

## I Präambel

## II Über dieses Statut

1. Kollektiv und GmbH
2. Geltung, Änderungen

## III Eintritt, Austritt, Ausschluss

1. Eintritt
2. Austritt
3. Ausschluss

## IV Organisationsaufbau und Entscheidungsstrukturen

1. Organisationsstrukturen
2. Entscheidungsstrukturen
3. Mehrheiten und Entscheidungsverfahren
4. Transparenz

## V Arbeitsorganisation

1. Lohnarbeit
2. Arbeitsorganisation und Fortbildung
3. Arbeitszeit

## VI Entlohnung, soziale Sicherung

1. Entlohnung
2. Urlaub und Auszeit

## VII Überschüsse

## VIII Teilung, Auflösung, Zusammenschluss

1. Teilung
2. Auflösung des Kollektivs
3. Zusammenschluss

## IX Schlichtung und Schiedsverfahren

## X Schlussbestimmungen

## **I Präambel**

Die vorliegende Geschäftsordnung und Geschäftsanweisung der Geschäftsführung (nachfolgend Statut genannt) ist eine Übereinkunft aller Mitglieder des Kollektivs der FairFive GmbH (Avenir). Die FairFive GmbH will in Form eines partizipativen Betriebs mit kollektiver Geschäftsführung möglichst hochwertige und bedarfsgerechte Produkte herstellen. Dabei fühlt es sich insbesondere den folgenden grundlegenden Prinzipien verpflichtet.

1. Gemeinsame Herstellung und Vertrieb hochwertiger Produkte nach den Prinzipien von sozialer Nachhaltigkeit (Gleichberechtigung, Basisdemokratie, direkter bzw. fairer Handel) und ökologischer Nachhaltigkeit (biologische Herstellung, handwerkliche Herstellung, Regionalität, Zirkularität);
2. Partnerschaftlichkeit & Solidarität als Handlungsmaxime;
3. Handelspartner\*innen- und Kunden\*innenbeziehungen, die von Fairness, Vertrauen & Transparenz geprägt sind;
4. Kooperation statt Konkurrenz im Verhältnis zu ähnlichen Projekten und Entwicklung von Alternativen zur Marktwirtschaft;
5. Größtmögliche Transparenz betrieblicher Abläufe und Entscheidungen gegenüber Kund\*innen und Öffentlichkeit;
6. Bewusste Partner\*innenauswahl anhand genannter Kriterien

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, nicht-diskriminierender Umgang und die Anerkennung antirassistischer, antifaschistischer und antisexistischer Prinzipien erwartet - sowohl im betrieblichen als auch im privaten Kontext. Es wird davon ausgegangen, dass die Kollektivmitglieder dem Betrieb einen hohen Stellenwert in ihrem Alltag einräumen.

## **II Über dieses Statut**

### **1. Kollektiv und GmbH**

(a) Die Rechtsform des Betriebs 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 Avenir-Betrieb (Gastronomie, Einzelhandel, Rösterei, Kaffeevertrieb, Veranstaltungen) fest.

(b) Alle übrigen zum Betrieb der Firma erforderlichen vertraglichen Vereinbarungen, insbesondere der Gesellschaftervertrag 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) Sollte ein Mitglied des Kollektivs nicht oder nicht vollständig zahlungsfähig sein, geht die Zahlungspflicht nicht automatisch auf das Kollektiv über.

(f) Bei eigenmächtiger und vorsätzlicher Verletzung dieses Statuts (wie bspw. bei Schädigung finanzieller oder materieller Art, Rufschädigung, Betrug, Veruntreuung) muss der o.g. Haftungsschutz nicht, kann aber trotzdem gewährt werden. Über die Gewährung des Haftungsschutzes in einem solchen Fall entscheidet das Plenum im Konsens. Das durch den Haftungsschutz begünstigte Mitglied des Kollektivs hat bei dieser Abstimmung kein Stimmrecht.

