

Satzung und Unternehmensrichtlinien

**principia praemandatum**

**Wie und warum wir tun, was wir tun**

**„Hinterlasst  
die Dinge  
besser, als  
ihr sie  
vorgefunden  
habt.“**

## praeeambel (Vorwort)

Diese Satzung

- ist die Grundlage unseres Handelns und gemeinsamer Bezugspunkt unserer Werte. WIR sind das Unternehmen, WIR bringen die Satzung zum Leben.
- ist wandelbar und anpassungsfähig. Die praemandatum-Belegschaft genießt Gestaltungshoheit. Sind Einwände oder Vorschläge vorhanden, werden sie ausdiskutiert, bis ein Konsens gefunden wird. Sollte nach einer längeren Diskussionsphase kein Konsens gefunden werden, wird abgestimmt (siehe >> [Punkt 5 Wahlen](#) und >> [Punkt 6 Satzungsänderung](#)).
- versucht auch durch die verwendete Sprache möglichst niemanden auszuschließen und begrüßt Geschlechtervielfalt. Daher benutzt dieses Dokument seit dem Jahr 2019 bevorzugt genderneutrale Ausdrücke, um Unlesbarkeiten eines Sprach(-hick)-hacks zu umgehen.
- ist rechtsverbindlich die Satzung der praemandatum GmbH und Teil des Gesellschaftsvertrages. Die Personalversammlung prüft in regelmäßigen Intervallen, ob eine neue Version der Satzung übernommen werden soll.
- wird in der Außenkommunikation veröffentlicht (Website, Unternehmensbroschüren usw.).
- steht unter der Lizenz CC 4.0. (Autorin: praemandatum GmbH)

## Inhalt

praeeambel

	>> <i>Die principia praemandatum als Sketchnote</i> .....	3
1	>> <i>Ziele und Handlungsmaximen des Unternehmens</i> .....	4
2	>> <i>Erlaubte und nicht erlaubte Mittel zur Zielerreichung</i> .....	5
3	>> <i>Hierarchie und Führung des Unternehmens</i> .....	6
4	>> <i>Behandlung der praemandatum-Belegschaft</i> .....	8
5	>> <i>Wahlen</i> .....	10
6	>> <i>Satzungsänderung</i> .....	11
7	>> <i>Notbetrieb</i> .....	11

### **tl;dr**

„too long; didn't read“ – eine kurze Zusammenfassung steht unter jedem Abschnitt. Eine >> [Übersicht aller tl;drs](#) steht am Ende dieses Dokuments. Die tl;drs stellen keinen inhaltlich verbindlichen Teil der Satzung dar.

# ZIELE ★

Handlungsmaximieren

die Welt **BESSER** hinterlassen  
 als man sie vorgefunden hat!

