

FAU-Hamburg

Positionspapier 'Kollektivbetriebe'

17. Mai 2011 (Rev.1)

Teil III – Mühsam & Landauer e.G. (Muster-Statut)

Im Frühjahr 2011 wurde das Traditionsunternehmen 'Mühsam & Landauer' von seiner 12-köpfigen Belegschaft gemeinschaftlich übernommen. Die greisen Gründer unterstützten die Umwandlung in einen Kollektivbetrieb und waren mit der Zusage einer lebenslangen Rente einverstanden. Ihre einzige Bedingung war, dass der Name der Firma mindestens für weitere 20 Jahre beibehalten werden musste.

Das frisch gebackene Kollektiv entschied sich für die Rechtsform der Genossenschaft, da diese ihren Vorstellungen von Gemeineigentum und demokratischer Selbstverwaltung am nächsten zu kommen schien. Zusätzlich gab sich das Kollektiv ein Statut, durch welches zum einen die Mängel der Rechtsform der Genossenschaft kompensiert und zum anderen diejenigen Regelungen getroffen werden konnten, die nach Meinung des Genossenschaftsverbandes (Zwangsmitgliedschaft!) nicht in der Satzung einer Genossenschaft stehen durften. Mit der Unterschrift unter diesen Vertrag hat sich die Belegschaft rechtlich als Kollektiv konstituiert.

Im folgenden ist das Statut der 'Mühsam & Landauer e.G.' dokumentiert. Bei seiner Erstellung wurde das Kollektiv vom Berliner Beratungsbüro RGW⁵ unterstützt. Kommentare und Erläuterungen sind durch kursive Schrift und umschließende eckige Klammern kenntlich gemacht.

I Präambel

[In der Präambel beschreibt das Kollektiv seinen Grundkonsens, d.h. die allgemeinen Ziele und grundlegenden Werte des gemeinsamen Projekts. Weltanschauliche und ethische Überzeugungen, soweit sie Teil dieses Grundkonsens sind, sollten hier genannt werden. Im Falle strittiger, widersprüchlicher, unklarer, ungültiger oder nicht vorhandener Regelungen wird die Präambel zur Klärung herangezogen, z.B. im Rahmen eines Schlichtungs- bzw. Schiedsverfahrens. Eine inhaltlich präzise und ausführliche Darstellung sowie die Priorisierung der Werte und Ziele ist daher durchaus zu empfehlen. Die Formulierung des gemeinsamen Grundkonsens ist die erste große Hürde, die ein sich konstituierendes Kollektiv nehmen muss. Gelingt dies nicht, so ist das Scheitern vorprogrammiert und man sollte von einem gemeinsamen Projekt absehen.]

Das Kollektiv der Mühsam & Landauer e.G. will in Form eines Kollektivbetriebs möglichst hochwertige und bedarfsgerechte Produkte herstellen. Dabei fühlt es sich insbesondere den folgenden grundlegenden Prinzipien verpflichtet (Bedeutung entspricht der Reihenfolge der Auflistung):

1. Gemeinsame Herstellung hochwertiger und bedarfsgerechter Produkte nach den Prinzipien von Basisdemokratie, Selbstverwaltung und solidarischer Ökonomie;
2. Kooperation statt Konkurrenz im Verhältnis zu ähnlichen Projekten, Entwicklung von Alternativen zur Marktwirtschaft;
3. Größtmögliche Transparenz betrieblicher Abläufe und Entscheidungen gegenüber KundInnen und Öffentlichkeit.
4. Bewahrung und Entwicklung der Firmenphilosophie der Firmengründer E. Mühsam und G. Landauer.

5 RGW Beratungsbüro Berlin: Ideen und Vorschläge für einen Binnenvertrag (unveröffentlichte Materialiensammlung), Berlin 2006 – einige Formulierungen im Musterstatut wurden unausgewiesen aus dieser Materialiensammlung übernommen.

