

GEMEINSAMER BERICHT ÜBER DIE VERSCHMELZUNG

zwischen dem

Bundesarbeitgeberverband der Personaldienstleister e.V. (BAP)

und dem

Gesamtverband der Personaldienstleister e.V.

Inhalt

I. Vorbemerkung.....	1
II. Geplante Maßnahmen sowie die (unmittelbar bzw. mittelbar) beteiligten Rechtsträger	1
1. Allgemein	1
2. Unmittelbar bzw. mittelbar beteiligte Rechtsträger.....	2
a) Unmittelbar: Bundesarbeitgeberverband der Personaldienstleister e.V.	2
b) Unmittelbar: Gesamtverband der Personaldienstleister e.V.	4
c) Mittelbar: Interessenverband der Deutschen Zeitarbeitsunternehmen e.V.	5
III. Begründung für die vorgesehene Verschmelzung / Angemessenheit der Mitgliedschaft.....	6
1. Begründung	6
1.1. Effektivere Interessenvertretung durch Bündelung der Branchenkräfte.....	7
1.2. Ausbau einer starken Sozialpartnerschaft auf tariflicher Ebene	7
1.3. Branchenimage verbessern	7
1.4. Breitere Serviceangebote für die Mitglieder.....	8
1.5. Spektrum der Personaldienstleistungen in ihrer Gesamtheit vertreten	8
1.6. Branchenpositionierung in der gesamten Verbandswelt	8
1.7. Internationalisierung der Arbeitswelt beachten	9
2. Angemessenheit der Mitgliedschaft	9
a) Vorteile der Mitgliedschaft im Gesamtverband.....	9
b) Vermögensmäßige Bewertung der Mitgliedschaft.....	10
c) Ausgleichszahlungen wegen unterschiedlicher Vermögen.....	10
IV. Rechtliche Grundlagen der Verschmelzung.....	11
1. Verschmelzung nach dem Umwandlungsgesetz	11
2. Vorbereitungsmaßnahmen	11
3. Aufstellung des Entwurfs des Verschmelzungsvertrages	11
4. Zustimmung der Mitgliederversammlungen	11
5. Eintragung in das Vereinsregister	12
6. Besetzung der Organe beim Gesamtverband der Personaldienstleister	12
7. Kosten des Zusammenschlusses	13

V. Rechtliche, bilanzielle und steuerliche Folgen der Verschmelzung und die Folgen für die Mitglieder.....	13
1. Rechtliche Folgen.....	13
a) Erlöschen des BAP	13
b) Übergang der Mitgliedschaft und des Vermögens	13
2. Bilanzielle Folgen	14
3. Steuerliche Folgen	14
a) Für den BAP.....	14
b) Für die Mitglieder.....	15
VI. Tarifrechtliche Folgen der Verschmelzung	15
1. Derzeitiger Stand der Tarifverträge vor der Verschmelzung.....	15
a) BAP	15
b) Gesamtverband der Personaldienstleister e.V.....	16
2. Tarifrechtliche Situation nach der Verschmelzung von BAP auf den Gesamtverband der Personaldienstleister	16
VII. Erläuterung der Bestimmungen des Verschmelzungsvertrages.....	16
1. Ziffer II. des Verschmelzungsvertrages Vermögensübertragung / Gegenleistung	16
2. Ziffer III. des Verschmelzungsvertrages Verschmelzungstichtag.....	17
3. Ziffer IV. des Verschmelzungsvertrages Besondere Rechte und Vorteile / Abfindungsangebot	18
4. Ziffer V. des Verschmelzungsvertrages Folgen der Verschmelzung für die Arbeitnehmer und ihre Vertretungen.....	18
5. Ziffer VI. des Verschmelzungsvertrages Verwaltungssitz / Geschäftsführung.....	18
6. Ziffer VII. des Verschmelzungsvertrages Zustimmungsbeschlüsse / Kosten / Hinweise	19
7. Ziffer VIII. des Verschmelzungsvertrages Salvatorische Klausel	19
VIII. Erläuterung der Satzung des Gesamtverbandes	19
1. Grundlagen (§§ 1, 2).....	19
2. Mitgliedschaft (§§ 3-9)	19
a) Ordentliche Mitgliedschaft (§ 4).....	19

b) Fördermitgliedschaft (§ 5)	20
c) Rechte und Pflichten der Mitglieder (§ 6)	20
d) Erwerb, Wechsel und Beendigung der Mitgliedschaft (§§ 7-9)	20
3. Verbandsstruktur (§§ 10-25)	20
a) Mitgliederversammlung (§ 11-13)	21
b) Vorstand (§§ 14-17)	21
c) Präsidium (§§ 18-21)	21
d) Tarifkommission (§§ 22-25)	21
4. Landesverbände, weitere Regelungen (§§ 26-30)	22
a) Regionale Strukturen (§ 26)	22
b) Einigungsstelle (§ 28)	22
c) Rechnungsprüfer (§ 29)	22
d) Auflösung des Verbandes (§ 30)	22
IX. Schlussbemerkungen	22

I. Vorbemerkung

Das Präsidium des Bundesarbeitgeberverbandes der Personaldienstleister e.V. (BAP) hat den Entwurf des Vertrages über die Verschmelzung des BAP mit dem Gesamtverband der Personaldienstleister e.V. (Gesamtverband) durch Aufnahme des BAP in den Gesamtverband aufgestellt.

Es ist vorgesehen, dass die Mitgliederversammlungen des BAP und des Gesamtverbandes im Mai bzw. Juni 2023 die Zustimmung zu diesem Vertrag beschließen. Für den 16. Mai soll entsprechend § 13 Absatz 3 der BAP-Satzung die Mitgliederversammlung des BAP einberufen werden.

Zur Unterrichtung der Mitglieder und zur Vorbereitung der Beschlussfassung erstatten die Vorstände des BAP und des Gesamtverbandes den folgenden

gemeinsamen Verschmelzungsbericht gemäß § 8 UmwG:

II. Geplante Maßnahmen sowie die (unmittelbar bzw. mittelbar) beteiligten Rechtsträger

1. Allgemein

Es ist geplant, den BAP, Berlin, auf den neu errichteten Gesamtverband, Berlin, im Wege der Verschmelzung durch Aufnahme nach den Vorschriften des Umwandlungsgesetzes (UmwG) zu verschmelzen.

Diese Verschmelzung ist vor folgendem Hintergrund zu sehen:

Der Zusammenschluss der beiden Vereine soll nunmehr in der Weise erfolgen, dass die beiden bereits bestehenden eingetragenen Vereine BAP und Interessenverband deutscher Zeitarbeitsunternehmen (iGZ) als jeweils übertragende Rechtsträger auf den vorab neu gegründeten Gesamtverband als übernehmenden Rechtsträger nach den Vorschriften des Umwandlungsgesetzes verschmolzen werden (Verschmelzung durch Aufnahme).

Zu diesem Zweck wurde im März 2023 der Gesamtverband von Mitgliedern des BAP und des iGZ gegründet. Die Neugründung des Gesamtverbandes hat den alleinigen und ausschließlichen Zweck einen Rechtsträger zu schaffen, auf den anschließend bei entsprechender Zustimmung durch die Mitgliederversammlungen die Verschmelzung der bestehenden eingetragenen Vereine BAP und iGZ zur Aufnahme erfolgen kann.

Die erforderlichen Zustimmungsbeschlüsse der Mitgliederversammlungen für die Verschmelzung des BAP auf den neu errichteten Gesamtverband sind für Mai bzw. Juni 2023 geplant. Der erforderliche Zustimmungsbeschluss der Mitgliederversammlung des iGZ für die Verschmelzung des iGZ auf den Gesamtverband ist ebenfalls für Juni 2023 geplant. Die beiden Verschmelzungen sollen rechtlich voneinander völlig unabhängig ablaufen, insbesondere soll die Wirksamkeit der Verschmelzung des einen Vereins (BAP auf Gesamtverband) rechtlich unabhängig von der Wirksamkeit der Verschmelzung des anderen Vereins (iGZ auf den Gesamtverband) sein.

2. Unmittelbar bzw. mittelbar beteiligte Rechtsträger

a) Unmittelbar: Bundesarbeitgeberverband der Personaldienstleister e.V.

Historische Entwicklung:

Der Bundesarbeitgeberverband der Personaldienstleister e.V. (BAP) ist 2011 aus der Verschmelzung der beiden Verbände Arbeitgeberverband Mittelständischer Personaldienstleister e.V. (AMP) und Bundesverband Zeitarbeit Personal-Dienstleistungen e.V. (BZA) hervorgegangen und wurde im selben Jahr gegründet. Sitz des Verbandes ist Berlin, wo der BAP auch seine Geschäftsstelle unterhält. Er ist im Vereinsregister Berlin-Charlottenburg unter der Vereinsregister-Nummer VR 31815 B eingetragen. Der BAP hat von Anfang an den Anspruch verfolgt, die gesamte Personaldienstleistungsbranche zu vertreten, und stand nicht nur Zeitarbeitsunternehmen offen, sondern auch Personalvermittlern und anderen Unternehmen, die Personaldienstleistungen im Sinne der BAP-Satzung betreiben. Als Erfolg kann deswegen der Beitritt des Bundesverbandes Personalvermittlung (BPV) im Jahr 2013 bezeichnet werden, der nunmehr als Verbandsbereich Personalvermittlung (VBPV) im BAP agiert. Bereits ein Jahr vorher, 2012, wurde die BAP – Bundesakademie für Personaldienstleistungen GmbH (BAP-Akademie) gegründet, mit einem umfangreichen Weiterbildungsangebot – auch für Nichtmitglieder – für die internen Mitarbeiter der Personaldienstleistungsunternehmen. Aber auch für die Zeitarbeitskräfte seiner Mitglieder bietet der BAP ein spezielles Qualifizierungsprogramm an: Seit 2015 können Zeitarbeitskräfte ohne abgeschlossene Berufsausbildung mit dem 3-Stufen-Qualifizierungsmodell in Etappen an einen anerkannten Berufsabschluss herangeführt werden. Von Beginn an war der BAP aber auch Mitglied in nationalen und internationalen Dachorganisationen und hat dort die Interessen der Personaldienstleister vertreten. Das gilt auf nationaler Ebene sowohl für die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände e.V. (BDA) als auch für den Bundesverband Großhandel, Außenhandel, Dienstleistungen e.V. (BGA), in denen der BAP Präsidiums- und Vorstandsmitglieder stellt. Auf internationale Ebene sind es der Weltverband World Employment Confederation (WEC) und World Employment Confederation – Europe, in denen der BAP durch Mitgliedschaften für die Personaldienstleistungsbranche aktiv ist. Zur Netzwerkarbeit insbesondere mit wichtigen Kundenbranchen gehören darüber hinaus noch Mitgliedschaften in regionalen oder in Branchenverbänden. Außerdem ist der BAP Tarifpartner der DGB-Tarifgemeinschaft Zeitarbeit und unterhält neben einem eigenständigen Tarifwerk mit Mantel-, Entgeltrahmen- und Entgelttarifvertrag elf Branchenschlagstarifverträge, die zusammen mit dem iGZ unter dem Dach der VGZ abgeschlossen wurden (s. dazu auch die Historie des iGZ). Da es dem BAP ein wichtiges Anliegen ist, gemeinsam mit seinen Mitgliedern die Qualität von Personaldienstleistungen nicht nur zu sichern, sondern auch voranzutreiben, wurden seit 2021 Qualitätsstandards für die Bereiche Pflege, Ausbildung und internationale Mobilität entwickelt. Diese Qualitätsstandards sind Leitlinien des Verbandes und zeigen anhand eines Kriterienkatalogs auf, wie gute Zeitarbeit in der Pflege, gute Ausbildung in der Zeitarbeit und gute internationale Mobilität in der Zeitarbeit aussieht. Der BAP hat derzeit ca. 1.800 Mitglieder, die in der gesamten Bundesrepublik ansässig sind. 95 Prozent der Mitgliedsunternehmen sind kleine und mittelständische Personaldienstleister. Viele der großen und internationalen Unternehmen der Branche sind ebenfalls Mitglied. Höchstes Beschlussgremium ist die Mitgliederversammlung, die den Vorstand und den Präsidenten wählt. Durch Fachkonferenzen und andere Veranstaltungen auf regionaler Ebene sowie eine intensive telefonische Beratung, insbesondere bei Rechts- und Tariffragen, hält der BAP engen Kontakt zu seinen Mitgliedsunternehmen und somit dem aktuellen Geschehen in der Branche.

