

Unternehmen für Demokratie

Überblick Praxisbeispiele

Unternehmen für Demokratie	1
Beispiel 1: Sächsische Aufbaubank - Förderbank (SAB)	2
Beispiel 2: ifok GmbH	3
Beispiel 3: VNG AG	4
Beispiel 4: VNG Stiftung.....	5
Beispiel 5: VNG Stiftung.....	6
Beispiel 6: Nordostchemie-Verbände, VDMA Ost, Ostdeutsche Bankenverbände	7
Beispiel 7: envia Mitteldeutsche Energie AG	9
Beispiel 8: envia Mitteldeutsche Energie AG	10
Beispiel 9: envia Mitteldeutsche Energie AG	11
Beispiel 10: envia Mitteldeutsche Energie AG	12
Beispiel 11: envia Mitteldeutsche Energie AG	13
Beispiel 12: Wittenberg-Zentrums für Globale Ethik	14
Beispiel 13: Commerzbank AG	15
Beispiel 14: Commerzbank AG	16
Beispiel 15: 50Hertz Transmission GmbH	18
Beispiel 16: 50Hertz Transmission GmbH	19
Beispiel 17: Deutsche Bank AG.....	20
Beispiel 18: Ilseburger Grobblech GmbH	21
Beispiel 19: Ilseburger Grobblech GmbH	22
Beispiel 20: Ilseburger Grobblech GmbH	22
Beispiel 21: EEX Group	23
Beispiel 22: NOMOS Glashütte/SA Roland Schwertner KG	24

Stand: 14.07.2026

Beispiel 1: Sächsische Aufbaubank- Förderbank (SAB)

1. **Titel**

SAB Social Week – Gemeinsam für die Region

2. **Kurzbeschreibung**

Jährlich engagieren sich gut 150 SAB-Mitarbeitende in Rahmen unserer Social Week an sozialen und gesellschaftlichen Projekten in Sachsen. Von Garten- und Reparaturarbeiten bis zur Unterstützung bei Jugend- und Familienarbeit: Wir bringen unsere Zeit und unser Engagement ehrenamtlich für gemeinnützige Einrichtungen ein.

3. **Ziel & Wirkung**

Wir stärken damit das demokratische Prinzip der Teilhabe und des gesellschaftlichen Engagements. Die Social Week fördert unseren Zusammenhalt, unsere Verantwortung und unsere aktive Mitgestaltung in der Region.

4. **Besonderheit / Tipp**

Dieses abteilungsübergreifende Format verbindet unsere Mitarbeitende bei gemeinsamen Projekten und fördert unser Wir-Gefühl. Wir empfehlen: Pilotprojekte starten, um Interesse zu wecken und nachhaltiges Engagement und Zusammenhalt der Mitarbeitenden zu stärken.

[Dr. Katrin Leonhardt, Vorstandsvorsitzende der Sächsischen Aufbaubank - Förderbank - (SAB)]

Beispiel 2: ifok GmbH

1. **Titel**

Demokratie Fitness für einen starken Demokratie-Muskel

2. **Kurzbeschreibung: Was wird konkret getan?**

Mit Demokratie-Fitness-Trainings tragen ifok und seine Mitarbeitenden dazu bei, Demokratie Muskeln wie Mut, Neugier und Empathie zu stärken und ein Bewusstsein für die aktive Teilhabe an unserer Demokratie zu fördern.

3. **Ziel & Wirkung: Welche Wirkung hat es?**

Demokratie Fitness funktioniert, regt an und begeistert nachhaltig. Die Teilnehmenden trainieren in 30-minütigen Einheiten und gehen mit einem gestärkten Demokratie-Muskel aus der Übung. In Erinnerung bleibt das Gefühl gemeinsam im Einsatz für eine lebendige Demokratie zu sein. Bestenfalls erwachsen daraus konkrete Handlungen im Alltag und eine gestärkte demokratische Haltung.

4. **Besonderheit / Tipp: Was empfehlen wir anderen Unternehmen?**

Mutig sein, auch niedrigschwellige und spielerische Konzepte fördern
Demokratieverständnis und soziales Miteinander im beruflichen und privaten Alltag.

[Henning Banthien, Geschäftsführer, ifok GmbH]

Beispiel 3: VNG AG

1. **Titel**

VNG bewegt Deinen Verein

2. **Kurzbeschreibung: Was wird konkret getan?**

Mit der Initiative „VNG bewegt Deinen Verein“ engagiert sich VNG für die Förderung des Breitensports in Sachsen. Über gezielte finanzielle Unterstützung werden zahlreiche Sportvereine bei Projekten, Ausstattung und Veranstaltungen begleitet. Ob neue Trainingsmaterialien, Vereinsangebote oder lokale Events – wir stärken das vielfältige Engagement vor Ort und fördern die lebendige Vereinslandschaft in der Region. Die Initiative wird mit Unterstützung des Landessportbund Sachsen umgesetzt und richtet sich gezielt an den organisierten Breitensport.

3. **Ziel & Wirkung: Welche Wirkung hat es?**

Die Breitensportinitiative leistet einen wichtigen Beitrag für den gesellschaftlichen Zusammenhalt, denn Sport bringt Menschen zusammen, schafft Begegnung und stärkt das ehrenamtliche Engagement. Mit unserer Förderung unterstützen wir die Arbeit der Vereine, würdigen die Leistungen Ehrenamtlicher und fördern Teilhabe sowie Integration. Gleichzeitig unterstreichen wir unsere regionale Verbundenheit und tragen dazu bei, die Zivilgesellschaft in Sachsen nachhaltig zu stärken.

