

GNB: OnePager

Erste Gedanken zu einer menschlichen Balance



Author: Danilo Assmann
Status: released
Version: 1.0.0 (build 6)
Date: 2026-02-25
Copyright: © 2026. This work is openly licensed via [CC 4.0 BY SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/)



OrgIQ Manifest: Passion for People builds Systems for Success

OrgIQ—Organizational Intelligence (Quotient)—is a framework that redefines how we see organizations. At its heart lies a simple but profound shift: to think from the perspective of the individual. Every person experiences their own reality, shaped by their network of relationships. Each perspective is unique. There is no single right or wrong.

An organization is the superposition of all these *Networks*. This is complexity. We can never fully model or control it—but we can give it direction and purpose. Intelligent organizations embrace this complexity rather than ignore or oversimplify it.

When we focus on human complexity, the range of possible solutions expands dramatically. Business practices and structures can be brought into harmony with the natural dynamics of human relationships, psychology, and social interaction.

Our manifesto is rooted in lived experience. We have seen the transformative power of genuine connection, individuality, and purpose-driven leadership. OrgIQ helps create environments where empathy, understanding, and mutual respect thrive—where people feel seen, heard, and valued. This sense of emotional safety is the foundation on which individuals and groups reach their full potential.

We believe in value over control. Control breaks perspective, creates overhead, and breeds mistrust. Relationships and trust, on the other hand, unleash extraordinary productivity and fulfillment. Purpose is not measured by words, but by results.

Join us in redefining organizational excellence. Let's build intelligent systems, embrace complexity, and make space for purpose and joy. **Welcome to OrgIQ—where the true potential of your people becomes the strength of your organization.**

Menschliche Energie als gesellschaftliche Ressource

Einleitung

Die Idee aus den „Anonymen Ahnungslosen“ entstanden. Denn natürlich gibt es viel soziale Evidenz, warum wir in andere Formen der Steuerung hineingehen sollten.

Also aus menschlicher Perspektive ist der Unterschied zwischen einem **Garry Ridge** (ehemals WD-40) und **Elon Musk** (Tesla, SpaceX, ...) klar. Erfolg haben beide, aber innere Gesundheit gibt es nur bei Ridge.

Aus psychologischer, sozialer, neurologischer, also kurz: menschlicher Perspektive ist es klar: Musk tut uns nicht gut. Aber warum ist er dann so schrecklich reich? Warum wird das, was er macht extrem belohnt? Oder: was nimmt er sich (aus der Gesellschaft), wofür er nicht bezahlt? Diesen Gedanken vertiefen wir mit dem **GNB**, dem „Gesellschaftlichen Netto-Beitrag von Unternehmen“.

Im Kern ist es: Welche Unternehmen tun uns als Gesellschaft gut (je mehr davon, desto besser geht es uns) und welche sind netto-negativ, also machen und krank oder töten uns sogar als Gesellschaft? Was ein funktionierendes Organ und was ein Tumor? Und wie können wir das erkennen und das eine fördern, das andere loswerden?

Ein Modell zur fairen Verteilung von Nutzen, Verschleiß und Verantwortung

Stellen wir uns Menschen einmal nicht moralisch, sondern funktional vor: als hochkomplexe, selbstregulierende Systeme. Wie Smartphones werden sie erzeugt, geladen, genutzt, verschlissen und – wenn sie nicht mehr funktionieren – repariert oder ersetzt. Diese Analogie ist unbequem, aber präzise genug, um zentrale Verzerrungen unseres Wirtschaftssystems sichtbar zu machen.

Die Gesellschaft übernimmt im Wesentlichen drei Aufgaben: Sie bringt Menschen hervor (Geburt, Bildung, Sozialisation), sie lädt sie auf (Familie, Beziehungen, Gesundheit, Sinn) und sie repariert oder verwaltet Ausfälle (Gesundheits- und Sozialsysteme, Rente, Pflege). Unternehmen hingegen nutzen die bereitgestellte Energie zur Wertschöpfung. Diese Aufgabenteilung ist historisch gewachsen – aber sie ist ökonomisch nicht neutral.

