

**Amtliche Veröffentlichung der Mitarbeitervertretungsordnung
des Humanistischen Verbandes Deutschlands – Bayern K.d.ö.R.**

Der Humanistische Verbandes Deutschlands – Bayern K.d.ö.R. hat sich die nachfolgende Mitarbeitervertretungsordnung gegeben. Sie wird im Stand der derzeit gültigen Fassung vom 09.07.2012 hiermit von Amts wegen veröffentlicht.

Nürnberg, 10.07.2017

Michael Bauer,
Vorstand





MITARBEITER- VERTRETUNGSORDNUNG

des

**Humanistischen Verbandes
Deutschlands - Bayern K.d.ö.R.**

Stand: 30. April 2009 (red. 09.07.2012)

Inhaltsverzeichnis

Präambel	3
Kapitel 1 Allgemeine Vorschriften	
§ 1 Geltungsbereich	4
§ 2 Vertrauensvolle Zusammenarbeit	4
§ 3 Gewerkschaften	4
§ 4 Mitarbeiter	4
§ 5 Einrichtung	4
§ 6 Vertreter des Humanistischen Verband Deutschland – Bayern bzw. seiner jeweiligen Gesellschaft	5
Kapitel 2 Mitarbeitervertretung	
Erster Abschnitt: Wahl und Zusammensetzung	
§ 7 Bildung der Mitarbeitervertretung	6
§ 8 Zusammensetzung	6
§ 9 Wahlberechtigung	6
§ 10 Wählbarkeit	7
§ 11 Wahlausschuss	7
§ 12 Bildung des Wahlausschusses	7
§ 13 Geschäftsführung des Wahlausschusses	7
§ 14 Wahlvorschlagslisten	8
§ 15 Wahltermin und Wahlausschreiben	8
§ 16 Allgemeine Wahlgrundsätze	9
§ 17 Schutz der Wahl; Kostenlast des Humanistischen Verbandes Deutschland – Bayern bzw. seiner jeweiligen Gesellschaft	9
§ 18 Feststellung des Wahlergebnisses	9
§ 19 Bekanntgabe des Wahlergebnisses	10
§ 20 Einspruchsrecht und Berichtigung	10
§ 21 Anfechtung der Wahl	11
Zweiter Abschnitt: Wahlperiode und Amtszeit	
§ 22 Wahlperiode; Beginn und regelmäßiges Ende der Amtszeit	11
§ 23 Vorzeitiges Ende der Amtszeit der Mitarbeitervertretung	11
§ 24 Neuwahl der Mitarbeitervertretung bei gerichtlicher Entscheidung	12
§ 25 Erlöschen der Mitgliedschaft in der Mitarbeitervertretung	12
§ 26 Ruhen der Mitgliedschaft in der Mitarbeitervertretung	12
§ 27 Eintritt von Ersatzmitgliedern	12
Dritter Abschnitt: Geschäftsführung	
§ 28 Vorstand, Vorsitz, Vertretungsbefugnis	13
§ 29 Ehrenamtliche Tätigkeit; Entgeltfortzahlung; Freistellung von Mitarbeitervertretungsmitgliedern	13
§ 30 Sprechstunden	14
§ 31 Abordnungs- und Versetzungsverbot, Kündigungsschutz	15
§ 32 Kostentragung	16
§ 33 Verbot der Beitragserhebung	16

Kapitel 3 Mitarbeiterversammlung

§ 34 Mitarbeiterversammlung; Einberufung und Durchführung	17
§ 35 Tätigkeitsbericht	17
§ 36 Mitarbeiterversammlungen während und außerhalb der Arbeitszeit	17
§ 37 Befugnisse der Mitarbeiterversammlung; Antragsrecht	17
§ 38 Teilnahme des Humanistischen Verbandes Deutschlands - Bayern bzw. seiner jeweiligen Gesellschaft und der Gewerkschaften; Zeitpunkt der Mitarbeiterversammlungen	18

Kapitel 4 Beteiligung der Mitarbeitervertretung

Erster Abschnitt: Allgemeines

§ 39 Zusammenarbeit des Humanistischen Verband Deutschland – Bayern bzw. seiner jeweiligen Gesellschaft und der Mitarbeitervertretung	19
§ 40 Beachtung des Gleichheitsgrundsatzes; Wahrung der Vereinigungsfreiheit	19
§ 41 Allgemeine Aufgaben der Mitarbeitervertretung	19
§ 42 Schutz der Mitglieder der Mitarbeitervertretung	20
§ 43 Schweigepflicht	20

Zweiter Abschnitt: Durchführung der Mitwirkung und Mitbestimmung

§ 44 Durchführung der Mitwirkung; Verhandlung zwischen dem Humanistischen Verband Deutschland - Bayern bzw. seiner jeweiligen Gesellschaft und der Mitarbeitervertretung	21
§ 45 Durchführung der Mitwirkung; Verfahren bei Nichteinigung	21
§ 46 Durchführung der Mitbestimmung; Verhandlung zwischen dem Humanistischen Verband Deutschland - Bayern bzw. seiner jeweiligen Gesellschaft und der Mitarbeitervertretung	22
§ 47 Durchführung der Mitbestimmung; Verfahren bei Nichteinigung	22
§ 48 Schiedskommission	22

Dritter Abschnitt: Beteiligung an sozialen Angelegenheiten

§ 49 Mitbestimmung in Personalangelegenheiten und sozialen Angelegenheiten	23
§ 50 Mitbestimmung bei Organisationsmaßnahmen zur Personalverwaltung	25
§ 51 Mitwirkung in sozialen und persönlichen Angelegenheiten	25
§ 52 Mitwirkung bei Kündigungen und Entlassungen	26
§ 53 Beteiligung bei Unfallverhütung und Arbeitsschutz	27

Vierter Abschnitt: Mitarbeitervereinbarungen

§ 54 Abschluss von Mitarbeitervereinbarungen; Vorrang vor Tarifverträgen	28
--	----

Kapitel 5 Gerichtliche Entscheidungen

§ 55 Zuständigkeit der Verwaltungsgerichte	29
--	----

Kapitel 6 Übergangs- und Schlussvorschriften

§ 56 Verweisung auf andere Gesetze	30
§ 57 Inkrafttreten	30

Präambel

Der Humanistische Verband Deutschlands - Bayern K.d.ö.R (kurz: HVD Bayern) ist eine weltlich-humanistische Weltanschauungsgemeinschaft und Interessenvertretung der konfessionsfreien Menschen im Großraum Bayern. Er steht in der Tradition der Aufklärung und wirbt für Rationalität und Toleranz. Er arbeitet auf Basis der Menschenrechtskonvention der Vereinten Nationen und wendet sich gegen politischen, religiösen und andere Arten von Dogmatismus, Fanatismus und Rassismus. Als nicht-religiöser Tendenzbetrieb erwartet der Humanistische Verband Deutschlands - Bayern von seinen Beschäftigten verbindlich die Berücksichtigung seiner grundlegenden weltlich-humanistischen Prinzipien, wie sie im „Humanistischen Selbstverständnis“ des Humanistischen Verbandes Deutschlands niedergelegt sind und die Verwirklichung dieser Prinzipien in der täglichen Arbeit. Dies gilt vollumfänglich auch für seine Gesellschaften.

Diese gemeinsame Verantwortung verbindet den Humanistischen Verband Deutschlands - Bayern, seine Gesellschaften und die Mitarbeiter zu einer Gemeinschaft und verpflichtet sie zu vertrauensvoller Mitarbeit.

Kapitel 1 Allgemeine Vorschriften

§ 1 Geltungsbereich

Die nachstehende Mitarbeitervertretungsordnung gilt für den Bereich des Humanistischen Verband Deutschland - Bayern (Körperschaft des öffentlichen Rechts) und seine Gesellschaften, sofern dort mindestens fünf Mitarbeiter beschäftigt sind, von denen drei wählbar sind.

