

FAU-Hamburg

Positionspapier 'Kollektivbetriebe'

17. Mai 2011 (Rev.1)

Teil I - Grundkonzeption

Einleitung

Die FAU ist eine anarcho-syndikalistische Gewerkschaft. Sie organisiert sich nach basisdemokratischen Prinzipien und strebt die Überwindung des Kapitalismus wie jeder Form von Herrschaft an. Dies versucht sie zu erreichen durch basisgewerkschaftliche Arbeit in den Betrieben und Unterstützung spontaner Widerstandsaktionen der Arbeitenden (Streiks, Besetzungen, Solidaritätsaktionen, etc.). Aber auch im politischen und kulturellen Feld ist die FAU aktiv. Generell geht es um den Aufbau herrschaftsfreier, selbstbestimmter Strukturen 'jenseits von Staat und Kapital', wobei der ökonomischen Sphäre eine besondere Bedeutung zukommt.

Vor diesem Hintergrund erscheinen Kollektivbetriebe als etwas Besonderes. Sie sind Versuche, selbstbestimmtere Strukturen innerhalb der kapitalistischen Marktwirtschaft zu schaffen, Betriebe 'ohne Chef und Hierarchien'. Die FAU als Gewerkschaft nimmt zu ihnen eine andere Position ein, als zu 'normalen' kapitalistischen Unternehmen. Viele FAU-Mitglieder würden gerne in einem Kollektivbetrieb arbeiten.

Diese 'andere Position' ist jedoch eher intuitiv, das Verhältnis zu Kollektivbetrieben und solidarischer Ökonomie ist nicht genau bestimmt. Kollektivbetriebe sind irgendwie 'die guten Unternehmen', aber was ein 'gutes Unternehmen' eigentlich ausmacht, ist nicht recht klar. Die Bedeutung von Kollektivbetrieben und solidarischer Ökonomie für den Aufbau einer herrschaftsfreier Gesellschaft ist in der FAU umstritten und deren (mögliches) Verhältnis zur gewerkschaftlichen Arbeit in den (kapitalistischen) Betrieben unbestimmt bzw. unterbestimmt.

Hier etwas mehr Klarheit zu gewinnen, zumindest eine Diskussion anzustoßen, ist das Ziel dieses Positionspapiers. Anlass für dieses Papier waren leidvolle Erfahrungen, die zwei Mitglieder der FAU-Hamburg im Herbst 2008 und anschließend mit ihrem eigenen Kollektiv machen mussten: Langjährige, ungeklärte Differenzen innerhalb des ehemaligen Hamburger Vorzeige-Kollektivs 'Café Libertad' gipfelten im Herbst 2008 in einem Rausschmiss der letzten beiden FAU-Mitglieder aus einem ehemaligen FAU-Kollektiv. Dieser Vorgang hat die FAU-Hamburg fast zwei Jahre lang beschäftigt und zeitweise gelähmt. Die FAU-Region Nord wurde in den Konflikt hineingezogen und selbst die Bundesorganisation blieb nicht verschont. Wir sind der Meinung, dass dieses Positionspapier den Eklat bei Café Libertad hätte verhindern können, wäre es früher geschrieben und vor allem gelesen worden.

Neben dem konzeptionellen Anliegen gibt es für uns einen zweiten, ganz praktischen Grund, sich mit dem Thema 'Kollektivbetriebe' zu befassen. Es gibt nämlich immer wieder Betriebsgründungsinitiativen von FAU-Mitgliedern, die gerne auf die Erfahrung früherer Versuche zurückgreifen würden und praktischen Rat und konkrete Hilfe beim Aufbau eines selbstverwalteten Betriebes hätten. Deshalb sind wir soweit gegangen, aus der Summe unserer Überlegungen ein 'Muster-Statut' zu entwickeln und als dritten Teil diesem Papier hinzuzufügen.

Viele (gescheiterte) Versuche

Die Idee, dem Kapitalismus eine eigene Ökonomie entgegen zu setzen und dadurch die Überwindung der kapitalistischen Wirtschaftsordnung einzuleiten, ist nicht neu. Angefangen bei den frühsozialistischen Experimenten Owens oder Fouriers über die sozialistische Genossenschaftsbewegung der 1890er bis 1930er Jahre bis zum 'alternativen Sektor' der

1970er und 1980er Jahre gab es viele Versuche. Viele sind gescheitert, vielen wurde die Spitze genommen, viele haben sich in die kapitalistische Wirtschaftsordnung eingegliedert oder sind dem deutschen Faschismus zum Opfer gefallen. Viele hoffnungsvolle linke Projekte der 70er und 80er Jahre sind heute 'kleine geile Firmen', aber viele versuchen auch Ihren Ansprüchen treu zu bleiben, wenn auch mit reduzierten Erwartungen und deutlich verminderter Lautstärke.

Warum Kollektivbetriebe scheitern hat zuerst Franz Oppenheimer untersucht. Das Ergebnis seiner empirischen Untersuchung zu Produktivgenossenschaften (1896) ist als 'Oppenheimersches Transformationsgesetz' oder auch 'Instabilitätsthese' bekannt. In vier Phasen ('Jugendform', 'Kampf ums Dasein', 'Auswahl des Passendsten', 'Altersform' bzw. 'Ausgebildeter Parasitismus') beschreibt er den typischen Werdegang eines Kollektivbetriebs von einem Betrieb im Besitz der Belegschaft zu einem letztendlich kapitalistischen Unternehmen mit einer kleinen Zahl an Eigentümern. Nach Oppenheimers Ansicht können unter dem Druck der kapitalistischen Marktwirtschaft bestenfalls kleine, in Marktnischen angesiedelte Kollektivbetriebe für bestimmte Zeit überleben. Grundsätzlich bestehe jedoch nur die Alternative 'Untergang' oder 'Transformation' in ein kapitalistisches Unternehmen (zum 'Oppenheimerschen Transformationsgesetz' vgl. Notz 2011¹, S.63ff). Als Ursache sah Oppenheimer übrigens 'mangelnde Disziplin' der ArbeiterInnen an (Rosa Luxemburg nannte es 'mangelnde Bereitschaft zur Selbstaussbeutung').

Oppenheimers Thesen wurden natürlich vielfach kritisiert. Auch unterscheiden sich die von ihm untersuchten Betriebe durch ihre repräsentativ-demokratische Struktur (Genossen wählen eine 'Leitung') von der hier entwickelten Konzeption eines Kollektivbetriebs. Trotzdem ist unbestritten, dass der von der Marktkonkurrenz ausgehende Effizienzdruck permanent die demokratische Struktur von Kollektivbetrieben in Frage stellt und ihre Aufgabe zugunsten hierarchischer Organisationsformen nahe legt. Dies wird auch von anderen Untersuchungen bestätigt (z.B. Mounir 1996², S.197ff). Wenn Kollektivbetriebe also kein Nischenphänomen bleiben wollen, sind sie u.E. gezwungen, nach Alternativen zum Markt zu suchen.

Dies ist im Rahmen der sozialistischen Genossenschaftsbewegung in Deutschland offenbar teilweise gelungen. Den ersten, in den 1860er und 1870er Jahren, oft in direktem Zusammenhang mit Arbeitskämpfen gegründeten Produktivgenossenschaften war meist kein langes Leben beschieden. Mit dem Aufblühen und der Expansion der Konsumgenossenschaften (ca. 1890-1935) entstanden jedoch auch wieder eine Menge eigenständige Produktivgenossenschaften, die als Zulieferbetriebe bzw. Produktionsstätten der großen Konsumgenossenschaften fungierten. Bis Anfang der 1930er Jahre war auf diese Weise in Deutschland ein beachtlicher gemeinwirtschaftlicher Sektor entstanden, welcher als 'dritte Säule' der Arbeiterbewegung bezeichnet wurde.

Natürlich wollen wir uns nicht anmaßen, eine Einschätzung der historischen Erfahrung mit Produktivgenossenschaften bzw. Kollektivbetrieben geben zu können. Wir haben jedoch den Eindruck, dass kollektive wie überhaupt alternative Wirtschaftsformen dort am längsten ohne Aufgabe ihrer Prinzipien überlebt haben, wo sie (a) möglichst verbindlich in politisch, kulturell oder weltanschaulich motivierte soziale Bewegungen oder Organisationen eingebunden und (b) ökonomisch möglichst unabhängig vom kapitalistischen Markt waren.

Wozu Kollektivbetriebe?

Welche Bedeutung könnten Kollektivbetriebe heute, für uns, im Kampf um Selbstbestimmung und herrschaftsfreie Strukturen haben? Unser Ansicht nach sind es vor allem die folgenden drei Aspekte, die das Potential von Kollektivbetrieben ausmachen.