4. **Besonderheit / Tipp: Was empfehlen wir anderen Unternehmen?**

Die Initiative verbindet finanzielle Unterstützung mit gezielter Sichtbarkeit: Durch begleitende Kommunikationsmaßnahmen – etwa Social-Media-Kampagnen oder die Einbindung regionaler Sportpersönlichkeiten – wird das Engagement der Vereine öffentlich wahrnehmbar gemacht. Das stärkt nicht nur die Vereine selbst, sondern auch den Zusammenhalt in der Region. Unser Tipp: Niedrigschwellige Förderformate mit klaren Kriterien und regionaler Ausrichtung ermöglichen eine breite Beteiligung und sorgen für große Resonanz sowie nachhaltige Wirkung.

[Bodo Rodestock, Mitglied des Vorstands der VNG AG]

Beispiel 4: VNG Stiftung

1. **Titel**

Round Table "Streitkultur fördern, Demokratie stärken"

2. **Kurzbeschreibung: Was wird konkret getan?**

Streiten ist ein Wesensmerkmal demokratischer Willensbildung und bedeutet hier einerseits verschiedener Meinung zu sein, aber andererseits auch einander respektvoll zuzuhören. Räume dafür schaffen wir gemeinsam mit Partnern gezielt durch regelmäßig stattfindende Round Tables zu aktuellen gesellschaftsrelevanten Themen. Motiviert durch die bevorstehenden Landtagswahlen in Sachsen-Anhalt und Mecklenburg-Vorpommern nehmen wir in Bernburg (Saale) in Sachsen-Anhalt das Thema „Streitkultur“ in den Blick.

3. **Ziel & Wirkung: Welche Wirkung hat es?**

Wir fördern respektvollen Dialog, Meinungsaustausch und Perspektivvielfalt, stärken so die demokratische Debattenkultur und motivieren Vertreter aus Politik, Gesellschaft und Wissenschaft zur aktiven Beteiligung an gesellschaftlichen und politischen Prozessen.

4. **Besonderheit / Tipp: Was empfehlen wir anderen Unternehmen?**

Die Ergebnisse des Round Tables werden im Rahmen des Zukunftsfestivals „Streit und Zuversicht“ in Halle (Saale) vorgestellt. Initiiert von der ZEIT STIFTUNG BUCERIUS und der Stiftung Bürger für Bürger lädt das Festival am 12. und 13. Juni 2026 mit einem kostenlosen Angebot aus verschiedensten Formaten zu Miteinander und Gesellschaft ein.

[Bodo Rodestock, Mitglied des Vorstands der VNG AG]

Beispiel 5: VNG Stiftung

1. **Titel**

Förderung der Gemeinschaftsinitiative "Zukunftswege Ost"

2. **Kurzbeschreibung: Was wird konkret getan?**

Die engagierte Zivilgesellschaft in Ostdeutschland sieht sich mit schwierigen Rahmenbedingungen, unter anderem durch ein besonderes Maß von Strukturdefiziten konfrontiert. Deswegen unterstützen wir die Gemeinschaftsinitiative "Zukunftswege Ost" und ihre Förderung von Fokusregionen.

3. **Ziel & Wirkung: Welche Wirkung hat es?**

Die Förderung von „Zukunftswege Ost“ stärkt gezielt zivilgesellschaftliche Akteurinnen und Akteure in strukturschwachen Regionen und trägt so nachhaltig zur Stabilisierung und Weiterentwicklung demokratischer Strukturen in Ostdeutschland bei.

4. **Besonderheit / Tipp: Was empfehlen wir anderen Unternehmen?**

Bei der Tagesspiegel-Konferenz "DER OSTEN" moderierte Stiftungsleiterin Mandy Baum 2025 ein Panel der Gemeinschaftsinitiative zur Frage "Wie lassen sich neue Allianzen für die demokratische Zivilgesellschaft schmieden?".

[Bodo Rodestock, Mitglied des Vorstands der VNG AG]

Beispiel 6: Nordostchemie-Verbände, VDMA Ost, Ostdeutsche Bankenverbände

1. **Titel**

Stark für Demokratie – Gemeinsam Verantwortung für unsere Gesellschaft übernehmen

2. **Kurzbeschreibung: Was wird konkret getan?**

Mit der gemeinsamen Initiative „Stark für Demokratie“ setzen sich Nora Schmidt-Kessler (Nordostchemie), Oliver Köhn (VDMA Ost) und Achim Oelgarth (Ostdeutscher Bankenverband) aktiv für die Stärkung demokratischer Werte in Ostdeutschland ein.

Anlass war das 75-jährige Jubiläum des Grundgesetzes sowie ein politisch richtungsweisendes Wahljahr mit Europa-, Kommunal- und Landtagswahlen im Jahr 2024. Die Initiative wirbt für demokratische Teilhabe, respektvollen Dialog und eine klare Haltung gegen Gewalt und Extremismus. Im Rahmen des Ostdeutschen Wirtschaftsforums (OWF) werden wiederholt konkrete Maßnahmen umgesetzt – unter anderem eine Fotobox-Aktion mit über 50 prominenten Unterstützerinnen und Unterstützern sowie die Entwicklung eines Werte-Communiqués, das Demokratie, Rechtsstaatlichkeit und soziale Marktwirtschaft als Grundlage für Wohlstand, Innovation und gesellschaftlichen Zusammenhalt betont.

