

Wahlen in Genossenschaften

Stehen Mitbestimmung und Professionalität im Widerspruch?

Praxisarbeit

Lehrgang Management Gemeinnütziger Wohnbauträger

März 2018

Klaus Ammann

Baumhaldenstrasse 58
8055 Zürich
klaus.ammann@gmx.ch

Einführung	3
Die zentralen Fragen und heikle Punkte	5
Das ideale Wahlprozedere – ein Versuch.....	8
Fazit und Ausblick.....	10
Dank.....	11
Anhang: Etappen und Varianten einer Vorstandswahl	12

Einführung

„Was die Genossenschaften [...] betrifft, so stellen sie in ihrem inneren Wesen inmitten der kapitalistischen Wirtschaft ein Zwitterding dar: eine im Kleinen sozialisierte Produktion im kapitalistischen Austausch.“¹ (Rosa Luxemburg 1899)

Das über hundertjährige Zitat der Revolutionärin Rosa Luxemburg wirkt heute angestaubt, doch der Kern der Aussage, dass Genossenschaften ein «Zwitterding» seien, stimmt wohl nach wie vor: Genossenschaften – ob sie den Betrieb einer Photovoltaik-Anlage zum Zweck haben oder den gemeinnützigen Wohnungsbau – sind je nach Sichtweise eingeklemmt oder in einer komfortablen Lage – zwischen Markt und Staat. In ihrem Kerngeschäft stehen Genossenschaften – die Wohnbaugenossenschaften im Besonderen – in Konkurrenz zu privaten Anbietern, aber auch teilweise zur öffentlichen Hand. Ebenso in ihrer Struktur verorten sich Genossenschaften irgendwo zwischen öffentlichen Institutionen und privatwirtschaftlichen Unternehmen. Im Unterschied zu letzteren sind Wohnbau- und andere Genossenschaften nicht gewinnorientiert und bestehen nicht aus Besitzern und Arbeitskräften: Sie bilden vielmehr eine Gemeinschaft von gleichberechtigten Besitzerinnen und Besitzern. So weit, so klar. Viel weniger klar ist aber, was diese Rechtsform für die Genosschafterinnen und Genosschafter bedeutet, welches Selbstverständnis sich daraus für sie ableitet. Sind sie – salopp gesagt – normale Mieter, die ihre Kompetenzen als Mitbesitzer des Genossenschaftseigentums weitgehend an eine Führungscrowd – meist an einen Vorstand – delegieren? Oder heisst, in einer Wohnbaugenossenschaft zu wohnen, auch, dass frau/man sich interessiert und engagiert in ihrem/seinem Umfeld?

Die Geschichte der Schweizer Wohnbaugenossenschaften ist bisher wenig erforscht. Einen recht aktuellen Überblick über den Zustand der Schweizer Wohnbaugenossenschaften bietet die Masterarbeit von Peter Schmid, dem Ex-Präsidenten der ABZ aus dem Jahr 2005.² Schmid beschreibt die Vielfalt der Selbstverständnisse, je nach Ausrichtung der Wohnbaugenossenschaft. Zusammenfassend lässt sich aber trotzdem sagen, dass das Selbstverständnis in vielen Wohnbaugenossenschaften wohl lange Zeit etwas zwischendrin – zwischen den oben beschriebenen Polen – war und bis heute ist. Man engagiert sich im Kleinen, hilft sich unter Nachbarn aus, nimmt an den Anlässen der Genossenschaft teil. Wer die alljährliche GV besucht, folgt in aller Regel den Vorschlägen des Vorstandes. So lange die Finanzen der Genossenschaft stimmen, das eigene Mietobjekt nicht einem Neubau weichen muss und der Mietzins nicht steigt, gibt sich die ganz grosse Mehrheit der Genosschafterinnen und Genosschafter mit dieser Rolle zufrieden. Ein paar wenige kritische Geister fordern den Vorstand hie und da heraus – meist aber ohne grosse Chancen.