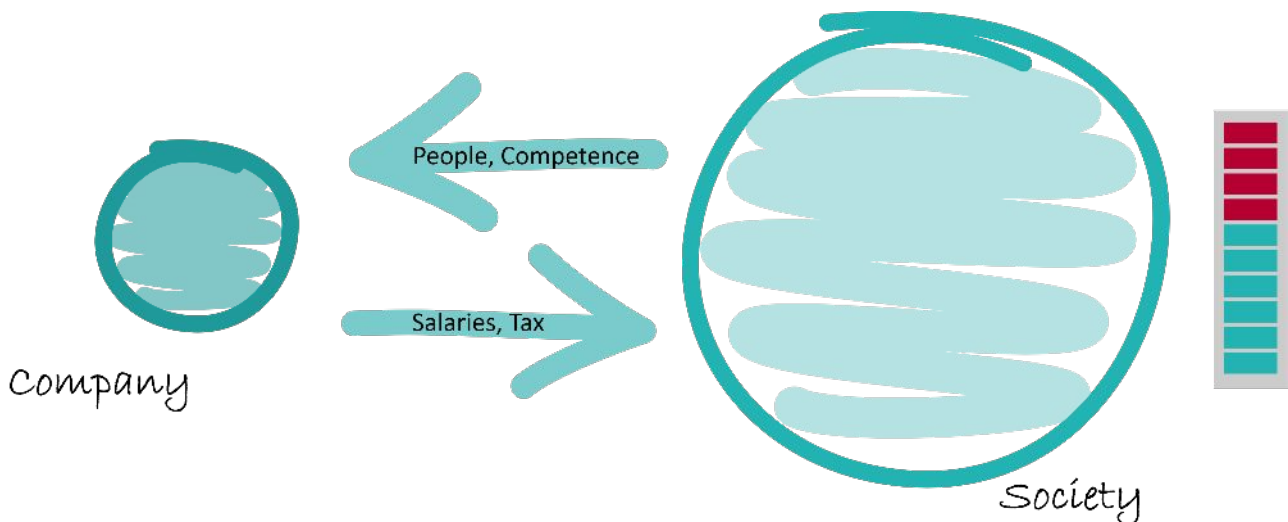


Figure 1: Für die Nutzung wird ein Ausgleich bereitgestellt.

Der entscheidende Punkt ist: **Die Kosten für das Laden, Erhalten und Reparieren menschlicher Energie liegen überwiegend nicht dort, wo die Energie verbraucht wird.** Sie liegen beim Kollektiv.

Gehalt und Steuern – Nutzungsentgelt oder Vollkostenrechnung?

Gehalt wird meist als fairer Ausgleich verstanden: Zeit und Leistung gegen Geld. In der Energie-Perspektive ist Gehalt jedoch primär ein **Nutzungsentgelt**. Es bezahlt die Verfügbarkeit eines geladenen Systems – nicht den langfristigen Verschleiß, den seine Nutzung verursacht.

Steuern wiederum sind pauschal. Sie sind weitgehend entkoppelt von der Frage, **wie stark ein Unternehmen menschliche Energie verbraucht oder zerstört**. Zwei Organisationen können bei ähnlicher Steuerlast völlig unterschiedliche Spuren im Leben ihrer Mitarbeitenden hinterlassen.

Das führt zu einer strukturellen Verzerrung: Unternehmen, die menschliche Energie besonders intensiv, dauerhaft oder dysfunktional nutzen, werden **nicht proportional stärker belastet**.

Unternehmen, die sorgsamer mit Energie umgehen – häufig kleinere Betriebe – tragen relativ oft eine höhere Last gemessen an ihrer Marge.

Die Frage nach Fairness lautet daher nicht: *Zahlen Unternehmen Gehalt und Steuern?* Sondern: **Zahlen sie im Verhältnis zu dem Energieverschleiß, den sie verursachen?**

Wer profitiert überdurchschnittlich von bereitgestellter Energie?

Nicht „die Wirtschaft“ insgesamt profitiert überdurchschnittlich, sondern bestimmte **Strukturen**:

- ▷ Systeme mit hoher Austauschbarkeit von Menschen
- ▷ Umfeldler mit permanentem Zeit-, Emotions- oder Leistungsdruck
- ▷ Organisationen mit asymmetrischer Machtverteilung
- ▷ Modelle, die Regeneration systematisch auslagern (Freizeit, Konsum, Medikamente)

Diese Systeme leben davon, dass menschliche Energie **billig verfügbar** ist und dass die Gesellschaft die Regenerationsarbeit übernimmt. Das ist kein individuelles Fehlverhalten, sondern ein systemischer Effekt. Genau hier entsteht das, was man präzise – nicht moralisch – als parasitär bezeichnen kann: **Wertschöpfung aus fremder, nicht vollständig bepreister Lebensenergie**.