Aufgaben:

Der BAP vertritt die Personaldienstleistungsbranche gegenüber der Öffentlichkeit, der Politik, in für die Branche relevanten Institutionen sowie innerhalb und gegenüber der Wirtschaft. Dabei ist er für die Branche sowohl auf internationaler, europäischer als auch auf deutscher Ebene in verschiedenen Organisationen und Verbänden Mitglied. Der BAP organisiert aktiv den Informations- und Gedankenaustausch mit dem Gesetzgeber, Verbänden, öffentlichen Institutionen, Medien u. a. und gestaltet so den Arbeitsmarkt mit.

Als Tarifpartner der DGB-Tarifgemeinschaft Zeitarbeit setzt der BAP sich u.a. mit einem Verhaltenskodex für faire und zukunftsfähige Arbeitsbedingungen in der gesamten Branche und für die Wahrung von Chancengleichheit im Wettbewerb ein. Er unterstützt die Professionalisierung der Personaldienstleistungsbranche – insbesondere durch Aus- und Weiterbildungsangebote der BAP Akademie – und sichert mit persönlicher und verlässlicher Beratung und Information seiner Mitglieder die Qualität von Personaldienstleistungen. Außerdem fördert und organisiert der BAP den Erfahrungs- und Informationsaustausch seiner Mitglieder auf regionaler Ebene.

Leistungen gegenüber Mitgliedern:

In Erfüllung der vorstehend genannten Aufgaben werden gegenüber den Mitgliedern u.a. die folgenden Leistungen erbracht:

- Vorbereitung und Durchführung von Tarifverhandlungen sowie Abschluss von Tarifverträgen mit der DGB-Tarifgemeinschaft Zeitarbeit
- Individuelle Rechtsberatung u.a. zu den BAP-Tarifverträgen, zum Arbeitnehmerüberlassungsgesetz, zu Fragen des Arbeits- und Tarifrechtes sowie zu anderen Rechtsbereichen, die direkte Auswirkungen auf die Mitgliedsunternehmen haben
- Mustervorlagen für Verträge und andere Vereinbarungen mit Mitarbeitern und Kunden
- Umfassende Seminar- und Schulungsangebote durch die BAP – Bundesakademie für Personaldienstleistungen GmbH (BAP Akademie) zu Sonderkonditionen für Mitgliedsunternehmen
- Regelmäßig aktuelle Rundschreiben zu Arbeits- und Tarifrecht, Bildungsthemen und zu relevanten politischen und wirtschaftlichen Entwicklungen für die Branche in Deutschland und auf EU-Ebene
- Exklusiver Benutzerbereich für Mitglieder (BAP+) auf der Verbandswebseite mit umfangreichen zusätzlichen Informationen
- Vertretung der Mitgliederinteressen gegenüber für die Personaldienstleistungsbranche relevanten Institutionen wie der Bundesagentur für Arbeit, der Verwaltungs-Berufsgenossenschaft, der Deutschen Rentenversicherung Bund u. a. m.
- Wahrnehmung der Mitgliederinteressen gegenüber der deutschen Wirtschaft, u. a. durch Mitgliedschaft in der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA), im Bundesverband Großhandel, Außenhandel, Dienstleistungen e. V. (BGA) und im Bundesverband der Dienstleistungswirtschaft e.V. (BDWi)
- Vertretung der Personaldienstleistungsbranche auf EU- und internationaler Ebene, u.

- a. durch Mitgliedschaften in der World Employment Confederation (WEC) und in der World Employment Confederation – Europe (WEC - Europe)
- Politische Lobbyarbeit auf Bundes- und Landesebene, u. a. durch den „Praxistest Zeitarbeit“, bei dem Politiker einen Personaldienstleister in ihrem Wahlkreis besuchen, die Veranstaltungsreihe „Breakfast And Politics“, Parlamentarierbriefe und Positionspapiere zu aktuell auf der politischen Agenda stehenden Themen, Stellungnahmen zu Gesetzentwürfen sowie Gespräche mit Politikern
 - Strategische Medienarbeit zur Aufklärung über die Rolle und Wirksamkeit der Branche, zur Positionierung des Verbandes sowie zur pro- und reaktiven Diskursbeteiligung über unterschiedlichste Formate und Kommunikationskanäle
 - Moderne und nachhaltige Öffentlichkeitsarbeit im Kommunikationsmix aus klassischer Pressearbeit, Media Relations, Themen- und Issuesmanagement für alle Publishing-Kanäle wie Social Media, Website, Podcast, Broschüren, Präsenz-Events, u. a. „Thementag Personalvermittlung“ und „Fachkonferenz ARBEIT & PERSONAL“ sowie virtuelle Kompakt-Formate für Mitglieder und Branche, Verbands- und Branchen-Marketing
 - Teilnahme an Studien und (exklusive) Nutzung der Ergebnisse, beispielsweise regelmäßig beim „Barometer Personalvermittlung“

Beschäftigte:

Der BAP beschäftigt derzeit in seiner Geschäftsstelle einen Hauptgeschäftsführer und 25 Mitarbeiter.

b) Unmittelbar: Gesamtverband der Personaldienstleister e.V.

Der Gesamtverband, mit Sitz in Berlin, wurde im März 2023 neu gegründet.

Die Gründung des Gesamtverbandes erfolgte mit der alleinigen Zielsetzung, im Rahmen der angestrebten Verschmelzung einen neuen eingetragenen Verein als Rechtsträger zu erhalten, auf den die bereits bestehenden Arbeitgeberverbände BAP und iGZ in rechtlich voneinander unabhängigen Umwandlungsvorgängen verschmolzen werden sollen (jeweils Verschmelzung zur Aufnahme).

Die Kernbereiche der Zwecke und Aufgaben des Gesamtverbandes (§ 2 der Satzung des Gesamtverbandes) und des BAP (§ 2 BAP-Satzung) decken sich inhaltlich. Die Strukturen des Gesamtverbandes entsprechen im Wesentlichen den Strukturen des BAP.

Gründungsmitglieder des Gesamtverbandes sind die Vorstände des BAP und des iGZ.

Beschäftigte:

Der Gesamtverband beschäftigt aktuell keine Mitarbeiter.

c) Mittelbar: Interessenverband der Deutschen Zeitarbeitsunternehmen e.V.

Historische Entwicklung:

Der iGZ wurde am 28. März 1998 in Münster zunächst als Interessengemeinschaft unter anderem mit dem Ziel gegründet, sich für eine höhere Beitragsgerechtigkeit bei der Verwaltungs-Berufsgenossenschaft (VBG) einzusetzen. Nachdem am 1. Januar 1998 der neue Gehaltstarif der VBG in Kraft tritt, treffen sich am 7. März 1998 auf Initiative der Unternehmensvertreter Karl-Heinz Wolff und Dietmar Richter sowie des Herausgebers der Fachzeitschrift AIP, Peter Gröger, rund 50 Vertreter von kleinen und mittelständischen Zeitarbeitsunternehmen in Münster und beschließen ein organisiertes Vorgehen gegen die erheblichen Beitragssteigerungen und erschwerten Herabsetzungsbedingungen für die Zeitarbeit.

Im Jahr 2000 beschließen die 240 Mitgliedsunternehmen im Rahmen ihrer Versammlung den Status eines Arbeitgeberverbandes (Interessenverband Deutscher Zeitarbeitsunternehmen e.V.) anzunehmen. Der iGZ professionalisiert sich 2001, führt mit einem Hauptgeschäftsführer das Hauptamt ein und geht in den Dialog mit den Gewerkschaften. In einem Schreiben an das Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie regt der iGZ erstmalig die Schaffung einer Ausbildungsverordnung „Personaldisponent / Sachbearbeiter in der Zeitarbeitsbranche“ an.

2002 gründet der iGZ seine erste Tarifkommission, 2003 finden erstmals Tarifverhandlungen statt und es wird ein Flächentarifvertrag mit den DGB-Gewerkschaften verabschiedet. Damit einhergehend entwickelt der iGZ aufgrund hoher Nachfrage ein bis heute angebotenes umfangreiches Seminarprogramm. iGZ und BZA einigen sich mit der Tarifgemeinschaft Zeitarbeit des DGB 2006 auf einen Tarifvertrag zur Regelung von Mindestarbeitsbedingungen für die Zeitarbeitsbranche. 2008 schließen BZA und iGZ ein Fairnessabkommen mit der IG Metall ab. Der Ausbildungszweig „Personaldienstleistungskaufmann/-kauffrau“ wird auf gemeinsame Initiative der Zeitarbeitsverbände eingeführt.