## 2. Geltung, Änderungen

(a) Die Präambel sowie die Bestimmungen dieses Statuts zu den basisdemokratischen Entscheidungsstrukturen, zur Vermeidung der Lohnarbeit (inklusive Ausnahmeregelungen), zur Verwendung von Überschüssen (ausgenommen die konkrete prozentuale Verteilung der Überschüsse) und zur Auflösung können nicht entfernt oder abgemildert werden. Die einzigen Ausnahmen bestehen bei Zusammenlegung mit einem anderen Kollektiv oder Teilung des Kollektivs.

(b) Die in 2 a genannte Regelung gilt vorerst nur für die Präambel, die Verwendung von Überschüssen und die Auflösung. Die Bestimmungen zu den basisdemokratischen Entscheidungsstrukturen und den Ausnahmeregelungen zur Lohnarbeit müssen vor dem Hintergrund großer betrieblicher Unsicherheit aufgrund der Corona-Situation und der betrieblichen Neugründung im kommenden Jahr zunächst erprobt werden. Die finalen Bestimmungen werden zum 01.05.2023 vom Plenum einstimmig entschieden. Ab diesem Zeitpunkt tritt 2 a in Gänze in Kraft.

(c) Änderungen des Statuts kann das Plenum einstimmig entscheiden. Änderungen müssen schriftlich in einer neuen Version des Statuts niedergelegt und von allen Mitgliedern des Kollektivs unterschrieben werden.

(d) Alle zwei Jahre werden die Regelungen dieses Statuts im Plenum besprochen und ggf. Änderungen durchgeführt.

(e) 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, Ausschluss**

#### **1. Eintritt**

(a) Alle Personen, die dauerhaft im Avenir mit mindestens 20 Stunden pro Woche arbeiten, sollen nach absolvierter Probezeit (siehe b) der kollektiven Geschäftsführung beitreten. Nur in begründeten Ausnahmefällen kann das Kollektiv entscheiden, dass eine Person, die über 20 Stunden arbeitet, nicht der kollektiven Geschäftsführung beitreten muss.

Um in die kollektive Geschäftsführung einzutreten, muss das Mitglied dem Avenir einen hohen Stellenwert im Leben einräumen. Idealerweise spiegelt sich dies in der Stundenzahl, die das Mitglied in den Betrieb einbringt, wider. Sollte dies nicht gegeben sein, so trauen wir dem Mitglied zu, dass es eigenverantwortlich entscheidet, bei welchen Entscheidungen es auf sein Stimmrecht verzichtet.

(b) Die Probezeit vor dem Eintritt ins Kollektiv dauert 12 Monate. Sie kann im gegenseitigen Einvernehmen verkürzt oder einmalig um 6 Monate verlängert werden. Die Probezeit beinhaltet die aktive Mitarbeit im Alltagsbetrieb sowie den Gremien der Selbstverwaltung.

(c) Die Kündigungsfrist während der Probezeit ist im Arbeitsvertrag geregelt.

(d) Der Eintritt eines neuen Mitglieds muss vom Kollektiv einstimmig beschlossen werden.

(e) Bei der personellen Zusammensetzung unseres Kollektivs streben wir gesellschaftliche Vielfalt an.

(f) Neue Kollektivmitglieder bestätigen durch Unterschrift, dass sie die aktuelle Version des Statuts anerkennen. Eines zusätzlichen Arbeitsvertrags bedarf es damit nicht.

#### **2. Austritt**

(a) Der reguläre Austritt aus dem Kollektiv wird mindestens 6 Monate 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. Zu besonderen Umständen zählen: Veränderte Lebensumstände wie beispielsweise durch schwere Krankheit, beruflichen Veränderungswunsch oder Wegzug. Ob ein besonderer Umstand vorliegt, wird des weiteren auf Antrag einstimmig vom Plenum definiert. Das Plenum kann mit dem Austretenden besondere Vereinbarungen für eine angemessene Übergangsphase vereinbaren.