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 erwartet. Es wird davon ausgegangen, dass die Kollektivmitglieder dem Betrieb einen entsprechenden Stellenwert in ihrem Alltag einräumen.

II Über dieses Statut

1. Kollektiv und Genossenschaft

[In diesem Abschnitt wird das Verhältnis zwischen den im Statut getroffenen Regelungen und der Satzung der Genossenschaft und den für diese Rechtsform geltenden gesetzlichen Bestimmungen festgelegt (bei anderen Rechtsformen sind dies natürlich andere). Insbesondere treten die formalen VertreterInnen der Firma ihre Rechte und Pflichten an das Kollektiv ab.]

- (a) Die Rechtsform der Firma 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 und legen dieses Statut für sich als einzig verbindliche Regelung der gegenseitigen Verpflichtungen im Zusammenhang mit dem Projekt 'Mühsam & Landauer e.G.' fest.
- (b) Alle übrigen zum Betrieb der Firma erforderlichen vertraglichen Vereinbarungen, insbesondere die Satzung der Genossenschaft 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 einem Mitglied des Kollektivs im Verhältnis zu den anderen Mitgliedern durch seine formaljuristische Stellung in der Firma entstehen.
- (e) Bei eigenmächtiger und vorsätzlicher Verletzung dieses Statuts muss der o.g. Haftungsschutz nicht, kann aber trotzdem gewährt werden. Über die Gewährung des Haftungsschutzes in einem solchen Fall entscheidet das Plenum mit einfacher Mehrheit. Das durch den Haftungsschutz begünstigte Mitglied des Kollektivs hat bei dieser Abstimmung kein Stimmrecht.

2. Geltung, Änderungen

[Das Kollektiv von 'Mühsam & Landauer' hat sich entschlossen, bestimmte Regelungen dieses Statuts besonders zu schützen. Damit soll sichergestellt werden, dass nicht irgendwann der gemeinschaftlich erarbeitete Firmenwert privat angeeignet wird, z.B. durch einen einstimmigen Beschluss zur Aufhebung der Auflösungsbestimmungen (s.u.) und anschließendem Verkauf der Firma.]

- (a) Die Präambel sowie die Bestimmungen dieses Statuts zu den basisdemokratischen Entscheidungsstrukturen, zum Verbot der Lohnarbeit, zur Verwendung von Überschüssen und zur Auflösung können nicht entfernt oder abgemildert werden.

- (b) Alle übrigen Regelungen dieses Statuts können einstimmig ausgesetzt, verändert, oder hinzugefügt werden. Änderungen müssen schriftlich niedergelegt und von allen Mitgliedern des Kollektivs unterschrieben werden.
- (c) Dieses Statut ist allen Mitgliedern bei Ihrem Eintritt ins Kollektiv auszuhändigen und von diesen durch ihre Unterschrift anzuerkennen. Ein Eintritt ins Kollektiv ohne Unterschrift unter das Statut ist nicht möglich.

III Eintritt, Austritt, 'Rausschmiss'

1. Eintritt

[Der Eintritt in ein Kollektiv wird üblicherweise im Konsens beschlossen. Bei großen Kollektiven kann das natürlich anders sein. Hier entscheidet möglicherweise die unmittelbare Arbeitsgruppe, während für die übrigen Kollektivmitglieder lediglich gemeinschaftlich ein Vetorecht besteht, o.ä. Wird eine Quotierung angestrebt, sollte sie hier genannt werden. Zur Probezeit und zu den Praktika sind natürlich vielfältige Regelungen denkbar. Wichtig ist dabei vor allem, dass Praktika und Probezeit nicht zu verdeckter Lohnarbeit missbraucht werden können.]

