

## **Geschäftsordnung**

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

(Stand April 2023)

## **§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 vereinschädigendes 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 Meinungsaustausch 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 im Basecamp. 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 Organisation der Finanzverwaltung

(1) Grundsätzlich liegt die Verantwortung für eine ordnungsgemäße, vorausschauende und nachhaltige Geschäftsführung beim Vorstand als gewähltem Organ. 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 viertel-jährliche nachträgliche Kontrolle durch die Budgetverantwortlichen und den Vorstand zusätzlich zur Kassenprüfung umgesetzt. Hierzu werden folgende vier Kontrollebenen etabliert:

1. Sachliche Richtigkeit und Budgetzuordnung (1.-2. Auge): Die Budgetverantwortlichen 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. Bei Überschreitung von Schwellenwerten: Vorstandsüberblick ( + 5.- 6. Auge): Der Vorstand muss bei Ausgaben, die gewisse Schwellenwerte überschreiten, der Durchführung dieses Auftrags zustimmen. Diese Schwellenwerte sind
  - 100 € bei einer AG ohne eine große Stelle als Budgetverantwortliche:r und
  - 500 € bei einer AG oder Projekt mit einer großen Stelle als Budgetverantwortliche:r
4. Liquiditäts- und Haushaltsplankontrolle: Mindestens quartalsweise sollte unter Einbezug von allen Budgetverantwortlichen, Verwaltung und dem Vorstand die bisherige Implementierung des Haushaltsplan sowie die Liquidität des Vereins überprüft und diskutiert werden.

## **§7 Organisation der Haushaltsplanung**

- (1) Erarbeitung des Haushaltsplans: Die Arbeitsgruppe für die Erarbeitung des Haushalts muss für alle Aktiven zugänglich sein und innerhalb des Netzwerks Plurale Ökonomik Bedarfe für Finanzierung abfragen.
- (2) Beschluss des Haushaltsplans: Das Netzwerk Plurale Ökonomik e.V. beschließt auf der Mitgliederversammlung den Haushaltsplan(-entwurf) für das folgende Jahr
- (3) Änderungen des Haushaltsplan: zwischen den Mitgliederversammlungen werden wesentliche Änderungen des Haushaltsplan im Pluraliament (§8) abgestimmt

## **§8 Entscheidungsfindung im Pluraliament**

Die Entscheidungsfindung im Netzwerk zwischen den Mitgliederversammlungen findet in fünf Schritten statt.

(1) Vorentscheidung: Bevor der Prozess der Entscheidungsfindung eingeleitet wird, sollte die Person, welche einen Entscheidungsvorschlag einbringen möchte, die Frage beantworten, ob der Entscheidungsvorschlag das ganze Netzwerk betrifft im Sinne einer Entscheidung:

- im Grundsatz oder
- in der Ausrichtung des Netzwerks,
- Zur wesentlichen Änderung des Haushaltsplan (insbesondere: Mehrausgaben),
- Zu Fundraising-Anträgen über 5.000 €,
- zu einem Aspekt jenseits der Zuständigkeit bestehender AGs,
- Oder aus anderen Gründen wichtige Entscheidung.

Ist das nicht der Fall, so kann die Person oder die entsprechende AG die Entscheidung grundsätzlich selbst treffen. Betrifft die Entscheidung das operative Geschäft einer AG ohne absehbare direkte Rückwirkungen auf die Entwicklung des Netzwerks oder sollen Ausgaben innerhalb des ihr zugewiesenen Budgets getätigt werden, so kann die AG diese Entscheidung selbst bzw. unter Einbezug des Vorstandes (siehe §6) fällen. Im Zweifel über die Tragweite eines Entscheidungsvorschlages ist das gesamte Netzwerk mit dem Entscheidungsvorschlag zu befragen.

(2) Erstellung des Entscheidungsvorschlages. Zur Ausarbeitung eines Entscheidungsvorschlages soll die Entscheidung vorher sorgfältig ausgearbeitet und diskutiert werden. Der Entscheidungsvorschlag wird auf der Grundlage einer Vorlage ausformuliert. Der Vorschlag wird im Message Board des Pluraliaments in einem neuen Thread gepostet und ggf. mit dem Label "dringlich" versehen. Alle Aktiven können dies tun. Dabei sollte mit Klarnamen erkennbar sein, von wem dieser Vorschlag eingebracht wird. Allerdings können Vorschläge auch mittelbar eingebracht werden, zum Beispiel über den Vorstand.

(3) Abstimmung im Basecamp. Alle Aktiven können auf den Vorschlag wie folgt definiert mit den Abstimmungsstufen (1-6) reagieren:

Die Abstimmungsstufen:

1. Vorbehaltlose Zustimmung (stimme dem Vorschlag genau so wie er formuliert ist zu)
2. Leichte Bedenken (kann nicht in allen Punkten zustimmen und das soll gehört werden, kann aber mit dem Ergebnis gut leben)
3. Enthaltung (überlasse die Entscheidung den anderen, allerdings nicht aus Frust oder wegen leichter Bedenken)
4. Bei Seite stehen (kann den Vorschlag nicht vertreten, lasse ihn passieren aber werde mich nicht an der Umsetzung und den Konsequenzen der Entscheidung beteiligen)
5. Schwere Bedenken (habe Bauchschmerzen bei der Entscheidung, wünsche mir andere Entscheidung – bitte auf meine Bedenken eingehen und einbinden)
6. Veto (Vorschlag widerspricht grundsätzlich meinen Vorstellungen und darf nicht ausgeführt werden)

Des Weiteren können Kommentare der folgenden Kategorien unter dem Post gemacht werden.