3. **Ziel & Wirkung: Welche Wirkung hat es?**

Mit „Stark für Demokratie“ wollen wir das Bewusstsein für die Bedeutung demokratischer Werte stärken und Menschen ermutigen, sich aktiv in gesellschaftliche Debatten einzubringen. Die Initiative fördert den demokratischen Austausch, setzt ein klares Zeichen gegen Extremismus und unterstreicht die Verantwortung von Wirtschaft, Verbänden und Institutionen für den gesellschaftlichen Zusammenhalt. Gemeinsam mit Unternehmen, Kammern, Verbänden sowie dem CEO-Kreis und Advisory Board des OWF zeigen wir: Demokratie, Rechtsstaatlichkeit und soziale Marktwirtschaft sind die unverzichtbare Grundlage für eine starke Zukunft Ostdeutschlands.

Denn: Nie war es wichtiger als heute, sich für Demokratie stark zu machen!

4. **Besonderheit / Tipp: Was empfehlen wir anderen Unternehmen?**

Besonders wirksam war die Verbindung von persönlichem Engagement, sichtbarer öffentlicher Unterstützung und konkreten Dialogformaten. Die Fotobox-Aktion und das Werte-Communiqué bringen Menschen aus Wirtschaft, Politik und Gesellschaft sichtbar zusammen und schaffen ein gemeinsames Werteverständnis.

Unsere Empfehlung: Demokratie-Initiativen sollten niedrighschwellige Beteiligungsmöglichkeiten schaffen, klare Werte vermitteln und unterschiedliche

Akteure zusammenführen. Sichtbarkeit, Dialog und gemeinsames Handeln stärken das Vertrauen in demokratische Prozesse nachhaltig.

[Nora Schmidt-Kessler, Hauptgeschäftsführerin Nordostchemie-Verbände | Oliver Köhn, Geschäftsführer VDMA Ost | Achim Oelgarth, Geschäftsführender Vorstand Ostdeutscher Bankenverband]

Beispiel 7: envia Mitteldeutsche Energie AG

1. **Titel**

Learning Friday: Gemeinsam lernen, Wissen teilen, Zukunft gestalten

2. **Kurzbeschreibung: Was wird konkret getan?**

Der Learning Friday ist unser offenes Lernformat für alle Auszubildenden. An jedem ersten Freitag im Monat öffnen wir bewusst den Raum für Neues: fernab der klassischen Ausbildungsinhalte. Ob Exkursionen zu Partnerfirmen, Workshops rund um Finanzen, Strategien gegen Prüfungsangst oder ein Besuch im Pflegeheim: Unsere Azubis erleben an diesem Tag, wie vielfältig Lernen sein kann. Sie entdecken neue Perspektiven, sammeln Erfahrungen, die berühren, und wachsen über sich hinaus. Der Learning Friday schenkt ihnen Mut, Selbstvertrauen und die Freiheit, Fähigkeiten zu entwickeln, die sie als Menschen und als zukünftige Fachkräfte stärken. Ein Tag, der Horizonte öffnet – und zeigt, wie wertvoll Lernen sein kann, wenn es inspiriert.

3. **Ziel & Wirkung: Welche Wirkung hat es?**

Der Learning Friday stärkt demokratische Prinzipien wie Teilhabe, Transparenz und Mitgestaltung. Unsere Azubis entscheiden selbst, welche Themen sie einbringen oder lernen möchten. Das stärkt ihre Stimme im Unternehmen und damit ihre Selbstwirksamkeit. Das Format selbst fördert Austausch, stärkt die interne Dialogkultur und fördert eine lernorientierte, zukunftsfähige Organisation. Außerdem ist der Blick über den Tellerrand sowie in andere Lebensrealitäten ein wichtiger Baustein zur Förderung der Empathie.

4. **Besonderheit / Tipp: Was empfehlen wir anderen Unternehmen?**

Der Learning Friday lebt von Freiwilligkeit und einer niedrighschwelligen Umsetzung. Kurze Sessions, hybride Teilnahmemöglichkeiten und abwechslungsreiche Themen, die die Gen Z bewegen, erhöhen die Beteiligung.

[Stephan Lowis, CEO, envia Mitteldeutsche Energie AG]

Beispiel 8: envia Mitteldeutsche Energie AG

1. **Titel**

Mitarbeiter vor Ort: Regionales Engagement, das ankommt

2. **Kurzbeschreibung: Was wird konkret getan?**

Seit 2007 unterstützt die enviaM-Gruppe das ehrenamtliche Engagement ihrer Mitarbeitenden. Unter dem Motto „Mitarbeiter vor Ort“ packen Teams dort an, wo Hilfe gebraucht wird – mit handwerklichem Geschick, organisatorischem Know-how oder einfach Zeit. Bereits über 2.400 gemeinnützige Projekte wurden umgesetzt, davon fanden fast 220 Projekte als Teamaktionen statt.

3. **Ziel & Wirkung: Welche Wirkung hat es?**

Das Format stärkt demokratische Werte wie Solidarität, gesellschaftliche Teilhabe und Verantwortung. Mitarbeitende erleben, wie ihr Einsatz direkt wirkt – ob beim Bau einer Waldschänke, der Unterstützung von Jugendprojekten oder bei Reparaturaktionen für Vereine. Das gemeinsame Engagement fördert Zusammenhalt und stärkt die Verbindung zur Region.

