

**Kirchliches Gesetz zur Ordnung der Mitarbeitervertretungen  
in der Evang. Landeskirche in Württemberg  
(Mitarbeitervertretungsgesetz - MVG)**  
in der Fassung vom 30. November 2000 (Abl. 59 S. 159,  
geändert durch Kirchliches Gesetz vom 16. März 2007 (Abl. 62 S. 360))

und  
**Kirchliche Verordnung zur Ausführung des Kirchlichen Gesetzes zur Ordnung der Mitarbeitervertretungen in der Evang. Landeskirche in Württemberg**  
vom 11. September 2002

Die Landessynode hat das folgende kirchliche Gesetz beschlossen, das hiermit verkündet wird:

**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 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter 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 im Bereich der Evangelischen Landeskirche in Württemberg sind nach Maßgabe dieses Gesetzes Mitarbeitervertretungen zu bilden.

(2) Die Werke, Anstalten und Einrichtungen selbständiger diakonischer oder sonstiger kirchlicher Rechtsträger im Bereich der Landeskirche wenden dieses Gesetz aufgrund der Beschlüsse ihrer zuständigen Gremien an.

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

**§ 2  
Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen**

(1) Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen im Sinne dieses Gesetzes 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) Personen, die aufgrund von Gestellungsverträgen beschäftigt sind, gelten als Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen im Sinne dieses Gesetzes; 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.

**(Zu § 2 Abs. 2)**

1. Diakonissen, Diakonieschwestern- bzw -pfleger, Verbandsschwestern bzw. -pfleger und Diakone bzw. Diakoninnen sowie Angehörige von kirchlichen oder diakonischen Lebensgemeinschaften, bei denen die Voraussetzungen des § 2 Abs. 1 MVG nicht gegeben sind, werden in den Dienststellen, in denen sie auf Grund eines Gestellungsvertrags oder auf anderer Rechtsgrundlage beschäftigt werden, sowie in ihren eigenen Einrichtungen wie Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen nach den Vorschriften des MVG behandelt. Sie können sich jedoch auf die Ordnung ihres Mutter-, Heimat- oder Bruderhauses berufen, an die sie im Innenverhältnis gebunden sind.

### **§ 3 Dienststellen**

(1) Dienststellen im Sinne dieses Gesetzes sind:

- a) die Dienststellen und Einrichtungen, deren Rechtsträger Kirchengemeinden, Kirchenbezirke, die Landeskirche oder ein Zusammenschluß aus diesen Körperschaften sind,
- b) die Werke, Anstalten und Einrichtungen selbständiger diakonischer oder sonstiger kirchlicher Rechtsträger im Bereich der Landeskirche (§ 1 Abs. 2).

(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 Abs. 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 Gesetz der Mitberatung oder Mitbestimmung unterliegen, bei einem anderen Dienststellenteil verbleiben, ist in diesen Fällen dessen Dienststellenleitung Partner der Mitarbeitervertretung.

**(Zu § 3 Abs. 2 S. 2)**

2. Die Dienststellenleitung der Hauptdienststelle teilt der MAV des als Dienststelle geltenden Dienststellenteils mit, bei welchen Entscheidungen eine andere Dienststellenleitung Partner der MAV ist und wer in den einzelnen Dienststellenteilen der Dienststelle welche Entscheidungsbefugnis besitzt.

(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) Bei Streitigkeiten darüber, ob ein Teil einer Körperschaft, Anstalt, Stiftung oder eines Werks sowie einer Einrichtung der Diakonie als Dienststelle gilt, kann die Schlichtungsstelle angerufen werden, die das Einvernehmen zwischen Dienststellenleitung und Mitarbeitervertretung ersetzen kann.

## **§ 4 Dienststellenleitungen**

(1) Dienststellenleitungen im Sinne dieses Gesetzes sind:

- a) in den Kirchengemeinden der Kirchengemeinderat,
- b) in den Kirchenbezirken der Kirchenbezirksausschuß,
- c) im Evang. Oberkirchenrat das Kollegium des Oberkirchenrats,
- d) in den übrigen Fällen 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 Gesetz der Mitberatung oder Mitbestimmung unterliegen. Die Personen, die zur Dienststellenleitung gehören, sind der Mitarbeitervertretung oder dem Wahlvorstand zu benennen.

**(Zu § 4 Abs. 2)**

**3.** Die Regelung in § 4 Abs. 2 MVG gilt unabhängig davon, wer die Dienststellenleitung nach Gesetz oder Satzung vertritt oder mit der Vertretung der Dienststellenleitung gegenüber der Mitarbeitervertretung im Einzelfall oder dauernd beauftragt wird.

**4.** Zur Dienststellenleitung gehören die gesamten Mitglieder eines Kirchengemeinderats oder eines Gesamtkirchengemeinderats, einschließlich Kirchenpfleger oder Kirchenpflegerinnen, auch wenn nach der Ortssatzung nur ein Teilgremium für die Sozial-, Personal- oder Organisationsangelegenheiten zuständig ist.

Kein Mitarbeiter und keine Mitarbeiterin kann gleichzeitig Mitglied in einer Vertretung der Gemeinde und in der für diese Gemeinde zuständigen Mitarbeitervertretung sein.

(3) Bei Streitigkeiten darüber, ob benannte Personen die Voraussetzungen nach Absatz 2 erfüllen, kann die Schlichtungsstelle angerufen werden.

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

### **§ 5 Mitarbeitervertretungen und Vertrauenspersonen**

(1) Soweit nicht in diesem Gesetz etwas anderes bestimmt ist, sind in Dienststellen, in denen die Zahl der wahlberechtigten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in der Regel mindestens fünfzehn beträgt, Mitarbeitervertretungen zu wählen. Die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen eines Anstellungsträgers gemäß § 1 Abs. 1 gelten in der Regel jeweils als in einer Dienststelle beschäftigt.

(2) Für Dienststellen mit weniger als fünfzehn wahlberechtigten Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen werden im Rahmen einer Wahlgemeinschaft mit anderen örtlich nahe gelegenen Dienststellen gemeinsame Mitarbeitervertretungen nach § 5 a gebildet.

(3) Wird für kirchliche Dienststellen oder Einrichtungen der Diakonie mit fünf bis vierzehn wahlberechtigten Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen, von denen mindestens drei wählbar sind, keine Wahlgemeinschaft mit anderen örtlich nahe gelegenen Dienststellen oder Einrichtungen gebildet, sind eine Vertrauensperson und eine Stellvertretung zu wählen. Sie haben die Rechte und Pflichten der Mitarbeitervertretung.

(4) Bei Streitigkeiten über die Bildung von Mitarbeitervertretungen kann die Schlichtungsstelle angerufen werden.

