

UNION COOP

—

GEWERKSCHAFTLICHER KOLLEKTIVBETRIEB

Konzeptentwurf 2.0 | FAU Berlin
AG Kollektivbetriebe
Web: <https://www.union-coop.org>
Kontakt: [contact \[at\] union-coop.org](mailto:contact@union-coop.org)
Mailingliste: kollektivbetriebe@list.fau.org
[Stand 08.12.2014]



Dieses Konzept kann in jeweils aktueller Fassung unter <https://berlin.fau.org/strategie/kollektivbetriebe> heruntergeladen werden.

Austausch und Beratung für Leute aus Kollektivbetrieben und solche, die es werden wollen? Dann Termine bitte unter [contact \[at\] union-coop.org](mailto:contact@union-coop.org) erfragen. Bitte fügt der Mail eine kurze Vorstellung eurerseits und des Sachverhalts bei.

In den vergangenen Monaten wurde die erste, noch interne Version des Konzeptes zu „Union Coops – Gewerkschaftlichen Kollektivbetrieben“ in der FAU und in Kollektivbetrieben diskutiert. Die Rückmeldungen haben wir in der vorliegenden Version 2.0 aufgegriffen.

EINLEITUNG

Mit dem Konzept „Union Coop – Gewerkschaftlicher Kollektivbetrieb“ möchten wir Kollektivbetrieben einerseits Strukturen anbieten, die – in Anlehnung an das Mietshäuser-Syndikat – einen sich selbstverstärkenden Dominoeffekt auslösen. Andererseits wollen wir für Kollektivbetriebe einen Anreiz schaffen, gewerkschaftliche Mindeststandards einzuhalten – oder sich zumindest damit auseinanderzusetzen.

In Abgrenzung zu anderen Konzepten geht es uns nicht darum, kollektives Wirtschaften als den einzig wahren Weg zur Überwindung des Kapitalismus zu promoten. Auch geht es uns nicht darum, alle irgendwie sich selbst als kollektiv verstehenden Betriebe zusammenzubringen. Vielmehr wollen wir eine gewerkschaftliche Antwort auf eine Realität geben, für die es bisher keine gab und für die unserer Meinung nach die bisherigen Organisationsangebote nicht ausreichen.

Im Zeichen der Krise könnten Kollektivbetriebe zudem an Bedeutung gewinnen. Hierbei dürfte die Motivation einen Kollektivbetrieb zu gründen oder dort zu arbeiten – da aus der Not geboren – jedoch weniger politisch aufgeladen sein. Auch für diesen Fall halten wir die im Konzept aufgestellten Prinzipien für hilfreiche Orientierungspfeiler. Für Genossinnen und Genossen, die aus dem normalen Arbeitsmarkt herausfallen, können Kollektivbetriebe ebenfalls eine Perspektive bieten. Für Selbstständige wiederum ergeben sich Möglichkeiten, aus der Vereinzelung auszu-

brechen oder der latenten Gefahr, selber „Arbeitgeber“ zu werden, aus dem Weg zu gehen. Wir reagieren mit dem Konzept „Union Coop – Gewerkschaftlicher Kollektivbetrieb“ auch darauf, dass in der Vergangenheit vermehrt Betriebe im Umfeld der FAU gegründet wurden, einige von uns selbst Erfahrungen in Kollektivbetrieben gesammelt haben und Kollektive auf die FAU Berlin zugetreten sind, wir aber bisher kein wirkliches Angebot für die Beschäftigten in diesem Bereich hatten – weder organisatorisch noch inhaltlich.

