

Der Kopf hinter dem Fintech-Hub So will Sebastian Schäfer Berlin zum Zentrum der Finanzbranche machen



Jetzt lesen – Exklusiv für Abonnenten



T+



Kooperation und faire Arbeit gehören zu den Zielen der Gemeinwohl-Ökonomie (GWÖ). 110 Firmen der Region haben sich zertifizieren lassen.

Moral über Profit So wollen Firmen den Kapitalismus zähmen

Von Thomas Loy

Heute ist „Berührungsgruppe C“ dran, das sind die „Mitarbeitenden“. Im „Arbeitsbuch zur Gemeinwohl-Bilanz“ wird konsequent gegendert. Auch die Workshopteilnehmer gendern und duzen sich.

Am breiten Tisch der Medienagentur „Sinnwerkstatt“ in Kreuzberg, bedeckt mit Laptops, Wassergläsern und Knabberkram, wird eine alternative Ökonomie verhandelt, das Ideal eines fairen, gesunden, hierarchiefreien und menschenwürdigen Miteinanders aller Akteure. Das klingt nach sozialistischer Utopie, ist aber als Orientierungsrahmen innerhalb des globalen Kapitalismus gedacht. Die Gemeinwohl-Ökonomie versteht sich als Bewegung, ist auf regionaler Ebene in Vereinen organisiert und arbeitet selbst nicht gewinnorientiert.

Allerdings soll die GWÖ-Gemeinschaft stetig wachsen und ein neues Wirtschaftsmodell etablieren, dessen Ziel „ein gutes Leben für alle auf einem gesunden Planeten ist“.

861 Unternehmen, Körperschaften oder Organisationen haben in Deutschland bislang eine GWÖ-Bilanz erstellt, interne Abläufe und Entscheidungsprozesse offengelegt und extern bewerten lassen. Die Ergebnisse sind öffentlich einsehbar, auch für Kunden und Geschäftspartner – ein wesentlicher

Gemeinwohl-testierte Unternehmen in Berlin und Brandenburg

- Tischlerei abitare (Score 476, Testat abgelaufen)
- Brauerei Quartiermeister (665, Testat abgelaufen)
- Optiker „Brillenkammer“ (472, Testat abgelaufen)
- Suchmaschine Ecosia (775, Testat abgelaufen)
- Gebäudeserviceunternehmen Wodara (356, Testat gültig)
- Steuerberatungskanzlei Besser (202, Testat abgelaufen)
- Biobäcker Märkisches Landbrot (756, Testat abgelaufen)
- Großhändler Ökofrost (718, Testat abgelaufen)

Grund, warum sich große etablierte Unternehmen bislang nicht beteiligen.

Für Unternehmen, die sich den GWÖ-Zielen ohnehin verpflichtet fühlen, ist die Bilanz allerdings ein guter Gradmesser, wie weit man auf dem Weg zu einem ethisch und klimagerecht handelnden Unternehmen schon gekommen ist. In Berlin und Brandenburg haben rund 110 Unternehmen eine Gemeinwohl-Bilanz gemacht, die meisten Akteure gebe es in Süddeutschland, sagt GWÖ-Berater Arthur Pelchen.

Eine GWÖ-Bilanz wird meistens in Workshops zusammen mit anderen Unternehmen erstellt. Teilnehmer sind diesmal zwei Medien-Agenturen, ein Beratungsunternehmen und ein Verlag; alle vier beschäftigen sich mit Fragen zur Zukunft des Wirtschaftens und Arbeitens, nah an den Kernthemen der GWÖ-Bewegung. „Das ist Zufall“, versichert Pelchen.

Der Aufwand einer Bilanzierung ist hoch. Alle Abteilungen müssen Daten und Einschätzungen liefern, die dann in einem Bericht gesammelt und in mehreren Workshops bewertet werden. Dabei geht es vor allem um die Praxis. Die Teilnehmer können sich nicht hinter blumigen Formulierungen verstecken.

Wie fair geht es wirklich zu in Deinem Unternehmen? Wie werden Arbeitszeiten und Gehälter

konkret festgelegt? Wie zufrieden sind die Mitarbeiter in ihrem Job?

