



Kerstin Siemonsen, Stefanie Biermann

# Corporate Social Responsibility bei der THS



Die ehemalige TreuHandStelle für Bergmannswohnstätten im rheinisch-westfälischen Steinkohlenbezirk hat sich im Laufe der Jahrzehnte zu einem Konzern entwickelt, der mit einem Bestand von rd. 76.000 Wohnungen und sechs Service-Töchtern zu den großen wohnungswirtschaftlichen Unternehmen in Deutschland zählt. Bereits seit ihrer Gründung sozialen Grundsätzen verpflichtet, ist die THS als „Kind des Ruhrgebiets“ in der Region ein aktiver und verlässlicher Partner, wenn es um Stadt- und Quartiersentwicklung, Umweltschutz oder die Einbindung in soziale Projekte und Netzwerke geht.

## Sozial engagiert mit System

Die Vielfalt sozialer Projekte und Aktivitäten wurde erstmals 2006 in einem konzerneigenen Managementsystem zusammengefasst, systematisiert und strategisch weiterentwickelt. Im Vorfeld erarbeitete die THS gemeinsam mit der Deutschen Gesellschaft zur Zertifizierung von Managementsystemen, DQS GmbH, einen Kriterienkatalog für das Soziale Managementsystem auf Grundlage der EU-Richtlinie „Corporate Social Responsibility“ (CSR). Mit einer Konformitätsbescheinigung wurde attestiert, dass das Soziale Managementsystem den Forderungen der „Handlungsanleitung zur Umsetzung von gesellschaftlicher Verantwortung in Unternehmen“ entspricht. Mit der Festlegung verbindlicher und von unabhängigen Gutachtern überprüfbarer Kriterien wird die Effizienz sozialer Leistungen anhand definierter Standards messbar.

## Ein Überangebot an Begrifflichkeiten

Angesichts der wachsenden Zahl an Termini, mit denen bürgerschaftliches und soziales Engagement von Unternehmen in der Öffentlichkeit definiert wird, lohnt es sich hinsichtlich einer nachfolgenden eigenständigen Positionierung, vorab die Aufmerksamkeit auf einige Begrifflichkeiten zu richten, deren Unterschiede sich auch nach ausführlicher Beschäftigung mit der Fachdiskussion nicht genau präzisieren lassen. Da ist z.B. von „Corporate Citizenship“, CC, (gesellschaftlichem Engagement von Unternehmen), „Corporate Social Responsibility“, CSR, (gesellschaftlicher sozialer Verantwortung) oder „Corporate Responsibility“, CR, (gesellschaftlicher Verantwortung) ebenso die Rede wie von „Triple Bottom Line“ (drei Striche unter einer Bilanz) als Synonym für nachhaltige Aktivitäten

auf sozialer, ökologischer und ökonomischer Ebene. Man sollte an dieser Stelle die Frage stellen, ob eine Vielzahl diffuser Begrifflichkeiten tatsächlich zu einer Systematisierung sozialen Engagements in Unternehmen beiträgt oder ob durch den inflationären Gebrauch nicht vielmehr das Deckmäntelchen scheinbarer Professionalisierung über vereinzelte und unzusammenhängende Projekte gelegt werden kann.

## CSR als Überbegriff für nachhaltiges soziales und ökologisches Handeln

*Die THS definiert ihre Corporate Social Responsibility gemäß den Richtlinien der Europäischen Union als die Bündelung „aller freiwilligen Leistungen, mit denen die Unternehmen in ihrem Kerngeschäft zu einer nachhaltigen Entwicklung beitragen. Dazu zählen vor allem freiwillige, über gesetzliche Vorgaben hinausgehende Aktivitäten im Bereich der Arbeitsbedingungen sowie des Umweltschutzes. (...) Ergänzend sind zu CSR auch Spenden-, Sponsoring- und Stiftungsaktivitäten sowie die Förderung des freiwilligen gemeinnützigen Einsatzes von Mitarbeitern zu zählen – Aktivitäten, die in Deutschland als bürgerschaftliches Engagement von Unternehmen beziehungsweise Corporate Citizenship bezeichnet werden“.<sup>1</sup>*

