

# Offener Brief

AN DAS UNTERNEHMEN MITTE, DIE NUTZER\*INNEN UND GÄSTE

Basel, 20. März 2021

## 1\_\_Wie sich das Unternehmen Mitte präsentiert

“Das Kaffeehaus «Unternehmen Mitte» ist ein Kulturort [...] wo Menschen im Mittelpunkt stehen und nicht der blosse Absatz. Als Kultur wird hier auch der Umgang mit Rohstoffen und Produkten verstanden.“ Mit diesen Worten stellt sich das Unternehmen Mitte auf ihrer Facebookseite vor. Den Medien gegenüber tritt D. Häni, Mitbegründer und Geschäftsführer, als Verfechter einer Bewegung für mehr Demokratie und ein bedingungsloses Grundeinkommen auf. In einem Interview zum Bedingungslosen Grundeinkommen ([www.grundeinkommen.ch](http://www.grundeinkommen.ch), 27.10.17) plädiert er für Kreativität, Selbstverantwortung und Empathie. Gegenüber den Mitarbeiter\*innen beschreibt er sich selbst als grosszügiger, offener Unternehmer, der sich um das Wohl der Mitarbeiter\*innen sorgt und immer ein offenes Ohr hat. Leider sieht die Realität anders aus und die Geschäftsleitung nimmt ihre wichtigen Aufgaben bei der Führung dieses grossen Unternehmens dilettantisch bis gar nicht wahr.

## 2\_\_Wie es Mitarbeitende erlebt haben

### 2.1 Massive sexuelle Belästigung durch den Chefkoch - bis heute keine Konsequenzen

Bei T.H., Chefkoch der “Mitte Küche”, sind übergriffige, homophobe und sexistische Bemerkungen an der Tagesordnung: “Milf”, “Häsele”, “Mongo”, “Spast”, “die würd ich gerne mal so richtig..” “etwas fester aber im Bett bestimmt ne Bombe.” Sein Verhalten wurde unter anderem von einem Gast, der eine herabwürdigende Behandlung des Kochs gegenüber einer Küchenmitarbeiterin beobachtete, am 13. Januar 2020 schriftlich an die Geschäftsleitung herangetragen. Diese Beobachtung wurde abgetan mit dem Verweis darauf, dass das Team wie “eine grosse Familie” sei und dabei “auch mal die Fetzen fliegen”. Weiter wurde T.H. am 27. März 2020 einer Mitarbeiterin gegenüber körperlich übergriffig, indem er sie gewaltsam zu Boden drückte. Die betroffene Mitarbeiterin meldete sich darauf bei der Geschäftsleitung und informierte über das Verhalten des Chefkochs. Am selben Tag, an dem sie eine Beschwerde einreichte, entliess die Geschäftsleitung die beschwerdeführende Mitarbeiterin sowie zwei weitere Küchenmitarbeitende. Konsequenzen für den Chefkoch gab es keine, er arbeitet bis heute im Unternehmen Mitte. Die Geschäftsleitung informierte ohne Zustimmung der betroffenen Person das Team und stellte den Übergriff als “aus dem Spass mit einer akrobatischen Übung heraus gekippten” Hergang dar, der “sehr ernst wurde”, und fälschlicherweise eine Initiative der betroffenen Person suggeriert.

Ein weiterer Fall übergriffigen Verhaltens durch den Chefkoch erlebte eine Person, die das Unternehmen Mitte als Veranstaltungsort nutzte:

T.H. hat diese Person, die auf ihrer Kleidung homosexuelle Symbole trug und in der “Mitte Küche” zu Mittag ass, als “Lady” bezeichnet. Auf den Hinweis, dass solches Verhalten sexistisch und homophob sei, hat T.H. diese Person als psychisch krank bezeichnet und das Verhalten mit der Aussage, dass Köche etwas härter im Umgang seien, gerechtfertigt. Als der Gast den Vorfall an die Geschäftsführung meldete, kam keine Reaktion.

Während sich das Unternehmen Mitte gegen aussen mit verschiedenen feministischen Formaten und Veranstaltungen schmückt, wird sexistisches und übergriffiges Verhalten innerhalb des Unternehmens durch die Geschäftsleitung gedeckt und bleibt ohne entsprechende Konsequenzen.

## 2.2 Enorme Lohnschere und exzessiver Umgang mit Ressourcen

“Das «unternehmen mitte» ist eine gemeinnützige Organisation in zukünftiger Weise. [...] Die Gewinne [bleiben] stets mit dem Unternehmenszweck verbunden. Das Unternehmen [...] bietet den optimalen Rahmen für maximale Sinn-Entwicklung für die Gemeinschaft.” (mitte.ch)

Während D. Häni sich bemüht, das Unternehmen Mitte als Kulturort zu bewerben, wo die Menschen und nicht der Umsatz im Mittelpunkt stehen, wo “Mitarbeitende über ihre Bezahlung und Arbeitszeiten (Die Zeit, 6.6.2013) mitbestimmen“, existiert eine riesige Lohnschere zwischen den Serviceangestellten und der Geschäftsleitung. Die Geschäftsleitung veranstaltet jährlich einen „Zahlensalat“, eine Veranstaltung, bei der die Mitarbeitenden über die Einnahmen und Ausgaben im Unternehmen informiert werden sollen. Es handelt sich dabei jedoch um Scheintransparenz. Beträge werden grob zusammengefasst und in verschiedenste untransparente Töpfe geworfen.

