu leisten. Weitere zentrale Handlungsfelder für die Bewältigung des demografischen Wandels stellen die Gesundheitsförderung der Mitarbeiter, die Beschäftigung älterer Arbeitnehmer, innovative Arbeitszeitmodelle, die Unterstützung betrieblicher Altersvorsorge sowie – allen voran – Investitionen in Bildung und Ausbildung dar. Durch Bildungsengagement können Unternehmen eine zukunftsfähige Lebens- und vor allem Arbeitswelt aktiv mitgestalten.

Der gesamtgesellschaftliche Bildungsbedarf braucht allerdings auch gesamtgesellschaftliches Handeln. Nicht erst durch die Pisa-Debatte ist deutlich geworden, dass es einen großen Verbesserungsbedarf in der deutschen Bildung gibt. Die deutsche Bildungspolitik braucht neue Sichtweisen, Impulse und Maßnahmen. Anzustreben ist unter anderem eine stärkere Durchlässigkeit des Bildungssystems nach oben, die Realisierung von Chancengerechtigkeit sowie eine Stärkung der sozialen Fähigkeiten und Kompetenzen, denen für das Zusammenleben innerhalb der Gesellschaft eine immer wichtigere Bedeutung zukommt.

Speziell für Unternehmen stellen sich darüber hinaus weitere zentrale Herausforderungen, denn es sie spüren schon heute einen zunehmenden Mangel an ausbildungsfähigen jungen Menschen. Ausbildungsstellen bleiben

auch deswegen zum Teil unbesetzt, weil Frauen in bestimmten Berufszweigen immer noch nicht ausreichend integriert werden. Es zeigt sich, dass es schwieriger sein wird, bei Bedarf junge Arbeitskräfte zu finden - weil es immer weniger geben wird. Und speziell im technischen Bereich ist schon heute der Fachkräftemangel unübersehbar. So hat die Jahrgangsstärke der Absolventen ingenieurwissenschaftlicher Studiengänge entgegen dem positiven Trend im Akademikersegment in den letzten zehn Jahren deutlich abgenommen. Aus dem Erwerbsleben ausscheidende Ingenieure verschärfen das Problem der Ingenieurücke. Bereits seit 2005 herrscht auf dem Arbeitsmarkt für Ingenieure ein Engpass, der sich in jüngster Zeit kontinuierlich verstärkt hat. Dies hat unternehmerische und gesamtwirtschaftliche Konsequenzen, denn die Verfügbarkeit qualifizierter Fachkräfte ist ein entscheidender Faktor für die Leistungsfähigkeit und Produktivität eines Landes.

Maßnahmen zur Bekämpfung bzw. Bewältigung der Ingenieurücke müssen bei der Bildungspolitik selbst, insbesondere durch die Stärkung des technisch-naturwissenschaftlichen Unterrichts an allgemeinbildenden Schulen ansetzen. Vorbildliche Beispiele lassen sich in Schweden, Irland oder Finnland finden, wo über verschiedenste Maßnahmen wie etwa verbindlichen Technikunterricht deutlich mehr Schülerinnen und Schüler an die Aufnahme eines ingenieurwissenschaftlichen Studiums herangeführt werden. Daneben sind aus Unternehmenssicht aber auch die gezielte Förderung des begabten Nachwuchses zum Beispiel durch Stipendienprogramme sowie die Zuwanderung ausländischer Ingenieure zu erleichtern. Dennoch: Die Nachfrage nach Studenten aus ingenieurwissenschaftlichen Studiengängen steigt. Gesamtwirtschaftlich kann dabei aus heutiger Sicht bestenfalls der demografiebedingte Ersatzbedarf, nicht jedoch der strukturell bedingte Zusatzbedarf gedeckt werden und Deutschland droht einen seiner wichtigsten Stützpfiler in Bezug auf die eigene Innovationsfähigkeit zu verlieren.