1 Gisela Notz: Theorien alternativen Wirtschaftens, Stuttgart 2011

2 Olivier Mounir: Warum geben selbstverwaltete Betriebe auf? In: Isidor Wallimann: Selbstverwaltung – Soziale Ökonomie in schwierigen Zeiten, Basel 1996

Handlungsfähigkeit und Lebensqualität

Wenn es gelingt, die Prinzipien von Basisdemokratie und Selbstverwaltung im Betrieb umzusetzen, so ergeben sich daraus für die Arbeitenden im Vergleich eine Reihe von unmittelbaren Vorteilen, welche v.a. mit dem Wegfall des Lohnarbeitsverhältnisses zusammenhängen: Keine (Fremd-) Ausbeutung, keine Chefs und Hierarchien, (begrenzt) selbstbestimmte Zielsetzung der Arbeit, selbstbestimmte Arbeitsorganisation, keine Enteignung des Arbeitsprodukts. Dies sind unmittelbare Verbesserungen der Lebensqualität der Arbeitenden durch erweiterte kollektive Verfügung über die eigenen Lebensbedingungen. Ein Kollektivbetrieb ist eine 'direkte Aktion' zur Verbesserung der konkreten Lebenslage der Kollektivmitglieder.

Der Keim der neuen Gesellschaft

Gelingt es einer hinreichend großen Zahl von Kollektivbetrieben nicht nur am Markt zu überleben, sondern sich in eigenen, nach dem Prinzip 'kollektiver Selbstversorgung' funktionierenden ökonomischen Zusammenhängen zu vernetzen, so könnte dies den vorherrschenden kapitalistischen Reproduktionstyp sukzessive zurückdrängen und letztlich ersetzen. Die Perspektive wären bedarfsgerechte und qualitativ hochwertige Produkte und Dienstleistungen, nachhaltige Produktionsverfahren, selbstverwaltete Gesundheits-, Alterssicherungs- und Finanzierungssysteme, die Entwicklung bedarfsorientierter Allokations- und Austauschverfahren (Alternativen zum Markt) sowie der Auf- und Ausbau 'herrschaftsfreien Organisationswissens'. Dann wären Kollektivbetriebe 'Laboratorien' einer neuen Ökonomie, in denen wir ihre Strukturen und Verfahren entwickeln und die erforderlichen Fähigkeiten erwerben würden.

Aufbau von Gegenmacht

Ein solcher 'kollektiver Sektor' würde über eigene, von Staat und Kapital unabhängige ökonomische Ressourcen verfügen. Damit ließe sich die gewerkschaftliche Arbeit in den kapitalistischen Betrieben und auch die Arbeit im politischen und kulturellen Feld beträchtlich unterstützen. Politisch 'bewusste' Betriebe könnten Ressourcen bereitstellen, ihre Marktmacht zur Unterstützung von Streiks o.ä. einsetzen und als Rückzugsraum für AktivistInnen dienen. Auch die ideologische Bedeutung eines funktionierenden 'kollektiven Sektors' sollte nicht unterschätzt werden.

Was ist ein Kollektivbetrieb?

Damit aus einem Betrieb ein Kollektivbetrieb wird, muss er sich unserer Konzeption nach an drei Prinzipien orientieren: Er muss (a) basisdemokratisch organisiert und verwaltet werden, er muss sich (b) an der Idee des Gemeineigentums bzw. des Gemeinnutzens orientieren und er muss (c) Alternativen zur Marktwirtschaft entwickeln.

Das Prinzip kollektiver Selbstbestimmung

Wir streben eine herrschaftsfreie Gesellschaft an, d.h. eine Gesellschaft, in der grundsätzlich alle Menschen über gleiche Macht verfügen und in der Mechanismen zum Ausgleich spontan entstehender Machtunterschiede vorhanden sind. Jede/r sollte die eigenen Angelegenheiten selbst entscheiden können, und zwar in dem Maße, wie er/sie selbst von den Konsequenzen der Entscheidung betroffen ist. Dieses Maß der eigenen Betroffenheit muss auch das Maß der Beteiligung an kollektiven Entscheidungsprozessen sein.

Das damit beschriebene Ideal sollte in Kollektivbetrieben möglichst weitgehend umgesetzt werden. Die Gremien und Verfahren von Entscheidungsfindung und Delegation müssen basisdemokratisch und der Organisationsaufbau dezentral und föderal sein.

Nun leben wir aber in einer Gesellschaft, die alles andere als herrschaftsfrei ist, und wir müssen davon ausgehen, dass sich die vorhandene ungleiche Machtverteilung inklusive der zugehörigen Persönlichkeitsaspekte, Verhaltensmuster und Ambitionen (zunächst) auch in Kollektivbetrieben einstellt - trotz basisdemokratischer Entscheidungsstrukturen. Kollektivbetriebe müssen daher vorhandene, spontan entstehende oder auch durch die Organisation des Betriebs (unabsichtlich) selbst herbeigeführte Machtunterschiede zwischen den Kollektivmitgliedern reflektieren und Verfahren zu ihrer Auflösung entwickeln.

Lohnarbeit als Vermietung von Arbeitskraft auf Zeit ist das Pendant zum bürgerlichen Privateigentum an den Produktionsmitteln. Sie erlaubt die Enteignung des Arbeitsprodukts und ist gekennzeichnet durch fehlende Kontrolle der Arbeitenden über Zielstellung, Mittel und Organisation der Arbeit. Sie widerspricht somit fundamental dem Prinzip der Selbstbestimmung und dem Ziel der Selbstverwaltung der Betriebe durch die Arbeitenden. Das Lohnarbeitsverhältnis ist mit dem Prinzip der Selbstverwaltung unvereinbar.

Die besten basisdemokratischen Organisationsprinzipien nützen nicht viel, wenn ihre Einhaltung nicht kontrolliert oder durchgesetzt werden kann. In einem Kollektivbetrieb muss daher Transparenz aller betrieblichen Vorgänge für alle Mitglieder des Kollektivs bestehen und die innere Struktur und die Verfahren der Entscheidungsfindung müssen nachvollziehbar und rechtsverbindlich in einem Statut niedergelegt sein.

Gemeineigentum und Gemeinnutzen

Das Privateigentum ist das wichtigste Privileg der Bürgerlichen Gesellschaft und Grundlage ihrer kapitalistischen Wirtschaftsordnung. Das private Eigentum an den Betrieben ermöglicht die Trennung der Arbeitenden von den Arbeitsmitteln und den Zielen der Produktion sowie die Enteignung des Arbeitsprodukts. Wir lehnen jede private Verfügung über Produktionsmittel ab, welche den Rahmen der persönlichen Nutzung überschreitet, und fordern statt dessen die gemeinschaftliche Verwaltung von Produktion und Betrieben durch Konsumenten, Produzenten und Allgemeinheit, jeweils nach Maßgabe ihrer konkreten Betroffenheit.

Die Orientierung am Gemeineigentum ist unvereinbar mit jeder Form von Privatisierung von Überschüssen (Gewinnen). Zudem zieht sie die Orientierung am Gemeinnutzen nach sich. Kollektivbetriebe sollten Produkte herstellen, die nicht auf einen möglichst großen Markterfolg oder Profit, sondern auf gesellschaftliche Nützlichkeit abzielen, was auch immer darunter konkret zu verstehen ist.

Der Gedanke des Gemeineigentums reflektiert die grundsätzliche Verflochtenheit und wechselseitige Abhängigkeit aller Tätigkeiten und Güter in einem arbeitsteiligen gesellschaftlichen Reproduktionszusammenhang. Gemeineigentum darf nicht als eine Art 'gemeinschaftliches Privateigentum' missverstanden werden. Ein Kollektiv sollte sich eher als 'Verwalter'/'Betreiber' seiner Firma, denn als ihr 'Eigentümer' verstehen. Dies wird relevant z.B. bei Fragen der Gründung, der grundsätzlichen Ausrichtung oder der Auflösung eines Kollektivbetriebs. Solche Fragen können prinzipiell nicht vom Kollektiv alleine entschieden werden, sondern hier sind tendenziell alle (Betroffenen) gefragt. Kollektivbetriebe sollten dies bei der Konzipierung ihrer Entscheidungsverfahren und der Verankerung ihrer Betriebe im bürgerlichen Rechtsrahmen berücksichtigen.

Ein Kollektivbetrieb ist nicht einfach eine basisdemokratisch organisierte Firma, sondern er soll Teil einer neuen, über den Kapitalismus hinaus weisenden ökonomischen Ordnung sein. Deshalb ist seine Einbindung in Zusammenhänge erforderlich, die dieses Ziel auch auf politischer Ebene verfolgen. Die Mitglieder eines Kollektivs sind nicht nur sich selbst verantwortlich, sondern auch der Community, welche den kulturell-politischen Rahmen ihres ökonomischen Projekts ausmacht. Dieser Community sollte auch formal eine Einflussnahme möglich sein für den Fall, dass sich ein Kollektiv von als grundlegend

anzusehenden Regelungen seines Statuts (u.U. still und heimlich) verabschiedet (vgl. z.B. die Lösung, die das Mietshäuser Syndikat³ praktiziert).

