

# DISKUSSIONSPAPIER

Warum Bedingungsloses Grundeinkommen der Schlüssel hin zu einer menschenzugewandteren Wirtschaft sein könnte



Autor: Conny Dethloff  
FORMWELTen Institut  
30. April 2020

## Inhaltsverzeichnis

- 1 Wirtschaft aus Perspektive Mensch
- 2 Wirtschaft aus Perspektive Unternehmen
- 3 Warum könnte BGE die Lösung sein, Wirtschaft menschenzugewandter zu gestalten?

- 1 Mit diesem Beitrag möchte ich meine Meinung untermauern, dass ein bedingungsloses Grundeinkommen (BGE) Schlüssel zur Lösung sein könnte, Wirtschaft menschenzugewandter und damit so zu gestalten, dass Unternehmen in der Lage sein können, einen WIRKLICHEN Wert für Gesellschaft liefern zu können. Es ist nämlich eine Frage der Struktur und Organisation, in denen Menschen denken und handeln, und damit erst nachgelagert eine Frage des Könnens und Wollens.
- 3
- 6

Die ersten beiden Abschnitte sollen dabei als Herleitung verstanden werden. Im ersten Abschnitt beobachte ich das System Wirtschaft mit dem Fokus Mensch, im zweiten mit dem Fokus Unternehmen. Die Erkenntnisse dieser beiden Abschnitte verdaue ich dann im 3. Abschnitt, in dem ich die Lösung BGE begründe.

## 1 Wirtschaft aus Perspektive Mensch

Viel und oft lese ich in letzter Zeit, dass die Komplexität, die wir tagtäglich handhaben müssen, stetig größer wird. In diesem Zuge stelle ich mir dann häufig die Frage, ob die Methoden, Tools und Strukturen, die wir in der Vergangenheit definiert haben, um Komplexität zu handhaben, denn überhaupt noch passfähig sind, wenn eben diese Komplexität stetig wächst.

Rollen, besser gesagt funktionale Rollen, zähle ich zu diesen Strukturen. Durch funktionale Rollen sollte also der Umgang mit Komplexität besser vonstattengehen als ohne. Klar, sonst wäre diese Struktur nutzlos. Aber bei welchen Problemen oder Fragestellungen können funktionale Rollen eine Hilfe sein? Funktionale Rollen sollen die Suche nach den richtigen Menschen für zu tätige Aufgaben oder zu lösende Probleme erleichtern. Möchte ich, dass ein Projekt gemanagt werden soll, suche ich

einen Projektmanager. Möchte ich, dass ein Tool programmiert werden soll, suche ich einen Programmierer. Durch funktionale Rollen wird also per se und von vornherein die Suche nach Menschen eingegrenzt, da diese unabhängig von der zu tätigen Aufgabe oder des zu lösenden Problems in Rollen eingeteilt werden – und zwar einzig und allein nach Funktionen. Wissen und Talent wird weniger relevant.

Schauen wir nun auf die heutzutage zu lösenden Aufgaben und Probleme. Ich zerlege sie in zwei Bereiche: in die handlungsleitend beschreibbaren Anteile und die handlungsleitend nicht beschreibbaren Anteile. Die ersten nenne ich kompliziert und die zweiten komplex. Gehen wir nun davon aus, dass unsere zu lösenden Probleme und damit die zu erledigenden Aufgaben stetig komplexer werden, bedeutet das in diesem Sinne, dass die komplexen Anteile zu- und die komplizierten abnehmen.

Des Weiteren lassen sich in Bezug auf ein komplexes Problem folgende Ableitungen festhalten.

- Je komplexer ein Problem ist, desto weniger Wissen liegt vor, dieses zu lösen.
- Je komplexer ein Problem ist, desto eher sollte man nach dem WER fragen, statt nach dem WIE.
- Je komplexer ein Problem ist, desto mehr gewinnt der Mensch beim Lösen dieses im Vergleich zur Maschine an Bedeutung

Mehr Eigenschaften von komplexen Problemen und Situationen habe ich in [1] aufgeschrieben.

