

Alternatives Gesellschaftsrecht

Selbstverwaltete Kollektivbetriebe und ihre rechtlichen Herausforderungen

»Wir wollen nicht ein Stück vom Kuchen, wir wollen die ganze Bäckerei!«, so lautet ein Spruch, der schon lange Zeit an einer Berliner S-Bahnbrücke prangt. Es ist die Forderung nach der Vergesellschaftung von Produktionsmitteln, etwa in Form von selbstverwalteten Kollektivbetrieben, Betrieben in Belegschaftshand. Wie können solche Betriebe rechtlich verfasst werden? Wenn die Bäckerei erst einmal der Belegschaft gehört, welchen Unterschied macht es dann, ob sie die Rechtsform einer GbR, einer GmbH, einer Aktiengesellschaft oder einer Genossenschaft hat?

VON RUPAY DAHM

Für manch eine klingt »Genossenschaft« irgendwie alternativ und demokratisch, »Aktiengesellschaft« oder »GmbH« hingegen eher gewinnorientiert kapitalistisch. Denn in Genossenschaften hat jede Person eine Stimme, in Aktiengesellschaften hingegen

hängt das Stimmgewicht von der Höhe der Kapitalanteile ab, sagen manche. Das ist in den meisten Fällen zwar richtig. Rechtlich gesehen, lässt sich jedoch auch in einer Aktiengesellschaft das Pro-Kopf-Stimmrecht festlegen und in einer Genossenschaft ein Stimmrecht nach Anteilen. Wo liegen also die Unterschiede und wie lässt sich ein Kollektivbetrieb am besten rechtlich verfassen?

Gesellschaftsrecht = oligarchisches Unternehmensrecht

Das Gesellschaftsrecht ist quasi das Staatsorganisationsrecht der Wirtschaftsunternehmen, mit dem Unterschied, dass das Staatsorganisationsrecht eher demokratisch, das Gesellschaftsrecht eher monarchistisch bzw. oligarchisch geprägt ist: Hier entscheiden die EigentümerInnen und geben nach Belieben Häppchen ihrer Macht von oben nach unten an GeschäftsführerInnen, AbteilungsleiterInnen und sonstige weisungsberechtigte Vorgesetzte ab. Die einfachen Angestellten haben nichts zu sagen. Im besten Falle können sie einen Betriebsrat gründen, doch auch dieser hat bei den wichtigen unternehmerischen Entscheidungen nichts zu sagen. Vom Staatsorganisationsrecht der Unternehmen ist ein Großteil der Beteiligten ausgeschlossen: Arbeitnehmende haben im Gesellschaftsrecht keine Stimme.1 Das Gesellschaftsrecht regelt die Beziehungen der GesellschafterInnen, also der »EigentümerInnen« des Unternehmens untereinander und ignoriert die Anwesenheit irgendwelcher Beschäftigten. Zur sprachlichen Klärung vorab: Die »Eigentümer« einer GmbH oder GbR heißen »Gesellschafter«, die einer Aktiengesellschaft »Aktionäre« und die einer Genossenschaft »Mitglieder«. Ich werde größtenteils von »GesellschafterInnen« oder »AnteilseignerInnen« sprechen.

Mitsprache haben die Mitarbeitenden nur dann, wenn sie gleichzeitig auch die GesellschafterInnen sind und sich das Unternehmen dadurch vollständig im »Eigentum« der Belegschaft befindet. Dann gelten die gesellschaftsrechtlichen Gesetzesregelungen bezüglich der jeweiligen Rechtsform sowie die Satzung des Unternehmens. Mit dieser legen die GesellschafterInnen die Grundregeln der Gesellschaft fest – auch wenn die alltäglichen Prozesse womöglich an diesen »offiziellen« Strukturen vorbeilaufen oder sich nur manchmal an diesen orientieren.

Was macht ein selbstverwaltetes Kollektiv aus?

