

Kommentar

zum

Zusammenschluss von SLV und SVHP zum BHP-Schweiz (Beweggründe, Vorgeschichte, Grundlagen)

1. Beweggründe und Vorgeschichte der beabsichtigten Fusion

Die Förderung und Begleitung von hörgeschädigten Kindern, Jugendlichen und Erwachsenen war immer schon ein *vielfältiges Berufsfeld*. Es vereinigt *spezialisierte Fachkräfte aus sehr unterschiedlichen Berufssettings*: Speziell ausgebildete Lehrerinnen und Lehrer, die an Sonderschulen tätig sind, Sozialpädagoginnen und -pädagogen in Institutionen sowie Erwachsenenlehrerinnen, die Gruppenkurse für Selbsthilfeorganisationen, Einzelunterricht für Ertaubte oder Hörtraining für Cochlea-Implantierte durchführen. Dank technischen Errungenschaften und verbesserten Früh-erkennungsmöglichkeiten sowie dank der allgemeinen Integrationspolitik hat sich das Arbeitsfeld in der Hörgeschädigtenpädagogik *enorm verändert*, und es wird sich auch in naher Zukunft wesentlich weiterentwickeln. Lange Zeit streng beachtete begriffliche Grenzziehungen und damit einhergehende methodische Sonderwege werden nach und nach überwunden. Die Förderung hörgeschädigter Personen richtet sich nicht mehr nach dem Grad der Hörbeeinträchtigung, sondern nach deren besonderen Bedürfnissen.

Diese Entwicklungen stellen auch bisherige Berufsidentitäten in Frage, und Berufsvereinigungen müssen sich *neu orientieren*. Damit sind auch die beiden Vereinigungen, der fast 70jährige SLV und der 75jährige SVHP konfrontiert. Trotz unterschiedlicher Geschichte entdecken sie mehr und mehr *Gemeinsamkeiten*, aber auch *gemeinsamen Handlungsbedarf*. Mit der Zusammenlegung der Vereinszeitschriften begannen sie ab 1993 zu *kooperieren*. Inzwischen wurden Fortbildungsveranstaltungen vermehrt gegenseitig besucht. Es gibt mehr Doppelmitgliedschaften. Auch wurden Doppelspurigkeiten in der Verbandsarbeit immer offensichtlicher. Im Auftrag der beiden Generalversammlungen prüfte eine von beiden Vorständen eingesetzte *Arbeitsgruppe* von 1997 bis 1998, inwieweit sich ein *Zusammenschluss* für den SLV und SVHP lohnt. Nachdem in der Arbeitsgruppe Grundlegendes diskutiert, Ängste abgebaut und geschichtlich bedingte Vorbehalte überwunden waren, konnte sie den Vorständen und Mitgliedern zeigen, dass mit einem *Zusammenschluss* die *Berufsidentität gefördert* und die *Berufsinteressen besser gewahrt* werden können, und dass ein gemeinsamer Verband *mehr Durchschlagskraft* hat und eine *klarere Positionierung* ermöglicht.

An den Generalversammlungen von 1999 haben beide Verbände das vorgeschlagene *Konzept eines Zusammenschlusses* angenommen und die Arbeitsgruppe mit der Umsetzung beauftragt. Nun ist es so weit; die Grundlagen betreffend Vernetzung und Organisation des künftigen Verbands sind geschaffen und der Statutenentwurf kann verhandelt werden.

2. Leitidee

Der neue Verband versteht sich als *Berufsverband*. Er soll alle im Hörgeschädigtenwesen tätigen Berufsangehörigen mit einer fachspezifischen Ausbildung einschliessen. Institutionen sind ausgeschlossen. Da ein grosser Teil der Mitglieder des SLV freischaffend ist (Erwachsenenlehrerinnen- und Lehrer) und damit ein deutlich grösseres Berufsrisiko trägt, soll der neue Verband eine gewerkschaftliche Ausrichtung haben.

Bei der Gestaltung der Statuten war es ein wichtiges Ziel, dass nicht einfach nur *Altes zusammengeführt* wird, sondern auch *Neues ermöglicht* wird und eine *schlankere und effizientere Verbandsarbeit* garantiert werden kann.

