
Gemeinwohl-Ökonomie: Arbeitsplatzqualität und Gesundheit

Laia Ollé-Espluga, Markus Hadler

1. Einführung

In diesem Artikel stellen wir die wichtigsten Ergebnisse des Projekts „Gemeinwohl-Ökonomie: Arbeitsplatzqualität und Gesundheit“ vor.* Die Gemeinwohl-Ökonomie (GWÖ) ist eine alternative, sozio-ökonomische Bewegung, die ein Wirtschaftsmodell fördert, das Werte wie Würde, Solidarität und soziale Gerechtigkeit, ökologische Nachhaltigkeit und Demokratie berücksichtigt.¹ Sie setzt sich für ein Wirtschaftssystem ein, das eine ethisch fundierte, liberale, neu gestaltete Marktwirtschaft anstrebt. Dieses System ist insofern ethisch fundiert, als die Leistung von Unternehmen nicht primär nach wirtschaftlichen Gesichtspunkten wie dem Gewinn bewertet wird, sondern nach ihrem allgemeinen Beitrag zur Gesellschaft. Ferner ist das Modell insofern liberal, als Chancengleichheit und gleiche Rechte für alle Marktteilnehmer angestrebt wird. Die Marktwirtschaft wird schlussendlich insofern neugestaltet, als Grundbedürfnisse nicht nur durch den Markt, sondern auch durch alternative Initiativen und Wirtschaftsmodelle (z. B. lokale Kooperationsnetzwerke, *Peer-to-Peer*-Produktion u. a.) befriedigt werden sollen.²

Die GWÖ wurde 2010 in Österreich als Reaktion auf die negativen Auswirkungen der Großen Rezession von 2008ff und deren nachteilige Arbeitsmarktentwicklungen eingeführt.³ Der Hauptzweck dieses Wirtschaftssystems ist der Dienst am Gemeinwohl – verstanden als das Wohlergehen der Menschen und ihrer Umwelt.⁴ Organisationen, die diesem Modell folgen, ersetzen das Primat der Kapitalakkumulation und Gewinnmaximierung durch das Streben, den größten Beitrag für die Gesellschaft zu leisten.⁵ Angesichts der pro-sozialen Prinzipien der GWÖ wurde sie als ein im Entstehen begriffenes Modell identifiziert, das in das breite Dachkonzept der Sozialwirtschaft eingebettet ist.⁶

* Dieses Projekt wurde vom FWF im Rahmen des Meitner-Programms finanziell unterstützt. Laia Ollé-Espluga war Hauptantragstellerin; Johanna Muckenhuber (FH Joanneum Graz) Mentorin von 2016 bis 2018; und Markus Hadler Mentor von 2018 bis zum Projektende.

1.1 Wie wird das Gemeinwohl gemessen?

Um den Beitrag der Unternehmen zur Förderung des Gemeinwohls zu messen, hat die GWÖ-Bewegung verschiedene, sich weiterentwickelnde Instrumente wie die Gemeinwohl-Matrix, die Gemeinwohl-Berichte und die Gemeinwohl-Bilanzen operationalisiert. Die Gemeinwohl-Matrix misst, inwieweit die Werte der GWÖ in Bezug auf die vom Modell identifizierten Hauptakteure, nämlich Lieferanten, Eigentümer, MitarbeiterInnen, KundInnen und das soziale Umfeld, in die Tat umgesetzt werden (Abbildung 1 zeigt die aktuellste Version der Gemeinwohl-Matrix). In der Gemeinwohl-Matrix ergibt die Schnittmenge aus jedem Wert der GWÖ (Spalten) und jedem Hauptakteur (Zeilen) 20 zu bewertende Themen. Die Gemeinwohl-Berichte müssen diese 20 Themen abdecken, indem sie zusätzliche, detaillierte Informationen über die Unternehmen liefern und die organisatorischen Aspekte identifizieren, die verbessert werden müssen.⁷ Die GWÖ-

Abbildung 1: Gemeinwohl-Matrix, Version 5.0

Hauptakteure	WERT			
	Die Würde des Menschen	Solidarität und soziale Gerechtigkeit	Ökologische Nachhaltigkeit	Transparenz und Mitbestimmung
A Lieferanten	A1 Menschenwürde in der Lieferkette	A2 Solidarität und soziale Gerechtigkeit in der Lieferkette	A3 Ökologische Nachhaltigkeit in der Lieferkette	A4 Transparenz und Mitbestimmung in der Lieferkette
B Eigentümer, Aktien- und Finanzdienstleister	B1 Ethische Position in Bezug auf finanzielle Ressourcen	B2 Soziale Stellung im Verhältnis zu finanziellen Ressourcen	B3 Verwendung der Mittel im Zusammenhang mit sozialen und ökologischen Auswirkungen	B4* Eigentum und Mitbestimmung
C ArbeitnehmerInnen einschließlich mitarbeitender Arbeitsgebende	C1* Menschenwürde am Arbeitsplatz und in der Arbeitsumgebung	C2* Selbstbestimmte Arbeitsvereinbarungen	C3 Umweltfreundliches Verhalten des Personals	C4* Mitbestimmung und Transparenz innerhalb der Organisation
D Kunden und Geschäftspartner	D1 Ethische Kundenbeziehungen	D2 Zusammenarbeit und Solidarität mit anderen Unternehmen	D3 Auswirkungen der Nutzung und des Verkaufs von Produkten und Dienstleistungen auf die Umwelt	D4 Kundenbeteiligung und Produkttransparenz
E Soziales Umfeld	E1 Zweck von Produkten und Dienstleistungen und ihre Auswirkungen auf die Gesellschaft	E2 Beitrag an die Gemeinschaft	E3 Reduzierung der Umweltbelastung	E4 Soziale Mitbestimmung und Transparenz

Quelle: Wirtschaft für das Gemeinwohl (2017).

* Grau unterlegte Zellen (von den Autoren) heben GWÖ-Themen im Zusammenhang mit der Arbeitsplatzqualität hervor, die im Zentrum unseres Beitrages stehen. Andere Themen wie Umwelt sind ebenfalls von gesellschaftlicher Bedeutung, wurden von uns aber nicht berücksichtigt.