Am 22. Februar 2012 gründet der iGZ gemeinsam mit dem BAP die Verhandlungsgemeinschaft Zeitarbeit (VGZ). Im selben Jahr beschließt die Mitgliederversammlung die Einführung von iGZ-Branchenzuschlagstarifverträgen für elf Branchen und verabschiedet den iGZ-Ethikkodex. Parallel dazu wird die Kontakt- und Schlichtungsstelle (KuSS) eingerichtet. Im Februar 2017 wird in Münster ein bislang einzigartiger Preis verliehen: der iGZ-Award. Der iGZ überreicht ihn an Mitgliedsunternehmen, die sich besonders für ihre Mitarbeiter einsetzen. Der Preis wird im Rhythmus von zwei Jahren verliehen.

Der iGZ zählt aktuell über 3.800 Mitglieder, bestehend aus kleinen und mittelständischen sowie größeren Unternehmen in der Zeitarbeitsbranche, und setzt sich politisch und organisatorisch für die Interessen der Mitglieder ein. Der iGZ ist in seiner Organisation dezentral und basisdemokratisch aufgestellt. Höchstes Beschlussgremium ist die Mitgliederversammlung. Diese wählt den iGZ-Bundesvorstand. Durch seine regionale Verwurzelung über insgesamt 28 Landesbeauftragte und Regionalkreisleiter hält der iGZ stets den Kontakt zu seinen Mitgliedsunternehmen und somit zum Geschehen in der Branche. Der iGZ ist zudem Mitglied in zahlreichen Arbeitgeberverbänden.

Aufgaben:

Der iGZ vertritt die Interessen seiner Mitglieder gegenüber der Öffentlichkeit, Wirtschaft und Politik und klärt auf, welche Vorteile gute Zeitarbeit bietet. Der iGZ schafft faire Rahmenbedingungen für die Zeitarbeit und ist aktiv auf dem Gebiet von Branchen-Innovationen und der Digitalisierung. Der iGZ und sein mit den DGB-Gewerkschaften abgeschlossenes Tarifwerk sind allgemein anerkannt, wodurch eine iGZ-Mitgliedschaft wie ein Gütesiegel wirkt. Der Verband bietet seinen Mitgliedsbetrieben herausragenden Service und echte Mehrwerte in Form von Weiterbildungsangeboten, Rechtsberatung,

Brancheninformationen und Branchenvernetzung.

Leistungen gegenüber Mitgliedern:

In Erfüllung der vorstehend genannten Aufgaben werden gegenüber den Mitgliedern u.a. die folgenden Leistungen erbracht:

- Vorbereitung und Durchführung von Tarifverhandlungen sowie Abschluss von Tarifverträgen
- Kontinuierliche Lobbyarbeit bei politisch, wirtschaftlich und gesellschaftlich für die Branche relevanten Institutionen
- Kostenlose Beratung von Mitgliedern in allen arbeits-, tarif-, sozialrechtlichen und branchenspezifischen Fragen aus Arbeitsverhältnissen
- Wahrnehmung der Mitgliederinteressen gegenüber der Wirtschaft, Mitgliedschaft in zahlreichen Arbeitgeberverbänden
- Organisation und Durchführung von Veranstaltungen, Foren und Kongressen sowohl auf regionaler Ebene als auch einmal jährlich mit einem Bundeskongress Zeitarbeit
- Beschaffung, Analyse und Information der Mitglieder zu allen zeitarbeitsrelevanten Themen
- Schulung und Weiterbildung mit einem eigenen iGZ-Seminarprogramm
- Studium in Form eines modularen Karriereprogramms in Kooperation mit der FernUniversität in Hagen
- iGZ-Ethikkodex sowie damit verbunden die Kontakt- und Schlichtungsstelle zur Regelung eines fairen Miteinanders
- nur für Mitglieder die myiGZ-Internetplattform mit exklusiven Informationen und Downloads (z.B: Musterverträge, Mitgliedsurkunden)
- Öffentliche vom iGZ initiierte Werbe-Mitmachkampagnen für gute und faire Zeitarbeit
- Interessenvertretung und intensive Bespielung von social media-Kanälen: zwei Auftritte auf Facebook, ein Instagram- und ein LinkedIn-Kanal sowie Twitter, Youtube und Xing-Präsenzen

Beschäftigte:

Der iGZ verfügt über zwei Geschäftsstellen – den Sitz der Bundesgeschäftsstelle in Münster und das Hauptstadtbüro in Berlin.

In Münster sind 35 Beschäftigte tätig, in Berlin sind vier Beschäftigte aktiv. Zwei Stellen (in Münster) sind aktuell ausgeschrieben.

III. Begründung für die vorgesehene Verschmelzung / Angemessenheit der Mitgliedschaft

1. Begründung

Wie vorstehend ausgeführt, sollen die Verschmelzung des BAP auf den Gesamtverband sowie die davon rechtlich unabhängige Verschmelzung des iGZ auf den Gesamtverband eine Bündelung der beiden Arbeitgeberverbände BAP und iGZ in Gestalt des Gesamtverbandes ermöglichen.

Die sich daraus ergebenden Chancen für die Mitglieder der beiden Verbände sollen dabei ausgehend von der aktuellen Situation nachfolgend dargestellt werden.

1.1. Effektivere Interessenvertretung durch Bündelung der Branchenkräfte

Herausforderung: Die Personaldienstleistungsbranche sieht sich trotz aller Verbesserungen der Rahmenbedingungen nach wie vor mit negativen Vorurteilen konfrontiert und wird von der Öffentlichkeit ambivalent beurteilt. Teilweise einseitige Meinungsbilder werden häufig medial verstärkt und negative Einzelfälle generalisiert. Vor diesem Hintergrund hat die Politik mehrfach restriktive Gesetze verabschiedet, die unverhältnismäßige Eingriffe und sogar Beschäftigungsverbote zu Lasten aller Beteiligten in der Arbeitnehmerüberlassung vorsehen.

Unsere Antwort durch die Verbandsneugründung: Durch eine integrative Bündelung der Kräfte in einem großen neuen Verband der Personaldienstleister kann die Branche eine noch bessere Wahrnehmung bei den nationalen und internationalen Stakeholdern erzielen. Dabei ist es unerlässlich, neue Allianzen für unsere Branche einzugehen, um geschlossen mit einer Stimme gegenüber der Politik aufzutreten. Sowohl auf nationaler als auch internationaler Ebene hat sich gezeigt, dass größere Erfolge und Synergieeffekte erzielt werden können, wenn ein starkes Sprachrohr für die gesamte Branche existiert.

Gerade die Dynamik und Schnelligkeit der Wandlungsprozesse in der Gesellschaft und auf dem Arbeitsmarkt, die jetzt vor uns liegen, hat es in dieser Form in der Vergangenheit kaum gegeben. Die politischen Bestrebungen, unser Land klimaneutral ohne Wohlstandsverluste zu machen, werden enorme Veränderungen für den Arbeitsmarkt mit sich bringen. Es ist die vornehmste Aufgabe der Interessenvertretung, diese riesigen Transformationen mitzugestalten, die Problemlösungskompetenzen der Personaldienstleistungsbranche aufzuzeigen bzw. auszubauen und das Image weiter zu verbessern. Denn die Branche hat ihr Potential im Hinblick auf ihre Wahrnehmung und ihr politisches Gewicht noch längst nicht ausgeschöpft. Nach wie vor wird sie vielfach als atypischer Wirtschaftszweig öffentlich wahrgenommen und viel zu oft auf die Problematik prekärer Beschäftigung nebst unerwünschten Begleiterscheinungen reduziert. Daher bleibt es weiter ein sehr wichtiges Ziel, dass die Personaldienstleistung endlich als normaler wichtiger Wirtschaftszweig behandelt wird, der nicht permanent neu reguliert werden muss. Dieses Ziel ist sehr anspruchsvoll, erfordert einen langen Atem mit optimaler Wirkungskraft und Konzentrierung aller Kräfte.

1.2. Ausbau einer starken Sozialpartnerschaft auf tariflicher Ebene

Herausforderung: Durch die Tariföffnungsklausel im Arbeitnehmerüberlassungsgesetz haben die Sozialpartner in der Branche die Aufgabe wahrgenommen, die Arbeitsbedingungen sozial austariert zu gestalten. Seit 2012 arbeiten iGZ und BAP dabei in der Verhandlungsgemeinschaft Zeitarbeit (VGZ) kooperativ zusammen. Gleichwohl gibt es trotz tendenzieller Annäherung der beiden Tarifwerke immer noch keinen einheitlichen Branchentarifvertrag. Dies beinhaltet das latente Problem, dass die Gewerkschaftsseite geneigt ist, beide Verbände gegeneinander auszuspielen.

Unsere Antwort durch die Verbandsneugründung: Zu einer etablierten Branche gehören starke Sozialpartner, die auf Augenhöhe agieren und einheitliche Arbeitsbedingungen aushandeln. Ein gemeinsamer Verband wird mittelfristig diesen gleichen Tarifrahmen für alle Beteiligten schaffen können.

1.3. Branchenimage verbessern

Herausforderung: Die Zeitarbeit hat nach wie vor ein Imageproblem. Bis heute wird in

vielen gesellschaftlichen Bereichen und damit auch in Teilbereichen der Politik die Zeitarbeit als negativ konnotierte Branche gesehen. Ursachen sind dabei nicht nur die Einflüsse von außen, sondern auch mitunter ein unterschiedliches Selbstverständnis über Qualitätsstandards und Außenpositionierung.

Unsere Antwort durch die Verbandsneugründung: Ziel muss es sein, nachhaltig ein positives Image der Branche zu schaffen, um die politische sowie gesellschaftliche Akzeptanz der Personaldienstleistungen zu erhöhen. Durch eine Bündelung der Ressourcen, unter Nutzung von Synergieeffekten, ergeben sich nach der Verschmelzung beider Verbände finanziell und strukturell auch auf diesem Feld neue Chancen, strategischer und öffentlichkeitswirksamer aufzutreten.

1.4. Breitere Serviceangebote für die Mitglieder

Herausforderung: Die Arbeitswelt hat sich in den letzten Jahren durch Digitalisierung, Demografieentwicklung, Dekarbonisierung und Globalisierung rasant gewandelt und damit massiv an Komplexität zugenommen – mit weitreichenden Folgen für Rekrutierung, Vertrieb und Marketing. Aber auch durch den Anspruch an Individualisierung der eigenen Lebenswelt auf Seiten der Beschäftigten, die die Suche nach dem Fit zwischen Jobangebot und eigenen Interessen immer herausfordernder macht, gilt es passende Arbeitswelten anzubieten.