Überwindung der Marktwirtschaft

Einer der Grundwidersprüche selbstverwalteter Betriebe ist der zwischen gewünschter solidarisch-basisdemokratischer Organisation im Inneren und geforderter Konkurrenzfähigkeit des Betriebs im Rahmen der kapitalistischen Marktwirtschaft. Der durch die Marktkonkurrenz hervorgerufene Druck zur Ökonomisierung der betrieblichen Abläufe und zur marktgerechten Gestaltung von Produkten und Dienstleistungen wird als eine der wichtigsten Ursachen für die oft beobachtete allmähliche Transformation von Kollektivbetrieben zu 'kleinen geilen (kapitalistischen) Firmen' angesehen. Die bisherigen Erfahrungen von Kollektivbetrieben sprechen dafür, dass das Aufrechterhalten einer basisdemokratisch-egalitären Binnenstruktur im Rahmen der kapitalistischen Marktwirtschaft für einen Betrieb generell nur für eine begrenzte Zeit oder nur in speziellen ökonomischen Nischen möglich ist.

Es muss daher eins der vordringlichsten Ziele eines Kollektivbetriebs sein, sich durch Entwicklung von Alternativen zum Markt sukzessive vom der kapitalistischen Marktwirtschaft unabhängig zu machen. Das ist natürlich nur in Kooperation mit anderen Kollektivbetrieben (auch der gleichen Branche!) möglich und erfordert neben der Selbstorganisation der Menschen als Produzenten auch die Selbstorganisation als Konsumenten.

3 Mietshäuser Syndikat: Rücke vor zur Schlossallee, Freiburg 2010

Teil II – Die Grundprinzipien 'Guter Unternehmen'

Ein Kollektivbetrieb, der seinen (oder zumindest unseren) Ansprüchen gerecht werden will, sieht sich also einer ganzen Reihe ziemlich grundsätzlicher Probleme gegenüber. Ist es also nicht verrückt und zum Scheitern verurteilt, überhaupt ein solches Experiment zu wagen? Ist es nicht hirnrissig, das 'Gute im Schlechten' zu versuchen?

Wir glauben, dass es tatsächlich nichts Gutes im Schlechten geben kann, dass es jedoch etwas Besseres geben kann. Wir glauben, dass sich die Mühe lohnt, auch wenn es am Ende schief geht, solange wir etwas daraus lernen und einen Schritt weiter kommen, anstatt uns gegenseitig die Schuld zuzuschieben. Und wir glauben, dass es auch möglich ist, Erfolg zu haben, wenn man bestimmte Grundprinzipien beachtet und gewisse Vorsichtsmaßnahmen ergreift.

Die folgenden Punkte sind Leitgesichtspunkte für den Aufbau und die Entwicklung von Kollektivbetrieben. Wahrscheinlich wird kaum ein Betrieb alle diese Kriterien vollständig erfüllen. Ein Kollektivbetrieb jedoch, der sie nicht erfüllen *will*, ist für uns kein ernsthaftes Projekt im Sinne des Aufbaus einer herrschaftsfreien Gesellschaft.

Basisdemokratische Entscheidungsstrukturen

Alle betrieblichen Entscheidungen in einem Kollektivbetrieb müssen nach den Grundsätzen der Basisdemokratie gefällt werden, der Organisationsaufbau soll dezentral sein und die Delegation bzw. Besetzung von 'Ämtern' muss mit Imperativem Mandat erfolgen.

Zwar ist es grundsätzlich erstrebenswert, wichtige Entscheidungen im Konsens zu fassen. Eine alternativlose Festlegung auf den Konsens führt jedoch in Krisensituationen leicht zur Entscheidungsunfähigkeit des Kollektivs. Meistens sind unterschiedliche, der Tragweite der Entscheidung entsprechende Mehrheitsverhältnisse die bessere Lösung. Wird jedoch auf den Konsens verzichtet, stellt sich das Problem des Schutzes von Minderheiten und Einzelnen, dies insbesondere im Fall des 'Rausschmisses', also des unfreiwilligen Ausscheidens eines Kollektivmitglieds. Der 'Rausschmiss' eines Kollektivmitglieds sollte grundsätzlich nur nach klaren, im Statut festgelegten Kriterien im Rahmen eines externen Schiedsverfahrens möglich sein (s.u.).

Zusätzlich zu den formalen Entscheidungsstrukturen müssen Verfahren zum Abbau informeller Machtstrukturen entwickelt und angewendet werden.

Die wichtigsten Quellen informeller Macht in Kollektivbetrieben sind: (a) ungleich verteilte Sachkompetenz bzw. Vorerfahrungen (v.a. bezüglich der betrieblichen Schlüsselkompetenzen), (b) ungleiche Höhe des eingebrachten Kapitals, (c) einseitig verteilte Verantwortung oder Befugnisse und (d) ungleich verteilte repräsentative Aufgaben (Vertretung des Betriebs nach außen).

Zu den wichtigsten Verfahren zur Reduzierung informeller Machtunterschiede zählen die klare Definition, zeitliche Begrenzung und Rotation wichtiger betrieblicher Funktionen, der Abbau von 'Informationsmonopolen' durch allgemeine Weiterbildung in Schlüsselkompetenzen (z.B. betriebliches Controlling, fachliche Basisqualifikation, Entscheidungs- und Repräsentationskompetenz), die Bevorzugung 'vertikaler' gegenüber 'horizontaler' Arbeitsteilung⁴, das Streben nach schneller 'Kapitalneutralisierung' (vorrangige Ablösung oder Angleichung privater Darlehen von Kollektivmitgliedern) sowie die

4 'Vertikale Arbeitsteilung': Bündelung von Tätigkeiten aller Qualifikationsniveaus in einem 'Job'.
'Horizontale Arbeitsteilung': Bündelung von Tätigkeiten mit gleichem Qualifikationsniveau in einem 'Job' (vgl. hierzu das Konzept der Tätigkeitsbündel in: Michael Albert: Parecon – Leben nach dem Kapitalismus, Grafenau/Frankfurt a.M. 2006, S.102ff).

Inanspruchnahme externer Hilfe (z.B. in Form von Organisationsentwicklung oder 'Supervision').

Gesellschaftlich nützliche Produkte

Es ist nicht die Aufgabe eines Kollektivbetriebs, Profit zu machen, sondern die Existenz der Kollektivmitglieder durch Herstellung bzw. Bereitstellung gesellschaftlich nützlicher Produkte und Dienstleistungen zu sichern.

Was als gesellschaftlich nützlich anzusehen ist, kann natürlich nicht abstrakt definiert oder aus politischen Analysen abgeleitet werden. Ebenso wenig lässt sich 'gesellschaftliche Nützlichkeit' einfach als die Summe der Wünsche der KonsumentInnen bestimmen. Statt dessen müssen Freude/Nutzen eines Produkts/einer Dienstleistung für die KonsumentInnen oder die Gesellschaft insgesamt ins Verhältnis gesetzt werden zum Schaden, der durch Herstellung, Distribution oder Konsum entsteht. Dies konkret zu bestimmen liegt natürlich in der Verantwortung des Kollektivs, jedoch erwarten wir, dass es sich mit dieser Problematik im Sinne einer am Gebrauchswert orientierten und ökologisch nachhaltigen Produktion auseinandersetzt und ggf. der öffentlichen politischen Diskussion stellt.

Keine Lohnarbeit

Alle Menschen, die in einem Kollektivbetrieb arbeiten, müssen Mitglieder des Kollektivs und gleichberechtigt in die kollektiven Entscheidungsstrukturen einbezogen sein. Das schließt Lohnarbeit grundsätzlich aus.

Für die Arbeitenden ist allerdings Lohnarbeit in einem Kollektivbetrieb meist angenehmer, als Lohnarbeit in einem kapitalistischen Betrieb. Sie wird daher von Vielen gewünscht und angefragt, die Geld brauchen, jedoch - oft aus guten Gründen – die mit dem Eintritt in ein Kollektiv verbundene Langfristigkeit und Verbindlichkeit nicht zusagen können oder wollen. Und aus Sicht des Kollektivs scheint es oft unangemessen zu sein, dass eine Person, die vielleicht nach einem halben Jahr nicht mehr da ist, auf für das Kollektiv u.U. lebenswichtige Entscheidungen den gleichen Einfluss haben soll wie jemand, der/die seit zwanzig Jahren dabei ist.

Sollte ein Kollektiv sich also entscheiden, doch LohnarbeiterInnen zu beschäftigen, so muss ein außergewöhnlicher Grund vorliegen (z.B. Urlaubs- oder Krankheitsvertretung, etc.) und es muss eine klar definierte zeitliche Befristung vereinbart sein, d.h. nur als Ausnahme und nur vorübergehend. Der Anteil der Lohnarbeit an der Gesamtarbeit des Betriebs muss marginal und verzichtbar bleiben. LohnarbeiterInnen müssen (zumindest) bezüglich der Arbeitsorganisation regulär in die Entscheidungsstrukturen des Kollektivs eingebunden sein und dürfen keinesfalls schlechter bezahlt werden als Kollektivmitglieder. Ein Kollektiv, das vorübergehend LohnarbeiterInnen beschäftigt, sollte sich von einer externen Instanz (z.B. der FAU) kontrollieren lassen. Zumindest jedoch muss es seine Gründe für die Lohnarbeit offenlegen und ggf. in der öffentlichen politischen Diskussion vertreten. Ein Modell 'Geschäftsführer-Kollektiv' o.ä., aber auch jeder dauerhafte, regelmäßige oder systematische Einsatz von LohnarbeiterInnen (u.U. sogar für wichtige betriebliche Aufgaben) ist nicht akzeptabel.