§ 2 Vertrauensvolle Zusammenarbeit

Der Humanistische Verband Deutschland – Bayern, seine Gesellschaften und die Mitarbeitervertretung arbeiten zur Erfüllung der dienstlichen Aufgaben und zum Wohle der Mitarbeiter vertrauensvoll zusammen.

§ 3 Gewerkschaften

Die Gewerkschaften unterstützen die Mitarbeitervertretungen, den Humanistischen Verband Deutschland – Bayern und seine Gesellschaften durch die Wahrnehmung ihrer in dieser Ordnung bezeichneten Antrags- und Teilnahmerechte.

§ 4 Mitarbeiter¹

Mitarbeiter im Sinne dieser Ordnung sind die Angestellten und die zu ihrer Ausbildung Beschäftigten, die in einem Arbeitsverhältnis / Ausbildungsverhältnis zum Humanistischen Verband Deutschland - Bayern oder einer seiner Gesellschaften stehen, soweit die Beschäftigung oder Ausbildung nicht überwiegend ihrer Heilung, Wiedereingewöhnung in der beruflichen oder sozialen Rehabilitation oder ihrer Erziehung dient.

§ 5 Einrichtung

(1) Einrichtungen im Sinne dieser Mitarbeitervertretungsordnung sind nicht selbstständige Einheiten des Humanistischen Verbands Deutschland – Bayern bzw. seiner Gesellschaften, wie zum Beispiel Kindergärten.

¹ In dieser Mitarbeitervertretungsordnung wird aus Gründen der Lesbarkeit auf eine ausdrückliche Nennung beider Geschlechter verzichtet. Selbstverständlich sind immer beide Geschlechter gemeint. Aus Gründen des Gender Mainstreaming wurde für die Schreibweise das Geschlecht der Minderheit des Personals gewählt.

(2) Für die Einrichtung handelt ihr Leiter. Er kann sich bei Verhinderung durch seinen ständigen Vertreter oder durch den jeweiligen Geschäftsführer des Humanistischen Verband Deutschland - Bayern bzw. seiner Gesellschaft vertreten lassen.

§ 6 Vertreter des Humanistischen Verband Deutschland - Bayern und seiner Gesellschaften

Für den Humanistischen Verband Deutschland - Bayern handelt der Vorstand. Im Falle der Verhinderung tritt ein vom Vorstand des Humanistischen Verbandes Deutschland - Bayern bestimmter Vertreter an dessen Stelle. Für die jeweilige Gesellschaft des HVD Bayern handelt der jeweilige Geschäftsführer.

Kapitel 2 Mitarbeitervertretung

Erster Abschnitt: Wahl und Zusammensetzung

§ 7 Bildung der Mitarbeitervertretung

Beim HVD Bayern und seinen Gesellschaften wird grundsätzlich jeweils eine Mitarbeitervertretung gebildet. Durch einvernehmlichem Beschluss des HVD Bayern und/oder seiner jeweiligen Gesellschaft bzw. Gesellschaften sowie mit Zustimmung der bestehenden Mitarbeitervertretungen können auch gemeinsame Mitarbeitervertretungen gebildet werden.

§ 8 Zusammensetzung

(1) Die Mitarbeitervertretung besteht mit in der Regel bei

5 – 15	Wahlberechtigten aus einer Person,
16 – 50	Wahlberechtigten aus drei Mitgliedern,
51 – 150	Wahlberechtigten aus fünf Mitgliedern,
151 – 300	Wahlberechtigten aus sieben Mitgliedern,
301 – 600	Wahlberechtigten aus neun Mitgliedern,
601 – 1000	Wahlberechtigten aus elf Mitgliedern,
1001 – 1500	Wahlberechtigten aus dreizehn Mitgliedern,
1501 – 2000	Wahlberechtigten aus fünfzehn Mitgliedern.

(2) Veränderungen in der Zahl der Wahlberechtigten während der Amtszeit haben keinen Einfluss auf die Zahl der Mitglieder der Mitarbeitervertretung.

§ 9 Wahlberechtigung

(1) Wahlberechtigt sind alle Mitarbeiter, es sei denn, dass ihnen infolge Richterspruchs das Recht aberkannt ist, in öffentlichen Angelegenheiten zu wählen oder zu stimmen, sowie Praktikanten, Vorpraktikanten und Berufspraktikanten.

Mitarbeiter, die am Wahltag länger als sechs Monate unter Wegfall der Bezüge beurlaubt sind, sind nicht wahlberechtigt.

(2) Nicht wahlberechtigt sind:

Mitarbeiter, die zur Erledigung einer bestimmten Aufgabe für eine Dauer von höchstens sechs Monaten eingestellt sind, es sei denn, dass sie regelmäßig wiederkehrend beschäftigt werden.

§ 10 Wählbarkeit

(1) Wählbar sind alle Wahlberechtigten, die am Wahltag beim Humanistischen Verband Deutschlands - Bayern bzw. seiner jeweiligen Gesellschaft beschäftigt sind.

(2) Nicht wählbar ist, wer infolge strafgerichtlicher Verurteilung die Fähigkeit, Rechte aus öffentlichen Wahlen zu erlangen, nicht besitzt.

(3) Nicht wählbar sind die Geschäftsführer und die Einrichtungsleiter.

§ 11 Wahlausschuss

Die Wahl der Mitarbeitervertretung wird von einem Wahlausschuss vorbereitet und durchgeführt. Dieser besteht aus drei wahlberechtigten Mitgliedern. Für jedes Mitglied ist ein Ersatzmitglied zu bestellen.

§ 12 Bildung des Wahlausschusses

(1) Die Mitglieder des Wahlausschusses und die Ersatzmitglieder werden spätestens drei Monate vor Ablauf der Wahlperiode der Mitarbeitervertretung oder in den Fällen der §§ 23 / 24 unverzüglich in einer von dieser einzuberufenden Mitarbeiterversammlung durch Zuruf und offene Wahl gewählt. Die Mitarbeiterversammlung kann eine geheime Wahl beschließen.

(2) Besteht noch keine Mitarbeitervertretung, oder ist die Frist des Absatz (1) versäumt worden, beruft der Vorstand die Mitarbeiterversammlung ein. Der Leiter der Versammlung wird durch Zuruf bestimmt.

§ 13 Geschäftsführung des Wahlausschusses

(1) Der Wahlausschuss wählt innerhalb von drei Tagen nach seiner Wahl aus seiner Mitte einen Vorsitzenden und einen Schriftführer.

(2) Über alle Sitzungen und die im folgenden bestimmten Handlungen sind Niederschriften anzufertigen, die von dem Vorsitzenden und dem Schriftführer zu unterzeichnen sind.

§ 14 Wahlvorschlagslisten

(1) Zur Wahl der Mitarbeitervertretung können die wahlberechtigten Mitarbeiter Wahlvorschlagslisten einreichen. Das gleiche Recht haben die Gewerkschaften. Voraussetzung hierfür ist, dass den jeweiligen Gewerkschaften mindestens ein wahlberechtigter Mitarbeiter angehört.

(2) Die eingereichten Wahlvorschlagslisten müssen mindestens von zwei Wahlberechtigten unterzeichnet sein.

(3) Jeder Mitarbeiter kann nur auf einer Wahlvorschlagsliste benannt werden.

(4) Die Wahlvorschlagsliste muss die durch ihre Unterschrift bestätigten Erklärungen der Bewerber enthalten, dass diese ihrer Aufstellung zustimmen.

(5) Der Wahlausschuss hat die Ordnungsmäßigkeit der Wahlvorschlagslisten und die Wählbarkeit der Vorgeschlagenen unverzüglich zu prüfen und Beanstandungen dem Erstunterzeichner der Wahlvorschlagsliste umgehend mitzuteilen. Beanstandungen können innerhalb der Einreichungsfrist behoben werden.

