



# *Satzung & Ordnungen*

des Idealvereins für Sportkommunikation und Bildung

Sebastian Bauer  
Matthias Kreß  
Karin Eberle  
Ronald Kraatz  
Florian Dittert

5. Auflage

07/2014



*Ich bin überzeugt, dass eine Organisation, die sich den Herausforderungen einer sich wandelnden Welt stellen will, bereit sein muss, auf ihrem Weg durch das Leben eines Unternehmens alles an sich selbst in Frage zu stellen - mit Ausnahme ihrer Grundüberzeugungen.*

THOMAS J. WATSON JUNIOR  
KONZERNCHEF IBM A.D. UND DIPLOMAT

# Satzung

## § 1 *Name, Sitz und Geschäftsjahr*

- (1) Der Verein führt den Namen „Idealverein für Sportkommunikation und Bildung“ (ISB). Er soll in das Vereinsregister eingetragen werden. Nach der Eintragung führt der Verein den Namenszusatz „e.V.“.
- (2) Der Verein hat seinen Sitz in Schweinfurt.
- (3) Geschäftsjahr ist das Kalenderjahr.
- (4) Der Verein ist Mitglied des Bayerischen Landessport-Verbandes e.V. (BLSV). Durch die Mitgliedschaft von Einzelpersonen zum Verein wird auch die Zugehörigkeit der Einzelpersonen zum BLSV vermittelt.

## § 2 *Vereinszweck*

- (1) Zweck des Vereins sind
  1. die Pflege und Förderung des Sports,
  2. die Förderung der Jugendhilfe,
  3. die Förderung der Erziehung,
  4. die Förderung internationaler Gesinnung und Toleranz auf allen Gebieten des Völkerverständigungsgedankens und
  5. kulturelle Betätigungen, die in erster Linie der Freizeitgestaltung dienen.
- (2) Der Verein wird zu diesem Zweck
  1. bildungs-, familien- und sozialpolitische Maßnahmen für Kinder, Jugendliche und junge Erwachsene,
  2. Bildungsmaßnahmen für Funktionsträger und auf sonstige Weise im Sport Tätige und
  3. geordnete Sport- und Spielübungen abhalten,
  4. Versammlungen, Vorträge, Kurse, sportliche und überfachliche Veranstaltungen durchführen sowie
  5. sachgemäß vorgebildete Referenten und Übungsleiter ausbilden und einsetzen.

- (3) Der Verein ist politisch und konfessionell neutral.

### **§ 3 Gemeinnützigkeit**

- (1) Der Verein verfolgt ausschließlich und unmittelbar gemeinnützige Zwecke im Sinne des Abschnitts „Steuerbegünstigte Zwecke“ der Abgabenordnung.
- (2) Der Verein ist selbstlos tätig; er verfolgt nicht in erster Linie eigenwirtschaftliche Zwecke.
- (3) Mittel des Vereins dürfen nur für satzungsmäßige Zwecke verwendet werden. Die Mitglieder erhalten keine Zuwendungen aus Mitteln des Vereins.
- (3a) Jedem Träger eines Wahlamtes und jedem Träger eines Auftragsamtes kann für seine Tätigkeit eine pauschale Vergütung nach § 3 Nr. 26 a EStG bis zu 500 Euro pro Jahr gewährt werden, soweit dieser Betrag offensichtlich nicht unangemessen ist.
- (4) Es darf keine Person durch Ausgaben, die dem Zweck der Körperschaft fremd sind, oder durch unverhältnismäßig hohe Vergütungen begünstigt werden.
- (5) Ausgeschiedene und ausgeschlossene Personen haben keinen Anspruch auf das Vereinsvermögen.
- (6) Eine Änderung im Status der Gemeinnützigkeit zeigt der Verein unverzüglich dem BLSV e.V., den zuständigen Fachverbänden sowie dem Finanzamt für Körperschaften an.

### **§ 4 Mitglieder**

- (1) Mitglied kann jede natürliche Person werden.
- (2) Die Mitgliedschaft endet
  1. mit dem Tod,
  2. durch Austritt aus dem Verein oder
  3. durch Ausschluss aus dem Verein;

der Ausschluss ist nur aus wichtigem Grunde zulässig, insbesondere, wenn dem Verein eine weitere Mitgliedschaft wegen des Verhaltens des Mitglieds nicht mehr zumutbar ist.

- (3) Der Antrag auf Aufnahme hat gegenüber dem Vorstand schriftlich zu erfolgen. Die Austrittserklärung hat gegenüber dem Vorstand schriftlich zu erfolgen. Sie ist nur zum Ende eines Geschäftsjahres zulässig. Der Aufnahmeantrag bzw. die Austrittserklärung Minderjähriger bedürfen der schriftlichen Zustimmung des gesetzlichen Vertreters.
- (4) Über die Aufnahme nach Abs. 3 bzw. den Ausschluss nach Abs. 2 Nr. 3 entscheidet der Vorstand.
- (5) Gegen die Ablehnung der Aufnahme kann Berufung zur nächsten Mitgliederversammlung eingelegt werden. Gegen den Ausschluss kann Berufung zur nächsten Mitgliederversammlung eingelegt werden.
- (6) Die Austrittserklärung muss spätestens am letzten Tag des Monats, der dem Monat der Beendigung des Geschäftsjahres vorangeht, dem Vorstand zugehen.

## **§ 5** *Mitgliedsbeiträge*

Von den Mitgliedern wird ein Jahresbeitrag erhoben, dessen Höhe die Mitgliederversammlung festsetzt.

## **§ 6** *Organe des Vereins*

Organe des Vereins sind

1. der Vorstand,
2. die Mitgliederversammlung,
3. der Rechtsausschuss,
4. der Jugendausschuss,
5. der Jugendtag.

## **§ 7** *Vorstand*

- (1) Der Vorstand besteht aus dem Vorsitzenden, dem stellvertretenden Vorsitzenden für Personal und Mitglieder, dem stellvertretenden Vorsitzenden für Jugend und Marketing, dem Schatzmeister und dem Schriftführer. Sie sind jeweils beschließende Mitglieder.
- (2) Der Vorstand darf nicht ausschließlich aus Personen des gleichen Geschlechts bestehen.

- (3) Ist ein Ehrenvorsitzender von der Mitgliederversammlung ernannt, so kann er an den Sitzungen des Vorstands beratend teilnehmen.
- (4) Der Vorstand wird von der Mitgliederversammlung auf vier Jahre gewählt. Die Amtsperiode beginnt mit der Neuwahl.
- (5) Die Mitgliedschaft im Verein sowie die Volljährigkeit sind zwingend notwendig für die Ausübung eines Amtes im Vorstand. Verwandte und Verschwägte dürfen nicht gleichzeitig ein Amt im Vorstand ausüben. Im Zweifelsfall behält die Person, die das Amt länger innehat, ihre Funktion.
- (6) Jedes Vorstandsmitglied muss zur Wahrung der Praxis während der entsprechenden Amtsperiode an mindestens zwei Maßnahmen des Vereins aktiv teilnehmen.
- (7) Durch
  1. Tod,
  2. Rücktrittserklärung zum nächsten Monatsersten oder
  3. Verlust des Amtes gemäß Abs. 5endet die Mitgliedschaft eines gewählten Vorstandsmitgliedes im Vorstand. Ein Austritt nach Nr. 2 darf jedoch nicht zur Unzeit erfolgen.
- (8) Scheidet ein gewähltes Mitglied aus dem Vorstand aus, erfolgt in der nächsten ordentlichen oder außerordentlichen Mitgliederversammlung eine Nachwahl bis zum Ablauf der Wahlperiode.

## **§ 8** *Zuständigkeit des Vorstands*

- (1) Der Vorstand ist für alle Angelegenheiten des Vereins zuständig, die nicht durch diese Satzung anderen Vereinsorganen vorbehalten sind. Er hat vor allem folgende Aufgaben:
  1. Vorbereitung der Mitgliederversammlungen und Aufstellung der Tagesordnung,
  2. Einberufung der Mitgliederversammlung,
  3. Vollzug der Beschlüsse der Mitgliederversammlung,
  4. Verwaltung des Vereinsvermögens,
  5. Erstellung des Jahres- und Kassenberichts,

6. Beschlussfassung über die Aufnahme und den Ausschluss von Vereinsmitgliedern.
- (2) Der Vorsitzende oder jeder stellvertretende Vorsitzende vertritt zusammen mit einem weiteren Mitglied des Vorstands den Verein gerichtlich und außergerichtlich.
- (3) Rechtsgeschäfte mit einem Betrag über eintausend Euro bedürfen im Innenverhältnis der Zustimmung der einfachen Mehrheit aller Vorstandsmitglieder.

### **§ 9 Sitzung des Vorstands**

- (1) Für die Sitzung des Vorstands sind die Mitglieder vom Vorsitzenden, bei seiner Verhinderung von einem stellvertretenden Vorsitzenden rechtzeitig, jedoch mindestens eine Woche vorher einzuladen.
- (2) Der Vorstand ist beschlussfähig, wenn mindestens drei Mitglieder anwesend sind. Der Vorstand entscheidet grundsätzlich mit einfacher Mehrheit der abgegebenen gültigen Stimmen. Bei Stimmengleichheit entscheidet die Stimme des Vorsitzenden beziehungsweise des die Sitzung leitenden Vorstandsmitglieds.
- (3) Über die Sitzung des Vorstands ist vom Schriftführer ein Protokoll aufzunehmen. Die Niederschrift soll Ort und Zeit der Vorstandssitzung, die Namen der Teilnehmer, die Beschlüsse und die Abstimmungsergebnisse enthalten.

### **§ 10 Kassenführung**

- (1) Die zur Erreichung des Vereinszwecks notwendigen Mittel werden in erster Linie aus Beiträgen, Zuwendungen und Spenden aufgebracht.
- (2) Der Schatzmeister hat über die Kassengeschäfte Buch zu führen und eine Jahresrechnung zu erstellen.
- (3) Zahlungen dürfen nur aufgrund von Auszahlungsanordnungen und -ermächtigungen des Vorsitzenden oder – bei dessen Verhinderung – eines stellvertretenden Vorsitzenden geleistet werden.
- (4) Die Jahresrechnung ist von zwei Kassenprüfern, die jeweils auf zwei Jahre gewählt werden, zu prüfen. Die Jahresabrechnung ist der Mitgliederversammlung zur Genehmigung vorzulegen.

## § 11 Mitgliederversammlung

- (1) Die Mitgliederversammlung ist in erster Linie für folgende Angelegenheiten zuständig:
  1. Entgegennahme der Berichte des Vorstands,
  2. Festsetzung der Höhe der Jahresbeiträge gemäß § 5,
  3. Wahl und Abberufung des Vorstands in folgender Reihenfolge:
    - a. Vorsitzender
    - b. Stellvertretender Vorsitzender für Personal und Mitglieder
    - c. Schatzmeister
    - d. Schriftführer
  4. Bestätigung des Vorsitzenden des Jugendausschusses als stellvertretenden Vorsitzenden für Jugend und Marketing,
  5. Wahl der Delegierten für Dachverbände und der Kassenprüfer,
  6. Beschlussfassung über die Geschäftsordnung für den Vorstand,
  7. Beschlussfassung über Änderungen der Satzung und über die Auflösung des Vereins,
  8. Beschlussfassung über die Berufung gegen einen vom Vorstand abgelehnten Aufnahmeantrag oder Ausschluss gemäß § 4 Abs. 5.
- (2) Die ordentliche Mitgliederversammlung findet jährlich mindestens einmal statt. Außerdem muss die Mitgliederversammlung einberufen werden, wenn das Interesse des Vereins es erfordert oder wenn die Einberufung von einem Fünftel der Mitglieder unter Angabe des Zwecks und der Gründe gegenüber dem Vorstand schriftlich verlangt wird.
- (3) Jede Mitgliederversammlung wird vom Vorsitzenden, bei seiner Verhinderung von einem stellvertretenden Vorsitzenden, unter Einhaltung einer Frist von zwei Wochen schriftlich oder in elektronischer Form einberufen. Bei der Einladung ist die vorgesehene Tagesordnung mitzuteilen.
- (4) Jedes Mitglied kann bis spätestens eine Woche vor dem Tag der Mitgliederversammlung beim Vorsitzenden schriftlich beantragen, dass weitere Angelegenheiten nachträglich auf die Tagesordnung gesetzt



werden. Über Anträge auf Ergänzung der Tagesordnung, die erst in der Versammlung gestellt werden, beschließt die Mitgliederversammlung.

## **§ 12 *Beschlussfassung der Mitgliederversammlung***

- (1) Die Mitgliederversammlung wird vom Vorstandsvorsitzenden, bei seiner Verhinderung von einem stellvertretenden Vorsitzenden oder einem anderen Vorstandsmitglied geleitet. Bei Wahlen kann die Versammlungsleitung für die Dauer des Wahlgangs und der vorhergehenden Aussprache einem Wahlausschuss übertragen werden.
- (2) Beschlussfähig ist jede ordnungsgemäß einberufene Mitgliederversammlung unabhängig von der Zahl der erschienenen stimmberechtigten Mitglieder. Die Stimmberechtigung eines Mitglieds hängt von der Zugehörigkeit zu einer der folgenden Gruppen ab:
  1. Mitarbeiter  
Mitarbeiter sind in Funktionen gewählte (administrative) Mitglieder oder berufene bzw. angestellte (operative) Mitglieder. Sie können ihre Stimmberechtigung schriftlich beim Vorstand beantragen.
  2. Fördernde Mitglieder  
Fördernde Mitglieder sind im eigentlichen Sinn passive Mitglieder, die jedoch ohne weiteres den Leistungsumfang des ISB in Anspruch nehmen können. Sie sind stimmberechtigt.
  3. Regularmitglieder  
Regularmitglieder sind aktive Mitglieder. Sie können ihre Stimmberechtigung schriftlich beim Vorstand beantragen.
- (3) Soweit die Satzung nichts anderes bestimmt, entscheidet bei der Beschlussfassung die einfache Mehrheit der abgegebenen Stimmen; Stimmenthaltungen und ungültige Stimmen bleiben außer Betracht. Zur Änderung der Satzung und zur Auflösung des Vereins ist eine Mehrheit von drei Vierteln der abgegebenen Stimmen erforderlich.
- (4) Die Art der Abstimmung wird grundsätzlich vom Vorsitzenden als Versammlungsleiter festgesetzt. Die Abstimmung muss jedoch geheim durchgeführt werden, wenn ein Fünftel der erschienenen stimmberechtigten Mitglieder dies beantragt.

- (5) Über den Verlauf der Mitgliederversammlung ist ein Protokoll aufzunehmen, das vom Vorsitzenden zu unterzeichnen ist. Die Niederschrift soll Ort und Zeit der Versammlung, die Zahl der erschienenen stimmberechtigten Mitglieder, die Person des Versammlungsleiters, die Tagesordnung, die Beschlüsse, die Abstimmungsergebnisse und die Art der Abstimmung enthalten.

### **§ 13 Rechtsausschuss**

- (1) Für die Durchführung der Rechts- und Verfahrensordnung ist der Rechtsausschuss des ISB funktionell zuständig. Er kann eigenständig Anträge an die Mitgliederversammlung stellen.
- (2) Der Schriftführer des Vorstands oder eine ersatzweise durch den Vorstand berufene Person sitzt dem Rechtsausschuss vor.
- (3) Zwei weitere Mitglieder mit Stimmrecht sind vom Vorstand auf vier Jahre in den Rechtsausschuss zu berufen.
- (4) Näheres regeln die Verwaltungsordnung sowie die Rechts- und Verfahrensordnung.

### **§ 14 Jugendausschuss und Jugendtag**

- (1) Die Jugend des ISB ist finanziell eigenständig. Sie gibt sich eine Jugendordnung.
- (2) Der Jugendausschuss (JA) wird vom Jugendtag gewählt.
- (3) Der Vorsitzende des Jugendausschusses ist in Personalunion Stellvertretender Vorsitzender für Jugend und Marketing im ISB, sobald er von der Mitgliederversammlung gemäß § 11 Abs. 1 Nr. 4 bestätigt wird. § 7 Abs. 5 ist zu beachten.
- (4) Näheres hierzu regelt die Jugendordnung.

### **§ 15 Auflösung**

- (1) Die Auflösung des Vereins kann nur in einer zu diesem Zweck einberufenen Mitgliederversammlung beschlossen werden.
- (2) Bei Auflösung des Vereins oder bei Wegfall steuerbegünstigter Zwecke fällt das Vermögen des Vereins an die Stadt Schweinfurt, die es unmittelbar und

ausschließlich für gemeinnützige Zwecke im Sinne dieser Satzung zu verwenden hat.

### **§ 16 Satzungsergänzungen und Änderungen**

- (1) Die Jugendordnung des ISB ist Bestandteil der Satzung.
- (2) Folgende Ordnungen sind satzungsergänzende Nebenordnungen:
  1. Verwaltungsordnung (VO),
  2. Geschäftsordnung (GO),
  3. Finanzordnung (FO),
  4. Ehrungsordnung (EO),
  5. Rechts- und Verfahrensordnung (RuVO) und
  6. Personalvertretungsordnung (PVO).
- (3) Änderungen zur Jugendordnung des ISB werden vom Vereinsjugendtag beschlossen, können aber nur durch den Vorstand mit einfacher Mehrheit in Kraft gesetzt werden.
- (4) Im Übrigen erfolgen Beschlussfassungen zu den ISB-Ordnungen mit einfacher Mehrheit durch den Vorstand, die Satzung und die Geschäftsordnung unterliegt der Beschlussfassung der Mitgliederversammlung.

### **§ 17 Gültigkeit**

- (1) Die Satzung wurde durch die Gründungsmitgliederversammlung am 02.12.2007 beschlossen. Sie tritt am 02.12.2007 in Kraft.
- (2) Die Ergänzung des § 3 Abs. 3a wurde durch die Mitgliederversammlung am 06.12.2009 beschlossen und tritt am 06.12.2009 in Kraft.
- (3) Die Änderung des § 2 Abs.1 Nr. 3, des § 2 Abs. 2 Nr. 1, des § 13 Abs. 2 sowie die Ergänzung der § 16 Abs. 2 Nr. 6 wurden durch die Mitgliederversammlung am 25.03.2012 beschlossen und treten am 25.03.2012 in Kraft.

# Jugendordnung

## § 1 *Name und Mitgliedschaft*

- (1) Zur Jugend des Idealvereins für Sportkommunikation und Bildung (JISB) gehören alle Mitglieder des Idealvereins für Sportkommunikation und Bildung (ISB) bis zu einem vollendeten Lebensalter von 27 Jahren sowie alle im Jugendbereich gewählten und berufenen Jugendmitarbeiter.
- (2) Der Idealverein für Sportkommunikation und Bildung erkennt die Jugendordnung des BLSV und der entsprechenden Fachverbände an.

## § 2 *Aufgaben*

- (1) Die Jugend des Idealvereins für Sportkommunikation und Bildung führt und verwaltet sich selbständig und entscheidet über den Einsatz der ihr zufließenden Mittel.
- (2) Die JISB ist parteipolitisch neutral.
- (3) Aufgaben der JISB sind unter Beachtung der Grundsätze des freiheitlichen, demokratischen und sozialen Rechtsstaates
  1. den Sport als Teil der Jugendarbeit zu fördern und zu pflegen,
  2. die sportliche Betätigung zur Steigerung der körperlichen Leistungsfähigkeit, der Gesundheit und der Lebensfreude zu pflegen,
  3. für die Mitbestimmung und Mitverantwortung der Jugend einzutreten,
  4. Jugendbildung und Freizeitgestaltung zu fördern und zu unterstützen,
  5. zur Zusammenarbeit mit allen Jugendorganisationen, die sich zu den gleichen Grundsätzen bekennen, bereit zu sein, sowie
  6. die internationale Verständigung und Begegnung zu pflegen.

## § 3 *Organe*

- (1) Organe der JISB sind
  1. der Jugendtag und
  2. der Jugendausschuss (JA).
- (2) Sie vertreten die Interessen der JISB.

#### § 4 *Der Jugendtag*

- (1) Es gibt ordentliche und außerordentliche Jugendtage.
- (2) Sie sind das oberste Organ der JISB und finden jährlich statt.
- (3) Neuwahlen des Jugendausschusses finden alle zwei Jahre statt.
- (4) Der Jugendtag hat zwischen der achten und vierten Woche vor der Mitgliederversammlung stattzufinden.
- (5) Die Einberufung erfolgt durch den Vorsitzenden des Jugendausschusses entsprechend § 11 Abs. 3 der Satzung. Sie kann zusätzlich anderweitig erfolgen.
- (6) Dem Jugendtag gehören an:
  1. die gewählten Mitglieder des Jugendausschusses,
  2. die Mitglieder der JISB.
- (7) Mitglieder der JISB haben ab dem 10. Lebensjahr aktives Wahlrecht. Beratende Mitglieder des Jugendausschusses müssen bei ihrer Wahl mindestens 14 Jahre, aber noch unter 28 Jahre, der Vorsitzende des Jugendausschusses mindestens 18 Jahre alt sein.
- (8) Über die Stimmberechtigung anwesender Mitglieder im Jugendtag gibt die Art der Mitgliedschaft Aufschluss, welche in der Verwaltungsordnung erklärt ist.