4. **Besonderheit / Tipp: Was empfehlen wir anderen Unternehmen?**

„Mitarbeiter vor Ort“ lebt von der Initiative der Mitarbeitenden: Sie wissen am besten, wo Unterstützung gebraucht wird.

Unser Tipp: Teamprojekte fördern, denn sie stärken das Wir-Gefühl und machen gesellschaftliches Engagement sichtbar.

[Stephan Lowis, CEO, envia Mitteldeutsche Energie AG]

Beispiel 9: envia Mitteldeutsche Energie AG

1. **Titel**

Positive Leadership: Stärken entfalten und Menschen empowern

2. **Kurzbeschreibung: Was wird konkret getan?**

Positive Leadership ist eines unserer zentralen Kulturprojekte. Über 400 Führungskräfte haben sich bereits in Workshops, Impulsvorträgen und Dialogformaten damit auseinandergesetzt, wie sie durch eine stärkenorientierte Haltung Teams motivieren, Vertrauen schaffen und Potenziale sichtbar machen können.

Mit der neuen Impulsreihe „Potenziale erkennen – Stärken entfalten“ öffnen wir das Thema nun für alle Mitarbeitenden. Jede und jeder kann erleben, wie Positive Leadership im eigenen Alltag wirkt: durch Selbstreflexion, Stärkenprofile, kurze Lernimpulse und praktische Übungen.

3. **Ziel & Wirkung: Welche Wirkung hat es?**

Der Kern von Positive Leadership ist zutiefst demokratiefördernd: Wir definieren Menschen nicht über ihre Defizite, sondern über ihre Stärken. Und wer seine eigenen Stärken kennt, gewinnt Orientierung, trifft reflektiertere Entscheidungen und ist weniger anfällig für Polarisierung bzw. destruktive Narrative. Zudem macht Positive Leadership Führung für unsere Mitarbeitenden transparent und dialogorientiert. Es schafft Räume, in denen Mitarbeitende sich sicher fühlen, ihre Perspektiven einbringen und Selbstwirksamkeit erleben können.

So entsteht eine Unternehmenskultur, in der Menschen gemeinsam wachsen, und in der demokratische Prinzipien wie Wertschätzung, Teilhabe und Verantwortung direkt im Arbeitsalltag spürbar werden.

4. **Besonderheit / Tipp: Was empfehlen wir anderen Unternehmen?**

Positive Leadership wirkt besonders stark, wenn es nicht als Tool, sondern als Haltung verstanden wird, die sich im Miteinander wiederfindet. Unser Tipp: Mit Stärken starten, z. B. durch kurze Teamrunden, in denen jede Person benennt, was sie an anderen schätzt. Das schafft Verbindung, Vertrauen und ein positives Arbeitsklima.

[Stephan Lowis, CEO, envia Mitteldeutsche Energie AG]

Beispiel 10: envia Mitteldeutsche Energie AG

1. **Titel**

Resilient und stark im Alltag: Psychosoziale Beratungsangebote für alle Mitarbeitenden

2. **Kurzbeschreibung: Was wird konkret getan?**

Die enviaM-Gruppe bietet ihren Mitarbeitenden ein umfassendes psychosoziales Unterstützungsangebot: Von Psychosozialer Beratung über Suchtberatung und -prävention bis hin zur Beratung für pflegende Angehörige. Mitarbeitende erhalten vertrauliche, professionelle Hilfe bei persönlichen, familiären oder beruflichen Belastungen. Sowohl durch unsere internen Berater:innen und Mentalen Ersthelfer als auch durch externe Ansprechpartner:innen des Fürstenberg Instituts und Amiravita. Das Angebot stärkt Resilienz und schafft ein Arbeitsumfeld, in dem Menschen sich sicher und unterstützt fühlen.

3. **Ziel & Wirkung: Welche Wirkung hat es?**

Menschen, die sich gesehen, wertgeschätzt und unterstützt fühlen, sind nachweislich weniger anfällig für extremistische Ideologien. Psychosoziale Beratung stärkt emotionale Stabilität, Selbstwirksamkeit und soziale Einbindung – alles Faktoren, die laut Forschung Radikalisierungsprozessen entgegenwirken. Indem wir Mitarbeitenden Sicherheit und Orientierung geben, stärken wir deren mentale Gesundheit, reduzieren Belastungen und fördern ein respektvolles, wertschätzendes Miteinander sowie ein Umfeld, in dem demokratische Werte wie Respekt, Offenheit und Teilhabe gelebt werden können.

4. **Besonderheit / Tipp: Was empfehlen wir anderen Unternehmen?**

Wichtig ist eine niedrigschwellige Kommunikation: Regelmäßige Hinweise im Intranet, kurze Erklärvideos oder Erfahrungsberichte erhöhen die Nutzung.

Unser Tipp: Führungskräfte aktiv einbinden und an ihre Vorbildfunktion appellieren – sie sind wichtige Multiplikatoren für mentale Gesundheit im Team.

[Stephan Lowis, CEO, envia Mitteldeutsche Energie AG]

Beispiel 11: envia Mitteldeutsche Energie AG

1. **Titel**

Diversity Circle: Vielfalt sichtbar machen und Haltung zeigen

2. **Kurzbeschreibung: Was wird konkret getan?**

Der Diversity Circle ist das Herzstück unseres Engagements für Vielfalt und Inklusion in der enviaM-Gruppe. Seit der Unterzeichnung der Charta der Vielfalt im Jahr 2022 wächst ein Netzwerk aus inzwischen 16 engagierten Mitarbeitenden, die sich mit Leidenschaft dafür einsetzen, dass jede Person bei uns gesehen, respektiert und wertgeschätzt wird. Der Circle organisiert Workshops, Awareness-Aktionen und schafft Raum für einen offenen Dialog. So entsteht ein Raum, in dem Vielfalt nicht nur ein Unternehmenswert ist, sondern gelebte Realität.