Wir erhoffen, dass daraus eine organisatorische Dynamik entsteht. Diese Dynamik soll nicht nur den Betrieben selbst von Vorteil sein, sondern sowohl zwischen ihnen als auch zwischen ihnen und der FAU Projekte der gegenseitigen Stärkung und Solidarität ermöglichen. Gleichwohl geben wir uns nicht der Illusion hin, mit diesem Konzept alle Widersprüche aufzuheben, die aus dem Versuch erwachsen, innerhalb des Kapitalismus selbstorganisiert und kooperativ zu wirtschaften. Es bleibt das bisschen Besser im Falschen, das im besten Fall eine der Brücken zum Richtigen bildet.

WARUM BRAUCHEN KOLLEKTIVBETRIEBE ÜBERHAUPT EINE GEWERKSCHAFT?

Für manche ist die Arbeit in einem Kollektivbetrieb politisches Konzept oder drückt zumindest den Willen aus, ohne Chef zu arbeiten. Für andere ist sie eher Zufall oder gar aus der Not geboren. In jedem Fall stehen Kollektivbetriebe nicht außerhalb des Kapitalismus. Sie sind den äußeren Marktmechanismen ebenso unterworfen wie „normale“ Betriebe. Bleiben Kollektivbetriebe isoliert, haben sie dem Druck des Marktes oft wenig entgegenzusetzen. Das zeigt sich etwa in der Tendenz zur Selbstausbeutung oder der (schleichenden) Rückkehr zu „normalen“ Betriebsstrukturen. Um das zu vermeiden, halten wir es für wichtig, dass einzelne Kollektivbetriebe in ein größeres Ganzes eingebunden sind.

Die Gewerkschaft – als Vereinigung der Lohnabhängigen – halten wir in diesem Prozess aus folgenden Gründen für einen naheliegenden Partner: Die Arbeitsbedingungen, die in den jeweiligen Branchen herrschen, bleiben nicht ohne Auswirkungen auf die der Kollektivbetriebe. Andersherum haben auch die Arbeitsbedingungen in den Kollektivbetrieben Einfluss auf die der Branche. Es existieren wechselseitige Beziehungen – im Positiven wie Negativen. Selbstausbeutung oder eine schleichende Rückkehr in den kapitalistischen Normalbetrieb sind deshalb weder im Interesse der ArbeiterInnen in den Kollektivbetrieben noch im Interesse der ArbeiterInnen in den „normalen“ Betrieben. Sowohl Kollektivbetriebe als auch FAU verfolgen hier dieselben Ziele: Mittelfristig sind beide an Verbesserungen der Arbeits- und Lebensbedingungen ihrer Mitglieder interessiert. Langfristig wollen sie die Ausbeutung im Kapitalismus überwinden und durch eine solidarische Ökonomie ersetzen.

Aus besagtem größeren Ganzen – angedacht ist eine Föderation der Kollektivbetriebe mit Anbindung an die Gewerkschaft – ergeben sich verschiedenste Möglichkeiten, um sich gegenseitig zu (unter)stützen und zu stärken. Die föderierten Kollektivbetriebe können beispielsweise gegenüber Auftraggebern geschlossen auftreten, gemeinsam Produkte vertreiben oder eine interne Ökonomie anstoßen. Weitere Beispiele finden sich weiter unten im Abschnitt „Konkrete Projekte der Union-Coop-Föderation“.

Die Gewerkschaft wiederum kann die Kollektivbetriebe glaubhaft gegenüber KundInnen und KonsumentInnen empfehlen. Auch kann sie auf die Einhaltung der Union-Coop-Prinzipien achten. Zudem können auch in Kollektivbetrieben Probleme oder Konflikte auftreten, sei es aufgrund sozialen bzw. moralischen Druckes innerhalb der Gruppe – da die äußeren Zwänge des Wirtschaftssystems auch auf das Innere von Kollektivbetrieben wirken –, sei es aufgrund persönlicher Differenzen. Hier kann die Gewerkschaft im innerbetrieblichen Konfliktfall als Anlaufstelle dienen oder als Schlichtungsinstanz angerufen werden.