§ 15 Wahltermin und Wahlausschreiben

(1) Spätestens zwei Wochen nach seiner Bildung setzt der Wahlausschuss den Termin für die Wahl fest; dieser darf nicht später als drei Monate nach Bildung des Wahlausschusses liegen.

(2) Spätestens sechs Wochen vor dem Wahltermin erlässt der Wahlausschuss ein Wahlausschreiben, das den Beteiligten bekannt zu geben ist. Die Bekanntgabe soll in der Regel durch schriftliche Mitteilung erfolgen.

(3) Das Wahlausschreiben muss enthalten:

- a) Ort und Tag seines Erlasses,
- b) Ort und Tag und Zeit der Wahlhandlung,
- c) die Stimmbezirke,
- d) Ort und Zeit der Auslegung der Wahlvorschlagslisten,

- e) den Hinweis, dass Einsprüche gegen die Wahlvorschlagslisten binnen einer Woche nach Beginn der Auslegung eingelegt werden können,
- f) die Zahl der zu wählenden Mitglieder der Mitarbeitervertretung,
- g) die Aufforderung zum Einreichen von Wahlvorschlagslisten unter Angabe des Zeitpunktes, bis zu welchem sie einzureichen sind,
- h) die Anschrift, unter der der Wahlausschuss zu erreichen ist.

§ 16 Allgemeine Wahlgrundsätze

(1) Die Mitarbeitervertretung wird in geheimer und unmittelbarer Wahl gewählt.

(2) Gewählt sind entsprechend § 8 die Bewerber, auf die die größte Stimmenanzahl entfällt. Enthaltungen zählen nicht mit. Bei Stimmengleichheit entscheidet das Los.

§ 17 Schutz der Wahl; Kostenlast des Humanistischen Verbandes Deutschlands – Bayern bzw. seiner jeweiligen Gesellschaft

(1) Niemand darf die Wahl der Mitarbeitervertretung behindern oder beeinflussen. Insbesondere darf kein Mitarbeiter in der Ausübung seines Wahlrechts oder in seiner Wählbarkeit beschränkt werden.

(2) Die Kosten der Wahl trägt der Humanistische Verband Deutschlands - Bayern bzw. seine jeweilige Gesellschaft. Notwendige Versäumnisse von Arbeitszeit als Folge der Ausübung des Wahlrechts oder der Aufstellung zur Wahl, der Teilnahme an den in §§ 34 ff genannten Mitarbeiterversammlungen oder der Betätigung im Wahlvorstand hat keine Minderung des Arbeitsentgeltes oder sonstiger Vergütungen zur Folge.

§ 18 Feststellung des Wahlergebnisses

(1) Nach Abschluss der Wahlhandlung stellt der Wahlausschuss unverzüglich fest, wie viele Stimmen auf die einzelnen Vorgeschlagenen entfallen sind und ermittelt ihre Reihenfolge nach der Stimmenzahl. Bei Stimmengleichheit entscheidet über die Reihenfolge das Los. Den Wahlberechtigten ist hierbei die Anwesenheit gestattet.

(2) Gewählt sind die Vorgeschlagenen, auf die die meisten Stimmen ent-

fallen sind.

(3) Ungültig sind Stimmzettel,

a) die nicht vom Wahlausschuss ausgegeben sind,

b) aus denen sich die Willensäußerung des Wählers nicht einwandfrei ergibt,

c) auf denen mehr Namen angekreuzt sind, als Mitglieder der Mitarbeitervertretung zu wählen sind,

d) die einen Zusatz enthalten.

§ 19 Bekanntgabe des Wahlergebnisses

Der Wahlausschuss gibt das Wahlergebnis in geeigneter Weise unverzüglich bekannt und benachrichtigt die Gewählten schriftlich. Erklärt ein Gewählter nicht innerhalb einer Woche schriftlich, dass er seine Wahl ablehnt, so gilt sie als angenommen. Lehnt ein Gewählter ab, so rückt an seine Stelle der mit der nächst höchsten Stimmenzahl Gewählte.

§ 20 Einspruchsrecht und Berichtigung

(1) Jeder Wahlberechtigte hat das Recht, gegen die Wählerliste oder die Liste der wählbaren Mitarbeiter oder das Wahlausschreiben innerhalb einer Woche nach Beginn der Auslegung Einspruch einzulegen.

(2) Der Wahlausschuss entscheidet unverzüglich über den Einspruch und erteilt einen schriftlichen Bescheid. Gibt er dem Einspruch statt, so berichtigt er die Wählerliste oder die Liste der wählbaren Mitarbeiter oder das Wahlausschreiben. Wird dem Einspruch nicht stattgegeben, so hat der Bescheid einen Hinweis auf die Möglichkeit der Anfechtung der Wahl gemäß § 21 zu enthalten.

(3) Offenbare Unrichtigkeiten des Wahlergebnisses, insbesondere Rechenfehler bei der Zählung der Stimmen, hat der Wahlvorstand von Amts wegen oder auf Antrag zu berichtigen. Den Antrag kann jeder Wahlberechtigte stellen. Die Berichtigung ist nur zulässig, solange die Frist für die Anfechtung der Wahl nicht abgelaufen ist. Die Berichtigung ist in der gleichen Weise wie das Wahlergebnis bekannt zu geben.

§ 21 Anfechtung der Wahl

Ist gegen wesentliche Vorschriften über das Wahlrecht, die Wählbarkeit oder das Wahlverfahren verstoßen worden, so können mindestens drei Wahlberechtigte, eine Gewerkschaft, der mindestens ein wahlberechtigter Mitarbeiter angehört, oder der Humanistische Verband Deutschlands - Bayern bzw. seine jeweilige Gesellschaft binnen einer Frist von 14 Tagen, vom Tage der Bekanntmachung des Wahlergebnisses an, die Wahl unmittelbar bei den Verwaltungsgerichten anfechten, wenn eine nach der Wahlordnung zulässige und beantragte Berichtigung nicht vorgenommen worden ist und der Verstoß das Wahlergebnis ändern oder beeinflussen könnte.

Zweiter Abschnitt: Wahlperiode und Amtszeit

§ 22 Wahlperiode; Beginn und regelmäßiges Ende der Amtszeit

(1) Die erste Wahlperiode der Mitarbeitervertretung beim HVD Bayern beginnt am 1. Juli 2005 und endet am 30. Juni 2009. Die folgenden Wahlperioden dauern 4 Jahre. Wird eine Mitarbeitervertretung im Laufe der Wahlperiode gewählt, so beginnt ihre Amtszeit mit dem Tage der Wahl und endet mit Ablauf der Wahlperiode.

(2) Nach Ablauf der Amtszeit der bisherigen Mitarbeitervertretung führt diese die Geschäfte weiter, bis die neue Mitarbeitervertretung gewählt ist, längstens jedoch bis zur Dauer von vier Monaten.

§ 23 Vorzeitiges Ende der Amtszeit der Mitarbeitervertretung

Die Mitarbeitervertretung ist neu zu wählen, wenn

1. die Mitarbeitervertretung ihren Rücktritt erklärt, oder
2. die Wahl mit Erfolg angefochten ist, oder
3. die Mitarbeitervertretung durch gerichtliche Entscheidung aufgelöst ist.

§ 24 Neuwahl der Mitarbeitervertretung bei gerichtlicher Entscheidung

Ist die Mitarbeitervertretung aufgelöst oder die Wahl zur Mitarbeitervertretung mit Erfolg angefochten, so sind die §§ 10 ff anzuwenden. Bis zur Neuwahl, längstens jedoch bis zur Dauer von vier Monaten, hat der Wahlvorstand die Befugnisse und Pflichten der Mitarbeitervertretung.

