

**Amtliche Veröffentlichung der Mitarbeitendenvertretungsordnung
der Humanistischen Vereinigung K.d.ö.R.**

Die Mitarbeitendenvertretungsordnung der Humanistischen Vereinigung (MAVO-HV) wurde redaktionell aktualisiert. Sie wird im Stand der derzeit gültigen Fassung vom 21.01.2021 hiermit von Amts wegen veröffentlicht.

Nürnberg, 21.01.2021

Michael Bauer,
Vorstand



MITARBEITENDEN- VERTRETUNGSORDNUNG

der

**Humanistischen Vereinigung
K.d.ö.R.**

Stand: 21. Januar 2021

Inhaltsverzeichnis

Präambel	3
Kapitel 1 Allgemeine Vorschriften	
§ 1 Geltungsbereich	4
§ 2 Vertrauensvolle Zusammenarbeit	4
§ 3 Gewerkschaften	4
§ 4 Mitarbeitende	4
§ 5 Einrichtung	4
§ 6 Vertreter*innen der Humanistischen Vereinigung bzw. ihrer jeweiligen Gesellschaft	5
Kapitel 2 Mitarbeitendenvertretung	
Erster Abschnitt: Wahl und Zusammensetzung	
§ 7 Bildung der Mitarbeitendenvertretung	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 der Humanistischen Vereinigung bzw. ihrer 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 Mitarbeitendenvertretung	11
§ 24 Neuwahl der Mitarbeitendenvertretung bei gerichtlicher Entscheidung	12
§ 25 Erlöschen der Mitgliedschaft in der Mitarbeitendenvertretung	12
§ 26 Ruhen der Mitgliedschaft in der Mitarbeitendenvertretung	12
§ 27 Eintritt von Ersatzmitgliedern	12
Dritter Abschnitt: Geschäftsführung	
§ 28 Vorstand, Vorsitz, Vertretungsbefugnis	13
§ 29 Ehrenamtliche Tätigkeit; Entgeltfortzahlung; Freistellung von Mitarbeitendenvertretungsmitgliedern	13
§ 30 Sprechstunden	14
§ 31 Abordnungs- und Versetzungsverbot, Kündigungsschutz	15
§ 32 Kostentragung	16
§ 33 Verbot der Beitragserhebung	16

Kapitel 3 Mitarbeitendenversammlung

§ 34 Mitarbeitendenversammlung; Einberufung und Durchführung	17
§ 35 Tätigkeitsbericht	17
§ 36 Mitarbeitendenversammlungen während und außerhalb der Arbeitszeit	17
§ 37 Befugnisse der Mitarbeitendenversammlung; Antragsrecht	17
§ 38 Teilnahme der HV bzw. ihrer jeweiligen Gesellschaft und der Gewerkschaften; Zeitpunkt der Mitarbeitendenversammlungen	18

Kapitel 4 Beteiligung der Mitarbeitendenvertretung

Erster Abschnitt: Allgemeines

§ 39 Zusammenarbeit des Humanistischen Vereinigung bzw. ihrer jeweiligen Gesellschaft und der Mitarbeitendenvertretung	19
§ 40 Beachtung des Gleichheitsgrundsatzes; Wahrung der Vereinigungsfreiheit	19
§ 41 Allgemeine Aufgaben der Mitarbeitendenvertretung	19
§ 42 Schutz der Mitglieder der Mitarbeitendenvertretung	20
§ 43 Schweigepflicht	20

Zweiter Abschnitt: Durchführung der Mitwirkung und Mitbestimmung

§ 44 Durchführung der Mitwirkung; Verhandlung zwischen der Humanistischen Vereinigung bzw. ihrer jeweiligen Gesellschaft und der Mitarbeitendenvertretung	21
§ 45 Durchführung der Mitwirkung; Verfahren bei Nichteinigung	21
§ 46 Durchführung der Mitbestimmung; Verhandlung zwischen der Humanistischen Vereinigung bzw. ihrer jeweiligen Gesellschaft und der Mitarbeitendenvertretung	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: Mitarbeitendenvereinbarungen