Die Union-Coop-Föderation kümmert sich demnach primär um die Kooperation zwischen den Betrieben, während die FAU ihrer Aufgabe gerecht wird, die Arbeits- und Lebensumstände ihrer Mit-

glieder zu verbessern. Wichtig ist uns insgesamt der Dominoeffekt: Durch den Organisationsprozess wollen wir bestehende Kollektivbetriebe langfristig sichern und stärken – gleichzeitig aber auch neue entstehen lassen, damit Idee und Praxis einer solidarischen Ökonomie wachsen. Hierzulande werden Kollektivbetriebe von Gewerkschaften bisher eher stiefmütterlich behandelt, allenfalls als „Lohnrückerei“ wahrgenommen. Auf der anderen Seite beschränken sich Kollektivbetriebe oftmals auf sich selbst. Die FAU könnte hier also eine Pionier-Rolle einnehmen und die dort Beschäftigten in eine breitere, gewerkschaftliche Bewegung integrieren. Im besten Falle sind Kollektivbetriebe dann Orte des sozialen Experiments. Sie können zu einer Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen Einzelner führen und – in einer breiteren Bewegung – als Schule für eine zukünftige Neuordnung von Wirtschaft und Gesellschaft dienen.

DIE UNION-COOP-PRINZIPIEN

Generell geht es bei diesen Prinzipien nicht um Ideale, sondern um Mindeststandards. Wir haben ganz bewusst Fragen etwa nach gesellschaftlich sinnvoller Produktion oder nach der revolutionären Ausrichtung eines Kollektivs ausgeklammert. Diese mögen wünschenswert sein, sind für uns aber nicht Voraussetzung, um Teil unserer Bewegung zu sein – unabhängig von der Frage, wie „gesellschaftlich sinnvoll“ in der realen gesellschaftlichen Situation Hier und Heute definiert werden soll. Aus syndikalistischer Perspektive legen wir den Schwerpunkt auf Struktur und Praxis und weniger auf ideologischen Anspruch – die Akzeptanz der grundlegenden Beschlüsse und Prinzipien der FAU vorausgesetzt.

Auch können in Prinzipien nicht alle Eventualitäten des Lebens abgedeckt werden. Letztlich drücken sie nur einen Geist, eine Stoßrichtung aus. Und darum geht es. Nicht umsonst meinte Brecht, dass Prinzipien dafür da wären, sie zu brechen.

1. Der Betrieb ist in Belegschaftshand. Er wählt eine verbindliche Struktur, die den Betrieb als kollektiven Besitz der dort jeweils Tätigen absichert und Profite einzelner Belegschaftsmitglieder und möglichst auch Dritter (Banken, private Kreditgeber usw.) verhindert.

Kommentar: Der Punkt dürfte weitestgehend nachvollziehbar sein. Wir haben die konkrete Rechtsform bewusst offen gelassen. Stattdessen sprechen wir von einer „verbindlichen Struktur“, da es verschiedene Formen, auch abhängig von der Branche, geben kann (Genossenschaft, Verein, GbR mit entsprechenden Binnenverträgen...), die unseren Anspruch erfüllen können. Wichtig ist uns, dass kein Privateigentum angehäuft wird und die Kontrolle über die Produktionsmittel bei den (aktuell) im Betrieb Tätigen verbleibt.

Der Knackpunkt dürfte hier der Ausschluss von Profiten Dritter sein. Es wird vermutlich für einige Betriebe unumgänglich sein, verzinste Kredite von außen – oder auch von innen – aufzunehmen. Deshalb wurde diese Einschränkung auch nicht kategorisch formuliert. Dennoch halten wir eine Sensibilisierung an diesem Punkt für wichtig.

2. Der Betrieb ist basisdemokratisch organisiert. Jedes Belegschaftsmitglied verfügt über die gleichen Rechte und Einflussmöglichkeiten in Angelegenheiten, die alle betreffen. Eine Einschränkung ist nur für befristete oder in Probezeit befindlichen Belegschaftsmitgliedern hinsichtlich von Entscheidungen, die über den eigenen Verbleib im Betrieb hinausreichen, möglich.