3. **Ziel & Wirkung: Welche Wirkung hat es?**

Der Diversity Circle stärkt demokratische Grundwerte wie Gleichberechtigung, Respekt, Offenheit und Teilhabe. Durch Sensibilisierung, Dialog und konkrete Maßnahmen schafft er ein Arbeitsumfeld, in dem alle Mitarbeitenden ihre Perspektiven einbringen können – unabhängig von Herkunft, Gender, Alter, Fähigkeiten oder Lebenssituation.

Die Initiative wirkt weit über einzelne Aktionen hinaus: Sie fördert Bewusstsein und Empathie, baut sichtbare sowie unsichtbare Barrieren ab und stärkt die Fähigkeit, Unterschiede nicht nur zu akzeptieren, sondern als Bereicherung zu verstehen. So trägt der Diversity Circle aktiv dazu bei, eine demokratische, respektvolle und vielfältige Unternehmenskultur zu gestalten.

4. **Besonderheit / Tipp: Was empfehlen wir anderen Unternehmen?**

Der Diversity Circle lebt vom freiwilligen Engagement und der Vielfalt seiner Mitglieder. Jede Person bringt ihre eigene Geschichte, Motivation und Perspektive ein und genau das macht die Initiative so kraftvoll.

Unser Tipp: Klein starten, z. B. mit Workshops oder Awareness-Aktionen, und Erfolge sichtbar machen, denn sie motivieren weitere Mitarbeitende, sich einzubringen und Vielfalt im Alltag mitzuleben.

[Stephan Lowis, CEO, envia Mitteldeutsche Energie AG]

Beispiel 12: Wittenberg-Zentrums für Globale Ethik

1. **Titel**

Demokratie unter Druck - Orientierung für die Wirtschaft: Vom Wissen zum Handeln

2. **Kurzbeschreibung: Was wird konkret getan?**

Seit 2023 arbeitet das Wittenberg-Zentrum für Globale Ethik (WZGE) zur Frage, inwiefern sich Unternehmen, Verbände und Organisationen für die Demokratie einsetzen „sollen“ und „können“. Gemeinsam mit Menschen aus Politik, Wirtschaft, Wissenschaft und Zivilgesellschaft haben wir in Podcasts, Workshops, Veröffentlichungen und Diskussionen konkrete Ideen zusammengetragen und uns in Initiativen wie z.B. „Wirtschaft für ein Weltoffenes Sachsen“ eingebracht. Ende 2025 haben wir eine Studie zur Sicht der Beschäftigten durchgeführt – überwiegend mit unentgeltlichem Engagement unseres Teams.

3. **Ziel & Wirkung: Welche Wirkung hat es?**

Führungskräfte und Beschäftigte brauchen Klarheit bei wiederkehrenden Fragen: Welche Gründe sprechen für oder gegen ein Engagement pro Demokratie? Wie stehen die Menschen dazu? Und welche Maßnahmen bevorzugen sie oder lehnen sie ab? Gemeinsam mit Partner*innen wollen wir jene stärken, die sich bereits auf den Weg gemacht haben sowie neue Vorstöße und Kooperationen motivieren.

4. **Besonderheit / Tipp: Was empfehlen wir anderen Unternehmen?**

Moralismus und Empörung setzen wir Fakten entgegen und verbinden darüber Menschen mit ganz unterschiedlichen Hintergründen. Unser Tipp für Demokratie-Engagement in Unternehmen und Organisationen: Die Brückenbauer suchen und vernetzen, bestehende Formate nutzen und vor allem dauerhaft im Gespräch bleiben.

[Dr. Martin von Broock, Vorstandsvorsitzender, Wittenberg-Zentrum für Globale Ethik]

Beispiel 13: Commerzbank AG

1. **Titel**

„Gemeinsam Engagiert“ – Commerzbank-Aktion für Ehrenamt und Demokratie

2. **Kurzbeschreibung: Was wird konkret getan?**

Anlässlich des ersten bundesweiten Ehrentags am 23. Mai rückt die Commerzbank das Ehrenamt ihrer Mitarbeitenden in den Fokus. Unter dem Motto „Gemeinsam engagiert“ stellen wir von Mai 2026 an jeden Monat eine Kollegin oder einen Kollegen vor, die oder der sich ehrenamtlich engagiert – etwa in Rettungsdiensten und Hilfsorganisationen, Sportvereinen, sozialen oder nachhaltigen Projekten, in der Bildungsarbeit, für Demokratie oder in unseren Beschäftigtennetzwerken. Link: [Ehrentag 2026: Engagement sichtbar machen - Konzern-Webseite](#)

3. **Ziel & Wirkung: Welche Wirkung hat es?**

Die Aktion macht sichtbar, wie vielfältig unsere Mitarbeitenden Verantwortung übernehmen – auch in zeitintensiven und anspruchsvollen Ehrenämtern wie Rettungsdiensten. Sie stärkt Anerkennung und Vorbildwirkung für Engagement, fördert Zusammenhalt und Identifikation mit dem Unternehmen und zeigt, wie sehr eine lebendige Demokratie vom Mitmachen lebt. Damit regt die Aktion bestenfalls weitere Menschen an, sich mit einem Ehrenamt gesellschaftlich oder im Unternehmen einzubringen.

