

Studieninformation

Wertvolle Arbeitgeber 2019

für das **Gemeinwohl**

Auszeichnung, Fragestellung, Methode, Erhebung und Auswertung

Eine Untersuchung in Kooperation mit



ServiceValue GmbH

Köln, 2019

Inhalt

Was macht ein Unternehmen für das Gemeinwohl wertvoll?	3
Auszeichnung als wertvoller Arbeitgeber	3
Wissenschaftlicher Hintergrund	4
Methodische Vorgehensweise.....	5
Datenerhebung	5
Datenauswertung	6
Aufteilung nach Gemeinwesen (Landkreise und Städte)	6

Was macht ein Unternehmen für das Gemeinwohl wertvoll?

Wirtschaftliche Zusammenhänge, insbesondere Steuereinnahmen und Arbeitsplätze, sind für das Gemeinwohl stets von Bedeutung. Denn je erfolgreicher ein Unternehmen ist, desto stärker partizipieren die Gesellschaften, unabhängig davon, ob diese auf Bundes-, Länder- oder Kommunalebene bezogen sind. Jedes Unternehmen leistet insofern allein durch sein Kerngeschäft einen Beitrag zur Entwicklung des Gemeinwesens und beeinflusst im Erfolgsfall das Gemeinwohl positiv.

Doch die finanziell-ökonomische Wertschöpfung stellt nur einen Ausschnitt des Gemeinwohl-Beitrages dar. Dies sehen viele Unternehmen mittlerweile auch selbst so, legen sie doch zunehmend Wert auf einen ganzheitlichen Gemeinwohl-/Public Value-Ansatz. Und je größer und ertragreicher sie agieren, desto bedeutsamer werden neben dem funktionalen Nutzen auch moralisch-ethische, politisch-soziale oder hedonistisch-ästhetische Beiträge, die dann nicht nur das Gemeinwohl, sondern auch gesellschaftliche Werte beeinflussen.

Laut einer wissenschaftlich fundierten GemeinwohlAtlas-Studie (aus dem Jahre 2015) machen sich 85 Prozent der Deutschen Sorgen, dass dem Gemeinwohl in den bisher üblichen Unternehmensstrategien noch zu wenig Beachtung geschenkt wird. Denn auch aus Sicht des Gemeinwesens als eine überindividuelle Gemeinschaft steigert nicht mehr allein das bloße Gewinnstreben durch die Optimierung von Kennzahlen die Bedeutsamkeit eines Unternehmens. Die zugeschriebene Legitimation unternehmerischer Tätigkeit im gesellschaftlichen Umfeld verstärkt die Positionierung eines Unternehmens hinsichtlich einer ganzheitlichen Gemeinwohl-Bilanz.

Auszeichnung als wertvoller Arbeitgeber

Unternehmen, die aus Sicht der Mitglieder eines Gemeinwesens eine im Verhältnis zu anderen Unternehmen überdurchschnittliche hohe Gemeinwohl-Bewertung erhalten, werden als „wertvolle Arbeitgeber“ ausgezeichnet.

- **Hat diese Auszeichnung auch überregionale Ausstrahlungskraft?**

Selbstverständlich und sie sollte genutzt werden, denn die Auszeichnung ist nicht nur als bundesweite Auszeichnung zu verstehen, sondern sie demonstriert vorzeigbar und eindrucksvoll die nachgewiesene ganzheitliche Gemeinwohlorientierung eines Unternehmens und seine grundsätzliche Verantwortung gegenüber dem Gemeinwesen. Der unmittelbare und direkte Gemeinwohl-Wertbeitrag wird allerdings über das Gemeinwesen an dem Standort (Region) gemessen, wo das Unternehmen vorrangig und direkt, eben als Teilhaber an der Gemein-

schaft, wirkt. Eine Bewertung von Bürgerinnen und Bürgern außerhalb dieser Gemeinschaft, dieses Gemeinwesens, wäre eine Bewertung ohne hinreichenden Erfahrungshintergrund.

