

# Geschäftsordnung

Leitlinien für die Arbeit im Netzwerk Plurale Ökonomik e.V.

## §1 Inkrafttreten der Geschäftsordnung

Die Geschäftsordnung tritt mit Annahme durch die Mitgliederversammlung in Kraft.

## §2 Änderung der Geschäftsordnung

Eine Änderung der Geschäftsordnung erfolgt durch den aktuellen Entscheidungsfindungsprozess oder die Mitgliederversammlung.

## §3 Fördermitgliedschaft

Die Fördermitgliedschaft (Satzung § 4) beschränkt sich auf finanzielle und ideelle Unterstützung ohne aktives Stimmrecht bei der Mitgliederversammlung. Fördermitglieder zahlen in der Regel einen erhöhten Mitgliedsbeitrag, der in Absprache mit dem Vorstand festgelegt wird.

## §4 Assoziierte Gruppen

(1) Der Verein nimmt eine vorrangig bundesweite Dachverbandsfunktion für assoziierte Gruppen ein, die sich mit den Zielen des Vereins identifizieren und den Offenen Brief des Netzwerks Plurale Ökonomik vom August 2012 unterstützen.

(2) Eine Gruppe, die sich mit dem Netzwerk assoziieren möchte, nimmt Kontakt zur entsprechenden Stelle oder dem Vorstand auf. Der Vorstand kann eine Assoziierung auf Grund von schwerwiegenden Verstößen gegen die Ziele des Vereins oder vereinsschädigendes Verhalten pausieren und die Mitgliederversammlung kann die Aufnahme aufheben. Assoziierte Gruppen können z.B. Hochschulgruppen/Ortsgruppen oder Forschungsverbände werden.

(3) Alle assoziierten Gruppen sind (unabhängig ihres Namens) gleichberechtigt und autonom innerhalb des Dachverbandes, können jedoch, ohne Einverständnis des Vorstandes, nicht als Vertreter des Vereins auftreten. Veranstaltungen auf lokaler Ebene, die nicht im Widerspruch zur Satzung und dem offenen Brief stehen, können autonom ohne Rücksprache durchgeführt werden.

(4) Assoziierte Gruppen können beim Dachverband Mittel für Projekte beantragen, wenn es um Projekte geht, die direkt mit der Arbeit des Dachverbandes zusammenhängen. Eine Quittung ist an die Verwaltung zu schicken.

(5) Die assoziierten Gruppen und der Dachverband sind angehalten, gemeinsame bundesweite Projekte zu organisieren.

## §5 Verhaltensleitlinien

Für Austausch, Zusammenarbeit und Engagement im Rahmen der Vereinsarbeit haben wir ein Verständnis von unserem gemeinsamen Umgang erarbeitet, aus dem sich auch bestimmte Regeln ergeben.

(1) Gehe respektvoll und wertschätzend mit dir und anderen um: Die Zusammenarbeit im Netzwerk beruht auf Respekt und Wertschätzung. Sehe und schätze dein eigenes Potential und das deiner (möglichen) Beiträge sowie das der anderen. Versuche auch die Perspektiven von Menschen mit anderen Hintergründen einzunehmen und darauf zu achten, mit deinem Verhalten niemanden auszuschließen und nicht diskriminierend aufzutreten. Achte außerdem immer darauf, so wenig gewaltvoll wie möglich zu kommunizieren und unterlasse jegliche Art verletzenden oder rein provokativen Verhaltens. Da Menschen mit unterschiedlichen Persönlichkeiten das Netzwerk ausmachen, schaffe darüber hinaus Räume, in denen Gefühle und Bedürfnisse ausgesprochen, gesehen und angenommen werden können.

(2) Argumentiere klar, zielorientiert und konstruktiv, um anderen zu helfen, deine Argumente zu hören und sie in ihre Entscheidungen zu integrieren: Jedes Mitglied darf und soll seine Meinung und Kritik frei äußern. Einwände und das in ihnen enthaltene Wissen sind dabei für einen fundierten Entscheidungsprozess essentiell. Äußere dich konstruktiv in der Sache, dem offenen Meinungs-austausch dienlich und im Einklang mit den zugrunde liegenden Zielen und Werten des Netzwerks.

(3) Mache alle Informationen für jeden im Netzwerk zugänglich, es sei denn, es gibt einen wichtigen Grund für Vertraulichkeit: Transparenz ist ein hohes Gut. Dokumentiere alle für das Netzwerk relevanten Informationen und Entscheidungen für alle Interessierten zugänglich. Bei Vorliegen von wichtigen Gründen, wie zum Beispiel Vertraulichkeit und Datenschutz, liegt es in der Verantwortung eines Mitglieds, sensible Daten nicht zu veröffentlichen.