3. Name, Bezeichnungen

Die Suche nach einem geeigneten Verbandsnamen begleitete die Arbeitsgruppe während der gesamten Planungszeit. Zunächst versuchte die Arbeitsgruppe, heute *nicht mehr korrekte Bezeichnungen* zu vermeiden. Sodann war darauf zu achten, dass im Namen des künftigen Verbands nicht *überholte Grenzziehungen* vorkommen.

Das *Gebot der Präzision* stand dem *Gebot der griffigen Kürze* immer wieder im Wege. Umfragen bei den Mitgliedern brachten neue Anregungen. Klar war, dass die *Kernfunktion* der beruflichen Tätigkeit der Mitglieder im Verbandsnamen zum Ausdruck kommen sollte ("Hörgeschädigtenpädagogik"). Erwünscht war, dass der Name auch eindeutig auf die Funktion des Verbands hindeutet (Vereinigung von "Personen" in einem Berufsverband), was den Einbezug von Berufsbezeichnungen nötig machen würde. Auch mussten sich alle Pädagogiksparten einbezogen fühlen (Früherziehung, schulische Audiopädagogik, Erwachsene, Sozialpädagogik, Schwerhörigenlehrerinnen und -lehrer für Erwachsene).

Der nun vorgeschlagene Verbandsname ist ein *Kompromiss zwischen diesen Geboten*. Der Griffigkeit zuliebe wurde auf die *Personenbezeichnung* ("...pädagogen und -pädagoginnen") verzichtet und die kürzere *Fachbezeichnung* gewählt ("Hörgeschädigtenpädagogik").

Warum *Pädagogik*, *pädagogisch*, *Pädagogen*? Pädagogik wird hier *im weiten Sinne* verstanden und nicht nur auf Kinder- bzw. Schulpädagogik oder Andragogik beschränkt. Damit war es möglich, die umständliche Aufzählung der vielen Spezialistenbezeichnungen zu umgehen (Heilpädagoginnen und -pädagogen, Sozialpädagoginnen und -pädagogen, Audiopädagoginnen und -pädagogen des Vorschul- und Schulbereichs).

3. Zweckbestimmung und Vernetzung

3.1 Zweckbestimmung

Zweckbestimmung und Vernetzung hängen zusammen; je nach Zweck resultiert eine andere Position des Verbands im Netzwerk der Hörgeschädigtenarbeit. Daher verlangte die Festlegung des Zwecks des neuen Verbands zu Beginn der Planungsarbeit *viel Auseinandersetzung*. Das Ergebnis dieser Auseinandersetzung war der Entscheid, sich auf eine Zweckformel zu einigen, die *eindeutig auf der Funktion eines Berufsverbands aufbaut*. Dies hatte *nicht* zur Folge, dass andere Anliegen verbannt oder fallengelassen werden mussten, aber diese andern Anliegen wurden dem primären Verbandszweck *untergeordnet*.

3.2 Positionierung

Die bisherige Arbeitsweise der beiden Verbände hatte zur Folge, dass die Position im Geflecht der Verbandslandschaft verschwommen blieb. Die Arbeitsgruppe hatte deshalb in einer *Bestandesaufnahme der einschlägigen Organisationen* die Beziehungen geklärt und der *Frage der Positionierung* des neuen Verbandes breiten Raum gegeben. Das Ergebnis wird in einem *Schema* dokumentiert. In diesem Schema ist das Netzwerk *BHP-zentrisch* dargestellt, also aus der Sicht des neuen Verbandes.

3.3 Vertretung

Die Vernetzung des neuen Verbandes soll intensiviert und gezielt gefördert werden. Zu diesem Zweck überlegte sich die Arbeitsgruppe, welche Organisationen für die Verfolgung der Verbandsinteressen wichtig sind und welche Form der Vernetzung im Einzelnen anzustreben ist. Dabei werden zwei Formen unterscheiden - eine starke und eine schwache:

- *Einsitz in den Vorstand*, wo dies die Verfolgung der eigenen Verbandsinteressen unterstützt
- *Pflege institutioneller Kontakte* via gewöhnlicher Mitgliedschaft

Vom Vorstand offiziell bezeichnete *Delegierte*, die in der Regel Vorstandsmitglieder sind, nehmen die *Vertretung des Verbandes* in Dach- oder Parallelorganisationen des Netzwerks wahr, in welchen der Verband in der Regel Kollektivmitglied ist. Da diese Vertretungen für die Verfolgung der Verbandsinteressen wichtig sind, wird deren Sicherstellung auch statutarisch als Pflichtaufgabe festgehalten. Der Vorstand entscheidet, bei welcher Organisation welche Form der Vertretung für die Politik des Verbandes als wichtig erscheint.