Keine Privatisierung von Überschüssen

Eine über die angemessene Entlohnung hinausgehende Ausschüttung von Gewinnen an Kollektivmitglieder ist mit der Idee des Gemeineigentums nicht vereinbar. Das gilt natürlich auch für den Fall der Liquidierung des Betriebs und den dadurch möglicherweise anfallenden Gewinn.

Aber auch ein Kollektivbetrieb, der zu seiner Finanzierung Fremdkapital einsetzt und dieses verzinst, erwirtschaftet Profit, auch wenn das nicht seine Absicht ist und dieser Profit nicht den Mitgliedern des Kollektivs zufließt. Ein Kollektivbetrieb sollte sich deshalb nicht nur vom Kapitalmarkt, sondern auch von privaten Darlehensgebern (bei Verzinsung über der Inflationsrate) möglichst unabhängig machen.

Erwirtschaftet ein Betrieb Überschüsse, so sollten diese, sofern sie nicht für Investitionen benötigt werden, für eines der drei folgenden Ziele verwendet werden: a) Erhöhung der Einkommen der Arbeitenden, b) Senkung der Konsumentenpreise, oder c) Förderung des Aufbaus herrschaftsfreier Strukturen. Alle drei Ziele sind berechtigt und erstrebenswert und sollten angemessen berücksichtigt werden. Dabei sei darauf hingewiesen, dass einerseits unangemessen hohe Einkommen auch eine Form der Privatisierung von Überschüssen sind, und andererseits Investitionen in den eigenen Betrieb auch eine Form des Aufbaus herrschaftsfreier Strukturen darstellen.

Gerechte Entlohnung

Ein Kollektivbetrieb muss ein explizites, transparentes und verbindliches Entlohnungssystem haben. Es sollte grundsätzlich auf einem einheitlichen Stundenlohn basieren und kann zusätzlich, falls dies für praktikabel gehalten wird, den unterschiedlichen (legitimen) Bedarf der Kollektivmitglieder berücksichtigen (z.B. aufgrund unterschiedlich hoher Mieten bei gleicher Wohnqualität, höherem Bedarf durch Kinder oder auch Krankheit oder Behinderung, etc.). Andere Kriterien jedoch, insbesondere solche, welche üblicherweise den Marktwert der Arbeitskraft bestimmen (z.B. besondere (seltene) Qualifikationen, akademische Titel, Position im Betrieb, gutes Aussehen, besonderes Verhandlungsgeschick, etc.) dürfen bei der Entlohnung keine Rolle spielen.

Das Lohnniveau wird wohl oder übel mit branchenüblichen Tarifen konkurrieren müssen. Wir sind jedoch der Auffassung, dass grundsätzlich jede Arbeit den gleichen Wert hat, deshalb sollte sich das Lohnniveau, wo immer möglich, am gesellschaftlichen Durchschnittseinkommen orientieren. Das bedeutet, dass die gezahlten Löhne weder substanzbeuterisch niedrig, noch luxuriös hoch sein sollten. In keinem Fall dürfen gesetzliche bzw. tarifliche Mindeststandards (dauerhaft) unterschritten (oder z.B. durch 'freiwillige Mehrarbeit' unterlaufen) werden.

Es liegt natürlich in der Verantwortung des Kollektivs, Entlohnungskriterien und Lohnniveau konkret zu bestimmen, jedoch sollte es seine Entscheidung offenlegen, politisch begründen und ggf. in der öffentlichen politischen Diskussion vertreten können.

Transparenz

Transparenz aller betrieblichen Abläufe und Entscheidungen für jedes Mitglied des Kollektivs ist ein fundamentaler Bestandteil basisdemokratischer Selbstverwaltung. Hierzu gehört neben dem freien Zugang zu allen innerbetrieblichen Daten und Dokumenten sowie einem angemessenen 'Berichtswesen' auch die Möglichkeit, die zum Verständnis der betrieblichen Vorgänge notwendigen Qualifikationen zu erwerben (z.B. betriebliches Controlling, fundamentale Branchen-, Material- oder Verfahrenkenntnisse, gesetzliche oder berufsständische Vorschriften, etc.).

Von einem Kollektivbetrieb in unserem Sinne erwarten wir jedoch neben der Transparenz im Inneren auch weitest mögliche Transparenz nach außen, und zwar einerseits gegenüber den KonsumentInnen (Produktqualität, Produktbestandteile, Produktionsverfahren, Preisgestaltung), zum anderen aber auch gegenüber der Allgemeinheit bzw. der politisch interessierten Öffentlichkeit (interne Organisation, Verfahren der Entscheidungsfindung, Arbeitsteilung, Entlohnungssystem, Finanzierung, Verwendung von Überschüssen). Ein Kollektivbetrieb sollte grundsätzlich alle üblichen 'Betriebsgeheimnisse' und das Bedürfnis,

solche zu hegen, einer kritischen Prüfung unterziehen. In einer freien Gesellschaft jedenfalls werden 'Betriebsgeheimnisse' keinen Platz haben.

Kooperation statt Konkurrenz

Ein Kollektivbetrieb in unserem Sinne agiert nur notgedrungen am Markt. Nicht Konkurrenzfähigkeit ist sein Ziel, sondern bedarfsgerechte Produktion. Er muss also bemüht sein, die Konkurrenzbeziehungen des Marktes sukzessive durch Kooperationsbeziehungen im Rahmen einer durch Konsumenten und Produzenten gemeinsam kontrollierten Ökonomie zu ersetzen. Das beginnt bei der Kooperation mit anderen Kollektivbetrieben und setzt sich fort im Aufbau solidar-ökonomischer Netzwerke von Produzenten- und Konsumentenorganisationen.

Statut

Um im Rahmen der bürgerlichen Rechtsordnung handlungsfähig zu sein, benötigt jeder Betrieb eine Rechtsform (z.B. e.V., GmbH, e.G., etc.). Keine der bürgerlichen Rechtsformen für Betriebe lässt jedoch einen basisdemokratischen Organisationsaufbau zu. In den Kapitalgesellschaften hängt das Stimmrecht von der Höhe der Einlage ab, und auch die Genossenschaft, die wohl demokratischste unter den bürgerlichen Rechtsformen, erlaubt nur eine repräsentativ-demokratische Struktur.

Um basisdemokratische Strukturen für einen Betrieb rechtsverbindlich zu machen, bedarf es eines zweiten Vertrags zwischen den Mitgliedern des Kollektivs, dem Statut. In diesem Binnenvertrag werden zum einen die eigentlich gewünschten betrieblichen Normen, Institutionen und Verfahren niedergelegt, zum anderen unerwünschte Auswirkungen der bürgerlichen Rechtsform durch geeignete Regelungen kompensiert.

Das Statut sollte eine Präambel enthalten, in welchem das Kollektiv die allgemeinen Ziele des Projekts (des Betriebs) und die wirtschaftlichen und politischen Grundsätze formuliert. Es sollten Regelungen über den Eintritt ins Kollektiv, den Austritt und den Rauschmiss enthalten sein. Die Verfahren der Entscheidungsfindung und die jeweils erforderlichen Mehrheiten sollten beschrieben werden. Aussagen zu den Grundsätzen der Entlohnung und der Verwendung von Überschüssen wären wünschenswert. Teilung, Auflösung (Liquidation) und Zusammenschluss des Betriebs sollten geregelt sein. Schließlich sollte das Statut eine Schiedsregelung enthalten, welche einem im Streitfall die bürgerliche Justiz erspart.

Das Statut stellt den Gründungskonsens des Kollektivs dar. Alle weiteren vertraglichen Vereinbarungen zwischen den Kollektivmitgliedern (z.B. die Satzung einer Genossenschaft oder der Gesellschaftsvertrag einer GmbH) oder den Kollektivmitgliedern und der Firma (z.B. die Arbeitsverträge) müssen so gestaltet werden, dass sie möglichst deckungsgleich zu den im Statut niedergelegten Regelungen der jeweiligen Teilbereiche sind. Wo das aufgrund gesetzlicher Vorgaben nicht möglich ist, müssen geeignete Kompensationsvereinbarungen getroffen werden.

Aus unserer Sicht ist eine schriftliche, rechtsverbindliche Niederlegung der basisdemokratischen Strukturen und Verfahren eines Kollektivbetriebs unabdingbar. Kollektiven, die glauben, ohne eine solche schriftliche Regelung auskommen zu können, stehen wir sehr misstrauisch gegenüber. Wir würden vermuten, dass mangelnde Ernsthaftigkeit vorliegt oder dass aufgrund fundamentaler Konflikte oder verdeckter Machtstrukturen ein tragfähiger und verbindlicher Grundkonsens möglicherweise gar nicht besteht.