§ 25 Erlöschen der Mitgliedschaft in der Mitarbeitervertretung

Die Mitgliedschaft in der Mitarbeitervertretung erlischt durch

1. Ablauf der Wahlperiode
2. Ablauf der Amtszeit
3. Niederlegung des Amtes
4. Beendigung des Dienstverhältnisses
5. Verlust der Wählbarkeit
6. Ausschluss durch gerichtliche Entscheidung
7. Gerichtliche Feststellung, dass der Gewählte nicht wählbar war; eine solche Feststellung kann auch nach Ablauf der in § 21 bezeichneten Frist bei den Verwaltungsgerichten beantragt werden.

§ 26 Ruhen der Mitgliedschaft in der Mitarbeitervertretung

Die Mitgliedschaft eines Vertreters in der Mitarbeitervertretung ruht, solange über eine Klage wegen fristlose Kündigung noch nicht rechtskräftig entschieden worden ist.

§ 27 Eintritt von Ersatzmitgliedern

(1) Scheidet ein Mitglied aus der Mitarbeitervertretung aus, so rückt ein Ersatzmitglied nach. Das gleiche gilt, wenn ein Mitglied der Mitarbeitervertretung zeitweilig verhindert ist, für die Dauer der Verhinderung.

(2) Die Ersatzmitglieder werden nach der Reihenfolge der Stimmzahlen aus den nicht gewählten Mitarbeitern derjenigen Wahlvorschlagslisten entnommen, denen die zu ersetzenden Mitglieder angehören. Ist das ausgeschiedene oder verhinderte Mitglied mit einfacher Stimmenmehr-

heit gewählt, so tritt der nicht gewählte Mitarbeiter mit der nächst höchsten Stimmenzahl als Ersatzmitglied ein. Bei Stimmengleichheit entscheidet das Los.

Dritter Abschnitt: Geschäftsführung

§ 28 Vorstand, Vorsitz, Vertretungsbefugnis

Die Mitarbeitervertretung entscheidet in geheimer Wahl über den Vorsitz. Der Vorsitzende führt die laufenden Geschäfte und vertritt die Mitarbeitervertretung im Rahmen der von ihr gefallenen Beschlüsse. Zu Beginn der Amtszeit legt die Mitarbeitervertretung die Reihenfolge der Vertretung im Vorsitz fest. Die Reihenfolge ist den Einrichtungsleitern und dem Vorstand schriftlich mitzuteilen.

§ 29 Ehrenamtliche Tätigkeit; Entgeltfortzahlung; Freistellung von Mitarbeitervertretungsmitgliedern

(1) Die Mitglieder der Mitarbeitervertretung führen ihr Amt unentgeltlich als Ehrenamt.

(2) Versäumnis von Arbeitszeit, die zur ordnungsgemäßen Durchführung der Aufgaben der Mitarbeitervertretung erforderlich ist, hat keine Minderung des Arbeitsentgeltes zur Folge. Werden Mitarbeitervertretungsmitglieder durch die Erfüllung ihrer Aufgaben über die regelmäßige Arbeitszeit hinaus erheblich mehr beansprucht, so ist ihnen Arbeitsbefreiung zu gewähren.

(3) Mitglieder der Mitarbeitervertretung sind auf Antrag der Mitarbeitervertretung von ihrer Tätigkeit freizustellen, wenn und soweit es nach Umfang und Art zur ordnungsgemäßen Durchführung ihrer Aufgaben erforderlich ist. Bei der Auswahl der freizustellenden Mitglieder hat die Mitarbeitervertretung zunächst die nach Art. 32 Abs. 2 gewählten Vorstandsmitglieder, sodann die übrigen Vorstandsmitglieder zu berücksichtigen. Bei weiteren Freistellungen sind die in der Mitarbeitervertretung vertretenen Wahlvorschlagslisten nach den Grundsätzen der Verhältniswahl zu berücksichtigen.

Dabei sind die nach Satz 2 freigestellten Vorstandmitglieder von den auf jede Wahlvorschlagsliste entfallenden Freistellungen abzurechnen. Die Freistellung darf nicht zur Beeinträchtigung des beruflichen Werdeganges führen.

(4) Auf Antrag der Mitarbeitervertretung sind mindestens freizustellen mit in der Regel:

- 400 bis 800 Beschäftigten ein Mitarbeitervertretungsmitglied,
- 801 bis 1600 Beschäftigten zwei Mitarbeitervertretungsmitglieder,
- 1601 bis 2400 Beschäftigten drei Mitarbeitervertretungsmitglieder.

Bei über 2400 Beschäftigten ist für je angefangene 1500 Beschäftigte ein weiteres Mitarbeitervertretungsmitglied ganz freizustellen. Eine entsprechende teilweise Freistellung mehrerer Mitglieder ist möglich.

(5) Die Mitglieder der Mitarbeitervertretung und das jeweilige erste Ersatzmitglied sind unter Fortzahlung der Bezüge für die Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen vom Dienst freizustellen, soweit diese Kenntnisse vermitteln, die unmittelbar für die Tätigkeit in der Mitarbeitervertretung erforderlich sind; dabei sind die betrieblichen Interessen angemessen zu berücksichtigen. In der Regel umfasst die Freistellung nach Satz 1

- bei erstmals in der Mitarbeitervertretung gewählten Mitgliedern fünf Kalendertage,
- darüber hinaus bis zu fünf Kalendertage für Mitglieder der Mitarbeitervertretung, denen innerhalb ihrer Mitarbeitervertretung besonders in der Schulung zu behandelnde Aufgaben zugewiesen sind.

§ 30 Sprechstunden

(1) Die Mitarbeitervertretung kann Sprechstunden während der Arbeitszeit einrichten; sie hat dabei auf die dienstlichen Erfordernisse Rücksicht zu nehmen.

(2) Arbeitsversäumnis wegen des Besuchs der Sprechstunden oder sonstiger Inanspruchnahme der Mitarbeitervertretung mindert die Ent-

geltbezüge, das Arbeitsentgelt oder sonstige Vergütung nicht.

§ 31 Abordnungs- und Versetzungsverbot, Kündigungsschutz

(1) Die Mitglieder der Mitarbeitervertretung dürfen ohne ihre Zustimmung nur abgeordnet oder versetzt werden, wenn dies aus wichtigen dienstlichen Gründen unvermeidbar ist und die Mitarbeitervertretung zustimmt. Besteht die Mitarbeitervertretung aus einer Person, hat der Vorstand die Zustimmung des Ersatzmitgliedes einzuholen.

Verweigert die Mitarbeitervertretung oder das Ersatzmitglied die Zustimmung oder äußert er sich nicht innerhalb von zwei Wochen nach Eingang des Antrags kann das Verwaltungsgericht sie auf Antrag des Humanistischen Verband Deutschland - Bayern bzw. seiner jeweiligen Gesellschaft ersetzen, wenn die Abordnung oder Versetzung unter Berücksichtigung aller Umstände gerechtfertigt ist. An dem Verfahren vor dem Verwaltungsgericht ist der betroffene Arbeitnehmer Beteiligter.

(2) Einem Mitglied der Mitarbeitervertretung darf nur gekündigt werden, wenn Tatsachen vorliegen, die den Humanistischen Verband Deutschlands - Bayern bzw. seine jeweilige Gesellschaft zur außerordentlichen Kündigung berechtigen. Die außerordentliche Kündigung bedarf der Zustimmung der Mitarbeitervertretung oder der Zustimmung des Ersatzmitgliedes, falls die Mitarbeitervertretung nur aus einer Person besteht. Die Sätze 1 und 2 gelten für einen Zeitraum von einem Jahr nach Beendigung der Amtszeit entsprechend, es sei denn, dass die Amtszeit durch eine Entscheidung der Schlichtungsstelle beendet wurde.