- **Können auch kleinere Unternehmen ausgezeichnet werden?**

Über die Auszeichnung entscheidet allein eine Bevölkerungsumfrage. Und ja, unter den ausgezeichneten Unternehmen sind auch kleinere mittelständische Firmen oder kleinere Familienunternehmen, die dann beispielsweise eine bereits historisch bedingte Verbundenheit mit dem Gemeinwesen aufweisen und über andere als lediglich wirtschaftlich begründete Zusammenhänge aktiv auf das Gemeinwesen einzuwirken vermögen.

- **Welchen Branchen wird eine hohe Gemeinwohl-Orientierung attestiert?**

Die Ergebnisse zeigen, dass zum Beispiel Krankenhäusern, Wohlfahrtsverbänden, Sozialeinrichtungen, Versicherungsgesellschaften oder auch Feuerwehren, Theatern, aber auch Forschungseinrichtungen und Universitäten oftmals aus dem jeweiligen Gemeinwesen heraus ein hoher Gemeinwohl-Beitrag zugeschrieben wird. Umso bemerkenswerter ist es, wenn dies auch einem Traditionsunternehmen oder einem Hersteller, Händler oder Dienstleister aus den üblichen Wirtschaftszweigen attestiert wird.

Wissenschaftlicher Hintergrund

Als Referenzrahmen für die vorliegende Untersuchung dient eine auf den Untersuchungsgegenstand bezogene und wissenschaftlich wie soziologisch fundierte Basisbefragung. Hierzu wurde auf den 2015 veröffentlichten GemeinwohlAtlas zurückgegriffen. Hinter dem GemeinwohlAtlas steht das Team des Center for Leadership and Values in Society der Universität St. Gallen (CLVS-HSG) in Kooperation mit dem Dr. Arend Oetker Lehrstuhl für Wirtschaftspsychologie und Führung der HHL Graduate School of Management. Für den GemeinwohlAtlas wurde die Fragestellung, woran Individuen einer Gesellschaft festmachen, ob eine Organisation zum Gemeinwohl beiträgt, über vier Gemeinwohl-Dimensionen erfasst:

- Aufgabenerfüllung: Grundbedürfnis nach Orientierung und Kontrolle
- Zusammenhalt: Grundbedürfnis nach positiven Beziehungen
- Lebensqualität: Grundbedürfnis nach Lustgewinn und Unlustvermeidung
- Moral: Grundbedürfnis nach Selbstwerterhalt und -steigerung

Diese Bedürfnisdimensionen stehen gleichberechtigt nebeneinander und fließen zu gleichen Teilen in einen Gemeinwohl-Score ein. Auf Grund der im GemeinwohlAtlas aufgedeckten hohen empirischen Korrelationen dieser Teilergebnisse wurden die Dimensionen in der vorliegenden Studie in einer übergeordneten Fragestellung zusammengefasst.

Methodische Vorgehensweise

ServiceValue hat in Kooperation mit der WirtschaftsWoche die vorliegende, bundesweit angelegte Untersuchung zum Gemeinwohl von Arbeitgebern initiiert und als kontinuierliche Studie aufgesetzt.

Für die Untersuchung wird das Gemeinwesen auf der kommunalen Gesellschaftsebene herangezogen, weil sich hier das Wirken der Arbeitgeber am unmittelbarsten zeigt. Dazu werden alle Landkreise und kreisfreien Städte also für sich betrachtet und jeweils eine nach Mitarbeiterzahl ausgewählte Liste von dort ansässigen Arbeitgebern (Unternehmen, Zweigniederlassungen, Produktionsstandorte etc.) Mitgliedern des Gemeinwesens angezeigt. Als Befragte werden die Bürgerinnen und Bürger rekrutiert, die sich in einem sog. Online-Panel registriert haben und freiwillig für Marktforschungszwecke zur Verfügung stehen.

Mit Blick auf die wissenschaftlichen Ergebnisse aus dem o.g. GemeinwohlAtlas stehen die vier Gemeinwohl-Dimensionen nicht nur inhaltlich gleichberechtigt nebeneinander, sondern, bezogen auf die Grundgesamtheit, auch statistisch in einem engeren Zusammenhang. Dennoch gewichtet der einzelne Betrachter des Gemeinwohls vermutlich einzelne Dimensionen stärker als andere und bestimmt selbst, nach welchen Kriterien er bewertet. Um diesen Freiheitsgrad zu gewährleisten, wird in der vorliegenden Untersuchung zwar auf die möglichen Bedürfnisdimensionen in der Instruktion hingewiesen, aber in der konkreten Fragestellung der „größte gemeinsame Nenner“ gesucht. Damit bleibt dem Befragten die Option, durch seine Bewertung auch seine individuellen Präferenzen (Gewichtung) beizubehalten.