#### § 5 *Aufgaben des Jugendtages*

- (1) Entgegennahme und Genehmigung der Berichte des Jugendausschusses,
- (2) Genehmigung des Rechnungsabschlusses für das abgelaufene Jahr,
- (3) Entlastung des Jugendausschusses,
- (4) Wahl des Jugendausschusses,
- (5) Wahl der Delegierten zu Jugendtagungen anderer Verbände und Organisationen,
- (6) Beschlussfassung über vorliegende Anträge, Festlegung von Grundsätzen der Jugendarbeit im ISB.

## **§ 6** *Der Jugendausschuss*

- (1) Der Jugendausschuss besteht aus
  1. dem Vorsitzenden des Jugendausschusses,
  2. dem Schatzmeister des Vorstands und
  3. bis zu fünf beratenden Mitgliedern.
- (2) Der Vorsitzende des Jugendausschusses ist in Personalunion Stellvertretender Vorsitzender für Jugend und Marketing im ISB und damit stimmberechtigtes Mitglied des Vorstands, sobald er von der Mitgliederversammlung gemäß § 11 Abs. 1 Nr. 4 der Satzung des ISB bestätigt wird.
- (3) Dem Jugendausschuss obliegt die Leitung der JISB im Rahmen der Satzung und Ordnungen des Vereins sowie der Beschlüsse des Jugendtages.
- (4) Die Mitglieder des Jugendausschusses werden mit Ausnahme des Schatzmeisters, der von der Mitgliederversammlung gewählt wird, vom Jugendtag auf die Dauer von zwei Jahren gewählt. Scheidet ein Mitglied vorzeitig aus, kann der Jugendausschuss für die restliche Amtsdauer ein Ersatzmitglied wählen.

## **§ 7** *Aufgaben des Jugendausschusses*

Zu den Aufgaben des Jugendausschusses gehören

- (1) die Genehmigung der Verwendung zugewiesener Haushaltsmittel und zweckgebundener Spenden der Vereinsjugend,
- (2) die Genehmigung des Jahresabschlusses, soweit nicht der Jugendtag zuständig ist,
- (3) die Behandlung eingereicherter Anträge,
- (4) die Entscheidung über die Nachwahl eines Ersatzmitgliedes, falls ein Mitglied des Jugendausschusses während der Amtsperiode ausscheidet.

## **§ 8** *Änderungen der Jugendordnung*

- (1) Änderungen der Jugendordnung können nur vom ordentlichen Jugendtag oder einem speziell zu diesem Zweck einberufenen außerordentlichen Jugendtag beschlossen werden. Sie bedürfen der Zustimmung von mindestens drei Vierteln der erschienenen stimmberechtigten Mitglieder der JISB.
- (2) Änderungen der Jugendordnung werden erst nach Bestätigung durch den Vorstand des Vereins mit einfacher Mehrheit wirksam.

## **§ 9** *Gültigkeit*

Die Jugendordnung wurde durch den Jugendtag am 02.12.2007 beschlossen. Sie tritt mit Beschluss der Satzung in Kraft. Sie wird am 02.12.2007 durch einen Beschluss des Vorstands gemäß § 16 Abs. 3 der Satzung mit einfacher Mehrheit in Kraft gesetzt.

# **Verwaltungsordnung**

## **§ 1 Allgemeines**

Diese Ordnung regelt die Zuständigkeit der Vereinsorgane, legt die Aufgaben, Rechte und Pflichten der Vorstandsmitglieder fest und enthält allgemeine Grundsätze für die Verwaltungsarbeit. Weitere Einzelheiten enthalten die Stellenbeschreibungen.

## **§ 2 Die Mitgliederversammlung**

Die Mitgliederversammlung erlässt die Richtlinien und Ausführungsbestimmungen für die gesamte Arbeit des Vereins, und – ergänzend zu § 11 Abs.1 der Satzung –

- (1) wählt den Vorstand mit Ausnahme des Stellvertretenden Vorsitzenden für Jugend und Marketing und Vorsitzenden des Jugendausschusses,
- (2) bestätigt den vom Jugendtag gewählten Vorsitzenden des Jugendausschusses als Stellvertretenden Vorsitzenden für Jugend und Marketing,
- (3) ernennt den Ehrenvorsitzenden,
- (4) verleiht die Ehrenmitgliedschaft,
- (5) berät und beschließt über den vom Vorstand vorgelegten Jahresabschluss,
- (6) nimmt Änderungen der Vereinssatzung vor und beschließt über die Auflösung des Vereins.

## **§ 3 Der Vorstand**

- (1) Er hat – ergänzend zu § 8 Abs. 1 der Satzung – folgende Aufgaben:
  1. Durchführung der Beschlüsse der Mitgliederversammlung,
  2. Geschäftsführung des Vereins,
  3. Beschlussfassung über den Haushaltsvoranschlag,
  4. Beschlussfassung über das Gesamtplanungsprogramm,
  5. Anstellung von Mitarbeitern,
  6. Leitung des Vereins und der Verwaltung nach Bestimmungen der Satzung und der Ordnungen,



7. Behandlung von Ehrungsanträgen und Beschlussfassung gemäß der Ehrungsordnung.
- (2) Zur Erfüllung seiner Aufgaben kann der Vorstand Mitarbeiter berufen und anstellen.
- (3) Angestellte des Vereins können Mitglieder des Vorstands sein.

### *Der Vorstandsvorsitzende*

Der Vorstandsvorsitzende ist Repräsentant des Vereins. Seine Aufgaben umfassen

- Leitung der Sitzungen der Mitgliederversammlung und des Vorstands,
- Überwachung der Durchführung der Beschlüsse von Vereinsorganen,
- Vertretung des Vereins in allen in Betracht kommenden übergeordneten Verbänden und Organisationen,
- Repräsentant bei Veranstaltungen des Vereins,
- Entscheidung über dringliche vereinsinterne Aufgaben,
- Besetzung einer Geschäftsstelle,
- Anstellung von administrativen Mitarbeitern,
- Reibungslose Gestaltung des Geschäftsablaufs.

Sollte vom Vorstandsvorsitzenden ein Geschäftsführer angestellt werden, so ist dieser dem Vorstandsvorsitzenden unmittelbar unterstellt.

### *Stellvertretender Vorsitzender für Personal und Mitglieder*

Der Stellvertretende Vorsitzende für Personal und Mitglieder vertritt den Vorstandsvorsitzenden bei dessen Verhinderung und unterstützt ihn bei der Durchführung seiner Aufgaben. Er ist Mittler zwischen Vorstand und Mitarbeitern sowie Mitgliedern des Vereins. Seine Aufgaben umfassen

- Leitung der Sitzungen des Personalausschusses,
- Vertretung des Vereins bei Veranstaltungen,
- Versammlungen und Sitzungen,
- Vereinspolitische Entlastung des Vorstandsvorsitzenden,
- Führen der Mitgliederkartei,

- Führen der Mitarbeiterkartei,
- Stellungnahme zu allen Ehrungsanträgen gegenüber dem Vorstandsvorsitzenden,
- Anstellung von Operativen Mitarbeitern,
- Koordination und Verantwortlichkeit für Einsatz, Tätigkeit und Aufsicht der operativen Mitarbeiter.

Sollte vom Stellvertretenden Vorsitzenden für Personal und Mitglieder ein leitender operativer Mitarbeiter angestellt werden, so ist dieser dem Stellvertretenden Vorsitzenden für Personal und Mitglieder unmittelbar unterstellt.

### *Stellvertretender Vorsitzender für Jugend und Marketing*

Der Stellvertretende Vorsitzende für Jugend und Marketing ist in Personalunion Vorsitzender des Jugendausschusses, sobald er von der Mitgliederversammlung gemäß § 11 Abs. 1 Nr. 3 der Satzung bestätigt wird.

Der Stellvertretende Vorsitzende für Jugend und Marketing vertritt den Vorstandsvorsitzenden bei dessen Verhinderung und unterstützt ihn bei der Durchführung seiner Aufgaben. Er ist Mittler zwischen Vorstand und Jugendlichen sowie potentiellen Neumitgliedern des Vereins. Seine Aufgaben umfassen

- Vertretung des Vereins bei Veranstaltungen, Versammlungen und Sitzungen,
- Vereinspolitische Entlastung des Vorstandsvorsitzenden,
- Leitung der Sitzungen des Vereinsjugendtages und des Vereinsjugendausschusses,
- Koordination der gesamten sportlichen und jugendpflegerischen Maßnahmen entsprechend der Jugendordnung,
- Vertretung des ISB in allen Belangen der Jugendarbeit gegenüber übergeordneten Jugendverbänden und Jugendorganisationen,
- Enge Zusammenarbeit mit dem Stellvertretenden Vorsitzenden für Personal und Mitglieder,
- Öffentlichkeitsarbeit,
- Segmentierung der vereinswirtschaftlichen Angebotsstruktur,

- Entscheidung über die Bereitstellung von Sport- und Bildungsangeboten für Mitglieder.

Der Stellvertretende Vorsitzende für Jugend und Marketing wird als einziges Vorstandsmitglied vom Jugendtag gewählt; die Mitgliederversammlung hat nur Bestätigungsrecht und wählt somit nur die übrigen Vorstandspositionen.

### *Schatzmeister*

Der Schatzmeister ist gegenüber dem Vorstand für das Haushalts-, Kassen- und Rechnungswesen im Verein verantwortlich. Er ist in Personalunion Schatzmeister des Jugendausschusses. Seine Aufgaben umfassen

- Leitung der Sitzungen des Finanzausschusses,
- Einhaltung der Finanzordnung gegenüber dem Vorstand,
- Verantwortung für die Erstellung eines Haushaltsvoranschlags für ein Kalenderjahr,
- Verantwortung für die Aufstellung einer Jahresrechnung,
- Verantwortung für die zentrale Kassen- und Buchungsstelle.

Näheres hierzu regelt die Finanzordnung.

### *Schriftführer*

Der Schriftführer ist gegenüber dem Vorstand für Wahrung der Statuten, Rechtsfragen und Vertragswesen verantwortlich. Seine Aufgaben umfassen

- Überprüfung von Beschlüssen, Abläufen und Verträgen auf Konformität gegenüber Satzung und Ordnungen des Vereins,
- Verantwortung für das Führen des Protokolls bei Tagungen, Sitzungen und anderen Versammlungen,
- Durchführung der internen und externen Vereinskommunikation,
- Schlichtung von Vereinsstreitigkeiten zum Schutze vor öffentlicher Austragung interner Belange.

Näheres zur Schlichtung regelt die Rechts- und Verfahrensordnung.

## § 4 Ausschüsse

### (1) Personalausschuss

Der Personalausschuss ist kein satzungsmäßiges Organ des Vereins und hat gegenüber dem Vorstand beratende Funktion in Personalfragen.

1. Zu Beginn einer Amtsperiode kann der gewählte Vorstand für die Dauer der entsprechenden Amtsperiode einen Personalausschuss einrichten.
2. Der Stellvertretende Vorsitzende für Personal und Mitglieder oder eine ersatzweise durch den Vorstand berufene Person leitet den Personalausschuss.
3. Dem Personalausschuss gehören beratend an:
  - die durch die Arbeitnehmer gem. Personalvertretungsordnung gewählten Mitglieder der Personalvertretung und Auszubildendenvertretung
  - der Sicherheitsbeauftragte
  - zwei weitere Mitglieder, die vom Vorstand auf vier Jahre in den Personalausschuss zu berufen sind
4. Bei einem vorzeitigen Ausscheiden eines der durch den Vorstand berufenen Mitglieder aus dem Personalausschuss ist durch den Vorstand ein Nachfolger zu berufen.

### (2) Jugendausschuss

Der Jugendausschuss ist ein satzungsmäßiges Organ des Vereins. Näheres hierzu regelt die Jugendordnung.

### (3) Finanzausschuss

Der Finanzausschuss ist kein satzungsmäßiges Organ des Vereins und hat gegenüber dem Vorstand beratende Funktion in Finanzfragen.

1. Zu Beginn einer Amtsperiode kann der gewählte Vorstand für die Dauer der entsprechenden Amtsperiode einen Finanzausschuss einrichten.
2. Der Schatzmeister oder eine ersatzweise durch den Vorstand berufene Person leitet den Finanzausschuss.
3. Dem Finanzausschuss gehören beratend an:

- die beiden gewählten Kassenprüfer
  - zwei weitere Mitglieder, die vom Vorstand auf vier Jahre in den Finanzausschuss zu berufen sind
4. Bei einem vorzeitigen Ausscheiden eines der durch den Vorstand berufenen Mitglieder aus dem Finanzausschuss ist durch den Vorstand ein Nachfolger zu berufen.
- (4) Rechtsausschuss

Der Rechtsausschuss ist ein satzungsmäßiges Organ des Vereins.

1. Zu Beginn einer Amtsperiode richtet der gewählte Vorstand für die Dauer der entsprechenden Amtsperiode einen Rechtsausschuss ein.
2. Der Schriftführer oder eine ersatzweise durch den Vorstand berufene Person leitet den Rechtsausschuss.
3. Zwei weitere Mitglieder mit Stimmrecht sind vom Vorstand auf vier Jahre in den Rechtsausschuss zu berufen.
4. Bei einem vorzeitigen Ausscheiden eines Mitgliedes gem. Nr. 3 aus dem Rechtsausschuss ist durch den Vorstand ein Nachfolger zu berufen.

Näheres hierzu regelt die Rechts- und Verfahrensordnung.

## **§ 5 Mitarbeiter nach § 3 Abs. 2 der Verwaltungsordnung**

- (1) Zur Erfüllung seiner Aufgaben kann der Vorstand Mitarbeiter berufen und anstellen (vgl. § 3 Abs. 2 der Verwaltungsordnung).
- (2) Diese Aufgaben umfassen administrative Tätigkeiten in Planung und Organisation von zweckgemäßen Maßnahmen, sowie die Durchführung und Betreuung (operative Ebene) dieser Maßnahmen.
- (3) Über das Tätigkeitsverhältnis wird ein Vertrag geschlossen.
- (4) Die Tätigkeit dieser Mitarbeiter beginnt mit der Berufung und endet mit dem Amtsantritt des nächsten neugewählten Vorstands (vgl. § 7 Abs. 3 der Satzung), falls nicht vertraglich ein anderer Termin vereinbart wurde.
- (5) Über Aufwandsentschädigungen gegenüber Auslagen und Aufwendungen dieser Mitarbeiter geben die Bestimmungen über Aufwandsentschädigungen des ISB gemäß § 7 Abs. 1 der Finanzordnung Aufschluss.

### *Administrative Mitarbeiter*

Administrative Mitarbeiter erledigen die Verwaltungsgeschäfte des Vereins nach Beschlüssen der Vereinsorgane. Für den sich ergebenden Schriftverkehr sind sie zeichnungsberechtigt. Sie nehmen beratend an den Sitzungen des Vorstands und des Jugendausschusses teil. Sollte ein Geschäftsführer gemäß § 3 Abschnitt „Der Vorstandsvorsitzende“ Satz 2 angestellt werden, so ist dieser dem Vorstandsvorsitzenden unmittelbar unterstellt.

### *Operative Mitarbeiter*

Operative Mitarbeiter nehmen nach Weisung des Stellvertretenden Vorsitzenden für Personal und Mitglieder die Betreuung und Durchführung von zweckgemäßen Maßnahmen vor. Sollte ein leitender operativer Mitarbeiter gemäß § 3 Abschnitt „Stellvertreter = Personal und Mitglieder“ Satz 3 angestellt werden, so ist dieser dem Stellvertretenden Vorsitzenden für Personal und Mitglieder unmittelbar unterstellt.

### *Personalvertretung und Auszubildendenvertretung*

Unter allen Mitarbeitern wird – sobald die Belegschaft eine bestimmte Stärke aufweist – eine Personalvertretung durch die wahlberechtigten Arbeitnehmer gewählt. Analog wählen junge Mitarbeiter und Auszubildende die Auszubildendenvertretung. Beide Personen/-gruppen sind kein satzungsmäßiges Organ des Vereins. Näheres hierzu regelt die Personalvertretungsordnung.

## **§ 6** *Mitglieder nach § 12 Abs. 2 der Satzung*

Zum Schutze der Beschlussfähigkeit der Mitgliederversammlung sowie der Handlungsfähigkeit eines Vorstands, der zweckgemäßen Zielen und Aufgaben des Vereins dienlich ist, ist zwar die Anwesenheit aller im folgenden benannten Mitgliedergruppen bei einer Mitgliederversammlung erwünscht, jedoch nicht jedes Mitglied ist stimmberechtigt. Die Stimmberechtigung eines Mitglieds hängt von der Zugehörigkeit zu einer der folgenden Mitgliedergruppen ab:

### *Mitarbeiter*

Mitarbeiter sind in Funktionen gewählte (administrative) Mitglieder oder berufene bzw. angestellte (operative) Mitglieder. Sie können ihre Stimmberechtigung schriftlich beim Vorstand beantragen.

### *Fördernde Mitglieder*

Fördernde Mitglieder sind im eigentlichen Sinn passive Mitglieder, die jedoch ohne weiteres den Leistungsumfang des ISB in Anspruch nehmen können. Sie sind stimmberechtigt.

### *Regularmitglieder*

Regularmitglieder sind aktive Mitglieder. Sie können ihre Stimmberechtigung schriftlich beim Vorstand beantragen.

## **§ 7** *Gültigkeit*

Die Verwaltungsordnung wurde durch den Vorstand am 02.12.2007 beschlossen, am 12.06.2011 und am 04.04.2012 geändert. Sie tritt sofort in Kraft.

# ***Geschäftsordnung***

## ***§ 1 Allgemeines***

Der Idealverein für Sportkommunikation und Bildung e.V. (ISB) erlässt zur Durchführung von Sitzungen, Tagungen, Versammlungen usw. diese Geschäftsordnung.

## ***§ 2 Öffentlichkeit***

- (1) Die Mitgliederversammlung und der Jugendtag sind „öffentlich“. Die Öffentlichkeit kann ausgeschlossen werden, wenn auf Antrag ein entsprechender Beschluss mit einfacher Mehrheit gefasst wird. Die Öffentlichkeit ist auszuschließen, wenn ein Beratungsgegenstand die persönlichen Belange eines Einzelnen betreffen. Ist die Aufrechterhaltung der Ordnung gefährdet, können mit Mehrheitsbeschluss auch Einzelpersonen ausgeschlossen werden.
- (2) Alle anderen Sitzungen, Tagungen und Versammlungen sind nicht öffentlich. Die Öffentlichkeit kann zugelassen werden, wenn die Mitglieder der Versammlung dies mit einfacher Stimmenmehrheit beschlossen haben.

## ***§ 3 Einberufungen***

- (1) Die Einberufung der Mitgliederversammlung erfolgt nach § 11 Abs. 3 der Satzung des Idealvereins für Sportkommunikation und Bildung. Die Einberufung des Jugendtags erfolgt nach § 4 Abs. 5 der Jugendordnung.
- (2) Die Einberufung zu sonstigen Sitzungen, Tagungen und Versammlungen erfolgt durch schriftliche Einladung oder in elektronischer Form mit Tagesordnung durch den Vorsitzenden. Hierbei können auch dem Gremium nicht angehörige Personen eingeladen werden, über deren zeitlich begrenztes oder unbegrenztes Anwesenheitsrecht die Versammlung mit einfacher Stimmenmehrheit zu Beginn der Versammlung entscheidet.
- (3) Die Einladungsfrist beträgt, soweit nicht in der Satzung etwas anderes geregelt ist, 14 Tage. In dringenden Fällen kann sie auf sieben Tage verkürzt werden. In diesem Falle wird die Dringlichkeit beseitigt, wenn zwei Fünftel der Einzuladenden binnen drei Tagen der Einladung widersprechen bzw. die Dringlichkeit nicht anerkennen. Dies muss jedoch unter Angabe eines wichtigen Grundes erfolgen.



#### **§ 4 Mandatsprüfungen**

- (1) Bei der Mitgliederversammlung und dem Jugendtag hat sich jeder Tagungsteilnehmer vor Beginn der Tagung auszuweisen.
- (2) Die Prüfung erfolgt durch eine von der vorhergehenden Mitgliederversammlung gewählten Mandatsprüfungskommission.
- (3) Sämtliche Tagungsteilnehmer sind listenmäßig zu erfassen. Das zahlenmäßige Ergebnis bildet einen Bestandteil des Tagungsprotokolls.
- (4) Anwesenden Gästen steht kein Stimmrecht zu. Sie können jedoch Beratungsrecht genießen, wenn dies die Mitgliederversammlung im Einzelfall beschließt.