(c) Bei einer Kündigung unter besonderen Umständen behält das austretende Kollektivmitglied für einen Zeitraum von weiteren 6 Monaten nach dem Austritt den

Statuts 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 besteht kein Anspruch an Vermögen und Wert der Firma jeglicher Art, welcher über die Auszahlung von ggf. gewährten Darlehen hinausgeht.

(e) Mit dem Austritt aus dem Kollektiv ist der Austritt aus der GmbH zwingend verbunden. Der Gesellschafter\*innenanteil in Höhe des Anteils des Stammkapitals plus Zinsen wird ausgezahlt. Weitergehende Ansprüche auf das Betriebsvermögen bestehen nicht.

### **3. Ausschluss**

(a) Ein Ausschluss aus dem 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: Mehrfacher und abgemahnter Verstoß gegen das Statut, finanzielle oder materielle Schädigung, Diebstahl, Rufschädigung, nicht lösbare Konflikte, die das Kollektiv an einer konstruktiven Zusammenarbeit hindern.

(b) Ein Ausschluss ist nur auf Antrag möglich. Der Antrag kann erst nach einer Schlichtung gestellt werden.

(c) Ein Ausschluss muss von den verbleibenden Mitgliedern des Kollektivs im Plenum beschlossen werden.

(d) Mit dem Beschluss des Ausschlusses ist dieser sofort wirksam und wird umgesetzt.

## **IV Organisationsaufbau und Entscheidungsstrukturen**

### **1. Organisationsstrukturen**

(a) Die Mitglieder der Geschäftsführung bilden das Kollektiv.

(b) Alle anderen Beschäftigten, auch Kollektivmitglieder in Probezeit, bilden das Co-Kollektiv.

### **2. Entscheidungsstrukturen**

(a) Das Plenum ist die Vollversammlung aller Mitglieder der kollektiven Geschäftsführung. Es trifft alle betrieblichen Entscheidungen. Dabei hat jedes anwesende Kollektivmitglied eine Stimme. Die aktive Teilnahme am Plenum ist die Pflicht jedes Kollektivmitglieds.

(b) Das Plenum trifft sich, wenn möglich und nötig einmal pro Woche, mindestens jedoch einmal im Monat. Ort und Zeitpunkt des Treffens müssen regelmäßig sein oder allen

Mitgliedern des Kollektivs mindestens drei Tage vorher bekannt gegeben werden.

(c) Das Plenum dauert höchstens 2 Stunden und wird moderiert.

(d) Abstimmungen über wichtige betriebliche Entscheidungen (einstimmige Entscheidungen, siehe 3c) müssen allen Mitgliedern des Kollektivs spätestens drei Tage vor dem Plenum (z.B. über die Plenumsagenda) angekündigt worden sein.

(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. Beschlüsse eines solchen Plenums müssen vom nächsten regulären Plenum bestätigt werden. Alternativ können solche Beschlüsse unter gleichen Voraussetzungen auch in gemeinsam genutzten digitalen Kommunikationskanälen (z.B. Abstimmungstools in Slack) getroffen werden.

(g) Das Plenum kann Entscheidungen an eine Arbeitsgruppe, das Co-Kollektiv oder eine einzelne Person delegieren. Eine solche Delegation muss ohne Einwände beschlossen werden, kann jedoch jederzeit durch das Plenum aufgehoben werden. Es muss dabei explizit der Grad der Delegation festgelegt werden: (a) Volle Delegation mit Berichtspflicht auf Nachfrage, (b) Delegation mit Informations- und Rechenschaftspflicht, (c) Delegation mit vorheriger Beratung durch das Plenum sowie Informations- und Rechenschaftspflicht.

(h) Die Beschlüsse des Plenums werden mit Datum und Abstimmungsergebnis protokolliert und archiviert.

