



## Betriebsstatut

Stand: 12. Dezember 2014

### Übersicht

I Präambel.....	2
II Über dieses Statut.....	2
1 Kollektiv und Rechtsform nach außen.....	2
2 Änderungen und Ergänzungen, Kontrollgremium.....	3
III Mitgliedschaft im Kollektiv.....	4
1 Eintritt und Probezeit.....	4
2 Kündigung durch das Mitglied.....	4
3 Kündigung durch das Kollektiv.....	5
IV Bestimmungen zum Geschäftsbetrieb.....	5
1 Entscheidungsstrukturen.....	5
2 Mehrheiten.....	6
3 Entlohnung, soziale Sicherung.....	7
4 Externe Lohnarbeit.....	7
5 Arbeitszeit.....	8
6 Arbeitsorganisation und Fortbildung.....	8
7 Urlaub, Auszeit.....	9
8 Transparenz.....	9
V Überschüsse.....	10
VI Auflösung, Zusammenschluss.....	10
1 Auflösung.....	10
2 Zusammenschluss.....	11
VII Schlichtung und Schiedsverfahren.....	11
VIII Schlussbestimmungen.....	12

# I Präambel

Das vorliegende Statut ist eine Übereinkunft aller Arbeiterinnen und Arbeiter von Flying Roasters.

Flying Roasters will in Form eines Kollektivbetriebs und im Rahmen direkter, demokratischer Handelsbeziehungen möglichst hochwertige und bedarfsgerechte Produkte herstellen. Es handelt sich um einen Gewerkschaftlichen Kollektivbetrieb (Union Coop), der auf den Prinzipien des Union-Coop-Konzeptes<sup>1</sup> aufbaut. Der Betrieb ist zusammen mit anderen Union-Coop-Betrieben in einer Föderation organisiert, um diese Ziele auf Basis gegenseitiger Stärkung und Solidarität zu erreichen.

Darüber hinaus fühlt sich der Betrieb insbesondere den nachfolgenden Prinzipien verpflichtet (priorisierte Reihenfolge):

1. Gemeinsame Herstellung hochwertiger und bedarfsgerechter Produkte nach den Prinzipien von Basisdemokratie, Selbstverwaltung und solidarischer Ökonomie.
2. Direkter Handel mit demokratisch strukturierten ProduzentInnen-Kooperativen.
3. Kooperation statt Konkurrenz im Verhältnis zu ähnlichen Betrieben und Entwicklung von Alternativen zur Marktwirtschaft.
4. Größtmögliche Transparenz betrieblicher Abläufe und Entscheidungen gegenüber KundInnen und Öffentlichkeit.

Von allen Mitgliedern des Kollektivs wird die Anerkennung und das aktive Eintreten für diese Prinzipien erwartet.

Überdies ist die Entwicklung und Festigung sozialer Bezüge innerhalb des Betriebes ein wesentlicher Bestandteil des Konzepts. Von allen wird die dazu notwendige Offenheit, ein wertschätzender Umgang und die Anerkennung antirassistischer und antisexistischer Prinzipien erwartet.

## II Über dieses Statut

### 1 *Kollektiv und Rechtsform nach außen*

---

<sup>1</sup> Das Union-Coop-Konzept findet sich unter <https://berlin.fau.org/text/Konzept—Union-Coop--Gewerkschaftlicher-Kollektivbetrieb.pdf?lang=de>