Die Berichte der Workshop-Teilnehmer zur jährlichen Mitarbeiter-Zufriedenheit-Umfrage, nach GWÖ-Kriterien ein wichtiges Instrument, erscheinen den GWÖ-Beratern nicht konkret genug. „Man merkt, ihr könnt alle schreiben“, sagt Arthur Pelchen mit einem Schmunzeln. Seine Kollegin Andrea Spormann mahnt an, auch freie Mitarbeiter in den Blick zu nehmen.

Es geht auch um Transparenz von Gehältern

Emma Marx vom Verlag Neue Narrative soll heute ihren Bericht zur Mitarbeiterkultur erläutern und verteidigen. Es werden Begriffe geklärt wie „living wages“ – kann man auch von einer Teilzeitstelle leben? Es geht um gesellschaftliche Teilhabe – hat man noch Zeit



In Workshops bewerten Unternehmerinnen und Unternehmer gegenseitig ihre internen Regeln und Abläufe.

neben dem Job für Familie, Kulturereignisse oder gesellschaftliches Engagement? „Mal gemeinsam auf Demos gehen“, gibt Spormann als Beispiel.

Transparenz und partnerschaftliche Festlegung von Gehältern wird positiv bewertet. Neue Narrative ist da relativ weit vorn. Allerdings sei das Verfahren, wie Gehaltsverhandlungen ablaufen, immer im Fluss, sagt Emma Marx.

Durch die Wirtschaftskrise im Gefolge des Ukraine-Kriegs habe sich das Thema letztes Jahr von selbst erledigt. „2023 konnten wir leider keine Gehaltssteigerung anbieten. Das war für alle eine klare Sache: Es ist nichts drin.“ In diesem Jahr sehe es wieder anders aus.

Auch die Differenz zwischen den Gehältern ist wichtig. Können Führungskräfte von den Mitarbeitern abgewählt werden? Wie selbstbestimmt ist das Arbeiten? Werden interne Kennzahlen an die Mitarbeiter weitergegeben? „Wissen die Mitarbeiter, womit wir das Geld verdienen?“, fragt Pelchen.

Drei Teamtage und ein „Retreat“ pro Jahr

Der Verlag Neue Narrative kann mit Innovationen aufwarten, die andere nicht kennen: Drei Teamtage pro Jahr als gemeinsame Auszeit sind möglich, auch ein viertägiges „Retreat“ mit der gesamten Belegschaft – alles ohne Zwang. Beruf coaching ist im Angebot.

Eigentümer des Verlags sind jeweils alle festen Mitarbeiter, das nennt sich „Verantwortungseigentum“, diese Konstruktion sei beim Notar hinterlegt, erklärt Marx. Julia Jastram von der PR-Agentur Peperoni fragt nach einem Schutzmechanismus gegen Überforderung. „Das ist vielleicht der Knackpunkt“, sagt Marx, da gebe es noch kein etabliertes Verfahren. Im vergangenen Jahr seien viele Überstunden angefallen.

Am Ende geben die Teilnehmer zu jedem Themengebiet eine Punkte-Bewertung ab, die dann so lange diskutiert wird, bis ein Konsens gefunden ist. Neue Narrative bekommt drei Mal sechs Punkte, das bedeutet „sehr erfahren“, beim Thema „innerbetriebliche Mitentscheidung und Transparenz“ sogar sieben Punkte: „vorbildlich“. Am Ende werden alle Punkte zu einem Gesamtscore zusammengerechnet.

Die meisten Unternehmen liegen am Ende eher im Mittelfeld auf einer Skala zwischen 0 und 1000 Punkten. Die Ansprüche der Gemeinwohl-Ökonomie-Bewegung sind hoch gesteckt, das gehört zum Prinzip. Wer mitmacht, entscheidet sich für einen längeren Weg.

Die GWÖ-Bilanz soll eigentlich alle zwei Jahre fortgeschrieben werden, allerdings ist der Prozess der „Eröffnungsbilanz“ so kräftezehrend, dass die meisten Teilnehmer deutlich länger brauchen, bis sie sich der Herausforderung erneut stellen. Das GWÖ-Testat ist dann bereits abgelaufen.