

Aus: Frei, Fair und Lebendig. Die Macht der Commons“

Silke Helfrich und David Bollier

transcript Verlag, Bielefeld 2019

Kapitel 8: Haben und Sein

Einen Supermarkt dem Markt entziehen

Wer die Park Slope Food Coop (PSFC) im New Yorker Stadtteil Brooklyn besucht, erlebt einen Supermarkt als große, quirlige, funktionierende Gemeinschaft. Die PSFC betreibt einen durchorganisierten und gut mit »Personal« ausgestatteten Betrieb, wie viele andere Supermärkte auch. Aber dieser Ort inmitten des geschäftigen und geschäftsorientierten New York (nur drei Kilometer vom Zentrum Manhattans entfernt) fühlt sich ganz anders an. Die »Kooperative« versucht nicht, ihre Kundschaft zu umgarnen. Es gibt weder Werbeschilder noch üppige Auslagen, die zu Impulskäufen verleiten sollen. Der Grund ist einfach. Menschen sollen hier nicht möglichst viel einkaufen, sondern sich mit hochwertigen Lebensmitteln zu günstigen Preisen versorgen können, indem sie »bei sich selbst einkaufen«. Als wir im Eingangsbereich der Coop ankommen, nimmt uns Paula Segal, Mitglied der Park Slope Food Coop, zunächst mit in die zweite Etage zum Empfang. Dort bekommen wir einen Ausweis, der zeigt, dass wir den Supermarkt betreten dürfen. Um Trittbrettfahrerei zu verhindern, ist es nur Mitgliedern erlaubt, dort einzukaufen. Allerdings darf jede Person Mitglied werden. Also, den Ausweis an die Brust geheftet und auf ins Gewimmel! Tatsächlich dauert es einen Moment, bis Gäste wie wir begreifen, dass die konzentriert arbeitenden Kassiererinnen und Kassierer keine Angestellten sind. Sie sind selbst Mitglieder der PSFC. Mehr als 17.000 Mitglieder erledigen alles: sie entladen die Lkws, füllen die Regale, packen Gewürze ab, bedienen an der Fleischtheke und machen sauber – ohne Bezahlung.

Die Park Slope Food Coop ist vieles zugleich. Sie ist physisches Gebäude, soziale Institution, Vertriebsinfrastruktur, Gemeinschaftszentrum, Treffpunkt und Ort demokratischer Entscheidungsfindung (ohne jedoch die Grenzen der Repräsentation oder des Mehrheitswahlrechts zu überwinden). Commons sind immer multifunktional! Seit ihrer Gründung im Jahr 1973 ist die Coop zu einer stabilen Gemeinschaftsinstitution in Brooklyn gewachsen. Sie ist den Menschen wichtig geworden und vielen ans Herz gewachsen – und das nicht, weil die Lebensmittel dort preisgünstiger sind als in typischen Supermärkten. PSFC ist eine lebendige Institution, die die Mitglieder der Kooperative nicht nur »ihr Gemeineigentum« nennen, sondern wo sie ihre Mit-Eigentümerschaft sehr direkt verwirklichen können, ja müssen, wie wir gleich sehen werden.

Ein Teil der gemeinsamen sozialen Verantwortung und des besonderen Geistes, der hier gelebt wird, rührt daher, dass PSFC eine sogenannte »Mitarbeitskooperative« ist. Das ist etwas Anderes als Konsum- oder Produktionskooperativen beziehungsweise Genossenschaften, die oft für Commons gehalten oder mit Commons verwechselt werden. In Brooklyn trägt jedes Mitglied einmal im Monat genau zwei Stunden und 45 Minuten unbezahlte Arbeit bei. Das ist ein, wenn nicht das Schlüsselement des Erfolgs der PSFC. Auf diese Mitarbeit kann sich die Coop verlassen und dadurch den größten Ausgabeposten eines normalen Supermarkts, nämlich die Personalkosten, drastisch reduzieren. Das senkt die Kosten für die Versorgung der Mitglieder und ihrer Angehörigen auf ein Minimum. Etwa 75 Prozent aller notwendigen Arbeiten werden auf diese Weise von den Mitgliedern der Coop selbst geleistet. Der Rest wird

