

Baumann-Czichon / Germer

Mitarbeiter- vertretungsgesetz

der Konföderation
evangelischer Kirchen
in Niedersachsen

Der Kommentar

Bernhard Baumann-Czichon
Lothar Germer

**Mitarbeitervertretungsgesetz
der Konföderation
evangelischer Kirchen
in Niedersachsen
MVG – K**

Der Kommentar

Herausgeber:
ÖTV-Bezirksverwaltung
Niedersachsen



Vereinte
Dienstleistungs-
gewerkschaft

**SachBuchVerlag Kellner
Bremen • Boston**

Bernhard Baumann-Czichon, Jahrgang 1953, Studium der Rechtswissenschaften in Kiel, Bonn und Bremen. Zweites juristisches Staatsexamen 1983 in Bremen. 1984 und 1985 wissenschaftlicher Mitarbeiter an der Universität Bremen. Seit 1984 Rechtsanwalt in Bremen. Fachanwalt für Arbeitsrecht.

Herausgeber der „Entscheidungssammlung zum kirchlichen Arbeitsrecht“ (EKA).

Lothar Germer, Jahrgang 1956. Grund- und Hauptschullehrer. Pädagogischer Mitarbeiter in einer Jugendhilfeeinrichtung. Vorsitzender einer Mitarbeitervertretung, einer Gesamt-MAV und der Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen im DW Braunschweig. Mitglied der arbeitsrechtlichen Kommission des DW der EKD und Mitglied im Bezirksbereichsvorstand Gesundheitswesen, Kirchen, soziale Dienste, soziale Sicherung des ÖTV-Bezirks Niedersachsen.

Die Deutsche Bibliothek – CIP-Einheitsaufnahme

Baumann-Czichon, Bernhard:

Mitarbeitervertretungsgesetz der Konföderation Evangelischer Kirchen in Niedersachsen : MVG-K ; vom 06. März 1996 ; der Kommentar /

Bernhard Baumann-Czichon ; Lothar Germer. –

Bremen ; Boston : Sachbuchverl. Kellner, 1997

ISBN 3-927155-44-6

NE: Germer, Lothar:

Liebe Leserinnen und Leser,

Sie haben hiermit die 1. Auflage des MVG - K erworben.

Aufgrund der anhaltenden Nachfrage wurde dies nun als E-Book veröffentlicht, weil der Druck eines überarbeiteten

Kommentars aktuell nicht geplant ist. Sorry.

© 1997. Alle Rechte beim KellnerVerlag, St- Pauli-Deich 3
28199 Bremen • Tel. (0421) 77 8 66 • Fax (0421) 70 40 58
sachbuch@kellnerverlag.de • www.kellnerverlag.de

Inhaltsverzeichnis

Vorworte	7
Mitarbeitervertretungsgesetz der Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen (MVG-K)	9
Wahlordnung zum Mitarbeitervertretungsgesetz der Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen (MVG-WO)	55
Kommentar zum Mitarbeitervertretungsgesetz	65
Kommentar zur Wahlordnung	373
Musterseiten für die Durchführung der Wahl zur Mitarbeitervertretung	397
Anhang:	
Arbeitsgerichtsgesetz (ArbGG)	407
Beteiligung der Mitarbeitervertretung außerhalb des Mitarbeitervertretungsgesetzes	415
Datenschutzgesetz EKD (DSG-EKD)	420
Kündigungsschutzgesetz (KSchG)	438
Rechtshofordnung (ReHO)	444
Verordnung des Rates der Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen über das Verfahren vor der Schiedsstelle (VerfOSchst)	470
Zivildienstvertrauensmann-Gesetz (ZDVG)	472
Abkürzungsverzeichnis	480
Stichwortverzeichnis	483

Vorwort der Autoren

Seit dem 1. Juni 1996 gilt erstmalig in der Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen sowohl für die verfaßte Kirche als auch für die Diakonie ein einheitliches Mitarbeitervertretungsrecht. Die Konföderation hat sich damit ebenso wie die Bremische Evangelische Kirche den Vereinheitlichungsbemühungen der Evangelischen Kirche in Deutschland widersetzt und ein von dem MVG-EKD abweichendes Recht geschaffen. Durch die nochmalige Novellierung des Mitarbeitervertretungsgesetzes der Konföderation nach der letzten Novelle von 1992 scheint die Rechtszersplitterung für diesen Bereich auf absehbare Zeit festgeschrieben zu sein.

Der letzten Novelle, die von Anfang an mit dem Ziel betrieben worden war, die Anwendbarkeit auch auf Einrichtungen der Diakonie zu gewährleisten, waren intensive Verhandlungen zwischen Verfaßter Kirche und Diakonie vorausgegangen. Die Mitarbeiterseite ist dabei nicht als eigenständiger dritter Verhandlungspartner beteiligt worden. Das vorliegende Gesetz ist offensichtlich ein Ergebnis notwendiger Kompromißbildung. Wirkliche Reformen sind im Ansatz steckengeblieben. Zwar werden erstmalig im Mitarbeitervertretungsrecht Einigungsstellen vorgesehen. Diese können jedoch nur im Bereich der Diakonie und nur in solchen Einrichtungen gebildet werden, in denen Dienststellenleitung und Mitarbeitervertretung dieses gemeinsam im Wege einer Dienstvereinbarung verabreden.

Auch die Ausgestaltung des Mitbestimmungsverfahrens als Kernstück des Mitarbeitervertretungsgesetzes ist nicht zu Ende geführt. In § 39 wird der positive Konsens zwischen Mitarbeitervertretung und Dienststellenleitung postuliert. Einigen sich beide jedoch nicht, ist die Schiedsstelle zuständig. Deren Entscheidungsrahmen ist allerdings nur unvollständig und zudem widersprüchlich geregelt. So hat die Schiedsstelle in Angelegenheiten der eingeschränkten Mitbestimmung lediglich zu prüfen, ob für die Mitarbeitervertretung ein Grund zur Zustimmungsverweigerung vorliegt. In den Angelegenheiten der unbeschränkten Mitbestimmung hat die Schiedsstelle nach freiem Ermessen zu prüfen, ob sie die Zustimmung der Mitarbeitervertretung ersetzt. Soll eine Angelegenheit, die der vollen Mitbestimmung unterliegt, jedoch im Wege der Dienstvereinbarung geregelt werden, so kann die Schiedsstelle nur einen Vermittlungsvorschlag unterbreiten. Diesen Wertungswiderspruch löst der Gesetzgeber nicht auf. Schließlich sind auch Vollzugsdefizite zu beklagen. Die vom Gesetz vorgesehene zweite Instanz ist, jedenfalls für die Diakonie, bislang nicht errichtet. Der vorliegende Kommentar richtet sich in erster Linie an die betrieblichen Praktiker, also Mitarbeitervertretungen und Dienststellenteitungen. Zur Ausle-

gung des Gesetzes haben wir auf die verfügbare Rechtsprechung zur Mitarbeitervertretungsordnung und zu den Mitarbeitervertretungsgesetzen zurückgegriffen und im übrigen Kommentarliteratur und Rechtsprechung zum Betriebsverfassungsgesetz und den Personalvertretungsgesetzen rechtsvergleichend herangezogen. Gerade der betriebliche Praktiker sei daran erinnert, daß Rechtsanwendung und Rechtsauslegung immer verbunden sind mit Meinungsstreit und stetem Wandel. Wir wollen daher mit diesem Kommentar auch zur Diskussion auffordern.

Daß dieser Kommentar schon wenige Monate nach Inkrafttreten dieses Gesetzes erscheinen und gleichzeitig die am 13. September 1996 beschlossenen Änderungen des Kündigungsschutzgesetzes ebenso berücksichtigen konnte wie die unmittelbar vor dem Druck des Buches erlassene Verfahrensordnung, verdanken wir dem Verlag und insbesondere der Verlagslektorin. Daß der Kommentar überhaupt erscheint, ist nur möglich geworden dank der unermüdlischen Arbeit von Frau Rothe, die die Schreivarbeiten für uns erledigt hat. Der Lektorin und Frau Rothe gilt unser Dank ebenso wie allen anderen, die uns unterstützt haben.

Bremen/Bad Gandersheim im November 1996

Vorwort des Herausgebers

Liebe Kolleginnen und Kollegen, liebe Leserinnen und Leser,
am 1.6.1996 trat das von der Synode der Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen beschlossene neue Mitarbeitervertretungsgesetz (MVG-K) in Kraft. Durch den Beschluß des Diakonischen Werkes Hannover, das MVG-K an die Stelle der bisher geltenden Mitarbeitervertretungsordnung (MVO) zu setzen, wird es auch dort Geltung haben. Damit wird erstmals dieselbe gesetzliche Grundlage für alle Mitarbeitervertretungen im Bereich der Konföderation angewendet werden. Ein langer und zeitweise konfliktreicher Prozeß hat damit sein akzeptables Ende erreicht.

Es begann im Jahr 1989 mit Überlegungen bei der EKD zur Einführung eines für alle Landeskirchen geltenden Mitarbeitervertretungsgesetzes. Diese Überlegungen, die die zunehmende Kritik an der Zersplitterung des kirchlichen Mitarbeitervertretungsrechtes aufnahmen, bekamen eine neue Dynamik durch die Vereinigung der BRD mit der DDR.

Im November 1992 wurde schließlich, begleitet von Demonstrationen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, das Mitarbeitervertretungsgesetz der Evangelischen Kirche in Deutschland (MVG-EKD) in Suhl verabschiedet.

Eine Woche vorher hatte die Synode der Konföderation ein eigenes MVG-K beschlossen, das jedoch nicht bei allen Diakonischen Werken in Niedersachsen sofort angewendet wurde.

Mit diesem nach langen Verhandlungen und zum Teil heftigen Auseinandersetzungen verabschiedeten Gesetz wurden u.a. wesentliche gewerkschaftliche Forderungen erreicht. Die folgende Auflistung greift nur einige Punkte heraus:

- Mitarbeitervertretungen unterschiedlicher Rechtsträger können unter bestimmten Voraussetzungen eine gemeinsame Mitarbeitervertretung oder eine Gesamtmitarbeitervertretung bilden.
- Der Kündigungsschutz von MAV-Mitgliedern wird wesentlich verbessert.
- Alle bisherigen Mitbestimmungsrechte gemäß MVO sind erhalten geblieben und einige neu aufgenommen worden.
- Zur Beilegung von Regelungsstreitigkeiten in sozialen und organisatorischen Angelegenheiten können klinflig Einigungsstellen errichtet werden. Der Spruch der Einigungsstelle ersetzt die Einigung zwischen Leitung und MAV. Erst dadurch wird eine volle Mitbestimmung gewährleistet. Einzelheiten der Bildung und des Verfahrens werden in einer Musterdienstvereinbarung zwischen der AGMAV und dem Diakonischen Werk festgelegt.

Leider ist es uns nicht gelungen, das Mitbestimmungsrecht bei Kündigungen in der bisherigen Form zu erhalten. Das Mitbestimmungsrecht ist zwar erhalten geblieben, der Verweigerungskatalog ist aber im Vergleich zur MVO eingeschränkt worden.

Mit dem jetzt vorliegenden Gesetz sind wir unserem Ziel einer Angleichung an den Standard des Betriebsverfassungsgesetzes ein Stück näher gekommen.

Wir danken allen Kolleginnen und Kollegen, die an der Gestaltung des neuen Gesetzes mitgewirkt haben.

Daß jetzt erstmals ein Kommentar zum MVG-K vorliegt, ist auf die Initiative der beiden Autoren Bernhard Baumann-Czichon und Lothar Germer zurückzuführen. Dafür gebührt ihnen unser besonderer Dank und unsere Anerkennung. Aufgrund ihrer langjährigen Erfahrung in der Praxis des kirchlichen Arbeitsrechts haben sie mit dem vorliegenden Kommentar ein Werk geschaffen, das in seiner Qualität den einschlägigen Kommentaren zum Bundespersonalvertretungsgesetz, Betriebsverfassungsgesetz oder zu den Länderpersonalvertretungsgesetzen in nichts nachsteht.

Hannover, im November 1996

Horst Fricke
ÖTV Niedersachsen
- Vorsitzender -

Joachim Lüddecke
ÖTV Niedersachsen
- Bezirksabteilungsgeschäftsführer -

**Mitarbeitervertretungsgesetz
der Konföderation evangelischer Kirchen
in Niedersachsen (MVG-K)**

vom 06. März 1996

Präambel

Kirchlicher Dienst ist durch den Auftrag bestimmt, das Evangelium in Wort und Tat zu verkündigen. Alle Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen wirken an der Erfüllung dieses Auftrages mit. Die gemeinsame Verantwortung für den Dienst der Kirche und ihrer Diakonie verbindet Dienststellenleitungen sowie Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen zu einer Dienstgemeinschaft und verpflichtet sie zu einer vertrauensvollen Zusammenarbeit.

**I. Abschnitt
Allgemeine Bestimmungen**

**§ 1
Grundsatz**

- (1) Die in diesem Kirchengesetz verwendeten Personenbezeichnungen umfassen Frauen und Männer.
- (2) In Dienststellen kirchlicher Körperschaften, Anstalten und Stiftungen innerhalb der Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen und in Einrichtungen der Diakonie, soweit sie sich diesem Kirchengesetz angeschlossen haben, sind nach Maßgabe dieses Kirchengesetzes Mitarbeitervertretungen zu bilden.
- (3) Einrichtungen der Diakonie nach Absatz 2 sind die Diakonischen Werke der beteiligten Kirchen sowie die ihnen angeschlossenen rechtlich selbständigen Einrichtungen, Werke und Geschäftsstellen.
- (4) Andere kirchliche Körperschaften, Anstalten, Stiftungen, Einrichtungen, Werke und Dienste können dieses Kirchengesetz mit Zustimmung des Rates der Konföderation anwenden.

§ 2
Mitarbeiter

(1) Mitarbeiter im Sinne dieses Kirchengesetzes sind alle Personen, die in einem Dienstverhältnis stehen oder zu ihrer Berufsausbildung in einer Dienststelle beschäftigt sind.

(2) Personen, die auf Grund von Gestellungsverträgen beschäftigt sind, gelten als Mitarbeiter im Sinne dieses Kirchengesetzes; ihre rechtlichen Beziehungen zu der entsendenden Stelle bleiben unberührt. Angehörige von kirchlichen oder diakonischen Dienst- und Lebensgemeinschaften, die auf Grund von Gestellungsverträgen in Dienststellen (§ 3) arbeiten, sind Mitarbeiter dieser Dienststellen, soweit sich aus den Ordnungen der Dienst- und Lebensgemeinschaften nichts anderes ergibt.