Verweigert die Mitarbeitervertretung oder das Ersatzmitglied die Zustimmung oder äußert sie sich nicht innerhalb von drei Tagen nach Eingang des Antrags kann das Verwaltungsgericht sie auf Antrag des Humanistischen Verband Deutschland - Bayern bzw. seiner jeweiligen Gesellschaft ersetzen, wenn die außerordentliche Kündigung unter Berücksichtigung aller Umstände gerechtfertigt ist. An dem Verfahren vor dem Verwaltungsgericht ist der betroffene Arbeitnehmer Beteiligter.

(3) Wird eine Einrichtung ganz oder zu einem wesentlichen Teil aufgelöst, ist eine Kündigung frühestens zum Zeitpunkt der Auflösung zulässig, es sei denn, dass wegen zwingender betrieblicher Gründe zu einem früheren Zeitpunkt gekündigt werden muss. Die Kündigung bedarf der Zustimmung der Mitarbeitervertretung oder, falls die Mitarbeitervertretung nur aus einer Person besteht, der Zustimmung des Ersatzmitgliedes; Absatz 2 gilt entsprechend.

Verweigert die Mitarbeitervertretung oder das Ersatzmitglied die Zustimmung oder äußert sie sich nicht innerhalb von drei Tagen nach Eingang des Antrags kann das Verwaltungsgericht sie auf Antrag des Humanistischen Verband Deutschland - Bayern bzw. seiner jeweiligen Gesellschaft ersetzen, wenn die Kündigung unter Berücksichtigung aller Umstände gerechtfertigt ist. An dem Verfahren vor dem Verwaltungsgericht ist der betroffene Arbeitnehmer Beteiligter.

§ 32 Kostentragung

(1) Die notwendigen Kosten, die durch die Tätigkeit der jeweiligen Mitarbeitervertretung entstehen, trägt der Humanistische Verband Deutschland - Bayern bzw. seine jeweilige Gesellschaft.

(2) Für Reisen, die Mitglieder der Mitarbeitervertretung in Erfüllung ihrer gesetzlichen Aufgaben machen, gelten die Vorschriften der jeweils gültigen Reisekostenordnung. Die Reisen sind dem Humanistischem Verband Deutschland - Bayern bzw. seiner jeweiligen Gesellschaft vorher anzuzeigen.

(3) Für die Sprechstunde und die laufende Geschäftsführung hat der Humanistische Verband Deutschland - Bayern bzw. seine jeweilige Gesellschaft die notwendigen Mittel zur Verfügung zu stellen.

§ 33 Verbot der Beitragserhebung

Die Mitarbeitervertretung darf für ihre Zwecke von den Mitarbeitern keine Beiträge erheben oder annehmen.

Kapitel 3 Mitarbeiterversammlung

§ 34 Mitarbeiterversammlung; Einberufung und Durchführung

(1) Die Mitarbeiterversammlung besteht aus den Mitarbeitern des Humanistischen Verband Deutschland - Bayern bzw. denjenigen seiner jeweiligen Gesellschaft. Sie wird vom Vorsitzenden Mitarbeitervertreter geleitet; sie ist nicht öffentlich.

(2) Die Mitarbeitervertretung ist berechtigt und auf Verlangen des Humanistischen Verbandes Deutschland - Bayern bzw. seiner jeweiligen Gesellschaft oder auf Antrag eines Viertels der wahlberechtigten Mitarbeiter verpflichtet, eine Mitarbeiterversammlung einzuberufen und den Gegenstand, der behandelt werden soll, auf eine Tagesordnung zu setzen.

§ 35 Tätigkeitsbericht

Die Mitarbeitervertretung hat mindestens einmal in jedem Kalenderjahr in einer Mitarbeiterversammlung einen Tätigkeitsbericht zu erstatten.

§ 36 Mitarbeiterversammlungen während und außerhalb der Arbeitszeit

(1) Mitarbeiterversammlungen finden während der Arbeitszeit statt, es sei denn, dass die dienstlichen Verhältnisse dies nicht zulassen. Die Zeit der Teilnahme an Mitarbeiterversammlungen einschließlich der zusätzlichen Wegezeit ist wie Arbeitszeit zu vergüten. Zusätzliche Fahrtkosten werden erstattet.

(2) Die Mitarbeiterversammlung findet in den Räumen des Humanistischen Verbandes Deutschland - Bayern bzw. seiner jeweiligen Gesellschaft statt.

§ 37 Befugnisse der Mitarbeiterversammlung; Antragsrecht

Die Mitarbeiterversammlung kann der Mitarbeitervertretung Anträge unterbreiten und zu seinen Beschlüssen Stellung nehmen. Sie darf alle Angelegenheiten behandeln, die zur Zuständigkeit der Mitarbeitervertretung gehören, darüber hinaus auch andere Angelegenheiten, die den Humanistischen Verband Deutschland - Bayern und die Mitarbeiter berühren.

§ 38 Teilnahme des Humanistischen Verbandes Deutschlands - Bayern bzw. seiner jeweiligen Gesellschaft und der Gewerkschaften; Zeitpunkt der Mitarbeiterversammlungen

(1) Der Humanistische Verband Deutschlands - Bayern bzw. seine jeweilige Gesellschaft kann an Mitarbeiterversammlungen teilnehmen. An den Versammlungen, die auf sein Verlangen anberaumt sind, und an den Versammlungen, zu denen er ausdrücklich eingeladen ist, hat er teilzunehmen.

(2) An einer Mitarbeiterversammlung können ferner beratend teilnehmen: ein Vertreter der Gewerkschaft, soweit ihr mindestens ein Mitarbeiter angehört.

(3) Bei Anberaumung der Versammlungen ist auf die betrieblichen Erfordernisse Rücksicht zu nehmen. Der Humanistische Verband Deutschlands - Bayern bzw. seine jeweilige Gesellschaft ist von dem Zeitpunkt der Versammlung zwei Wochen vorher zu verständigen. Der Zeitpunkt der Versammlungen ist im Einvernehmen mit dem Humanistischen Verband Deutschlands - Bayern bzw. seiner jeweiligen Gesellschaft festzusetzen.

Kapitel 4 Beteiligung der Mitarbeitervertretung

Erster Abschnitt: Allgemeines

§ 39 Zusammenarbeit des Humanistischen Verband Deutschland - Bayern bzw. seiner jeweiligen Gesellschaft und der Mitarbeitervertretung

(1) Der Humanistische Verband Deutschland - Bayern bzw. seine jeweilige Gesellschaft und die Mitarbeitervertretung sollen nach Bedarf vierteljährlich zu gemeinschaftlichen Besprechungen zusammentreten.

(2) Der Humanistische Verband Deutschland - Bayern bzw. seine jeweilige Gesellschaft und die Mitarbeitervertretung wahren gemeinsam den Arbeitsfrieden in den Einrichtungen und haben Maßnahmen des Arbeitskampfes gegeneinander zu unterlassen. Arbeitskämpfe tariffähiger Parteien werden hierdurch nicht berührt.

(3) Die Mitarbeitervertretung hat ihr Amt gegenüber allen Mitarbeitern oder Vertretenen unparteiisch auszuüben. Im Übrigen wird das Recht eines Mitarbeiters, im Sinne seiner Gewerkschaft tätig zu werden, nicht dadurch berührt, dass er Mitglied der Mitarbeitervertretung ist.

§ 40 Beachtung des Gleichheitsgrundsatzes; Wahrung der Vereinigungsfreiheit

(1) Der Humanistische Verband Deutschland - Bayern und seine jeweilige Gesellschaft und die Mitarbeitervertretungen haben darüber zu wachen, dass jede unterschiedliche Behandlung von Mitarbeitern wegen ihrer Abstammung, Nationalität, Herkunft, politischen oder gewerkschaftlichen Betätigung oder Einstellung oder wegen ihrer sexuellen Identität unterbleibt. Die Mitarbeitervertretung darf sich als solche nicht parteipolitisch betätigen.