von etwa 60 bezahlten Angestellten übernommen. Dieser Arbeitsleistung der Mitglieds-Eigentümer entspricht keine direkte Gegenleistung. Indirekt aber kommen die Beteiligten auf eine durchschnittliche Ersparnis von 20 bis 40 Prozent für hochwertige, regionale Lebensmittel gegenüber dem üblichen Einzelhandel. Für eine Familie, die sonst 500 US-Dollar pro Monat für Lebensmittel ausgibt, macht das eine Ersparnis von 100 bis 200 US-Dollar aus.

Dieses Konzept der gut durchorganisierten Eigentumsbeteiligung durch Mitarbeit ist Teil einer klugen Strategie, die mindestens dreierlei leistet: sie entzieht Arbeit dem Markt, kultiviert ein Ethos des Gemeinsamen und praktiziert eine andere Form des Habens. Es geht hier nicht einfach darum, Mitglieder zu niedrigeren Preisen »zu bedienen«. Wie auch Cecosesola in Venezuela (siehe S. XY), ist die Park Slope Food Coop eine ernstzunehmende Größe im Lebensmitteleinzelhandel geworden, die »den Konzernen einen Teil der Kontrolle wegnimmt«. Tatsächlich gehört sie zu den größten Lebensmittel- sowie Mitarbeitskooperativen in den USA – mit Einnahmen von über 56 Millionen US-Dollar im Jahr 2017. Die Arbeitseinheiten sind sehr gut durchgeplant und betreffen alle möglichen Bereiche. In der Nähe des Empfangs betreuen Mitglieder die Kinder anderer Mitglieder, während ihre Eltern einkaufen, Besorgungen erledigen oder ihren monatlichen Arbeitsbeitrag leisten. Die meisten Mitglieder gehören zu »Teams«, die sich alle vier Wochen am selben Ort und zur selben Zeit treffen und loslegen: Oliven eintüten, Käse aufschneiden und verpacken, Telefonate entgegennehmen, Mitglieder unterstützen, die Verwaltungsarbeiten im Büro erledigen, Lieferungen prüfen, die (Kühl-)Regale füllen, kassieren, putzen und vieles andere mehr. Teamleiterinnen und Teamleiter tragen zusätzliche Verantwortung – auch dies als Teil ihres Arbeitsbeitrags. Durch das regelmäßige Tätigsein in Teams, lernen sich Menschen kennen, die sonst nur als Kundinnen und Kunden hintereinander an der Kasse stünden. Sie entwickeln eine Art nachbarschaftliches Verhältnis zur Coop-Gemeinschaft, auf deren Anliegen und Ausrichtung sich satzungsgemäß alle persönlich verpflichten. Entsprechend muss auch der eigene Arbeitsbeitrag persönlich geleistet werden. Kein Mitglied kann einfach einen Ersatz schicken, und auch niemanden – etwa ein Kindermädchen oder einen Teenager – dafür bezahlen. Dies ist eine Entscheidung der Mitgliedervollversammlung, die die meisten wichtigen Beschlüsse fasst. Der Zweck war, »Mitglieder daran zu hindern, sich von ihrer Schicht freizukaufen und dadurch die Verbindung zur Coop zu verlieren, die sie als mitarbeitende Mitglieder haben«. Wer eine Schicht versäumt, darf erst wieder einkaufen, wenn er/sie zwei zusätzliche Schichten geleistet hat. Wenn Mitglieder ein Jahr lang bei der Coop weder einkaufen noch mitarbeiten, gibt es eine »Amnestie«-Regelung. Die betreffenden Personen können ganz von vorn beginnen, allerdings genießen sie dieses Privileg nur einmal im Leben.