Bevor wir uns ins Gesellschaftsrecht stürzen, ist kurz zu klären, was »Kollektive« oder »selbstverwaltete Betriebe« eigentlich ausmacht, wie sie – soweit sich das verallgemeinern lässt – funktionieren. Selbstverwaltete Betriebe sind Unternehmen, die

sich im Eigentum der Beschäftigten befinden und mit (meist basis-)demokratischem Anspruch geführt werden. Man könnte in § I der Satzung feierlich festlegen: »Dieses Unternehmen ist ein selbstverwaltetes Kollektiv.« Das reicht aber noch nicht ganz. Ein klassischer Kollektivbetrieb hat in etwa drei prägende Merkmale:

- I. Er befindet sich tatsächlich im gemeinsamen »Eigentum« der dort Arbeitenden, diese sind also GesellschafterInnen.
- 2. Die Entscheidungen werden nicht durch eine ChefIn, sondern basisdemokratisch, z.B. in einem Plenum getroffen, in dem jede Person die gleiche Stimme hat.
- 3. Häufig wird ein Einheitslohn gezahlt, was bedeutet, dass im Prinzip alle den gleichen Stundenlohn erhalten. Viele ältere Kollektive haben dies irgendwann abgeschwächt oder aufgegeben. Darüber hinaus ist die Bezahlung in vielen Kollektiven leider branchenbedingt schlecht. Aber all dies ist unabhängig von der gesellschaftsrechtlichen Organisation und steht daher auf einem anderen Blatt.
- 4. Als viertes Merkmal versuchen viele Kollektive, Arbeitsteilung zu vermeiden oder gering zu halten und stattdessen alle Aufgaben rotieren zu lassen. Alle diese Merkmale dienen letztlich dem Ziel, Hierarchien zu vermeiden oder abzubauen und allen Mitgliedern ein Maximum an Freiheit und Gleichberechtigung zu gewähren. Kein klassisches Merkmal von Kollektivbetrieben ist hingegen die Mitbestimmung der KundInnen bzw. NutzerInnen.²

Gemeinsames Eigentum in Belegschaftshand

Dass sich der Betrieb im Eigentum der Belegschaft befindet, klingt zunächst selbstverständlich, ist es aber nicht. »Wir wollen die ganze Bäckerei« - aber wer ist »wir«? Auch die StudentInnen, die nebenbei in Teilzeit arbeiten? Müssen wirklich alle Gesellschaftsanteile kaufen? Gleich am ersten Tag oder erst nach einer Probezeit von einem Jahr (oder auch fünf Jahren)? Auch die Ferienjobbenden, die nur wenige Monate bleiben? Das gemeinsame Eigentum ist zwar Grundlage und Startpunkt der Kollektividee, aber viele Kollektive tun sich schwer damit, dies konsequent durchzuziehen. Das ist auch irgendwie verständlich, denn Gesellschafterwechsel sind kompliziert und teuer; ein Beispiel: Kollektiv X ist eine GmbH mit vier GesellschafterInnen, die jeweils 25 Prozent der Anteile haben. Damit eine fünfte Person gleichberechtigtes Mitglied

- 1 Seltene Ausnahmen bestehen etwa in der Montanindustrie nach dem MontanMitbestG von 1951 sowie für die Besetzung von Aufsichtsräten im Rahmen des MitbestG von 1976 für Unternehmen mit mehr als 2000 MitarbeiterInnen bzw. für solche mit mehr als 500 Beschäftigten nach dem DrittelbG von 2004.
- 2 Dies wiederum ist ein Kernziel der Commons-Bewegung; siehe dazu den Beitrag auf S. 93 in diesem Heft.

wird, müsste sie von allen Altmitgliedern jeweils 5 Prozent ihrer Anteile abkaufen und dies notariell beglaubigen lassen.

Einfacher wäre dies in einer Genossenschaft: Hier können neue Mitglieder wie in einem Verein einfach dazukommen. Dafür reicht es schon, den in der Satzung festgelegten Mindestanteil zu zahlen. In einer GmbH muss ein Gesellschafterwechsel durch Anteilsübertragung sogar notariell beurkundet werden. Vielen Kollektiven vergeht mit der Zeit die Lust auf solche »Formalitäten«. Immerhin gibt es ja das Plenum, wo alle mitreden können, auf die Anteile kommt es doch gar nicht an. Oder doch? Schwierig wird es, wenn in einem 10-Personen-Betrieb irgendwann nur noch die drei alten Gründungsmitglieder Anteile besitzen. Sie werden schleichend zum Chefkollektiv mit sieben Angestellten. Den Mitgliederwechsel möglichst einfach zu gestalten, ist für die dauerhafte Gleichberechtigung daher Gold wert. »In Belegschaftshand« ist ein Unternehmen also auf Dauer nur dann, wenn Neueintritte und Wechsel flexibel handhabbar sind und auch umgesetzt werden. Sonst droht ein elitäres ZweiKlassen-Kollektiv. Hier liegt ein zentraler Vorteil von Genossenschaften, aber auch von Aktiengesellschaften, in denen der Wechsel relativ einfach ist.

