

**XR DEUTSCHLAND**

---

# **EIN SELBST- ORGANISIERENDES SYSTEM (SOS)**

---

**DAS HANDBUCH**

*(WORK IN PROGRESS, STAND: 01.08.2019)*



**extinction  
rebellion**

# INHALT:

---

## VORWORT - ZWISCHEN VERTRAUEN UND ANGST

### I. EINFÜHRUNG IN SOS

- Was ist SOS?
- Wieso SOS?

### II. SOS-STRUKTUREN

- Ortsgruppen (OG's)
- Arbeitsgruppen (AG's)
- Vernetzung von OG's & AG's
- Rollen

### III. SOS-ELEMENTE

- Strukturelle Elemente
- Kulturelle Elemente

### IV. SOS-PROZESSE

- Allgemeine Entscheidungsprozesse
- Prozesse zur Veränderung von AG-Strukturen
- Besetzung von Rollen

### V. SOS IN DEINER OG & AG UMSETZEN

- Von 0 auf 100 - Etablierung von Rollen und Mandaten in 10 Schritten
- Analysehilfe eurer aktuellen Strukturen
- Besprechungsabläufe & Moderation
- Protokollvorlage
- Vorlage der Ablage für AG-Strukturen & -Prozesse



**WICHTIG:** DIESES HANDBUCH IST EIN LEBENDES DOKUMENT, WELCHES NACH UND NACH MIT WEITEREN TEXTEN ZUM SELBST-ORGANISIERENDEM-SYSTEM BESTÜCKT WERDEN WIRD. DIE AUSARBEITUNG UND UMSETZUNG DES SOS IST EINE KONTINUIERLICHE AUFGABE UND IN KEINSTER WEISE PERFEKT ODER FERTIG.

---

**FEEDBACK:** BEI FEEDBACK UND FRAGEN WENDET EUCH BITTE AN AG\_SOS\_FEEDBACK AUF MATTERMOST.

---

**SOS WEBINARE:** JEDEN 1. & 3. MONTAG IM MONAT, UM 18 UHR KÖNNT IHR IN EINEM SOS-WORKSHOP MEHR ZUM SOS LERNEN, UM 19:15 EURE KLÄRUNGSFRAGEN STELLEN UND UM 19:45 FEEDBACK PERSÖNLICH EINBRINGEN. (WEITERE INFOS ZU DEN SOS-WEBINAREN FINDET IHR IM AG\_SOS\_INFO CHANNEL)

---

# VORWORT - ZWISCHEN VERTRAUEN UND ANGST

---

Wir alle sind in einer Gesellschaft groß geworden, die durchzogen ist von Angst, Dominanz, Misstrauen und „Jede\*r ist auf sich allein gestellt.“ Natürlich bringen wir all das mit in die Bewegung. Vor allem die Ängste, nicht wertvoll zu sein, nicht gehört zu werden, nicht berücksichtigt zu werden und damit keinen Einfluss zu haben, können in unseren Entscheidungsprozessen sehr laut werden. Daraus können sich schnell Stimmen entwickeln, wer was richtig oder falsch macht, schuld ist oder nicht schuld ist, ein\*e echte\*r XR-Rebell\*in ist oder nicht.

Doch wir bei XR wollen diese Muster nicht reproduzieren. Wir wollen ein neues Paradigma des Miteinanders und des In-Der-Welt-Seins einläuten. SOS soll dieses Paradigma unterstützen. Die Strukturen & Prozesse bei SOS sind deshalb so gewählt, dass

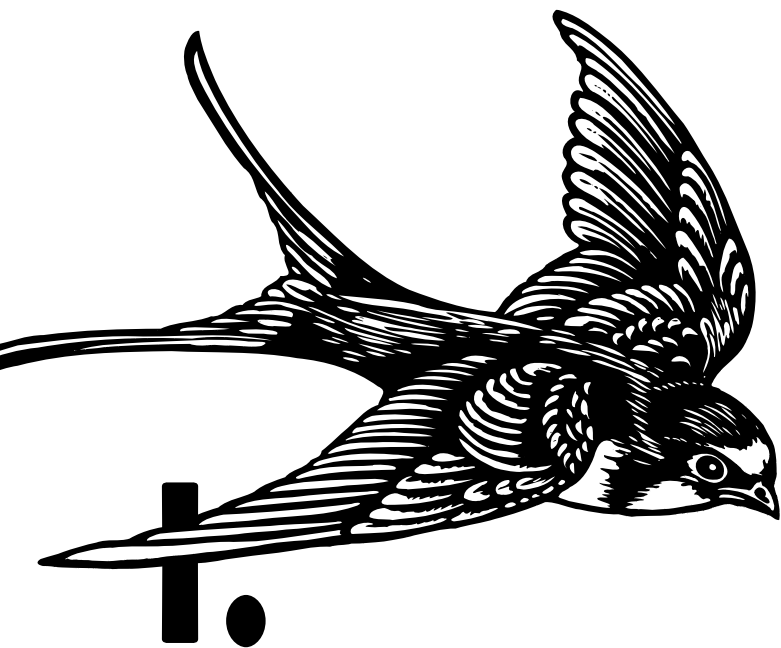
- alle Rebell\*innen Eigenverantwortung übernehmen und Entscheidungsprozesse anstoßen können - und somit in ihrer Weise die Rebellion anführen können (Prinzip der Selbstführung)
- alle Rebell\*innen erfassen können, wer was gerade tut und was gerade passiert (Prinzip der Transparenz)
- alle Rebell\*innen laufende Entscheidungsprozesse beeinflussen und ihre Perspektiven bestmöglich in Entscheidungsprozesse einfließen können (Prinzip der Schwarmintelligenz)
- stets Klarheit herrscht, wer was entscheiden darf, und wie wir entschieden können, wenn es mal nicht klar ist (Prinzip der verteilten Führungsrollen)

- wir nichts in Stein meißeln, sondern den XR-Organismus stets den sich verändernden Bedingungen anpassen können (Prinzip der fortwährenden Veränderung)
- wir nichts perfekt machen, sondern „gut und sicher genug für jetzt“ (Prinzip 2 - Unser Fokus liegt auf dem Erreichen des Notwendigen)

Doch wichtiger ist unsere Haltung: Wir nehmen an, dass jede\*r Rebell\*in im Rahmen eigenen Wissens, eigener Erfahrung und Fertigkeiten das Bestmögliche unternimmt, um die Rebellion zu einem Erfolg zu machen. Wir haben uns gemeinsam auf eine Reise in radikale Veränderung gemacht - wir alle lernen! Damit das Lernen gelingt und wir schnell und doch in voller Tiefe dieses neue Paradigma integrieren können, geben wir uns gegenseitig Feedback: Wir sagen uns gegenseitig, wenn etwas eine positive Auswirkung und wenn etwas eine negative Auswirkung auf uns hatte. Dieses Feedback sind Geschenke an uns - weshalb wir gut absprechen, wann wir diese Geschenke jeweils übergeben wollen. Feedback-Geschenke sind keine Forderungen, etwas zu verändern. Sie sind zunächst wertvolle Informationen, die wir uns gegenseitig über die Auswirkungen unseres Handelns geben - Informationen, die wir vielleicht vorher nicht hatten. Wünschen wir uns Veränderung, schließen wir noch eine Bitte zur Veränderung mit an. Oder eine Einladung, gemeinsam neue Strategien für unser Miteinander zu entwickeln. Wir selbst können dann entscheiden, ob wir bereit sind, unser Verhalten zu ändern. Alle OG's, AG's und Rebell\*innen sind aufgerufen, offen für dieses Feedback zu sein - aber bitte immer nur dann, wenn ihr es auch aufnehmen könnt. (mehr dazu unter SOS-Elemente > Strukturelle Elemente > Feedback-Schleifen)

Diese und viele andere Maßnahmen der regenerativen Kultur werden mit jedem Tag aus Angst, Vertrauen machen - und eine Rebellions-Welt schaffen, die für uns und kommende Rebell\*innen lebenswert ist (Prinzip 1).

**Viel Spaß im SOS-Handbuch,**  
eure SOS-AG von XR Deutschland



---

# EINFÜHRUNG IN SOS

---



**extinction  
rebellion**

# I. EINFÜHRUNG IN SOS

---

## Was ist SOS?

SOS steht für Selbst-organisierendes-System (SOS). Eine Bewegung ist wie ein lebendiger, sich ständig wandelnder Organismus. Dieser Organismus wird von niemandem gesteuert oder kontrolliert, sondern funktioniert durch die Selbstbestimmung, Eigeninitiative und dem gegenseitigen Vertrauen seiner Mitglieder. Die bei XR Deutschland zuständige SOS AG entwickelt unser SOS auf Basis vieler verschiedener Ansätze der Selbstorganisation (z.B. Soziokratie, Holokratie, Laloux, nglcommunity.org) und integriert deren best-practices. Das SOS ist so konzipiert, dass es sich entsprechend der Schnelligkeit unserer Bewegung beständig und frei weiterentwickeln kann.

Das SOS lässt sich sowohl lokal in den XR Ortsgruppen (OG's), sowie in nationalen Arbeitsgruppen (AG's) anwenden und lässt sich endlos wie Fraktale reproduzieren.

Eine dezentrale und dem Individuum, sowie dem Kollektiv gerecht werdende Organisationsstruktur aufzubauen, ist eine große Herausforderung. Zu lernen, sich in großen Gemeinschaften, gar als Menschheit, selbst zu organisieren, ist ein entscheidender nächster Schritt im kollektiven Bewusstseinswandel.

