

STATUT DES PUNKT KOLLEKTIVS



Stand: Mai 2021

"Die banale Erkenntnis, dass die Verdichtung der Kommunikation die Kultur pflegt und fördert, die Kollektivintelligenz massiv erhöht und Feedback nicht als Kritik an der eigenen Person zu verstehen ist, ist meist ein mehrmonatiger, wenn nicht gar Jahre andauernder Prozess, indem die aufgezwungene Wertelogik des Marktes und die preußische Unterordnungsdoktrin der Gesellschaft dem freien kreativen Geist langsam wieder Platz machen."¹

Präambel

Das Punkt-Kollektiv möchte mit dem Betrieb eines kollektiven Mitgliederladens der Ernährungssouveränität und dem guten Leben für Alle ein Stück näher kommen und dabei das gemeinschaftsbasierte Wirtschaften in den Vordergrund stellen.

Unser Anspruch, zur gesellschaftlichen Transformation beizutragen, geht dabei über die Arbeit im Laden hinaus: Wir wünschen uns einen Wandel hin zu mehr Nachhaltigkeit, Selbstbestimmung und Solidarität sowie die Überwindung von hierarchischen Strukturen in allen Lebensbereichen. Wir gestalten den Betrieb des Ladens ganzheitlich entlang dieser Prinzipien und streben an, alle dafür relevanten Aspekte in den Blick zu nehmen.

Denn: Auch der tägliche Einkauf ist politisch. Punkt.

¹ Simon Richter, FW-Kurierkollektiv Berlin, <https://www.contraste.org/mehr-als-die-summe-seiner-teile/> (abgerufen am 19.5.2021)

Folgende Prinzipien sollen uns leiten:

1. Wir wollen biologische, faire und möglichst regionale Produkte zu möglichst günstigen Preisen anbieten. Finanzielle Barrieren, die den Einkauf von guten Lebensmitteln oft erschweren, wollen wir durch das Mitgliedermodell umgehen und streben an, dadurch vielen Menschen gute Produkte zugänglich machen zu können.
2. Regionalität bedeutet, dass wir lokale Erzeuger*innen unterstützen wollen und auch kleinere Betriebe, die biologisch arbeiten, aber vielleicht kein Siegel besitzen. In jedem Fall wollen wir darauf achten, dass die Werte unserer Kooperationspartner:innen mit den unseren vereinbar sind.
3. Orientierung am Gemeinwohl statt am Gewinn: Wir wollen gemeinschaftsbasiert wirtschaften und die Bedürfnisse aller direkt Involvierten ebenso selbstverständlich in unser Handeln mit einbeziehen wie unseren Einfluss auf die Mitwelt insgesamt. Daraus resultieren
4. Kooperation statt Konkurrenz: Wir glauben daran, dass Kooperation als Handlungsmaxime grundsätzlich effizienter ist. Außerdem macht sie mehr Spaß.
5. Hierarchiefreiheit und Basisdemokratie: Wir organisieren uns so, dass wir uns als Belegschaft auf Augenhöhe begegnen können. Diese Haltung wollen wir auch allen anderen Menschen gegenüber an den Tag legen, mit denen wir Berührungspunkte haben (Mitglieder, Lieferant:innen, Anrainer, etc.). Wir sehen Hierarchien grundsätzlich als hinderlich an. Wir versuchen, ein Bewusstsein dafür zu schaffen und diese abzubauen, wo immer es uns möglich ist.
6. Transparenz auf allen Ebenen: Von der Herkunft der Produkte bis zur Verwendung unserer finanziellen Mittel wollen wir mit Zahlen so transparent wie möglich umgehen.
7. Antifaschismus: Eine emanzipatorische Grundhaltung gehört zu unseren grundlegenden Prinzipien. Wir wünschen uns eine offene, solidarische und diverse Gesellschaft. Das schließt für uns mit ein, dass rassistische, antifeministische, trans-/homofeindliche, antisemitische und grundsätzlich menschenverachtende Ansichten, Haltungen und Aktivitäten nicht mit einer Mitgliedschaft im Kollektiv vereinbar sind. Genausowenig möchten wir mit Betrieben kooperieren, die eine derartige gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit propagieren oder unreflektiert reproduzieren.

1. Geltung, Änderungen

Die Präambel sowie die Bestimmungen dieses Statuts zu den basisdemokratischen Entscheidungsstrukturen, zur Organisation der Lohnarbeit, zur Verwendung von Überschüssen, zum Ein- und Austritt und zur Auflösung des Kollektivs können nicht entfernt oder abgemildert werden.