Die umfassende Realisierung des CSR bei der THS ist ein kontinuierlicher Entwicklungs- und Lernprozess. Bereits im Vorfeld der Etablierung des CSR wurde 2004 das Umwelt-

<sup>1</sup> Bundesministerium für Umwelt, Naturschutz und Reaktorsicherheit (BMU): Broschüre „Corporate Social Responsibility – Eine Orientierung aus Umweltsicht“. Stand Oktober 2008, S.7

Online: [http://www.bmu.de/files/wirtschaft\\_und\\_umwelt/downloads/application/pdf/brochure\\_csr.pdf](http://www.bmu.de/files/wirtschaft_und_umwelt/downloads/application/pdf/brochure_csr.pdf)

managementsystem nach der EG-Öko-Audit-Verordnung (EMAS) zertifiziert, eigenständig auditiert und bislang als vom CSR unabhängig in den THS-Printmedien veröffentlicht. In konsequenter Weiterentwicklung ihres CSR will die THS in 2009 Soziales Management und Umweltmanagement – ergänzt durch ökonomische Leistungszahlen – erstmals in einem Nachhaltigkeitsbericht zusammenfassen und damit die enge Verknüpfung beider Systeme und ihre Tragweite für den Erhalt und die Weiterentwicklung von Lebensräumen weit über die Bedürfnisse der jetzigen Generationen hinaus verdeutlichen. Als zusätzliche Qualitätskontrolle entwickelte die THS 2007 gemeinsam mit dem TÜV Rheinland ein neues Gütesiegel, das erstmalig die ausführliche Bewertung von Lebensqualität in Siedlungen erlaubt und damit eine zusätzliche Grundlage für die Verbesserung baulicher, sozialer und umwelttechnischer Bedingungen schafft.

Die Abteilung „Umwelt, Soziales, Gesundheit, Qualität“ (USGQ) ist als konzernerneigene Gestaltungs- und Kontrollinstanz für die Einhaltung und Verbesserung der Qualitätsstandards verantwortlich. Gemäß den unternehmenspolitisch festgelegten Handlungsstrategien stellt sie die Vereinbarung konkreter Ziele und die kontinuierliche Verbesserung des Systems sicher. Das Erreichen dieser Ziele wird jährlich extern überprüft, zudem wird der Zielkatalog ergänzt und fortgeschrieben. Als Instrumente der Qualitätskontrolle und -optimierung werden Dokumentation, Kommunikation und Schulung, interne und externe Audits sowie die Managementreview eingesetzt.

Anknüpfend an das Grünbuch, das die „Europäischen Rahmenbedingungen für die soziale Verantwortung der Unternehmen“ regelt, hat die THS für ihr Soziales Management als Bestandteil ihrer CSR Handlungsanleitungen entwickelt und die Bereiche „Der Kunde als Partner“, „Produkt“, „Standort“ und „Mitarbeiter“ als substantiell für das wohnungswirtschaftliche Kerngeschäft definiert.

## Der Kunde als Partner – Wohnen, Service und Nachbarschaftsmanagement

Der Kunde steht im Zentrum der Unternehmensaktivitäten. Um seinen Interessen umfassend gerecht zu werden, hat das Unternehmen alle Servicebereiche so strukturiert, dass eine effiziente und schnelle Bereitstellung aller Leistungen sichergestellt werden kann. Rund um ihre Kernkompetenz – die Bewirtschaftung von Wohnungen – hält die THS für ihre Kunden daneben eine Reihe weiterer Angebote und Serviceleistungen wie, z.B. das Beschwerdemanagement und die Bereitstellung individueller Hilfeleistungen vor. Anhand themenzentrierter Mieterbefragungen wird in regelmäßigen Abständen die Zufriedenheit der Kunden überprüft. 2007 fanden elf quartiersorientierte Befragungen nach Abschluss einer Baumaßnahme sowie zwei übergreifende Befragungen zur generellen Bedarfsermittlung sowohl bzgl. baulicher als auch sozialer Aktivitäten statt. Insgesamt wurden rd. 6.800 Kunden befragt, die