Der Vorschlag der Arbeitsgruppe sieht vor (die Festlegung ist eine der ersten Aufgaben des künftigen Vorstands; unterstrichene OG = *hier werden Vorstandssitze angestrebt*):

Dachverbände:	(<u>SVG</u> und <u>BSSV</u>)
Berufsverbände:	(LCH, SBS, SSP, VPOD,...)
Trägerschaft Ausbildungsstätten:	(<u>HPS</u> , ISP)
Internationale OG:	(IFHOH, FEAPDA, BOTA)

4. Überlegungen zur Mitgliedschaft

Eingehend geprüft wurde, wer Mitglied des neuen Verbandes werden soll. Zu beachten war, dass zwischen dem Mitgliederkreis des neuen Verbandes und andern Fachkräften im Hörgeschädigtenwesen genügend *Trennschärfe* sichtbar wird. Dabei haben sich die folgenden *Grundsätze* herauskristallisiert:

- Die *pädagogische Tätigkeit* grenzt die Berufsgruppe von andern ab, wie beispielsweise technische, medizinische.
- Der Verband ist für *Pädagogen da, die an der Front aktiv tätig* sind. Diese begründen auch den Status der *Aktivmitglieder*.
- *Politik der Qualität* auf der Ebene Fachpersonal: Einwirkung auf Ausbildungsstrukturen als Verband, eigene Fortbildungsangebote, Druck auf Arbeitgeberinstitutionen, nicht ausgebildetem Personal eine Fachausbildung zu ermöglichen.
- Eine *hörgeschädigtenspezifische Fachausbildung ist Bedingung* für die Aufnahme als Mitglied. Damit soll Druck erzeugt werden, dass mit der Ausbildung der Fachkräfte ernst gemacht wird, wofür sich der Verband auch einsetzt (Fort- und Weiterbildung). Die Strukturen des Verbandes machen den Institutionen gegenüber klar, dass diesem Anliegen auch gegenüber eigenen Angestellten gilt.
- Der *Besitzstand* der bisherigen Mitglieder ist gewährleistet.

5. Überlegungen für die Strukturen des künftigen Verbandes

Im Folgenden werden die *Prinzipien und Grundüberlegungen*, die zur vorgeschlagenen Verbandsstruktur geführt haben, zusammengefasst. Allgemeine Richtschnur war, eine vernetzende Verbandsstruktur zu finden, welche eine *schlanke* aber *tragfähige und wirkungsvolle* Basis für die Interessevertretung und die Entwicklung der Mitglieder schafft.

5.1 Verbandsstruktur und Organigramm

Das Organigramm zeigt die formale innere Struktur des Verbands (*Binnenstruktur*), indem alle Arten von Organen und Aufgabenträgern in *hierarchische Beziehungen* gestellt werden. Je vielfältiger diese Struktur, umso schwieriger ist der Verband zu führen. Die Vielfalt der Struktur wirkt sich auch auf die Grösse des Vorstands aus. Gesucht ist eine *Balance* zwischen Vielfältigkeit der Arbeitsformen, guter Führbarkeit und Durchschlagskraft. Das gewählte Strukturgerüst legt Art und Funktion der Organe verbindlich fest, sie bleibt aber *für neue Entwicklung offen und flexibel*.

Das Strukturgerüst, wie es dem Organigramm entnommen werden kann, wurde auf der Basis des von der Arbeitsgruppe aufgearbeiteten Netzwerks konzipiert. Beurteilungskriterium war, ob die Verbindungen im Netzwerk der *angestrebten Position* des neuen Verbands entspricht und *wirkungsvolle Einflussnahme* erlaubt. Die bisherige etwas lockere Praxis bei der Konstituierung von Gremien (namentlich beim SVHP) wird also zugunsten einer strafferen und verbindlicheren Steuerung durch den geschäftsführenden Vorstand ersetzt.