#### **§ 5 Beschlussfähigkeit**

- (1) Gemäß § 12 Abs. 2 der Satzung ist die Mitgliederversammlung unabhängig von der Zahl der erschienenen stimmberechtigten Vereinsmitglieder beschlussfähig.
- (2) Die Sitzungen und Tagungen anderer Gremien und Organe sind beschlussfähig, wenn mindestens die Hälfte der dem Gremium oder Organ angehörendem stimmberechtigten Mitglieder anwesend ist.

#### **§ 6 Versammlungsleitung**

- (1) Die Mitgliederversammlung wird gemäß § 12 Abs. 1 der Satzung vom Vorstandsvorsitzenden, bei seiner Verhinderung von einem stellvertretenden Vorsitzenden oder einem anderen Vorstandsmitglied geleitet.
- (2) Alle anderen Sitzungen, Tagungen und Versammlungen werden vom jeweiligen Vorsitzenden geleitet.
- (3) Falls der Vorstandsvorsitzende, seine satzungsmäßigen Stellvertreter oder der Tagungsleiter verhindert sind, wählen die erschienenen stimmberechtigten Mitglieder aus ihrer Mitte einen Versammlungsleiter mit einfacher Mehrheit; das gleiche gilt für Aussprachen, Beratungen usw., durch die der Versammlungsleiter persönlich betroffen ist.
- (4) Dem Versammlungsleiter stehen grundsätzlich alle zur Aufrechterhaltung der Ordnung erforderlichen Befugnisse zu. Ist die ordnungsgemäße Durchführung der Versammlung gefährdet, kann er insbesondere das Wort

entziehen oder die Unterbrechung der Versammlung anordnen. Den zeitlich begrenzten oder völligen Ausschluss von Einzelpersonen oder die Aufhebung der Versammlung darf er jedoch nur anordnen und vollziehen, wenn ein entsprechender Beschluss mit einfacher Stimmenmehrheit gefasst worden ist.

- (5) Nach der Eröffnung stellt der Versammlungsleiter die Ordnungsmäßigkeit der Einberufung, die Zahl der Anwesenden, die Beschlussfähigkeit und die Tagesordnung fest. Im Anschluss hieran können vorbehaltlich § 12 Abs. 3 der Satzung Änderungsanträge zur Tagesordnung eingebracht werden, über welche die Versammlung vor Aufrufung von Tagesordnungspunkt 1 mit Stimmenmehrheit entscheidet. Die Beratungen und Abstimmungen zu den einzelnen Tagesordnungspunkten erfolgen in der endgültig festgelegten Reihenfolge.

#### **§ 7 Worterteilung und Rednerfolge**

- (1) Zu den einzelnen Punkten der Tagesordnung ist zunächst den Berichterstattern das Wort zu erteilen. Nach der Berichterstattung erfolgt die Aussprache.
- (2) Bei Anträgen erhält der Antragsteller zuerst das Wort. Nach Beendigung der Debatte und vor Beginn der Abstimmung kann dem Antragsteller noch einmal das Wort zu seinem Antrag erteilt werden.
- (3) Versammlungsleiter, Berichterstatter und Antragsteller können außerhalb der Rednerliste zu Wort kommen.
- (4) Jeder stimm- und beratungsberechtigte Tagungsteilnehmer kann sich an der Aussprache beteiligen. Das Wort hierzu ist vorher vom Versammlungsleiter zu erteilen. Die Worterteilung erfolgt in der Reihenfolge der Beantragung.
- (5) Persönliche Erklärungen sind nach Schluss der Aussprache oder der Abstimmung gestattet.

#### **§ 8 Worterteilung zur Geschäftsordnung**

- (1) Die Worterteilung zur Geschäftsordnung erfolgt außerhalb der Reihenfolge der übrigen Redner, wenn der Vorredner geendet hat. Mehr als zwei Redner zur Geschäftsordnung brauchen nicht hintereinander gehört zu werden. Der Versammlungsleiter kann selbst das Wort zur Geschäftsordnung ergreifen.

- (2) Über Anträge auf Schluss der Debatte oder Beschränkung der Redezeit ist sofort abzustimmen, nachdem der Antragsteller und ein Gegenredner gesprochen haben. Redner, die zur Sache gesprochen haben, dürfen keinen Antrag auf Schluss der Debatte stellen. Wird der Antrag angenommen, hat nur noch der Antragsteller oder ein Berichterstatter das Wort.

## § 9 Anträge – Dringlichkeitsanträge

- (1) Anträge zur Mitgliederversammlung können stellen:
  1. der Vorstand,
  2. der Rechtsausschuss,
  3. der Jugendausschuss,
  4. der Jugendtag,
  5. Mitglieder der JISB auf dem Dienstweg über den Jugendtag,
  6. Mitglieder.
- (2) Anträge zur Mitgliederversammlung sind spätestens eine Woche vor dem festgelegten Termin schriftlich dem Vorstandsvorsitzenden vorzulegen.
- (3) Anträge an andere Organe und Gliederungen des Vereins können jederzeit eingereicht werden. Sie müssen jedoch eine Woche vor dem Versammlungstermin dem Versammlungsleiter vorliegen.
- (4) Anträge sind grundsätzlich mit Begründung und unterschrieben einzureichen. Anträge, die sich aus der Beratung eines Antrages ergeben und diesen ändern, ergänzen oder fortführen, sind ohne Feststellung der Dringlichkeit zugelassen. Sie können in diesem Fall auch mündlich gestellt werden.
- (5) Für Anträge auf Satzungsänderung gilt § 16 der Satzung.
- (6) Dringlichkeitsanträge kommen nur dann zur Beratung und Abstimmung, wenn die Versammlung dies mit Zweidrittelmehrheit der anwesenden, stimmberechtigten Mitglieder beschließt. Bei Dringlichkeitsanträgen des Vorstands bedarf es darüber hinaus eines Mehrheitsbeschlusses des Vorstands.
- (7) Ist die Dringlichkeit gegeben, so erfolgt, nachdem für und gegen den Antrag gesprochen worden ist, die Abstimmung über den Antrag selbst.

- (8) Dringlichkeitsanträge auf Satzungsänderung oder Auflösung des Vereins sind unzulässig.

### *§ 10 Abstimmungen*

- (1) Die Reihenfolge der zur Abstimmung kommenden Anträge ist vor der Abstimmung deutlich bekannt zu geben. Jeder Antrag ist durch den Versammlungsleiter vor Abstimmung nochmals zu verlesen.
- (2) Liegen zu einer Sache mehrere Anträge vor, so ist über den weitest gehenden Antrag zuerst abzustimmen. Bestehen Zweifel, welcher Antrag der weitest gehende ist, entscheidet die Versammlung ohne Aussprache.
- (3) Änderungsanträge kommen mit dem Hauptantrag zur Abstimmung.
- (4) Die Abstimmungen können geheim oder offen (Handaufheben) erfolgen. Die Art der Abstimmung wird gemäß §12 Abs. 4 der Satzung grundsätzlich vom Vorsitzenden als Versammlungsleiter festgesetzt. Die Abstimmung muss jedoch geheim durchgeführt werden, wenn ein Fünftel der erschienenen stimmberechtigten Mitglieder dies beantragt.
- (5) Angezweifelte offene Abstimmungen müssen wiederholt werden, wobei die Stimmen durchzuzählen sind.
- (6) Soweit die Satzung nichts anderes bestimmt, entscheidet bei der Beschlussfassung die einfache Mehrheit der abgegebenen Stimmen; Stimmenthaltungen und ungültige Stimmen bleiben außer Betracht. Zur Änderung der Satzung und zur Auflösung des Vereins ist eine Mehrheit von drei Viertel der abgegebenen Stimmen erforderlich.

### *§ 11 Wahlen*

- (1) Wahlen dürfen nur dann durchgeführt werden, wenn sie satzungsmäßig anstehen, auf der Tagesordnung vorgesehen und bei der Einberufung bekannt gegeben worden sind.
- (2) Vor Wahlen ist ein Wahlausschuss mit drei Mitgliedern zu bestellen, der die Aufgabe hat, die Entlastung des bisherigen Präsidiums und die Neuwahlen durchzuführen, die abgegebenen Stimmen zu zählen und zu kontrollieren.
- (3) Wahlen erfolgen in der Reihenfolge des § 11 Abs. 1 Nr. 3 in Verbindung mit § 7 Abs. 1 der Satzung. Sie müssen im Falle des § 12 Abs. 4 der Satzung geheim durchgeführt werden.

- (4) Wird nur ein Wahlvorschlag gemacht, so kann die Wahl durch Handaufheben erfolgen.
- (5) Vor dem Wahlgang ist zu prüfen, ob die zur Wahl Vorgeschlagenen die Voraussetzungen erfüllen, welche die Satzung verlangt. Die zur Wahl vorgeschlagenen sind, soweit sie nicht in einer dem Wahlleiter vorliegenden Vorschlagsliste aufgeführt sind, sind zu fragen, ob sie für das ihnen vorgeschlagene Amt kandidieren.
- (6) Mit Zustimmung der Mitgliederversammlung ist auch wählbar, wer auf der Tagung nicht anwesend ist, wenn vorher eine schriftliche Erklärung über die Wahlannahme vorgelegt worden ist. In Ausnahmefällen kann auf Beschluss der Mitgliederversammlung von der Vorlage dieser Erklärung abgesehen werden. Soweit außerhalb der Mitgliederversammlung Mitarbeiter in ein Amt eingesetzt werden, ist die Vorlage einer schriftlichen Erklärung entbehrlich.
- (7) Ist bei einer Wahl die erforderliche Mehrheit gemäß § 10 Abs. 6 der Geschäftsordnung nicht erreicht, ist die Wahl zu wiederholen. Bei einer Wiederholung dürfen auch neue Kandidaten gewählt werden. Erbringt auch die Wahlwiederholung kein ausreichendes Abstimmungsergebnis erfolgt eine weitere Wiederholung. In diesem dritten und letzten Wahlgang ist bei zwei oder mehr Kandidaten abweichend von § 10 Abs. 6 Satz 1 der Geschäftsordnung gewählt, wer die meisten Stimmen auf sich vereinigt.

## **§ 12 Ergebnisprotokolle**

- (1) Über den Verlauf aller Sitzungen, Tagungen und Versammlungen ist ein Ergebnisprotokoll anzufertigen, das vom jeweiligen Leiter und Protokollführer zu unterzeichnen ist.
- (2) Das Ergebnisprotokoll ist zeitnah nach dem jeweils festgelegten Schlüssel zu verteilen.
- (3) Einsprüche gegen den Inhalt der Ergebnisprotokolle sind auf der jeweils nächsten Sitzung vorzubringen und im Tagesordnungspunkt 1 zu behandeln.

## **§ 13 Gültigkeit**

Die Geschäftsordnung wurde durch die Gründungsmitgliederversammlung am 02.12.2007 beschlossen. Sie tritt am 02.12.2007 in Kraft.

# Finanzordnung

## § 1 Allgemeines

Die Finanzordnung regelt die Finanz- und Vermögensverhältnisse des Idealvereins für Sportkommunikation und Bildung (ISB).

## § 2 Grundsätze der Finanzwirtschaft

- (1) Der Vorstand und alle Untergliederungen des ISB haben die Finanzwirtschaft des Vereins nach den Grundsätzen der Wirtschaftlichkeit und Sparsamkeit zu führen.
- (2) Zuständig für die Einhaltung der Finanzordnung gegenüber dem Vorstand ist der Schatzmeister.

## § 3 Haushaltsvoranschlag

- (1) Für jedes Geschäftsjahr (Kalenderjahr) hat der Schatzmeister einen Haushaltsvoranschlag zu erstellen, der in Einnahmen und Ausgaben ausgeglichen sein und spätestens zum Ende des 1. Quartals vorliegen muss.
- (2) Er ist dem Vorstand zur Beschlussfassung vorzulegen.
- (3) Der Haushaltsvoranschlag ist genehmigt, wenn er mit einfacher Stimmenmehrheit angenommen ist. Die einzelnen Positionen des Haushaltsvoranschlages sind grundsätzlich zweckgebunden, aber innerhalb des Gesamthaushaltes gegenseitig deckungsfähig. Positionsüberschreitungen bedürfen der Genehmigung des Vorstands. Sammelpositionen sind unzulässig.
- (4) Kann der Haushaltsausgleich nicht gewährleistet werden, ist ein Nachtragshaushalt zu erstellen, der dem Vorstand zur nachträglichen Genehmigung vorzulegen ist.

## § 4 Jahresrechnung

- (1) Der Schatzmeister hat für jedes Geschäftsjahr eine Jahresrechnung aufzustellen, in der gegliedert alle Einnahmen und Ausgaben, die Schulden und das Vermögen aufzuführen sind. Sie soll spätestens zum Ende des 1. Quartals des Folgejahres vorliegen.

- (2) Nach Fertigstellung des Rechnungsabschlusses hat der Schatzmeister für die Kassenprüfer alle Unterlagen bereit zu legen, damit der Prüfungsbericht erstellt werden kann. Dieser ist mit seinen Anlagen der Mitgliederversammlung vorzulegen.
- (3) Die gewählten Kassenprüfer können jederzeit die Kassen- und Wirtschaftsführung des ISB prüfen. Der Vorstand hat die dafür erforderlichen Vorbereitungen zu treffen und alle gewünschten Unterlagen offen zu legen.
- (4) Der Schatzmeister ist über den Prüfungstermin zu unterrichten. Dies gilt auch bei Prüfungen durch andere beauftragte Prüfungsorgane.
- (5) Der Schatzmeister erstellt für den ISB und dessen Untergliederungen Buchführungsrichtlinien, die u.a. als Grundlage für die Tätigkeit der Kassenprüfer dienen. Einsetzung und Änderung dieser Richtlinien erfolgt durch den Vorstand.

## **§ 5 Zahlungsverkehr**

- (1) Der Schatzmeister ist verantwortlich für die zentrale Kassen- und Buchungsstelle. Zahlungen sind zu leisten, wenn sie auf ihre sachliche und rechnerische Richtigkeit geprüft sind. Hierbei bedürfen Zahlungsanweisungen der Unterschrift von zwei Anweisungsberechtigten.
- (2) Der Zahlungsverkehr ist möglichst bargeldlos abzuwickeln; über jede Einnahme und Ausgabe muss ein Beleg vorhanden sein. Belege müssen den Tag der Ausgabe, den Betrag und Verwendungszweck enthalten. Die sachliche Berechtigung der Ausgabe ist durch Unterschrift zu bestätigen.
- (3) Die Verfügungsberechtigung über die Konten richtet sich nach der jeweiligen geltenden Regelung, die durch den Schatzmeister erlassen wurde.

## **§ 6 Rechtsverbindlichkeiten**

Beschlüsse über das Eingehen von Rechtsverbindlichkeiten bleiben grundsätzlich dem Vorstand vorbehalten. In dringenden Fällen kann der Schatzmeister gemeinsam mit dem Vorstandsvorsitzenden oder einem seiner Stellvertreter entscheiden, soweit die hierdurch veranlassten Ausgaben in ihrer Gesamtheit 1.000 Euro nicht übersteigen. Die Zustimmung des Vorstands ist nachzuholen.

### **§ 7 Aufwandsentschädigungen**

- (1) Den Mitarbeitern des ISB sind die entstehenden Unkosten nach den Bestimmungen für Aufwandsentschädigungen des ISB zu erstatten.
- (2) Die Bestimmungen über Aufwandsentschädigungen des ISB werden vom Vorstand beschlossen.

### **§ 8 Mitgliedsbeiträge**

- (1) Die Mitgliedsbeiträge sind nach den Mitgliederbestimmungen des ISB rechtzeitig zu beziehen.
- (2) Die Höhe der Jahresbeiträge wird gemäß § 11 Abs. 1 Nr. 2 der Satzung durch die Mitgliederversammlung beschlossen und in den Mitgliederbestimmungen des ISB festgehalten.

### **§ 9 Schlussbestimmung**

Über alle Finanz-, Kassen- und Wirtschaftsfragen, die in dieser Finanzordnung nicht geregelt sind, entscheidet der Vorstand.

### **§ 10 Gültigkeit**

Die Finanzordnung wurde durch den Vorstand am 02.12.2007 beschlossen. Sie tritt sofort in Kraft.



# **Ehrungsordnung**

## **§ 1 Allgemeines**

Die Ehrungsordnung wird vom Vorstand erlassen (§ 16 Abs. 4 der Satzung).

## **§ 2 Ehrungen**

- (1) Der Idealverein für Sportkommunikation und Bildung (ISB) kann in Anerkennung besonderer Verdienste um Sport, Bildung und Verein
  1. Ehrenvorsitzende ernennen,
  2. die Ehrenmitgliedschaft verleihen,
  3. die Ehrennadel in Silber und Gold verleihen,
  4. den Verdienstpreis des ISB verleihen.
- (2) Diese Ehrungen können sowohl an ehrenamtliche wie hauptamtliche Mitarbeiter verliehen werden.

## **§ 3 Ehrenvorsitzender**

- (1) Zum Ehrenvorsitzenden kann jeweils nur ein aus der Funktion scheidender Vorstandsvorsitzender des ISB nach mehrjähriger Tätigkeit auf Lebenszeit ernannt werden.
- (2) Die Ernennung erfolgt durch die Mitgliederversammlung auf Vorschlag des Vorstands.

## **§ 4 Ehrenmitgliedschaft**

- (1) Die Ehrenmitgliedschaft wird an Vereinsmitarbeiter verliehen, die sich um Sport, Bildung und Verein mit hohen Verdiensten ausgezeichnet haben.
- (2) Sie wird auf Vorschlag des Vorstands durch die Mitgliederversammlung verliehen und setzt voraus, dass in der Regel alle nachgenannten Ehrungen (§ 5) bereits verliehen wurden.

## **§ 5 Ehrennadel**

- (1) Durch die Verleihung der Ehrennadeln können Vereinsmitglieder geehrt werden, die sich durch langjährige und verdienstvolle Tätigkeit im Idealverein für Sportkommunikation und Bildung ausgezeichnet haben.
- (2) Die Ehrennadel des ISB wird in Gold und Silber verliehen.
- (3) Die Verleihung setzt voraus:
  1. für die Ehrennadel in Silber in der Regel eine dreijährige Mitarbeit;
  2. für die Ehrennadel in Gold der Besitz der Ehrennadel in Silber und mindestens eine zehnjährige Mitarbeit.
- (4) Über Ehrungen entscheidet der Vorstand.

## **§ 6 Verdienstpries des ISB**

- (1) Der Verdienstpries wird in der Regel an nicht-vereinsangehörige Mitarbeiter und Förderer verliehen, die sich besondere Verdienste um Sport, Bildung und den Verein erworben haben.
- (2) Den Verdienstpries verleiht der Vorstand.

## **§ 7 Ehrungen durch andere Institutionen**

Anträge auf Verleihung von Ehrungen durch andere Institutionen werden nach den jeweiligen Verleihungsbedingungen durch den Vorstand gestellt.

## **§ 8 Anträge**

- (1) Anträge für Ehrungen sind grundsätzlich mit entsprechender ausführlicher Begründung jeweils zum 15. Dezember einzureichen, mit Ausnahme für Ehrungen gemäß §§ 5, 6 und 7 der Ehrungsordnung.
- (2) Sie haben auf dem für Ehrungen bestimmten Formblatt des ISB zu erfolgen. Bei Ehrungen gemäß §§ 5, 6 und 7 müssen die Anträge mindestens vier Wochen vor dem für die Verleihung vorgesehenem Termin vorliegen.

## **§ 9 Veröffentlichung**

Die Ehrungen sind, mit Ausnahme von §§ 6 und 7, in einem Vereinsorgan zu veröffentlichen.

### **§ 10 Verleihungsurkunden**

Die Ernennung zum Ehrenvorsitzenden sowie die Verleihung der Ehrenmitgliedschaft, der Ehrennadeln, des Verdienstpreises des ISB sind durch eine Verleihungsurkunde zu bestätigen.

### **§ 11 Aberkennung**

Ehrungen nach §§ 3 – 5 können durch den Vorstand aberkannt werden, wenn der Träger rechtswirksam gemäß § 4 Abs. 2 der Satzung und § 8 Abs. 1 der Satzung aus dem Verein ausgeschlossen worden ist.

### **§ 12 Gültigkeit**

Die Ehrungsordnung wurde durch den Vorstand am 02.12.2007 beschlossen und am 10.07.2014 geändert. Sie tritt sofort in Kraft.