### **§ 5 a Gemeinsame Mitarbeitervertretungen**

(1) Innerhalb eines Kirchenbezirks wird für alle Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen der Kirchengemeinden und des Kirchenbezirks eine gemeinsame Mitarbeitervertretung gebildet. Für benachbarte Dienststellen innerhalb eines Kirchenbezirks (Distrikt) kann im Einvernehmen zwischen allen beteiligten Dienststellenleitungen und den jeweiligen Mehrheiten der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen auf Antrag einer Dienststellenleitung oder der Mitarbeitervertretung eine gemeinsame Mitarbeitervertretung gebildet werden. Ebenso kann in Dienststellen mit mindestens fünfzehn wahlberechtigten Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen eine Mitarbeitervertretung nach § 5 Abs. 1 gebildet werden, wenn dies im Einvernehmen zwischen der Dienststellenleitung und der Mehrheit der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen auf Antrag von Dienststellenleitung oder Mitarbeitervertretung festgelegt wird.

#### **Zu § 5 a (Abs. 1 und 6)**

**5.** Im Kirchenbezirk wird grundsätzlich für alle Kirchengemeinden des Kirchenbezirks und den Kirchenbezirk selbst eine gemeinsame MAV gebildet. Nur dann, wenn auf Antrag der Dienststellenleitung oder der MAV die Mehrheit der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen dieser Dienststellen es wünscht, kann für mehrere Kirchengemeinden eine gemeinsame MAV (Distriktmitarbeitervertretung) oder eine MAV für einzelne Kirchengemeinden gebildet werden. Das geforderte Einvernehmen zur Bildung dieser Mitarbeitervertretungen ist jeweils vor den regelmäßigen Neuwahlen in einer Mitarbeiterversammlung oder einer von der Dienststellenleitung einberufenen Versammlung der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen festzustellen.

**6 .** Die Mitarbeiterversammlung wählt für die Abstimmung, ob eine gemeinsame MAV für mehrere Kirchengemeinden bzw. eine MAV für eine Kirchengemeinde gewählt wird eine Versammlungsleitung durch Zuruf und offene Abstimmung mit einfacher Mehrheit.

Die Versammlungsleitung führt die Abstimmung durch. Dabei müssen die Dienststellenleitungen, die zuständige Mitarbeitervertretung und die einzelnen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen Gelegenheit haben, vor einer Abstimmung ihre Gesichtspunkte darzustellen.

Bei jeder Neuwahl gilt der Grundsatz, dass eine Bezirks-MAV gebildet wird.

(2) Unabhängig von den Voraussetzungen des § 5 Abs. 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) Kirchliche Verbände und kirchliche Einrichtungen nach § 1 Abs. 2 können, soweit nicht eine Mitarbeitervertretung nach § 5 gebildet wird, zusammen mit einer gemeinsamen Mitarbeitervertretung oder mit der Mitarbeitervertretung einer Kirchengemeinde bzw. eines Kirchenbezirks eine Wahlgemeinschaft bilden. Absatz 2 gilt sinngemäß.

(4) Die landeskirchlichen Dienststellen mit weniger als fünfzehn wahlberechtigten Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen werden für die Bildung gemeinsamer Mitarbeitervertretungen mit anderen Dienststellen der Landeskirche, eines Kirchenbezirks, eines kirchlichen Verbandes oder einer Kirchengemeinde zusammengefaßt, denen sie aus sachlichen oder räumlichen Gründen am nächsten stehen.

(5) Für landeskirchliche Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, die im Bereich einer Kirchengemeinde, eines kirchlichen Verbandes, eines Kirchenbezirks oder an staatlichen Schulen eingesetzt sind, sowie für sonstige Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen landeskirchlicher Dienststellen wird dann eine eigene Mitarbeitervertretung gebildet, wenn eine Zusammenfassung zu einer gemeinsamen Mitarbeitervertretung mit anderen Dienststellen nach Absatz 4 aus sachlichen oder räumlichen Gründen nicht zweckmäßig ist.

(6) Die nach den vorstehenden Absätzen getroffenen Entscheidungen können bis zur nächsten allgemeinen Wahl der Mitarbeitervertretungen nur mit Zustimmung des Oberkirchenrats abgeändert werden. Die Zuordnungen nach den Absätzen 4 und 5 trifft der Oberkirchenrat nach Anhörung der Beteiligten und der Landeskirchlichen Mitarbeitervertretung.

#### **Zu § 5 a (Abs. 1 und 6)**

**5.** Im Kirchenbezirk wird grundsätzlich für alle Kirchengemeinden des Kirchenbezirks und den Kirchenbezirk selbst eine gemeinsame MAV gebildet. Nur dann, wenn auf Antrag der Dienststellenleitung oder der MAV die Mehrheit der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen dieser Dienststellen es wünscht, kann für mehrere Kirchengemeinden eine gemeinsame MAV (Distriktmitarbeitervertretung) oder eine MAV für einzelne Kirchengemeinden gebildet werden. Das geforderte Einvernehmen zur Bildung dieser Mitarbeitervertretungen ist jeweils vor den regelmäßigen Neuwahlen in einer Mitarbeiterversammlung oder einer von der Dienststellenleitung einberufenen Versammlung der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen festzustellen.

**6 .** Die Mitarbeiterversammlung wählt für die Abstimmung, ob eine gemeinsame MAV für mehrere Kirchengemeinden bzw. eine MAV für eine Kirchengemeinde gewählt wird eine Versammlungsleitung durch Zuruf und offene Abstimmung mit einfacher Mehrheit.

Die Versammlungsleitung führt die Abstimmung durch. Dabei müssen die Dienststellenleitungen, die zuständige Mitarbeitervertretung und die einzelnen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen Gelegenheit haben, vor einer Abstimmung ihre Gesichtspunkte darzustellen.

Bei jeder Neuwahl gilt der Grundsatz, dass eine Bezirks-MAV gebildet wird.

(7) Für die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen aller Verwaltungsstellen der Landeskirche wird eine gemeinsame Mitarbeitervertretung am Sitz des Oberkirchenrats gebildet. Mit Zustimmung des Oberkirchenrats können weitere gemeinsame Mitarbeitervertretungen für bestimmte Berufsgruppen landeskirchlicher Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen gebildet werden.

(8) Bei Streitigkeiten über die Bildung von gemeinsamen Mitarbeitervertretungen kann die Schlichtungsstelle angerufen werden.

## **§ 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 Abs. 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 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 Abs. 2 bis 4 sinngemäß.

**(Zu § 6)**

7. Die Gesamtmitarbeitervertretung ist gegenüber den einzelnen Mitarbeitervertretungen nicht weisungsberechtigt.

## **§ 7**

### **Neubildung von Mitarbeitervertretungen**

Sofern keine Mitarbeitervertretung besteht, hat die Dienststellenleitung, im Falle des § 6 die Gesamtmitarbeitervertretung, unverzüglich eine Mitarbeiterversammlung zur Bildung eines Wahlvorstandes einzuberufen. Kommt die Bildung einer Mitarbeitervertretung nicht zustande, 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.