Bewegung bietet Arbeitshefte und Vorlagen für die Erstellung solcher Gemeinwohl-Berichte an. Diese Arbeitshefte enthalten auch Einzelheiten darüber, wie die Gemeinwohl-Kriterien verstanden werden und wie Organisationen bewertet werden sollten.⁸ Die Gemeinwohl-Bilanz einer Organisation ist die Kombination aus ihrem Gemeinwohl-Bericht und dem Zertifikat ihrer (geprüften) Ergebnisse der Gemeinwohl-Matrix.⁹

Die Gemeinwohl-Beurteilung besteht aus einem qualitativen und einem quantitativen Teil. Im qualitativen Ansatz werden die Organisationen je nach Grad ihrer Leistung in Bezug auf jedes Thema in verschiedene Bewertungsebenen kategorisiert. Diese Niveaus reichen von der Ausgangssituation (d. i., wenn sich die Organisationen häufig an die GWÖ-Rechtsnormen halten, diese aber manchmal nicht erfüllen), über den Einstieg hinweg zu den fortgeschrittenen, erfahrenen und vorbildlichen Stadien.¹⁰ Die quantitative Bewertung besteht in der Zuweisung von Gemeinwohl-Punkten. Für jedes der 20 Themen werden maximal 50 Punkte vergeben. Die maximale Punktzahl einer Organisation beträgt 1.000 Punkte.¹¹ Lediglich Maßnahmen, die über die gesetzlichen Mindeststandards hinausgehen, werden mit Punkten belohnt. Die Idee dahinter ist, dass Organisationen je nach Punktzahl durch steuerliche und rechtliche Vorteile entschädigt werden sollen, wenngleich diese Vorteile derzeit noch als Vision zu sehen sind.

Die Evaluationen können von verschiedenen Gruppen durchgeführt werden: extern geprüfte Evaluationen, *Peer-Review*-Evaluationen (durchgeführt unter Beteiligung anderer GWÖ-Organisationen im Interesse des Gemeinwohls und mit Unterstützung eines Wirtschaftsprüfers) oder Selbstbewertungen (diese sind lediglich informativ und dienen als Orientierungshilfe für die Entscheidung, ob ein Bewertungsprozess befolgt werden soll oder nicht).¹²

Dieses Beurteilungssystem wurde so konzipiert, dass es von verschiedenen Arten von Organisationen umgesetzt werden kann, wobei Merkmale berücksichtigt werden, die sich auf die Arbeitsweise sowie auf die Auswirkungen auf Gesellschaft und Umwelt beziehen. So werden z. B. Größe und Sektor der Organisation, der Finanzfluss und die sozialen Risiken in den Ländern, aus denen ihre wichtigsten Primärprodukte stammen, als „Gewichtungsfaktoren“ bei der Vergabe von Gemeinwohlpunkten berücksichtigt.¹³ Faktoren wie die Unternehmensgröße und die Häufigkeit, wie oft eine Organisation eine Bewertung durchgeführt hat, wobei Bewertungen zwei Jahre lang gültig sind, bestimmen, ob Organisationen eine kompakte oder vollständige Version der Gemeinwohlabilanz erstellen sollen.

1.2 Ein Modell, das zu einer wirtschaftlichen und politischen Transformation aufruft

Das Ziel der GWÖ-Bewegung ist es, durch einen *Bottom-up*-Prozess das Wertesystem auf wirtschaftlicher, aber auch auf politischer Ebene zu verändern.¹⁴ In einem ersten Schritt sind es die Unternehmen, die bei der Förderung dieses alternativen Wirtschaftssystems die Führung in die Hand nehmen, sodass sich immer mehr Firmen freiwillig nach den GWÖ-Prinzipien ausrichten und ihre Fortschritte auf dem Weg zu gemeinwohlorientierten Zielen anhand der Gemeinwohl-Bilanzen bewerten. Zweitens sollten gemäß der GWÖ-Ziele die Gesetzgeber auf verschiedenen regionalen Ebenen als Reaktion auf den öffentlichen Druck Bilanzen verbindlich vorschreiben, während gleichzeitig die entsprechenden Gebiete in „Städte und Regionen des Gemeinwohls“ verwandelt werden. Die Vision ist, dass somit in diesen Gebieten zwei wesentliche Änderungen eintreten werden: Die Regierungen werden von den teilnehmenden Organisationen Gemeinwohl-Bilanzen verlangen, und es werden regionale Bürgerversammlungen eingerichtet. Auf nationaler und supranationaler Ebene werden die Stimmen der BürgerInnen miteinbezogen, was zu einer Verfassungsänderung führen und einen rechtlichen Rahmen schaffen soll, der den Weg für ein auf ethischen Prinzipien basierendes Wirtschaftssystem freimacht.¹⁵

In den letzten Jahren vollzog sich die Verbreitung der GWÖ zwar weltweit, sie hat aber in Europa nach wie vor ihren Schwerpunkt. Eine kürzlich durchgeführte Studie hat 657 Unternehmen identifiziert, die sich bis zu einem gewissen Grad an das GWÖ-Modell halten. In den insgesamt zwölf europäischen Ländern mit GWÖ-Unternehmen sind die meisten davon in Deutschland (46%) und Österreich (36%) angesiedelt. Diese Unternehmen sind in der Regel klein (59% beschäftigen bis zu 10 MitarbeiterInnen) und üben häufig wirtschaftliche Tätigkeiten im Dienstleistungssektor aus.¹⁶ Neben Fortschritten im wirtschaftlichen Bereich wurden auch solche in politischer Hinsicht erzielt. Dazu gehörte die Billigung durch eine deutsche Landesregierung (Baden-Württemberg)¹⁷ sowie durch den Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss, der sich für die Einbeziehung der GWÖ in den Rechtsrahmen der Europäischen Union und ihrer Mitgliedsländer einsetzte.¹⁸

1.3 Arbeitsplatzqualität in der GWÖ

Die MitarbeiterInnen von GWÖ-Unternehmen stellen eine Gruppe von Interessengruppen dar, die von der Umsetzung der GWÖ-Werte betroffen sind. Neben Aspekten, die sich auf die ökologische Nachhaltigkeit beziehen,¹⁹ wird in den arbeitsbezogenen Werten von GWÖ-Firmen eine hohe Arbeitsplatzqualität angestrebt. Die Arbeitsplatzqualität ist ein mehrdi-

mensionales Konzept, das analysiert, inwieweit die Kombination von Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen positive Ergebnisse für die ArbeitnehmerInnen fördert, insbesondere in Bezug auf Gesundheit und Arbeitszufriedenheit.²⁰