§ 54 Abschluss von Mitarbeitendenvereinbarungen; 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

Die Humanistische Vereinigung K.d.ö.R (kurz: HV) ist eine weltlich-humanistische Weltanschauungsgemeinschaft und Interessenvertretung der nichtreligiösen Menschen. Sie steht in der Tradition der Aufklärung und wirbt für Rationalität und Toleranz. Sie arbeitet auf Basis der Menschenrechtskonvention der Vereinten Nationen und wendet sich gegen politischen, religiösen und andere Arten von Dogmatismus, Fanatismus und Rassismus. Als nichtreligiöser Tendenzbetrieb erwartet die Humanistische Vereinigung von ihren Beschäftigten verbindlich die Berücksichtigung ihrer grundlegenden humanistischen Prinzipien und die Verwirklichung dieser Prinzipien in der täglichen Arbeit. Dies gilt vollumfänglich auch für ihre Gesellschaften.

Diese gemeinsame Verantwortung verbindet die Humanistische Vereinigung, ihre Gesellschaften und die Mitarbeitenden zu einer Gemeinschaft und verpflichtet sie zu vertrauensvoller Mitarbeit.

Kapitel 1 Allgemeine Vorschriften

§ 1 Geltungsbereich

Die nachstehende Mitarbeitendenvertretungsordnung gilt für den Bereich der Humanistischen Vereinigung (Körperschaft des öffentlichen Rechts) und ihre Gesellschaften, sofern dort mindestens fünf Mitarbeitende beschäftigt sind, von denen drei wählbar sind.

§ 2 Vertrauensvolle Zusammenarbeit

Die Humanistische Vereinigung, ihre Gesellschaften und die Mitarbeitendenvertretung arbeiten zur Erfüllung der dienstlichen Aufgaben und zum Wohle der Mitarbeitenden vertrauensvoll zusammen.

§ 3 Gewerkschaften

Die Gewerkschaften unterstützen die Mitarbeitendenvertretungen, die Humanistische Vereinigung und ihre Gesellschaften durch die Wahrnehmung ihrer in dieser Ordnung bezeichneten Antrags- und Teilnahmerechte.

§ 4 Mitarbeitende

Mitarbeitende im Sinne dieser Ordnung sind die Angestellten und die zu ihrer Ausbildung Beschäftigten, die in einem Arbeitsverhältnis / Ausbildungsverhältnis zur Humanistischen Vereinigung oder einer ihrer 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 Mitarbeitendenvertretungsordnung sind nicht selbstständige Einheiten der Humanistischen Vereinigung bzw. ihrer Gesellschaften, wie zum Beispiel Kindertagesstätten.

(2) Für die Einrichtung handelt ihr*e Leiter*in. Er*sie kann sich bei Verhinderung durch seinen*ihren ständige*n Vertreter*in oder durch den*die jeweiligen Geschäftsführer*in der Humanistischen Vereinigung bzw. ihrer Gesellschaft vertreten lassen.

§ 6 Vertreter*in der Humanistischen Vereinigung und ihrer Gesellschaften

Für die Humanistische Vereinigung handelt der Vorstand. Im Falle der Verhinderung tritt ein*e vom Vorstand der Humanistischen Vereinigung bestimmte*r Vertreter*in an dessen Stelle. Für die jeweilige Gesellschaft handelt der*die jeweilige Geschäftsführer*in.

Kapitel 2 Mitarbeitendenvertretung

Erster Abschnitt: Wahl und Zusammensetzung

§ 7 Bildung der Mitarbeitendenvertretung

Bei der HV und ihren Gesellschaften wird grundsätzlich jeweils eine Mitarbeitendenvertretung gebildet. Durch einvernehmlichem Beschluss der HV und/oder ihrer jeweiligen Gesellschaft bzw. Gesellschaften sowie mit Zustimmung der bestehenden Mitarbeitendenvertretungen können auch gemeinsame Mitarbeitendenvertretungen gebildet werden.

