

Grundsätze in Beschäftigungsverhältnissen

Mit diesem Beschluss legt der Datenanfragen.de e. V. Grundlagen fest, die für die Arbeitsverhältnisse gelten sollen, in die der Verein mit anderen eingeht. Sie sind bei der Formulierung der Arbeitsverträge zu beachten.

Diese Grundsätze wurden in der ordentlichen Mitgliederversammlung vom 14. Dezember 2023 beschlossen.

1. Bezahlung

Grundsätzlich gilt der Anspruch, alle Arbeiten, die für den Verein hauptamtlich erledigt werden, angemessen zu entlohnen. Dabei sollte das Ziel sein, mindestens einen guten, branchenüblichen Lohn zu bezahlen, möglichst aber alle Menschen, die für den Verein arbeiten, gleich zu bezahlen. Wir erkennen an, dass Förderbedingungen diesen Anspruch begrenzen können. In diesem Fall darf die Bezahlung nicht geringer als vom geltenden Tarifvertrag angesetzt ausfallen. Ist eine angemessene Bezahlung aus den Mitteln eines Förderprogramms nicht möglich, so ist von der Durchführung des Projekts abzusehen.

Damit Beschäftigte diese Grundsätze überprüfen können, werden die gezahlten Arbeitsentgelte mit Begründung für ihre Höhe allen im Verein Beschäftigten zur Verfügung gestellt.

2. Anstellungsverhältnis

Menschen, die für den Verein regelmäßig bezahlte Arbeit verrichten, sollen im Verein angestellt werden. Dieses Arbeitsverhältnis darf, wenn die Finanzierung der Stelle aus Fördermitteln bestritten wird, auf die Dauer der Förderung befristet sein. Wird die Stelle aus Eigenmitteln des Vereins finanziert, darf die Stelle nicht befristet werden.

Menschen, die für den Verein Arbeiten im Auftrag für ein Honorar erledigen, können, sofern sie mehr als zweimal für den Verein gearbeitet haben, den Vorstand bitten, eine Anstellung zu prüfen.

3. Machtverteilung

Die Arbeit im Verein ist in Projekten strukturiert, in denen Haupt- und Ehrenamtliche gemeinsam arbeiten können. Dabei entscheiden die an dem Projekt beteiligten jeweils gemeinsam über das

Projekt und darüber, wie die Arbeit verteilt werden soll. Unterschiedliche Aufgaben im Verein ergeben keine Weisungsbefugnisse gegenüber anderen Beschäftigten. In Streitfällen obliegt es dem Vorstand, eine Entscheidung zu treffen.

Um Wissenshierarchien zu vermeiden, werden Arbeitsprozesse dokumentiert und allen (Haupt- und Ehrenamtlichen) zur Verfügung gestellt.

4. Aufgabenstruktur und Arbeitszeit

Sollen Menschen für den Verein arbeiten, wird zuvor vom Vorstand klar definiert, welche Aufgaben in den Arbeitsbereich der einzustellenden Person fallen. Insbesondere soll dort auch definiert sein, welche Aufgaben explizit nicht in den Arbeitsbereich der einzustellenden Person fallen. Diese Arbeitsdefinition kann regelmäßig geändert werden. Der Verein darf die Aufgaben nicht so strukturieren, dass zu ihrer Erledigung auch Aufgaben zu erfüllen sind, die nur ehrenamtlich erledigt werden dürfen. Auch wenn eine ehrenamtliche Beteiligung am Verein oder ein Interesse an ihm über das berufliche Verhältnis hinaus erfreulich ist, darf sie von den für den Verein arbeitenden Menschen nicht erwartet werden.

5. Urlaub und Krankheit

Wer krank ist, muss nicht arbeiten. Bei Krankheit von bis zu einer Woche brauchen Beschäftigte keinen ärztlichen Nachweis, um sich krank zu melden. Nach einer Woche muss ein Nachweis vorgelegt werden. Gleiches gilt auch für die Krankheit eines Kindes in der Verantwortung der/des Beschäftigten. Neben Krankheit sind außerdem starke Menstruationsschmerzen ein Grund, von der Arbeit bis zu eine Woche fernzubleiben.

Der Urlaub wird unter den Beschäftigten so koordiniert, dass die Arbeitsbelastung nicht zu groß wird. Vor wichtigen Veranstaltungen des Vereins können diejenigen Beschäftigten, die mit der Veranstaltung betraut sind, keinen Urlaub nehmen.

6. Auswahl von Beschäftigten

Bei der Auswahl von Beschäftigten muss gewährleistet sein, dass keine wirtschaftlichen Abhängigkeiten zwischen dem Vorstand bzw. dem Vertrauensgremium und der einzustellenden Person bestehen. Andere Personen sowie Personen, mit denen die Mitglieder des Vorstandes bzw. des

Vertrauensgremiums verwandt sind, sind in der Ausschreibung der Stelle bzw. des Honorarvertrags von vorneherein auszuschließen.

Ist dem Vorstand eine Person bekannt, die eine Arbeit gut ausführen kann, so kann er diese auch ohne Ausschreibung vergeben. Wirtschaftliche Abhängigkeit ist auch in diesem Fall auszuschließen. Das Vertrauensgremium muss in diesem Fall der Vergabe zustimmen.