Die sich am häufigsten wiederholenden Dimensionen der Arbeitsplatzqualität, die bei einer Durchsicht der vorhandenen Literatur festgestellt wurden, umfassen: Entlohnung und andere Belohnungen; Beschäftigungsbedingungen und Arbeitsplatzsicherheit; intrinsische Merkmale der Arbeit (die entweder objektive Merkmale wie Autonomie oder Kontrolle und subjektive wie soziale Unterstützung oder Sinnhaftigkeit umfassen); Gesundheit und Sicherheit; Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben sowie Repräsentation und Mitspracherecht.²¹

Die Hauptkriterien der arbeitsbezogenen Werte der GWÖ lassen sich anhand des Materials der GWÖ-Arbeitsbücher nachvollziehen,²² in denen die Themen der Gemeinwohl-Matrix entwickelt werden.²³ Basierend auf der Gemeinwohl-Matrix Version 5 sind unter anderem folgende arbeitsbezogene Kriterien zu fördern:

1) *Menschenwürde* am Arbeitsplatz und in der Arbeitsumgebung. Das Konzept der Menschenwürde setzt sich aus drei verschiedenen Komponenten zusammen: MitarbeiterInnen-orientierte Organisationskultur und -struktur (z. B. persönliche Entwicklung; Respekt und konstruktiver Umgang mit Konflikten; Aufgabenklarheit); Arbeitssicherheit und betriebliche Gesundheitsförderung; Diversität.²⁴

2) *Selbstbestimmte Arbeitsvereinbarungen*: Die GWÖ misst der Arbeitszeit und dem Verdienst und in geringerem Maße auch den Vertragsformen große Bedeutung bei.²⁵

3) *Mitbestimmung und Transparenz innerhalb der Organisation*: Die GWÖ unterstützt mehrere Elemente der betrieblichen Demokratie, wie z. B. die Erhöhung der Transparenz, die Beteiligung an der Auswahl von Führungskräften und die Förderung der direkten Mitwirkung der ArbeitnehmerInnen (Ermutigung, die ArbeitnehmerInnen auf demokratischem oder einvernehmlichem Wege an Unternehmensentscheidungen teilhaben zu lassen). Die Verhinderung von Betriebsräten – eine Form der repräsentativen Beteiligung – gilt als Negativkriterium. Im Falle des Fehlens eines Betriebsrats sollten den ArbeitnehmerInnen gleichwertige Mitbestimmungsrechte eingeräumt werden.²⁶

4) *Eigentum und Mitbestimmung*: Fragen des Eigentums und der Mitbestimmung in der GWÖ beziehen sich nicht nur auf ArbeitnehmerInnen, sondern auch Kunden, Lieferanten und nicht aktive Kapitalgeber. Im Hinblick auf die ArbeitnehmerInnen unterstützt die GWÖ deren Mitbestimmung, entweder als finanzielle Beteiligung (Beteiligung der ArbeitnehmerInnen am Gewinn und am Unternehmensergebnis) oder als Bildung von Arbeitnehmergenossenschaften.²⁷

Im Anschluss daran lassen sich die von der GWÖ geförderten arbeitsbezogenen Standards in drei Hauptbereiche zusammenfassen: die Bereitschaft, sich Diskriminierungen zu entziehen und die Qualität der Beschäftigung zu verbessern; die Förderung von Information und Mitwirkung der ArbeitnehmerInnen; und, was die Arbeitsbedingungen betrifft, die Förderung positiver psychosozialer Faktoren am Arbeitsplatz, darunter u. a. flexible Arbeitszeiten, Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, Klarheit, Vielfalt und Umfang der Aufgaben, Autonomie.

Wegen der Neuartigkeit des GWÖ-Modells gibt es bislang nur sehr begrenzte empirische Kenntnisse darüber, wie das GWÖ-Modell in die Praxis umgesetzt wird. So ist z. B. wenig bekannt über die reale Arbeitssituation der Beschäftigten in Organisationen, die die GWÖ anwenden, und darüber, wie sich die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen der Beschäftigten in solchen Unternehmen von denen „normaler“ Unternehmen unterscheiden. Ebenso gibt es keine Studien, die das arbeitsbezogene Wohlbefinden und die Arbeitszufriedenheit von ArbeitnehmerInnen in Organisationen nach diesem Modell analysieren. Um diese Wissenslücke zu schließen, zielte das Projekt „Gemeinwohl-Ökonomie: Arbeitsplatzqualität und Gesundheit“ darauf ab, Wissen über die GWÖ zu generieren, indem es die Arbeitsplatzqualität in Unternehmen, die diesem Modell folgen, im Zusammenhang mit Gesundheitsergebnissen, auch im Vergleich zu herkömmlichen Unternehmen in Österreich und Deutschland, eingehend untersucht.

2. Arbeitsplatzqualität und allgemeine Struktur der GWÖ-Firmen in Österreich und Deutschland

Die erste Forschungsfrage, die in diesem Projekt untersucht wurde, lautete: Wie sind die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen in GWÖ-Firmen im Vergleich zu denen der allgemeinen arbeitenden Bevölkerung in Österreich und Deutschland?²⁸

Um diese Frage zu beantworten, führten wir eine deskriptive Analyse der allgemeinen Struktur von GWÖ-Firmen und ihrer Arbeitsplatzqualitätsmerkmale anhand von Organisationsdaten durch. Wir verwendeten Informationen über die GWÖ-Firmen auf der Grundlage von Daten, die in den auf der GWÖ-Website verfügbaren Gemeinwohl-Berichte veröffentlicht wurden. Wir wählten 59 GWÖ-Firmen in Österreich und Deutschland mit mindestens fünf MitarbeiterInnen aus, die Gemeinwohl-Bilanzen (*peer-evaluiert* oder extern geprüft) erstellen und zum Zeitpunkt der Analyse möglichst aktuelle Informationen offenlegen. Da derartige Gemeinwohl-Bewertungen eine Gültigkeit von zwei Jahren haben, beziehen sich die in den in dieser Studie analysierten Gemeinwohl-Berichten zusammenge-

stellten Informationen auf die Jahre zwischen 2013 und 2017, wobei am häufigsten das Jahr 2015 herangezogen wurde. Obwohl es Richtlinien für die Erstellung von Gemeinwohl-Berichten gibt, fanden wir große Unterschiede in Bezug auf den Inhalt und die von den Firmen darin gemachten Angaben. Da dies die Beurteilung des Verhaltens der fehlenden Informationen erschwerte, entschieden wir uns, im Fall der GWÖ-Firmen Informationen über den gesamten und gültigen Prozentsatz anzugeben.