- a) Die Rechtsform des Betriebes gilt nur formaljuristisch, im Rechtsverhältnis nach außen. Alle unterzeichnenden Personen (Mitglieder des Kollektivs) verzichten deshalb hiermit unwiderruflich auf alle ihnen aus ihrer formaljuristischen Stellung in der Firma erwachsenden rechtlichen Ansprüche. Sie legen diese Vereinbarung für sich als einzig verbindliche Regelung der gegenseitigen Verpflichtungen im Zusammenhang mit dem Betrieb Flying Roasters fest.
- b) Alle übrigen zum Betrieb der Firma erforderlichen vertraglichen Vereinbarungen und die Arbeitsverträge, müssen im Rahmen der gesetzlichen Möglichkeiten so gestaltet werden, dass sie den in diesem Statut festgelegten Regelungen möglichst weitgehend entsprechen.
- c) Alle unterzeichnenden Personen verzichten hiermit unwiderruflich auf die Durchsetzung von Rechtsansprüchen, die ihnen u.U. aus Abweichungen weiterer vertraglicher Vereinbarungen von diesem Statut entstehen.
- d) Im Gegenzug übernehmen die Mitglieder des Kollektivs gesamtschuldnerisch alle individuellen finanziellen Verpflichtungen und materiellen Benachteiligungen, welche einer Person im Verhältnis zu den anderen Mitgliedern des Kollektivs durch ihre formaljuristische Stellung in der Firma entstehen.
- e) Bei eigenmächtiger und vorsätzlicher Verletzung (wie bspw. bei Schädigung finanzieller oder materieller Art, Rufschädigung, Betrug, Veruntreuung) dieser Vereinbarung muss der o.g. Haftungsschutz nicht, kann aber trotzdem gewährt werden. Über die Gewährung des Haftungsschutzes in einem solchen Fall entscheidet das Plenum mit qualifizierter Mehrheit. Das durch den Haftungsschutz begünstigte Mitglied des Kollektivs hat bei dieser Abstimmung kein Stimmrecht.

## **2 Änderungen und Ergänzungen, Kontrollgremium**

- a) Änderungen des Statuts kann das Plenum einstimmig entscheiden, mit Ausnahme der unter b) aufgeführten Punkte. Änderungen müssen schriftlich in einer neuen Version des Statuts niedergelegt und von allen Mitgliedern des Kollektivs unterschrieben werden.
- b) Folgende Punkte bedürfen für eine Änderung zusätzlich der Zustimmung des externen Kontrollgremiums: II, IV.4, V, VI.
- c) Bei dem Kontrollgremium handelt es sich um die Gewerkschaft Freie Arbeiterinnen- und Arbeiter-Union (FAU) Berlin.
- a) Alle zwei Jahre werden die Regelungen dieses Statuts im Plenum besprochen und ggf. Änderungen durchgeführt.

### **III Mitgliedschaft im Kollektiv**

#### **1 *Eintritt und Probezeit***

- a) Es gibt grundsätzlich keine Lohnarbeit. Alle Personen, die dauerhaft im Betrieb arbeiten, müssen Mitglieder des Kollektivs sein. Ausgenommen von dieser Regel sind lediglich Praktika, die Probezeit und die unter „IV.4 Externe Lohnarbeit“ geregelten Ausnahmefälle.
- b) Die Probezeit vor dem Eintritt ins Kollektiv dauert 6 Monate. Diese beinhaltet die aktive Mitarbeit im Alltagsbetrieb sowie den Gremien der Selbstverwaltung. Während der Probezeit besteht kein Stimmrecht.
- c) Eine Kündigung ist während der Probezeit beidseitig jederzeit möglich. Gesetzliche Fristen sind einzuhalten.
- d) Der Eintritt eines neuen Mitglieds muss vom Kollektiv einstimmig beschlossen werden.
- e) Das Zahlenverhältnis von Frauen und Männern im Kollektiv sollte möglichst ausgeglichen sein.
- f) Mindestens die Hälfte der Betriebszugehörigen muss Mitglied der Gewerkschaft FAU Berlin sein bzw. werden.
- g) Neue Kollektivmitglieder bestätigen durch Unterschrift, dass sie die aktuelle Version des Statuts anerkennen.

#### **2 *Kündigung durch das Mitglied***

- a) Die reguläre Kündigung wird mindestens 6 Monate zuvor gegenüber dem Plenum erklärt. Die Kündigung bedarf der Schriftform und ist bindend. Arbeitsverhältnis und Mitgliedschaft im Kollektiv mit allen Rechten und Pflichten enden zum vereinbarten Stichtag.
- b) Unter besonderen Umständen ist eine Kündigung jederzeit möglich. Zu besonderen Umständen zählen: Veränderte Lebensumstände wie beispielsweise durch schwere Krankheit. Ob ein besonderer Umstand vorliegt, wird des weiteren auf Antrag einstimmig vom Plenum definiert. In diesem Fall ist eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit sofortiger Wirkung möglich.
- c) Bei einer Kündigung 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 weitere 6 Monate mit allen Rechten und Pflichten an dieses Statut gebunden. Die Dauer dieses Zeitraums kann im gegenseitigen Einvernehmen verkürzt werden.
- d) Ein ggf. vorhandener, durch die Rechtsform erforderter Kapital- oder Genossenschaftsanteil wird ausgezahlt. Weitergehende Ansprüche auf das Betriebsvermögen betreffen:
  - Ab dem dritten Geschäftsjahr oder bei Austritt eines Gesellschafters wird eine