- (a) Es gibt grundsätzlich keine Lohnarbeit. Alle Personen, die dauerhaft in der Firma arbeiten, müssen Mitglieder des Kollektivs sein. Ausgenommen von dieser Regel sind lediglich Praktika sowie die Probezeit vor dem Eintritt ins Kollektiv.
- (b) Praktika dienen nicht den Zielen des Projekts, sondern der Ausbildung der PraktikantInnen. Sie werden grundsätzlich nicht bezahlt, das Plenum kann jedoch eine Aufwandsentschädigung zum Zweck der Ermöglichung eines Praktikums beschließen.
- (c) Die Probezeit vor dem Eintritt ins Kollektiv dauert 6 Monate. Sie kann im gegenseitigen Einvernehmen einmalig um 3 Monate verlängert werden.
- (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.

2. Austritt

[Der freiwillige Austritt aus einem Kollektiv kann grundsätzlich natürlich niemandem verwehrt werden. Für den Betrieb kann er jedoch mit einer Reihe von Schwierigkeiten verbunden sein: Es muss ein kompetenter Ersatz gefunden werden, es müssen ggf. Anteile oder private Darlehen ausgezahlt werden. Zudem möchte sich das Kollektiv gegen denkbare 'massenhafte' Austritte in einer Krisensituation schützen, wodurch sich die austretenden Mitglieder möglichen Haftungsansprüchen entziehen wollen ('die Ratten verlassen das sinkende Schiff'). Verfügen einzelne Kollektivmitglieder über für das Unternehmen wichtige Formal-Qualifikationen (z.B. Meisterbrief, etc.), müssen u.U. Sonderregelungen getroffen werden.]

- (a) Der reguläre Austritt aus dem Kollektiv wird mindesten 1 Jahr zuvor gegenüber dem Plenum erklärt. Die Erklärung 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 ein Austritt aus dem Kollektiv jederzeit möglich. Er erfolgt durch schriftliche Erklärung gegenüber dem Plenum und beendet das Arbeitsverhältnis mit sofortiger Wirkung.
- (c) Beim Austritt 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) Mit dem Austritt aus dem Kollektiv ist der Austritt aus der Genossenschaft zwingend verbunden. Der Genossenschaftsanteil wird ausgezahlt. Weitergehende Ansprüche auf das Betriebsvermögen bestehen nicht.

3. 'Rausschmiss'

[Ein 'Rausschmiss' ist eine heikle Sache. Einerseits muss er grundsätzlich möglich sein, andererseits ist er normalerweise für den/die Betroffene/n mit erheblich schwerwiegenderen Folgen verbunden, als für die anderen Kollektivmitglieder. Zudem stellt er faktisch eine Enteignung dar. In Krisensituationen gerät ein Kollektiv leicht in Versuchung, Probleme lösen oder abmildern zu wollen, indem es einen 'Sündenbock' findet. Wenn ein Konflikt nur durch einen Rausschmiss lösbar scheint, liegt wahrscheinlich einiges im Argen und es muss bezweifelt werden, das sich durch den Rausschmiss daran irgendetwas ändert. Statt dessen sollte sich das Kollektiv ein 'Moratorium' verordnen, um nach den eigentlichen Ursachen des Konflikts zu forschen. Und dazu sollte es unbedingt externe Hilfe in Anspruch nehmen, z.B. im Rahmen eines Schlichtungsverfahrens. Jedenfalls müssen mögliche Gründe für einen Rausschmiss von vornherein klar festgelegt sein.]

- (a) Ein 'Rausschmiss', d.h. der Ausschluss eines Kollektivmitglieds gegen dessen Willen, ist nur aufgrund mehrfachen und abgemahnten Verstoßes gegen Bestimmungen dieses Statuts möglich.
- (b) Jeder einzelne Rausschmiss muss von den verbleibenden Mitgliedern des Kollektivs einstimmig beschlossen werden.
- (c) Ein Rausschmiss leitet in jedem Fall ein Schiedsverfahren zwischen dem/r Betroffenen und den verbleibenden Mitgliedern des Kollektivs ein, dessen Ergebnis die Ungültigkeit des Rausschmisses sein kann.
- (d) Wird ein Rausschmiss im Schiedsverfahren bestätigt, erfolgt der sofortige Ausschluss aus dem Kollektiv. Die für den Austritt unter besonderen Umständen geltende 6 Monate andauernde Bindung gilt für den Rausschmiss nicht.