Teil III – Mühsam & Landauer e.G. (Muster-Statut)

Im Frühjahr 2011 wurde das Traditionsunternehmen 'Mühsam & Landauer' von seiner 12-köpfigen Belegschaft gemeinschaftlich übernommen. Die greisen Gründer unterstützten die Umwandlung in einen Kollektivbetrieb und waren mit der Zusage einer lebenslangen Rente einverstanden. Ihre einzige Bedingung war, dass der Name der Firma mindestens für weitere 20 Jahre beibehalten werden musste.

Das frisch gebackene Kollektiv entschied sich für die Rechtsform der Genossenschaft, da diese ihren Vorstellungen von Gemeineigentum und demokratischer Selbstverwaltung am nächsten zu kommen schien. Zusätzlich gab sich das Kollektiv ein Statut, durch welches zum einen die Mängel der Rechtsform der Genossenschaft kompensiert und zum anderen diejenigen Regelungen getroffen werden konnten, die nach Meinung des Genossenschaftsverbandes (Zwangsmitgliedschaft!) nicht in der Satzung einer Genossenschaft stehen durften. Mit der Unterschrift unter diesen Vertrag hat sich die Belegschaft rechtlich als Kollektiv konstituiert.

Im folgenden ist das Statut der 'Mühsam & Landauer e.G.' dokumentiert. Bei seiner Erstellung wurde das Kollektiv vom Berliner Beratungsbüro RGW⁵ unterstützt. Kommentare und Erläuterungen sind durch kursive Schrift und umschließende eckige Klammern kenntlich gemacht.

I Präambel

[In der Präambel beschreibt das Kollektiv seinen Grundkonsens, d.h. die allgemeinen Ziele und grundlegenden Werte des gemeinsamen Projekts. Weltanschauliche und ethische Überzeugungen, soweit sie Teil dieses Grundkonsens sind, sollten hier genannt werden. Im Falle strittiger, widersprüchlicher, unklarer, ungültiger oder nicht vorhandener Regelungen wird die Präambel zur Klärung herangezogen, z.B. im Rahmen eines Schlichtungs- bzw. Schiedsverfahrens. Eine inhaltlich präzise und ausführliche Darstellung sowie die Priorisierung der Werte und Ziele ist daher durchaus zu empfehlen. Die Formulierung des gemeinsamen Grundkonsens ist die erste große Hürde, die ein sich konstituierendes Kollektiv nehmen muss. Gelingt dies nicht, so ist das Scheitern vorprogrammiert und man sollte von einem gemeinsamen Projekt absehen.]

Das Kollektiv der Mühsam & Landauer e.G. will in Form eines Kollektivbetriebs möglichst hochwertige und bedarfsgerechte Produkte herstellen. Dabei fühlt es sich insbesondere den folgenden grundlegenden Prinzipien verpflichtet (Bedeutung entspricht der Reihenfolge der Auflistung):

1. Gemeinsame Herstellung hochwertiger und bedarfsgerechter Produkte nach den Prinzipien von Basisdemokratie, Selbstverwaltung und solidarischer Ökonomie;
2. Kooperation statt Konkurrenz im Verhältnis zu ähnlichen Projekten, Entwicklung von Alternativen zur Marktwirtschaft;
3. Größtmögliche Transparenz betrieblicher Abläufe und Entscheidungen gegenüber KundInnen und Öffentlichkeit.
4. Bewahrung und Entwicklung der Firmenphilosophie der Firmengründer E. Mühsam und G. Landauer.

5 RGW Beratungsbüro Berlin: Ideen und Vorschläge für einen Binnenvvertrag (unveröffentlichte Materialiensammlung), Berlin 2006 – einige Formulierungen im Musterstatut wurden unausgewiesen aus dieser Materialiensammlung übernommen.

Von allen Mitgliedern des Kollektivs wird die Anerkennung und das aktive Eintreten für diese Prinzipien erwartet.

Überdies ist die Entwicklung und Festigung sozialer Bezüge innerhalb des Betriebes ein wesentlicher Bestandteil des Konzepts. Von allen wird die dazu notwendige Offenheit erwartet. Es wird davon ausgegangen, dass die Kollektivmitglieder dem Betrieb einen entsprechenden Stellenwert in ihrem Alltag einräumen.

II Über dieses Statut

1. Kollektiv und Genossenschaft

[In diesem Abschnitt wird das Verhältnis zwischen den im Statut getroffenen Regelungen und der Satzung der Genossenschaft und den für diese Rechtsform geltenden gesetzlichen Bestimmungen festgelegt (bei anderen Rechtsformen sind dies natürlich andere). Insbesondere treten die formalen VertreterInnen der Firma ihre Rechte und Pflichten an das Kollektiv ab.]

- (a) Die Rechtsform der Firma gilt nur formaljuristisch, im Rechtsverhältnis nach außen. Alle unterzeichnenden Personen (Mitglieder des Kollektivs) verzichten deshalb hiermit unwiderruflich auf alle ihnen aus ihrer formaljuristischen Stellung in der Firma erwachsenden rechtlichen Ansprüche und legen dieses Statut für sich als einzig verbindliche Regelung der gegenseitigen Verpflichtungen im Zusammenhang mit dem Projekt 'Mühsam & Landauer e.G.' fest.
- (b) Alle übrigen zum Betrieb der Firma erforderlichen vertraglichen Vereinbarungen, insbesondere die Satzung der Genossenschaft und die Arbeitsverträge, müssen im Rahmen der gesetzlichen Möglichkeiten so gestaltet werden, dass sie den in diesem Statut festgelegten Regelungen möglichst weitgehend entsprechen.
- (c) Alle unterzeichnenden Personen verzichten hiermit unwiderruflich auf die Durchsetzung von Rechtsansprüchen, die ihnen u.U. aus Abweichungen weiterer vertraglicher Vereinbarungen von diesem Statut entstehen.
- (d) Im Gegenzug übernehmen die Mitglieder des Kollektivs gesamtschuldnerisch alle individuellen finanziellen Verpflichtungen und materiellen Benachteiligungen, welche einem Mitglied des Kollektivs im Verhältnis zu den anderen Mitgliedern durch seine formaljuristische Stellung in der Firma entstehen.
- (e) Bei eigenmächtiger und vorsätzlicher Verletzung dieses Statuts muss der o.g. Haftungsschutz nicht, kann aber trotzdem gewährt werden. Über die Gewährung des Haftungsschutzes in einem solchen Fall entscheidet das Plenum mit einfacher Mehrheit. Das durch den Haftungsschutz begünstigte Mitglied des Kollektivs hat bei dieser Abstimmung kein Stimmrecht.

2. Geltung, Änderungen

[Das Kollektiv von 'Mühsam & Landauer' hat sich entschlossen, bestimmte Regelungen dieses Statuts besonders zu schützen. Damit soll sichergestellt werden, dass nicht irgendwann der gemeinschaftlich erarbeitete Firmenwert privat angeeignet wird, z.B. durch einen einstimmigen Beschluss zur Aufhebung der Auflösungsbestimmungen (s.u.) und anschließendem Verkauf der Firma.]

- (a) Die Präambel sowie die Bestimmungen dieses Statuts zu den basisdemokratischen Entscheidungsstrukturen, zum Verbot der Lohnarbeit, zur Verwendung von Überschüssen und zur Auflösung können nicht entfernt oder abgemildert werden.

- (b) Alle übrigen Regelungen dieses Statuts können einstimmig ausgesetzt, verändert, oder hinzugefügt werden. Änderungen müssen schriftlich niedergelegt und von allen Mitgliedern des Kollektivs unterschrieben werden.
- (c) Dieses Statut ist allen Mitgliedern bei Ihrem Eintritt ins Kollektiv auszuhändigen und von diesen durch ihre Unterschrift anzuerkennen. Ein Eintritt ins Kollektiv ohne Unterschrift unter das Statut ist nicht möglich.

III Eintritt, Austritt, 'Rausschmiss'

1. Eintritt

[Der Eintritt in ein Kollektiv wird üblicherweise im Konsens beschlossen. Bei großen Kollektiven kann das natürlich anders sein. Hier entscheidet möglicherweise die unmittelbare Arbeitsgruppe, während für die übrigen Kollektivmitglieder lediglich gemeinschaftlich ein Vetorecht besteht, o.ä. Wird eine Quotierung angestrebt, sollte sie hier genannt werden. Zur Probezeit und zu den Praktika sind natürlich vielfältige Regelungen denkbar. Wichtig ist dabei vor allem, dass Praktika und Probezeit nicht zu verdeckter Lohnarbeit missbraucht werden können.]

- (a) Es gibt grundsätzlich keine Lohnarbeit. Alle Personen, die dauerhaft in der Firma arbeiten, müssen Mitglieder des Kollektivs sein. Ausgenommen von dieser Regel sind lediglich Praktika sowie die Probezeit vor dem Eintritt ins Kollektiv.
- (b) Praktika dienen nicht den Zielen des Projekts, sondern der Ausbildung der PraktikantInnen. Sie werden grundsätzlich nicht bezahlt, das Plenum kann jedoch eine Aufwandsentschädigung zum Zweck der Ermöglichung eines Praktikums beschließen.
- (c) Die Probezeit vor dem Eintritt ins Kollektiv dauert 6 Monate. Sie kann im gegenseitigen Einvernehmen einmalig um 3 Monate verlängert werden.
- (d) Der Eintritt eines neuen Mitglieds muss vom Kollektiv einstimmig beschlossen werden.
- (e) Das Zahlenverhältnis von Frauen und Männern im Kollektiv sollte möglichst ausgeglichen sein.