Rückzahlung der Einlagen angestrebt. Dazu verpflichten sich die Gesellschafter bis zum 01.01.2018 die Rückzahlungsmodalitäten mit einem konkreten Zeitplan zu regeln. Die Rückzahlung darf den Betrieb nicht gefährden. Die Einlagen werden grundsätzlich nicht verzinst. Es wird kein Inflationsausgleich gezahlt.

– Aus dem Betriebsvermögen stehen der kündigenden Person zu: 2500€ brutto pro gearbeiteten Monat (minus des tatsächlich ausgezahlten Lohns).

### **3 Kündigung durch das Kollektiv**

- a) Eine Kündigung durch das Kollektiv, d.h. der Austritt eines Kollektivmitglieds gegen dessen Willen, ist grundsätzlich möglich, wenn durch das Verbleiben des Mitglieds Arbeitsabläufe ver- oder behindert werden. Gründe können sein: Verstoß gegen das Statut, finanzielle oder materielle Schädigung, Diebstahl, Rufschädigung, persönliche Konflikte.
- b) Eine Kündigung ist nur auf Antrag möglich. Der Antrag kann erst nach einer Schlichtung gestellt werden.
- c) Eine Kündigung muss von den verbleibenden Mitgliedern des Kollektivs einstimmig beschlossen werden.
- d) Wird die Kündigung beschlossen, erfolgt der sofortige Ausschluss aus dem Kollektiv. Die für den Austritt unter besonderen Umständen geltende sechsmonatige Bindung gilt für eine Kündigung durch das Kollektiv nicht.

## **IV Bestimmungen zum Geschäftsbetrieb**

### **1 Entscheidungsstrukturen**

- a) Das Plenum ist die Vollversammlung aller Mitglieder des Kollektivs. Es trifft alle betrieblichen Entscheidungen, sofern diese nicht delegiert werden. Dabei hat jedes anwesende Mitglied eine Stimme. Die aktive Teilnahme am Plenum ist die Pflicht jedes Kollektivmitglieds. Die Teilnahme am Plenum gilt als Arbeitszeit.
- b) Das Plenum trifft sich einmal pro Woche. Ort und Zeitpunkt des Treffens müssen regelmäßig sein oder allen Mitgliedern des Kollektivs spätestens 7 Tage vor dem Treffen angekündigt worden sein.
- c) Das Plenum dauert höchstens 2 Stunden und enthält eine Arbeitsbesprechung, in der u.a. die kommende Arbeitswoche koordiniert und besprochen wird.
- d) Abstimmungen über wichtige betriebliche Entscheidungen müssen allen Mitgliedern des Kollektivs spätestens 7 Tage vor dem Plenum angekündigt worden sein. Wichtige betriebliche Entscheidungen sind: Alle Entscheidungen, die mindestens einer qualifizierten Mehrheit bedürfen. Ein Punkt ist des weiteren „wichtig“, wenn 20 % der stimmberechtigten Anwesenden des Plenums ihn als solchen definieren.

- e) Nicht anwesende Mitglieder können bei wichtigen betrieblichen Entscheidungen ihr Votum auch schriftlich oder fernmündlich abgeben.
- f) In dringenden Fällen kann jedes Mitglied des Kollektivs ein Plenum „ad hoc“ einberufen. Ein solches Plenum ist beschlussfähig, wenn mindestens die Hälfte der Kollektivmitglieder anwesend sind oder ihre Meinung per Telefon eingeholt wurde. Beschlüsse eines solchen Plenums müssen vom nächsten regulären Plenum bestätigt werden.
- g) Einzelne Entscheidungsbefugnisse und Aufgabenbereiche können an Arbeitsgruppen oder Einzelpersonen delegiert werden. In schriftlichen Mandaten werden die abgesteckten Kompetenzen und die Reichweite der Entscheidungsbefugnisse festgehalten. Solche Befugnisse und Mandate müssen einstimmig beschlossen werden. Die Mandatierten müssen gegenüber dem Plenum über ihre Tätigkeiten berichten und sind ihm gegenüber rechenschaftspflichtig. Die Befugnisse können jederzeit durch einfache Mehrheit wieder zurückgenommen werden.
- h) KollegInnen in der Probezeit sollen am Plenum teilnehmen, haben jedoch kein Stimmrecht.
- i) Die Beschlüsse des Plenums werden mit Datum, Anwesenheitsliste und Abstimmungsergebnis protokolliert und archiviert.