## **§ 7 a**

### **Mitarbeitervertretung bei Übergang von Dienststellen oder Dienststellenteilen**

Gehen Dienststellen oder erhebliche Teile von ihnen auf einen anderen Rechtsträger im Geltungsbereich dieses Gesetzes über, so bleibt für die davon betroffenen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen die bisherige Mitarbeitervertretung zuständig, bis eine andere Mitarbeitervertretung zuständig wird. § 15 Abs. 4 findet entsprechende Anwendung.

**(Zu § 7 a)**

8.
  1. Besteht eine gemeinsame Mitarbeitervertretung im Kirchenbezirk, dann wechselt die Dienststelle nach § 5 a Abs. 1 S. 1 in die Zuständigkeit der Bezirksmitarbeitervertretung.
  2. Soll eine gemeinsame Mitarbeitervertretung (Distriktmitarbeitervertretung) gebildet werden, so müssen alle Beteiligten (Mitarbeiterschaft und Dienststellenleitung der wechselnden Kirchengemeinde sowie Dienststellenleitung, Mitarbeitervertretung und Mitarbeiterschaft der aufnehmenden gemeinsamen Mitarbeitervertretung) dem Anschluss zustimmen.
  3. Kommt keine Einigung zustande, wird in der betreffenden Kirchengemeinde eine Mitarbeitervertretung nach § 5 gewählt; es sei denn, es liegt ein Fall nach 8. 1 vor.

## **§ 8 Zusammensetzung**

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

15	-	50	Wahlberechtigten aus drei Mitgliedern,		
51	-	150	"	"	fünf Mitgliedern,
151	-	300	"	"	sieben Mitgliedern,
301	-	600	"	"	neun Mitgliedern,
601	-	1000	"	"	elf Mitgliedern,
1001	-	1500	"	"	dreizehn Mitgliedern,
1501	-	2000	"	"	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) Unbeschadet der Wählbarkeit nebenberuflicher und nichtevangelischer Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen (§ 10) darf deren Anteil an der Zahl der Mitglieder einer Mitarbeitervertretung ein Drittel nicht übersteigen. Diese Einschränkung gilt für nebenberuflich tätige Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen nicht, wenn im Bereich einer Mitarbeitervertretung die Zahl der wahlberechtigten nebenberuflichen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen drei Viertel der Gesamtzahl der Wahlberechtigten übersteigt. Nebenberuflich im Sinne der vorstehenden Bestimmungen sind Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, die mit weniger als der Hälfte der durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit beschäftigt werden. Dienststellen nach § 1 Abs. 2 können durch Dienstvereinbarung hinsichtlich nichtevangelischer Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen die Anwendung von Satz 1 ausschließen.

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

(4) Bei der Bildung von gemeinsamen Mitarbeitervertretungen (§ 5 a) ist die Gesamtzahl der Wahlberechtigten dieser Dienststellen maßgebend.

## **III. Abschnitt Wahl der Mitarbeitervertretung**

### **§ 9 Wahlberechtigung**

(1) Wahlberechtigt sind alle Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, die am Wahltag das 18. Lebensjahr vollendet haben und seit mindestens drei Monaten der Dienststelle angehören.

(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 Mitglieder der Dienststellenleitung und die Personen nach § 4 Abs. 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 voll geschäftsfähigen Wahlberechtigten (§ 9), die am Wahltag

- a) der Dienststelle seit mindestens sechs Monaten angehören oder sich seit einem Jahr im Dienst der Kirche oder der Diakonie befinden und
- b) Glieder einer christlichen Kirche oder Gemeinschaft sind, die der Arbeitsgemeinschaft Christlicher Kirchen in Deutschland angeschlossen ist.

**(Zu § 10 Abs. 1)**

**9.** Glieder einer christlichen Kirche im Sinne von § 10 Abs. 1 MVG sind Angehörige einer Kirche oder Religionsgemeinschaft, deren Taufe ökumenisch als christliche Taufe anerkannt wird.

**10.** Der Arbeitsgemeinschaft Christlicher Kirchen in Deutschland (ACK) gehören an:

- a) Evangelische Kirche in Deutschland (mit ihren Gliedkirchen)
- b) Römisch-Katholische Kirche (Verband der Diözesen Deutschlands)
- c) Griechisch-Orthodoxe Metropole von Deutschland
- d) Bund Evangelisch-freikirchlicher Gemeinden in Deutschland (Baptisten)
- e) Evangelisch-methodistische Kirche
- f) Katholisches Bistum der Alt-Katholiken in Deutschland
- g) Arbeitsgemeinschaft Mennonitischer Gemeinden in Deutschland
- h) Evangelische Brüderunität Herrnhuter Brüdergemeine
- i) Die Heilsarmee in Deutschland
- j) Evangelisch-altreformierte Kirche in Niedersachsen
- k) Äthiopisch-Orthodoxe Kirche in Deutschland
- l) Arbeitsgemeinschaft Anglikanisch-Episkopaler Gemeinden in Deutschland
- m) Armenisch-Apostolische Orthodoxe Kirche in Deutschland
- n) Koptisch-Orthodoxe Kirche in Deutschland
- o) Orthodoxe Kirche in Deutschland – Verband der Diözesen
- p) Erzbistum der orthodoxen russischen Gemeinden in Westeuropa
- q) Ukrainische Orthodoxe Eparchie von Westeuropa
- r) Patriarchalvikariat der Griechisch-Orthodoxen Kirche von Antiochien für Westeuropa
- s) Berliner Diözese der Russischen Orthodoxen Kirche des Moskauer Patriarchats
- t) Serbisch-Orthodoxe Diözese für Mitteleuropa
- u) Rumänisch-Orthodoxe Metropole für Deutschland und Zentraleuropa
- v) Metropole der Bulgarische Diözese von West- und Mitteleuropa
- w) Selbständige Evangelisch-Lutherische Kirche (SELK)
- x) Syrisch Orthodoxe Kirche von Antiochien in Deutschland

Als Gastkirchen:

- aa) Bund Freier evangelischer Gemeinden in Deutschland
- bb) Gemeinschaft der Siebenten-Tags-Adventisten in Deutschland
- cc) Mülheimer Verband Freikirchlich-Evangelischer Gemeinden
- dd) Apostelamt Jesu Christi

(2) Nicht wählbar sind Wahlberechtigte, die

- a) am Wahltag noch für einen Zeitraum von mehr als zwölf Monaten beurlaubt sind,
- b) zu ihrer Berufsausbildung beschäftigt werden,
- c) als Vertretung der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in das 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 50 Wahlberechtigten und bei Nachwahlen soll ein vereinfachtes Wahlverfahren vorgesehen werden. Satz 3 gilt entsprechend für Mitarbeitervertretungen gemäß § 5 a.