# **Rechts- und Verfahrensordnung**

## **§ 1 Allgemeines**

- (1) Die Rechts- und Verfahrensordnung findet Anwendung auf Streitigkeiten innerhalb des Idealvereins für Sportkommunikation und Bildung (ISB) hinsichtlich ihrer Verfahrensweise.
- (2) Verfahrensregelungen, die bereits in der Satzung oder den sie ergänzenden Ordnungen getroffen sind, bleiben unberührt; die Rechts- und Verfahrensordnung findet bei ihnen keine Anwendung.

## **§ 2 Sachlicher Aufgabenbereich**

- (1) Das Verfahren nach § 8 ist Voraussetzung für das Urteil des Rechtsausschusses des ISB gemäß § 9.
- (2) Diese Ordnung hat Gültigkeit für den ISB, seine Untergliederungen und sämtliche Personen, die Mitglieder dieser Organisationen sind oder für sie tätig werden.

## **§ 3 Funktionelle Zuständigkeit**

- (1) Für die Durchführung dieser Ordnung ist der Rechtsausschuss des ISB zuständig.
- (2) Zur Durchführung der Maßnahmen nach dieser Ordnung können durch den Rechtsausschuss auch weitere, nicht dem Verein angehörenden Personen zur Beratung hinzugezogen werden.

## **§ 4 Ausschluss von Maßnahmen**

- (1) Ein Mitglied des Rechtsausschusses darf bei der Durchführung dieser Ordnung nicht direkt vom Ausgang des Verfahrens begünstigt sein.
- (2) Ein Mitglied des Rechtsausschusses darf bei der Durchführung dieser Ordnung nicht Beteiligter sein.
- (3) Im Falle der Absätze 1 und 2 ist das jeweilige Mitglied vorübergehend von seiner Funktion als Mitglied des Rechtsausschusses zu befreien. Vom Vorstand des ISB ist für die Dauer der Durchführung der Maßnahmen nach dieser Ordnung ein Ersatzmitglied zu bestimmen.

## **§ 5 *Beteiligte und Beteiligungsfähigkeit***

- (1) Beteiligte sind nach dieser Ordnung
  1. Antragsteller und
  2. Antragsgegner.
- (2) Beteiligungsfähig können sein:
  1. natürliche und juristische Personen und
  2. Vereinigungen

## **§ 6 *Antrag***

- (1) Das Verfahren wird durch Einreichung einer Antragsschrift direkt beim Vorsitzenden des Rechtsausschusses des ISB oder über die Geschäftsstelle eingeleitet. Dieser informiert den Vorstand des ISB.
- (2) Die Antragsschrift muss eine Begründung des Antrages, eine Auflistung der direkt betroffenen Personen, eventuelle Benennung von Ort und Zeit des zu entscheidenden Vorfalles und eine Stellungnahme des Antragstellers enthalten.
- (3) Vom Vorsitzenden des Rechtsausschusses ist eine Rechtsausschusssitzung zum nächst möglichen Zeitpunkt einzuberufen. § 3 der Geschäftsordnung ist zu beachten.
- (4) Bei der Rechtsausschusssitzung wird der ordnungsgemäße Eingang festgestellt. Der Antrag wird auf Zulässigkeit und Rechtmäßigkeit geprüft. Der Rechtsausschuss hat Beteiligte nach § 5 Abs. 1 innerhalb des Rechtsausschusses festzustellen.
- (5) Der Rechtsausschuss bestimmt in seiner Sitzung, ob dem Antrag zunächst durch ein vorangehendes Schlichtungsverfahren oder gleich durch die Durchführung eines Verfahrens im Rechtsausschuss abgeholfen wird.

## **§ 7 *Schlichtungsverfahren***

- (1) In den Fällen des § 6 Abs. 5 Alt. 1 bestimmt der Rechtsausschuss eine Person, die ein Schlichtungsverfahren zwischen den vom Antrag betroffenen Personen durchführt.
- (2) Die mit dem Schlichtungsverfahren beauftragte Person hat die Antragsschrift unverzüglich Antragsgegner bzw. Betroffenen zur

Stellungnahme vorzulegen. Die Stellungnahme kann bis zum Schlichtungstermin schriftlich erfolgen oder am Schlichtungstermin mündlich geschehen. Gleichzeitig ist von der mit dem Schlichtungsverfahren beauftragten Person zum nächst möglichen Zeitpunkt ein Termin zur Durchführung der Schlichtungsverhandlung anzusetzen. § 3 der Geschäftsordnung ist zu beachten.

- (3) Beim Schlichtungsverfahren ist vom Schlichter auf eine gütliche Einigung hinzuwirken. Gegen den Willen eines Betroffenen kann ein Schlichter keine Maßnahmen anordnen oder Entscheidungen treffen.
- (4) Kommt im Rahmen der Schlichtungsverhandlung eine Einigung zustande, der beide Seiten zustimmen, ist dies schriftlich festzuhalten. Beide Parteien haben die Einigung zu unterzeichnen. Die Einigung gilt nach Unterzeichnung der Schlichtungseinigung als bindend für beide Seiten. Die Unterzeichnung beider Seiten muss innerhalb einer Woche nach dem Schlichtungstermin erfolgen. Eine Berufung gegen eine unterzeichnete Schlichtungseinigung ist nicht möglich.
- (5) Erscheint bei dieser Schlichtungsverhandlung einer der Betroffenen nicht, kommt eine gütliche Einigung nicht zustande. Kommt eine Schlichtung nicht zu Stande oder verweigert eine Seite die Unterzeichnung der Schlichtungseinigung nach Abs. 4, gilt die Einigung ebenfalls als nicht zustande gekommen. In beiden Fällen hat der Schlichter in seiner Niederschrift das Scheitern des Schlichtungsverfahrens festzustellen.
- (6) Ist ein Schlichtungsverfahren nicht erfolgreich, wird durch den zuständigen Schlichter ein Verfahren im Rechtsausschuss eingeleitet.
- (7) Über das Ergebnis des Schlichtungsverfahrens ist der Rechtsausschuss des ISB durch den zuständigen Schlichter in einem Protokoll über die Schlichtungsverhandlung und im Rahmen einer persönlichen Stellungnahme des Schlichters zu informieren.

## **§ 8 Verfahren im Rechtsausschuss**

- (1) In den Fällen des § 6 Abs. 5 Alt. 2 und § 7 Abs. 6 wird ein Verfahren im Rechtsausschuss zur Abhilfe des Antrages durchgeführt.
- (2) Der Vorsitzende des Rechtsausschusses hat die Antragschrift unverzüglich Antragsgegner bzw. Betroffenen zur Stellungnahme vorzulegen. Die Stellungnahme kann bis zum Termin der Hauptverhandlung schriftlich

erfolgen oder während der Hauptverhandlung mündlich geschehen. Gleichzeitig ist vom Vorsitzenden des Rechtsausschusses baldmöglichst ein Termin zur Durchführung der Hauptverhandlung anzusetzen. § 3 der Geschäftsordnung ist zu beachten.

- (3) Im Falle des § 7 Abs. 6 gelten für Abs. 2 lediglich die Sätze 3 und 4.
- (4) Den Vorsitz einer Hauptverhandlung führt der Vorsitzende des Rechtsausschusses des ISB. § 4 ist zu beachten.
- (5) Im Falle eines dem Verfahren im Rechtsausschuss vorangegangenen Schlichtungsverfahrens nach § 6 Abs. 5 Alt. 1 hat der zuständige Schlichter die Hauptverhandlung gem. § 7 Abs. 7 zu informieren.
- (6) Im Rahmen der Hauptverhandlung sind die Beteiligten durch den Rechtsausschuss anzuhören. Die Aussagen sind im Protokoll festzuhalten. Es können auf Antrag eines Beteiligten oder des Vorsitzenden weitere beteiligungsfähige Personen gem. § 5 Abs. 2 angehört werden.
- (7) Der Vorsitzende stellt nach der Anhörung und Beschließung der Antragsaufnahme die Beendigung der Hauptverhandlung fest.

## **§ 9 Urteil des Rechtsausschusses**

- (1) Ist die Hauptverhandlung beendet, fällt der Rechtsausschuss spätestens zwei Wochen nach der Hauptverhandlung ein rechtmäßiges Urteil nach der für ihn geltenden Satzung und den für ihn geltenden Ordnungen. Ist dies nicht möglich, entscheidet der Rechtsausschuss im Interesse des Vereines. Das Urteil wird beiden am Verfahren beteiligten Seiten sowie dem Vorstand schriftlich zugeleitet und ist für diese vorerst bindend. Eine Berufung gegen das durch den Rechtsausschuss gefällte Urteil kann schriftlich zur nächsten Mitgliederversammlung eingelegt werden.
- (2) Eine Berufung ist von der Mitgliederversammlung nur hinsichtlich der Zweckmäßigkeit der Entscheidung zu prüfen. Ist dies der Fall, kann von der Mitgliederversammlung keine neue Entscheidung bestimmt werden. Die Entscheidung des Rechtsausschusses ist in diesem Fall bindend.

### **§ 10 Fristen**

Ein Antrag nach § 6 muss innerhalb eines Jahres nach dem zu schlichtenden Vorfall gestellt werden. Maßgebend ist der Tag, an dem von der Tatsache, die ein Schlichtungsverfahren rechtfertigen, Kenntnis erlangt wurde. Die Frist bestimmt sich nach §§ 187 Abs. 1 i. V. m. 188 Abs. 1, 2 Alt. 1 BGB.

### **§ 11 Gültigkeit**

Die Rechts- und Verfahrensordnung wurde durch den Vorstand am 02.12.2007 beschlossen. Sie tritt sofort in Kraft.



# ***Personalvertretungsordnung***

## ***§ 1 Errichtung einer Personalvertretung***

Sobald im Verein mehr als fünf ständige Arbeitnehmer beschäftigt sind, von denen drei wählbar sind, wird eine Personalvertretung gewählt.

## ***§ 2 Arbeitnehmer***

- (1) Arbeitnehmer (Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer) im Sinne dieser Ordnung sind Arbeiter und Angestellte einschließlich der zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten, unabhängig davon, ob sie im Betrieb, im Außendienst oder mit Telearbeit beschäftigt werden.
- (2) Als Arbeitnehmer im Sinne dieser Ordnung gelten nicht
  1. Mitglieder des Vorstands;
  2. Personen, deren Beschäftigung nicht in erster Linie ihrem Erwerb dient und die vorwiegend zu ihrer Heilung, Wiedereingewöhnung, sittlichen Besserung oder Erziehung beschäftigt werden;
  3. der Ehegatte, der Lebenspartner, Verwandte und Verschwägere ersten Grades, die in häuslicher Gemeinschaft mit Mitgliedern des Vorstands leben.
- (3) Diese Ordnung findet, soweit in ihm nicht ausdrücklich etwas anderes bestimmt ist, keine Anwendung auf leitende Angestellte. Leitender Angestellter ist, wer nach Arbeitsvertrag und Stellung im Verein
  1. zur selbständigen Einstellung und Entlassung von im Verein beschäftigten Arbeitnehmern berechtigt ist oder
  2. Generalvollmacht oder Prokura hat und die Prokura auch im Verhältnis zum Vorstand nicht unbedeutend ist oder
  3. regelmäßig sonstige Aufgaben wahrnimmt, die für den Bestand und die Entwicklung des Vereins von Bedeutung sind und deren Erfüllung besondere Erfahrungen und Kenntnisse voraussetzt, wenn er dabei entweder die Entscheidungen im Wesentlichen frei von Weisungen trifft oder sie maßgeblich beeinflusst; dies kann auch bei Vorgaben insbesondere aufgrund von Rechtsvorschriften, Plänen oder Richtlinien sowie bei Zusammenarbeit mit anderen leitenden Angestellten gegeben sein.

- (4) Leitender Angestellter nach Absatz 3 Nr. 3 ist im Zweifel, wer
1. aus Anlass der letzten Wahl der Personalvertretung, des Sprecherausschusses oder von Aufsichtsratsmitgliedern der Arbeitnehmer oder durch rechtskräftige gerichtliche Entscheidung den leitenden Angestellten zugeordnet worden ist oder
  2. einer Leitungsebene angehört, auf der im Verein überwiegend leitende Angestellte vertreten sind, oder
  3. ein regelmäßiges Jahresarbeitsentgelt erhält, das für leitende Angestellte im Verein üblich ist, oder,
  4. falls auch bei der Anwendung der Nummer 3 noch Zweifel bleiben, ein regelmäßiges Jahresarbeitsentgelt erhält, das das Dreifache der Bezugsgröße nach § 18 des Vierten Buches Sozialgesetzbuch überschreitet.

### **§ 3 Wahlberechtigung**

Wahlberechtigt sind alle Arbeitnehmer des Vereins, die das 18. Lebensjahr vollendet haben. Werden Arbeitnehmer eines anderen Arbeitgebers zur Arbeitsleistung überlassen, so sind diese wahlberechtigt, wenn sie länger als drei Monate im Verein eingesetzt werden.

### **§ 4 Wählbarkeit**

Wählbar sind alle Wahlberechtigten, die sechs Monate dem Verein als Beschäftigte angehören. Nicht wählbar ist, wer infolge strafgerichtlicher Verurteilung die Fähigkeit, Rechte aus öffentlichen Wahlen zu erlangen, nicht besitzt.

### **§ 5 Zahl der Mitglieder der Personalvertretung**

- (1) Die Personalvertretung besteht im Verein bei einer Anzahl von in der Regel
- 5 bis 20 wahlberechtigten Arbeitnehmern aus einer Person,
  - 21 bis 50 wahlberechtigten Arbeitnehmern aus 3 Mitgliedern,
  - 51 wahlberechtigten Arbeitnehmern bis 100 Arbeitnehmern aus 5 Mitgliedern,
  - 101 bis 200 Arbeitnehmern aus 7 Mitgliedern.

Bei mehr als 200 Arbeitnehmern erhöht sich die Zahl der Mitglieder der Personalvertretung für je angefangene weitere 200 Arbeitnehmer um 2 Mitglieder.

- (2) Hat der Verein nicht die ausreichende Zahl von wählbaren Arbeitnehmern, so ist die Zahl der Mitglieder der Personalvertretung der nächstniedrigeren Größenordnung zugrunde zu legen.

## **§ 6** *Zeitpunkt der Personalvertreterwahlen*

- (1) Die regelmäßigen Personalvertreterwahlen finden alle vier Jahre in der Zeit vom 1. März bis 31. Mai statt. Sie sind zeitgleich mit den regelmäßigen Wahlen nach § 5 Abs. 1 des Sprecherausschussgesetzes einzuleiten.
- (2) Außerhalb dieser Zeit ist die Personalvertretung zu wählen, wenn
1. mit Ablauf von 24 Monaten, vom Tage der Wahl an gerechnet, die Zahl der regelmäßig beschäftigten Arbeitnehmer um die Hälfte, mindestens aber um fünfzig, gestiegen oder gesunken ist,
  2. die Gesamtzahl der Mitglieder der Personalvertretung nach Eintreten sämtlicher Ersatzmitglieder unter die vorgeschriebene Mitgliederzahl gesunken ist,
  3. die Personalvertretung mit der Mehrheit seiner Mitglieder seinen Rücktritt beschlossen hat,
  4. die Personalvertretungswahl mit Erfolg angefochten worden ist,
  5. die Personalvertretung durch eine Entscheidung des Rechtsausschusses aufgelöst ist oder
  6. im Verein eine Personalvertretung nicht besteht.
- (3) Hat außerhalb des für die regelmäßigen Personalvertretungswahlen festgelegten Zeitraums eine Personalvertretungswahl stattgefunden, so ist die Personalvertretung in dem auf die Wahl folgenden nächsten Zeitraum der regelmäßigen Personalvertretungswahlen neu zu wählen. Hat die Amtszeit der Personalvertretung zu Beginn des für die regelmäßigen Personalvertretungswahlen festgelegten Zeitraums noch nicht ein Jahr betragen, so ist die Personalvertretung in dem übernächsten Zeitraum der regelmäßigen Personalvertretungswahlen neu zu wählen.

## § 7 *Wahlvorschriften*

- (1) Die Personalvertretung wird in geheimer und unmittelbarer Wahl gewählt.
- (2) Die Wahl erfolgt nach den Grundsätzen der Verhältniswahl. Sie erfolgt nach den Grundsätzen der Mehrheitswahl, wenn nur ein Wahlvorschlag eingereicht wird oder wenn die Personalvertretung im vereinfachten Wahlverfahren nach § 8 zu wählen ist.
- (3) Zur Wahl der Personalvertretung können die wahlberechtigten Arbeitnehmer Wahlvorschläge machen.
- (4) Jeder Wahlvorschlag der Arbeitnehmer muss von mindestens einem Zwanzigstel der wahlberechtigten Arbeitnehmer, mindestens jedoch von drei Wahlberechtigten unterzeichnet sein; sollten im Verein weniger als 21 wahlberechtigte Arbeitnehmer beschäftigt sein, genügt die Unterzeichnung durch zwei Wahlberechtigte.

## § 8 *Vereinfachtes Wahlverfahren*

- (1) Sollten im Verein fünf bis fünfzig wahlberechtigte Arbeitnehmer beschäftigt sein, wird die Personalvertretung in einem zweistufigen Verfahren gewählt. Auf einer ersten Wahlversammlung wird der Wahlvorstand nach § 12 Nr. 3 gewählt. Auf einer zweiten Wahlversammlung wird die Personalvertretung in geheimer und unmittelbarer Wahl gewählt. Diese Wahlversammlung findet eine Woche nach der Wahlversammlung zur Wahl des Wahlvorstands statt.
- (2) Wahlvorschläge können bis zum Ende der Wahlversammlung zur Wahl des Wahlvorstands nach § 12 Nr. 3 gemacht werden; für Wahlvorschläge der Arbeitnehmer gilt § 7 Abs. 4 mit der Maßgabe, dass für Wahlvorschläge, die erst auf dieser Wahlversammlung gemacht werden, keine Schriftform erforderlich ist.
- (3) Ist der Wahlvorstand nach § 12 Nr. 1 in Verbindung mit § 10 von der Personalvertretung nach § 12 Nr. 4 vom Rechtsausschuss bestellt, wird die Personalvertretung abweichend von Absatz 1 Satz 1 und 2 auf nur einer Wahlversammlung in geheimer und unmittelbarer Wahl gewählt. Wahlvorschläge können bis eine Woche vor der Wahlversammlung zur Wahl der Personalvertretung gemacht werden; § 8 Abs. 4 gilt unverändert.
- (4) Wahlberechtigten Arbeitnehmern, die an der Wahlversammlung zur Wahl der Personalvertretung nicht teilnehmen können, ist Gelegenheit zur schriftlichen Stimmabgabe zu geben.

- (5) Sollten im Verein 51 bis 100 wahlberechtigte Arbeitnehmer beschäftigt sein, können der Wahlvorstand und der Vorstand die Anwendung des vereinfachten Wahlverfahrens vereinbaren.

### **§ 9 *Zusammensetzung nach Beschäftigungsarten und Geschlechter***

- (1) Die Personalvertretung soll sich möglichst aus Arbeitnehmern der einzelnen Organisationsbereiche und der verschiedenen Beschäftigungsarten der im Verein tätigen Arbeitnehmer zusammensetzen.
- (2) Das Geschlecht, das in der Belegschaft in der Minderheit ist, muss mindestens entsprechend seinem zahlenmäßigen Verhältnis in der Personalvertretung vertreten sein, wenn diese aus mindestens drei Mitgliedern besteht.

### **§ 10 *Bestellung des Wahlvorstands***

- (1) Spätestens zehn Wochen vor Ablauf seiner Amtszeit bestellt die Personalvertretung einen aus drei Wahlberechtigten bestehenden Wahlvorstand und einen von ihnen als Vorsitzenden. Die Personalvertretung kann die Zahl der Wahlvorstandsmitglieder erhöhen, wenn dies zur ordnungsgemäßen Durchführung der Wahl erforderlich ist. Der Wahlvorstand muss in jedem Fall aus einer ungeraden Zahl von Mitgliedern bestehen. Für jedes Mitglied des Wahlvorstands kann für den Fall seiner Verhinderung ein Ersatzmitglied bestellt werden. Sollten im Verein weibliche und männliche Arbeitnehmer beschäftigt sein, sollen dem Wahlvorstand Frauen und Männer angehören.
- (2) Besteht acht Wochen vor Ablauf der Amtszeit der Personalvertretung kein Wahlvorstand, so bestellt ihn der Rechtsausschuss auf Antrag von mindestens drei Wahlberechtigten oder auf Antrag des Vorstands; Absatz 1 gilt entsprechend. In dem Antrag können Vorschläge für die Zusammensetzung des Wahlvorstands gemacht werden.