Beispiel »Holding-Verein«

Eine besonders interessante Konstruktion hinsichtlich eines einfacheren Mitgliederwechsels ohne Kauf und Verkauf von Anteilen ist der Holding-Verein als Eigentümer z. B. einer GmbH. Der eingetragene Verein (e. V.)3 hat keine AnteilseignerInnen, keine GesellschafterInnen, d.h. er gehört niemandem, auch nicht den Mitgliedern, nur sich selbst. Wer in einen Verein eintritt, kauft keinen Anteil, wer austritt, bekommt keine Abfindung. Der Verein ist also in gewisser Weise das Ideal der Vergesellschaftung. Nur leider kann man mit Vereinen nur in sehr begrenzten Fällen ein Wirtschaftsunternehmen betreiben, da sonst der Vereinsstatus (und seine Haftungsbeschränkung) aberkannt wird. Für Kollektivbetriebe ist der e. V. an sich also keine Option. Hier kommt der Holding-Verein ins Spiel: Das Kollektivunternehmen an sich wird z.B. als GmbH verfasst. Die Anteile gehören diesmal nicht

3 Entsprechendes gilt nach der Rechtsprechung mit Abstufungen auch für den nicht rechtsfähigen Verein.



den Kollektivmitgliedern, sondern dem Verein. Wer im Kollektiv mitarbeitet, tritt in den Verein ein, wer geht, tritt dort auch wieder aus. Auf diesem Prinzip beruht etwa das Mietshäuser Syndikat. Ob und in welchen Fällen es für wirtschaftlich tätige Kollektivunternehmen von den Vereinsregistern und Gerichten akzeptiert wird, ist hingegen unsicher.

Entscheidungsfindung im Kollektiv

Das zweite Merkmal eines Kollektivbetriebs, die basisdemokratische Entscheidungsfindung z. B. im gemeinsamen Plenum, ist ein weiteres Kernproblem aus rechtlicher Sicht. Echte hierarchiefreie Basisdemokratie ist gesellschaftsrechtlich nur in der Gesellschaft bürgerlichen Rechts (GbR) vollumfänglich möglich, in der Gesellschaft mit beschränkter Haftung (GmbH) zum Teil nur mit sehr hohem Aufwand. Haftungsbeschränkte Kapitalgesellschaften, wie die GmbH, die Aktiengesellschaft (AG) oder die eingetragene Genossenschaft (eG), verlangen zwingend eine Geschäftsführung bzw. einen Vorstand. Das bedeutet immer eine höhere Hierarchieebene. Da der Teufel im Detail steckt, kommen wir nun zu den einzelnen Rechtsformen. Wenn sich ein Unternehmen in Belegschaftshand befindet, welchen Unterschied macht es dann, ob es sich hierbei um eine GmbH, eine AG, eine eG oder eine GbR handelt? Was ist gesetzlich zwingend geregelt und was kann in der Satzung abgeändert werden?

Die GbR

Zweifellos am hierarchieärmsten ist die Gesellschaft bürgerlichen Rechts, auch BGB-Gesellschaft genannt. Nach § 706 BGB haben alle GesellschafterInnen mangels anderslautender Vereinbarung gleiche Beiträge zu leisten und entscheiden nach § 709 Abs. 2 BGB alles gemeinsam, d. h. im Konsens:

Die Führung der Geschäfte der Gesellschaft steht den Gesellschaftern gemeinschaftlich zu; für jedes Geschäft ist die Zustimmung aller Gesellschafter erforderlich.

