

Das Werteempfinden von Führungskräften in baden-württembergischen Genossenschaften

S. Hill und R. Doluschitz¹

Abstract - Im Rahmen der vorliegenden Studie wurde unter Führungskräften von baden-württembergischen Genossenschaften überprüft, welchen Einfluss ihrer Meinung nach Werte auf das Zusammenleben in der Gesellschaft haben, welche Rolle genossenschaftliche Werte im Alltag spielen sollten und wie weit sich diese mit ihren persönlichen Werten decken. Darüber hinaus wurde der Einfluss des Alters auf die zuvor genannten Fragestellungen überprüft und es wurde untersucht, ob Unterschiede zwischen der Bewertung der Relevanz von Werten für das gute Funktionieren einer Gesellschaft zwischen der deutschen Bevölkerung und den genossenschaftlichen Führungskräften bestehen. Mittels Literaturrecherche und einer quantitativen Erhebung konnte festgestellt werden, dass es sich bei den Führungspersonen im Wesentlichen altersunabhängig um wertebewusste Menschen handelt, die den genossenschaftlichen Werten sowohl im privaten Leben als auch in der Gesellschaft große Bedeutung beimessen. In der Frage, welche Werte große Relevanz für das Funktionieren der Gesellschaft haben, konnten keine großen Unterschiede zu den Aussagen der deutschen Bevölkerung festgestellt werden.

EINLEITUNG

Die Rechtsform Genossenschaft ist eine Unternehmensform, deren Identität und Erfolg wesentlich auf Werten und Prinzipien, wie z.B. Selbsthilfe, Selbstverantwortung, Gerechtigkeit oder Demokratie beruht, die schon in der Findungsphase der genossenschaftlichen Idee zu Zeiten von Raiffeisen und Schulze-Delitzsch um das Jahr 1850 definiert wurden (Ringle, 2010). Diese Werteorientierung kann für Genossenschaften ein „naturgegebener“, vertrauensbildender Faktor sein, der sich positiv auf die Wahrnehmung der Unternehmensform in der Öffentlichkeit auswirken kann (Hill und Doluschitz, 2014).

Um die sich hieraus ergebenden Vorteile nutzen zu können, erscheint eine Umsetzung der theoretischen Werteorientierung in der Praxis unerlässlich. Ein Faktor, der hierfür einen wichtigen Beitrag leisten kann ist, dass es sich bei den genossenschaftlichen (gen.) Führungskräften um Personen handelt, die der Existenz von Werten im Allgemeinen eine große Bedeutung beimessen. Aus diesem Grund soll im Rahmen des vorliegenden Beitrags anhand folgender Forschungsfragen geklärt werden, welchen Einfluss Werte nach Meinung der gen. Führungskräfte auf die Gesellschaft haben, ob die gen. Werte mit

ihren persönlichen Werten übereinstimmen und ob das Alter der Führungskraft hierbei die Wertung beeinflusst. Darüber hinaus wird ein Vergleich gezogen, in wie weit sich die Bewertung einzelner Werte von der der deutschen Bevölkerung, welche im Wertemonitor 2012 erhoben wurde, unterscheidet:

1. Welchen Einfluss haben Werte nach Meinung von gen. Führungskräften auf das Zusammenleben in der Gesellschaft?
2. Welche Rolle sollten gen. Werte im Alltag spielen und stimmen diese mit den persönlichen Werten der gen. Führungskräfte überein?
3. Bestehen Unterschiede zwischen der Bewertung einzelner Werte für die deutsche Gesellschaft zwischen gen. Führungskräften und der deutschen Bevölkerung?

METHODIK

Grundlage für die Bearbeitung der vorliegenden Forschungsfragen war eine umfassende Literaturrecherche. Darauf aufbauend wurde ein Fragebogen entwickelt, welcher im Rahmen einer quantitativen Erhebung an alle Genossenschaften in Baden-Württemberg versendet wurde und einen Rücklauf von 222 (Rücklaufquote ~ 30%) ausgefüllten Fragebögen erzielte. Dabei wurden 34% der Fragebögen von Vorstandsvorsitzenden, 50% von einem Mitglied des Vorstandes und 16% von anderen Führungspersonen ausgefüllt. Anschließend wurden die Ergebnisse mittels deskriptiver Statistiken und Mittelwertvergleiche ausgewertet und hinsichtlich Signifikanzen analysiert.