**Grund-**  **Freiheits-**  
 schützen

Soziale Verantwortung ist  Unternehmens Alltag

# WAHLEN ★

gelebte **RASIDEMOKRATIE**

Warum wir tun  
 principi   
 praemandatum  
 was wir tun

# ★ SATZUNGS- änderung

  *Regelmäßige Prüfung*  
**ÄNDERUNGSWUNSCH**  
 durch Belegschaft

# ★ Einschränkung ERLAUBTER MITTEL ZUR ERREICHUNG ZIEL

 **KEIN Gewinn**  
 z.B. UH  
 DES **GEWINNS**  
 wegen

**Ehrlichkeit**  
 INTERN    EXTERN  
 wenn das **Nachteile**  
 für UNTERNEHMEN  
 bedeutet!

**Technologien**   **Ethik**  
 teilen



# ★ DIE praemandatum BELEGSCHAFT

**Hilfe & Pflege**  **gleicher**  
**Stunden-**  
**lohn**  **BONUS**  
 möglich

**Verantwortung**  
**ENTFALTUNG**  
 FREIE   **liegt am**  
**HERZEN**


**NIEMAND**  
 bleibt zurück! 

# ★ FÜHRUNG & ORGANISATION

**ALLE Daten**  **AUSSER**  
**BELEGSCHAFT**  **Personenbezogenes**  
**Transparenz**

 **Respekt**  
 der **Führungs-**  
**linie**  
**BASISDEMOKRATIE** 

# ★ NOTBETRIEB

  **SATZUNG** **IST Okay**  
**TEMPORÄRE** **ZUR**  
**Abweichung** **Rettung**



**Nachmachen & Kopieren**  
**ausdrücklich** ★  
**ERLAUBT**  
**+ ERWÜNSCHT!**  
**Lizenz CC 4.0**  
 praemandatum GmbH

TANJA WEHR \* SKETCHNOTE-LOVERS

## 1 Ziele und Handlungsmaximen des Unternehmens

Der Schutz der Mitmenschen, deren Befähigung zur Wahrnehmung ihrer Grund- und insbesondere Freiheitsrechte sowie deren Wohlergehen und Autonomie genießen höchste Priorität. Alles andere steht dem nach.

Das Unternehmen bewegt mit seiner Firmenphilosophie, seinen Dienstleistungen und Produkten dort etwas, wo Politik, Institutionen, Verbände und Vereine regelmäßig versagen. Dazu gehören:

- 1.1 Der Schutz der Grund- und insbesondere Freiheitsrechte durch
  - die Wiederherstellung und Sicherstellung individueller Autonomie,
  - die Aufklärung über sowie die Entwicklung und/oder Empfehlung geeigneter Werkzeuge,
  - die freie Bereitstellung erstellter Werkzeuge und Wissenssammlungen im Sinne freier Software und freien Wissens,
  - die grundsätzliche Verpflichtung, die Idee des freien Zugangs zu freiem Wissen zu unterstützen und selbst zu leben (Open Source, Creative Commons und ähnliche Konstrukte).
- 1.2 Das Streben nach sozialer, ökologischer und ökonomischer Nachhaltigkeit.
- 1.3 Dabei folgt das Unternehmen diesen Handlungsmaximen:
  - praemandatum will die Dinge besser hinterlassen, als sie sie vorgefunden hat.
  - Das Unternehmen und die Belegschaft streben danach, Dinge zu hinterfragen und große Zusammenhänge, das gesamte Bild zu erkennen (interdisziplinärer, holistischer Ansatz). Dabei unterstützen sie charakteristische Vielfalt und lehnen jedes diskriminierende Verhalten ab.

### **tl;dr**

Die praemandatum will die Dinge besser hinterlassen, als sie sie vorgefunden hat. Das Unternehmen schützt und schätzt die Grund- und Freiheitsrechte. Soziale Verantwortung wird im Unternehmensalltag gelebt.

## **2 Erlaubte und nicht erlaubte Mittel zur Zielerreichung**

Die Ziele des Unternehmens sind ausschließlich mit lauterem Mittel zu erreichen. Grundsätze sind Ehrlichkeit, Redlichkeit und das unbedingte Leben der freien Wissensvermittlung. Das Unternehmen soll wachsen, aber nicht nach Gewinn um des Gewinns willen streben.

### 2.1 Erlaubte Mittel

#### 2.1.1 Gewinn

- Das Unternehmen strebt Gewinn nicht um seiner Selbst willen an, sondern sieht diesen als Mittel zum Zweck.
- Erwirtschafteter Gewinn wird ausschließlich zum Erreichen der hier definierten Unternehmensziele verwendet; die Geschäftsführung hat ihn zum Erreichen des angestrebten Stundensatzes (*-> vgl. Punkt 4.1*), der generellen Unternehmensziele (*-> vgl. Punkt 1*) sowie des nachhaltigen Überlebens des Unternehmens zu verwenden.
- Gewinnausschüttungen im klassischen Sinne finden nicht statt.

#### 2.1.2 Wachstum

- Um im bestehenden gesellschaftlichen Umfeld die Ziele und Prinzipien des Unternehmens umsetzen zu können, muss das Unternehmen wachsen.
- Wachstum ist dann positiv, wenn mehr Menschen würdevolle Arbeitsplätze unter Beibehaltung der hier festgelegten Unternehmensziele geboten werden.
- Wachstum darf nicht dazu führen, die hier formulierten Prinzipien und Ziele des Unternehmens zu erodieren. Dies wird durch die explizite Formulierung dieser Prinzipien und Ziele sowie deren ausdrückliche Verankerung in der Unternehmenssatzung verhindert. Die Mitbestimmung aller praemandaten soll bei allen Belangen des Unternehmens ebenso dem Schutz dieser Prinzipien und Ziele vor der Interessendurchsetzung Einzelner dienen.