- Frage
- Antwort
- Begründung
- Alternativvorschlag
- Moderation

Gibt es für den Entscheidungsvorschlag nach sieben Tagen keine Gegenstimmen (Abstimmungsstufen 5 und 6) und eine ausreichende Anzahl an Reaktionen (Anzahl des Vorstands+1), so gilt der Vorschlag als angenommen. Personen, die die Abstimmungsstufen 5 oder 6 gewählt haben, sind verpflichtet ihre Bedenken zu begründen und einen Alternativvorschlag einzubringen. Ein Veto darf nicht anonym abgegeben werden. Alle Personen können Alternativvorschläge, wie in der Vorlage beschrieben, einbringen.

Dringende Entscheidungen werden als solche markiert und haben eine 3-tägige Entscheidungsfrist. Bei keiner ausreichenden Reaktion entscheidet der Vorstand letztendlich bzw. beschließt das weitere Vorgehen.

Solche Entscheidungen umfassen beispielsweise

- Förderanträge mit Fristen kürzer als 14 Tage,
- akute Gefährdungen des reibungslosen Verlaufs des operativen Geschäfts einer AG oder
- Verstöße gegen unsere Verhaltensgrundsätze, die nach Einschätzung der den Vorschlag einreichenden Person keinen Aufschub dulden und auch nicht mit Hilfe des Awareness-Teams gelöst werden können.

Grundsätzlich hat der Vorstand eine Wächter\*innenfunktion über die Entscheidungsfindung im Pluraliamment inne. Der Vorstand hat folgende Optionen:

- Für die Entscheidungsfindung wird eine Videokonferenz einberufen.

- Bei einem Konsent im Vorstand kann die Entscheidungsfindung auf Grund von Irrelevanz für das Netzwerk abgebrochen oder in eine AG verwiesen werden.
- Eine dringliche Entscheidung kann vom Vorstand als nicht dringlich markiert werden.
- Die Frist verlängern, wenn offene Fragen keine informierte Entscheidung zulassen.

(4) Bei Bedarf: Videokonferenz

Gibt es für den Entscheidungsvorschlag nach sieben Tagen Gegenstimmen (Abstimmungsstufen 5 und 6), keine ausreichende Anzahl an Reaktionen (weniger als Anzahl des Vorstands+1) oder den Wunsch nach einer persönlichen Diskussion, wird eine Videokonferenz einberufen. Über den angepassten Vorschlag wird dann in der Videokonferenz entschieden. Der Vorstand ist Ausrichter\*in des Pluraliaments und nimmt eine moderierende Position ein, um im Idealfall eine Konsenslösung zu erreichen. An dem Treffen kann jede\*r teilnehmen.

(5) Protokollierung der Entscheidung.

## **§9 Stellenbesetzung**

(1) Arten der Stellenbesetzung: Grundsätzlich dürfen Stellenbesetzungen im Netzwerk auf vier Weisen durchgeführt werden:

1. Der Aufgabenbereich einer bereits beim Netzwerk angestellte Person wird geändert
2. Eine bereits in der Vergangenheit in der AG oder Projekt tätige Person wird angestellt
3. Eine geeignete Person wird durch eine Stellenausschreibung und ein Besetzungsgremium gefunden

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

- Fairness
- Arbeitsaufwand
- 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 Entscheidungsfindungsprozess 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 FLINT (Frauen\*, Lesben, Inter, non-binary und trans\*) Personen zu vergeben.
2. Bei vergleichbarer Qualifikation werden Bewerber\*innen mit sozial-struktureller Benachteiligung wie z.B. von Rassismus betroffen, Herkunft, sexuelle Orientierung, Geschlecht, nicht-akademischer Hintergrund und Behinderung bevorzugt. Unterschiedliche Ausgangsbedingungen sollten dabei bedacht werden.
3. Eine Abwägung zwischen Qualifikation, Motivation und Bedürftigkeit soll bei der Auswahl stattfinden.

Vorstandsmitglieder dürfen Stellen im Netzwerk Plurale Ökonomik besetzen.

## **§ 10 Dauer des Anstellungsverhältnisses**

Wir versuchen, die bezahlte Arbeit im Netzwerk Plurale Ökonomik zu entprekarisieren. Stellen sind im Netzwerk grundsätzlich unbefristet. Ausnahmen hiervon können nur auf Wunsch der Arbeitnehmer\*in oder auf Grund einer absehbar sehr kurzen Anstellung von unter 3 Monaten vereinbart werden.