Hinsichtlich der Datenquellen, die über Indikatoren der Arbeitsplatzqualität in der österreichischen und deutschen Wirtschaft insgesamt informieren, haben wir verschiedene Datenbanken von Eurostat und OECD verwendet; ferner Daten, die über Lohnungleichheit informieren, aus dem „Global Wage Report“ 2016/2017 des International Labour Office.²⁹ Zudem kamen Daten aus der 3. Erhebung über Europäische Unternehmen (ECS), einer von der Europäischen Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen (EUROFOUND) geförderten Erhebung, die sich an Managementvertreter (und, wenn möglich, auch an ArbeitnehmervertreterInnen) in verschiedenen europäischen Ländern richtet, zum Einsatz.³⁰

Was die allgemeine Struktur der GWÖ-Firmen in Österreich und Deutschland betrifft, so zeichnen sich die GWÖ-Firmen im Vergleich zur österreichischen und deutschen Gesamtwirtschaft dadurch aus, dass sie in höherem Maße mittelständisch geprägt sind (von 50 bis 249 Beschäftigten) und dass sie in wenigen Wirtschaftszweigen konzentriert sind (Gesundheits- und Sozialwesen, Verwaltung und unterstützende Dienstleistungen sowie verarbeitendes Gewerbe). Die 59 in unsere Studie einbezogenen Unternehmen beschäftigen fast 13.400 ArbeitnehmerInnen. Frauen stellen nahezu die Hälfte der Belegschaft in GWÖ-Firmen; wenn man die gültigen Angaben zugrunde legt, machen sie zwei Drittel der gesamten Belegschaft aus.

Mit Blick auf die Arbeitsplatzqualität ist der Einsatz von Teilzeitarbeit und Lehrstellen in GWÖ-Firmen weiter verbreitet als bei anderen Unternehmen in Österreich und Deutschland (sowohl insgesamt als auch in gültigen Prozentanteilen). Das Verhältnis zwischen den Mindest- und Höchstgehältern ist in GWÖ-Firmen etwas höher als in österreichischen und deutschen Firmen (3,8 vs. 3,4). Das Verhältnis der Lohnspreizung liegt in GWÖ-Firmen zwischen 1:1 und 1:13, und eine hohe Lohnspreizung (über 1:5) ist in 6 Firmen vorhanden. In fast der Hälfte der GWÖ-Firmen (70% bei gültigen Angaben) sind die Vollzeitgehälter höher oder gleich dem Referenzwert für „existenzsichernde Löhne“ in Österreich und Deutschland. Im Vergleich zur Gesamtheit der Firmen in Österreich und Deutschland bieten GWÖ-Firmen in höherem Maße Möglichkeiten zur Ausbildung, aber weniger Möglichkeiten zum Zeitausgleich bei Überstunden.

Hinsichtlich der Dimension der Informationspolitik und Beteiligung der ArbeitnehmerInnen werden in den meisten GWÖ-Firmen kritische Infor-

mationen offengelegt, die sich hauptsächlich auf finanzielle und betriebliche Bereiche beziehen. Die Existenz von Gremien der allgemeinen repräsentativen Mitwirkung wird in GWÖ-Firmen in höherem Maße angegeben (29% bei Betrachtung der Gesamthäufigkeit, 74% bei Betrachtung der gültigen Häufigkeit) als in österreichischen und deutschen Firmen insgesamt (19%). Die häufigste Praxis der direkten Beteiligung in GWÖ-Firmen ist das regelmäßige Treffen mit allen MitarbeiterInnen; in der österreichischen und deutschen Wirtschaft handelt es sich dabei meist um Treffen zwischen MitarbeiterInnen und den direkten Vorgesetzten. Es gibt bemerkenswerte Unterschiede in der Häufigkeit der direkten Beteiligungspraktiken in GWÖ-Firmen auf der Grundlage des gesamten oder eines gültigen Prozentsatzes. Nimmt man den Gesamtprozentsatz, so sind direkte Beteiligungspraktiken in GWÖ-Firmen weitaus weniger verbreitet, während sie auf der Grundlage des gültigen Prozentsatzes weitverbreitet sind.

Bei den Organisationen, die die Beteiligung der ArbeitnehmerInnen im Berufsfeld erwähnen (ein Thema, das in den Bilanzen des Allgemeininteresses nicht direkt angeführt wird), ist zu beobachten, dass immer dann, wenn Betriebsräte anwesend sind, Formen der repräsentativen Beteiligung im Gesundheitsbereich bestehen (entweder Gesundheits- und Sicherheitsbeauftragte oder Gesundheits- und Sicherheitsausschüsse), während nur eine Organisation auf eine Form der direkten Beteiligung im Gesundheitsbereich anspielt: in Form eines Gesundheitszirkels. Die finanzielle Beteiligung – erfasst als Organisationen, die angeben, dass die ArbeitnehmerInnen Anteilseigner sind – ist in weniger als 20% der GWÖ-Firmen präsent und die Legitimationspraxis der Führungskräfte in weniger als 50%. Von jenen Organisationen, die über irgendeine Art von demokratischen Prozessen bei der Wahl von Führungskräften berichten, erreichen nur sechs eine uneingeschränkt partizipatorische Praxis, während der Rest Wahlprozesse mit einigen partizipatorischen Einschränkungen beschreibt (z. B. dadurch, dass sie die ArbeitnehmerInnen auf eine Konsultationsebene einbeziehen, ihnen aber keine Stimme bei der endgültigen Entscheidung geben, oder dass die Entscheidungsfähigkeit der ArbeitnehmerInnen auf einige Managementpositionen beschränkt ist oder nur einen Teil der ArbeitnehmerInnen zur Teilnahme zulassen).