Unternehmen sind Teil des Bildungssystems. In ihrer originären Bildungsverantwortung liegt es, Ausbildungsplätze zur Verfügung zu stellen und Mitarbeitern Möglichkeiten zur fachlichen wie persönlichen Weiterentwicklung zu bieten. Darüber hinaus können Unternehmen, ob groß oder klein, aber auch mit einem breiteren Blickwinkel eine integrative, chancenreiche und damit nachhaltige Bildungslandschaft auf der Basis eigener Ressourcen und Kompetenzen fördern. Neun Handlungsfelder sollen im Folgenden beispielhaft Aktivitäten von E.ON aufzeigen und zugleich auch als Anregung für andere Unternehmen gelten:

1. Angebot eigener Ausbildungsplätze - auch über Bedarf.
2. Förderung der Einstellung von Auszubildenden mit Behinderung.
3. Angebot alternativer Praktika, wenn Ausbildungsplätze fehlen.
4. Angebot ergänzender Maßnahmen, die zu einer Ausbildung befähigen.
5. Unterstützung der Berufsorientierung von Schülern.
6. Begleitung von Studenten und Absolventen auf dem Weg ins Berufsleben.
7. Themenbezogene Lehrmaterialien und Bildungsangebote für Kinder und Jugendliche.
8. Entwicklung und Weiterbildung der eigenen Mitarbeiter.
9. Schaffung eines Umfelds des Voneinander Lernens und Lebenslangen Lernens.

Ausbildungsplätze zu schaffen liegt in der originären Verantwortung von Unternehmen. Als international agierendes Unternehmen ist es E.ON ein ureigenes Anliegen, für qualifizierten Nachwuchs zu sorgen. Jährlich stellen wir ca. 800 neue Auszubildende ein. So bieten wir vielen jungen Menschen attraktive berufliche Perspektiven. Insgesamt sind bei E.ON in Deutschland über 2.600 Auszubildende in über 30 Berufen an über 50 Standorten beschäftigt. Wir fördern ein gutes Lern- und Arbeitsklima und ermöglichen regelmäßige Feedback-Gespräche mit unseren Führungskräften. Unser Ziel ist es, jungen Menschen durch eine qualitativ hochwertige Ausbildung für die vielfältigen und anspruchsvollen Aufgaben in unserem Konzern zu qualifizieren und so die Nachwuchskräfte von morgen zu gewinnen. Zudem ermöglichen wir, leistungsstarken Auszubildenden ein Studium neben oder im Anschluss an die Ausbildung zu absolvieren.

Zur Bekämpfung der Jugendarbeitslosigkeit und als Beitrag zum im Juni 2004 zwischen Politik und Wirtschaft geschlossenen Ausbildungspakt wurde darüber hinaus die E.ON-Ausbildungsinitiative ins Leben gerufen. Hintergrund war die prekäre Situation im Ausbildungsbereich mit einem akuten Lehrstellenmangel einerseits und einem zu geringen Qualifikationsniveau, d.h. einer vielfach fehlenden Ausbildungsreife der Bewerber andererseits. Am 5. März 2007 wurde der Ausbildungspakt zwischen der Bundesregierung und Wirtschaft mit einer deutlichen Erhöhung der quantitativen Zusagen durch die Wirtschaft bis 2010 verlängert, da die Probleme trotz insgesamt sinkender Schulabgänger-Zahlen und Trendwende auf dem Arbeitsmarkt leider weiterhin bestehen: Mehr Bewerber als Ausbildungsstellen, rückläufige Zahlen gemeldeter Ausbildungsstellen, fehlende Ausbildungsreife der Schulabgänger sowie zusätzlich eine steigende Zahl an Altbewerbern.

Mit unserer Ausbildungsinitiative möchten wir einen aktiven Beitrag leisten, Jugendarbeitslosigkeit heute und in Zukunft vorzubeugen und jungen Menschen trotz einer nach wie vor angespannten Situation einen erfolgreichen Start ins Berufsleben ermöglichen. Dabei umfasst die E.ON-Ausbildungsinitiative vier Bausteine, die sich jeweils an eine besondere Zielgruppe richten und wesentliche Handlungsfelder von E.ON's Bildungsentagement abdecken.

Im ersten Baustein verpflichten wir uns Ausbildungsplätze auf hohem Niveau, auch über den eigenen Bedarf bereitzustellen. So betrug unsere Ausbildungsquote zum Jahresende 2007 mit 2.656 Auszubildenden bei E.ON-Unternehmen in Deutschland über 7 Prozent und konnte gegenüber dem Vorjahr erneut verbessert werden. Wir haben unsere internen Ausbildungsmöglichkeiten vollends ausgeschöpft. Auch Auszubildende mit Behinderung stehen bei uns in der ersten Reihe. So haben wir 2005 die Initiative „Gleiche Chancen für alle“ als eigenen Beitrag zur Aktion „Jobs ohne Barrieren“ des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales gestartet. Sie fördert die Einstellung von Auszubildenden mit Behinderung. Innerhalb des Jahres 2006 konnten wir mit Hilfe der Initiative die Anzahl schwerbehinderter Auszubildender bei E.ON in Deutschland von 22 auf 33 erhöhen.