An den drei Ableitungen erkenne ich relativ gut, dass eine Suche nach den richtigen Menschen über funktionale Rollen zu trivialisierend ist.

Wird Wissen, das man abprüfen und zertifizieren lassen kann, weniger relevant bei der Suche, sind es automatisch auch funktionale Rollen. Denn mit funktionalen Rollen verbinden wir vor allem verallgemeinernde, nicht auf dediziert zu lösende Probleme abgestimmte Zertifizierungen, die Menschen zugeschrieben werden. Man sollte über funktionale Rollen hinaus suchen und sich nicht von ihnen beeinflussen und begrenzen lassen. Sich auf die Menschen wirklich einzulassen und sich mit ihnen wirklich zu beschäftigen ist die Lösung.

Mit der Antwort auf WER suche ich Menschen, keine funktionalen Rollen. Bei komplizierter werdenden Aufgaben und Problemen jedoch suche ich funktionale Rollen, da Wissen relevant ist, das man erlernen kann. Mit dem überprüften Erwerb dieses Wissens bekommt man die funktionale Rolle zugeschrieben. Dann ist es relativ egal, welcher Mensch mit der dedizierten funktionalen Rolle das Problem löst. So ist jedenfalls die Logik hinter den kontextlosen Überprüfungen. Je mehr jedoch die komplexen Anteile des Problems anwachsen, desto mehr verliert diese These ihre Gültigkeit.

Diese Beziehung kennen wir auch im Privaten. Dazu gebe ich gerne ein Beispiel. Ich suche Jemanden, der die Fassade meines Hauses anstreicht. Schätze ich diese Aufgabe als eine mit hohen komplizierten Anteilen ein, also gut handlungsleitend beschreibbar, dann suche ich einen Maler, also eine funktionale Rolle. In dem Maße, wie die komplexen Anteile allerdings ansteigen, suche ich nicht einen beliebigen Maler, sondern einen ganz bestimmten, einen Menschen. Dann schaue ich hinter die funktionale Rolle. Rolle ist dann nicht gleich Rolle.

Ich persönlich bewege mich zunehmend in Situationen mit hohen komplexen Anteilen. Deshalb versuche ich, mich nicht hinter einer funktionalen Rolle zu verstecken, sondern als Mensch Conny zu agieren, der jeweils zu

der zu behandelnden Situation eine andere funktionale Rolle einnimmt, oder besser noch, die mir von Menschen, mit denen ich zusammen agiere, zugeschrieben wird. Ich gebe mir diese funktionale Rolle selber nicht. Ich bin und bleibe der Mensch. Ich habe auch die Rolle Mensch, weil ich möchte, dass andere Menschen sich mit mir als Menschen auseinandersetzen und mich nicht in eine funktionale Rolle transferieren, um sich dann nur noch mit dieser zu beschäftigen statt mit mir. Das wäre Trivialisierung pur. Ich sehe auch jeden anderen Menschen in erster Linie in seiner Rolle als Mensch, nicht in seiner funktionalen Rolle. Dieses Trivialisieren in funktionale Rollen macht das Denken vielleicht einfacher, allerdings sollte man sich stets bewusst sein, worüber man dann denkt.

Ich möchte noch einmal betonen, dass ich nicht gegen funktionale Rollen wettere und sie auch nicht verteufele. In bestimmten Situationen sind sie eine sehr gute Hilfe bei der Suche nach den richtigen Menschen. Ich kritisiere unseren oft zu unreflektierten Umgang mit diesen funktionalen Rollen als Lösungshilfe. In diesem Sinne höre ich oft das Argument, dass Menschen doch trotz ihrer zugeschriebenen funktionalen Rolle über diese hinaus agieren könnten. Sicher, das könnten sie vielleicht, tun sie aber meiner Beobachtung nach häufig nicht. Ich nehme sehr oft ein Einschränken auf die zugeschriebene funktionale Rolle wahr. Bemerkungen wie

In meiner Rolle als xyz würde ich das jetzt so machen.

oder

Das liegt ja nicht in meiner Verantwortung, da ich ja in einem anderen Bereich arbeite.

untermauern meine Beobachtung. Jeder Mensch hat viel mehr Talente und Fähigkeiten als die, die in der jeweiligen Rollenbeschreibung festgeschrieben sind. Dieses Einschränken ist schädlich, nicht nur für

Menschen, sondern auch für Unternehmen. Es wird Weiterentwicklung und WIRKLICHE Wertgenerierung eher verhindert als befeuert.