Kommentar: Auch hier dürfte sich der basisdemokratische Anspruch von selbst verstehen. Wie er sich konkret ausgestaltet, z.B. mit oder ohne Konsensprinzip, mit oder ohne Vetorecht usw., sollte dem jeweiligen Kollektiv überlassen werden. Wir haben bewusst die Möglichkeit offen gelassen,

dass nicht alle über alles mitentscheiden müssen. Für uns ist es beispielsweise denkbar, dass einzelne Abteilungen oder auch Einzelpersonen, sofern sie vom Kollektiv beauftragt werden, für bestimmte Bereiche autonom handeln können.

Auch haben wir an dieser Stelle versucht, das Problem von temporären Aushilfen oder möglichen Probezeiten in den Griff zu bekommen. Da es ja kein Eigentum einzelner am Betrieb geben soll, sondern nur den kollektiven Besitz der aktuell dort Arbeitenden, macht es für uns eigentlich keinen großen Unterschied, ob jemand in diesem Betrieb seit einem Tag oder 40 Jahren arbeitet, solange er in dem jeweiligen Zeitraum den gleichen Lohn und die gleichen Mitspracherechte hat – mit eben der Einschränkung, dass man nicht über Belange mitentscheidet, die man nicht selber mittragen muss.

Ob dies in der Realität tatsächlich so einfach umsetzbar ist, war – genauso wie die Frage der Aushilfen selbst – einer der zentralen Punkte im bisherigen Diskussionsprozess, und ist auch noch nicht abgeschlossen. Klar ist bisher, dass Aushilfen nur temporär im Arbeitsprozess, etwa bei Produktionsspitzen, eingebunden sein und nicht hinsichtlich der Entlohnung benachteiligt werden dürfen.

3. Der Betrieb verpflichtet sich zu Transparenz. Er ist bemüht diese weitestgehend zu gewähren, gegenüber den Belegschaftsmitgliedern sichert er sie jedoch im umfassenden Sinne, gegenüber der Gewerkschaft und der Union-Coop-Föderation zumindest in grundlegenden Fragen (u.a. Zulieferer, Entlohnung, AbnehmerInnen, Entscheidungsstruktur, Warenfluss) zu.

Kommentar: Die Transparenz dürfte ein grundlegender Anspruch sein. In diesem Punkt haben wir sie nur insoweit eingeschränkt, dass es eben für den einzelnen Betrieb schädlich sein könnte, wenn jeder und jede alles über ihn weiß – insbesondere die ganz normalen Konkurrenzbetriebe.

4. Der Betrieb verpflichtet sich zu Gleichbehandlung in der Entlohnung und lehnt Beschäftigungsformen wie schlechter oder nicht entlohnte Praktika und Probezeiten oder auch Maßnahmen der Arbeitsagenturen ab. Explizite Soli-Arbeit ist hiervon ausgeschlossen.

Kommentar: Die Entlohnung ist natürlich ein schwieriges Thema. Wir haben an dieser Stelle Kollektiven durchaus die Möglichkeit gelassen – und nicht das Ideal eines Einheitslohns gewählt –, für Leute, die z.B. besonders schwierige Tätigkeiten verrichten oder die z.B. kinderreich sind oder einen kranken Partner mitversorgen müssen, mehr zu zahlen als anderen. Auch haben wir zumindest ein Kollektiv kennengelernt, dass ganz bewusst die Arbeitsleistung vom Lohn trennt und nach dem Prinzip Bedarfslohn funktioniert. Dennoch, und das war für uns das entscheidende, sollte ein Gleichheitsgrundsatz in der Entlohnung bzw. im Falle eines Bedarfslohns der gleiche Anspruch bestehen.