2. Austritt

[Der freiwillige Austritt aus einem Kollektiv kann grundsätzlich natürlich niemandem verwehrt werden. Für den Betrieb kann er jedoch mit einer Reihe von Schwierigkeiten verbunden sein: Es muss ein kompetenter Ersatz gefunden werden, es müssen ggf. Anteile oder private Darlehen ausgezahlt werden. Zudem möchte sich das Kollektiv gegen denkbare 'massenhafte' Austritte in einer Krisensituation schützen, wodurch sich die austretenden Mitglieder möglichen Haftungsansprüchen entziehen wollen ('die Ratten verlassen das sinkende Schiff'). Verfügen einzelne Kollektivmitglieder über für das Unternehmen wichtige Formal-Qualifikationen (z.B. Meisterbrief, etc.), müssen u.U. Sonderregelungen getroffen werden.]

- (a) Der reguläre Austritt aus dem Kollektiv wird mindesten 1 Jahr zuvor gegenüber dem Plenum erklärt. Die Erklärung bedarf der Schriftform und ist bindend. Arbeitsverhältnis und Mitgliedschaft im Kollektiv mit allen Rechten und Pflichten enden zum vereinbarten Stichtag.

- (b) Unter besonderen Umständen ist ein Austritt aus dem Kollektiv jederzeit möglich. Er erfolgt durch schriftliche Erklärung gegenüber dem Plenum und beendet das Arbeitsverhältnis mit sofortiger Wirkung.
- (c) Beim Austritt unter besonderen Umständen behält das austretende Kollektivmitglied für einen Zeitraum von weiteren 6 Monaten nach dem Austritt den Status eines 'Kollektivmitglieds a.D.', d.h. es bleibt für weitere 6 Monate mit allen Rechten und Pflichten an dieses Statut gebunden. Die Dauer dieses Zeitraums kann im gegenseitigen Einvernehmen verkürzt werden.
- (d) Mit dem Austritt aus dem Kollektiv ist der Austritt aus der Genossenschaft zwingend verbunden. Der Genossenschaftsanteil wird ausgezahlt. Weitergehende Ansprüche auf das Betriebsvermögen bestehen nicht.

3. 'Rausschmiss'

[Ein 'Rausschmiss' ist eine heikle Sache. Einerseits muss er grundsätzlich möglich sein, andererseits ist er normalerweise für den/die Betroffene/n mit erheblich schwerwiegenderen Folgen verbunden, als für die anderen Kollektivmitglieder. Zudem stellt er faktisch eine Enteignung dar. In Krisensituationen gerät ein Kollektiv leicht in Versuchung, Probleme lösen oder abmildern zu wollen, indem es einen 'Sündenbock' findet. Wenn ein Konflikt nur durch einen Rausschmiss lösbar scheint, liegt wahrscheinlich einiges im Argen und es muss bezweifelt werden, das sich durch den Rausschmiss daran irgendetwas ändert. Statt dessen sollte sich das Kollektiv ein 'Moratorium' verordnen, um nach den eigentlichen Ursachen des Konflikts zu forschen. Und dazu sollte es unbedingt externe Hilfe in Anspruch nehmen, z.B. im Rahmen eines Schlichtungsverfahrens. Jedenfalls müssen mögliche Gründe für einen Rausschmiss von vornherein klar festgelegt sein.]

- (a) Ein 'Rausschmiss', d.h. der Ausschluss eines Kollektivmitglieds gegen dessen Willen, ist nur aufgrund mehrfachen und abgemahnten Verstoßes gegen Bestimmungen dieses Statuts möglich.
- (b) Jeder einzelne Rausschmiss muss von den verbleibenden Mitgliedern des Kollektivs einstimmig beschlossen werden.
- (c) Ein Rausschmiss leitet in jedem Fall ein Schiedsverfahren zwischen dem/r Betroffenen und den verbleibenden Mitgliedern des Kollektivs ein, dessen Ergebnis die Ungültigkeit des Rausschmisses sein kann.
- (d) Wird ein Rausschmiss im Schiedsverfahren bestätigt, erfolgt der sofortige Ausschluss aus dem Kollektiv. Die für den Austritt unter besonderen Umständen geltende 6 Monate andauernde Bindung gilt für den Rausschmiss nicht.

IV Organisationsaufbau und Entscheidungsstrukturen

1. Plenum

[Bei kleineren Kollektivbetrieben ist das Plenum, d.h. die Vollversammlung aller Kollektivmitglieder, meistens das einzige echte Gremium. In größeren Betrieben wird jede Abteilung ihr eigenes Plenum haben, welches abteilungsweite Entscheidungen autonom trifft und bei betriebsweiten Entscheidungen Delegierte für ein übergeordnetes Gremium mandatiert. Für Entscheidungen von besonderer Tragweite oder grundsätzlicher Bedeutung würde eine Betriebsversammlung einberufen. Eine andere Möglichkeit der Binnengliederung ist die Bildung thematischer Arbeitsgruppen, welche keine eigene Entscheidungskompetenz haben, sondern nur die Entscheidungen eines Gremiums (Plenum oder Betriebsversammlung) vorbereiten und dieses dadurch von u.U. langwierigen Diskussionen befreien. Für jedes Gremium muss festgelegt werden, wie es sich

zusammensetzt, wann und wo es tagt, worüber es mit welchen Mehrheiten entscheidet und was wie protokolliert wird.]

- (a) Das Plenum ist die Vollversammlung aller Mitglieder des Kollektivs. Es trifft alle betrieblichen Entscheidungen. Dabei hat jedes anwesende Mitglied eine Stimme. Die aktive Teilnahme am Plenum ist die Pflicht jedes Kollektivmitglieds.
- (b) Das Plenum trifft sich einmal pro Woche, mindestens jedoch einmal im Monat. Ort und Zeitpunkt des Treffens müssen regelmäßig sein oder allen Mitgliedern des Kollektivs rechtzeitig bekannt gegeben werden.
- (c) Abstimmungen über wichtige betriebliche Entscheidungen ('einstimmige' Entscheidungen) müssen allen Mitgliedern des Kollektivs spätestens 7 Tage vor dem Plenum angekündigt worden sein.
- (d) Nicht anwesende Mitglieder können bei wichtigen betrieblichen Entscheidungen ihr Votum auch schriftlich oder fernmündlich abgeben.
- (e) In dringenden Fällen kann jedes Mitglied des Kollektivs ein Plenum 'ad hoc' einberufen. Ein solches Plenum ist beschlussfähig, wenn mindestens die Hälfte der Kollektivmitglieder anwesend sind. Beschlüsse eines solchen Plenums müssen vom nächsten regulären Plenum bestätigt werden.
- (f) Das Plenum kann Entscheidungen an eine Arbeitsgruppe oder ein einzelnes Mitglied des Kollektivs delegieren. Eine solche Delegation muss einstimmig beschlossen werden, kann jedoch jederzeit durch einfache Mehrheit aufgehoben werden.
- (g) KollegInnen in der Probezeit sollen am Plenum teilnehmen, haben jedoch kein Stimmrecht.
- (h) Die Beschlüsse des Plenums werden mit Datum und Abstimmungsergebnis protokolliert und archiviert.

2. Mehrheiten

[Grundsätzlich ist es natürlich wünschenswert, Entscheidungen im Konsens zu treffen. Andererseits kann eine einzelne Person durch ihr Veto u.U. erhebliche Macht ausüben, wenn sie damit wichtige betriebliche Entscheidungen blockiert. In der Praxis sind daher der Tragweite der Entscheidung angemessene Mehrheitsverhältnisse oft die bessere Wahl. Die Rechte Einzelner lassen sich trotzdem schützen, indem man Sonderrechte bei besonderer Betroffenheit einräumt oder unter bestimmten Umständen die Einleitung einer Schlichtung möglich macht.]

- (a) Wir streben eine Diskussionskultur an, durch die grundsätzlich einvernehmliche Entscheidungen möglich sind. Das Bemühen um einen Beschluss, der von allen Mitgliedern des Kollektivs getragen werden kann, hat Vorrang vor jeder Abstimmung. Nur für den Fall, dass trotz dieses Bemühens kein Konsens hergestellt werden kann, gelten die folgenden Mehrheitsregelungen.
- (b) Folgende Entscheidungen werden einstimmig getroffen: *[Liste der Themen oder Fragen, z.B. Ausgaben über 1.000€, neue Produkte, Preisgestaltung, Außendarstellung, etc.]*.
- (c) Alle übrigen Beschlüsse werden mit einfacher Mehrheit gefasst, sofern das in diesem Statut nicht explizit anders festgelegt ist.
- (d) Wird ein einstimmig zu fassender Beschluss mit nur einer Gegenstimme abgelehnt (Veto), so ist die Mehrheit zur Einleitung eines Schiedsverfahrens berechtigt, durch

welches das Veto aufgehoben werden kann. Dies gilt für alle Entscheidungen, die in diesem Statut 'einstimmig' genannt werden.

