

ERNTE TEILEN

Spätestens am Ende eines Projektes geht es auch darum, das Geld, das durch die gemeinsame Anstrengung reingekommen ist, fair zu verteilen. Falls ihr das 20-Minuten-Budget immer wieder überarbeitet und aktualisiert habt, ergibt sich daraus vermutlich schon recht genau, wie viele Stunden jede Person eingebracht hat. Das lässt sich – mit dem Stundensatz multipliziert – relativ leicht in eine faire Summe pro Nase umrechnen.

Das heißt ... wenn du weder die Tauschlogik noch die Machtstrukturen infrage stellen möchtest, die hinter so einem Ansatz stecken. Denn zum einen ließe sich durchaus die Frage stellen: Wieso gehen wir davon aus, dass Menschen aufgrund ihrer »Leistung« bezahlt werden sollten? Und zum anderen wäre zu klären, was genau eigentlich mit »Leistung« gemeint ist?

Könntest du dir zum Beispiel vorstellen, dass jeder Mensch im Team einfach das bekommt, was er oder sie braucht? Ein Mensch mit einer großen Familie würde demnach mehr »verdienen«, als ein Single. Jemand, der eine Weltreise plant mehr als jemand, der gerade etwas geerbt hat. Überleg mal: Wäre unsere Welt so gestaltet, müssten wir uns alle nie wieder Sorgen machen. Wir müssten nichts für schlechte Zeiten sparen, denn wir könnten uns sicher sein, dass wir stets kriegen, was wir brauchen.

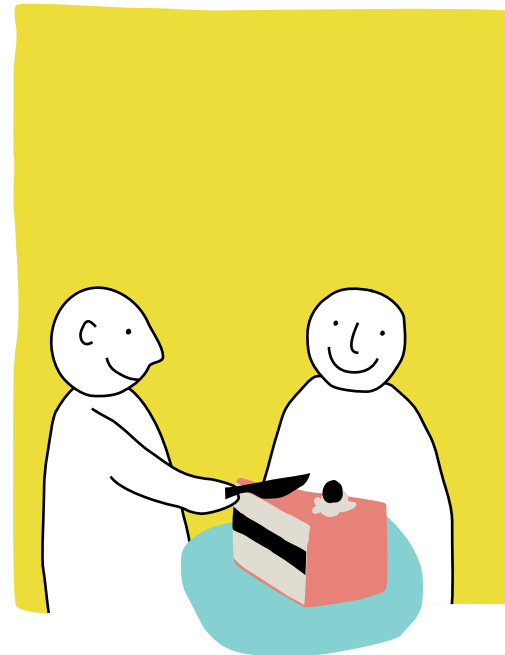
Klar ist das eine Utopie. Doch es gibt bereits Projekte, die mit tauschlogikfreien Modellen experimentieren: Die einen teilen die Ausgaben, zum Beispiel Wohngemeinschaften, Co-Working-Spaces oder Food-Coops.

Andere teilen die Einnahmen, wie etwa Gruppen der Gemeinsamen Ökonomie (Gemök). Bei ihnen fließen – grob gesagt – alle Einnahmen in einen Topf und jedes Mitglied nimmt sich, was es braucht. Auch die Methode »Money Pile« (siehe rechts) will Leistung und Bedürfnisse mit in die Verteilungslogik einflechten.

Andere, wie etwa das Getränke-Kollektiv »Premium« in Hamburg, zahlen ihren Mitarbeitenden einen Einheitslohn. Vom Geschäftsführer bis zum LKW-Fahrer bekommen hier alle das gleiche Gehalt. Das soll Machtunterschiede und Ungerechtigkeiten aushebeln. Die Lohnlücke zwischen Männern und Frauen gäbe es dann zum Beispiel nicht mehr.

Es verlangt Mut und Offenheit, die Ernte anders als in gewohnter Weise zu verteilen. Noch schwieriger wird es, wenn nicht das herauskam, was ihr euch gewünscht habt – oder wenn ihr am Ende gar mit Verlusten dasteht und sich das Gefühl breit macht »es ist nicht genug für alle da«.

Solche Erfahrungen als Team gemeinsam in einer Win-Win-Haltung zu bewältigen, ist eine echte Herausforderung, kann aber auch gewaltige Aha-Erkenntnisse auslösen. Deshalb solltet ihr das Thema der Verteilung unbedingt auch schon von Beginn eures Projektes an besprechen und daran arbeiten. Bezieht es in eure Träume, eure Pläne und eure Umsetzung mit ein und klärt rechtzeitig, wie ihr mit welchen Szenarien umgehen möchtet.



20-MINUTEN-BUDGET CHECKEN

Prüft an dieser Stelle doch noch einmal, inwieweit eure Schätzung beim 20-Minuten-Budget (➤ Seite 144) mit der Realität übereinstimmt: Vergleicht den geschätzten mit dem dokumentierten Aufwand. So lernt ihr, welche Tätigkeiten bei der Planung nicht mitgedacht oder wo ihr euch verschätzt habt. Das sind hilfreiche Erkenntnisse, durch die ihr beim nächsten Projekt besser schätzen könnt.

