

## **BfG Eigentümer/-innen und Verwaltungsgenossenschaft eG**

Status: konsentiert im Leitungskreis am 14. 9. 2017

# **BESCHREIBUNG DER ORGANISATION**

Dieses Dokument beschreibt grundlegende Prinzipien und Elemente der Organisation, die sich aus der Vision und der Satzung ableiten, und die im Rahmen der Gebarung der Genossenschaft umzusetzen sind.

Es soll Rahmen setzend und Orientierung gebend wirken. Konkrete Umsetzungsrichtlinien in allen operativen Bereichen der Genossenschaft und ihrer Tochterunternehmen sollen sich daran orientieren und dürfen ihm nicht widersprechen.

## **1. ORGANISATIONSPRINZIPIEN DER GENOSSENSCHAFT**

### **1.1. MODELL SOZIOKRATIE**

Die Genossenschaft orientiert sich in ihrer operativen Funktionsweise bzw. in der Funktionsweise der operativ tätigen Organe am Modell der Soziokratie.\*

### **1.2. PARTIZIPATION UND VERANTWORTUNG**

Die Genossenschaft ist grundsätzlich bestrebt, jedem interessierten Menschen zu ermöglichen, sich an der Umsetzung der Genossenschaftsziele zu beteiligen und sich in operative Entscheidungsprozesse als Projektaktive\*r einzubringen, und zwar unabhängig davon, ob die Person Genossenschaftsanteile besitzt oder nicht.

Der „Onboarding-Prozess“ und die Definition darüber, wer in der Genossenschaft tatsächlich „aktiv“ (siehe Rollenbeschreibung) und damit zum Mitentscheiden im engeren Sinn eingeladen ist, gewährleistet dabei, dass die operativen Tätigkeiten und Entscheidungen in der Genossenschaft den Intentionen der Generalversammlung folgen.

### **1.3. TRANSPARENZ UND VERTRAUEN**

Es gilt das Bestreben, alle Informationen allen Aktiven zugänglich zu machen. Insbesondere Entscheidungen, die in der Genossenschaft getroffen werden, sind immer so zu treffen bzw. zu veröffentlichen, dass es allen Aktiven möglich ist, sich in Entscheidungsprozesse einzubringen bzw. sich jederzeit über getroffene Entscheidungen informieren zu können.

Das Bedürfnis nach Schutz aller Interessensgruppen muss dabei durch einen verantwortlichen Umgang mit diesen Informationen gewahrt werden, insbesondere in Bezug auf Datenschutz sowie Geschäfts- und Betriebsgeheimnisse.

### **1.4. SUBSIDIARITÄTSPRINZIP**

Entscheidungen werden grundsätzlich auf der niedrigstmöglichen Ebene getroffen. Die Entscheidungshierarchie wird in Punkt 3 „Gremien“ ausgeführt.

### **1.5. DYNAMISCHE STEUERUNG & REFLEXION**

Entscheidungen sind im Normalfall reversibel bzw. weiterentwickelbar – und das ist ok! Wir gestehen uns zu, schnelle und praktikable Entscheidungen zu treffen, daraus zu lernen und sie gegebenenfalls zu verbessern.

Ausnahmen von dieser Reversibilität (=langfristig bindende Entscheidungen) sind klar zu benennen und mit großer Aufmerksamkeit vorzubereiten. Regelmäßige Foren der Reflexion dienen der beständigen Weiterentwicklung unserer Strukturen und Arbeitsweisen.

### **1.6. WERTSCHÄTZENDE KOMMUNIKATION**

Die Genossenschaft wird von Menschen getragen, die gemeinsam an der Verwirklichung einer Vision arbeiten. Kooperation, die auf Vertrauen und wechselseitiger Wertschätzung beruht, wird in der Genossenschaft als wesentlicher Bestandteil erfolgreichen Arbeitens aufgefasst – genauso wie das fortwährende Bestreben, dass die persönliche und schriftliche Kommunikation in der Genossenschaft dies auch widerspiegelt.