## 2 **Mehrheiten**

- a) Wir streben eine Diskussionskultur an, durch die einvernehmliche Entscheidungen möglich sind. Dabei wird jedeR gehört und wir gehen wertschätzend und anerkennend miteinander um.
- b) Folgende Entscheidungen werden einstimmig getroffen (sofern nicht an anderer Stelle des Statuts anders festgelegt): Eintritt eines neuen Mitglieds, Praktika, Ausgaben über 2000 €, Änderungen am Statut, Rechtsform, juristische Fragen, Auflösung, Zusammenschluss, Lohnhöhe, Kündigung unter besonderen Umständen, Kündigung durch das Kollektiv, Mandatierung/Delegation.
- c) Folgende Entscheidungen werden einstimmig getroffen und bedürfen **zudem** der Zustimmung durch das externe Kontrollgremium: Siehe II.2
- d) Qualifizierte Mehrheiten liegen vor, wenn mindestens 3/4 der abgegebenen Stimmen Ja-Stimmen sind, Enthaltungen werden nicht mitgezählt. Folgende Entscheidungen bedürfen einer qualifizierten Mehrheit (sofern nicht an anderer Stelle des Statuts anders festgelegt): Ausgaben über 300 €, Dienstreisen, neue Produkte, Spenden.
- e) Alle übrigen Beschlüsse werden mit einfacher Mehrheit gefasst (sofern nicht an anderer Stelle des Statuts anders festgelegt).

### **3 Entlohnung, soziale Sicherung**

- a) Berechnungsgrundlage für den Lohn ist die geleistete Arbeitszeit. Alle Mitglieder des Kollektivs sowie KollegInnen in der Probezeit erhalten den gleichen Lohn pro Arbeitsstunde, unabhängig von ihrer Qualifikation, ihrer Stellung im Betrieb oder ihren Aufgaben.
- b) Der jeweilige Stundenlohn wird vom Plenum einstimmig beschlossen.
- c) Das Lohnniveau orientiert sich am Branchendurchschnittslohn. Der gezahlte Lohn soll den branchenüblichen Lohn bzw. Tarif nicht unterschreiten sowie das lokale gesellschaftliche Durchschnittseinkommen nicht überschreiten.
- d) Sozialleistungen, auch Altersvorsorge, sind als Lohnbestandteile anzusehen, also bei der Einstufung des betrieblichen Lohnniveaus zu berücksichtigen.
- e) Wir sind ein „Arbeitskollektiv“: Sollte unser Lohnniveau unter das Existenzminimum fallen, erwägen wir die Auflösung des Betriebs und unterziehen diesen einer kritischen Evaluation.
- f) Im Krankheitsfall wird der Lohn entsprechend der gesetzlichen Bestimmungen fortgezahlt.

### **4 Externe Lohnarbeit**

- a) Lohnarbeit widerspricht den Grundprinzipien eines selbstverwalteten Betriebes und ist daher ausgeschlossen. Ausnahmen hiervon sind:
  - personellen Notlagen (z.B. Ausfälle durch Krankheit oder Kündigungen, die noch nicht kompensiert werden konnten)
  - (unerwartete) Produktionsspitzen
  - bei Betriebsausflügen, Klausur- oder Gemeinschaftswochenenden des Kollektivbetriebes
- b) Den Nicht-Mitgliedern werden befristete Arbeitsverträge ausgestellt und klar umrissene Aufgabenbereiche zugewiesen. Es muss ein Grund vorliegen, warum eine Teilhabe am Kollektiv nicht sinnvoll ist.
- c) Die Bezahlung einer unter diesem Artikel angestellten Person erfolgt in gleicher Höhe wie für Kollektivmitglieder.
- d) Eine Person kann maximal 6 Monate im Lohnarbeitsverhältnis angestellt sein.
- e) Praktika dienen nicht primär den Zielen des Projekts, sondern der Ausbildung der PraktikantInnen und sind daher von externer Lohnarbeit zu unterscheiden. Sie werden grundsätzlich bezahlt. Das Plenum entscheidet mit einfacher Mehrheit über die Höhe der Aufwandsentschädigung.
- f) Über jedes zustande kommende Anstellungsverhältnisse wird das externe Kontrollgremium informiert.