MONEY PILE

Der »Money Pile« ist eine Methode, um am Ende eines Projektes das vorhandene Geld unter Menschen aufzuteilen. Dabei geht es allerdings nicht nur nach der Leistung der einzelnen Menschen, sondern auch nach ihren Bedürfnissen.

Gelernt habe ich die Methode von dem Trainer für gewaltfreie Kommunikation Dominic Barter. Ich war damals in Brasilien in dem Team, das seine Workshops mit über 200 Menschen mit organisierte und lernte so, wie dort das Geld aufgeteilt wurde. In Brasilien nutzen viele Menschen den Money Pile und es gibt etliche Varianten.

Für den Money Pile setzen sich alle in einen Kreis. In die Mitte des Kreises kommt der Gesamtbetrag des Geldes, der verteilt werden soll. Das bedeutet, dass das Team zunächst alle Kosten abzieht. Diesen Betrag kann es auf einen Zettel schreiben. Manche legen auch Bohnen in die Mitte, wobei jede Bohne für einen bestimmten Geldbetrag steht und alle Bohnen zusammen die Gesamtsumme ergeben.

Dann beginnt die erste Rederunde, in der alle sagen, was sie für das Projekt getan haben. Dieser Austausch ist wichtig, denn in selbstorganisierten Projekten gibt es keine Vorgesetzten, die einen Überblick haben. So wissen natürlich nicht alle, was die anderen zum Gelingen des Projektes beigetragen haben.

Ich mag es, wenn es danach eine zweite Runde gibt, in der jede Person etwas zu ihren Bedürfnissen sagen kann, wenn sie das möchte. Dann sagt der eine vielleicht »Ich hab demnächst hohe Zahnarztkosten« oder eine andere sagt »ich hatte

die letzten Monate sehr wenige Aufträge und eine schwierige Zeit«. Anschließend geht es darum, das Geld zu verteilen. Es gibt Teams, die diesen Prozess öffnen. Jede Person kann dann Geld verteilen, wenn sie möchte. Es gibt keine Reihenfolge. Ich mag es allerdings lieber, wenn auch dies in einem Redekreis geschieht, denn so sind alle zumindest einmal ran, Geld zu verteilen.

Nehmen wir an, dass 10.000 Dollar im Topf sind. Dann sagt die erste Person vielleicht: »Ich würde gerne 1.000 an Jim geben, 5.000 an Jane und 2.000 an mich«. Anschließend begründet sie ihre Entscheidung und verteilt das Geld. Entweder, indem sie eine entsprechende Anzahl Bohnen verteilt. Oder indem sie von dem Stück Papier in der Mitte, auf dem die Gesamtsumme steht, kleine Stücke abreißt, die Beträge darauf schreibt und den genannten Personen gibt. Der verteilte Betrag wird von Gesamtbudget abgezogen und die nächste Person ist an der Reihe.

Sie kann Geld aus dem Topf in der Mitte vergeben oder auch Geld von sich oder einer anderen Person nehmen und es verteilen. Sie könnte zum Beispiel sagen »ich nehme die 1.000 Dollar von Jim und gebe sie John« und begründet dies. So geht es immer reihum, bis alle zufrieden sind. Das kann eine ganze Weile dauern. Dabei sind die Gespräche besonders wichtig, damit alle verstehen, warum jemand Geld verschiebt – vor allem, wenn jemand einen Betrag von einem Menschen nimmt und ihn einem anderen gibt.

In dem Unternehmen Target Teal, das ich zusammen mit anderen gegründet habe, machen wir es ein bisschen anders. Wir haben hier einen gemein-

samen Topf, mit dem wir Arbeiten finanzieren, die wir für unser Unternehmen leisten. Viermal im Jahr machen wir dazu einen Money Pile. Dabei verwenden wir Prozentzahlen. Im Topf sind 100 Prozent. Jede Person erhält zehn Punkte. Pro Runde kann jede und jeder drei Punkte verteilen (würden wir alle zehn Punkte auf einmal vergeben, könnten wir uns gegenseitig zu sehr beeinflussen).

Wenn wir alle zehn Punkte verteilt haben, geschieht fast immer folgendes: zunächst nehmen wir Punkte von unserem eigenen Haufen und verteilen sie um. Und erst danach nehmen wir Punkte von anderen und teilen sie anders auf. Das passiert jedes Mal und es ist so, als würden wir uns mit jeder Runde immer etwas verletzlicher machen. Es ist sehr viel schwieriger, Geld von einem fremden Stapel zu nehmen, als vom eigenen.

Der Money Pile eignet sich für Teams, die sich schon ein bisschen kennen und Vertrauen zueinander haben. In diesem Fall können alle durch die Methode viel über sich und die anderen lernen. Ich habe aber auch schon Projekte gemacht, bei denen eine klassischere Verteilung strikt nach Leistung besser gewesen wäre.

Tanya Stergiou, Facilitatorin für kollaborative Management-Modelle in Brasilien und Kanada sowie Co-Gründerin von Sociocratia Brasil und Target Teal. <https://targetteal.com>