(3) Als Mitarbeiter im Sinne dieses Kirchengesetzes gelten nicht

1. Mitglieder von verfassungs- und satzungsmäßigen leitenden Organen der Kirchen und der Einrichtungen der Diakonie;
2. Mitglieder von Dienststellenleitungen (§ 4);
3. Personen, deren Beschäftigung oder Ausbildung überwiegend ihrer Heilung, Wiedereingewöhnung, beruflichen oder sozialen Rehabilitation oder Erziehung dient;
4. Kandidaten der Theologie;
5. Pfarrverwalter in der Vorbereitungszeit.

Satz 1 Nr. 1 und 2 gilt nicht für Mitglieder der

1. Landessynoden;
2. Synode der Konföderation;
3. Organe und Vorstände kirchlicher und diakonischer Rechtsträger, sofern sie gewählt oder berufen worden sind.

(4) Gastdozenten, Lehrbeauftragte, Hilfslehrkräfte und Studenten als wissenschaftliche Hilfskräfte der Evangelischen Fachhochschule Hannover sind nicht Mitarbeiter im Sinne dieses Kirchengesetzes.

§ 3
Dienststellen

(1) Dienststellen im Sinne dieses Kirchengesetzes sind die rechtlich selbständigen Körperschaften, Anstalten und Stiftungen sowie die Einrichtungen der Diakonie innerhalb der Konföderation.

(2) Als Dienststellen im Sinne des Absatzes 1 gelten auch Teile von Körperschaften, Anstalten und Stiftungen sowie Einrichtungen der Diakonie, die aus Gründen ihres Aufgabenbereiches und ihrer Organisation eigenständig oder räumlich weit entfernt vom Sitz des Rechtsträgers sind und bei denen die Voraussetzungen des § 5 Abs. 1 vorliegen, wenn die Mehrheit ihrer wahlberechtigten Mitarbeiter dies in geheimer Abstimmung im Einvernehmen mit der Dienststellenleitung beschließt. Die Dienststellenleitung darf die Erklärung des Einvernehmens nur aus wichtigem Grund verweigern. Ist die Eigenständigkeit des Aufgabenbereiches solcher Teile dahingehend eingeschränkt, daß bestimmte Entscheidungen, die nach diesem Kirchengesetz der Beteiligung unterliegen, bei einem anderen Teil der Körperschaft oder Einrichtung der Diakonie verbleiben, so ist bei solchen Entscheidungen dessen Dienststellenleitung Partner der Mitarbeitervertretung.

(3) Oberste Dienstbehörden im Sinne dieses Kirchengesetzes sind die durch Kirchengesetz bestimmten obersten Behörden der Kirchen. Ihnen stehen im diakonischen Bereich die nach Satzung zuständigen Leitungs- oder Aufsichtsorgane gleich.

(4) Bei Streitigkeiten über die Behandlung eines Teils einer Körperschaft, Anstalt oder Stiftung sowie einer Einrichtung der Diakonie als Dienststelle kann die Schiedsstelle angerufen werden.

§ 4

Dienststellenleitungen

(1) Dienststellenleitungen sind die nach Verfassung, Gesetz, Satzung, Ordnung oder Vertrag leitenden Organe oder Personen der Dienststellen.

(2) Zur Dienststellenleitung gehören auch die mit der Geschäftsführung beauftragten Personen und ihre ständigen Vertreter.

(3) Zur Dienststellenleitung gehören ferner die in der Dienststelle beschäftigten Personen, die auf Grund ihrer Stellung in der Dienststelle allein oder gemeinsam mit anderen Personen regelmäßig, selbständig und im wesentlichen frei von Weisungen Entscheidungen von maßgeblicher Bedeutung treffen. Diese Personen sind der Mitarbeitervertretung zu benennen. Entscheidungen von maßgeblicher Bedeutung im Sinne des Satzes 1 sind insbesondere solche, die unmittelbar

1. entweder zu erheblichen Auswirkungen auf den Bestand oder die Entwicklung der Dienststelle führen oder

2. zu erheblichen Veränderungen der Beschäftigungsbedingungen aller Mitarbeiter der Dienststelle oder eines abgrenzbaren Teilbereiches mit mindestens regelmäßig fünf Mitarbeitern führen oder
 3. zur Einstellung und Kündigung von Mitarbeitern führen, die nicht im Sinne des § 8 SGB IV – ohne Berücksichtigung des § 8 Abs. 2 Satz 1 SGB IV – geringfügig beschäftigt oder als Studierende nach § 6 Abs. 1 Nr. 3 SGB V versicherungsfrei sind.
- (4) Bei Streitigkeiten darüber, ob Personen zur Dienststellenleitung gehören, kann die Schiedsstelle angerufen werden.

II. Abschnitt

Bildung und Zusammensetzung der Mitarbeitervertretung

§ 5

Mitarbeitervertretungen

- (1) In Dienststellen, in denen in der Regel mindestens fünf wahlberechtigte Mitarbeiter beschäftigt werden, von denen mindestens drei wählbar sind, sind Mitarbeitervertretungen zu bilden.
- (2) Für mehrere Dienststellen kann eine gemeinsame Mitarbeitervertretung gebildet werden, wenn die Mitarbeiterschaften der beteiligten Dienststellen in getrennten Mitarbeiterversammlungen und die oberste Dienstbehörde zustimmen. Die Mitarbeiterschaft einer der beteiligten Dienststellen kann mit Wirkung von der nächsten Wahlperiode an die Bildung einer eigenen Mitarbeitervertretung beschließen.
- (3) Die gemeinsame Mitarbeitervertretung ist zuständig für alle beteiligten Dienststellen. Partner der gemeinsamen Mitarbeitervertretung sind die jeweils beteiligten Dienststellenleitungen. Die obersten Dienstbehörden bestimmen die geschäftsführende Dienststelle.
- (4) Erfüllt eine Dienststelle die Voraussetzungen des Absatzes 1 nicht, so kann für diese und eine oder mehrere benachbarte Dienststellen eine gemeinsame Mitarbeitervertretung gebildet werden, wenn die Mitarbeiterschaften der beteiligten Dienststellen zustimmen. Die Feststellung über die Bildung einer gemeinsamen Mitarbeitervertretung nach Satz 1 erfolgt schriftlich durch die oberste Dienstbehörde.
- (5) In der Ev.-luth. Landeskirche Hannovers werden gemeinsame Mitarbeitervertretungen für die Kirchengemeinden und Gesamtverbände eines

Kirchenkreises zusammen mit dem Kirchenkreis gebildet. Abweichend von Satz 1 kann für eine Dienststelle mit in der Regel mindestens 15 wahlberechtigten Mitarbeitern eine selbständige Mitarbeitervertretung gebildet werden, wenn die Mitarbeiterversammlung dieser Dienststelle und deren Dienststellenleitung dies beschließen. Für jeweils eine Wahlperiode kann eine gemeinsame Mitarbeitervertretung für mehrere Kirchenkreise gebildet werden, wenn die Mitarbeiterversammlungen und die oberste Dienstbehörde zustimmen. Absatz 2 Satz 2 gilt entsprechend.

(6) Für Dienststellen der Konföderation können gemeinsame Mitarbeitervertretungen in entsprechender Anwendung des Absatzes 2 auch mit Mitarbeitervertretungen in den beteiligten Kirchen gebildet werden, wobei die Zustimmung durch den Rat erfolgt.

(7) Bei Streitigkeiten über die Bildung von Mitarbeitervertretungen kann die Schiedsstelle angerufen werden.

§ 6

Gesamtmitarbeitervertretungen

(1) Bestehen bei einer kirchlichen Körperschaft, Anstalt oder Stiftung oder bei einer Einrichtung der Diakonie mehrere Mitarbeitervertretungen, so ist eine Gesamtmitarbeitervertretung zu bilden. Mehrere Mitarbeitervertretungen von Dienststellen unterschiedlicher Rechtsträger können in sinngemäßer Anwendung des Satzes 1 eine Gesamtmitarbeitervertretung bilden, wenn

1. die Dienststellen unter einer gemeinsamen Dienststellenleitung stehen oder
2. eine der Dienststellenleitungen gegenüber denjenigen der anderen Dienststellen in Angelegenheiten, die nach diesem Kirchengesetz der Mitbestimmung oder Mitberatung unterliegen, weisungsbefugt ist oder
3. eine der Dienststellenleitungen für die anderen Dienststellenleitungen auf Grund Verfassung, Gesetzes, Satzung, Ordnung oder Vereinbarung Angelegenheiten wahrnimmt, die nach diesem Kirchengesetz der Beteiligung unterliegen.

(2) Die Gesamtmitarbeitervertretung ist anstelle einzelner Mitarbeitervertretungen zuständig, wenn eine Angelegenheit mehrere Dienststellen betrifft. Ferner ist die Gesamtmitarbeitervertretung zuständig, wenn in einer Dienststelle vorübergehend keine Mitarbeitervertretung besteht.

§ 7 Neubildung von Mitarbeitervertretungen

- (3) Die Gesamtmitarbeitervertretung wird aus den Mitarbeitervertretungen nach Absatz 1 gebildet, die je ein Mitglied in die Gesamtmitarbeitervertretung entsenden.
- (4) Zur Wahl des Vorsitzenden der Gesamtmitarbeitervertretung lädt die Mitarbeitervertretung ein, die die größte Zahl der wahlberechtigten Mitarbeiter vertritt. Der Vorsitzende der einladenden Mitarbeitervertretung leitet die Sitzung, bis die Gesamtmitarbeitervertretung aus ihrer Mitte einen Wahlleiter bestellt hat.
- (5) Die Interessenvertreter der besonderen Gruppen nach den §§ 50, 51, 54 und 55 wählen aus ihrer Mitte einen gemeinsamen Vertreter, der das Recht hat, mit beratender Stimme an den Sitzungen der Gesamtmitarbeitervertretung teilzunehmen. Für den Vertreter ist ein Stellvertreter zu wählen.
- (6) Auf die Gesamtmitarbeitervertretung finden im übrigen die Vorschriften dieses Kirchengesetzes mit Ausnahme des § 21 sinngemäß Anwendung.

§ 7

Neubildung von Mitarbeitervertretungen

Sofern keine Mitarbeitervertretung besteht, hat die Dienststellenleitung, im Falle des § 6 die Gesamtmitarbeitervertretung, unverzüglich eine Mitarbeiterversammlung zur Bildung eines Wahlvorstandes einzuberufen. Findet trotz Einberufung keine Mitarbeiterversammlung statt oder wählt die Mitarbeiterversammlung keinen Wahlvorstand, so bestellt ihn die Schiedsstelle auf Antrag eines Mitarbeiters der Dienststelle oder auf Antrag einer Mitarbeitervereinigung, die an der kirchlichen Arbeitsrechtsregelung mitwirkt.

§ 8

Zusammensetzung

- (1) Die Mitarbeitervertretung besteht bei Dienststellen mit in der Regel
- | | | |
|---------|------|---|
| 5 bis | 14 | wahlberechtigten Mitarbeitern aus einer Person, |
| 15 bis | 50 | wahlberechtigten Mitarbeitern aus drei Mitgliedern, |
| 51 bis | 100 | wahlberechtigten Mitarbeitern aus fünf Mitgliedern, |
| 101 bis | 200 | wahlberechtigten Mitarbeitern aus sieben Mitgliedern, |
| 201 bis | 300 | wahlberechtigten Mitarbeitern aus neun Mitgliedern, |
| 301 bis | 600 | wahlberechtigten Mitarbeitern aus elf Mitgliedern und |
| 601 bis | 1000 | wahlberechtigten Mitarbeitern aus dreizehn Mitgliedern. |

(2) Die Anzahl der Mitglieder erhöht sich in Dienststellen mit mehr als 1000 wahlberechtigten Mitarbeitern um je zwei für je weitere angefangene 1000 wahlberechtigte Mitarbeiter. Die Höchstzahl der Mitglieder der Mitarbeitervertretung beträgt 21.

(3) Veränderungen in der Anzahl der wahlberechtigten Mitarbeiter während der Amtszeit haben keinen Einfluß auf die Anzahl der Mitglieder der Mitarbeitervertretung.

(4) Bei der Bildung von gemeinsamen Mitarbeitervertretungen (§ 5 Abs. 2) ist die Gesamtzahl der wahlberechtigten Mitarbeiter der beteiligten Dienststellen maßgebend.

§ 9

Vertreter der Berufsgruppen und Dienststellen

(1) Der Mitarbeitervertretung sollen Mitarbeiter der verschiedenen in der Dienststelle vertretenen Berufsgruppen und Arbeitsbereiche angehören. Bei den Wahlvorschlägen soll angestrebt werden, Frauen und Männer entsprechend ihren Anteilen in der Dienststelle zu berücksichtigen.

(2) In einer gemeinsamen Mitarbeitervertretung sollen die Mitglieder nach Möglichkeit verschiedenen Dienststellen angehören.

III. Abschnitt

Wahl der Mitarbeitervertretung

§ 10

Wahlberechtigung

(1) Wahlberechtigt sind alle Mitarbeiter, die am Wahltag das 18. Lebensjahr vollendet haben.

(2) Wer zu einer anderen Dienststelle abgeordnet ist, wird dort wahlberechtigt, sobald die Abordnung länger als drei Monate gedauert hat; zum gleichen Zeitpunkt verliert der Mitarbeiter das Wahlrecht in der bisherigen Dienststelle für die Dauer der Abordnung. Satz 1 gilt nicht für Abordnungen, die zu Ausbildungszwecken vorgeschrieben sind.

(3) Nicht wahlberechtigt sind Mitarbeiter, die am Wahltag noch für mindestens drei Jahre beurlaubt sind.

**§ 11
Wählbarkeit**

(1) Wählbar sind alle Wahlberechtigten (§ 10), die am Wahltag der Dienststelle seit mindestens sechs Monaten angehören.

(2) Nicht wählbar sind

1. die Leiter der Kirchenkreisämter oder der Kirchenverbände und die Rentamtsleiter;
2. die Referenten im Landeskirchenamt Hannover, die Abteilungsleiter (Personal) im Oberkirchenrat Oldenburg und die Dezernenten und Pfarrer im Ev.-ref. Synodalarzt;
3. Wahlberechtigte, die
 - a) am Wahltag noch für einen Zeitraum von mehr als sechs Monaten beurlaubt sind oder
 - b) zu ihrer Berufsausbildung beschäftigt werden;
4. Mitarbeiter in den Diakonischen Werken und den ihnen angeschlossenen Werken und Einrichtungen, die nicht einer Kirche angehören, die in der Arbeitsgemeinschaft christlicher Kirchen mitarbeitet. Die in der Ev.-ref. Kirche (Synode ev.-ref. Kirchen in Bayern und Nordwestdeutschland) zur Zeit des Inkrafttretens dieses Kirchengesetzes insoweit geltenden Regelungen bleiben unberührt.

**§ 12
Wahlverfahren**

(1) Die Mitglieder der Mitarbeitervertretung werden in geheimer und unmittelbarer Wahl auf Grund von Wahlvorschlägen der wahlberechtigten Mitarbeiter nach den Grundsätzen der Mehrheitswahl (Persönlichkeitswahl) gewählt.

(2) Das Wahlverfahren wird durch eine Wahlordnung geregelt, die der Rat als Ausführungsverordnung erläßt. Für Dienststellen mit in der Regel nicht mehr als 50 Mitarbeitern nach § 2 kann dabei ein vereinfachtes Wahlverfahren vorgesehen werden.

**§ 13
Wahlschutz, Wahlkosten**

(1) Niemand darf die Mitarbeitervertretungswahl behindern oder in unlauterer Weise beeinflussen. Niemand darf in der Ausübung seines aktiven und passiven Wahlrechtes beschränkt werden.

(2) Die Versetzung oder Abordnung eines Mitglieds des Wahlausschusses, des Wahlleiters oder seines Stellvertreters oder eines Wahlbewerbers ist gegen seinen Willen bis zur Dauer von sechs Monaten nach Bekanntgabe des Wahlergebnisses unzulässig, soweit nicht wichtige dienstliche Gründe im Einzelfall solche Maßnahmen rechtfertigen; im Streitfall entscheidet auf Antrag die Schiedsstelle. Eine Kündigung ist innerhalb dieses Zeitraumes nur zulässig, wenn ein Grund zur außerordentlichen Kündigung vorliegt oder wenn die Dienststelle ganz oder zu einem wesentlichen Teil aufgelöst wird.

(3) Die außerordentliche Kündigung nach Absatz 2 bedarf der Zustimmung der Mitarbeitervertretung. § 39 Abs. 2 bis 4 gilt sinngemäß mit der Maßgabe, daß die Dienststellenleitung die Frist auf bis zu fünf Tage verkürzen kann.

(4) Die Dienststelle trägt die Kosten der Wahl; bei der Wahl einer gemeinsamen Mitarbeitervertretung werden die Kosten der Wahl auf die einzelnen Dienststellen im Verhältnis der Zahlen ihrer Mitarbeiter umgelegt, sofern keine andere Verteilung der Kosten geregelt wird.

(5) Notwendiges Arbeitszeitversäumnis durch Ausübung des Wahlrechtes, Teilnahme an Versammlungen oder Betätigung im Wahlausschuß oder als Wahlleiter hat keine Minderung der Bezüge zur Folge.

§ 14

Anfechtung der Wahl

(1) Die Wahl kann binnen einer Frist von zwei Wochen von mindestens drei Wahlberechtigten oder der Dienststellenleitung bei der Schiedsstelle schriftlich angefochten werden, wenn geltend gemacht wird, daß gegen wesentliche Bestimmungen über die Wahlberechtigung, die Wählbarkeit oder das Wahlverfahren verstoßen worden ist und daß der Mangel geeignet war, das Wahlergebnis zu beeinflussen. Die Frist beginnt mit dem Tage der Bekanntmachung des Wahlergebnisses. Die Wahlanfechtung hat aufschiebende Wirkung, wenn die Schiedsstelle dies anordnet.

(2) Stellt die Schiedsstelle fest, daß durch einen Verstoß das Wahlergebnis beeinflußt oder geändert werden konnte, so hat sie das Wahlergebnis für ungültig zu erklären und die Wiederholung der Wahl anzuordnen. § 16 Abs. 2 gilt entsprechend.

IV. Abschnitt Amtszeit

§ 15 Wahlperiode und Amtszeit

- (1) Die Wahlperiode der Mitarbeitervertretung beträgt vier Jahre.
- (2) Die Wahlperiode der Mitarbeitervertretung endet am 30. April des Wahljahres. Die regelmäßigen Mitarbeitervertretungswahlen finden alle vier Jahre in der Zeit vom 1. Januar bis 30. April statt (allgemeine Wahlzeit).
- (3) Die Amtszeit der Mitarbeitervertretung endet mit Ablauf der Wahlperiode.
- (4) Nach Ablauf der Wahlperiode verlängert sich die Amtszeit der bisherigen Mitarbeitervertretung bis zum Zeitpunkt der unanfechtbaren Amtsübernahme einer für die neue Wahlperiode gewählten Mitarbeitervertretung.
- (5) Findet außerhalb der allgemeinen Wahlzeit eine Mitarbeitervertretungswahl statt, so ist unabhängig von der Amtszeit der Mitarbeitervertretung in der nächsten allgemeinen Wahlzeit erneut zu wählen, es sei denn, die Mitarbeitervertretung ist noch nicht ein Jahr im Amt.

§ 16 Neuwahl der Mitarbeitervertretung vor Ablauf der Amtszeit

- (1) Die Mitarbeitervertretung ist vor Ablauf ihrer Amtszeit unverzüglich neu zu wählen, wenn
 1. die Anzahl ihrer Mitglieder nach Eintreten sämtlicher Ersatzmitglieder um mehr als ein Viertel unter die in § 8 Abs. 1 vorgeschriebene Anzahl gesunken ist, es sei denn, daß die Wahlperiode noch höchstens ein Jahr läuft und mindestens die Hälfte der vorgeschriebenen Anzahl der Mitglieder noch im Amt ist,
 2. die Mitarbeitervertretung mit den Stimmen von zwei Dritteln ihrer Mitglieder ihren Rücktritt beschlossen hat,
 3. die Mitarbeitervertretung nach § 17 aufgelöst worden ist.
- (2) In den Fällen des Absatzes 1 ist unverzüglich das Verfahren über die Neuwahl einzuleiten. Bis zum Abschluß der Neuwahl nehmen im Falle des Absatzes 1 Nr. 1 die verbliebenen Mitglieder der Mitarbeitervertretung deren Aufgaben wahr, soweit ihre Anzahl mindestens drei beträgt; in den

übrigen Fällen nimmt, falls nicht die Gesamtmitarbeitervertretung nach § 6 Abs. 2 Satz 2 zuständig ist, der Wahlausschuß die Aufgaben der Mitarbeitervertretung bis zum Zeitpunkt der Amtsübernahme durch eine neu gewählte Mitarbeitervertretung wahr.

§ 17

Abberufung eines Mitglieds oder Auflösung der Mitarbeitervertretung

- (1) Auf schriftlichen Antrag eines Viertels der wahlberechtigten Mitarbeiter, der Mitarbeitervertretung oder der Dienststellenleitung kann die Schiedsstelle die Abberufung eines Mitglieds der Mitarbeitervertretung oder die Auflösung der Mitarbeitervertretung wegen groben Mißbrauchs von Befugnissen oder wegen groben Versäumnisses von Pflichten beschließen, die sich aus diesem Kirchengesetz ergeben. Der Beschluß der Mitarbeitervertretung nach Satz 1 bedarf einer Mehrheit von zwei Dritteln der Mitglieder der Mitarbeitervertretung.
- (2) Die Bestimmungen über das Nachrücken von Ersatzmitgliedern (§ 18 Abs. 3) sowie über Neuwahlen (§ 16) gelten entsprechend.

§ 18

Erlöschen und Ruhen der Mitgliedschaft, Ersatzmitglied und Stellvertreter

- (1) Die Mitgliedschaft in der Mitarbeitervertretung erlischt durch
 1. Ablauf der Amtszeit;
 2. Niederlegung des Amtes;
 3. Beendigung des Dienst- oder Arbeitsverhältnisses;
 4. Ausscheiden aus dem Zuständigkeitsbereich der Mitarbeitervertretung;
 5. Verlust der Wählbarkeit;
 6. Abberufung durch Beschluß der Schiedsstelle nach § 17.
- (2) Die Mitgliedschaft in der Mitarbeitervertretung ruht,
 1. solange dem Mitglied die Führung der Dienstgeschäfte untersagt ist;
 2. wenn das Mitglied voraussichtlich länger als drei Monate an der Wahrnehmung seiner Dienstgeschäfte oder seines Amtes als Mitglied der Mitarbeitervertretung gehindert ist;
 3. wenn das Mitglied für länger als drei Monate beurlaubt wird.
- (3) In den Fällen des Absatzes 1 und für die Dauer des Ruhens der Mitgliedschaft nach Absatz 2 rückt der Wahlbewerber als Ersatzmitglied in die

Mitarbeitervertretung nach, der bei der vorhergehenden Wahl die nächstniedrigere Stimmenzahl erreicht hat.

(4) Wenn die Mitarbeitervertretung sonst nicht beschlußfähig wäre, weil ein Mitglied der Mitarbeitervertretung an der Wahrnehmung seines Amtes gehindert ist, wird das Ersatzmitglied als stimmberechtigter Stellvertreter hinzugezogen.

(5) Bei Beendigung der Mitgliedschaft in der Mitarbeitervertretung haben die Mitarbeiter alle in ihrem Besitz befindlichen Unterlagen, die sie in ihrer Eigenschaft als Mitglied der Mitarbeitervertretung erhalten haben, der Mitarbeitervertretung auszuhändigen. Besteht die Mitarbeitervertretung nach § 8 Abs. 1 aus einer Person, so sind die Unterlagen der neuen Mitarbeitervertretung auszuhändigen.

V. Abschnitt

Rechtsstellung der Mitglieder der Mitarbeitervertretung

§ 19

Ehrenamt, Behinderungs- und Begünstigungsverbot, Arbeitsbefreiung

(1) Die Mitglieder der Mitarbeitervertretung üben ihr Amt unentgeltlich als Ehrenamt aus. Sie dürfen weder in der Ausübung ihrer Aufgaben oder Befugnisse behindert noch wegen ihrer Tätigkeit benachteiligt oder begünstigt werden.

(2) Die für die Tätigkeit notwendige Zeit ist den Mitgliedern der Mitarbeitervertretung ohne Minderung ihrer Bezüge innerhalb der allgemeinen Arbeitszeit zu gewähren. Ist einem Mitglied der Mitarbeitervertretung die volle Ausübung seines Amtes in der Regel innerhalb seiner Arbeitszeit nicht möglich, so ist es auf Antrag von den ihm obliegenden Aufgaben in angemessenem Umfang zu entlasten. Dabei sind die besonderen Gegebenheiten des Dienstes und der Dienststelle zu berücksichtigen. Soweit erforderlich, soll die Dienststellenleitung für eine Ersatzkraft sorgen. Können die Aufgaben der Mitarbeitervertretung aus dienstlichen Gründen nicht innerhalb der Arbeitszeit wahrgenommen werden, so ist hierfür Freizeitausgleich zu gewähren. Ist ein Freizeitausgleich aus betrieblichen Gründen nicht möglich, so ist die aufgewendete Zeit wie Mehrarbeit zu vergüten.

(3) Den Mitgliedern der Mitarbeitervertretung ist für die Teilnahme an Tagungen und Lehrgängen, die für die Tätigkeit der Mitarbeitervertretung erforderliche Kenntnisse vermitteln, die dafür notwendige Arbeitsbefreiung ohne Minderung der Bezüge oder des Erholungsurlaubs bis zur Dauer von insgesamt vier Wochen während einer Amtszeit zu gewähren. Die Mitarbeitervertretung hat bei der Festlegung der zeitlichen Lage der Teilnahme an Tagungen und Lehrgängen die dienstlichen Erfordernisse zu berücksichtigen. Sie hat der Dienststellenleitung die Teilnahme und die zeitliche Lage der Tagungen und Lehrgänge rechtzeitig anzuzeigen. Hält die Dienststellenleitung die dienstlichen Notwendigkeiten für nicht ausreichend berücksichtigt, so kann sie binnen einer Frist von zwei Wochen nach Bekanntgabe des Beschlusses der Mitarbeitervertretung die Schiedsstelle anrufen. Ruft die Dienststellenleitung die Schiedsstelle nicht an, so wird der Beschluß mit Ablauf der zweiwöchigen Frist wirksam.

(4) Bei Streitigkeiten nach den Absätzen 1 bis 3 kann die Schiedsstelle angerufen werden.

§ 20

Unfallfürsorge

Erleidet ein Kirchenbeamter anlässlich der ordnungsgemäßen Wahrnehmung von Rechten oder Ausführung von Pflichten nach diesem Kirchengesetz einen Unfall, der im Sinne der beamtenrechtlichen Unfallfürsorgevorschriften ein Dienstunfall wäre, so sind diese Vorschriften entsprechend anzuwenden.

§ 21

Freistellung von der Arbeit

(1) Über die Freistellung der Mitglieder der Mitarbeitervertretung von der Arbeit kann eine Dienstvereinbarung zwischen der Mitarbeitervertretung und der Dienststellenleitung für die Dauer der Amtszeit der Mitarbeitervertretung getroffen werden.

(2) Wird eine Dienstvereinbarung nach Absatz 1 nicht getroffen, so ist zur Wahrnehmung der Aufgaben der Mitarbeitervertretung auf Antrag der Mitarbeitervertretung eine Freistellung von der dienstlichen Tätigkeit zu gewähren. Der Umfang dieser Freistellung beträgt in Dienststellen mit in der Regel 151-300 Mitarbeitern die Hälfte der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit,

301-600 Mitarbeitern die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit,

§ 22 Abordnungs-, Versetzungsverbot, Kündigungsschutz

601-1000 Mitarbeitern das Eineinhalbfache der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit,
mehr als 1000 Mitarbeitern je angefangene 500 Mitarbeiter zusätzlich die Hälfte der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit eines vollbeschäftigten Mitarbeiters. Satz 1 gilt nicht für die Wahrnehmung von Aufgaben als Mitglied der Gesamtmitarbeitervertretung (§ 6) sowie des Gesamtausschusses (§ 56).

(3) Die nach den Absätzen 1 oder 2 zu gewährende Freistellungszeit kann auf mehrere Mitglieder der Mitarbeitervertretung verteilt werden. Der auf ein Mitglied entfallende Bruchteil soll jedoch ein Viertel der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit eines vollbeschäftigten Mitarbeiters nicht unterschreiten.

(4) Über die Freistellung beschließt die Mitarbeitervertretung nach Beratung mit der Dienststellenleitung. Die Mitarbeitervertretung hat die Namen der freizustellenden Mitglieder der Dienststellenleitung bekanntzugeben. Hält die Dienststellenleitung aus dringenden dienstlichen Gründen den Beschluß für nicht durchführbar, so kann sie binnen einer Frist von zwei Wochen nach der Bekanntgabe die Schiedsstelle anrufen.

§ 22

Abordnungs-, Versetzungsverbot, Kündigungsschutz

(1) Die Mitglieder der Mitarbeitervertretung dürfen gegen ihren Willen nur abgeordnet oder versetzt werden, wenn dies aus wichtigen dienstlichen Gründen unvermeidbar ist und die Mitarbeitervertretung zustimmt. Besteht die Mitarbeitervertretung nach § 8 Abs. 1 aus einer Person, so hat die Dienststellenleitung die Zustimmung des Ersatzmitgliedes nach § 18 Abs. 3 einzuholen. Verweigert die Mitarbeitervertretung oder das Ersatzmitglied die Zustimmung, so entscheidet auf Antrag der Dienststellenleitung die Schiedsstelle.

(2) Einem Mitglied der Mitarbeitervertretung darf nur gekündigt werden, wenn ein Grund zur außerordentlichen Kündigung vorliegt oder wenn die Dienststelle ganz oder zu einem wesentlichen Teil aufgelöst wird.

(3) Die Kündigung nach Absatz 2 bedarf der Zustimmung der Mitarbeitervertretung. Absatz 1 Satz 2 und 3 gilt entsprechend. § 39 Abs. 2 bis 4 gilt entsprechend mit der Maßgabe, daß die Dienststellenleitung die Frist bis auf fünf Tage abkürzen kann.

(4) Wird die Dienststelle ganz oder zu einem wesentlichen Teil aufgelöst, so ist die Kündigung frühestens zum Zeitpunkt der Auflösung zulässig, es

sei denn, daß wegen zwingender betrieblicher Gründe zu einem früheren Zeitpunkt gekündigt werden muß. Die Vorschriften über die Beteiligung der Mitarbeitervertretung bei Kündigungen bleiben unberührt.

(5) Für die Kündigung von ehemaligen Mitgliedern der Mitarbeitervertretung binnen eines Jahres nach Beendigung ihres Amtes gelten die Absätze 2 bis 4 entsprechend, es sei denn, daß sie nach § 17 abberufen worden sind. Für ein Ersatzmitglied gilt Satz 1 entsprechend, wenn es für mehr als eine Sitzung und für einen Zeitraum von mindestens einem Monat in seiner Eigenschaft als Ersatzmitglied tätig geworden ist.

§ 23

Schweigepflicht

(1) Die Mitglieder der Mitarbeitervertretung haben über die dienstlichen Angelegenheiten und sonstigen Tatsachen, die ihnen auf Grund ihrer Zugehörigkeit zur Mitarbeitervertretung bekannt geworden sind, Stillschweigen zu bewahren, soweit die Geheimhaltung der Natur der Sache nach erforderlich oder von der Mitarbeitervertretung beschlossen oder die Angelegenheit von der Dienststellenleitung für vertraulich erklärt worden ist. Die Schweigepflicht besteht auch nach dem Ausscheiden aus der Mitarbeitervertretung oder aus dem Dienst- oder Arbeitsverhältnis.

(2) Die Schweigepflicht gilt auch für Personen, die nach den Vorschriften dieses Kirchengesetzes an der Sitzung der Mitarbeitervertretung teilnehmen können, sowie für Büropersonal nach § 31 Abs. 1.

(3) Die Schweigepflicht besteht nicht gegenüber den anderen Mitgliedern der Mitarbeitervertretung. Sie entfällt auf Beschluß der Mitarbeitervertretung auch gegenüber der Dienststellenleitung und gegenüber der Stelle, die die Aufsicht über die Dienststelle führt.

(4) Bei Streitigkeiten über die Schweigepflicht kann die Schiedsstelle angerufen werden.

VI. Abschnitt Geschäftsführung

§ 24

Vorsitz, Ausschüsse

(1) Die Mitarbeitervertretung wählt aus ihrer Mitte in geheimer Wahl den Vorsitzenden und dessen Stellvertreter sowie einen Schriftführer. Gewählt

ist, wer die Mehrheit der Stimmen der Anwesenden erhält. Der Vorsitzende führt die laufenden Geschäfte und vertritt die Mitarbeitervertretung im Rahmen der von ihr gefaßten Beschlüsse.

(2) Die Mitarbeitervertretung legt fest, in welcher weiteren Reihenfolge die Mitglieder der Mitarbeitervertretung den Vorsitzenden und dessen Stellvertreter im Falle der Verhinderung beider vertreten. Die Reihenfolge ist der Dienststellenleitung mitzuteilen.

(3) Die Mitarbeitervertretung kann aus ihrer Mitte Ausschüsse bilden. Einem Ausschuß müssen mindestens drei Mitglieder angehören. Den Ausschüssen können Aufgaben zur selbständigen Erledigung übertragen werden. Dies gilt nicht für den Abschluß und die Kündigung von Dienstvereinbarungen. Die Übertragung von Aufgaben zur selbständigen Erledigung erfordert eine Dreiviertelmehrheit der Mitglieder der Mitarbeitervertretung. Der Widerruf der Übertragung bedarf der Mehrheit der Stimmen der Mitglieder der Mitarbeitervertretung. Die Übertragung und der Widerruf sind der Dienststellenleitung schriftlich anzuzeigen.

§ 25 Sitzungen

(1) Binnen zwei Wochen nach Bestandskraft der Wahl hat der Vorsitzende des Wahlvorstandes die Mitglieder der Mitarbeitervertretung zur Vornahme der nach § 24 vorgesehenen Wahlen einzuberufen. Er leitet die Sitzung, bis die Mitarbeitervertretung ihren Vorsitzenden gewählt hat.

(2) Die weiteren Sitzungen beraumt der Vorsitzende der Mitarbeitervertretung an. Er schlägt eine Tagesordnung vor und leitet die Verhandlung. Der Vorsitzende hat die Mitglieder der Mitarbeitervertretung zu den Sitzungen mindestens eine Woche vorher unter Mitteilung des Vorschlages der Tagesordnung einzuladen. Bei besonderer Dringlichkeit kann die Frist abgekürzt werden. Kann ein Mitglied der Mitarbeitervertretung an der Sitzung nicht teilnehmen, so hat es dies unter Angabe der Gründe dem Vorsitzenden unverzüglich mitzuteilen.

(3) Auf Antrag eines Viertels der Mitglieder der Mitarbeitervertretung, der Dienststellenleitung oder eines Interessenvertreters der besonderen Gruppen (§§ 50, 51, 54 und 55) bei Angelegenheiten, die diese Mitarbeitergruppe besonders betreffen, hat der Vorsitzende eine Sitzung anzuberaumen und den Gegenstand, dessen Beratung beantragt worden ist, auf die Tagesordnung zu setzen.

(4) Die Sitzungen finden in der Regel während der Arbeitszeit statt. Die Mitarbeitervertretung hat bei der Anberaumung der Sitzungen auch die dienstlichen Notwendigkeiten zu berücksichtigen. Die Dienststellenleitung ist von Zeitpunkt und Ort der Sitzungen vorher zu verständigen. Die Sitzungen sind nicht öffentlich.

§ 26

Teilnahme an der Sitzung der Mitarbeitervertretung

(1) Die Dienststellenleitung oder von ihr beauftragte Personen sind berechtigt, Anliegen, für die eine Sitzung der Mitarbeitervertretung beantragt wurde, in der Sitzung zu vertreten. Die Dienststellenleitung ist verpflichtet, auf Verlangen der Mitarbeitervertretung an Sitzungen teilzunehmen oder Vertreter zu entsenden. Die Dienststellenleitung ist berechtigt, im Einvernehmen mit dem Vorsitzenden der Mitarbeitervertretung zu diesen Sitzungen Sachkundige hinzuzuziehen.

(2) Die Mitarbeitervertretung kann zu einzelnen Punkten der Tagesordnung sachkundige Personen, insbesondere von Mitarbeitervereinigungen, einladen.

(3) Personen, die nach den Absätzen 1 und 2 an einer Sitzung der Mitarbeitervertretung teilnehmen, sind ausdrücklich auf ihre Schweigepflicht nach § 23 Abs. 2 hinzuweisen.

§ 27

Beschlußfassung

(1) Die Mitarbeitervertretung ist beschlußfähig, wenn die Mehrheit der Mitglieder anwesend ist.

(2) Die Mitarbeitervertretung faßt ihre Beschlüsse mit der Mehrheit der Stimmen der anwesenden Mitglieder. In Ausnahmefällen genügt es zur Beschlußfassung, wenn im Umlaufweg oder im Wege fernmündlicher Absprache unter den Mitgliedern Einstimmigkeit erzielt wird und kein Mitglied der Mitarbeitervertretung diesem Verfahren widerspricht. Beschlüsse nach Satz 2 sind spätestens in der Niederschrift der nächsten Sitzung im Wortlaut festzuhalten.

(3) An der Beratung und Beschlußfassung darf ein Mitglied der Mitarbeitervertretung nicht teilnehmen, wenn der Beschluß ihm selbst, seinem Ehegatten, seinen Verwandten bis zum dritten oder Verschwägerten bis zum zweiten Grad, einer ihm durch Adoption verbundenen oder durch ihn kraft

§ 28 Sitzungsniederschrift

Gesetzes oder Vollmacht vertretenen natürlichen oder juristischen Person einen Vorteil oder Nachteil bringen kann.

(4) Die Mitarbeitervertretung beschließt in Abwesenheit der Personen nach § 26 Abs. 1 und 2.

§ 28 Sitzungsniederschrift

(1) Über die Sitzung der Mitarbeitervertretung ist eine Niederschrift anzufertigen, die die Namen der An- und Abwesenden, die Tagesordnung, den Wortlaut der Beschlüsse und das jeweilige Stimmenverhältnis enthalten muß. Die Niederschrift ist vom Sitzungsleiter und einem weiteren Mitglied der Mitarbeitervertretung zu unterschreiben.

(2) Hat eine Person nach § 26 an einer Sitzung der Mitarbeitervertretung teilgenommen, so ist ihr ein Auszug aus der Niederschrift über die gemeinsame Verhandlung zuzuleiten.

§ 29 Sprechstunden, Aufsuchen am Arbeitsplatz

(1) Die Mitarbeitervertretung kann Sprechstunden während der Arbeitszeit einrichten. Ort und Zeit bestimmt sie im Einvernehmen mit der Dienststellenleitung.

(2) Versäumnis von Arbeitszeit, die zum Besuch von Sprechstunden oder durch sonstige Inanspruchnahme der Mitarbeitervertretung erforderlich ist, hat keine Minderung der Bezüge des Mitarbeiters zur Folge.

(3) Die Mitglieder der Mitarbeitervertretung haben das Recht, Mitarbeiter am Arbeitsplatz aufzusuchen, soweit dies zur Durchführung ihrer Aufgaben erforderlich ist.

(4) Bei Streitigkeiten kann die Schiedsstelle angerufen werden.

§ 30 Geschäftsordnung

Nähere Bestimmungen über die Geschäftsführung kann die Mitarbeitervertretung in einer Geschäftsordnung beschließen.

§ 31

Sachbedarf, Kosten der Geschäftsführung

- (1) Für die Sitzungen, die Sprechstunden und die laufende Geschäftsführung stellt die Dienststelle die erforderlichen Räume, den Geschäftsbedarf und Büropersonal zur Verfügung. Der Mitarbeitervertretung sind die geeigneten Mittel zur angemessenen Information der Mitarbeiter zur Verfügung zu stellen.
- (2) Die durch die Tätigkeit der Mitarbeitervertretung entstehenden erforderlichen Kosten trägt die Dienststelle, bei der die Mitarbeitervertretung gebildet ist. Kosten, die durch die Beiziehung sachkundiger Personen nach § 26 Abs. 2 entstehen, werden von der Dienststelle übernommen, wenn die Mitarbeitervertretung und die Dienststellenleitung zuvor über die Kostenübernahme eine Vereinbarung getroffen haben.
- (3) Bei gemeinsamen Mitarbeitervertretungen regeln die beteiligten Kirchen für ihren Bereich, welche Dienststelle die Kosten trägt.
- (4) Reisen der Mitglieder der Mitarbeitervertretung, die für ihre Tätigkeit notwendig sind, gelten als Dienstreisen. Für die Genehmigung von Dienstreisen und die Erstattung der Reisekosten gelten die Bestimmungen der Dienststelle; für die Teilnahme an Veranstaltungen im Sinne des § 19 Abs 3 gilt das dienstliche Interesse als gegeben. Erstattet werden Reisekosten in Höhe der Reisekostenstufe B, ersatzweise die Reisekosten, die Mitarbeitern nach Vergütungsgruppe IV b zustehen.
- (5) Die Mitarbeitervertretung darf für ihre Zwecke keine Beiträge erheben oder annehmen.
- (6) Bei Streitigkeiten über die Anwendung der Absätze 1 bis 4 kann die Schiedsstelle angerufen werden.

VII. Abschnitt

Mitarbeiterversammlung

§ 32

Mitarbeiterversammlung

- (1) An der Mitarbeiterversammlung können alle Mitarbeiter der Dienststellen teilnehmen, für die die einberufende Mitarbeitervertretung gebildet worden ist. Die Mitarbeiterversammlung ist mindestens einmal in jedem

Jahr von der Mitarbeitervertretung nach Absprache mit der Dienststellenleitung einzuberufen.

(2) Die Mitarbeitervertretung ist berechtigt und auf Antrag der Dienststellenleitung oder eines Viertels der wahlberechtigten Mitarbeiter verpflichtet, eine Mitarbeiterversammlung nach Absprache mit der Dienststellenleitung binnen zwei Wochen einzuberufen und den Gegenstand, dessen Beratung beantragt worden ist, auf die Tagesordnung zu setzen.

(3) Die Mitarbeiterversammlung wird vom Vorsitzenden der Mitarbeitervertretung geleitet; sie ist nicht öffentlich. Zur Mitarbeiterversammlung ist unter Angabe der Tagesordnung mindestens zwei Wochen vor dem Termin einzuladen.

(4) Die Mitarbeiterversammlungen finden während der Arbeitszeit statt, soweit nicht die Eigenart des Dienstes eine andere Regelung zwingend erfordert. Die Zeit der Teilnahme an der Mitarbeiterversammlung und die zusätzlichen Wegezeiten gelten als Arbeitszeit, auch wenn die Mitarbeiterversammlung außerhalb der Arbeitszeit stattfindet. Die Dienststelle erstattet die entstehenden notwendigen Fahrkosten.

(5) Jede ordnungsgemäß einberufene Mitarbeiterversammlung ist ohne Rücksicht auf die Zahl der erschienenen Mitarbeiter beschlußfähig. Die Beschlüsse werden mit der Mehrheit der auf Ja oder Nein lautenden Stimmen der bei der Abstimmung anwendenden Mitarbeiter gefaßt. Stimmenthaltung ist zulässig. Bei Stimmgleichheit ist ein Antrag abgelehnt. Für Wahlen gelten die Vorschriften des § 12 entsprechend.

(6) Die Dienststellenleitung soll zu der Mitarbeiterversammlung unter Mitteilung der Tagesordnung eingeladen werden; sie ist einzuladen, soweit die Mitarbeiterversammlung auf ihren Antrag stattfindet. Die Vertreter der Dienststellenleitung erhalten auf Antrag das Wort. Die Dienststellenleitung oder von ihr beauftragte Personen informieren mindestens einmal im Jahr in einer Mitarbeiterversammlung über Lage und Entwicklung der Dienststelle.

(7) Über jede Mitarbeiterversammlung ist ein Beschlußprotokoll zu führen.

(8) Die Mitarbeitervertretung kann zu der Mitarbeiterversammlung sachkundige Personen hinzuziehen.

(9) Kann nach den dienstlichen Verhältnissen eine gemeinsame Versammlung aller Mitarbeiter nicht stattfinden, so sind Teilversammlungen abzuhalten. Für Teilversammlungen gelten die Absätze 1 bis 8 entsprechend.

Die Mitarbeitervertretung kann darüber hinaus Teilversammlungen durchführen, wenn dies zur Erörterung der besonderen Belange der Mitarbeiter eines Arbeitsbereiches oder bestimmter Personengruppen erforderlich ist.

§ 33

Aufgaben der Mitarbeiterversammlung

(1) Die Mitarbeiterversammlung nimmt den Tätigkeitsbericht der Mitarbeitervertretung entgegen und kann diesen sowie Angelegenheiten besprechen, die zum Aufgabenbereich der Mitarbeitervertretung gehören. Sie kann der Mitarbeitervertretung Anträge vorlegen und zu Beschlüssen der Mitarbeitervertretung Stellung nehmen. Die Mitarbeitervertretung ist an die Stellungnahmen der Mitarbeiterversammlung nicht gebunden.

(2) Die Mitarbeiterversammlung wählt einen Wahlausschuß oder den Wahlleiter für die Bildung der Mitarbeitervertretung.

VIII. Abschnitt

Aufgaben und Befugnisse der Mitarbeitervertretung

§ 34

Grundsätze für die Zusammenarbeit

(1) Mitarbeitervertretung und Dienststellenleitung stehen in der gemeinsamen Verantwortung für den Dienst der Kirche. Sie arbeiten vertrauensvoll und partnerschaftlich zusammen und unterstützen sich gegenseitig bei der Erfüllung ihrer Aufgaben. Sie informieren sich gegenseitig über Angelegenheiten, die die Dienstgemeinschaft betreffen. Sie achten darauf, daß alle Mitarbeiter nach Recht und Billigkeit behandelt werden, die Vereinigungsfreiheit der Mitarbeiter nicht beeinträchtigt wird und jede Betätigung in der Dienststelle unterbleibt, die der Aufgabe der Dienststelle, der Dienstgemeinschaft oder dem Arbeitsfrieden abträglich ist.

(2) Mitarbeitervertretung und Dienststellenleitung kommen in regelmäßigen Zeitabständen, mindestens einmal im Jahr, zur Besprechung allgemeiner Fragen des Dienstbetriebes und der Dienstgemeinschaft und zum Austausch von Vorschlägen und Anregungen zusammen. Gemeinsame Mitarbeitervertretungen kommen einmal im Jahr zu einer gemeinsamen Besprechung im Sinne des Satzes 1 mit allen beteiligten Dienststellenleitungen zusammen; Gleiches gilt für Gesamtmitarbeitervertretungen.

(3) In strittigen Fragen ist eine Einigung durch Aussprache von beiden Seiten zu erstreben, und es sind Vorschläge zur Beilegung der Meinungsverschiedenheiten zu machen. Erst wenn die Bemühungen um eine Einigung in der Dienststelle gescheitert sind, dürfen andere Stellen im Rahmen der dafür geltenden Bestimmungen angerufen werden. Das Scheitern der Einigung muß von der Mitarbeitervertretung oder Dienststellenleitung schriftlich erklärt werden. Die Vorschriften über das Verfahren bei der Beteiligung und über das Initiativrecht bleiben unberührt.

(4) Die Mitarbeitervertretung und die Dienststellenleitung sollen ihre Zusammenarbeit so einrichten, daß notwendige Entscheidungen möglichst wenig verzögert werden, durch die Zusammenarbeit wenig Arbeitszeit in Anspruch genommen wird und nur die unbedingt notwendigen Kosten entstehen.

§ 35

Informationsrechte der Mitarbeitervertretung

(1) Die Mitarbeitervertretung ist zur Durchführung ihrer Aufgaben rechtzeitig und umfassend zu unterrichten. Die Dienststellenleitung soll die Mitarbeitervertretung bereits während der Vorbereitung von Entscheidungen informieren und die Mitarbeitervertretung, insbesondere bei organisatorischen oder sozialen Maßnahmen, frühzeitig an den Planungen beteiligen. In diesem Rahmen kann die Mitarbeitervertretung insbesondere an den Beratungen von Ausschüssen und Kommissionen beteiligt werden, soweit das Recht der beteiligten Kirchen das zuläßt.

(2) Der Mitarbeitervertretung sind die zur Durchführung ihrer Aufgaben erforderlichen Unterlagen rechtzeitig zur Verfügung zu stellen. Bei Einstellungen werden der Mitarbeitervertretung auf Verlangen die Unterlagen aller Bewerber vorgelegt; bei Einstellungsgesprächen kann ein von der Mitarbeitervertretung beauftragtes Mitglied beteiligt werden. Mitarbeitervertretung und Dienststellenleitung können das Verfahren in einer Dienstvereinbarung regeln.

(3) Personalakten dürfen nur mit schriftlicher Zustimmung des betroffenen Mitarbeiters und nur durch ein von ihm zu bestimmendes Mitglied der Mitarbeitervertretung eingesehen werden. Dienstliche Beurteilungen sind auf Verlangen des Mitarbeiters vor der Aufnahme in die Personalakte der Mitarbeitervertretung zur Kenntnis zu bringen.

(4) Die Dienststellenleitung unterrichtet die Mitarbeitervertretung vom beabsichtigten Abschluß eines Auflösungsvertrages, wenn der betroffene Mitarbeiter zustimmt.

(5) Bei Streitigkeiten über die Informationsrechte der Mitarbeitervertretung kann die Schiedsstelle angerufen werden.

§ 36

Allgemeine Aufgaben der Mitarbeitervertretung

(1) Die Mitarbeitervertretung hat die beruflichen, wirtschaftlichen und sozialen Belange der Mitarbeiter zu fördern. Im Rahmen dieses Kirchengesetzes hat sie in ihrer Mitverantwortung für die Aufgaben der Dienststelle das Verständnis für den Auftrag der Kirche und ihrer Diakonie zu stärken und für eine gute Zusammenarbeit einzutreten.

(2) Die Mitarbeitervertretung soll sich, unbeschadet des Rechts eines Mitarbeiters, seine Anliegen der Dienststellenleitung selbst vorzutragen, der persönlichen Sorgen und Nöte des Mitarbeiters annehmen, sofern er dies wünscht, sowie berechnigte berufliche, wirtschaftliche und soziale Anliegen des Mitarbeiters gegenüber der Dienststellenleitung unterstützen.

(3) Die Mitarbeitervertretung soll insbesondere

1. Maßnahmen anregen, die der Dienststelle und ihren Mitarbeitern dienen;
2. dafür eintreten, daß die arbeits-, sozial- und dienstrechtlichen Bestimmungen und Vereinbarungen eingehalten werden;
3. Beschwerden, Anfragen und Anregungen von Mitarbeitern entgegennehmen und durch Verhandlungen mit der Dienststellenleitung auf die Erledigung der Beschwerden, Anfragen und Anregungen hinwirken;
4. die Eingliederung und berufliche Entwicklung hilfs- und schutzbedürftiger, insbesondere schwerbehinderter oder älterer Personen in die Dienststelle fördern und für eine ihren Kenntnissen und Fähigkeiten entsprechende Beschäftigung sorgen;
5. für die Gleichstellung und die Gemeinschaft von Frauen und Männern in der Dienststelle eintreten und Maßnahmen zur Erreichung dieser Ziele anregen sowie an ihrer Umsetzung mitwirken;
6. die Einbeziehung ausländischer Mitarbeiter in die Dienstgemeinschaft fördern.

(4) Wenn Beschwerden, Anfragen und Anregungen nach Absatz 3 Nr. 3 in einer Sitzung der Mitarbeitervertretung beraten werden, hat der betreffende

Mitarbeiter das Recht, vor einer Entscheidung in der Mitarbeitervertretung gehört zu werden.

(5) Die Mitarbeitervertretung hat mindestens einmal im Jahr in einer Mitarbeiterversammlung einen Tätigkeitsbericht zu erstatten.

§ 37 Dienstvereinbarungen

(1) Mitarbeitervertretung und Dienststellenleitung können Dienstvereinbarungen abschließen. Dienstvereinbarungen dürfen Regelungen weder erweitern, einschränken noch ausschließen, die auf Rechtsvorschriften, insbesondere Beschlüssen der Arbeits- und Dienstrechtlichen Kommission, auf Entscheidungen der Schlichtungskommission nach dem Gemeinsamen Mitarbeitergesetz, auf allgemeinverbindlichen Richtlinien der beteiligten Kirchen oder auf etwa anzuwendenden Tarifverträgen beruhen. Arbeitsentgelte und sonstige Arbeitsbedingungen, die durch eine Arbeits- und Dienstrechtliche Kommission geregelt sind oder üblicherweise geregelt werden, können nicht Gegenstand einer Dienstvereinbarung sein, es sei denn, die Regelung durch die Arbeits- und Dienstrechtliche Kommission läßt eine Dienstvereinbarung ausdrücklich zu.

(2) Dienstvereinbarungen sind schriftlich niederzulegen, von beiden Seiten zu unterschreiben und in geeigneter Weise bekanntzugeben. Bei der Einstellung von Mitarbeitern sollen diese über geltende Dienstvereinbarungen innerhalb der Dienststelle unterrichtet werden.

(3) Dienstvereinbarungen gelten unmittelbar und können im Einzelfall nicht abbedungen werden.

(4) Dienstvereinbarungen können, soweit nichts anderes vereinbart worden ist, mit einer Frist von sechs Monaten zum Ende eines Monats gekündigt werden. Eine Weitergeltung ist ausgeschlossen; Absatz 5 bleibt unberührt.

(5) Sind während der Geltung einer Dienstvereinbarung über Angelegenheiten, die der Mitbestimmung der Mitarbeitervertretung nach § 40 unterliegen, Rechte für die Mitarbeiter begründet worden, so hat das Außerkrafttreten der Dienstvereinbarung nicht zur Folge, daß die Ansprüche der Mitarbeiter entfallen (Nachwirkung). Dies gilt nicht, wenn die Dienstvereinbarung durch eine andere abgelöst wird oder in der außerkraftgetretenen Dienstvereinbarung festgelegt worden war, welche Ansprüche ein Mitarbeiter nach dem Außerkrafttreten erhält.

(6) Bei Streitigkeiten über die Auslegung von Dienstvereinbarungen kann die Schiedsstelle angerufen werden. Bei Streitigkeiten über den Abschluß von Dienstvereinbarungen kann die Schiedsstelle nur einen Vermittlungsvorschlag unterbreiten.

§ 37 a Einigungsstelle

(1) Die Mitarbeitervertretung und die Dienststellenleitung können durch Dienstvereinbarung regeln, daß in der Dienststelle in Bedarfsfällen oder ständig eine Einigungsstelle zu bilden ist. Für die Einrichtungen der Diakonie erstellen die Diakonischen Werke im Einvernehmen mit der für den Bereich zuständigen Arbeitsgemeinschaft, für die übrigen Dienststellen die zuständige oberste Dienstbehörde im Einvernehmen mit den Gesamtschlüssen eine Musterdienstvereinbarung für die Bildung von Einigungsstellen. Mehrere Dienststellen und ihre jeweiligen Mitarbeitervertretungen können durch Vereinbarung eine gemeinsame Einigungsstelle bilden. Dienstvereinbarungen nach Satz 1 müssen inhaltlich dem Wortlaut der für die Dienststelle maßgeblichen Musterdienstvereinbarung entsprechen.

(2) Sind Einigungsstellen gebildet worden, so sind sie zuständig für Regelungsstreitigkeiten zwischen der Dienststellenleitung und der Mitarbeitervertretung bei organisatorischen und sozialen Angelegenheiten nach § 40. Der Spruch der Einigungsstelle ersetzt die Einigung zwischen Dienststellenleitung und Mitarbeitervertretung.

(3) Zum notwendigen Inhalt einer Dienstvereinbarung über die Bildung von Einigungsstellen gehören Regelungen über das Besetzungsverfahren, das Verfahren vor der Einigungsstelle und über den Umfang der Entscheidungs- und Regelungsbefugnis der Einigungsstelle sowie deren Kosten. Die Dienstvereinbarung kann vorsehen, daß in Angelegenheiten, die durch Beschluß der Einigungsstelle bereits entschieden sind, die Schiedsstelle nur insoweit zur Überprüfung und Entscheidung angerufen werden darf, als gerügt wird, daß der Inhalt des Einigungsstellenbeschlusses mit diesem Kirchengesetz, anderen Rechtsvorschriften, Verwaltungsordnungen oder geltenden Dienstvereinbarungen oder mit der für die innere Verfassung der Dienststelle maßgeblichen Ordnung, Satzung oder einem Vertrag unvereinbar sei.

§ 38

Verfahren der Beteiligung der Mitarbeitervertretung

- (1) Die Mitarbeitervertretung wird insbesondere in den Verfahren der Mitbestimmung (§ 39) und der Mitberatung (§ 46) beteiligt.
- (2) Die Mitarbeitervertretung hat ihre Beteiligungsrechte im Rahmen der Zuständigkeit der jeweiligen Dienststelle.

§ 39

Mitbestimmung

- (1) Soweit eine Maßnahme der Mitbestimmung der Mitarbeitervertretung unterliegt, darf sie erst vollzogen werden, wenn die Zustimmung der Mitarbeitervertretung vorliegt oder die nicht erteilte Zustimmung durch die Schiedsstelle ersetzt worden ist. Eine der Mitbestimmung unterliegende Maßnahme ist unwirksam, wenn die Mitarbeitervertretung nicht zugestimmt hat oder die nicht erteilte Zustimmung nicht ersetzt worden ist oder die Maßnahme nicht nach Absatz 3 als gebilligt gilt. Abweichend von Satz 2 ist die Einstellung eines Mitarbeiters wirksam; die Mitarbeitervertretung kann jedoch verlangen, daß der Mitarbeiter bis zum Vorliegen oder bis zur Ersetzung der Zustimmung nicht beschäftigt wird.
- (2) Die Dienststellenleitung unterrichtet die Mitarbeitervertretung von der beabsichtigten Maßnahme und beantragt deren Zustimmung.
- (3) Die Zustimmung gilt als erteilt, wenn die Mitarbeitervertretung nicht binnen zwei Wochen diese schriftlich verweigert oder eine mündliche Erörterung beantragt. Die Dienststellenleitung kann die Frist in dringenden Fällen bis auf fünf Tage abkürzen; die Abkürzung ist besonders zu begründen. Die Frist beginnt mit dem Zugang der Mitteilung an den Vorsitzenden der Mitarbeitervertretung. Die in Satz 2 genannte Frist kann im beiderseitigen Einvernehmen verlängert werden.
- (4) Kommt in den Fällen der Mitbestimmung keine Einigung zustande, so kann die Dienststellenleitung binnen zwei Wochen nach Abschluß der Erörterung oder nach Eingang der schriftlichen Weigerung die Schiedsstelle anrufen. Die Erörterung ist abgeschlossen, wenn die Dienststellenleitung oder die Mitarbeitervertretung oder beide gemeinsam sie für abgeschlossen erklären.
- (5) Die Dienststellenleitung kann bei Maßnahmen, die keinen Aufschub dulden, bis zur endgültigen Entscheidung vorläufige Regelungen treffen. Vorläufige Regelungen dürfen die Durchführung einer anderen endgültigen

Entscheidung nicht hindern. Eine vorläufige Regelung ist als solche zu kennzeichnen, auf höchstens fünf Monate zu befristen, der Mitarbeitervertretung schriftlich mitzuteilen und zu begründen; die Dienststellenleitung muß in der betreffenden Angelegenheit das Verfahren der Absätze 1 und 2 unverzüglich einleiten oder fortsetzen. Die Mitarbeitervertretung kann die Schiedsstelle anrufen.

(6) Eine vorläufige Maßnahme ist unverzüglich, spätestens jedoch nach Ablauf einer Kalenderwoche nach Bekanntgabe der Entscheidung zu beenden, wenn die Schiedsstelle feststellt, daß die Maßnahme nicht aus sachlichen Gründen dringend erforderlich war oder die Schiedsstelle die Ersetzung der Zustimmung der Mitarbeitervertretung ablehnt.

§ 40

Fälle der Mitbestimmung in organisatorischen und sozialen Angelegenheiten

Die Mitarbeitervertretung hat mitzubestimmen über

1. Bestellung von Vertrauensärzten sowie von Ärzten zur Überwachung des Gesundheitszustandes der Mitarbeiter;
2. Maßnahmen zur Unfallverhütung und zur Verhütung von sonstigen Gesundheitsgefahren sowie die Bestellung von Fachkräften für Arbeitssicherheit;
3. Errichtung, Verwaltung und Auflösung von Sozialeinrichtungen ohne Rücksicht auf ihre Rechtsform;
4. Festlegung von Dauer, Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit einschließlich der Pausen; ausgenommen bleibt die für die Dienststelle nicht vorhersehbare, auf Grund besonderer Erfordernisse kurzfristig und unregelmäßig festzusetzende tägliche Arbeitszeit für bestimmte Gruppen von Beschäftigten;
5. Festlegung der Grundsätze für die Aufstellung von Dienstplänen, für die Anordnung von Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft sowie für vorhersehbare Arbeitszeitregelungen im Sinne der Nummer 4;
6. Aufstellung von Grundsätzen für den Urlaubsplan;
7. Aufstellung von Sozialplänen (insbesondere bei Auflösung, Einschränkung, Verlegung und Zusammenlegung von Dienststellen oder wesentlichen Teilen von ihnen) einschließlich Plänen für Umschulungen zum Ausgleich oder zur Milderung von wirtschaftlichen Nachteilen; Gleiches gilt für die Folgen von Rationalisierungsmaßnahmen; Sozialpläne

§ 40 Mitbestimmung bei allgemeinen personellen Angelegenheiten

- dürfen Regelungen weder einschränken noch ausschließen, die auf Rechtsvorschriften oder allgemein verbindlichen Richtlinien beruhen;
8. Grundsätze der Arbeitsplatzgestaltung;
 9. Einführung grundlegend neuer Arbeitsmethoden,
 10. Einführung und Anwendung von Maßnahmen oder technischen Einrichtungen, die dazu geeignet sind, das Verhalten oder die Leistung der Mitarbeiter zu überwachen;
 11. Regelung der Ordnung in der Dienststelle (Haus- und Betriebsordnung) und des Verhaltens der Mitarbeiter im Dienst;
 12. Grundsätze für die Gewährung von Unterstützungen oder sonstigen Zuwendungen, auf die kein Rechtsanspruch besteht;
 13. Vergabe und Kündigung von Mietwohnungen, Garagen, Parkplatzflächen und Pachtland an die Mitarbeiter, wenn die Dienststelle darüber verfügt, sowie allgemeine Festsetzung der Nutzungsbedingungen;
 14. Festsetzung von Kurzarbeit;
 15. Zeit, Ort und Art der Auszahlung der Vergütung;
 16. Fragen der betrieblichen Lohngestaltung, insbesondere die Aufstellung von Entlohnungsgrundsätzen und die Einführung und Anwendung von neuen Entlohnungsmethoden sowie deren Änderung, soweit diese Fragen nicht auf anderem Wege abschließend geregelt worden sind;
 17. Grundsätze über das betriebliche Vorschlagwesen.

§ 41

Fälle der Mitbestimmung bei allgemeinen personellen Angelegenheiten

Die Mitarbeitervertretung hat mitzubestimmen bei

1. Formulierung und Verwendung von Personalfragebogen und sonstigen Fragebogen zur Erhebung personenbezogener Daten, soweit nicht gesetzlich geregelt;
2. Aufstellung von Beurteilungsgrundsätzen für die Dienststelle;
3. Aufstellung von Grundsätzen für die Aus-, Fort- und Weiterbildung sowie für die Teilnehmersauswahl;
4. Auswahl der Teilnehmer an Fortbildungsveranstaltungen;
5. Aufstellung von Grundsätzen für Stellenausschreibungen;
6. Aufstellung von Grundsätzen für die personelle Auswahl bei Einstellungen.

§ 42

**Fälle der Mitbestimmung in Personalangelegenheiten
der privatrechtlich angestellten Mitarbeiter**

Die Mitarbeitervertretung hat in den folgenden Personalangelegenheiten der privatrechtlich angestellten Mitarbeiter ein Mitbestimmungsrecht:

1. Einstellung;
2. ordentliche Kündigung nach Ablauf der Probezeit;
3. Eingruppierung einschließlich Festlegung der Fallgruppe, Wechsel der Fallgruppe, Höher- und Rückgruppierung, Gewährung tariflicher Zulagen;
4. Übertragung einer höher oder niedriger bewerteten Tätigkeit von mehr als drei Monaten Dauer;
5. dauernde Übertragung einer Tätigkeit, die einen Anspruch auf Zahlung einer Zulage auslöst, sowie Widerruf einer solchen Übertragung;
6. Umsetzung innerhalb einer Dienststelle unter gleichzeitigem Ortswechsel;
7. Versetzung oder Abordnung zu einer anderen Dienststelle von mehr als drei Monaten Dauer; in diesen Fällen bestimmt die Mitarbeitervertretung der aufnehmenden Dienststelle unbeschadet des Mitberatungsrechtes nach § 47 Nr. 3 mit;
8. Weiterbeschäftigung über die Altersgrenze hinaus;
9. Anordnungen, die die Freiheit in der Wahl der Wohnung beschränken;
10. Versagung und Widerruf der Genehmigung einer Nebentätigkeit;
11. Ablehnung eines Antrags auf Ermäßigung der Arbeitszeit und Beurlaubung aus familien- oder arbeitsmarktpolitischen Gründen.

§ 43

**Fälle der Mitbestimmung in Personalangelegenheiten der
Mitarbeiter in öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnissen**

Die Mitarbeitervertretung hat in den folgenden Personalangelegenheiten der Kirchenbeamten ein Mitbestimmungsrecht:

1. Einstellung;
2. Anstellung;
3. Umwandlung des Kirchenbeamtenverhältnisses in ein solches anderer Art;
4. Ablehnung eines Antrags auf Ermäßigung der Arbeitszeit oder Beurlaubung aus familien- oder arbeitsmarktpolitischen Gründen;

§ 44 Ausnahmen von der Beteiligung in Personalangelegenheiten

5. Verlängerung der Probezeit;
6. Beförderung;
7. Übertragung eines anderen Amtes, das mit einer Zulage ausgestattet ist;
8. Übertragung eines anderen Amtes mit höherem Endgrundgehalt ohne Änderung der Amtsbezeichnung oder Übertragung eines anderen Amtes mit gleichem Endgrundgehalt ohne Wechsel der Amtsbezeichnung;
9. Zulassung zum Aufstiegsverfahren, Verleihung eines anderen Amtes mit anderer Amtsbezeichnung beim Wechsel der Laufbahngruppe;
10. dauernde Übertragung eines höher oder niedriger bewerteten Dienstpostens;
11. Umsetzung innerhalb der Dienststelle bei gleichzeitigem Ortswechsel;
12. Versetzung oder Abordnung von mehr als drei Monaten Dauer zu einer anderen Dienststelle oder einem anderen Dienstherrn im Geltungsbereich dieses Kirchengesetzes; in diesen Fällen bestimmt die Mitarbeitervertretung der aufnehmenden Dienststelle unbeschadet des Mitberatungsrechtes nach § 47 Nr. 3 mit;
13. Hinausschieben des Eintritts in den Ruhestand wegen Erreichens der Altersgrenze;
14. Anordnungen, die die Freiheit in der Wahl der Wohnung beschränken;
15. Versagung sowie Widerruf der Genehmigung einer Nebentätigkeit;
16. Entlassung von Kirchenbeamten auf Probe oder auf Widerruf, wenn sie die Entlassung nicht beantragt haben;
17. vorzeitige Versetzung in den Ruhestand gegen den Willen des Kirchenbeamten;
18. Versetzung in den Wartestand oder einstweiligen Ruhestand, sofern der Betroffene die Beteiligung der Mitarbeitervertretung beantragt.

§ 44

Ausnahmen von der Beteiligung in Personalangelegenheiten

Eine Mitberatung oder Mitbestimmung in Personalangelegenheiten der Personen nach § 4 findet nicht statt, mit Ausnahme der von der Mitarbeitervertretung nach Gesetz oder Satzung in leitende Organe entsandten Mitglieder. Daneben findet keine Beteiligung in den Personalangelegenheiten der Personen statt, die im pfarramtlichen Dienst oder in der Ausbildung oder Vorbereitung dazu stehen; Gleiches gilt für die Personalangelegenheiten der Lehrenden an kirchlichen Hochschulen oder Fachhochschulen. Die

Vorschriften des § 43 Nr. 12 und des § 47 Nr. 3 finden auf Personen, die als Kirchenbeamte in der Ausbildung stehen, keine Anwendung.

§ 45

Begründungspflicht bei Zustimmungsverweigerung

(1) Die Mitarbeitervertretung hat eine Verweigerung der Zustimmung gegenüber der Dienststellenleitung schriftlich zu begründen.

(2) In den Fällen des § 42 Nr. 1, 3 bis 5, 8 und 11 und des § 43 Nr. 1 bis 10, 13 und 16 bis 18 darf die Mitarbeitervertretung die Zustimmung nur verweigern, wenn

1. die Maßnahme gegen eine Rechtsvorschrift, eine Bestimmung in einem Tarifvertrag, eine Dienstvereinbarung, eine Vertragsbestimmung, eine Verwaltungsanordnung, eine andere bindende Bestimmung oder gegen eine rechtskräftige gerichtliche Entscheidung verstößt oder
2. 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
3. die durch Tatsachen begründete Besorgnis besteht, daß bei einer Einstellung der Bewerber oder bei einer Versetzung oder Abordnung der Mitarbeiter den Frieden in der Dienststelle durch unsoziales oder gesetzwidriges Verhalten stören wird.

(3) Im Falle des § 42 Nr. 2 darf die Mitarbeitervertretung ihre Zustimmung nur verweigern, wenn

1. bei der Auswahl des zu kündigenden Mitarbeiters soziale Gesichtspunkte nicht oder nicht ausreichend berücksichtigt worden sind oder
2. der zu kündigende Mitarbeiter an einem anderen Arbeitsplatz in derselben Dienststelle weiterbeschäftigt werden kann oder
3. eine Weiterbeschäftigung des Mitarbeiters unter geänderten Vertragsbedingungen oder nach zumutbaren Umschulungs- und Fortbildungsmaßnahmen möglich ist und der Mitarbeiter sein Einverständnis hiermit erklärt hat.

§ 46

Mitberatung

(1) In den Fällen der Mitberatung ist der Mitarbeitervertretung eine beabsichtigte Maßnahme rechtzeitig vor der Durchführung bekanntzugeben und

auf Verlangen mit ihr zu erörtern. Die Mitarbeitervertretung muß die Erörterung binnen zwei Wochen nach Bekanntgabe der beabsichtigten Maßnahme verlangen. In den Fällen des § 47 Nr. 2 kann die Dienststellenleitung die Frist bis auf drei Arbeitstage abkürzen. Äußert sich die Mitarbeitervertretung nicht binnen zwei Wochen oder binnen der abgekürzten Frist nach Zugang der Mitteilung an ihren Vorsitzenden oder hält sie bei der Erörterung ihre Einwendungen oder Vorschläge nicht aufrecht, so gilt die Maßnahme als gebilligt. Die Fristen können im Einzelfall auf Antrag der Mitarbeitervertretung von der Dienststellenleitung verlängert werden. Im Falle einer Nichteinigung hat die Dienststellenleitung oder die Mitarbeitervertretung die Erörterung für beendet zu erklären. Die Dienststellenleitung hat eine abweichende Entscheidung gegenüber der Mitarbeitervertretung schriftlich zu begründen.

(2) Eine der Mitberatung unterliegende Maßnahme ist unwirksam, wenn die Mitarbeitervertretung nicht nach Absatz 1 beteiligt worden ist. Die Mitarbeitervertretung kann binnen zwei Wochen nach Kenntnis, spätestens sechs Monate nach Durchführung der Maßnahme die Schiedsstelle anrufen, wenn sie nicht nach Absatz 1 beteiligt worden ist.

§ 47 Fälle der Mitberatung

Die Mitarbeitervertretung hat ein Mitberatungsrecht bei

1. Auflösung, Einschränkung, Verlegung und Zusammenlegung von Dienststellen oder wesentlichen Teilen von ihnen;
2. der außerordentlichen Kündigung und der Kündigung in der Probezeit;
3. Versetzungen und Abordnungen von mehr als drei Monaten Dauer; das Mitberatungsrecht besteht hier für die Mitarbeitervertretung der abgehenden Dienststelle;
4. der Aufstellung und Änderung des Stellenplanentwurfes sowie der Aufstellung von allgemeinen Grundsätzen für die Bemessung des Personalbedarfs;
5. der Bewertung von Dienstposten, soweit sie vorgesehen ist;
6. wesentlichen Änderungen in der Organisation der Dienststelle und der Aufstellung von Organisationsplänen;
7. Maßnahmen, die zu wesentlichen Änderungen des Arbeitsablaufs oder der Arbeitsplatzgestaltung führen.

§ 48

Initiativrecht der Mitarbeitervertretung

- (1) Die Mitarbeitervertretung kann der Dienststellenleitung Maßnahmen, die der Beteiligung unterliegen, schriftlich vorschlagen. Die Dienststellenleitung hat binnen zwei Monaten Stellung zu nehmen. Eine Ablehnung ist schriftlich zu begründen.
- (2) Kommt bei Vorschlägen, die organisatorische und soziale Angelegenheiten betreffen, auch nach Aussprache eine Einigung nicht zustande, so kann die Mitarbeitervertretung nach Eingang der schriftlichen Ablehnung die Schiedsstelle anrufen.

§ 49

Beschwerderecht der Mitarbeitervertretung

- (1) Verstößt die Dienststellenleitung gegen sich aus diesem Kirchengesetz ergebende oder sonstige gegenüber den Mitarbeitern bestehende Pflichten und bleiben Gegenvorstellungen erfolglos, so hat die Mitarbeitervertretung das Recht, bei dem zuständigen Aufsichtsorgan Beschwerde einzulegen.
- (2) Bei berechtigten Beschwerden hat das Leitungs- oder Aufsichtsorgan im Rahmen seiner rechtlichen Zuständigkeit Abhilfe zu schaffen oder auf Abhilfe hinzuwirken.

IX. Abschnitt

Interessenvertreter besonderer Gruppen

§ 50

Sprecher der Jugendlichen und der Auszubildenden

- (1) Die Mitarbeiter unter 18 Jahren, die Auszubildenden sowie die weiteren zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten wählen Sprecher, die in deren Angelegenheiten von der Mitarbeitervertretung beratend hinzuzuziehen sind, sofern sie ihr nicht ohnehin angehören. Als Sprecher können Mitarbeiter vom vollendeten 16. bis zum vollendeten 24. Lebensjahr gewählt werden. Für die Wählbarkeit gilt § 11 entsprechend.
- (2) Es werden gewählt ein Sprecher bei Dienststellen mit in der Regel 5 bis 20 Mitarbeitern, drei Sprecher bei Dienststellen mit in der Regel 21 bis 100 Mitarbeitern, fünf Sprecher bei Dienststellen mit in der Regel mehr als 100 Mitarbeitern im Sinne des Absatzes 1.

§ 50 a Aufgaben und Befugnisse der Sprecher

(3) Die Amtszeit beträgt zwei Jahre. Ein Sprecher, der im Laufe seiner Amtszeit das 24. Lebensjahr vollendet, bleibt bis zum Ende der Amtszeit in seinem Amt.

(4) Beantragt ein zur Berufsausbildung Beschäftigter, der Sprecher nach Absatz 1 ist, spätestens einen Monat vor Beendigung des Ausbildungsverhältnisses für den Fall des erfolgreichen Abschlusses seiner Ausbildung schriftlich die Weiterbeschäftigung, so bedarf die Ablehnung des Antrags durch die Dienststellenleitung der Zustimmung der Mitarbeitervertretung, wenn die Dienststelle gleichzeitig weitere Auszubildende weiterbeschäftigt. Die Zustimmung darf nur verweigert werden, wenn der durch Tatsachen begründete Verdacht besteht, daß die Ablehnung der Weiterbeschäftigung wegen der Tätigkeit als Sprecher nach Absatz 1 erfolgt. Verweigert die Mitarbeitervertretung die Zustimmung, so kann die Dienststellenleitung binnen zwei Wochen die Schiedsstelle anrufen.

(5) Für die Wahlen, die Rechtsstellung, die Geschäftsführung und die Kosten der Sprecher finden die Vorschriften der §§ 12 bis 14, 15 Abs. 3 bis 5, §§ 16 bis 20, 21 Abs. 1 und §§ 22 bis 31 sinngemäß Anwendung, die §§ 24 bis 28 und § 30 jedoch nur in Dienststellen, in denen mindestens drei Sprecher zu wählen sind.

§ 50 a

Aufgaben und Befugnisse der Sprecher

(1) Unbeschadet der Aufgaben der Mitarbeitervertretung haben die Sprecher der Jugendlichen und der Auszubildenden die Interessen der in § 50 Abs. 1 genannten Mitarbeiter in der Dienststelle zu vertreten und ihnen beratend und unterstützend zur Seite zu stehen. Sie haben insbesondere

1. Maßnahmen bei der Mitarbeitervertretung oder direkt bei der Dienststellenleitung zu beantragen, die den in § 50 Abs. 1 genannten Mitarbeitern dienen, insbesondere in Fragen der Berufsausbildung;
2. darauf zu achten, daß die zugunsten der in § 50 Abs. 1 genannten Mitarbeiter geltenden Gesetze, Verordnungen, Unfallverhütungsvorschriften, Verwaltungsanordnungen und Dienstvereinbarungen durchgeführt werden;
3. Anregungen und Beschwerden der in § 50 Abs. 1 genannten Mitarbeiter entgegenzunehmen und soweit sie berechtigt erscheinen, durch Verhandlungen mit der Mitarbeitervertretung oder direkt mit der Dienststellenleitung auf die Erledigung der Anregungen und Beschwerden hinzuwirken.

(2) Zur Durchführung ihrer Aufgaben sind die Sprecher durch die Mitarbeitervertretung und die Dienststellenleitung umfassend zu unterrichten; ihnen sind die hierzu erforderlichen Unterlagen rechtzeitig zur Verfügung zu stellen.

(3) Erachtet eine Mehrheit der Sprecher einen Beschluß der Mitarbeitervertretung als eine erhebliche Beeinträchtigung wichtiger Interessen der in § 50 Abs. 1 genannten Mitarbeiter, so ist auf Antrag der Sprecher der Beschluß für die Dauer einer Woche vom Zeitpunkt der Beschlußfassung an auszusetzen. Die Aussetzung hat keine Verlängerung der in diesem Kirchengesetz festgelegten Fristen zur Folge. Innerhalb der Frist haben die Sprecher und die Mitarbeitervertretung mit ernstem Willen zur Einigung zu verhandeln und Vorschläge zur Beilegung der Meinungsverschiedenheiten zu machen. Nach Ablauf der Frist hat die Mitarbeitervertretung über die Angelegenheit neu zu beschließen. Der Antrag auf Aussetzung kann in derselben Angelegenheit nicht wiederholt werden.

(4) Die Sprecher können regelmäßig vor oder nach einer Mitarbeiterversammlung im Einvernehmen mit der Mitarbeitervertretung und in Absprache mit der Dienststellenleitung eine Versammlung der in § 50 Abs. 1 genannten Mitarbeiter einberufen. Für die Versammlung finden die Vorschriften des § 32 Abs. 3,4,6 Satz 1 und 2 sowie Abs. 7 bis 9 und § 33 sinngemäß Anwendung.

§ 51

Vertrauensperson der Schwerbehinderten

(1) In Dienststellen, in denen mindestens fünf Schwerbehinderte nicht nur vorübergehend beschäftigt sind, werden eine Vertrauensperson und ein Stellvertreter gewählt.

(2) Wahlberechtigt sind alle in der Dienststelle beschäftigten Schwerbehinderten.

(3) Für die Wählbarkeit gilt § 11 entsprechend.

§ 52

Aufgaben der Vertrauensperson der Schwerbehinderten

(1) Die Vertrauensperson hat die Interessen der Schwerbehinderten in der Dienststelle zu vertreten und ihnen beratend und helfend zur Seite zu stehen. Sie hat vor allem

§ 52 Aufgaben der Vertrauensperson der Schwerbehinderten

1. darüber zu wachen, daß die zugunsten der Schwerbehinderten in der Dienststelle geltenden Rechtsvorschriften, Dienstvereinbarungen und Verwaltungsanordnungen durchgeführt werden;
2. Maßnahmen, die den Schwerbehinderten dienen, bei den zuständigen Stellen zu beantragen;
3. Anregungen und Beschwerden von Schwerbehinderten entgegenzunehmen und, falls sie berechtigt erscheinen, durch Verhandlung mit der Dienststellenleitung auf Erledigung hinzuwirken; sie hat die Schwerbehinderten über den Stand und das Ergebnis der Verhandlungen zu unterrichten.

(2) Die Vertrauensperson ist von der Dienststellenleitung in allen Angelegenheiten, die einen einzelnen Schwerbehinderten oder die Schwerbehinderten als Gruppe berühren, rechtzeitig und umfassend zu unterrichten und vor einer Entscheidung zu hören; die getroffene Entscheidung ist ihr unverzüglich mitzuteilen.

(3) Der Schwerbehinderte hat das Recht, bei Einsicht in die über ihn geführten Personalakten die Vertrauensperson hinzuzuziehen. Die Vertrauensperson hat über den Inhalt der Personalakten Stillschweigen zu bewahren, soweit sie vom Schwerbehinderten nicht von dieser Verpflichtung entbunden wird.

(4) Die Vertrauensperson hat das Recht, an allen Sitzungen der Mitarbeitervertretung beratend teilzunehmen. Erachtet sie einen Beschluß der Mitarbeitervertretung als eine erhebliche Beeinträchtigung wichtiger Interessen der Schwerbehinderten, so ist auf ihren Antrag der Beschluß für die Dauer einer Woche vom Zeitpunkt der Beschlußfassung an auszusetzen. Innerhalb dieser Frist soll unter den Mitgliedern der Mitarbeitervertretung und der Vertrauensperson eine Verständigung versucht werden. Die Aussetzung hat keine Verlängerung einer Frist zur Folge.

(5) Nach Ablauf der Frist ist über die Angelegenheit neu zu beschließen. Wird der erste Beschluß bestätigt, so kann der Antrag auf Aussetzung nicht wiederholt werden.

(6) Die Vertrauensperson hat das Recht, mindestens einmal im Jahr eine Versammlung der Schwerbehinderten in der Dienststelle durchzuführen. Die für die Mitarbeiterversammlung geltenden Vorschriften gelten entsprechend.

§ 53

**Persönliche Rechte und Pflichten der Vertrauensperson
der Schwerbehinderten**

- (1) Für die Rechtsstellung der Vertrauensperson der Schwerbehinderten gelten die §§ 12 bis 14, § 15 Abs. 2 bis 5 und die §§ 16 bis 23 entsprechend.
- (2) Die Räume und der Geschäftsbedarf, die der Mitarbeitervertretung für deren Sitzungen, Sprechstunden und laufende Geschäftsführung zur Verfügung gestellt werden, stehen für die gleichen Zwecke auch der Vertrauensperson zur Verfügung, soweit ihr hierfür nicht eigene Räume und Sachbedarf zur Verfügung gestellt werden.

§ 54

Vertrauensmann der Zivildienstleistenden

In Dienststellen, in denen nach § 37 Abs. 1 des Zivildienstgesetzes ein Vertrauensmann der Zivildienstleistenden zu wählen ist, hat der Vertrauensmann das Recht, an den Sitzungen der Mitarbeitervertretung beratend teilzunehmen, wenn Angelegenheiten beraten werden, die auch die Zivildienstleistenden betreffen.

§ 55

Weitere Vertrauenspersonen

- (1) In Dienststellen, in denen mindestens fünf Personen tätig sind, deren Beschäftigung oder Ausbildung überwiegend ihrer Heilung, Wiedereingewöhnung, beruflichen oder sozialen Rehabilitation oder Erziehung dient, sind von diesen Vertrauenspersonen zu wählen. Sie haben das Recht, an den Sitzungen der Mitarbeitervertretung beratend teilzunehmen, wenn Angelegenheiten beraten werden, die auch diesen Personenkreis betreffen. Über die Anzahl der Vertrauenspersonen, das Wahlverfahren sowie über Art, Umfang und Kosten der Tätigkeiten der Vertrauenspersonen soll im Benehmen mit Vertretern der in Satz 1 genannten Personen eine Dienstvereinbarung mit der Mitarbeitervertretung geschlossen werden.
- (2) Für die Einrichtungen der Diakonie erstellen die Diakonischen Werke im Einvernehmen mit der Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen eine Musterdienstvereinbarung, in der Mindeststandards für das Wahlverfahren und Rechte der Vertrauenspersonen festgelegt werden.

X. Abschnitt

Gesamtausschüsse und Sprengel-Arbeitsgemeinschaften der Mitarbeitervertretungen

§ 56

Gesamtausschüsse, Arbeitsgemeinschaft

- (1) Bei den obersten Dienstbehörden der beteiligten Kirchen werden Gesamtausschüsse der Mitarbeitervertretungen gebildet. Innerhalb eines Diakonischen Werkes der beteiligten Kirchen können sich die Mitarbeitervertretungen zu einer Arbeitsgemeinschaft zusammenschließen.
- (2) Das Nähere regeln die jeweiligen Kirchen bzw. die Diakonischen Werke im Einvernehmen mit dem jeweiligen Gesamtschuß oder der jeweiligen Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen. Kommt eine Einigung nicht zustande, so entscheidet der Rat. Im übrigen findet § 19 Abs. 1, 2 und 4 entsprechende Anwendung.

§ 57

Aufgaben des Gesamtschusses

Dem Gesamtschuß sollen insbesondere folgende Aufgaben zugewiesen werden:

1. Beratung, Unterstützung und Information der Mitarbeitervertretungen bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben, Rechte und Pflichten;
2. Förderung des Informations- und Erfahrungsaustausches zwischen den Mitarbeitervertretungen sowie der Fortbildung von Mitgliedern der Mitarbeitervertretungen;
3. Mitwirkung bei der Bildung der Schiedsstelle;
4. Erörterung mitarbeitervertretungsrechtlicher Fragen von grundsätzlicher Bedeutung.

§ 58

Bildung von Sprengel-Arbeitsgemeinschaften

Für die Ev.-luth. Landeskirche Hannovers können Sprengel-Arbeitsgemeinschaften der Mitarbeitervertretungen gebildet werden, die sich bis zu zweimal im Jahr zur Förderung des Informations- und Erfahrungsaustausches treffen. Für die Übernahme der Kosten sind die Vorschriften des § 31 entsprechend anzuwenden.

XI. Abschnitt **Schiedsstelle, Überprüfung** **durch das kirchliche Verwaltungsgericht**

§ 59

Bildung der Schiedsstelle

- (1) Am Sitz der Geschäftsstelle der Konföderation besteht eine Schiedsstelle mit mindestens zwei Kammern. Für Angelegenheiten der Einrichtungen der Diakonie werden an den Sitzen der Diakonischen Werke der beteiligten Kirchen weitere Kammern in der erforderlichen Anzahl gebildet. Zur Erledigung der Geschäftsstellenaufgaben dieser Kammern werden bei den Diakonischen Werken der beteiligten Kirchen Verwaltungskräfte im erforderlichen Umfang beschäftigt. Der Rat kann bei Bedarf weitere Kammern bilden.
- (2) Die Ev.-ref. Kirche (Synode der ev.-ref. Kirchen in Bayern und Nordwestdeutschland) bildet eine eigene Schiedsstelle und regelt das Nähere über deren Bildung und Besetzung.
- (3) Der Rat beruft zu Mitgliedern der Schiedsstelle die erforderliche Anzahl von Kammervorsitzenden und Beisitzern.
- (4) Die Vorsitzenden für die Kammern der Kirchen werden auf gemeinsamen Vorschlag der Leitungen der beteiligten Kirchen und ihrer Gesamtausschüsse der Mitarbeitervertretungen berufen. Die Vorsitzenden für die Kammern der Diakonischen Werke werden auf gemeinsamen Vorschlag der Diakonischen Werke der beteiligten Kirchen und ihrer Arbeitsgemeinschaften der Mitarbeitervertretungen berufen. Die Vorsitzenden der Kammern müssen die Befähigung zum Richteramt haben und dürfen nicht im kirchlichen Dienst stehen. Sie sollen in der Regel über Erfahrungen im Arbeitsrecht verfügen.
- (5) Die eine Hälfte der Beisitzer der Kammern der Kirchen wird auf gemeinsamen Vorschlag der Leitungen der beteiligten Kirchen berufen. Die andere Hälfte der Beisitzer wird auf gemeinsamen Vorschlag der Gesamtausschüsse der Mitarbeitervertretungen berufen.
- (6) Die eine Hälfte der Beisitzer der Kammern der Diakonischen Werke wird auf gemeinsamen Vorschlag der Diakonischen Werke der beteiligten Kirchen berufen. Die andere Hälfte der Beisitzer wird auf gemeinsamen Vorschlag der Arbeitsgemeinschaften der Mitarbeitervertretungen der Diakonischen Werke der beteiligten Kirchen berufen.

(7) Die von den Leitungen der beteiligten Kirchen oder den Diakonischen Werken der beteiligten Kirchen vorgeschlagenen Beisitzer müssen beruflich oder ehrenamtlich im kirchlichen oder diakonischen Dienst tätig sein. Die von den Gesamtausschüssen oder den Arbeitsgemeinschaften der Mitarbeitervertretungen vorgeschlagenen Beisitzer müssen zum Mitglied einer Mitarbeitervertretung wählbar sein.

(8) Die Amtszeit der Kammern beträgt sechs Jahre. Solange eine neue Kammer nicht gebildet worden ist, bleibt die bisherige im Amt.

(9) Die Vorsitzenden der Kammern wählen aus ihrer Mitte für die Dauer von zwei Jahren den Direktor der Schiedsstelle sowie einen Stellvertreter; diese regeln die Geschäftsverteilung und die Vertretung für alle Mitglieder.

§ 60 Besetzung der Schiedsstelle

Die Kammern der Kirchen führen ihre Verhandlungen in der Besetzung mit dem Vorsitzenden, einem Beisitzer nach § 59 Abs. 5 Satz 1 und einem Beisitzer nach § 59 Abs. 5 Satz 2. Die Kammern der Diakonischen Werke führen ihre Verhandlungen in der Besetzung mit einem Vorsitzenden, einem Beisitzer nach § 59 Abs. 6 Satz 1 und einem Beisitzer nach § 59 Abs. 6 Satz 2.

§ 61 Rechtsstellung der Mitglieder der Schiedsstelle

(1) Die Mitglieder der Schiedsstelle sind in ihrer Entscheidung unabhängig und nur an das geltende Recht gebunden. Für sie gelten die §§ 19, 20, 22, § 23 Abs. 1 bis 3 und § 27 Abs. 3 entsprechend sowie sinngemäß die Vorschriften der Rechtshofordnung über die Ablehnung von Mitgliedern des Rechtshofes wegen Besorgnis der Befangenheit.

(2) Die Mitglieder der Schiedsstelle erhalten Reisekostenersatz nach den für die Mitglieder der Landessynode der Ev.-luth. Landeskirche Hannovers geltenden Bestimmungen. Die Vorsitzenden erhalten eine Aufwandsentschädigung, die der Rat allgemein regelt.

§ 62 Zuständigkeit der Schiedsstelle

(1) Die Schiedsstelle entscheidet auf Antrag unbeschadet der Rechte des einzelnen Mitarbeiters über

1. die Behandlung von Teilen einer Körperschaft, Anstalt oder Stiftung der Kirche sowie einer Einrichtung der Diakonie als Dienststelle (§ 3 Abs. 2);
 2. die Zugehörigkeit benannter Personen zur Dienststellenleitung (§ 4 Abs. 2);
 3. die Bildung der Mitarbeitervertretung (§ 5);
 4. die Anfechtung der Wahl (§ 14);
 5. die Bestellung eines Wahlvorstandes (§ 7);
 6. die Abberufung von Mitgliedern oder die Auflösung der Mitarbeitervertretung (§ 17);
 7. Verstöße gegen das Behinderungsverbot (§ 19 Abs. 1 und 2);
 8. die Teilnahme an Tagungen und Lehrgängen (§ 19 Abs. 3);
 9. die Freistellung von Mitgliedern der Mitarbeitervertretung (§ 21);
 10. die Versetzung und Abordnung von Mitgliedern der Mitarbeitervertretung sowie des Wahlausschusses (§ 22 Abs. 1, § 13 Abs. 2);
 11. Verstöße gegen die Schweigepflicht (§ 23);
 12. Meinungsverschiedenheiten über Sprechstunden und über das Aufsuchen am Arbeitsplatz (§ 29);
 13. den Sachbedarf und die Kosten der Geschäftsführung (§ 31);
 14. Zeitpunkt und Umfang der Unterrichtung der Mitarbeitervertretung einschließlich des Rechts zur Einsicht in Unterlagen (§ 35);
 15. die Auslegung von Dienstvereinbarungen (§ 37);
 16. Meinungsverschiedenheiten in Fällen der Mitbestimmung (§§ 39 bis 43 und § 45);
 17. die Beteiligung der Mitarbeitervertretung in Fällen der Mitberatung (§§ 46 und 47);
 18. Meinungsverschiedenheiten über Vorschläge der Mitarbeitervertretung (§ 48);
 19. sonstige Streitigkeiten bei der Anwendung dieses Kirchengesetzes.
- (2) Bei Streitigkeiten über den Abschluß von Dienstvereinbarungen (§ 37 Abs. 6 Satz 2) unterbreitet die Schiedsstelle einen Vermittlungsvorschlag.
- (3) Hat in einer Angelegenheit eine Einigungsstelle (§ 37a) entschieden und sieht die Dienstvereinbarung, auf Grund derer die Einigungsstelle gebildet worden ist, dies vor, so prüft die Schiedsstelle lediglich, ob Regelungen des Einigungsstellenbeschlusses mit diesem Kirchengesetz, anderen Rechtsvorschriften, Verwaltungsanordnungen oder bestehenden Dienstvereinbarungen oder mit der für die innere Verfassung der Dienststelle maßgeblichen Ordnung, Satzung oder einem Vertrag unvereinbar sind. Stellt die

Schiedsstelle in diesen Fällen eine Unvereinbarkeit fest, so erklärt sie den Einigungsstellenbeschluß für nichtig und beschließt in der Angelegenheit neu nach Maßgabe dieses Kirchengesetzes; anderenfalls bestätigt sie den Einigungsstellenbeschluß.

(4) In den Fällen der Mitberatung (§ 46) stellt die Schiedsstelle nur fest, ob die Beteiligung der Mitarbeitervertretung erfolgt ist. Ist die Beteiligung unterblieben, so hat dies die Unwirksamkeit der Maßnahme zur Folge.

(5) In den Fällen der Mitbestimmung nach den §§ 42 und 43 hat die Schiedsstelle lediglich zu prüfen und abschließend festzustellen, ob für die Mitarbeitervertretung ein Grund zur Verweigerung der Zustimmung nach § 45 Abs. 2 und 3 vorliegt. Stellt die Schiedsstelle fest, daß für die Mitarbeitervertretung kein Grund zur Verweigerung der Zustimmung vorlag, so gilt die nicht erteilte Zustimmung der Mitarbeitervertretung als ersetzt.

(6) In den Fällen der Mitbestimmung nach den §§ 40 und 41 ersetzt die Entscheidung der Schiedsstelle die nicht erteilte Zustimmung der Mitarbeitervertretung. Die Entscheidung der Schiedsstelle muß sich im Rahmen der geltenden Rechtsvorschriften sowie im Rahmen der Anträge von Mitarbeitervertretung und Dienststellenleitung halten.

(7) In den Fällen der Nichteinigung über Vorschläge der Mitarbeitervertretung nach § 48 Abs. 2 stellt die Schiedsstelle fest, ob die Weigerung der Dienststellenleitung, die von der Mitarbeitervertretung beantragte Maßnahme zu vollziehen, rechtswidrig oder ermessensfehlerhaft ist. Die Dienststellenleitung hat erneut unter Berücksichtigung der Rechtsauffassung der Schiedsstelle über den Antrag der Mitarbeitervertretung zu entscheiden.

(8) Die Entscheidung der Schiedsstelle wird nötigenfalls mit Mitteln der Kirchenaufsicht durchgesetzt. Im Bereich der Diakonie können die diakonischen Werke der beteiligten Kirchen mit satzungsmäßigen Mitteln oder mit Bußgeldern der Entscheidung der Schiedsstelle Geltung verschaffen.

§ 63

Verfahren vor der Schiedsstelle

(1) Die Vorsitzenden der Kammern haben zunächst durch Verhandlungen mit den Parteien zu versuchen, eine gütliche Einigung zu erzielen.

(2) Die Parteien können einen Beistand hinzuziehen, der Mitglied einer Kirche sein muß, die der Arbeitsgemeinschaft christlicher Kirchen angehört. Die Hinzuziehung eines Beistands ist dem Vorsitzenden der Kammer mitzuteilen. Bestehen Bedenken gegen die Erstattung der durch die Hinzuziehung

ziehung des Beistands entstehenden Kosten, so soll der Vorsitzende hierauf hinweisen.

- (3) Der Vorsitzende kann den Parteien aufgeben, ihr Vorbringen schriftlich vorzubereiten und Beweismittel anzugeben. Die Kammer entscheidet auf Grund einer vom Vorsitzenden anberaumten, nichtöffentlichen mündlichen Verhandlung, bei der alle Mitglieder der Kammer anwesend sein müssen. Der Mitarbeitervertretung und der Dienststellenleitung ist in der Verhandlung Gelegenheit zur Äußerung zu geben. Zunächst hat die Kammer auf eine Verständigung oder Einigung hinzuwirken. Im Einvernehmen mit den Parteien kann von einer mündlichen Verhandlung abgesehen und ein Beschluß im schriftlichen Verfahren gefaßt werden.
- (4) Die Kammer entscheidet unbeschadet der Verpflichtung, während des gesamten Verfahrens auf eine gütliche Einigung hinzuwirken, durch Beschluß, der mit Stimmenmehrheit gefaßt wird. Stimmenthaltung ist unzulässig. Den Anträgen der Parteien kann auch teilweise entsprochen werden.
- (5) Der Beschluß ist zu begründen und den Parteien zuzustellen. Er wird mit seiner Verkündung wirksam, bei schriftlichem Verfahren mit seiner Zustellung.
- (6) Stimmen die Beteiligten zu, so kann an die Stelle der Beschlußfassung durch die Kammer der Beschluß des Vorsitzenden treten.
- (7) Der Vorsitzende der Kammer kann einen offensichtlich unbegründeten Antrag ohne mündliche Verhandlung durch Bescheid zurückweisen. Gleiches gilt, wenn die Schiedsstelle für die Entscheidung über einen Antrag offenbar unzuständig ist oder eine Antragsfrist versäumt worden ist. Der Bescheid ist zu begründen und zuzustellen. Der Antragsteller kann binnen zwei Wochen nach Zustellung des Bescheides mündliche Verhandlung beantragen.
- (8) Die Kosten des Verfahrens – einschließlich der notwendigen Kosten für Zeugen, Sachverständige und Beistände nach Absatz 2 – trägt die Dienststellenleitung. Über die Notwendigkeit entscheidet der Vorsitzende durch Bescheid; Absatz 6 ist entsprechend anzuwenden.
- (9) Im übrigen regelt der Rat das Verfahren vor der Schiedsstelle durch Ausführungsverordnung.

§ 64
Einstweilige Anordnung

(1) Auf Antrag kann die Schiedsstelle, bei besonderer Eilbedürftigkeit auch der Vorsitzende der zuständigen Kammer allein, eine einstweilige Anordnung in bezug auf den Streitgegenstand treffen, wenn die Gefahr besteht, daß sonst die Verwirklichung eines Rechts des Antragstellers vereitelt oder wesentlich erschwert werden könnte. Einstweilige Anordnungen sind auch zur Regelung eines vorläufigen Zustandes in bezug auf ein streitiges Rechtsverhältnis zulässig, wenn dies, vor allem bei dauernden Rechtsverhältnissen, um wesentliche Nachteile abzuwenden oder aus anderen Gründen notwendig erscheint.

(2) Hat der Vorsitzende allein entschieden, so ist auf Antrag einer Partei die Entscheidung der Kammer über den weiteren Bestand der einstweiligen Anordnung unverzüglich herbeizuführen.

§ 65
Kirchlicher Verwaltungsrechtsweg

(1) Der kirchliche Verwaltungsrechtsweg ist gegeben gegen Beschlüsse der Schiedsstelle

1. darüber, ob eine Maßnahme im Einzelfall der Mitberatung oder Mitbestimmung unterliegt;
2. darüber, welche Rechte und Pflichten den Beteiligten im Einzelfall aus der Mitberatung oder Mitbestimmung erwachsen;
3. über Zuständigkeit, Geschäftsführung und Rechtsstellung der Mitarbeitervertretung;
4. über Wahlberechtigung und Wählbarkeit;
5. auf Grund einer Anfechtung der Wahl;
6. über Bestehen oder Nichtbestehen von Dienstvereinbarungen;
7. über die Kostenfestsetzung.

(2) Das Rechtsmittel ist binnen einem Monat nach Zustellung des Beschlusses der Schiedsstelle schriftlich einzulegen

(3) Für das Verfahren vor dem kirchlichen Verwaltungsgericht gelten die Vorschriften der Rechtshofordnung.