Mit Nichteinnehmen einer funktionalen Rolle möchte ich mich nicht aus der Verantwortung für das Lösen von Problemen stellen. Ganz im Gegenteil. Ich übernehme gerne und häufig Verantwortung. Und dafür sollten Menschen wissen, was ich kann und was nicht, wo meine Stärken liegen und bei welchen Themenstellungen ich dementsprechend helfen kann. Meine Aufgabe ist es, das so klar wie möglich zu kommunizieren. Dabei hilft aber eine mir kontextlos zugeschriebene funktionale Rolle wenig bis gar nicht.

Und ich möchte auch niemanden bekehren, es so ähnlich zu machen wie ich. Jeder Mensch entscheidet für sich, was gut für ihn ist und was eher nicht. Aus vielen Dialogen der Vergangenheit glaube ich aber zu wissen, dass viele Menschen ähnlich denken, es aber nicht umsetzen. Diese Gründe beleuchte ich im letzten Abschnitt dieses Beitrages. Nun möchte ich erst einmal Wirtschaft mit dem Fokus Unternehmen beleuchten.

## 2 Wirtschaft aus Perspektive Unternehmen

Diskussionen im Kontext „Purpose-Driven-Organization“ haben seit geraumer Zeit Hochkonjunktur. Das kann ich auf der einen Seite verstehen. Auf der anderen Seite steht bei mir aber der feste Glaube, dass diese Diskussionen gar nicht geführt werden müssen, denn Sinn und Zweck von Unternehmen ist definiert und nicht verrückbar. Es geht um Selbsterhalt, nicht mehr, aber auch nicht weniger.

Auf genau diese These möchte ich in diesem Abschnitt eingehen und damit belegen, dass die Diskussionen um Purpose nicht das Ziel haben

können, auch wenn es gerne hoch gehalten wird, diesen zu definieren, da er inhärent im System Unternehmen gegeben ist. Zum Schluss des Abschnitts schlage ich dann den Bogen, warum diese Diskussionen trotzdem einen besonderen Wert besitzen und deshalb notwendig sind.

Vielleicht reiche ich eine Sicht zu Purpose an, die für einige Leser schwer zu verdauen ist. Trotzdem ist diese Meinung zu meinem Erleben passfähig und vielleicht geht es einigen Lesern auch so. Jedenfalls ist dieser hier beschriebene Blickwinkel passfähiger für mich, als viele andere Sichten, die ich oft höre, wie zum Beispiel, Unternehmen sollten den Sinn und Zweck haben, Probleme im Markt oder in der Gesellschaft zu lösen. Das wäre super genial, wenn das ginge, ohne Frage. Das will ich gar nicht abstreiten. Aber so funktionieren unsere Systeme in der Wirtschaft derzeit nicht, die wir uns übrigens selbst aufgebaut haben. Das lässt sich ändern, worauf ich im letzten Abschnitt eingehen werde.

Die kommenden Sätze möchte ich auch komplett wertfrei zu verstehen wissen. Ich möchte einzig und allein meine Beobachtungen von Operationen in Unternehmen erklären. Jede Handlung hat einen guten Grund. Und diesen guten Grund möchte ich frei legen. Dazu gleich am Anfang meine These.

**Es gibt genau einen Sinn und Zweck für Unternehmen: ihr Fortbestehen, ihr Leben. Leben kennt kein Warum. Das Warum wird über Geschichten konstruiert, damit es besser klingt.**

Unternehmen drehen sich um sich selbst. Es gibt sie, weil es sie gibt. Der Grund dafür sind viele notwendig aufgebaute Pfadabhängigkeiten im Fortbestehen des Unternehmens, zu denen ich in kurzer Ausführung ein paar Zeilen weiter unten kommen werde. Details zu diesen Zusammenhängen habe ich in [2] beschrieben. Unternehmen gibt es, weil sie

weiter bestehen wollen. Der Sinn und Zweck von Unternehmen sind sie selbst. Selbst Geld verdienen ist nicht Sinn und Zweck. Geld verdienen ist nur Mittel zum Zweck des (Weiter)Bestehens des Unternehmens. Das ist im System Wirtschaft so von uns definiert worden.