Zu den psychosozialen Arbeitsbedingungen lässt sich feststellen, dass den Beschäftigten in GWÖ-Firmen in höherem Maße als in der österreichischen und deutschen Wirtschaft die Möglichkeit des *Home Office* sowie der Kontrolle über ihre Arbeitszeit und Aufgabenplanung geboten wird. Dies gilt sowohl für Gesamt- als auch für gültige Prozentzahlen.

3. Wahrgenommene Arbeitsplatzqualität und Gesundheit der ArbeitnehmerInnen

Die zweite Forschungsfrage, die in diesem Projekt gestellt wurde, betrifft die Auswirkungen des GWÖ auf die Qualität der Arbeitsbedingungen sowie auf die Gesundheit der ArbeitnehmerInnen, auch im Vergleich zur allgemeinen arbeitenden Bevölkerung.³¹

Zur Beantwortung dieser Forschungsfrage wurde eine Querschnittsstudie durchgeführt, bei der zwei Datenquellen kombiniert wurden: die österreichische und die deutsche Unterstichprobe der 6. Welle des „European Working Conditions Survey“ (EWCS)³² und unsere eigene Befragung von GWÖ-MitarbeiterInnen auf der Grundlage des EWCS-Fragebogens. In unserer Umfrage wollten wir jene 59 Firmen erfassen, die unsere Auswahlkriterien erfüllen, d. h. die mindestens fünf Beschäftigte angestellt haben, ferner von Fachkollegen oder extern geprüfte Gemeinwohlbilanzen durchgeführt haben und deren Gemeinwohlbilanzen seit Januar 2018 in Kraft sind. Aufgrund der Verweigerung der Teilnahme fast aller großen Firmen mussten wir jedoch die Feldarbeit auf Kleinst-, Klein- und Mittelbetriebe (unter 250 Beschäftigte) beschränken. 23 Firmen nahmen an der Umfrage teil, wobei es 6 von ihnen nicht möglich war, die Umfrage an die Gesamtheit der Beschäftigten zu senden. Nachdem wir Fragebögen mit zu vielen fehlenden Daten verworfen hatten, bestand die Datenbank unserer Umfrage aus 319 Antworten, während die kombinierte Stichprobe aus 2.218 Personen bestand.

Als Ergebnis der Entwicklung der Feldarbeit befürchteten wir, dass wir keine repräsentative Stichprobe von ArbeitnehmerInnen in GWÖ-Firmen erhielten. Daher verwendeten wir einen analytischen Ansatz, der eine bessere Kontrolle der Unterschiede zwischen der EWCS-Stichprobe und unserer Stichprobe ermöglichte: das *Matching*.³³ Die Grundüberlegung des *Matching* besteht darin, zwei Gruppen zu vergleichen, die sich auf allen bekannten Kovariaten möglichst ähnlich sind, mit der einzigen Ausnahme der „Intervention“. In unserem Fall war die Variable „Intervention“ der Organisationstyp, in dem der bzw. die Befragte arbeitet (1 = eine Organisation, die den GWÖ-Prinzipien folgt, und 0 = EWCS-Stichprobe). Da ein exaktes *Matching* schwierig durchzuführen ist, wenn mehrere relevante Kovariablen berücksichtigt werden, entschieden wir uns für die Durchführung eines *Propensity Score Matching*.

Wenn man die Unterschiede zwischen unseren beiden Stichproben außer Acht lässt, zeigen die deskriptiven Ergebnisse, dass in Bezug auf soziodemografische Merkmale in der Stichprobe „Wirtschaft für das Gemeinwohl“ eine höhere Prävalenz von Frauen zu verzeichnen ist, ebenso wie bei den hoch qualifizierten Angestellten. Die Gruppen unterscheiden sich auch hinsichtlich der Merkmale der Organisationen, in denen sie be-

schäftigt sind: Die meisten ArbeitnehmerInnen aus der EWCS-Unterstichprobe (81%) arbeiten in der Privatwirtschaft, während etwas mehr als die Hälfte der GWÖ-ArbeitnehmerInnen in diesem Sektor arbeiten. Bemerkenswert ist, dass 33% der GWÖ-MitarbeiterInnen im öffentlichen Sektor und 17% im gemeinnützigen Sektor beschäftigt sind. Der tertiäre Sektor ist der am weitesten verbreitete Sektor unter beiden Arbeitnehmergruppen, jedoch in höherem Maße unter den ArbeitnehmerInnen aus der EWCS-Unterstichprobe. Was die Unternehmensgröße betrifft, so arbeitet die überwiegende Mehrheit der GWÖ-Beschäftigten (92%) in Unternehmen mit 10 bis 249 Beschäftigten; bei den ArbeitnehmerInnen aus der EWCS liegt dieser Prozentsatz bei 59%.

Was die Arbeits- und Beschäftigungsmerkmale betrifft, so weisen die ArbeitnehmerInnen in GWÖ-Organisationen bessere Ergebnisse hinsichtlich der Qualität von Führung und Kontrolle auf, aber es gibt keine größeren Unterschiede hinsichtlich einer fairen Konfliktlösung zwischen den beiden Arbeitnehmergruppen. Sie berichten auch, dass sie unter stabileren Beschäftigungsbedingungen arbeiten, da im Vergleich zu den ArbeitnehmerInnen der EWCS-Unterstichprobe fast alle Befragten als Angestellte (im Gegensatz zu Selbstständigen) tätig sind und ein großer Anteil einen unbefristeten Vertrag hat. Die meisten ArbeitnehmerInnen in beiden Stichproben arbeiten in Vollzeit, aber diese Art der Arbeitszeitregelung ist bei EWCS-ArbeitnehmerInnen häufiger anzutreffen als bei GWÖ-ArbeitnehmerInnen. ArbeitnehmerInnen, die in GWÖ-Organisationen beschäftigt sind, berichten über höhere Verdienste (37% der GWÖ-ArbeitnehmerInnen gaben an, im 3. Quartil zu verdienen, während 25% der EWCS-Unterstichprobe in diese Kategorie fielen). GWÖ-ArbeitnehmerInnen berichten von einem höheren Zeitdruck. Den deskriptiven Ergebnissen zufolge sind GWÖ-ArbeitnehmerInnen in größerem Umfang in verschiedene Arten von Beteiligungssystemen involviert, entweder in Form von direkter (regelmäßige Sitzungen), repräsentativer (Existenz von Vertretungsgremien) oder finanzieller Beteiligung (Gewinnbeteiligungssysteme oder Erhalt von Einkommen aus Aktien).