§ 8 Zusammensetzung

(1) Die Mitarbeitendenvertretung 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 Mitarbeitendenvertretung.

§ 9 Wahlberechtigung

(1) Wahlberechtigt sind alle Mitarbeitenden, es sei denn, dass ihnen infolge Richterspruchs das Recht aberkannt ist, in öffentlichen Angelegenheiten zu wählen oder zu stimmen, sowie Praktikant*innen, Vorpraktikant*innen und Berufspraktikant*innen.

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

(2) Nicht wahlberechtigt sind:

Mitarbeitende, 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 bei der HV bzw. ihrer 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*innen und die Einrichtungsleiter*innen.

§ 11 Wahlausschuss

Die Wahl der Mitarbeitendenvertretung 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 Mitarbeitendenvertretung oder in den Fällen der §§ 23 / 24 unverzüglich in einer von dieser einzuberufenden Mitarbeitendenversammlung durch Zuruf und offene Wahl gewählt. Die Mitarbeitendenversammlung kann eine geheime Wahl beschließen.

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

§ 13 Geschäftsführung des Wahlausschusses

(1) Der Wahlausschuss wählt innerhalb von drei Tagen nach seiner Wahl aus seiner Mitte eine*n Vorsitzende*n und eine*n Schriftführer*in.

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

§ 14 Wahlvorschlagslisten

(1) Zur Wahl der Mitarbeitendenvertretung können die wahlberechtigten Mitarbeitenden Wahlvorschlagslisten einreichen. Das gleiche Recht haben die Gewerkschaften. Voraussetzung hierfür ist, dass den jeweiligen Gewerkschaften mindestens ein*e wahlberechtigte*r Mitarbeiter*in angehört.

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

(3) Jede*r Mitarbeiter*in kann nur auf einer Wahlvorschlagsliste benannt werden.

(4) Die Wahlvorschlagsliste muss die durch ihre Unterschrift bestätigten Erklärungen der Bewerber*innen 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*der Erstunterzeichner*in 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 Mitarbeitendenvertretung,
- 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 Mitarbeitendenvertretung wird in geheimer und unmittelbarer Wahl gewählt.

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

§ 17 Schutz der Wahl; Kostenlast der Humanistischen Vereinigung bzw. ihrer jeweiligen Gesellschaft

(1) Niemand darf die Wahl der Mitarbeitendenvertretung behindern oder beeinflussen. Insbesondere darf kein*e Mitarbeiter*in in der Ausübung seines*ihres Wahlrechts oder in seiner*ihrer Wählbarkeit beschränkt werden.

(2) Die Kosten der Wahl trägt die Humanistische Vereinigung bzw. ihre 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 Mitarbeitendenversammlungen 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 Wahl-

berechtigten ist hierbei die Anwesenheit gestattet.

(2) Gewählt sind die Vorgeschlagenen, auf die die meisten Stimmen entfallen 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 Mitarbeitendenvertretung 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*e Gewählte*r nicht innerhalb einer Woche schriftlich, dass er*sie seine*ihre Wahl ablehnt, so gilt sie als angenommen. Lehnt ein*e Gewählte*r ab, so rückt an seine*ihre Stelle der*die mit der nächst höchsten Stimmenzahl Gewählte.

§ 20 Einspruchsrecht und Berichtigung

(1) Jeder Wahlberechtigte hat das Recht, gegen die Wählerliste oder die Liste der wählbaren Mitarbeitenden 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 Mitarbeitenden 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 jede*r 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 Mitarbeitender angehört, oder die Humanistische Vereinigung bzw. ihre 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 Mitarbeitendenvertretung bei der HV beginnt am 1. Juli 2005 und endet am 30. Juni 2009. Die folgenden Wahlperioden dauern 4 Jahre. Wird eine Mitarbeitendenvertretung 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 Mitarbeitendenvertretung führt diese die Geschäfte weiter, bis die neue Mitarbeitendenvertretung gewählt ist, längstens jedoch bis zur Dauer von vier Monaten.