Rücklaufquote lag bei 38%, die Zufriedenheitsquote bei 77%. Die Befragungen nutzt das Unternehmen, um die Qualität seiner Produkte und Serviceleistungen zu optimieren.

Partnerschaft mit dem Kunden bedeutet auch die Unterstützung kundeninitiierteter Maßnahmen und Projekte zum Ausbau nachbarschaftlicher Beziehungen. Mit Hilfestellungen beim Aufbau von Nachbarschaftsvereinen, der Finanzierung von Gemeinschaftsräumen, der Organisation von Festen und Feiern sowie themenbezogenen Aktionen unterstützt die THS die Nachbarschaftsbildung in ihren Quartieren und hat 2008 rund 570.000 € in das Nachbarschaftsmanagement investiert. Ein weiterer wichtiger Aspekt ist die Förderung des ehrenamtlichen Engagements der Kunden. Derzeit sind rund 150 Mieter in ihrem Wohnumfeld aktiv.



Abb. 1: Schüngelbergsiedlung in Gelsenkirchen – Eröffnung des Nachbarschaftshauses am 17. Juli 2004

Beispielhaft für die Unterstützung nachhaltigen nachbarschaftlichen Engagements ist die Zusammenarbeit mit dem Förderverein Schüngelberg e.V. in Gelsenkirchen. Als Projekt der IBA ist die gartenstädtische Schüngelbergsiedlung in den neunziger Jahren des vergangenen Jahrhunderts zur Vorzeigsiedlung avanciert. Die THS hat in diesem Rahmen den historischen Teil der Siedlung denkmalgerecht modernisiert und den Innenbereich um 220 Wohnungen mit eigenen Gärten erweitert. Die Bewohner engagierten sich für eine Verbesserung der Freizeitangebote für Kinder und Jugendliche in der Siedlung und gründeten im Jahr 2002 den Förderverein Schüngelberg, der bereits ein Jahr später als freier Träger der Kinder- und Jugendarbeit anerkannt wurde. Die Aktivitäten des Vereins umfassen neben den Angeboten für Kinder und Jugendliche auch suchtpreventive Maßnahmen, Sprach- und Kreativkurse sowie multikulturelle Veranstaltungen. Viele dieser Aktionen werden mit anderen Bildungsträgern durchgeführt. Das Wohnhaus, das die THS dem Verein für seine Arbeit zur Verfügung stellte, wurde von 2003 bis 2004 um- und im hinteren Bereich ausgebaut. Neben Mitteln des Landes NRW und den in Selbsthilfe erbrachten Leistungen des Vereins in Höhe von 25.000 € flossen über 500.000 € in die Baumaßnahme ein.



Aktuelles Projekt des Vereins ist die Einrichtung der Kleinkinderbetreuung U3 für berufstätige Eltern, die ab dem 1. April 2009 im Nachbarschaftshaus angeboten wird. Insgesamt wird die Arbeit des Vereins über Mietverzicht, Übernahme der Betriebskosten sowie aktive Zuschüsse jährlich mit rd. 30.000 € gesponsert.