## Wieso SOS?

Jede Bewegung braucht eine Organisationsform die ihren Zielen, Visionen und Werten gerecht werden kann. Extinction Rebellion organisiert sich im Sinne der Graswurzelbewegung autonom und dezentral. Das SOS ist dafür geschaffen, die Polarität zwischen zwei gegensätzlichen Bedürfnissen seiner Bewegung situationsabhängig auszugleichen: Wir wollen schnell handeln können, um uns neuen Gegebenheiten anpassen zu können, und gleichzeitig die Weisheit vieler verschiedener Perspektiven der kollektiven Intelligenz in jede unserer Entscheidung integrieren. Mit den passenden Strukturen ist damit ein SOS wesentlich effektiver und unterstützt die sich darin bewegenden Individuen, als die vorherrschenden Formen der Organisation (z.B. zentrale Pyramidenhierarchien). Jede\*r Rebell\*in kann sich durch das SOS klar orientieren, voll einbringen und machtvoll jene Veränderung herbeiführen können, die sie/er für notwendig sieht.





II.

---

# SOS-STRUKTUREN

---



**extinction  
rebellion**

## II. SOS-STRUKTUREN

---

Extinction Rebellion organisiert sich auf lokaler Ebene in Ortsgruppen (OG's), innerhalb der OG's und auf bundesweiter Ebene in nationalen Arbeitsgruppen (AG's) und auf internationaler Ebene als XR International. Dabei kann die Struktur, in der wir uns organisieren auf allen Ebenen wie Fraktale endlos reproduziert werden.

### > ORTSGRUPPEN (OG'S)

Um uns gemeinsam auf eine Rebellion vorbereiten zu können und dafür zu mobilisieren, ist unser Ziel an jedem Ort in Deutschland vertreten zu sein. Die Menschen, die sich mit den Werten von Extinction Rebellion identifizieren und ihre Vision teilen finden, sich zusammen in einer Ortsgruppe. Die Rebell\*innen der OG organisieren sich in verschiedenen Arbeitsgruppen (AG's), in Identitätsgruppen (z.B. XR Familien) und in Bezugsgruppen, die zusammen auf Aktionen gehen.

Wie sich Ortsgruppen am besten organisieren, ist abhängig von ihrer Größe. Schon zu Beginn einer OG macht es Sinn, die verschiedenen Aufgaben untereinander aufzuteilen, woraus dann die lokalen AG's wachsen können. Viele Ortsgruppen treffen sich in ihrer Anfangsphase alle zusammen in einem Plenum, um sich gemeinsam zu besprechen. Die meisten OG's haben allerdings die Erfahrung gemacht, dass Plena meistens nicht mehr als 20 bis maximal 30 Menschen beherbergen können, ohne für alle Beteiligten zunehmend anstrengend zu werden, zu einer Zeit in der alle können. Deshalb hat es sich ab so einer Größe bewährt, dass sich die Arbeitsgruppen separat voneinander treffen und die Koordination der AG's in sogenannten Delegierten-Plena (siehe Delegierten-Plenum) zu besprechen. Ein gemeinsames Zusammenkommen ist allerdings ein schönes und Gemeinschaftsbildendes Erlebnis und sollte immer noch in Form von Regenerationstreffen stattfinden und zusammen entspannen. Jede OG ist natürlich frei diese Empfehlungen der Einteilung abzuändern, so wie es für sie am besten passt.

## > **ARBEITSGRUPPEN (AG'S)**

Wir teilen unsere Arbeit themenspezifisch in AG's auf. Traditionell sind das bei XR beispielhaft folgende AG's:

*Aktion und Logistik, Kunst und Graphik, Medien und Presse, Outreach (Talks & Trainings), Regenerative Kultur, Finanzen, Community, IT, Selbst-Organisierendes-System, Strategie, Politik.*

(Die aktuelle Übersicht wird zur Zeit erarbeitet und demnächst bereitgestellt.)

AG's sind autonom und selbstführend. Das bedeutet es ist die Freiheit und Verantwortung der AG zu entscheiden, wie und in welcher Aufteilung sie arbeiten wollen.

### **AG Selbstverständnis**

Jede AG hat ein AG-Selbstverständnis. Dieses AG-Selbstverständnis enthält:

- Name der AG
- Der höchste Sinn & Zweck der AG
- Liste an Tätigkeiten & Mandaten  
(Mandate = eindeutige Befugnisse, die keine andere AG hat)
- Eventuelle Kontaktpunkte mit anderen AG's
- Delegierte / Kontaktpersonen  
(1-2 Personen, die die AG nach außen vertreten)

### **Tochter-AG's**

Jede AG kann ihre Tätigkeiten und Mandate auf „Tochter-AG's“ aufteilen, falls die Aufgaben eines Themas zu lang und komplex werden. Die Aufteilung in einer Tochter-AG kann sinnvoll sein, wenn eine AG zu groß wird, eine Rolle zu komplex wird oder die Zusammenarbeit einiger weniger Rollen innerhalb der AG leichter in einer Tochter-AG zu bewerkstelligen wäre. Die Abspaltung einer Tochter-AG sollte daher intuitiv geschehen und die Umstrukturierung in der Runde der Mutter-AG besprochen werden.

## Projekt-AG's

Projekt-AG's sind temporäre AGs. Sie haben ein Projektziel und verschwinden danach wieder. Sie können wie normale AG's Tochter-AG einer Mutter-AG sein oder sich komplett unabhängig von anderen AG's bilden. Eine Projekt-AG zu gründen, lohnt sich zum Beispiel bei der Planung eines Events, bei wichtigen, doch kontroversen Fragen, die gemeinsamen zu klären sind, oder zum kollaborativen Schreiben eines Dokuments.



## > VERNETZUNG VON OG'S & AG'S

Um gemeinsam die Richtung in die wir uns als Organismus bewegen erkennen und bestimmen zu können, benötigen wir die enge Vernetzung und gemeinsame Koordination der verschiedenen AG's, auf lokaler, regionaler, sowie auf bundesweiter Ebene.

### Delegierte

Delegierte vertreten eine Gruppe (z.B. Bezugsgruppe, OG, AG) in einer anderen Gruppe oder nach außen (z.B. im Delegiertenplena). Sie gelten als Kontaktpersonen der Gruppe. Ihre Rollenbeschreibung liest sich wie folgt

#### Delegierte\*r

**Höchster Sinn&Zweck:** Repräsentiert eine Gruppe in einer anderen Gruppe oder Delegiertenplena, um die eigene Gruppe mit Informationen zu versorgen und im Außen Hindernisse zu beseitigen

#### Tätigkeiten & Mandate:

- nimmt an Besprechungen der eigenen Gruppe sowie der Gruppe teil, in die sie/er entsendet wurde
- hält Überblick über die Aktivitäten sowie die innere Situation der eigenen Gruppe

- verfolgt die Kommunikationsströme beider Gruppen
- versorgt die eigene Gruppe mit relevanten Informationen
- beseitigt im Außen Hindernisse. mit der sich die eigene Gruppe konfrontiert sieht
- nimmt Feedback an die Gruppe entgegen

Immer dann, wenn eine AG mit einer Mutter-AG, Tochter-AG, anderen AGs oder eine OG/ AG über ein Delegiertenplenum mit anderen OG's/ AG's verknüpft ist, entstehen automatisch Delegierten-Rollen in der jeweiligen OG's/ AG's, die von Rebell\*innen besetzt werden sollten.

### **Delegierten-Plenum (horizontale Vernetzung)**

OG's/AG's, die sich gelegentlich abstimmen und koordinieren wollen, treffen sich regelmäßig in einem Delegierten-Plenum. In einem Delegierten Plenum sind bestenfalls zwei Personen aus jeder AG vertreten. Sie tauschen Informationen aus und besprechen ggf. das weitere gemeinsame Vorgehen aller vertretenden OG's/AG's.

### **Tochter-AG's und ihre Mutter-AG's (vertikale Vernetzung)**

Eine Tochter-AG sollte mit 1-2 Delegierten in den Kommunikationskanälen und den Besprechungen ihrer Mutter-AG vertreten sein. So wissen alle Mitglieder der Mutter-AG was in der Tochter-AG passiert und andersrum. Im besten Fall entsendet ihr gegenseitig auch aus der Mutter-AG 1-2 Delegierte in die Kreise der Tochter-AG, so dass sie ihre Arbeit aufeinander abstimmen, synchronisieren und gegenseitige Behinderung vermeiden können.

Tochter- und Mutter-AG sollten durch im besten Fall durch zwei Delegierte permanent miteinander verknüpft sein. Ein\*e Delegierte\*r wird von der Tochter-AG in die Mutter-AG entsendet und ein\*e andere aus der Mutter-AG in die Tochter-AG. Sie sind in den Kommunikationskanälen beider AGs und in den jeweiligen Besprechungen vertreten. So wissen beide AGs voneinander, was bei der jeweils anderen passiert und können ihre Arbeit aufeinander abstimmen, synchronisieren und gegenseitige Behinderung vermeiden.

- Gibt es gerade keine zwei Rebell\*innen, die jeweils Delegierte sein können oder wollen, sollte mindestens eine Rebell\*innen für die Verknüpfung von Tochter- und Mutter-AG sorgen
- Manchmal besteht eine Mutter-AG auch nur aus Tochter-AG's, ohne eigene Rollen, und ist damit ähnlich wie ein Delegierten-Plenum.

### **Exchange - OG-Vernetzung**

Auf der sogenannten „Exchange“-Ebene tauschen sich die OG's aus - ob auf Mattermost, über Telefonkonferenzen oder den für alle offenen Vernetzungstreffen. Auch hier werden bestenfalls 2 Delegierte jeder OG entsendet. Für wichtige Informationen, gibt es auf Mattermost den „OG Information\_only“ Channel, wo nur geteilt wird, was alle OG's erreichen soll - u.a. dort können sich OG-Delegierte informieren. Die Delegierten einer OG tragen dabei die Verantwortung, die Informationen an ihre OG weiterzuleiten. „Exchange“ gibt es auf nationaler Ebene, kann aber genauso regional reproduziert werden (z.B. XR Ruhrgebiet).