§ 23 Vorzeitiges Ende der Amtszeit der Mitarbeitendenvertretung

Die Mitarbeitendenvertretung ist neu zu wählen, wenn

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

§ 24 Neuwahl der Mitarbeitendenvertretung bei gerichtlicher Entscheidung

Ist die Mitarbeitendenvertretung aufgelöst oder die Wahl zur Mitarbeitendenvertretung 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 Mitarbeitendenvertretung.

§ 25 Erlöschen der Mitgliedschaft in der Mitarbeitendenvertretung

Die Mitgliedschaft in der Mitarbeitendenvertretung 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*die 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 Mitarbeitendenvertretung

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

§ 27 Eintritt von Ersatzmitgliedern

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

(2) Die Ersatzmitglieder werden nach der Reihenfolge der Stimmzahlen aus den nicht gewählten Mitarbeitenden derjenigen Wahlvorschlagslisten entnommen, denen die zu ersetzenden Mitgliedenden angehören. Ist das ausgeschiedene oder verhinderte Mitglied mit einfacher Stimmenmehrheit gewählt, so tritt der*die nicht gewählte Mitarbeiter*in mit der nächst höchsten Stimmenzahl als Ersatzmitglied ein. Bei Stimmgleichheit entscheidet das Los.

Dritter Abschnitt: Geschäftsführung

§ 28 Vorstand, Vorsitz, Vertretungsbefugnis

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

§ 29 Ehrenamtliche Tätigkeit; Entgeltfortzahlung; Freistellung von Mitarbeitendenvertretungsmitgliedern

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

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

(3) Mitglieder der Mitarbeitendenvertretung sind auf Antrag der Mitarbeitendenvertretung 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 Mitarbeitendenvertretung zunächst die nach Art. 32 Abs. 2 gewählten

Vorstandsmitglieder, sodann die übrigen Vorstandsmitglieder zu berücksichtigen. Bei weiteren Freistellungen sind die in der Mitarbeitendenvertretung vertretenen Wahlvorschlagslisten nach den Grundsätzen der Verhältniswahl zu berücksichtigen.

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

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

- 400 bis 800 Beschäftigten ein Mitarbeitendenvertretungsmitglied,
- 801 bis 1600 Beschäftigten zwei Mitarbeitendenvertretungsmitglieder,
- 1601 bis 2400 Beschäftigten drei Mitarbeitendenvertretungsmitglieder.

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

(5) Die Mitglieder der Mitarbeitendenvertretung 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 Mitarbeitendenvertretung erforderlich sind; dabei sind die betrieblichen Interessen angemessen zu berücksichtigen. In der Regel umfasst die Freistellung nach Satz 1

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

§ 30 Sprechstunden

(1) Die Mitarbeitendenvertretung 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 Mitarbeitendenvertretung mindert die Entgeltbezüge, das Arbeitsentgelt oder sonstige Vergütung nicht.

§ 31 Abordnungs- und Versetzungsverbot, Kündigungsschutz

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

Verweigert die Mitarbeitendenvertretung oder das Ersatzmitglied die Zustimmung oder äußert er sich nicht innerhalb von zwei Wochen nach Eingang des Antrags kann das Verwaltungsgericht sie auf Antrag der HV bzw. ihrer 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 Mitarbeitendenvertretung darf nur gekündigt werden, wenn Tatsachen vorliegen, die der HV bzw. ihre jeweilige Gesellschaft zur außerordentlichen Kündigung berechtigen. Die außerordentliche Kündigung bedarf der Zustimmung der Mitarbeitendenvertretung oder der Zustimmung des Ersatzmitgliedes, falls die Mitarbeitendenvertretung 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 Mitarbeitendenvertretung oder das Ersatzmitglied die Zustimmung oder äußert sie sich nicht innerhalb von drei Tagen nach Eingang des Antrags kann das Verwaltungsgericht sie auf Antrag der HV bzw. ihrer jeweiligen Gesellschaft ersetzen, wenn die außerordentliche Kündigung unter Berücksichtigung aller Umstände gerechtfertigt ist. An dem Verfahren vor dem Verwaltungsgericht ist der*die betroffene Arbeitnehmer*in Beteiligte*r.

