

Zeitschrift: Akzent : Magazin für Kultur und Gesellschaft
Herausgeber: Pro Senectute Basel-Stadt
Band: - (2013)
Heft: 5: Schwerpunkt : Genossenschaft : teilen statt besitzen

Artikel: Genossenschaftsbeiz "Hirschenegg" : mein Betrieb - mein Wohnzimmer
Autor: Zeller, Manuela
DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-843097>

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften auf E-Periodica. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen sowie auf Social Media-Kanälen oder Webseiten ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. [Mehr erfahren](#)

Conditions d'utilisation

L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. La reproduction d'images dans des publications imprimées ou en ligne ainsi que sur des canaux de médias sociaux ou des sites web n'est autorisée qu'avec l'accord préalable des détenteurs des droits. [En savoir plus](#)

Terms of use

The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. Publishing images in print and online publications, as well as on social media channels or websites, is only permitted with the prior consent of the rights holders. [Find out more](#)

Download PDF: 08.01.2026

ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, <https://www.e-periodica.ch>

Genossenschaftsbeiz «Hirschenek»

Mein Betrieb – mein Wohnzimmer

[mz] In der Genossenschaftsbeiz «Hirschenek», am Lindenberg 23 im Kleinbasel organisieren sich die Mitarbeitenden selbst, alle bestimmen gemeinsam, an welche Regeln sie sich halten wollen – und das schon seit vielen Jahren.

Wer im «Hirschenek» arbeitet, wohnt auch ein bisschen im «Hirschi». Die Beiz übernimmt gewisse Wohnzimmerfunktionen, ist also ein Ort, wo sich die Mitglieder des Kollektivs freiwillig aufzuhalten, auch in ihrer Freizeit. In der Freizeit freiwillig am Arbeitsplatz, so etwas trifft man hierzulande selten. Schwer vorstellbar, dass der Kassierer in der Migros abends gerne noch ein bisschen länger bleiben würde. Im «Hirschenek» ist das scheinbar so, es wurde sogar schriftlich festgehalten: Im Jubiläumsheft zum 25. Geburtstag der Genossenschaft steht, dass die Mitarbeitenden oft die Letzten sind, welche bei Festschaltern die Tanzfläche des Lokals verlassen.

Dass das so ist, hat vermutlich mit der Organisationsform zu tun. Die Gruppe, die die Beiz führt, versteht sich als Kollektiv, das heißt als hierarchielose, selbstverwaltete Gruppe mit gleichberechtigten Mitgliedern. Rechtlich gesehen handelt es sich um eine Genossenschaft, die zur Dachgenossenschaft Hirschenek gehört. Die Dachgenossenschaft wiederum besitzt das Haus, in dem die Beiz eingemietet ist.

Dass der Arbeitsplatz gleichzeitig auch Lebensraum ist, gehört zur Philosophie der Gemeinschaft und ist auch einer der Gründe, weshalb die Mitglieder überhaupt ein Kollektiv sein wollen. Für sie ist die Arbeit Teil des Lebens, der Begriff der «Work-Life-Balance» ist für sie überflüssig, weil es nichts auszugleichen gibt zwischen Arbeit und Leben. Deswegen wiederum wollen sie selber bestimmen können über ihre Aufgaben und ihr Arbeitsumfeld und das geht für sie am besten ohne Chef und ohne Chefin.



Im «Hirschi» gibt es also tatsächlich keine Vorgesetzten, diesen Grundsatz nehmen die rund 20 Mitglieder des Kollektivs ernst, sie verzichten auf jegliche Führungsstrukturen und verfahren nach dem Konsensprinzip. Das heisst, dass eine Entscheidung immer von allen Mitgliedern mitgetragen werden muss, Minderheiten, die sich fügen, gibt es nicht. Es handelt sich also um eine sehr basisdemokratische Art der Entscheidungsfindung. Damit überhaupt entschieden werden kann, braucht es, positiv ausgedrückt, viel Kommunikation, man könnte aber auch sagen: endlos lange Diskussionen.

