

Engagementinfrastruktur und Unternehmen

Corporate Volunteering in der Schweiz

BBE: *In Ihrer Präsentation zum Thema „Unternehmen im Spannungsfeld von Effizienz und Ethik – Corporate Volunteering in der Schweiz“¹ zitieren Sie S. L. Rubinstein: „In der Arbeitstätigkeit wird nicht nur ein bestimmtes Produkt der Arbeit des Subjekts erzeugt, sondern das Subjekt selbst wird in der Arbeit geformt“. Inwiefern teilen Sie diese Einschätzung?*

Prof. Dr. Theo Wehner: Vollkommen! Tätigsein ist grundsätzlich identitätsstiftend und persönlichkeitsbildend; die Erwerbstätigkeit sollte es (eigentlich) auch sein. Sie ist kein one-way Prozess, bei dem Mitarbeitende (als „Humanressource“) Qualifikationen mitbringen (oder „nachgeschult“ werden), Aufgaben delegiert bekommen und dann eine qualitätsgeprüfte Leistung abliefern. Auf Grund unserer Erfahrungen re-definieren wir, die uns übertragene Aufgaben grundsätzlich und führen sie – wenn auch oft nur im Detail erkennbar – auf höchst subjektive Art und Weise aus. Das gilt nicht nur für Chefärzte, Anwälte oder Professorinnen, sondern auch für Handwerker, Reinigungsfachleute oder Polizistinnen.

BBE: *Was heißt es, wenn sie sagen: „Erwerbstätigkeiten sollte „eigentlich“ auch identitätsstiftend sein?*

Prof. Dr. Theo Wehner: Wir sehen häufig genug, dass Mitarbeitende und zwar quer durch die Branchen, Qualifikationsniveaus und Entlohnungskategorien *in* und *durch* ihre Erwerbsarbeit eher „verformt“ bzw. „deformiert“ werden, als dass sie persönlichkeitsförderlich „geformt“ werden. Die Zunahme an psycho-somatischen und rein psychischen Krankheiten belegen dies. Wobei in den letzten Jahren die Senkung von rein physischen, arbeitsbedingten Erkrankungen (Belastungen der Atemwege oder des Herz-Kreislaussystems etwa) zeigen, dass negativ beeinflussende Arbeitsbedingungen – durch

¹ http://kvz.ch/fileadmin/filessharing/documents/Diverses/GDI_2013/GDI_TheoWehner.pdf

Anwendung arbeitswissenschaftlichen Wissens – durchaus erfolgreich angegangen werden können. Demgegenüber steigen psychische Krankheiten stetig an und das arbeits- und organisationspsychologische Wissen, so es überhaupt angewendet wird, reicht wohl noch lange nicht aus, um auch hier erfolgreiche Gegenmaßnahmen zu ergreifen.

BBE: *Sie unterscheiden zwischen „Altem“ Ehrenamt und „Neuem“ Engagement. Wo liegen die wichtigsten Unterschiede?*

Prof. Dr. Theo Wehner: Der Hauptunterschied liegt darin, dass sich früher in der Freiwilligkeit eine bürgerliche Tugend oder ein traditionelles Pflichtbewusstsein derer ausdrückte, die sich die Freiwilligenarbeit leisten konnten, wenig bis keine Ansprüche auf einen „Return of Investment“ hatten und fast ausschließlich an der Steigerung des Gemeinwohls interessiert waren. In einer stark individualisierten Gesellschaft nehmen heute natürlich auch Selbstbestimmungsansprüche und ein Streben nach Selbstverwirklichung zu, so dass Freiwilligkeit von einem Geben und Nehmen gekennzeichnet wird: Man gibt unbezahlte Zeit und bekommt Bildungs-, Weiterbildungs- bzw. Erfahrungsmöglichkeiten, die einem sonst, auf Grund fehlender Qualifikation und Legitimation, verschlossen blieben. Dennoch wäre es falsch zu unterstellen, früher hätten altruistische Motive dominiert und heute würden eher egoistische Gründe den Ausschlag geben: Die Motive für freigemeinnütziges Engagement waren und sind multifunktional, sie verändern sich über die Zeit und manche dürften noch gar nicht erkannt bzw. erforscht sein. Dies galt bis vor kurzem etwa für das Gerechtigkeitsmotiv als eine Engagementfunktion, die wir in unserer Forschungsgruppe untersucht und in die internationale Freiwilligenforschung und -diskussion eingebracht haben.