(3) Wird eine Einrichtung ganz oder zu einem wesentlichen Teil aufge-

löst, 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 Mitarbeitendenvertretung oder, falls die Mitarbeitendenvertretung nur aus einer Person besteht, der Zustimmung des Ersatzmitgliedes; Absatz 2 gilt entsprechend.

Verweigert die Mitarbeitendenvertretung oder das Ersatzmitglied die Zustimmung oder äußert sie sich nicht innerhalb von drei Tagen nach Eingang des Antrags kann das Verwaltungsgericht sie auf Antrag der HV bzw. ihrer jeweiligen Gesellschaft ersetzen, wenn die Kündigung unter Berücksichtigung aller Umstände gerechtfertigt ist. An dem Verfahren vor dem Verwaltungsgericht ist der*die betroffene Arbeitnehmer*in Beteiligte*r.

§ 32 Kostentragung

(1) Die notwendigen Kosten, die durch die Tätigkeit der jeweiligen Mitarbeitendenvertretung entstehen, trägt die HV bzw. ihre jeweilige Gesellschaft.

(2) Für Reisen, die Mitglieder der Mitarbeitendenvertretung in Erfüllung ihrer gesetzlichen Aufgaben machen, gelten die Vorschriften der jeweils gültigen Reisekostenordnung. Die Reisen sind der HV bzw. ihrer jeweiligen Gesellschaft vorher anzuzeigen.

(3) Für die Sprechstunde und die laufende Geschäftsführung hat die HV bzw. ihre jeweilige Gesellschaft die notwendigen Mittel zur Verfügung zu stellen.

§ 33 Verbot der Beitragserhebung

Die Mitarbeitendenvertretung darf für ihre Zwecke von den Mitarbeitenden keine Beiträge erheben oder annehmen.

Kapitel 3 Mitarbeitendenversammlung

§ 34 Mitarbeitendenversammlung; Einberufung und Durchführung

(1) Die Mitarbeitendenversammlung besteht aus den Mitarbeitenden der HV bzw. denjenigen ihrer jeweiligen Gesellschaft. Sie wird vom*von der Vorsitzenden Mitarbeitervertretenden geleitet; sie ist nicht öffentlich.

(2) Die Mitarbeitendenvertretung ist berechtigt und auf Verlangen der HV bzw. ihrer jeweiligen Gesellschaft oder auf Antrag eines Viertels der wahlberechtigten Mitarbeitenden verpflichtet, eine Mitarbeitendenversammlung einzuberufen und den Gegenstand, der behandelt werden soll, auf eine Tagesordnung zu setzen.

§ 35 Tätigkeitsbericht

Die Mitarbeitendenvertretung hat mindestens einmal in jedem Kalenderjahr in einer Mitarbeitendenversammlung einen Tätigkeitsbericht zu erstatten.

§ 36 Mitarbeitendenversammlungen während und außerhalb der Arbeitszeit

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

(2) Die Mitarbeitendenversammlung findet in den Räumen der HV bzw. ihrer jeweiligen Gesellschaft statt.

§ 37 Befugnisse der Mitarbeitendenversammlung; Antragsrecht

Die Mitarbeitendenversammlung kann der Mitarbeitendenvertretung Anträge unterbreiten und zu seinen Beschlüssen Stellung nehmen. Sie darf alle Angelegenheiten behandeln, die zur Zuständigkeit der Mitarbeitendenvertretung gehören, darüber hinaus auch andere Angelegenheiten, die die HV und die Mitarbeitenden berühren.