### **Schwarmvernetzung**

#### **- Menschen aus OGs auf bundesweiter Ebene**

Um eine tiefreichende Vernetzung zwischen OGs und bundesweiter Ebene wachsen zu lassen, werden OG's verstärkt gebeten, neben ihren OG-Delegierten außerdem aus ihren lokalen AG's 1-2 Rebell\*innen zur Mitarbeit in der jeweiligen nationalen AG zu motivieren. So entsteht ein Organismus, den viele aus mehreren Perspektiven verstehen und nähren. Der regelmäßige, persönliche Kontakt untereinander ist immer noch die effektivste und schönste Art, beide Ebenen zu vernetzen.

## Ankerkreis

Der Ankerkreis ist ein Delegierten-Plenum auf bundesweiter Ebene und koordiniert alle nationalen AGs, die selbst nicht Tochter-AG einer Mutter-AG sind. Alle diese AGs entsenden zwei Delegierte in den Ankerkreis. Der Sinn und Zweck des Ankerkreises ist es den Informationsaustausch zwischen den AG's zu sichern und sich zu koordinieren. Er hat die Intention, sicherzustellen, dass sich der Organisationsprozess der Rebellion gesund und erfolgreich entwickelt.

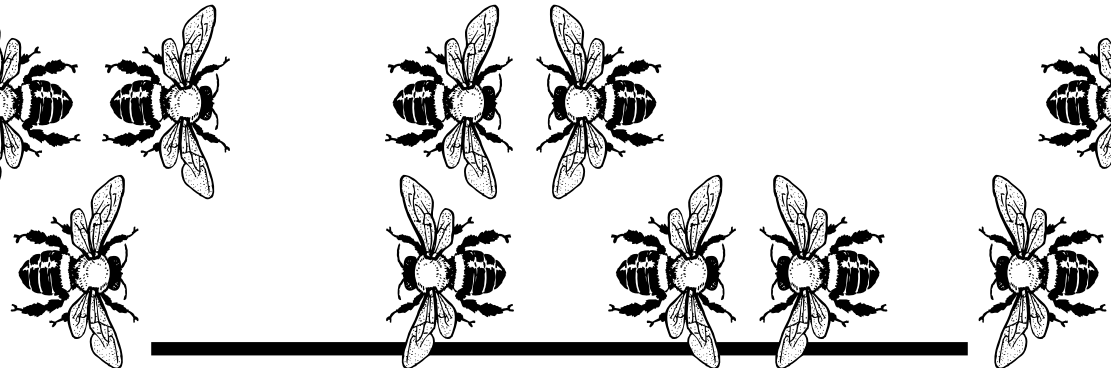
Die dort vertretenen AG's besprechen und justieren ihre AG-Selbstverständnisse gemäß der Prozesse unter SOS-Prozesse > Prozesse zur Veränderung von AG-Strukturen. In den TelKos wollen wir uns gegenseitig über die Entwicklungen der AG's updaten und diese in Protokollen für alle öffentlich zugänglich machen. Die Veröffentlichung der Protokolle findet man auf Mattermost im „Ankerkreis\_Info“- Kanal oder auf der Cloud unter Protokolle > national > Ankerkreis.

Auch OG's können ihre AG's in OG-Ankerkreisen koordinieren.

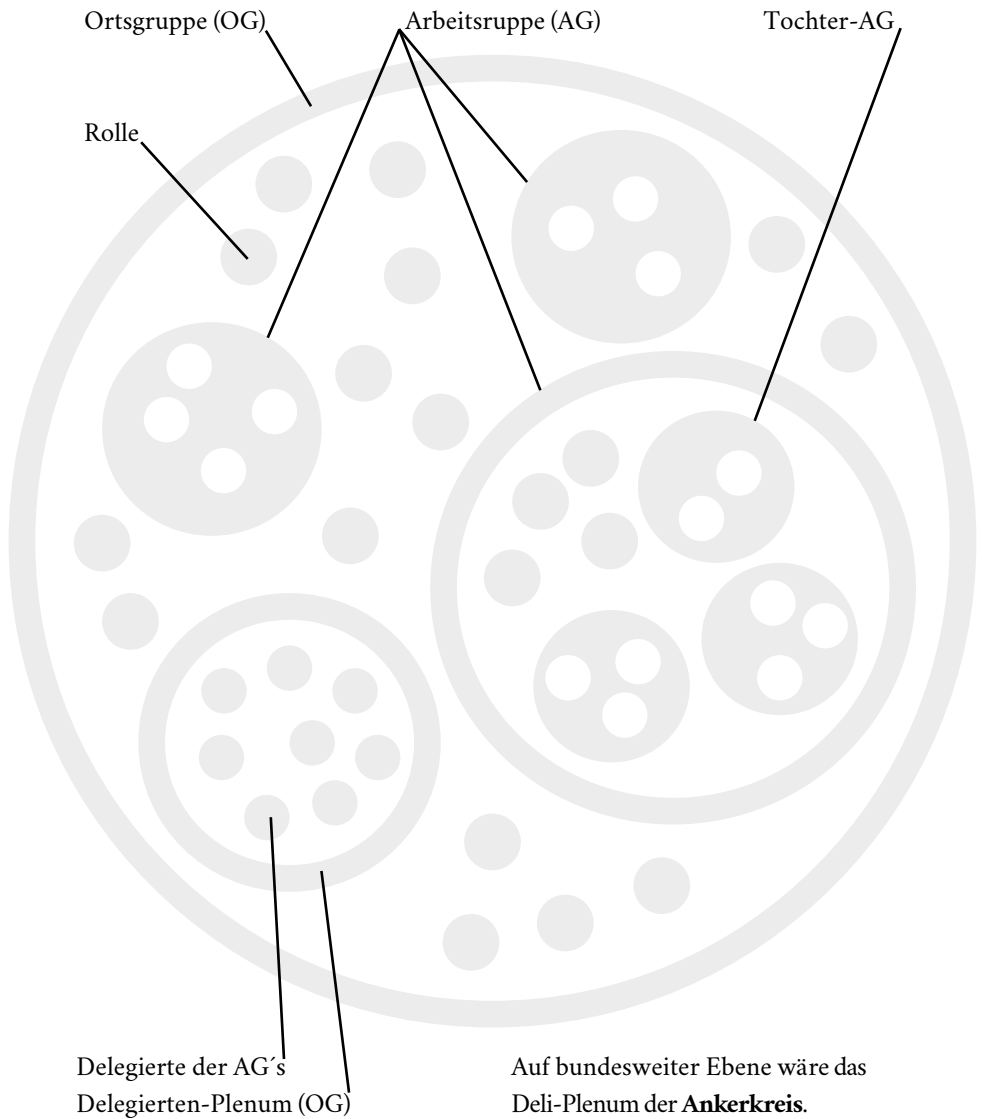


## Best-practices der Vernetzung

- Protokoll schreiben und veröffentlichen
- Delegierte rotieren alle paar Monate (um Zentralisierung zu vermeiden)
- (Kurze) Status-Updates der verschiedenen Rollen oder AG's zu Beginn von Besprechungen, um den Informationsfluss zu sichern
- Musterablauf für Besprechungen siehe SOS-Prozesse > SOS in deiner OG & AG umsetzen > Besprechungsabläufe & Moderation



## Übersicht SOS-Struktur





## > Rollen

Die Tätigkeiten eines Arbeitskreises sind im AG-Selbstverständnis klar definiert. Sie können in Rollen aufgeteilt werden, die dann von verschiedenen Rebell\*innen besetzt werden. Für jede Rolle ist klar festgehalten, welche konkreten Tätigkeiten sie ausführt (für welche Tätigkeiten sie also ein Mandat hat) und welche zusätzlichen Mandate (Entscheidungsbefugnisse) sie hat. Von Rebell\*innen, die Rollen besetzen, wird erwartet, dass sie die genannten Tätigkeiten ausführen sowie ihre Mandate nutzen. Über die Aufteilung in verschiedene Rollen können wir unsere Tätigkeitsbereiche und Mandate klar voneinander abgrenzen und wissen, was wer in unserer AG tut. Eine Person kann auch mehrere Rollen besetzen (siehe SOS-Prozesse > Besetzung von Rollen).

Über die Tätigkeiten und Mandate entscheidet die AG im Konsent (siehe SOS-Prozesse > Prozesse zur Veränderung von AG-Strukturen). Die Mandate stellen dabei sicher, dass Macht (Entscheidungsbefugnisse) für alle sichtbar dezentral verteilt ist. So ermöglichen wir es den Partikeln des Systems, autonom über die Bereiche zu entscheiden, an denen sie arbeiten. Die verschiedenen Rollen und Mandate werden in einem Dokument gesammelt, welches allen zugänglich ist, um Transparenz zu sichern. Alle Rollen der AG sollten in einer Tabelle festgehalten werden, die für alle zugänglich gemacht wird (siehe Transparenz).

### Rollenbeschreibung

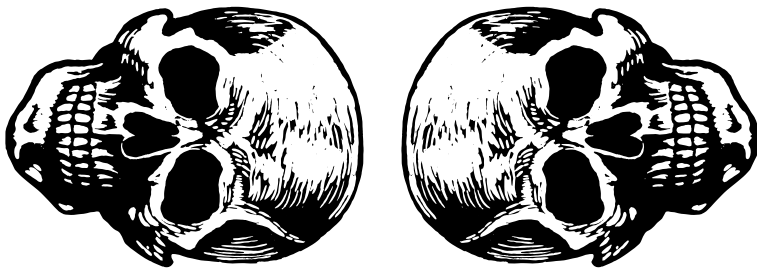
Jede Rolle hat eine Rollen-Beschreibung identisch zur AG-Beschreibung (s.o.):

- **Name der Rolle**
- **Höchster Sinn & Zweck:** beschreibt kurz, warum die Rolle da ist.  
Was ist ihre höchste Daseinsberechtigung? Für was soll sie sorgen?
- **Liste an Tätigkeiten & Mandaten:** Welche konkreten Handlungen werden von der Rolle ausgeführt? Welche weiteren Mandate / Entscheidungsbefugnisse, die keine andere Rolle hat, hat diese Rolle

Rollen können auch zu sogenannten „Pools“ ausgebaut werden. Auf diese Weise können hunderte Fotograf\*innen oder Moderator\*innen sich an einer entsprechenden Rollenbeschreibung orientieren.