Datenerhebung

Die konkrete Fragestellung der Studie lautet:

„Wie beurteilen Sie den Wert der folgenden Arbeitgeber für das Gemeinwohl in Ihrer Region?“

Die Antwortskala für den Befragten sieht folgende Antwortmöglichkeiten vor:

- ausgezeichnet (1)
- sehr gut (2)
- gut (3)
- mittelmäßig (4)
- schlecht (5)
- mir nicht bekannt / nicht relevant für das Gemeinwohl

Basis der Untersuchung „Wertvoller Arbeitgeber“ ist eine Online-Erhebung. Dabei werden sog. Panelisten aus den jeweiligen Gemeinwesen zur Bewertung der Untersuchungsobjekte, hier: Unter-

nehmen / Arbeitgeber, die in der Region tätig sind, eingeladen. Die Befragung erfolgt eigeninitiiert und ohne Einbindung der untersuchten Unternehmen / Arbeitgeber.

Jeder Panelist erhält eine für ihn überschaubare Auswahl von Unternehmen / Arbeitgebern zur Bewertung. Pro Landkreis wurden mindestens 100 BürgerInnen befragt, pro Stadt mindestens 1.000. Die Vorauswahl der Unternehmen orientiert sich an den Mitarbeiterzahlen. Im kleinsten Landkreis muss ein Unternehmen mindestens 100 Mitarbeiter zählen, in der größten Stadt mindestens 500.

Datenauswertung

Anhand der Mittelwerte je Unternehmen wird ein Ranking über die bewertungsrelevanten Unternehmen in den jeweiligen Gemeinwesen (bezogen auf Landkreise / kreisfreie Städte) erstellt.

Die Auszeichnung „Wertvolle Arbeitgeber für das Gemeinwohl“ erhalten die Unternehmen, die im Vergleich zu anderen Arbeitgebern in der gleichen Gemeinschaft einen überdurchschnittlichen Mittelwert (über die Skalierung 1 bis 5) aufweisen. Dabei werden maximal ein Drittel der bewerteten Unternehmen innerhalb eines Gemeinwesens ausgezeichnet.

Aufteilung nach Gemeinwesen (Landkreise und Städte)

Die Region Nord setzt sich zusammen aus insgesamt 54 Landkreisen und 17 kreisfreien Städten:

- Schleswig-Holstein (11 Landkreise, 4 kreisfreie Städte)
- Hamburg
- Bremen (2 kreisfreie Städte)
- Niedersachsen (37 Landkreise, 8 kreisfreie Städte)
- Mecklenburg-Vorpommern (6 Landkreise, 2 kreisfreie Städte)

Die Region West setzt sich zusammen aus insgesamt 61 Landkreisen und 34 kreisfreien Städten:

- Nordrhein-Westfalen (31 Landkreise, 22 kreisfreie Städte)
- Rheinland-Pfalz (24 Landkreise, 12 kreisfreie Städte)
- Saarland (6 Landkreise)

Die Region Mitte setzt sich zusammen aus insgesamt 49 Landkreisen und 14 kreisfreien Städten:

- Hessen (21 Landkreise, 5 kreisfreie Städte)
- Sachsen-Anhalt (11 Landkreise, 3 kreisfreie Städte)
- Thüringen (17 Landkreise, 6 kreisfreie Städte)

Die Region Ost setzt sich zusammen aus insgesamt 24 Landkreisen und 8 kreisfreien Städten:

- Berlin
- Brandenburg (14 Landkreise, 4 kreisfreie Städte)
- Sachsen (10 Landkreise, 3 kreisfreie Städte)

Die Region Süd setzt sich zusammen aus insgesamt 106 Landkreisen und 34 kreisfreien Städten:

- Baden-Württemberg (35 Landkreise, 9 kreisfreie Städte)
- Bayern (71 Landkreise, 25 kreisfreie Städte)