In den letzten Jahren aber scheint dieses passive Selbstverständnis in vielen Genossenschaften in Bewegung zu kommen. Immer mehr Genosschafterinnen und Genosschafter fordern vom Vorstand mehr Transparenz und sie wollen aktiver mitbestimmen können. Dabei berufen sie sich auf das Öffentlichkeitsprinzip, das bei öffentlichen Institutionen in den letzten Jahren eine Kultur der Transparenz gefördert hat.

¹ Rosa Luxemburg, Sozialreform oder Revolution? 1899, <https://www.marxists.org/deutsch/archiv/luxemburg/1899/sozrefrev/kap2-2.htm> [14.2.2018]

² Peter Schmid, Die Wohnbaugenossenschaften der Schweiz, 2005, http://www.wohnungspolitik-schweiz.ch/data/Die_Wohnbaugenossenschaften_der_Schweiz_-_Peter_Sc_3780.pdf [14.2.2018]

Zudem scheint die Idee der solidarischen Genossenschaft angesichts der zunehmenden Individualisierung und Ökonomisierung der Gesellschaft an Attraktivität zu gewinnen. So entstehen Diskussionen und Konflikte um das richtige Mass an und die richtige Art von Mitbestimmung und Transparenz in einer Genossenschaft – am ausgeprägtesten und häufigsten wohl rund um Wahlen in den Vorstand und andere Gremien.

In der Familienheim-Genossenschaft Zürich FGZ, in der ich seit neun Jahren mit meiner Familie wohne, ist die Situation im Frühjahr 2017 eskaliert. Der Vorstand hatte die Nachfolge des nach 20 Jahren abtretenden FGZ-Präsidenten öffentlich ausgeschrieben, dabei jedoch von Beginn weg festgelegt, dass er am Schluss der GV die geeignetste Kandidatin bzw. den geeignetsten Kandidaten zur Wahl vorschlagen werde. Diese Beschränkung auf einen Einer-Vorschlag zuhanden der GV weckte Widerstand aus den Reihen der Genossenschafterinnen und Genossenschafter. Ein «Komitee für mehr Basisdemokratie in der FGZ» formierte sich und stellte der GV den Antrag, die Wahl zu verschieben und in einem zweiten Anlauf eine echte Wahl zu bieten. Für den Fall, dass der Antrag scheitern sollte, bot das Komitee der GV in meiner Person einen Sprengkandidaten zur Wahl an. So kam es in den Wochen vor der GV zu einem Wahlkampf mit Flyer-Werbung, Podiumsdiskussion und einem Online-Forum. Die «Basisdemokraten» hatten mit ihrem Anliegen offenbar den Nerv vieler getroffen. Nicht von ungefähr beklagten in einer Umfrage, die die Sozialkommission der FGZ im Jahr 2015 hatte durchführen lassen, 20 Prozent der Antwortenden, sie fühlten sich nicht oder eher nicht ernst genommen.³ Die entscheidende Generalversammlung war die am besten besuchte in der jüngeren Geschichte der FGZ. Schliesslich scheiterte sowohl der Antrag auf Verschiebung der Wahl als auch meine Sprengkandidatur. Die Zahl der Unzufriedenen war aber hoch. Die Versammlung schuf spontan einen zusätzlichen Sitz im Vorstand, auf den ich anschliessend gewählt wurde. Und ein dritter Antrag der «Basisdemokraten», dem die GV nur konsultativ, aber mit überwältigendem Mehr zustimmte, verlangte schliesslich, dass der Vorstand sich unter Einbezug der Basis zum Thema Wahlen Gedanken mache. Diesen Prozess hat die FGZ eingeleitet. Weil er auch für andere Genossenschaften von Interesse sein könnte, soll er im Folgenden beschrieben werden.