- g) Die aktuelle Version dieses Statuts wird allen Arbeiterinnen und Arbeitern des Betriebes zu Beginn ausgehändigt, unabhängig ob Probezeit, Praktikum oder externe Lohnarbeit.
- h) Die Teilnahme am Plenum ist grundsätzlich erwünscht, von einzelnen Punkten kann das Plenum Nicht-Mitglieder jedoch ausschließen. Eine Beteiligung bei der Diskussion um Arbeitsabläufe muss gegeben sein.
- i) Bewirbt sich die bisher in Lohnarbeit angestellte Person um Mitgliedschaft im Kollektiv, wird die Lohnarbeitszeit mit der Probezeit verrechnet.

## **5 Arbeitszeit**

- a) In der Organisation der Arbeitsabläufe und Arbeitsstrukturen sind wir bedürfnisorientiert. Das Wohl der Kollektivmitglieder steht im Mittelpunkt und Zeitstrukturen werden dem angepasst. Die eigene Arbeitszeit wird von jedem Kollektivmitglied selbst festgelegt, muss jedoch vom Plenum mit einfacher Mehrheit bestätigt werden. Änderungen individueller Arbeitszeiten werden protokolliert.
- b) Die Arbeitszeit ist Grundlage der Entlohnung. Die eigene Arbeitszeit muss mindestens 15 Stunden pro Woche betragen. Die Kernarbeitszeit ist von Montag bis Freitag.
- c) Die Tätigkeiten in den innerbetrieblichen Gremien der Selbstverwaltung sind als bezahlte Arbeit anzusehen. Für vernetzende, außerbetriebliche Arbeiten wie der GOB-Föderation o.ä. wird jedem Mitglied ein Zeitbudget von 5 % seiner Arbeitszeit zur Verfügung gestellt. Darüber hinaus entscheidet das Plenum mit einfacher Mehrheit, welche weiteren politischen Tätigkeiten als bezahlte Arbeit gelten.

## **6 Arbeitsorganisation und Fortbildung**

- a) Die Aufteilung der Arbeit und der Arbeitszeit erfolgt im Rahmen der betrieblichen Erfordernisse und nach individuellen Vorlieben. Aufgaben im Alltagsbetrieb sollten von jedem Kollektivmitglied übernommen werden. Im Streitfall entscheidet das Plenum mit einfacher Mehrheit. Es kann jedoch niemand zu einer bestimmten Arbeit gezwungen werden.
- b) Es wird „vertikale“ Arbeitsteilung angestrebt, d.h. monotone, belastende und gefährliche Arbeiten sollen ebenso wie qualifizierte Arbeit, Kreativ-, Planungs- und Kontrolltätigkeiten möglichst gleichumfänglich unter allen Mitgliedern des Kollektivs aufgeteilt werden können. Dabei ist jedoch ebenso das persönliche Interesse und der persönliche Bedarf zu berücksichtigen.
- c) Da dies eine Voraussetzung vertikaler Arbeitsteilung ist, wird erwartet, dass sich alle regelmäßig in den betrieblichen Schlüsselkompetenzen fachlich fortbilden. Betriebliche Schlüsselkompetenzen sind: Wissen über Rohkaffee, Kaffeeröstung und -vermarktung, betriebliches Controlling.
- d) Fortbildungen sollten 1 mal pro Jahr stattfinden. Der Betrieb stellt die dafür erforderlichen Mittel bereit und berücksichtigt die erforderliche Zeit in der



Arbeitszeitplanung.

- e) Mindestens alle 4 Jahre soll im Betrieb eine Supervision stattfinden.
- f) Arbeitsabläufe, -organisation und Zeitplanung werden wöchentlich auf dem Plenum besprochen.
- g) Wir achten auf unsere Gesundheit. Geltende gesetzliche Bestimmungen zu Gesundheit und Arbeitsschutz dürfen nicht unterlaufen werden. Dies spiegelt sich in Arbeitsabläufen und der vorhandenen Ausstattung wieder.