(2) In neuen Dienststellen oder Einrichtungen entfallen für die erste Wahl die in §§ 9 Abs. 1 und 10 Abs. 1 festgelegten Zeiten.

(3) Die Wahl leitet ein Wahlvorstand. Die Mitglieder des Wahlvorstandes werden von der Mitarbeitervertretung benannt. Besteht keine Mitarbeitervertretung, wird ein Wahlvorstand von der Mitarbeiterversammlung gewählt. Im einzelnen ist die Vorbereitung und Durchführung der Wahl durch eine Wahlordnung zu regeln, die vom Oberkirchenrat unter Mitwirkung der Arbeitsrechtlichen Kommission erlassen wird.

## **§ 12 Vertretung der Berufsgruppen und Arbeitsbereiche**

(1) Der Mitarbeitervertretung sollen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen der verschiedenen in der Dienststelle vertretenen Berufsgruppen und Arbeitsbereiche angehören. Bei den Wahlvorschlägen soll angestrebt werden, Frauen und Männer entsprechend ihren Anteilen in der Dienststelle zu berücksichtigen. In Mitarbeitervertretungen, die für mehrere Dienststellen gebildet sind, sollen die Mitglieder aus verschiedenen Dienststellen stammen.

(2) Durch Dienstvereinbarung zwischen der Mitarbeitervertretung und der Dienststellenleitung kann in Dienststellen oder Einrichtungen mit mehr als 200 Wahlberechtigten bestimmt werden, daß die Wahl nach Berufsgruppen oder nach Arbeitsbereichen getrennt erfolgt (Gruppenwahl). Hierbei ist die Gesamtzahl der Mitglieder der Mitarbeitervertretung auf die einzelnen Berufsgruppen oder Arbeitsbereiche entsprechend ihrem Verhältnis zur Gesamtzahl der Wahlberechtigten aufzuteilen.

## **§ 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 oder Abordnung eines Mitgliedes des Wahlvorstandes oder eines Wahlwerbers oder einer Wahlbewerberin ist ohne seine Zustimmung bis zur Dauer von sechs Monaten nach Bekanntgabe des Wahlergebnisses unzulässig, es sei denn, es ist aus wichtigen dienstlichen Gründen unvermeidbar.

(3) Die Kündigung eines Mitgliedes des Wahlvorstandes ist vom Zeitpunkt seiner Bestellung an, die Kündigung eines Wahlwerbers 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 Abs. 3 und 4 gelten mit der Maßgabe entsprechend, daß die Dienststellenleitung die Frist bis auf drei Arbeitstage verkürzen kann. Der be-

sondere Kündigungsschutz nach Satz 1 gilt nicht für Mitglieder eines Wahlvorstandes, die durch Entscheidung der Schlichtungsstelle 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. Bei gemeinsamen Mitarbeitervertretungen innerhalb eines Kirchenbezirks werden die Kosten der Wahl vom Kirchenbezirk, in den Fällen des § 5 a Abs. 3, 4 und 6 von der Landeskirche getragen.

(5) Notwendiges Versäumnis von Arbeitszeit infolge der Ausübung des Wahlrechts, der Teilnahme an dafür bestimmten Mitarbeiterversammlungen oder der Betätigung im Wahlvorstand hat keine Minderung der Dienstbezüge oder des Arbeitsentgeltes zur Folge.

#### **§ 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 der Schlichtungsstelle 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. Die Wahlanfechtung hat aufschiebende Wirkung.

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

#### **IV. Abschnitt Amtszeit**

##### **§ 15 Amtszeit**

(1) Die Amtszeit der Mitarbeitervertretung beträgt vier Jahre.

(2) Die regelmäßigen Mitarbeitervertretungswahlen im Geltungsbereich dieses Gesetzes 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, es sei denn, die Mitarbeitervertretung ist am 30. April des Wahljahres noch nicht ein Jahr im Amt.

(4) Die bisherige Mitarbeitervertretung führt die Geschäfte bis zu deren Übernahme durch die neugewählte Mitarbeitervertretung weiter, längstens jedoch sechs Monate über den Ablauf ihrer Amtszeit hinaus. Alsdann ist nach § 7 zu verfahren.

## **§ 16**

### **Nachwahl und Neuwahl der Mitarbeitervertretung vor Ablauf der Amtszeit**

(1) Die Mitarbeitervertretung ist unverzüglich durch Nachwahl der erforderlichen Zahl von Mitgliedern und Ersatzmitgliedern zu ergänzen, wenn die Gesamtzahl ihrer Mitglieder nach Eintreten sämtlicher Ersatzmitglieder unter die in § 8 Abs. 1 vorgeschriebene Zahl gesunken ist. Bis zum Abschluß der Nachwahl nehmen die verbleibenden Mitglieder oder das verbleibende Mitglied die Aufgaben der Mitarbeitervertretung wahr.

**(Zu § 16 Abs.1)**

**11.** Für die Nachwahl gelten die Bestimmungen für die Wahl der Mitarbeitervertretung entsprechend. Die Wahl des Wahlvorstands richtet sich nach der Wahlordnung zum MVG .

**12.** Wird bei der Neuwahl nicht die nach § 8 erforderliche Anzahl von Mitgliedern für die Mitarbeitervertretung erreicht, ist spätestens nach einem Jahr eine Nachwahl nach § 16 durchzuführen.

(2) Die Mitarbeitervertretung ist vor Ablauf ihrer Amtszeit unverzüglich neu zu wählen, wenn sie

- a) mit den Stimmen der Mehrheit der Mitglieder ihren Rücktritt beschlossen hat oder
- b) nach § 17 aufgelöst worden ist.

## **§ 17**

### **Ausschluß eines Mitgliedes oder Auflösung der Mitarbeitervertretung**

Auf schriftlichen Antrag eines Viertels der Wahlberechtigten, der Mitarbeitervertretung oder der Dienststellenleitung kann die Schlichtungsstelle den Ausschluß eines Mitgliedes der Mitarbeitervertretung oder die Auflösung der Mitarbeitervertretung wegen groben Mißbrauchs von Befugnissen oder wegen grober Verletzung von Pflichten beschließen, die sich aus diesem Gesetz ergeben.

## **§ 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 der Schlichtungsstelle nach § 17.

Dies gilt im Falle des Buchst. d) nicht, wenn das Mitglied einer gemeinsamen Mitarbeitervertretung nach § 5 a angehört und zu einer Dienststelle innerhalb des Zuständigkeitsbereichs der gemeinsamen Mitarbeitervertretung wechselt.