Während die Servicemitarbeitenden Löhne von CHF 19 bis max. CHF 25.50 pro Stunde erhalten, werden Unsummen dafür aufgewendet, konzeptlose Umbauten zu finanzieren. Im Jahr 2018 wurde in der ersten Etage für CHF 40'000 der Co-Working-Space umgebaut, der wegen seiner Konzeptlosigkeit bis zum heutigen Tag nie zureichend vermietet werden konnte. Im Jahr 2019 wurde in der dritten Etage für CHF 300'000-400'000 ein „Hotel“ gebaut, wofür langjährige Mieter\*innen weichen mussten. Die Hotelzimmer werden nun, bloss zwei Jahre später, schon wieder in Büroräumlichkeiten umfunktioniert, da deren Vermietung nie rentabel angelaufen ist. Hier warf D. Häni drei Tage vor Baubeginn die gesamten Pläne des Projektteams über den Haufen - dies wirkte sich massiv auf die ursprünglich rentabel geplante Umsetzung des Hotels aus.

Genauso wurden im Jahr 2019 CHF 500'000 in den Umbau der „Halle“ gesteckt, wobei ein nicht unerheblicher Teil der Kosten jeweils durch unfachmännische Planung durch die Geschäftsleitungsmitglieder selbst entstanden sind. Den Mitarbeitenden teilte die Geschäftsleitung mit, dass der Umbau der Halle zwei Wochen dauern würde. Schlussendlich dauerte er über 8 Monate und erschwerte täglich die Arbeit der Mitarbeitenden.

Währenddessen haben sich D. Häni und P. Rapatt ihr kleines Imperium inmitten der Innenstadt aufgebaut. Sie bewohnen im vierten Stock des Hauses eine 200m<sup>2</sup> grosse Wohnung für CHF 1'000 monatlich. Sie nutzen die Infrastruktur und Waren aus dem Unternehmen für ihre privaten Zwecke, wie beispielsweise die 180m<sup>2</sup>-grosse Gästewohnung, die vom Unternehmen gemietet, jedoch lediglich Bekannten der Geschäftsleitung zur Verfügung gestellt wird.

2019 wird auf der Terrasse der Gästewohnung eine Sauna installiert, die angeblich von den Bewohner\*innen der Gästewohnung sowie den Mitarbeitenden benutzt werden darf. Dies wurde den Mitarbeitenden jedoch nie kommuniziert. Einen unangenehmen Beigeschmack hat dieses grosszügige Angebot insbesondere dann, wenn einem bewusst wird, dass man aus D. Hänis und P. Rapatts Wohnung durch die Glaswände direkten Einblick in die Sauna hat.

Während Servicemitarbeitende beim Beginn ihrer Arbeit im Unternehmen Mitte den Gastro-Mindestlohn erhalten, welcher im Verlauf der Jahre nur marginal steigt, profitiert die Geschäftsleitung vom erwirtschafteten Gewinn, den ebendiese erarbeitet haben. D. Häni wird nicht müde zu wiederholen, dass das Unternehmen Mitte gemeinnützig sei, da der Gewinn im Unternehmen bleibe. Dass die Geschäftsleitung über den Gewinn verfügt, damit Projekte umgesetzt werden welche von Mitarbeitenden kritisiert werden und nur Kosten generieren, dass die Löhne der Mitarbeitenden stets gleich tief bleiben, dass die Geschäftsleitung von günstigen Wohnungen und kostenloser Konsumation profitiert, unterschlägt er dabei. Korrekterweise müsste gesagt werden, dass der Gewinn eben doch in der Geschäftsleitung bleibt und nicht im Unternehmen.

## **2.3 Mitarbeitenden-Organisierung wird ignoriert und arrogant niedergemacht**

Um verschiedene Anliegen gegenüber der Geschäftsleitung anzubringen sowie die Dringlichkeit der Bearbeitung einiger Missständen zu verdeutlichen, organisierten sich 25 Mitarbeitende sowie 16 Ehemalige und verfassten im Januar 2020 einen Brief an die Geschäftsleitung.

In diesem Brief wurde unter anderem eine korrekte Bezahlung bei Arbeit auf Abruf gefordert. Denn bis heute werden, sobald im Kaffeehaus ein bisschen weniger läuft, Mitarbeitende von ihren eingeteilten Schichten früher nach Hause geschickt, ohne für die ursprünglich geplanten Stunden vergütet zu werden.