Nach unserem Besuch in der Coop, trieb uns folgende Frage um: Warum gibt es nicht mehr »Mitarbeitkooperativen«? Warum hat sich dieses Modell nicht weltweit verbreitet, so wie es »normale« Kooperativen und Genossenschaften getan haben, von denen allein in Deutschland über 8.800 existieren? Die Gründe dafür sind vielfältig. Zu ihnen gehört, dass die meisten Kooperativen die Macht eines »Tricks« ignorieren: tätige Beiträge zum integralen Bestandteil des Eigentumsregimes zu machen. Die Menschen in der Park Slope Food Coop sind gleichzeitig Mitglieder und Eigentümerinnen bzw. Eigentümer. Beide Rollen haben unterschiedliche Rechte und Pflichten, sind aber eng und untrennbar miteinander verbunden. Wer der Coop beitrifft, kann nicht nur Mitglied oder nur Eigentümerin bzw. Eigentümer werden; man muss beide Rollen zugleich annehmen. Im Mitgliederhandbuch klingt das so: »Die Mitgliedschaft wird durch die Beteiligung einer Person an dem sogenannten Arbeitsbeitragsystem definiert, während die Eigentümerschaft formal durch den finanziellen Beitrag definiert ist. Dieser Beitrag heißt offiziell Mitglied-Firmenkapital-Investition.« Wenn man der Coop beitrifft, ist eine einmalige Verwaltungsgebühr von 25 US-Dollar zu zahlen. Außerdem sind 100 US-Dollar zu investieren. Dieser Betrag wird zurückgezahlt, wenn man die Coop verlässt.

Wirklich anders ist, was Eigentümerschaft in der Park Slope Food Coop im Kern ausmacht: die Verknüpfung der Anrechte und Pflichten, die die Menschen als Miteigentümerin und

Miteigentümer genießen, und tätigen Beiträgen (Mitarbeit, nicht Lohnarbeit), durch die eine gemeinsame Ausrichtung immer wieder neu kultiviert wird. Das ist eine so einfache wie kluge Anwendung des Musters poolen, deckeln & aufteilen, das wir in Kapitel 6 kennengelernt haben, im ungewöhnlichen Kontext eines Supermarkts. Gepoolt wird die Arbeitszeit. Gedeckelt wird ihre Dauer (2.45 h pro Person), und aufgeteilt werden die anstehenden Aufgaben je nach Möglichkeit, Kenntnissen und Bedürfnissen. Die Quintessenz ist, dass die Eigentümerschaft mit Vorteilen – kostengünstige, hochwertige, regionale Lebensmittel, Kinderbetreuung während des Einkaufs, Mitgestaltung des eigenen Umfelds und der eigenen Lebensbedingungen – aber auch Pflichten – zwei Stunden und 45 Minuten Tätigsein pro Monat – verbunden ist. Dieses Arrangement ist sowohl geld-light als auch rechtlich klug: Per Satzung wird die Idee der Eigentümerschaft erweitert und insbesondere an nicht entlohnte Arbeitsbeiträge geknüpft. Indem das geschieht, ändern sich auch die institutionellen Bedingungen. Es entsteht ein Rahmen dafür, dass Menschen miteinander in echten Kontakt kommen, auch emotionale Bindungen eingehen und einen Gemeinschaftsgeist entwickeln – ohne dabei aber jede und jeden Einzelnen kennen zu müssen. Diese Eigentümerschaft (member-ownership) wird zu einem sinnstiftenden Werkzeug, das dabei hilft, eine Commons-Kultur aufzubauen.

Die Gründergeneration wollte »versuchen, das nachzumachen, was Einzelhandelsunternehmen tun: In unserem Laden bleiben und dort Lieferungen entgegennehmen. ... Uns wurde klar: Um auf lange Sicht durchzuhalten, müssten wir die Coop als richtigen Laden betreiben, mit festgelegten Öffnungszeiten«, erläuterte Joe Holtz, ein Mitgründer der Coop. »Wir haben untersucht, warum andere Kooperativen gescheitert sind. Meistens lag es daran, dass sie zu stark von überaus engagierten Mitgliedern abhängig waren, die schließlich einen Burnout hatten.« Der verpflichtende Arbeitsbeitrag löst also mehrere Probleme mit einem Schlag: Er verhindert »altruistischen« Burnout, hohe Personalkosten und ein unverbundenes Nebeneinander aller Beteiligten. Somit hilft er, »die Beziehungshaftigkeit des Habens zu verankern«.