#### 2.1.3 Patente

Um die unbedingte Nutzungsmöglichkeit im Sinne der hier formulierten Prinzipien für alle sicherzustellen, werden wir patentierbare Produkte deswegen patentieren, damit dies niemand anderes tut. Diese übertragen wir geeigneten vertrauenswürdigen Institutionen, die die uneingeschränkte Nutzung der Technologien gewährleistet (beispielsweise Vereine zur Förderung von Grundrechten).

### 2.3 Nicht erlaubte Mittel

- Das Unternehmen wird keinerlei Technologien empfehlen, entwickeln, warten oder verkaufen und keine Dienstleistungen anbieten, durchführen oder unterstützen, die dazu gedacht sind, Menschen Schaden zuzufügen.

- Alle praemandaten sind daher dazu angehalten, sich über potentielle, auch nicht beabsichtigte Nutzungsmöglichkeiten Gedanken zu machen. Insbesondere sollen datenschutzfördernde Technologien nach Möglichkeit so gebaut werden, dass die datenschutzfördernden Elemente unverkennbar verankert und nicht lediglich zu- und abschaltbare Features sind.
- Darüber hinaus sind Forschung, Entwicklung und Optimierung technischer Systeme, sowie Bildung und Wissensvermittlung auf eine zivile Verwendung ausgerichtet.
- Der Kundschaft und der Öffentlichkeit wird stets die Wahrheit mitgeteilt. Dies gilt unter allen Umständen. Damit sind irreführende, nicht zu erreichende oder übertriebene Aussagen zu Marketingzwecken unzulässig (ein Beispiel wäre „100%ige Sicherheit für Ihre IT“). Der Verweis auf das Verhalten des Wettbewerbs ist keine Entschuldigung oder Rechtfertigung für eigenes Fehlverhalten. Unternehmenserfolg heiligt nicht die Nutzung verwerflicher Mittel.
- Aufrichtigkeit muss auch bzgl. der Ausrichtung des Unternehmens gewahrt werden.

#### **tl;dr**

praemandatum strebt nicht nach Gewinn um des Gewinns wegen. Das Unternehmen verpflichtet sich der Ehrlichkeit gegenüber Internen und Externen, auch wenn dies zum Nachteil des Unternehmens ist. Technologie ist nach ethischen Grundsätzen zu beurteilen und einzusetzen.

### **3 Hierarchie und Führung des Unternehmens**

Innerhalb des Unternehmens existieren klare Verantwortlichkeiten und Hierarchien. Führungspersonen begreifen sich aber als Dienstleistende innerhalb des Unternehmens und sind jederzeit durch die praemandaten absetzbar. Führungskräfte unterliegen in allen Punkten den hier formulierten Prinzipien. Sämtliche Daten, Fakten und Pläne des Unternehmens (sowohl finanzieller als auch strategischer Natur) sind für die angestellten praemandaten des Unternehmens einsehbar, sofern sie nicht der Privatsphäre einzelner praemandaten unterliegen.

3.1 Es existiert eine formale Hierarchie, um als Organisation handlungs- und durchsetzungsfähig zu bleiben. Diese Hierarchie ist im Unternehmensorganigramm festgelegt.

Es gibt keine klassischen „Führungspositionen“, sondern „Führungsrollen“ respektive „Führungslinien“. Das heißt im Einzelnen, dass eine Person A die Führung bzgl. eines bestimmten Themas haben kann und eine Person B ihr untersteht, die Hierarchie in einer anderen Führungslinie aber sehr wohl umgekehrt sein kann. Die Hierarchien innerhalb der einzelnen Führungslinien müssen respektiert werden.