In Bezug auf Fragen von Abwesenheit und Präsenz berichten die MitarbeiterInnen von GWÖ-Organisationen über schlechtere gesundheitliche Ergebnisse als die in der EWCS-Unterstichprobe: 68% der GWÖ-MitarbeiterInnen berichten über mindestens einen Tag Abwesenheit (54% in der EWCS-Unterstichprobe), und 49% gingen krank zur Arbeit (im Vergleich zu 32% in der EWCS-Unterstichprobe).

Im Gegensatz zur deskriptiven Analyse zeigen die Ergebnisse des *Matching*-Verfahrens, dass die Arbeit in einer GWÖ-Organisation keinen Einfluss auf eine der untersuchten Variablen bezüglich Arbeitsqualität (Kontrolle, Zeitdruck, finanzielle Beteiligung) und Gesundheit (Präsenz, Abwesenheit) hat. Zusätzliche Analysen mit ähnlichen Ergebnissen wurden

auch hinsichtlich der Arbeitszufriedenheit, der selbst eingeschätzten Gesundheit und des psychischen Wohlbefindens durchgeführt. Zusammenfassend lässt sich sagen, dass sich GWÖ-MitarbeiterInnen weder in ihrem Wohlbefinden noch in ihrer Arbeitsqualität von vergleichbaren ArbeitnehmerInnen in der allgemeinen Erwerbsbevölkerung unterscheiden.

4. Abschließende Anmerkungen

In den vorliegenden Ausführungen wurde die alternative sozioökonomische Bewegung „Wirtschaft für das Gemeinwohl“ und ihre arbeitsbezogenen Merkmale vorgestellt. Die GWÖ schlägt ein Wirtschaftsmodell vor, das viele negativen Auswirkungen des gegenwärtigen Systems mildert. Bei richtiger Umsetzung soll das GWÖ-Modell das Potenzial haben, Veränderungen im Wirtschaftssystem zu initiieren, z. B. durch die Förderung des Gemeinwohls, der Gleichheit, der Zusammenarbeit zwischen Organisationen und der ökologischen Nachhaltigkeit.³⁴ Im Hinblick auf die Beschäftigung soll das Modell durch die Verringerung von Konjunkturkrisen zu mehr Beschäftigungsstabilität beitragen. Unternehmen und Organisationen werden ermutigt, Praktiken zur Verbesserung der Arbeitsplatzqualität einzuführen, wie z. B. Arbeitnehmerbeteiligung, faire Löhne und geringere Lohnungleichheit, Führungsqualität und Selbstbestimmung über die Arbeitszeiten. Folglich könnte dies dazu beitragen, die Ausbreitung „prekärer Arbeitsverhältnisse“ umzukehren und ihre nachteiligen Auswirkungen auf persönlicher, gemeinschaftlicher und gesellschaftlicher Ebene abzuschwächen.³⁵

Zunächst verglichen wir einige der Arbeitsplatzmerkmale der GWÖ-Beschäftigten mit denen der allgemeinen arbeitenden Bevölkerung in Österreich und Deutschland. Ergebnisse, die auf organisatorischen Informationen beruhen, lassen darauf schließen, dass Elemente guter Arbeitsqualität in GWÖ-Firmen stärker in den Bereichen der Mitwirkung der ArbeitnehmerInnen und der Kontrolle über Arbeitszeiten und Aufgaben konzentriert sind als in Bezug auf finanzielle Aspekte der Beschäftigungsqualität wie Löhne oder Teilzeitbeschäftigung, wenn auch auf unfreiwilliger Basis (ein unbekannter Aspekt, da er in den Bilanzen des Allgemeininteresses nicht berücksichtigt wird).

Ergebnisse, die auf arbeitnehmerbezogenen Antworten basieren, zeigen auch, dass GWÖ-ArbeitnehmerInnen häufiger in anspruchsvollen und hochwertigen Angestelltenberufen anzutreffen sind. Bei der Kontrolle einer Vielzahl von soziodemografischen und Arbeitsplatzmerkmalen in einer Neigungsscore-*Matching*-Analyse verschwinden jedoch die Unterschiede hinsichtlich Kontrolle, Zeitdruck, direkter und finanzieller Beteiligung zwischen diesen beiden Arbeitnehmergruppen. Mit Blick auf Ge-

sundheitsergebnisse der ArbeitnehmerInnen zeigten die deskriptiven Ergebnisse mehr Absenzen bei GWÖ-ArbeitnehmerInnen als bei der allgemeinen Erwerbsbevölkerung in Österreich und Deutschland, aber nach dem *Matching* beobachteten wir keine signifikanten Ergebnisse in Bezug auf Gesundheitsindikatoren.

Die Ergebnisse des Projekts sind nicht eindeutig und variieren von Teilstudie zu Teilstudie. Diese Unterschiede sind auf die Art der Informationen zurückzuführen, die wir in den einzelnen Teilstudien analysiert haben, sowie auf den analytischen Ansatz, den wir verwendet haben. In unserer ersten Teilstudie, die auf organisatorischen Informationen über die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen aller Unternehmen basierte, die unsere Auswahlkriterien erfüllten, wurden die Daten aus der österreichischen und deutschen Wirtschaft nur als Referenzmaßstab verwendet, ohne die Schlüsselvariablen zu kontrollieren. Unsere zweite Teilstudie zielte darauf ab, die Antworten der ArbeitnehmerInnen zu Arbeitsplatzqualität und Gesundheitsergebnissen zu vergleichen, wobei wir Informationen aus unserer eigenen Umfrage sowie der österreichischen und deutschen Stichprobe von ArbeitnehmerInnen der 6. Welle des „European Working Conditions Survey“ (EWCS) heranzogen. Es ist jedoch wahrscheinlich, dass die Umfrage des Projekts nicht repräsentativ für die gesamten GWÖ-Beschäftigten in Österreich und Deutschland ist, da fast alle großen Firmen die Teilnahme verweigerten und in einigen der an der Umfrage teilnehmenden Firmen die Umfrage nicht an die gesamte Belegschaft geschickt werden konnte. All dies könnte zu einer ausgewählten Stichprobe von GWÖ-ArbeitnehmerInnen mit guten Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen geführt haben, die in letzter Zeit mit ArbeitnehmerInnen des EWCS mit ähnlichen Merkmalen verglichen wurden. Die zweite Teilstudie zeigt also möglicherweise keine Unterschiede zwischen GWÖ-ArbeitnehmerInnen und der allgemeinen Arbeitnehmerschaft, weil wir nach dem *Matching* am Ende diejenigen Gruppen von ArbeitnehmerInnen verglichen haben, bei denen die Arbeit in einer GWÖ-Firma keine Wirkung zeigt. Vielleicht wird die Anwendung der GWÖ-Prinzipien stärkere Auswirkungen haben, wenn sie auf ArbeitnehmerInnen in prekären Beschäftigungsverhältnissen ausgedehnt wird, eine Art von ArbeitnehmerInnen, die wir in unserer Feldarbeit nur begrenzt erreichen konnten.

