

Nach der Demokratie

Die ideale Unternehmens-Welt. Jeder kann alles sagen: In soziokratisch geführten Unternehmen zählen nicht Titel und Positionen, das einzig zugelassene Machtmittel sind die Argumente aller Mitarbeiter. Und am Ende hat der Chef schließlich noch mehr Macht.

VON DIETER STRASSER

Stellen Sie sich vor, Sie könnten die Zukunft des Unternehmens, für das Sie arbeiten, konstruktiv mitgestalten. Sie könnten Entscheidungen treffen – und sogar Ihren Vorgesetzten abwählen. Die ganz oben an der Macht sitzenden werden jetzt denken: Wer denkt sich bloß so etwas aus? Und am Ende werden sie Christian Rütter, der sich eben so etwas ausdenkt, vielleicht nicht unbedingt mögen.

Der Deutsche predigt als einsamer Missionar die Soziokratie in Österreich. Dahinter steckt ein so gar nicht utopisches Führungskonzept für Unternehmen, das eine ausgeklügelte und reibungslos laufende

Gruppenorganisation ermöglicht. Und ein Konzept, das auch Angst macht. Denn nicht Titel, Positionen und die einsamen Entscheidungen starker Männer zählen in der Soziokratie: Das Schlüsselprinzip sind nur die Argumente.

Vor allem: Erfolg „Angst ist die größte Bremse für die Soziokra-

tie“, sagt Rütter, der vielleicht aus genau diesem Grund gerade einmal einen interessierten Kunden in Österreich für seine Seminare gefunden hat. Oft genug scheitert das ungeheuerliche Experiment „Soziokratie“ an Managern und Betriebsräten, die um ihren Einfluss fürchten, sobald sie zur Einsicht gekommen sind, dass vielleicht

auch ihre Kompetenzen begrenzt sind.

Doch dort, wo sich Soziokratie in der Unternehmenskultur festgesetzt hat, zeichnen sich die Unternehmen vor allem durch eines aus: Durch wirtschaftlichen Erfolg. Mittlerweile interessieren sich immerhin ein Weltkonzern wie Shell oder die Nasa für den demokratischen Führungsstil.

Der Konsens regiert In einem soziokratischen System zählt die Stimme jedes Mitarbeiters. Eine Entscheidung wird dann ge-

troffen, wenn niemand mehr begründete Argumente dagegen bringen kann. In einem breiten Konsens soll so eine Lösung gefunden werden, die im Toleranzbereich aller Beteiligten liegt. „Die Unternehmenskultur wandelt sich durch die Soziokratie“, sagt Rütter: „Alle Mitarbeiter können sich einbringen und ihre Umwelt selbst gestalten. Sie sind glücklicher und motivierter.“

Ein revolutionärer Ansatz, der am Ende eine gewachsene Hierarchie doch nicht antastet; aber umfunktioniert. Christian Rütter: „Es gibt immer noch einen Geschäftsführer, der am Ende die Entscheidungen durchsetzen muss. Allerdings hat er durch die Soziokratie nicht weniger Macht. Indem er auf das Wissen aller Mitarbeiter zurückgreifen kann, hat er sogar mehr Macht als vorher.“

INTERNET

www.soziokratie.org



AP / WINFRIED ROTHERMEL



DIETER STRASSER

„Mitarbeiter können ihre Umwelt selbst gestalten und sind motivierter.“

Christian Rütter Berater

Soziokratie: Von der Utopie zur Gruppenorganisation

Geschichte: Der Begriff Soziokratie leitet sich vom lateinischen Socius (Begleiter) und dem griechischen kratein (regieren) ab. Die Grundzüge des soziokratischen Modells stammen vom französischen Philosophen Auguste Comte und dem Nationalökonom John Stuart Mill, die beide Mitte des 19. Jahrhunderts über Arbeitskooperativen nachdachten, die ihre Führung selbst bestimmen.

Gleichwertigkeit: Die Soziokratie bietet ein System von konkreten praktischen Strategien, um Organisationen aufzubauen und zu steuern. Sie basiert dabei auf dem Prinzip der Gleichwertigkeit in Entscheidungsfindungsprozessen. Eine soziokratische Organisation besteht aus Gruppen (Kreisen), die eigene Arbeitsziele festlegen und ihre Entscheidungen mit höheren Kreisen (Chefetage) abstimmen.