Ein weiterer Punkt ist die Möglichkeit von unbezahlter Soli-Arbeit. Dies ist durchaus kritisch zu sehen. Allerdings wäre ohne eine solche Ausnahme nicht einmal der Verkauf von Kaffee aus einem entsprechenden Kollektiv über einen FAU-Büchertisch denkbar, da es sich dabei um genau jene Soli-Arbeit handelt. Hier wäre zu überlegen, inwieweit dies kontrolliert werden sollte oder ob dies nicht zu bürokratisch wird.

5. Der Betrieb ist solidarisch. Er verpflichtet sich dazu, die Löhne und Arbeitsbedingungen so zu gestalten, dass sie nicht zu Lohndumping oder zum Unterlaufen der branchenüblichen Standards führen. Er strebt im Gegenteil die Verbesserung der Löhne und Arbeitsbedingungen in der Branche (und darüber hinaus) an. Auch über die eigene Branche hinaus bemüht er sich als wirtschaftlicher Akteur solidarisch mit der arbeitenden Klasse zu agieren.

Kommentar: Es ist generell schwierig, Arbeitsbedingungen in kollektiven Betrieben mit denen in „normalen“ zu vergleichen. Beispielsweise allein die Lohnhöhe als vergleichendes Kriterium zu nehmen, würde zu kurz greifen. So ist in unseren Augen bereits die selbstbestimmte Arbeit ohne Chef ein wichtiger Vorteil, der anders als etwa zusätzliche Urlaubstage oder gewisse Mitbestimmungsrechte in keinem herkömmlichen Tarifvertrag auftauchen dürfte und sich nur schwer monetär aufrechnen lässt. Es geht aber auch nicht darum, abstrakt die Arbeitsbedingungen in verschiedenen Betrieben zu vergleichen, sondern um die Frage, welche Auswirkungen sie aufeinander haben. In diesem Sinne darf das wirtschaftliche Agieren eines Kollektivbetriebs natürlich nicht dazu führen, dass sich die Arbeitsbedingungen der Kolleginnen und Kollegen in „normalen“ Betrieben verschlechtern. Es muss klar sein, dass sich – wie auch in anderen Betrieben – dort, wo GenossInnen aktiv sind, die Arbeitsbedingungen verbessern sollten, im Betrieb wie in der Branche. Es geht aber nicht darum – es sei hier nochmals betont, da dies zu Missverständnissen führte – einen etwaigen Tarifvertrag auf einen Kollektivbetrieb anzuwenden bzw. die dortigen Arbeitsbedingungen an ihn abzugleichen. Das ist, wie eingangs gesagt, nicht möglich.

6. Der Betrieb versucht gemeinsam mit gleichgesinnten Betrieben (Union-Coop-Föderation) und der Gewerkschaft, so weit möglich, schon jetzt ein Wirtschaften jenseits der auf Markt und Konkurrenz basierenden Warengesellschaft umzusetzen, auf Basis von Kooperation und Solidarität.

Kommentar: Dieser Punkt ist zugegeben vage ausgedrückt und bringt eher einen Wunsch bzw. selbstgesetzten Anspruch zum Ausdruck, als ein an harten Fakten überprüfbarer Tatbestand. Inwieweit er sich mit Leben füllt bzw. füllen lässt, hängt sicherlich auch vom Erfolg des Konzepts ab und muss sich in der Praxis zeigen.

7. Die Belegschaft des Betriebes ist gewerkschaftlich organisiert. Die Belegschaft ist zumindest mehrheitlich Mitglied der FAU.

Kommentar: Wie gesagt, soll das Konzept einen Organisationsprozess in Gang setzen. Die gewerkschaftliche Präsenz im Betrieb halten wir zudem für die beste Möglichkeit, um die Einhaltung der vorherigen Union-Coop-Prinzipien zu garantieren. Das soll insbesondere auch die langfristige Existenz eines Kollektivbetriebs sichern – eine spätere Privatisierung oder die schleichende Rückkehr in einen kapitalistischen Normalbetrieb soll verhindert werden. Dies setzt für uns einen zumindest mehrheitlichen Organisationsgrad der Belegschaft in der FAU voraus. Nicht umsonst sprechen wir auch von Union Coops, also Gewerkschaftlichen Kollektivbetrieben.