## **7 Urlaub, Auszeit**

- a) Jedes Mitglied hat Anspruch auf 25 Urlaubstage pro Jahr (bezogen auf eine 5-Tage-Woche). Nach 5 Jahren der Betriebszugehörigkeit hat ein Mitglied Anspruch auf 28 Urlaubstage pro Jahr.
- b) Eine Auszeit ist eine planmäßige, längere Abwesenheit vom Betrieb. Eine Auszeit muss mindestens 1 Jahr vorher bekannt gegeben und vom Plenum mit qualifizierter Mehrheit genehmigt werden.
- c) Während einer Auszeit hat das Mitglied kein Stimmrecht, haftet jedoch weiterhin gemäß Abschnitt II.1.d.

## **8 Transparenz**

### **Interne Transparenz**

- a) Alle Mitglieder des Kollektivs haben jederzeit das Recht, sich über alle betrieblichen Abläufe zu informieren und alle betrieblichen Daten (Dokumente und Dateien) einzusehen. Auf Wunsch ist der Inhalt von den dafür zuständigen „ExpertInnen“ zu erläutern. Sind zum Verständnis wichtiger betrieblicher Abläufe Fortbildungen erforderlich, müssen vom Betrieb geeignete Möglichkeiten bereitgestellt werden.
- b) Von der Buchführung ist dem Plenum ein halbjährlicher Bericht vorzulegen, in dem die wesentlichen Zahlen zur Interpretation der ökonomischen Lage des Betriebes dargelegt sind. Dieser Bericht wird als Anhang zum Protokoll archiviert.

### **Transparenz nach außen:**

- c) Alle produktbezogenen Informationen (Produktqualität, Rezepturen, Produktionsverfahren, Preisgestaltung) werden offen gelegt und für jede Person frei verfügbar gemacht. Gleiches gilt für den Organisationsaufbau und die internen Entscheidungsstrukturen des Betriebs. Davon ausgenommen sind Betriebs- und Produktinformationen, die von Chef-Betrieben genutzt werden könnten, um den Kollektivbetrieb zu gefährden – hier gilt eine betriebliche Schweigepflicht.
- d) Transparenz nach außen endet da, 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.

## V Überschüsse

- a) Jenseits notwendiger Investitionen anfallende Gewinne dürfen nicht an Mitglieder des Kollektivs ausgezahlt werden, sondern werden in einem vom Plenum per einfacher Mehrheit festzulegenden Verhältnis für die folgenden Zwecke verwendet (Bedeutung entspricht der Reihenfolge der Auflistung):
1. Neutralisierung unterschiedlich hoher Kapitalanlagen von Kollektivmitgliedern und Ablösung von Fremddarlehen
  2. Bildung von Rücklagen in Höhe von mindestens 75.000 € und maximal 150.000€ für Erweiterungsinvestitionen, unvorhergesehene Ereignisse und/oder betriebliche Sozialleistungen.
  3. Bildung betrieblicher Sozialleistungen, z.B. für die Altersvorsorge
  4. Erhöhung des Lohns
  5. Erhöhung der LieferantInnenpreise, Senkung der KonsumentInnenpreise und/oder Erhöhen der Produktqualität
  6. Entwicklung von Alternativen zur Marktwirtschaft (Kooperation von Kollektivbetrieben, selbstverwaltete überbetriebliche Investitionsfonds oder soziale Sicherungssysteme etc.)
  7. Spenden an soziale Projekte

## VI Auflösung, Zusammenschluss

### 1 *Auflösung*

- a) Die Auflösung des Kollektivs und damit des Betriebs muss einstimmig beschlossen werden.
- b) Im Falle einer Auflösung des Kollektivs, streben wir eine Übergabe des Betriebs an ein anderes Kollektiv an. Gegebenenfalls suchen wir öffentlich ein Nachfolge-Kollektiv und organisieren eine Übergabephase.
- c) Ein etwaiges neues Kollektiv bleibt an das Statut gebunden, besonders die Teile des Statuts, welche nur bei Zustimmung des Kontrollgremiums veränderbar sind.
- d) 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 für die folgenden Zwecke verwendet:
1. Anteilig der Zeit der Betriebszugehörigkeit wird für die aktuellen Mitglieder in einen Rentenfond eingezahlt.
  2. Entwicklung von Alternativen zur Marktwirtschaft (Kooperation von

Kollektivbetrieben, Aufbau bedarfsorientierte ökonomischer Steuerungs- und Austauschsysteme, selbstverwaltete überbetriebliche Investitionsfonds oder soziale Sicherungssysteme, etc.).