An dieser Stelle verzichten wir bewusst auf Umsetzungsrichtlinien. Konkrete Ansätze und Methoden, die Aktive diesbezüglich als nützlich empfinden, sind willkommen. Solange über eine Form der Umsetzung von „wertschätzender Kommunikation“ unter Betroffenen und Beteiligten Konsens besteht, gilt diese Form als Richtlinie.

## **2. ENTSCHEIDUNGSMETHODEN**

Wir erweitern in unserer Genossenschaft bewusst die Wege der Entscheidungsfindung. Um die individuelle und gemeinschaftliche Souveränität zu stärken, gehen wir vom alleinigen Prinzip „Mehrheitsentscheidung“ ab und wenden in der Genossenschaft bevorzugt folgende Entscheidungsprinzipien an:

### **2.1. KONSENT\***

Im Normalfall der operativen Tätigkeit in Kleingruppen findet der Meinungsbildungs- und Lösungsfindungsprozess im soziokratischen Moderationssetting statt. Dabei formuliert die\*der Moderator\*in bzw. die\*der Themeneinbringer\*in einen Lösungsvorschlag aus dem zuvor in Informations- und Meinungsrunden Besprochenen. Konsent ist dann erreicht, wenn kein\*e Anwesende\*r einen gravierenden Einwand gegen diesen Vorschlag hat. Abwesende können an Entscheidungen im Konsent nicht teilnehmen, auch nicht mittels einer Vertreterin\*eines Vertreters. Gravierende Einwände müssen auf das Ziel hin begründet werden und stoßen eine weitere Meinungsrunde an. Einwände, die nicht gravierend sind, werden gehört und als Bestandteil der getroffenen Entscheidung mitdokumentiert. Die Entscheidung, ob ein Einwand gravierend ist oder nicht, obliegt derjenigen Person, die diesen Einwand vorbringt.

Dies ist die „alltägliche“ Entscheidungsmethode in der Genossenschaft. Im Konsent unter Anwesenden kann auch entschieden werden, dass in Einzelfällen eine andere Entscheidungsmethode zum Einsatz kommen soll.

### **2.2. SYSTEMISCHES KONSENSIEREN\***

Bei diesem Entscheidungsverfahren wird zu mehreren vorliegenden Lösungsvorschlägen der geringste Gruppenwiderstand ermittelt.

In der Genossenschaft kommt das Systemische Konsensieren in der Generalversammlung zum Einsatz, sowie in Situationen, wo der Meinungsbildungs- und Lösungsfindungsprozess nicht im soziokratischen Moderationssetting stattfinden kann (z.B. aufgrund von Teilnehmer\*innenzahlen, die ein solches Setting nicht mehr praktikabel machen) bzw. wenn mehrere konkrete Lösungsvarianten vorliegen.

### **2.3. SOZIOKRATISCHE WAHL\***

Die Besetzung der Genossenschaftsrollen erfolgt mittels soziokratischer Wahl in jeweils dem Gremium, dessen Aufgabe es ist, die Rolle zu besetzen.

Die soziokratische Wahl ist eine offene Wahl. Es gibt keine im voraus benannten Kandidat\*innen. Jede\*r Anwesende erläutert in einer ersten Runde, welche Person sie\*er für die zu besetzende Rolle vorschlägt und warum. Nach mindestens einer weiteren Meinungsrunde schlägt die\*der Moderator\*in eine Person vor. Zu diesem Personenvorschlag wird Konsent eingeholt. In der Regel ist die gewählte Person anwesend und hat durch ihre Beteiligung am Konsent die Wahl angenommen.

## **3. GREMIEN**

Die nachfolgende Reihung der Gremienbeschreibung entspricht der Entscheidungshierarchie (siehe Punkt 1.4. „Subsidiaritätsprinzip“) mit der Generalversammlung als höchster Entscheidungsinstanz.

### **3.1. GENERALVERSAMMLUNG, AUFSICHTSRAT UND VORSTAND**

Rechte, Pflichten und Rahmenbedingungen dieser Gremien sind in der Satzung der Genossenschaft sowie in zugehörigen weiteren Grundlagendokumenten wie insbesondere Geschäftsordnungen geregelt.

### **3.2. LEITUNGSKREIS**

Der Leitungskreis stellt die Verbindung der innenwirksamen soziokratischen Organisationselemente (Arbeitskreise/Arbeitsteams/Arbeitsgruppen) mit der juristischen Unternehmensstruktur (Vorstand/Aufsichtsrat/Generalversammlung) sicher.