Das Prinzip der mehrheitlichen Organisation in der FAU halten wir deshalb für eine Notwendigkeit. Es soll keinen „Vereinnahmungsversuch“ seitens der FAU darstellen. Es steht den übrigen Betrieben, die sich nicht mehrheitlich in der FAU organisieren wollen, frei, sich an den Union-Coop-Prinzipien nichtsdestotrotz zu orientieren. Es ist für uns sogar ein wünschenswerter Nebeneffekt, dass dieses Konzept auch in Betrieben diskutiert und vielleicht zumindest zum Teil umgesetzt wird, die nicht alle Prinzipien umsetzen wollen – oder können.

Auf der anderen Seite halten wir einen gegen 100 % gehenden Organisationsgrad in der Regel für unrealistisch. Ähnlich wie in FAU-Betriebsgruppen in „normalen“ Betrieben wird es immer Kolleginnen und Kollegen geben, die zu einer Mitarbeit bereit sind bzw. einen solchen Organisationsprozess mittragen, aber nicht bereit sind, in die FAU einzutreten.

STRUKTUR

Die Organisierung wäre zweigleisig. Einerseits würden die Belegschaften sich wie andere Betriebsgruppen in der FAU organisieren, andererseits die Gewerkschaftlichen Kollektivbetriebe (Union Coops) in einer eigenen Föderation. Aufnahme und Ausschluss läge dann bei der jeweiligen Ebene. Die Kontrolle auf Einhaltung der Prinzipien – da dies im Zusammenhang mit dem Label „Union Coop“ zu Bedenken führte, dass dies einen großen Apparat voraussetzen würde, sei darauf nochmals hingewiesen – wäre auch nicht anders als bei einem FAU-Syndikat, welches das Label „FAU“ auf Grundlage bestimmter Prinzipien verwendet.

FAU: Beschäftigte von Union Coops sollen sich als Betriebsgruppen innerhalb der lokalen Syndikate organisieren. Neben einer Einbindung in das – soweit vorhandene – entsprechende Branchensyndikat oder der Branchensektion sollten sie die Möglichkeit haben sich in einer Sektion für ArbeiterInnen in Kollektivbetrieben (im Falle von Berlin, in anderen Orten in entsprechenden Strukturen) mit den entsprechenden Rechten und Pflichten organisieren.

Union-Coop-Föderation: Die Union Coops sollen sich als Betriebe außerhalb der FAU-Struktur föderieren. Perspektivisch könnte daraus auch eine Groß-Genossenschaft oder ein anderer gemeinsamer rechtlicher Rahmen, etwa in Anlehnung an das Mietshäuser-Syndikat, entstehen. In jedem Fall halten wir es für wichtig, einen Betriebsegoismus zu überwinden und eine stärkere Verbindlichkeit zwischen den einzelnen Betrieben zu entwickeln. In dieser Perspektive streben wir auch einen Ausgleich zwischen den einzelnen Betrieben an.

International: Auch die Vernetzung auf internationaler Ebene – als nächster Schritt – wäre ein interessanter Aspekt, insbesondere mit ähnlich gelagerten Initiativen in befreundeten und Schwesterorganisationen. So existiert in der CNT-F etwa eine Kommission für Kollektivbetriebe und im Südwesten Frankreichs eine CNT-Kooperative in der mehrere landwirtschaftliche Produktionsbetriebe organisiert sind. Die IWW Chicago hat unlängst eine Kampagne zu Kooperativen lanciert. In anderen syndikalistischen Organisationen dürften ähnliche Initiativen zu finden sein.