## Produktqualität: Nachhaltige Stadt- und Quartiersentwicklung

### Was leisten Architektur und Städtebau?

Voraussetzung für eine nachhaltige Stadt- und Quartiersentwicklung ist eine konsequente Produktpolitik. Das bedeutet, Wohnraum und Serviceleistungen zu einem Gesamtangebot zu bündeln und die Ansprüche der Kunden an Wohnkomfort und Lebensqualität in den Mittelpunkt der Handlungsstrategien zu stellen. Der viel zitierte demografische Wandel wird innerhalb des Ballungszentrums Ruhrgebiet schneller und deutlicher spürbar als in anderen Regionen Deutschlands. Bis 2020 ist ein überproportionaler Bevölkerungsschwund zu erwarten. Das bedeutet ein Überangebot an Wohnraum bei sinkender Nachfrage, hohe Leerstandsquoten sowie die Gefahr verwaister Stadtteile. Die Verschiebung des zahlenmäßigen Kräfteverhältnisses zwischen den Generationen, der vergleichsweise hohe prozentuale Anteil von Migranten an der Gesamtbevölkerung oder die Abwanderung aus den Städten erfordern zukunftsfähige Modelle der Stadtteil- und Quartiersentwicklung unter baulichen, sozialen und umwelttechnischen Gesichtspunkten. Der Wohnungsbestand muss den Anforderungen der Kunden in vielfacher Hinsicht entsprechen. Das bezieht sich auf die Wohnung selbst, das Wohngebäude und das hausnahe Wohnumfeld. In diesem Zusammenhang hat sich in den letzten Jahren gezeigt, dass dem Thema „Sicherheit im Quartier“ ein immer höherer Stellenwert beigemessen werden muss. Das betrifft Fragen wie z.B. die ausreichende Beleuchtung oder die Einsehbarkeit von Hauseingangsbereichen und Zugangswegen.

Die Herausforderung ist, Lebensräume so interessant und vielfältig zu gestalten, dass zum einen den unterschiedlichen Bedürfnissen verschiedener Generationen und Kulturen Rechnung getragen wird, zum anderen lebendige und pulsierende Orte entstehen. Das bedeutet konkret die Bereitstellung von Wohnraum, der potenziell auch für ältere und/oder behinderte Menschen geeignet ist, in einem Umfeld, das neben einer guten Infrastruktur auch über abwechslungsreiche Freizeitangebote und attraktive städtebauliche Elemente verfügt.

Als richtungsweisend im Bereich der Stadtteilentwicklung gilt die Sanierung des BauhausKarrees in Duisburg-Hamborn. Als städtebaulich herausragendes Zeugnis regionaler Siedlungsgeschichte steht das BauhausKarree auf Initiative der THS hin seit 1991 unter Denkmalschutz. Gemäß dem Unternehmensziel, architektonisch bedeutende historische Gebäude zu erhalten und dem modernen Wohnstandard anzupassen,



Abb. 2: Innenbereich BauhausKarree in Duisburg-Hamborn

reduzierte das Unternehmen die Zahl der Wohnungen von 162 zugunsten zeitgemäß geschnittener, großzügiger Wohnflächen auf 127 Einheiten, deren hochwertige Ausstattung je nach Wunsch und Geschmack durch stilgerechte Details im Bauhausdesign (Türgriffe, Beschläge, Lichtschalter) ergänzt wird. Die Investition von 12 Mio. € hat sich bereits in zweifacher Hinsicht rentiert. Mit der Anbindung einer neuen Kundengruppe trägt die THS zum einen zur Stabilisierung der Stadtteilstruktur und der Entwicklung von Stadtteilaktivitäten bei. Zum anderen gab das Unternehmen mit dieser Maßnahme den Impuls zur Ausgestaltung des Stadtplatzes im Zentrum des BauhausKarrees durch die Stadt Duisburg. Wie in seiner Entstehungszeit bietet der Platz jetzt wieder Raum für öffentliches Leben, nachbarschaftliche Kontakte und kulturelle Aktivitäten. Auch nach Abschluss der Maßnahme ist die THS im Rahmen des Stadtumbau West weiterhin in die Quartiersentwicklung eingebunden.