Selbst wenn laut Gesellschaftsvertrag durch Mehrheitsprinzip entschieden wird, hat im Zweifel jedeR GesellschafterIn eine Stimme, unabhängig vom Kapitalanteil, § 709 Abs. 2 BGB. Entsprechendes gilt sogar für die Gewinn- und Verlustverteilung. So heißt es in § 722 Abs. 1 BGB:

Sind die Anteile der Gesellschafter am Gewinn und Verlust nicht bestimmt, so hat jeder Gesellschafter ohne Rücksicht auf die Art und die Größe seines Beitrags einen gleichen Anteil am Gewinn und Verlust. So etwas im Gesetz zu finden, ist zunächst überraschend. Dem Kollektiv scheint rechtlich nichts mehr im Weg zu stehen. Tatsächlich fehlt der GbR jedoch ein entscheidendes Merkmal für das alltägliche Geschäft: die Haftungsbeschränkung. Ohne sie haften alle GesellschafterInnen mit ihrem persönlichen Vermögen, falls irgendetwas schief läuft. Das heißt, jedes Kollektivmitglied haftet mit allem, was es hat, für jeden Fehler, den irgendein Kollektivmitglied mit oder ohne Wissen der anderen verbockt hat. Das kann richtig fies enden. Deshalb will kaum jemand auf die Haftungsbeschränkung verzichten.

Da es in der GbR keine Haftungsbeschränkung gibt, existieren auch keine gläubigerschützenden Regelungen, die zwingend einzuhalten sind. Deshalb ist nirgends die Satzungsgestaltung so frei wie in der GbR. Das einzige, was als zwingend angesehen wird, ist das Recht auf eine Abfindung, §§ 723 Abs. 2, 738 BGB. Das ist bedauerlich, aber auch nachvollziehbar.

Bedauerlich ist der Abfindungsanspruch, weil er existenzbedrohend für die Gesellschaft sein kann, wenn eine GesellschafterIn ausscheidet und sich ihren Anteil ausbezahlen lässt. Musste der Betrieb z. B. in teure Anschaffungen investieren, ist der Unternehmenswert und somit auch der auszubezahlende Anteil entsprechend hoch. Hat ein Mitglied zu Anfang 10 000 € in den Betrieb investiert und hat dieser inzwischen einen großen Kundenstamm und somit höheren Marktwert, so kann es sein, dass sein Anteil nun ein Zehnfaches wert ist. Da nach dem Kollektivgedanken die Arbeit gut bezahlt werden soll, nicht aber die Kapitaleinlage, wäre es naheliegend, die Abfindung auf den Nennwert zu beschränken, den man eingezahlt hat: die ursprünglichen 10 000 €.

Dass das so leicht nicht möglich sein soll, ist aus folgender Überlegung nachvollziehbar: Drei Personen gründen mit 1000 € pro Person ein Kollektiv. Nach zehn Jahren ist es nicht mehr 3000 €, sondern 30000 € wert. Nachdem die ersten zwei ausgetreten sind und als Abfindung – wie vereinbart – ihre 1000 € zurück bekommen haben, verkauft die letzte Person den Kollektivbetrieb für 30000 € an eine InvestorIn. Um solche Ungleichheiten zu vermeiden, müssen nach der Rechtsprechung grundsätzlich alle Ausscheidenden ihren vollen Anteil, hier also 10000 € bekommen. Denkbar wäre aber eine Satzungsregelung, die in etwa wie folgt lautet:

»Das Kollektivunternehmen ist keine Kapitalanlage und unveräußerlich. Die Abfindungen sind daher

auf den Nennwert beschränkt. Sollte die Gesellschaft dennoch aufgelöst oder veräußert werden, haben Mitglieder bis zehn Jahre nach ihrem Ausscheiden Anspruch auf Beteiligung am Auseinandersetzungsguthaben entsprechend ihrem (früheren) Anteil und den Jahren ihrer Mitgliedschaft.«

Manche Mitglieder eines Kollektivs wollen jedoch gar keinen Gesellschaftsanteil kaufen, um GesellschafterIn zu werden. Damit umzugehen, ist nicht ganz leicht. Einerseits sollen alle Mitglieder gleichberechtigt sein. Andererseits soll niemand zu etwas gezwungen werden.

Die GmbH

Die Gesellschaft mit beschränkter Haftung hat gegenüber der GbR den bereits beschriebenen riesigen Vorteil der Haftungsbeschränkung. Das heißt für Schulden der GmbH muss ich als GesellschafterIn aus meinem Privatvermögen nur begrenzt, nämlich bis maximal 25 000 € aufkommen.⁴ Es kann mir also nicht so einfach passieren, dass ich plötzlich eine halbe Million Schulden habe oder auch mehr. Doch wie sieht es mit der innergesellschaftlichen Demokratie aus?