Unsere Antwort durch die Verbandsneugründung: Ein gemeinsamer Verband kann ein noch breiteres Dienstleistungsportfolio als bisher anbieten. Beratungs- und Unterstützungsangebote für die Mitgliedsunternehmen können ausgebaut und nachfragegerecht etwa bei rechtlichen Fragestellungen oder Weiterbildungsangeboten ausgestaltet werden. Zusätzliche Serviceangebote als Hilfen bei der Erschließung neuer bzw. erweiterter Entwicklungsfelder im Spektrum der Personaldienstleistungen sind ebenfalls möglich und bieten den dafür nötigen Experten- und Wissenstransfer durch verstärkte verbandliche Kooperationen. Diese Verbreiterung des Knowhows bietet den Mitgliedern nach einer Verbandsneugründung einen größeren Mehrwert als bisher.

1.5. Spektrum der Personaldienstleistungen in ihrer Gesamtheit vertreten

Herausforderung: Die Branche entwickelt sich mit den wachsenden Anforderungen in den Personaldienstleistungen stetig weiter. Immer mehr Unternehmen erweitern ihr Kerngeschäftsfeld "Arbeitnehmerüberlassung" um Bereiche der Personalvermittlung, Personalberatung, Outsourcing, Outplacement, Personalentwicklung und unternehmensnahe Dienstleistungen. Sie gehen damit auf Kundenanfragen nach Gesamtlösungen für deren Personalprobleme ein.

Unsere Antwort durch die Verbandsneugründung: Diese stärkere Ausdifferenzierung des Personaldienstleistungsspektrums braucht eine breite verbandliche Plattform zur Weiterentwicklung und Interessenvertretung. Die vielfältigen Personaldienstleistungen sollten in Zukunft in ihrer Gesamtheit wahrgenommen werden. Dann wird auch deutlicher, dass die Personaldienstleistungsbranche die Arbeitswelt der Zukunft verantwortungsvoll mitgestalten kann und Lösungen anzubieten hat. Ein neuer Verband ist in der Lage, diese Herausforderung konzentriert anzugehen.

1.6. Branchenpositionierung in der gesamten Verbandswelt

Herausforderung: Allein in der Hauptstadt sind über 6.000 Verbände vertreten, die sich für spezielle Interessen einsetzen. Dabei haben es kleinere Verbände und kleinere Branchen naturgemäß schwerer, sich Gehör zu verschaffen, und sind auf eine effektive Netzwerkarbeit in der Verbändewelt angewiesen. Ohne sie besteht die Gefahr, dass die

Interessen der Personaldienstleister zu wenig Gehör finden und nicht mit Nachdruck in der öffentlichen Debatte berücksichtigt werden.

Unsere Antwort durch die Verbandsneugründung: Nach der Zusammenführung beider Verbände mit dann etwa 6.000 Mitgliedsunternehmen erhöht sich der Organisationsgrad der Branche unter einem einheitlichen Dach enorm. Dies führt aufgrund der gesteigerten Branchenrepräsentanz zu einer erhöhten Aufmerksamkeit und damit Einflusschance auch bei anderen Branchen- und Dacharbeitgeberverbänden.

1.7. Internationalisierung der Arbeitswelt beachten

Herausforderung: Viele arbeitsrechtliche Rahmenbedingungen werden längst in Europa gesetzt, wie nicht zuletzt die „EU-Leiharbeitsrichtlinie“ zeigt. In den Verbänden sind zahlreiche Mitgliedsunternehmen vertreten, die auch länderübergreifend tätig sind. Strategische Allianzen sind deshalb auf internationaler und insbesondere auf Ebene der Europäischen Union (EU) wegen der dortigen Zielvorgaben notwendig.

Unsere Antwort durch die Verbandsneugründung: Auch auf internationaler und EU-Ebene geht es um eine gute Vernetzung unter kompetenten, starken Ansprechpartnern. Dies gilt insbesondere innerhalb des europäischen und globalen Dachverbandes „WEC“ als großer, gemeinsamer Verband. Durch die Zusammenführung von iGZ und BAP werden wir auch auf dieser Ebene Reputation, Einfluss und Möglichkeiten zum sachlichen Austausch hinzugewinnen.

Zusammenfassung:

Eine Verbandszusammenführung von iGZ und BAP ist eine logische Konsequenz zur Bewältigung des Wandels in der Arbeitswelt. Sie bündelt die Ressourcen beider Verbände, bietet dadurch einen größeren Service-Level mit entsprechenden Fachkompetenzen für die Mitglieder, erhöht die Schlagkraft durch eine breit aufgestellte Präsenz und wird verstärkt daran arbeiten, das ambivalente Branchenimage in Politik und Gesellschaft weiter zu verbessern. Zusätzlich kann ein starker Verband etwaigen weiteren Regulierungstendenzen wirksamer begegnen und kommunikative Vernetzungen in der Interessenwahrnehmung dichter knüpfen. In der professionell organisierten Neugründung liegen mithin enorme Chancen für ein Verbandsprofil, das mit Gemeinwohlbezug nach vorne gerichtet ist.

2. Angemessenheit der Mitgliedschaft

a) Vorteile der Mitgliedschaft im Gesamtverband

In Übereinstimmung mit den Regelungen des Umwandlungsgesetzes ist es Ziel der Verschmelzung, den Mitgliedern des übertragenden Vereins (BAP) eine gleichwertige Mitgliedschaft am übernehmenden Verein (Gesamtverband) zukommen zu lassen. Die Zuständigkeiten der Mitgliederversammlung und damit die wesentlichen Mitwirkungsrechte der Mitglieder sind in BAP und Gesamtverband nahezu identisch geregelt.

Die Vorstände der beteiligten Vereine sind gemeinsam der Auffassung, dass die Mitgliedschaft im Gesamtverband nicht nur ein gleichwertiger Ersatz für die bisherige Mitgliedschaft im BAP ist. Aus den vorstehend angeführten Gründen vermittelt der Zusammenschluss unter Einbeziehung der gleichzeitig vorgesehenen Verschmelzung des iGZ auf den Gesamtverband vielmehr eine neue und verbesserte Qualität der Mitgliedschaft. Die Verschmelzung führt im Verbund mit der vorgesehenen Verschmelzung des iGZ auf den Gesamtverband zu einem mehr als doppelt so großen Mitgliederbestand, was zu einer erhöhten politischen Durchsetzungsfähigkeit und einem gesteigerten

gesellschaftspolitischen Einfluss des Gesamtverbandes führen wird. Es entstünde dadurch der einflussreichste und gewichtigste Verband der Zeitarbeitsbranche.

b) Vermögensmäßige Bewertung der Mitgliedschaft

Aufgrund des „Kopfprinzips“ der Mitgliedschaft in einem Arbeitgeberverband ist das „Umtauschverhältnis“ bei der Mitgliedschaft naturgemäß 1:1. An die Stelle der Mitgliedschaft im BAP tritt die Mitgliedschaft im Gesamtverband.

Der mit einer Bewertung verfolgte Zweck der Ermittlung des Wertverhältnisses der Anteile des übertragenden Rechtsträgers zu den Anteilen des übernehmenden Rechtsträgers kommt bei einer Verschmelzung von eingetragenen Vereinen damit nicht zum Tragen.

Eine solche Bewertung nach den sonst üblichen betriebswirtschaftlichen Grundsätzen wäre auch nach den Zielsetzungen des BAP bzw. des Gesamtverbandes als Arbeitgeberverbände nicht angemessen. Bei diesen handelt es sich nicht um primär auf Gewinnerzielung oder Vermögensmehrung ausgerichtete Organisationen. Vielmehr verfolgen sie im Wesentlichen ideelle Zielsetzungen, insbesondere die Verbesserung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen (Art. 9 Abs. 3 GG). Maßgebend für den Wert einer Mitgliedschaft in einem Arbeitgeberverband ist damit nicht der Wert des Vereinsvermögens und die erzielten Gewinne, sondern vielmehr die bestehenden Möglichkeiten dieses Vereins zur Durchsetzung der Mitgliederinteressen. Solche Gesichtspunkte lassen sich jedoch nicht mit den herkömmlichen Methoden der Unternehmensbewertung berücksichtigen. Hinzu kommt, dass die Mitgliedschaft in einem eingetragenen Verein keine Vermögensrechte verkörpert, da weder irgendeine Art von Gewinnbezugsrecht besteht noch im Falle eines Austritts Vermögensrechte durch das austretende Mitglied geltend gemacht werden können.

Die Mitgliedschaft selbst kann auch nicht verkauft bzw. übertragen werden (§ 38 BGB).

c) Ausgleichzahlungen wegen unterschiedlicher Vermögen

In der umwandlungsrechtlichen Literatur wird zum Teil vertreten, dass bei erheblichen Unterschieden im Reinvermögen der beteiligten Vereine ggf. ein Ausgleich an die Mitglieder des reicheren Vereins geleistet werden kann, so zum Beispiel durch Zahlung eines Einmalbetrages oder durch zeitweilige verringerte Beitragsätze.

Die Prüfung der Vermögensverhältnisse sowie der Jahresabschlüsse der durch die Verschmelzungsprozesse zu vereinigenden Verbände BAP und iGZ hat ergeben, dass keine erheblichen Unterschiede im Reinvermögen bestehen. Eine Ausgleichzahlung ist daher nicht erforderlich.

IV. Rechtliche Grundlagen der Verschmelzung

1. Verschmelzung nach dem Umwandlungsgesetz

Die Zusammenführung der Vereine BAP und Gesamtverband und entsprechend von iGZ und Gesamtverband soll sich nach den Vorschriften des Umwandlungsgesetzes vollziehen. Der Vorzug einer Verschmelzung nach dem Umwandlungsgesetz ist, dass sämtliche Vermögensgegenstände und Vertragsbeziehungen des übertragenden Vereins BAP - einschließlich der geltenden Tarifverträge - im Wege der Gesamtrechtsnachfolge auf den Gesamtverband übergehen. Einzelne weitere Übertragungsakte sind nicht erforderlich. Eine Zustimmung Dritter - insbesondere von Vertragspartnern - ist nicht erforderlich.