**WICHTIG:** Beginnt das zu tun, was ihr tun wollt, auch wenn es noch keine AG oder Rolle gibt – fragt aber euer Umfeld, ob dies in das Tätigkeitsfeld einer AG bzw. Rolle fällt, um euch mit diesen zu beraten. Bringt dennoch so zeitnah wie möglich den entsprechenden Vorschlag zur Schaffung einer neuen Rolle in die entsprechende AG ein. (Zur Rollenbesetzung siehe auch SOS Prozesse.)

**GENAUSO WICHTIG:** Nutzt eure Rollenmandate! Nutzt dagegen Entscheidungsfindung in der Gruppe nur dann, wenn sie euch wirklich nötig erscheint bzw. in eurem SOS empfohlen wird. Gruppenentscheidungen sind in Sachen Zeit- und Energieaufwand der Gruppenmitglieder mit der „teuerste“ Weg, Entscheidungen zu treffen - und können je nach Qualität des Entscheidungsprozesses sogar die Motivation schmälern. Stärkt eure Selbstsicherheit und das gegenseitige Vertrauen. Geht im Zweifel in möglichst kleine Beratung, um die nötige Sicherheit zu bekommen.



## Standardrollen in AGs und Delegiertenplena

- **DELEGIERTE** (siehe AG- & OG-Vernetzung)
- **PROTOKOLLANT\*IN**  
*Höchster Sinn & Zweck:*
  - Ermöglicht durch Dokumentation von Besprechungen, dass alle Rebell\*innen wissen, was abgeht*Tätigkeiten & Mandate:*
  - sorgt fürs strukturierte Mitschreiben während Besprechungen (kann, aber muss nicht selbst schreiben)
  - stellt Protokolle nach einer Besprechung der Bewegung in dafür vorgesehenen Ablagen und Kanälen zur Verfügung
- **REGEN-MACHER\*IN**  
*Höchster Sinn & Zweck:* Belebt die Regenerative Kultur in der AG  
*Tätigkeiten & Mandate:*
  - schaut aktiv mit den AG-Mitgliedern, ob sie sich innerhalb ihrer Kapazitäten bewegen
  - sorgt regelmäßig für Feedbackrunden, in denen AG-Mitglieder sich gegenseitig sagen, was sie an der Rollenausübung gut finden, wo sie noch Potenzial sehen und wo sie sich Veränderung wünschen
  - aktiviert Empfehlungen der AG Regenerative Kultur bei Konflikten in der AG
- **SOS-REBELL\*IN**  
*Höchster Sinn & Zweck:* Unterstützt die AG, SOS anzuwenden  
*Tätigkeiten & Mandate:*
  - studiert SOS-Handbuch, um zu wissen, wann welche SOS-Strukturen- & Prozesse anzuwenden bzw. empfohlen sind
  - nimmt zum Lernen und besser Verstehen nach eigenem Ermessen an SOS-Webinaren teil

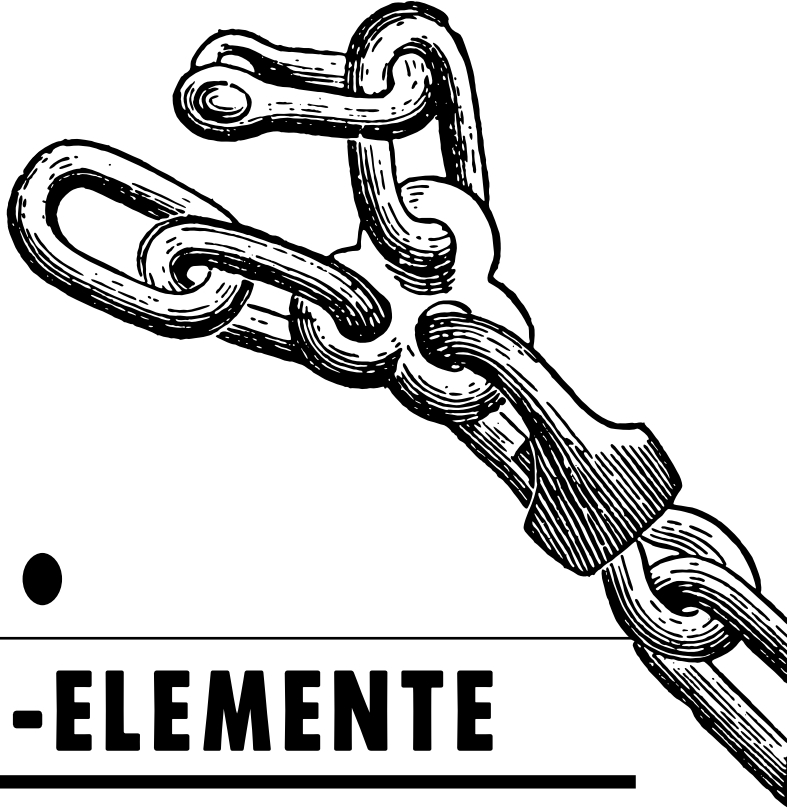
- lauscht auf entsprechenden Kanälen, um über Aktualisierungen des SOS-Handbuchs auf dem Laufenden zu sein
  - macht die AG darauf aufmerksam, wenn sie abweichend von den Empfehlungen des SOS-Handbuchs oder AG-eigenen SOS-Festlegungen handelt (die AG entscheidet selbst und bewusst, wenn sie dennoch anders handeln will)
  - unterstützt die AG bei der Etablierung von SOS-Strukturen & -Prozessen
  - gibt in SOS-Webinaren Feedback zu SOS-Erfahrungen in der eigenen AG, damit die SOS-AG das Handbuch sinnvoll weiterentwickeln kann
- **AG-KOORDINATOR\*IN**

*Höchster Sinn & Zweck:*

    - Bringt die AG durch Koordination und Organisation in gute Zusammenarbeit

*Tätigkeiten & Mandate:*

    - organisiert Besprechungen (z.B. Terminfindung)
    - organisiert ggf. Moderator\*innen für Besprechungen
    - hält die Liste der AG-Mitglieder und deren Verfügbarkeiten auf dem neuesten Stand (nicht für Delegiertenplena)
    - hält Übersicht über gemeinsame Absprachen/Beschlüsse zu AG-Selbstverständnis aktuell (nicht für Delegiertenplena)
    - hält Übersicht über gemeinsame Absprachen/Beschlüsse zu Rollenbeschreibungen (nicht für Delegiertenplena)
    - hält Übersicht über Rollen-Besetzungen aktuell (für Delegiertenplena nur für Standardrollen)
    - organisiert das Onboarding, damit neue Rebell\*innen in die AG können und sie verstärken (für Delegiertenplena nur für Onboarding für Standardrollen)

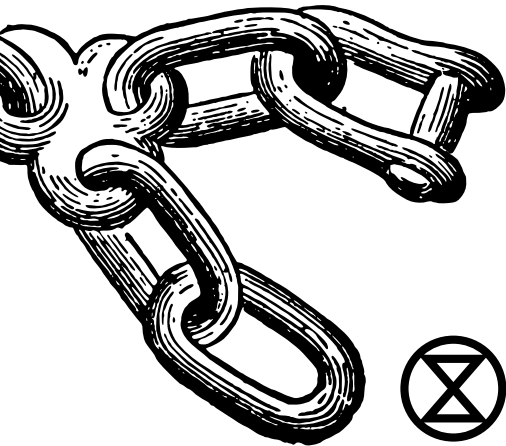


**III.**

---

# **SOS-ELEMENTE**

---



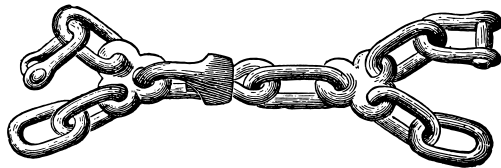
**extinction  
rebellion**

# III. SOS ELEMENTE

---

DAMIT DER ORGANISMUS GEDEIHEN UND REBELLIEREN KANN, MÜSSEN WIR DIE VORAUSSETZUNGEN UND BEDINGUNGEN SCHAFFEN, IN DENEN ER LEBEN, SICH WANDELN UND WACHSEN KANN. DIESE HABEN WIR UNTERTEILT IN STRUKTURELLE ELEMENTE, DIE SICH DURCH EINGESPIELTE VERFAHREN UMSETZEN LASSEN UND KULTURELLE ELEMENTE, DIE SICH MEHR AUF UNSERE GEMEINSAME INNERE HERANGEHENSWEISE UND ARBEITSATMOSPHERE BEZIEHEN.

IN JEDER XR AG ODER OG MACHT ES SINN, DIESE ELEMENTE GEMEINSAM DURCHZUGEHEN, SIE IN IHREM JETZIGEN ZUSTAND ZU ANALYSIEREN (SIEHE ANALYSEHILFE DER AKTUELLEN STRUKTUREN) UND SICH GEMEINSAM DARAUF ZU EINIGEN, WIE MAN SIE INTERN UMSETZEN WILL. HIER LAUTET DAS MOTTO: ES IST BESSER SICH AUF IRGEND EINEN KLAREN, IMPERFEKTEN WEG ZU EINIGEN, ALS AUF GAR KEINEN.