Alle übrigen Regelungen dieses Statuts können im Konsens ausgesetzt, verändert oder ergänzt werden. Änderungen müssen schriftlich niedergelegt und von allen Mitgliedern des Kollektivs unterschrieben werden.

Dieses Statut ist allen Mitgliedern bei Ihrem Eintritt ins Kollektiv auszuhändigen und von diesen durch ihre Unterschrift anzuerkennen, erst dann ist der Eintritt gültig. Einmal jährlich ist das Statut vom Kollektiv auf den neusten Stand zu bringen und muss daraufhin von allen Kollektivistis erneut unterschrieben werden.

2. Eintritt, Austritt, Ausschluss

2.1 Eintritt

Alle Personen, die dauerhaft für PUNKT arbeiten, müssen Mitglieder des Kollektivs sein. Ausgenommen sind lediglich Praktika, die Probezeit vor dem Eintritt ins Kollektiv sowie bewusst ausgelagerte Dienstleistungsbereiche (zB. Lohnbuchhaltung o.ä.).

Praktika dienen nicht zur Ausnutzung unbezahlter Lohnarbeit, sondern der Ausbildung der Praktikant:innen. Sie werden grundsätzlich nicht vergütet, das Plenum kann jedoch eine Aufwandsentschädigung zum Zweck der Ermöglichung eines Praktikums beschließen.

Die Probezeit vor dem Eintritt ins Kollektiv beträgt 3 Monate. In Ausnahmefällen kann diese Frist verkürzt werden. Ausnahmefälle stellen nur Situationen dar, in denen Personalmangel den Fortbestand des Kollektivs gefährden würde.

Der Eintritt eines neuen Mitglieds muss vom Kollektiv im Konsens in einem allgemeinen Plenum beschlossen werden. Bei der Aufnahme neuer Mitglieder ins Kollektiv wollen wir versuchen, gesellschaftliche/strukturelle Selektionsmechanismen nicht zu reproduzieren.

Das Geschlechterverhältnis im Kollektiv sollte möglichst ausgeglichen sein. Es ist jedoch notwendig, dass mindestens 40% des Kollektivs nicht cis-männlich ist. Sollte die Quote nicht erreicht werden, ist sie bei jedem zukünftigen Beitritt zwingend zu berücksichtigen.

2.2 Austritt

Der reguläre Austritt aus dem Kollektiv wird mindestens ein halbes 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.

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. 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 diesen Zeitraum mit allen Rechten und Pflichten an dieses Statut gebunden. Die Dauer dieses Zeitraums kann im gegenseitigen Einvernehmen verkürzt werden.

Mit dem Austritt aus dem Kollektiv ist der Austritt aus dem Vorstand zwingend verbunden. Ansprüche auf das Betriebsvermögen bestehen nicht.

2.3 Ausschluss

Der Ausschluss eines Kollektivmitglieds gegen dessen Willen ist nur aufgrund mehrfachen und abgemahnten Verstoßes gegen Bestimmungen dieses Statuts möglich.

Jeder einzelne Ausschluss muss von den verbleibenden Mitgliedern des Kollektivs einstimmig in einem kollektiven Plenum beschlossen werden. Bei diesem Plenum werden die Gründe für den Ausschluss offengelegt und es wird der betroffenen Person die Möglichkeit gegeben, fair und unbeeinflusst ihre Sicht der Dinge zu schildern. Diesem Plenum muss eine von beiden Seiten akzeptierte, moderierende externe Person beiwohnen.

Ein Ausschluss leitet in jedem Fall ein Schiedsverfahren (s. 3.3) zwischen dem*der Betroffenen und den verbleibenden Mitgliedern des Kollektivs ein. Wird der Ausschluss im Schiedsverfahren bestätigt, ist er mit sofortiger Wirkung gültig. Die für den Austritt unter besonderen Umständen vorgesehene 6 Monate andauernde Bindung gilt für den Ausschluss nicht.

Personen, die ausgeschlossen wurden, können nach Ablauf von 3 Monaten wieder um Eintritt ins Kollektiv bitten.