Ein weiterer Grund, warum die Ergebnisse nicht eindeutig sind, ist die Vermutung, dass es zu früh sein könnte, positive Folgen zu erkennen, insbesondere wenn die ursprünglichen organisatorischen Interessen für die Übernahme dieses Modells eher mit anderen Elementen des Modells (wie seinen pro-sozialen und ökologischen Komponenten) als mit arbeitsbezogenen Aspekten verbunden sind. Nach der Studie von Mischkowski et al. (2018) beziehen sich die wichtigsten Motive für die Erstellung von Gemeinwohl-Bilanzen für Organisationen darauf, die soziale Vision und Mis-

sion des GWÖ-Modells zu teilen sowie ihren Beitrag zum Gemeinwohl zur Markendifferenzierung und zur positiven Darstellung ihres Unternehmens zu nutzen. Mittel- bis langfristig kann die GWÖ jedoch durch die Verbreitung der verbesserungsbedürftigen Aspekte in den Gemeinwohl-Bilanzen einen Einfluss auf die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen innerhalb dieser Organisationen sowie auf arbeitsbezogene Gesundheitsergebnisse haben. Gegenwärtig werden die Wirkungen, die der Erstellung einer Gemeinwohl-Bilanz zugeschrieben werden, in stärkerem Maße auf nicht arbeitsplatzbezogene Elemente wie die Erhöhung des Nachhaltigkeitsbewusstseins (12%), die Verbesserung des Markenimages (8%) und die Stärkung von Kooperations-strategien zwischen Unternehmen (7%) zurückgeführt. Geringe Auswirkungen (2%) wurden in Bezug auf arbeitnehmerbezogene Themen wie bessere Kommunikation und Führung, verbessertes Engagement der MitarbeiterInnen und erhöhte Motivation und Zufriedenheit beobachtet.³⁶

Unternehmen, die die GWÖ befolgen, und Unternehmen der Sozialwirtschaft im Allgemeinen können eine wichtige Rolle bei der Gewährleistung menschenwürdiger Arbeit spielen, indem sie Beschäftigungsstabilität und qualitativ bessere Arbeitsplätze bieten. Dennoch ist bisher nur teilweise bekannt, inwieweit pro-soziale Unternehmensinitiativen wie die GWÖ eine gute Beschäftigungsalternative für die arbeitende Bevölkerung bieten, und die vorliegenden Erkenntnisse sind in Bezug auf ihre arbeitsbezogenen Gesundheitsergebnisse nicht schlüssig. Die Befürwortung der GWÖ durch das Bundesland Baden-Württemberg und andere politische Entscheidungsträger wird zeigen, ob die Erweiterung des Kreises der GWÖ-Firmen und die Einbeziehung von Unternehmen aus anderen Wirtschaftssektoren das Ergebnis verändern und mehr Evidenz für die Auswirkungen der GWÖs bringen wird.

Anmerkungen

¹ Felber und Hagelberg (2017).

² Felber und Hagelberg (2017) 19.

³ Felber (2012) 215.

⁴ Felber (2012) 16.

⁵ Felber und Hagelberg (2017).

⁶ Chaves und Monzón (2018).

⁷ Felber und Hagelberg (2017).

⁸ Siehe Economy for the Common Good (2019b).

⁹ Blachfellner et al. (2017) 8.

¹⁰ Blachfellner et al. (2017) 9f.

¹¹ Economy for the Common Good (2017).

¹² Economy for the Common Good (2019a).

¹³ Ein Rechner ist verfügbar unter Economy for the Common Good (2019b).

¹⁴ Stumpf und Sommer (2019).

- ¹⁵ Felber und Hagelberg (2017) 36.
¹⁶ Sanchis, Campos und Ejarque (2019)
¹⁷ Economy for the Common Good (2019c).
¹⁸ European Economic and Social Committee (2015).
¹⁹ In dieser Forschung werden arbeitsbezogene Werte als solche verstanden, die sich ausschließlich auf Arbeitsfragen konzentrieren, sodass die Dimension, die sich auf die ökologische Nachhaltigkeit bezieht, von unserer Analyse ausgeschlossen ist.
²⁰ Holman (2013) 476.
²¹ Warhurst, Wright und Lyonette (2017).
²² Zwei verschiedene Versionen der Gemeinwohl-Matrix waren im Untersuchungszeitraum dieser Studie in Kraft: V.4.1 von 2013 bis 2017 und seitdem V.5. Die Kriterien bezüglich der arbeitsbezogenen Merkmale haben sich zwischen den beiden Versionen leicht verändert, sodass in V.5 Aspekte im Zusammenhang mit der Art des Vertrags und der Teilzeitbeschäftigung weniger Gewicht haben.
²³ Blachfellner et al. (2017); Economy for the Common Good (2015).
²⁴ Blachfellner et al. (2017) 38ff.
²⁵ Blachfellner et al. (2017) 41ff.
²⁶ Ebendort 48f.
²⁷ Ebs. 36f.
²⁸ Ausführliche Informationen zu dieser Teilstudie und ihren Ergebnissen finden Sie in Ollé-Espluga, Muckenhuber und Hadler (2019) und Ollé-Espluga, Muckenhuber und Hadler (Forthcoming).
²⁹ International Labour Office (2016).
³⁰ Eurofound (2015).
³¹ Für weitere Einzelheiten zu dieser Teilstudie siehe Ollé-Espluga, Muckenhuber und Hadler (im Erscheinen).
³² Eurofound (2017).
³³ Für eine Einführung siehe Rubin (1973).
³⁴ Felber und Hagelberg (2017).
³⁵ Wilson und Ebert (2013).
³⁶ Sanchis, Campos und Ejarque (2019) 31.