### **§ 11 *Bestellung des Wahlvorstands im Verein ohne Personalvertretung***

- (1) Besteht im Verein, falls er die Voraussetzungen gem. § 1 Abs. (1) erfüllt, keine Personalvertretung so wird in einer Personalversammlung von der

Mehrheit der anwesenden Arbeitnehmer ein Wahlvorstand gewählt; § 10 Abs. 1 gilt entsprechend.

- (2) Zu dieser Personalversammlung können drei wahlberechtigte Arbeitnehmer des Betriebs einladen und Vorschläge für die Zusammensetzung des Wahlvorstands machen.
- (3) Findet trotz Einladung keine Personalversammlung statt oder wählt die Personalversammlung keinen Wahlvorstand, so bestellt ihn der Rechtsausschuss auf Antrag von mindestens drei wahlberechtigten Arbeitnehmern oder auf Antrag des Vorstands. § 10 Abs. 2 gilt entsprechend.

### *§ 12 Bestellung des Wahlvorstands im vereinfachten Wahlverfahren*

Im Fall des § 8 finden die §§ 10 und 11 mit folgender Maßgabe Anwendung:

1. Die Frist des § 10 Abs. 1 Satz 1 wird auf vier Wochen und die des § 10 Abs. 2 Satz 1 auf drei Wochen verkürzt.
2. § 10 Abs. 1 Satz 2 und 3 findet keine Anwendung.
3. In den Fällen des § 11 Abs. 2 wird der Wahlvorstand in einer Wahlversammlung von der Mehrheit der anwesenden Arbeitnehmer gewählt. Für die Einladung zu der Wahlversammlung gilt § 11 Abs. 3 entsprechend, wenn trotz Einladung keine Wahlversammlung stattfindet oder auf der Wahlversammlung kein Wahlvorstand gewählt wird.

### *§ 13 Vorbereitung und Durchführung der Wahl*

- (1) Der Wahlvorstand hat die Wahl unverzüglich einzuleiten, sie durchzuführen und das Wahlergebnis festzustellen. Kommt der Wahlvorstand dieser Verpflichtung nicht nach, so ersetzt ihn der Rechtsausschuss auf Antrag der Personalvertretung oder von mindestens drei wahlberechtigten Arbeitnehmern. § 11 Abs. 3 gilt entsprechend.
- (2) Unverzüglich nach Abschluss der Wahl nimmt der Wahlvorstand öffentlich die Auszählung der Stimmen vor, stellt deren Ergebnis in einer Niederschrift fest und gibt es den Arbeitnehmern des Vereins bekannt. Dem Vorstand ist eine Abschrift der Wahl Niederschrift zu übersenden.

#### *§ 14 Zuordnung der leitenden Angestellten bei Wahlen*

- (1) Sind die Wahlen nach § 6 Abs. 1 und nach § 5 Abs. 1 des Sprecherausschussgesetzes zeitgleich einzuleiten, so haben sich die Wahlvorstände unverzüglich nach Aufstellung der Wählerlisten, spätestens jedoch zwei Wochen vor Einleitung der Wahlen, gegenseitig darüber zu unterrichten, welche Angestellten sie den leitenden Angestellten zugeordnet haben; dies gilt auch, wenn die Wahlen ohne Bestehen einer gesetzlichen Verpflichtung zeitgleich eingeleitet werden. Soweit zwischen den Wahlvorständen kein Einvernehmen über die Zuordnung besteht, haben sie in gemeinsamer Sitzung eine Einigung zu versuchen. Soweit eine Einigung zustande kommt, sind die Angestellten entsprechend ihrer Zuordnung in die jeweilige Wählerliste einzutragen.
- (2) Soweit eine Einigung nicht zustande kommt, hat ein Vermittler spätestens eine Woche vor Einleitung der Wahlen erneut eine Verständigung der Wahlvorstände über die Zuordnung zu versuchen. Der Vorstand hat den Vermittler auf dessen Verlangen zu unterstützen, insbesondere die erforderlichen Auskünfte zu erteilen und die erforderlichen Unterlagen zur Verfügung zu stellen. Bleibt der Verständigungsversuch erfolglos, so entscheidet der Vermittler nach Beratung mit dem Vorstand. Absatz 1 Satz 3 gilt entsprechend.
- (3) Auf die Person des Vermittlers müssen sich die Wahlvorstände einigen. Zum Vermittler kann nur ein Beschäftigter des Vereins bestellt werden. Kommt eine Einigung nicht zustande, so schlagen die Wahlvorstände je eine Person als Vermittler vor; durch Los wird entschieden, wer als Vermittler tätig wird.
- (4) Wird mit der Wahl nach § 6 Abs. 1 oder 2 nicht zeitgleich eine Wahl nach dem Sprecherausschussgesetz eingeleitet, so hat der Wahlvorstand den Sprecherausschuss entsprechend Absatz 1 Satz 1 erster Halbsatz zu unterrichten. Soweit kein Einvernehmen über die Zuordnung besteht, hat der Sprecherausschuss Mitglieder zu benennen, die anstelle des Wahlvorstands an dem Zuordnungsverfahren teilnehmen. Wird mit der Wahl nach § 5 Abs. 1 oder 2 des Sprecherausschussgesetzes nicht zeitgleich eine Wahl nach diesem Gesetz eingeleitet, so gelten die Sätze 1 und 2 für die Personalvertretung entsprechend.
- (5) Die Anfechtung der Personalvertreterwahl oder der Wahl nach dem Sprecherausschussgesetz ist ausgeschlossen, soweit sie darauf gestützt

wird, die Zuordnung sei fehlerhaft erfolgt. Dies gilt nicht, soweit die Zuordnung offensichtlich fehlerhaft ist.

### **§ 15 *Wahlanfechtung***

- (1) Die Wahl kann beim Rechtsausschuss angefochten werden, wenn gegen wesentliche Vorschriften über das Wahlrecht, die Wählbarkeit oder das Wahlverfahren verstoßen worden ist und eine Berichtigung nicht erfolgt ist, es sei denn, dass durch den Verstoß das Wahlergebnis nicht geändert oder beeinflusst werden konnte.
- (2) Zur Anfechtung berechtigt sind mindestens drei Wahlberechtigte oder der Vorstand. Die Wahlanfechtung ist nur binnen einer Frist von zwei Wochen, vom Tage der Bekanntgabe des Wahlergebnisses an gerechnet, zulässig.

### **§ 16 *Wahlschutz und Wahlkosten***

- (1) Niemand darf die Wahl der Personalvertretung behindern. Insbesondere darf kein Arbeitnehmer in der Ausübung des aktiven und passiven Wahlrechts beschränkt werden.
- (2) Niemand darf die Wahl der Personalvertretung durch Zufügung oder Androhung von Nachteilen oder durch Gewährung oder Versprechen von Vorteilen beeinflussen.
- (3) Die Kosten der Wahl trägt der Verein. Versäumnis von Arbeitszeit, die zur Ausübung des Wahlrechts, zur Betätigung im Wahlvorstand oder zur Tätigkeit als Vermittler (§ 14) erforderlich ist, berechtigt den Vorstand nicht zur Minderung des Arbeitsentgelts.

### **§ 17 *Amtszeit der Personalvertretung***

Die regelmäßige Amtszeit der Personalvertretung beträgt vier Jahre. Die Amtszeit beginnt mit der Bekanntgabe des Wahlergebnisses oder, wenn zu diesem Zeitpunkt noch eine Personalvertretung besteht, mit Ablauf von deren Amtszeit. Die Amtszeit endet spätestens am 31. Mai des Jahres, in dem nach § 6 Abs. 1 die regelmäßigen Personalvertreterwahlen stattfinden. In dem Fall des § 6 Abs. 3 Satz 2 endet die Amtszeit spätestens am 31. Mai des Jahres, in dem die Personalvertretung neu zu wählen ist. In den Fällen des § 6 Abs. 2 Nr. 1 und 2 endet die Amtszeit mit der Bekanntgabe des Wahlergebnisses der neu gewählten Personalvertretung.



### **§ 18 Weiterführung der Geschäfte der Personalvertretung**

In den Fällen des § 6 Abs. 2 Nr. 1 bis 3 führt die Personalvertretung die Geschäfte weiter, bis die neue Personalvertretung gewählt und das Wahlergebnis bekanntgegeben ist.

### **§ 19 Verletzung gesetzlicher Pflichten**

- (1) Mindestens ein Viertel der wahlberechtigten Arbeitnehmer oder der Vorstand können beim Rechtsausschuss den Ausschluss eines Mitglieds aus der Personalvertretung oder die Auflösung der Personalvertretung wegen grober Verletzung seiner gesetzlichen Pflichten beantragen. Der Ausschluss eines Mitglieds kann auch von der Personalvertretung beantragt werden.
- (2) Wird die Personalvertretung aufgelöst, so setzt der Rechtsausschuss unverzüglich einen Wahlvorstand für die Neuwahl ein. § 10 Abs. 2 gilt entsprechend.

### **§ 20 Erlöschen der Mitgliedschaft**

Die Mitgliedschaft in der Personalvertretung erlischt durch

1. Ablauf der Amtszeit,
2. Niederlegung des Personalvertreteramtes,
3. Beendigung des Arbeitsverhältnisses,
4. Verlust der Wählbarkeit,
5. Ausschluss aus der Personalvertretung oder Auflösung der Personalvertretung aufgrund einer Entscheidung durch den Rechtsausschuss,
6. Entscheidung des Rechtsausschusses über die Feststellung der Nichtwählbarkeit nach Ablauf der in § 15 Abs. 2 bezeichneten Frist, es sei denn, der Mangel liegt nicht mehr vor.

### **§ 21 Ersatzmitglieder**

- (1) Scheidet ein Mitglied der Personalvertretung aus, so rückt ein Ersatzmitglied nach. Dies gilt entsprechend für die Stellvertretung eines zeitweilig verhinderten Mitglieds der Personalvertretung.

- (2) Die Ersatzmitglieder werden unter Berücksichtigung des § 9 Abs. 2 der Reihe nach aus den nichtgewählten Arbeitnehmern derjenigen Vorschlagslisten entnommen, denen die zu ersetzenden Mitglieder angehören. Ist eine Vorschlagsliste erschöpft, so ist das Ersatzmitglied derjenigen Vorschlagsliste zu entnehmen, auf die nach den Grundsätzen der Verhältniswahl der nächste Sitz entfallen würde. Ist das ausgeschiedene oder verhinderte Mitglied nach den Grundsätzen der Mehrheitswahl gewählt, so bestimmt sich die Reihenfolge der Ersatzmitglieder unter Berücksichtigung des § 9 Abs. 2 nach der Höhe der erreichten Stimmzahlen.

## *§ 22 Vorsitzender*

- (1) Die Personalvertretung wählt aus seiner Mitte den Vorsitzenden und dessen Stellvertreter.
- (2) Der Vorsitzende der Personalvertretung oder im Fall seiner Verhinderung sein Stellvertreter vertritt die Personalvertretung im Rahmen der von ihm gefassten Beschlüsse. Zur Entgegennahme von Erklärungen, die der Personalvertretung gegenüber abzugeben sind, ist der Vorsitzende der Personalvertretung oder im Fall seiner Verhinderung sein Stellvertreter berechtigt.

## *§ 23 Einberufung der Sitzungen*

- (1) Vor Ablauf einer Woche nach dem Wahltag hat der Wahlvorstand die Mitglieder der Personalvertretung zu der nach § 22 Abs. 1 vorgeschriebenen Wahl einzuberufen. Der Vorsitzende des Wahlvorstands leitet die Sitzung, bis die Personalvertretung aus seiner Mitte einen Wahlleiter bestellt hat.
- (2) Die weiteren Sitzungen beruft der Vorsitzende der Personalvertretung ein. Er setzt die Tagesordnung fest und leitet die Verhandlung. Der Vorsitzende hat die Mitglieder der Personalvertretung zu den Sitzungen rechtzeitig unter Mitteilung der Tagesordnung zu laden. Dies gilt auch für die Auszubildendenvertreter, soweit sie ein Recht auf Teilnahme an der Sitzung der Personalvertretung haben. Kann ein Mitglied der Personalvertretung oder der Auszubildendenvertretung an der Sitzung nicht teilnehmen, so soll es dies unter Angabe der Gründe unverzüglich dem Vorsitzenden mitteilen. Der Vorsitzende hat für ein verhindertes Mitglied der Personalvertretung

oder für einen verhinderten Auszubildendenvertreter das Ersatzmitglied zu laden.

- (3) Der Vorsitzende hat eine Sitzung einzuberufen und den Gegenstand, dessen Beratung beantragt ist, auf die Tagesordnung zu setzen, wenn dies ein Viertel der Mitglieder der Personalvertretung oder der Vorstand beantragt.
- (4) Der Vorstand nimmt an den Sitzungen, die auf sein Verlangen anberaumt sind, und an den Sitzungen, zu denen er ausdrücklich eingeladen ist, teil. Er kann einen eigens bestimmten Vertreter hinzuziehen.

#### **§ 24 Sitzungen der Personalvertretung**

Die Sitzungen der Personalvertretung finden in der Regel während der Arbeitszeit statt. Die Personalvertretung hat bei der Ansetzung von Sitzungen auf die betrieblichen Notwendigkeiten Rücksicht zu nehmen. Der Vorstand ist vom Zeitpunkt der Sitzung vorher zu verständigen. Die Sitzungen der Personalvertretung sind nicht öffentlich.

#### **§ 25 Beschlüsse der Personalvertretung**

- (1) Die Beschlüsse der Personalvertretung werden, soweit in dieser Ordnung nichts anderes bestimmt ist, mit der Mehrheit der Stimmen der anwesenden Mitglieder gefasst. Bei Stimmengleichheit ist ein Antrag abgelehnt.
- (2) Die Personalvertretung ist nur beschlussfähig, wenn mindestens die Hälfte der Mitglieder an der Beschlussfassung teilnimmt; Stellvertretung durch Ersatzmitglieder ist zulässig.
- (3) Nimmt die Auszubildendenvertretung an der Beschlussfassung teil, so werden die Stimmen der Auszubildendenvertreter bei der Feststellung der Stimmenmehrheit mitgezählt.

#### **§ 26 Sitzungsniederschrift**

- (1) Über jede Verhandlung der Personalvertretung ist eine Niederschrift aufzunehmen, die mindestens den Wortlaut der Beschlüsse und die Stimmenmehrheit, mit der sie gefasst sind, enthält. Die Niederschrift ist von dem Vorsitzenden und einem weiteren Mitglied zu unterzeichnen. Der

Niederschrift ist eine Anwesenheitsliste beizufügen, in die sich jeder Teilnehmer eigenhändig einzutragen hat.

- (2) Hat der Vorstand an der Sitzung teilgenommen, so ist ihm der entsprechende Teil der Niederschrift abschriftlich auszuhändigen. Einwendungen gegen die Niederschrift sind unverzüglich schriftlich zu erheben; sie sind der Niederschrift beizufügen.
- (3) Die Mitglieder der Personalvertretung haben das Recht, die Unterlagen der Personalvertretung jederzeit einzusehen.

### **§ 27 Aussetzung von Beschlüssen**

- (1) Erachtet die Mehrheit der Auszubildendenvertretung einen Beschluss der Personalvertretung als eine erhebliche Beeinträchtigung wichtiger Interessen der durch sie vertretenen Arbeitnehmer, so ist auf ihren Antrag der Beschluss auf die Dauer von einer Woche vom Zeitpunkt der Beschlussfassung an auszusetzen, damit in dieser Frist eine Verständigung versucht werden kann.
- (2) Nach Ablauf der Frist ist über die Angelegenheit neu zu beschließen. Wird der erste Beschluss bestätigt, so kann der Antrag auf Aussetzung nicht wiederholt werden; dies gilt auch, wenn der erste Beschluss nur unerheblich geändert wird.

### **§ 28 Geschäftsordnung**

Sonstige Bestimmungen über die Geschäftsführung sollen in einer schriftlichen Geschäftsordnung getroffen werden, die die Personalvertretung mit der Mehrheit der Stimmen seiner Mitglieder beschließt.

### **§ 29 Ehrenamtliche Tätigkeit, Arbeitsversäumnis**

- (1) Die Mitglieder der Personalvertretung führen ihr Amt unentgeltlich als Ehrenamt.
- (2) Die Personalvertretertätigkeit ist außerhalb der Kernarbeitszeit durchzuführen.
- (3) Zum Ausgleich für Personalvertretertätigkeit hat das Mitglied der Personalvertretung Anspruch auf entsprechende Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Arbeitsentgelts. Die Arbeitsbefreiung ist vor Ablauf eines

Monats zu gewähren; ist dies nicht möglich, so ist die aufgewendete Zeit wie Mehrarbeit zu vergüten.

- (4) Das Arbeitsentgelt von Mitgliedern der Personalvertretung darf einschließlich eines Zeitraums von einem Jahr nach Beendigung der Amtszeit nicht geringer bemessen werden als das Arbeitsentgelt vergleichbarer Arbeitnehmer mit üblicher beruflicher Entwicklung. Dies gilt auch für allgemeine Zuwendungen des Vereins.
- (5) Soweit nicht zwingende Notwendigkeiten entgegenstehen, dürfen Mitglieder der Personalvertretung einschließlich eines Zeitraums von einem Jahr nach Beendigung der Amtszeit nur mit Tätigkeiten beschäftigt werden, die den Tätigkeiten der in Absatz 4 genannten Arbeitnehmer gleichwertig sind.

### **§ 30 Sprechstunden**

- (1) Die Personalvertretung kann Sprechstunden einrichten. Zeit und Ort sind mit dem Vorstand zu vereinbaren. Kommt eine Einigung nicht zustande, so entscheidet der Rechtsausschuss. Das Urteil des Rechtsausschusses ersetzt die Einigung zwischen Vorstand und Personalvertretung.
- (2) Führt die Auszubildendenvertretung keine eigenen Sprechstunden durch, so kann an den Sprechstunden der Personalvertretung ein Mitglied der Auszubildendenvertretung zur Beratung der in § 37 Abs. 1 genannten Arbeitnehmer teilnehmen.

### **§ 31 Kosten und Sachaufwands der Personalvertretung**

- (1) Die durch die Tätigkeit der Personalvertretung entstehenden Kosten trägt der Verein.
- (2) Für die Sitzungen, die Sprechstunden und die laufende Geschäftsführung stellt der Verein in erforderlichem Umfang Räume, sachliche Mittel, Informations- und Kommunikationstechnik zur Verfügung.

### **§ 32 Umlageverbot**

Die Erhebung und Leistung von Beiträgen der Arbeitnehmer für Zwecke der Personalvertretung ist unzulässig.

### **§ 33 Personalversammlung**

- (1) Die Personalversammlung besteht aus den Arbeitnehmern des Vereins; sie wird von dem Vorsitzenden der Personalvertretung geleitet. Sie ist nicht öffentlich. Kann eine Versammlung aller Arbeitnehmer zum gleichen Zeitpunkt nicht stattfinden, so sind Teilversammlungen durchzuführen.
- (2) Arbeitnehmer abgegrenzter Standorte sind von der Personalvertretung zu Standortversammlungen zusammenzufassen, wenn dies für die Erörterung der besonderen Belange der Arbeitnehmer erforderlich ist. Die Standortversammlung wird von einem Mitglied der Personalvertretung geleitet, das möglichst einem beteiligten Standort als Arbeitnehmer angehört. Absatz 1 Satz 2 und 3 gilt entsprechend.

### **§ 34 Regelmäßige Personal- und Standortversammlungen**

- (1) Die Personalvertretung hat einmal in jedem Kalendervierteljahr eine Personalversammlung einzuberufen und in ihr einen Tätigkeitsbericht zu erstatten. Liegen die Voraussetzungen des § 33 Abs. 2 Satz 1 vor, so hat die Personalvertretung in jedem Kalenderjahr zwei der in Satz 1 genannten Personalversammlungen als Standortversammlungen durchzuführen. Die Standortversammlungen sollen möglichst gleichzeitig stattfinden. Die Personalvertretung kann in jedem Kalenderhalbjahr eine weitere Personalversammlung oder, wenn die Voraussetzungen des § 33 Abs. 2 Satz 1 vorliegen, einmal weitere Standortversammlungen durchführen, wenn dies aus besonderen Gründen zweckmäßig erscheint.
- (2) Der Vorstand ist zu den Personal- und Standortversammlungen unter Mitteilung der Tagesordnung einzuladen. Er ist berechtigt, in den Versammlungen zu sprechen. Der Vorstand oder sein Vertreter hat mindestens einmal in jedem Kalenderjahr in einer Personalversammlung über das Personal- und Sozialwesen einschließlich des Stands der Gleichstellung von Frauen und Männern im Verein sowie der Integration der im Verein beschäftigten ausländischen Arbeitnehmer, über die wirtschaftliche Lage und Entwicklung des Vereins sowie über den Umweltschutz zu berichten, soweit dadurch nicht Betriebs- oder Geschäftsgeheimnisse gefährdet werden.
- (3) Die Personalvertretung ist berechtigt und auf Wunsch des Vorstands oder von mindestens einem Viertel der wahlberechtigten Arbeitnehmer verpflichtet, eine Personalversammlung einzuberufen und den beantragten

Beratungsgegenstand auf die Tagesordnung zu setzen. Vom Zeitpunkt der Versammlungen, die auf Wunsch des Vorstands stattfinden, ist dieser rechtzeitig zu verständigen.