Zudem fand im September 2006 in der E.ON-Zentrale in Düsseldorf die Fachtagung „Gleiche Chancen für alle – mehr Ausbildung für behinderte Jugendliche“ statt. Rund 230 Experten stellten hierbei Beispiele aus der Praxis vor und diskutierten darüber, wie die Ausbildungssituation der Jugendlichen mit Handicap verbessert werden kann.

2007 lag die Anzahl schwerbehinderter Auszubildender bei E.ON bei 42, in diesem Jahr sogar bereits bei 54. Darüber hinaus konnte 8 schwerbehinderten Ausgebildeten aus dem Programm „Gleiche Chancen für alle“ ein Anstellungsverhältnis angeboten werden.

Der zweite Baustein setzt auf den „Einstieg in die Arbeitswelt“ (EidA) durch unser internes Praktikantenprogramm und ist eine weitere Reaktion auf den Mangel an Ausbildungsplätzen in der Unternehmenslandschaft. EidA-Praktikanten sind in der Regel Jugendliche, die insbesondere wegen der schlechten Ausbildungsplatzsituation (noch) keinen Ausbildungsplatz finden konnten. Für diese „unversorgten“ jungen Menschen bedarf es besonderer Aufmerksamkeit, um sie im Bildungs- und Beschäftigungssystem zu halten. Sie sollen mit betrieblicher Unterstützung die Arbeitswelt intensiv kennen lernen und gezielt auf eine Berufsausbildung vorbereitet werden. Bis zu 100 Jugendlichen bieten wir jährlich im Rahmen dieses Programms ein Praktikum in E.ON-Betrieben in Deutschland. Die Teilnehmer werden über maximal 10 Monate innerbetrieblich für eine Ausbildung qualifiziert und erhalten eine Praktikumsvergütung von 325 Euro.

Der dritte Baustein richtet sich vornehmlich an Altbewerber und Jugendliche mit multiplen Vermittlungshemmnissen. So unterstützt unsere Initiative „Mit Energie dabei“ seit über 10 Jahren Jugendliche, die nur mit intensiver Vorbereitung und professioneller Unterstützung in Ausbildung oder Arbeit vermittelt werden können. Dabei arbeiten wir mit den Arbeitsagenturen, den Arbeitsgemeinschaften und erfahrenen regionalen Bildungsträgern zusammen. Derzeit bietet die Initiative 550 Jugendlichen an 29 Standorten bundesweit die Chance auf einen qualifizierten Berufseinstieg. Und das mit Erfolg: Im Projektdurchgang 2007/2008 konnten rund 80 Prozent der teilnehmenden Jugendlichen in Ausbildung oder Arbeit vermittelt werden. Das liegt nicht zuletzt am bewährten zweistufigen Aufbau des Programms; dem dreimonatigen Trainingslehrgang zur persönlichen und beruflichen Orientierung- und Standortbestimmung folgt das siebenmonatige Praktikum in entsprechenden Berufsfeldern in regionalen Betrieben. Eine kontinuierliche sozialpädagogische Betreuung sorgt für Stabilität bei den Teilnehmern.

E.ON koordiniert die Zusammenarbeit aller Beteiligten und trägt alle Kosten während der Praktikumsphase, wie die sozialpädagogische Betreuung und die Vergütung der Praktikanten. Aus diesem Baustein rekrutieren wir bewusst nicht Auszubildende für den eigenen Bedarf, sondern stärken an unseren Unternehmensstandorten vornehmlich die klein- und mittelständischen Unternehmen sowie die Handwerksbetriebe. Mit unserem umfangreichen Firmennetzwerk unterstützen wir auch bei der Suche nach geeigneten Praktikumsbetrieben und entwickeln das Projekt weiter.