§ 38 Teilnahme der HV bzw. ihrer jeweiligen Gesellschaft und der Gewerkschaften; Zeitpunkt der Mitarbeitendenversammlungen

(1) Die HV bzw. ihre jeweilige Gesellschaft kann an Mitarbeitendenversammlungen teilnehmen. An den Versammlungen, die auf ihr Verlangen anberaumt sind, und an den Versammlungen, zu denen sie ausdrücklich eingeladen ist, hat sie teilzunehmen.

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

(3) Bei Anberaumung der Versammlungen ist auf die betrieblichen Erfordernisse Rücksicht zu nehmen. Die Humanistische Vereinigung bzw. ihre jeweilige Gesellschaft ist von dem Zeitpunkt der Versammlung zwei Wochen vorher zu verständigen. Der Zeitpunkt der Versammlungen ist im Einvernehmen mit der HV bzw. ihrer jeweiligen Gesellschaft festzusetzen.

Kapitel 4 Beteiligung der Mitarbeitendenvertretung

Erster Abschnitt: Allgemeines

§ 39 Zusammenarbeit der HV bzw. ihrer jeweiligen Gesellschaft und der Mitarbeitendenvertretung

(1) Die Humanistische Vereinigung bzw. ihre jeweilige Gesellschaft und die Mitarbeitendenvertretung sollen nach Bedarf vierteljährlich zu gemeinschaftlichen Besprechungen zusammentreten.

(2) Die Humanistische Vereinigung bzw. ihre jeweilige Gesellschaft und die Mitarbeitendenvertretung wahren gemeinsam den Arbeitsfrieden in den Einrichtungen und haben Maßnahmen des Arbeitskampfes gegeneinander zu unterlassen. Arbeitskämpfe tariffähiger Parteien werden hierdurch nicht berührt.

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

§ 40 Beachtung des Gleichheitsgrundsatzes; Wahrung der Vereinigungsfreiheit

(1) Die Humanistische Vereinigung und ihre jeweilige Gesellschaft und die Mitarbeitendenvertretungen haben darüber zu wachen, dass jede unterschiedliche Behandlung von Mitarbeitenden wegen ihrer Abstammung, Nationalität, Herkunft, politischen oder gewerkschaftlichen Betätigung oder Einstellung oder wegen ihrer sexuellen Identität unterbleibt. Die Mitarbeitendenvertretung darf sich als solche nicht parteipolitisch betätigen.

(2) Die Humanistische Vereinigung und ihre Gesellschaften und die Mitarbeitendenvertretungen haben sich für die Wahrung der Vereinigungsfreiheit der Mitarbeitenden einzusetzen.

§ 41 Allgemeine Aufgaben der Mitarbeitendenvertretung

(1) Die Mitarbeitendenvertretung hat folgende allgemeine Aufgaben:

1. Maßnahmen zu beantragen, die der HV bzw. ihrer jeweiligen Gesellschaft und ihren Mitarbeitenden dienen.
2. Darüber zu wachen, dass die zugunsten der Mitarbeitenden geschaffenen Bestimmungen durchgeführt werden.
3. Beschwerden von Mitarbeitenden entgegenzunehmen und gegebenenfalls auf Abhilfe hinzuwirken.

(2) Die Mitarbeitendenvertretung ist zur Durchführung ihrer Aufgaben aus dieser Vertretungsordnung rechtzeitig und umfassend von der HV bzw. ihrer jeweiligen Gesellschaft zu unterrichten. Alle erforderlichen Unterlagen sind ihr auf Verlangen vorzulegen. Sie ist berechtigt, Sachverständige zu hören. Personalakten dürfen nur mit Zustimmung des Mitarbeitenden und nur von einem von ihm*ihr bestimmten Mitglied der Mitarbeitendenvertretung eingesehen werden.