Wechselwirkung: Ziel ist es natürlich, dass nicht nur innerhalb der Union-Coop-Föderation eine Dynamik auf Basis der gegenseitigen Hilfe und Solidarität entsteht, sondern auch zwischen Gesamt-FAU und Union-Coop-Föderation. Dies könnte sich etwa darin ausdrücken, dass die FAU-Syndikate und die Mitglieder nach Möglichkeit ihre Einkäufe bei den Gewerkschaftlichen Kollektivbetrieben tätigen, dass vielleicht mit Hilfe der Betriebe lokale Einkaufskooperativen organisiert werden, dass den Betrieben kostenloser Werbeplatz in den FAU-Medien eingeräumt wird, dass andererseits FAU-Mitgliedern vergünstigte Preise angeboten werden usw. Darüber hinaus könnte die FAU die Rolle einer Schlichtungsinstanz im Falle innerbetrieblicher Konflikte übernehmen. Hierfür sollte das Schlichtungsverfahren eines Kollektivbetriebes am besten vorab – z.B. als Teil betrieblicher Binnenverträge – entsprechend definiert werden.

KONKRETE PROJEKTE DER UNION-COOP-FÖDERATION

Aus dieser Vernetzung heraus könnten nach unserer Vorstellung eine Vielzahl von Projekten und Initiativen entstehen, zum Vorteil von einzelnen Betrieben, der Gesamtheit aller Gewerkschaftlicher Kollektivbetriebe, aber auch darüber hinaus. So könnten wir uns Synergieeffekte vorstellen, z.B. beim gemeinsamen Einkauf von Waren und Dienstleistungen, Initiativen, wie ein Fonds für Kredite oder Starthilfe, gemeinsames Marketing, gemeinsames Auftreten gegenüber anderen Verbänden oder auf Messen, eine Jobbörse oder eine gegenseitige Rechtsberatung und Beratung von Neugründungen. Es könnte auch ein Schneeballeffekt entstehen, z.B. die Gründung eines IT-Kollektivs, das als Dienstleister für andere Union Coops arbeitet.

Auftreten als Interessengemeinschaft: Die föderierten Betriebe – oder zumindest diejenigen der gleichen Branche – können gegenüber Kunden geschlossen auftreten, im einfachsten Fall sich zumindest absprechen. Die Kollektivbetriebe agieren hier also kooperativ und lassen sich nicht gegeneinander ausspielen. Das verhindert Preis- und Lohndrückerei. Gleichzeitig erleichtert es den Kollektivbetrieben die Kundenakquise. Bei (Folge)aufträgen, die ein Kollektivbetrieb nicht selbst bewältigen kann, können Kunden an andere Betriebe der Föderation vermittelt werden. Im besten Fall entstehen so Liefer- und Wertschöpfungsketten, die geschlossen aus der Union-Coop-Föderation bedient werden können.

Gemeinsame Website: Eine Website, die über das Projekt und aktuelle Entwicklungen informiert, die einzelnen Kollektive verlinkt, Informationen zu Rechtsformen bietet. Perspektivisch gekoppelt mit einem Online-Shop, in denen einzelne Betriebe ihre Waren anbieten können.

Beratung: Neben dem gegenseitigen Austausch streben wir eine professionelle Beratung zu rechtlichen Fragen, mit denen Kollektivbetriebe konfrontiert sind, an. Auch für neu entstehende Kollektive soll es gerade in Fragen der Rechtsform und der Binnenverträge ein Beratungsangebot geben. Dies könnte – zumindest am Anfang – in Kooperation mit bereits existierenden Beratungsstellen (z.B. AGBeratung¹) passieren.