3.2 Wie alle praemandaten unterliegen auch die Führungspersonen der Kontrolle der anderen Unternehmensangehörigen.

- Es werden interne Prüfungen und Schulungen entwickelt, um die Fähigkeiten aller praemandaten möglichst objektiv einstufen zu können. Diese Prüfungen und Kriterien sind innerhalb des Unternehmens transparent zu entwickeln und die Ergebnisse zu schützen.
- Die durch diese Prüfungen als zur Führungskraft geeignet – und interessiert – erscheinenden praemandaten werden zur internen Wahl der in der betroffenen organisatorischen Einheit Beschäftigten sowie der Führungskräfte auf gleicher und höherer Ebene gestellt, wenn eine Position besetzt werden muss. Hierbei ist eine Konsensfindung anzustreben. Ist eine solche nicht zu erzielen, bestimmt eine Wahl (*>> vgl. Punkt 5.3*).
- Die praemandatum-Belegschaft übernimmt im Wesentlichen die Funktion eines Aufsichtsrats.
- Dieser hat – wie ein gewöhnlicher Aufsichtsrat – explizit auch die Möglichkeit, die Geschäfts- und Bereichsführung abzusetzen und durch andere praemandaten zu ersetzen.
- Dazu müssen innerhalb der organisatorischen Einheit, der die Führungskraft vorsteht, mindestens eine 2/3-Mehrheit der Belegschaft eine Absetzung befürworten (*>> vgl. Punkt 5.3*).

3.3 Existieren mehrere geschäftsführende praemandaten und sind diese sich zu gleichen Teilen uneinig, so wird eine Wahl nach den unter Punkt 5 (Wahlen) definierten Konditionen unter den sachlich mit der strittigen Thematik befassten praemandaten durchgeführt, um handlungsfähig zu bleiben. Ist die Entscheidung zeitkritisch, wird die Wahl auf alle aktuell erreichbaren praemandaten beschränkt.

**tl;dr**

Das Unternehmen ist basisdemokratisch mit Führungsrollen organisiert. Die Belegschaft darf bis auf Personenbezogenes alle Daten des Unternehmens einsehen.



## **4 Behandlung der praemandatum-Belegschaft**

Das berufliche Drittel des Lebens sollte nicht ertragen werden müssen, um das jeweilige Überleben zu sichern, sondern vielmehr genossen werden können. Gleichzeitig soll dabei die Möglichkeit geschaffen werden, dem Gemeinwohl dienen zu können. Das Unternehmen strebt an, eine solche Mentalität zu ermöglichen.

Alle praemandaten werden mit dem gleichen Stundensatz entlohnt. Dieser liegt insgesamt im deutlich überdurchschnittlichen, für hochqualifizierte Personen jedoch eher im unterdurchschnittlichen Bereich.

### **4.1 Bezahlung**

Alle praemandaten über alle Hierarchieebenen hinweg beziehen den gleichen Stundensatz. Es obliegt allen angestellten praemandaten, selbst zu bestimmen, wie lange sie im jeweiligen Monat arbeiten möchten. Je nach Möglichkeiten der Wirtschafts- und Auftragslage wird sich das Unternehmen bemühen, diesem Wunsch nachzukommen. Eine Veränderung der Arbeitszeit erfolgt in Absprache mit allen relevanten Stellen.

- Es ist seitens der Geschäftsführung ein Stundensatz anzustreben, der 50 Prozent über dem durchschnittlichen Verdienst Vollzeitbeschäftigter im Dienstleistungsbereich liegt (zum Zeitpunkt der erstmaligen Erstellung dieses Dokuments Mitte 2013 läge der maximale Stundenlohn bei etwa 30 Euro, zum Zeitpunkt der letzten Überarbeitung 2018 bei 33,66 Euro). Der restliche Gewinn wird für Investitionen in weiteres Wachstum verwendet. Wachstum ist im Sinne des [» Abschnitts 2.1](#) ein valides Mittel zur Erlangung der Unternehmensziele.
- Kann der angestrebte Stundensatz aus betriebswirtschaftlichen Gründen nicht erreicht werden, wird der tatsächliche Satz aus EBITDA (Earnings Before Interest, Taxes, Depreciation and Amortization / Gewinn vor Zinsen und Abschreibungen) des Vorjahres berechnet, der – wie alle Finanzdaten des Unternehmens, die keine personenbezogenen Daten sind – für alle praemandaten einsehbar ist.
- Neue praemandaten müssen bei Einstellungsgesprächen auf dieses Schema hingewiesen werden; Führungskräfte, hochspezialisierte oder hochausgebildete Menschen würden somit wahrscheinlich anderweitig mehr Geld verdienen. Im Gespräch soll daher der Fokus darauf gelegt werden, ob sie bereit sind, den hier gezeigten Unternehmensansatz langfristig zu unterstützen.
- Die von praemandatum gelebten Freiheitsgrade erfordern eine überdurchschnittliche Bereitschaft zur Verantwortungsübernahme und das dynamische Ausfüllen und Ausgestalten der eigenen Stelle. Im Gegenzug hat die Geschäftsführung dafür Sorge zu tragen, dass es im Unternehmen möglichst abwechslungsreiche Stellen gibt.



