



4.4.3.3 Soziokratische Wahlen

Facilitator *	Offenheit der Gruppe *	Anzahl Personen bis zu 20	Dauer 15 Minuten bis 2 Stunden
-------------------------	----------------------------------	-------------------------------------	---

Materialien / Raum Kleine Papiere als »Stimmzettel«.

Was bringt's? Soziokratische Wahlen sind Wahlen, bei denen häufig neue, überraschende und kompetente Kandidat:innen gefunden werden und in denen die Teilnehmenden erfahren, welche Kompetenzen in ihnen gesehen werden.

Kurzbeschreibung In zwei Vorschlagsrunden werden geeignete Kandidat:innen nominiert und ihre Qualitäten benannt. Nach einer ersten Runde, in der alle Argumente gehört werden, kann der Vorschlag nochmals verändert werden. Danach wird geprüft, welcher Vorschlag die meiste Kraft hat, und dieser bestätigt.

Detaillierte Anleitung

Der **erste Schritt zur Vorbereitung einer soziokratischen Wahl ist immer die genaue Beschreibung der Rolle**, für die gewählt wird, und der Anforderungen an Kompetenzen, die dafür notwendig sind.

Danach beginnt die **erste Vorschlagsrunde**: Jede Person schreibt auf einen Zettel, wen sie für diese Rolle nominiert, und schreibt ihren eigenen Namen dazu.

Eine wichtige Bemerkung vorneweg: Bei soziokratischen Wahlen ist explizit ausgeschlossen, dass Menschen bereits im Vorhinein sagen: »Mache ich nicht!« In vielen Initiativen wird die Auswahl durch die Selbstbeschränkung der Mit-



Ein Werkzeug aus der Schatzkiste des Gemeinschaftskompass
 im Buch „Gemeinsam die Welt verändern – aber wie?“ gibt's noch viel mehr davon!

Zu bestellen unter www.gemeinschaftskompass.de!

gliedert im Vorhinein gewaltig eingeschränkt und viel Potenzial verschenkt. **In der ersten Runde sind explizit alle wählbar!** In der Reinform der Soziokratie werden die Menschen, die vorgeschlagen werden, **erst ganz am Ende** gefragt, ob sie es machen würden oder ob sie einen schwerwiegenden Einwand dagegen haben. Das mag sinnvoll sein in beruflichen Kontexten, in denen alle bereits ein Stundenbudget für die Aufgabe, die die Gruppe ihnen zuteilt, haben. In ehrenamtlichen Gruppen, in denen das Zeitbudget oft sehr begrenzt ist und viele einfach wirklich nicht für weitere Rollen zur Verfügung stehen können, kann das den Prozess oft erheblich verlängern, weil lange über Kandidat:innen diskutiert wird, die auch mit den besten Argumenten und Unterstützungen nicht zur Verfügung stehen.

Jedoch ist es sehr sinnvoll, dass die Menschen zunächst einmal erfahren, ob sie in dieser Rolle gewünscht sind und warum. Dies erhöht manchmal die Motivation, eine Rolle doch zu übernehmen. Daher empfehle ich auch für alle Gruppen, dass zumindest in der ersten Runde alle wählbar sind, unabhängig davon, ob sie sich selbst in der Rolle sehen oder nicht.

Die Moderation sammelt die Zettel ein und geht dann der Reihenfolge nach die Vorschläge durch: »Du, Elsa, hast Karl vorgeschlagen. Warum?« Elsa erläutert dann, welche Kompetenzen sie in Karl sieht, um die Rolle auszufüllen.

Für die erste Runde ist wichtig, dass die von den Argumenten der anderen unbeeinflussten Vorschläge genannt werden, denn manchmal stecken in Außen-seitervorschlägen wichtige neue Erkenntnisse für die Gruppe, die sonst verloren gehen würden. Dafür sind die Zettel wichtig.

Übrigens dürfen die Menschen in soziokratischen Wahlen **sich auch selbst vorschlagen**, wenn sie Lust auf eine Aufgabe haben. Das ist bereits ein wesentliches Kriterium. Ein »Selbstvorschlag« ist eine Nominierung wie jede andere auch.

In meiner Erfahrung hat es sich bewährt, nach der ersten Nominierungsrunde einen »Reality-Check« durchzuführen und zu fragen:

 »Sind alle, die nominiert werden, bereit, die Rolle zu übernehmen? Oder habt ihr als Betroffene schwerwiegende Einwände?«

Hier zeigt sich ein **weiterer Schatz** in dieser Methode: Wenn Menschen, die sehr geeignet für eine bestimmte Rolle sind, mit Sachargumenten begründen,

warum sie die Rolle nicht ausfüllen können, gibt es manchmal Wege, diese Einwände aus dem Weg zu räumen.