### **§ 35 *Zeitpunkt und Verdienstausschuss***

Die Personal- oder Standortversammlungen finden außerhalb der Kernarbeitszeit statt. Hiervon kann im Einvernehmen mit dem Vorstand abgewichen werden. Die Zeit der Teilnahme an diesen Versammlungen einschließlich der zusätzlichen Wegezeiten ist den Arbeitnehmern wie Arbeitszeit zu vergüten.

### **§ 36 *Themen der Personal- und Standortversammlungen***

Die Personal- und Standortversammlungen können Angelegenheiten einschließlich solcher tarifpolitischer, sozialpolitischer, umweltpolitischer und wirtschaftlicher Art sowie Fragen der Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern und der Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit sowie der Integration der im Betrieb beschäftigten ausländischen Arbeitnehmer behandeln, die den Verein oder seine Arbeitnehmer unmittelbar betreffen; die Grundsätze des § 50 Abs. 2 finden Anwendung. Die Personal- und Standortversammlungen können der Personalvertretung Anträge unterbreiten und zu seinen Beschlüssen Stellung nehmen.

### **§ 37 *Errichtung und Aufgabe der Auszubildendenvertretung***

- (1) Sollten im Verein mindestens fünf Arbeitnehmer, die das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben (jugendliche Arbeitnehmer) oder die zu ihrer Berufsausbildung beschäftigt sind und das 25. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, beschäftigt sein, wird eine Auszubildendenvertretung gewählt.
- (2) Die Auszubildendenvertretung nimmt nach Maßgabe der folgenden Vorschriften die besonderen Belange der in Absatz 1 genannten Arbeitnehmer wahr.

### **§ 38 *Wahlberechtigung und Wählbarkeit***

- (1) Wahlberechtigt sind alle in § 37 Abs. 1 genannten Arbeitnehmer des Vereins.

- (2) Wählbar sind alle Arbeitnehmer des Vereins, die das 25. Lebensjahr noch nicht vollendet haben; § 4 Abs. Satz 2 findet Anwendung. Mitglieder der Personalvertretung können nicht zu Auszubildendenvertretern gewählt werden.

### **§ 39 Zahl der Auszubildendenvertreter, Zusammensetzung der Auszubildendenvertretung**

- (1) Die Auszubildendenvertretung besteht im Verein bei einer Anzahl von
- 5 bis 20 der in § 37 Abs. 1 genannten Arbeitnehmern aus einer Person,
  - 21 bis 50 der in § 37 Abs. 1 genannten Arbeitnehmern aus 3 Mitgliedern,
  - mehr als 51 der in § 37 Abs. 1 genannten Arbeitnehmern aus 5 Mitgliedern.
- (2) Die Auszubildendenvertretung soll sich möglichst aus Vertretern der verschiedenen Beschäftigungsarten und Ausbildungsberufe der im Verein tätigen in § 37 Abs. 1 genannten Arbeitnehmer zusammensetzen.
- (3) Das Geschlecht, das unter den in § 37 Abs. 1 genannten Arbeitnehmern in der Minderheit ist, muss mindestens entsprechend seinem zahlenmäßigen Verhältnis in der Auszubildendenvertretung vertreten sein, wenn diese aus mindestens drei Mitgliedern besteht.

### **§ 40 Wahlvorschriften**

- (1) Die Auszubildendenvertretung wird in geheimer und unmittelbarer Wahl gewählt.
- (2) Spätestens acht Wochen vor Ablauf der Amtszeit der Auszubildendenvertretung bestellt die Personalvertretung den Wahlvorstand und seinen Vorsitzenden. Für die Wahl der Auszubildendenvertreter gelten § 7 Abs. 2 bis 4, § 10 Abs. 1 Sätze 4 und 5, § 13 Abs. 1 Satz 1 und Abs. 2 sowie die §§ 15 und 16 entsprechend.
- (3) Bestellt die Personalvertretung den Wahlvorstand nicht oder nicht spätestens sechs Wochen vor Ablauf der Amtszeit der Auszubildendenvertretung oder kommt der Wahlvorstand seiner Verpflichtung nach § 13 Abs. 1 Satz 1 nicht nach, so gelten § 10 Abs. 2 Satz



1 und 2, und § 13 Abs. 1 Satz 2 entsprechend; der Antrag beim Rechtsausschuss kann auch von jugendlichen Arbeitnehmern gestellt werden.

- (4) Sollten im Verein fünf bis fünfzig der in § 37 Abs. 1 genannten Arbeitnehmer beschäftigt sein, gilt auch § 8 entsprechend. Die Frist zur Bestellung des Wahlvorstands wird im Fall des Absatzes 2 Satz 1 auf vier Wochen und im Fall des Absatzes 3 Satz 1 auf drei Wochen verkürzt.
- (5) Sollten im Verein 51 bis 100 der in § 37 Abs. 1 genannten Arbeitnehmer beschäftigt sein, gilt § 8 Abs. 5 entsprechend.

#### **§ 41 Zeitpunkt und Wahlen der Amtszeit**

- (1) Die regelmäßigen Wahlen der Auszubildendenvertretung finden alle zwei Jahre in der Zeit vom 1. Oktober bis 30. November statt. Für die Wahl der Auszubildendenvertretung außerhalb dieser Zeit gilt § 6 Abs. 2 Nr. 2 bis 6 und Abs. 3 entsprechend.
- (2) Die regelmäßige Amtszeit der Auszubildendenvertretung beträgt zwei Jahre. Die Amtszeit beginnt mit der Bekanntgabe des Wahlergebnisses oder, wenn zu diesem Zeitpunkt noch eine Auszubildendenvertretung besteht, mit Ablauf von deren Amtszeit. Die Amtszeit endet spätestens am 30. November des Jahres, in dem nach Absatz 1 Satz 1 die regelmäßigen Wahlen stattfinden. In dem Fall des § 6 Abs. 3 Satz 2 endet die Amtszeit spätestens am 30. November des Jahres, in dem die Auszubildendenvertretung neu zu wählen ist. In dem Fall des § 6 Abs. 2 Nr. 2 endet die Amtszeit mit der Bekanntgabe des Wahlergebnisses der neu gewählten Auszubildendenvertretung.
- (3) Ein Mitglied der Auszubildendenvertretung, das im Laufe der Amtszeit das 25. Lebensjahr vollendet, bleibt bis zum Ende der Amtszeit Mitglied der Auszubildendenvertretung.

#### **§ 42 Geschäftsführung**

- (1) Für die Auszubildendenvertretung gelten § 19 Abs. 1, die §§ 20, 21, 22, die §§ 24, 25 Abs. 1 und 2 sowie die §§ 26, 28, 29, 31 und 32 entsprechend.
- (2) Die Auszubildendenvertretung kann nach Verständigung der Personalvertretung Sitzungen abhalten; § 23 gilt entsprechend. An diesen

Sitzungen kann der Vorsitzende der Personalvertretung oder ein beauftragtes Mitglied der Personalvertretung teilnehmen.

#### **§ 43 Aussetzung von Beschlüssen der Personalvertretung**

- (1) Erachtet die Mehrheit der Auszubildendenvertreter einen Beschluss der Personalvertretung als eine erhebliche Beeinträchtigung wichtiger Interessen der in § 37 Abs. 1 genannten Arbeitnehmer, so ist auf ihren Antrag der Beschluss auf die Dauer von einer Woche auszusetzen, damit in dieser Frist eine Verständigung versucht werden kann.
- (2) Wird der erste Beschluss bestätigt, so kann der Antrag auf Aussetzung nicht wiederholt werden; dies gilt auch, wenn der erste Beschluss nur unerheblich geändert wird.

#### **§ 44 Teilnahme an Sitzungen der Personalvertretung**

- (1) Die Auszubildendenvertretung kann zu allen Sitzungen der Personalvertretung einen Vertreter entsenden. Werden Angelegenheiten behandelt, die besonders die in § 37 Abs. 1 genannten Arbeitnehmer betreffen, so hat zu diesen Tagesordnungspunkten die gesamte Auszubildendenvertretung ein Teilnahmerecht.
- (2) Die Auszubildendenvertreter haben Stimmrecht, soweit die zu fassenden Beschlüsse der Personalvertretung überwiegend die in § 37 Abs. 1 genannten Arbeitnehmer betreffen.
- (3) Die Auszubildendenvertretung kann bei der Personalvertretung beantragen, Angelegenheiten, die besonders die in § 37 Abs. 1 genannten Arbeitnehmer betreffen und über die sie beraten hat, auf die nächste Tagesordnung zu setzen. Die Personalvertretung soll Angelegenheiten, die besonders die in § 37 Abs. 1 genannten Arbeitnehmer betreffen, der Auszubildendenvertretung zur Beratung zuleiten.

#### **§ 45 Teilnahme an gemeinsamen Besprechungen**

Die Personalvertretung hat die Auszubildendenvertretung zu Besprechungen zwischen Vorstand und Personalvertretung beizuziehen, wenn Angelegenheiten behandelt werden, die besonders die in § 37 Abs. 1 genannten Arbeitnehmer betreffen.

## § 46 Sprechstunden

Sollten im Verein mehr als fünfzig der in § 37 Abs. 1 genannten Arbeitnehmer beschäftigt sein, kann Auszubildendenvertretung Sprechstunden einrichten. Zeit und Ort sind durch Personalvertretung und Vorstand zu vereinbaren. § 30 Abs. 1 Satz 3 und 4 gilt entsprechend. An den Sprechstunden der Auszubildendenvertretung kann der Vorsitzende der Personalvertretung oder ein beauftragtes Mitglied der Personalvertretung beratend teilnehmen.

## § 47 Allgemeine Aufgaben

(1) Die Auszubildendenvertretung hat folgende allgemeine Aufgaben:

1. Maßnahmen, die den in § 37 Abs. 1 genannten Arbeitnehmern dienen, insbesondere in Fragen der Berufsbildung und der Übernahme der zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten in ein Arbeitsverhältnis, bei der Personalvertretung zu beantragen;
2. Maßnahmen zur Durchsetzung der tatsächlichen Gleichstellung der in § 37 Abs. 1 genannten Arbeitnehmer entsprechend § 57 Abs. 1 Nr. 3 und 4 bei der Personalvertretung zu beantragen;
3. darüber zu wachen, dass die zugunsten der in § 37 Abs. 1 genannten Arbeitnehmer geltenden Satzung und Ordnungen, Unfallverhütungsvorschriften und Personalvereinbarungen durchgeführt werden;
4. Anregungen von in § 37 Abs. 1 genannten Arbeitnehmern, insbesondere in Fragen der Berufsbildung, entgegenzunehmen und, falls sie berechtigt erscheinen, bei der Personalvertretung auf eine Erledigung hinzuwirken. Die Jugend- und Auszubildendenvertretung hat die betroffenen in § 37 Abs. 1 genannten Arbeitnehmer über den Stand und das Ergebnis der Verhandlungen zu informieren;
5. die Integration ausländischer, in § 37 Abs. 1 genannter Arbeitnehmer im Betrieb zu fördern und entsprechende Maßnahmen bei der Personalvertretung zu beantragen.

(2) Zur Durchführung ihrer Aufgaben ist die Auszubildendenvertretung durch die Personalvertretung rechtzeitig und umfassend zu unterrichten. Die Auszubildendenvertretung kann verlangen, dass ihr die Personalvertretung die zur Durchführung ihrer Aufgaben erforderlichen Unterlagen zur Verfügung stellt.

#### **§ 48 Auszubildendenversammlung**

Die Auszubildendenvertretung kann vor oder nach jeder Personalversammlung im Einvernehmen mit der Personalvertretung eine Auszubildendenversammlung einberufen. Im Einvernehmen mit Personalvertretung und Vorstand kann die Auszubildendenversammlung auch zu einem anderen Zeitpunkt einberufen werden. § 34 Abs. 2 Satz 1 und 2, die §§ 35 und 36 und § 42 Abs. 2 Satz 2 gelten entsprechend.

#### **§ 49 Grundsätze für die Behandlung der Betriebsangehörigen**

- (1) Vorstand und Personalvertretung haben darüber zu wachen, dass alle im Verein tätigen Personen nach den Grundsätzen von Recht und Billigkeit behandelt werden, insbesondere, dass jede Benachteiligung von Personen aus Gründen ihrer Rasse oder wegen ihrer ethnischen Herkunft, ihrer Abstammung oder sonstigen Herkunft, ihrer Nationalität, ihrer Religion oder Weltanschauung, ihrer Behinderung, ihres Alters, ihrer politischen oder gewerkschaftlichen Betätigung oder Einstellung oder wegen ihres Geschlechts oder ihrer sexuellen Identität unterbleibt.
- (2) Vorstand und Personalvertretung haben die freie Entfaltung der Persönlichkeit der im Verein beschäftigten Arbeitnehmer zu schützen und zu fördern. Sie haben die Selbständigkeit und Eigeninitiative der Arbeitnehmer und Arbeitsgruppen zu fördern.

#### **§ 50 Grundsätze für die Zusammenarbeit**

- (1) Vorstand und Personalvertretung sollen mindestens einmal im Monat zu einer Besprechung zusammentreten. Sie haben über strittige Fragen mit dem ernstesten Willen zur Einigung zu verhandeln und Vorschläge für die Beilegung von Meinungsverschiedenheiten zu machen.
- (2) Vorstand und Personalvertretung haben Betätigungen zu unterlassen, durch die Arbeitsabläufe oder Frieden des Vereins beeinträchtigt werden. Sie haben jede parteipolitische Betätigung im Verein zu unterlassen; die Behandlung von Angelegenheiten tarifpolitischer, sozialpolitischer, umweltpolitischer und wirtschaftlicher Art, die den Verein oder seine Arbeitnehmer unmittelbar betreffen, wird hierdurch nicht berührt.

### **§ 51 Einigungsverfahren**

- (1) Zur Beilegung von Meinungsverschiedenheiten zwischen Vorstand und Personalvertretung sind bei Bedarf die Instanzen der Rechts- und Verfahrensordnung heranzuziehen.
- (2) Durch Personalvereinbarung können weitere Einzelheiten des Verfahrens vor dem Rechtsausschuss geregelt werden.
- (3) In den Fällen, in denen das Urteil des Rechtsausschusses die Einigung zwischen Vorstand und Personalvertretung ersetzt, wird der Rechtsausschuss auf Antrag einer Seite tätig. Der Rechtsausschuss fasst seine Beschlüsse unter angemessener Berücksichtigung der Belange des Vereins und der betroffenen Arbeitnehmer nach billigem Ermessen.
- (4) Im anderen Fällen wird der Rechtsausschuss nur tätig, wenn beide Seiten es beantragen oder mit seinem Tätigwerden einverstanden sind. In diesen Fällen ersetzt sein Urteil die Einigung zwischen Vorstand und Personalvertretung nur, wenn beide Seiten sich dem Spruch im Voraus unterworfen oder ihn nachträglich angenommen haben.

### **§ 52 Kosten des Einigungsverfahrens**

Die Kosten des Einigungsverfahrens trägt der Verein.

### **§ 53 Durchführung gemeinsamer Beschlüsse, Personalvereinbarungen**

- (1) Vereinbarungen zwischen Personalvertretung und Vorstand, auch soweit sie auf einem Urteil des Rechtsausschusses beruhen, führt der Vorstand durch, es sei denn, dass im Einzelfall etwas anderes vereinbart ist. Die Personalvertretung darf nicht durch einseitige Handlungen in die Leitung des Vereins eingreifen.
- (2) Personalvereinbarungen sind von Personalvertretung und Vorstand gemeinsam zu beschließen und schriftlich niederzulegen. Sie sind von beiden Seiten zu unterzeichnen; dies gilt nicht, soweit Personalvereinbarungen auf einem Urteil des Rechtsausschusses beruhen. Der Vorstand hat die Personalvereinbarungen an geeigneter Stelle im Verein auszulegen.

- (3) Arbeitsentgelte und sonstige Arbeitsbedingungen, die üblicherweise durch Tarifvertrag geregelt werden, können nicht Gegenstand einer Personalvereinbarung sein.
- (4) Personalvereinbarungen gelten unmittelbar und zwingend. Werden Arbeitnehmern durch die Personalvereinbarung Rechte eingeräumt, so ist ein Verzicht auf sie nur mit Zustimmung der Personalvertretung zulässig.
- (5) Personalvereinbarungen können, soweit nichts anderes vereinbart ist, mit einer Frist von drei Monaten gekündigt werden.
- (6) Nach Ablauf einer Personalvereinbarung gelten ihre Regelungen in Angelegenheiten, in denen ein Urteil des Rechtsausschusses die Einigung zwischen Vorstand und Personalvertretung ersetzen kann, weiter, bis sie durch eine andere Abmachung ersetzt werden.

#### *§ 54 Schutzbestimmungen*

Die Mitglieder der Personalvertretung, der Auszubildendenvertretung und des Rechtsausschusses dürfen in der Ausübung ihrer Tätigkeit nicht gestört oder behindert werden. Sie dürfen wegen ihrer Tätigkeit nicht benachteiligt oder begünstigt werden; dies gilt auch für ihre berufliche Entwicklung.

#### *§ 55 Schutz Auszubildender in besonderen Fällen*

- (1) Beabsichtigt der Vorstand, einen Auszubildenden, der Mitglied der Auszubildendenvertretung, oder der Personalvertretung ist, nach Beendigung des Ausbildungsverhältnisses nicht in ein Arbeitsverhältnis zu übernehmen, so hat er dies drei Monate vor Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses dem Auszubildenden schriftlich mitzuteilen.
- (2) Verlangt ein in Absatz 1 genannter Auszubildender innerhalb der letzten drei Monate vor Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses schriftlich vom Vorstand die Weiterbeschäftigung, so gilt zwischen Auszubildendem und Verein im Anschluss an das Berufsausbildungsverhältnis ein Arbeitsverhältnis als begründet. Auf dieses Arbeitsverhältnis ist insbesondere § 29 Abs. 4 und 5 entsprechend anzuwenden.
- (3) Absätze 1 und 2 gelten auch, wenn das Berufsausbildungsverhältnis vor Ablauf eines Jahres nach Beendigung der Amtszeit der Auszubildendenvertretung oder der Personalvertretung endet.

- (4) Der Vorstand kann spätestens bis zum Ablauf von zwei Wochen nach Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses beim Rechtsausschuss beantragen,
1. festzustellen, dass ein Arbeitsverhältnis nach Absatz 2 oder 3 nicht begründet wird, oder
  2. das bereits nach Absatz 2 oder 3 begründete Arbeitsverhältnis aufzulösen,
- wenn Tatsachen vorliegen, aufgrund derer dem Vorstand unter Berücksichtigung aller Umstände die Weiterbeschäftigung nicht zugemutet werden kann. In dem Verfahren vor dem Rechtsausschuss ist die Personalvertretung und bei Mitgliedern der Auszubildendenvertretung auch diese Beteiligter.
- (5) Die Absätze 2 bis 4 finden unabhängig davon Anwendung, ob der Vorstand seiner Mitteilungspflicht nach Absatz 1 nachgekommen ist.

#### **§ 56 Geheimhaltungspflicht**

- (1) Die Mitglieder und Ersatzmitglieder der Personalvertretung sind verpflichtet, Betriebs- oder Geschäftsgeheimnisse, die ihnen wegen ihrer Zugehörigkeit zur Personalvertretung bekannt geworden und vom Vorstand ausdrücklich als geheimhaltungsbedürftig bezeichnet worden sind, nicht zu offenbaren und nicht zu verwerten. Dies gilt auch nach dem Ausscheiden aus der Personalvertretung. Die Verpflichtung gilt nicht gegenüber Mitgliedern der Personalvertretung. Sie gilt ferner nicht im Verfahren vor dem Rechtsausschuss.
- (2) Absatz 1 gilt sinngemäß für die Mitglieder und Ersatzmitglieder der Auszubildendenvertretung und des Rechtsausschusses.