Die GmbH hat grundsätzlich zwei Entscheidungsebenen: die Gesellschafterversammlung und die GeschäftsführerInnen. Das bedeutet, dass sie von Gesetzes wegen nicht hierarchiefrei ist wie die GbR. In der Gesellschafterversammlung sollen die Grundsatzentscheidungen getroffen werden. Anders als in der GbR gilt hier das Mehrheitsprinzip, § 47 Abs. 1 und 2 GmbHG, wobei das Stimmrecht von der Höhe der Anteile abhängt. Das ist jedoch nur die gesetzliche Voreinstellung, die im Gesellschaftsvertrag auch anders vereinbart werden kann. Es ließe sich auch regeln, dass jede Person eine Stimme hat und das Konsensprinzip gilt. Die konkreten Einzelentscheidungen des täglichen Geschäfts trifft, von der gesetzlichen Konzeption her, hingegen die Geschäftsführung und nicht die Gesellschafterversammlung. Basisdemokratisch ist das nicht.

Ein altes Berliner Kneipenkollektiv hatte eine Zeit lang alle Kollektivmitglieder zu GeschäftsführerInnen der GmbH ernannt. Dadurch waren alle Mitglieder rechtlich vollständig gleichberechtigt – wie in einer GbR. Möglich ist eine formelle Hierarchiefreiheit also auch in der GmbH. Doch muss die Ernennung zur GeschäftsführerIn im Handelsregister eingetragen werden und macht Personenwechsel noch aufwändiger als sie ohnehin schon sind. Dass

ein Kollektiv über Jahre hinweg jedes neue Mitglied nicht nur zur GesellschafterIn werden lässt, sondern zusätzlich auch noch zur GeschäftsführerIn, ist daher unwahrscheinlich. Schließlich gibt es im Betrieb noch anderes zu tun, als ständig zum Registergericht zu rennen und entsprechende Kosten zu tragen. Andere Kollektive haben früher, so wurde mir berichtet, heimlich ausgelost, wer GeschäftsführerIn wird, ohne dass die anderen wussten, wer das Los gezogen hatte. Aus rechtlicher Sicht ist das jedoch nicht zu empfehlen. Denn die Geschäftsführung haftet für alle Fehler und kann, etwa für eine Insolvenzverschleppung, sogar in den Knast wandern.

Eine Geschäftsführung zu haben, ist zwar nicht hierarchiefrei. In der GmbH besteht jedoch die Möglichkeit, Geschäftsführende jederzeit abzuwählen oder ihnen Weisungen zu erteilen. In anderen Gesellschaftsformen ist das nicht so einfach möglich.

Die eG

In einer eingetragenen Genossenschaft - ebenso wie in einer AG - ist es nicht möglich, dem Vorstand Weisungen zu erteilen. In einer GmbH kann die Gesellschafterversammlung z.B. beschließen: »Die Geschäftsführung darf keine Bücher mehr bei amazon bestellen, den Vertrag mit McDonalds nicht abschließen und soll stattdessen das Kollektiv XY beauftragen.« In einer eG ist ein solches Eingreifen in konkrete Angelegenheiten der Geschäftsführung unzulässig. Hier, wie in der AG, können die Mitglieder lediglich Grundsatzentscheidungen treffen, wie etwa: »Der Vorstand soll nach Möglichkeit nur Geschäftsbeziehungen mit linken, nicht gewinnorientierten Kollektivbetrieben pflegen.« Auf unvorhergesehene Sonderfälle hat das »Unternehmensparlament« jedoch keinen Einfluss – außer es wählt den Vorstand ab. Aber das setzt voraus, dass man eine Mitgliederversammlung einberuft, mal eben Leute findet, die die Vorstandsaufgaben übernehmen können und wollen und schließlich müssten diese von der Mehrheit gewählt werden - oder sogar einstimmig, wenn das Konsensprinzip gilt. Möchte man im betrieblichen Alltag mitbestimmen oder gar gemeinsam entscheiden, ist die Abberufung also kein praktikables Mittel, es sei denn als Drohszenario.