4. **Besonderheit / Tipp: Was empfehlen wir anderen Unternehmen?**

Engagement als Bestandteil der Unternehmenskultur verstehen, es wertschätzen und die Vielfalt ehrenamtlicher Tätigkeiten anerkennen. Ehrenamtliches Engagement kann sich innerhalb des Unternehmens entfalten, etwa in internen Beschäftigtennetzwerken, oder der Gesellschaft insgesamt zugutekommen. In allen Formen trägt es dazu bei, dass Menschen zusammenkommen, die sich in ihrem (Berufs-) Alltag nicht begegnen würden. Zugleich ist Ehrenamt eine Form der Selbstwirksamkeit, in der Menschen Verantwortung für die Gesellschaft übernehmen. Formate, die persönliche Geschichten sichtbar machen, setzen daher starke Impulse für eine demokratische Unternehmenskultur, Wir-Gefühl und gesellschaftliche Verantwortung – im Unternehmen und darüber hinaus.

[Sabrina Kensy, Bereichsvorständin Mittelstandsbank Mitte/Ost, Commerzbank AG]

Beispiel 14: Commerzbank AG

1. **Titel**

„Haltung zeigen. Demokratie stärken.“ – Commerzbank für demokratische Mitbestimmung bei der Bundestagswahl 2025

2. **Kurzbeschreibung: Was wird konkret getan?**

Anlässlich der Bundestagswahl am 23. Februar 2025 stellte die Commerzbank die Bedeutung von Demokratie, Mitbestimmung und Vielfalt in den Mittelpunkt. Unter dem Leitgedanken „Haltung zeigen. Demokratie stärken.“ rief die Bank Mitarbeitende und Gesellschaft dazu auf, ihr Wahlrecht zu nutzen und sich bewusst mit den Inhalten der Wahlprogramme auseinanderzusetzen.

Über das Intranet erhielten Mitarbeitende Hintergrundinformationen sowie Einschätzungen etwa zu den Wahlprogrammen der größten Parteien mit Bezug zu für die Commerzbank relevanten Themen. Begleitet wurde dies durch eine regelmäßige Kommunikation auf den Social-Media-Kanälen der Bank.

Kontinuierliches Engagement

Vorstandsmitglieder der Commerzbank beziehen in Reden, Panels und Veranstaltungen regelmäßig klar Stellung für Weltoffenheit, Toleranz und Respekt. Zugleich arbeitet die Commerzbank dauerhaft mit Partnern wie der Demokratiestärkungsinitiative Business Council for Democracy (BC4D) zusammen. In diesem Rahmen haben rund 50 Mitarbeitende in mehrwöchigen Lernformaten zum Umgang mit Hassrede, Desinformation und Verschwörungserzählungen teilgenommen und tragen ihr Wissen seitdem als Multiplikatorinnen und Multiplikatoren in die Bank. Aus diesem Kreis ist Anfang 2025 eine interne Demokratie-Community entstanden, die sich kontinuierlich mit demokratischer Kultur und Haltung beschäftigt.

Außerdem war die Commerzbank Teil der Initiative #Zusammenland, einem Bündnis von Medien, Unternehmen, Stiftungen und Verbänden für ein offenes Land und einen respektvollen Umgang mit unterschiedlichen Meinungen, die sich gleichzeitig gegen Fake News einsetzte.

3. **Ziel & Wirkung: Welche Wirkung hat es?**

Die Maßnahmen anlässlich der Bundestagswahl unterstreichen, dass die Commerzbank demokratische Werte als Grundlage ihres Handelns versteht. Sie schärfen das Bewusstsein der Mitarbeitenden für die Bedeutung von Wahlen, Mitbestimmung und einer offenen Debattenkultur – gerade in Zeiten wirtschaftlicher und politischer Unsicherheit sowie erstarkender Extreme. Die klare Haltung für Weltoffenheit, Vielfalt und Inklusion stärkt die Identifikation mit der Bank und fördert den Zusammenhalt.

4. **Besonderheit / Tipp: Was empfehlen wir anderen Unternehmen?**

Demokratische Werte sollten fest im Selbstverständnis eines Unternehmens verankert sein – als Grundlage des Miteinanders und des Umgangs mit Kundschaft und Gesellschaft. Dazu gehört auch ein aktiver Beitrag zu einem respektvollen, faktenbasierten Diskurs.

Hilfreich sind Angebote, die Beschäftigte für Hassrede, Desinformation und Verschwörungserzählungen sensibilisieren und ihnen Handlungssicherheit im Umgang damit vermitteln. Interne Communities und Netzwerke können dieses Wissen verstetigen. Gleichzeitig lohnt es sich, Vielfalt und Inklusion gezielt zu fördern, etwa durch die Beteiligung an Initiativen wie der „Charta der Vielfalt“ oder Projekten, die Menschen mit unterschiedlichen Hintergründen zusammenbringen.

[Sabrina Kensy, Bereichsvorständin Mittelstandsbank Mitte/Ost, Commerzbank AG]

Beispiel 15: 50Hertz Transmission GmbH

1. **Titel**

Monat der Vielfalt

2. **Kurzbeschreibung: Was wird konkret getan?**

Vermittlung verschiedener Aspekte des Themas durch Schulungsformate wie Webinare, Erfahrungsvideos und Awareness-Kampagnen; Schaffung von Begegnungen durch Theatervorführungen, Get-togethers, Ausstellungen sowie die Teilnahme an öffentlichen Veranstaltungen; Installation von Botschaftern/Aufbau eines Netzwerks.