Ich habe oft erlebt, dass Unternehmen Kunden nicht glücklich machen oder ihre Shareholder nicht ausreichend mit Rendite versorgen oder nicht genügend Gewinn machen etc., trotzdem verschwinden sie nicht gleich vom Markt. Nein. Sie existieren weiter, weil Glückliche-Machen von Kunden nicht ihr Sinn und Zweck ist. Selbst wenn Unternehmen kein Geld verdienen, sogar viel Geld verlieren, wie Banken in der Finanzkrise 2008, werden sie gerettet. Oder, in Unternehmen wird gegen das Gesetz gehandelt, Stichwort Dieselskandal. Sie sterben trotzdem nicht. Warum? Weil ihr Sinn und Zweck Weiterleben ist. Nicht mehr und nicht weniger.

Ich möchte schon eingestehen, dass Unternehmen oder andere Organisationen zum Zeitpunkt der Gründung einen guten Grund haben, einen Sinn und Zweck, zum Beispiel Probleme im Markt oder in der Gesellschaft lösen zu wollen. Das Unternehmen ist zu Beginn Mittel zum Lösen dieser Probleme. Dann beginnt das Unternehmen zu leben und wird unweigerlich zum Zweck. Strukturen werden aufgebaut, die immer wieder bestätigt werden müssen. Dann sind Kundenprobleme nur noch Mittel diesen Zweck zu bedienen. Zweck und Mittel werden vertauscht.

Wenn es Unternehmen erst einmal gibt, ist der ursprüngliche Sinn ihrer Gründung nur noch nebensächlich. Dann werden sogar oft Probleme im Markt erfunden, um weiter bestehen zu können. Siehe Apple. Dort wurde das Problem erfunden, dass Menschen jederzeit mit der Welt verbunden sein wollen. Als Lösung wurde dann das iPhone angeboten. Das Ausloben von Visionen und Strategien ist genau dafür institutionalisiert worden, Probleme im Markt zu erfinden. Würde man darauf vertrauen, dass

Kunden sie von ganz allein entdecken würden, bräuchte man diese institutionalisierten Strukturen und Prozesse im Unternehmen nicht und Geld und Zeit könnte gespart werden.

Nun könnte man natürlich behaupten, dass Kunden selbst auf die Idee kommen, ein Problem zu haben und dann zum Unternehmen gehen, damit ihnen geholfen wird dieses zu lösen. Warum gibt es denn aber Marketing? Den Kunden muss immer wieder suggeriert werden, dass sie ein Problem haben, dass sie unbedingt lösen möchten. Na klar. Die Kunden mit ihren Problemen werden zwingend benötigt, damit das Unternehmen weiter bestehen kann. Marketing, eine nächste institutionalisierte Funktion, die die Aufgabe hat, das Fortbestehen des Unternehmens zu sichern.

Es ist also nicht nur so, dass Unternehmen in unseren derzeitigen Strukturen niemals kundenzentriert sein können, was ich in [3] detaillierter erläutert habe. Nein, es ist noch ein Zacken schärfer. Unternehmen benötigen Kunden mehr, als Kunden Unternehmen benötigen. Und noch einmal: Ein Unternehmen entsteht sicher aus einem guten Grund heraus. Dann fängt das Unternehmen an zu leben und ab diesem Zeitpunkt gibt es nur noch den einen Zweck für das Unternehmen: (Weiter)Leben.

Ich habe noch nie erlebt, dass im Unternehmen gesagt wird.

So, wir haben jetzt alle Probleme gelöst, die wir zu Beginn unserer Gründung lösen wollten, jetzt muss es uns nicht mehr geben. Wir können sterben.

Ich habe auch noch nie erlebt, dass in Unternehmen gesagt wird.