ERGEBNISSE

1. Die Befragung der gen. Führungskräfte zeigt, dass nach ihrer Meinung das Zusammenleben in der deutschen Gesellschaft stark von Werten geprägt ist. 90% der befragten Personen gaben an, dass der Einfluss von Werten auf das Zusammenleben als „stark“ oder „sehr stark“ zu bewerten sei. Lediglich 0,5% antworteten, dass „kaum“ ein Einfluss besteht. Darüber hinaus bewerteten 66,7% der Führungskräfte die Frage „Werte sollten in unserer Gesellschaft eine größere Rolle spielen“ mit „trifft voll und ganz zu“, 27% mit „trifft eher zu“, 5,4% sehen diese als neutral und nur 0,9% lehnen diese Bewertung mit der Aussage „trifft überhaupt nicht zu“ ab. Hierbei zeigte die Varianzanalyse, dass das Alter der Führungskraft keinen signifikanten Einfluss auf die Bewertung der Relevanz von Werten auf die Gesellschaft hat.

¹ Prof. Dr. Reiner Doluschitz und M. Sc. Sebastian Hill, Universität Hohenheim, Institut für Landwirtschaftliche Betriebslehre, Stuttgart, Deutschland (reiner.doluschitz@uni-hohenheim.de; sebastian.hill@uni-hohenheim.de).

2. Dass nach Meinung der gen. Führungskräfte den gen. Werten auch in ihrem privaten Leben eine tragende Rolle zukommt, zeigen die Antworten auf die Frage, ob gen. Werte mit ihren persönlichen Werten übereinstimmen würden. 87,7% beantworteten diese Frage mit „trifft voll und ganz zu“ oder „trifft eher zu“ und nur 0,9% lehnten diese mit „trifft eher nicht zu“ tendenziell ab. Darüber hinaus sagten 75,1% der Befragten aus, dass gen. Werte auch im alltäglichen Leben eine „sehr große“ oder „große“ Rolle spielen sollten, wobei 22% dies neutral und 2,9% mit „kleine“ oder „keine“ bewerteten. In diesem Zusammenhang zeigt die Varianzanalyse, dass die Altersgruppe der Führungskräfte zwischen 51 und 60 Jahren die Frage, nach der Übereinstimmung der gen. Werte mit den persönlichen Werten, signifikant (Signifikanzniveau 0,05) positiver bewerten als die Gruppe der 41-50-Jährigen.

3. Im Rahmen des Wertemonitors 2012 wurde eine repräsentative Stichprobe der deutschen Bevölkerung befragt, welche Werte für eine gut funktionierende Gesellschaft wichtig seien. Hier wurde an erster Stelle die „Freiheit“, gefolgt von der „sozialen Gerechtigkeit“, der „Demokratie“, der „Gleichberechtigung“, dem „Anstand“, und der „Sicherheit und Ordnung“ genannt. Der Wert „Solidarität“ wurde auf den 10. Platz und die „Leistungsbereitschaft“ auf Platz 11 gewählt (Wertemonitor 2012). Im Vergleich hierzu ergab sich für die gen. Führungskräfte die in Abbildung 1 dargestellte Bewertung.

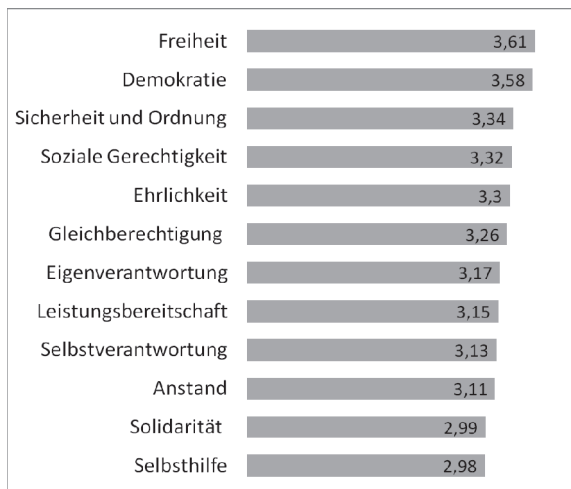


Abbildung 1. Bewertung der Relevanz der Werte für die deutsche Gesellschaft durch genossenschaftliche Führungspersonen anhand von Mittelwerten.