## > STRUKTURELLE ELEMENTE

### **Entscheidungsfindung**

Wir brauchen Klarheit, wie Entscheidungen bei XR getroffen werden. Wann kann ich allein entscheiden, wann die Gruppe? Dieses Handbuch versucht so viel Orientierung und Leitplanken wie möglich mitzugeben (siehe Allgemeine Entscheidungsprozesse). Dennoch liegt es stets an jede\*r Rebell\*in selbst, einzuschätzen, welche Konsequenzen eine Entscheidung hat und wie sie getroffen werden muss - ggf. mit Hilfe der Unterstützung anderer Rebell\*innen.

### **Kommunikation & Informationsfluss**

Damit Informationen auch wirklich die Menschen erreichen, die sie erreichen sollen, müssen wir uns als OG sowie als AG darüber im Klaren sein, welche Kommunikationswege wir für welchen Zweck nutzen. Verwenden wir nur einen einzigen Kommunikationsweg, passiert es schnell, dass Organisatorisches mit Diskussionen, Artikel und Youtube Videos vermischt wird - die für alle relevanten Informationen gehen unter. Zurzeit haben wir noch Derzeit empfehlen wir OG's und AG's ihre Kommunikationskanäle aufzuteilen in:

- **Information** - Kanäle, in der ausschließlich jene Informationen gepostet werden, die wirklich alle erreichen müssen
- **Organisation** - Kanäle, in denen wir planen, vernetzen und Ideen teilen können.
- **Diskussion & Entertainment** - Kanäle, in denen inhaltliche Diskussionen passieren, sowie die ganzen spannenden Artikel und Videos gepostet werden können.

**WICHTIG:** Auf Mattermost und Nextcloud nur das schreiben, was man der Polizei erzählen würde. Derzeit wird nur die Kommunikation auf Signal von der IT AG als „sicher“ eingestuft.

## Mattermost

- **OG's**
  - jede OG sollte einen öffentlichen OG-Kanal haben (Ortsgruppe)
  - jede lokale AG einer OG sollte einen öffentlichen Kanal haben (OG\_AG)
  - große OG's können auf Mattermost auch ihr eigenes Team erstellen, um den Überblick zu behalten. Dann müssen aber bei einer Einladung zu Mattermost steht's die Team-Invite-Links für die OG, sowie XR Deutschland verschickt werden.
- **Bundesweite AG's**
  - jede AG sollte einen öffentlichen Info-Channel (AG XYZ\_Info) als Anlaufpunkt für alle AG-Interessierten, sowie einen geschlossenen Kanal zur internen Kommunikation der AG-Mitglieder betreiben
  - falls eine AG dauerhaft wichtige Informationen für Rebell'innen ablegen will, definiert sie dafür einen Ort (z.B. die Cloud oder das Wiki), dessen Link sie in ihrem öffentlichen Mattermost-Kanal hinterlegt

## Transparenz

In unserem kreativen Chaos wollen wir den Überblick behalten:

- **Transparenz der Rollen & Mandate:** Auch wenn die Natur und der Zweck eines SOS nicht verlangt, über alles einen Überblick zu brauchen, müssen wir doch wissen an wen wir uns wenden können, für Informationen oder wenn wir etwas brauchen. Daher sollten die Tabellen unserer Rollen und Mandate für alle einsehbar sein.
- **Transparenz von Protokollen:** Die Transparenz unserer Arbeitsprozesse schafft enormes Vertrauen untereinander, ermöglicht es Menschen sich ihre Informationen alleine zu suchen und vereinfacht den Onboardingprozess für Neue.

Um obige Punkte umzusetzen: Die Rollentabellen und die Protokolle jeder AG werden in der Cloud abgelegt sind. Den öffentlichen Cloud-Link stellt



jede AG im Header ihres Matternost-Infokanals bereit. So können alle auf die Informationen zugreifen und nur die AG sie bearbeiten.

(Die IT AG arbeitet außerdem gerade an einem XR Wiki, in dem alle Rollen pro AG eingetragen werden können.)

**Hinweis:** Für die Sicherheit unserer Mitglieder und dem Erfolg unserer Planung ist eine vollständige Transparenz leider nicht immer möglich z.B. für die Aktions AG. Wenn AG Mitglieder starke Bedenken zu ihrer vollen Informationstransparenz haben und in ihr ein Schadennehmen fürchten, steht es ihnen frei, die Informationen mit einer solchen Begründung nicht zu veröffentlichen, sondern stattdessen eine Kontaktperson oder -Emailadresse anzugeben.

## **Onboarding**

Unser Ziel ist es 3,5% der Bevölkerung zu mobilisieren. Dafür wollen wir so viele Menschen wie möglich in unseren Organismus aufnehmen und integrieren. Das passiert durch zwei verschiedene Onboardingschritte:

**1. Onboarding von außen rein in die XR-Bewegung:** Um die XR-DNA (Strategie, Struktur & Kultur) zu schützen und zu stärken, sollten alle Neuinteressierten unsere Forderungen, Prinzipien und Werte, sowie die XR-Strategie verstanden und verinnerlicht haben. Am wichtigsten und effektivsten um Leute ins XR-Boot zu holen, ist der persönliche Kontakt mit anderen Menschen und das Gemeinschaftsgefühl - geschaffen in den zusammen erlebten Aktionen.

- **Onboarding über die OG's:** Neuinteressierte besuchen die lokalen Talks und treten so in Kontakt mit Rebell\*innen oder sie gehen direkt zu einem Onboarding-Treffen. Onboarding-Treffen sollten einen Überblick über die Geschichte von XR und unsere gesamte XR-DNA, sowie das SOS und Matternost schaffen, mit einer anschließenden Präsentation der lokalen AG's und ihren Rollen. So können neue Rebell\*innen direkt auswählen,

was sie interessiert und leichter in AG's eingearbeitet werden. Es hat sich als effektiv erwiesen, Onboarding-Treffen von den sonstigen Plena zu separieren und stattdessen im Anschluss ausreichend Kennenlernoptionen und Regenerative Kultur anzubieten, um persönliche Beziehungen und Freundschaften knüpfen zu können.

- **Onboarding über die Webseite:** Die IT AG arbeitet gerade an einem Onboarding-Bereich auf der Webseite, über den Menschen zuerst mit Videos zum XR-Talk und Materialien zur XR-DNA, Mattermost und SOS in XR eingeführt werden. Dieser sollte in den nächsten Wochen fertig werden.

**2. Onboarding von innerhalb XR's in die AG's:** Wer sich in einer AG beteiligen möchte, wendet sich an unsere brandneue Mitmachzentrale. Diese findet ihr bei Mattermost unter „2. Mitmachzentrale“.

Anleitung der Mitmachzentrale für OG's:

<https://organise.earth/api/v4/files/pe8ui9fdu7g55mi48tg9bidaoc?download=1>



## Feedback-Schleifen

Positives, sowie negatives Feedback helfen uns unseren Organismus kontinuierlich zu verbessern und Konflikten vorzubeugen. Während Delegierte generell die Aufgabe haben, Feedback zu ihren OG's oder AG's entgegenzunehmen, könnt ihr auch zusätzliche Wege anbieten, Feedback an eure OG oder AG zu geben (z.B. eine separate Feedbackrolle). Das beste Feedback geschieht immer noch persönlich unter zwei Augen oder bei einem Telefonat, in einem respektvoller und einführender Kommunikation miteinander.

- **Feedback an eine AG:** Habt ihr Feedback für eine AG, fragt in ihrem Info-Channel, über welchen Weg die AG das Feedback erhalten möchte. Vielleicht hat findet ihr diese Information direkt auch im Header des Info-Kanals der AG. Oder AG's erstellen direkt einen AG\_XYZ\_Feedback-Channel.
- **Feedback an eine Rolle:** Habt ihr Feedback an eine Person, die eine Rolle besetzt, fragt sie, auf welchem Weg sie das Feedback erhalten möchte.

**Hilfe, wie soll ich nur mein Feedback geben?** Die Regenerative Kultur AG ist euer Freund! Vielleicht hilft euch auch dieser kleine Leitfaden:

- Vor dem Feedback - Selbstempathie: Wie geht's mir selbst mit der Situation, zu der ich Feedback geben möchte? Was ist mir wichtig? (Klarheit finden und dadurch emotionale Ladung abbauen)
- Fragen, ob Person gerade Feedback empfangen kann oder will bzw. wann sie bereit ist, sich dafür Zeit zu nehmen
- Bei Beobachtung beginnen: Schildert der Person die Handlung bzw. die Geschichte der Handlungen aus? (möglichst neutral und ohne Wertungen - es geht darum, einen gemeinsamen Startpunkt zu haben)
- Empathie für die Person: Erläutert der Person, was ihr vermutet, welche positive Motivation sie hatte, die sie durch ihre Handlung erreichen wollte?
- Schilderung, welche Auswirkung die Handlung auf dich hatte, oder Beobachtung, welche Auswirkung sie auf andere hatte
- Ggf. eine Bitte anschließen; oder eine Einladung, gemeinsam nach möglichen Veränderungen in der Zukunft zu schauen

## > **KULTURELLE ELEMENTE**

### **Gemeinsame Vision & Werte**

Eine gemeinsame Vision klärt die Frage, warum wir als Bewegung überhaupt gemeinsam unterwegs sind. Im Fall von XR klärt Prinzip 1 diese Frage: „Eine Welt zu schaffen, die auch für zukünftige Generationen lebenswert ist.“. Genauer wollen wir die Umsetzung unserer 3 Forderungen in der Welt sehen.

Unsere Werte klären die Frage, wie wir uns unsere Bewegung wünschen. Die Werte von XR ergeben sich aus den 10 Prinzipien. Unsere Prinzipien sind derzeit unveränderlich. Dennoch sollten wir sie regelmäßig durchdringen, sie besser und besser verstehen und schließlich auf unsere alltäglichen XR-Handlungen anwenden.