#### 4.1.1 Bonifikation

Sticht die Leistung Einzelner besonders hervor, beispielsweise durch eine hohe Anzahl notwendiger Überstunden, um ein Projekt termingerecht abzuschließen, kann nach Zustimmung durch die Betriebsversammlung eine Bonifikation geleistet werden. Art und Höhe der Bonifikation werden durch die Geschäftsführung und/oder die Belegschaft vorgeschlagen und durch einfache Mehrheit in der Betriebsversammlung beschlossen ([-> vgl. Punkt 5.2](#)).

#### 4.2 Arbeitsbedingungen

Das Unternehmen möchte es interessierten und engagierten praemandaten ermöglichen, sich frei zu entfalten und ihrer Begeisterung nachzugehen.

- Allen praemandaten soll ermöglicht werden, eine für sie sinnvolle Balance aus beruflichem und privatem Leben zu finden. Voraussetzung hierfür ist eine entsprechende Absprache, um individuelle Pläne und Unternehmensziele in Einklang bringen zu können.
- Dabei wird von den praemandaten erwartet und gefordert, dass sie sich mit dem Unternehmen sowie den beschriebenen Prinzipien und Zielen identifizieren und ihre Kraft im Rahmen ihrer Möglichkeiten deren Durchsetzung widmen.

##### 4.2.1 Es bleibt niemand zurück

- Alle praemandaten sollen sich so sicher fühlen, wie es irgend geht.
- Haben praemandaten die Probezeit erfolgreich beendet und stehen in der genannten Weise hinter dem Unternehmen und seinen Idealen, so steht umgekehrt das Unternehmen vorbehaltlos zu diesen praemandaten.
- Dieser Standpunkt hat Auswirkungen auf Aspekte wie Kündigungsrecht, Lohnfortzahlungen im Krankheitsfall, oder Unterstützung in Lebensnotlagen.
- Sofern wirtschaftlich möglich, sichert das Unternehmen die praemandaten über allgemeine, sozial übliche Absicherungssysteme hinausgehend ab.
- In seiner sozialen Verantwortung befähigt das Unternehmen die praemandaten durch das Bereitstellen von Informationsangeboten in Form von Vorträgen und Schulungen, insbesondere zur Altersvorsorge.
- Auch soll der persönlichen und fachlichen Entwicklung durch interne oder externe Förderungsmaßnahmen Raum gegeben und/oder diese aktiv unterstützt werden.
- Mobbing und Diskriminierung werden in keiner Form geduldet. Die regelmäßigen Einzelgespräche und wiederholt zu benennende Vertrauenspersonen stehen für Konfliktregelungen zur Verfügung.

#### **tl;dr**

Alle praemandaten erhalten durchweg den gleichen Stundensatz. Besondere Leistungen können bonifiziert werden. Freie Entfaltung wird geschätzt. praemandatum fühlt sich dem Wohlergehen ihrer Belegschaft gegenüber sehr verantwortlich. Niemand bleibt zurück.

## 5 Wahlen

Die folgenden Sachverhalte erfordern an verschiedenen Stellen der Unternehmensprozesse Wahlen. Sollte aus Sicht von praemandaten die Abstimmung über einen Sachverhalt notwendig werden, so kann eine Wahl vorgeschlagen werden. Auch praemandaten in der Probezeit dürfen Wahlen vorschlagen. Die Wahlen verlaufen je nach Abstimmungsgegenstand nach den Absätzen 5.1, 5.2, 5.3 oder >> [Punkt 6](#) (Satzungsänderung). Die Wahlen können digital unterstützt werden und sind schnell zu gestalten. Weitere Bedingungen der Wahl können vor der Abstimmung festgelegt werden.

