



**Humanistischer Verband  
Deutschlands**

**Eckpunkte zu arbeitsrechtlichen Fragen  
in Bezug auf die Sonderstellung des HVD  
als Weltanschauungsgemeinschaft**

Beschluss des Präsidiums des Bundesverbandes  
Berlin, 16. Juni 2012

zum Thema

## **Eckpunkte zu arbeitsrechtlichen Fragen**

in Bezug auf die Sonderstellung des HVD als Weltanschauungsgemeinschaft

Der HVD ist als Weltanschauungsgemeinschaft den Religionsgemeinschaften rechtlich gleichgestellt. Er fordert die gesellschaftliche Verwirklichung dieser Gleichstellung für sich und ebenso für alle nicht-religiösen Menschen aktiv ein. Er ist derzeit die einzige säkulare oder weltanschauliche Organisation in Deutschland, in dessen Landesverbänden in nennenswertem Umfang hauptamtliche MitarbeiterInnen beschäftigt werden.

Insbesondere dort, wo er als Körperschaft des öffentlichen Rechts (K.d.ö.R.) verfasst ist, ist er von den Besonderheiten des Arbeitsrechts für Religions- und Weltanschauungsgemeinschaften betroffen. Er muss mit ihnen auf seine spezifische Weise umgehen. Dafür gelten im Grundsatz folgende Eckpunkte als Empfehlungen und Grundpositionen, wobei die Autonomie der Landesverbände abweichende und ergänzende Einzelregelungen für sich nicht ausschließt.

### **A. Grundsätzliches**

1. Der HVD ist weltanschaulicher Tendenzbetrieb und nimmt die für ihn zutreffenden gesetzlichen Regelungen und Schutzräume in Anspruch.

### **B. Individuelles Arbeitsrecht**

2. Der HVD erwartet von seinen MitarbeiterInnen während ihrer Dienstzeit und in der Ausübung ihrer Tätigkeiten die angemessene Berücksichtigung seiner weltanschaulichen Ausprägung.

3. Der HVD lehnt für sich als Arbeitgeber die pauschale arbeitsrechtliche Geltendmachung von privaten Lebensführungs- oder Glaubensvorgaben u.ä. ab. Als Interessenvertretung nicht-religiöser Menschen kritisiert er solche Regelungen bei anderen. Er respektiert die persönliche Religions- und Weltanschauungsfreiheit seiner MitarbeiterInnen. Ausgenommen hiervon sind Überschreitungen des grundgesetzlichen oder menschenrechtlichen Rahmens, wie z.B. durch politisch oder religiös extremistische Betätigung u.ä.

4. Gleichwohl beansprucht er das Recht, während des Dienstes alle seine MitarbeiterInnen zumindest auf die Wahrung religiös-weltanschaulicher Neutralität, auch in der äußeren Erscheinung, zu verpflichten.

5. Die Entfaltung religiöser Praxen durch die MitarbeiterInnen oder die Vermittlung solcher Lehren sind während der Arbeitszeit und in den Räumen des HVD grundsätzlich nicht gestattet.

6. In einem engeren, von den jeweiligen Arbeitgebern jeweils zu definierenden Beschäftigungsbereich, der in besonderem Maße mit der Vermittlung oder dem authentischen Vorleben humanistischer Weltanschauung verbunden ist, wie z.B. in der Weltanschauungspflege, in Lehr- und Beratungsberufen sowie bei herausgehobenen Führungsaufgaben, kann die persönliche Übereinstimmung mit humanistischen Grundüberzeugungen als Voraussetzung der Beschäftigung angesehen werden. Diese Übereinstimmung kann z.B. auch durch eine Mitgliedschaft zu dokumentieren sein. Die Ausgestaltung obliegt den jeweiligen Arbeitgebern.

### **C. Kollektives Arbeitsrecht**

7. Der HVD sichert die demokratische Mitbestimmung bei sich und in seinen Gesellschaften zumindest durch eigene Mitarbeitervertretungsordnungen, in den die Mitbestimmungsrechte der MitarbeiterInnen in angemessener Weise berücksichtigt werden.

8. Der HVD sichert die faire Aushandlung der Arbeitsbedingungen einschließlich der Entgelte durch geeignete Institutionen. Er kann dazu im Rahmen seiner Kompetenz zur unabhängigen Ausgestaltung seiner inneren Verfasstheit eigene Regelungen treffen oder als Tarifpartei auftreten und Tarifverträge abschließen.

9. Einschränkungen des Streikrechts und des Rechtes auf Aussperrung bedürfen der besonderen Begründung.

10. Der HVD respektiert das angemessene Wirken der Gewerkschaften in seinen Betrieben.