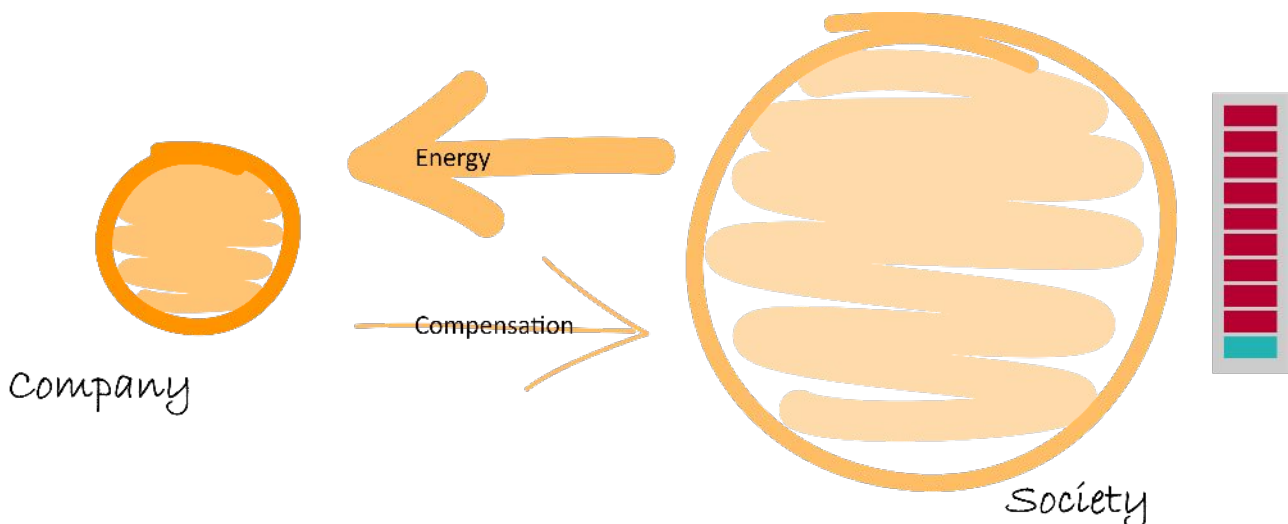


Figure 2: Betrachten wir den internen Energie-Ausgleich, dann gibt es Organisationen, die nur nehmen und faktisch nichts geben. Also ihre Hauptenergie, wird von der Gesellschaft kostenlos bereitgestellt. Und je mehr wir diese Energie ausbeuten, desto besser geht es uns als Unternehmen (weil es ja geschenkt ist), aber desto mehr wird die Gesellschaft belastet. Was in keiner Bilanz auftaucht.

Pflege als Lupe

Die Pflege zeigt diese Logik besonders deutlich. Pflegekräfte verbrauchen überdurchschnittlich viel körperliche, emotionale und moralische Energie. Gleichzeitig erzeugen sie gesellschaftliche Stabilität, Würde und Lebensqualität für andere. Trotzdem gehören sie zu den am schlechtesten entlohnten und am stärksten belasteten Berufsgruppen.

Das Problem ist nicht mangelnde Effizienz, sondern falsche Bewertung. Der Markt preist **Energieverbrauch falsch** – und gesellschaftlich wertvolle Energiearbeit wird systematisch unterbewertet.

Regulierung über Zeit statt Moral

Wenn menschliche Energie eine begrenzte Ressource ist, dann liegt ein naheliegender Regulierungshebel nicht im Verbot, sondern in der **Begrenzung der Entnahme**.

Die Idee, dass in dysfunktionalen Umgebungen **kürzere Arbeitszeiten** zulässig sein sollten, ist in diesem Modell konsequent. Sie ähnelt Emissionsgrenzen oder Sicherheitsauflagen: nicht als Strafe, sondern als Schadensbegrenzung.

Je höher der nachweisbare Energieverschleiß eines Systems, desto stärker müsste:

- ▷ Arbeitszeit begrenzt,
- ▷ Regeneration integriert,
- ▷ Umbau wirtschaftlich attraktiver werden als Weiterbetrieb.

Das schützt Menschen automatisch – ohne Appell, ohne Moralisierung.

Kleine Unternehmer sind nicht das Ziel

Wichtig ist die Differenzierung: Kleine Unternehmer und Selbständige sind selten Hauptprofiteure der Externalisierung. Sie verbrauchen oft ihre **eigene** Energie, tragen Risiko und Verschleiß selbst und geraten in dieselben Fallen wie ihre Mitarbeitenden.

Eine faire Regulierung muss daher **wirkungsbasiert** sein: nicht nach Größe oder Branche, sondern nach **tatsächlichem Energieverbrauch pro Kopf**.