### **Regenerative Kultur & Konfliktlösung**

Mit Prinzip 3 „Wir brauchen eine regenerative Kultur“ wollen wir dafür sorgen, dass die Rebellion ausdauernd, belastbar mit möglichst energievollen und mit Freude erfüllten Rebell\*innen ihre Ziele erreicht. Für die Etablierung der Regenerativen Kultur ist die gleichnamige AG verantwortlich. Wendet euch an sie, wenn ihr Unterstützung braucht, überlastet seid oder euch konkrete Konflikte beschäftigen.

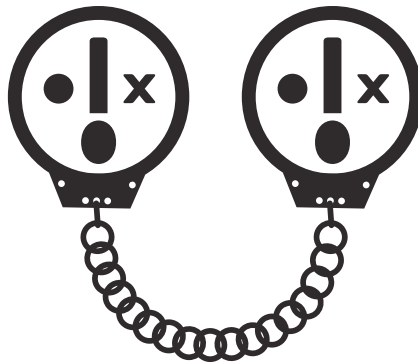
### **Achtsamkeit für implizite Machtstrukturen**

Durch das Erleben von Knappheit bzw. dem Aufbau künstlicher Knappheit in unserem toxischen System, haben sich implizite Machtstrukturen gebildet (z.B. systemische Machtungleichgewichte zwischen den Geschlechtern, Ethnien, Gesellschaftsschichten, Neuankömmlingen und Alteingesessenen, usw.). „Implizit“ heißt hierbei, dass es einigen Menschen leichter fällt als anderen, sich durchzusetzen, laut zu sein, sich mit ihrer Meinung zu äußern, an Gruppenprozessen zu beteiligen, usw. Sie haben also mehr Macht als andere ohne explizit ein Mandat für „mehr Macht“ zu haben.

Durch unser Heranwachsen und unsere Sozialisation in einem System, in dem solche impliziten Machtstrukturen so tief verankert sind, reproduzieren wir diese oft ungewollt unterbewusst in unserem eigenen Handeln, auch bei XR. Unsere Entscheidungsprozesse im SOS versuchen diese Machtungleichheiten bestmöglich abzufedern. Doch das reicht bei Weitem nicht aus, um für Entscheidungen auf Augenhöhe zu sorgen. Da haben wir viel Bewusstseinsarbeit vor uns. Die AG Regenerative Kultur ist eure Ansprechpartnerin.

### **Vertrauen & Gemeinschaft**

Vertrauen ist das Blut des Organismus. Wir vertrauen einander nicht blind, ohne uns zu kennen, jedenfalls wurden wir selten so sozialisiert, oder dieses Vertrauen wurde uns irgendwann ausgetrieben. Wir empfehlen regelmäßige Begegnungen auf persönlicher Ebene, um uns kennenzulernen - sei es auf der Straße oder bei Mattermost. Wir brauchen viel Vertrauen untereinander, wenn die Rebellion ein Erfolg im Sinne unserer Vision werden soll. Wendet euch an die AG Regenerative Kultur, wenn ihr gezielt Vertrauen & Gemeinschaft aufbauen wollt.





# IV.

---

## SOS-PROZESSE

---



**extinction  
rebellion**

# IV. SOS-PROZESSE

---

## > ALLGEMEINE ENTSCHEIDUNGSPROZESSE

### **Beratungsprozess - Jede\*r kann Entscheidungen treffen!**

Wer eine Entscheidung treffen bzw. einen Entscheidungsprozess anstoßen will - egal welcher Art - und keine Rolle mit einem entsprechenden Mandat dazu ausfüllt, wird ermutigt dies auch zu tun. Allerdings hat in diesem Fall jede\*r die Verantwortung, sich mit Menschen folgender Gruppen zu beraten:

- Menschen, die von der Entscheidung betroffen sind/wären
- Menschen, die Wissen, Erfahrung oder Expertise rund um die Entscheidung haben
- Menschen mit starken Meinungen zum Thema (z.B. stark unterstützende, sowie enorm kritische)

Erzählt diesen Menschen, was ihr vorhabt, bittet sie um Feedback und versucht zu verstehen, was die Anliegen hinter ihren Reaktionen sind. Integriert möglichst viel davon in euren Entscheidungsvorschlag. Was eure Haltung im Beratungsprozess angeht, solltet ihr offen und berührbar für die Perspektiven anderer sein, euch jedoch nicht entmutigen lassen, dran zu bleiben und im Zweifelsfall dennoch eine Entscheidung zu treffen. Der Beratungsprozess soll euch dabei unterstützen, eine möglichst gute Entscheidung im Sinne aller der genannten Gruppen zu treffen. Lähmen oder blockieren soll er euch nicht. Trefft die Entscheidung spätestens dann, wenn sonst Schaden entstehen sollte. Alle Entscheidungen, die innerhalb von XR getroffen werden, sollten immer in Einklang mit der XR DNA und Prinzipien stehen. Richtet euch im Zweifel an die Strategie AG.

## **Entscheidungen, die große Teile der Bewegung betreffen**

Habt ihr kein Mandat in euren Rollen bzw. in einer AG, und ihr findet auch keine AG, die es hat, wollt aber eine einmalige Entscheidung fällen, die große Teile der Bewegung betreffen, gilt es folgende Bedingungen zu erfüllen:

- gründet eine „Projekt-AG“, in der alle willkommen sind, die mitberaten und/oder mitentscheiden wollen
- versucht bestmöglich dafür zu sorgen, dass alle Meinungspole sowie alle unter „Beratungsprozess“ genannten Gruppen vertreten sind, indem ihr die Einrichtung der „Projekt AG“
  - mindestens an 3 verschiedenen Tagen in den MM-Kanal „Town Square“
  - mindestens 1x im Ankerkreis-Info-Kanal
  - groß mit dem Titel „ACHTUNG, EINLADUNG PROJEKT-AG ZUR ENTSCHEIDUNG zum Thema XY“ ankündigt und offen einladet
- sorgt dafür, dass die endgültige Entscheidung der AG im Konsens getroffen wurde. Das bedeutet in diesem Fall konkret, dass alle, die mitentscheiden wollten, durch den finalen Vorschlag keinen Schaden entstehen sehen und ihn deshalb mittragen können. Nutzt dafür ggf. den Integrativen Entscheidungsprozess (siehe SOS-Prozesse > Prozesse zur Veränderung der AG-Struktur) oder Konvergenzmoderation (wendet euch an die AG Regenerative Kultur)
- im Falle von Schwierigkeiten innerhalb der Projekt-AG, in gute Zusammenarbeit und Einklang zu kommen, organisiert eine\*n Moderator\*in für Konvergenzmoderation (engl. „convergent facilitation“) in der AG Regenerative Kultur. In der Konvergenzmoderation werden unsere Positionen - statt sie zu diskutieren - auf die dahinterliegenden Anliegen heruntergebrochen. So entsteht ein gemeinsam getragener Anforderungskatalog an eine Lösung, die wir auf dieser Basis entwickeln bzw. bestehende Lösungsvorschläge diesbzgl. bewerten und verbessern können. Es entstehen Lösungen, die für alle von uns funktionieren.



Rebell\*innen, die Entscheidungen treffen, die große Teile der Bewegungen betreffen, haben das Mandat dazu also entweder, weil

- sie eine entsprechende Rolle ausfüllen,
- als AG mit einem solchen Mandat entscheiden
- oder eben oben genannte Bedingungen erfüllen.

Solltet ihr Entscheidungsprozesse innerhalb der Bewegung beobachten, die diese Bedingungen nicht erfüllen, könnt ihr euch an die SOS AG wenden, bzw. an die Rolle des „Entscheidungs-Coach“. Diese Rolle unterstützt Rebell\*innen darin, Entscheidungen zu fällen, die ihre Bedürfnisse erfüllen und sich im Einklang von SOS bewegen und vermittelt bei Bedarf den Kontakt zur AG Regenerative Kultur.

Wollt ihr zu einem die gesamte Bewegung betreffenden Thema Entscheidungen treffen, die fortwährend angepasst werden können: Gründet eine beständige AG.

Diese Lösung ist wie alle Lösungen im SOS-Handbuch, die beste, die wir gerade haben, um Klarheit zu schaffen, wie in solchen Situationen verfahren werden kann, um viele Perspektiven zu integrieren und Schaden zu vermeiden. Wir werden sie stets weiterentwickeln.