### Stadtteilkooperationen – eher „Feuerwehr“ als präventiv

Nachhaltige Stadtteil- und Quartiersentwicklung setzt neben den baulichen Anpassungen auch die Bündelung der vor Ort aktiven Kräfte – seien es die der Bewohner und/oder die der ortsansässigen Institutionen – voraus. In Kooperationen bewirken die Partner gemeinschaftlich grundlegende soziale Veränderungen im Sinne einer Steigerung der Lebensqualität, die der Einzelne nicht in diesem Umfang bewirken kann. Die THS leistet ihren Beitrag in einer Reihe teils selbst-, teils fremdinitiiertem Kooperationen sowohl durch die Bereitstellung von 60 kostenlosen Räumlichkeiten und mit zusätzlichem Sponsoring als auch durch konzeptionelle Mitarbeit oder durch Werbung und Öffentlichkeitsarbeit.

Es wäre anders und eher als präventive Maßnahme wünschenswert, aber meist setzen sich Kooperationspartner erst dann am runden Tisch zusammen, wenn konkreter und akuter Handlungsbedarf besteht. Dass es zu diesem Zeitpunkt deutlich höherer Kraftanstrengungen bedarf, zeigt das folgende



Beispiel sehr nachhaltiger und langfristiger Quartiersentwicklung in der Breuskesbachsiedlung in Recklinghausen. Dort wohnt seit Mitte der neunziger Jahre ein überproportional hoher Anteil russischsprachiger Spätaussiedler. Auffälligkeiten im Verhalten und übermäßiger Alkoholgenuß insbesondere der Heranwachsenden führten zu Konflikten zwischen den Nationalitäten und Generationen. In den vergangenen zwölf Jahren haben sich Kooperationsprojekte zur Förderung der Elternkompetenz, Beratungsangebote zu Themen wie Freizeit, Schule und Ausbildung für osteuropäische Kinder und Jugendliche, Sommerfeste und bürgerschaftliches Engagement von und für Migranten als stabilisierende Faktoren in der Siedlung bewährt. Seit Juni 2004 arbeiten zusätzlich auch zwei russische Sozialarbeiter in der Breuskesbachsiedlung, die als „Brückenpersonen“ die spezifische Situation der Heranwachsenden – insbesondere hinsichtlich der beruflichen Perspektiven – verbessern und zwischen den Kulturen vermitteln. Die THS beteiligt sich sowohl konzeptionell an verschiedenen Projekten als auch mit Sachmitteln und Spenden. Parallel zu diesen Aktivitäten wurden insgesamt zwölf Spiel Landschaften, die auch zur optischen Aufwertung der Siedlung beitragen, errichtet. Seit der Fertigstellung der einzelnen Spielbereiche achten ehrenamtliche Spielplatzpaten auf Sauberkeit und den pfleglichen Umgang mit den Spielgeräten.



Abb. 3: Breuskesbachsiedlung in Recklinghausen – Spielplatzgestaltung

Für die Gemeinschaftlichkeit und das Engagement, mit der sich die THS als Eigentümerin und die sozialen Träger vor Ort für die Siedlung und ihre Bewohner engagieren, erhielten die Kooperationspartner am 11. Januar 2007 in Berlin eine Anerkennung im Rahmen des Wettbewerbs „Preis Soziale Stadt“.

## Soziales und kulturelles Sponsoring

Wie bereits dargestellt, werden die Folgen des demografischen Wandels im Ruhrgebiet nachdrücklicher und schneller spürbar als in anderen Regionen Deutschlands. Das Ruhrgebiet muss als Lebensraum insbesondere für Familien und jüngere Menschen an Attraktivität und Wohnqualität gewinnen.



Abb. 4: „Volle Kraft voraus!“ Das Team der THS beim Drachenbootrennen um den WoWi Cup am 15. September 2008

Mit ihrem Sozial- und Kultursponsoring legt die THS daher einen besonderen Fokus auf die Förderung von Angeboten, die der Bildung und der Integration auch sozial schwächerer Kinder und Jugendlichen dienen.