Weiter forderten die Mitarbeiter\*innen die tatsächliche Umsetzung der angepriesenen Initiativkultur. Insbesondere wurde ein respektvoller und professioneller Umgang mit Initiativen und deren Verfasser\*innen verlangt, die privat Zeit und Arbeit in die Ausarbeitung von Vorschlägen stecken.

Auf dieses starke Zeichen von über der Hälfte aller Mitarbeitenden, die neben dem Ausdruck ihrer Unzufriedenheit über die aktuelle Situation auch ihrer Überzeugung in das Potential dieser Kulturräume Kund taten und ihren Willen äusserten, zusammen an der Verbesserung der Missstände zu arbeiten, hat die Geschäftsleitung mit Trotz reagiert. Das Zuziehen einer aussenstehenden Moderationsperson wurde abgelehnt und die Bitte der Mitarbeitenden um eine Stellungnahme der Geschäftsleitung als Angriff deklariert. Die darauffolgenden Bemühungen der Mitarbeitenden, ihre Forderungen zu konkretisieren, wurden von der Geschäftsleitung ignoriert. Die einzelnen Geschäftsleitungsmitglieder haben sich gegenseitig die Schuld in die Schuhe geschoben und es musste immer wieder nachgehakt werden, um einen angemessenen Rahmen für eine Zusammenkunft zu finden. Überdies hat D. Häni konstant nach den „Schuldigen“ der Organisierung gesucht und vor versammeltem Mitarbeitenden-Team einzelne Mitarbeitende blossgestellt.

## **2.4 Trügerische BIO-Deklaration bei Lebensmitteln**

Wie in vielen anderen Bereichen schreibt sich das Unternehmen Mitte auch im Essensbereich rühmliche Taten lediglich auf die Fahne, anstatt sie tatsächlich umzusetzen. Von 2018 bis Ende 2019 wurde in der ehemaligen „Kombüse“ Fleisch & Ziegenkäse auf den Pizzen verwendet, welche nicht bio-zertifiziert waren. Trotz Kenntnis dieser Tatsache wurde von den zuständigen Mitgliedern der Geschäftsleitung auf dem Menuplan durchgehend das Versprechen „100% Bio“ vermerkt. Erst nach mehrmaliger Initiative durch einen Küchenmitarbeiter wurde schlussendlich Bio-Fleisch eingekauft. Lange stand auf den Menuplänen „demeter“, obwohl nur einzelne der verwendeten Lebensmittel tatsächlich dieses Label trugen. Während die Posts auf Social Media mit den Hashtags „organic“ und „bioessenbasel“ versehen werden, wird in Wahrheit Fertig-Hollandaisesauce von Nestlé zu den „Bio Pommes hausgemacht“ serviert.

### 3 \_\_\_ Uns reicht's.

Nachdem die Geschäftsleitung - die das Unternehmen Mitte als alternativen Kultur- und Caféort mit Raum für Initiativen von Mitarbeitenden vermarktet - auf die Versuche der Mitarbeitenden, ihren Unmut konstruktiv und ehrlich anzubringen, mit Trotz und Ignoranz reagiert hat;  
nachdem wir nicht Ernst genommen wurden;  
nachdem so viele Initiativen der Mitarbeitenden niedergeschmettert wurden;  
nachdem wiederholt respektloses, diskriminierendes und sexuell übergriffiges Verhalten des Chefkochs von der Geschäftsleitung beobachtet wurde und als Reaktion die Entlassung der u.a. davon betroffenen Küchen-Belegschaft folgte, sagen wir: Uns reichts!

#### **Wir fordern deshalb:**

- Die Entlassung von Chefkoch T.H.
- Die Umsetzung der versprochenen Initiativkultur
- Ein respektvoller Umgang mit Mitarbeitenden
- Vertrauenspersonen, an die mensch sich bei Übergriffen oder Unklarheiten wenden kann.
- Bessere Löhne statt sinnlose Ausgaben und Umbauten.
- Die Mitarbeiter\*innen sollen nicht weiter das Betriebsrisiko tragen! Faire Entschädigungen, wenn Mitarbeitende auf Abruf nach Hause geschickt werden.
- Die Geschäftsleitung soll Awareness-Workshops besuchen

**Beste Grüsse,**

**Ehemalige Mitarbeitende,**

*welche aus Solidarität oder/und aufgrund der oben genannten Missstände ihre Stelle beim Unternehmen Mitte gekündigt haben*

**Mitglieder der IGA Basel**

*(Interprofessionelle Gewerkschaft der Arbeiter\*Innen)*

Bei Rückfragen können Sie uns gerne kontaktieren: [iga-aktion@gmx.ch](mailto:iga-aktion@gmx.ch) \_\_\_\_\_