#### **§ 57 Allgemeine Aufgaben**

- (1) Die Personalvertretung hat folgende allgemeine Aufgaben:
  1. darüber zu wachen, dass die zugunsten der Arbeitnehmer geltenden Satzung und Ordnungen, Unfallverhütungsvorschriften und Personalvereinbarungen durchgeführt werden;
  2. Maßnahmen, die dem Zweckbetrieb und der Belegschaft dienen, beim Vorstand zu beantragen;

3. die Durchsetzung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern, insbesondere bei der Einstellung, Beschäftigung, Aus-, Fort- und Weiterbildung und dem beruflichen Aufstieg, zu fördern;
  4. die Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit zu fördern;
  5. Anregungen von Arbeitnehmern und der Auszubildendenvertretung entgegenzunehmen und, falls sie berechtigt erscheinen, durch Verhandlungen mit dem Vorstand auf eine Erledigung hinzuwirken; sie hat die betreffenden Arbeitnehmer über den Stand und das Ergebnis der Verhandlungen zu unterrichten;
  6. die Eingliederung Schwerbehinderter und sonstiger besonders schutzbedürftiger Personen zu fördern;
  7. die Wahl einer Auszubildendenvertretung vorzubereiten und durchzuführen und mit dieser zur Förderung der Belange der in § 37 Abs. 1 genannten Arbeitnehmer eng zusammenzuarbeiten; sie kann von der Auszubildendenvertretung Vorschläge und Stellungnahmen anfordern;
  8. die Beschäftigung älterer Arbeitnehmer im Verein zu fördern;
  9. die Integration ausländischer Arbeitnehmer im Verein und das Verständnis zwischen ihnen und den deutschen Arbeitnehmern zu fördern, sowie Maßnahmen zur Bekämpfung von Rassismus und Fremdenfeindlichkeit im Verein zu beantragen;
  10. die Beschäftigung im Verein zu fördern und zu sichern;
  11. Maßnahmen des Arbeitsschutzes und des Umweltschutzes zu fördern.
- (2) Zur Durchführung seiner Aufgaben nach dieser Ordnung ist die Personalvertretung rechtzeitig und umfassend vom Vorstand zu unterrichten; die Unterrichtung erstreckt sich auch auf die Beschäftigung von Personen, die nicht in einem Arbeitsverhältnis zum Verein stehen. Der Personalvertretung sind auf Verlangen jederzeit die zur Durchführung ihrer Aufgaben erforderlichen Unterlagen zur Verfügung zu stellen. Soweit es zur ordnungsgemäßen Erfüllung der Aufgaben der Personalvertretung erforderlich ist, hat der Vorstand ihm sachkundige Arbeitnehmer als Auskunftspersonen zur Verfügung zu stellen; er hat hierbei die Vorschläge der Personalvertretung zu berücksichtigen, soweit betriebliche Notwendigkeiten nicht entgegenstehen.



- (3) Die Personalvertretung kann bei der Durchführung ihrer Aufgaben nach näherer Vereinbarung mit dem Vorstand Sachverständige hinzuziehen, soweit dies zur ordnungsgemäßen Erfüllung ihrer Aufgaben erforderlich ist.
- (4) Für die Geheimhaltungspflicht der Auskunftspersonen und der Sachverständigen gilt § 56 entsprechend.

### *§ 58 Unterrichts- und Erörterungspflicht des Vorstands*

- (1) Der Vorstand hat den Arbeitnehmer über dessen Aufgabe und Verantwortung sowie über die Art seiner Tätigkeit und ihre Einordnung in den Arbeitsablauf des Zweckbetriebs zu unterrichten. Er hat den Arbeitnehmer vor Beginn der Beschäftigung über die Unfall- und Gesundheitsgefahren, denen dieser bei der Beschäftigung ausgesetzt ist, sowie über die Maßnahmen und Einrichtungen zur Abwendung dieser Gefahren und die nach § 10 Abs. 2 des Arbeitsschutzgesetzes getroffenen Maßnahmen zu belehren.
- (2) Über Veränderungen in seinem Arbeitsbereich ist der Arbeitnehmer rechtzeitig zu unterrichten. Absatz 1 gilt entsprechend.
- (3) Sollte im Verein keine Personalvertretung bestehen, hat der Vorstand die Arbeitnehmer zu allen Maßnahmen zu hören, die Auswirkungen auf Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer haben können.
- (4) Der Vorstand hat den Arbeitnehmer über die aufgrund einer Planung von technischen Anlagen, von Arbeitsverfahren und Arbeitsabläufen oder der Arbeitsplätze vorgesehenen Maßnahmen und ihre Auswirkungen auf seinen Arbeitsplatz, die Arbeitsumgebung sowie auf Inhalt und Art seiner Tätigkeit zu unterrichten.
- (5) Sobald feststeht, dass sich die Tätigkeit des Arbeitnehmers ändern wird und seine beruflichen Kenntnisse und Fähigkeiten zur Erfüllung seiner Aufgaben nicht ausreichen, hat der Vorstand mit dem Arbeitnehmer zu erörtern, wie dessen berufliche Kenntnisse und Fähigkeiten im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten den künftigen Anforderungen angepasst werden können. Der Arbeitnehmer kann bei der Erörterung ein Mitglied der Personalvertretung hinzuziehen.

### *§ 59 Anhörungs- und Erörterungsrecht des Arbeitnehmers*

- (1) Der Arbeitnehmer hat das Recht, in zweckbetrieblichen Angelegenheiten, die seine Person betreffen, von den nach Maßgabe des organisatorischen Aufbaus des Vereins hierfür zuständigen Personen gehört zu werden. Er ist berechtigt, zu Maßnahmen des Vorstands, die ihn betreffen, Stellung zu nehmen sowie Vorschläge für die Gestaltung des Arbeitsplatzes und des Arbeitsablaufs zu machen.
- (2) Der Arbeitnehmer kann verlangen, dass ihm die Berechnung und Zusammensetzung seines Arbeitsentgelts erläutert und dass mit ihm die Beurteilung seiner Leistungen sowie die Möglichkeiten seiner beruflichen Entwicklung im Verein erörtert werden. Er kann ein Mitglied der Personalvertretung hinzuziehen. Das Mitglied der Personalvertretung hat über den Inhalt dieser Verhandlungen Stillschweigen zu bewahren, soweit es vom Arbeitnehmer im Einzelfall nicht von dieser Verpflichtung entbunden wird.

### *§ 60 Einsicht in die Personalakten*

- (1) Der Arbeitnehmer hat das Recht, in die über ihn geführten Personalakten Einsicht zu nehmen. Er kann hierzu ein Mitglied der Personalvertretung hinzuziehen. Das Mitglied der Personalvertretung hat über den Inhalt der Personalakte Stillschweigen zu bewahren, soweit es vom Arbeitnehmer im Einzelfall nicht von dieser Verpflichtung entbunden wird.
- (2) Erklärungen des Arbeitnehmers zum Inhalt der Personalakte sind dieser auf sein Verlangen beizufügen.

### *§ 61 Beschwerderecht*

- (1) Jeder Arbeitnehmer hat das Recht, sich bei den zuständigen Stellen des Vereins zu beschweren, wenn er sich vom Vorstand oder von Arbeitnehmern des Betriebs benachteiligt oder ungerecht behandelt oder in sonstiger Weise beeinträchtigt fühlt. Er kann ein Mitglied der Personalvertretung zur Unterstützung oder Vermittlung hinzuziehen.
- (2) Der Vorstand hat den Arbeitnehmer über die Behandlung der Beschwerde zu bescheiden und, soweit er die Beschwerde für berechtigt erachtet, ihr abzuhelpfen.

- (3) Wegen der Erhebung einer Beschwerde dürfen dem Arbeitnehmer keine Nachteile entstehen.

### **§ 62 *Behandlung von Beschwerden durch die Personalvertretung***

- (1) Die Personalvertretung hat Beschwerden von Arbeitnehmern entgegenzunehmen und, falls sie sie für berechtigt erachtet, beim Arbeitgeber auf Abhilfe hinzuwirken.
- (2) Bestehen zwischen Personalvertretung und Vorstand Meinungsverschiedenheiten über die Berechtigung der Beschwerde, so kann die Personalvertretung den Rechtsausschuss anrufen. Das Urteil des Rechtsausschusses ersetzt die Einigung zwischen Vorstand und Personalvertretung. Dies gilt nicht, soweit Gegenstand der Beschwerde ein Rechtsanspruch ist.
- (3) Der Vorstand hat die Personalvertretung über die Behandlung der Beschwerde zu unterrichten. § 61 Abs. 2 bleibt unberührt.

### **§ 63 *Ergänzende Vereinbarungen***

Durch Personalvereinbarung können die Einzelheiten des Beschwerdeverfahrens geregelt werden. Hierbei kann bestimmt werden, dass in den Fällen des § 62 Abs. 2 an die Stelle des Rechtsausschusses eine Beschwerdestelle tritt.

### **§ 64 *Vorschlagsrecht der Arbeitnehmer***

Jeder Arbeitnehmer hat das Recht, der Personalvertretung Themen zur Beratung vorzuschlagen. Wird ein Vorschlag von mindestens 5 vom Hundert der Arbeitnehmer des Vereins unterstützt, hat die Personalvertretung diesen innerhalb von zwei Monaten auf die Tagesordnung einer Sitzung der Personalvertretung zu setzen.

### **§ 65 *Mitbestimmungsrechte***

- (1) Die Personalvertretung hat in folgenden Angelegenheiten mitzubestimmen:
  1. Fragen der Ordnung des Vereins und des Verhaltens der Arbeitnehmer im Verein;
  2. Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit einschließlich der Pausen sowie Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage;

3. vorübergehende Verkürzung oder Verlängerung der üblichen Arbeitszeit;
  4. Zeit, Ort und Art der Auszahlung der Arbeitsentgelte;
  5. Aufstellung allgemeiner Urlaubsgrundsätze und des Urlaubsplans sowie die Festsetzung der zeitlichen Lage des Urlaubs für einzelne Arbeitnehmer, wenn zwischen dem Vorstand und den beteiligten Arbeitnehmern kein Einverständnis erzielt wird;
  6. Einführung und Anwendung von technischen Einrichtungen, die dazu bestimmt sind, das Verhalten oder die Leistung der Arbeitnehmer zu überwachen;
  7. Regelungen über die Verhütung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten sowie über den Gesundheitsschutz im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften oder der Unfallverhütungsvorschriften;
  8. Form, Ausgestaltung und Verwaltung von Sozialeinrichtungen, deren Wirkungsbereich auf den Verein beschränkt ist;
  9. Zuweisung und Kündigung von Wohnräumen, die den Arbeitnehmern mit Rücksicht auf das Bestehen eines Arbeitsverhältnisses vermietet werden, sowie die allgemeine Festlegung der Nutzungsbedingungen;
  10. Fragen der Lohngestaltung, insbesondere die Aufstellung von Entlohnungsgrundsätzen und die Einführung und Anwendung von neuen Entlohnungsmethoden sowie deren Änderung;
  11. Festsetzung der Akkord- und Prämiensätze und vergleichbarer leistungsbezogener Entgelte, einschließlich der Geldfaktoren;
  12. Grundsätze über das Vorschlagswesen;
  13. Grundsätze über die Durchführung von Gruppenarbeit; Gruppenarbeit im Sinne dieser Vorschrift liegt vor, wenn im Rahmen des zweckbetrieblichen Arbeitsablaufs eine Gruppe von Arbeitnehmern eine ihr übertragene Gesamtaufgabe im Wesentlichen eigenverantwortlich erledigt.
- (2) Kommt eine Einigung über eine Angelegenheit nach Absatz 1 nicht zustande, so entscheidet der Rechtsausschuss. Der Spruch des Rechtsausschusses ersetzt die Einigung zwischen Vorstand und Personalvertretung.

## § 66 *Freiwillige Personalvereinbarungen*

Durch Personalvereinbarung können insbesondere geregelt werden

1. zusätzliche Maßnahmen zur Verhütung von Arbeitsunfällen und Gesundheitsschädigungen;
2. Maßnahmen des Umweltschutzes;
3. die Errichtung von Sozialeinrichtungen, deren Wirkungsbereich auf den Verein beschränkt ist;
4. Maßnahmen zur Förderung der Vermögensbildung;
5. Maßnahmen zur Integration ausländischer Arbeitnehmer sowie zur Bekämpfung von Rassismus und Fremdenfeindlichkeit im Verein.

## § 67 *Arbeits- und Umweltschutz*

- (1) Die Personalvertretung hat sich dafür einzusetzen, dass die Vorschriften über den Arbeitsschutz und die Unfallverhütung im Verein sowie über den Umweltschutz durchgeführt werden. Sie hat bei der Bekämpfung von Unfall- und Gesundheitsgefahren die für den Arbeitsschutz zuständigen Behörden, die Träger der gesetzlichen Unfallversicherung und die sonstigen in Betracht kommenden Stellen durch Anregung, Beratung und Auskunft zu unterstützen.
- (2) Der Vorstand und die in Absatz 1 Satz 2 genannten Stellen sind verpflichtet, die Personalvertretung oder die von ihm bestimmten Mitglieder der Personalvertretung bei allen im Zusammenhang mit dem Arbeitsschutz oder der Unfallverhütung stehenden Besichtigungen und Fragen und bei Unfalluntersuchungen hinzuzuziehen. Der Vorstand hat der Personalvertretung auch bei allen im Zusammenhang mit dem Umweltschutz stehenden Besichtigungen und Fragen hinzuzuziehen und ihm unverzüglich die den Arbeitsschutz, die Unfallverhütung und den Umweltschutz betreffenden Auflagen und Anordnungen der zuständigen Stellen mitzuteilen.
- (3) Als Umweltschutz im Sinne dieser Ordnung sind alle personellen und organisatorischen Maßnahmen sowie alle die zweckbetrieblichen Bauten, Räume, technische Anlagen, Arbeitsverfahren, Arbeitsabläufe und Arbeitsplätze betreffenden Maßnahmen zu verstehen, die dem Umweltschutz dienen.

- (4) An Besprechungen des Vorstands mit den Sicherheitsbeauftragten im Rahmen des § 22 Abs. 2 des Siebten Buches Sozialgesetzbuch nehmen von der Personalvertretung beauftragte Mitglieder der Personalvertretung teil.
- (5) Die Personalvertretung erhält vom Vorstand die Niederschriften über Untersuchungen, Besichtigungen und Besprechungen, zu denen sie nach den Absätzen 2 und 4 hinzuzuziehen ist.
- (6) Der Vorstand hat der Personalvertretung eine Durchschrift der nach § 193 Abs. 5 des Siebten Buches Sozialgesetzbuch von der Personalvertretung zu unterschreibenden Unfallanzeige auszuhändigen.

### *§ 68 Unterrichts- und Beratungsrechte*

- (1) Der Vorstand hat die Personalvertretung über die Planung
  1. von Neu-, Um- und Erweiterungsbauten von Fabrikations-, Verwaltungs- und sonstigen betrieblichen Räumen,
  2. von technischen Anlagen,
  3. von Arbeitsverfahren und Arbeitsabläufen oder
  4. der Arbeitsplätzerechtzeitig unter Vorlage der erforderlichen Unterlagen zu unterrichten.
- (2) Der Vorstand hat mit der Personalvertretung die vorgesehenen Maßnahmen und ihre Auswirkungen auf die Arbeitnehmer, insbesondere auf die Art ihrer Arbeit sowie die sich daraus ergebenden Anforderungen an die Arbeitnehmer so rechtzeitig zu beraten, dass Vorschläge und Bedenken der Personalvertretung bei der Planung berücksichtigt werden können. Vorstand und Personalvertretung sollen dabei auch die gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnisse über die menschengerechte Gestaltung der Arbeit berücksichtigen.

### *§ 69 Mitbestimmungsrecht*

Werden die Arbeitnehmer durch Änderungen der Arbeitsplätze, des Arbeitsablaufs oder der Arbeitsumgebung, die den gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen über die menschengerechte Gestaltung der Arbeit offensichtlich widersprechen, in besonderer Weise belastet, so kann die Personalvertretung angemessene Maßnahmen zur Abwendung, Milderung

oder zum Ausgleich der Belastung verlangen. Kommt eine Einigung nicht zustande, so entscheidet der Rechtsausschuss. Das Urteil des Rechtsausschusses ersetzt die Einigung zwischen Vorstand und Personalvertretung.

### **§ 70 Personalplanung**

- (1) Der Vorstand hat die Personalvertretung über die Personalplanung, insbesondere über den gegenwärtigen und künftigen Personalbedarf sowie über die sich daraus ergebenden personellen Maßnahmen und Maßnahmen der Berufsbildung anhand von Unterlagen rechtzeitig und umfassend zu unterrichten. Er hat mit der Personalvertretung über Art und Umfang der erforderlichen Maßnahmen und über die Vermeidung von Härten zu beraten.
- (2) Die Personalvertretung kann dem Arbeitgeber Vorschläge für die Einführung einer Personalplanung und ihre Durchführung machen.
- (3) Die Absätze 1 und 2 gelten entsprechend für Maßnahmen im Sinne des § 57 Abs. 1 Nr. 3 und 4, insbesondere für die Aufstellung und Durchführung von Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern.

### **§ 71 Beschäftigungssicherung**

- (1) Die Personalvertretung kann dem Vorstand Vorschläge zur Sicherung und Förderung der Beschäftigung machen. Diese können insbesondere eine flexible Gestaltung der Arbeitszeit, die Förderung von Teilzeitarbeit und Altersteilzeit, neue Formen der Arbeitsorganisation, Änderungen der Arbeitsverfahren und Arbeitsabläufe, die Qualifizierung der Arbeitnehmer, Alternativen zur Ausgliederung von Arbeit oder ihrer Vergabe an andere Unternehmen sowie zum Produktions- und Investitionsprogramm zum Gegenstand haben.
- (2) Der Vorstand hat die Vorschläge mit der Personalvertretung zu beraten. Hält der Vorstand die Vorschläge der Personalvertretung für ungeeignet, hat er dies zu begründen; sollten im Verein mehr als 100 Arbeitnehmern beschäftigt sein, erfolgt die Begründung schriftlich.

## **§ 72 Ausschreibung von Arbeitsplätzen**

Die Personalvertretung kann verlangen, dass Arbeitsplätze, die besetzt werden sollen, allgemein oder für bestimmte Arten von Tätigkeiten vor ihrer Besetzung innerhalb des Vereins ausgeschrieben werden.

## **§ 73 Personalfragebogen, Beurteilungsgrundsätze**

- (1) Personalfragebogen bedürfen der Zustimmung der Personalvertretung. Kommt eine Einigung über ihren Inhalt nicht zustande, so entscheidet der Rechtsausschuss. Das Urteil des Rechtsausschusses ersetzt die Einigung zwischen Vorstand und Personalvertretung.
- (2) Absatz 1 gilt entsprechend für persönliche Angaben in schriftlichen Arbeitsverträgen, die allgemein für den Zweckbetrieb verwendet werden sollen, sowie für die Aufstellung allgemeiner Beurteilungsgrundsätze.

## **§ 74 Auswahlrichtlinien**

- (1) Richtlinien über die personelle Auswahl bei Einstellungen, Versetzungen, Umgruppierungen und Kündigungen bedürfen der Zustimmung der Personalvertretung. Kommt eine Einigung über die Richtlinien oder ihren Inhalt nicht zustande, so entscheidet auf Antrag des Vorstands der Rechtsausschuss. Das Urteil des Rechtsausschusses ersetzt die Einigung zwischen Vorstand und Personalvertretung.
- (2) Versetzung im Sinne dieser Ordnung ist die Zuweisung eines anderen Arbeitsbereichs, die voraussichtlich die Dauer von einem Monat überschreitet, oder die mit einer erheblichen Änderung der Umstände verbunden ist, unter denen die Arbeit zu leisten ist. Werden Arbeitnehmer nach der Eigenart ihres Arbeitsverhältnisses üblicherweise nicht ständig an einem bestimmten Arbeitsplatz beschäftigt, so gilt die Bestimmung des jeweiligen Arbeitsplatzes nicht als Versetzung.

## **§ 75 Förderung der Berufsbildung**

- (1) Vorstand und Personalvertretung haben im Rahmen der betrieblichen Personalplanung und in Zusammenarbeit mit den für die Berufsbildung und den für die Förderung der Berufsbildung zuständigen Stellen die Berufsbildung der Arbeitnehmer zu fördern. Der Vorstand hat auf Verlangen der Personalvertretung den Berufsbildungsbedarf zu ermitteln und mit ihm



Fragen der Berufsbildung der Arbeitnehmer des Betriebs zu beraten. Hierzu kann die Personalvertretung Vorschläge machen.

- (2) Vorstand und Personalvertretung haben darauf zu achten, dass unter Berücksichtigung der zweckbetrieblichen Notwendigkeiten den Arbeitnehmern die Teilnahme an betrieblichen oder außerbetrieblichen Maßnahmen der Berufsbildung ermöglicht wird. Sie haben dabei auch die Belange älterer Arbeitnehmer, Teilzeitbeschäftigter und von Arbeitnehmern mit Familienpflichten zu berücksichtigen.