Die Übertragung erfolgt im Fall des Wirksamwerdens der Verschmelzung im Innenverhältnis mit Wirkung zum 01.01.2023 (00.00 Uhr) und auf der Grundlage des Jahresabschlusses des BAP zum 31.12.2022 als Schlussbilanz. Vom 01.01.2023 (0.00 Uhr) an bis zum Zeitpunkt des Erlöschens des übertragenden Vereins BAP gemäß § 20 Abs. 1 Nr. 2 UmwG gelten alle Handlungen und Rechtsgeschäfte des übertragenden Vereins (BAP) als für Rechnung des aufnehmenden Vereins (Gesamtverband) geführt.

2. Vorbereitungsmaßnahmen

Der aufnehmende Verein Gesamtverband wurde im März 2023 gegründet. Die Eintragung wurde am 24. März 2023 beim Amtsgericht Berlin-Charlottenburg beantragt. Eine Beitragsordnung wurde erlassen.

3. Aufstellung des Entwurfs des Verschmelzungsvertrages

Grundlage der Verschmelzung ist ein notariell zu beurkundender Verschmelzungsvertrag zwischen dem BAP und dem Gesamtverband. Der Inhalt des Verschmelzungsvertrages ist nachfolgend näher erläutert. Die Vorstände der an der Verschmelzung beteiligten Vereine haben den Entwurf des Verschmelzungsvertrages im April 2023 beschlossen. Der Verschmelzungsvertrag wird unterzeichnet und in notarieller Form abgeschlossen, sobald ihm die Mitgliederversammlungen des BAP und des Gesamtverbandes zugestimmt haben.

Dem Entwurf des Verschmelzungsvertrages ist die Satzung des Gesamtverbandes als Anlage beigefügt. Der wesentliche Inhalt der Satzung ist nachfolgend näher erläutert.

4. Zustimmung der Mitgliederversammlungen

Der Verschmelzungsvertrag bedarf gemäß § 103 i.V.m. § 13 UmwG der Zustimmung der Mitgliederversammlungen der beteiligten Vereine BAP und Gesamtverband (Verschmelzungsbeschlüsse). Die Zustimmungsbeschlüsse sollen jeweils auf Mitgliederversammlungen der beteiligten Vereine im Mai bzw. Juni 2023 gefasst werden.

Gemäß § 103 UmwG i.V.m. § 22 Abs. 1 und 2 der BAP-Satzung ist in der Mitgliederversammlung des BAP für eine wirksame Beschlussfassung eine Mehrheit von 75% der anwesenden Stimmrechte erforderlich. Die Versammlung ist nur beschlussfähig, wenn sie ordnungsgemäß einberufen ist und mindestens 50% aller Stimmrechte in der Versammlung vertreten sind (Quorum).

Ist die Mitgliederversammlung nicht beschlussfähig, so ist innerhalb von zwei Wochen eine weitere Mitgliederversammlung mit Ladungsfrist gemäß § 13 Abs. 3 der BAP-Satzung (mindestens vier Wochen) unter Angabe des Beschlussgegenstandes einzuberufen (Notversammlung). Diese Mitgliederversammlung ist ohne Rücksicht auf die vertretenen Stimmrechte beschlussfähig. Auf diese Rechtsfolge ist in der zweiten Einladung hinzuweisen. Auch in der Notversammlung ist eine Mehrheit von 75% der anwesenden Stimmrechte erforderlich.

Hinsichtlich der Zustimmung der Mitgliederversammlung des Gesamtverbandes ist gemäß § 41 BGB die Zustimmung vom 75% der anwesenden Stimmrechte erforderlich. Eine hiervon abweichende Satzungsbestimmung besteht nicht.

Die Mitgliederversammlungen werden nach den jeweils gültigen Satzungsbestimmungen und unter Beachtung der Verfahrensvorschriften des Umwandlungsgesetzes einberufen.

5. Eintragung in das Vereinsregister

Die Verschmelzung bedarf zu ihrer Wirksamkeit der Eintragung in das Vereinsregister der beteiligten Vereine. Die Verschmelzung wird zunächst in das Register des BAP als übertragendem Verein eingetragen und sodann in das Register des Gesamtverbandes.

Die Verschmelzung wird erst wirksam mit Eintragung in das Vereinsregister des übernehmenden Vereins, d.h. des Gesamtverbandes. Zu diesem Zeitpunkt werden die Mitglieder des BAP zu Mitgliedern des Gesamtverbandes. Dies gilt auch für Mitglieder, die bei der Beschlussfassung über die Verschmelzung nicht anwesend oder vertreten waren oder die gegen die Verschmelzung gestimmt haben.

6. Besetzung der Organe beim Gesamtverband

Um einerseits die paritätische Besetzung der Organe des Gesamtverbandes zu gewährleisten und andererseits die Handlungsfähigkeit des Verbandes sicherzustellen, wurden sowohl in den Vorstand als auch in das Präsidium des Gesamtverbandes Personen gewählt, die in jeweils gleicher Anzahl aus BAP bzw. dem iGZ stammen. Alle Gremien des Gesamtverbandes sind bzw. sollen somit paritätisch besetzt werden.

Als Mitglieder des Vorstandes wurden bereits gewählt:

Aus den Reihen des BAP:

Sebastian Lazay, Andreas Dinges, Ingrid Hofmann, Mirjam Rienth, Ute Schoras, Jan Ole Schneider, Hugo Schmitt.

Aus den Reihen des iGZ:

Christian Baumann, Dr. Timm Eifler, Sven Kramer, Martin Liebert, Walter Schäfer, Irene Schubert, Ulrike Schwarzer.

Die weiteren Mitglieder des Vorstandes sowie die Mitglieder der Tarifkommissionen des Gesamtverbandes werden im April 2023 gewählt.

Mitglieder des Präsidiums sind:

Christian Baumann (Präsident) Sebastian Lazay (Vizepräsident), Andreas Dinges, Dr. Timm Eifler, Ingrid Hofmann, Sven Kramer, Martin Liebert, Mirjam Rienth, Walter Schäfer, Jan Ole Schneider, Hugo Schmitt, Ute Schoras, Irene Schubert, Ulrike Schwarzer.

7. Kosten des Zusammenschlusses

Die Kosten der Zusammenführung des BAP mit dem Gesamtverband werden nach den gegenwärtigen überschlägigen Annahmen unter Berücksichtigung der Rechts- und Beratungskosten einschließlich der Verschmelzungsprüfung, Notar- und Registerkosten sowie der Kosten für die Vorbereitung und Durchführung der Mitgliederversammlung voraussichtlich etwa EURO 100.000 betragen.

V. Rechtliche, bilanzielle und steuerliche Folgen der Verschmelzung und die Folgen für die Mitglieder

1. Rechtliche Folgen

a) Erlöschen des BAP

Mit Wirksamwerden der Verschmelzung durch Eintragung der Verschmelzung in das Vereinsregister des Gesamtverbandes erlischt der BAP, ohne dass es einer weiteren Auflösung oder Liquidation bedarf.

b) Übergang der Mitgliedschaft und des Vermögens

Gemäß § 99 ff i.V.m. § 20 Abs. 1 Nr. 3 UmwG werden die Mitglieder des BAP mit Wirksamwerden der Verschmelzung durch Eintragung der Verschmelzung in das Vereinsregister des Gesamtverbandes zu Mitgliedern des Gesamtverbandes. Die Rechte und Pflichten der Mitglieder ergeben sich im Einzelnen aus der Satzung des Gesamtverbandes. Diese werden unter Ziff. VIII.2 näher erläutert.

Bisher bestehen bei dem BAP die folgenden Arten von Mitgliedschaften:

- Ordentliche Mitgliedschaft (mit oder ohne Tarifbindung),
- Firmengruppenmitgliedschaft,
- Fördermitgliedschaft und
- Ehrenmitgliedschaft.

Die Satzung des Gesamtverbandes kennt folgende Arten von Mitgliedschaften:

- Ordentliche Mitgliedschaft (mit und ohne Tarifbindung)
- Fördermitgliedschaft.

Der jeweilige Mitgliedschaftsstatus wird im aufnehmenden Gesamtverband fortgeführt; die damit verbundenen Rechte und Pflichten bleiben erhalten. Rechtsverluste bestehen insoweit nicht. Eine Firmengruppenmitgliedschaft, nach der sich mehrere ordentliche Mitglieder zu einer Firmengruppe zusammenschließen können mit der Folge, dass die Firmengruppe wie ein einzelnes ordentliches Mitglied behandelt wird, sieht die Satzung des Gesamtverbandes der Personaldienstleister e.V. nicht mehr vor. Die bestehenden Firmengruppenmitgliedschaften zusammenschlossener Mitglieder des BAP werden im aufnehmenden Gesamtverband der Personaldienstleister e.V. als ordentliche Mitglieder mit dem jeweiligen bisherigen Tarifstatus (B- und danach ggf. T-Mitgliedschaft bzw. OT-Mitgliedschaft) fortgeführt. Die Ehrenmitgliedschaft existiert im Gesamtverband der Personaldienstleister e.V. nicht mehr. Zum Zeitpunkt der Beschlussfassung der Mitgliederversammlung über diesen Verschmelzungsvertrag besteht keine Ehrenmitgliedschaft im BAP.

Gemäß § 20 Abs. 1 Nr. 1 UmwG geht das Vermögen des BAP einschließlich der Verbindlichkeiten mit Wirksamwerden der Verschmelzung im Wege der Gesamtrechtsnachfolge auf den Gesamtverband über. Gesonderter Übertragungsakte oder Zustimmungserklärungen Dritter bedarf es nicht.

2. Bilanzielle Folgen

Die Verschmelzung des BAP auf den Gesamtverband wird mit wirtschaftlicher Wirkung zum 01.01.2023 (Verschmelzungstichtag) erfolgen. Von diesem Stichtag an gelten bei Wirksamwerden der Verschmelzung die Handlungen des BAP in der Rechnungslegung als für Rechnung des Gesamtverbandes vorgenommen. Mit dinglicher Wirkung erfolgt die Übertragung der Aktiva und Passiva des BAP dagegen erst zum Zeitpunkt der Eintragung der Verschmelzung in das für den BAP zuständige Vereinsregister.

Nach den Vorschriften des Umwandlungsgesetzes hat der Gesamtverband ein Wahlrecht, die Buchwerte der Schlussbilanz des BAP zum 31.12.2022 fortzuführen, oder höhere Wertansätze, die jedoch die Verkehrswerte nicht überschreiten dürfen, anzusetzen. Im Verschmelzungsvertrag wird vereinbart, dass der Gesamtverband die Buchwerte anzusetzen hat.

Der BAP hat seine bisherigen Rechnungslegungen bzw. Jahresabschlüsse nach den Vorschriften des Handelsgesetzbuches aufgestellt.