IV Organisationsaufbau und Entscheidungsstrukturen

1. Plenum

[Bei kleineren Kollektivbetrieben ist das Plenum, d.h. die Vollversammlung aller Kollektivmitglieder, meistens das einzige echte Gremium. In größeren Betrieben wird jede Abteilung ihr eigenes Plenum haben, welches abteilungsweite Entscheidungen autonom trifft und bei betriebsweiten Entscheidungen Delegierte für ein übergeordnetes Gremium mandatiert. Für Entscheidungen von besonderer Tragweite oder grundsätzlicher Bedeutung würde eine Betriebsversammlung einberufen. Eine andere Möglichkeit der Binnengliederung ist die Bildung thematischer Arbeitsgruppen, welche keine eigene Entscheidungskompetenz haben, sondern nur die Entscheidungen eines Gremiums (Plenum oder Betriebsversammlung) vorbereiten und dieses dadurch von u.U. langwierigen Diskussionen befreien. Für jedes Gremium muss festgelegt werden, wie es sich

zusammensetzt, wann und wo es tagt, worüber es mit welchen Mehrheiten entscheidet und was wie protokolliert wird.]

- (a) Das Plenum ist die Vollversammlung aller Mitglieder des Kollektivs. Es trifft alle betrieblichen Entscheidungen. Dabei hat jedes anwesende Mitglied eine Stimme. Die aktive Teilnahme am Plenum ist die Pflicht jedes Kollektivmitglieds.
- (b) Das Plenum trifft sich einmal pro Woche, mindestens jedoch einmal im Monat. Ort und Zeitpunkt des Treffens müssen regelmäßig sein oder allen Mitgliedern des Kollektivs rechtzeitig bekannt gegeben werden.
- (c) Abstimmungen über wichtige betriebliche Entscheidungen ('einstimmige' Entscheidungen) müssen allen Mitgliedern des Kollektivs spätestens 7 Tage vor dem Plenum angekündigt worden sein.
- (d) Nicht anwesende Mitglieder können bei wichtigen betrieblichen Entscheidungen ihr Votum auch schriftlich oder fernmündlich abgeben.
- (e) 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. Beschlüsse eines solchen Plenums müssen vom nächsten regulären Plenum bestätigt werden.
- (f) Das Plenum kann Entscheidungen an eine Arbeitsgruppe oder ein einzelnes Mitglied des Kollektivs delegieren. Eine solche Delegation muss einstimmig beschlossen werden, kann jedoch jederzeit durch einfache Mehrheit aufgehoben werden.
- (g) KollegInnen in der Probezeit sollen am Plenum teilnehmen, haben jedoch kein Stimmrecht.
- (h) Die Beschlüsse des Plenums werden mit Datum und Abstimmungsergebnis protokolliert und archiviert.

2. Mehrheiten

[Grundsätzlich ist es natürlich wünschenswert, Entscheidungen im Konsens zu treffen. Andererseits kann eine einzelne Person durch ihr Veto u.U. erhebliche Macht ausüben, wenn sie damit wichtige betriebliche Entscheidungen blockiert. In der Praxis sind daher der Tragweite der Entscheidung angemessene Mehrheitsverhältnisse oft die bessere Wahl. Die Rechte Einzelner lassen sich trotzdem schützen, indem man Sonderrechte bei besonderer Betroffenheit einräumt oder unter bestimmten Umständen die Einleitung einer Schlichtung möglich macht.]