Die Organisationsstruktur des neuen Verbands bildet nicht einfach die Strukturen der beiden bisherigen Verbände ab, sondern schafft für die Verfolgung der gemeinsamen Interessen *neue funktionstüchtige Strukturen*. Der Schritt ins Neue wird auf der Ebene der Verbandsstruktur *zukunftsbezogen und definitiv vollzogen*. Auf Übergangslösungen wurde bewusst verzichtet.

5.2 Organe des Verbands

5.2.1 Mitgliederversammlung

Die Mitgliederversammlung bleibt, wie vom Vereinsrecht gefordert, das *oberste Organ* des Verbands.

5.2.2 Vorstand

Der Vorstand ist das *zentrale geschäftsführende Organ* des Verbands. Seine Handlungsfähigkeit darf nicht durch zu breite Strukturvielfalt beeinträchtigt werden. Künftig bildet der Vorstand auch die *zentrale Informationsdrehscheibe*; die Information zu und zwischen den Mitgliedern erfolgt auf medialer Ebene (Rundbrief) oder an Veranstaltungen für Mitglieder.

5.2.3 Weitere Organe

Verschiedene *Organe* mit unterschiedlichem Charakter und unterschiedlicher hierarchischer Stellung ermöglichen *vielerlei Arbeitsformen* im Rahmen der Verbandsarbeit. Es wurde darauf geachtet, dass sich die verschiedenen Organe im Hinblick auf ihren Einsatz in Funktion und hierarchischer Stellung klar *unterscheiden*:

- **Ständige Kommissionen und Arbeitsgruppen** sind *Entlastungsorgane* des Vorstands; sie werden zur permanenten oder vorübergehenden Betreuung von *grösseren komplexeren Teilaufgaben* (zwingend) vom Vorstand eingesetzt. "Ständige Kommission" ist unsere Bezeichnung für ein Organ, das solche Aufgaben permanent betreut; die "Arbeitsgruppe" wird für ein befristetes Geschäft eingesetzt. Die Verbindung zum Vorstand wird durch ein Vorstandsmitglied (das nicht zwingend den Vorsitz der Kommission oder Arbeitsgruppe führen muss) sichergestellt. Der Arbeit von ständigen Kommissionen und Arbeitsgruppen werden Pflichtenhefte zugrunde gelegt, die Auftragsformulierung, Termine, Auftritt nach aussen, Berichterstattung regeln.
- "*Abgerundete*" *kleinere Teilaufgaben* werden als **Ressort** an einzelne dafür verantwortliche Vorstandsmitglieder übertragen. Dabei handelt es sich ausschliesslich um *Vorstandsaufgaben*. Auch die Ressortorganisation bezweckt eine Straffung und Verwesentlichung der Vorstandsarbeit. Die Ressortinhaber "verwalten" die Teilaufgabe im Rahmen der vom Vorstand entschiedenen Grundsätze (Feldbeobachtung, Entwicklungen, Kontakte, Initiative bezüglich Aktivwerden des Vorstands etc.). Sobald neue Grundsatzentscheide nötig werden, muss das Geschäft vor den Vorstand.

Auf weitere Formen formeller oder informeller Fachgruppen wird *bewusst verzichtet*. Die berufspolitischen Anliegen von Mitgliedern oder "Interessengruppen", die aufgrund *horizontalen* (z.B. gleiches Arbeitsfeld, gleiche ökonomische Stellung) oder *vertikalen* Verbindungen (z.B. wichtige Achsen interdisziplinärer Zusammenarbeit) den Kontakt untereinander oder ein gemeinsames Vorgehen suchen, ist *Sache des Vorstands* oder formell eingesetzter Organe und nicht mehr "flottierender" Fachgruppen. Das Element der "Selbstorganisation" der Mitglieder wird in der neuen Verbandsstruktur demnach fallengelassen; die Mitgliederversammlung erscheint deshalb als in sich nicht weiter strukturiertes Verbandsorgan. Im übrigen bleibt es den Mitgliedern unbenommen, von ihnen als wichtig erachtete Themen und Anliegen als "Geschäfte" zu beantragen, mit denen sich der Vorstand hierauf befassen muss.

5.3 Form des Präsidiums

Die Arbeitsgruppe schlägt als Präsidium die klassische Form Präsident/in mit Vizepräsident/in vor. Sie hat verschiedene Präsidiumsformen geprüft, auch solche, die das Bewusstsein der bisherigen Verbände "mitnehmen". Sie gibt jedoch der *Repräsentation des Neuen* bzw. der *Funktionstüchtigkeit der künftigen Vorstandsarbeit* den Vorzug.