(i) Aus den vorangegangenen Punkten ergibt sich die Verpflichtung eines Kollektivmitglieds, mindestens alle 2 Tage sich auf den aktuellen Stand des gemeinsam genutzten Kommunikationskanals zu bringen, außer es bestehen technische oder andere wichtige Gründe, die dies unmöglich machen.

(j) Das Kollektiv sowie das Co-Kollektiv sollen am Teamtreff teilnehmen und aktiv mitdiskutieren.

### 3. Mehrheiten und Entscheidungsverfahren

(a) Wir streben eine Diskussionskultur an, durch die grundsätzlich einvernehmliche Entscheidungen möglich sind. Dabei wird jede\*r gehört und wir gehen wertschätzend und anerkennend miteinander um. Das Bemühen um einen Beschluss, der von allen Mitgliedern des Kollektivs getragen werden kann (bei dem alle schwerwiegenden Einwände integriert worden sind), hat Vorrang vor jeder Abstimmung. Nur für den Fall, dass trotz dieses Bemühens kein Konsent hergestellt werden kann, gelten die folgenden Regelungen.

(b) Die moderierende Person des Plenums schlägt vor, mit welchem Verfahren über einen Vorschlag abgestimmt wird. Im Zweifel entscheidet das Kollektiv einstimmig über das Entscheidungsverfahren.

(c) Folgende Entscheidungen werden einstimmig getroffen (sofern nicht an anderer Stelle des Statuts anders festgelegt): Eintritt eines neuen Mitglieds, Praktika, betriebliche Investitionen über 1000€, Warenbestellungen für das operative Geschäft über 5.000€, Änderungen am Statut, Rechtsform, juristische Fragen, Auflösung, Zusammenschluss, Entlohnung und weitere Arbeitskonditionen, Austritt unter besonderen Umständen.

(d) Alle übrigen Beschlüsse mit einfacher Auswahlmöglichkeit werden mit qualifizierter Mehrheit gefasst, sofern das in diesem Statut nicht explizit anders festgelegt ist. Eine qualifizierte Mehrheit bedarf  $\frac{3}{4}$  aller Stimmen.

(e) Wird ein einstimmig zu fassender Beschluss mit nur einer Gegenstimme abgelehnt, so handelt es sich um ein Veto. Ein Veto darf nur von einem Kollektivmitglied und nur mit einer guten Begründung ausgesprochen werden. Wird ein Veto ausgesprochen, 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.

#### 4. Transparenz

(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 bereitgestellt werden.

(b) Von der "Controlling-AG" ist dem Plenum ein monatlicher 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) sollen offen gelegt und grundsätzlich für jede Person frei verfügbar gemacht werden. 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. Lohnarbeit

(a) Wir sehen Lohnarbeit als kritisch an und würden gerne komplett auf sie verzichten. Leider sind wir aber als gastronomischer Betrieb auf Kolleg\*innen angewiesen, die lediglich in der Sommersaison mitarbeiten. Zudem möchte nicht jede\*r, der\*die im Avenir arbeitet, Teil des Kollektivs werden, da ein Kollektiveintritt nicht bei allen zu den aktuellen Lebensumständen passt (z.B. temporäres Studium).

Um diesen Personen dennoch zu ermöglichen, im Avenir zu arbeiten und sich auch in Entscheidungen einzubringen, haben wir uns dazu entschieden, eine kollektive Geschäftsführung zu installieren, ausgewählte Entscheidungen aber für das Teamtreffen und somit das Co-Kollektiv zu öffnen.

Wir arbeiten daran, dass der Anteil der Personen in Lohnarbeit immer geringer wird und wir im Zielzustand ein Gesamtkollektiv bilden.

(b) Den Co-Kollektivistas werden Arbeitsverträge ausgestellt und klar umrissene Aufgabenbereiche zugewiesen.

(c) Der Stundenlohn der Kollektivmitglieder darf höchstens 15% höher sein als der Stundenlohn der Co-Kollektivistas.