Er stellt zusätzlich sicher, dass alle Arbeitskreise ein gemeinsames Verständnis von Kultur, Zielen, Strategie und Vorgehensweisen haben.

Der Leitungskreis verortet gemäß Subsidiaritätsprinzip die Ausführungsentscheidungen in der Genossenschaft. Er bereitet als Koordinator der Generalversammlung Grundsatzentscheidungen vor (Erstellen der Agenda auf Basis eingebrachter Themen aus Arbeitskreisen, Vorbereitung von Konsent, Konsensieren).

Stimmfähige Mitglieder sind der Vorstand der Genossenschaft, die Koordinator\*innen und Delegierten aus den Arbeitskreisen. Weiters sind folgende nicht stimmberechtigte Gäste zur Teilnahme eingeladen: Aufsichtsrät\*innen der Genossenschaft, ein\*e Vertreter\*in aus „Hüter\*in der Vision\* und Aktive auf themenbezogene Einladung (punktuell).

### **3.3. ARBEITSKREISE**

Arbeitskreise sind die laut Satzung der Genossenschaft von Genossenschaftler\*innen gebildeten bzw. vom Leitungskreis eingesetzten organisatorischen Einheiten, die am Erreichen der Teilziele im Sinne des Gesamtziels der Genossenschaft arbeiten und Ausführungsentscheidungen treffen.

### **3.4. ARBEITSTEAMS**

Arbeitsteams sind Organisationseinheiten, die von den Arbeitskreisen eingesetzt werden, um am Erreichen von Teilzielen im Sinne der Ziele des Arbeitskreises zu arbeiten und Ausführungsentscheidungen zu treffen.

## **4. ROLLEN**

### **4.1. GENOSSENSCHAFTER\*IN**

Genossenschaftler\*innen werden eingeladen, sich über die Generalversammlung bzw. entsprechende Online-Tools in die strategische Ausrichtung der Genossenschaft einzubringen.

### **4.2. AKTIVE\*R**

Aktiv in der Genossenschaft ist jede Person, der von der\*dem Koordinator\*in eines Gremiums die aktive Mitarbeit bestätigt wird. Als Richtlinie dafür gilt: Regelmäßige Mitarbeit in einem Arbeitskreis/Arbeitsteam über einen Zeitraum von zumindest zwei Monaten. Mit dieser Rolle ist das Stimmrecht im jeweiligen Gremium verbunden, in dem die Person aktiv mitwirkt.

### **4.3. KOORDINATOR\*IN**

Diese Rolle muss in jedem Gremium besetzt sein. Über die Besetzung entscheidet jeweils das Gremium, an das das zu koordinierende angedockt ist, im Konsent. Der Vorschlag zur Besetzung kann aus dem zu koordinierenden Gremium selbst kommen. Es wird empfohlen, einen solchen Vorschlag per soziokratischer Wahl zu ermitteln. Um diese Rolle ausüben zu können, ist die Mitgliedschaft in der Genossenschaft Voraussetzung.

Die Aufgabe besteht darin, die angestrebten Arbeitsziele einzubringen und auf deren Erreichen hinzuarbeiten. In dieser Rolle ist auf alle Aspekte der Arbeitsfähigkeit des jeweiligen Gremiums zu achten, sodass es in der Lage ist, die gesetzten Ziele zu erreichen.

Diese Rolle ist für die Pflege der Liste der Aktiven im jeweiligen Gremium verantwortlich.

### **4.4. DELEGIERTE\*R**

Diese Rolle muss in jedem Arbeitskreis – sowie nach Möglichkeit auch in jedem Arbeitsteam – per soziokratischer Wahl besetzt werden. Die gewählte Person vertritt die Perspektive und Interessen des Arbeitskreises bzw. des Arbeitsteams in jeweils dem Gremium, an das er/es angedockt ist, und entscheidet dort mit.