Beispiele für solche Projektpartnerschaften sind sowohl die Beteiligung an der Aktion Muse der Yehudi-Menuhin-Stiftung an einer Grundschule in Gelsenkirchen als auch die Unterstützung der Uraufführung des sozialkritischen Jugendtheaterstücks „Looking for Gretel“ am Gelsenkirchener Consol-Theater. Seit 2007 finden jährlich themenzentrierte Kinderkonzerte auf der Zeche Nordstern in Gelsenkirchen statt. Neben der kindgerechten Moderation und Programmgestaltung bietet die Veranstaltung den jungen Besuchern auch die Gelegenheit, den Musikern im Anschluss an das Konzert über die Schulter zu sehen oder selbst ein Instrument auszuprobieren. Darüber hinaus profitieren mehrere soziale Einrichtungen in Gelsenkirchen von mitarbeitergetragenen Spendenaktionen. Seit 2003 organisiert das konzernerneigene Drachenbootteam jährlich eine Regatta, an der eine Reihe wohnungswirtschaftlicher Unternehmen teilnimmt. Ein Teil der Startgelder und Spenden kommen dabei dem Gelsenkirchener Kinderhospiz „Arche Noah“ zugute. Ende vergangenen Jahres konnten sich zusätzlich drei weitere soziale Einrichtungen in Gelsenkirchen über Spenden in Höhe von rd. 10.000 € und einen ganzen Berg von Geschenken freuen. An der Weihnachtsaktion beteiligte sich ein großer Teil der Belegschaft.

Daneben steht die Unterstützung von Kulturevents, die das Unternehmen als existenziell für die kreative künftige Entwicklung des Ruhrgebietes als Metropolregion ansieht. Im Dienste der Imageförderung zählen dazu die Ruhrfestspiele, das Klavierfestival Ruhr oder das Klassikfestival Ruhr – kulturelle Veranstaltungsreihen, die aufgrund ihrer hohen künstlerischen Qualität Besucher nicht nur aus dem Ruhrgebiet anziehen. Als Forum und Veranstaltungsort regionaler Events wie beispielsweise der Langen Nacht der Industriekultur ist die THS-Hauptverwaltung Zeche Nordstern in Gelsenkirchen Imageträger für die Stadt Gelsenkirchen.



## Verantwortung für Mitarbeiter

Der Erfolg jedes Unternehmens ist entscheidend von dem Engagement und den Leistungen seiner Mitarbeiter geprägt. Zentrale Bausteine erfolgreicher Unternehmensführung sind die Motivation und das Wohlbefinden der Mitarbeiter. Das setzt seitens der Unternehmensführung einen respektvollen Umgang mit den Angestellten und das Interesse an deren Engagement und Ideen voraus. Dieser Aspekt wird bei der THS im Rahmen des Gesundheitsmanagements als eines der Handlungsfelder vertieft. Wichtig ist zudem das wachsende Know-how der Mitarbeiter. Dazu gehört die Förderung individueller Weiterbildungsaktivitäten ebenso wie die Vermittlung zusätzlicher wohnungswirtschaftlicher und arbeitsorganisatorischer Kenntnisse und Fähigkeiten. Berufsbegleitende abschlussbezogene Fortbildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen (Studium, Kompaktstudienkurse) unterstützt das Unternehmen durch Kostenübernahme und Freistellungsregelungen. Die Modalitäten werden in einem Fortbildungsvertrag festgelegt, die Möglichkeit zur Weiterbildung steht allen Mitarbeitern offen. Als Entscheidungsgrundlage für die Bewilligung einer Maßnahme werden u.a. die Ergebnisse der Personalentwicklungsgespräche herangezogen. Mit Blick auf die Zukunft fördert die THS daneben auch die Entwicklung von Nachwuchsführungskräften im Rahmen von Seminarreihen oder durch die Einrichtung eines Traineeprogrammes.