### **§ 76 *Einrichtungen und Maßnahmen der Berufsbildung***

- (1) Der Vorstand hat mit der Personalvertretung über die Errichtung und Ausstattung betrieblicher Einrichtungen zur Berufsbildung, die Einführung betrieblicher Berufsbildungsmaßnahmen und die Teilnahme an außerbetrieblichen Berufsbildungsmaßnahmen zu beraten.
- (2) Hat der Vorstand Maßnahmen geplant oder durchgeführt, die dazu führen, dass sich die Tätigkeit der betroffenen Arbeitnehmer ändert und ihre beruflichen Kenntnisse und Fähigkeiten zur Erfüllen ihrer Aufgaben nicht mehr ausreichen, so hat die Personalvertretung bei der Einführung von Maßnahmen der betrieblichen Berufsbildung mitzubestimmen. Kommt eine Einigung nicht zustande, so entscheidet der Rechtsausschuss. Das Urteil des Rechtsausschusses ersetzt die Einigung zwischen Vorstand und Personalvertretung.

### **§ 77 *Durchführung betrieblicher Bildungsmaßnahmen***

- (1) Die Personalvertretung hat bei der Durchführung von Maßnahmen der betrieblichen Berufsbildung mitzubestimmen.
- (2) Die Personalvertretung kann der Bestellung einer mit der Durchführung der betrieblichen Berufsbildung beauftragten Person widersprechen oder ihre Abberufung verlangen, wenn diese die persönliche oder fachliche, insbesondere die berufs- und arbeitspädagogische Eignung im Sinne des Berufsbildungsgesetzes nicht besitzt oder ihre Aufgaben vernachlässigt.
- (3) Führt der Vorstand betriebliche Maßnahmen der Berufsbildung durch oder stellt er für außerbetriebliche Maßnahmen der Berufsbildung Arbeitnehmer frei oder trägt er die durch die Teilnahme von Arbeitnehmern an solchen Maßnahmen entstehenden Kosten ganz oder teilweise, so kann die

Personalvertretung Vorschläge für die Teilnahme von Arbeitnehmern oder Gruppen von Arbeitnehmern des Betriebs an diesen Maßnahmen der beruflichen Bildung machen.

- (4) Kommt im Fall des Absatzes 1 oder über die nach Absatz 3 von der Personalvertretung vorgeschlagenen Teilnehmer eine Einigung nicht zustande, so entscheidet der Rechtsausschuss. Das Urteil des Rechtsausschusses ersetzt die Einigung zwischen Vorstand und Personalvertretung.
- (5) Die Absätze 1 bis 4 gelten entsprechend, wenn der Vorstand sonstige Bildungsmaßnahmen im Verein durchführt.

### *§ 78 Mitbestimmung bei personellen Einzelmaßnahmen*

- (1) Sollten im Verein mehr als zwanzig wahlberechtigten Arbeitnehmer beschäftigt sein, hat der Vorstand die Personalvertretung vor jeder Einstellung, Eingruppierung, Umgruppierung und Versetzung zu unterrichten, ihm die erforderlichen Bewerbungsunterlagen vorzulegen und Auskunft über die Person der Beteiligten zu geben; er hat der Personalvertretung unter Vorlage der erforderlichen Unterlagen Auskunft über die Auswirkungen der geplanten Maßnahme zu geben und die Zustimmung der Personalvertretung zu der geplanten Maßnahme einzuholen. Bei Einstellungen und Versetzungen hat der Vorstand insbesondere den in Aussicht genommenen Arbeitsplatz und die vorgesehene Eingruppierung mitzuteilen. Die Mitglieder der Personalvertretung sind verpflichtet, über die ihnen im Rahmen der personellen Maßnahmen nach den Sätzen 1 und 2 bekanntgewordenen persönlichen Verhältnisse und Angelegenheiten der Arbeitnehmer, die ihrer Bedeutung oder ihrem Inhalt nach einer vertraulichen Behandlung bedürfen, Stillschweigen zu bewahren; § 56 Abs. 1 Satz 2 bis 4 gilt entsprechend.
- (2) Die Personalvertretung kann die Zustimmung verweigern, wenn
  1. die personelle Maßnahme gegen ein Gesetz, eine Verordnung, eine Unfallverhütungsvorschrift oder gegen eine Bestimmung in einem Tarifvertrag oder in einer Betriebsvereinbarung oder gegen eine gerichtliche Entscheidung oder eine behördliche Anordnung verstoßen würde,

2. die personelle Maßnahme gegen eine Richtlinie nach § 74 verstoßen würde,
  3. die durch Tatsachen begründete Besorgnis besteht, dass infolge der personellen Maßnahme im Betrieb beschäftigte Arbeitnehmer gekündigt werden oder sonstige Nachteile erleiden, ohne dass dies aus betrieblichen oder persönlichen Gründen gerechtfertigt ist; als Nachteil gilt bei unbefristeter Einstellung auch die Nichtberücksichtigung eines gleich geeigneten befristet Beschäftigten,
  4. der betroffene Arbeitnehmer durch die personelle Maßnahme benachteiligt wird, ohne dass dies aus betrieblichen oder in der Person des Arbeitnehmers liegenden Gründen gerechtfertigt ist,
  5. eine nach § 72 erforderliche Ausschreibung im Betrieb unterblieben ist oder
  6. die durch Tatsachen begründete Besorgnis besteht, dass der für die personelle Maßnahme in Aussicht genommene Bewerber oder Arbeitnehmer den Frieden durch gesetzwidriges Verhalten oder durch grobe Verletzung der in § 49 Abs. 1 enthaltenen Grundsätze, insbesondere durch rassistische oder fremdenfeindliche Betätigung, stören werde.
- (3) Verweigert die Personalvertretung ihre Zustimmung, so hat sie dies unter Angabe von Gründen innerhalb einer Woche nach Unterrichtung durch den Vorstand diesem schriftlich mitzuteilen. Teilt die Personalvertretung dem Vorstand die Verweigerung ihrer Zustimmung nicht innerhalb der Frist schriftlich mit, so gilt die Zustimmung als erteilt.
- (4) Verweigert die Personalvertretung ihre Zustimmung, so kann der Vorstand beim Rechtsausschuss beantragen, die Zustimmung zu ersetzen.

### **§ 79 Vorläufige personelle Maßnahmen**

- (1) Der Vorstand kann, wenn dies aus sachlichen Gründen dringend erforderlich ist, die personelle Maßnahme im Sinne des § 78 Abs. 1 Satz 1 vorläufig durchführen, bevor die Personalvertretung sich geäußert oder wenn sie die Zustimmung verweigert hat. Der Vorstand hat den Arbeitnehmer über die Sach- und Rechtslage aufzuklären.
- (2) Der Vorstand hat die Personalvertretung unverzüglich von der vorläufigen personellen Maßnahme zu unterrichten. Bestreitet die Personalvertretung,

dass die Maßnahme aus sachlichen Gründen dringend erforderlich ist, so hat sie dies dem Vorstand unverzüglich mitzuteilen. In diesem Fall darf der Vorstand die vorläufige personelle Maßnahme nur aufrechterhalten, wenn er innerhalb von drei Tagen beim Rechtsausschuss die Ersetzung der Zustimmung der Personalvertretung und die Feststellung beantragt, dass die Maßnahme aus sachlichen Gründen dringend erforderlich war.

- (3) Lehnt der Rechtsausschuss die Ersetzung der Zustimmung der Personalvertretung ab oder stellt er fest, dass offensichtlich die Maßnahme aus sachlichen Gründen nicht dringend erforderlich war, so endet die vorläufige personelle Maßnahme mit Ablauf von zwei Wochen nach Rechtskraft der Entscheidung. Von diesem Zeitpunkt an darf die personelle Maßnahme nicht aufrechterhalten werden.

### *§ 80 Mitbestimmung bei Kündigungen*

- (1) Die Personalvertretung ist vor jeder Kündigung zu hören. Der Vorstand hat ihm die Gründe für die Kündigung mitzuteilen. Eine ohne Anhörung der Personalvertretung ausgesprochene Kündigung ist unwirksam.
- (2) Hat die Personalvertretung gegen eine ordentliche Kündigung Bedenken, so hat sie diese unter Angabe der Gründe dem Vorstand spätestens innerhalb einer Woche schriftlich mitzuteilen. Äußert sie sich innerhalb dieser Frist nicht, gilt ihre Zustimmung zur Kündigung als erteilt. Hat die Personalvertretung gegen eine außerordentliche Kündigung Bedenken, so hat sie diese unter Angabe der Gründe dem Vorstand unverzüglich, spätestens jedoch innerhalb von drei Tagen, schriftlich mitzuteilen. Die Personalvertretung soll, soweit dies erforderlich erscheint, vor ihrer Stellungnahme den betroffenen Arbeitnehmer hören. § 78 Abs. 1 Satz 3 gilt entsprechend.
- (3) Die Personalvertretung kann innerhalb der Frist des Absatzes 2 Satz 1 der ordentlichen Kündigung widersprechen, wenn
  1. der Vorstand bei der Auswahl des zu kündigenden Arbeitnehmers soziale Gesichtspunkte nicht oder nicht ausreichend berücksichtigt hat,
  2. die Kündigung gegen eine Richtlinie nach § 74 verstößt,
  3. der zu kündigende Arbeitnehmer an einem anderen Arbeitsplatz im Verein weiterbeschäftigt werden kann,

4. die Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers nach zumutbaren Umschulungs- oder Fortbildungsmaßnahmen möglich ist oder
  5. eine Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers unter geänderten Vertragsbedingungen möglich ist und der Arbeitnehmer sein Einverständnis hiermit erklärt hat.
- (4) Kündigt der Vorstand, obwohl die Personalvertretung nach Absatz 3 der Kündigung widersprochen hat, so hat er dem Arbeitnehmer mit der Kündigung eine Abschrift der Stellungnahme der Personalvertretung zuzuleiten.
- (5) Hat die Personalvertretung einer ordentlichen Kündigung frist- und ordnungsgemäß widersprochen, und hat der Arbeitnehmer nach dem Kündigungsschutzgesetz Klage auf Feststellung erhoben, dass das Arbeitsverhältnis durch die Kündigung nicht aufgelöst ist, so muss der Verein auf Verlangen des Arbeitnehmers diesen nach Ablauf der Kündigungsfrist bis zum rechtskräftigen Abschluss des Rechtsstreits bei unveränderten Arbeitsbedingungen weiterbeschäftigen. Auf Antrag des Vorstands kann der Rechtsausschuss ihn durch Beschluss von der Verpflichtung zur Weiterbeschäftigung nach Satz 1 entbinden, wenn
1. die Klage des Arbeitnehmers keine hinreichende Aussicht auf Erfolg bietet oder mutwillig erscheint oder
  2. die Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers zu einer unzumutbaren wirtschaftlichen Belastung des Vereins führen würde oder
  3. der Widerspruch der Personalvertretung offensichtlich unbegründet war.
- (6) Vorstand und Personalvertretung können vereinbaren, dass Kündigungen der Zustimmung des Betriebsrats bedürfen und dass bei Meinungsverschiedenheiten über die Berechtigung der Nichterteilung der Zustimmung der Rechtsausschuss entscheidet.

### **§ 81 *Außerordentliche Kündigung und Versetzung in besonderen Fällen***

- (1) Die außerordentliche Kündigung von Mitgliedern der Personalvertretung, der Auszubildendenvertretung, sowie von Wahlbewerbern bedarf der Zustimmung der Personalvertretung.

- (2) Verweigert die Personalvertretung ihre Zustimmung, so kann der Rechtsausschuss sie auf Antrag des Vorstands ersetzen, wenn die außerordentliche Kündigung unter Berücksichtigung aller Umstände gerechtfertigt ist. In dem Verfahren vor dem Rechtsausschuss ist der betroffene Arbeitnehmer Beteiligter.
- (3) Die Versetzung der in Absatz 1 genannten Personen, die zu einem Verlust des Amtes oder der Wählbarkeit führen würde, bedarf der Zustimmung der Personalvertretung; dies gilt nicht, wenn der betroffene Arbeitnehmer mit der Versetzung einverstanden ist. Absatz 2 gilt entsprechend mit der Maßgabe, dass der Rechtsausschuss die Zustimmung zu der Versetzung ersetzen kann, wenn diese auch unter Berücksichtigung der personalvertretungsordnungsrechtlichen Stellung des betroffenen Arbeitnehmers aus dringenden betrieblichen Gründen notwendig ist.

#### **§ 82 Entfernung betriebsstörender Arbeitnehmer**

Hat ein Arbeitnehmer durch gesetzwidriges Verhalten oder durch grobe Verletzung der in § 49 Abs. 1 enthaltenen Grundsätze, insbesondere durch rassistische oder fremdenfeindliche Betätigungen, den Vereinsfrieden wiederholt ernstlich gestört, so kann die Personalvertretung vom Vorstand die Entlassung oder Versetzung verlangen. Verweigert der Vorstand die Entlassung, so entscheidet der Rechtsausschuss. Das Urteil des Rechtsausschusses ersetzt die Einigung zwischen Vorstand und Personalvertretung.

#### **§ 83 Leitende Angestellte**

Eine beabsichtigte Einstellung oder personelle Veränderung eines in § 2 Abs. 3 genannten leitenden Angestellten ist der Personalvertretung rechtzeitig mitzuteilen.

#### **§ 84 Zweckbetriebsänderungen**

Sollte im Verein mehr als zwanzig wahlberechtigte Arbeitnehmer beschäftigt sein, hat der Vorstand die Personalvertretung über geplante Zweckbetriebsänderungen, die wesentliche Nachteile für die Belegschaft oder erhebliche Teile der Belegschaft zur Folge haben können, rechtzeitig und umfassend zu unterrichten und die geplanten Zweckbetriebsänderungen mit dem

Personalvertretung zu beraten. Als Zweckbetriebsänderungen im Sinne des Satzes 1 gelten

1. Einschränkung und Stilllegung des ganzen Zweckbetriebs oder von wesentlichen Zweckbetriebsteilen,
2. Verlegung des ganzen Zweckbetriebs oder von wesentlichen Zweckbetriebsteilen,
3. Zusammenschluss mit anderen Zweckbetrieben oder die Spaltung von Zweckbetrieben,
4. grundlegende Änderungen der Organisation des Zweckbetriebs, des Vereinszwecke oder der Zweckbetriebsanlagen,
5. Einführung grundlegend neuer Arbeitsmethoden und Verfahren.

#### *§ 85 Interessenausgleich über die Betriebsänderung, Sozialplan*

- (1) Kommt zwischen Vorstand und Personalvertretung ein Interessenausgleich über die geplante Zweckbetriebsänderung zustande, so ist dieser schriftlich niederzulegen und vom Vorstand und Personalvertretung zu unterschreiben. Das Gleiche gilt für eine Einigung über den Ausgleich oder die Milderung der wirtschaftlichen Nachteile, die den Arbeitnehmern infolge der geplanten Zweckbetriebsänderung entstehen (Sozialplan). Der Sozialplan hat die Wirkung einer Personalvereinbarung. § 53 Abs. 3 ist auf den Sozialplan nicht anzuwenden.
- (2) Kommt ein Interessenausgleich über die geplante Zweckbetriebsänderung oder eine Einigung über den Sozialplan nicht zustande, so können der Vorstand oder die Personalvertretung den Rechtsausschuss anrufen.
- (3) Vorstand und Personalvertretung sollen dem Rechtsausschuss Vorschläge zur Beilegung der Meinungsverschiedenheiten über den Interessenausgleich und den Sozialplan machen. Der Rechtsausschuss hat eine Einigung der Parteien zu versuchen. Kommt eine Einigung zustande, so ist sie schriftlich niederzulegen und von den Parteien und vom Vorsitzenden zu unterschreiben.
- (4) Kommt eine Einigung über den Sozialplan nicht zustande, so entscheidet der Rechtsausschuss über die Aufstellung eines Sozialplans. Das Urteil des Rechtsausschusses ersetzt die Einigung zwischen Vorstand und Personalvertretung.

- (5) Der Rechtsausschuss hat bei seiner Entscheidung nach Absatz 4 sowohl die sozialen Belange der betroffenen Arbeitnehmer zu berücksichtigen als auch auf die wirtschaftliche Vertretbarkeit ihrer Entscheidung für den Verein zu achten. Dabei hat der Rechtsausschuss sich im Rahmen billigen Ermessens insbesondere von folgenden Grundsätzen leiten zu lassen:
1. Er soll beim Ausgleich oder bei der Milderung wirtschaftlicher Nachteile, insbesondere durch Einkommensminderung, Wegfall von Sonderleistungen oder Verlust von Anwartschaften auf betriebliche Altersversorgung, Umzugskosten oder erhöhte Fahrtkosten, Leistungen vorsehen, die in der Regel den Gegebenheiten des Einzelfalles Rechnung tragen.
  2. Er hat die Aussichten der betroffenen Arbeitnehmer auf dem Arbeitsmarkt zu berücksichtigen. Er soll Arbeitnehmer von Leistungen ausschließen, die in einem zumutbaren Arbeitsverhältnis im Verein weiterbeschäftigt werden können und die Weiterbeschäftigung ablehnen; die mögliche Weiterbeschäftigung an einem anderen Ort begründet für sich allein nicht die Unzumutbarkeit.
  3. Er soll insbesondere die im Dritten Buch des Sozialgesetzbuches vorgesehenen Förderungsmöglichkeiten zur Vermeidung von Arbeitslosigkeit berücksichtigen.
  4. Er hat bei der Bemessung des Gesamtbetrages der Sozialplanleistungen darauf zu achten, dass der Fortbestand des Vereins oder die nach Durchführung der Zweckbetriebsänderung verbleibenden Arbeitsplätze nicht gefährdet werden.

#### **§ 86 Erzwingbarer Sozialplan bei Personalabbau**

- (1) Besteht eine geplante Zweckbetriebsänderung im Sinne des § 84 Satz 2 Nr. 1 allein in der Entlassung von Arbeitnehmern, so findet § 85 Abs. 4 und 5 nur Anwendung, wenn
1. bei weniger als 60 Arbeitnehmern 20 vom Hundert der regelmäßig beschäftigten Arbeitnehmer, aber mindestens 6 Arbeitnehmer,
  2. bei mindestens 60 und weniger als 250 Arbeitnehmern 20 vom Hundert der regelmäßig beschäftigten Arbeitnehmer oder mindestens 37 Arbeitnehmer,



3. bei mindestens 250 und weniger als 500 Arbeitnehmern 15 vom Hundert der regelmäßig beschäftigten Arbeitnehmer oder mindestens 60 Arbeitnehmer,
4. bei mindestens 500 Arbeitnehmern 10 vom Hundert der regelmäßig beschäftigten Arbeitnehmer, aber mindestens 60 Arbeitnehmer

aus betriebsbedingten Gründen entlassen werden sollen. Als Entlassung gilt auch das vom Vorstand aus Gründen der Zweckbetriebsänderung veranlasste Ausscheiden von Arbeitnehmern auf Grund von Aufhebungsverträgen.

- (2) § 85 Abs. 4 und 5 findet vier Jahre nach Vereinsgründung keine Anwendung.

### **§ 87 Nachteilsausgleich**

- (1) Weicht der Vorstand von einem Interessenausgleich über die geplante Zweckbetriebsänderung ohne zwingenden Grund ab, so können Arbeitnehmer, die infolge dieser Abweichung entlassen werden, beim Rechtsausschuss beantragen, dass der Verein Abfindungen zu zahlen hat.
- (2) Erleiden Arbeitnehmer infolge einer Abweichung nach Absatz 1 andere wirtschaftliche Nachteile, so hat der Verein diese Nachteile bis zu einem Zeitraum von zwölf Monaten auszugleichen.
- (3) Die Absätze 1 und 2 gelten entsprechend, wenn der Unternehmer eine geplante Zweckbetriebsänderung nach § 84 durchführt, ohne über sie einen Interessenausgleich mit der Personalvertretung versucht zu haben, und infolge der Maßnahme Arbeitnehmer entlassen werden oder andere wirtschaftliche Nachteile erleiden.

### **§ 88 Tendenzregelung**

Aufgrund der erzieherischen Zweckbestimmung der Zweckbetriebe und bei Feststellung der Gemeinnützigkeit des Zweckbetriebs des Vereins durch das Finanzamt finden die Vorschriften dieser Ordnung keine Anwendung, soweit die Eigenart des Vereins mitsamt Satzung und Ordnungen oder des erzieherischen Betriebs dem entgegensteht. Die §§ 84 bis 87 sind nur insoweit anzuwenden, als sie den Ausgleich oder die Milderung wirtschaftlicher Nachteile für die Arbeitnehmer infolge von Betriebsänderungen regeln.

**§ 89 Gültigkeit**

Die Personalvertretungsordnung wurde durch den Vorstand am 04.04.2012 beschlossen. Sie tritt sofort in Kraft.