(2) Der Humanistische Verband Deutschland - Bayern und seine Gesellschaften und die Mitarbeitervertretungen haben sich für die Wahrung der Vereinigungsfreiheit der Mitarbeiter einzusetzen.

§ 41 Allgemeine Aufgaben der Mitarbeitervertretung

(1) Die Mitarbeitervertretung hat folgende allgemeine Aufgaben:

1. Maßnahmen zu beantragen, die dem Humanistischen Verband Deutschlands - Bayern bzw. seiner jeweiligen Gesellschaft und ihren Mitarbeitern dienen.
2. Darüber zu wachen, dass die zugunsten der Mitarbeiter geschaffenen Bestimmungen durchgeführt werden.
3. Beschwerden von Mitarbeitern entgegenzunehmen und gegebenenfalls auf Abhilfe hinzuwirken.

(2) Die Mitarbeitervertretung ist zur Durchführung ihrer Aufgaben aus dieser Vertretungsordnung rechtzeitig und umfassend vom Humanistischen Verband Deutschlands - Bayern bzw. seiner jeweiligen Gesellschaft zu unterrichten. Alle erforderlichen Unterlagen sind ihr auf Verlangen vorzulegen. Sie ist berechtigt, Sachverständige zu hören. Personalakten dürfen nur mit Zustimmung des Mitarbeiters und nur von einem von ihm bestimmten Mitglied der Mitarbeitervertretung eingesehen werden.

§ 42 Schutz der Mitglieder der Mitarbeitervertretung

Die Mitglieder der Mitarbeitervertretung dürfen in der Ausübung ihrer Befugnisse nicht behindert und wegen ihrer Tätigkeit – auch nach ihrem Ausscheiden aus der Mitarbeitervertretung – nicht benachteiligt oder begünstigt werden.

§ 43 Schweigepflicht

(1) Die Mitglieder der Mitarbeitervertretung haben – auch nach dem Ausscheiden aus der Mitarbeitervertretung oder aus den Diensten des Humanistischen Verbandes Deutschlands - Bayern bzw. seiner jeweiligen Gesellschaft – über dienstliche Angelegenheiten oder Tatsachen, die ihnen auf Grund ihrer Zugehörigkeit zur Mitarbeitervertretung bekannt geworden sind, Stillschweigen zu bewahren.

(2) Eine Schweigepflicht besteht nicht

1. gegenüber den übrigen Mitgliedern der Mitarbeitervertretung,
2. für Angelegenheiten oder Tatsachen, die offenkundig sind.

(3) Für Angelegenheiten oder Tatsachen, die durch Einsichtnahme in die Personalakten und Bewerbungsunterlagen bekannt geworden sind, entfällt die Schweigepflicht nur, wenn diese Angelegenheiten und Tatsa-

chen für die Beschlussfassung der Mitarbeitervertretung bedeutsam sind.

Zweiter Abschnitt: Durchführung der Mitwirkung und Mitbestimmung

§ 44 Durchführung der Mitwirkung; Verhandlung zwischen dem Humanistischen Verband Deutschlands - Bayern bzw. seiner jeweiligen Gesellschaft und der Mitarbeitervertretung

(1) Soweit die Mitarbeitervertretung an einer Entscheidung mitwirkt, ist die beabsichtigte Maßnahme vor der Durchführung mit dem Ziel einer Verständigung rechtzeitig und eingehend mit ihr zu erörtern. Dies gilt auch, soweit eine Maßnahme nur als Versuch oder zur Erprobung durchgeführt werden soll.

(2) Äußert sich die Mitarbeitervertretung nicht innerhalb von 2 Wochen oder hält sie bei Erörterung ihrer Einwendungen oder Vorschläge diese nicht aufrecht, so gilt die beabsichtigte Maßnahme als gebilligt. Erhebt die Mitarbeitervertretung Einwendungen, so hat sie dem Vorstand die Gründe mitzuteilen.

(3) Entspricht der Vorstand den Einwendungen der Mitarbeitervertretung nicht oder nicht im vollen Umfang, so teilt er der Mitarbeitervertretung seine Entscheidung unter Angabe der Gründe schriftlich mit. Eine schriftliche Mitteilung erfolgt auch dann, wenn die Dienststelle eine Maßnahme, die die Mitarbeitervertretung gebilligt hat, oder die nach Absatz 2 Satz 1 als gebilligt gilt, nicht durchführt.

(4) Die Mitarbeitervertretung kann eine Maßnahme, die ihrer Mitwirkung unterliegt, schriftlich beim Vorstand des Humanistischen Verband Deutschlands - Bayern beantragen. Dieser gibt der Mitarbeitervertretung innerhalb eines Monats schriftlich bekannt, ob der Humanistische Verband Deutschlands - Bayern dem Antrag entsprechen will; eine ablehnende Stellungnahme ist zu begründen.

§ 45 Durchführung der Mitwirkung; Verfahren bei Nichteinigung

Einigen sich in den Fällen des § 44 der Vorstand und die Mitarbeitervertretung nicht, so können sie die Angelegenheit innerhalb von 2 Wochen der Schiedskommission vorlegen, die innerhalb einer Frist von 2 Wochen einen Vorsitzenden bestimmt.

§ 46 Durchführung der Mitbestimmung; Verhandlung zwischen dem Humanistischen Verband Deutschlands - Bayern bzw. seiner jeweiligen Gesellschaft und der Mitarbeitervertretung

(1) Soweit eine Maßnahme der Mitbestimmung der Mitarbeitervertretung unterliegt, bedarf sie ihrer Zustimmung.

(2) Der Humanistische Verband Deutschlands - Bayern bzw. seine jeweilige Gesellschaft unterrichtet die Mitarbeitervertretung von der beabsichtigten Maßnahme und beantragt ihre Zustimmung. Soweit erforderlich erörtert er die beabsichtigte Maßnahme mit ihr. Der Beschluss der Mitarbeitervertretung ist dem Humanistischen Verband Deutschlands - Bayern bzw. seiner jeweiligen Gesellschaft innerhalb von zwei Wochen mitzuteilen. In dringenden Fällen kann der Humanistische Verband Deutschlands - Bayern bzw. seine jeweilige Gesellschaft diese Frist auf 1 Woche abkürzen. Die Frist beginnt in dem Zeitpunkt, in dem der Antrag der Mitarbeitervertretung zugeht. Die Zustimmung gilt als erteilt, wenn die Mitarbeitervertretung sie nicht innerhalb der Frist schriftlich unter Angabe von Gründen verweigert.

(3) Die Mitarbeitervertretung kann eine Maßnahme, die ihrer Mitbestimmung unterliegt, schriftlich bei dem Humanistischen Verband Deutschlands - Bayern bzw. seiner jeweiligen Gesellschaft beantragen. Diese geben der Mitarbeitervertretung innerhalb eines Monats schriftlich bekannt, ob sie dem Antrag entsprechen wollen; eine ablehnende Stellungnahme ist zu begründen.

§ 47 Durchführung der Mitbestimmung; Verfahren bei Nichteinigung

Einigen sich in den Fällen des § 46 der Vorstand und die Mitarbeitervertretung nicht, so können sie die Angelegenheit innerhalb von zwei Wochen der Schiedskommission vorlegen.

§ 48 Schiedskommission

(1) Die Schiedskommission wird von Fall zu Fall gebildet und besteht aus zwei Mitgliedern der Mitarbeitervertretung und zwei von der Geschäftsleitung zu bestimmenden Personen.

(2) Die Schiedskommission tritt auf Antrag der Parteien innerhalb einer Woche zusammen, der an die Geschäftsleitung zu richten ist.