3. Entscheidungsstrukturen

3.1 Plenum

Das Plenum ist das einzige Organ, in dem bindend Entscheidungen getroffen und Verantwortlichkeiten verteilt werden. Die verschiedenen Arbeitsbereiche (AGs) können im Sinne der Praktikabilität je nach eigenem Ermessen auch eigene Plena abhalten und dort in einem gewissen Rahmen Entscheidungen treffen. Das kollektive Plenum kann Entscheidungen an die Arbeitsgruppen-Plena delegieren und umgekehrt.

3.1.1 Kollektives Plenum (KP)

Oberstes Entscheidungsorgan ist immer das kollektive Plenum (KP), das mindestens ix im Monat abgehalten wird. Die Teilnahme am KP ist für alle Kollektivist:innen bindend und es findet an einem festen, regelmäßig wiederkehrenden Termin statt. In diesem Plenum werden alle Themen besprochen, die das ganze Kollektiv betreffen. Das regelmäßige KP ist beschlussfähig, wenn mindestens drei Menschen anwesend sind.

Es ist auch möglich, bei Bedarf außerplanmäßige KP einzuberufen, dies muss jedoch mindestens zwei Wochen vorher allen Kollektivistis angekündigt worden sein. Das außerplanmäßige KP ist nur beschlussfähig, wenn mindestens 50% des Kollektivs anwesend sind.

Ablauf: Themen können von allen Kollektivmitgliedern eingebracht werden, vor dem Plenum oder auch am Anfang des Plenums - diese werden in einer Agenda gesammelt, mit einer ungefähren Zeitangabe versehen und abgearbeitet. Punkte, die aufgrund von Zeitmangel oder fehlender Informationen nicht besprochen werden konnten, werden auf das nächste Plenum vertagt. Während des Plenums sollten ein Timekeeper und eine protokollierende Person vorhanden sein - Moderation ist optional.

Das KP stellt gleichsam die Vollversammlung des Kollektivs dar und trifft alle betrieblichen Entscheidungen. Die aktive Teilnahme am Plenum ist die heilige Pflicht jedes Kollektivmitglieds. Plenieren ist elementarer Teil unseres basisdemokratischen Verständnisses und muss von allen Kollektivistis verantwortungsvoll ausgeübt werden. Zu häufiges, unentschuldigtes Fehlen kann einen Ausschlussgrund darstellen.

Kolleg:innen in der Probezeit sollen am Plenum teilnehmen, sich bei der Entscheidungsfindung aber zurückhalten.

3.1.2 Arbeitsgruppen-Plenum (AP)

Neben dem KP gibts es Arbeitsgruppen-Plena (AP). Sie werden von den jeweiligen Arbeitsgruppen nach eigenem Ermessen einberufen und stellen deren einziges internes Entscheidungsorgan dar. Auf AP dürfen nur Entscheidungen getroffen werden, die in erster Linie in den Kernkompetenzbereich der jeweiligen AG fallen. Finanzielle Entscheidungen dürfen nur bis zu einem Betrag von 100€ ohne Rücksprache mit dem KP getroffen werden.

3.2 Entscheidungsfindung

Wir wollen eine Diskussionskultur etablieren, durch die grundsätzlich einvernehmliche Entscheidungen möglich sind. Wir bemühen uns um prozesshaft gestaltete Beschlussfindungen, die von allen Mitgliedern des Kollektivs getragen werden können. Daher streben wir für den Plenumsalltag das Konsentverfahren an. Auch das systemische Konsensieren kann je nach empfundener Sinnhaftigkeit in Betracht gezogen werden. Wenn kein Konsent erzielt und die Entscheidung nicht vertagt werden kann, sollte eine externe Vermittlungsinstanz einberufen werden (Mediation, Schiedsverfahren, s.3.3). Mehrheitsentscheide lehnen wir ab.

Achtung: Jegliche getroffenen Entscheidungen sind nur dann bindend, wenn sie im Protokoll stehen und auch nur in dem Umfang, wie es dort schriftlich festgehalten wurde. Deshalb ist es wichtig, Entscheidungen auch als solche im Protokoll zu kennzeichnen.

Alltägliche Entscheidungen, die zur Aufrechterhaltung des laufenden Betriebs zwingend notwendig sind, dürfen jederzeit und völlig eigenmächtig getroffen werden.

3.3 Schlichtung und Schiedsverfahren

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.