BBE: *Wo liegen die Unterschiede und Gemeinsamkeiten zwischen Volunteering und Corporate Volunteering?*

Prof. Dr. Theo Wehner: Der Kürze wegen sei auch hier nur auf den Hauptunterschied hingewiesen: Freiwilligenarbeit oder der Ort des individuellen bürgerschaftlichen Engagements sind selbst gewählt und dadurch gezeichnet, dass ganz persönliche Werte der Freiwilligen zum Ausdruck kommen. Corporate Volunteering hingegen wird vom Personalwesen, von der CSR-Abteilung oder vom Patron des Unternehmens und hoffentlich nicht nur vom Zeitgeist initiiert, wobei durchaus soziale Verantwortung zum Ausdruck gebracht werden soll. So wird aus der ursprünglichen dyadischen Beziehung (ich und mein Freiwilligenengagement für eine Migrantengruppe) ein Drei- bzw. Vierecksverhältnis, in

welches auf jeden Fall das Unternehmen und häufig auch noch eine Koordinatorin aus einer Non-Profit-Organisation, die das Unternehmen berät und die Einsätze möglich macht, eingebunden sind. Häufig kommt hinzu, dass Corporate Volunteering einen Eventcharakter hat und auf keinen Fall, wie Freiwilligenarbeit, regelmäßig ausgeführt wird. Mitunter dient CV auch oder manchmal sogar primär der Teamentwicklung, wird nicht nur in der Freizeit durchgeführt und ist damit eigentlich bezahlte Bürgerarbeit, aus der sich die Mitarbeitenden nicht ohne persönliche Erklärungen fernhalten können.

BBE: *Welche Rolle kann das Unternehmensengagement in der Schweiz bei der Stärkung der Zivilgesellschaft spielen? Was sind die Besonderheiten der Corporate Citizenship in der Schweiz im Vergleich zu anderen Ländern?*

Prof. Dr. Theo Wehner: Die Schweizer Zivilgesellschaft ist durch eine starke Basisdemokratie gekennzeichnet. Volksabstimmungen (welchen Inhalts auch immer!) sind seit 123 Jahren gesetzlich verankert und werden vierteljährlich, wenn auch teilweise mit geringen Beteiligungsquoten, durchgeführt und dennoch sind zunehmend Unternehmen bestrebt auch als „gute Bürger“ sichtbar zu werden.

Häufig, so zeigten unsere Befragungen von über 2000 Unternehmen in den drei Sprachregionen der Schweiz, spielen die Unternehmenstradition oder das persönliche Anliegen des Inhabers, CEOs oder des Verwaltungsrats eine ausschlaggebende Rolle. Seltener ist eine gezielte Unternehmensstrategie zu beobachten, wobei durchaus Nutzenerwartungen, auf jeden Fall für die Region und das Gemeinwesen und nicht selten auch für das Personal, mit dem Engagement verbunden sind.

Während in den USA Corporate Citizenship Aktivitäten offensiv kommuniziert und identifikativ vertreten werden, wird in der Schweiz – und dies gilt etwas eingeschränkter auch für Deutschland – wesentlich zurückhaltender über solche Aktivitäten berichtet. Dies gilt auf jeden Fall in der Kommunikation nach außen und häufig auch in das Unternehmen hinein.

Letztlich würde ich sagen: Die hiesige Praxis ist auf der Suche nach einer Praxis; US-amerikanische Konzerne haben diese lange schon etabliert – ob sie dabei eine Vorbildfunktion für hiesige Unternehmen, gerade für Klein- und Mittelbetriebe, haben, sollte jedoch mit distanzierterem Wohlwollen betrachtet werden, für mich gilt diese Haltung auf jeden Fall.

Prof. Dr. Theo Wehner ist seit 1997 Professor an der ETH für das Fach Arbeits- und Organisationspsychologie und Leiter des ETH - Zentrums für Organisations- und Arbeitswissenschaften. Schwerpunkte seiner wissenschaftlichen Arbeit sind die psychologische Fehlerforschung, das Verhältnis von Erfahrung und Wissen, kooperatives Handeln und psychologische Sicherheitsforschung. In seiner Forschung ist ein sowohl quantitatives als auch qualitatives empirisches Vorgehen zentral, jedoch immer eingebettet in die betriebliche Lebenswelt und in enger Kooperation mit den VertreterInnen der ArbeitgeberInnen- und ArbeitnehmerInnenseite. Aufgrund von Prof. Theo Wehners Emeritierung wurde das Zentrum für Organisations- und Arbeitswissenschaften (ZOA) per 31.07.2014 aufgelöst.

Weitere Informationen: www.pda.ethz.ch/people/Leitung/wehnert

Kontakt: twehner@ethz.ch