(3) Die Schiedskommission bestimmt innerhalb von zwei Wochen ab Antragsstellung einen Vorsitzenden.

(4) Die Schiedskommission hat unverzüglich tätig zu werden. Sie fasst ihre Beschlüsse nach mündlicher Beratung mit Stimmenmehrheit. Die Verhandlung ist nicht öffentlich.

(5) Die Beschlüsse der Schiedskommission sind den Beteiligten zuzustellen. Die Beschlüsse der Schiedskommission sind bindend.

Dritter Abschnitt: Beteiligung an sozialen Angelegenheiten

§ 49 Mitbestimmung in Personalangelegenheiten und sozialen Angelegenheiten

(1) Die Mitarbeitervertretung hat mitzubestimmen in Personalangelegenheiten bei

- a.) Einstellungen
- b.) Eingruppierungen, Höhergruppierungen und Übertragung einer höher zu bewertenden Tätigkeit für eine Dauer von mehr als sechs Monaten;
- c.) Rückgruppierung, Übertragung einer niedriger zu bewertenden Tätigkeit für eine Dauer von mehr als sechs Monaten;
- d.) Versetzung, Umsetzung innerhalb der Einrichtung, wenn sie mit einem Wechsel des Dienstorts verbunden ist, es sei denn, dass der Mitarbeiter mit der Versetzung oder Umsetzung einverstanden ist;
- e.) Abordnung für eine Dauer von mehr als drei Monaten, es sei denn, dass der Mitarbeiter mit der Abordnung einverstanden ist;
- f.) Weiterbeschäftigung von Mitarbeitern über die Altersgrenze hinaus;
- g.) Versagung oder Widerruf der Genehmigung einer Nebentätigkeit.
- h.) Ablehnung eines Antrags auf Teilzeitbeschäftigung, Ermäßigung der Arbeitszeit oder Urlaub oder Widerruf einer genehmigten Teilzeitbeschäftigung;
- i.) Geltendmachung von Ersatzansprüchen gegen einen Beschäftigten; bei der Geltendmachung von Ersatzansprüchen gegen einen Beschäftigten wird die Mitarbeitervertretung nur auf Antrag des Beschäftigten beteiligt; diese ist von der beabsichtigten Maßnahme rechtzeitig vorher in Kenntnis zu setzen.

(2) Die Mitarbeitervertretung kann die Zustimmung zu einer Maßnahme nach Absatz 1 nur verweigern, wenn

- a.) die Maßnahme gegen ein Gesetz, eine Verordnung, eine Bestimmung in einem Tarifvertrag, eine gerichtliche Entscheidung oder eine Dienstanweisung oder gegen eine Richtlinie im Sinn des Absatzes 4 Satz 1 m.) verstößt, oder
- b.) die durch Tatsachen begründete Besorgnis besteht, dass durch die Maßnahme der betroffene Mitarbeiter oder andere Mitarbeiter benachteiligt werden, ohne dass dies aus dienstlichen oder persönlichen Gründen gerechtfertigt ist, oder
- c.) die durch Tatsachen begründete Besorgnis besteht, dass der Mitarbeiter oder Bewerber den Frieden in der Einrichtung durch unsoziales oder gesetzwidriges Verhalten stören werde.

(3) Die Mitarbeitervertretung hat mitzubestimmen in sozialen Angelegenheiten bei

- a.) Gewährung von Unterstützungen, Vorschüssen, Darlehen und entsprechenden sozialen Zuwendungen, wenn der Mitarbeiter es beantragt;
- b.) Zuweisung und Kündigung von Wohnungen, über die die Gesellschaft verfügt;

In den Fällen des Satzes 3 a.) bestimmt auf Verlangen des Antragstellers nur der Vorsitzende der Mitarbeitervertretung mit.

Die Einrichtung hat der Mitarbeitervertretung nach Abschluss jedes Kalenderjahres einen Überblick über die Unterstützungen und entsprechenden sozialen Zuwendungen zu geben. Dabei sind die Anträge und die Leistungen gegenüberzustellen. Auskunft über die von den Antragstellern angeführten Gründe wird hierbei nicht erteilt.

(4) Die Mitarbeitervertretung hat, soweit eine gesetzliche oder tarifliche Regelung nicht besteht, ferner mitzubestimmen über

- a.) Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit und der Pausen sowie die Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage;
- b.) Zeit, Ort und Art der Auszahlung der Dienstbezüge und Arbeitsentgelte;
- c.) Aufstellung des Urlaubsplans;
- d.) Fragen der Lohngestaltung, insbesondere die Aufstellung von Entlohnungsgrundsätzen, die Einführung und Anwendung von neuen Entlohnungsmethoden und deren Änderung.
- e.) Errichtung, Verwaltung und Auflösung von Sozialeinrichtungen ohne Rücksicht auf ihre Rechtsform;

- f.) Durchführung der Berufsausbildung bei Mitarbeitern;
- g.) Bestellung von Vertrauens- und Betriebsärzten;
- h.) Maßnahmen zur Verhütung von Dienst- und Arbeitsunfällen und sonstigen Gesundheitsschädigungen;
- i.) Grundsätze über die Bewertung von anerkannten Vorschlägen im Rahmen des betrieblichen Vorschlagwesens;
- j.) Inhalt von Personalfragebogen;
- k.) Beurteilungsrichtlinien;
- l.) Aufstellung von Sozialplänen einschließlich Plänen für Umschulungen zum Ausgleich oder zur Milderung von wirtschaftlichen Nachteilen, die dem Beschäftigten infolge von Rationalisierungsmaßnahmen entstehen;
- m.) Erlass von Richtlinien über die personelle Auswahl bei Einstellungen, Versetzungen, Umgruppierungen und Kündigungen.

Muss für Gruppen von Mitarbeitern die tägliche Arbeitszeit nach Erfordernissen, die die Geschäftsleitung nicht voraussehen kann, unregelmäßig und kurzfristig festgesetzt werden, so beschränkt sich die Mitbestimmung auf die Grundsätze für die Aufstellung der Dienstpläne.

§ 50 Mitbestimmung bei Organisationsmaßnahmen zur Personalverwaltung

(1) Die Mitarbeitervertretung hat, soweit eine gesetzliche oder tarifliche Regelung nicht besteht, mitzubestimmen bei

- a.) Einführung, Anwendung und erheblicher Änderung technischer Einrichtungen zur Überwachung des Verhaltens oder der Leistung der Mitarbeiter,
- b.) Einführung, Anwendung und erheblicher Änderung von automatisierten Verfahren zur Personalverwaltung.

(2) Die Mitarbeitervertretung ist von der Erteilung von Aufträgen für Organisationsuntersuchungen, die Maßnahmen nach Absatz 1 vorausgehen, rechtzeitig und umfassend zu unterrichten. Das Ergebnis dieser Organisationsuntersuchungen ist mit ihr zu erörtern.

§ 51 Mitwirkung in sozialen und persönlichen Angelegenheiten

(1) Die Mitarbeitervertretung wirkt mit in sozialen und persönlichen Angelegenheiten bei

- a.) Vorbereitung von Dienstanweisungen für die innerdienstlichen sozialen oder persönlichen Angelegenheiten der Mitarbeiter.
- b.) Regelung der Ordnung in der Einrichtung und des Verhaltens der Mitarbeiter;
- c.) Verlängerung der Probezeit;
- d.) allgemeinen Fragen der Fortbildung der Mitarbeiter;
- e.) Aufstellung von Grundsätzen für die Auswahl von Teilnehmern an Fortbildungsveranstaltungen.

(2) Die Mitarbeitervertretung wirkt mit bei

- a.) Einführung grundlegend neuer Arbeitsmethoden;
- b.) Maßnahmen zur Hebung der Arbeitsleistung und zur Erleichterung des Arbeitsablaufs;
- c.) Gestaltung der Arbeitsplätze;
- d.) Auflösung, Verlegung und Zusammenlegung von Einrichtungen oder wesentlichen Teilen von ihnen;
- e.) Aufstellung von Grundsätzen für die Personalbedarfsberechnung.