Unser Engagement auch über die eigene Ausbildung hinaus wurde 2007 sogar von Bundesarbeitsminister Olaf Scholz ausgezeichnet. Im Wettbewerb „Beschäftigung gestalten – Unternehmen zeigen Verantwortung“ belegte E.ON Kraftwerke unter 213 teilnehmenden Unternehmen mit dem Projekt „Mit Energie dabei“ einen hervorragenden zweiten Platz. Die Auszeichnung ist eine großartige Anerkennung für alle diejenigen, die sich schon viele Jahre für das Projekt engagieren. Ein weiterer Baustein, den wir unserer Ausbildungsinitiative 2008

hinzugefügt haben, bildet eine frühzeitige Berufsorientierung in Zusammenarbeit mit Schulen. Das Schulprojekt „Kraftpaket Ausbildung“ soll einen nahtlosen Übergang von Schule in Beruf ermöglichen und somit Jugendarbeitslosigkeit systematisch und nachhaltig vorbeugen. Zielgruppe des Programms sind Schülerinnen und Schüler vornehmlich von Hauptschulen oder vergleichbaren Schulformen, die sich in den letzten beiden Schuljahren vor Abschluss befinden und Unterstützung bei der Berufswahl benötigen. So sollen Stärken, Fähigkeiten und Neigungen gezielt erkannt und ausgebaut werden. Nur wer seine Interessen und Fähigkeiten realistisch einzuschätzen lernt, kann eine fundierte Berufsentscheidung treffen. Damit leistet das Programm einen wichtigen Beitrag zur Verringerung von Ausbildungsabbrüchen, die häufig aus dem fehlenden Wissen um die eigenen Begabungen als auch um die in Frage kommenden Berufe resultieren. So werden die Schülerinnen und Schüler dazu angehalten, verschiedene Berufe über [(freiwillige)] Praktika auszuprobieren und es besteht die Möglichkeit, betriebliche Auswahl- und Bewerbungsverfahren kennen zu lernen. Aber auch persönliche und soziale Kompetenzen wie Disziplin, Engagement und Teamgeist der Schüler werden gestärkt, da das Projekt vorwiegend außerhalb des Unterrichts durchgeführt wird.

E.ON engagiert sich an dem Projekt mit aktuell über 200 Teilnehmerplätzen an sieben Schulen im direkten Umfeld von E.ON-Standorten. Wie bei „Mit Energie dabei“ auch sind hier regionale Bildungsdienstleister die Umsetzer des Projekts an den einzelnen Projektstandorten. Die E.ON-Gesellschaften bringen dabei ihre eigene Ausbildungskompetenz in das Projekt ein.

Alle Programme werden von uns kontinuierlich evaluiert, nicht nur um den Erfolg zu überprüfen sondern auch gemeinsam mit unseren Partnern Verbesserungen anzustoßen. So sorgt z. B. die Projekt begleitende Teilnehmerumfrage bei „Mit Energie dabei“ für eine Reflexion des bereits im Projekt Erreichten. Der Verbleib der Jugendlichen aus unseren beiden Praktikantenprogrammen wird beobachtet und dokumentiert; ein regelmäßiger Austausch mit unseren Partnern sichert die Weiterentwicklung unserer Programme.

Dabei ist es auch unabhängig einzelner Projekte wichtig, den Dialog mit Schülerinnen und Schülern zu suchen, um deren Bedürfnisse und Interessen besser zu verstehen und als Unternehmen Ideen für mögliche Maßnahmen ableiten zu können. Für mich persönlich ist es beispielsweise Tradition, im Rahmen des „Initiativkreis Ruhr“ regelmäßig mit Schülern zu sprechen. Der „Initiativkreis Ruhr“, ein Zusammenschluss von Unternehmen aus der Region, bringt seit elf Jahren im Rahmen der Aktion „Dialog mit der Jugend“ Schüler und Vorstandsvorsitzende zum Gespräch zusammen. In persönlicher Atmosphäre nutzten zuletzt im März 2008 rund 60 Schülerinnen und Schüler die Gelegenheit, sich ein Bild von unserem Konzern zu machen und mir auch kritische Fragen zu stellen. Solche Dialoge können Interesse auch für konkrete Berufslaufbahnen wecken. „So macht Wirtschaft in der Schule Spaß!“, war entsprechend auch ein Feedback auf dem letzten Treffen.