- (a) Wir streben eine Diskussionskultur an, durch die grundsätzlich einvernehmliche Entscheidungen möglich sind. Das Bemühen um einen Beschluss, der von allen Mitgliedern des Kollektivs getragen werden kann, hat Vorrang vor jeder Abstimmung. Nur für den Fall, dass trotz dieses Bemühens kein Konsens hergestellt werden kann, gelten die folgenden Mehrheitsregelungen.
- (b) Folgende Entscheidungen werden einstimmig getroffen: *[Liste der Themen oder Fragen, z.B. Ausgaben über 1.000€, neue Produkte, Preisgestaltung, Außendarstellung, etc.]*.
- (c) Alle übrigen Beschlüsse werden mit einfacher Mehrheit gefasst, sofern das in diesem Statut nicht explizit anders festgelegt ist.
- (d) Wird ein einstimmig zu fassender Beschluss mit nur einer Gegenstimme abgelehnt (Veto), so ist die Mehrheit zur Einleitung eines Schiedsverfahrens berechtigt, durch

welches das Veto aufgehoben werden kann. Dies gilt für alle Entscheidungen, die in diesem Statut 'einstimmig' genannt werden.

3. Transparenz

[Interne Transparenz ist eine wichtige Bedingung betrieblicher Demokratie. Jedes Kollektivmitglied ist zur Ausübung seiner Rechte darauf angewiesen, dass alle relevanten Informationen jederzeit ungefiltert zugänglich sind und es so wenig wie möglich auf die Einschätzung von Experten zurück greifen muss. Transparenz nach außen ist vor allem für die Kunden eines Unternehmens wichtig. Sie ist Element einer über die kapitalistische Marktwirtschaft hinausweisenden ökonomischen Ordnung. Allerdings liegt genau da auch ihre Problematik, da die meisten Betriebe (zumindest zunächst) im Rahmen der kapitalistischen Marktwirtschaft überlebensfähig sein müssen.]

- (a) Interne Transparenz: 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 'Experten' zu erläutern. Sind zum Verständnis wichtiger betrieblicher Abläufe Fortbildungen erforderlich, müssen vom Betrieb geeignete Möglichkeiten bereit gestellt werden.
- (b) Von der Buchführung ist dem Plenum ein vierteljährlicher Bericht vorzulegen, in dem die wesentlichen Zahlen zur Interpretation der ökonomischen Lage des Betriebes dargelegt sind. Dieser Bericht wird als Anhang zum Protokoll archiviert.
- (c) Transparenz nach außen: Alle produktbezogenen Informationen (Produktqualität, Produktbestandteile, Produktionsverfahren, Preisgestaltung) werden offen gelegt und grundsätzlich für jede Person frei verfügbar gemacht. Gleiches gilt für den Organisationsaufbau und die internen Entscheidungsstrukturen des Betriebs.
- (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 Arbeitsorganisation

1. Arbeitsorganisation und Fortbildung

[Ungleiche informelle Machtverteilung in Betrieben hat ihre Ursache oft in einer unausgeglichene Verteilung von Schlüsselkompetenzen (für den Betrieb besonders wichtiges Wissen/Können) unter den Kollektivmitgliedern. Sie resultiert einerseits aus unterschiedlichen Ausbildungen und Vorerfahrungen, wird aber auch durch unvorteilhafte Teilung der Arbeit im Betrieb selbst hervor gebracht bzw. verfestigt. Es ist daher im Interesse der betrieblichen Demokratie, eine 'vertikale' Arbeitsteilung im Sinne 'ausgeglichener Tätigkeitsbündel' anzustreben: Jeder 'Job' sollte sowohl einfache Arbeiten, als auch anspruchsvolle und kreative Tätigkeiten umfassen. Planungs-, Kontroll- und Repräsentationsaufgaben sollten gleichmäßig unter den Kollektivmitgliedern verteilt werden (vgl. Albert 2006⁶, S.102ff). Außerdem muss natürlich für jedes Kollektivmitglied die Möglichkeit bestehen, sich die dafür notwendigen Qualifikationen anzueignen.]

- (a) Die Aufteilung der Arbeit erfolgt im Rahmen der betrieblichen Erfordernisse nach individuellen Vorlieben. Im Streitfall entscheidet das Plenum. Es kann jedoch niemand zu einer bestimmten Arbeit gezwungen werden.