(3) Vor der Weiterleitung von Personalanforderungen zum Haushaltsvoranschlag ist die Mitarbeitervertretung anzuhören.

§ 52 Mitwirkung bei Kündigungen und Entlassungen

(1) Die Mitarbeitervertretung wirkt bei der ordentlichen Kündigung durch den Arbeitgeber mit. Die Mitarbeitervertretung kann gegen die Kündigung Einwendungen nur erheben, wenn nach ihrer Ansicht

- a.) bei der Auswahl des zu kündigenden Mitarbeiters soziale Gesichtspunkte nicht oder nicht ausreichend berücksichtigt worden sind,
- b.) der zu kündigende Arbeitnehmer an einem anderen Arbeitsplatz in derselben Einrichtung oder in einer anderen Einrichtung an demselben Dienstort einschließlich seines Einzugsgebiets weiterbeschäftigt werden kann,
- c.) die Weiterbeschäftigung des Mitarbeiters nach zumutbaren Umschulungs- oder Fortbildungsmaßnahmen möglich ist oder
- d.) eine Weiterbeschäftigung des Mitarbeiters unter geänderten Vertragsbedingungen möglich ist und der Arbeitnehmer sein Einverständnis hiermit erklärt.

Wird dem Mitarbeiter gekündigt, obwohl die Mitarbeitervertretung nach Satz 2 Einwendungen gegen die Kündigung erhoben hat, so ist dem Mitarbeiter mit der Kündigung eine Abschrift der Stellungnahme der Mitarbeitervertretung zuzuleiten.

(2) Hat der Mitarbeiter im Fall des Absatzes 1 Satz 3 nach dem Kündigungsschutzgesetz Klage auf Feststellung erhoben, dass das Arbeitsverhältnis durch die Kündigung nicht aufgelöst ist, so muss der Arbeitgeber auf Verlangen des Mitarbeiters diesen nach Ablauf der Kündigungsfrist bis zum rechtskräftigen Abschluss des Rechtsstreits bei unveränderten Arbeitsbedingungen weiterbeschäftigen. Auf Antrag des Arbeitgebers kann das Arbeitsgericht ihn durch einstweilige Verfügung von der Verpflichtung zur Weiterbeschäftigung nach Satz 1 entbinden, wenn

- a.) die Klage des Mitarbeiters keine hinreichende Aussicht auf Erfolg bietet oder mutwillig erscheint, oder
- b.) die Weiterbeschäftigung des Mitarbeiters zu einer unzumutbaren wirtschaftlichen Belastung des Arbeitgebers führen würde, oder
- c.) der Widerspruch der Mitarbeitervertretung offensichtlich unbegründet war.

(3) Vor fristlosen Entlassungen und außerordentlichen Kündigungen ist die Mitarbeitervertretung anzuhören. Die Geschäftsleitung hat die beabsichtigte Maßnahme zu begründen. Hat die Mitarbeitervertretung Bedenken, so hat sie diese unter Angabe der Gründe dem Vorstand unverzüglich, spätestens innerhalb von drei Arbeitstagen, schriftlich mitzuteilen.

(4) Eine Kündigung ist unwirksam, wenn die Mitarbeitervertretung nicht beteiligt worden ist.

§ 53 Beteiligung bei Unfallverhütung und Arbeitsschutz

(1) Die Mitarbeitervertretung hat bei der Bekämpfung von Unfall- und Gesundheitsgefahren die für den Arbeitsschutz zuständigen Behörden, die Träger der gesetzlichen Unfallversicherung und die übrigen in Betracht kommenden Stellen durch Anregung, Beratung und Auskunft zu unterstützen und sich für die Durchführung der Vorschriften über den Arbeitsschutz und die Unfallverhütung in der Einrichtung einzusetzen.

(2) Der Vorstand und die in Absatz 1 genannten Stellen sind verpflichtet, bei allen im Zusammenhang mit dem Arbeitsschutz oder der Unfallverhütung stehenden Besichtigungen und Fragen und bei Unfalluntersuchungen die Mitarbeitervertretung oder die von ihr bestimmten Mitglieder derjenigen Einrichtung hinzuzuziehen, in der die Besichtigung oder Unter-

suchung stattfindet. Der Vorstand hat der Mitarbeitervertretung unverzüglich die den Arbeitsschutz und die Unfallverhütung betreffenden Auflagen und Anordnungen der in Absatz 1 genannten Stellen mitzuteilen.

(3) An den Besprechungen des Vorstands mit den Sicherheitsbeauftragten oder dem Sicherheitsausschuss nach § 719 Abs. 4 der Reichsversicherungsordnung nehmen von der Mitarbeitervertretung beauftragte Mitglieder teil.

(4) Die Mitarbeitervertretung erhält die Niederschriften über Untersuchungen, Besichtigungen und Besprechungen, zu denen er nach den Absätzen 2 und 3 hinzuzuziehen ist.

Vierter Abschnitt: Mitarbeitervereinbarungen

§ 54 Abschluss von Mitarbeitervereinbarungen; Vorrang vor Tarifverträgen

(1) Es können Mitarbeitervereinbarungen abgeschlossen werden. Soweit Arbeitsentgelte und sonstige Arbeitszeiten üblicherweise durch Gesetze oder Tarifvertrag geregelt werden, sind Mitarbeitervereinbarungen jedoch nicht zulässig, es sei denn, dass ein Tarifvertrag den Abschluss ergänzender Mitarbeitervereinbarungen ausdrücklich zulässt.

(2) Mitarbeitervereinbarungen werden durch den Humanistischen Verband Deutschlands - Bayern bzw. seine jeweilige Gesellschaft und die Mitarbeitervertretung gemeinsam beschlossen, sind schriftlich niederzulegen, von beiden Seiten zu unterzeichnen und in geeigneter Weise bekannt zu geben.

Kapitel 5 Gerichtliche Entscheidungen

§ 55 Zuständigkeit der Verwaltungsgerichte

(1) Für Streitigkeiten aus dieser Ordnung sind die Verwaltungsgerichte zuständig. Sie entscheiden außer in den Fällen des § 21 insbesondere über:

1. Wahlberechtigung und Wählbarkeit
2. Wahl, Amtszeit und Zusammensetzung der Mitarbeitervertretung
3. Zuständigkeit und Geschäftsführung der Mitarbeitervertretung

(2) Die Vorschriften des Arbeitsgerichtsgesetzes über das Beschlussverfahren gelten entsprechend.

(3) Vor Anrufung der Verwaltungsgerichte verpflichten sich die Mitarbeitervertretung und der Humanistische Verband Deutschlands - Bayern bzw. seine jeweilige Gesellschaft eine Mediation durchzuführen. Es gilt die Schlichtungs- und Mediationsordnung in der jeweils gültigen Fassung.

Kapitel 6 Übergangs- und Schlussvorschriften

§ 56 Verweisung auf andere Gesetze

Für alle in dieser Mitarbeitervertretungsordnung nicht geregelten Fragen gelten die Vorschriften des Bayerischen Personalvertretungsgesetzes mit Wahlverordnung in der jeweils gültigen Fassung.

§ 57 Inkrafttreten

Diese Mitarbeitervertretungsordnung des Humanistischen Verbandes Deutschlands - Bayern und seiner Gesellschaften wurde vom Vorstand gemäß Auftrag der Jahreshauptversammlung 2003 am 20. April 2005 erstmals beschlossen und am 18. Juli 2007 sowie am 29. April 2009 geändert. Sie wurde am 09.07.2012 redaktionell auf die geänderte Satzung des HVD Bayern angepasst. Sie tritt sofort in Kraft.