### 3. Spenden an soziale Projekte

- e) Über die konkreten Projekte entscheidet das Plenum mit qualifizierter Mehrheit, jedoch muss das im Statut festgelegte externe Kontrollgremium dem zustimmen. Kann keine Einigung über die Verwendung des Gewinns erreicht werden, erhält ein Schiedsgericht die Entscheidungsbefugnis.
- f) Im Falle der Auflösung bleibt die gesamtschuldnerische Haftung bis zum Ausgleich aller Verbindlichkeiten bestehen.
- g) Die Abwicklung des Betriebs wird von allen Mitgliedern bewerkstelligt.

## 2 **Zusammenschluss**

- h) Ein Zusammenschluss mit einem anderen Betrieb muss vom Kollektiv einstimmig beschlossen werden.
- i) Das aus dem Zusammenschluss hervorgehende neue Kollektiv kann auf Grundlage des vorliegenden ein neues Statut verhandeln. Das Kontrollgremium muss als beratende Instanz hinzugezogen werden.

## **VII Schlichtung und Schiedsverfahren**

- a) Die unterzeichnenden Personen verzichten darauf, zur Durchsetzung individueller Ansprüche ein staatliches Gericht anzurufen. Statt dessen verpflichten sie sich, unter Verzicht auf alle Rechtsansprüche die Entscheidung eines Schiedsgremiums zu akzeptieren.
- b) Jedes Mitglied des Kollektivs hat jederzeit das Recht, ein Schiedsverfahren einzuleiten. Gründe hierfür können sein:
  - 1. ein Beschluss des Plenums verletzt die Persönlichkeitsrechte oder die Menschenwürde eines Kollektivmitglieds
  - 2. ein Beschluss des Plenums verstößt gegen dieses Statut
  - 3. ein Beschluss des Plenums ist sexistisch, rassistisch, faschistisch, antidemokratisch, militaristisch oder gewaltverherrlichend
  - 4. ein Schiedsverfahren ist in diesem Statut für diesen Fall vorgesehenOb ein solcher Grund vorliegt, definiert das entsprechende Mitglied des Kollektivs.
- c) Das externe Kontrollgremium ist befugt, unter denselben Bedingungen wie ein Kollektivmitglied ein Schiedsverfahren einzuleiten.
- d) Das Schiedsgremium hat 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 mit einfacher Mehrheit. Sollte es mehr als zwei Konfliktparteien geben, so können von den weiteren ebenfalls jeweils ein Mitglied des Schiedsgremiums benannt werden.

- e) Aufgabe des Schiedsgremiums ist es, 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 das Schiedsgremium den Streitfall.
- f) Grundlage für die Entscheidung des Schiedsgremiums ist dieses Statut und die darin zum Ausdruck kommenden Absichten, Werte und Prinzipien.
- g) Der Schiedsspruch ist endgültig und kann nicht angefochten oder revidiert werden. Der Rechtsweg zu einem staatlichen Zivilgericht ist ausgeschlossen.

## VIII Schlussbestimmungen

- a) Änderungen und Ergänzungen dieses Statuts bedürfen zu ihrer Wirksamwerdung der Schriftform. Das gilt auch für die Aufhebung der Schriftformklausel.
- b) Eine etwaige Ungültigkeit oder Rechtsunwirksamkeit einzelner Bestimmungen berührt die Wirksamkeit des gesamten Statuts nicht. Sollten sich einzelne Bestimmungen als ungültig oder unwirksam erweisen, so sind diese Bestimmungen so umzudeuten oder zu ergänzen, dass der mit der ungültigen oder unwirksamen Bestimmung beabsichtigte Zweck bestmöglich erreicht wird.

Name	Eintritt (Datum)	Unterschrift	Austritt (Datum)	Unterschrift