(2) Die Mitgliedschaft in der Mitarbeitervertretung ruht,

- a) solange einem Mitglied die Führung der Dienstgeschäfte untersagt ist,
- b) wenn ein Mitglied voraussichtlich länger als drei Monate an der Wahrnehmung seiner Dienstgeschäfte oder seines Amtes als Mitglied der Mitarbeitervertretung gehindert ist,
- c) wenn ein Mitglied für länger als drei Monate beurlaubt wird.

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

(4) Bei Erlöschen 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.

## **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 persönlichen Arbeitszeit nicht möglich, so ist es auf Antrag von den ihm obliegenden Aufgaben in angemessenem Umfang zu entlasten. Dabei sind die besonderen Gegebenheiten des Dienstes und der Dienststelle zu berücksichtigen. Soweit erforderlich, soll die Dienststellenleitung für eine Ersatzkraft sorgen. Können die Aufgaben der Mitarbeitervertretung aus dienstlichen Gründen nicht innerhalb der Arbeitszeit wahrgenommen werden, so ist hierfür Freizeitausgleich zu gewähren. Ist dies aus dienstlichen Gründen nicht möglich, so ist die aufgewendete Zeit wie Mehrarbeit zu vergüten; dies gilt nicht für öffentlich-rechtliche Dienstverhältnisse.

#### **(Zu § 19 Abs. 2)**

13. Die MAV-Arbeit, die aus dienstlichen Gründen in der persönlichen Arbeitszeit nicht geleistet werden kann, sollte als Mehrarbeit zeitnah bei der Dienststellenleitung geltend gemacht werden, um abzuklären, ob vorrangig Freizeitausgleich möglich ist oder stattdessen die Mehrarbeit zu vergüten ist

(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 drei Wochen während einer Amtszeit zu gewähren. Der Anspruch nach Satz 1 erhöht sich für Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, die erstmals einer Mitarbeitervertretung angehören, auf vier Wochen. 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.

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

## **§ 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. Bei gemeinsamen Mitarbeitervertretungen innerhalb eines Kirchenbezirks ist die Dienstvereinbarung zwischen der gemeinsamen Mitarbeitervertretung und dem Kirchenbezirksausschuß abzuschließen.

(2) Kommt eine Vereinbarung nach Absatz 1 nicht zustande, sollen zur Wahrnehmung der Aufgaben der Mitarbeitervertretung auf deren Antrag ein Mitglied oder mehrere Mitglieder der Mitarbeitervertretung von ihrer übrigen dienstlichen Tätigkeit in Dienststellen mit in der Regel

- 101 - 150 Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen mit insgesamt 20 %
- 151 - 200 Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen mit insgesamt 30 %
- 201 - 300 Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen mit insgesamt 50 %
- 301 - 400 Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen mit insgesamt 75 %

der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit Vollbeschäftigter freigestellt werden.

(3) In Dienststellen mit in der Regel mehr als 400 Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen sind unter den Voraussetzungen des Absatzes 2 zwei Mitglieder der Mitarbeitervertretung, in Dienststellen mit mehr als insgesamt 1000 Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen je angefangene 500 ein weiteres Mitglied der Mitarbeitervertretung, jeweils mit der Hälfte der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit Vollbeschäftigter freizustellen. Der vorgenannte Freistellungsanspruch kann auch auf mehrere Mitglieder der Mitarbeitervertretung aufgeteilt werden.

(4) Anrechenbar sind alle nach § 9 wahlberechtigten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen. Teilzeitbeschäftigte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit einer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von nicht mehr als 10 Stunden werden bei der Ermittlung der Zahlenwerte nach den Absätzen 2 und 3 nur mit ihrem Anteil an der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit berücksichtigt.

### **(Zu § 20 Abs. 4)**

14. Die Anrechenbarkeit richtet sich nach dem Stellenplan bzw. dem vergleichbaren Planungsinstrument, der bzw. das zum Zeitpunkt der Antragstellung gültig ist und dessen regelmäßiger Besetzung.

(5) Die Absätze 2 und 3 gelten nicht für die Wahrnehmung von Aufgaben als Mitglied der Gesamtmitarbeitervertretung (§ 6) sowie der Landeskirchlichen Mitarbeitervertretung (§ 54).

### **(Zu § 20 Abs. 5)**

15. Die Freistellung der Mitglieder der Gesamtmitarbeitervertretung von der Arbeit soll durch eine Dienstvereinbarung zwischen der Gesamtmitarbeitervertretung und der Dienststellenleitung für die Dauer der Amtszeit geregelt werden. Nimmt die Gesamt-MAV die Aufgaben einer MAV nach § 6 Abs. 2 S. 2 MVG wahr, stehen ihr die Freistellungsanteile der MAV für diesen Zeitraum zu.

(6) Anstelle von zwei nach Absatz 3 Freizustellenden ist in Dienststellen ab 401 Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen auf Antrag der Mitarbeitervertretung ein Mitglied ganz freizustellen.

(7) 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.

(8) Bei Streitigkeiten über die Freistellung von Mitgliedern der Mitarbeitervertretung kann die Schlichtungsstelle angerufen werden.

**§ 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. Verweigert die Mitarbeitervertretung die Zustimmung, kann die Schlichtungsstelle angerufen werden.

(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. Die Sätze 1 und 2 gelten für einen Zeitraum von einem Jahr nach Beendigung der Amtszeit entsprechend, es sei denn, daß die Amtszeit durch eine Entscheidung der Schlichtungsstelle nach § 17 beendet wurde. § 38 Abs. 3 und 4 gilt 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. Absatz 2 gilt entsprechend.

**§ 22****Schweigepflicht**

(1) Personen, die Aufgaben oder Befugnisse nach diesem Gesetz wahrnehmen oder wahrgenommen haben, sind verpflichtet, über die ihnen dabei bekanntgewordenen 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.

(3) Bei Streitigkeiten über die Schweigepflicht kann die Schlichtungsstelle angerufen werden.

**VI. Abschnitt  
Geschäftsführung****§ 23****Vorsitz, Ausschüsse**

(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. Besteht die Mitarbeitervertretung aus einer Vertretung von mehreren Gruppen (§ 12), so sollen der oder die Vorsitzende und die Stellvertretung nicht der gleichen Gruppe angehören.

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

(3) Zu Beginn der Amtszeit soll die Mitarbeitervertretung aus ihrer Mitte ein Mitglied zur Wahrnehmung der Aufgaben nach § 35 Abs. 3 Buchst. e bestellen. Erachtet das Mitglied einen Beschluß der Mitarbeitervertretung als eine erhebliche Beeinträchtigung der Maßnahmen und Ziele zur Gleichstellung bzw. zur Förderung der Gemeinschaft von Frauen und Männern in der Dienststelle, so ist auf seinen Antrag der Beschluß auf die Dauer einer Woche vom Zeitpunkt der Beschlußfassung an auszusetzen. Die Aussetzung hat keine Verlängerung einer Frist zur Folge.

## **§ 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. Daneben ist eine Sitzung nach Satz 2 auf Antrag des Vertrauensmannes der Zivildienstleistenden einzuberufen.

(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 oder Beauftragte 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.

**(Zu § 25 Abs. 2)**

**16.** Ein Anspruch auf Übernahme der Kosten für sachkundige Personen nach Satz 2 besteht nur, wenn und soweit die Dienststellenleitung vorher zugestimmt hat ( § 30 Abs. 2 S. 2). Dabei ist zu prüfen, ob die Landeskirchliche Mitarbeitervertretung oder die Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen im Diakonischen Werk Württemberg die Aufgabe des Sachkundigen, selbst oder durch einen von ihr bestellten Beauftragten, wahrnehmen kann. § 30 Abs. 2 und die Ausführungsbestimmungen hierzu sind zu beachten.

**16 a.** Im Rahmen von Beschwerden nach § 48 kann die Mitarbeitervertretung auch Vertreter bzw. Vertreterinnen des zuständigen Leitungs- und Aufsichtsorgans in eine Sitzung der Mitarbeitervertretung 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, außer im Fall des § 23 Abs. 2 Satz 2, mit der Mehrheit der bei der Abstimmung anwesenden Mitglieder. 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 2 sind spätestens in der Niederschrift der nächsten Sitzung im Wortlaut festzuhalten.

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

- a) ihnen selbst oder ihren nächsten Angehörigen (Eltern, Ehegatten, Kindern und Geschwistern),
- b) einer von ihnen kraft Gesetzes oder Vollmacht vertretenen natürlichen oder juristischen Person

einen Vor- oder Nachteil bringen kann.

**(Zu § 26 Abs.3)**

**17.** Wer an der Beratung und Beschlussfassung nicht mitwirken darf, muss den Sitzungsraum verlassen. Zuvor ist ihm oder ihr Gelegenheit zur Äußerung zu geben.

**18.** Ein unmittelbarer persönlicher Vorteil oder Nachteil liegt z. B. dann vor, wenn die Mitarbeitervertretung bei Maßnahmen mitzuwirken oder mitzubestimmen hat (z. B. § 40 m), n) o), § 42, § 43), die eine der in § 26 Abs. 3 MVG genannten Personen unmittelbar betreffen.

Wird eine juristische Person durch die Abstimmung betroffen, für die ein Mitglied der MAV gesetzlicher Vertreter oder gesetzliche Vertreterin oder – generell oder für den Einzelfall – bevollmächtigter Vertreter oder bevollmächtigte Vertreterin ist, so kann dieses Mitglied an der Abstimmung nicht teilnehmen. Erfolgt die Vertretung nur gelegentlich, ist das Mitglied dann von der Abstimmung ausgeschlossen, wenn sich die Bevollmächtigung auf gerade diese konkrete Angelegenheit bezieht.

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

## **§ 27 Sitzungsniederschrift**

(1) Über jede Sitzung der Mitarbeitervertretung 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 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.

(4) Bei Streitigkeiten über die Einrichtung oder Durchführung von Sprechstunden oder das Aufsuchen am Arbeitsplatz kann die Schlichtungsstelle angerufen werden.

## **§ 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 und Büropersonal zur Verfügung zu stellen. Der Mitarbeitervertretung werden in der Dienststelle geeignete Flächen für Bekanntmachungen zur Verfügung gestellt. Entsprechendes gilt für einen Anteil in einem etwaigen Mitteilungsblatt der Dienststellenleitung für die Mitarbeiterschaft.

(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 Abs. 2 und § 31 Abs. 3 entstehen, werden von der Dienststelle übernommen, wenn die Dienststellenleitung der Kostenübernahme vorher zugestimmt hat.

**(Zu § 30 Abs. 2)**

19. Eine Kostenübernahme durch die Dienststelle sollte nur dann erfolgen, wenn die Landeskirchliche Mitarbeitervertretung oder für den Bereich des Diakonischen Werkes die Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen im Diakonischen Werk Württemberg, die sachkundige Beratung, die zu ihren Aufgaben gehört (§§ 55 Abs. 1 und 2 MVG), ausnahmsweise nicht wahrnehmen kann.

(3) Bei gemeinsamen Mitarbeitervertretungen werden die Kosten von den beteiligten Dienststellen entsprechend dem Verhältnis der Zahl ihrer Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen getragen. Bei gemeinsamen Mitarbeitervertretungen innerhalb eines Kirchenbezirks trägt der Kirchenbezirk die Kosten, in den Fällen des § 5 a Abs. 3, 4 und 6 die Landeskirche.

(4) Reisen der Mitglieder der Mitarbeitervertretung, die für ihre Tätigkeit notwendig sind, gelten als Dienstreisen. Die Genehmigung dieser Reisen erfolgt nach den für die Dienststelle geltenden Bestimmungen. Erstattet werden die Reisekosten für die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen im kirchlichen Dienst nach den landeskirchlichen Bestimmungen, für die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen im diakonischen Dienst nach den im Bereich ihrer Dienststelle geltenden Bestimmungen.

**(Zu § 30 Abs. 4)**

20. Folgende Reisen der Mitglieder der Mitarbeitervertretungen gelten zur Wahrnehmung der MAV-Aufgaben als genehmigt:

- Reisen zu Sitzungen der Mitarbeitervertretung und ihrer Ausschüsse ( § 23 Abs. 2),
- Besprechungen mit den jeweiligen Dienststellenleitungen,
- Mitarbeiterversammlungen bzw. – teilversammlungen,
- Teilnahme der von der Mitarbeitervertretung bestellten Mitglieder an Bewerbungsgesprächen,
- Teilnahme der von der Mitarbeitervertretung bestellten Mitglieder an Sitzungen des Kirchenbezirksausschusses bzw. des Kirchengemeinderats,
- Treffen der einzelnen Mitarbeitervertretungen auf Kirchenbezirksebene bzw. Unternehmens- bzw. Konzernebene sowie Reisen für die Teilnahme an Beratungstagen und an Regional- oder Vollversammlungen der Landeskirchlichen Mitarbeitervertretung bzw. der Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen im Diakonischen Werk Württemberg der von der Mitarbeitervertretung bestellten Mitglieder.

Lediglich die Kosten für andere Reisen außerhalb des Zuständigkeitsbereichs der Mitarbeitervertretung müssen im Einzelnen genehmigt werden.

(5) Die Mitarbeitervertretung darf für ihre Zwecke keine Beiträge erheben oder Zuwendungen annehmen.

(6) Bei Streitigkeiten über den Sachbedarf, die Beiziehung sachkundiger Personen, die Kosten der Geschäftsführung und die Genehmigung von Dienstreisen kann die Schlichtungsstelle angerufen werden.

## **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.

**(Zu § 31 Abs. 1 und Abs. 5)**

**21.** Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, die zur Dienststellenleitung gehören, sind nur in dieser Funktion in der Mitarbeiterversammlung anwesend. Sie sind daher nicht stimmberechtigt.  
Anträge nach § 32 Abs. 1 MVG kann die Dienststellenleitung nicht stellen.

(2) Die Mitarbeitervertretung hat mindestens einmal im Jahr eine Mitarbeiterversammlung einzuberufen und in ihr einen Tätigkeitsbericht zu erstatten. Weiterhin ist der oder die Vorsitzende der Mitarbeitervertretung berechtigt und auf Antrag eines Viertels der Wahlberechtigten oder der Dienststellenleitung verpflichtet, eine 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 Mitarbeiterversammlung findet in der Arbeitszeit statt, sofern nicht dienstliche Gründe eine andere Regelung erfordern. Die Zeit der Teilnahme an der Mitarbeiterversammlung und die zusätzlichen Wegezeiten gelten als Arbeitszeit, auch wenn die Mitarbeiterversammlung außerhalb der Arbeitszeit stattfindet.

(5) Die Dienststellenleitung soll zu der Mitarbeiterversammlung unter Mitteilung der Tagesordnung eingeladen werden. Sie soll mindestens einmal im Jahr in einer Mitarbeiterversammlung über die Entwicklung der Dienststelle informieren. Die Dienststellenleitung ist einzuladen, soweit die Versammlung auf ihren Antrag stattfindet. Sie erhält auf Antrag das Wort.

**(Zu § 31 Abs. 1 und Abs. 5)**

**21.** Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, die zur Dienststellenleitung gehören, sind nur in dieser Funktion in der Mitarbeiterversammlung anwesend. Sie sind daher nicht stimmberechtigt.  
Anträge nach § 32 Abs. 1 MVG kann die Dienststellenleitung nicht stellen.

(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 eine 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 in den Fällen des § 11 Abs. 3 Satz 3 und § 16 Abs. 2 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 sollen in regelmäßigen Zeitabständen, mindestens aber einmal im Jahr, 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 a besteht, findet einmal im Jahr eine Besprechung im Sinne des Satzes 1 mit allen beteiligten Dienststellenleitungen statt.

#### **(Zu § 33 Abs. 2)**

**22.** Wer zur Dienststellenleitung gehört, ist in § 4 MVG geregelt. Jede Dienststellenleitung hat mindestens eine Vertretung zu entsenden. Es ist nicht notwendig, dass bei dieser Besprechung die gesamte Dienststellenleitung anwesend ist.

(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) 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.

(3) 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.

(4) Bei Streitigkeiten über die Informationsrechte der Mitarbeitervertretung kann die Schlichtungsstelle angerufen werden.

### **§ 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 selbst oder gemeinsam mit dem oder der Betroffenen vertreten.

#### **(Zu § 35 Abs. 2)**

**23.** Die Mitarbeitervertretung entscheidet, ob sie auf Wunsch eines Mitarbeiters oder einer Mitarbeiterin zusammen mit dem oder der Betroffenen dessen oder deren Interessen bei der Dienststellenleitung vertritt. Wünscht die MAV ein gemeinsames Personalgespräch mit einem betroffenen Mitarbeiter bzw. der Mitarbeiterin und der Dienststellenleitung, kann dies von der Dienststellenleitung in der Regel nicht abgelehnt werden.

(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, insbesondere behinderter oder älterer 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.

(4) Werden Beschwerden nach Absatz 3 Buchst. 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 Arbeitsrechtsregelungsgesetz 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 bekanntzugeben.

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

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

(5) Sind während der Geltung einer Dienstvereinbarung Rechte für die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen begründet worden, hat das Außerkrafttreten der Dienstvereinbarung nicht zur Folge, daß die Ansprüche der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen entfallen (Nachwirkung). Dies gilt nicht, wenn in der außer Kraft getretenen Dienstvereinbarung festgelegt worden war, welche Ansprüche ein Mitarbeiter oder eine Mitarbeiterin beim Leistungsvollzug des Arbeitsverhältnisses erhält.

(6) Bei Streitigkeiten über die Auslegung von Dienstvereinbarungen kann die Schlichtungsstelle angerufen werden. Bei Streitigkeiten über den Abschluß von Dienstvereinbarungen kann die Schlichtungsstelle auf Antrag der Mitarbeitervertretung oder der Dienststellenleitung einen Vermittlungsvorschlag unterbreiten.

### **§ 36 a**

#### **Dienstvereinbarung zur Festlegung der Vertragsgrundlagen**

In Dienststellen nach § 1 Abs. 2 ist, soweit noch nicht erfolgt, durch Dienstvereinbarung festzulegen, welche nach den Beschlüssen der Arbeitsrechtlichen Kommission zulässige Vertragsgrundlage für die Einzelarbeitsverhältnisse mit der Dienststelle gilt.

In Werken, Anstalten und Einrichtungen selbständiger diakonischer Rechtsträger im Bereich der Landeskirche und deren Dienststellenteilen, die als Dienststelle gelten, kann durch Dienstvereinbarung eine Festlegung im Sinne von § 4 Abs. 3 oder 4 Arbeitsrechtsregelungsgesetz erfolgen.

Diese Festlegung gilt weiter, bis sie durch eine neue Dienstvereinbarung nach Satz 1 ersetzt wird.

### **§ 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 durch die Schlichtungsstelle ersetzt worden ist. Eine der Mitbestimmung unterliegende Maßnahme ist unwirksam, wenn die Mitarbeitervertretung nicht beteiligt worden ist.

(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 die Zustimmung schriftlich verweigert oder eine mündliche Erörterung beantragt. Die Dienststellenleitung kann die Frist in dringenden Fällen im Einvernehmen mit dem oder der Vorsitzenden 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.

(4) Kommt in den Fällen der Mitbestimmung keine Einigung zustande, kann die Dienststellenleitung innerhalb von zwei Wochen nach Abschluß der Erörterung oder nach Eingang der schriftlichen Weigerung die Schlichtungsstelle 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.

### **§ 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 sowie Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage,
- 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, soweit sie nicht durch Gesetz oder Verordnung geregelt sind,
- o) Fragen der Vergütungsgestaltung innerhalb der Dienststelle oder Einrichtung, soweit und solange die Beschlüsse der Arbeitsrechtlichen Kommission dies zulassen.