Drei Mal im Monat trifft sich das Kollektiv, um sich abzusprechen, die Sitzungen dauern vier bis fünf Stunden, auch etwas, das im Migros-Restaurant eher schlecht funktionieren würde: Köche und Serviceangestellten, die jeden Monat 1,5 Arbeitstage für Sitzungen aufwenden! Im «Hirschenek» geht das.

Konsensprinzip und Gleichberechtigung bedeuten auch nicht zwangsläufig, dass alles mit allen abgesprochen werden muss und jeder an jeder Aufgabe mitarbeitet. Eine Arbeitsteilung gibt es, blos keine permanente. Das heisst, der Betrieb ist in Arbeitsgruppen aufgeteilt, eine Gruppe kocht, eine andere macht den Service, eine weitere organisiert die Kultur und so weiter. Sinnvollerweise wird der Menüplan dann nicht im Kollektiv diskutiert, sondern in der Küchengruppe. Angestrebtes Ideal ist, dass jedes Mitglied einmal in jeder Arbeitsgruppe mitarbeitet und sich so ganz unterschiedliche Fähigkeiten aneignet: beispielsweise 125 Menüs zuzubereiten oder das Bestellwesen zu managen.

Wie jedes Arbeitsmodell hat auch dieses seine Nachteile. Zwar ist es gewollt, dass die Grenze zwischen Arbeit und Freizeit flüssig ist. Die Konsequenz ist aber, dass die Arbeit einen grossen Platz einnimmt im Leben, zeitlich wie auch mental. Wenn beispielsweise die Schicht im Service zu Ende ist, fallen noch zahlreiche andere Arbeiten an, die getan werden müssen: Putzen, Papier nachfüllen usw., und wenn jemand gerade nicht «im Dienst» ist, wird er von den Gästen immer noch als Ansprechperson angesehen.

Dazu kommt, dass es erfahrungsgemäss viel Disziplin braucht, um mühsame Arbeiten freiwillig zu übernehmen. Alte Essensreste aus dem verstopten Abfluss herausfischen oder warten, bis jemand das Spülbecken so dringend braucht, dass er sich selbst darum kümmert? Umso erstaunlicher die Idee, einen Gastrobetrieb ganz ohne Hierarchie zu betreiben. Das «Hirschenek» ist der Beweis, dass es funktionieren kann, anders lässt sich nicht erklären, dass



die Beiz seit bald 35 Jahren existiert, viel länger als ein durchschnittliches Basler Szenelokal.

Dadurch, dass nicht eine Einzelperson bestimme, sondern eine Gruppe, findet Saali, der seit 21 Jahren zum Kollektiv gehört, sei das Restaurant trendreistent. Deswegen gehe die Beiz auch nicht gleich zu, wenn einmal eine neue Mode aufkomme. Das «Hirscheneck» bleibt das «Hirscheneck», auch wenn sich der Geschmack der Masse ab und zu ändert und die Mitglieder hin und wieder wechseln. «Es kommt vor, dass Leute, die seit 30 Jahren nicht mehr hier waren, ins «Hirschi» kommen, und finden: „Wow! Es hat sich ja gar nichts verändert.“ Klar, die Wandfarbe ist jetzt anders als früher, aber der Charakter ist derselbe geblieben.»

Nun stellt sich natürlich die Frage, ob diese gewisse Trägheit denn auch Innovationen zulässt. Saali bejaht dies. Beispielsweise würden betriebliche Abläufe stetig verbessert. Natürlich können jederzeit Vorschläge gemacht werden, der Schichtplan würde ja auch nicht mehr mit der Schreibmaschine getippt und alle seien daran interessiert, die Arbeit angenehmer zu gestalten. Allerdings werden die Vorschläge lange diskutiert, teilweise über Wochen, ehe ein Konsens gefunden wird. Und dann gibt es Dinge, die gar nicht verändert werden sollen, findet Saali: Das «Hirscheneck» soll ein günstiges Restaurant für alle Generationen bleiben und es soll auch immer ein Ort sein, an dem auch politische Auseinandersetzungen geführt und Stellung bezogen werden kann.

