

Landessynode 2014

3. (ordentliche) Tagung der
17. Westfälischen Landessynode
vom 17. bis 21. November 2014

Zweites Kirchengesetz

über Mitarbeitervertretungen in
der Evangelischen Kirche in
Deutschland 2013 (Mitarbeiterver-
tretungsgesetz der EKD-MVG-EKD)

Überweisungsvorschlag: Tagungs-Gesetzesausschuss

Die Kirchenleitung legt der Landessynode

das Zweite Kirchengesetz über Mitarbeitervertretungen in der Evangelischen Kirche in Deutschland 2013 (Mitarbeitervertretungsgesetz der EKD-MVG-EKD)

mit der Bitte vor, der Übernahme des Gesetzes zuzustimmen.

Begründung

Das Zweite Mitarbeitervertretungsgesetz (MVG-EKD 2013) löst das bisherige MVG auf der EKD-Ebene ab. Bei dem MVG-EKD 2013 handelt es sich formal um ein neues Gesetz und nicht um eine aktualisierte Fassung des bisherigen MVG.EKD. In den Gliedkirchen tritt das MVG-EKD 2013 erst in Kraft, nachdem sie ihre Zustimmung erklärt haben und der Rat der EKD danach das Datum des Inkrafttretens in der Gliedkirche per Rechtsverordnung festgelegt hat. Dem EKD-Gesetz kann nur in der Form zugestimmt werden, wie es von der EKD-Synode verabschiedet worden ist. Änderungen oder Ergänzungen können also mit der Zustimmung nicht verbunden werden. Die westfälischen Besonderheiten werden – wie bisher – in einem Ausführungsgesetz abgebildet.

Zu den inhaltlichen Änderungen gegenüber dem bisherigen MVG.EKD und deren Begründungen wird auf das Anschreiben der EKD vom 12. Dezember 2013 sowie das diesem Anschreiben beigefügte Kirchengesetz nebst Begründung verwiesen.



Kirchenamt der EKD · Postfach 21 02 20 · 30402 Hannover

An die
Gliederkirchen und gliedkirchlichen Zusammen-
schlüsse der Evangelischen Kirche in Deutschland

Evangelisches Werk für Diakonie
und Entwicklung e.V.

12. Dezember 2013

Unser Zeichen:

AZ.: 2705/9D.126

Bei Rückfragen:

Detlev Fey

Telefon: (0511) 2796(0) -253
Telefax: (0511) 2796 - 99253
email: detlev.fey@ekd.de
Sekretariat: Frau Sigrid Reindl
Telefon: (0511) 2796(0)-257
email: sigrid.reindl@ekd.de



Zweites Kirchengesetz über Mitarbeitervertretungen in der Evangelischen Kirche in Deutschland 2013 (MVG-EKD 2013)

Die 11. Synode der Evangelischen Kirche in Deutschland hat auf ihrer 6. Tagung am 11. November 2013 das Zweite Kirchengesetz über Mitarbeitervertretungen in der Evangelischen Kirche in Deutschland (MVG-EKD 2013) beschlossen. Als Anlage übersenden wir Ihnen den Gesetzestext mit der dazugehörigen Begründung.

Die Kirchenkonferenz hat in ihrer Sitzung am 4./5. Dezember 2013 dem Kirchengesetz einstimmig mit einer Enthaltung zugestimmt. Der Gesetzesbeschluss weist gegenüber der Synodenvorlage nur wenige redaktionelle Änderungen auf.

Ausgangspunkt des MVG-EKD 2013 war die Kundgebung "Zehn Forderungen zur solidarischen Ausgestaltung des kirchlichen Arbeitsrechts", die die Synode am 9. November 2011 beschlossen hat. In der Nummer 7 dieser Kundgebung heißt es:

"...Die Mitarbeitervertretungen müssen in ihren Beteiligungsmöglichkeiten gestärkt werden und benötigen eine bundesweit durchgehende legitimierte Struktur."

Diese Forderung der Synode war das Leitmotiv für die Gestaltung des MVG-EKD 2013. So sind z. B. die Informations- und Beratungsrechte in den §§ 23a, 34 und 35 verbessert worden. Zur ortsnahen Lösung sachlicher Konflikte zwischen Dienststellenleitungen und Mitarbeitervertretungen wurde eine Regelung über Einigungsstellen in § 36a des Gesetzes aufgenommen. Einigungsstellen können auf der Grundlage von Dienstvereinbarungen zur Regelung von Streitigkeiten über die organisatorischen und sozialen Angelegenheiten der Mitbestimmung nach § 40 geschaffen werden.

Um eine bundesweit durchgehend legitimierte Struktur zu schaffen, wurden in den §§ 55a ff. Regelungen über Bundeskonferenzen der Mitarbeitervertretungen einerseits der verfassten Kirche und andererseits der Diakonie aufgenommen. Beide Bundeskonferenzen treten zum Gesamtausschuss der EKD zusammen. Über die Mitarbeitervertretungen, die Gesamtausschüsse in den Landeskirchen bzw. deren Diakonischen Werken und den EKD-Konferenzen

entsteht so die geforderte durchgehend legitimierte Struktur. In § 63a wurde eine Regelung für evtl. Fälle aufgenommen, in denen Verpflichtungen aus kirchengerichtlichen Entscheidungen nicht eingehalten werden. Auf Antrag eines am Ursprungsverfahren Beteiligten können die Kirchengerichte für Mitarbeitervertretungssachen ein Ordnungsgeld in Höhe von bis zu 5.000,- € im Einzelfall verhängen.

Das bisherige Kirchengesetz über Mitarbeitervertretungen steht auf der Grundlage des Artikels 10 Buchstabe a Absatz 2 der Grundordnung der EKD in der bis zum 31. Dezember 2001 geltenden Fassung. Nach dieser Bestimmung konnte die Evangelische Kirche in Deutschland Sachgebiete mit Wirkung für die Gliedkirchen durch Kirchengesetze regeln, wenn die Gliedkirchen dem Kirchengesetz zustimmten, wobei die Zustimmung unwiderrufbar war. In der seit dem 1. Januar 2002 geltenden Fassung des Artikels 10 Buchstabe a Absatz 3 der Grundordnung ist die Möglichkeit enthalten, in Kirchengesetzen vorzusehen, dass die Gliedkirchen diese für ihren Bereich jederzeit wieder außer Kraft setzen können. Dies ist in Artikel 4 Absatz 3 des Kirchengesetzes vorgesehen.

Auf der Grundlage dieser Regelung und aufgrund der intensiven Abstimmung im Gesetzgebungsverfahren hoffen wir, dass die Gliedkirchen diesem MVG-EKD 2013 zustimmen (vgl. Artikel 4 Absatz 2 des vorliegenden Kirchengesetzes) und dass damit die Rechtsvereinheitlichung in diesem Gebiet gelingt. Für strukturelle Besonderheiten enthält das MVG-EKD 2013 ausreichende Gestaltungsmöglichkeiten auf der Grundlage von Öffnungsklauseln.

Wir wären dankbar, wenn wir zeitnah über Zustimmungsbeschlüsse informiert werden.

Jens Ulrich

Anlagen

**Zweites Kirchengesetz über Mitarbeitervertretungen in der
Evangelischen Kirche in Deutschland 2013
(Mitarbeitervertretungsgesetz der EKD – MVG-EKD)**

Die Synode der Evangelischen Kirche in Deutschland hat mit Zustimmung der Kirchenkonferenz aufgrund des Artikels 10 und des Artikels 10 a Absatz 2 der Grundordnung der Evangelischen Kirche in Deutschland das folgende Kirchengesetz beschlossen:

**Artikel 1
Zweites Kirchengesetz über Mitarbeitervertretungen in der
Evangelischen Kirche in Deutschland 2013
(Mitarbeitervertretungsgesetz der EKD – MVG-EKD)**

Inhaltsverzeichnis

Präambel

**I. Abschnitt
Allgemeine Bestimmungen**

- § 1 Grundsatz
- § 2 Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen
- § 3 Dienststellen
- § 4 Dienststellenleitungen

**II. Abschnitt
Bildung und Zusammensetzung der Mitarbeitervertretung**

- § 5 Mitarbeitervertretungen
- § 6 Gesamtmitarbeitervertretungen
- § 6 a Gesamtmitarbeitervertretung im Dienststellenverbund
- § 7 Neubildung von Mitarbeitervertretungen
- § 8 Zusammensetzung

III. Abschnitt
Wahl der Mitarbeitervertretung

- § 9 Wahlberechtigung
- § 10 Wählbarkeit
- § 11 Wahlverfahren
- § 12 Wahlvorschläge
- § 13 Wahlschutz, Wahlkosten
- § 14 Anfechtung der Wahl

IV. Abschnitt
Amtszeit

- § 15 Amtszeit
- § 16 Neu- und Nachwahl der Mitarbeitervertretung vor Ablauf der Amtszeit
- § 17 Ausschluss eines Mitgliedes oder Auflösung der Mitarbeitervertretung
- § 18 Erlöschen und Ruhen der Mitgliedschaft, Ersatzmitgliedschaft

V. Abschnitt
Rechtsstellung der Mitglieder der Mitarbeitervertretung

- § 19 Ehrenamt, Behinderungs- und Begünstigungsverbot, Arbeitsbefreiung
- § 20 Freistellung von der Arbeit
- § 21 Abordnungs- und Versetzungsverbot, Kündigungsschutz
- § 22 Schweigepflicht

VI. Abschnitt
Geschäftsführung

- § 23 Vorsitz
- § 23 a Ausschüsse
- § 24 Sitzungen
- § 25 Teilnahme an der Sitzung der Mitarbeitervertretung
- § 26 Beschlussfassung
- § 27 Sitzungsniederschrift

- § 28 Sprechstunden, Aufsuchen am Arbeitsplatz
- § 29 Geschäftsordnung
- § 30 Sachbedarf, Kosten der Geschäftsführung

VII. Abschnitt Mitarbeiterversammlung

- § 31 Mitarbeiterversammlung
- § 32 Aufgaben

VIII. Abschnitt Aufgaben und Befugnisse der Mitarbeitervertretung

- § 33 Grundsätze für die Zusammenarbeit
- § 34 Informationsrechte der Mitarbeitervertretung
- § 35 Allgemeine Aufgaben der Mitarbeitervertretung
- § 36 Dienstvereinbarungen
- § 36a Einigungsstelle
- § 37 Verfahren der Beteiligung der Mitarbeitervertretung
- § 38 Mitbestimmung
- § 39 Fälle der Mitbestimmung bei allgemeinen personellen Angelegenheiten
- § 40 Fälle der Mitbestimmung in organisatorischen und sozialen Angelegenheiten
- § 41 Eingeschränkte Mitbestimmung
- § 42 Fälle der eingeschränkten Mitbestimmung in Personalangelegenheiten der privatrechtlich angestellten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen
- § 43 Fälle der eingeschränkten Mitbestimmung in Personalangelegenheiten der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnissen
- § 44 Ausnahmen von der Beteiligung in Personalangelegenheiten
- § 45 Mitberatung
- § 46 Fälle der Mitberatung
- § 47 Initiativrecht der Mitarbeitervertretung
- § 48 Beschwerderecht der Mitarbeitervertretung

IX. Abschnitt
Interessenvertretung besonderer Mitarbeitergruppen

- § 49 Vertretung der Jugendlichen und der Auszubildenden
- § 50 Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen
- § 51 Aufgaben der Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen
- § 52 Persönliche Rechte und Pflichten der Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen
- § 52a Gesamtschwerbehindertenvertretung
- § 53 Mitwirkung in Werkstätten für behinderte Menschen und in Angelegenheiten weiterer Personengruppen

X. Abschnitt
Gesamtausschüsse der Mitarbeitervertretungen

- § 54 Bildung von Gesamtausschüssen
- § 55 Aufgaben des Gesamtausschusses
- § 55 a Ständige Konferenz, Bundeskonferenz, Gesamtausschuss der Evangelischen Kirche in Deutschland
- § 55 b Aufgaben der Ständigen Konferenz und der Bundeskonferenz
- § 55 c Geschäftsführung
- § 55 d Weitere Regelungen

XI. Abschnitt
Kirchengerichtlicher Rechtsschutz

- § 56 Kirchengerichtlicher Rechtsschutz
- § 57 Bildung von Kirchengerichten
- § 57a Zuständigkeitsbereich des Kirchengerichts der Evangelischen Kirche in Deutschland
- § 58 Bildung und Zusammensetzung der Kammern
- § 59 Rechtsstellung der Mitglieder des Kirchengerichts
- § 59a Berufung der Richter und Richterinnen des Kirchengerichtshofes der Evangelischen Kirche in Deutschland
- § 60 Zuständigkeit der Kirchengerichte

- § 61 Durchführung des kirchengerichtlichen Verfahrens in erster Instanz
- § 62 Verfahrensordnung
- § 63 Rechtsmittel
- § 63 a Einhaltung auferlegter Verpflichtungen, Ordnungsgeld

XII. Abschnitt Schlussbestimmungen

- § 64 Übernahmebestimmungen

Präambel

Kirchlicher Dienst ist durch den Auftrag bestimmt, das Evangelium in Wort und Tat zu verkündigen. Alle Frauen und Männer, die beruflich in Kirche und Diakonie tätig sind, wirken als Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen an der Erfüllung dieses Auftrages mit. Die gemeinsame Verantwortung für den Dienst der Kirche und ihrer Diakonie verbindet Dienststellenleitungen und Mitarbeiter wie Mitarbeiterinnen zu einer Dienstgemeinschaft und verpflichtet sie zu vertrauensvoller Zusammenarbeit.

I. Abschnitt Allgemeine Bestimmungen

§ 1

Grundsatz

(1) Für die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen der Dienststellen kirchlicher Körperschaften, Anstalten und Stiftungen der Evangelischen Kirche in Deutschland, der Gliedkirchen sowie ihrer Zusammenschlüsse und der Einrichtungen der Diakonie sind nach Maßgabe dieses Kirchengesetzes Mitarbeitervertretungen zu bilden.

(2) Einrichtungen der Diakonie nach Absatz 1 sind das Evangelische Werk für Diakonie und Entwicklung e.V. sowie die gliedkirchlichen diakonischen Werke und die ihnen angeschlossenen selbstständigen Werke, Einrichtungen und Geschäftsstellen.

(3) Andere kirchliche und freikirchliche Einrichtungen, Werke und Dienste im Bereich der evangelischen Kirchen können dieses Kirchengesetz aufgrund von Beschlüssen ihrer zuständigen Gremien anwenden.

§ 2

Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen

(1) Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen im Sinne dieses Kirchengesetzes sind alle in öffentlich-rechtlichen Dienst- oder privatrechtlichen Dienst- und Arbeitsverhältnissen oder zu ihrer Ausbildung Beschäftigten einer Dienststelle, soweit die Beschäftigung oder Ausbildung nicht überwiegend ihrer Heilung, Wiedereingewöhnung, beruflichen oder sozialen Rehabilitation oder ihrer Erziehung dient.

(2) Das gliedkirchliche Recht kann für Personen, die im pfarramtlichen Dienst, in der Ausbildung oder Vorbereitung dazu stehen, andere Regelungen vorsehen; Gleiches gilt für die Lehrenden an kirchlichen Hochschulen und Fachhochschulen.

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

§ 3

Dienststellen

(1) Dienststellen im Sinne dieses Kirchengesetzes sind die rechtlich selbstständigen Körperschaften, Anstalten, Stiftungen und Werke sowie die rechtlich selbstständigen Einrichtungen der Diakonie innerhalb der Evangelischen Kirche in Deutschland.

(2) Als Dienststellen im Sinne von Absatz 1 gelten Dienststellenteile, die durch Aufgabenbereich und Organisation eigenständig oder räumlich weit entfernt vom Sitz des Rechtsträgers sind und bei denen die Voraussetzungen des § 5 Absatz 1 vorliegen, wenn die Mehrheit ihrer wahlberechtigten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen dies in geheimer Abstimmung beschließt und darüber Einvernehmen mit der Dienststellenleitung herbeigeführt wird. Ist die Eigenständigkeit solcher Dienststellenteile dahingehend eingeschränkt, dass bestimmte Entscheidungen, die nach diesem Kirchengesetz der Mitberatung oder Mitbestimmung unterliegen, bei einem anderen Dienststellenteil verbleiben, ist in diesen Fällen dessen Dienststellenleitung Partner der Mitarbeitervertretung. In rechtlich selbstständigen Einrichtungen der Diakonie mit mehr als 2.000 Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen können Teildienststellen abweichend vom Verfahren nach Satz 1 durch Dienstvereinbarung gebildet werden. Besteht eine Gesamtmitarbeitervertretung, ist diese Dienstvereinbarungspartner der Dienststellenleitung.

(3) Entscheidungen nach Absatz 2 über die Geltung von Dienststellenteilen sowie Einrichtungen der Diakonie als Dienststellen können für die Zukunft mit Beginn der nächsten Amtszeit der Mitarbeitervertretung widerrufen werden. Für das Verfahren gilt Absatz 2 entsprechend.

§ 4

Dienststellenleitungen

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

(2) Zur Dienststellenleitung gehören auch die mit der Geschäftsführung beauftragten Personen und ihre ständigen Vertreter oder Vertreterinnen. Daneben gehören die Personen zur Dienststellenleitung, die allein oder gemeinsam mit anderen Personen ständig und nicht nur in Einzelfällen zu Entscheidungen in Angelegenheiten befugt sind, die nach diesem Kirchengesetz der Mitberatung oder Mitbestimmung unterliegen. Die Personen, die zur Dienststellenleitung gehören, sind der Mitarbeitervertretung zu benennen.

II. Abschnitt Bildung und Zusammensetzung der Mitarbeitervertretung

§ 5

Mitarbeitervertretungen

(1) In Dienststellen, in denen die Zahl der wahlberechtigten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in der Regel mindestens fünf beträgt, von denen mindestens drei wählbar sind, sind Mitarbeitervertretungen zu bilden. Das gliedkirchliche Recht kann bestimmen, dass für einzelne Gruppen von Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen gesonderte Mitarbeitervertretungen zu bilden sind.

(2) Unabhängig von den Voraussetzungen des Absatzes 1 kann im Rahmen einer Wahlgemeinschaft eine Gemeinsame Mitarbeitervertretung für mehrere benachbarte Dienststellen gebildet werden, wenn im Einvernehmen zwischen allen beteiligten Dienststellenleitungen und den jeweiligen Mehrheiten der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen dies auf Antrag eines der Beteiligten schriftlich festgelegt worden ist.

(3) Die Gliedkirchen sowie die gliedkirchlichen Zusammenschlüsse können bestimmen, dass für Dienststellen von Kirchenkreisen, Dekanaten, Dekanatsbezirken, Kirchenbezirken oder in anderen Bedarfsfällen Gemeinsame Mitarbeitervertretungen gebildet werden; hierbei kann von den Voraussetzungen des Absatzes 1 Satz 1 abgewichen werden.

(4) Liegen bei einer dieser Dienststellen die Voraussetzungen des Absatzes 1 nicht vor, so soll die Dienststellenleitung rechtzeitig vor Beginn des Wahlverfahrens bei einer der benachbarten Dienststellen den Antrag nach Absatz 2 stellen.

(5) Die Gemeinsame Mitarbeitervertretung ist zuständig für alle von der Festlegung betroffenen Dienststellen. Partner der Gemeinsamen Mitarbeitervertretung sind die beteiligten Dienststellenleitungen.

(6) Entscheidungen nach Absatz 2 über die Bildung einer Gemeinsamen Mitarbeitervertretung können für die Zukunft mit Beginn der nächsten Amtszeit der Mitarbeitervertretung widerrufen werden. Der schriftliche Widerruf durch einen der Beteiligten muss spätestens bis zur Einleitung des Wahlverfahrens erfolgen.

§ 6

Gesamtmitarbeitervertretungen

(1) Bestehen bei einer kirchlichen Körperschaft, Anstalt, Stiftung oder einem Werk oder bei einer Einrichtung der Diakonie mehrere Mitarbeitervertretungen, ist auf Antrag der Mehrheit dieser Mitarbeitervertretungen eine Gesamtmitarbeitervertretung zu bilden; bei zwei Mitarbeitervertretungen genügt der Antrag einer Mitarbeitervertretung.

(2) Die Gesamtmitarbeitervertretung ist zuständig für die Aufgaben der Mitarbeitervertretung, soweit sie Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen aus mehreren oder allen Dienststellen nach Absatz 1 betreffen. Darüber hinaus übernimmt die Gesamtmitarbeitervertretung die Aufgaben der Mitarbeitervertretung, wenn vorübergehend in einer Dienststelle im Sinne des § 3 Absatz 2 eine Mitarbeitervertretung nicht vorhanden ist.

(3) Die Gesamtmitarbeitervertretung wird aus den Mitarbeitervertretungen nach Absatz 1 gebildet, die je ein Mitglied in die Gesamtmitarbeitervertretung entsenden. Die Zahl der Mitglieder der Gesamtmitarbeitervertretung kann abweichend von Satz 1 durch Dienstvereinbarung geregelt werden. In der Dienstvereinbarung können auch Regelungen über die Zusammensetzung und Arbeitsweise der Gesamtmitarbeitervertretung getroffen werden.

(4) Zur ersten Sitzung der Gesamtmitarbeitervertretung lädt die Mitarbeitervertretung der Dienststelle mit der größten Zahl der wahlberechtigten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen ein. Der Vorsitzende oder die Vorsitzende dieser Mitarbeitervertretung leitet die Sitzung, bis die Gesamtmitarbeitervertretung über den Vorsitz entschieden hat.

(5) Die nach den §§ 49 bis 53 Gewählten haben das Recht, an den Sitzungen der Gesamtmitarbeitervertretung teilzunehmen wie an den Sitzungen der Mitarbeitervertretung. Bestehen in einer Dienststelle mehrere Interessenvertretungen gleicher Mitarbeitergruppen, wählen sie aus ihrer Mitte eine Person für die Teilnahme und regeln die Vertretung.

(6) Für die Gesamtmitarbeitervertretung gelten im Übrigen die Bestimmungen für die Mitarbeitervertretung mit Ausnahme des § 20 Absätze 2 bis 4 sinngemäß.

§ 6 a

Gesamtmitarbeitervertretung im Dienststellenverbund

(1) Ein Dienststellenverbund liegt vor, wenn die einheitliche und beherrschende Leitung einer Mehrzahl rechtlich selbstständiger diakonischer Einrichtungen bei einer dieser Einrichtungen liegt. Eine einheitliche und beherrschende Leitung ist insbesondere dann gegeben, wenn Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen für Funktionen nach § 4 für mehrere Einrichtungen des Dienststellenverbundes bestimmt und Entscheidungen über die Rahmenbedingungen der Geschäftspolitik und der Finanzausstattung für den Dienststellenverbund getroffen werden.

(2) Auf Antrag der Mehrheit der Mitarbeitervertretungen eines Dienststellenverbundes ist eine Gesamtmitarbeitervertretung zu bilden; bei zwei Mitarbeitervertretungen genügt der Antrag einer Mitarbeitervertretung.

(3) Die Gesamtmitarbeitervertretung des Dienststellenverbundes ist zuständig für die Aufgaben der Mitarbeitervertretung, soweit sie Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen aus mehreren oder allen Dienststellen des Dienststellenverbundes betreffen.

(4) Für die Gesamtmitarbeitervertretung des Dienststellenverbundes gelten im Übrigen die Vorschriften des § 6 Absätze 3 bis 6 sinngemäß.

§ 7

Neubildung von Mitarbeitervertretungen

(1) Sofern keine Mitarbeitervertretung besteht, hat die Dienststellenleitung, im Falle des § 6 die Gesamtmitarbeitervertretung, unverzüglich eine Mitarbeiterversammlung zur Bildung eines Wahlvorstandes einzuberufen. Kommt die Bildung einer Mitarbeitervertretung nicht zu Stande, so ist auf Antrag von mindestens drei Wahlberechtigten und spätestens nach Ablauf einer Frist von jeweils längstens einem Jahr erneut eine Mitarbeiterversammlung einzuberufen, um einen Wahlvorstand zu bilden.

(2) Wird die Neubildung einer Mitarbeitervertretung dadurch erforderlich, dass Dienststellen gespalten oder zusammengelegt worden sind, so bleiben bestehende Mitarbeitervertretungen für die jeweiligen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen zuständig, bis die neue Mitarbeitervertretung gebildet worden ist, längstens jedoch bis zum Ablauf von sechs Monaten nach Wirksamwerden der Umbildung.

(3) Geht eine Dienststelle durch Stilllegung, Spaltung oder Zusammenlegung unter, so bleibt die Mitarbeitervertretung solange im Amt, wie dies zur Wahrnehmung der mit der Organisationsänderung im Zusammenhang stehenden Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte erforderlich ist.

§ 8

Zusammensetzung

(1) Die Mitarbeitervertretung besteht bei Dienststellen mit in der Regel

5- 15	Wahlberechtigten aus einer Person,
16- 50	Wahlberechtigten aus drei Mitgliedern,
51- 150	Wahlberechtigten aus fünf Mitgliedern,
151- 300	Wahlberechtigten aus sieben Mitgliedern,
301- 600	Wahlberechtigten aus neun Mitgliedern,
601-1.000	Wahlberechtigten aus elf Mitgliedern,
1.001-1.500	Wahlberechtigten aus dreizehn Mitgliedern,
1.501-2.000	Wahlberechtigten aus fünfzehn Mitgliedern.

Bei Dienststellen mit mehr als 2.000 Wahlberechtigten erhöht sich die Zahl der Mitglieder für je angefangene 1.000 Wahlberechtigte um zwei weitere Mitglieder.

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

(3) Bei der Bildung von Gemeinsamen Mitarbeitervertretungen (§ 5 Absatz 2) ist die Gesamtzahl der Wahlberechtigten dieser Dienststellen maßgebend.

III. Abschnitt

Wahl der Mitarbeitervertretung

§ 9

Wahlberechtigung

(1) Wahlberechtigt sind alle Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen nach § 2, die am Wahltag das 18. Lebensjahr vollendet haben.

(2) Wer zu einer anderen Dienststelle abgeordnet ist, wird dort nach Ablauf von drei Monaten wahlberechtigt; zum gleichen Zeitpunkt erlischt das Wahlrecht in der bisherigen Dienststelle für die Dauer der Abordnung.

(3) Nicht wahlberechtigt sind Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, die am Wahltag aufgrund einer Altersteilzeitvereinbarung freigestellt oder seit mehr als drei Monaten und für wenigstens weitere drei Monate beurlaubt sind. Nicht wahlberechtigt sind daneben Mitglieder der Dienststellenleitung und die Personen nach § 4 Absatz 2, es sei denn, dass sie nach Gesetz oder Satzung als Mitarbeiter oder Mitarbeiterin in die leitenden Organe gewählt oder entsandt worden sind.

§ 10

Wählbarkeit

(1) Wählbar sind alle Wahlberechtigten nach § 9, die am Wahltag

a) der Dienststelle seit mindestens sechs Monaten angehören und

b) Glieder einer christlichen Kirche oder Gemeinschaft sind, die der Arbeitsgemeinschaft Christlicher Kirchen in Deutschland angeschlossen ist; eine anderweitige Regelung bleibt den Gliedkirchen unter Berücksichtigung ihrer Besonderheiten vorbehalten.

Besteht die Dienststelle bei Erlass des Wahlausschreibens noch nicht länger als drei Monate, so sind auch diejenigen wählbar, die zu diesem Zeitpunkt Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen der Dienststelle sind.

(2) Nicht wählbar sind Wahlberechtigte, die

a) infolge Richterspruchs die Fähigkeit, Rechte aus öffentlichen Wahlen zu erlangen, nicht besitzen,

b) am Wahltag noch für einen Zeitraum von mehr als sechs Monaten beurlaubt sind,

c) zu ihrer Berufsausbildung beschäftigt werden,

d) als Vertretung der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in das kirchengemeindliche Leitungsorgan gewählt worden sind.

§ 11

Wahlverfahren

(1) Die Mitglieder der Mitarbeitervertretung werden in gleicher, freier, geheimer und unmittelbarer Wahl gemeinsam und nach den Grundsätzen der Mehrheitswahl (Persönlichkeitswahl) gewählt. Die Wahlberechtigten haben das Recht, Wahlvorschläge zu machen. Für Dienststellen mit in der Regel nicht mehr als 100 Wahlberechtigten soll ein vereinfachtes Wahlverfahren (Wahl in der Versammlung der wahlberechtigten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen) vorgesehen werden. Die Gliedkirchen können das vereinfachte Wahlverfahren auch für andere Bedarfsfälle in ihren Anwendungsbestimmungen vorsehen.

(2) Weitere Einzelheiten der Wahl und des Verfahrens regelt der Rat der EKD durch Rechtsverordnung (Wahlordnung).

§ 12

Wahlvorschläge

Bei den Wahlvorschlägen soll angestrebt werden, Frauen und Männer sowie Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen der verschiedenen in der Dienststelle vertretenen Berufsgruppen und Arbeitsbereiche entsprechend ihren Anteilen in der Dienststelle angemessen zu berücksichtigen.

§ 13

Wahlschutz, Wahlkosten

(1) Niemand darf die Wahl der Mitarbeitervertretung behindern oder in unlauterer Weise beeinflussen. Insbesondere dürfen Wahlberechtigte in der Ausübung des aktiven oder des passiven Wahlrechts nicht beschränkt werden.

(2) Die Versetzung, Zuweisung oder Abordnung eines Mitgliedes des Wahlvorstandes oder eines Wahlbewerbers oder einer Wahlbewerberin ist ohne seine oder ihre Zustimmung bis zur Dauer von sechs Monaten nach Bekanntgabe des Wahlergebnisses unzulässig.

(3) Die Kündigung eines Mitgliedes des Wahlvorstandes ist vom Zeitpunkt seiner Bestellung an, die Kündigung eines Wahlbewerbers oder einer Wahlbewerberin vom Zeitpunkt der Aufstellung des Wahlvorschlages an nur zulässig, wenn Tatsachen vorliegen, die den Dienstgeber zur außerordentlichen Kündigung berechtigen. Satz 1 gilt für eine Dauer von sechs Monaten nach Bekanntgabe des Wahlergebnisses entsprechend. Die außerordentliche Kündigung bedarf der Zustimmung der Mitarbeitervertretung. § 38 Absätze 3 und 4 gelten mit der Maßgabe entsprechend, dass die Dienststellenleitung die Frist bis auf drei Arbeitstage verkürzen kann. Der besondere Kündigungsschutz nach Satz 1 gilt nicht für Mitglieder eines Wahlvorstandes, die durch kirchengerichtlichen Beschluss abberufen worden sind.

(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 und Mitarbeiterinnen umgelegt, sofern keine andere Verteilung der Kosten vorgesehen wird.

(5) Mitglieder des Wahlvorstands haben für die Teilnahme an Schulungsveranstaltungen, die ihnen für ihre Tätigkeit erforderliche Kenntnisse vermitteln, Anspruch auf Arbeitsbefreiung von bis zu zwei Arbeitstagen ohne Minderung der Bezüge.

§ 14

Anfechtung der Wahl

(1) Die Wahl kann innerhalb von zwei Wochen, vom Tag der Bekanntgabe des Wahlergebnisses an gerechnet, von mindestens drei Wahlberechtigten oder der Dienststellenleitung bei dem Kirchengenicht schriftlich angefochten werden, wenn geltend gemacht wird, dass gegen wesentliche Bestimmungen über die Wahlberechtigung, die Wählbarkeit oder das Wahlverfahren verstoßen und der Verstoß nicht behoben worden ist.

(2) Wird kirchengerichtlich festgestellt, dass durch den Verstoß das Wahlergebnis beeinflusst oder geändert werden konnte, so ist das Wahlergebnis für ungültig zu erklären und die Wiederholung der Wahl anzuordnen.

IV. Abschnitt

Amtszeit

§ 15

Amtszeit

- (1) Die Amtszeit der Mitarbeitervertretung beträgt vier Jahre.
- (2) Die regelmäßigen Mitarbeitervertretungswahlen im Geltungsbereich dieses Kirchengesetzes finden alle vier Jahre in der Zeit vom 1. Januar bis 30. April statt; die Amtszeit der bisherigen Mitarbeitervertretung endet am 30. April.
- (3) Findet außerhalb der allgemeinen Wahlzeit eine Mitarbeitervertretungswahl statt, so ist unabhängig von der Amtszeit der Mitarbeitervertretung in der nächsten allgemeinen Wahlzeit erneut zu wählen. Ist eine Mitarbeitervertretung am 30. April des Jahres der regelmäßigen Mitarbeitervertretungswahl noch nicht ein Jahr im Amt, so ist nicht neu zu wählen; die Amtszeit verlängert sich um die nächste regelmäßige Amtszeit.
- (4) Die bisherige Mitarbeitervertretung führt die Geschäfte bis zu deren Übernahme durch die neu gewählte Mitarbeitervertretung weiter, längstens jedoch sechs Monate über den Ablauf ihrer Amtszeit hinaus. Alsdann ist nach § 7 zu verfahren.

§ 16

Neu- und Nachwahl der Mitarbeitervertretung vor Ablauf der Amtszeit

- (1) Die Mitarbeitervertretung ist vor Ablauf ihrer Amtszeit unverzüglich neu zu wählen, wenn
 - a) (weggefallen)
 - b) die Mitarbeitervertretung mit den Stimmen der Mehrheit der Mitglieder ihren Rücktritt beschlossen hat,
 - c) die Mitarbeitervertretung nach § 17 aufgelöst worden ist.
- (2) In den Fällen des Absatzes 1 ist unverzüglich das Verfahren für die Neuwahl einzuleiten. Bis zum Abschluss der Neuwahl nimmt der Wahlvorstand die Aufgaben der Mitarbeitervertretung wahr, längstens aber für einen Zeitraum von sechs Monaten, soweit nicht die Wahl im vereinfachten Verfahren durchgeführt wird.
- (3) Die Mitarbeitervertretung ist vor Ablauf ihrer Amtszeit durch Nachwahl auf die nach § 8 Absatz 1 erforderliche Zahl der Mitglieder unverzüglich zu ergänzen, wenn die Zahl ihrer Mitglieder nach Eintreten sämtlicher Ersatzmitglieder um mehr als ein Viertel der in § 8 Absatz 1 vorgeschriebenen Zahl gesunken ist. Für die Nachwahl gelten die Vorschriften über das Wahlverfahren entsprechend. Hat die Amtszeit der Mitarbeitervertretung im Fall von Satz 1 bereits mehr als drei Jahre betragen, so findet anstelle einer Nachwahl eine Neuwahl statt.

§ 17

Ausschluss eines Mitgliedes oder Auflösung der Mitarbeitervertretung

Auf schriftlichen Antrag eines Viertels der Wahlberechtigten, der Mitarbeitervertretung oder der Dienststellenleitung kann kirchengerichtlich der Ausschluss eines Mitgliedes der Mitarbeitervertretung oder die Auflösung der Mitarbeitervertretung wegen groben Missbrauchs

von Befugnissen oder wegen grober Verletzung von Pflichten, die sich aus diesem Kirchengesetz ergeben, beschlossen werden.

§ 18

Erlöschen und Ruhen der Mitgliedschaft, Ersatzmitgliedschaft

(1) Die Mitgliedschaft in der Mitarbeitervertretung erlischt durch

- a) Ablauf der Amtszeit,
- b) Niederlegung des Amtes,
- c) Beendigung des Dienst- oder Arbeitsverhältnisses,
- d) Ausscheiden aus der Dienststelle,
- e) Verlust der Wählbarkeit,
- f) Beschluss nach § 17.

Abweichend von Buchstabe d erlischt die Mitgliedschaft nicht, wenn übergangslos ein neues Dienst- oder Arbeitsverhältnis zu einem anderen Dienstherrn oder Arbeitgeber begründet wird, der zum Zuständigkeitsbereich derselben Mitarbeitervertretung gehört.

(2) Die Mitgliedschaft in der Mitarbeitervertretung ruht,

- a) solange einem Mitglied die Wahrnehmung seiner dienstlichen Aufgaben untersagt ist,
- b) wenn ein Mitglied voraussichtlich länger als drei Monate an der Wahrnehmung seiner dienstlichen Aufgaben oder seines Amtes als Mitglied der Mitarbeitervertretung gehindert ist,
- c) wenn ein Mitglied für länger als drei Monate beurlaubt oder aufgrund einer Arbeitsrechtsregelung oder von gesetzlichen Vorschriften freigestellt wird.

(3) In den Fällen des Absatzes 1 und für die Dauer des Ruhens der Mitgliedschaft nach Absatz 2 rückt die Person als Ersatzmitglied in die Mitarbeitervertretung nach, die bei der vorhergehenden Wahl die nächstniedrigere Stimmenzahl erreicht hat.

(4) Das Ersatzmitglied nach Absatz 3 tritt auch dann in die Mitarbeitervertretung ein, wenn ein Mitglied verhindert ist, an einer Sitzung teilzunehmen, sofern dies zur Sicherstellung der Beschlussfähigkeit der Mitarbeitervertretung erforderlich ist.

(5) Bei Beendigung der Mitgliedschaft in der Mitarbeitervertretung haben die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen 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 Absatz 1 aus einer Person, 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, soweit die Aufgaben nicht in der Zeit der Freistellung nach § 20 erledigt werden können. 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 auf Antrag Freizeitausgleich zu gewähren.

(3) Den Mitgliedern der Mitarbeitervertretung ist für die Teilnahme an Tagungen und Lehrgängen, die ihnen für die Tätigkeit in 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. Berücksichtigt wird die tatsächliche zeitliche Inanspruchnahme, höchstens aber die bis zur täglichen Arbeitszeit eines vollzeitbeschäftigten Mitarbeiters oder einer vollzeitbeschäftigten Mitarbeiterin. Über die Aufteilung des Anspruchs auf Arbeitsbefreiung zur Teilnahme an Tagungen und Lehrgängen auf die einzelnen Mitglieder kann eine Dienstvereinbarung abgeschlossen werden. Die Dienststellenleitung kann die Arbeitsbefreiung versagen, wenn dienstliche Notwendigkeiten nicht ausreichend berücksichtigt worden sind.

§ 20

Freistellung von der Arbeit

(1) Über die Freistellung von Mitgliedern der Mitarbeitervertretung von der Arbeit soll eine Vereinbarung zwischen der Mitarbeitervertretung und der Dienststellenleitung für die Dauer der Amtszeit der Mitarbeitervertretung getroffen werden.

(2) Kommt eine Vereinbarung nach Absatz 1 nicht zu Stande, sind zur Wahrnehmung der Aufgaben der Mitarbeitervertretung auf deren Antrag von ihrer übrigen dienstlichen Tätigkeit in Dienststellen mit in der Regel

151- 300	Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen ein Mitglied der Mitarbeitervertretung,
301- 600	Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen zwei Mitglieder der Mitarbeitervertretung,
601-1000	Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen vier Mitglieder der Mitarbeitervertretung,

mehr als insgesamt 1.000 Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen je angefangene 500 ein weiteres Mitglied der Mitarbeitervertretung jeweils mit der Hälfte der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit Vollbeschäftigter freizustellen. Maßgeblich ist die Zahl der wahlberechtigten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen nach § 9. Satz 1 gilt nicht für die Wahrnehmung von Aufgaben als Mitglied der Gesamtmitarbeitervertretung (§ 6) sowie des Gesamtausschusses (§ 54).

(3) An Stelle von je zwei nach Absatz 2 Freizustellenden ist auf Antrag der Mitarbeitervertretung ein Mitglied ganz freizustellen.

(4) Die freizustellenden Mitglieder werden nach Erörterung mit der Dienststellenleitung unter Berücksichtigung der dienstlichen Notwendigkeit von der Mitarbeitervertretung bestimmt. Die Aufgaben der Mitarbeitervertretung sind vorrangig in der Zeit der Freistellung zu erledigen.

§ 21

Abordnungs- und Versetzungsverbot, Kündigungsschutz

(1) Die Mitglieder der Mitarbeitervertretung dürfen ohne ihre Zustimmung nur abgeordnet oder versetzt werden, wenn dies aus wichtigen dienstlichen Gründen unvermeidbar ist und die Mitarbeitervertretung zustimmt. Besteht die Mitarbeitervertretung nach § 8 Absatz 1 aus einer Person, hat die Dienststellenleitung die Zustimmung des Ersatzmitgliedes nach § 18 Absatz 3 einzuholen.

(2) Einem Mitglied der Mitarbeitervertretung darf nur gekündigt werden, wenn Tatsachen vorliegen, die den Dienstgeber zur außerordentlichen Kündigung berechtigen. Die außerordentliche Kündigung bedarf der Zustimmung der Mitarbeitervertretung oder der Zustimmung des Ersatzmitgliedes, falls die Mitarbeitervertretung nur aus einer Person besteht. Die Sätze 1 und 2 gelten für einen Zeitraum von einem Jahr nach Beendigung der Amtszeit entsprechend, es sei denn, dass die Amtszeit durch Beschluss nach § 17 beendet wurde. § 38 Absätze 3 und 4 gelten mit der Maßgabe entsprechend, dass die Dienststellenleitung die Frist bis auf drei Arbeitstage verkürzen kann.

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

(4) Für das Verfahren gilt § 38 entsprechend.

§ 22

Schweigepflicht

(1) Personen, die Aufgaben oder Befugnisse nach diesem Kirchengesetz wahrnehmen oder wahrgenommen haben, sind verpflichtet, über die ihnen dabei bekannt gewordenen Angelegenheiten und Tatsachen Stillschweigen zu bewahren. Diese Schweigepflicht besteht nicht für Angelegenheiten oder Tatsachen, die offenkundig sind oder ihrer Bedeutung nach keiner Geheimhaltung bedürfen. Die Schweigepflicht besteht auch nach dem Ausscheiden aus der Mitarbeitervertretung oder aus dem Dienst- oder Arbeitsverhältnis. In Personalangelegenheiten gilt dies gegenüber den Betroffenen, bis das formale Beteiligungsverfahren in den Fällen der Mitberatung oder Mitbestimmung begonnen hat, insbesondere bis der Mitarbeitervertretung ein Antrag auf Zustimmung zu einer Maßnahme vorliegt. Die Schweigepflicht erstreckt

sich auch auf die Verhandlungsführung und das Verhalten der an der Sitzung Teilnehmenden.

(2) 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.

VI. Abschnitt Geschäftsführung

§ 23 Vorsitz

(1) Die Mitarbeitervertretung entscheidet in geheimer Wahl über den Vorsitz. Der oder die Vorsitzende führt die laufenden Geschäfte und vertritt die Mitarbeitervertretung im Rahmen der von ihr gefassten Beschlüsse. Zu Beginn der Amtszeit legt die Mitarbeitervertretung die Reihenfolge der Vertretung im Vorsitz fest. Die Reihenfolge ist der Dienststellenleitung schriftlich mitzuteilen.

(2) Soweit die Mitarbeitervertretung nur aus einer Person besteht, übernimmt die Stellvertretung der Wahlbewerber oder die Wahlbewerberin mit der nächstniedrigeren Stimmenzahl, mit der alle Angelegenheiten der Mitarbeitervertretung beraten werden können.

§ 23 a Ausschüsse

(1) Die Mitarbeitervertretung kann die Bildung von Ausschüssen beschließen, denen jeweils mindestens drei Mitglieder der Mitarbeitervertretung angehören müssen, und den Ausschüssen Aufgaben zur selbstständigen Erledigung übertragen; dies gilt nicht für den Abschluss und die Kündigung von Dienstvereinbarungen. Die Übertragung und der Widerruf der Übertragung von Aufgaben zur selbstständigen Erledigung erfordern eine Dreiviertelmehrheit der Mitglieder der Mitarbeitervertretung. Die Übertragung und der Widerruf sind der Dienststellenleitung schriftlich anzuzeigen.

(2) In rechtlich selbstständigen Einrichtungen der Diakonie mit je mehr als 150 Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen kann die Mitarbeitervertretung die Bildung eines Ausschusses für Wirtschaftsfragen beschließen. Der Ausschuss für Wirtschaftsfragen hat die Aufgabe, die Mitarbeitervertretung über wirtschaftliche Angelegenheiten zu unterrichten. Die Dienststellenleitung hat den Ausschuss für Wirtschaftsfragen rechtzeitig und umfassend über die wirtschaftlichen Angelegenheiten der Einrichtung unter Aushändigung der erforderlichen Unterlagen zu unterrichten, soweit dadurch nicht die Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse der Einrichtung gefährdet werden, sowie die sich daraus ergebenden Auswirkungen auf die Personalplanung darzustellen. Zu den wirtschaftlichen Angelegenheiten gehören insbesondere die Angelegenheiten nach § 34 Absatz 2. Die Dienststellenleitung ist verpflichtet, auf dieser Grundlage mit dem Ausschuss für Wirtschaftsfragen mindestens einmal im Jahr, auf ein mit Gründen versehenes Verlangen der Mitarbeitervertretung einmal im Kalendervierteljahr, über die wirtschaftliche Lage der Einrichtung zu beraten. Sie kann eine Person nach § 4 Absatz 2 mit der Wahrnehmung dieser Aufgabe beauftragen. Der Ausschuss für Wirtschaftsfragen kann im erforderlichen Umfang Sachverständige aus der Dienststelle hinzuziehen. Für die am Ausschuss für Wirtschaftsfragen beteiligten Personen gilt § 22 entsprechend.

§ 24

Sitzungen

(1) Nach Bestandskraft der Wahl hat der Wahlvorstand, im Fall der vereinfachten Wahl die Versammlungsleitung, innerhalb einer Woche die Mitglieder der Mitarbeitervertretung zur Vornahme der nach § 23 vorgesehenen Wahlen einzuberufen und die Sitzung zu leiten, bis die Mitarbeitervertretung über ihren Vorsitz entschieden hat.

(2) Der oder die Vorsitzende beraumt die weiteren Sitzungen der Mitarbeitervertretung an, setzt die Tagesordnung fest und leitet die Verhandlungen. Die Mitglieder der Mitarbeitervertretung sind rechtzeitig unter Mitteilung der Tagesordnung zu laden. Dies gilt auch für die Interessenvertretungen besonderer Mitarbeitergruppen (§§ 49 bis 53), soweit sie ein Recht auf Teilnahme an der Sitzung haben. Kann ein Mitglied der Mitarbeitervertretung an der Sitzung nicht teilnehmen, so hat es dies unter Angabe der Gründe unverzüglich mitzuteilen.

(3) Der oder die Vorsitzende hat eine Sitzung einzuberufen und einen Gegenstand auf die Tagesordnung zu setzen, wenn dies ein Viertel der Mitglieder der Mitarbeitervertretung oder die Dienststellenleitung beantragt. Dies gilt auch bei Angelegenheiten, die Schwerbehinderte oder jugendliche Beschäftigte betreffen, wenn die Vertrauensperson der Schwerbehinderten oder die Vertretung der Jugendlichen und Auszubildenden dies beantragen und die Behandlung des Gegenstandes keinen Aufschub duldet.

(4) Die Sitzungen der Mitarbeitervertretung finden in der Regel während der Arbeitszeit statt. Die Mitarbeitervertretung hat bei der Einberufung von Sitzungen die dienstlichen Notwendigkeiten zu berücksichtigen. Die Dienststellenleitung soll von Zeitpunkt und Ort der Sitzungen vorher verständigt werden. Die Sitzungen sind nicht öffentlich.

§ 25

Teilnahme an der Sitzung der Mitarbeitervertretung

(1) Mitglieder der Dienststellenleitung sind berechtigt, an den Sitzungen teilzunehmen, die auf ihr Verlangen anberaumt sind. Die Dienststellenleitung ist berechtigt, zu diesen Sitzungen Sachkundige hinzuzuziehen. Die Dienststellenleitung ist verpflichtet, auf Verlangen der Mitarbeitervertretung an Sitzungen teilzunehmen oder sich vertreten zu lassen.

(2) Die Mitarbeitervertretung kann zu einzelnen Punkten der Tagesordnung sachkundige Personen einladen.

(3) Für Personen, die nach den Absätzen 1 und 2 an einer Sitzung der Mitarbeitervertretung teilnehmen, gilt die Schweigepflicht nach § 22. Sie sind ausdrücklich darauf hinzuweisen.

§ 26

Beschlussfassung

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

(2) Die Mitarbeitervertretung fasst ihre Beschlüsse mit der Mehrheit der bei der Abstimmung anwesenden Mitglieder. Bei Stimmgleichheit ist ein Antrag abgelehnt. Die Mitarbeitervertretung kann in ihrer Geschäftsordnung bestimmen, dass Beschlüsse im Umlaufverfahren oder durch fernmündliche Absprachen gefasst werden können, sofern dabei Einstimmigkeit

erzielt wird. Beschlüsse nach Satz 3 sind spätestens in der Niederschrift der nächsten Sitzung im Wortlaut festzuhalten.

(3) An der Beratung und der Beschlussfassung dürfen Mitglieder der Mitarbeitervertretung nicht teilnehmen, wenn der Beschluss

a) ihnen selbst oder ihren nächsten Angehörigen (Eltern, Ehegatten, eingetragenen Lebenspartnern oder Lebenspartnerinnen, Kindern und Geschwistern),

b) einer von ihnen kraft Gesetzes oder Vollmacht vertretenen natürlichen oder juristischen Person

einen Vor- oder Nachteil bringen kann.

(4) Die Mitarbeitervertretung beschließt in Abwesenheit der Personen, die nach § 25 Absätze 1 und 2 an der Sitzung teilgenommen haben.

§ 27

Sitzungsniederschrift

(1) Über jede Sitzung der Mitarbeitervertretung und ihrer Ausschüsse nach § 23a Absatz 1 Satz 1 ist eine Niederschrift anzufertigen, die mindestens die Namen der An- oder Abwesenden, die Tagesordnung, die gefassten Beschlüsse, die Wahlergebnisse und die jeweiligen Stimmenverhältnisse enthalten muss. Die Niederschrift ist von dem oder der Vorsitzenden der Mitarbeitervertretung oder des Ausschusses und einem weiteren Mitglied der Mitarbeitervertretung zu unterzeichnen.

(2) Hat die Dienststellenleitung an einer Sitzung der Mitarbeitervertretung teilgenommen, so ist ihr ein Auszug aus der Niederschrift über die Verhandlungspunkte zuzuleiten, die im Beisein der Dienststellenleitung verhandelt worden sind.

§ 28

Sprechstunden, Aufsuchen am Arbeitsplatz

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

(2) Die Mitglieder der Mitarbeitervertretung haben das Recht, Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen der Dienststelle an den Arbeitsplätzen aufzusuchen, sofern dies zur Erfüllung ihrer Aufgaben erforderlich ist.

(3) Versäumnis von Arbeitszeit, die für den Besuch von Sprechstunden oder durch sonstige Inanspruchnahme der Mitarbeitervertretung erforderlich ist, hat keine Minderung der Bezüge zur Folge.

§ 29

Geschäftsordnung

Einzelheiten der Geschäftsführung kann die Mitarbeitervertretung in einer Geschäftsordnung regeln.

§ 30

Sachbedarf, Kosten der Geschäftsführung

- (1) Für die Sitzungen, die Sprechstunden und die laufende Geschäftsführung der Mitarbeitervertretung hat die Dienststelle in erforderlichem Umfang Räume, sachliche Mittel, dienststellenübliche technische Ausstattung und Büropersonal 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 § 25 Absatz 2 und § 31 Absatz 3 entstehen, werden von der Dienststelle übernommen, wenn die Dienststellenleitung der Kostenübernahme vorher zugestimmt hat.
- (3) Bei Gemeinsamen Mitarbeitervertretungen werden die Kosten von den beteiligten Dienststellen entsprechend dem Verhältnis der Zahl ihrer Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen getragen. Die Gliedkirchen können andere Regelungen vorsehen.
- (4) Reisen der Mitglieder der Mitarbeitervertretung, die für ihre Tätigkeit notwendig sind, gelten als Dienstreisen. Die Genehmigung dieser Reisen und die Erstattung der Reisekosten erfolgen nach den für die Dienststelle geltenden Bestimmungen.
- (5) Die Mitarbeitervertretung darf für ihre Zwecke keine Beiträge erheben oder Zuwendungen annehmen.

VII. Abschnitt

Mitarbeiterversammlung

§ 31

Mitarbeiterversammlung

- (1) Die Mitarbeiterversammlung besteht aus allen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen der Dienststelle, soweit sie nicht zur Dienststellenleitung gehören. Sie wird von dem oder der Vorsitzenden der Mitarbeitervertretung einberufen und geleitet; sie ist nicht öffentlich. Die Einladung hat unter Angabe der Tagesordnung mindestens eine Woche vor dem Termin zu erfolgen. Zeit und Ort der Mitarbeiterversammlung sind mit der Dienststellenleitung abzusprechen.
- (2) Die Mitarbeitervertretung hat mindestens einmal in jedem Jahr ihrer Amtszeit eine ordentliche Mitarbeiterversammlung einzuberufen und in ihr einen Tätigkeitsbericht zu erstatten. Die Mitarbeitervertretung kann bis zu zwei weitere ordentliche Mitarbeiterversammlungen in dem jeweiligen Jahr der Amtszeit einberufen. Weiterhin ist der oder die Vorsitzende der Mitarbeitervertretung berechtigt und auf Antrag eines Viertels der Wahlberechtigten verpflichtet, eine außerordentliche Mitarbeiterversammlung einzuberufen und den Gegenstand, dessen Beratung beantragt ist, auf die Tagesordnung zu setzen.
- (3) Die Mitarbeitervertretung kann zu einzelnen Tagesordnungspunkten sachkundige Personen zur Beratung hinzuziehen.
- (4) Die ordentlichen Mitarbeiterversammlungen finden in der Arbeitszeit statt, sofern nicht dienstliche Gründe eine andere Regelung erfordern. Die Zeit der Teilnahme an den ordentlichen Mitarbeiterversammlungen und die zusätzlichen Wegezeiten gelten als Arbeitszeit,

auch wenn die jeweilige Mitarbeiterversammlung außerhalb der Arbeitszeit stattfindet. Die Sätze 1 und 2 gelten für außerordentliche Mitarbeiterversammlungen entsprechend, wenn dies im Einvernehmen zwischen Mitarbeitervertretung und Dienststellenleitung beschlossen worden ist.

(5) Die Dienststellenleitung ist zu der jeweiligen Mitarbeiterversammlung unter Mitteilung der Tagesordnung einzuladen; sie kann von der Beratung einzelner Tagesordnungspunkte ausgeschlossen werden. Sie erhält auf Antrag das Wort. Sie soll mindestens einmal im Jahr in einer Mitarbeiterversammlung über die Entwicklung der Dienststelle informieren.

(6) Kann nach den dienstlichen Verhältnissen eine gemeinsame Versammlung aller Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen nicht stattfinden, so sind Teilversammlungen abzuhalten. Für Teilversammlungen gelten die Absätze 1 bis 5 entsprechend. Die Mitarbeitervertretung kann darüber hinaus Teilversammlungen durchführen, wenn dies zur Erörterung der besonderen Belange der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen eines Arbeitsbereichs oder bestimmter Personengruppen erforderlich ist.

(7) Für die Übernahme der Kosten, die durch die jeweilige Mitarbeiterversammlung entstehen, gilt § 30 entsprechend.

§ 32

Aufgaben

(1) Die Mitarbeiterversammlung nimmt den Tätigkeitsbericht der Mitarbeitervertretung entgegen und erörtert Angelegenheiten, die zum Aufgabenbereich der Mitarbeitervertretung gehören. Sie kann Anträge an die Mitarbeitervertretung stellen und zu Beschlüssen der Mitarbeitervertretung Stellung nehmen. Die Mitarbeitervertretung ist an die Stellungnahme der Mitarbeiterversammlung nicht gebunden.

(2) Die Mitarbeiterversammlung wählt den Wahlvorstand.

VIII. Abschnitt

Aufgaben und Befugnisse der Mitarbeitervertretung

§ 33

Grundsätze für die Zusammenarbeit

(1) Mitarbeitervertretung und Dienststellenleitung sind verpflichtet, sich gegenseitig bei der Erfüllung ihrer Aufgaben zu unterstützen, und arbeiten vertrauensvoll und partnerschaftlich zusammen. Sie informieren sich gegenseitig über Angelegenheiten, die die Dienstgemeinschaft betreffen. Sie achten darauf, dass alle Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen nach Recht und Billigkeit behandelt werden, die Vereinigungsfreiheit 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 müssen mindestens einmal im Halbjahr zur Besprechung allgemeiner Fragen des Dienstbetriebes und der Dienstgemeinschaft und zum Austausch von Vorschlägen und Anregungen zusammenkommen. In der Besprechung sollen auch Fragen der Gleichstellung und der Gemeinschaft von Frauen und Männern in der Dienststelle erörtert werden. Sofern eine Gemeinsame Mitarbeitervertretung nach § 5 Absatz

2 besteht, findet die Besprechung nach Satz 1 mit allen beteiligten Dienststellenleitungen einmal im Jahr statt.

(3) In strittigen Fragen ist eine Einigung durch Aussprache anzustreben. 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 der Dienststellenleitung schriftlich erklärt werden. Die Vorschriften über das Verfahren bei der Mitberatung und der Mitbestimmung bleiben unberührt.

§ 34

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.

(2) Die Dienststellenleitung hat die Mitarbeitervertretung einmal im Jahr über die Personalplanung, insbesondere über den gegenwärtigen und zukünftigen Personalbedarf, zu unterrichten. In rechtlich selbstständigen Einrichtungen der Diakonie mit je mehr als 150 Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen besteht darüber hinaus mindestens einmal im Jahr, auf ein mit Gründen versehenes Verlangen der Mitarbeitervertretung einmal im Kalendervierteljahr, eine Informationspflicht über

a) die wirtschaftliche Lage der Dienststelle,

b) geplante Investitionen,

c) Rationalisierungsvorhaben,

d) die Einschränkung oder Stilllegung von wesentlichen Teilen der Dienststelle,

e) wesentliche Änderungen der Organisation oder des Zwecks der Dienststelle,

f) die Übernahme der Dienststelle oder Einrichtung durch Dritte, wenn hiermit der Erwerb der Kontrolle verbunden ist.

Besteht eine Gesamtmitarbeitervertretung, ist diese zu informieren.

(3) Der Mitarbeitervertretung sind die zur Durchführung ihrer Aufgaben erforderlichen Unterlagen rechtzeitig zur Verfügung zu stellen. Bei Einstellungen werden der Mitarbeitervertretung auf Verlangen sämtliche Bewerbungen vorgelegt; Mitarbeitervertretung und Dienststellenleitung können hierüber eine Dienstvereinbarung abschließen. Die Dienststellenleitung ist verpflichtet, die Mitarbeitervertretung auch über die Beschäftigung der Personen in der Dienststelle zu informieren, die nicht in einem Arbeitsverhältnis zur Dienststelle stehen.

(4) Personalakten dürfen nur nach schriftlicher Zustimmung der betroffenen Person und nur durch ein von ihr zu bestimmendes Mitglied der Mitarbeitervertretung eingesehen werden.

Dienstliche Beurteilungen sind auf Verlangen der Beurteilten vor der Aufnahme in die Personalakte der Mitarbeitervertretung zur Kenntnis zu bringen.

§ 35

Allgemeine Aufgaben der Mitarbeitervertretung

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

(2) Unbeschadet des Rechts des Mitarbeiters oder der Mitarbeiterin, persönliche Anliegen der Dienststellenleitung selbst vorzutragen, soll sich die Mitarbeitervertretung der Probleme annehmen und die Interessen auf Veranlassung des Mitarbeiters oder der Mitarbeiterin, sofern sie diese für berechtigt hält, bei der Dienststellenleitung vertreten.

(3) Die Mitarbeitervertretung soll insbesondere

a) Maßnahmen anregen, die der Arbeit in der Dienststelle und ihren Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen dienen,

b) dafür eintreten, dass die arbeits-, sozial- und dienstrechtlichen Bestimmungen, Vereinbarungen und Anordnungen eingehalten werden,

c) Beschwerden, Anfragen und Anregungen von Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen entgegennehmen und, soweit diese berechtigt erscheinen, durch Verhandlungen mit der Dienststellenleitung auf deren Erledigung hinwirken,

d) die Eingliederung und berufliche Entwicklung hilfs- und schutzbedürftiger Personen in die Dienststelle fördern und für eine ihren Kenntnissen und Fähigkeiten entsprechende Beschäftigung eintreten,

e) 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,

f) die Integration ausländischer Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen fördern,

g) Maßnahmen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes und des betrieblichen Umweltschutzes fördern.

(4) Werden Beschwerden nach Absatz 3 Buchstabe c in einer Sitzung der Mitarbeitervertretung erörtert, hat der Beschwerdeführer oder die Beschwerdeführerin das Recht, vor einer Entscheidung von der Mitarbeitervertretung gehört zu werden.

§ 36

Dienstvereinbarungen

(1) Mitarbeitervertretung und Dienststellenleitung können Dienstvereinbarungen abschließen. Dienstvereinbarungen dürfen Regelungen weder erweitern, einschränken noch ausschließen, die auf Rechtsvorschriften, insbesondere Beschlüssen der Arbeitsrechtlichen Kommission, Tarifverträgen und Entscheidungen des Schlichtungsausschusses nach dem Arbeits-

rechtsregelungsgesetz oder allgemeinverbindlichen Richtlinien der Kirche beruhen. Arbeitsentgelte und sonstige Arbeitsbedingungen, die durch die in Satz 2 genannten Regelungen vereinbart worden sind oder üblicherweise vereinbart werden, können nicht Gegenstand einer Dienstvereinbarung sein, es sei denn, die Regelung nach Satz 2 lässt eine Dienstvereinbarung ausdrücklich zu.

(2) Dienstvereinbarungen sind schriftlich niederzulegen, von beiden Partnern zu unterzeichnen und in geeigneter Weise bekannt zu geben.

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

(4) Wenn in der Dienstvereinbarung Rechte für die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen begründet werden, ist darin in der Regel festzulegen, inwieweit diese Rechte bei Außerkrafttreten der Dienstvereinbarung fortgelten sollen. Eine darüber hinausgehende Nachwirkung ist ausgeschlossen.

(5) Dienstvereinbarungen können, soweit nichts anderes vereinbart ist, mit einer Frist von drei Monaten zum Ende eines Monats gekündigt werden.

§ 36 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.

(2) Sind Einigungsstellen gebildet worden, so sind sie zuständig für Regelungsstreitigkeiten zwischen der Dienststellenleitung und der Mitarbeitervertretung in organisatorischen und sozialen Angelegenheiten nach § 40. Der Spruch der Einigungsstelle ersetzt die Einigung zwischen der Dienststellenleitung und der 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 Einigungs- und Regelungsbefugnis sowie deren Kosten. Die Dienstvereinbarung kann vorsehen, dass in Angelegenheiten, die durch Beschluss der Einigungsstelle bereits entschieden sind, die Kirchengerichte für Mitarbeitervertretungssachen nur insoweit zur Überprüfung und Entscheidung angerufen werden dürfen, als gerügt wird, dass der Inhalt des Einigungsstellenbeschlusses mit diesem Kirchengesetz oder anderen Rechtsvorschriften und Dienstvereinbarungen rechtlich unvereinbar ist.

§ 37

Verfahren der Beteiligung der Mitarbeitervertretung

(1) Die Mitarbeitervertretung wird insbesondere in den Verfahren der Mitbestimmung (§ 38), der eingeschränkten Mitbestimmung (§ 41) und der Mitberatung (§ 45) beteiligt.

(2) Die Mitarbeitervertretung hat ihre Beteiligungsrechte im Rahmen der Zuständigkeit der Dienststelle und der geltenden Bestimmungen wahrzunehmen.

§ 38

Mitbestimmung

(1) Soweit eine Maßnahme der Mitbestimmung der Mitarbeitervertretung unterliegt, darf sie erst vollzogen werden, wenn die Zustimmung der Mitarbeitervertretung vorliegt oder kirchengerichtlich ersetzt worden ist. Eine der Mitbestimmung unterliegende Maßnahme ist unwirksam, wenn die Mitarbeitervertretung nicht beteiligt worden ist. Abweichend von Satz 2 ist ein Arbeitsvertrag wirksam; die Mitarbeitervertretung kann jedoch verlangen, dass der Mitarbeiter oder die Mitarbeiterin solange nicht beschäftigt wird, bis eine Einigung zwischen Mitarbeitervertretung und Dienststellenleitung erzielt ist oder die fehlende Einigung kirchengerichtlich ersetzt wurde.

(2) Die Dienststellenleitung unterrichtet die Mitarbeitervertretung von der beabsichtigten Maßnahme und beantragt deren Zustimmung. Auf Verlangen der Mitarbeitervertretung ist die beabsichtigte Maßnahme mit ihr zu erörtern.

(3) Die Maßnahme gilt als gebilligt, wenn die Mitarbeitervertretung nicht innerhalb von zwei Wochen schriftlich die Zustimmung verweigert oder eine mündliche Erörterung beantragt. Die Dienststellenleitung kann die Frist in dringenden Fällen bis auf drei Arbeitstage abkürzen. Die Frist beginnt mit dem Zugang der Mitteilung an den Vorsitzenden oder die Vorsitzende der Mitarbeitervertretung. Die Dienststellenleitung kann im Einzelfall die Frist auf Antrag der Mitarbeitervertretung verlängern. Die Mitarbeitervertretung hat eine Verweigerung der Zustimmung gegenüber der Dienststellenleitung schriftlich zu begründen. Im Fall der Erörterung gilt die Zustimmung als erteilt, wenn die Mitarbeitervertretung die Zustimmung nicht innerhalb von zwei Wochen nach dem Abschluss der Erörterung schriftlich verweigert. Die Erörterung ist abgeschlossen, wenn dies durch die Mitarbeitervertretung oder die Dienststellenleitung schriftlich mitgeteilt wird.

(4) Kommt in den Fällen der Mitbestimmung keine Einigung zu Stande, kann die Dienststellenleitung innerhalb von zwei Wochen nach Eingang der schriftlichen Weigerung das Kirchengengericht anrufen.

(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. Die Dienststellenleitung hat der Mitarbeitervertretung eine beabsichtigte vorläufige Maßnahme mitzuteilen, zu begründen und unverzüglich das Verfahren der Absätze 1 und 2 einzuleiten oder fortzusetzen.

§ 39

Fälle der Mitbestimmung bei allgemeinen personellen Angelegenheiten

Die Mitarbeitervertretung hat in den folgenden Fällen ein Mitbestimmungsrecht:

- a) Inhalt und Verwendung von Personalfragebogen und sonstigen Fragebogen zur Erhebung personenbezogener Daten, soweit nicht eine gesetzliche Regelung besteht,
- b) Aufstellung von Beurteilungsgrundsätzen für die Dienststelle,
- c) Aufstellung von Grundsätzen für die Aus-, Fort- und Weiterbildung sowie die Teilnehmerauswahl,

- d) Auswahl der Teilnehmer und Teilnehmerinnen an Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen,
- e) Einführung sowie Grundsätze der Durchführung von Mitarbeiter-Jahresgesprächen.

§ 40

Fälle der Mitbestimmung in organisatorischen und sozialen Angelegenheiten

Die Mitarbeitervertretung hat in folgenden Fällen ein Mitbestimmungsrecht:

- a) Bestellung und Abberufung von Vertrauens- und Betriebsärzten und -ärztinnen sowie Fachkräften für Arbeitssicherheit,
- b) Maßnahmen zur Verhütung von Unfällen und gesundheitlichen Gefahren,
- c) Errichtung, Verwaltung und Auflösung von Sozialeinrichtungen ohne Rücksicht auf ihre Rechtsform,
- d) Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit und der Pausen, Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage sowie Festlegung der Grundsätze für die Aufstellung von Dienstplänen,
- e) Aufstellung von Grundsätzen für den Urlaubsplan,
- f) Aufstellung von Sozialplänen (insbesondere bei Auflösung, Einschränkung, Verlegung und Zusammenlegung von Dienststellen oder erheblichen Teilen von ihnen) einschließlich Plänen für Umschulung zum Ausgleich oder zur Milderung von wirtschaftlichen Nachteilen und für die Folgen von Rationalisierungsmaßnahmen, wobei Sozialpläne Regelungen weder einschränken noch ausschließen dürfen, die auf Rechtsvorschriften oder allgemein verbindlichen Richtlinien beruhen,
- g) Grundsätze der Arbeitsplatzgestaltung,
- h) Einführung grundlegend neuer Arbeitsmethoden,
- i) Maßnahmen zur Hebung der Arbeitsleistung und zur Erleichterung des Arbeitsablaufs,
- j) Einführung und Anwendung von Maßnahmen oder technischen Einrichtungen, die dazu geeignet sind, das Verhalten oder die Leistung der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen zu überwachen,
- k) Regelung der Ordnung in der Dienststelle (Haus- und Betriebsordnungen) und des Verhaltens der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen im Dienst,
- l) Planung und Durchführung von Veranstaltungen für die Mitarbeiterschaft,
- m) Grundsätze für die Gewährung von Unterstützungen oder sonstigen Zuwendungen, auf die kein Rechtsanspruch besteht,
- n) Zuweisung von Mietwohnungen oder Pachtland an Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, wenn die Dienststelle darüber verfügt, sowie allgemeine Festsetzung der Nutzungsbedingungen und die Kündigung des Nutzungsverhältnisses,

o) Grundsätze über das betriebliche Vorschlagswesen.

§ 41

Eingeschränkte Mitbestimmung

(1) Die Mitarbeitervertretung darf in den Fällen der eingeschränkten Mitbestimmung (§§ 42 und 43) mit Ausnahme des Falles gemäß § 42 Buchstabe b (ordentliche Kündigung nach Ablauf der Probezeit) ihre Zustimmung nur verweigern, wenn

a) die Maßnahme gegen eine Rechtsvorschrift, eine Vertragsbestimmung, eine Dienstvereinbarung, eine Verwaltungsanordnung, eine andere bindende Bestimmung oder eine rechtskräftige gerichtliche Entscheidung verstößt,

b) die durch Tatsachen begründete Besorgnis besteht, dass der oder die durch die Maßnahme betroffene oder andere Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen benachteiligt werden, ohne dass dies aus dienstlichen oder persönlichen Gründen gerechtfertigt ist,

c) die durch Tatsachen begründete Besorgnis besteht, dass eine Einstellung zur Störung des Friedens in der Dienststelle führt.

(2) Im Falle des § 42 Buchstabe b (ordentliche Kündigung nach Ablauf der Probezeit) darf die Mitarbeitervertretung ihre Zustimmung nur verweigern, wenn die Kündigung gegen eine Rechtsvorschrift, eine arbeitsrechtliche Regelung, eine andere bindende Bestimmung oder eine rechtskräftige gerichtliche Entscheidung verstößt.

(3) Für das Verfahren bei der eingeschränkten Mitbestimmung gilt § 38 entsprechend.

§ 42

Fälle der eingeschränkten Mitbestimmung in Personalangelegenheiten der privatrechtlich angestellten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen

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

a) Einstellung,

b) ordentliche Kündigung nach Ablauf der Probezeit,

c) Eingruppierung,

d) Übertragung einer höher oder niedriger bewerteten Tätigkeit von mehr als drei Monaten Dauer,

e) dauernde Übertragung einer Tätigkeit, die einen Anspruch auf Zahlung einer Zulage auslöst, sowie Widerruf einer solchen Übertragung,

f) Umsetzung innerhalb einer Dienststelle unter gleichzeitigem Ortswechsel,

g) Versetzung oder Abordnung zu einer anderen Dienststelle von mehr als drei Monaten Dauer, wobei in diesen Fällen die Mitarbeitervertretung der aufnehmenden Dienststelle unbeschadet des Mitbestimmungsrechts nach § 46 Buchstabe d mitbestimmt,

h) Weiterbeschäftigung über die Altersgrenze hinaus,

- i) Anordnungen, welche die Freiheit in der Wahl der Wohnung beschränken,
- j) Versagung und Widerruf der Genehmigung einer Nebentätigkeit,
- k) Ablehnung eines Antrages auf Ermäßigung der Arbeitszeit oder Beurlaubung.

§ 43

Fälle der eingeschränkten Mitbestimmung in Personalangelegenheiten der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnissen

Die Mitarbeitervertretung hat in den folgenden Personalangelegenheiten der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnissen ein eingeschränktes Mitbestimmungsrecht:

- a) Einstellung,
- b) (aufgehoben)
- c) Umwandlung des Kirchenbeamtenverhältnisses in ein solches anderer Art,
- d) Ablehnung eines Antrages auf Ermäßigung der Arbeitszeit oder Beurlaubung in besonderen Fällen,
- e) Verlängerung der Probezeit,
- f) Beförderung,
- g) Übertragung eines anderen Amtes, das mit einer Zulage ausgestattet ist,
- h) Übertragung eines anderen Amtes mit höherem Endgrundgehalt ohne Änderung der Amtsbezeichnung oder Übertragung eines anderen Amtes mit gleichem Endgrundgehalt mit Änderung der Amtsbezeichnung,
- i) Zulassung zum Aufstiegsverfahren, Verleihung eines anderen Amtes mit anderer Amtsbezeichnung beim Wechsel der Laufbahngruppe,
- j) dauernde Übertragung eines höher oder niedriger bewerteten Dienstpostens,
- k) Umsetzung innerhalb der Dienststelle bei gleichzeitigem Ortswechsel,
- l) Versetzung, Zuweisung oder Abordnung von mehr als drei Monaten Dauer zu einer anderen Dienststelle oder einem anderen Dienstherrn im Geltungsbereich dieses Kirchengesetzes, wobei in diesen Fällen die Mitarbeitervertretung der aufnehmenden Dienststelle unbeschadet des Mitbestimmungsrechts nach § 46 Buchstabe d mitbestimmt,
- m) Hinausschieben des Eintritts in den Ruhestand wegen Erreichens der Altersgrenze,
- n) Anordnungen, welche die Freiheit in der Wahl der Wohnung beschränken,
- o) Versagung sowie Widerruf der Genehmigung einer Nebentätigkeit,
- p) Entlassung aus dem Kirchenbeamtenverhältnis auf Probe oder auf Widerruf, wenn die Entlassung nicht beantragt worden ist,

q) vorzeitige Versetzung in den Ruhestand gegen den Willen des Kirchenbeamten oder der Kirchenbeamtin,

r) Versetzung in den Wartestand oder einstweiligen Ruhestand gegen den Willen des Kirchenbeamten oder der Kirchenbeamtin.

§ 44

Ausnahmen von der Beteiligung in Personalangelegenheiten

Eine Beteiligung 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 und in der Ausbildung oder Vorbereitung dazu stehen; Gleiches gilt für die Personalangelegenheiten der Lehrenden an kirchlichen Hochschulen oder Fachhochschulen. Die Gliedkirchen können Näheres bestimmen.

§ 45

Mitberatung

(1) In den Fällen der Mitberatung ist der Mitarbeitervertretung eine beabsichtigte Maßnahme rechtzeitig vor der Durchführung bekannt zu geben und auf Verlangen mit ihr zu erörtern. Die Mitarbeitervertretung kann die Erörterung nur innerhalb von zwei Wochen nach Bekanntgabe der beabsichtigten Maßnahme verlangen. In den Fällen des § 46 Buchstabe b kann die Dienststellenleitung die Frist bis auf drei Arbeitstage verkürzen. Äußert sich die Mitarbeitervertretung nicht innerhalb von zwei Wochen oder innerhalb der verkürzten Frist nach Satz 3 oder hält sie bei der Erörterung ihre Einwendungen oder Vorschläge nicht aufrecht, so gilt die Maßnahme als gebilligt. Die Fristen beginnen mit Zugang der Mitteilung an den Vorsitzenden oder die Vorsitzende der Mitarbeitervertretung. Im Einzelfall können die Fristen 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 innerhalb von zwei Wochen nach Kenntnis, spätestens sechs Monate nach Durchführung der Maßnahme das Kirchengeschicht anrufen, wenn sie nicht nach Absatz 1 beteiligt worden ist.

§ 46

Fälle der Mitberatung

Die Mitarbeitervertretung hat in den folgenden Fällen ein Mitberatungsrecht:

a) Auflösung, Einschränkung, Verlegung und Zusammenlegung von Dienststellen oder erheblichen Teilen von ihnen,

b) außerordentliche Kündigung,

c) ordentliche Kündigung innerhalb der Probezeit,

d) Versetzung und Abordnung von mehr als drei Monaten Dauer, wobei das Mitberatungsrecht hier für die Mitarbeitervertretung der abgebenden Dienststelle besteht,

- e) Aufstellung von Grundsätzen für die Bemessung des Personalbedarfs,
- f) Aufstellung und Änderung des Stellenplanentwurfs,
- g) Geltendmachung von Schadenersatzansprüchen auf Verlangen der in Anspruch genommenen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen,
- h) dauerhafte Vergabe von Arbeitsbereichen an Dritte, die bisher von Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen der Dienststelle wahrgenommen werden.

§ 47

Initiativrecht der Mitarbeitervertretung

(1) Die Mitarbeitervertretung kann der Dienststellenleitung in den Fällen der §§ 39, 40, 42, 43 und 46 Maßnahmen schriftlich vorschlagen. Die Dienststellenleitung hat innerhalb eines Monats Stellung zu nehmen. Eine Ablehnung ist schriftlich zu begründen.

(2) Kommt in den Fällen des Absatzes 1, in denen die Mitarbeitervertretung ein Mitbestimmungsrecht oder ein eingeschränktes Mitbestimmungsrecht hat, auch nach Erörterung eine Einigung nicht zu Stande, so kann die Mitarbeitervertretung innerhalb von zwei Wochen nach Abschluss der Erörterung oder nach der Ablehnung das Kirchengeschicht anrufen. Die Mitarbeitervertretung kann das Kirchengeschicht ferner innerhalb von zwei Wochen anrufen, wenn die Dienststellenleitung nicht innerhalb der Monatsfrist des Absatzes 1 schriftlich Stellung genommen hat.

§ 48

Beschwerderecht der Mitarbeitervertretung

(1) Verstößt die Dienststellenleitung gegen sich aus diesem Kirchengesetz ergebende oder sonstige gegenüber den Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen bestehende Pflichten, hat die Mitarbeitervertretung das Recht, bei den zuständigen Leitungs- und Aufsichtsorganen Beschwerde einzulegen.

(2) Bei berechtigten Beschwerden hat das Leitungs- oder Aufsichtsorgan im Rahmen seiner Möglichkeiten Abhilfe zu schaffen oder auf Abhilfe hinzuwirken.

IX. Abschnitt

Interessenvertretung besonderer Mitarbeitergruppen

§ 49

Vertretung der Jugendlichen und der Auszubildenden

(1) Die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen unter 18 Jahren, die Auszubildenden sowie die weiteren zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten wählen ihre Vertretung, die von der Mitarbeitervertretung in Angelegenheiten der Jugendlichen und Auszubildenden zur Beratung hinzuzuziehen ist. Wählbar sind alle Wahlberechtigten nach Satz 1, die am Wahltag

- a) das 16. Lebensjahr vollendet haben,
- b) der Dienststelle seit mindestens drei Monaten angehören und

c) Glieder einer christlichen Kirche oder Gemeinschaft sind, die der Arbeitsgemeinschaft Christlicher Kirchen in Deutschland angeschlossen ist; eine anderweitige Regelung bleibt den Gliedkirchen unter Berücksichtigung ihrer Besonderheiten vorbehalten.

Gewählt werden

eine Person bei Dienststellen mit in der Regel 5 – 15 Wahlberechtigten;

drei Personen bei Dienststellen mit in der Regel mehr als insgesamt 15 Wahlberechtigten.

(2) Die Amtszeit beträgt zwei Jahre.

(3) Beantragt ein Mitglied der Vertretung spätestens einen Monat vor Beendigung seines Ausbildungsverhältnisses für den Fall des erfolgreichen Abschlusses seiner Ausbildung schriftlich die Weiterbeschäftigung, so bedarf die Ablehnung des Antrages durch die Dienststellenleitung der Zustimmung der Mitarbeitervertretung, wenn die Dienststelle gleichzeitig weitere Auszubildende weiterbeschäftigt. Die Zustimmung kann nur verweigert werden, wenn der durch Tatsachen begründete Verdacht besteht, dass die Ablehnung der Weiterbeschäftigung wegen der Tätigkeit als Mitglied der Vertretung erfolgt. Verweigert die Mitarbeitervertretung die Zustimmung, so kann die Dienststellenleitung innerhalb von zwei Wochen das Kirchengericht anrufen.

(4) Für Mitglieder der Vertretung nach Absatz 1 gelten, soweit in den Absätzen 1 bis 3 nichts anderes bestimmt ist, die §§ 11, 13, 14, 15 Absätze 2 bis 4 und §§ 16 bis 19 sowie §§ 21 und 22 entsprechend.

(5) Die Jugend- und Auszubildendenvertretung hat folgende allgemeine Aufgaben:

1. Maßnahmen zu beantragen, die den Jugendlichen und Auszubildenden dienen, insbesondere in Fragen der Berufsausbildung und der Gleichberechtigung von weiblichen und männlichen Jugendlichen und Auszubildenden,
2. darauf zu achten, dass die zugunsten der Jugendlichen und Auszubildenden geltenden Bestimmungen durchgeführt werden,
3. Anregungen und Beschwerden von Jugendlichen und Auszubildenden entgegenzunehmen und, soweit sie berechtigt erscheinen, durch Verhandlung mit der Dienststelle auf ihre Erledigung hinzuwirken.

(6) Dienststellenleitung und Jugend- und Auszubildendenvertretung sollen mindestens einmal im Halbjahr zu gemeinsamen Besprechungen zusammentreten. Die Jugend- und Auszubildendenvertretung hat das Recht, an den Sitzungen der Mitarbeitervertretung mit einem Mitglied mit beratender Stimme teilzunehmen. Sie hat Stimmrecht bei Beschlüssen, die überwiegend die Belange Jugendlicher und Auszubildender berühren.

(7) Besteht eine Gemeinsame Mitarbeitervertretung, ist eine gemeinsame Vertretung der Jugendlichen und Auszubildenden zu wählen.

§ 50

Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen

(1) In Dienststellen, in denen mindestens fünf schwerbehinderte Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen nicht nur vorübergehend beschäftigt sind, werden eine Vertrauensperson und mindes-

tens ein Stellvertreter oder mindestens eine Stellvertreterin gewählt. Für das Wahlverfahren finden die §§ 11, 13 und 14 entsprechende Anwendung.

(2) Für die Amtszeit der Vertrauensperson und der sie stellvertretenden Personen gelten die §§ 15 bis 18 entsprechend.

(3) Wahlberechtigt sind alle in der Dienststelle beschäftigten schwerbehinderten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen.

(4) Für die Wählbarkeit gilt § 10 entsprechend.

(5) Besteht eine Gemeinsame Mitarbeitervertretung, ist eine gemeinsame Vertrauensperson der Schwerbehinderten zu wählen.

§ 51

Aufgaben der Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen

(1) Die Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen nimmt die Aufgaben der Schwerbehindertenvertretung nach staatlichem Recht gemäß § 95 Absatz 1 Sozialgesetzbuch IX für die schwerbehinderten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen der Dienststelle nach § 2 wahr.

(2) In Dienststellen mit in der Regel mindestens 200 schwerbehinderten Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen kann die Vertrauensperson nach Unterrichtung der Dienststellenleitung die mit der höchsten Stimmenzahl gewählte stellvertretende Person zu bestimmten Aufgaben heranziehen.

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

(4) Schwerbehinderte Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen haben das Recht, bei Einsicht in die über sie geführten Personalakten die Vertrauensperson hinzuzuziehen.

(5) Die Vertrauensperson hat das Recht, an allen Sitzungen der Mitarbeitervertretung beratend teilzunehmen. Erachtet sie einen Beschluss der Mitarbeitervertretung als erhebliche Beeinträchtigung wichtiger Interessen der schwerbehinderten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, so ist auf ihren Antrag der Beschluss auf die Dauer von einer Woche vom Zeitpunkt der Beschlussfassung an auszusetzen. Die Aussetzung hat keine Verlängerung einer Frist zur Folge. 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 Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in der Dienststelle durchzuführen. Die für die Mitarbeiterversammlung geltenden Vorschriften der §§ 31 und 32 gelten dabei entsprechend.

§ 52

Persönliche Rechte und Pflichten der Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen

(1) Für die Rechtsstellung der Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen gelten die §§ 19 bis 22, 28 und 30 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 offen, soweit ihr hierfür nicht eigene Räume und Geschäftsbedarf zur Verfügung gestellt werden.

§ 52a

Gesamtschwerbehindertenvertretung

(1) Besteht eine Gesamtmitarbeitervertretung nach § 6, bilden die Vertrauenspersonen eine Gesamtschwerbehindertenvertretung.

(2) Ist nur in einer der Dienststellen eine Vertrauensperson gewählt, nimmt sie die Rechte und Pflichten der Gesamtschwerbehindertenvertretung wahr.

(3) Die Gesamtschwerbehindertenvertretung vertritt die Interessen der schwerbehinderten Beschäftigten in Angelegenheiten, die Schwerbehinderte aus mehr als einer Dienststelle betreffen. Sie vertritt auch die Interessen der schwerbehinderten Beschäftigten, die in einer Dienststelle tätig sind, für die eine Vertrauensperson entweder nicht gewählt werden kann oder nicht gewählt worden ist.

§ 53

Mitwirkung in Werkstätten für behinderte Menschen und in Angelegenheiten weiterer Personengruppen

Die Mitwirkungsrechte behinderter Menschen in Werkstätten regelt der Rat der Evangelischen Kirche in Deutschland durch Rechtsverordnung. Er kann auch für weitere Gruppen von Beschäftigten, die nicht Mitarbeiter oder Mitarbeiterinnen nach § 2 sind, Mitwirkungsrechte durch Rechtsverordnung regeln.

X. Abschnitt

Gesamtausschüsse der Mitarbeitervertretungen

§ 54

Bildung von Gesamtausschüssen

(1) Im Bereich der Gliedkirchen, des jeweiligen Diakonischen Werks oder für beide Bereiche gemeinsam ist ein Gesamtausschuss der Mitarbeitervertretung im kirchlichen und diakonischen Bereich zu bilden. Einzelheiten über Aufgaben, Bildung und Zusammensetzung des Gesamtausschusses regeln die Gliedkirchen.

(2) Für die Gesamtausschüsse gelten im Übrigen die Bestimmungen dieses Kirchengesetzes mit Ausnahme des § 20 sinngemäß. Die Gliedkirchen können nähere Bestimmungen über die Freistellung der Mitglieder des Gesamtausschusses treffen.

§ 55

Aufgaben des Gesamtausschusses

Dem Gesamtausschuss sollen insbesondere folgende Aufgaben zugewiesen werden:

- a) Beratung, Unterstützung und Information der Mitarbeitervertretungen bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben, Rechte und Pflichten,
- b) Förderung des Informations- und Erfahrungsaustauschs zwischen den Mitarbeitervertretungen sowie Förderung der Fortbildung von Mitgliedern der Mitarbeitervertretungen,
- c) Erörterung arbeits-, dienst- und mitarbeitervertretungsrechtlicher Fragen von grundsätzlicher Bedeutung, sofern hierfür nicht andere Stellen zuständig sind,
- d) Abgabe von Stellungnahmen zu beabsichtigten kirchengesetzlichen Regelungen im Arbeitsrecht sowie
- e) Mitwirkung bei der Besetzung der Kirchengenichte nach § 57.

§ 55 a

Ständige Konferenz, Bundeskonferenz, Gesamtausschuss der Evangelischen Kirche in Deutschland

- (1) Die gliedkirchlichen Gesamtausschüsse und die Gesamtmitarbeitervertretung der Einrichtungen, Amts- und Dienststellen der Evangelischen Kirche in Deutschland bilden die Ständige Konferenz.
- (2) Die Gesamtausschüsse im diakonischen Bereich bilden die Bundeskonferenz.
- (3) Zusammen bilden die Vorstände der Ständigen Konferenz und der Bundeskonferenz der Diakonie den Gesamtausschuss der Evangelischen Kirche in Deutschland. Dieser tritt in der Regel einmal im Jahr zu einer Sitzung zusammen.
- (4) Die Gesamtausschüsse nach § 54 Absatz 1 entsenden aus ihrer Mitte jeweils zwei Mitglieder in die Ständige Konferenz oder in die Bundeskonferenz.

§ 55 b

Aufgaben der Ständigen Konferenz und der Bundeskonferenz

Die Ständige Konferenz und die Bundeskonferenz haben insbesondere folgende Aufgaben:

- a) Abgabe von Stellungnahmen zu beabsichtigten kirchengesetzlichen Regelungen im Arbeitsrecht der Evangelischen Kirche in Deutschland,
- b) Förderung des Informations- und Erfahrungsaustausches zwischen den Gesamtausschüssen und Förderung ihrer Fortbildungsarbeit sowie
- c) Beratung und Unterstützung der entsendenden Gremien.

§ 55 c

Geschäftsführung

- (1) Die Ständige Konferenz und die Bundeskonferenz wählen jeweils aus ihrer Mitte ein vorsitzendes und vier weitere Mitglieder des Vorstandes.

- (2) Der Vorstand führt die laufenden Geschäfte. Die Amtszeit beträgt vier Jahre.
- (3) Für die dem Vorstand übertragenen Aufgaben werden ein Mitglied zu 100 vom Hundert oder zwei Mitglieder zu jeweils 50 vom Hundert der regelmäßigen Arbeitszeit Vollbeschäftigter unter Fortzahlung der Bezüge freigestellt. Durch Vereinbarung kann eine abweichende Regelung über die Verteilung der Freistellung vereinbart werden.
- (4) Für die Ständige Konferenz und die Bundeskonferenz wird eine gemeinsame Geschäftsstelle beim Kirchenamt der Evangelischen Kirche in Deutschland eingerichtet.
- (5) Die erforderlichen Kosten der Ständigen Konferenz und der Bundeskonferenz tragen die Evangelische Kirche in Deutschland sowie das Evangelische Werk für Diakonie und Entwicklung e.V. je zur Hälfte.

§ 55 d

Weitere Regelungen

- (1) Einzelheiten der Geschäftsführung kann die Ständige Konferenz oder die Bundeskonferenz in einer Geschäftsordnung regeln.
- (2) Erforderliche Reisen der Mitglieder des Vorstandes der Ständigen Konferenz und der Bundeskonferenz gelten als Dienstreisen.
- (3) Im Übrigen gelten die Bestimmungen dieses Kirchengesetzes sinngemäß.

XI. Abschnitt

Kirchengerichtlicher Rechtsschutz

§ 56

Kirchengerichtlicher Rechtsschutz

Zu kirchengerichtlichen Entscheidungen sind die Kirchengerichte in erster Instanz und in zweiter Instanz der Kirchengerichtshof der Evangelischen Kirche in Deutschland berufen. Die Bezeichnung der Kirchengerichte erster Instanz können die Gliedkirchen abweichend regeln.

§ 57

Bildung von Kirchengerichten

- (1) Die Gliedkirchen und die gliedkirchlichen Zusammenschlüsse errichten Kirchengerichte für den Bereich des gliedkirchlichen Zusammenschlusses, der Gliedkirche und ihres Diakonischen Werkes oder für mehrere Gliedkirchen und Diakonischen Werke gemeinsam. Die Kirchengerichte bestehen aus einer oder mehreren Kammern. Das Recht der Gliedkirchen und der gliedkirchlichen Zusammenschlüsse kann abweichend von Satz 1 die Zuständigkeit des Kirchengerichts der Evangelischen Kirche in Deutschland begründen.
- (2) Durch Vereinbarungen mit Institutionen außerhalb des Geltungsbereichs dieses Kirchengesetzes kann bestimmt werden, dass ein Kirchengericht für diese Institutionen zuständig ist, sofern die Institutionen die Bestimmungen dieses Kirchengesetzes oder Bestimmungen wesentlich gleichen Inhalts für ihren Bereich anwenden.

§ 57a

Zuständigkeitsbereich des Kirchengerichts der Evangelischen Kirche in Deutschland

Das Kirchengericht der Evangelischen Kirche in Deutschland ist zuständig

- a) für den Bereich der Evangelischen Kirche in Deutschland und ihrer Amts- und Dienststellen und Einrichtungen;
- b) für das Evangelische Werk für Diakonie und Entwicklung e.V. und seine Dienststellen und die ihm unmittelbar angeschlossenen rechtlich selbstständigen Einrichtungen;
- c) für die Gliedkirchen der Evangelischen Kirche in Deutschland, die gemäß § 57 sowie gemäß § 5 Absatz 2 Nummer 2 und § 6 Absatz 1 des Kirchengrichtsgesetzes eine Zuständigkeit begründen;
- d) für die kirchlichen und freikirchlichen Einrichtungen, Werke und Dienste im Bereich der evangelischen Kirchen, für die gemäß § 6 Absatz 2 des Kirchengrichtsgesetzes die Zuständigkeit begründet wird, sowie
- e) für Mitgliedseinrichtungen der gliedkirchlichen Diakonischen Werke, die das Mitarbeitervertretungsgesetz der EKD aufgrund einer Befreiung von der Anwendung des gliedkirchlichen Mitarbeitervertretungsrechts anwenden.

§ 58

Bildung und Zusammensetzung der Kammern

- (1) Eine Kammer besteht aus drei Mitgliedern. Die Gliedkirchen können andere Besetzungen vorsehen. Vorsitzende und beisitzende Mitglieder müssen zu kirchlichen Ämtern in einer Gliedkirche der Evangelischen Kirche in Deutschland wählbar sein. Sofern das Kirchengricht auch für Freikirchen zuständig ist, können auch deren Mitglieder berufen werden. Für jedes Mitglied wird mindestens ein stellvertretendes Mitglied berufen.
- (2) Vorsitzende sowie deren Stellvertreter und Stellvertreterinnen müssen die Befähigung zum Richteramt haben. Sie dürfen nicht in öffentlich-rechtlichen Dienst- oder privatrechtlichen Dienst- und Arbeitsverhältnissen zu einer kirchlichen Körperschaft oder einer Einrichtung der Diakonie innerhalb der Evangelischen Kirche in Deutschland stehen.
- (3) Für die Berufung von Vorsitzenden und deren Stellvertretern oder Stellvertreterinnen soll ein einvernehmlicher Vorschlag der Dienstgeber- und Dienstnehmerseite vorgelegt werden.
- (4) Für jede Kammer werden als beisitzende Mitglieder mindestens je ein Vertreter oder eine Vertreterin der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen und ein Vertreter oder eine Vertreterin der Dienstgeber berufen; das Gleiche gilt für die stellvertretenden Mitglieder.
- (5) Das Nähere regeln
 - 1. der Rat der Evangelischen Kirche in Deutschland durch Verordnung,
 - 2. die Gliedkirchen für ihren Bereich.

§ 59

Rechtsstellung der Mitglieder des Kirchengrichts

- (1) Die Mitglieder des Kirchengrichts sind unabhängig und nur an das Gesetz und ihr Gewissen gebunden. Sie haben das Verständnis für den Auftrag der Kirche zu stärken und auf eine gute Zusammenarbeit hinzuwirken. Sie unterliegen der richterlichen Schweigepflicht.

(2) Mitglied des Kirchengerichts kann nicht sein, wer einem kirchenleitenden Organ der Evangelischen Kirche in Deutschland oder einer Gliedkirche sowie den leitenden Organen des Evangelischen Werkes für Diakonie und Entwicklung e.V. oder der gliedkirchlichen Diakonischen Werke angehört.

(3) Die Amtszeit der Mitglieder des Kirchengerichts beträgt sechs Jahre. Solange eine neue Besetzung nicht erfolgt ist, bleiben die bisherigen Mitglieder im Amt.

(4) § 19 Absatz 1 bis 3, § 21 und § 22 Absatz 1 Satz 1 bis 3 und 5 sowie Absatz 2 gelten entsprechend.

§ 59a

Berufung der Richter und Richterinnen des Kirchengerichtshofes der Evangelischen Kirche in Deutschland

(1) Für die Berufung der Vorsitzenden Richter und Vorsitzenden Richterinnen soll ein einvernehmlicher Vorschlag der Dienstgeber- und Dienstnehmerseite vorgelegt werden. Kommt ein einvernehmlicher Vorschlag nicht spätestens binnen einer Frist von sechs Monaten nach dem Ablauf der regelmäßigen Amtszeit zu Stande, kann eine Berufung auch ohne Vorliegen eines solchen Vorschlags erfolgen.

(2) Die übrigen Richter und Richterinnen werden je als Vertreter oder Vertreterin der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen vom Gesamtausschuss der Evangelischen Kirche in Deutschland sowie als Vertreter oder Vertreterin der Dienstgeber vom Kirchenamt benannt.

(3) Das Nähere regelt der Rat der Evangelischen Kirche in Deutschland durch Verordnung.

§ 60

Zuständigkeit der Kirchengerichte

(1) Die Kirchengerichte entscheiden auf Antrag unbeschadet der Rechte des Mitarbeiters oder der Mitarbeiterin über alle Streitigkeiten, die sich aus der Anwendung dieses Kirchengesetzes zwischen den jeweils Beteiligten ergeben.

(2) In den Fällen, in denen die Kirchengerichte wegen der Frage der Geltung von Dienststellenteilen und Einrichtungen der Diakonie als Dienststellen angerufen werden (§ 3), entscheiden sie über die Ersetzung des Einvernehmens.

(3) In den Fällen, in denen die Kirchengerichte wegen des Abschlusses von Dienstvereinbarungen angerufen werden (§ 36), wird von ihnen nur ein Vermittlungsvorschlag unterbreitet.

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

(5) In den Fällen, die einem eingeschränkten Mitbestimmungsrecht unterliegen (§§ 42 und 43), haben die Kirchengerichte lediglich zu prüfen und festzustellen, ob für die Mitarbeitervertretung ein Grund zur Verweigerung der Zustimmung nach § 41 vorliegt. Wird festgestellt, dass für die Mitarbeitervertretung kein Grund zur Verweigerung der Zustimmung nach § 41 vorliegt, gilt die Zustimmung der Mitarbeitervertretung als ersetzt.

(6) In den Fällen der Mitbestimmung entscheiden die Kirchengerichte über die Ersetzung der Zustimmung der Mitarbeitervertretung. Die Entscheidung muss sich im Rahmen der geltenden Rechtsvorschriften und im Rahmen der Anträge von Mitarbeitervertretung und Dienststellenleitung halten.

(7) In den Fällen der Nichteinigung über Initiativen der Mitarbeitervertretung (§ 47 Absatz 2) stellen die Kirchengerichte fest, ob die Weigerung der Dienststellenleitung, die von der Mitarbeitervertretung beantragte Maßnahme zu vollziehen, rechtswidrig ist. Die Dienststellenleitung hat erneut unter Berücksichtigung des Beschlusses über den Antrag der Mitarbeitervertretung zu entscheiden.

(8) Der kirchengerichtliche Beschluss ist verbindlich. Die Gliedkirchen können bestimmen, dass ein Aufsichtsorgan einen rechtskräftigen Beschluss auch durch Ersatzvornahme durchsetzen kann, sofern die Dienststellenleitung die Umsetzung verweigert.

§ 61

Durchführung des kirchengerichtlichen Verfahrens in erster Instanz

(1) Sofern keine besondere Frist für die Anrufung der Kirchengerichte festgelegt ist, beträgt die Frist zwei Monate nach Kenntnis einer Maßnahme oder eines Rechtsverstößes im Sinne von § 60 Absatz 1.

(2) Der oder die Vorsitzende der Kammer hat zunächst durch Verhandlungen mit den Beteiligten auf eine gütliche Einigung hinzuwirken (Einigungsgespräch). Gelingt diese nicht, so ist die Kammer einzuberufen. Im Einvernehmen der Beteiligten kann der oder die Vorsitzende der Kammer allein entscheiden.

(3) Das Einigungsgespräch findet unter Ausschluss der Öffentlichkeit statt.

(4) Die Beteiligten können zu ihrem Beistand jeweils eine Person hinzuziehen, die Mitglied einer Kirche sein muss, die der Arbeitsgemeinschaft Christlicher Kirchen angehört. Für die Übernahme der Kosten findet § 30 Anwendung. Im Streitfall entscheidet der oder die Vorsitzende der Kammer.

(5) Der oder die Vorsitzende der Kammer kann den Beteiligten aufgeben, ihr Vorbringen schriftlich vorzubereiten und Beweise anzutreten. Die Kammer entscheidet aufgrund einer von dem oder der Vorsitzenden anberaumten mündlichen Verhandlung, bei der alle Mitglieder der Kammer anwesend sein müssen. Die Kammer tagt öffentlich, sofern nicht nach Feststellung durch die Kammer besondere Gründe den Ausschluss der Öffentlichkeit erfordern. Der Mitarbeitervertretung und der Dienststellenleitung ist in der Verhandlung Gelegenheit zur Äußerung zu geben. Die Kammer soll in jeder Lage des Verfahrens auf eine gütliche Einigung hinwirken. Im Einvernehmen mit den Beteiligten kann von einer mündlichen Verhandlung abgesehen und ein Beschluss im schriftlichen Verfahren gefasst werden.

(6) Die Kammer entscheidet durch Beschluss, der mit Stimmenmehrheit gefasst wird. Stimmenthaltung ist unzulässig. Den Anträgen der Beteiligten kann auch teilweise entsprochen werden.

(7) Der Beschluss ist zu begründen und den Beteiligten zuzustellen. Er wird mit seiner Zustellung wirksam.

(8) Der oder die Vorsitzende der Kammer kann einen offensichtlich unbegründeten Antrag ohne mündliche Verhandlung zurückweisen. Gleiches gilt, wenn das Kirchengericht für die Entscheidung über einen Antrag offenbar unzuständig ist oder eine Antragsfrist versäumt ist. Die Zurückweisung ist in einem Bescheid zu begründen. Der Bescheid ist zuzustellen. Der Antragsteller oder die Antragstellerin kann innerhalb von zwei Wochen nach Zustellung des Bescheides mündliche Verhandlung beantragen.

(9) Für das Verfahren werden Gerichtskosten nicht erhoben. Für die Übernahme der außergerichtlichen Kosten, die zur Rechtsverfolgung und Rechtsverteidigung notwendig waren, findet § 30 Anwendung.

(10) Kann in Eilfällen die Kammer nicht rechtzeitig zusammentreten, trifft der oder die Vorsitzende auf Antrag einstweilige Verfügungen.

§ 62

Verfahrensordnung

Im Übrigen finden, soweit kirchengesetzlich nicht etwas anderes bestimmt ist, die Vorschriften des Arbeitsgerichtsgesetzes über das Beschlussverfahren in der jeweils geltenden Fassung entsprechende Anwendung. Die Vorschriften über Zwangsmaßnahmen sind nicht anwendbar.

§ 63

Rechtsmittel

(1) Gegen die verfahrensbeendenden Beschlüsse der Kirchengerichte findet die Beschwerde an den Kirchengerichtshof der Evangelischen Kirche in Deutschland statt. § 87 Arbeitsgerichtsgesetz findet entsprechende Anwendung. Für die Anfechtung der nicht verfahrensbeendenden Beschlüsse findet § 78 Arbeitsgerichtsgesetz entsprechende Anwendung.

(2) Die Beschwerde bedarf der Annahme durch den Kirchengerichtshof der Evangelischen Kirche in Deutschland. Sie ist anzunehmen, wenn

1. ernstliche Zweifel an der Richtigkeit des Beschlusses bestehen,

2. die Rechtsfrage grundsätzliche Bedeutung hat,

3. der Beschluss von einer Entscheidung des Kirchengerichtshofes der Evangelischen Kirche in Deutschland, einer Entscheidung eines obersten Landesgerichts oder eines Bundesgerichts abweicht und auf dieser Abweichung beruht oder

4. ein Verfahrensmangel geltend gemacht wird und vorliegt, auf dem der Beschluss beruhen kann.

Für die Darlegung der Annahmegründe finden die für die Beschwerdebegründung geltenden Vorschriften Anwendung.

(3) Die Entscheidung nach Absatz 2 trifft der Kirchengerichtshof der Evangelischen Kirche in Deutschland ohne mündliche Verhandlung. Die Ablehnung der Annahme ist zu begründen.

(4) Die Kirchengerichte in erster Instanz legen dem Kirchengerichtshof der Evangelischen Kirche in Deutschland die vollständigen Verfahrensakten vor.

(5) Einstweilige Verfügungen kann der Vorsitzende Richter oder die Vorsitzende Richterin in dringenden Fällen allein treffen.

(6) Die Entscheidungen des Kirchengerichtshofes der Evangelischen Kirche in Deutschland sind endgültig.

(7) Im Übrigen finden, soweit kirchengesetzlich nicht etwas anderes bestimmt ist, die Vorschriften des Arbeitsgerichtsgesetzes über die Beschwerde im Beschlussverfahren in der jeweils geltenden Fassung entsprechende Anwendung.

§ 63 a

Einhaltung auferlegter Verpflichtungen, Ordnungsgeld

(1) Ist ein Beteiligter zu einer Leistung oder Unterlassung verpflichtet, kann das Kirchengericht angerufen werden, wenn die auferlegten Verpflichtungen nicht innerhalb eines Monats nach Eintritt der Rechtskraft des Beschlusses erfüllt sind.

(2) Stellt das Kirchengericht auf Antrag eines Beteiligten fest, dass die Verpflichtungen nach Absatz 1 nicht erfüllt sind, kann es ein Ordnungsgeld von bis zu 5.000 Euro verhängen.

XII. Abschnitt Schlussbestimmungen

§ 64

Übernahmebestimmungen

(1) Die Gliedkirchen können in den Übernahmebestimmungen regeln, dass Maßnahmen abweichend von diesem Kirchengesetz weiterhin der Mitbestimmung unterliegen, soweit Regelungen der Gliedkirchen dies bisher vorsehen.

(2) Darüber hinaus kann bestimmt werden, dass Maßnahmen, die bisher einem Beteiligungsrecht unterlagen, das in seiner Wirkung nicht über die eingeschränkte Mitbestimmung hinausgeht, der eingeschränkten Mitbestimmung unterworfen werden.

Artikel 2 Änderung der Verordnung

über die Berufung der Richter und Richterinnen des Kirchengerichts der Evangelischen Kirche in Deutschland - Kammern für mitarbeitervertretungsrechtliche Streitigkeiten der Evangelischen Kirche in Deutschland - und des Kirchengerichtshofes der Evangelischen Kirche in Deutschland - Senate für mitarbeitervertretungsrechtliche Streitigkeiten der Evangelischen Kirche in Deutschland -

Die Verordnung über die Berufung der Richter und Richterinnen des Kirchengerichts der Evangelischen Kirche in Deutschland - Kammern für mitarbeitervertretungsrechtliche Strei-

tigkeiten der Evangelischen Kirche in Deutschland - und des Kirchengengerichtshofes der Evangelischen Kirche in Deutschland - Senate für mitarbeitervertretungsrechtliche Streitigkeiten der Evangelischen Kirche in Deutschland - vom 6. November 2003 (ABl. EKD 2003 S. 408, 417) wird wie folgt geändert:

1. § 1 wird wie folgt geändert:

a) Absatz 1 wird wie folgt gefasst:

"Vorschlagsberechtigt für die Vorsitzenden Richter und Vorsitzenden Richterinnen sind das Kirchenamt der Evangelischen Kirche in Deutschland, das Evangelische Werk für Diakonie und Entwicklung e.V. und der Gesamtausschuss der Evangelischen Kirche in Deutschland."

b) Absatz 2 wird wie folgt gefasst:

"Der Vertreter oder die Vertreterin der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen wird von dem Gesamtausschuss der Evangelischen Kirche in Deutschland benannt."

c) In Absatz 3 werden die Wörter "dem Diakonischen Werk der Evangelischen Kirche in Deutschland" durch die Wörter "dem Evangelischen Werk für Diakonie und Entwicklung e.V." ersetzt.

2. § 2 wird wie folgt geändert:

a) Absatz 1 wird wie folgt gefasst:

"Vorschlagsberechtigt für die Vorsitzenden Richter und Vorsitzenden Richterinnen sind das Kirchenamt der Evangelischen Kirche in Deutschland und der Gesamtausschuss der Evangelischen Kirche in Deutschland. Absatz 3 Satz 2 gilt entsprechend."

b) Absatz 2 wird wie folgt gefasst:

"Der Vertreter oder die Vertreterin der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen wird von dem Gesamtausschuss der Evangelischen Kirche in Deutschland benannt."

c) In Absatz 3 Satz 2 werden die Wörter "dem Diakonischen Werk der Evangelischen Kirche in Deutschland" durch die Wörter "dem Evangelischen Werk für Diakonie und Entwicklung e.V." ersetzt.

Artikel 3

Bekanntmachungsermächtigung

Das Kirchenamt der Evangelischen Kirche in Deutschland kann den Wortlaut des Kirchengesetzes über Mitarbeiterververtretungen in der Evangelischen Kirche in Deutschland in der vom Inkrafttreten dieses Kirchengesetzes an geltenden Fassung im Amtsblatt der Evangelischen Kirche in Deutschland bekannt machen und dabei Unstimmigkeiten im Wortlaut bereinigen.

Artikel 4 Inkrafttreten, Außerkrafttreten

(1) Dieses Kirchengesetz tritt für die Evangelische Kirche in Deutschland und das Evangelische Werk für Diakonie und Entwicklung e. V. am Tag nach seiner Verkündung im Amtsblatt der Evangelischen Kirche in Deutschland in Kraft.

(2) Für die Gliedkirchen und gliedkirchlichen Zusammenschlüsse tritt Artikel 1 in Kraft, nachdem sie gemäß Artikel 26 a Absatz 7 Satz 2 der Grundordnung der Evangelischen Kirche in Deutschland ihre Zustimmung erklärt haben. Die Zustimmung ist jederzeit möglich. Den Zeitpunkt, zu dem dieses Kirchengesetz in der jeweiligen Gliedkirche oder in dem jeweiligen gliedkirchlichen Zusammenschluss in Kraft tritt, bestimmt der Rat der Evangelischen Kirche in Deutschland durch Verordnung.

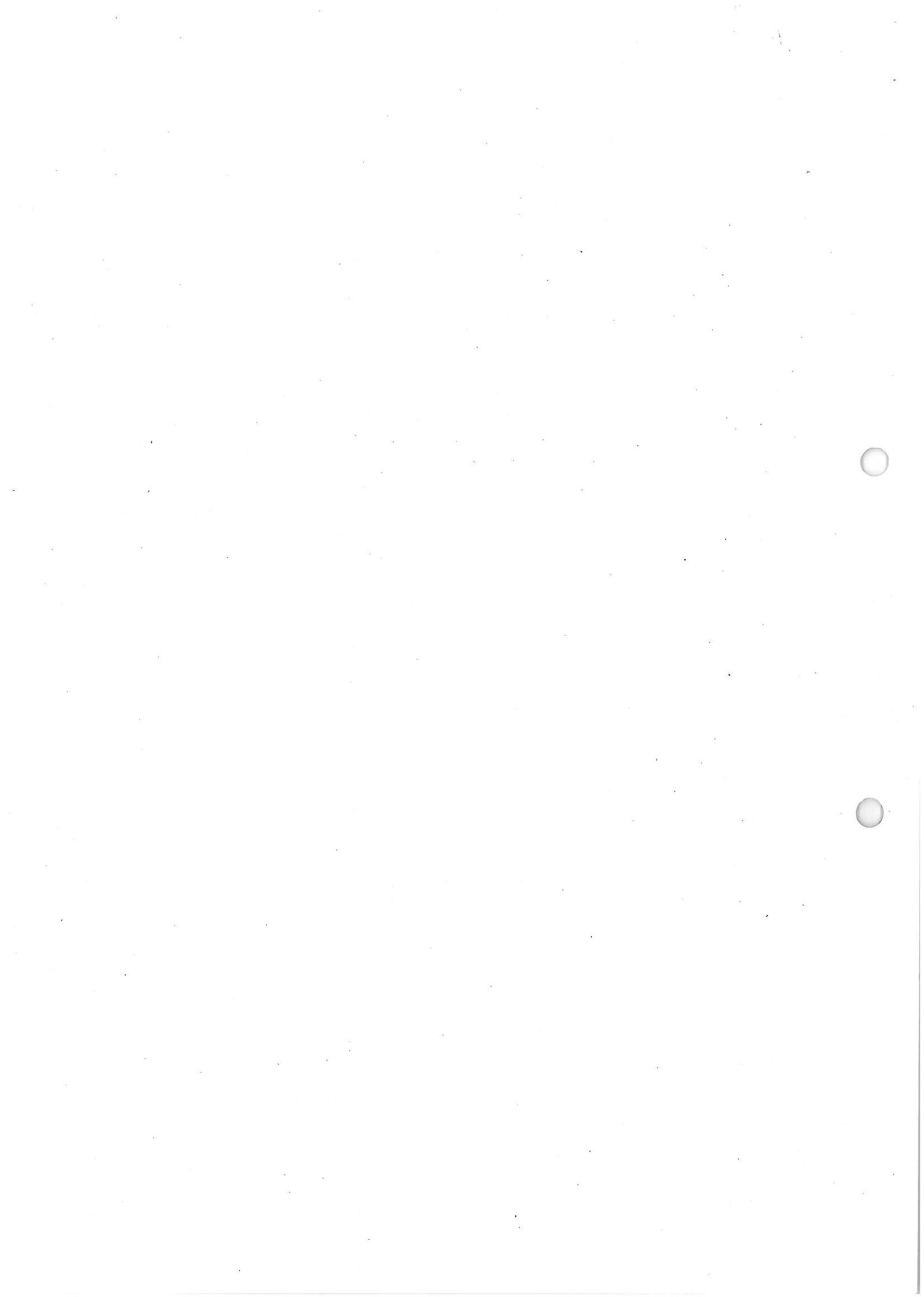
(3) Die Gliedkirchen und die gliedkirchlichen Zusammenschlüsse können Artikel 1 jederzeit für ihren Bereich außer Kraft setzen. Der Rat der Evangelischen Kirche in Deutschland stellt durch Verordnung fest, dass und zu welchem Zeitpunkt Artikel 1 jeweils außer Kraft getreten ist.

(4) Gleichzeitig tritt das Kirchengesetz über Mitarbeitervertretungen in der Evangelischen Kirche in Deutschland vom 6. November 1992 (ABI. EKD 1992 S. 445), zuletzt geändert am 9. November 2011 (ABI. EKD 2011 S. 339), für die Evangelische Kirche in Deutschland, das Evangelische Werk für Diakonie und Entwicklung e. V., die Gliedkirchen und die gliedkirchlichen Zusammenschlüsse außer Kraft.

Düsseldorf, den 12. November 2013

Die Präses der Synode
der Evangelischen Kirche in Deutschland

Dr. Irmgard Schwaetzer



**Begründung zum Entwurf des
Zweiten Kirchengesetzes über Mitarbeiterver-
tretungen in der Evangelischen Kirche in
Deutschland 2013
(MVG-EKD)**

I. Einführung

1. Zum Mitarbeitervertretungsgesetz allgemein

Die Kirchen und die weiteren Religionsgemeinschaften sind in der Bundesrepublik Deutschland aufgrund ihrer Selbstbestimmungsrechte aus Artikel 140 GG i.V.m. Artikel 137 Absatz 3 Weimarer Reichsverfassung WRV von der Geltung der staatlichen Mitbestimmungsgesetze ausgenommen (vgl. § 118 Absatz 2 BetrVG sowie stellv. § 112 BPersVG). Die Verfassungsgemäßheit dieser Ausnahmeregelungen ist durch das Bundesverfassungsgericht mit Beschluss vom 11. Oktober 1977 (BVerfGE 46,73) bestätigt worden.

Bereits vor Inkrafttreten des Betriebsverfassungsgesetzes 1952 haben sowohl die katholische als auch die evangelische Kirche gegenüber dem Staat erklärt, sie würden die Rechte der Interessenvertretungen im kirchlichen Bereich in einer dem Betriebsverfassungsrecht grundsätzlich ebenbürtigen Weise regeln.

Nach Wiederherstellung der staatlichen und kirchlichen Einheit war festzustellen, dass das Mitarbeitervertretungsrecht innerhalb der Evangelischen Kirche in Deutschland durch fünfzehn unterschiedliche Kirchengesetze sowie eine Mitarbeitervertretungsordnung des damaligen Diakonischen Werks der Evangelischen Kirche in Deutschland äußerst zersplittert geregelt war. Mit dem Kirchengesetz über Mitarbeitervertretungen in der EKD vom 6. November 1992 (ABl.EKD 1992, S. 445) wurde die Rechtsvereinheitlichung auf diesem Gebiet begonnen, die zwar 20 Jahre später relativ weit vorangeschritten, aber noch nicht vollendet ist.

Neben dem öffentlichen Dienst existiert im kirchlichen Bereich der mit Abstand größte Deckungsgrad an betrieblichen Interessenvertretungen der Mitarbeiterschaft. Nach Feststellungen der Diakonie Deutschland liegt der Deckungsgrad an Mitarbeitervertretungen in den diakonischen Einrichtungen bei deutlich über 80 %. Der Deckungsgrad innerhalb der Dienststellen in der verfassten Kirche ist ähnlich hoch.

2. Zum Rechtsstand des MVG.EKD

Das MVG.EKD wurde seit der Ursprungsfassung im Jahr 1992 achtmal geändert. Durch die Änderungsgesetze vom 6. November 1996 (ABl.EKD 1996, S. 521), vom 6. November 2003 (ABl.EKD 2003, S. 414) sowie durch das Kirchengesetz vom 29. Oktober 2009 (ABl.EKD 2009, S. 349) wurden umfangreichere Änderungen vorgenommen; bei den übrigen Änderungen handelte es sich lediglich um Details.

3. Zum Rechtsstand in den Gliedkirchen

Das MVG.EKD gilt durch Zustimmung nach Artikel 10 Buchstabe a der Grundordnung der EKD a. F. in elf der zwanzig Gliedkirchen. In weiteren acht Gliedkirchen ist die Rechtsmaterie durch landeskirchliche Gesetze geregelt, die sich eng am MVG.EKD orientieren (so z.B. im Bereich der Konföderation ev. Kirchen in Niedersachsen). Lediglich in der Ev. Kirche in Hessen und Nassau gilt für den Bereich der verfassten Kirche noch ein älteres landeskirchliches Gesetz aus dem Jahr 1988.

Trotz dieser im Grundsatz festzustellenden einheitlichen Rechtslage muss daneben festgestellt werden, dass durch die Übernahme und Anwendungsgesetze der Gliedkirchen eine Vielzahl von abweichenden Regelungen existiert, die die Notwendigkeit einer stringenteren Ordnung dieses Rechtsgebiets deutlich macht.

4. Umstellung des MVG.EKD auf Artikel 10 a GO-EKD gültiger Fassung

Das MVG.EKD steht bisher auf der Grundlage des Artikels 10 Buchstabe a GO-EKD in der bis zum 31. Dezember 2001 geltenden Fassung. Die Grundordnungsbestimmung hatte folgenden Wortlaut:

"Die Evangelische Kirche in Deutschland kann gesetzliche Bestimmungen und Wirkungen für die Gliedkirchen erlassen,

- a) für Sachgebiete, die im Bereich der Evangelischen Kirche in Deutschland bereits einheitlich geregelt waren;*
- b) für andere Sachgebiete, wenn die beteiligten Gliedkirchen damit einverstanden sind."*

Für das MVG.EKD ist der Buchstabe b einschlägig. Die Rechtskraft der Wirkung für alle Gliedkirchen hätte das Kirchengesetz dann, wenn alle Gliedkirchen ihm zugestimmt hätten, was wie oben dargestellt, nicht der Fall ist.

In der seit dem 1. Januar 2002 gültigen Fassung hat die entsprechende Bestimmung (Artikel 10 a GO-EKD) folgenden Wortlaut:

"...

(2) Die Evangelische Kirche in Deutschland kann Kirchengesetze für Sachgebiete, die noch nicht einheitlich durch Kirchengesetze der Evangelischen Kirche in Deutschland geregelt sind, mit Wirkung für die Gliedkirchen oder gliedkirchlichen Zusammenschlüsse und die ihnen angehörenden Glied- und Mitgliedskirchen erlassen, soweit die Gesetzgebungskompetenz bei den Gliedkirchen oder bei den gliedkirchlichen Zusammenschlüssen liegt, und zwar

- a) für alle Gliedkirchen, wenn alle Gliedkirchen dem Kirchengesetz zustimmen,*
- b) für mehrere Gliedkirchen, wenn diese dem Kirchengesetz zustimmen,*
- c) für gliedkirchliche Zusammenschlüsse und die ihnen angehörenden Glied- und Mitgliedskirchen, wenn der jeweilige gliedkirchliche Zusammenschluss dem Kirchengesetz zustimmt.*

Die Zustimmung ist gegenüber dem Rat der Evangelischen Kirche in Deutschland zu erklären. Sie kann auch nach Verkündung des Kirchengesetzes binnen eines Jahres erklärt werden, wenn nichts anderes bestimmt ist. ...

(3) In einem Kirchengesetz der Evangelischen Kirche in Deutschland nach Absatz 2 kann den betroffenen Gliedkirchen für sich oder in den gliedkirchlichen Zusammenschlüssen für sich und die ihnen angehörenden Glied- oder Mitgliedskirchen die Möglichkeit eingeräumt werden, jederzeit dieses Kirchengesetz in der zurzeit gültigen Fassung außer Kraft zu setzen...".

Mit dem vorliegenden Entwurf wird das Kirchengesetz auf die aktuelle kirchenverfassungsrechtliche Grundlage gestellt. Es wird daher das gesamte Kirchengesetz zur Beschlussfassung vorgelegt.

5. Anlässe und Gründe für die aktuellen Änderungen

Die 11. Synode der EKD hat in ihrer 4. Tagung am 9. November 2011 nach einer sehr ausführlichen Debatte über das kirchliche Arbeitsrecht die Kundgebung: "Zehn Forderungen zur solidarischen Ausgestaltung des kirchlichen Arbeitsrechts" verabschiedet. Mit der Kundgebung setzt sich die Synode dafür ein, dass die solidarischen Sicherungssysteme im Sozial- und Gesundheitswesen stabil und zukunftsfähig bleiben. Weiterhin fordert die Synode, dass die Entgelte und sonstige Arbeitsbedingungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Sozial- und Gesundheitsberufen so attraktiv sind, dass auch künftig gute und engagierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gewonnen werden können. Daneben werden in der Kundgebung aber auch Forderungen an die Kirche selbst gerichtet. So sollen die Mitarbeitervertretungen in Diakonie und Kirche in ihren Beteiligungsmöglichkeiten gestärkt werden. Nach Auffassung der Synode brauchen sie eine bundesweit durchgehend legitimierte Struktur – und damit auch eine kirchengesetzlich normierte Vertretung auf der Ebene der EKD und der Diakonie Deutschland (vgl. Ziffer 7 der Kundgebung). Diesen beiden Zielsetzungen (Stärkung der Beteiligungsmöglichkeiten sowie Schaffung einer Interessenvertretung auf EKD-Ebene)

dient dieser Entwurf schwerpunktmäßig. Die Mitwirkungsmöglichkeiten der Mitarbeitervertretungen werden gestärkt. Sie erhalten bessere Informations- und Diskussionsmöglichkeiten.

Daneben waren an wenigen Stellen Änderungen am Mitarbeitervertretungsgesetz aufgrund von Veränderungen in der staatlichen Rechtsordnung erforderlich, z. B. wurde bei der Befangenheitsregelung des § 26 Absatz 3 MVG.EKD in Bezug auf die Teilnahme von Mitgliedern der Mitarbeitervertretung an der Beschlussfassung die Ergänzung erforderlich, dass es zu einem Ausschluss von der Beratung und Beschlussfassung führt, wenn die Angelegenheit einem eingetragenen Lebenspartner oder einer eingetragenen Lebenspartnerin eines Mitarbeiters bzw. einer Mitarbeiterin einen Vor- oder Nachteil verschaffen kann.

In einer dritten Kategorie werden Änderungen vorgenommen, die aus den Stellungnahmen der Gliedkirchen, der diakonischen Werke und der Interessenvertretungen der Mitarbeiterschaft übernommen worden sind.

Der Beauftragte der Bundesregierung für die Belange behinderter Menschen hat darauf aufmerksam gemacht, dass das Mitarbeitervertretungsgesetz bisher keine Gesamtschwerbehindertenvertretung in Einrichtungen vorsieht, in deren Teildienststellen mehrere Vertrauenspersonen der Schwerbehinderten tätig sind. Eine entsprechende Regelung wird im § 52 a vorgenommen.

II. Zu den Änderungen im Detail

Artikel 1

Änderungen des Kirchengesetzes über Mitarbeitervertretungen in der EKD

1. Inhaltsverzeichnis

Das Inhaltsverzeichnis ist um die neu aufgenommenen Bestimmungen zu ergänzen und ansonsten redaktionell anzupassen.

2. § 6 Gesamtmitarbeitervertretungen

In Absatz 5 Satz 1 ist in Konsequenz der Aufnahme der Bestimmung des § 52 a (Gesamtschwerbehindertenvertretung) die Verweisung anzupassen.

Als Folge einer mitarbeitervertretungsrechtlichen Aufspaltung einer Dienststelle in mehrere Teildienststellen nach § 3 Absatz 2 können in der Dienststelle mehrere Vertrauenspersonen der schwerbehinderten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen oder der Jugendlichen und Auszubildenden existieren. Durch Ergänzung von Satz 2 wird klargestellt, dass mehrere Interessenvertretungen der identischen Personengruppe innerhalb der Dienststelle vorhanden sein müssen, um die Interessen der Personengruppen in der Gesamtmitarbeitervertretung vertreten zu können.

3. § 9 Wahlberechtigung

§ 9 regelt die Voraussetzungen für das aktive Wahlrecht. Nicht wahlberechtigt sind bislang aufgrund von Absatz 3 Satz 1 Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, die am Wahltag seit mehr als drei Monaten beurlaubt sind. Diese Regelung schließt Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen aus, die kurz nach dem Wahltag aus der Beurlaubung zurückkehren. Um dies zu vermeiden wird ergänzt, dass die Beurlaubung am Wahltag auch für wenigstens weitere drei Monate bestehen muss.

4. § 18 Erlöschen und Ruhen der Mitgliedschaft, Ersatzmitgliedschaft

Viele Gliedkirchen sehen in ihren Übernahmebestimmungen vor, dass die Mitarbeitervertretungen nicht für die einzelnen Kirchengemeinden gebildet werden, sondern Gemeinsame Mitarbeitervertretungen auf der Ebene der Kirchenkreise oder Dekanate zu wählen sind.

Dies entspricht der Empfehlung der Evangelischen Kirche in Deutschland. Dadurch wird gewährleistet, dass eine Interessenvertretung aller Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen innerhalb des Kirchenkreises oder des Dekanats gewährleistet ist. Nach § 18 Absatz 1 Buchstabe c erlischt die Mitgliedschaft in der Mitarbeitervertretung durch Beendigung des Dienst- oder Arbeitsverhältnisses. Durch die Ergänzung von § 18 Absatz 1 wird gewährleistet, dass die Mitgliedschaft bestehen bleibt, wenn übergangslos ein Dienst- oder Arbeitsverhältnis zu einem anderen Dienstherrn oder Arbeitgeber innerhalb des Zuständigkeitsbereiches der Gemeinsamen Mitarbeitervertretung eingegangen wird.

5. § 20 Freistellung von der Arbeit

In Absatz 2 Satz 2 ist bislang vorgesehen, dass Teilzeitbeschäftigte mit weniger als zehn Wochenstunden bei der Bemessung der Freistellung nur ratierlich berücksichtigt werden. Die Interessenvertretungen der Mitarbeiterseite halten diese Regelung für nicht sachgemäß. Auch in mehreren gliedkirchlichen Stellungnahmen wurde vorgeschlagen, diese Regelung zu streichen. Somit werden die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei der Freistellung unabhängig von ihrem Beschäftigungsumfang berücksichtigt.

6. § 23 a Ausschüsse

§ 23 a Absatz 2 regelt die Einrichtung von Wirtschaftsausschüssen der Mitarbeitervertretungen in rechtlich selbstständigen diakonischen Einrichtungen sowie die Aufgaben und Befugnisse dieser Ausschüsse. Bislang ist die Dienststellenleitung verpflichtet, auf dieser Grundlage mit dem Ausschuss zu Wirtschaftsfragen mindestens einmal im Jahr über die wirtschaftliche Lage der Einrichtung zu beraten. Um die Informationsrechte der Ausschüsse zu verbessern und damit die Rechte der Mitarbeitervertretungen zu stärken, wird vorgesehen, dass auf Verlangen der Mitarbeitervertretung ihr Wirtschaftsausschuss den Anspruch auf derartige Beratungen einmal im Kalendervierteljahr statt nur jährlich hat.

7. § 26 Beschlussfassung

In § 26 Absatz 3 ist bestimmt, dass Mitglieder der Mitarbeitervertretung von der Beratung und Beschlussfassung ausgeschlossen sind, wenn der Beschluss unter anderem ihren nächsten Angehörigen (Eltern, Ehegatten, Kindern und Geschwistern) Vor- oder Nachteile bringen kann. Da eingetragene Lebenspartner und Lebenspartnerinnen rechtlich nahen Angehörigen gleichgestellt sind, werden diese in den Katalog der Fälle aufgenommen, die einen Ausschluss von der Beratung und Beschlussfassung bewirken.

8. § 33 Grundsätze für die Zusammenarbeit

In § 33 Absatz 2 Satz 1 ist bestimmt, dass Mitarbeitervertretung und Dienststellenleitung mindestens einmal im Halbjahr zur Besprechung allgemeiner Fragen des Dienstbetriebes der Dienstgemeinschaft und zum Austausch von Vorschlägen sowie Anregungen zusammenkommen "sollen". Durch die neue Regelung wird dies durch einen ausnahmslosen Rechtsanspruch der Mitarbeitervertretung auf derartige Halbjahresgespräche geändert. Dadurch werden die Informations- und Beratungsrechte der Mitarbeitervertretungen gestärkt.

§ 74 Absatz 1 BetrVG bestimmt, dass Betriebsrat und Arbeitgeber mindestens einmal im Monat zu einer Besprechung zusammentreten sollen. Gleiches gilt für das Bundes- und Landespersonalvertretungsrecht. Die Monatsfrequenz scheint für den Bereich der evangelischen Kirche und ihrer Diakonie insgesamt nicht sachgerecht. Zu berücksichtigen ist, dass die Dienststellen und Einrichtungen im Regelfall relativ klein sind. Weiterhin haben viele Landeskirchen in ihren Anwendungsregelungen zum MVG.EKD vorgesehen, dass die Mitarbeitervertretungen nicht in den Kirchengemeinden, sondern für alle Kirchengemeinden auf Kirchenkreis- oder Dekanatsebene gebildet werden. Diese gemeinsamen Mitarbeitervertretungen haben eine Vielzahl von Dienststellenleitungen als Gegenüber, sodass monatliche Pflichtbesprechungen für beide Seiten eine Überforderung darstellten.

9. § 34 Informationsrechte der Mitarbeitervertretungen

§ 34 Absatz 2 Satz 2 sieht eine Informationspflicht der Dienststellenleitung in Bezug auf wirtschaftliche Angelegenheiten für rechtlich selbständige Einrichtungen der Diakonie mit mehr als 150 Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen vor. Bislang ist die Dienststellenleitung einmal jährlich zu derartigen Informationen verpflichtet. Nach der Neuregelung soll dies mindestens einmal im Jahr, auf Verlangen der Mitarbeitervertretung einmal im Kalendervierteljahr, erfolgen. Auch dies dient der Stärkung der Informationsrechte der Mitarbeitervertretungen. In Einrichtungen mit wirtschaftlich stabiler Situation dürfte die jährliche Information genügen. Auf vielen Aufgabenfeldern des Sozial- und Gesundheitswesens ist diese sichere wirtschaftliche Stabilität der Einrichtungen nicht mehr gegeben. Daher ist es sachgerecht, der Mitarbeitervertretung die Entscheidung zuzubilligen, ob sie derartige Informationen quartalsweise erhalten möchte. Einvernehmlich sind natürlich auch andere Informationsfrequenzen vorstellbar, z.B. halbjährlich.

Durch den angefügten Buchstaben f) soll sichergestellt werden, dass die Mitarbeitervertretung einen Informationsanspruch hat, wenn beabsichtigt ist, durch die Bildung von Holding-Strukturen die Dienststelle einem Dritten zu übertragen und dieser durch die Übernahme die Kontrolle über die Einrichtung erwirbt.

10. § 35 Allgemeine Aufgaben der Mitarbeitervertretung

Bislang hat Absatz 3 Buchstabe d) folgenden Wortlaut:

"d) die Eingliederung und berufliche Entwicklung hilfs- und schutzbedürftiger, insbesondere behinderter oder älterer Personen in die Dienststelle zu fördern und für eine ihren Kenntnissen und Fähigkeiten entsprechende Beschäftigung eintreten"

Diese Regelung beinhaltet zum einen eine Tautologie "schutzbedürftiger, insbesondere behinderter...". Weiterhin ist – auch vor dem Hintergrund des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes - die Gleichsetzung von "älter" mit "schutzbedürftig" kritisiert worden, sodass die Worte "insbesondere behinderter oder älterer" gestrichen werden sollten.

11. § 36 a Einigungsstelle

Absatz 1 bestimmt den Grundsatz, dass in Dienststellen Einigungsstellen zur Klärung von "Regelungsstreitigkeiten" gebildet werden können. Mit Regelungsstreitigkeiten sind Streitigkeiten über die inhaltliche Angemessenheit von organisatorischen und sozialen Angelegenheiten nach § 40 gemeint, so z. B. Streitigkeiten über die Arbeitszeitgestaltung oder die Ordnung in der Dienststelle oder Einrichtung. Die Einführung einer Einigungsstelle bedarf einer Dienstvereinbarung nach § 36 MVG, somit einer kollektiv-rechtlichen Normsetzung durch die Mitarbeitervertretung bzw. Gesamtmitarbeitervertretung und die Dienststellenleitung. Einigungsstellen können einerseits eingesetzt werden für einzelne Streitigkeiten, andererseits aber auch als Dauereinrichtungen.

Absatz 2 stellt klar, dass Einigungsstellen ausschließlich für die Angelegenheiten des § 40 (Mitbestimmung in organisatorischen und sozialen Angelegenheiten) gebildet werden. Die Einigungsstelle entscheidet abschließend und ersetzt durch die von ihr getroffene Regelung die Einigung zwischen der Dienststellenleitung und der Mitarbeitervertretung. Für den Fall der Bildung von Einigungsstellen sind die Kirchengerichte für Mitarbeitervertretungssachen nach § 56 für die Entscheidung der Regelungsstreitigkeit nicht mehr zuständig. Ihre Zuständigkeit bei rechtlichen Streitigkeiten über Angelegenheiten des § 40 bleibt unberührt.

Absatz 3 regelt die erforderlichen Bestandteile einer Dienstvereinbarung über die Bildung von Einigungsstellen. Erforderlich sind insbesondere Regelungen über das Besetzungsverfahren, das Verfahren vor der Einigungsstelle und über den Umfang der Einigungs- und Regelungsbefugnis. Weiterhin sind die Kosten grundsätzlich zu regeln. Die Erarbeitung einer Musterdienstvereinbarung durch die Diakonie Deutschland und die Evangelische Kirche in

Deutschland ist zur Reduzierung des Aufwands in den Dienststellen und Einrichtungen empfehlenswert.

12. § 38 Mitbestimmung

Durch die Änderung von Absatz 3 Satz 1 wird der Erörterungsantrag der Schriftform unterworfen, um rechtliche Klarheit zu gewährleisten.

Die Regelung über das Mitbestimmungsverfahren in § 38 Absatz 3 enthält bislang zwei unterschiedliche Fristen über die Zustimmungsfiktion (einer von der Dienststellenleitung beabsichtigten Maßnahme gilt durch die Mitarbeitervertretung als zugestimmt, wenn diese sich innerhalb der Frist nicht geäußert hat). In Satz 1 gilt die Maßnahme als gebilligt, wenn die Mitarbeitervertretung nicht innerhalb von zwei Wochen die Zustimmung schriftlich verweigert oder eine mündliche Erörterung beantragt. Nach Satz 6 gilt im Fall der Erörterung die Zustimmung als erteilt, wenn die Mitarbeitervertretung die Zustimmung nicht innerhalb einer Woche nach dem Abschluss der Erörterung schriftlich verweigert.

Die Interessenvertretungen der Arbeiterschaft haben in ihren Stellungnahmen darauf hingewiesen, dass diese unterschiedlichen Fristen im Mitbestimmungsverfahren schwer zu vermitteln sind und darüber hinaus in vielen Fällen die Wochenfrist nach abgeschlossener Erörterung als zu kurz empfunden wird. Durch die Neuregelung erfolgt daher eine Angleichung der Frist des Satzes 6 an die des Satzes 1.

13. § 39 Fälle der Mitbestimmung bei allgemeinen personellen Angelegenheiten

In vielen Dienststellen und Einrichtungen werden strukturierte Jahresmitarbeitergespräche eingeführt bzw. grundsätzliche Regelungen über deren Durchführung getroffen. Es ist daher sachgerecht, diesen Tatbestand als Buchstabe e) in den Katalog der Mitbestimmungsfälle in allgemeinen personellen Angelegenheiten aufzunehmen.

14. § 49 Vertretung der Jugendlichen und der Auszubildenden

In Bezug auf den bestehenden § 49 wurde kritisiert, dass die Zuständigkeiten der Vertretung der Jugendlichen und der Auszubildenden nicht hinreichend konkretisiert geregelt sind. Dies geschieht durch die neu aufgenommenen Absätze 5 bis 7, die in Orientierung an die Bestimmungen in § 70 BetrVG sowie § 61 BPersVG gefasst worden sind.

Weiterhin wird im neu aufgenommenen Absatz 7 ergänzt, dass bei einer gemeinsamen Mitarbeitervertretung (z. B. für die Kirchengemeinden eines Kirchenkreises oder Dekanats) eine gemeinsame Vertretung der Jugendlichen und der Auszubildenden zu bilden ist.

15. § 50 Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen

Wie in Bezug auf die Vertretung der Jugendlichen und der Auszubildenden in § 49 Absatz 7 neu vorgesehen, wird auch für gemeinsame Mitarbeitervertretungen eine gemeinsame Vertrauensperson der Schwerbehinderten im angefügten Absatz 5 vorgeschrieben.

16. § 51 Aufgabe der Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen

Nach § 51 Absatz 5 Satz 2 ist die Mitarbeitervertretung verpflichtet, eine Beschlussfassung für die Dauer von einer Woche auszusetzen, wenn die Vertrauensperson der Schwerbehinderten geltend macht, dass der beabsichtigte Beschluss eine wesentliche Beeinträchtigung wichtiger Interessen der schwerbehinderten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen darstellt.

Durch die Ergänzung von Absatz 5 wird klargestellt, dass nach erneuter Beschlussfassung eine zweite derartige Antragstellung in derselben Sache nicht möglich ist.

17. § 52 a Gesamtschwerbehindertenvertretung

Bislang ist im Mitarbeitervertretungsrecht im Gegensatz zum Betriebsverfassungs- und Personalvertretungsrecht keine Gesamtschwerbehindertenvertretung vorgesehen. Dies ist u. a. von dem Beauftragten der Bundesregierung für die Belange behinderter Menschen sowie von Mitarbeitervertretungen der Johanniter kritisiert worden. Zur Förderung der Belange schwerbehinderter Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen wird in Konsequenz der Kritik durch § 52 a eine Gesamtschwerbehindertenvertretung in das MVG.EKD aufgenommen. Eine Gesamtschwerbehindertenvertretung ist in den Fällen zu bilden, in denen in der Dienststelle oder Einrichtung durch die Bildung von Teildienststellen mehrere Mitarbeitervertretungen bestehen und daher eine Gesamtmitarbeitervertretung existiert. Die Gesamtschwerbehindertenvertretung arbeitet zugunsten der Belange behinderter Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in der Gesamtmitarbeitervertretung mit. Weiterhin ist sie für die schwerbehinderten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen zuständig, die in einer Dienststelle tätig sind, für die eine Vertrauensperson der Schwerbehinderten entweder nicht gewählt werden kann oder nicht gewählt worden ist. Damit ist gewährleistet, dass die Interessen aller schwerbehinderten Beschäftigten vertreten werden.

18. § 53 Mitwirkung in Werkstätten für behinderte Menschen und in Angelegenheiten weiterer Personengruppen

In § 53 der gültigen Fassung sind bislang die Bestimmungen über die Vertrauensmänner der Zivildienstleistenden getroffen. Der Zivildienst ist durch Artikel 3 Nr. 2 des Gesetzes zur Einführung eines Bundesfreiwilligendienstes (vom 28.04.2011 BGBl., S. 87) ausgesetzt. Seit Ende 2011 sind keine Zivildienstleistenden mehr tätig, so dass § 53 bisherigen Inhalts nicht mehr erforderlich ist.

§ 53 wird durch den Inhalt des bisherigen § 52 a ersetzt, der die Mitwirkung in Werkstätten für behinderte Menschen ("Werkstatträte") regelt. Bereits in der vorhandenen Bestimmung ist vorgesehen, dass der Rat der EKD neben den Mitwirkungsrechten behinderter Menschen in Werkstätten auch für weitere Gruppen von Beschäftigten besondere Interessenvertretungen durch Verordnung regeln kann, wie z. B. für Auszubildende in Berufsbildungswerken oder für Männer und Frauen, die Bundesfreiwilligendienst leisten. Für die letztgenannte Personengruppe ist eine Regelung aktuell aufgrund der relativ geringen Zahlen (noch) nicht erforderlich. Ein derartiger Bedarf könnte sich aber in der Zukunft ergeben.

19. § 54 Bildung von Gesamtausschüssen

a) Durch die Änderung von Absatz 1 Satz 1 wird klargestellt, dass in allen Gliedkirchen Gesamtausschüsse der Mitarbeitervertretungen zu bilden sind. Dies ist nach der derzeitigen Rechtslage bereits fast ausnahmslos der Fall. Die Bildung von Gesamtausschüssen in allen Gliedkirchen ist auch für die von der Synode geforderte Interessenvertretung der Mitarbeitervertretungen auf der EKD-Ebene erforderlich (vgl. § 55 a).

b) Aufgrund der unterschiedlichen Größenordnungen und unterschiedlichen strukturellen Verhältnisse bleibt es den Gliedkirchen vorbehalten, nähere Bestimmungen über Freistellungsansprüche der Gesamtausschüsse zu treffen.

20. § 55 Aufgaben des Gesamtausschusses

Die Aufgaben des Gesamtausschusses werden um die Punkte

- Abgabe von Stellungnahmen zu beabsichtigten kirchengesetzlichen Regelungen des kirchlichen Arbeitsrechts sowie
- Mitwirkung bei der Besetzung der Kirchengenichte nach § 57 MVG.EKD ergänzt.

Dies ist in den meisten Gliedkirchen durch ausdrückliche kirchengesetzliche Bestimmung oder durch Praxis bereits so der Fall.

Der bisherige Absatz 2 der Bestimmung sah vor, dass Stellungnahmen zu beabsichtigten Regelungen des kirchlichen Arbeitsrechts durch den Gesamtausschuss nur möglich sind, wenn er an der Bildung der Arbeitsrechtlichen Kommission beteiligt ist. Diese Einschränkung deckt sich nicht mit dem gliedkirchlichen Anwendungsrecht und scheint von der Sache her zukünftig auch nicht gerechtfertigt.

21. § 55 a Ständige Konferenz, Bundeskonferenz, Gesamtausschuss der Evangelischen Kirche in Deutschland

Die 11. Synode der EKD hat in ihrer 4. Tagung am 9. November 2011 in der Kundgebung "Zehn Forderungen zur solidarischen Ausgestaltung des kirchlichen Arbeitsrechts" in der 7. Forderung festgestellt:

"Die Mitarbeitervertretungen in Diakonie und Kirche müssen in ihren Beteiligungsrechten gestärkt werden und brauchen eine bundesweit durchgehend legitimierte Struktur."

Diesem Zweck dienen die neu aufgenommenen § 55 a bis § 55 d.

In § 55 a wird zunächst vorgesehen, dass die gliedkirchlichen Gesamtausschüsse der verfassten Kirche die "Ständige Konferenz" auf der EKD-Ebene bilden.

Die Gesamtausschüsse im diakonischen Bereich (Arbeitsgemeinschaften der Mitarbeitervertretungen in der Diakonie) bilden die Bundeskonferenz.

Diese beiden Konferenzen verhandeln getrennt ihre Anliegen, die einerseits die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in den Dienststellen der verfassten Kirche, andererseits im diakonischen Dienst betreffen.

Für Anliegen, die den kirchlichen und diakonischen Dienst gemeinsam betreffen, treten die Ständige Konferenz und die Bundeskonferenz zum Gesamtausschuss der Evangelischen Kirche in Deutschland zusammen.

In den Gliedkirchen sind in der Regel die Gesamtausschüsse für den Bereich der verfassten Kirche und der Diakonie getrennt gebildet. Sie entsenden jeweils zwei Mitglieder in die Ständige Konferenz bzw. die Bundeskonferenz der Gesamtausschüsse. Dieser gleichbehandelnden Regelung wird gegenüber einer Differenzierung etwa nach Größe der Gliedkirche oder des Diakonischen Werks der Vorzug gegeben.

22. § 55 b Aufgaben der Ständigen Konferenz und der Bundeskonferenz

Den Konferenzen der Gesamtausschüsse auf der Ebene der EKD werden in § 55 b im Wesentlichen folgende Aufgaben zugewiesen:

- Beteiligung an der Weiterentwicklung des kirchlichen Arbeitsrechts auf der Ebene der EKD,
- Förderung des Informations- und des Erfahrungsaustausches sowie
- Beratung und Unterstützung der entsendenden Gremien.

In Bezug auf die Beteiligung an der Weiterentwicklung des kirchlichen Arbeitsrechts ist durch das Adjektiv „kirchengesetzlichen“ klargestellt, dass die Weiterentwicklung des kirchlichen Tarifrechts nicht zu den Aufgaben der Konferenzen gehört. Hier ist vielmehr die Zuständigkeit der kirchlichen Sozialpartner gegeben, somit die Zuständigkeit der Arbeitsrechtlichen Kommissionen bzw. der kirchlichen Tarifvertragspartner.

23. § 55 c Geschäftsführung

Aus dem Kreis der überregional tätigen Interessenvertretungen der Mitarbeiterschaft ist ein fünfköpfiger Vorstand für die Ständige Konferenz und die Bundeskonferenz vorgeschlagen worden. Aus dessen Mitte ist ein vorsitzendes Mitglied des Vorstandes zu wählen.

Die Freistellungsregelung des Absatzes 3 soll zu einer Stärkung der Interessenvertretung auf der Ebene der EKD und der Diakonie Deutschland beitragen und dafür sorgen, dass die kirchengesetzlich übertragenen Aufgaben sachgerecht wahrgenommen werden können. Weiterhin ist in Absatz 4 vorgesehen, dass für die Ständige Konferenz und die Bundeskonferenz eine gemeinsame Geschäftsstelle beim Kirchenamt der EKD eingerichtet wird, um den Konferenzen durch professionelle Strukturen Unterstützung zu bieten. In der katholischen Kirche und im Deutschen Caritasverband ist eine derartige Ausstattung jahrzehntelange Tradition. Die dafür erforderlichen Kosten tragen nach der Regelung des Absatzes 5 die EKD sowie das Evangelische Werk für Diakonie und Entwicklung e. V. je zur Hälfte.

24. § 55 d Weitere Regelungen

Nach Absatz 1 können die Ständige Konferenz oder die Bundeskonferenz Einzelheiten der Geschäftsführung in einer Geschäftsordnung regeln. Dies wäre sowohl in getrennten Geschäftsordnungen für beide Konferenzen als auch in einer gemeinsamen Geschäftsordnung möglich.

Für beide Konferenzen werden Dienstreisen erforderlich. Über die Erforderlichkeit der Dienstreisen beschließt der Vorstand der jeweiligen Konferenz; er kann dies durch Geschäftsordnungsregelung seiner Vorsitzenden bzw. seinem Vorsitzenden übertragen. So genehmigte Reisen gelten als Dienstreisen im Sinne des Reisekostenrechts.

Durch den Verweis in Absatz 3 ist klargestellt, dass für die Konferenzen die Bestimmungen des Mitarbeitervertretungsgesetzes im Übrigen entsprechend gelten.

25. § 57 a Zuständigkeitsbereich des Kirchengerichts der Evangelischen Kirche in Deutschland

Redaktionell ist in Ziffer 2 das Diakonische Werk der Evangelischen Kirche in Deutschland durch das Evangelische Werk für Diakonie und Entwicklung e. V. zu ersetzen. In Ziffer 3 kann der Begriff "gliedkirchliche Zusammenschlüsse" gestrichen werden, da alle drei gliedkirchlichen Zusammenschlüsse (Union Evangelischer Kirchen, Vereinigte Evangelisch-Lutherische Kirche Deutschlands sowie Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen) über keine Mitarbeitervertretungen verfügen.

26. § 59 Rechtstellung der Mitglieder des Kirchengerichts

Es wird ein neuer Absatz 2 eingefügt, der den Prinzipien der Gerichtsverfassung und der Gewaltenteilung folgend eine Inkompatibilitätsregelung beinhaltet. Danach können Personen nicht Mitglieder des Kirchengerichtes sein, die Mitglieder der leitenden Organe der EKD, einer Gliedkirche sowie der leitenden Organe des Evangelischen Werks für Diakonie und Entwicklung e. V. sind. Gleiches gilt für Personen, die leitenden Organen der gliedkirchlichen diakonischen Werke angehören. Mit der Inkompatibilitätsregelung sollen Interessenkonflikte vermieden werden.

27. § 59 a Berufung der Richter und Richterinnen des Kirchengerichtshofes der Evangelischen Kirche in Deutschland

In der Überschrift ist der Begriff "Besondere Vorschriften" überflüssig und kann daher gestrichen werden.

28. § 63 a Einhaltung auferlegter Verpflichtungen, Ordnungsgeld

Bislang sieht das MVG.EKD keine Vollstreckungsmaßnahmen vor. In Einzelfällen haben Gewerkschaften und Mitarbeitervertretungen kritisiert, dass Entscheidungen der Kirchengerichte für Mitarbeitervertretungssachen von einzelnen Dienststellenleitungen nicht eingehalten worden seien.

Die Vollstreckungsinstrumente des Staates stehen den Kirchen im Bereich des Mitarbeitervertretungsrechts nicht zur Verfügung. Die Durchsetzbarkeit der kirchengerichtlichen Entscheidungen ist daher im Kirchenrecht zu regeln.

Die Vorschrift orientiert sich an § 53 der kirchlichen Arbeitsgerichtsordnung der Deutschen Bischofskonferenz in der Fassung vom 25. Februar 2010. § 53 der kirchlichen Arbeitsgerichtsordnung hat folgenden Wortlaut:

"§ 53 Vollstreckungsmaßnahmen

(1) Ist ein Beteiligter rechtskräftig zu einer Leistung verpflichtet, hat der dem Gericht, das die Streitigkeit verhandelt und entschieden hat, innerhalb eines Monats nach Eintritt der Rechtskraft zu berichten, dass die auferlegten Verpflichtungen erfüllt sind.

(2) Berichtet der Beteiligte nicht innerhalb eines Monats, fordert der Vorsitzende des Gerichts ihn auf, die Verpflichtungen unverzüglich zu erfüllen. Bleibt die Aufforderung erfolglos, sucht das Gericht den kirchlichen Vorgesetzten des verpflichteten Beteiligten um Vollstreckungshilfe. Dieser berichtet dem Gericht über die von ihm getroffenen Maßnahmen.

(3) Bleiben auch die nach Absatz 2 getroffenen Maßnahmen erfolglos, kann das Gericht auf Antrag gegen den säumigen Beteiligten eine Geldbuße bis zu 2.500,- € verhängen und anordnen, dass die Entscheidung des Gerichts und Ernennung der Verfahrensbeteiligten im Amtsblatt des für den säumigen Beteiligten zuständigen Bistums zu veröffentlichen ist."

Diese Instrumente sind in der Rechtspraxis der katholischen Kirche inzwischen in mehreren Fällen angewandt worden. Nach der Bewertung der katholischen Kirche und der Caritas haben sich diese Instrumente grundsätzlich bewährt.

Um die präventive Wirkung der Vorschrift zu erhöhen, ist ein Ordnungsgeld von bis zu 5.000,- € im Einzelfall möglich. Wirksam wirkt die Vorschrift aber bereits dadurch, dass die für die Rechtsaufsicht zuständigen Stellen daher die Aufsichtsorgane der Dienststellen und Einrichtungen sowie die kirchliche Rechtsaufsicht durch die Gliedkirchen und deren Untergliederungen verpflichtet sind, einen rechtskonformen Zustand und daher die Einhaltung der rechtskräftigen kirchengerichtlichen Beschlüsse zu gewährleisten. Aus Gründen der Verfahrensökonomie werden im Gegensatz zur Regelung der Mitarbeitervertretungsordnung der katholischen Kirche die Kirchengerichte nur auf Antrag der Mitarbeitervertretungen tätig, da in aller Regel die Entscheidungen der Kirchengerichte respektiert und eingehalten bzw. umgesetzt werden.

29. § 66 Übergangsbestimmungen

Die Übergangsbestimmungen des § 66 bezogen sich auf den Zeitraum nach Inkrafttreten der Ursprungsfassung des MVG.EKD zum 1. Januar 1993. Da sie zeitlich überholt und damit gegenstandslos sind, kann die Vorschrift aufgehoben werden.

Artikel 2

Änderung der Verordnung über die Berufung der Richter und Richterinnen des Kirchengerichts der Evangelischen Kirche in Deutschland

I. Allgemeines

Die Änderungen an der Verordnung des Rates der EKD werden zum einen durch Änderungen im MVG.EKD erforderlich, zum anderen ist redaktionell das Diakonische Werk der Evangelischen Kirche in Deutschland e. V. durch das Evangelische Werk für Diakonie und Entwicklung e. V. zu ersetzen.

II. Zu den Änderungen im Detail:

1. § 1 Kirchengengericht der Evangelischen Kirche in Deutschland – Kammer für mitarbeitervertretungsrechtliche Streitigkeiten

Vorschlagsberechtigt für die Positionen der Vorsitzenden Richter und Vorsitzenden Richterinnen sind bislang auf der Mitarbeiterseite die Gesamtmitarbeitervertretung der Amts- und Dienststellen sowie Einrichtungen der Evangelischen Kirche in Deutschland und die Gesamtmitarbeitervertretung der Hauptgeschäftsstelle des Diakonischen Werks der Evangelischen Kirche in Deutschland und ihrer Berliner Dienststelle.

Die Vorschlagsberechtigung wird jetzt dem Gesamtausschuss der Evangelischen Kirche in Deutschland zugewiesen, da die Kirchengengerichte für Mitarbeitervertretungssachen der Ersten Instanz nicht nur für die Evangelischen Kirche in Deutschland und das Evangelische Werk für Diakonie und Entwicklung zuständig sind, sondern auch für eine Vielzahl für bundesweit tätiger diakonischer Einrichtungen.

Weiterhin ist die Bezeichnung Diakonisches Werk der Evangelischen Kirche in Deutschland durch das Evangelische Werk für Diakonie und Entwicklung zu ersetzen.

In Absatz 2 ist die Vorschlagsberechtigung für die Vertreter und Vertreterinnen der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen im Kirchengengericht ebenfalls dem Gesamtausschuss der Evangelischen Kirche in Deutschland zugewiesen.

2. § 2 Kirchengengerichtshof der Evangelischen Kirche – Senate für mitarbeitervertretungsrechtliche Streitigkeiten der Evangelischen Kirche in Deutschland

Auch für den Kirchengengerichtshof ist die Vorschlagsberechtigung sowohl für die Vorsitzenden Richter und Richterinnen als auch für die Vertreter und Vertreterinnen der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen dem Gesamtausschuss der Evangelischen Kirche in Deutschland zugewiesen.

Artikel 3

Bekanntmachungsermächtigung

Die Bekanntmachungsermächtigung ist in der für die Evangelische Kirche in Deutschland üblichen Weise formuliert.

Artikel 4

Inkrafttreten, Außerkrafttreten

Absatz 1 bestimmt das Inkrafttreten für die EKD selbst.

Absatz 2 bestimmt, dass die Regelung über das Inkrafttreten an Artikel 26 a Absatz 7 Satz 2 aufgrund des Rechtscharakters des Kirchengesetzes nach Artikel 10 a Absatz 2 der aktuellen Grundordnung der EKD anzupassen ist.

Absatz 3 enthält die Regelung aus Artikel 10 a Absatz 3 S. 1 GO.EKD für das Außerkraftsetzen von Kirchengesetzen durch die Gliedkirchen.

Absatz 4 regelt das Außerkrafttreten des bisherigen Kirchengesetzes über Mitarbeitervertretungen zu den identischen Zeitpunkten wie nach den Absätzen 1 und 2.