3. **Ziel & Wirkung: Welche Wirkung hat es?**

Wir stärken den Schutz von Minderheiten, das Prinzip der Gleichheit und fördern den gemeinsamen Austausch.

4. **Besonderheit / Tipp: Was empfehlen wir anderen Unternehmen?**

Besonders hervorzuheben sind das außergewöhnlich kollegiale Miteinander sowie die Sichtbarkeit von Vielfalt, die zugleich den Blick für andere Perspektiven schärft.

[Stefan Kapferer, CEO, 50Hertz Transmission GmbH]

Beispiel 16: 50Hertz Transmission GmbH

1. **Titel**

Unterstützung von bürgerschaftlichem Engagement

2. **Kurzbeschreibung: Was wird konkret getan?**

Jährliche Spenden an rund 100 gemeinnützige Initiativen im gesamten ostdeutschen Raum und in Hamburg. Im Jahr 2025 flossen rund 20 % der Spendenausgaben in demokratiefördernde Projekte mit einer großen Bandbreite – von Demokratiebildung über die Integration von Geflüchteten bis hin zu Projekten gegen Antisemitismus.

3. **Ziel & Wirkung: Welche Wirkung hat es?**

Wir stärken gesellschaftliches Engagement und fördern Zusammenhalt, Bildung und Aufklärung.

4. **Besonderheit / Tipp: Was empfehlen wir anderen Unternehmen?**

Das eigene Engagement potenziert sich: Es werden Menschen erreicht, die ein Unternehmen allein nicht erreichen kann.

[Stefan Kapferer, CEO, 50Hertz Transmission GmbH]

Beispiel 17: Deutsche Bank AG

1. **Titel**

Deutsche Bank – Mitarbeitende und Bank setzen zusammen Zeichen

2. **Kurzbeschreibung: Was wird konkret getan?**

Die Deutsche Bank verfolgt einen ganzheitlichen Ansatz, der gesellschaftliches Engagement mit internen Kultur- und Mitarbeiterinitiativen verbindet. Ziel ist es, demokratische Werte zu stärken und weiterzuentwickeln. Extern engagieren wir uns über strategische Partnerschaften (z. B. Charta der Vielfalt, Business Council for Democracy), fördern Initiativen wie „startsocial“ und den CSD 2026 sowie Bildungs- und Erinnerungsarbeit, etwa durch den Holocaust Memorial Day oder Zeitzeugengespräche. Intern stärken wir Engagement und Dialog durch Lernformate, Netzwerke und Schulungen zu Desinformation und Debattenkultur.

3. **Ziel & Wirkung: Welche Wirkung hat es?**

Mit der Verzahnung von externem Engagement und interner Kulturentwicklung positionieren wir uns als glaubwürdiger, verantwortungsvoller Akteur – gesellschaftlich durch klare Signale für Demokratie, Vielfalt und historische Verantwortung, als Arbeitgeber durch eine dialogorientierte, engagierte und wertebasierte Unternehmenskultur.

4. **Besonderheit / Tipp: Was empfehlen wir anderen Unternehmen?**

Demokratie ist Teamwork. Entscheidend dabei ist die Information und aktive Einbindung der Mitarbeitenden durch Angebote, Beteiligungsformate und sichtbare Wertschätzung ihres Engagements. Besonders wichtig: Eine klare Haltung des Managements und eine strategische Verankerung, um nachhaltige Wirkung über einzelne Aktionen hinaus zu erzielen.

[Stephan Hemmerich, Sprecher der Geschäftsleitung Region Ost, Deutsche Bank]

Beispiel 18: Ilsenburger Grobblech GmbH

1. **Titel**

Ausbildung schafft Perspektiven

2. **Kurzbeschreibung: Was wird konkret getan?**

In unserem neuen Ausbildungs- und Kommunikationszentrum schaffen wir jährlich mindestens zehn eigene Ausbildungsplätze für IndustriemechanikerInnen. Zusätzlich stellen wir zwei Plätze für externe Partnerunternehmen aus der Region bereit und öffnen unser Angebot bewusst über das eigene Unternehmen hinaus

3. **Ziel & Wirkung: Welche Wirkung hat es?**

Wir stärken Chancengleichheit, indem wir jungen Menschen berufliche Einstiegswege in der Region bieten. Neben fachlicher Qualifizierung vermitteln wir Werte wie Verantwortung und Respekt und fördern so eigenständiges Handeln. Gleichzeitig unterstützen wir die regionale Wirtschaft und begegnen dem Fachkräftemangel aktiv.

4. **Besonderheit / Tipp: Was empfehlen wir anderen Unternehmen?**

Interne und externe Auszubildende werden früh beteiligt und zur Mitgestaltung ermutigt – Verantwortung ist von Anfang an Teil der Ausbildung.