Die Rolle beobachtet, ob die Arbeitsziele des jeweiligen Arbeitskreises oder -teams in Hinblick auf das Gesamtziel der Genossenschaft erreicht werden (können). Die\*der Delegierte bringt Problemstellungen

und Verbesserungsvorschläge ein. Um diese Rolle ausfüllen zu können, ist die Mitgliedschaft in der Genossenschaft keine Voraussetzung.

#### **4.5. MODERATOR\*IN**

Diese Rolle wird jeweils temporär für eine Besprechung durch eine anwesende Person besetzt. Dass diese Rolle besetzt wird, liegt in der gemeinsamen Verantwortung aller Anwesenden. Die\*der Moderator\*in unterstützt in der Besprechung dabei, eine vereinbarte Agenda ziel- und ressourcenorientiert zu bearbeiten. Die Verantwortung, die Agenda einzubringen, liegt bei der\*dem Koordinator\*in.

Als Orientierung gebende Richtlinie für die Art und Weise der Moderation gilt die „soziokratische Moderation“ – insbesondere, wenn in Besprechungen Entscheidungen zu treffen sind.

#### **4.6. PROTOKOLLFÜHRER\*IN**

Die Rolle des Protokollführens wird jeweils temporär für eine Besprechung von einer anwesenden Person besetzt. Diese liegt in der gemeinsamen Verantwortung aller Anwesenden. Aufgabe ist, ein schriftliches Protokoll der Besprechung zu verfassen, das für alle Aktiven einsehbar ist (auf der Kollaborationsplattform gemäß „Kommunikationstrukturen“).

## **5. KOMMUNIKATIONSSTRUKTUREN**

### **5.1. BESPRECHUNGEN**

Alle Gremien vereinbaren regelmäßige Besprechungen. Diese dienen der unmittelbaren persönlichen Kommunikation, der Information aller Aktiven und der Entscheidungsfindung. Die\*der Koordinator\*in trägt dafür Sorge, dass die Besprechungen stattfinden und dem Erreichen der Projektziele dienen (können). Gegebenenfalls können auch elektronische Medien genutzt werden, um Aktiven die Teilnahmen zu ermöglichen. Im Sinne von 1.5. werden Reflexionsräume zur Verfügung gestellt.

### **5.2. PROTOKOLLE**

Besprechungen werden in der Regel protokolliert. Die Protokolle werden in der Kollaborationsplattform abgelegt, um allen Aktiven im Sinne von Partizipation, Transparenz und Vertrauen Einsicht zu gewähren. Die Protokolle enthalten neben Angaben über Teilnehmer\*innen, Zeit, Ort und Inhalte (Agenda) insbesondere die getroffenen Entscheidungen.

### **5.3. KOLLABORATIONSPLATTFORM**

Die Genossenschaft und ihre Tochterunternehmen nutzen, soweit möglich, eine gemeinsame webbasierte Kommunikationsplattform. Die Aktiven nutzen sie zum Informationsaustausch, und sie dient als Ablage für alle relevanten Dokumente und Informationen. Sie kann gegebenenfalls auch zur Entscheidungsfindung genutzt werden (anstelle von Besprechungen).

Arbeitsergebnisse und Entscheidungen sind notwendigerweise auf der Kollaborationsplattform abzulegen. Die Zugangsberechtigung sowie die laufende Aktualisierung der Personenverteiler veranlasst die\*der jeweilige Koordinator\*in.

### **5.4. BESCHREIBUNG VON ARBEITSKREISEN UND ARBEITSTEAMS**

Jeder Arbeitskreis (AK) und jedes Arbeitsteam (AT) erstellt eine für alle Aktiven einsehbare Beschreibung (Ablage in der Kollaborationsplattform), an welchen Aufgaben dort gearbeitet wird, und welche Arbeitsergebnisse von diesem AK/AT zu welchem Zeitpunkt erzielt werden. Diese Beschreibungen sollen laufend aktuell gehalten werden.

## **6. ONBOARDING**

Onboarding\* dient der Pflege und Entwicklung der Unternehmenskultur und ist wesentlicher Bestandteil der Unternehmensorganisation. Wir verstehen darunter den Prozess des Einbindens von Menschen, die in der Genossenschaft aktiv mitwirken wollen.

\*Die detaillierte Beschreibung dazu findet sich im Organisationshandbuch.