Darüber hinaus versuchen wir durch Maßnahmen, speziell auch das Interesse an technischen Berufen gezielt zu wecken. Nicht nur bei den Jungen, sondern auch bei den Mädchen. Denn auf die beruflichen Fähigkeiten von Frauen können wir nicht mehr verzichten.

So haben junge Mädchen beim jährlichen, bundesweiten „Girl’s Day“, der auch bei E.ON Energie und E.ON Ruhrgas stattfindet, seit 2001 die Gelegenheit, in technische Berufe reinzuschnuppern. Die Initiative wird von zahlreichen Institutionen wie dem Bundesfamilienministerium oder der EU gefördert.

Eine weitere wichtige Plattform ist die seit 2006 bestehende erste bundesweite Initiative zur Förderung und Stärkung des Technikstandortes Deutschland „SACHEN MACHEN“. Die Initiative hat sich zum Ziel gesetzt, Deutschland bis 2015 wieder zum Anführer in diesem Gebiet zu machen. Als einer der Partner engagiert sich E.ON in Zusammenarbeit mit dem Verein Deutscher Ingenieure e.V. für die Begeisterung des Nachwuchses für Innovationen und Technologie und damit die Mobilisierung für technische Berufe, sowie für die gezielte Förderung von Frauen, die Optimierung der Zusammenarbeit von Wirtschaft und Wissenschaft und eine Verbesserung des Images technisch orientierter Unternehmen und Einrichtungen.

Die Unterstützung von „Jugend forscht“ durch E.ON Bayern ist ein weiteres Beispiel für unser Engagement, Schülern das spannende Feld der Naturwissenschaften nahe zu bringen.

Daneben sieht E.ON auch bei der Verzahnung von Unternehmen und Hochschulen sowie bei der Begleitung von Studenten und Absolventen ins Berufsleben Handlungsbedarf. So investieren heute nicht zuletzt als Reaktion auf die existierenden Fachkräftengpässe viele Unternehmen selbst in die Akademikerausbildung. Entsprechend finden sich im Hochschulbereich zahlreiche Formen der ausbildungsorientierten Kooperation zwischen Wissenschaft und Wirtschaft. Auch E.ON ist hier nicht nur in Deutschland an zahlreichen Universitäten und Hochschulen aktiv – von der Prämierung herausragender Studien- und Diplomarbeiten über Stipendien und Stiftungsprofessuren bis zur mehrjährigen Finanzierung dreier Lehrstühle am Forschungszentrum für Energie an der RWTH Aachen („E.ON Energy Research Center“).

Darüber hinaus ist E.ON auch im Hochschulbereich mit konkreten Veranstaltungen präsent – auch hier wieder mit Fokus auf die vielfach unterbelichteten technischen Bereiche. So folgten rund 140 ausgewählte Bewerberinnen und Bewerber der Einladung zum ersten E.ON-Ingenieurtag am 6. Juni 2008 nach Gelsenkirchen in den Hauptsitz von E.ON Engineering. Mit einem umfassenden Informationsprogramm zu den Themen Technologien und Karriere stellte sich E.ON seinen potenziellen zukünftigen Mitarbeitern vor. Anschließend standen persönliche Gespräche und ein intensiver Dialog zwischen Personalvertretern des Konzerns und den Teilnehmern im Mittelpunkt der Veranstaltung. In individuellen Beratungs- und Bewerbungsgesprächen wurden persönliche Ziele und Ambitionen der Hochschulabsolventen diskutiert. Denn bereits an diesem Tag warteten über 100 freie Stellen auf die Bewerberinnen und Bewerber - für den Direkteinsteig oder als Trainee.

E.ON SupportINGstudents – kurz E.SIS – ist das neue E.ON-Förderprogramm für Ingenieurstudentinnen und -studenten. E.SIS bietet Studenten finanzielle Unabhängigkeit während des Studiums, individuelles Karriere-Coaching, spannende Einsätze im E.ON-Konzern sowie Teilnahme an Netzwerktreffen.

Die Kooperation des E.ON-Konzerns mit dem Berliner Karrierezentrum für Frauen in den Natur- und Ingenieurwissenschaften, der Femtec GmbH, ist ein weiterer Meilenstein der konzernerneigenen Förderung von Frauen in technischen Berufen. Femtec erarbeitet mit Unternehmen aus der Wirtschaft und führenden technischen Universitäten innovative Programme für Schülerinnen, Studentinnen und Absolventinnen, um sie für das technische Studium zu begeistern und ihnen den Berufseinstieg zu erleichtern. Zu den innovativen Maßnahmen zählen z. B. bundesweite Technik-Workshops für Schülerinnen und Abiturientinnen oder Careerbuilding-Programme für Studentinnen der Ingenieur- und Naturwissenschaften. Durch die Zusammenarbeit mit Femtec kann E.ON hochqualifizierte Frauen früh entdecken und von Beginn an fördern.