»Ich muss jeden Abend meine Kinder ins Bett bringen und kann daher nicht einen weiteren Abend mit Gruppentreffen verbringen, obwohl ich es gerne machen würde!« Wenn die Gruppe wirklich möchte, dass die Person diese Rolle übernimmt, könnte angeboten werden, dass regelmäßig an diesem Abend jemand anderes die Kinder ins Bett bringt und so neue Freiheiten für die vorgeschlagene Person eröffnet. Manchmal, wenn sie sich selbst wünscht, etwas weniger in der Elternrolle gebunden zu sein, wird sie es begeistert annehmen, und manchmal ist das Argument dagegen: »Die Abende sind die wichtigste Zeit, die ich mit meinen Kindern habe. Danke für das Angebot, aber ich brauche die Zeit mit meinen Kindern.«

Die **zweite Runde** wird dann mit den Worten eingeleitet:

 »Nachdem ihr alle Vorschläge und Begründungen der anderen gehört habt, würdet ihr eure Nominierung verändern?«

Die Teilnehmenden werden wiederum aufgefordert, ihre Änderung auf einen Zettel zu schreiben und dann reihum ihre Position zu benennen und zu begründen.

Wenn ich derartige Prozesse begleite, mache ich mir Notizen, welche Menschen in der zweiten Runde wie viele zusätzliche Stimmen bekommen und wie viele nicht mehr genannt werden. Das sind oft die hilfreicheren Informationen als die Tatsache, dass die üblichen Verdächtigen viele Stimmen bekommen.

Nach der 2. Runde wird gemeinsam geschaut, **wer auf der Basis der nun vorhandenen Informationen der:die geeignetste Kandidat:in ist**. Manchmal ist es offensichtlich, und ein Vorschlag hat sich ganz klar herauskristallisiert. Manchmal braucht es nun noch eine weitere Aussprache, Stimmungsbilder oder systemisches Konsensieren, um den Vorschlag zu ermitteln, der am besten getragen ist.

Wenn sich herausstellt, dass es zwei Vorschläge gibt, die sinnhaft erscheinen, und die Gruppe sich nicht entscheiden kann, ist es gut, an das Prinzip zu erinnern: »Gut genug für jetzt und sicher genug, um es auszuprobieren!« Es geht nicht unbedingt darum, wer der/die »Bessere« für diesen Job ist. Wenn beide »geeignet genug« sind, kann im Prinzip auch eine Münze geworfen werden – oder die beiden können gefragt werden, wen sie eher in der Rolle sehen. Viel-

leicht kann auch eine Person die Rolle übernehmen und die andere ihre Vertretung sein, und diese Rollen alternieren nach einem bestimmten Zeitabschnitt. Wahlen in der Soziokratie sind keine »Kampfabstimmungen«, sondern eher ein Rahmen für Potenzialentfaltung, in dem Potenziale von Menschen benannt und unterstützt werden.

Damit sind sie sehr hilfreich zur Entfaltung der Individuen und zur Stärkung der Gemeinschaft. Wenn sich im Gespräch überhaupt keine von allen als gut empfundene Lösung abzeichnet, empfehle ich an dieser Stelle zwischen den verschiedenen Kandidat:innen das Systemische Konsensieren mit Glückspunkten (Kapitel 4.3.2.2).

Über die Person, auf die sich dann im Rahmen der Aussprache geeinigt wurde, wird dann nochmals offiziell mit einer Abfrage, ob es einen **Konsent** für diesen Vorschlag gibt, abgestimmt. Wenn es einen schwerwiegenden Einwand gibt, wird geschaut, ob der ausgeräumt werden kann, z. B. durch Mentoring, eine Probezeit mit anschließender Evaluation oder Ähnliches, oder es gibt eine weitere Vorschlagsrunde mit neuen Kandidaten mit Argumenten.

Wenn es dann keinen schwerwiegenden Einwand gibt, ist sie gewählt. Diese Wahl sollte kurz »gefeiert« werden, mit einem kleinen Applaus, einem Anstoßen, einem »Glückwunsch! Ich freue mich, dass wir so eine kompetente Person für diese Rolle gefunden haben!« der Versammlungsleitung oder in einer anderen, der Gruppe gemäßen Form.

Herkunft

Soziokratie.