5.1 Für Wahlen, die die Überprüfung eines Sachverhalts auf die Prinzipien der Satzung betreffen und auch die Entscheidung über einen möglichen Notbetrieb, gelten folgende Wahlmodalitäten:

- Wahlberechtigt sind alle praemandaten nach Beendigung der Probezeit. Sollten praemandaten nach zweimaliger Wahlaufforderung (erste Aufforderung und einmalige Erinnerung) mit angemessener Fristsetzung keine Stimme abgegeben haben, wird dies als Enthaltung gewertet.
- Eine 2/3-Mehrheit entscheidet.
- Die Wahl ist geheim.

5.2 Für Entscheidungen des Unternehmensalltags, insbesondere der Gewährung frei verwendbarer Bonifikationen, gilt:

- Wahlberechtigt sind alle praemandaten nach Beendigung der Probezeit.
- Eine einfache Mehrheit entscheidet, Stimmenthaltungen sind nicht zu berücksichtigen. Bei Stimmengleichheit ist der Antrag abgelehnt.
- Die abstimmende Versammlung ist beschlussfähig, wenn mindestens 50 Prozent der stimmberechtigten praemandaten anwesend sind.
- Für den Fall einer begründeten Abwesenheit ist die Übertragung einer Stimme mittels Bevollmächtigung möglich. Einzelne praemandaten können maximal je zwei Vollmachten erhalten.
- Auf Antrag mindestens eines praemandaten ist die Wahl geheim zu gestalten.

5.3 Für Wahlen, die „Führungsrollen“ respektive „Führungslinien“ betreffen, insbesondere das Absetzen von Führungskräften, gilt:

- Wahlberechtigt sind alle praemandaten nach Beendigung der Probezeit. Sollten praemandaten nach zweimaliger Wahlaufforderung (erste Aufforderung und einmalige Erinnerung) mit angemessener Fristsetzung keine Stimme abgegeben haben, wird dies als Enthaltung gewertet.
- Eine 2/3-Mehrheit entscheidet für die Wahl ins Amt.

- Eine 2/3-Mehrheit ist notwendig, um die Führungskraft abzuwählen
- Die Wahl ist geheim.

**tl;dr**

Die Belegschaft lebt unternehmerische Basisdemokratie und führt zu bestimmten Entscheidungen Wahlen durch.

## 6 Satzungsänderung

In regelmäßigen Intervallen wird die Satzung auf Gültigkeit und Aktualität überprüft. Die praemandatum-Belegschaft kann über Änderungen der Satzung abstimmen. Wahlberechtigt sind alle praemandaten nach Beendigung der Probezeit. Eine Satzungsänderung bedarf der Zustimmung von 75 Prozent aller stimmberechtigten praemandaten. Die Abstimmung über eine Satzungsänderung ist in jedem Fall geheim. Sollten praemandaten nach zweimaliger Wahlaufforderung mit angemessener Fristsetzung keine Stimme abgegeben haben, wird dies als Enthaltung gewertet. Wahlen über Satzungsänderungen können gemäß [»> Punkt 5.2](#) durch Abstimmung mit einfacher Mehrheit initiiert werden.

**tl;dr**

Diese Satzung unterliegt einer regelmäßigen inhaltlichen Prüfung. Sie kann bei Bedarf durch die Belegschaft geändert werden.

## 7 Notbetrieb

Gerät das Unternehmen in einen Ausnahmezustand, so besteht die Möglichkeit, das Unternehmen für einen begrenzten Zeitraum in einem Notbetriebszustand zu führen. Dieser Notbetrieb stellt eine temporäre Abweichung der principia praemandatum dar, ohne an dieser Änderungen vorzunehmen oder vornehmen zu müssen. Ein Notbetrieb stellt eine Abweichung vom Regelbetrieb dar und hat zum Ziel, das Unternehmen durch Sonderregelungen aus einer Notlage zu führen.