Gegen die These der Innovationsfeindlichkeit spricht ferner, dass das «Hirschi» nicht als langweiliger Ort gilt. Im Gegenteil, viele legendäre Feste wurden schon am Lindenbergturm gefeiert, ein Zeichen dafür, dass gute Ideen durchaus umgesetzt und nicht einfach zu Tode diskutiert werden. Saali erzählt beispielsweise von einem Fest zur Feier der angenommenen Alpen-Initiative 1994. Das «Hirscheneck» richtete für einen Abend einen Schwingkeller ein, es gab einen Schwingwettkampf mit richtigem Schiedsrichter, in der Beiz wurde mit Handörgeli und Kontrabass zum Tanz aufgespielt, im zweiten Stock befand sich das Jassstübli, original mit rot-weiss karierten Vorhängen. Ziemlich gewöhnungsbedürftig für ein Lokal, wo sonst Punkrock gespielt wird, findet Saali.

Damals wurde noch anders gefeiert als heute, es gab eine Sperrstunde, wochentags um Mitternacht und

am Samstag um ein Uhr musste der Laden geschlossen werden. Es gab vier Freinächte pro Jahr, die ausgiebig genutzt wurden. Im «Hirscheneck» gab und gibt es wilde Themenabende, das Alp-Fest ist ein Beispiel dafür. Ebenfalls ein weit herum bekannter Anlass im «Hirscheneck» ist der Tuntenball, der seit 24 Jahren am zweiten Weihnachtstag stattfindet. Dann gibt es jeweils lange Schlangen vor der Treppe, die in den Keller führt und es wimmelt nur so von aufgemalten Schnurrbärten und ausgestopften BHs. Saali mag vor allem, dass auch wirklich 90 Prozent der Leute verkleidet kommen, die Atmosphäre sei einmalig.

Auch fürs nächste Jahr ist ein grosses Fest geplant. Alle fünf Jahre organisiert das «Hirscheneck» ein Open Air zum Geburtstag der Genossenschaft. Am 1. Mai 2014 wird die Beiz 35 Jahre alt. Auf dem Platz vor dem «Hirschi» spielen dann zahlreiche Bands, die Open Airs seien jeweils echte Highlights.

In Bezug auf seinen Arbeitsplatz bedauert Saali eigentlich nur, dass das «Hirscheneck» als selbstverwalteter Betrieb ziemlich alleine dasteht. Er findet es schade, dass sich die Bestrebungen der Kollektivmitglieder auf das «Hirscheneck» begrenzen müssen und sich deswegen die angenehmen Arbeits- und Lebensbedingungen auf die Beiz beschränken. Sie wollen eigentlich keine Insel sein, meint er. Ein Trost ist immerhin, dass sie mit ihrer Arbeit ganz konkret zeigen, wie gut ein Kollektiv auch im Gastgewerbe funktionieren kann. Saali, der zurzeit im Service arbeitet, sucht den persönlichen Kontakt mit den Gästen und provoziert auch gerne ein wenig, wenn er es für angebracht hält. Er erkundigt sich vielleicht nach ihren Berufen und Einstellungen, hinterfragt gewisse Dinge und sucht die Diskussion. Er legt Wert darauf, dass die bunt gemischte Kundschaft miteinander ins Gespräch kommt. Jeder mit jedem. Dadurch gewinnt die Arbeit in der Beiz auch an Sinn. Denn: «Wenn ich dir einen Kaffee bringe, mache ich dir vielleicht eine Freude, aber ändern tue ich damit gar nichts.» Und verändern wollen Saali und seine Kolleginnen und Kollegen auf jeden Fall etwas.