(4) Reflektiere über Erwartungen, Rollen und Ressourcen: Die Arbeit im Netzwerk ruht auf vielen Einzelnen und kleinen Gruppen, daher sind Arbeitsweisen und Erwartungen sehr unterschiedlich. Spreche möglichst offen über deine Erwartungen und Annahmen an Personen in verschiedenen Rollen und Stellen und an das Netzwerk als Institution.

Reflektiere umgekehrt, welche Erwartungen an dich gestellt werden könnten. Respektiere dabei auch die Grenzen deiner eigenen persönlichen und finanziellen Ressourcen und die der anderen sowie des Netzwerks.

(5) Beziehe Menschen in die sie betreffenden Entscheidungsprozesse ein: Entscheidungen erfolgen konsentbasiert auf einer transparenten gemeinsamen Informationsgrundlage. Strebe sowohl in der selbständigen Arbeit und Abstimmung innerhalb von Projekten, AGs und Lokalgruppen, als auch bei Fragen, die das gesamte Netzwerk betreffen einen Konsens an.

(6) Gehe offen mit Problemen und Fehlern um und suche dir bei Bedarf Rat und Unterstützung: Fehler und Probleme sind ein selbstverständlicher Teil jedes Prozesses. Unterstütze daher andere bei Problemen und nehme selbst Unterstützung an, verhalte dich konstruktiv und lösungsorientiert und kommuniziere transparent, um ein gemeinsames Lernen zu ermöglichen.

## §6 Organisationsstruktur

(1) Neben den assoziierten Gruppen existieren spezifische Strukturen als organisatorischer Kern des Netzwerks Plurale Ökonomik. Dieser gliedert sich in zwei Ebenen: Die Arbeitsbereiche und der Koordinations- und Verwaltungsrat (KVR).

(2) Die beiden Ebenen werden durch Arbeitsbereichsverantwortliche (ABV), die sowohl in den Arbeitsbereichen als auch im KVR tätig sind, miteinander verzahnt. ABV haben Leitungsfunktionen innerhalb der Arbeitsbereiche inne. Die Verwaltung zählt als eigenständiger Arbeitsbereich. Der KVR besteht neben den ABV aus mindestens einem Mitglied des Vorstands.

(3) Zentrale Aufgaben der Geschäftsführung (operativ) und Koordination (organisational) werden durch den KVR gewährleistet und Entscheidungen vorbereitet, insbesondere Haushaltsplanung, Liquidplanung, Berichts- und Fundraisingplanung, Personalbetreuung und -planung, Erfüllung vertraglicher Pflichten, Gewährleistung der Vereinsgrundlagen wie Mitgliederversammlung, Steuererklärung, Gemeinnützigkeit. Der KVR unterliegt dabei ebenfalls den Regeln des aktuellen Entscheidungsfindungsprozesses (§9).

(4) Die Arbeitsbereiche sind an den für das Haushaltsjahr beschlossenen Haushaltsplan sowie an externe vertragliche Verpflichtungen gebunden. Die Art der konkreten Erfüllung der vertraglichen Pflichten und Ausgabe der im Budgetplan zugewiesenen Sachmittel entscheiden die Arbeitsbereiche selbständig.

(5) Die Vertretung von Interessen der Mitglieder und assoziierten Gruppen findet im KVR durch den gewählten Vorstand sowie durch einen dafür bestimmten Arbeitsbereich statt. Themen,

welche die Ausrichtung des Netzwerks, wesentliche Änderungen der Community-Struktur, eine wesentliche Änderung des Haushaltsplans (siehe §9)) oder eine aus anderen Gründen wichtige Entscheidung betreffen, werden im KVR beschlossen. Zur Vertretung der Mitgliederinteressen kann der Vorstand geeignete Formate einrichten, mit denen Stimmungen und Anliegen der Mitglieder sichtbar gemacht und in Entscheidungsprozesse eingebracht werden können.

(6) Die ABV sind Bindeglieder zwischen der Arbeitsbereichsebene und dem KVR und stellen einen wechselseitigen Informationsfluss sicher. Der KVR berichtet dazu regelmäßig in die Mitarbeitendenversammlung (ZACK).

## §7 Rolle des Vorstands

(1) Der Vorstand wirkt über die Teilnahme am KVR an der Koordination und Verwaltung des Netzwerks Plurale Ökonomik mit.