Die Schlussbilanz zum 31.12.2022 wird ebenfalls unter weitgehend analoger Anwendung der für alle Kaufleute geltenden Rechnungslegungsvorschriften des Handelsgesetzbuches aufgestellt.

3. Steuerliche Folgen

a) Für den BAP

Der BAP ist nach § 5 Abs. 1 Nr. 5 KStG als Berufsverband grundsätzlich von der Körperschaftsteuer befreit. Der Gewerbesteuer unterliegen Arbeitgeberverbände als Berufsverband grundsätzlich nicht, weil sie mit ihrer Verbandstätigkeit keine gewerbliche Tätigkeit ausüben. Allerdings läuft derzeit eine Abstimmung mit der Finanzverwaltung dahingehend, dass ein Teil der Verbandstätigkeit des BAP als wirtschaftlicher Geschäftsbetrieb anzusehen ist und insoweit auch körperschaftsteuer- und gewerbesteuerpflichtig wird.

Der BAP hat keinen eigenen Grundbesitz bzw. Erbbaurechte. Grunderwerbsteuer kann aus

diesem Grund im Rahmen der Verschmelzung nicht anfallen.

b) Für die Mitglieder

Für die Mitglieder des BAP und des Gesamtverbandes ergeben sich durch die Verschmelzung keine persönlichen Steuerfolgen.

VI. Tarifrrechtliche Folgen der Verschmelzung

Der Gesamtverband tritt im Rahmen der Verschmelzung die Gesamtrechtsnachfolge des BAP an. Im Einzelnen werden die tarifrrechtlichen Folgen der Verschmelzung wie folgt erläutert:

1. Derzeitiger Stand der Tarifverträge vor der Verschmelzung

a) BAP

Der BAP ist Tarifpartner der Tarifgemeinschaft Zeitarbeit des Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB), die aus den acht Mitgliedsgewerkschaften des DGB besteht. Im Jahr 2003 haben der BAP bzw. dessen Rechtsvorgänger und die DGB-Tarifgemeinschaft erstmals ein bundesweit geltendes Tarifwerk für die Zeitarbeit abgeschlossen, das sukzessiv um Branchenzuschlagstarifverträge (TV BZ) erweitert wurde. Zwischen dem BAP und den insgesamt acht Einzelgewerkschaften der Tarifgemeinschaft Zeitarbeit des DGB bestehen derzeit folgende Tarifverträge:

- Manteltarifvertrag
- Entgelttrahmentarifvertrag
- Entgelttarifvertrag
- Elf Branchenzuschlagstarifverträge mit einzelnen DGB-Mitgliedsgewerkschaften

Abgeschlossen mit der IG Metall:

- TV BZ ME (Metall- und Elektroindustrie)
- TV BZ TB (Textil- und Bekleidungsindustrie)
- TV BZ HK (Holz und Kunststoff verarbeitende Industrie)

Abgeschlossen mit der IG BCE:

- TV BZ Chemie (Chemische Industrie)
- TV BZ Kunststoff (Kunststoff verarbeitende Industrie)
- TV BZ Kautschuk (Kautschukindustrie)
- TV BZ KS (Kali- und Steinsalzbergbau)
- TV BZ PE (Papier erzeugende Industrie)

Abgeschlossen mit ver.di:

- TV BZ PPK (Papier, Pappe, Kunststoffe verarbeitende Industrie)
- TV BZ Druck gewerblich (Druckindustrie für gewerbliche Arbeitnehmer)

Abgeschlossen mit der EVG:

- TV BZ Eisenbahn (Schienenverkehrsbereich)

b) Gesamtverband der Personaldienstleister e.V.

Der Gesamtverband hat bisher keine Tarifverträge abgeschlossen.

2. Tarifrrechtliche Situation nach der Verschmelzung von BAP auf den Gesamtverband

Die Verschmelzung wird in rechtlicher Hinsicht erst mit den erforderlichen Eintragungen im Vereinsregister wirksam. Die tarifrrechtliche Situation nach der Verschmelzung stellt sich auf Grundlage des derzeit bestehenden Sachverhalts wie folgt dar:

Im Rahmen der Verschmelzung des BAP auf den Gesamtverband gehen die BAP-Tarifverträge kraft Gesetzes auf den Gesamtverband über und werden als B-Tarifverträge geführt. Für tarifgebundene BAP-Mitglieder ergeben sich keine Veränderungen, da sie die Bindung an die bisherigen, auf den Gesamtverband übergegangenen Tarifverträge behalten. Entsprechendes gilt für die tarifgebundenen iGZ-Mitglieder, die eine Mitgliedschaft mit Tarifbindung an die zwischen dem iGZ und DGB-Gewerkschaften geschlossenen Tarifverträge führen.

Die bestehenden Tarifwerke der bisherigen Verbände BAP und iGZ wurden jeweils mit den DGB-Mitgliedsgewerkschaften abgeschlossen. Nach der Verschmelzung auf den Gesamtverband ist beabsichtigt, die beiden bestehenden Tarifwerke zu einem gemeinsamen Tarifwerk zusammenzuführen. Die in diesem Fall sich ergebenden Rechtsfolgen für tarifgebundene Mitglieder sind unter Ziff. VIII.2a dargestellt.

VII. Erläuterung der Bestimmungen des Verschmelzungsvertrages

Der Verschmelzungsvertrag ist von den Vorständen der beteiligten Vereine in einer Entwurfsfassung beschlossen worden. Zur Wirksamkeit des Vertrages bedarf es der Zustimmung der Mitgliederversammlungen des BAP und des Gesamtverbandes in notariell beurkundeter Form, des Abschlusses des Vertrages in notariell beurkundeter Form sowie der Eintragung der Verschmelzung in das für den jeweiligen Verein zuständige Vereinsregister.

Die einzelnen Bestimmungen des Verschmelzungsvertrages werden wie folgt erläutert:

1. Ziffer II. des Verschmelzungsvertrages Vermögensübertragung / Gegenleistung

Durch die Verschmelzung überträgt der BAP sein Vermögen als Ganzes mit allen Rechten

und Pflichten auf den Gesamtverband. Mit Wirksamwerden der Verschmelzung durch die Eintragung in das für den Gesamtverband zuständige Vereinsregister beim Amtsgericht Berlin-Charlottenburg erlischt der BAP unter Ausschluss der Abwicklung. Der Gesamtverband wird dessen Gesamtrechtsnachfolger.

Im Gegenzug für das Erlöschen der Mitgliedschaft im BAP erhalten die Mitglieder des BAP die Mitgliedschaft im Gesamtverband. Der Wechsel der Mitgliedschaft erfolgt im Zeitpunkt der Eintragung der Verschmelzung in das Vereinsregister des Gesamtverbandes. Die Rechte und Pflichten aus der Mitgliedschaft ergeben sich maßgeblich aus der Satzung des Gesamtverbandes, die dem Verschmelzungsvertrag als Anlage beigefügt ist. Die Regelungen entsprechen weitgehend den bisherigen Regelungen in der BAP-Satzung.

Auch die Mitglieder des Gesamtverbandes werden zur Zahlung der durch den Gesamtverband am 24.03.2023 beschlossenen Mitgliedsbeiträge verpflichtet sein. Nach der Beitragsordnung des Gesamtverbandes bleibt der Grundbeitrag bestehen, erhöht sich aber von 1.200,00 Euro netto auf 1.500,00 Euro netto.

Der umsatzbezogene Beitrag wird durch einen Zusatzbeitrag für Niederlassungen ersetzt. Dieser wird für jede neben dem Hauptsitz vorhandene Niederlassung in Höhe von jährlich 360,00 Euro pro Niederlassung erhoben, wobei maximal 25 zusätzliche Niederlassungen berücksichtigt werden. Der Zusatzbeitrag für Niederlassungen liegt dadurch zwischen 0,00 Euro netto (keine über den Hauptsitz hinausgehenden Niederlassungen) und 9.000,00 Euro netto (25 oder mehr über den Hauptsitz hinausgehende Niederlassungen). Maßgeblich ist die Anzahl der Niederlassungen zum 1. Januar jeden Jahres. Umsatzmeldungen müssen hingegen nicht mehr abgegeben werden. Der Mitgliedsbeitrag ergibt sich aus der Summe aus Grundbeitrag und Zusatzbeitrag für Niederlassungen.

Die Beitragsordnung des Gesamtverbandes tritt erst ab dem 01.01.2024 in Kraft. Für alle ehemaligen iGZ-Mitglieder und für alle ehemaligen BAP-Mitglieder gilt die jeweils vormalig in ihren Verbänden gültigen Beitragsordnungen bis zum Jahresende 2023 weiter. Für alle Unternehmen, die ab Wirksamkeit der Verschmelzung dem Gesamtverband beitreten, ohne zuvor Mitglied im BAP oder iGZ gewesen zu sein, ist die zuletzt beim iGZ gültige Beitragsordnung maßgeblich.

2. Ziffer III. des Verschmelzungsvertrages Verschmelzungstichtag

Vom 01.01.2023 gelten, unter der Voraussetzung, dass eine wirksame Verschmelzung zustande kommt, im Innenverhältnis alle Handlungen und Geschäfte des BAP als für Rechnung des Gesamtverbandes vorgenommen. Dies bedeutet, dass die Wirkungen der Verschmelzung, soweit diese beschlossen und eingetragen wird, im Innenverhältnis zwischen dem BAP und dem Gesamtverband auf den Beginn des 01.01.2023 zurückbezogen werden. Der Gesamtverband wird in diesem Fall so behandelt, als ob das Vermögen des BAP mit Wirkung zum 01.01.2023 (00.00 Uhr) und auf der Grundlage des Jahresabschlusses des BAP zum 31.12.2022 als Schlussbilanz auf den Gesamtverband übergegangen wäre. Dies gilt allerdings nur, wenn die Verschmelzung vor Ende Dezember 2023 vollzogen wird. Sowohl der Verschmelzungstichtag als auch der Stichtag der Schlussbilanz können sich bei einer Verzögerung des Wirksamwerdens der Verschmelzung gemäß Ziffer III. Abs. 4 des Vertragsentwurfes um ein Jahr, bei weiteren Verzögerungen entsprechend weiter, verschieben.