Unser Sinn und Zweck ist es Problem x zu lösen. Das Problem kann aber besser im Markt gelöst werden, wenn es uns nicht mehr gibt. Also lasst uns sterben.

Haben Sie solche Sätze schon einmal gehört? Ein Nicht-Fortbestehen eines Unternehmens ist niemals im Lösungsraum zu finden und mir fallen einige Beispiele ein, wo das passfähige Lösungsoptionen wären. So funktioniert Leben aber nicht. Leben will leben, nicht mehr, aber auch nicht weniger. Es werden stetig neue Mittel, also neue Kunden, neue Probleme etc. erfunden, damit der Zweck weiter zu leben, weiter bedient werden kann.

Diese Mechanismen beobachte ich nicht nur in Unternehmen, sondern bei jeglichen Organisationen, die Menschen gründen, um gemeinsam einem Zweck zu dienen. Nach der Gründung, also wenn die Organisation anfängt zu leben, ist das Bestehen dieser Organisation der alleinige Zweck, alles andere ist Mittel, um diesen Zweck zu erfüllen. Geht es ihnen nicht auch so, dass sie Handlungen in Unternehmen beobachten und sich fragen.

Warum? Warum diese Prozesse, diese Aktivitäten, wenn doch das Kundenproblem im Mittelpunkt steht?

Wenn sie das jetzt umdrehen. Das Unternehmen und sein Fortbestehen steht im Mittelpunkt, ist also Zweck, und Kundenprobleme müssen unweigerlich Mittel sein, dann machen für mich viele dieser Handlungen wieder Sinn. Dann kann ich mir diese erklären.

Leben möchte leben, nicht mehr, aber auch nicht weniger. Das ist Warum genug. Alles andere ist Theater, um diesen Fakt zu verdecken, da er schwer zu vermitteln ist. Na klar ist das schwierig zu kommunizieren. Wenn ein Unternehmen zu mir als Kunde sagt, dass ich nur Mittel bin, damit es überhaupt existieren kann, ist das komisch für mich. Dann würde ich dem Unternehmen schon sehr klar vermitteln, dass ich nicht nur Mittel bin. Also werden Geschichten erfunden. Denn wenn dieser Fakt offensichtlich wird, kommen Kunden bestimmt nicht

mehr und lassen ihr Geld im Unternehmen. Wer möchte schon Mittel sein?

Ähnliches gilt aber auch für die Mitarbeiter im Unternehmen. Irgendwie suchen wir doch alle nach einem tieferliegenden Sinn und Zweck unseres Tuns, oder? Mir geht es jedenfalls so. Leben kann nur dann weiter bestehen, wenn es auf eine gesunde Balance von Geben und Nehmen mit der Umwelt basiert. Also wird dieses Narrativ der Kundenzentrierung und der Sinnerfüllung der Arbeit für Mitarbeiter unbedingt benötigt. Und nun schließe ich den Kreis in diesem Abschnitt. Die Diskussionen rund um Purpose sind wichtig. Sie haben den Zweck dieses Narrativ immer wieder zu bedienen und die Umwelt von dem eigentlichen hier beschriebenen Muster des Selbsterhalts abzulenken.

Was habe ich bis hier beschrieben? Menschen würden sich gerne mehr im Sinne Weiterentwicklung und Wertgenerierung für Gesellschaft einbringen, ziehen sich jedoch zu häufig in ihre ihnen zugeschriebenen kontextlosen Rollen zurück und sind Erfüllungsgehilfe bestehender Strukturen. Unternehmen sollten zwar ihren Beitrag für Gesellschaft leisten, ziehen sich aber zu häufig auf sich und ihren Fortbestand zurück, sind also nur für sich da. Gibt es zwischen diesen beiden von mir beobachteten Phänomenen einen Zusammenhang? Lassen sich diese lösen und wenn ja, was könnte dann anders, vielleicht sogar besser werden?