(2) Die Vorbereitung und Durchführung der Mitgliederversammlung ist Aufgabe des KVR als den Vorstand einschließendes Kollektiv-Gremium. Allerdings obliegen dem Vorstand als Mitglied des KVR bei der Vorbereitung bzw. Einberufung und Durchführung der Mitgliederversammlung laut Satzung besondere Aufgaben, die er in Rücksprache mit und Unterstützung durch den KVR ausführt.

(3) Als direkt von den Vereinsmitgliedern gewähltes Organ soll der Vorstand im KVR sowie bei Mitarbeitendenklausuren, Mitgliederversammlungen und Zusammenarbeits- und Austauschtreffen ein besonderes Augenmerk auf die Anliegen der Vereinsmitglieder legen und diese in die entsprechenden Gremien einbringen. Dafür kann der Vorstand geeignete Formate einrichten, mit denen Stimmungen und Anliegen der Mitglieder sichtbar gemacht und in Entscheidungsprozesse eingebracht werden können.

## §8 Organisation der Finanzverwaltung

(1) Grundsätzlich liegt die Verantwortung für eine ordnungsgemäße, vorausschauende und nachhaltige Geschäftsführung beim Vorstand. Der Vorstand kann dem KVR als Erfüllungsgehilfen Aufgaben und Verantwortungsbereiche in Form von Teil- und Einzelvollmachten übertragen. Die Kontrolle auf eine ordnungsgemäße Buchführung erfolgt wie im Vereinswesen üblich durch die Kassenprüfung.

(2) Die im Folgenden festgehaltenen zusätzlichen Strukturen sollen eine Finanzverwaltung sicherstellen, die über die in der Satzung festgehaltenen Strukturen hinausgeht und vor allem folgenden Zielen dienlich sein sollen:

- Entlastung des Vorstands

- Effiziente Kommunikation
- Transparenz
- Vorbeugung von Betrug

(3) Mit den im Folgenden erläuterten vier Kontrollebenen wird ein vor allem präventiv wirkendes 4+2 Augenprinzip zur Auftragsfreigabe umgesetzt, sowie eine mindestens vierteljährliche nachträgliche Kontrolle durch den KVR zusätzlich zur Kassenprüfung umgesetzt.

Hierzu werden folgende vier Kontrollebenen etabliert:

1. Sachliche Richtigkeit und Budgetzuordnung (1.-2. Auge): Die Arbeitsbereichsverantwortlichen erstellen auf Basis ihres Expertenwissens einen Auftrag (z.B. Begleichung einer Rechnung, Kostenerstattung) und kontrollieren bei ihrer Freigabe die inhaltliche Richtigkeit eines Auftrags wenn möglich direkt im Finanzverwaltungsprogramm.
2. Buchhalterische Richtigkeit (3.-4. Auge): Die Verwaltungsstelle kontrolliert die eingehenden Aufträge auf buchhalterische Richtigkeit.
3. Freigaben werden mit einer Frist von 7 Tagen an die Bank übermittelt. Der Vorstand kann innerhalb dieser Frist eine weitere Kontrollfunktion (6 Augen) wahrnehmen, um Fehler und Betrug zu vermeiden. Er ist nicht dazu verpflichtet und kann dies im Ermessen von Kapazitäten und Haftungsrisiko entscheiden. Beim Unterschreiten der 7-Tage-Frist wird eine explizite Vorstandsfreigabe benötigt.
4. Liquiditäts- und Haushaltsplankontrolle: Mindestens quartalsweise sollte unter Einbezug von allen Arbeitsbereichsverantwortlichen, Verwaltung und dem Vorstand die bisherige Implementierung des Haushaltsplan sowie die Liquidität des Vereins überprüft und diskutiert werden.

(4) Die Arbeitsbereichsverantwortlichen treffen keine eigenständigen ungebundenen Entscheidungen zur Verwendung der Mittel, sondern setzen den beschlossenen Haushaltsplan um.

## §9 Organisation der Haushaltsplanung

(1) Die Erarbeitung des Haushaltsplans wird durch den KVR koordiniert. Die Anliegen der Arbeitsbereiche fließen im KVR zusammen.

(2) Bei der Mitgliederversammlung wird der aktuelle Entwurf des Haushaltsplans, sofern verfügbar, vorgestellt und beschlossen. Sofern der Haushaltsplan zu diesem Zeitpunkt noch nicht vorliegt, wird er zu einem späteren Zeitpunkt (normalerweise im vierten Quartal) im KVR beschlossen, nachdem er in einem geeigneten Versammlungsformat, über das alle Mitglieder benachrichtigt werden und das allen Mitgliedern offensteht, vorgestellt und mögliche Fragen und Änderungswünsche ausgeräumt wurden.