6 Michael Albert: Parecon – Leben nach dem Kapitalismus, Grafenau/Frankfurt a.M. 2006, S.102ff

- (b) Es wird 'Vertikale Arbeitsteilung' angestrebt, d.h. monotone, belastende und gefährliche Arbeiten sollen ebenso wie qualifizierte Arbeit, Kreativ-, Planungs- und Kontrolltätigkeiten möglichst gleich umfänglich unter allen Mitgliedern des Kollektivs aufgeteilt werden.
- (c) Da dies eine Voraussetzung der 'Vertikalen Arbeitsteilung' ist, wird von jedem Mitglied des Kollektivs die Bereitschaft zur fachlichen Fortbildung in betrieblichen Schlüsselkompetenzen erwartet. Betriebliche Schlüsselkompetenzen sind: *[Liste der betrieblichen Schlüsselkompetenzen, z.B. grundlegende Kenntnisse zu Vorprodukten, Produktionsverfahren und Produkten, grundlegende Marktkenntnisse (KundInnen, Wettbewerb), betriebswirtschaftliche Kenntnisse (z.B. betriebliches Controlling)]*.
- (d) Für diese Fortbildungen müssen die erforderlichen Mittel bereit gestellt und die erforderliche Zeit bei der Arbeitszeitplanung berücksichtigt werden.
- (e) Geltende gesetzlichen Bestimmungen zu Gesundheit und Arbeitsschutz dürfen nicht unterlaufen werden.

2. Arbeitszeit

[Die eigene Arbeitszeit selbst festlegen zu können ist eine Forderung individueller Selbstbestimmung. Aber auch unter dem Aspekt betrieblicher Demokratie ist die Arbeitszeit relevant. Denn natürlich ist die Dauer der Präsenz im Betrieb eine Quelle informeller Macht. Wer die ganze Woche arbeitet, ist besser informiert, kann mehr gestalten und sich leichter fortbilden als jemand, der/die nur zwei Tage im Betrieb ist. Man sollte sich daher nicht nur über die Mindest-, sondern auch die maximale Wochenarbeitszeit Gedanken machen.]

- (a) Die Arbeitszeit ist Grundlage der Entlohnung. Die eigene Arbeitszeit wird von jedem Kollektivmitglied selbst festgelegt, muss jedoch vom Plenum bestätigt und protokolliert werden.
- (b) Die eigene Arbeitszeit muss mindestens 12 Stunden und darf höchstens 38 Stunden pro Woche betragen.
- (c) Die Tätigkeit in den Gremien der Selbstverwaltung ist als bezahlte Arbeit anzusehen. Darüber hinaus entscheidet das Plenum, welche Tätigkeiten als bezahlte Arbeit anzusehen sind.

VI Überschüsse

[In der Verwendung der Überschüsse erweist sich die Orientierung an der Idee des Gemeineigentums bzw Gemeinnutzens. Ein Betrieb, der trotz angemessener Gehälter und notwendiger Investitionen Überschüsse erwirtschaftet, hat z.B. zu hohe Preise oder profitiert von unfairen Handelsbeziehungen mit seinen Zulieferern. Überschüsse dieser Art können jedenfalls nicht als (zusätzlicher) Gegenwert geleisteter Arbeit o.ä. betrachtet werden, sondern entspringen irgendeiner vorteilhaften ökonomischen Position, in der sich der Betrieb (zufällig) befindet. Sie sind als Gemeineigentum anzusehen und müssen entsprechend verwendet werden.]