§ 42 Schutz der Mitglieder der Mitarbeitendenvertretung

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

§ 43 Schweigepflicht

(1) Die Mitglieder der Mitarbeitendenvertretung haben – auch nach dem Ausscheiden aus der Mitarbeitendenvertretung oder aus den Diensten der HV bzw. ihrer jeweiligen Gesellschaft – über dienstliche Angelegenheiten oder Tatsachen, die ihnen auf Grund ihrer Zugehörigkeit zur Mitarbeitendenvertretung bekannt geworden sind, Stillschweigen zu bewahren.

(2) Eine Schweigepflicht besteht nicht

1. gegenüber den übrigen Mitgliedern der Mitarbeitendenvertretung,
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 Tatsachen für die Beschlussfassung der Mitarbeitendenvertretung bedeutsam sind.

Zweiter Abschnitt: Durchführung der Mitwirkung und Mitbestimmung

§ 44 Durchführung der Mitwirkung; Verhandlung zwischen der HV bzw. ihrer jeweiligen Gesellschaft und der Mitarbeitendenvertretung

(1) Soweit die Mitarbeitendenvertretung 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 Mitarbeitendenvertretung 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 Mitarbeitendenvertretung Einwendungen, so hat sie dem Vorstand die Gründe mitzuteilen.

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

(4) Die Mitarbeitendenvertretung kann eine Maßnahme, die ihrer Mitwirkung unterliegt, schriftlich beim Vorstand der HV beantragen. Dieser gibt der Mitarbeitendenvertretung innerhalb eines Monats schriftlich bekannt, ob Die Humanistische Vereinigung 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 Mitarbeitendenvertretung nicht, so können sie die Angelegenheit innerhalb von 2 Wochen der Schiedskommission vorlegen, die innerhalb einer Frist von 2 Wochen eine*n Vorsitzende*n bestimmt.

§ 46 Durchführung der Mitbestimmung; Verhandlung zwischen der HV bzw. ihrer jeweiligen Gesellschaft und der Mitarbeitendenvertretung

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

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

(3) Die Mitarbeitendenvertretung kann eine Maßnahme, die ihrer Mitbestimmung unterliegt, schriftlich bei der HV bzw. ihrer jeweiligen Gesellschaft beantragen. Diese geben der Mitarbeitendenvertretung 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 Mitarbeitendenvertretung 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 Mitarbeitendenvertretung 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 Mitarbeitendenvertretung 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*die Mitarbeitende mit der Versetzung oder Umsetzung einverstanden ist;
- e.) Abordnung für eine Dauer von mehr als drei Monaten, es sei denn, dass der*die Mitarbeitende mit der Abordnung einverstanden ist;
- f.) Weiterbeschäftigung von Mitarbeitenden 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 Mitarbeitendenvertretung nur auf Antrag des Beschäftigten beteiligt; diese ist von der beabsichtigten Maßnahme rechtzeitig vorher in Kenntnis zu setzen.

(2) Die Mitarbeitendenvertretung 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*die betroffene Mitarbeitende oder andere Mitarbeitende benachteiligt werden, ohne dass dies aus dienstlichen oder persönlichen Gründen gerechtfertigt ist, oder

c.) die durch Tatsachen begründete Besorgnis besteht, dass der*die Mitarbeitende oder Bewerber*in den Frieden in der Einrichtung durch unsoziales oder gesetzwidriges Verhalten stören werde.

(3) Die Mitarbeitendenvertretung hat mitzubestimmen in sozialen Angelegenheiten bei

a.) Gewährung von Unterstützungen, Vorschüssen, Darlehen und entsprechenden sozialen Zuwendungen, wenn der*die Mitarbeitende es beantragt;

b.) Zuweisung und Kündigung von Wohnungen, über die die HV bzw. ihre Gesellschaft verfügt;

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

Die Einrichtung hat der Mitarbeitendenvertretung 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 Mitarbeitendenvertretung 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 Mitarbeitenden;
- g.) Bestellung von Vertrauens- und Betriebsärzt*innen;
- 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 den Beschäftigten infolge von Rationalisierungsmaßnahmen entstehen;
- m.) Erlass von Richtlinien über die personelle Auswahl bei Einstellungen, Versetzungen, Umgruppierungen und Kündigungen.