Auch jenseits der konkreten Ausbildungsunterstützung und Berufsvorbereitung ist E.ON mit Lehrmaterialien und Bildungsangeboten für Kinder und Jugendliche speziell im schulischen Bereich in Deutschland vielseitig aktiv. Prominentes Beispiel ist der Modellversuch „GribS“ von E.ON Bayern, E.ON Wasserkraft und E.ON Energie in Kooperation mit dem Bayerischen Kultusministerium, mit welchem sowohl begabte Grundschüler als auch sozial benachteiligte Kinder in den Bereichen Sprache, Mathematik und Naturwissenschaften gefördert werden. E.ON bringt sich hier vor allem auf dem Gebiet der Naturwissenschaften als Stiftungspartner ein, indem wir uns an ausgewählten teilnehmenden Grundschulen für die Einführung von Experimentieren, Erfinden und Erkunden als zentralen Bestandteil des Unterrichtens einsetzen. Die Lehrer werden zudem mit Materialiensammlungen und bei der Unterrichtsvorbereitung unterstützt.

Um Kinder und Jugendliche bereits frühzeitig mit dem Thema Energie vertraut zu machen und für einen verantwortungsbewussten Umgang mit den natürlichen Ressourcen zu sensibilisieren, stellt E.ON Bayern des weiteren ein Energie-Mobil zur Verfügung, das die „GribS-Schulen“ besucht und Kindern auf kindgerechte Weise Energie-Wissen vermittelt. So besuchte das Energiemobil beispielsweise im Rahmen der „EnergieSpar-Tour“ im Zeitraum Juni 2007 bis Juni 2008 rund 105 bayerische Schulen.

Programme zur Vermittlung von Energiewissen bereits im Kindes- und Jugendalter werden auch durch andere E.ON-Gesellschaften angeboten. Beispiele sind das Schulset „Kinder entdecken die Elektrizität“ von E.ON Mitte mit ausgewählten Bastel- und Lesematerialien oder der „Experimentierkoffer- Energie zum Erleben“ von E.ON Westfalen Weser, der Messgeräte, Experimente, Informationen, Spiele und Geschichten rund um das Thema Energie beinhaltet.

Als jüngstes und ambitioniertestes Projekt plant E.ON derzeit mit externen Partnern aus dem Bildungsbereich ein Fortbildungsangebot speziell für die Elementarstufe, das Bildung für nachhaltige Entwicklung (BNE) am Beispiel Energie und Umwelt bundesweit in deutschen Kindergärten verankern möchte. Das Projekt, das auf erfolgreichen Modellprojekten in kleinerem Rahmen aufsetzt, basiert auf dem pädagogischen Prinzip des forschenden Lernens und sieht Kinder als Akteure ihrer eigenen Bildungs- und Lernprozesse. Durch Projektarbeit sollen gemeinsam mit den Kindern Phänomene am Beispiel Energie und Umwelt erkundet, Erklärungsmodelle für energiebezogene Phänomene entwickelt sowie Zusammenhänge durch Bezüge zum eigenen Alltag entdeckt werden. So erfahren

die Kinder im Rahmen von „BNE im Kindergarten“ z.B. spielerisch die Kraft von Sonne, Wind und Wasser und können ein Gespür für das abstrakte Phänomen „Energie“ entwickeln. Ziel ist es, Kindern bereits in jüngsten Jahren ein Verständnis für den Wert der natürlichen Ressourcen zu vermitteln und sie für einen sorgfältigen Umgang mit Energie und Umwelt in ihrem persönlichen Umfeld zu sensibilisieren.