Vom Reparieren zum Gestalten

Solange menschliche Energie als kostenlose Ressource behandelt wird, bleibt Gesellschaft im Reparaturmodus: Therapie, Ausgleich, Kompensation. Das ist teuer und instabil. Ein System, das stattdessen den **Energieverschleiß selbst bepreist**, verschiebt Anreize grundlegend.

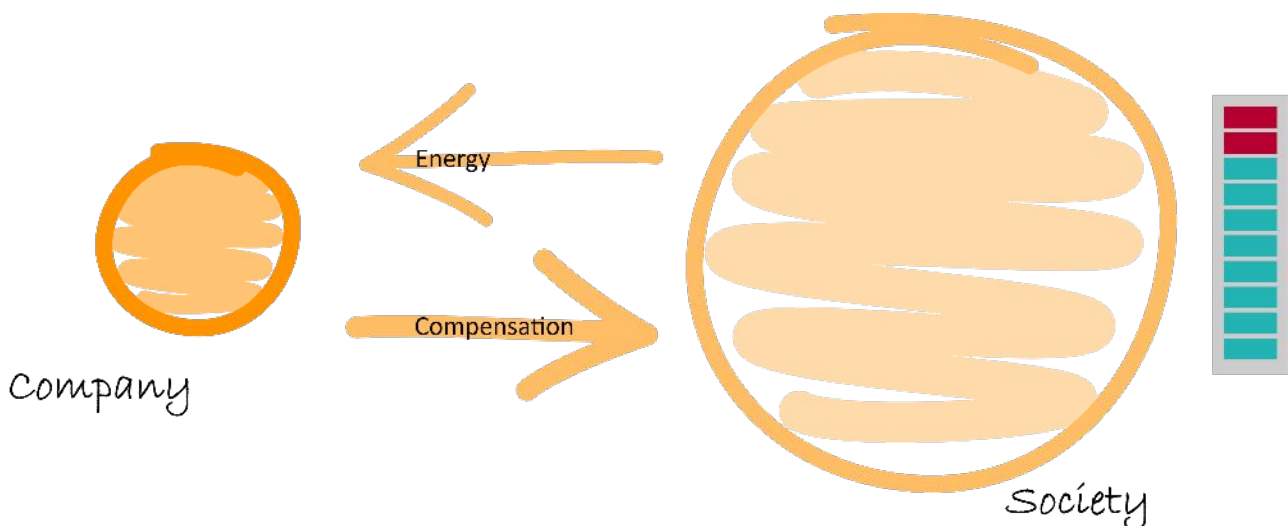


Figure 3

Es würde:

- ▶ Umbau statt Ausbeutung belohnen
- ▶ regenerative Organisationsformen begünstigen
- ▶ gesellschaftliche Kosten senken, bevor sie entstehen

In dieser Perspektive wird klar: Arbeit ist kein neutraler Ressourcentausch. Sie ist ein **Energieumwandlungsprozess** mit realen biologischen und sozialen Folgen.

Anschluss an GNB¹ und OrgIQ

Dieses Modell fügt sich nahtlos in den GNB-Bogen ein:

- ▷ **GNB 1.0** zeigt, was Reparatur kostet
- ▷ **GNB 2.0** zeigt, wie sich Energieverlust anfühlt
- ▷ **GNB 3.0** fragt, wie lange Akkus überhaupt tragfähig bleiben

OrgIQ wirkt vor diesen Ebenen. Es macht sichtbar, **wo Energie verschwendet wird**, und zeigt, wie Organisationen so gestaltet werden können, dass sie weniger verbrauchen – oder im besten Fall sogar laden.

Offene Fragen

- ▷ Wie lässt sich Energieverschleiß valide messen, ohne Menschen zu objektivieren?
- ▷ Welche Regulierungsinstrumente wirken, ohne Innovation zu ersticken?
- ▷ Wie unterscheiden wir Systeme, die kurzfristig verbrauchen, aber langfristig aufbauen?
- ▷ Und ab wann ist ein Geschäftsmodell gesellschaftlich nicht mehr tragfähig – selbst wenn es profitabel ist?

Dieses Kapitel beantwortet diese Fragen nicht abschließend. Es legt einen Denkraum, in dem sie **ehrlich gestellt** werden können.

¹ Gesellschaftliche Netto-Beitrag: Die Idee dahinter ist festzustellen, ob Unternehmen oder Institutionen sich für die Gesellschaft lohnen, oder mehr Energie und Ressourcen entziehen, als sie zurückgeben. Sind sie Nützlich oder Parasit? Die Stufen sind im vollständigen Paper beschrieben.