Das Schiedsgremium hat i.d.R. 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 im Konsens. Aufgabe des Schiedsgremiums ist es jedoch zunächst, 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 es den Streitfall, und zwar auf Basis dieses Statuts und der darin zum Ausdruck kommenden Ansichten und Werte (Selbstverwaltung, Hierarchiefreiheit, Nachhaltigkeit, solidarische Ökonomie etc.). Der Schiedsspruch ist endgültig und kann nicht angefochten oder revidiert werden. Der Rechtsweg zu einem staatlichen Zivilgericht ist ausgeschlossen.

4. Organisation des Mitgliederladens

4.1 Arbeitsteilung und -organisation

Um im kollektiven Betriebsalltag arbeitsfähig zu sein, ist es nötig, Arbeitsgruppen (AGs) zu bilden, die in einem gewissen Rahmen autonom arbeiten können. Die AGs finden sich den Neigungen und Fähigkeiten der Kollektivistis entsprechend zusammen und werden im KP mit ihren Kompetenzen ausgestattet. Diese müssen klar und schriftlich festgelegt werden. AG-interne Entscheidungen werden in regelmäßig stattfindenden APs getroffen (s. 3.1.2.).

Um der Entstehung von Hierarchien vorzubeugen, ist es wünschenswert, dass die Mitglieder der einzelnen AGs nach Möglichkeit rotieren. Idealerweise sollen alle in allen Bereichen arbeiten können, oder aber zu mindest ein Grundverständnis davon erhalten.

Dies geschieht auch über vertikale Arbeitsteilung. Die Zuteilung von „Tätigkeitsbündeln“ an Einzelpersonen/AGs erfolgt über alle Komplexitätsstufen hinweg: Jeder 'Job' sollte sowohl einfache als auch anspruchsvolle und kreative Tätigkeiten umfassen. Das bedeutet, Planungs-, Kontroll- und Repräsentationsaufgaben möglichst gleichmäßig unter den Kollektivistis zu verteilen. Dementsprechend sollte für alle gleichermaßen die Möglichkeit bestehen, sich die dafür notwendigen Qualifikationen anzueignen. Heißt: Alle müssen mal Klo putzen, alle sollten die Bilanzbuchhaltung zumindest in Grundzügen verstehen.

Geltende gesetzlichen Bestimmungen zu Gesundheit und Arbeitsschutz dürfen nicht unterlaufen werden.

4.2 Arbeitzeitverteilung

Jedem Kollektivmitglied steht die gleiche Arbeitszeit zu. Diese beträgt i.d.R. 20 Stunden pro Woche. Diese 20 Stunden sollten nur in Ausnahmefällen über- oder unterschritten werden, da große Unterschiede in der Arbeitszeitverteilung zur Bildung von Hierarchien beitragen können. Die Aufteilung der Arbeitszeiten muss auf dem KP beschlossen werden.

4.3 Urlaub

Alle Kollektivistas haben 5 Wochen Urlaub im Jahr, wovon 2 zeitlich festgelegt sind: eine Woche ist für die Zeit zwischen den Feiertagen am Jahresende vorgesehen und die andere sollte während der Sommerschließzeit genommen werden.

Der Urlaub ist wochenweise zu nehmen und wird bezahlt.

Die Sommerschließzeit des Ladens umfasst zwei Wochen während der hessischen Schulferien. Alle Kollektivmitglieder verpflichten sich, eine Urlaubswoche ihres Jahresurlaubs während der zweiwöchigen Sommerpause zu nehmen. Ausnahmefälle müssen in der Kollektivsitzung besprochen und im Konsens beschlossen werden.

In der Woche zwischen dem 1. Weihnachtsfeiertag und dem 1. Januar ist der Laden geschlossen, daher wird sie zusätzlich zu den 4 Wochen Jahresurlaub als Urlaub gewährt. Alle Kollektivmitglieder verpflichten sich, sich an den darauffolgenden Werktagen und dem darauffolgenden Wochenende verfügbar zu halten (z.B. für Inventur). Ausnahmefälle müssen im KP besprochen und im Konsens beschlossen werden.

Unbezahlter Urlaub einzelner Kollektivmitglieder sollte doppelt so lange und muss mindestens so lange vorher angekündigt werden, wie dieser dauern soll, und durch das KP bestätigt werden.

Anmerkung: Wie mit während der Urlaubszeit zu fällenden Entscheidungen umgegangen werden soll, sollte vorher rechtzeitig bedacht und besprochen werden.