Da Lernen nicht nur früh begonnen werden sollte, sondern auch die besten Spezialisten nie auslernen, legen wir als weitere Säule unseres Bildungsengagements auch auf die kontinuierliche Aus- und Weiterbildung unserer Mitarbeiter großen Wert. Dafür sind wir bereit, einiges zu tun. So werden unsere Mitarbeiter konzernweit an rund 270.000 Weiterbildungstagen fortgebildet. Dabei ist uns wichtig, die fachliche und persönliche Weiterentwicklung unserer Mitarbeiter durch individuelle Programme zu unterstützen. Dazu gehören regelmäßige Feedback-Gespräche sowie standardisierte Personalentwicklungsprozesse, die durch E.ON-eigene und externe Programme kompetenter Anbieter umgesetzt werden. Bestes Beispiel hierfür ist unsere E.ON Academy, die als Corporate University ein vielfältiges konzernweites Fortbildungsangebot anbietet. Führungs- und Nachwuchsführungskräfte können hier ihre Managementfertigkeiten festigen und weiter ausbauen und über diese Plattform an einem intensiven Dialog mit den internationalen Teilen des E.ON-Konzerns teilhaben.

Neue Impulse und Kenntnisse gewinnen Mitarbeiter auch durch Projektarbeit oder zeitlich befristete Hospitationen in anderen Abteilungen und Unternehmensbereichen. Ein besonderer Entwicklungsschritt ist schließlich eine kurzzeitige oder auch längerfristige Auslandsentsendung im Rahmen unserer Expat-Richtlinie. Die zunehmende Internationalisierung des Konzerns und die damit einher gehende steigende Zahl der Auslandseinsätze unserer Mitarbeiter ist hierbei auch strategisches Handlungsfeld im Rahmen unserer Personalstrategie „OneHR“.

Auch unsere Market und Business Units stellen sich mit eigenen Programmen auf die künftigen Entwicklungen ein. So hat z. B. E.ON Avacon seit 2006 einen Arbeitskreis „Demografischer Wandel“ eingerichtet, aus welchem bereits verschiedene Maßnahmen zum Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit umgesetzt wurden – bei der Entwicklungsplanung, dem Know-how-Transfer und der Gesundheitsförderung. Außerdem werden Perspektiven für längere Lebensarbeitszeiten angeboten und die Job-Rotation stärker gefördert.

Dass wir unseren Angeboten auf einem guten Weg sind, zeigt der Sonderpreis „Lebenslanges Lernen“, den E.ON Ruhrgas für ihre altersunabhängigen Qualifizierungs- und Weiterbildungsmaßnahmen im Rahmen des Wettbewerbs „Deutschlands Beste Arbeitgeber 2007“ erhalten hat.

Die Förderung und das Angebot von Bildungschancen – ob im Kindesalter, in der Schule, beim Berufseinstieg oder der betrieblichen Aus- und Fortbildung – ist zweifelsohne und nicht erst durch den demografischen Wandel eines der drängendsten und zugleich komplexesten Herausforderungen unserer Zeit. Sie betrifft nicht nur alle gesellschaftlichen Gruppen und Akteure, ob Politik, Kultur, Wissenschaft oder Wirtschaft, sondern diese müssen auch lernen, noch besser an einem Strang zu ziehen. So sind wir als internationales Unternehmen geübt, in

andere Länder zu schauen und von dortigen vorbildlichen Beispielen zu lernen. Dies sollte auch die Politik stärker tun und ihren Blick beispielsweise nach Schweden, Irland oder Finnland wenden, wo durch Maßnahmen wie die Einführung eines verbindlichen Technikunterrichts an den allgemeinbildenden Schulen oder verstärkte Anstrengungen im technischen Hochschulbereich sichtbare Verbesserungen eintraten. Dies kann dabei helfen, neue Bildungsmodelle und -formen auch für Deutschland zu erfinden. Denn gute Bildung beginnt mit Innovationsgeist und Kreativität. Zudem müssen die Generationen künftig noch stärker verbunden werden, um die Erfahrungen, Fantasie und Innovationskraft gerade der älteren Arbeitnehmer gezielt zu nutzen und zum Vorteil des Standorts Deutschland einzusetzen.

Der demografische Wandel bedeutet nicht nur eine Herausforderung, er eröffnet zugleich auch Chancen und neue Potenziale für Wirtschaft und Gesellschaft. Aufgabe der Unternehmen im Zusammenspiel mit anderen Akteuren ist es hierbei, durch ernstgemeinte Bildungsverantwortung einen Beitrag für eine integrative, vielfältige und chancenreiche Zukunft jedes Einzelnen zu schaffen.