Gründe für einen Notbetrieb können sein:

- wirtschaftliche Notlage
- personelle Notlage

#### 7.1 Wirtschaftliche Notlage

Gerät das Unternehmen selbstverschuldet oder unverschuldet in eine derartige wirtschaftliche Notlage, dass unter normalen Umständen eine Insolvenz nur dann abwendbar wäre, wenn mindestens 25 Prozent der Belegschaft entlassen werden müsste, so darf der Notbetrieb aufgenommen werden.

#### 7.2 Personelle Notlage

Gerät das Unternehmen durch einen gravierenden personellen Engpass (z. B. durch Tod eines oder mehrerer Schlüsselpersonen des Unternehmens oder auch ein nicht vorhersehbarer gleichzeitiger Ausfall eines Großteils der Belegschaft), so darf der Notbetrieb aufgenommen werden.

#### 7.3 Aufnahme des Notbetriebs

Die Auslöser für eine Notlage können divers sein. Aus diesem Grund wird nicht festgeschrieben, welche genauen Ausprägungen der Notbetrieb haben kann. Vielmehr wird der Notbetrieb zeitlich und inhaltlich beschränkt, sodass gewisse Grenzen nicht überschritten werden. Dies dient dem Schutz der Belegschaft, die während des Notbetriebs unter außergewöhnlich hoher Belastung steht.

Die gesamte Belegschaft ist berechtigt, den Notbetrieb vorzuschlagen. Insbesondere stehen hier jedoch die gewählten Führungspersonen in der Pflicht, drohende Notbetriebssituationen möglichst frühzeitig zu erkennen und entsprechend zu handeln.

In jedem Fall muss zur Aufnahme des Notbetriebs ein sofortiges Teammeeting einberufen werden. In diesem Teammeeting werden die Gründe für den vorgeschlagenen Notbetrieb erläutert und diskutiert. Auch die Maßnahmen während des Notbetriebs, die zur Wiederherstellung eines geregelten Unternehmensablaufes dienen sollen, werden vorgeschlagen und diskutiert. Das Team entscheidet per Abstimmung über den jeweiligen Notbetrieb inklusive seiner Maßnahmen und Dauer. Maßgebend ist hierfür [-> Punkt 5.1](#) des Kapitels Wahlen. Zur Abstimmung über den Notbetrieb sind alle zum Zeitpunkt der Entscheidung beschäftigten praemandaten zu kontaktieren und um Stimmabgabe zu bitten. Das Team hat in jedem Fall (bei Aufnahme des Notbetriebs oder bei Ablehnung des Notbetriebs) die Konsequenzen der Entscheidung zu tragen.

#### 7.4 Dauer des Notbetriebes

Generell muss der Notbetrieb so kurz wie nur möglich gehalten werden. Der Notbetrieb soll zunächst für maximal 3, in Ausnahmefällen und nach eingehender Prüfung maximal 6 Monate

andauern. Kann das Unternehmen so nicht aus der Notlage geführt werden, müssen andere Maßnahmen ergriffen werden. Der Notbetrieb darf sukzessive in den Regelbetrieb überführt werden. Die Überführung in den Normalbetrieb zählt zu der Dauer des Notbetriebs und muss innerhalb der Maximaldauer geschehen. Weicht der Normalbetrieb nach dem Notbetrieb vom Normalbetrieb vor dem Notbetrieb ab, so ist über die Ausprägung der Neugestaltung innerhalb des Notbetriebszeitraumes zu diskutieren und zu entscheiden, sofern die zu ändernden Faktoren während des Notbetriebs bereits bekannt sind. Sollten einzelne Faktoren der Neugestaltung nach dem Notbetrieb erst nach Ende des Notbetriebs klar definiert werden können, so sind diese zeitnah nach Übergang in den Normalbetrieb zu beschließen. Anzustreben ist hierbei das erste Teammeeting nach Beendigung des Notbetriebs.