5. Finanzen

5.1 Entlohnung

Alle Kollektivmitglieder sowie Menschen in der Probezeit erhalten die gleiche Vergütung für ihre Arbeit, unabhängig vom Tätigkeitsbereich. Die Vergütung wird im KP festgelegt und basiert auf den Berechnungen der AG Finanzen. Die Arbeit wird nach Stunden bezahlt.

Es steht dem KP frei, sich stattdessen für eine bedarfsorientierte Entlohnung zu entscheiden.

Die Tätigkeit in den Gremien der Selbstverwaltung ist als bezahlte Arbeit anzusehen und sollte nach Möglichkeit entlohnt werden. Das KP entscheidet, welche Tätigkeiten darüber hinaus als bezahlte Arbeit anzusehen sind.

Der ausgezahlte Lohn soll den branchenüblichen Tarif nach Möglichkeit nicht unterschreiten und das lokale gesellschaftliche Durchschnittseinkommen nicht überschreiten.

5.2 Gewinn

Ziel des Kollektivbetriebs ist nicht das Maximieren von Gewinn. Es ist jedoch im Sinne der Nachhaltigkeit, Rücklagen in einem ausreichenden Maß zu bilden. Die Rücklagen werden vor allem für folgende Zwecke gebildet (über die genaue Höhe und Verwendung entscheidet das KP):

- Rückzahlung der Direktkredite
- Rückzahlung der Mitgliederdarlehen
- Ansparen für Investitionen
- Ausfall der Kühlanlagen
- Unvorhergesehenes (z.B. längere Krankheit, Baustellen vor dem Geschäft)

Eventuelle Überschüsse, die nicht für die Funktionalität des Wirtschaftsbetriebs notwendig sind, können Initiativen zu Gute kommen, die wir gemäß unserer o.g. Prinzipien für unterstützenswert halten (ausgeschlossen sind Parteien). Darüber entscheidet ebenfalls das KP.

6. Transparenz

6.1 Transparenz nach innen:

Alle Mitglieder des Kollektivs haben jederzeit das Recht, sich über alle betrieblichen Abläufe zu informieren und alle betrieblichen Daten einzusehen. Sind zum Verständnis wichtiger betrieblicher Abläufe Fortbildungen erforderlich, müssen vom Betrieb geeignete Möglichkeiten bereitgestellt werden.

Die AG Buchführung ist angehalten, dem Plenum gemäß der Satzungsbestimmungen Bericht zu erstatten über die wesentlichen Zahlen zur Interpretation der ökonomischen Lage des Betriebs. Dieser Bericht wird als Anhang zum Protokoll archiviert.

6.2 Transparenz nach außen:

Organisationsaufbau, interne Entscheidungsstrukturen, Lohnpolitik und Preisgestaltung des Betriebs werden grundsätzlich öffentlich gemacht, genauso wie Informationen, die Qualität und Herkunft der im Laden vertriebenen Produkte betreffen.

Die Transparenz nach außen endet dort, 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.

7. Teilung, Auflösung, Zusammenschluss

7.1 Teilung

Eine Teilung des Kollektivs ist möglich, wenn dies von mindestens 75% der Kollektivmitglieder gewünscht wird. Kann über diese Frage kein Konsens auf dem üblichen Wege erzielt werden, wird ein Schiedsverfahren einberufen.

Alle Details die Teilung betreffend werden zwischen den entstandenen Gruppen im Konsentverfahren verhandelt. Fragen, in denen keinen Konsens erzielt werden kann, werden in einem Schiedsverfahren entschieden.

7.2 Auflösung

Die Auflösung des Kollektivs und damit des Betriebs muss vom Kollektiv im Konsens beschlossen werden. Kann über diese Frage kein Konsens auf dem üblichen Wege erzielt werden, wird ein Schiedsverfahren einberufen.

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 an ein oder mehrere im Sinne der weiter oben formulierten Prinzipien förderungswürdige Projekte gespendet.

7.3 Zusammenschluss

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

8. Schlussbestimmungen

Änderungen und Ergänzungen dieses Statuts bedürfen zu ihrer Wirksamwerdung der Schriftform. Das gilt auch für die Aufhebung der Schriftformklausel.

Eine etwaige Ungültigkeit oder Rechtsunwirksamkeit einzelner Bestimmungen berührt nicht die Wirksamkeit des gesamten Statuts. Sollten sich einzelne Bestimmungen als ungültig oder unwirksam erweisen, so sind diese Bestimmungen so umzuformulieren oder zu ergänzen, dass der durch sie beabsichtigte Zweck bestmöglich erreicht wird.