[Dr. Robert Kühn, Vorsitzender der Geschäftsführung, Ilsenburger Grobblech GmbH]

Beispiel 19: Ilsenburger Grobblech GmbH

1. **Titel**
Mitarbeiterdialog auf Augenhöhe
2. **Kurzbeschreibung: Was wird konkret getan?**
Neben regelmäßigen Betriebsversammlungen nutzen wir zusätzliche Dialogformate wie offene Gesprächsrunden oder direkte Austauschmöglichkeiten zwischen Arbeitnehmerseite und der Geschäftsführung. Themen aus der Belegschaft werden aktiv aufgenommen, diskutiert und in Entscheidungsprozesse eingebracht.
3. **Ziel & Wirkung: Welche Wirkung hat es?**
Wir stärken Mitbestimmung und Transparenz im Unternehmen. Wenn Mitarbeitende gehört werden und Einfluss nehmen können, wächst Vertrauen in Entscheidungen und die Bereitschaft, Veränderungen mitzutragen.
4. **Besonderheit / Tipp: Was empfehlen wir anderen Unternehmen?**
Entscheidend ist, dass Rückmeldungen nachvollziehbar in Entscheidungen einfließen, denn nur so wird Dialog wirksam.

[Thorsten Gintaut, Geschäftsführer Vertrieb, Ilsenburger Grobblech GmbH]

Beispiel 20: Ilsenburger Grobblech GmbH

1. **Titel**
Schichtmodelle gemeinsam gestalten
2. **Kurzbeschreibung: Was wird konkret getan?**
Veränderungen bei Schichtmodellen stimmen wir eng mit unseren Mitarbeitenden und Interessenvertretungen in Arbeitsgruppen sowie Informationsveranstaltungen ab. Verschiedene Varianten werden diskutiert, bewertet und unter Einbeziehung der Belegschaft weiterentwickelt, bevor Maßnahmen getroffen werden.
3. **Ziel & Wirkung: Welche Wirkung hat es?**
Wir stärken Beteiligung und Fairness bei zentralen Arbeitsbedingungen. Einbindung schafft Akzeptanz und sorgt für tragfähige, ausgewogene Lösungen.
4. **Besonderheit / Tipp: Was empfehlen wir anderen Unternehmen?**
Frühzeitig einbinden statt finale Konzepte präsentieren. Das erhöht die Qualität der Lösungen und die Akzeptanz spürbar.

[Dr. Robert Kühn, Vorsitzender der Geschäftsführung, Ilsenburger Grobblech GmbH]

Beispiel 21: EEX Group

1. **Titel**

Respekt, Toleranz und Vielfalt in der EEX Group

2. **Kurzbeschreibung: Was wird konkret getan?**

Mit mehr als 600 Mitarbeitenden aus 80 Nationen an unserem Hauptstandort in Leipzig bringen wir viele unterschiedliche Perspektiven zusammen. Was uns verbindet, ist ein gemeinsames Werteverständnis, in dem Demokratie eine zentrale Rolle spielt - im täglichen Miteinander ebenso wie in unserem Handeln nach außen. Deshalb schaffen wir gezielt Räume für Austausch, fördern Transparenz und ermutigen zu persönlichem Engagement.

3. **Ziel & Wirkung: Welche Wirkung hat es?**

Mit verschiedenen Formaten laden wir unsere Mitarbeitenden ein, sich zu informieren, ihre Perspektiven einzubringen und miteinander ins Gespräch zu kommen. So stärken wir den Austausch, vermitteln Orientierung und fördern ein Gefühl von Zusammenhalt.

Dazu gehören zum Beispiel:

- **Hello Meeting:** Wir informieren zu Wahlen, schaffen Raum für Austausch und positionieren uns klar für Demokratie und Weltoffenheit. Dabei stellen wir transparente Informationen bereit, ohne Wahlempfehlungen auszusprechen, und stärken so die eigenständige Meinungsbildung.
- **Werte-Wand:** Gemeinsam zeigen wir auf Social Media Gesicht für unsere Werte und machen sichtbar, wofür wir als Unternehmen stehen - getragen von unseren Mitarbeitenden.
- **Social Day:** Wir übernehmen Verantwortung in der Gesellschaft, packen gemeinsam an und kommen mit Bürgerinnen und Bürgern in den Austausch, um neue Perspektiven zu gewinnen.

4. **Besonderheit / Tipp: Was empfehlen wir anderen Unternehmen?**

Unser gemeinsames Werteverständnis prägt unsere tägliche Zusammenarbeit und gibt uns Orientierung. Es ermöglicht uns, auch bei unterschiedlichen Perspektiven ein gemeinsames Ziel zu verfolgen und uns als Unternehmen klar für Demokratie und Weltoffenheit zu positionieren.

[Peter Reitz, Vorstandsvorsitzender, EEX AG]

Beispiel 22: NOMOS Glashütte/SA Roland Schwertner KG

1. **Titel**

Demokratie-Workshops für Mitarbeitende

2. **Kurzbeschreibung: Was wird konkret getan?**

Wir bieten Mitarbeitenden BC4D-Workshops zu Themen rund um Demokratie und demokratisches Verhalten an, darunter Debattenkultur, Desinformation und Hass im Netz. Die Workshops finden online statt und werden gemeinsam angesehen, wobei die Themen im Anschluss vertieft und diskutiert werden.

3. **Ziel & Wirkung: Welche Wirkung hat es?**

Wir sensibilisieren unsere Mitarbeitenden für die Feinheiten demokratischer Gesprächskultur, machen auf ideologische Fallstricke aufmerksam und zeigen Reaktionsmöglichkeiten auf.

4. **Besonderheit / Tipp: Was empfehlen wir anderen Unternehmen?**

Sprechen, sich austauschen, sich informieren – Demokratie ist ein kollektives und zerbrechliches Gut, das wir nur gemeinsam schützen können.

[Uwe Ahrendt, CEO, NOMOS Glashütte/SA Roland Schwertner KG]