## > PROZESSE ZUR VERÄNDERUNG VON AG-STRUKTUREN

### AG-Struktur verändern

Jedes Mitglied einer AG kann folgende Änderungsvorschläge für Rollen oder Tochter-AGs einbringen:

- Rolle / Tochter-AG erschaffen (= Beschreibung anlegen)
- Rolle / Tochter-AG abschaffen
- Rolle / Tochter-AG verändern (= Beschreibung verändern)
- oder eine Kombination aus diesen

Änderungsvorschläge werden dann wie folgt bearbeitet, um möglichst schnelle Entscheidungen zu haben und ggf. die volle Gruppenweisheit zu nutzen - vor allem um Schaden zu verhindern, aber auch, um stets für ein stimmiges Gesamtgefüge des SOS zu sorgen:

#### *Schneller Weg (online)*

- **Vorschlag** in den Mattermost-Channel der AG schreiben
- **Klärungsfragen, Reaktionen und Einwände** („Sieht jemand durch Umsetzung des Vorschlags entstehenden Schaden?“) abfragen
- Gibt es **nach 24h keine Einwände** ist der Vorschlag beschlossen  
→ bitte ins Struktur-Pad der AG eintragen (bei Anpassungen des Vorschlags weitere 24h warten)

#### *Bei Einwänden im „Schnellen Weg“ oder komplexeren Angelegenheiten:*

Wenn innerhalb der AG Unklarheit oder Gesprächsbedarf über den Vorschlag aufkommen, wartet mit seiner Implementierung ab und bringt ihn in die nächste Besprechung der AG ein. Hier könnt ihr den „Integrativen Entscheidungsprozess“ anwenden:

- **Vorschlag** genauer erläutern (Motivation, zu erfüllende Bedürfnisse und konkrete Veränderungsvorschläge)

- **Gemeinsames Verständnis** durch Klärungsfragen / Nachfragen  
(alle sollten den Vorschlag zuerst Verstehen, Meinung dazu kommen im nächsten Schritt. Klärungsfragen haben auch im Folgenden stets Vorrang)
- **Reaktionsrunde** - Wie stehst du zum Vorschlag? Äußere alles, was du denkst – auch Verbesserungsvorschläge und Sorgen, Bauchschmerzen, Wertschätzung – alles. Lass weg, was schon gesagt wurde. Alle werden aktiv um ihre Reaktion gebeten.
- **Selbstbestimmte Anpassung** - Vorschlaggeber\*in kann auf Basis der Reaktionen den Vorschlag verändern. Bei komplexeren Anpassungen entscheidet die Moderation ggf. zurück zu Schritt 2 zu springen.
- **Abfrage auf Einwände** („Sieht jemand Schaden, wenn wir das so umsetzen, im Wissen, dass wir auch erstmal Erfahrung sammeln und die Struktur später wieder ändern können?“)
- Bei Einwänden geht's zur **Integration** – Einwandgeber\*in und Vorschlaggeber\*in schauen, ob sie durch eine Anpassung einen Vorschlag kreieren können, der für beide passt – ggf. auslagern
- **Keine Einwände = Beschluss** (jetzt feiern :))

Der „Integrative Entscheidungsprozess“ kann generell bei allen Angelegenheiten angewendet werden.

## **AG-Selbstverständnis ändern**

Möchte eine AG ihr eigenes AG-Selbstverständnis (Sinn&Zweck, Tätigkeiten und Mandate) ändern, wird sie gebeten, zunächst AG-intern einen Änderungsvorschlag vorzubereiten. Diesen Vorschlag nimmt sie mit in die jeweilige Mutter-AG bzw. ihr Delegierten-Plenum. Dort wird der Vorschlag gemäß der unter „AG-Struktur verändern“ beschriebenen Prozesse besprochen und bestätigt, wenn darin kein Schaden gesehen wird. Dieser Vorgang soll versehentliche Tätigkeits- und Mandatüberschneidungen, oder -unklarheiten vermeiden bzw. vielleicht sogar zu einer noch stimmigeren Lösung führen. Die Rollen einer AG kann die AG dahingegen autonom für sich verändern.

## Veränderungsvorschläge für mehrere AG's

Ein Veränderungsvorschlag, der mehrere AGs betrifft, sollte von der Vorschlaggeber\*in möglichst gemeinsam im „Beratungsprozess“ (siehe oben) AG-übergreifend ausgearbeitet werden. Die Entscheidung über den Veränderungsvorschlag erfolgt in jener Mutter-AG oder jenem Delegiertenplenum, dem die betreffenden AGs direkt oder indirekt angeschlossen sind. Davor sollte der Beschluss allerdings bereits in den betroffenen AG's über die unter „AG-Struktur verändern“ beschriebenen Prozesse besprochen, ggf. verbessert und schließlich bestätigt werden.



## > BESETZUNG VON ROLLEN

Folgender Prozess kann für die Besetzung von Rollen hilfreich sein:

- **Wer Bock hat kriegt die Rolle**
- **Mehrere Bewerber\*innen für eine Rolle?**

Die Bewerber\*innen beraten gemeinsam über folgende Fragen:

- Können die Rolle auch mehrere ausüben? Was sagen die anderen?
- Ist es wichtig für die Rolle, dass die/der Beste sie besetzt oder jemand, die/der viel dabei lernen kann?
- Was ist jeweils wichtig daran, diese Rolle zu besetzen?  
Was ist eure Motivation?
- Was sagen andere, warum wer wie geeignet ist?

Nur, wenn ihr nach diesen Fragen noch keine eindeutige Antwort habt, kommt es notfalls zur Gruppenentscheidung:

- **Alternative 1:** Integrativer Abstimmungsprozess der Holokratie:
  - Rollenbeschreibung vorlesen
  - Jede Person schreibt geheim Lieblingskandidat\*in auf  
(keine Enthaltungen möglich)
  - Jede Person erläutert eigene Nominierung
  - Jede Person kann eigene Nominierung ändern und erläutert die Änderung
  - Nominierung mit meisten Stimmen bekommt die Rolle
  - Bei Gleichstand entscheidet die Moderation auf eigens gewählte Weise
- **Alternative 2:** Ihr habt eine Rolle eingeführt, die für die Besetzung aller anderen Rollen verantwortlich ist.

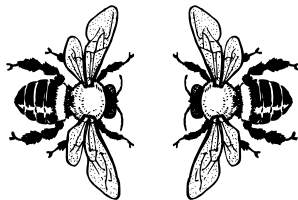
- **Alternative bei Zeitdruck:** Die Person, bei der die Gruppe die wenigsten Widerstände durch Handmeldung zeigt, besetzt die Rolle. (Frage in der Gruppe: „Hebe deine Hand, wenn du einen Widerstand spürst mit der Vorstellung, dass Person XY diese Rolle besetzt.“)
- **Keine Bewerber\*innen für eine Rolle?**
  - Wer findet diese Rolle notwendig?
  - Wer von jenen, die sie notwendig finden, wäre bereit / hat (wirklich) die Kapazitäten, sie auszufüllen?
  - Wenn die Rolle trotz fehlender Kapazitäten für notwendig empfunden wird, ist es vollkommen okay sie solange unausgefüllt zu lassen, bis sich jemand findet (siehe Onboarding).
  - **Niemand hält sie für notwendig? Sicher? Auch niemand anders? Dann weg damit!**

**Du bist nicht einverstanden, wie jemand eine Rolle ausfüllt?**

Gib der Person Feedback. (Siehe SOS-Elemente > Feedback-Schleifen).

**Du stehst in Konflikt mit der Art und Weise, wie eine Person ihre Rolle ausfüllt?** Aktiviere Konfliktklärungsprozesse - ggf. mit Unterstützung der AG Regenerative Kultur.

**Du möchtest eine Rolle ausfüllen, die schon jemand besetzt?** Sprich jene an, die die Rolle besetzen und startet ab Schritt 2 im obigen Prozess „Besetzung von Rollen.“



A large, stylized black and white illustration of a tree with many small leaves, positioned on the right side of the page. The tree's branches and leaves extend across the top and right edges of the page.

**V.**

---

**SOS IN DEINER  
OG & AG UMSETZEN**

---



**extinction  
rebellion**

# V. SOS IN DEINER OG&AG UMSETZEN

---

DIE WAHRHEIT IST: EIN SOS IN DER EIGENEN AG ODER OG EINZUFÜHREN BRAUCHT ZEIT. OHNE EIN VORGEFERTIGTES SYSTEM, BILDEN SICH AUTOMATISCH VERSCHIEDENE STRUKTUREN, ÜBER DIE MAN ERSTMAL EINEN ÜBERBLICK GEWINNEN MUSS. ES IST WESENTLICH EINFACHER, EIN SOS ZU KREIEREN, WENN DER ORGANISMUS NOCH NICHT EXPLODIERT IST. DA DAS AN VIELEN ORTEN INNERHALB XR DEUTSCHLANDS NICHT DER FALL IST, LAUTET DIE DEVISE: DURCHATMEN UND EINEN SCHRITT NACH DEM ANDEREN TUN. SEID NICHT FRUSTRIERT, WENN NICHT ALLES IN EINER WOCHE FLÜSSIG LÄUFT, DAS AUFBRECHEN UND WANDELN VON SYSTEMEN BRAUCHT EINFACH ZEIT. FÜR DIE ERFOLGREICHE UMSETZUNG EINES SOS IN OG'S HILFT ES UNGEMEIN, EINE EIGENE AG SOS ZU ERSCHAFFEN, DIE SICH AKTIV UM DIE STRUKTUREN KÜMMERT UND SIE VERBESSERT - ES IST EIN FORTLAUFENDER PROZESS. WENDET EUCH BEI FRAGEN AN DIE NATIONALE SOS AG, BESUCHT DIE SOS-WEBINARE UND GEBT EUER GESAMMELTES WISSEN ÜBER SOS AN EURE MITREBELL\* INNEN WEITER.





## > **VON 0 AUF 100** **– ETABLIERUNG VON ROLLEN UND MANDATEN** **IN 10 SCHRITTEN**

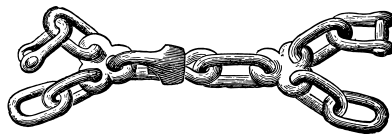
- 1.** Besprecht und einigt euch auf euer AG Selbstverständnis:  
Was ist der höchste Sinn&Zweck eurer AG?
- 2.** Was sind eure Aufgaben bzw. Tätigkeiten & Mandate?
- 3.** Stellt für eure Tätigkeiten & Mandate die Prioritäten fest, um zu wissen, welche auf jeden Fall ausgeführt werden müssen.
- 4.** Aus den gesammelten Aufgaben lassen sich nun die verschiedenen Rollen ableiten. Definiert diese genauer in einer Rollenbeschreibung, sowie die eventuellen Kontaktpunkte mit anderen Rollen.
- 5.** Definiert und diskutiert das Mandat jeder einzelnen Rolle, also über was die Rolle eigenständig Entscheidungen treffen darf und welche Entscheidungen in Vorschlägen an den größeren Kreis zurückgetragen werden sollen. Nutzt dafür die Prozesse zur Veränderung von AG-Strukturen (s.o.).
- 6.** Jetzt könnt ihr diese Rollen untereinander besetzen. Klärt auch wie viele Kapazitäten ihr wöchentlich für eure Rollen habt.
- 7.** Besprecht welche Rollen noch nicht besetzt sind und welche den Wunsch nach Unterstützung haben.
- 8.** Haltet alles in einer Liste fest und macht diese für alle Beteiligten zugänglich. (zentraler Ablageort für AG- und Rollenbeschreibungen folgt!)
- 9.** Sehr wichtig ist, dass ihr festlegt, wie ihr die Liste up-to-date halten wollt (setzt z.B. die Standardrolle AG-Koordinator\*in ein).
- 10.** Die noch nicht-besetzten Rollen könnt ihr nun aktiv nach außen bewerben, in der Mitmachbörse und in den offenen AG Mattermost-Channel, um neue Menschen integrieren zu können (siehe „Onboarding“).