Darum geht es nun im letzten Abschnitt dieses Beitrags. Vielleicht beobachten Sie Gesellschaft anders, was vielleicht dazu führt, dass Sie nicht mit der von mir in den ersten beiden Abschnitten beschriebenen Problemlage einig sind. Trotzdem mag es sein, dass der letzte Abschnitt interessant für Sie ist, denn in diesem leite ich eine Lösungsmöglichkeit her, wie Gesellschaft gestaltet werden kann, damit sich Menschen und damit Unternehmen mehr im Sinne Weiterentwicklung und Menschenzugewandtheit agieren können.

### 3 Warum könnte BGE die Lösung sein, Wirtschaft menschenzugewandter zu gestalten?

Wie im zweiten Abschnitt ausgeführt, stehen bei Geburt eines Unternehmens Probleme, Wünsche oder Bedürfnisse des Marktes im Fokus. Das ist der Zweck. Ein Unternehmen, welches gegründet werden soll, um den Markt zu bedienen, ist Mittel. Aber bereits mit den ersten Schritten, die bei Gründung eines Unternehmens gegangen werden, verschiebt sich diese Relation notwendigerweise immer mehr, das Unternehmen an sich wird Zweck und der Markt wird Mittel.

Warum ist das so? Schau ich mir an, auf welcher Basis Strukturen (Prozesse, Rollen, Regeln, Prinzipien, Methoden, Tools etc.) in Unternehmen gebaut werden, erkenne ich, dass diese Strukturen Antworten auf Fragen sind, die nach innen gerichtet sind. Das sind Fragen wie

- Welche Produkte und Services bauen wir?
- Wie bauen wir diese?
- Wen benötigen wir dafür?
- Wie lange dauert das Bauen?
- ...

Diese Fragen sind mit einer höheren Sicherheit beantwortbar, als Fragen, die sich am Markt ausrichten, wie zum Beispiel

- Welche Probleme haben die Menschen, die wir lösen wollen?
- Wie wollen wir diese Probleme lösen?

- Wie viel Geld sind Menschen wohl bereit für diese Produkte und Services auszugeben?
- ...

Das ist klar, oder? Was ich mache, kann ich bestimmen, was andere machen eher nicht. Auf Nachfrage kann ich nur wetten, da sie nicht allein von mir abhängig ist, also nach außen und stets auf Zukunft gerichtet ist. Eine Wette auf Nachfrage gehe ich aber eher ein, wenn der Ausgang dieser meine Überlebenssicherung nicht übermäßig tangiert. Damit wird auf Nachfrage weniger gewettet, was die Nachfrage als strukturgebendes Element in Unternehmen immer mehr ins Hintertreffen geraten lässt.

Damit sind eher die Fragen struktur- und organisationsrelevant, die mit einer hohen Sicherheit beantwortbar sind, jedenfalls so lange die Antworten, die in Form von internen Strukturen in Unternehmen gefunden werden müssen, eine hohe Relevanz für die Überlebenssicherung der Menschen haben. Unternehmen sind deshalb eher auf Angebot und damit auf Sicherheit designed. Das muss auch so sein, da wirtschaftlicher Erfolg mit privater Lebensabsicherung der Menschen eng gekoppelt ist.

Damit nimmt man den Menschen in Unternehmen nicht nur die Möglichkeit, kundenfokussiert agieren zu können. Nein, es geht in meinen Beobachtungen noch weiter. Es werden damit Umgebungen geschaffen, in denen sich Menschen angehalten fühlen, sich hinter Rollen und Prozessen zu verstecken. Dazu komme ich gleich noch zu sprechen.

Möchte ich Unternehmen kundenfokussierter und menschenzugewandter designen, sollte das strukturgebende Element für das Bauen der internen Strukturen eine gute Balance zwischen Angebots- und Nachfrageseite abbilden. Basis dafür ist in meinen Augen die Entkopplung von wirt-

schaftlichem Erfolg und privater Überlebenssicherung von Menschen.

Wie könnte das gehen? Beispielsweise über ein BGE, welches alle Menschen bekommen, um damit ihre lebensnotwendigen Besorgungen zu tätigen. Das ist der erste Teil des Gehaltes. Der zweite Teil des Gehaltes ergibt sich erfolgsabhängig, also entlang der Nachfrage. Je wertgenerierender meine Tätigkeiten sind, desto größer ist dieser zweite Teil des Gehalts.