DISKUSSION

Die Ergebnisse der vorliegenden Analyse zeigen, dass Führungskräfte von Genossenschaften Personen sind, nach deren Dafürhalten Werte für das Zusammenleben von Menschen in Gesellschaften eine wesentliche Rolle spielen. Nichts desto trotz vertreten sie den Standpunkt, dass dieser Einfluss noch weiter ausgebaut werden sollte. Ein möglicher Ansatzpunkt zur Erklärung dieser Ergebnisse ist, dass einerseits bereits bei der Wahl des Arbeitsplatzes von den Suchenden selbst eine Selektion dahingehend stattfindet, dass sich tendenziell eher Personen bei Genossenschaften bewerben, die sich mit dem zuvor angesprochenen, in Genossenschaften

vorherrschenden, Wertemuster identifizieren und andererseits von den Entscheidungsträgern gezielt nach Führungskräften gesucht wird, die eine zur Unternehmensform passende Werthaltung vertreten. Unterstrichen wird diese Vermutung dadurch, dass die befragten Führungskräfte die Werte, welche sie in den Genossenschaften vorfinden und vorleben, auch in ihrem privaten Leben als wichtig erachten sowie dadurch, dass abgesehen von einer Altersgruppe bei der Frage zur Übereinstimmung der gen. mit den persönlichen Werten, keine signifikanten Einflüsse des Alters auf die Werthaltung identifiziert werden konnten.

Hinsichtlich der Werte, die für ein gutes Funktionieren der deutschen Gesellschaft wichtig sind, bestehen geringe Unterschiede zwischen der repräsentativen Stichprobe der deutschen Bevölkerung und den befragten gen. Führungskräften. Für die Genossenschaftler hat beispielsweise der Wert „Demokratie“ (Genossenschaftler (GS) Platz 2, deutsche Bevölkerung (dB) Platz 3) eine wichtigere Bedeutung, wohingegen „Anstand“ (GS: Platz 10, dB: Platz 5) oder „Gleichberechtigung“ (GS: Platz 6, dB: Platz 4) von der deutschen Bevölkerung als wichtiger erachtet werden. Darüber hinaus ist zu erkennen, dass unter den dreizehn Werten, welche für das gute Funktionieren der deutschen Gesellschaft als wichtig erachtet werden, fünf Werte zu finden sind, die eindeutig dem gen. Wertekern (Hill und Doluschitz, 2014) zuzuordnen sind. Dies sind „soziale Gerechtigkeit“, „Demokratie“, „Gleichberechtigung“, „Eigenverantwortung“ und „Solidarität“.

SCHLUSSFOLGERUNG

Führungspersonen in gen. Unternehmen sind werte-bewusste Menschen. Diese Werteorientierung bezieht sich dabei nicht nur auf Werte im Allgemeinen, sondern auch auf die Wertschätzung der gen. Werte im gesellschaftlichen und privaten Leben und ist über alle Altersklassen der Führungskräfte verteilt zu finden. Die Kombination dieser Ergebnisse und der Überschneidung der von der deutschen Bevölkerung als wichtig erachteten Werte mit den gen. Kernwerten lässt darauf schließen, dass Führungskräfte in Genossenschaften, sofern sie ihre eigene Werthaltung und die der Unternehmensform Genossenschaft in ihren Handlungen kommunizieren können, einen „Schlüssel“ in der Hand haben, um die Wahrnehmung der Unternehmensform in der deutschen Bevölkerung und damit deren nachhaltigen Erfolg positiv beeinflussen können.

LITERATUR

- Hill, S. und Doluschitz, R. (2014). Genossenschaftliche Werte – Kern der genossenschaftlichen Identität?. *Zeitschrift für das gesamte Genossenschaftswesen* 64(1): S.19-30.
- Ringle, G. (2010). Wert der Genossenschaftsunternehmen – „Kultureller Kern“ und neue Werte-Vorstellungen. *Wismarer Diskussionspapiere* Heft 7/2012.
- Volkman, T. (2012). Deutscher Wertemonitor 2012. *Friedrich Naumann Stiftung*.