(d) Praktika dienen nicht primär den Zielen des Projekts, sondern der Ausbildung der Praktikant\*innen und sind daher von Lohnarbeit zu unterscheiden. Sie werden grundsätzlich bezahlt. Das Plenum entscheidet über die Höhe der Aufwandsentschädigung.

(e) Die aktuelle Version dieses Statuts wird allen Mitarbeitenden des Betriebes zu Beginn ausgehändigt, unabhängig ob Probezeit, Praktikum oder Lohnarbeit.

### 2. Arbeitsorganisation und Fortbildung

(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.

(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. Das bedeutet auch, dass alle Kollektivmitglieder in die operativen Prozesse des gastronomischen Betriebes involviert sind. Tätigkeitsprofile mit inhaltlichem Schwerpunkt sind dennoch möglich und können sinnvoll sein (z.B.: Küche, Buchhaltung, Barista etc.).

(c) Da dies eine Voraussetzung der 'Vertikalen Arbeitsteilung' ist, wird von jedem Mitglied des Kollektivs die Bereitschaft erwartet, sich, wenn nötig, in wichtige betriebliche Themenfelder und Kompetenzen einzuarbeiten. Dafür notwendige fachliche Fortbildungen werden vom Kollektiv ermöglicht, in Abwägung der finanziellen Lage der Firma.

(d) Eine gemeinsame Fortbildung sollte 1 mal pro Jahr stattfinden. Der Betrieb stellt die dafür erforderlichen Mittel bereit und berücksichtigt die erforderliche Zeit in der Arbeitszeitplanung. Über Thema und Budgethöhe wird gemeinsam im Plenum entschieden.

(e) Über individuelle Fortbildungswünsche wird im Plenum entschieden.

(f) Geltende gesetzliche Bestimmungen zu Gesundheit und Arbeitsschutz dürfen nicht unterlaufen werden.

(g) Arbeitsabläufe, -organisation und Zeitplanung werden im Plenum besprochen.

### 3. Arbeitszeit

(a) Die eigene Arbeitszeit wird im Dialog mit dem Kollektiv vereinbart und muss vom Plenum bestätigt werden. Arbeitszeiten können je nach Verfügbarkeit und Bedarf variieren und werden in der monatlichen Schichtplanung festgelegt. Die Festlegung erfolgt unter der Maxime, dass ein für alle bestmögliches Verhältnis zwischen individuellen Arbeitszeitwünschen und verfügbaren Arbeitszeiten hergestellt wird.

(b) Die eigene Arbeitszeit eines Kollektivmitglieds darf höchstens 38 Stunden pro Woche betragen.

(c) Die Teilnahme am Teamtreffen gilt zunächst nicht als Arbeitszeit. Da wir uns bewusst sind, dass Kommunikation und gemeinsame Entscheidungsfindung einen elementaren Stellenwert kollektiver Arbeitsweise haben, streben wir an, die Teamtreff-Zeit schnellstmöglich als Arbeitszeit zu werten. Ab wann dies (ggf. zunächst anteilig) möglich ist, entscheidet das Plenum.

(d) Darüber hinaus entscheidet das Plenum, welche Tätigkeiten als bezahlte Arbeit anzusehen sind.

## VI Entlohnung, soziale Sicherung

### 1. Entlohnung

(a) Berechnungsgrundlage für den Lohn ist ausschließlich die geleistete Arbeitszeit.

(b) Der Stundenlohn wird vom Kollektiv einstimmig beschlossen.

(c) Der gezahlte Lohn soll den branchenüblichen Tarif nicht unterschreiten und das lokale gesellschaftliche Durchschnittseinkommen (Referenz: Hamburg) nicht überschreiten.

(d) Betriebliche Sozialleistungen sind als Lohnbestandteile anzusehen, also bei der Einstufung des betrieblichen Lohnniveaus zu berücksichtigen.

(e) Überstunden dürfen nur in Absprache mit dem Plenum gemacht werden und nach Wahl des Plenums in Freizeit oder in Lohn/Gehalt gewährt. Idealerweise entspricht die Entscheidung des Plenums dem Wunsch des Kollektivmitglieds oder Co-Kollektivmitglieds.