Gehälter sind derzeit sowieso nur zum Schein auf wirtschaftlichen Erfolg ausgerichtet (Nachfrage), sondern eher auf Basis interner Tätigkeiten (Angebot). Arbeite ich ab morgen nur noch 50 Prozent meiner möglichen Arbeitszeit, bekomme ich auch nur noch 50 Prozent meines jetzigen Gehaltes, unabhängig davon, wie viel Wert meine Tätigkeiten im Markt erzeugen. Auch Gehälter, als Teil von Strukturen in Unternehmen, sind nach innen gerichtet, also mehr angebots- und weniger nachfragegetrieben. Hier haben wir einen Schein künstlich aufgebaut, den es meines Erachtens zu lüften gilt, und zwar auf ganz formaler Ebene, in dem eine klare Entkopplung der Systeme Wirtschaft und Familie durchgeführt wird.

Durch diese Entkopplung können beide Systeme ihre Lebensfähigkeit ungehinderter voneinander aufbauen. So kann das System Wirtschaft die eigentliche Aufgabe, Beseitigung von Knappheit, besser erfüllen. Durch zu enge Verdrahtung der Systeme wird den Unternehmen diese Fähigkeit genommen. Damit werden Pfadabhängigkeiten in Unternehmen, die rein auf Angebot basieren, abgebaut, womit dann Flexibilität in Form von Wertgenerierung und Weiterentwicklung aufgebaut wird. In diesem Sinne können Unternehmen dann auch erst wieder gesellschaftliche Verantwortung übernehmen.

Zum Thema Menschenzugewandtheit. Mit dem BGE können Menschen



sich wieder als Mensch einbringen und müssen sich nicht hinter Rollen verstecken. Es wird forciert, dass Menschen sich qua ihrer Talente und Kompetenzen einbringen wollen. Sie wetten auf Nachfrage und müssen sich nicht auf feste Strukturen bezüglich Angebot zurück ziehen. Im derzeitigen Setting ist die Forderung nach Menschsein fast unmenschlich, da Menschen strukturbedingt eine bestimmte Rolle (z.B. Produktmanager) spielen und vor allem bestehende Strukturen bedienen müssen und damit Erfüllungsgehilfe sind. Das habe ich im ersten Abschnitt hergeleitet.

Mit der beschriebenen Zweiteilung des Gehalts schafft man in Unternehmen immer wieder neue Umgebungen, die man sonst nur genau einmal bei Geburt eines Unternehmens vorfindet. Menschen haben Sicherheit ob ihrer Existenz und wetten daher angstfreier auf Nachfrage. So formieren sich Teams in Unternehmen auf Basis einer guten Balance zwischen Angebot und Nachfrage und nicht ausschließlich auf Basis Angebot. In [4] wird eine mögliche Lösung in diese Richtung beschrieben.

Zum Schluss noch das von mir hier in diesem Beitrag thematisierte Paradoxon, was wir strukturell schnell auflösen sollten, damit Menschen und Unternehmen per Struktur und Organisation wertgenerierend für Gesellschaft sein können:

**So lange das Gehalt der Menschen in Unternehmen vollständig vom wirtschaftlichen Erfolg abhängt, wird wirtschaftlicher Erfolg und damit gesellschaftliche Weiterentwicklung eher verhindert als befeuert.**

## Literatur

- [1] Conny Dethloff. *Komplexität: Meine Ideen dazu in einem kleinen Foliensatz kondensiert*. <https://blog-conny-dethloff.de/?p=4611>
- [2] Conny Dethloff. *Pfadabhängigkeit im Wandel*. <https://blog-conny-dethloff.de/?p=3798>
- [3] Conny Dethloff. *Kundenzentrierung in Unternehmen ist unmöglich, sollte aber trotzdem ausgelobt werden*. <https://blog-conny-dethloff.de/?p=4615>
- [4] Corporate Rebels Blog. *No More Ass-Kissing: An Alternative Salary Model*. <https://corporate-rebels.com/no-more-ass-kissing/>