5.4 Kriterien der Zusammensetzung des Vorstandes

Für die Zusammensetzung des künftigen Verbands wird folgende Leitlinie vorgeschlagen. Die Reihenfolge deutet auf die *Prioritäten* hin. Die Arbeitsgruppe ist sich bewusst, dass die Beachtung der vorgesehenen Kriterien beim neuen Vorstand mit kleiner Mitgliederzahl nicht einfach sein wird, dass sich damit aber Effizienz und Schlagkraft steigert.

- 1) Repräsentierung der *verschiedenen Erwerbsformen*, in denen die Mitglieder ihren Beruf ausüben (wie Anstellungsverhältnis, selbständige Erwerbstätigkeit, öffentlich und privatrechtliche Verhältnisse)
- 2) *persönliche Fähigkeiten und Verbindungen* bezüglich der Verfolgung der Verbandsinteressen in Organen von Dachverbänden, gegenüber Behörden und Partnerorganisationen
- 3) optimale *geographische Abdeckung*
- 4) Repräsentierung der unterschiedlichen Felder, in denen die Mitglieder tätig sind

Auf das Kriterium "Vertretung der Landesteile" wurde verzichtet, weil die Romandie eigenständig organisiert ist. Verzichtet wurde auch auf jenes der "Vertretung der Institutionen", in denen die Mitglieder tätig sind, weil die Unabhängigkeit des Verbands bzw. seine institutionsübergreifende Funktion unterstrichen werden soll.

5.5 Überführung bestehender Organe der beiden Verbände in das Organigramm des künftigen Verbands

Die Arbeitsgruppe hat für alle bisherigen Organe geprüft, ob sie in die neue Verbandsstruktur übergeführt werden sollen oder ob sie durch die neue Verbandsstruktur überflüssig geworden sind. Bei der Prüfung dieser Frage richtete man sich hauptsächlich nach dem Kriterium, was nach dem Zusammenschluss unter *gemeinsamem Interesse zentrale Aufgabenstellung* ist.

Im Vergleich zur bisherigen Struktur der beiden Verbände ist die jeweilige *Kernaufgabe* der vorgeschlagenen Organe *auf das übergeordnete gemeinsame Interesse beider Mitgliederkreise ausgerichtet* worden. So wurde z.B. aus der Arbeitsgruppe "Audiopädagogik" des SVHP, die Kommission "Arbeitsmarkt und Tariffragen", in der die berufspolitischen Anliegen aller Mitglieder wahrgenommen werden sollen.

Erläuterungen zu den Statuten

Im Folgenden werden nicht alle Artikel der Statuten kommentiert, sondern nur, wo es den Nachvollzug und das Verständnis der vorgeschlagenen *Formulierung* erleichtert. Die wichtigsten Begründungen zu einzelnen Artikeln finden sich im *Kommentar*.

☐ **Präambel**

Die Statuten werden mit einer Präambel eingeleitet. Damit wird auf die gesellschafts- und berufspolitische Wurzel des Verbands hingewiesen, die das gemeinsame Fundament des neuen Verbands abgeben.

☐ **Art. 2 und Art. 3: Zweckbestimmung und Zweckumsetzung**

Um dem Verband *Profil* zu geben, entschied sich die Arbeitsgruppe, den *Zweckartikel* knapp zu fassen und mit *zwei Schwerpunkten* hervorzuheben. Die Art, wie der Verband seinen Zweck verwirklicht, wird in einem *Umsetzungsartikel* formuliert. Der Umsetzungsartikel bezeichnet also die *zentralen Mittel*, mit denen der Zweck verwirklicht werden soll. Art. 3 ist demnach nicht nur eine Illustration, wie der Verbandszweck umgesetzt werden kann, sondern er bezeichnet *Schwerpunkte und Prioritäten der Verbandspolitik*. Am künftigen Vorstand ist es, die Umsetzungsmittel entsprechend den zeitbedingten Erfordernissen zu *konkretisieren*.