- (a) Jenseits notwendiger Investitionen anfallende Gewinne dürfen nicht an Mitglieder des Kollektivs ausgezahlt werden, sondern werden in einem vom Plenum jeweils festzulegenden Verhältnis für die folgenden Zwecke verwendet:
 - Neutralisierung unterschiedlich hoher Kapitaleinlagen von Kollektivmitgliedern und Ablösung von Fremddarlehen;
 - Erhöhung des Stundenlohns, soweit möglich (s.u.);

- Senkungen der Konsumentenpreise und/oder Erhöhen der Produktqualität;
- Erhöhung der Lieferantenpreise;
- Bildung von Rücklagen für Erweiterungsinvestitionen und/oder betriebliche Sozialleistungen;
- Spenden an soziale Projekte;
- Entwicklung von Alternativen zur Marktwirtschaft (Kooperation von Kollektivbetrieben, Aufbau bedarfsorientierte ökonomischer Steuerungs- und Austauschsysteme, selbstverwaltete überbetriebliche Investitionsfonds und soziale Sicherungssysteme, etc.).

VII Entlohnung, soziale Sicherung

[Was ist ein gerechter oder angemessener Lohn? Darüber kann man lange streiten. Es gibt die unterschiedlichsten Lohnsysteme: Einheitslohn, Bedürfnislohn, Berücksichtigung von Kindern, unterschiedlicher Festkosten, besonderer sozialer oder gesundheitlicher Belastungen, sonstiger Einkünfte, etc. Wichtig ist vor allem, dass (a) überhaupt ein transparentes und verbindliches Entlohnungssystem festgelegt wird, dass (b) tarifliche Mindeststandards oder gar das Existenzminimum nicht unterschritten werden ('Selbstaussbeutung') und dass (c) keine Formen 'verdeckter Gewinnausschüttung' (s.o., 'Überschüsse') möglich sind.]

- (a) Berechnungsgrundlage für den Lohn ist ausschließlich 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) Der gezahlte Lohn soll den branchenüblichen Tarif nicht unterschreiten und das lokale gesellschaftliche Durchschnittseinkommen nicht überschreiten.
- (d) Betriebliche Sozialleistungen sind als Lohnbestandteile anzusehen, also bei der Einstufung des betrieblichen Lohnniveaus zu berücksichtigen.

VIII Teilung, Auflösung, Zusammenschluss

[Teilung, Auflösung und Zusammenschluss sind Ereignisse, die den Grundkonsens des Kollektivs betreffen: Teilung und Zusammenschluss machen i.d.R. eine Erneuerung oder zumindest ein Revision des Grundkonsens erforderlich, in der Auflösung endet er. In diesem Teil des Statuts legt das Kollektiv fest, ob und unter welchen Bedingungen eine Teilung, Auflösung oder ein Zusammenschluss möglich sind. Es wird z.B. festgelegt, welche Teile des alten Grundkonsens (Statuts) nicht angetastet werden dürfen. Insbesondere muss sichergestellt werden, dass das als Gemeineigentum anzusehende Betriebsvermögen in der Teilung, Auflösung oder im Zusammenschluss nicht privatisiert werden kann.]

1. Teilung

- (a) Eine Teilung des Kollektivs ist möglich, wenn dies von mindestens 25% der Kollektivmitglieder, jedoch mindestens 2 Mitgliedern, gewünscht wird.
- (b) Die einfache Mehrheit der verbleibenden Mitglieder kann ein Veto gegen die Teilung aussprechen, wenn der alte Betrieb durch die Teilung in eine existenzbedrohende

wirtschaftliche Lage geraten würde. Dieses Veto kann nur durch ein Schiedsverfahren aufgehoben werden.