Damit sind wir bereits beim zentralen Demokratiedefizit der Genossenschaft nach deutschem Genossenschaftsrecht angelangt, dem § 27 GenG. Dessen Absatz I lautet:

⁴ Die Haftung erhöht sich allerdings, wenn der Gesellschaftsanteil höher ist als 25 000 €.

Der Vorstand hat die Genossenschaft unter eigener Verantwortung zu leiten. Er hat dabei die Beschränkungen zu beachten, die durch die Satzung festgesetzt worden sind.

Das klingt harmlos, ist es aber nicht. »Unter eigener Verantwortung« bedeutet: Niemand darf dem Vorstand hineinreden, schon gar nicht die parlamentarische Mitgliederversammlung. Das ist einer der Gründe, weshalb einige der alteingesessenen Wohnungsbaugenossenschaften, ebenso wie einige Genossenschaftsverbände, den Ruf haben, nur entfernt einmal etwas von interner Demokratie gehört zu haben. Der § 27 Abs. I GenG ist eine Einladung für intransparente und undurchlässige Machtstrukturen.

Zweifellos hat die Genossenschaft als Rechtsform große Vorteile aus Sicht der Selbstorganisation: der einfache und kostengünstige Mitgliederwechsel ohne Notarpflicht und ohne Anmeldung im Handelsregister wie bei der GmbH (wichtig insbesondere bei größerer Fluktuation der Mitglieder), das standardmäßige Pro-Kopf-Stimmrecht, die Haftungsbeschränkung und die gesetzliche Bestimmung, dass sie in erster Linie dem Wohl ihrer Mitglieder dienen soll und nicht der Anhäufung von Kapital. Eine Gründung ist auch ohne Mindestkapital wie bei GmbH oder AG möglich, Einladungen zur Mitgliederversammlung können per E-Mail versandt werden und Satzungsänderungen sind ohne notarielle Beurkundung möglich. All das ist bei einer GmbH oder AG aufwändiger und kostenträchtiger. Eine wirklich »alternative« Rechtsform ist die eG dennoch nicht. Sonst wären nicht einige durch und durch kapitalistische Unternehmen als Genossenschaft verfasst, etwa einige Ebenen des Edeka-Konzerns. Haben die Mitarbeitenden keine Anteile, haben sie in der Genossenschaft genau wie in allen anderen Gesellschaftsformen – rein gar nichts mitzureden. Wenn ich also zu dritt eine Genossenschaft gründe mit tausenden Angestellten, dann werde ich auf Lobhymnen über unsere interne Demokratie warten müssen. Dennoch hat jedeR von uns dreien das gleiche Stimmrecht und die Genossenschaft dient nur dem Wohl ihrer Mitglieder, nicht dem Kapital.

Die AG

Für die Aktiengesellschaft gilt Ähnliches wie für die Genossenschaft, allerdings in noch verschärfter Form. Das Aktienrecht ist hoch formalisiert, viele gesetzliche Regelungen sind zwingend und können in der Satzung nicht umgeändert werden und die

AktionärInnen haben noch weniger zu sagen. Nicht nur, dass sie, wie bei der Genossenschaft, dem Vorstand keine Weisungen erteilen können - sie können ihn noch nicht einmal abwählen. Sie können nur den Aufsichtsrat abwählen und durch einen neuen ersetzen, in der Hoffnung, dass dieser dann den Vorstand feuert oder zurechtweist. Das setzt jedoch u.a. voraus, dass eine Aktionärsversammlung mit 30 Tagen Vorlauf einberufen wird, geht also nicht mal eben so. Der Vorstand, das Management des Unternehmens, soll möglichst freie Hand haben, das Unternehmen zu führen. Kontrolliert wird er dabei vom Aufsichtsrat, nicht von den AktionärInnen. Diese können ihre Anteile - die Aktien - verkaufen und damit den Aktienkurs auf Talfahrt schicken, wenn die AG börsennotiert ist. Das ist ihre Hauptwaffe. Immerhin entscheidet die Aktionärsversammlung über die Gewinnverwendung, über Satzungsänderungen und darüber, ob Teile der AG verkauft werden können, aber eben nicht über Fragen des alltäglichen Geschäfts.