Im Außenverhältnis bleibt der BAP bis zum Wirksamwerden der Verschmelzung als selbstständiger Rechtsträger bestehen und handelt wie bisher durch seine satzungsmäßigen Organe. Durch die in Ziffer VI. (2). des Verschmelzungsvertrages angesprochene Vereinbarung zur Geschäftsführung soll erreicht werden, dass trotz der nach Außen bis zur Wirksamkeit der Verschmelzung fortbestehenden rechtlichen Selbstständigkeit von BAP und Gesamtverband ein weitgehend einheitliches Auftreten der beteiligten Vereine

ermöglicht wird, ohne dass damit in die satzungsgemäßen Kompetenzen der jeweiligen Organe der beteiligten Vereine eingegriffen werden soll. Über die Geschäftsführung wird die Mitgliederversammlung im Zusammenhang mit der Entscheidung über die Verschmelzung ebenfalls abstimmen.

3. Ziffer IV. des Verschmelzungsvertrages Besondere Rechte und Vorteile / Abfindungsangebot

Nach § 5 Abs. 1 Nr. 7 UmwG muss der Verschmelzungsvertrag Angaben über Rechte enthalten, die der übernehmende Rechtsträger Gesamtverband einzelnen Mitgliedern sowie den Inhabern besonderer Rechte gewährt, oder die für diese Personen vorgesehenen besonderen Maßnahmen. Solche Rechte werden den Mitgliedern des BAP nicht gewährt. Entsprechende Maßnahmen sind auch nicht vorgesehen.

Den Vorstandsmitgliedern des BAP oder des Gesamtverbandes werden im Zusammenhang mit der Verschmelzung keine besonderen Vorteile, wie z.B. Entschädigungen für den Fall der Beendigung ihrer Ämter als Folge der Verschmelzung, gewährt.

Nachdem sowohl im übertragenden Verein als auch im übernehmenden Verein die Mitgliedschaft aufgrund der gesetzlichen Regelung des § 38 BGB nicht übertragbar ausgestaltet ist und somit den Mitgliedern des BAP durch den Mitgliedschaftswechsel kein Nachteil entsteht, haben sich die beteiligten Vorstände nach sorgfältiger Prüfung der dazu vorliegenden umwandlungsrechtlichen Literatur entschlossen, kein Abfindungsangebot in den Verschmelzungsvertrag mit aufzunehmen.

4. Ziffer V. des Verschmelzungsvertrages Folgen der Verschmelzung für die Arbeitnehmer und ihre Vertretungen

Nach § 5 Abs. 1 Nr. 9 UmwG muss der Verschmelzungsvertrag Angaben über die Folgen der Verschmelzung für die Arbeitnehmer und ihre Vertretungen sowie die insoweit vorgesehenen Maßnahmen enthalten. Die Folgen der Verschmelzung für die Arbeitnehmer des übertragenden Vereins ergeben sich aus den §§ 20 Abs. 1 Nr. 1 und 2, 35a Abs. 2 UmwG sowie § 613a Abs. 1 und 4 bis 6 BGB und werden im Verschmelzungsvertrag im Einzelnen dargestellt: Mit der Verschmelzung werden sämtliche Arbeitsverhältnisse, die bei dem BAP bestehen, mit allen Rechten und Pflichten inhaltlich unverändert auf den Gesamtverband gemäß § 35a Abs. 2 UmwG i.V.m. § 613a Abs. 1 BGB übergehen. Die jeweiligen allgemeinen Anstellungsbedingungen gelten für die Beschäftigten so lange weiter, bis sie durch neue Vereinbarungen ersetzt werden. Wegen der Verschmelzung können die Arbeitsverhältnisse nicht gekündigt werden. Das auf ein Jahr befristete Schlechterstellungsverbot ist zu beachten. Die Arbeitnehmer werden über die Verschmelzung und die damit verbundenen Folgen unterrichtet. Aufgrund der Verschmelzung steht ihnen anstelle eines Widerspruchsrechts ein Recht zur außerordentlichen Kündigung zu. Personelle Maßnahmen sind nicht geplant.

5. Ziffer VI. des Verschmelzungsvertrages Verwaltungssitz / Geschäftsführung

Der Sitz des Gesamtverbandes befindet sich in Berlin. Der Gesamtverband wird in Berlin und Münster eine Geschäftsstelle unterhalten. Durch die Regelung der Geschäftsführung soll bereits im Vorfeld bis zum Wirksamwerden der Verschmelzung ein einheitliches Auftreten nach außen ermöglicht werden.

6. Ziffer VII. des Verschmelzungsvertrages Zustimmungsbeschlüsse / Kosten / Hinweise

Ziffer VII. Abs. 1 des Vertragsentwurfes enthält die Kostenregelung. Danach haben im Falle eines Scheiterns der Verschmelzung der übertragende Verein und der übernehmende Verein die anfallenden Notarkosten je zur Hälfte zu tragen. Die Vollzugskosten sowie die für eigene Berater angefallenen Kosten trägt in diesem Falle jeder der beteiligten Vereine selbst. Nach Wirksamwerden der Verschmelzung ist eine Kostenregelung im Ergebnis gegenstandslos, da durch die Gesamtrechtsnachfolge ohnehin alle Verbindlichkeiten des BAP auf den Gesamtverband übergehen.

Ziffer VII. Abs. 4 des Verschmelzungsvertrages stellt klar, dass der Vertrag zu seiner Wirksamkeit der Zustimmung der Mitgliederversammlungen von BAP und Gesamtverband bedarf. Darüber hinaus wird auf die Gläubigerschutzvorschriften hingewiesen.

7. Ziffer VIII. des Verschmelzungsvertrages Salvatorische Klausel

Ziffer VIII. des Vertragsentwurfes enthält die übliche salvatorische Klausel für den Fall einer Teilunwirksamkeit oder einer Lücke im Vertrag.

VIII. Erläuterung der Satzung des Gesamtverbandes

Die Satzung des Gesamtverbandes wurde ab Oktober 2022 von einer dazu gegründeten Arbeitsgruppe diskutiert und ausgearbeitet, die aus Vertretern des Ehren- und des Hauptamtes bestand. Sie ist durch die Kanzlei CMS Hasche Sigle überprüft und von der Gründungsversammlung des Gesamtverbandes beschlossen worden. Die Satzung ist eng angelehnt an Regelungen aus den Satzungen von iGZ und BAP. Sie ist nach den Prinzipien der Rechtssicherheit und Rechtsklarheit verfasst worden: Die Regelungen sind an den vereinsrechtlichen Vorgaben ausgerichtet und sollen für jedes Mitglied klar und verständlich sein.

Die Satzung gliedert sich in die Abschnitte: I. Grundlagen, II. Mitgliedschaft, III. Verbandsstruktur, IV. Landesverbände, weitere Regelungen. Alle nachfolgend aufgeführten Paragraphen sind solche aus der Satzung.

1. Grundlagen (§§ 1, 2)

In diesem Abschnitt sind Sitz sowie Zweck und Aufgaben festgelegt. Der Sitz des Verbandes ist in Berlin (§ 1 Abs. 2). Es ist in der Satzung festgelegt, dass der Verband zwei Geschäftsstellen in Münster und Berlin unterhält. Der Zweck des Verbandes besteht in der Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen im Bereich der Personaldienstleistungen. Der Begriff der Personaldienstleistungen wird weit verstanden und umfasst neben der Zeitarbeit insbesondere auch Personalvermittlung, Personalberatung, Outsourcing, Outplacement, unternehmensnahe Dienstleistungen (§ 2 Abs. 1). Der Verband erfüllt den Zweck durch Beratung, Vertretung und Unterrichtung der Mitglieder. Er kann Tarifverträge abschließen und Grundsätze der Berufsausübung herausgeben (Verhaltens- und Ethikkodex). Er hat ferner die Aufgabe, Bildung, Digitalisierung und Wissenschaft – ggf. auch durch eigene Gesellschaften – zu fördern (§ 2 Abs. 2).

2. Mitgliedschaft (§§ 3-9)

a) Ordentliche Mitgliedschaft (§ 4)

Die Satzung kennt zwei Formen der Mitgliedschaft: die ordentliche Mitgliedschaft und die Fördermitgliedschaft. Die ordentliche Mitgliedschaft gliedert sich in die Mitgliedschaft mit Tarifbindung und die Mitgliedschaft ohne Tarifbindung. Für die Zeit, in denen noch zwei Tarifverträge bestehen, werden die bestehenden Mitgliedschaften entweder für frühere iGZ-Mitglieder als solche mit Bindung an den iGZ-Tarifvertrag (I-Mitgliedschaft) oder für frühere BAP-Mitglieder als Mitgliedschaft mit Bindung an den BAP-Tarifvertrag (B-Mitgliedschaft) fortgeführt (§ 4 Abs. 2a Satz 2). Neu in den Verband eintretende Mitglieder können zwischen beiden Mitgliedschaften wählen (§ 4 Abs. 2a). Im Zeitpunkt der Zusammenführung der beiden Tarifwerke iGZ und BAP wird diese Mitgliedschaft als T-Mitgliedschaft mit Tarifbindung an diesen Tarifvertrag fortgeführt (§ 4 Abs. 2a Satz 3). Die Satzung lässt unter bestimmten Bedingungen eine Mitgliedschaft ohne Tarifbindung (OT-Mitgliedschaft) zu (§ 4 Abs. 2 lit. b). Diese ist zulässig, wenn entweder die Arbeitsbedingungen nach dem Gleichstellungsgrundsatz im Sinne des § 8 Abs. 1 AÜG gewährt werden oder ein Tarifvertrag zur Anwendung kommt, der mit einer oder mehreren DGB-Gewerkschaften abgeschlossen wurde.