Muss für Gruppen von Mitarbeitenden 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 Mitarbeitendenvertretung 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 Mitarbeitenden,
- b.) Einführung, Anwendung und erheblicher Änderung von automatisierten Verfahren zur Personalverwaltung.

(2) Die Mitarbeitendenvertretung 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 Mitarbeitendenvertretung wirkt mit in sozialen und persönlichen Angelegenheiten bei

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

(2) Die Mitarbeitendenvertretung 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 Mitarbeitendenvertretung anzuhören.

§ 52 Mitwirkung bei Kündigungen und Entlassungen

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

- a.) bei der Auswahl des*der zu kündigenden Mitarbeiter*in soziale Gesichtspunkte nicht oder nicht ausreichend berücksichtigt worden sind,
- b.) der*die zu kündigende Arbeitnehmer*in 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*der Mitarbeiter*in nach zumutbaren Umschulungs- oder Fortbildungsmaßnahmen möglich ist oder
- d.) eine Weiterbeschäftigung des*der Mitarbeiter*in unter geänderten Vertragsbedingungen möglich ist und der*die Arbeitnehmer*in sein*ihr Einverständnis hiermit erklärt.

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

(2) Hat der*die Mitarbeitende 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*der Mitarbeitenden diesen nach Ablauf der Kündigungsfrist bis zum rechtskräftigen Abschluss des Rechtsstreits bei unveränderten Arbeitsbedingungen weiterbeschäftigen. Auf Antrag der Arbeitgebenden kann das Arbeitsgericht ihn*sie durch einstweilige Verfügung von der Verpflichtung zur Weiterbeschäftigung nach Satz 1 entbinden, wenn

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

(3) Vor fristlosen Entlassungen und außerordentlichen Kündigungen ist die Mitarbeitendenvertretung anzuhören. Die Geschäftsleitung hat die beabsichtigte Maßnahme zu begründen. Hat die Mitarbeitendenvertretung 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 Mitarbeitendenvertretung nicht beteiligt worden ist.

§ 53 Beteiligung bei Unfallverhütung und Arbeitsschutz

(1) Die Mitarbeitendenvertretung 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 Unfallverhü-

tung stehenden Besichtigungen und Fragen und bei Unfalluntersuchungen die Mitarbeitendenvertretung oder die von ihr bestimmten Mitglieder derjenigen Einrichtung hinzuzuziehen, in der die Besichtigung oder Untersuchung stattfindet. Der Vorstand hat der Mitarbeitendenvertretung 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 Mitarbeitendenvertretung beauftragte Mitglieder teil.

(4) Die Mitarbeitendenvertretung 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 Mitarbeitendenvereinbarungen 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 Mitarbeitendenvereinbarungen ausdrücklich zulässt.

(2) Mitarbeitendenvereinbarungen werden durch die HV bzw. ihre jeweilige Gesellschaft und die Mitarbeitendenvertretung 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 Mitarbeitendenvertretung
3. Zuständigkeit und Geschäftsführung der Mitarbeitendenvertretung

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

(3) Vor Anrufung der Verwaltungsgerichte verpflichten sich die Mitarbeitendenvertretung und die HV bzw. ihre 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 Mitarbeitendenvertretungsordnung nicht geregelten Fragen gelten die Vorschriften des Bayerischen Personalvertretungsgesetzes mit Wahlverordnung in der jeweils gültigen Fassung.

§ 57 Inkrafttreten

Diese Mitarbeitendenvertretungsordnung der HV und ihrer 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 und am 21.01.2021 redaktionell angepasst, zuletzt auf die geänderte Satzung der HV und die Dienstregelung zur geschlechtergerechten Sprache. Sie tritt sofort in Kraft.