Über die Föderation soll es Kollektivbetrieben auch möglich sein, zur Teamentwicklung und Lösung / Vermeidung von Konflikten, Angebote wie Supervisionen, Mediationen, Fortbildungen u.ä. zu nutzen. Auch Strategieworkshops, Zukunftswerkstätten u.ä. sind denkbar – hier mit dem Ziel einer kontinuierlichen Verbesserung der Produkte und Dienstleistungen, sowie der strategischen Ausrichtung des Betriebs.

Fonds: Ein weit verbreitetes Problem von Kollektiven ist der Kapitalmangel. Sei es in der Gründungsphase oder temporär beim Einkauf von Rohstoffen oder anderen Waren. Hierfür soll ein Fonds eingerichtet werden. Dieser sollte möglichst in Form eines gemeinnützigen Vereins oder als Stiftung eingerichtet werden, um auch Mittel von außen akquirieren zu können. Perspektivisch könnte dieser Fonds auch dazu dienen, einen Ausgleich zwischen wirtschaftlich starken und schwachen Kollektiven zu schaffen.

Interne Ökonomie: Klar für uns ist, dass, wenn unser Syndikat oder unser Kollektivbetrieb irgendetwas braucht, wir uns erst mal in den Betrieben der Föderation umsehen, inwieweit wir es uns hier beschaffen können. In der Diskussion ist noch, inwieweit ein Einkauf in diesem Rahmen verpflichtend sein sollte.

1 Projektberatung AGB, siehe <http://www.agberatung-berlin.org/>

Gemeinsames Marketing: Angefangen bei einem gemeinsamen Auftreten auf Messen und Festivals, was bereits in unkomplizierter Form durch einzelne Kollektive abgedeckt werden könnte, die ohnehin dort präsent sind, bis hin zu einem gemeinsamen Label.

Gemeinsamer Einkauf: Innerhalb der Föderation könnten sich einzelne Betriebe zusammenfinden, um gemeinsam Waren (Rohstoffe usw.) und Dienstleistungen (Buchhaltung, Versicherungen, Layout usw.) einzukaufen und dadurch bessere Konditionen zu erreichen. Auch der gemeinsame Einkauf von Produktionsmitteln, die nur punktuell benötigt werden wäre auf Ebene der Föderation oder zwischen einzelnen Betrieben denkbar.

Perspektivisch könnten in diesem Bereich – durch die gemeinsame Nachfrage – auch quasi Meta-Kollektive entstehen, die z.B. die Buchhaltung für mehrere Betriebe übernehmen.

Gemeinsamer Vertrieb: Bereits jetzt gibt es in unserem Dunstkreis Ladengeschäfte und Online-Shops. Die Aufnahme von Waren anderer Kollektivbetriebe wäre also ein einfacher Schritt. Ab einer bestimmten Größe könnten wir uns auch – natürlich kollektiv betriebene – Läden für Produkte der Föderation vorstellen, oder auch eine Kollektiv-Alternative zu Amazon.

Jobbörse: Eine Jobbörse würde nicht nur die Möglichkeit bieten innerhalb der Föderation und der FAU nach neuen MitkollektivistInnen zu suchen, sie könnte auch dazu dienen darüber einen zeitweiligen Austausch zwischen den Kollektiven zu organisieren. Person X hat Lust, eine Zeit lang in einer anderen Branche reinzuschnuppern oder in einer Stadt zu leben und tauscht ihren Arbeitsplatz für diesen Zeitraum mit Person Y. Dies könnte auch dazu beitragen, den Austausch zwischen den Kollektiven zu fördern.

Kollektiv-Patenschaften: Solche Patenschaften könnten auf verschiedenen Ebenen entstehen, auch international. Zwischen alten und neuen, wobei dort der Erfahrungsaustausch im Vordergrund stehen könnte, zwischen wirtschaftlich starken und schwachen, zwischen Betrieben aus verschiedenen Regionen oder Branchen. Ziel hierbei ist es, den Austausch, die gegenseitige Hilfe und Verbundenheit zu fördern, sowie neue Inspirationen zu ermöglichen.