3. Transparenz

[Interne Transparenz ist eine wichtige Bedingung betrieblicher Demokratie. Jedes Kollektivmitglied ist zur Ausübung seiner Rechte darauf angewiesen, dass alle relevanten Informationen jederzeit ungefiltert zugänglich sind und es so wenig wie möglich auf die Einschätzung von Experten zurück greifen muss. Transparenz nach außen ist vor allem für die Kunden eines Unternehmens wichtig. Sie ist Element einer über die kapitalistische Marktwirtschaft hinausweisenden ökonomischen Ordnung. Allerdings liegt genau da auch ihre Problematik, da die meisten Betriebe (zumindest zunächst) im Rahmen der kapitalistischen Marktwirtschaft überlebensfähig sein müssen.]

- (a) Interne Transparenz: Alle Mitglieder des Kollektivs haben jederzeit das Recht, sich über alle betrieblichen Abläufe zu informieren und alle betrieblichen Daten (Dokumente und Dateien) einzusehen. Auf Wunsch ist der Inhalt von den dafür zuständigen 'Experten' zu erläutern. Sind zum Verständnis wichtiger betrieblicher Abläufe Fortbildungen erforderlich, müssen vom Betrieb geeignete Möglichkeiten bereit gestellt werden.
- (b) Von der Buchführung ist dem Plenum ein vierteljährlicher Bericht vorzulegen, in dem die wesentlichen Zahlen zur Interpretation der ökonomischen Lage des Betriebes dargelegt sind. Dieser Bericht wird als Anhang zum Protokoll archiviert.
- (c) Transparenz nach außen: Alle produktbezogenen Informationen (Produktqualität, Produktbestandteile, Produktionsverfahren, Preisgestaltung) werden offen gelegt und grundsätzlich für jede Person frei verfügbar gemacht. Gleiches gilt für den Organisationsaufbau und die internen Entscheidungsstrukturen des Betriebs.
- (d) Transparenz nach außen endet da, wo zu schützende Rechte Dritter berührt werden. Dies betrifft insbesondere persönliche Daten oder Daten, durch welche direkt oder durch Kombination mit anderen Daten Rückschlüsse auf persönliche Daten möglich sind.

V Arbeitsorganisation

1. Arbeitsorganisation und Fortbildung

[Ungleiche informelle Machtverteilung in Betrieben hat ihre Ursache oft in einer unausgeglichene Verteilung von Schlüsselkompetenzen (für den Betrieb besonders wichtiges Wissen/Können) unter den Kollektivmitgliedern. Sie resultiert einerseits aus unterschiedlichen Ausbildungen und Vorerfahrungen, wird aber auch durch unvorteilhafte Teilung der Arbeit im Betrieb selbst hervor gebracht bzw. verfestigt. Es ist daher im Interesse der betrieblichen Demokratie, eine 'vertikale' Arbeitsteilung im Sinne 'ausgeglichener Tätigkeitsbündel' anzustreben: Jeder 'Job' sollte sowohl einfache Arbeiten, als auch anspruchsvolle und kreative Tätigkeiten umfassen. Planungs-, Kontroll- und Repräsentationsaufgaben sollten gleichmäßig unter den Kollektivmitgliedern verteilt werden (vgl. Albert 2006⁶, S.102ff). Außerdem muss natürlich für jedes Kollektivmitglied die Möglichkeit bestehen, sich die dafür notwendigen Qualifikationen anzueignen.]

- (a) Die Aufteilung der Arbeit erfolgt im Rahmen der betrieblichen Erfordernisse nach individuellen Vorlieben. Im Streitfall entscheidet das Plenum. Es kann jedoch niemand zu einer bestimmten Arbeit gezwungen werden.

6 Michael Albert: Parecon – Leben nach dem Kapitalismus, Grafenau/Frankfurt a.M. 2006, S.102ff

- (b) Es wird 'Vertikale Arbeitsteilung' angestrebt, d.h. monotone, belastende und gefährliche Arbeiten sollen ebenso wie qualifizierte Arbeit, Kreativ-, Planungs- und Kontrolltätigkeiten möglichst gleich umfänglich unter allen Mitgliedern des Kollektivs aufgeteilt werden.
- (c) Da dies eine Voraussetzung der 'Vertikalen Arbeitsteilung' ist, wird von jedem Mitglied des Kollektivs die Bereitschaft zur fachlichen Fortbildung in betrieblichen Schlüsselkompetenzen erwartet. Betriebliche Schlüsselkompetenzen sind: *[Liste der betrieblichen Schlüsselkompetenzen, z.B. grundlegende Kenntnisse zu Vorprodukten, Produktionsverfahren und Produkten, grundlegende Marktkenntnisse (KundInnen, Wettbewerb), betriebswirtschaftliche Kenntnisse (z.B. betriebliches Controlling)]*.
- (d) Für diese Fortbildungen müssen die erforderlichen Mittel bereit gestellt und die erforderliche Zeit bei der Arbeitszeitplanung berücksichtigt werden.
- (e) Geltende gesetzlichen Bestimmungen zu Gesundheit und Arbeitsschutz dürfen nicht unterlaufen werden.

2. Arbeitszeit

[Die eigene Arbeitszeit selbst festlegen zu können ist eine Forderung individueller Selbstbestimmung. Aber auch unter dem Aspekt betrieblicher Demokratie ist die Arbeitszeit relevant. Denn natürlich ist die Dauer der Präsenz im Betrieb eine Quelle informeller Macht. Wer die ganze Woche arbeitet, ist besser informiert, kann mehr gestalten und sich leichter fortbilden als jemand, der/die nur zwei Tage im Betrieb ist. Man sollte sich daher nicht nur über die Mindest-, sondern auch die maximale Wochenarbeitszeit Gedanken machen.]

- (a) Die Arbeitszeit ist Grundlage der Entlohnung. Die eigene Arbeitszeit wird von jedem Kollektivmitglied selbst festgelegt, muss jedoch vom Plenum bestätigt und protokolliert werden.
- (b) Die eigene Arbeitszeit muss mindestens 12 Stunden und darf höchstens 38 Stunden pro Woche betragen.
- (c) Die Tätigkeit in den Gremien der Selbstverwaltung ist als bezahlte Arbeit anzusehen. Darüber hinaus entscheidet das Plenum, welche Tätigkeiten als bezahlte Arbeit anzusehen sind.

VI Überschüsse

[In der Verwendung der Überschüsse erweist sich die Orientierung an der Idee des Gemeineigentums bzw Gemeinnutzens. Ein Betrieb, der trotz angemessener Gehälter und notwendiger Investitionen Überschüsse erwirtschaftet, hat z.B. zu hohe Preise oder profitiert von unfairen Handelsbeziehungen mit seinen Zulieferern. Überschüsse dieser Art können jedenfalls nicht als (zusätzlicher) Gegenwert geleisteter Arbeit o.ä. betrachtet werden, sondern entspringen irgendeiner vorteilhaften ökonomischen Position, in der sich der Betrieb (zufällig) befindet. Sie sind als Gemeineigentum anzusehen und müssen entsprechend verwendet werden.]

- (a) Jenseits notwendiger Investitionen anfallende Gewinne dürfen nicht an Mitglieder des Kollektivs ausgezahlt werden, sondern werden in einem vom Plenum jeweils festzulegenden Verhältnis für die folgenden Zwecke verwendet:
 - Neutralisierung unterschiedlich hoher Kapitaleinlagen von Kollektivmitgliedern und Ablösung von Fremddarlehen;
 - Erhöhung des Stundenlohns, soweit möglich (s.u.);

- Senkungen der Konsumentenpreise und/oder Erhöhen der Produktqualität;
- Erhöhung der Lieferantenpreise;
- Bildung von Rücklagen für Erweiterungsinvestitionen und/oder betriebliche Sozialleistungen;
- Spenden an soziale Projekte;
- Entwicklung von Alternativen zur Marktwirtschaft (Kooperation von Kollektivbetrieben, Aufbau bedarfsorientierte ökonomischer Steuerungs- und Austauschsysteme, selbstverwaltete überbetriebliche Investitionsfonds und soziale Sicherungssysteme, etc.).

VII Entlohnung, soziale Sicherung

[Was ist ein gerechter oder angemessener Lohn? Darüber kann man lange streiten. Es gibt die unterschiedlichsten Lohnsysteme: Einheitslohn, Bedürfnislohn, Berücksichtigung von Kindern, unterschiedlicher Festkosten, besonderer sozialer oder gesundheitlicher Belastungen, sonstiger Einkünfte, etc. Wichtig ist vor allem, dass (a) überhaupt ein transparentes und verbindliches Entlohnungssystem festgelegt wird, dass (b) tarifliche Mindeststandards oder gar das Existenzminimum nicht unterschritten werden ('Selbstaussbeutung') und dass (c) keine Formen 'verdeckter Gewinnausschüttung' (s.o., 'Überschüsse') möglich sind.]