Der Vorteil der AG ist der einfache Mitgliederwechsel durch den Verkauf der Aktien. Übrigens gibt es auch AGs, die nicht börsennotiert sind, deren Aktien also nicht anonym verkauft werden können. Einer der ältesten Berliner Kollektivbetriebe die Druckerei Oktoberdruck ist als AG verfasst. Die Aktien sind im Besitz der Belegschaft. Da der Mitgliederwechsel in der vorherigen GmbH insbesondere wegen der Abfindungen zu schwierig war, wurde diese in eine AG umgewandelt, um wieder offener für neue Mitglieder zu werden. Das geschah übrigens vor der Reform des Genossenschaftsrechts, die die Gründung kleinerer Genossenschaften erleichtert hat. Heute hätten sie wohl eher eine eG gegründet. Übrigens setzt die AG ein noch höheres Gründungskapital als die GmbH voraus, nämlich 100 000 €. Nicht zuletzt deshalb ist die AG für Kollektivunternehmen eine wenig sinnvolle Option.

Auch in einer AG ließe sich wohl ein Pro-Kopf-Stimmrecht ebenso wie das Konsensprinzip (mit vielleicht einigen Ausnahmen für dringende Entscheidungen) in der Satzung festlegen. Im Nachhinein geht das allerdings nur noch einstimmig. Auch gälte dies nur für die relativ machtlose Aktionärsversammlung. Die Hierarchie zwischen dieser und dem Vorstand bleibt hingegen unüberwindbar.

Hierarchien überwinden

In jeder Rechtsform mit Haftungsbeschränkung gibt es zwangsläufig die Hierarchieebene einer Ge-



schäftsführung oder eines Vorstands. In der GmbH kann man dieser Weisungen erteilen, in der eG und der AG, wie wir gesehen haben, nicht. Nun gibt es zwei Möglichkeiten, hiermit umzugehen:

I. Die formellen gesetzlichen Regelungen werden einfach ignoriert. Sie gewinnen ohnehin erst Bedeutung, wenn vor Gericht gestritten wird. Und dann kann man das Kollektiv sowieso vergessen, denn es basiert auf gegenseitigem Vertrauen. Wenn die Mitglieder gegeneinander vor Gericht ziehen, ist es schon zu spät. Und wieso es dem oktroyierten kapitalistischen Rechtssystem recht machen – wieso es nicht einfach ignorieren, es dadurch im Kleinen entmachten?

Dieser Weg wird wahrscheinlich von den meisten Kollektiven beschritten. Denn ein restlos demokratisches und hierarchiefreies Unternehmen ist im geltenden Gesellschaftsrecht – wie ich versucht habe zu zeigen – nicht möglich. Letztlich kommt es dafür ohnehin auf die tägliche herrschaftskritische Praxis im Umgang miteinander an. Gäbe es die perfekte Rechtsform, würde auch sie gegen informelle

Hierarchien und Herrschaftspraktiken im alltäglichen Umgang miteinander nichts nützen. Manche Kollektive schreiben daher außerhalb der rechtlich gültigen Satzung ihre »wahren« Entscheidungsprinzipien fest.

Dennoch spricht zweierlei gegen diese Herangehensweise: Zum einen haben formale einklagbare Rechte aus meiner Sicht als Anwalt für ArbeitnehmerInnen einen unersetzlichen Wert. Der linke Konsens kann verblassen, informelle Hierarchien sich herausbilden und plötzlich ist eine Person nicht mehr nur auf dem Papier GeschäftsführerIn, sondern ChefIn durch und durch. Wie wird man sie dann wieder los? Es soll Kollektivbetriebe gegeben haben, deren alteingesessene Kollektivmitglieder, als das Unternehmen längst groß und hierarchisch geworden war, sich als ChefInnen vehement gegen die Gründung eines Betriebsrats wehrten: »So etwas brauchen wir hier doch nicht, hier kann doch jeder sagen, wenn ihn was stört, wir sind doch alle links und demokratisch!« Gerade wenn ein Projekt über das Fünf-Personen-Nischen-Kollektiv hinauswachsen will, sind gerichtsfeste Regeln

notwendig, um demokratische Strukturen dauerhaft zu verankern. Sonst sind sie abhängig von den Launen ihrer dominantesten Mitglieder. Der Weg vom Kollektiv zum normal hierarchisierten Unternehmen ist schnell und einfach, der Weg zurück fast unmöglich. Auch der Schutz vor enttäuscht ausscheidenden Mitgliedern ist wichtig. Deshalb plädiere ich dafür, in jedem Fall möglichst viel in die Satzung zu bringen, statt eine beliebige Formularsatzung zu übernehmen, weil sie ohnehin keine Rolle spielen soll.