(e) Im Krankheitsfall wird der Lohn entsprechend der gesetzlichen Bestimmungen fortgezahlt. Dauert eine Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit länger als drei Kalendertage, ist von dem Kollektiv-Mitglied bzw. Co-Kollektivmitglied eine ärztliche Bescheinigung über das Bestehen der Arbeitsunfähigkeit sowie deren voraussichtliche Dauer vorzulegen. Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als in der Bescheinigung angegeben, so ist eine neue ärztliche Bescheinigung einzureichen.

## 2. Urlaub und Auszeit

(a) Jede\*r hat Anspruch auf 20 bezahlte Urlaubstage pro Jahr (bezogen auf eine 5-Tage-Woche). Die Urlaubsplanung muss so gestaltet werden, dass der Geschäftsbetrieb sichergestellt ist. Eine entsprechende Abstimmung und Planung erfolgt im Plenum.

(b) Eine Auszeit ist eine planmäßige, längere Abwesenheit vom Betrieb. Eine Auszeit muss mindestens 6 Monate vorher bekannt gegeben und vom Plenum genehmigt werden. Sie sollte im Regelfall nicht länger als ein Jahr sein, kann aber in Ausnahmefällen durch das Plenum verlängert werden.

(c) Während einer Auszeit hat das Mitglied nur für wichtige betriebliche Entscheidungen ein Stimmrecht und haftet weiterhin gemäß Abschnitt IV 2 c. Sollte die Auszeit länger als ein Jahr andauern, verliert das Mitglied sein Stimmrecht.

(d) Urlaubstage sollten im Idealfall im laufenden Geschäftsjahr genommen werden. Nicht genommene Urlaubstage werden in Abstimmung mit der Controlling-AG und der Personal-AG entweder ausbezahlt oder deren Mitnahme ins nächste Geschäftsjahr beschlossen. Im Streitfall entscheidet das Kollektiv.

## VII Überschüsse

(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 von finanziellen Ansprüchen einzelner Kollektivmitglieder aus der Geschäftsentwicklung der FairFive GmbH vor Kollektivgründung (siehe Anhang 1), mind. 5% der gesamten Überschüsse;
- Ablösung von Fremddarlehen;
- Erhöhung des Stundenlohns (siehe Abschnitt Entlohnung);

- Erhöhung des Urlaubsanspruchs;
- Senkungen der Konsumentenpreise und/oder Erhöhen der Produktqualität;
- Erhöhung der Lieferant\*innen- und Produzent\*innenpreise;
- Bildung von Rücklagen für Erweiterungsinvestitionen
- Betriebliche Sozialleistungen (gleichermaßen für Kollektivistas und Co-Kollektivistas);
- Spenden an soziale und ökologische Projekte;
- Entwicklung von Alternativen zur Marktwirtschaft (Kooperation von Kollektivbetrieben, Aufbau bedarfsorientierter ökonomischer Steuerungs- und Austauschsysteme, selbstverwaltete überbetriebliche Investitionsfonds und soziale Sicherungssysteme, etc.).

## VIII Teilung, Auflösung, Zusammenschluss

### 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 FairFive GmbH, der Standort, Telefonnummern, IPDomänen 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 Vermeiden 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 des Kollektivs

(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:

- Anteilig der Zeit der Betriebszugehörigkeit und geleisteten Arbeitsstunden wird für die aktuellen und ehemaligen Kollektivmitglieder in einen Rentenfond eingezahlt
- 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 Vermeiden von Lohnarbeit und zur Verwendung von Überschüssen. Der Text der Präambel kann den Wünschen des neuen Kollektivs angepasst werden.

## IX Schlichtung und Schiedsverfahren

(a) Die unterzeichnenden Personen verzichten darauf, zur Durchsetzung individueller Ansprüche ein staatliches Gericht anzurufen. Stattdessen 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.