- (c) Die Teilung von Vermögen und Schulden des Betriebs erfolgt in einem Verhältnis, welches der summierten Gesamtarbeitszeit in Stunden der Mitglieder der beiden Gruppen (= 'Quote') entspricht.
- (d) Alle bis zum Zeitpunkt der Teilung angesammelten immateriellen Werte des Betriebs (Geschäftsbeziehungen, Kundenkontakte, Daten, andere Informationen u.ä.) können von beiden Gruppen gleichermaßen beansprucht werden.
- (e) Eine Teilung des Kollektivs muss nicht notwendig auch zu einer Teilung des Betriebs führen. Wird dies jedoch von einer Partei gewünscht, stehen die vorhandene 'Firma' (Name des Betriebs), der Standort, Telefonnummern, IP-Domänen u.ä. der Gruppe mit der höheren 'Quote' (s.o.) zu.
- (f) Alle aus der Teilung hervorgehenden Kollektive bleiben an den Inhalt dieses Statuts gebunden, insbesondere an die Bestimmungen zu den basisdemokratischen Entscheidungsstrukturen, dem Verbot der Lohnarbeit und zur Verwendung von Überschüssen. Der Text der Präambel kann im Einvernehmen aller Beteiligten den Wünschen der neuen Kollektive angepasst werden.
- (g) Alle anderen Details der Teilung werden zwischen den Gruppen verhandelt. Fragen, in denen sich die Gruppen nicht einigen können, werden in einem Schiedsverfahren entschieden.

2. Auflösung

- (a) Die Auflösung des Kollektivs und damit des Betriebs muss vom Kollektiv einstimmig beschlossen werden.
- (b) 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 in einem von den Kollektivmitgliedern festzulegenden Verhältnis für die folgenden Zwecke verwendet:
 - Spenden an soziale Projekte
 - Entwicklung von Alternativen zur Marktwirtschaft (Kooperation von Kollektivbetrieben, Aufbau bedarfsorientierte ökonomischer Steuerungs- und Austauschsysteme, selbstverwaltete überbetriebliche Investitionsfonds oder soziale Sicherungssysteme, etc.).

3. Zusammenschluss

- (a) Ein Zusammenschluss mit einem anderen Betrieb muss vom Kollektiv einstimmig beschlossen werden.
- (b) Das aus dem Zusammenschluss hervorgehende neue Kollektiv bleibt an den Inhalt dieses Statuts gebunden, insbesondere an die Bestimmungen zu den basisdemokratischen Entscheidungsstrukturen, dem Verbot der Lohnarbeit und zur Verwendung von Überschüssen. Der Text der Präambel kann den Wünschen des neuen Kollektivs angepasst werden.

IX Schlichtung und Schiedsverfahren

[Das Schiedsverfahren stellt eine Möglichkeit dar, einen Konflikt zu lösen, den das Kollektiv aus eigener Kraft nicht zu lösen im Stande ist, ohne sich vor einem bürgerlichen Gericht wiederzufinden. Das Schiedsverfahren ist im bürgerlichen Zivilrecht verankert: Auf Basis einer Schiedsordnung entscheidet ein 'privates Zivilgericht' einen Streitfall durch einen Schiedsspruch, welcher an die Stelle des Urteils eines staatlichen Zivilgerichts tritt. Er ist für die Konfliktparteien bindend und kann für vollstreckbar erklärt werden.]

- (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 (im Sinne der Zivilprozessordnung) einzuleiten, falls einer der folgenden Gründe vorliegt:
 - ein Beschluss des Plenums verletzt die Persönlichkeitsrechte oder die Menschenwürde eines Kollektivmitglieds;
 - ein Beschluss des Plenums ist sexistisch, rassistisch, faschistisch, antidemokratisch, militaristisch oder gewaltverherrlichend;
 - ein Beschluss des Plenums verstößt gegen dieses Statut;
 - ein Schiedsverfahren ist in diesem Statut vorgesehen.
- (c) Das Plenum kann eine externe Kontrollinstanz (Organisation, Einzelperson) benennen, welche befugt ist, 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.
- (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 und Werte, sowie die Prinzipien von Selbstverwaltung und solidarischer Ökonomie.
- (g) Der Schiedsspruch ist endgültig und kann nicht angefochten oder revidiert werden. Der Rechtsweg zu einem staatlichen Zivilgericht ist ausgeschlossen.

X 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.

<i>Name</i>	<i>Eintritt</i>	<i>Unterschrift</i>	<i>Austritt</i>	<i>Unterschrift</i>