Darüber hinaus liegt ein besonderer Schwerpunkt auf der Vereinbarkeit von Familien- und Berufsleben. Individuell geregelte Teilzeitarbeitsverträge werden durch die Möglichkeit, an einem Telearbeitsplatz zu Hause zu arbeiten, ergänzt. Die gleitende Arbeitszeit mit Rahmen- und Kernarbeitszeiten sowie die großzügige Regelung des Freizeitausgleichs über ein Stundenkonto lässt ebenso individuellen Spielraum für die Erfüllung familiärer Verpflichtungen wie die Möglichkeit, Sonderurlaub bei Krankheit von Kindern unter zwölf Jahren oder eine Familienpause von zusätzlich sechs Monaten über die gesetzlichen Regelungen hinaus zu nehmen. Aktuell arbeitet die Projektgruppe „Familie und Beruf“ in Kooperation mit externen Partnern an der Entwicklung und Bereitstellung zusätzlicher familienfreundlicher Maßnahmen für Mitarbeiter mit Kindern oder pflegebedürftigen Familienmitgliedern. Eine konzerneigene Beratung zur Pflege von Angehörigen können die Mitarbeiter bereits in Anspruch nehmen, die Bereitstellung einer Kinderbetreuung für Betriebsangehörige ist derzeit in Planung.

Als Arbeitgeber engagiert sich die THS daneben auch für die Förderung der Ausbildungssituation im Ruhrgebiet und hat die Zahl ihrer Ausbildungsplätze seit 2004 von 18 auf insgesamt 33 erhöht. Nach erfolgreichem Abschluss der Ausbildung werden alle Absolventen für ein Jahr in ein Arbeitsverhältnis übernommen. Die in diesem Jahr erworbene Berufserfahrung erhöht die Chancen bei der anschließenden Stellensuche. Bislang fanden alle ehemaligen Auszubildenden, die sich nicht zu einem weiterführenden Studium entschlossen, im Verlauf oder nach Ablauf dieses Jahres eine Anstellung.

## Resümee

In einer sich rapide verändernden Lebenswelt – was die Abnahme der Bevölkerungszahlen ebenso betrifft wie die Zerstörung der Umwelt und damit der lebenswichtigen Ressourcen – gewinnt die CSR als Bestandteil unternehmerischer Verantwortung im ganzheitlichen Sinne an existenzieller Bedeutung für die THS. Das bedeutet inhaltlich, die vier Kernbereiche „Kunde“, „Produkt“, „Standort“ und „Mitarbeiter“ unter Berücksichtigung sozialer, ökologischer und ökonomischer Aspekte weiterzuentwickeln.

Auf operativer Ebene gewährleistet die Ergänzung der Konzernstruktur durch die Abteilung USGQ die organisatorische Anbindung des CSR-Managementsystems und ist Voraussetzung sowohl für dessen kontinuierliche Weiterentwicklung als auch für die Verknüpfung mit den ökonomischen Zielen des Unternehmens. Ein eigenes Budget bietet zudem Spielraum für Modellprojekte. Damit ist nachhaltiges soziales und ökologisches Engagement als fester integrativer Bestandteil in einer Unternehmensstrategie verankert, die auch auf den Grundsätzen des CSR basiert.

Kerstin Siemonsen

Beauftragte für das soziale Management, THS Wohnen GmbH, Gelsenkirchen

Stefanie Biermann

Konzerndienstleistungen Kommunikation, THS Wohnen GmbH, Gelsenkirchen

## Fordern Sie das vhw-Verlagsprogramm an

vhw-Verlags GmbH  
Neefestraße 2a, 53115 Bonn  
Telefon: 0228/72599-30  
Telefax: 0228/72599-19  
E-Mail: verlag@vhw-online.de