Die gesamte Satzung unterliegt dem Prinzip von Verantwortlichkeit und Betroffenheit. Demzufolge hat ein OT-Mitglied keinerlei Rechte und Pflichten im Hinblick auf Tarifangelegenheiten und tarifpolitische Entscheidungen des Verbandes (§ 4 Abs. 3). Das gleiche gilt für die Mitglieder mit I-Bindung oder B-Bindung in Bezug auf die Angelegenheiten, die sich auf den jeweils anderen Tarifvertrag beziehen (§ 4 Abs. 2b, 2c).

b) Fördermitgliedschaft (§ 5)

Fördermitglieder können natürliche und juristische Personen werden, die nicht ordentliches Mitglied werden können. Ihnen stehen nicht alle Mitgliedschaftsrechte zu. So haben sie auf einer Mitgliederversammlung kein Stimmrecht und sie können nicht in Ämter gewählt werden, die die Satzung vorsieht.

c) Rechte und Pflichten der Mitglieder (§ 6)

Die Satzung beschreibt die Rechte und Pflichten der Mitglieder. Ordentliche Mitglieder haben das Recht auf Unterstützung und Beratung durch den Verband. Zu den Pflichten gehört neben der Entrichtung der Beiträge die Einhaltung der Satzung und des Verhaltens- und Ethikkodexes.

d) Erwerb, Wechsel und Beendigung der Mitgliedschaft (§§ 7-9)

Über die Aufnahme in den Verband entscheidet das Präsidium, sofern eine Richtlinie des Vorstandes diese Aufgabe nicht der Geschäftsstelle überträgt (§ 7 Abs. 1). Ordentliche Mitglieder können durch eine in Textform gegenüber dem Präsidium abgegebenen Erklärung zwischen einer Mitgliedschaft mit und einer Mitgliedschaft ohne Tarifbindung wechseln (§ 8). Die Mitgliedschaft kann durch das Mitglied (Austritt mit einer Frist von drei Monaten zum Jahresende), durch objektive Umstände (z.B. Auflösung der Gesellschaft) oder durch Ausschluss durch den Verband beendet werden (§ 9). Der Ausschluss kann aus wichtigem Grund erfolgen, insbesondere durch grob schädigendes Verhalten gegenüber dem Verband (§ 9 Abs. 4).

3. Verbandsstruktur (§§ 10-25)

In diesem Abschnitt werden die Organe des Verbandes geregelt, samt ihrer Wahl, Aufgaben und Beschlussfassung.

a) Mitgliederversammlung (§§ 11-13)

Die Mitgliederversammlung hat grundlegende Aufgaben, wie der Beschluss über den Haushalt sowie die Wahl weiterer wichtiger Organe wie den Vorstand, den Präsidenten, den Vizepräsidenten und die Tarifkommissionen (§ 11 Abs. 1). Die Mitgliederversammlung kann in Präsenz, hybrid oder digital durchgeführt werden (§ 11 Abs. 3). Sie ist einmal im Jahr mit einer Frist von vier Wochen einzuberufen. Bis zwei Wochen vor der Mitgliederversammlung können Anträge auf Änderung der Tagesordnung oder Personalvorschläge eingereicht werden. Das Wahlverfahren ist in einer gesonderten Vorschrift geregelt (§ 27). Für eine Beschlussfassung genügt im Regelfall die einfache Mehrheit. Für eine Satzungsänderung ist eine $\frac{3}{4}$ -Mehrheit erforderlich (§ 13 Abs. 5).

b) Vorstand (§§ 14-17)

Die Mitgliederzahl beim Vorstand darf 12 nicht unter- und 48 nicht überschreiten (§ 14 Abs. 1). Die Größe wird von der Mitgliederversammlung festgelegt. Neben den von der Mitgliederversammlung gewählten Mitgliedern gehören dem Vorstand kraft Amtes die Vorsitzenden der Tarifkommissionen, die Tarifverhandlungsführer sowie der Sprecher der Landesbeauftragten an (§ 14 Abs. 1) an. Der Vorstand wählt, mit Ausnahme des Präsidenten und Vizepräsidenten, das Präsidium. Er ist u.a. zuständig für die Beschlussfassung über die Geschäftsordnung des Präsidiums und Richtlinien und Ordnungen, welche die Satzung vorsieht (§ 15 Abs. 1). Die Amtsdauer beträgt drei Jahre. Das Vorstandsmitglied bleibt bis zur Wahl eines Nachfolgers im Amt. Gewählt werden können unter anderem Organ oder Mitglied eines Organs einer juristischen Person oder Personen, die eine vergleichbare Arbeitgeberstellung innehaben (§ 16 Abs. 1). Die Satzung regelt auch die Beendigung der Mitgliedschaft. Sie endet unter anderem bei Ablauf der Amtsdauer und Wahl eines Nachfolgers oder bei Niederlegung des Amtes. Sitzungen können in Präsenz, per Telefon- und Videokonferenz oder hybrid durchgeführt werden (§ 17 Abs. 1). Der Vorstand ist beschlussfähig, wenn mindestens die Hälfte seiner stimmberechtigten Mitglieder an der Sitzung teilnimmt.

c) Präsidium (§§ 18-21)

Das Präsidium besteht aus einem Präsidenten und einem Vizepräsidenten sowie bis zu 14 weiteren Mitgliedern (§ 18 Abs. 1). Den Vorstand im Sinne des § 26 BGB bilden der Präsident und die weiteren Mitglieder des Präsidiums. Gerichtlich und außergerichtlich wird der Verband vertreten durch den Präsidenten im Zusammenwirken mit dem Vizepräsidenten oder durch den Präsidenten oder den Vizepräsidenten im Zusammenwirken mit einem anderen Präsidiumsmitglied (§ 18 Abs. 3). Das Präsidium ist für das Setzen der strategischen Leitlinien des Verbandes zuständig (§ 19 Abs. 1 lit. a), für die Bestellung oder Abberufung eines Hauptgeschäftsführers (mit Zustimmung des Vorstands, § 19 Abs. 1 lit. b, Abs. 2 lit. a)) und für die Vorbereitung des Haushaltsplans (§ 19 Abs. 1 lit. d). Die operative Gesamtleitung der Geschäftsstellen wird an die Hauptgeschäftsführung übertragen (§ 19 Abs. 1 lit. a). Die Amtsdauer beträgt ebenso wie beim Vorstand drei Jahre. Die Beendigungsgründe entsprechen denen beim Vorstand (§ 20 Abs. 2). Das Gleiche gilt auch für die Durchführung der Sitzungen und die Beschlussfähigkeit (§ 21).

d) Tarifkommission (§§ 22-25)

Die Anzahl der Mitglieder der Tarifkommission darf zehn nicht unter- und 45 nicht überschreiten (§ 22 Abs. 1). Die Mitgliederversammlung legt die Anzahl der Mitglieder fest. Die Satzung geht vor der Zusammenführung von iGZ- und BAP-Tarifwerk von zwei Tarifkommissionen aus, je eine für ein Tarifwerk. Mit der Zusammenführung der Tarifwerke werden auch die Tarifkommissionen zusammengeführt (§ 22 Abs. 2). Die

Tarifkommissionen haben im Kern die Aufgabe, die Tarifverhandlungen zu führen und die erzielten Abschlüsse zu ratifizieren (§ 23). Die Amtsdauer beträgt drei Jahre. Die Beendigungsgründe für die Mitgliedschaft entsprechen im Kern den Gründen, die auch bei Vorstand und Präsidium bestehen. Hinzu kommt wegen des Gleichlaufs von Verantwortlichkeit und Betroffenheit das Ausscheiden aus der Tarifkommission, wenn das Unternehmen, für das diese Person Mitglied ist, nicht mehr an den Tarifvertrag der Tarifkommission gebunden ist, z.B. durch Wechsel in eine OT-Mitgliedschaft (§ 24 Abs. 2 lit. d). Die Regelungen zu Sitzungen und Beschlüssen entspricht wieder im Kern denen von Vorstand und Präsidium.

4. Landesverbände, weitere Regelungen (§§ 26-30)

a) Regionale Strukturen (§ 26)

Die Satzung sieht eine föderale Struktur durch Bildung von Landesverbänden vor, die den Bundesländergrenzen entsprechen sollen. Die Landesverbände können in Regionalkreise untergliedert werden. Die in den Landesverbänden gewählten Landesbeauftragten können einen Sprecher der Landesbeauftragten wählen. Näheres regelt eine vom Vorstand zu beschließende Geschäftsordnung.

b) Einigungsstelle (§ 28)

Die Einigungsstelle hat die Aufgabe, verbandsinterne Streitigkeiten zu schlichten oder Satzungsverstöße oder Verstöße gegen den Verhaltens- und Ethikkodex zu ahnden (§ 28 Abs. 1). Sie besteht aus drei Mitgliedern, die für eine Amtsdauer von drei Jahren gewählt werden (28 Abs. 2). Die Satzung regelt das Einigungsstellenverfahren, das im Kern ein Recht des Mitglieds zur Stellungnahme vorsieht (§ 28 Abs. 4). Die Gründe für die Beendigung der Mitgliedschaft entsprechen denen der Organe Vorstand, Präsidium und Tarifkommission (§ 28 Abs. 6).

c) Rechnungsprüfer (§ 29)

Die Rechnungsprüfer werden von der Mitgliederversammlung für die Dauer von einem Jahr gewählt. Die Wiederwahl ist nur einmalig möglich. Die Rechnungsprüfer prüfen einmal im Jahr die Bücher des Verbandes und beantragen auf der Mitgliederversammlung die Entlastung des Vorstandes, sofern alles in Ordnung ist.

d) Auflösung des Verbandes (§ 30)

Die Satzung enthält abschließend Regelungen zur Auflösung des Verbandes.

IX. Schlussbemerkungen

Gemäß § 14 Abs. 1 UmwG kann innerhalb eines Monats nach der Beschlussfassung gegen den Verschmelzungsbeschluss Klage erhoben werden. Eine Klage gegen die Wirksamkeit des Verschmelzungsbeschlusses kann nicht darauf gestützt werden, dass die Mitgliedschaft bei dem Gesamtverband kein ausreichender Gegenwert für die Mitgliedschaft bei dem BAP ist (§ 14 Abs. 2 UmwG).

Die Kosten der Umwandlung werden im Falle des Wirksamwerdens der Verschmelzung vom aufnehmenden Rechtsträger getragen.

Abschließend ist darauf hinzuweisen, dass sämtliche die Verschmelzung betreffenden Unterlagen in den Geschäftsstellen der beteiligten Rechtsträger gemäß § 101 Abs. 1 Satz 1 i.V.m. § 63 Abs. 1 Nr. 1 bis 4 UmwG ausliegen und dort zu den üblichen Geschäftszeiten von allen Mitgliedern eingesehen werden können.

Geschäftsstelle BAP:

Universitätsstr. 2-3a
10117 Berlin
Telefon: 030 / 20 60 98-0
Telefax: 030 / 20 60 98-11

Geschäftsstelle Gesamtverband:

c/o BAP

Universitätsstr. 2-3a
10117 Berlin
Telefon 030 / 20 60 98-0
Telefax 030 / 20 60 98-11

Wir weisen weiter darauf hin, dass gemäß § 101 Abs. 1 UmwG jedes Mitglied verlangen kann, dass eine Abschrift der ausgelegten Unterlagen unverzüglich und kostenlos an das Mitglied übersandt wird.

Berlin, den 13.04.2023

Bundesarbeitgeberverband der Personaldienstleister e.V. (BAP)
Präsidium

Gesamtverband der Personaldienstleister
Präsidium