#### 7.5 Erlaubte und nicht erlaubte Maßnahmen des Notbetriebs

Die grundsätzlichen Ziele und Handlungsmaximen des Unternehmens, wie sie unter >> [Punkt 1](#) beschrieben werden, gelten auch im Notbetrieb. Gleiches gilt für die unter >> [Punkt 2](#) definierten erlaubten und nicht erlaubten Mittel zur Zielerreichung. Anders ist es bei der unter Punkt 3 beschriebenen Hierarchie und Führung des Unternehmens. Hier darf im Notbetrieb temporär sinnvoll alternativ agiert werden. Gleiches gilt für die unter >> [Punkt 4](#) beschriebene Behandlung der Belegschaft inklusive und insbesondere ihrer Bezahlung. Die unter Punkt 5 beschriebenen Wahlmodalitäten folgen der Unantastbarkeit bzw. Antastbarkeit der eben erwähnten erlaubten- und nicht-erlaubten Mittel des Notbetriebs. Satzungsänderungen sind im Notbetrieb nicht möglich. Im Notbetrieb können jedoch Vorschläge für Satzungsänderungen gemacht werden, die nach der Rückführung in den Normalbetrieb ab der ersten Minute verabschiedet werden können. Dies dient der Einhaltung der kompletten principia praemandatum, ohne Außerkraftsetzung gewisser Passagen.

#### 7.6 Beispiele für Notbetriebsmaßnahmen:

- freiwilliger Verzicht auf einen Teil oder Stundung des Gehalts,
- Änderung der Hierarchie und/oder Art der Unternehmensführung,
- freiwillige, umfassende Mehrarbeit,
- freiwillige, umfassende Wenigerarbeit,
- freiwillige, gravierende Abweichung der ausgeführten Arbeit von der im Arbeitsvertrag vereinbarten Tätigkeit,
- freiwilliger Verzicht auf gewohnten Freiheiten wie z. B. freie Zeiteinteilung oder Home- bzw. Büro-Office.

## 7.7 Sonstiges

Der Notbetrieb ist entsprechend zu dokumentieren. Die Belegschaft ist angehalten, aus den Erfahrungen zu lernen und nach Beendigung des Notbetriebs darüber zu diskutieren. Aus vergangenen Notbetrieben sind Kennzahlen bzw. Kenndaten abzuleiten, die den Notbetrieb nötig machten und gleichzeitig Hinweise zur Früherkennung einer Notlage und somit Prävention eines erneuten Notbetriebs geben.

### **tl;dr**

Gerät praemandatum in eine wirtschaftliche oder personelle Notlage, so dürfen unter bestimmten Umständen festgelegte nicht-satzungskonforme Maßnahmen zur Unternehmensrettung ergriffen werden.

### **1 Ziele und Handlungsmaximen des Unternehmens – tl;dr**

Die praemandatum will die Dinge besser hinterlassen, als sie sie vorgefunden hat. Das Unternehmen schützt und schätzt die Grund- und Freiheitsrechte. Soziale Verantwortung wird im Unternehmensalltag gelebt.

### **2 Einschränkungen der erlaubten Mittel zur Zielerreichung – tl;dr**

praemandatum strebt nicht nach Gewinn um des Gewinns wegen. Das Unternehmen verpflichtet sich der Ehrlichkeit gegenüber Internen und Externen, auch wenn dies zum Nachteil des Unternehmens ist. Technologie ist nach ethischen Grundsätzen zu beurteilen und einzusetzen.

### **3 Hierarchie und Führung des Unternehmens – tl;dr**

Das Unternehmen ist basisdemokratisch mit Führungsrollen organisiert. Die Belegschaft darf bis auf Personenbezogenes alle Daten des Unternehmens einsehen.

### **4 Behandlung der praemandatum-Belegschaft – tl;dr**

Alle praemandaten erhalten durchweg den gleichen Stundensatz. Besondere Leistungen können bonifiziert werden. Freie Entfaltung wird geschätzt. praemandatum fühlt sich dem Wohlergehen ihrer Belegschaft gegenüber sehr verantwortlich. Niemand bleibt zurück.

### **5 Wahlen – tl;dr**

Die Belegschaft lebt unternehmerische Basisdemokratie und führt zu bestimmten Entscheidungen Wahlen durch.

### **6 Satzungsänderung – tl;dr**

Diese Satzung unterliegt einer regelmäßigen inhaltlichen Prüfung. Sie kann bei Bedarf durch die Belegschaft geändert werden.

### **7 Notbetrieb – tl;dr**

Gerät praemandatum in eine wirtschaftliche oder personelle Notlage, so dürfen unter bestimmten Umständen festgelegte nicht-satzungskonforme Maßnahmen zur Unternehmensrettung ergriffen werden.