Zum anderen ist das Problem der Haftung nicht zu unterschätzen. Die GeschäftsführerInnen sind dafür verantwortlich, den Betriebsablauf zu überwachen und haften persönlich, wenn etwas schief läuft und sie dies hätten verhindern können. Nicht nur Kollektivmitglieder können vor Gericht gehen, sondern auch GläubigerInnen aller Art, etwa KundInnen des Betriebs, KreditgeberInnen oder das Finanzamt. Und schließlich ist im Falle wirtschaftlicher Schwierigkeiten die Grenze zur strafbaren Insolvenzverschleppung sehr schnell überschritten. Die Staatsanwaltschaft wird es dann nicht interessieren, dass die GeschäftsführerIn ja eigentlich gar keine war.

2. Die Alternative zum bloßen Ignorieren der rechtlichen Vorgaben ist, dass die leider erforderlichen GeschäftsführerInnen ihre gesetzliche Aufgabe möglichst hierarchieneutral wahrnehmen. Statt einer Befehlsposition mit erhöhtem Einkommen, reserviertem Parkplatz und sonstigen Machtsymbolen haben sie dann die Rolle der Koordination und Moderation auf Augenhöhe - aber mit Vogelperspektive. Den Einheitslohn kann man beibehalten, damit die Rolle nicht zu einem privilegierten Status wird, den mensch nicht mehr hergeben möchte. Diese Option hat einen weiteren Vorteil. Viele Kollektivmitglieder kämpfen mit dem Problem der Selbstausbeutung, denn im Gegensatz zu »normalen« Angestellten tragen sie alle die unternehmerische Verantwortung mit. Der Feierabend wird dann gerne mal verschoben, der magere Stundenlohn gewissenhaft akzeptiert. Vor allem wirkt es erfahrungsgemäß stressreduzierend, wenn es eine Person gibt, die die Aufgaben verteilt, und man nicht erst herausfinden muss, was man jetzt eigentlich zu tun hat, bevor man überhaupt anfangen kann, die eigentlichen Aufgaben zu erledigen. Dass eine solche Koordinierungsaufgabe nicht notwendig mit einer höheren Hierarchieebene einhergeht, ist daran zu sehen, dass sie z.B. in Anwaltskanzleien häufig von Rechtsanwaltsfachangestellten wahrgenommen wird. Darauf zu achten, dass niemand überfordert ist, das könnte eine sehr konstruktive Rolle der Geschäftsführung sein, mit der sie gleichzeitig ihrer haftungsrechtlichen Verantwortung nachkommt, ohne diktatorische Weisungen zu erteilen. Ebenso sinnvoll kann es sein, ein Mitglied der Geschäftsführung als zuständige Ansprechperson für den Außenkontakt festzulegen. Damit kann auch das hier erhebliche Haftungsrisiko gesenkt und der KundInnenkontakt verbessert werden.

Letztlich wird es, auch wenn man prinzipiell der zweiten Variante folgt, in den meisten Fällen auf eine Mischung der beiden Herangehensweisen hinauslaufen. Die Entscheidungsfindung im Plenum oder in Arbeitsgruppen zu einzelnen Themen ebenso wie die alltäglichen Arbeitsabläufe werden nie streng einer Satzung folgen, sondern müssen immer wieder neu ausgehandelt werden. Wichtig ist, dass für den Umgang mit konfliktreichen Themen im Vorhinein ein Prozedere festgelegt wird. Die Regelungen des Gesellschaftsrechts stellen nur ein Minimum dar, welches vor allem in Worst-Case-Szenarien wie Gerichtsverfahren zur Geltung kommt, vielleicht aber auch davor schon die eine oder andere Katastrophe vermeiden kann.







Diese Ausgaben und alle bisher erschienenen von das freischüßler gibts in gut sortierten Bibliotheken – und weil das immer weniger werden: unter www.das-freischuessler.de