(3) Änderungen des Haushaltsplans: Nicht-wesentliche Änderungen des Haushaltsplans werden unter Information des Vorstandes von den ABV beschlossen. Bei wesentlichen Änderungen über 5.000€, 10% des Haushaltsvolumens oder bei Änderungen der Rücklagen entscheidet der KVR.

## §10 Entscheidungsfindung im KVR

(1) Der KVR entscheidet im Konsens.

(2) Kann kein Konsens gebildet werden, wird die strittige Entscheidung vom Vorstand getroffen. Der Vorstand kann entscheiden, alternativ eine außerordentliche Mitgliederversammlung einzuberufen, bei der die Mitglieder entscheiden. Wenn im Vorstand kein Konsens gebildet werden kann, muss eine außerordentliche Mitgliederversammlung einberufen werden.

## §11 Stellenbesetzung

(1) Arten der Stellenbesetzung

Grundsätzlich dürfen Stellenbesetzungen im Netzwerk auf zwei Weisen durchgeführt werden:

1. Eine geeignete Person wird durch eine Stellenausschreibung und ein Besetzungsgremium gefunden.
2. Eine Stellenbesetzung findet ohne Ausschreibung und Besetzungsgremium statt.

Über den geeigneten Prozess für eine Stellenbesetzung entscheidet der Vorstand nach Konsultation des KVR unter anderem unter Berücksichtigung folgender Kriterien:

- Transparenz
- Effiziente Prozessgestaltung
- Allgemeine Kriterien siehe (3) Kriterien für Stellenbesetzungen

(2) Besetzungsgremium bei Stellenausschreibungen: Für alle ausgeschriebenen Stellen wird ein Besetzungsgremium bestimmt, welches aus mindestens drei und bis zu fünf

Personen besteht. Das Gremium wird auf der MV, der außerordentlichen MV oder in dem aktuellen Entscheidungsfindungs- Prozess besetzt. Alle Mitglieder des (Stellen-)Gremiums sollten sich bereits im Netzwerk aktiv gewesen sein, ein Vertrauensverhältnis wird vorausgesetzt. Es wird empfohlen, dass in dem Gremium ein Vertreter\*in der betroffenen AG, ein Vorstandsmitglied und eine nicht im Projekt involvierte Person beteiligt ist. Außerdem muss auf ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis geachtet werden. Das Gremium tagt vertraulich und besetzt die Stellen im Konsens unter Berücksichtigung der Kriterien für Stellenbesetzungen. Falls kein Konsens bei der Stellenbesetzung zustande kommt, kann der Vorstand oder die Awareness AG um Moderation gebeten werden.

(3) Kriterien für Stellenbesetzungen:

1. Wir streben an 50 % der Stellen an FLINTA (Frauen\*, Lesben, Inter, non-binary und trans\*, agender) Personen zu vergeben.
2. Bei vergleichbarer Qualifikation tragen wir den unterschiedlichen Ausgangsbedingungen von Bewerber\*innen mit sozial-struktureller Benachteiligung wie z.B. von Rassismus betroffen, Herkunft, sexuelle Orientierung, Geschlecht, nicht-akademischer Hintergrund und Behinderung, Rechnung.

(4) Vorstandsmitglieder dürfen Stellen im Netzwerk Plurale Ökonomik besetzen.

## §12 Gehälterstruktur<sup>1</sup>

Die Bezahlung der Angestellten erfolgt in zwei Entgeltgruppen mit jeweils zwei Erfahrungsstufen, welche sich an dem jeweils aktuellen Tarifvertrag für Beschäftigte im öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) mit einer angenommenen Vollzeit von 169h/Monat orientieren sollen. Bei der Eingruppierung sind Anforderungen an eine Stelle sowie ihr Tätigkeitsprofil relevant.

- Leitung : E-13  
(z.B. Arbeitsbereichsverantwortung, Team- oder Projektleitung, Geschäftsführung und Mitglied im KVR)
- Mitarbeit : E-5  
(z.B. inhaltliche Mitarbeit, Verwaltungs-, Projektassistenz, unterstützende Tätigkeiten)

Mitarbeitende erreichen die zweite Gehaltsstufe nach einem festen Anstellungsverhältnis im Netzwerk von 2 Jahren (24 Monate).

---

<sup>1</sup> Folgender Paragraph hat keine arbeits- und tarifrechtliche Bindungswirkung, sondern dient zur Orientierung bei Neueinstellungen, Stellenveränderungen und Tarifverhandlungen. Freie Mitarbeit in Form von Werk- und Dienstverträgen unterliegen marktüblichen Bedingungen und sind von den Regelungen nicht betroffen.