## Analysehilfe eurer aktuellen Strukturen

Bevor wir unsere internen AG oder OG Strukturen verbessern können, müssen wir wissen, wie sie aktuell bestehen und funktionieren. Anhand dieser 10 Fragen könnt ihr euren eigenen Organismus analysieren, euch mit eurer Gruppe auf die Analyse einigen (der Ist-Zustand) und euch bei Bedarf um alternative Lösungen Gedanken machen (der Soll-Zustand).

- Wie werden in deiner XR AG oder OG zurzeit Entscheidungen gefällt?
- Über welche Kommunikationswege werden Informationen weitergegeben?
- Wie werden die Aufgaben intern verteilt? Was geschieht mit noch nicht übernommenen Aufgaben?
- Wie sieht eure Feedback-Schleife aus? Wie wird positives, sowie negatives Feedback gegeben bzw. empfangen?
- Wie geht ihr zurzeit mit internen Konflikten um, im Persönlichen, sowie online auf den Plattformen?
- Ist die Verteilung von Macht und Entscheidungsgewalt innerhalb eurer XR Gruppe ausgeglichen? Herrscht ein Bewusstsein über kulturelle Privilegien und werden diese aktiv versucht aufzubrechen?
- Wie werden zurzeit unsere XR Werte und Forderungen in eurer Arbeit vermittelt? In welchen Fällen ist dies nicht der Fall?
- Wie pflegt ihr in eurer XR Gruppe Regenerative Kultur und Fürsorge umeinander?
- Wie werden neue Rebell\*innen in eurer XR Gruppe integriert? Welcher Einbindungsprozess erfolgt?
- Wie versucht eure XR Gruppe ihre Arbeitsprozesse transparent für alle zu machen?



## Besprechungsabläufe & Moderation

Mustervorschlag zum Ablauf von inhaltlichen Besprechung in OG's und AG's aus Sicht der Moderator\*innen:

- **Begrüßung und Sinn & Zweck** der Besprechung klären / erinnern
- **Check-in:** Alle werden zu 2-3 für die Gruppe relevanten Fragen gehört, um sich gemeinsam einzuschwingen. Zum Beispiel:
  - Wie heißt du?
  - Wie lebst du?
  - Wo bist du gerade?
  - Welche Rolle hast du hier?
  - Was motiviert dich, hier zu sein?
  - WIE GEHT ES DIR GERADE? (sollte stets gefragt werden)
  - Was könnte dich im Laufe der Besprechung ablenken?
  - Was erwartest du von der Besprechung?
  - Hast du einen Wunsch an die Gruppe?
- **Organisatorisches:** Klärt eure Besprechungszeit, ggf. Pausenregelungen, eventuelle Sprachbarrieren und Übersetzungshilfe, technische Angelegenheiten usw.
- **Status-Updates** aus AG's und Rollen (nur Verständnisfragen zulassen)
- **Agendapunkte sammeln:** Tragt zusammen, was die einzelnen Menschen für Anliegen haben, unterteilt in
  - **Kategorien**
    - Inhaltliches - hier packen Rollen rein, um in ihren Tätigkeiten und Projekten weiterzukommen
    - Strukturelles - hier packt ihr Änderungsvorschläge rein, zur Veränderung eurer AG-Struktur (Rollen, Tochter-AG's, AG-Selbstverständnis, etc.)
    - Zwischenmenschliches - hier packt ihr zwischenmenschliche Themen rein (Ansprechen von Konflikten, herausfordernde Themen, Feedback, ...)
  - **und verseht sie mit Dringlichkeiten**
    - muss heute besprochen werden, die Rebellion erleidet sonst Schaden
    - würde mich sehr in meiner Tätigkeit unterstützen
    - wenn das auch noch Platz hat, würde mich das freuen

- **Agendapunkte bearbeiten** (erst die 3er, dann 2er und 1er, und Inhaltliches vor Strukturellem, vor Zwischenmenschlichem): Frag die Person, die einen Punkt eingebracht hat, was sie von der Gruppe braucht. Lade die Gruppe ein, diese Person dabei zu unterstützen, zu bekommen was sie braucht. Der Fokus bleibt stets bei der einbringenden Person. Der Agendapunkt ist abgeschlossen, wenn sie auf die Frage „Hast du bekommen, was du brauchst?“ mit „Ja“ antwortet. Sollte die Bearbeitung länger dauern als gedacht, berate mit der Gruppe, wie ihr damit umgehen wollt. ACHTUNG: Zwischenmenschliches nur Bearbeiten, wenn ihr bzw. die Moderation emotionale Themen bzw. zwischenmenschliche Prozesse „halten“ kann und will - ansonsten mithilfe der AG Regenerative Kultur auslagern.
- **Nächste Schritte (action points)**: Die Gruppe fasst zusammen, welche ToDos, Projekte oder Aufgaben wer jetzt aus dem Meeting mit rausnimmt.
- **Check-Out**: Kurz bevor die Zeit um ist bzw. ihr alles abgearbeitet habt, gebe allen das Wort zu 2-3 für die Gruppe relevanten Fragen. Zum Beispiel:
  - WIE GEHT ES DIR JETZT? (stets fragen)
  - Wie war die Besprechung für dich?
  - Haben sich deine Erwartungen erfüllt?
  - Was betrauerst du, was feierst du?
  - Was war gut, was könnten wir nächstes Mal besser machen?

Hier geht's zum derzeitigen Moderationsleitfaden (verantwortlich AG Moderationspool) <https://cloud.extinctionrebellion.de/index.php/s/D2JZnZN-BrkMibTZ>



# PROTOKOLLVORLAGE

---

## BESPRECHUNG VOM <DATUM DER BESPRECHUNG>

**Anwesend:** <eine Liste der anwesenden Rebell\*innen>

**Moderation:** <moderierende Rebell\*innen>

**Protokoll:** <protokollierende Rebell\*innen>

### Status-Updates:

- <Name der Rolle / AG>: <Inhalt>
- ...

### Agendaliste

- **Inhaltliches:**
  - Titel des Themas (<einbringende Rolle / AG>) <Dringlichkeit 1,2,3>
  - Titel des Themas (<einbringende Rolle / AG>) <Dringlichkeit 1,2,3>
  - ...
- **Strukturelles:**
  - Titel des Themas (<einbringende Rolle / AG>) <Dringlichkeit 1,2,3>
  - Titel des Themas (<einbringende Rolle / AG>) <Dringlichkeit 1,2,3>
  - ...
- **Zwischenmenschliches:**
  - Titel des Themas (<einbringende Rolle / AG>) <Dringlichkeit 1,2,3>
  - Titel des Themas (<einbringende Rolle / AG>) <Dringlichkeit 1,2,3>
  - ...

### Nächste Schritte / Action Points / Todos,

die aus Besprechungen heraus entstanden sind

- <Titel Action Point> (<Verantwortliche AG / Rolle>)
- ...

### Protokoll der Agendabearbeitung

- (hier den Titel des jeweiligen Punktes erneut notieren / kopieren)
- (und dann inhaltlich mitschreiben)
- ...
- nächster Agendapunkt

# VORLAGE ABLAGE AG-STRUKTUREN

---

## <NAME Eurer AG> - STRUKTUREN & PROZESSE

Verantwortlich für diese Ablage: AG-Koordinator\*in

### AG-Selbstverständnis

*Höchster Sinn & Zweck:* <euer Text>

*Tätigkeiten & Mandate:* <euer Text>

Delegierte: <Liste der Delegierten>

### Mitglieder & Zeitliche Kapazitäten

*Name (Mattermostname), zeitliche Kapazität pro Woche*

<hier Mitglieder und deren Daten listen>

### Tochter-AG's

<Name Tochter-AG 1>

Deligierte\*r: <Name Delegiert\*e>

*Höchster Sinn & Zweck:* <...>

*Tätigkeiten & Mandate:* <...>

- ...

<weitere Tochter-AG's>

<Name Tochter-AG 2>

Deligierte\*r: <Name Delegiert\*e>

*Höchster Sinn & Zweck:* <...>

*Tätigkeiten & Mandate:* <...>

- ...

### Rollen

<hier Rollen und Standardrollen listen>

<Name Rolle 1> Besetzt durch:

<Name Rolleninhaber\*in(nen)>

*Höchster Sinn & Zweck:* <...>

*Tätigkeiten & Mandate:* <...>

- ...

<weitere Rollen>

<Name Rolle 2> Besetzt durch:

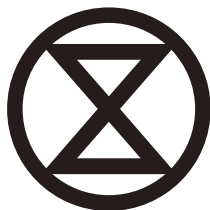
<Name Rolleninhaber\*in(nen)>

*Höchster Sinn & Zweck:* <...>

*Tätigkeiten & Mandate:* <...>

- ...


Weitere Struktur- und Prozessabsprachen < eure weiteren Absprachen >



**extinction**  
**rebellion**

EXTINCTIONREBELLION.DE

 ExtinctionRebellionDeutschland/

 ExtinctionR\_DE