

Rahmen und Recht für Soziokratische Organisation

Verbindliche Vereinbarungen geben einen vertrauenswürdigen Rahmen und erwartungssichere Handlungsgrundlagen. Soziokratische Regeln gehören zum organisations-eigenen Recht. Sie müssen daher in den jeweiligen Satzungen oder Verträgen fest verankert sein.

Im Rahmen der gemeinsamen Regeln aus der Gesamtorganisation und der Vorgaben aus dem übergeordneten Kreis gestaltet jeder Kreis in der Soziokratischen Organisation selbständig seine eigene Grundlagen. Sämtliche Soziokratische Verfahren, Rollen und Regeln in den nach außen hin rechtsgültigen Verträgen oder Satzungen festzuhalten wäre darum eine eher theoretische Möglichkeit, die sich nicht empfiehlt. Die Prozesse zur Anpassung und Weiterentwicklung wären zu träge und bürokratisch und rechtliche Prüfungen durch Behörden wären überfordert. Der Soziokratie-Fork/Klon "Holacracy" ist dafür bekannt, dass er eine eigene Verfassung/Constitution bereitstellt und zentral weiterentwickelt, die in den jeweiligen Unternehmensverträgen verbindlich ratifiziert werden soll. Auch das finde ich nicht sinnvoll. In den Niederlanden ist die Soziokratie gesetzlich verankert. Damit verbunden ist auch eine anerkannte Zertifizierung, die für eine Einhaltung der Standards sorgt. So etwas wird in Deutschland und anderen Ländern noch Zeit brauchen.

Ich empfehle also jeder Organisation eine Verknüpfung von einerseits den rechtsverbindlichen (Vereins-, Aktiengesellschafts-)Satzungen bzw. (Gesellschafts-, Genossenschafts- etc.)Verträgen und einer (Geschäfts-)Ordnung o.ä., in der die soziokratischen Feinheiten in den Innenverhältnissen unbürokratisch festgehalten und fortlaufend weiterentwickelt werden können. Ich empfehle jeder Organisation dabei, einen eigenen Weg zu gehen, der den Bedürfnissen und Möglichkeiten angemessen ist. Wichtig ist, dass diese Dokumente passend und verbindlich aufeinander verweisen und eine einheitliche Terminologie pflegen.

Außerdem: „Soziokratische Organisation“ ist keine Kunstform mit eigenen Gremien. Es geht darum, in den gesetzlich nach innen und außen verantwortlichen und rechtssicheren Organen soziokratisch zu verfahren. Außerdem sollten diese Organe entsprechend verknüpft werden, vor allem, wenn sich eine Organisation mehrerer Rechtsformen gleichzeitig bedient.

Im Unternehmenszusammenhang stellt sich vor allem die Frage, ob die Eigentümerschaft eine verbindlich soziokratische Arbeitsweise absehbar verlässlich mitträgt. Wer gute Mitarbeiterinnen finden, motivieren und halten will, sollte den Schritt wagen.

Beispiele für diese Vorgehensweise aus meiner Beratungspraxis sind unter anderem:

Integrales Forum e.V. (Satzung, §8, Satz 3): <https://t1p.de/fn12i>
Ancient-Trance-Festival / Maultrommel e.V.: <https://t1p.de/zrhoh>
Kattendorfer Hof (GmbH & co. KG / n.e.V.): <https://t1p.de/svhjd>
Netzwerk Solidarische Landwirtschaft e.V.: <https://t1p.de/wj5uk>
Diamond Lotus Tantra Institut (Verein und GmbH): <https://t1p.de/u3we8>
Öko.See.Dorf (Verein und Genossenschaft): <https://t1p.de/m48q8>
Franziskus-Hof e.V.: <https://t1p.de/5cz4b>

allgemeine Links: <https://martin-dehnke.de/Links/Downloads/>