³ Thomas von Stokar, Andrea Schultheiss, Wohlbefinden und Zusammenleben in der FGZ – Schlussbericht, Zürich, 27. Januar 2016, http://www.fgz.ch/resources/uploads/PDFs_2015/Schlussbericht_Wohlbefinden_Nachbarschaft_FGZ_Jan2016_WEB.pdf [3.3.2018]

Die zentralen Fragen und heikle Punkte

Als ersten Schritt hat der Vorstand ein weiteres Mitglied und mich beauftragt, eine Arbeitsgruppe mit GenossenschafterInnen von der Basis zu bilden, um in einem möglichst partizipativen Prozess herauszufinden, wie ein Wahlprozedere ausgestaltet werden könnte. In der aufgeheizten Stimmung war es wichtig festzuhalten, dass die Arbeitsgruppe keinerlei Entscheide über den Inhalt des möglichen Wahlprozederes fällen darf, sondern einzig den Prozess vorspuren soll. Der Inhalt soll von allen interessierten GenossenschafterInnen gemeinsam diskutiert und definiert werden. In der Arbeitsgruppe nahmen schliesslich zwei Mitglieder der «Basisdemokraten» sowie zwei andere Interessierte GenossenschafterInnen Einsitz.

Die AG identifizierte die verschiedenen Etappen und möglichen Varianten, die sich bei Wahlen ergeben – siehe Anhang. Dabei zeichneten sich verschiedene Zielkonflikte bzw. heikle Punkte ab:

- Stichwort Transparenz: Einerseits sollen Wahlen möglichst transparent ablaufen. Andererseits sollen Kandidaturen – zumindest in einem frühen Stadium - zurückgezogen werden können, ohne dass die gesamte Umgebung, sprich Nachbarschaft, davon erfährt; Kandidierende könnten auch Nachteile erleiden, wenn ihr Arbeitgeber davon erfährt.
- Stichwort «stille Schaffer»: Die GenossenschafterInnen sollen die Kandidierenden vor der Wahl kennen lernen können. Stehen mehrere Kandidierende zur Auswahl kommt es unweigerlich zu einer Art «Wahlkampf», mit öffentlichen Auftritten, möglicherweise zu Streitgesprächen. Das liegt nicht allen. Leute mit wichtigen Kompetenzen könnten auf eine Kandidatur verzichten, weil sie sich nicht einem Wahlkampf stellen möchten.
- Stichwort «Verlierer»: Das Auswahlverfahren muss unbedingt so ausgestaltet werden, dass VerliererInnen der Genossenschaft als aktive Mitglieder erhalten bleiben. Das verlangt klare, faire Regeln während des gesamten Wahlverfahrens. Zudem bedingt dies wohl auch einen Wandel hin zu einer Kultur, in der Wahlen mit SiegerInnen und VerliererInnen normal sind.
- Stichwort «Kompetenzen»: Während es für die einen zentral ist, dass im Vorstand gewisse Kompetenzen vertreten sind (tritt eine Architektin zurück, sollte unbedingt wieder eine Baufachperson gesucht und gewählt werden), finden andere, dass es viel wichtiger ist, die Vielfalt der GenossenschafterInnen im Vorstand abzubilden. Dahinter steckt natürlich die Frage, ob man die Genossenschaft als ein Unternehmen versteht, das möglichst effizient und fachkompetent geführt wird, oder ob man die Genossenschaft als ein Gemeinwesen sieht, dessen Führungsgremien möglichst demokratisch und repräsentativ zusammengesetzt werden sollen.

Natürlich formulierte die AG keine definitiven Antworten bzw. Lösungsvorschläge zu diesen Punkten. Sie versuchte sie aber in Varianten in den einzelnen Etappen des Wahlprozesses abzubilden.

Um eine breite und zugleich zielgerichtete Diskussion zu ermöglichen, destillierte die AG die folgenden sieben Fragen als die wichtigsten heraus:

- 1) Einer-Vorschlag oder Auswahl?
- 2) Wie setzt sich die Findungskommission (FIKO) zusammen?
- 3) Prüft die FIKO «nur» oder schlägt sie auch Kandidierende vor?
- 4) Wie soll sich der Vorstand zu den Kandidierenden äussern?
- 5) Wann gibt es eine Auswahl – nur für freiwerdende Stellen oder auch bei Wiederwahlen?
- 6) Wie wollen wir GenossenschafterInnen die Kandidierenden kennen lernen?
- 7) Was bedeutet das für die Kandidierenden?

Diese Fragen legte die AG allen interessierten GenossenschafterInnen in einem sogenannten «Echoraum» vor. Dieser «Echoraum» bestand einerseits aus einem realen Teil - einer ca. dreistündigen professionell moderierten Abendveranstaltung, während der in Sechsergruppen diskutiert wurde. Eine Vertreterin der Allgemeinen Baugenossenschaft Zürich (ABZ) sowie ein Vertreter der Baugenossenschaft Im Gut berichteten dabei von ihren Erfahrungen mit Wahlen, bei denen mehr Kandidierende als Sitze zur Verfügung standen. Der «Echoraum» lebte andererseits noch einen Monat virtuell weiter – auf der Webseite www.wie-waehlt-die-fgz.ch. Dort konnten Interessierte die wichtigsten Ergebnisse der Diskussionsveranstaltung weiter kommentieren und diskutieren.

Die Ergebnisse des Echoraumes lassen sich so zusammenfassen:

- 1) Die Findungskommission soll breit abgestützt sein

Sie soll
 - aus GenossenschafterInnen von der Basis, Vorstandsmitgliedern, evtl. Vertrauensleuten und evtl. einer externen Fachperson bestehen
 - sowohl für Präsidiums- als auch für Vorstandswahlen zum Einsatz kommenOffen bleibt,
 - ob GenossenschafterInnen eine Mehrheit stellen sollten in der Findungskommission
 - wie die Mitglieder ausgewählt werden (Bewerbung? Los?)
 - ob für jede Wahl eine neue Findungskommission zusammengestellt werden soll oder ob eine solche jeweils für eine ganze Legislatur von 3 Jahren «amtet»
- 2) Mehr Transparenz – inhaltlich und im Prozess – soll zu höherer Legitimation der Entscheide führen
 - Der Ablauf des Findungsprozesses und die Kriterien, nach denen KandidatInnen gesucht werden, müssen transparent sein
 - Die Dossiers der Kandidierenden sollen vertraulich behandelt werden. Selbstverständlich werden Porträts publiziert
- 3) Es geht nicht um «Wahlkampf» ...

... sondern um eine offene Präsentation und Diskussion nach klaren Regeln.

4) Es soll eine Auswahl geben

Wenn immer möglich, soll den GenossenschaftlerInnen mehr als eine Kandidatur zur Wahl angeboten werden – sowohl bei Präsidentschafts- als auch bei Vorstandswahlen.

Offen bleibt,

ob Vorstand und Findungskommission eine Empfehlung abgeben dürfen oder nur die Findungskommission.

5) Die Kandidierenden soll man öffentlich kennenlernen können

Die GenossenschaftlerInnen sollen die Kandidierenden an einer Veranstaltung erleben und befragen können. Es ist wichtig, dass sich die GenossenschaftlerInnen auch von den sozialen Kompetenzen der Kandidierenden ein Bild machen können

Das ideale Wahlprozedere – ein Versuch

Das Bedürfnis nach mehr Transparenz sowie mehr Mitwirkungsmöglichkeiten für die Basis bei Vorstands- und Präsidiumswahlen ist in den letzten Jahren in der FGZ wie auch in anderen Genossenschaften derart manifest geworden, dass es sinnvoll scheint, die wichtigsten Punkte in einem Wahlreglement festzuhalten. Konkret schlage ich Folgendes vor:

1. Findungskommission

- a) **Zusammensetzung:** Der Vorstand bestellt eine permanente Findungskommission ein, in der zwei Vorstandsmitglieder und drei GenossenschaftlerInnen von der Basis Einsitz nehmen. Die Findungskommission kann – zum Beispiel zur Vorbereitung von Präsidiumswahlen – beschliessen, eine externe Fachperson zur Beratung beizuziehen.
- b) **Wahl der Mitglieder:** Für einen Sitz in der Findungskommission können sich alle GenossenschaftlerInnen bewerben. Bewerberinnen und Bewerber müssen zeitlich verfügbar und interessiert sein. Nach ihrer Wahl können sie eine spezifische Schulung in Anspruch nehmen. Der Vorstand soll wenn möglich mehr BewerberInnen als nötig der GV zur Wahl vorschlagen, damit bei Ausfällen Ersatzleute zur Verfügung stehen. Nach drei Jahren müssen sich die Mitglieder der Findungskommission zur Wiederwahl stellen. Die Amtsdauer beträgt maximal 6 Jahre – auch für die Vorstandsmitglieder in der Findungskommission.
- c) **Aufgaben:** Sobald sich im Vorstand eine Vakanz abzeichnet, wird die Findungskommission informiert. Diese schreibt den Posten auf Grund der vom Vorstand definierten Kriterien aus und prüft die eingehenden Bewerbungen. Sie führt Gespräche mit allen BewerberInnen, macht die notwendigen Abklärungen und entscheidet, welche BewerberInnen die Kriterien für eine Wahl erfüllen. Sie legt ihre Befunde gegenüber den BewerberInnen offen. Erklären sich diese bereit zur Wahl, werden die Befunde gegenüber allen GenossenschaftlerInnen in einer Broschüre transparent gemacht.

2. Wahlverfahren

- a) **Vorstellung:** Alle BewerberInnen, die sich bis drei Monate vor der Wahl melden, erhalten dieselben Möglichkeiten, sich den GenossenschaftlerInnen vorzustellen – einerseits in einer Wahlbroschüre und andererseits an einer moderierten Veranstaltung (z.B. Podiumsdiskussion oder auch «Speeddating») mit allen anderen Kandidierenden. Sowohl in der Broschüre als auch an der Abendveranstaltung stellen sich auch die zur Wiederwahl antretenden bisherigen Vorstandsmitglieder vor.
- b) **Rolle des Vorstands:** Der Vorstand kann die Kandidierenden einladen und eine Wahlempfehlung abgeben.
- c) **Wahl:** An der Generalversammlung erhalten alle Kandidierenden, die neuen wie die bisherigen, kurz Zeit, um sich vorzustellen. Anschliessend legt die

Generalversammlung fest, wie viele Sitze der Vorstand in der neuen Legislatur umfassen soll. Schliesslich stellen sich alle Kandidierenden, die neuen und die bisherigen, einer geheimen Wahl.

Zum Zeitpunkt der Einreichung dieser Arbeit läuft in der AG die Diskussion über den obigen Vorschlag für ein Wahlreglement. Anschliessend soll es dem Vorstand vorgelegt werden. Vorgesehen ist, dass das Wahlreglement mit den Änderungsvorschlägen des Vorstands zur Bereinigung noch einmal in den «Echoraum» zurückgeht. Das Endresultat soll schliesslich der GV zur Kenntnisnahme vorgelegt werden. Die GV kann dem Vorstand Korrekturen vorschlagen oder gegebenenfalls in den Statuten Eckpunkte festlegen.

Fazit und Ausblick

Vertrauen zwischen der Basis und dem Vorstand ist in einer Genossenschaft absolut zentral. Wenn alles bis ins letzte Detail reglementiert wird, weil kein Vertrauen da ist, werden die Prozesse schwerfällig und wohl kaum konstruktiv. Das ist bei Wahlen ganz besonders der Fall. Ein Hauptgrund für die teils heftige Kritik am Vorstand rund um die letzten Wahlen in Vorstand und Präsidium in der FGZ war meiner Meinung nach das bei vielen Genossenschaftern mangelnde Vertrauen. Sie fühlten sich übergangen, nicht ernst genommen. Das rührte aus meiner Sicht daher, dass Vorstand und Geschäftsstelle mit Informationen gegen aussen sehr zurückhaltend waren. Sie informierten nach dem Motto «lieber zu wenig, als zu viel», im Bestreben darum, sich auf keinen Fall angreifbar zu machen. Die Intransparenz schuf jedoch Misstrauen, obschon der Prozess vom Vorstand – soweit das von aussen beurteilt werden kann – nach bestem Wissen und Gewissen aufgegleist worden war. Offener, unmittelbarer Kommunikation ist deshalb künftig ein Muss. Die einzelnen Schritte des Verfahrens sollten bekannt gegeben und die Resultate zeitnah allen Interessierten zugänglich sein. Erheblich erleichtert wird das, wenn sich der Vorstand im Prozess auf ein Wahlreglement – wie das oben entworfene – stützen kann, das innerhalb der Genossenschaft anerkannt ist. Dazu scheint es sinnvoll, dass das Wahlreglement in einem partizipativen Prozess unter allen Interessierten erarbeitet und dann von der Generalversammlung gutgeheissen wird.

Profis im wohnbaugenossenschaftlichen Bereich – BeraterInnen, Verbandsverantwortliche – heben hervor, wie verantwortungsvoll die Aufgaben eines Vorstandsmitglieds seien, und wie schwierig es für Gremien sei, die Personen mit den besten, passendsten Kompetenzen zu finden.⁴ Ich möchte die grosse Verantwortung von Vorstandsmitgliedern in keiner Weise schmälern, plädiere aber für mehr Mut zu einem möglichst offenen Wahlprozedere. Für das gute Funktionieren einer Genossenschaft ist es zwar wichtig, dass im Vorstand Leute mit unterschiedlichen Kompetenzen sitzen. Noch wichtiger aber ist, dass die GenossenschafterInnen diesen Leuten vertrauen. Und dieses Vertrauen schenken sie ihnen nur, wenn sie transparent informiert werden, wenn sie das Gefühl haben, echt mit-gewählt zu haben, wenn sie sich ernst genommen und durch den Vorstand vertreten fühlen. In diesem Sinne stehen Professionalität und Mitbestimmung in keiner Art und Weise im Widerspruch – im Gegenteil: Eine professionelle Genossenschaft setzt auf Mitbestimmung, weil sie sich deren Wichtigkeit bewusst ist.

So erdreiste ich mich zum Schluss, Rosa Luxemburg zu widersprechen. Die Revolutionärin lehnte Genossenschaften ab, weil sie ein Zwitterding seien, das für die sozialistische Umgestaltung der Gesellschaft nicht zu gebrauchen und deshalb – aus Sicht Luxemburgs – dem Untergang geweiht war. Die Geschichte gibt Luxemburg offensichtlich unrecht. Es gibt die Genossenschaften – insbesondere im Wohnbau – mehr denn je. Sie bleiben zwar ein Zwitterding – genau diese Eigenschaft aber bietet, nicht zuletzt, die grosse Chance, demokratisch nachhaltige Vorbilder für die ganze Gesellschaft zu sein.

⁴ Siehe Franz Horvath, «Rekrutierung von Vorstandsmitgliedern in Wohnbaugenossenschaften. Auswahl oder Wahl?» in Zeitschrift WOHNEN, <https://www.zeitschrift-wohnen.ch/heft/beitrag/management/auswahl-oder-wahl.html> [3.3.2018]

Dank

Ich möchte mich bei allen, die mit mir über Wahlen in Genossenschaftsgremien diskutiert haben, herzlich bedanken. Insbesondere meine Frau, die «Arbeitsgruppe Wahlprozedere» der FGZ, das «Komitee für mehr Basisdemokratie in der FGZ», der Vorstand der FGZ sowie der Präsident und der Geschäftsführer der Baugenossenschaft Im Gut haben mir wertvolle Anregungen und kritische Feedbacks geliefert – ohne sie wäre diese Arbeit so nicht zu Stande gekommen.

Anhang: Etappen und Varianten einer Vorstandswahl

In einem ersten Schritt muss geklärt werden, für welche Art Wahlen die folgenden Überlegungen gelten sollen. Entweder

- a) nur für Neubesetzungen, nicht für die Wiederwahl von bestehenden Mitgliedern.
- b) oder sowohl für Neubesetzungen als auch für die Wiederwahl (Findungskommission Fiko müsste dann alle Bisherigen anschauen und neu empfehlen oder nicht)
- c) oder grundsätzlich nur für Neubesetzungen. Wenn sich ein Genossenschafter z.B. 6 Monate vorher aufstellt, wird aber eine Fiko eingesetzt, die ihn anschaut.

Anschliessend fragt sich, ob bei der Wahl

- b) die Bisherigen, die wieder antreten, in globo zur Wahl gestellt werden. Die neuen Kandidaten kämpfen nur um die frei werdenden Sitze. -> So wird sichergestellt, dass die gewünschten Kompetenzen im Vorstand erhalten sind bzw. bleiben.
- c) die Bisherigen, die wieder antreten, einzeln zur Wahl gestellt werden. Die neuen Kandidaten kämpfen nur um die frei werdenden Sitze. -> Dies erhöht die Legitimation der einzelnen VS-Mitglieder. Zudem wird so ebenfalls sichergestellt, dass die gewünschten Kompetenzen im Vorstand erhalten sind bzw. bleiben.
- d) alle Kandidierenden – sowohl die bisherigen, die wieder antreten als auch die neuen – um alle zur Verfügung stehenden Sitze «kämpfen». (In diesem Fall muss zuerst die Anzahl zu besetzender Sitze festgelegt werden.) -> Das Risiko, dass Bisherige abgewählt werden und das nicht alle gewünschten Kompetenzen im Vorstand vorhanden sein werden, wird so grösser.

Wir unterscheiden für die Wahl eines neuen Vorstandsmitglieds die folgenden 4 Akteure:

- 1) Kandidatinnen und Kandidaten
- 2) Findungskommission (Fiko)
- 3) Vorstand (VS)
- 4) Generalversammlung (GV)

1) KandidatInnen – Wege zur Kandidatur

a) Auf Ausschreibung

<- wer schreibt aus? (Vorstand? Fiko?)

<- was steht in der Ausschreibung? (genaue Kriterien wie gesuchte Fachkompetenzen, Geschlecht, Alter, Etappe, etc.)

<- Anforderungsprofil wird durch Vorstand verfasst (Option für Anforderungsprofil: Kandidaten müssen z.B. 30 Unterschriften von GenossenschafterInnen beilegen, die die Kandidatur stützen)

<- Kommunikation der Kandidatur – Optionen:

1. Stillschweigevereinbarung (sowohl Kandidat als auch Fiko dürfen die Kandidatur gegenüber Dritten nicht kommunizieren.

-> erschwert die Transparenz

-> schwierig für Kandidierende, da sie so nicht einmal das nahe Umfeld informieren dürfen

2. Fiko kommuniziert die Kandidatur erst nach der ersten Runde, Kandidierende selber können zu jedem Zeitpunkt kommunizieren
 - > „Schutz“ der Kandidierenden in der ersten Runde, Kandidierende entscheiden selbst, wem sie erzählen, dass sie kandidieren
 3. Kandidaturen werden von der Fiko sofort alle publik gemacht
 - > möglicher Konflikt Arbeitgeber/Kandidatur
 - > diese Option lässt alles offen für die weiteren Schritte
- b) Auf Grund ihrer/seiner Funktion als Kommissionspräsident/in
 - > das führt zwangsläufig zu einer Bestätigung durch die GV, keine Wahl
 - c) Durch Berufung
 - <- wer sucht (Fiko? VS?)
 - > erlaubt «stille Schaffer» einzubeziehen, die sich einem «Wahlkampf» nicht stellen würden
 - > Transparenz schwierig
 - > Chancengleichheit nicht gegeben
 - d) «Selbstnomination» durch den/die Kandidaten/in
 - <- gibt es Bedingungen, z.B. eine Mindestzahl von Unterschriften von GenossenschaftlerInnen, damit eine Kandidatur erlaubt ist (-> bisher kann gemäss den meisten Statuten jederR kandidieren) /damit an Podiumsdiskussion teilgenommen werden darf?
 - > Wahlkampf -> würde «stille Schaffer» ausschliessen
 - > keine Möglichkeit zur Steuerung bzw. Koordination der Fachkompetenzen
- 2) Findungskommission (Fiko)
- a) Besteht diese ständig oder ad hoc?
 - b) Wie viele Personen soll eine Findungskommission idealerweise umfassen?
 - c) Zusammensetzung Fiko
 - i) 100% Vorstand (VS bestimmt Mitglieder)
 - > garantiert am ehesten, dass der/die Kandidierende ins Gremium passt
 - > Teile der „Basis“ mögen sich nicht repräsentiert fühlen
 - > Transparenz schwierig
 - ii) gemischt VS & Genossenschaft
 - <- wie werden Nicht-VS-Mitglieder bestimmt?
 - Ausschreibung unter allen Genossenschaftlern, Auswahl per Los
 - Festlegung der Gruppen, die vertreten sein sollen, wiederum Entscheid durch Los zwischen den Interessenten (mögliche Gruppen: Kommissionen, Vertrauensleute, Geschäftsstelle, Vertreter aus anderen Genossenschaften)
 - Braucht es externen Profi?
 - Bestimmung der Nicht-VS-Mitgl. durch Vorstand

-> erlaubt ausgewogene Zusammensetzung, Einbezug verschiedener Gruppen

iii) 100% Nicht-Vorstand

<- wie werden Mitglieder bestimmt?

- Ausschreibung unter allen Genossenschaftern, Auswahl per Los
 - Festlegung der Gruppen die vertreten sein sollen, wiederum Entscheid durch Los zwischen den Interessenten (mögliche Gruppen: Kommissionen, Vertrauensleute, Geschäftsstelle, Vertreter aus anderen Genossenschaften)
 - Braucht es externen Profi?
 - Ev. 1-2 Vorstandsmitglieder ohne Stimmrecht mit beratender Stimme
 - Bestimmung der Nicht-VS-Mitgl. durch Vorstand
- > Koordination mit VS erschwert (könnte ev. durch die beratenden Vorstandsmitglieder gewährleistet werden)
-> folgt der Logik, dass die GV, nicht der VS wählt

d) Aufgabe Fiko

- i) Wahlempfehlung (mehr als 1 KandidatIn pro freien Sitz)
- ii) Wahlvorschlag (1 KandidatIn pro freien Sitz)
- iii) Fiko entscheidet nur, ob Anforderungsprofil erfüllt oder nicht

e) Adressat

- i) VS
- ii) GV

3) Vorstand

a) Wahlvorschlag an die GV (1 Kandidat pro Posten)

-> Bestätigung durch GV -> eingeschränkte Mitbestimmung/Legitimation durch GV, Wahrscheinlichkeit hoch, dass KandidatIn in den bestehenden VS «passt» -> keine Wahl

b) Wahlempfehlung an die GV (2 oder mehr KandidatInnen pro Posten)

<- Eindeutige Wahlempfehlung kann viel Gewicht haben -> Wahl durch die GV -> «echte» Mitbestimmung durch die GV -> gewisses Risiko, dass KandidatIn gewählt wird, die dem bestehenden VS nicht passt -> «Wahlkampf» zu Ungunsten von «stillen Schaffern»

c) Vorstand äussert sich nicht zu den Kandidierenden

-> sehr starke Rolle der GV -> erhöhtes Risiko, dass KandidatIn gewählt wird, die dem bestehenden VS nicht passt -> «Wahlkampf» zu Ungunsten von «stillen Schaffern» (das mit geeignetem Wahlkampf (siehe unten) reduziert werden könnte)

4) GV

a) Erhält nach Möglichkeit (sofern vorhanden), mehr als einen Kandidierenden pro Sitz zur Auswahl

-> «echte» Mitbestimmung, kann partizipations- und vertrauensfördernd wirken

- > Risiko (Chance?), dass KandidatIn dem bestehenden VS nicht passt
- > «Stille Schaffer» tendenziell im Nachteil. Wahlkampf müsste entsprechend ausgestaltet sein – z.B. Speed-Dating statt grosses Podium
- b) Erhält vom Vorstand (oder auch direkt von Findungskommission) je eine Kandidatur zur Bestätigung
 - > eingeschränkte Mitbestimmung, Risiko von wachsendem Desinteresse unter Genossenschaftern
 - > Chance gross, dass Vorstand motiviert
 - > Möglichkeit auch «Stille Schaffer» einzubeziehen