☐ **Art. 6 und Art. 7: Mitgliedschaft**

Art. 6 formuliert den *Kreis der Personen*, die Mitglied des Verbands werden können. Die *qualitätspolitisch motivierte Bedingung* der hörgeschädigtenspezifischen Fachausbildung wird *explizit* festgehalten. *In Ausbildung stehende Personen* können schon während der Ausbildung Mitglied werden. Über die gewährte *Besitzstandsgarantie* heutiger Mitglieder, die über keine fachspezifische Ausbildung verfügen, äussern sich die Statuten nicht. Art. 7 definiert die Unterscheidung zwischen Aktiv- und Passivmitgliederstatus. Die Festlegung genauerer Kriterien ist Sache des Vorstands (z.B. welche Fachausbildungen hinreichend sind).

☐ **Art. 11ff: Mitgliederversammlung**

Die Bestimmungen betreffend die Mitgliederversammlung bewegen sich im Rahmen üblichen Vereinsrechts. Das einzig *Aussergewöhnliche* ist, dass die Mitgliederversammlung Geschäfte, die unter ihren Zuständigkeiten nicht aufgelistet sind (Art. 14), *automatisch in die Zuständigkeit des Vorstands* fallen. Dies geschieht aus Zweckmässigkeitsüberlegungen, so dass nicht jedes ungenannte Geschäft *von geringer Wichtigkeit* vor die Mitgliederversammlung kommen muss. Die Statuten überlassen es dem Vorstand, ob er ein solches Geschäft der Mitgliederversammlung vorlegen will; er wird dies dann tun, wenn es sich um Geschäfte *grundsätzlicher* Art handelt. Eine zweite Besonderheit besteht darin, dass der Vorstand seine Politik und seine Aktivitäten *planen soll*. Das Instrument dazu ist das *mittelfristige Aktionsprogramm* (Art. 14, Punkt d). Die Statuten machen dieses Aktionsprogramm zum *Pflichtinstrument des Vorstands*. Der Vorstand ist also verpflichtet, ein Aktionsprogramm aufzustellen und gemäss Art. 14 der Generalversammlung zur Genehmigung vorzulegen.

☐ Art. 15 bis Art. 17: **Grösse des Vorstands**

Der Vorstand wird auf *7 Mitglieder* beschränkt. Im Zeichen der Straffung soll mit einem eher kleinen Vorstand gearbeitet werden. *Kriterien der Zusammensetzung* des Vorstands werden *nicht* statutarisch verankert, da sich die Bedürfnisse auch ändern können. Dem Vorstand unterstellte Arbeitsgruppen und Kommissionen *entlasten* ihn bei der Erarbeitung von Grundlagen oder bei Routinegeschäften. Die Geschäftsführung ist demnach mit 7 Vorstandsmitgliedern zu bewältigen. Auf eine diskutierte Variante ("7-9 Mitglieder" = Erweiterungsoption) wurde bewusst verzichtet, da zunächst mit 7 Mitgliedern die Probe aufs Exempel gemacht werden soll.

☐ Art. 16: **Amtszeit des Vorstands**

Im Interesse der Straffung und Lebendigkeit der Vorstandsarbeit wird die *Amtsdauer* beschränkt. Die Beschränkung auf max. zwei Amtsperioden bzw. 8 Jahre ist so gewählt, dass Dynamik und Kontinuität der Vorstandsarbeit erhalten bleibt, dass aber auch "Blutauffrischung" und neuer Wind in den Vorstand kommen kann.

☐ Art. 17: **Arbeitsweise des Vorstands**

Dass die Statuten eine *Mindestzahl Vorstandssitzungen* festschreibt, ist als Richtschnur wiederum unter dem Vorzeichen der Straffung zu verstehen und macht den zeitlichen Aufwand der Vorstandsarbeit abseh- und berechenbar.

☐ Art. 20 und 21: **Funktion und Einbindung weiterer Verbandsorgane**

Die Statuten unterscheiden *zwei Formen der Delegation* von Vorstandsaufgaben: Kommissionen und Arbeitsgruppen. Das *Unterscheidungsmerkmal* ist die Art der delegierten Aufgabe (komplexe Daueraufgabe versus Vorbereitung arbeitsintensiver Geschäfte). Vorgesehen, aber nicht statutarisch festgehalten, sind ausserdem *Vorstandsressorts*, die für begrenzte Routineaufgaben vorgesehen sind. Die Ausscheidung von Ressorts wird als Mittel der Selbstorganisation des Vorstands angesehen und daher in den Statuten nicht festgehalten.