- (a) Berechnungsgrundlage für den Lohn ist ausschließlich die geleistete Arbeitszeit. Alle Mitglieder des Kollektivs sowie KollegInnen in der Probezeit erhalten den gleichen Lohn pro Arbeitsstunde, unabhängig von ihrer Qualifikation, ihrer Stellung im Betrieb oder ihren Aufgaben.
- (b) Der jeweilige Stundenlohn wird vom Plenum einstimmig beschlossen.
- (c) Der gezahlte Lohn soll den branchenüblichen Tarif nicht unterschreiten und das lokale gesellschaftliche Durchschnittseinkommen nicht überschreiten.
- (d) Betriebliche Sozialleistungen sind als Lohnbestandteile anzusehen, also bei der Einstufung des betrieblichen Lohnniveaus zu berücksichtigen.

VIII Teilung, Auflösung, Zusammenschluss

[Teilung, Auflösung und Zusammenschluss sind Ereignisse, die den Grundkonsens des Kollektivs betreffen: Teilung und Zusammenschluss machen i.d.R. eine Erneuerung oder zumindest ein Revision des Grundkonsens erforderlich, in der Auflösung endet er. In diesem Teil des Statuts legt das Kollektiv fest, ob und unter welchen Bedingungen eine Teilung, Auflösung oder ein Zusammenschluss möglich sind. Es wird z.B. festgelegt, welche Teile des alten Grundkonsens (Statuts) nicht angetastet werden dürfen. Insbesondere muss sichergestellt werden, dass das als Gemeineigentum anzusehende Betriebsvermögen in der Teilung, Auflösung oder im Zusammenschluss nicht privatisiert werden kann.]

1. Teilung

- (a) Eine Teilung des Kollektivs ist möglich, wenn dies von mindestens 25% der Kollektivmitglieder, jedoch mindestens 2 Mitgliedern, gewünscht wird.
- (b) Die einfache Mehrheit der verbleibenden Mitglieder kann ein Veto gegen die Teilung aussprechen, wenn der alte Betrieb durch die Teilung in eine existenzbedrohende

wirtschaftliche Lage geraten würde. Dieses Veto kann nur durch ein Schiedsverfahren aufgehoben werden.

- (c) Die Teilung von Vermögen und Schulden des Betriebs erfolgt in einem Verhältnis, welches der summierten Gesamtarbeitszeit in Stunden der Mitglieder der beiden Gruppen (= 'Quote') entspricht.
- (d) Alle bis zum Zeitpunkt der Teilung angesammelten immateriellen Werte des Betriebs (Geschäftsbeziehungen, Kundenkontakte, Daten, andere Informationen u.ä.) können von beiden Gruppen gleichermaßen beansprucht werden.
- (e) Eine Teilung des Kollektivs muss nicht notwendig auch zu einer Teilung des Betriebs führen. Wird dies jedoch von einer Partei gewünscht, stehen die vorhandene 'Firma' (Name des Betriebs), der Standort, Telefonnummern, IP-Domänen u.ä. der Gruppe mit der höheren 'Quote' (s.o.) zu.
- (f) Alle aus der Teilung hervorgehenden Kollektive bleiben an den Inhalt dieses Statuts gebunden, insbesondere an die Bestimmungen zu den basisdemokratischen Entscheidungsstrukturen, dem Verbot der Lohnarbeit und zur Verwendung von Überschüssen. Der Text der Präambel kann im Einvernehmen aller Beteiligten den Wünschen der neuen Kollektive angepasst werden.
- (g) Alle anderen Details der Teilung werden zwischen den Gruppen verhandelt. Fragen, in denen sich die Gruppen nicht einigen können, werden in einem Schiedsverfahren entschieden.

2. Auflösung

- (a) Die Auflösung des Kollektivs und damit des Betriebs muss vom Kollektiv einstimmig beschlossen werden.
- (b) Ein bei der Auflösung eventuell anfallender Gewinn (Überschuss nach Ausgleich aller Verbindlichkeiten, Rückzahlung aller Fremddarlehen, vollständiger Kapitalneutralisierung und Auszahlung von Rücklagen für betriebliche Sozialleistungen) wird nicht an die Mitglieder des Kollektivs ausgezahlt, sondern in einem von den Kollektivmitgliedern festzulegenden Verhältnis für die folgenden Zwecke verwendet:
 - Spenden an soziale Projekte
 - Entwicklung von Alternativen zur Marktwirtschaft (Kooperation von Kollektivbetrieben, Aufbau bedarfsorientierte ökonomischer Steuerungs- und Austauschsysteme, selbstverwaltete überbetriebliche Investitionsfonds oder soziale Sicherungssysteme, etc.).

3. Zusammenschluss

- (a) Ein Zusammenschluss mit einem anderen Betrieb muss vom Kollektiv einstimmig beschlossen werden.
- (b) Das aus dem Zusammenschluss hervorgehende neue Kollektiv bleibt an den Inhalt dieses Statuts gebunden, insbesondere an die Bestimmungen zu den basisdemokratischen Entscheidungsstrukturen, dem Verbot der Lohnarbeit und zur Verwendung von Überschüssen. Der Text der Präambel kann den Wünschen des neuen Kollektivs angepasst werden.

IX Schlichtung und Schiedsverfahren

[Das Schiedsverfahren stellt eine Möglichkeit dar, einen Konflikt zu lösen, den das Kollektiv aus eigener Kraft nicht zu lösen im Stande ist, ohne sich vor einem bürgerlichen Gericht wiederzufinden. Das Schiedsverfahren ist im bürgerlichen Zivilrecht verankert: Auf Basis einer Schiedsordnung entscheidet ein 'privates Zivilgericht' einen Streitfall durch einen Schiedsspruch, welcher an die Stelle des Urteils eines staatlichen Zivilgerichts tritt. Er ist für die Konfliktparteien bindend und kann für vollstreckbar erklärt werden.]

- (a) Die unterzeichnenden Personen verzichten darauf, zur Durchsetzung individueller Ansprüche ein staatliches Gericht anzurufen. Statt dessen verpflichten sie sich, unter Verzicht auf alle Rechtsansprüche die Entscheidung eines Schiedsgremiums zu akzeptieren.
- (b) Jedes Mitglied des Kollektivs hat jederzeit das Recht, ein Schiedsverfahren (im Sinne der Zivilprozessordnung) einzuleiten, falls einer der folgenden Gründe vorliegt:
 - ein Beschluss des Plenums verletzt die Persönlichkeitsrechte oder die Menschenwürde eines Kollektivmitglieds;
 - ein Beschluss des Plenums ist sexistisch, rassistisch, faschistisch, antidemokratisch, militaristisch oder gewaltverherrlichend;
 - ein Beschluss des Plenums verstößt gegen dieses Statut;
 - ein Schiedsverfahren ist in diesem Statut vorgesehen.
- (c) Das Plenum kann eine externe Kontrollinstanz (Organisation, Einzelperson) benennen, welche befugt ist, unter denselben Bedingungen wie ein Kollektivmitglied ein Schiedsverfahren einzuleiten.
- (d) Das Schiedsgremium hat drei Mitglieder. Je ein Mitglied wird von jeder Konfliktpartei ernannt, das dritte wird einvernehmlich von den beiden ersten Mitgliedern des Schiedsgremiums ernannt. Das Schiedsgremium entscheidet mit einfacher Mehrheit.
- (e) Aufgabe des Schiedsgremiums ist es, die Verhandlungen der Konfliktparteien zu moderieren oder in Einzelgesprächen mit den Konfliktparteien nach Lösungsalternativen zu suchen. Erst wenn auf diesem Weg keine Einigung möglich ist, entscheidet das Schiedsgremium den Streitfall.
- (f) Grundlage für die Entscheidung des Schiedsgremiums ist dieses Statut und die darin zum Ausdruck kommenden Absichten und Werte, sowie die Prinzipien von Selbstverwaltung und solidarischer Ökonomie.
- (g) Der Schiedsspruch ist endgültig und kann nicht angefochten oder revidiert werden. Der Rechtsweg zu einem staatlichen Zivilgericht ist ausgeschlossen.

X Schlussbestimmungen

- (a) Änderungen und Ergänzungen dieses Statuts bedürfen zu ihrer Wirksamwerdung der Schriftform. Das gilt auch für die Aufhebung der Schriftformklausel.
- (b) Eine etwaige Ungültigkeit oder Rechtsunwirksamkeit einzelner Bestimmungen berührt die Wirksamkeit des gesamten Statuts nicht. Sollten sich einzelne Bestimmungen als ungültig oder unwirksam erweisen, so sind diese Bestimmungen so umzudeuten oder zu ergänzen, dass der mit der ungültigen oder unwirksamen Bestimmung beabsichtigte Zweck bestmöglich erreicht wird.

| <i>Name</i> | <i>Eintritt</i> | <i>Unterschrift</i> | <i>Austritt</i> | <i>Unterschrift</i> |
|-------------|-----------------|---------------------|-----------------|---------------------|
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |