

# Das Genossenschaftsprojekt OTELO

## *Eine Genossenschaft für kooperatives Wirtschaften*

**Martin Hollinetz**

*Der vorliegende Beitrag zeigt die Entstehungsgeschichte sowie die Potenziale der Organisationsform Erwerbigenossenschaft für Netzwerke und deren Mitglieder auf, aber auch die Herausforderungen, die wir seit der Gründung der Otelo eGen erleben durften.*

Im März 2010 gründete sich an zwei Standorten (Gmunden und Vöcklabruck), der Verein *Otelo Salzkammergut – die offenen Technologielabore*. Der Verein verfolgte das Ziel Menschen mit Ideen Raum zur Verfügung zu stellen, um Ideen in unterschiedlichsten Gebieten zu vertiefen und umzusetzen und gleichzeitig mit regionalen Akteuren und Stakeholdern zu vernetzen. Durch die Schaffung dieser kommunalen Frei- und Experimentierräumen sollte der Abwanderung aus den ländlichen Gebieten begegnet werden. Eine dieser Gruppen startete bereits 2011 mit der Entwicklung eines neuen Arbeitsmodells und verfolgte das Ziel eine Trägerstruktur aufzubauen, die kooperatives Wirtschaften ermöglichen sollte. Im April 2014 gründete sich aus dieser Gruppe, in der auch einige als Einzelunternehmer\*innen tätig waren, die erste Erwerbigenossenschaft Österreichs – die „Otelo eGen“. Die Idee dahinter war einerseits der Bedarf einer Trägerstruktur für das Otelo-Netzwerk und damit verbundene Forschungsprojekte und andererseits ein innovatives Unternehmensmodell – zugeschnitten auf die persönlichen Bedürfnisse und Arbeitsbedingungen von Einzelunternehmer\*innen.

In diesem Umfeld begann gleichzeitig eine weitreichende Diskussion zum Thema „Zukunft der Arbeit“, ausgelöst durch die Veranstaltung „Arbeit im Wandel“ bei der SPES-Zukunftsakademie im selben Jahr. Ausschlaggebend waren die Vorträge und Diskussionen mit dem Sozialphilosophen Frithjof Bergmann und dem Neurobiologen Gerald Hüther. Gerald Hüthers Kernaussagen über die Rahmenbedingungen zur menschlichen Potenzialentfaltung verbunden mit dem philosophischen Ansatz der „neuen Arbeit – neuen Kultur“ von Frithjof Bergmann gaben den Impuls, die Idee eines neuen Arbeits- und Organisationsmodells in die Tat umzusetzen. Hintergrund war die meist prekäre Situation von Einzelunternehmer\*innen, die sich ohne Lobby und soziale Absicherung und oft auch mit einem hohen Maß an Selbstaussbeutung – aber durchwegs mit großem Potenzial – in den Otelos tummelten. In den Otelos war ein inspirierendes kulturelles und kreatives Umfeld entstanden. Die Bedürfnisse und Ideale in der unternehmeri-

schen Tätigkeit sollten sich in einem neuen Unternehmensmodell widerspiegeln. Außerdem wuchs mit einer wachsenden Anzahl an Otelo-Standorten und den damit voneinander mehr oder weniger unabhängigen Standortvereinen das Bedürfnis nach einer Trägerstruktur, um Förderprojekte professionell abwickeln zu können und Forschungs- und Entwicklungsaktivitäten zu fördern. Zusätzlich startete im September 2011 ein vom Austria Wirtschaftsservice (AWS) geförder-tes Projekt („Otelo NOW“) zur Förderung der Kreativwirtschaft, von innovativen Veranstaltungsformaten und für die Professionalisierung der Kommunikations- und Netzwerkarbeit der Otelos. Ein Arbeitspaket dieses Projektes beschäftigte sich auch mit neuen Arbeits- und Lebensmodellen – ein idealer Nährboden für die Gründung einer ersten Arbeitsgruppe: Diese „New Work“-Gruppe gründete sich zu Projektbeginn in Vöcklabruck mit dem Ziel, Ansätze der „neuen Arbeit“ in einem neuen Unternehmenskonzept zu integrieren. Zeitwohlstand, Kooperation, aber auch unternehmerisches Handeln, Potenzialentfaltung und soziale Absicherung sollten in diesem neuen Unternehmensmodell integriert werden. Die einzelnen Themen wurden in zahlreichen Workshops und Veranstaltungen präsentiert und unterschiedliche Interpretationen und Ausdifferenzierungen zur Diskussion gestellt. Dabei gab es auch durchaus größere Kontroversen, wenn sich beispielsweise Frithjof Bergmann (NANK) mit Christian Felber (Gemeinwohlökonomie) bei den Fragestellungen rund um das bedingungslose Grundeinkommen einen regelrechten Schlagabtausch lieferte. Diese Veranstaltungen dienten der Vöcklabrucker „New Work“- Gruppe als Grundlage für die Erstellung des Modells.

2014 schlossen sich schließlich die acht Gründer\*innen und drei Otelo-Standortvereine zur „Otelo eGen“ zusammen. Die Unternehmenssteuerung wurde nach soziokratischen Prinzipien aufgebaut, die eine möglichst einfache Verwaltung des gemeinsamen Unternehmens sicherstellen sollten.

Das Besondere an der Otelo eGen ist bis heute die Möglichkeit, als Unternehmen alle unternehmerischen Potenziale auszuschöpfen (für die angestellten Mitglieder), aber auch alle Entwicklungs- und Fördermöglichkeiten durch Anstellungsverhältnisse zu nutzen. Gleichzeitig wirkt das kooperative Modell als stabile Basis, die Liquidität und professionelles Auftreten nach außen sicherstellt.

Die ersten beiden Jahre waren sehr durch den Aufbau der Unternehmenskultur und -struktur geprägt. Ein gemeinsamer Unternehmensrahmen, wo die Mitglieder / Eigentümer\*innen auch Mitarbeiter\*innen sind, stellte alle Verantwortlichen immer wieder vor Herausforderungen. Vertrauen und Eigenverantwortung sind in dieser Unternehmensform zentrale Voraussetzungen, weil alle angestellten Mitglieder für die Erwirtschaftung ihrer eigenen Kosten selbst verantwortlich sind. Damit aber auch Krisen und Veränderungen gut integriert werden können, wurden sogenannte „Sicherheitspuffer“ in die eGen integriert. Das bedeutete, dass von den angestellten Mitgliedern jedes Jahr Geld zurückgelegt wurde, um im Falle von Schwierigkeiten auf einen Sicherheitspuffer zurück-

greifen zu können. Dieses Modell hat sich bis heute bewährt und bringt in Verbindung mit der von allen gemeinsam erwirtschafteten Gesamtliquidität einen viel stabileren Rahmen, als ihn Einzelunternehmer\*innen je aufbauen könnten.

Die soziokratische Struktur, mit Arbeitskreisen zu den wesentlichen Steuerungs- und Verwaltungsaufgaben, stellte am Anfang sicher, dass das Unternehmen in Selbstorganisation entwickelt werden konnte. In den letzten beiden Jahren wurde dieses Modell mit steigender Mitgliederanzahl zunehmend schwieriger, weil die Mitglieder aus der Sicherheit der Struktur heraus begannen, mit anderen Modellen der Unternehmenssteuerung zu experimentieren. Das führte zu großen Verwirrungen und Unklarheiten – leider auch zum Ausstieg einiger Mitglieder. Letztlich folgte daraus, dass in Zukunft der Fokus stark auf regionalen Teams liegen wird, die sich wechselseitig in der persönlichen und wirtschaftlichen Weiterentwicklung unterstützen. Die Unternehmensverwaltung wird einem kleinen Leitungskreis obliegen. Derzeit entstehen dazu regionale Teams in Oberösterreich und Wien. Aktuell hat die Otelo eGen zwölf angestellte Mitglieder und sechs projektbezogene Mitarbeiter\*innen. Einige Mitglieder arbeiten immer noch an der Weiterentwicklung des gesamten Otelo-Netzwerkes. Die eGen hat maßgeblich dazu beigetragen, das Otelo-Konzept wortwörtlich in die Welt zu tragen, das Netzwerk nach außen zu repräsentieren und zu unterstützen sowie Förderprojekte an Land zu ziehen. Darüber hinaus konnten wir das Unternehmensmodell auch anderen Gründer\*innen zur Verfügung stellen, und so gibt es mittlerweile auch Schwestergenossenschaften, die nach einem ähnlichen Organisationsmodell wirtschaften und – wie es in unserer Mission steht – Sinnstiftendes in die Welt bringen!

***Martin Hollinetz** ist Sozial- und Berufspädagoge und Regionalentwickler. Er gründete 2010 das Netzwerk der offenen Technologielabore (Otelo), ist Obmann der Otelo eGen und seit 2012 Ashoka Fellow.*

### **Mögliche Quellenangabe**

Hollinetz, Martin (2020): Das Genossenschaftsprojekt OTELO. Eine Genossenschaft für kooperatives Wirtschaften. In: Die Armutskonferenz et al. (Hrsg.): Stimmen gegen Armut. BoD-Verlag, S. 145–147.  
[www.armutskonferenz.at/files/hollinetz\\_genossenschaftsprojekt-otelo\\_2020.pdf](http://www.armutskonferenz.at/files/hollinetz_genossenschaftsprojekt-otelo_2020.pdf)

### **Zum Weiterlesen**

<https://otelo.or.at> und <https://otelo.egen.at>