Literatur

- Blachfellner, Manfred; Drosch-Plöckinger, Angela; Fieber, Susanna; Hofielen, Gerd; Kna-krügge, Lutz; Kofranek, Manfred; Koloo, Sigrid et al., „Workbook Compact Balance Sheet 5.0.“ Matrix Development Team (2017).
https://www.ecogood.org/media/filer_public/5d/4d/5d4d17bc-156b-44ec-9115-fe6b37c63187/ecg_compact_balance_sheet_workbook.pdf.
- Economy for the Common Good (2017), „Common Good Matrix“ .
<https://www.ecogood.org/en/common-good-balance-sheet/common-good-matrix/>.
- Economy for the Common Good (2019a), „3. Common Good Report“.
<https://www.ecogood.org/en/our-work/common-good-balance-sheet/companies/3-common-good-report/>
- Economy for the Common Good (2019b), „Common Good Matrix“.
<https://www.ecogood.org/en/our-work/common-good-balance-sheet/common-good-matrix/>.
- Economy for the Common Good (2019c), „Development and Achievements“.
<https://www.ecogood.org/en/vision/development-and-achievements/>.
- European Economic and Social Committee (2015), Opinion of the Economic and Social

- Committee on „The Economy for the Common Good: A Sustainable Economic Model Geared towards Social Cohesion“ (Own-Initiative Opinion). EUR-Lex – 52015IE2060 – EN – EUR-Lex.. https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=uriserv:OJ.C_.2016.013.01.0026.01.ENG&toc=OJ:C:2016:013:TOC.
- Felber, Christian, *La economía del bien común: un modelo económico que supera la dicotomía entre capitalismo y comunismo para maximizar el bienestar de nuestra sociedad* (Barcelona 2012).
- Felber, Christian; Hagelberg, Gus, *The Economy for Common Good. A Workable, Transformative Ethics-Based Alternative* (Washington 2017).
- Holman, David, *Job Types and Job Quality in Europe*, in: *Human Relations* 66/4 (2013) 475-502. <https://doi.org/10.1177/0018726712456407>.
- Mischkowski, Niklas S.; Funcke, Simon; Kress-Ludwig, Michael; Stumpf, Klara H., *Die Gemeinwohl-Bilanz – Ein Instrument zur Bindung und Gewinnung von Mitarbeitenden und Kund*innen in kleinen und mittleren Unternehmen?*, in: *NachhaltigkeitsManagementForum | Sustainability Management Forum* 26/1 (2018) 123-31. <https://doi.org/10.1007/s00550-018-0472-0>.
- Ollé-Espluga, Laia; Muckenhuber, Johanna; Hadler, Markus (Forthcoming) *Job Quality and Workers' Health in Economy for the Common Good Firms*, in: *The Economic and Labour Relations Review*.
- Ollé-Espluga, Laia; Muckenhuber, Johanna; Hadler, Markus (Forthcoming) *Job Quality in the Economy for the Common Good: Conceptualisation and Implementation in Austria and Germany*, in: *CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*.
- Ollé-Espluga, Laia; Muckenhuber, Johanna; Hadler, Markus (2019) *Job Quality in Economy for the Common Good Firms in Austria and Germany 2019/21*. Working Paper CIRIEC.
- Rubin, Donald B., *Matching to Remove Bias in Observational Studies*, in: *Biometrics* 29/1 (1973) 159-83. <https://doi.org/10.2307/2529684>.
- Sanchis, Joan R; Campos, Vanessa; Ejarque, Ana, *Economy for the Common Good Model. Statistical Validation of Its Metrics and Impacts in the Business Sphere* (València 2019).
- Warhurst, Chris, Wright, Sally; Lyonette, Claire; *Understanding and Measuring Job Quality: Part 1-Thematic Literature Review* (London 2017).
- Wilson, Shaun; Ebert, Norbert; *Precarious Work: Economic, Sociological and Political Perspectives*, in: *The Economic and Labour Relations Review* 24/3 (2013) 263-78. <https://doi.org/10.1177/1035304613500434>.

Zusammenfassung

In diesem Artikel stellen wir die wichtigsten Ergebnisse des Projekts „Gemeinwohl-Ökonomie: Arbeitsplatzqualität und Gesundheit“ vor. In diesem vom FWF geförderten Projekt wurde das Ziel verfolgt, neue Erkenntnisse über die Gemeinwohlwirtschaft zu gewinnen. Dabei wurde untersucht, ob es Unterschiede mit Blick auf die Arbeitsplatzqualität, auf Gesundheitsergebnisse sowie auf die Arbeitszufriedenheit gibt zwischen denjenigen Organisationen, die diesem Modell folgen, und anderen Unternehmen. Wir haben uns dabei auf Österreich und Deutschland konzentriert, da die Gemeinwohl-Wirtschaft in diesen beiden Ländern am weitesten verbreitet ist. Unser Beitrag zeigt nur geringe Unterschiede zwischen den verschiedenen Unternehmen, was unter Umständen darauf zurückzuführen ist, dass GWÖ-Unternehmen eine eher rezente Organisationsform sind.

Abstract

In this article we present the main results of the project “Economy for the Common Good: Quality of Work and Health”. This FWF-funded project aimed to gain new insights into the public good economy. It investigated whether there are differences in terms of job quality, health outcomes and job satisfaction between organisations that follow this model and other companies. We focused on Austria and Germany, as the Economy for the Common Good is most widespread in these two countries. Our contribution shows only small differences between the different companies, which may be due to the fact that ECG companies are a rather recent development.

Schlüsselbegriffe: Absentismus, Gemeinwohlökonomie, Beschäftigungsbedingungen, Arbeitsplatzqualität, Sozialwirtschaft, Arbeitsbedingungen.

Key words: economy for the common good, employment conditions, job quality, social economy, working conditions.

JEL codes: P40, P52, J81, I14.