## **§ 41**

### **Eingeschränkte Mitbestimmung**

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

- a) die Kündigung gegen eine Rechtsvorschrift, eine arbeitsrechtliche Regelung, eine andere bindende Bestimmung oder eine rechtskräftige gerichtliche Entscheidung verstößt, oder
- b) bei der Auswahl des zu kündigenden Mitarbeiters oder der zu kündigenden Mitarbeiterin soziale Gesichtspunkte nicht oder nicht ausreichend berücksichtigt worden sind, oder
- c) der zu kündigende Mitarbeiter oder die zu kündigende Mitarbeiterin an einem anderen Arbeitsplatz in derselben Dienststelle mit seinem Einverständnis weiterbeschäftigt werden kann, oder
- d) eine Weiterbeschäftigung des Mitarbeiters oder der Mitarbeiterin unter geänderten Vertragsbedingungen oder nach zumutbaren Umschulungs- oder Fortbildungsmaßnahmen möglich ist und der Mitarbeiter oder die Mitarbeiterin das Einverständnis hierzu erklärt hat.

(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 einschließlich Festlegung der Fallgruppe, Wechsel der Fallgruppe, Umgruppierung,
- 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 Mitberatungsrechts nach § 46 Buchst. 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 in besonderen Fällen (aus familien- oder arbeitsmarktpolitischen Gründen).

(Zu § 42 f)

24. Ein Ortswechsel ist dann gegeben, wenn die Umsetzung in eine andere politische Gemeinde erfolgt.

## § 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) Anstellung,
- c) Umwandlung des Kirchenbeamtenverhältnisses in ein solches anderer Art,
- d) Ablehnung eines Antrages auf Ermäßigung der Arbeitszeit oder Beurlaubung in besonderen Fällen (aus familien- oder arbeitsmarktpolitischen Gründen),
- 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 oder Abordnung von mehr als drei Monaten Dauer zu einer anderen Dienststelle oder einem anderen Dienstherrn im Geltungsbereich dieses Gesetzes,

- wobei in diesen Fällen die Mitarbeitervertretung der aufnehmenden Dienststelle unbeschadet des Mitberatungsrechts nach § 46 Buchst. 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 einstweiligen Ruhestand, sofern der Kirchenbeamte oder die Kirchenbeamtin die Beteiligung der Mitarbeitervertretung beantragt.

## § 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.

**(Zu § 44)**

**25.** Der Ausschluss der MAV-Beteiligung nach dieser Vorschrift bezieht sich nur auf die Tatbestände der §§ 38 bis 46, soweit sie **Personalangelegenheiten** des Personenkreises nach § 4 MVG betreffen. In den übrigen Fällen bleibt die Beteiligung der Mitarbeitervertretung unberührt.

## § 45

### Mitberatung

(1) In den Fällen der Mitberatung ist der Mitarbeitervertretung eine beabsichtigte Maßnahme rechtzeitig bekanntzugeben 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 Buchst. 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.

**(Zu § 45 Abs. 1 S. 8)**

**26.** Die schriftliche Begründung der Dienststellenleitung hat unverzüglich zu erfolgen.

(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 die Schlichtungsstelle 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.

**(Zu § 46 f)**

27. Beschlüsse des Kirchenbezirksausschusses im Hinblick auf den Stellenplan haben keine unmittelbaren Auswirkungen auf das Mitberatungsrecht der Mitarbeitervertretung. Zuständig für den Stellenplan und damit verpflichtet, das Verfahren der Mitberatung vor Aufstellung oder Änderung der Stellenplans durchzuführen, ist der Anstellungsträger (z.B. die Kirchengemeinde).

## **§ 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 zustande, so kann die Mitarbeitervertretung innerhalb von zwei Wochen nach Abschluß der Erörterung oder nach der Ablehnung die Schlichtungsstelle anrufen. Die Mitarbeitervertretung kann die Schlichtungsstelle 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 Gesetz 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.

Gewählt werden

eine Person bei Dienststellen mit in der Regel 5 bis 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 die Schlichtungsstelle 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 Abs. 2 bis 4 und §§ 16 bis 22 entsprechend.

**(Zu § 49)**

**28.** Die Jugend- und Auszubildendenvertretung nimmt die Interessen der Jugendlichen und Auszubildenden in der Dienststelle wahr und steht ihnen beratend und helfend zur Seite. Insbesondere hat sie Maßnahmen bzw. Angelegenheiten im Interesse der Jugendlichen und Auszubildenden bei der Mitarbeitervertretung zu beantragen, die die Mitarbeitervertretung, sofern sie sie für berechtigt hält, bei der Dienststellenleitung vertreten soll.

### **§ 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 mindestens 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.

## **§ 51**

### **Aufgaben der Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen**

(1) Die Vertrauensperson hat die Eingliederung schwerbehinderter Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in die Dienststelle zu fördern, ihre Interessen in der Dienststelle zu vertreten und ihnen beratend und helfend zur Seite zu stehen. Sie hat vor allem

- a) darüber zu wachen, daß die zugunsten der schwerbehinderten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in der Dienststelle geltenden Rechtsvorschriften, Dienstvereinbarungen und Verwaltungsanordnungen eingehalten werden,
- b) Maßnahmen, die den schwerbehinderten Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen dienen, bei den zuständigen Stellen zu beantragen,
- c) Anregungen und Beschwerden von schwerbehinderten Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen entgegenzunehmen und, falls sie berechtigt erscheinen, durch Verhandlung mit der Dienststellenleitung auf Erledigung hinzuwirken, wobei sie die schwerbehinderten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen über den Stand und das Ergebnis der Verhandlungen zu unterrichten hat.

(2) In Dienststellen mit in der Regel mindestens 300 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.

(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 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.

**§ 53****Vertrauensmann der Zivildienstleistenden**

In Dienststellen, in denen nach § 37 des Zivildienstgesetzes in Verbindung mit § 2 Abs. 1 des Zivildienstvertrauensmangengesetzes ein Vertrauensmann der Zivildienstleistenden zu wählen ist, hat dieser das Recht, an den Sitzungen der Mitarbeitervertretung beratend teilzunehmen, soweit sie Angelegenheiten der Zivildienstleistenden betreffen.

**X. Abschnitt****Landeskirchliche Mitarbeitervertretung (Gesamtausschuß)****§ 54****Zusammensetzung der Landeskirchlichen Mitarbeitervertretung**

(1) Zu Beginn jeder Wahlperiode der Mitarbeitervertretungen wird für den Bereich der Landeskirche ein Gesamtausschuß gebildet, der die Bezeichnung "Landeskirchliche Mitarbeitervertretung (LaKiMAV)" führt. Ihm gehören zwölf Mitglieder und je ein Stellvertreter oder eine Stellvertreterin aus verschiedenen Arbeitsfeldern an.

(2) Aus folgenden Gruppen kirchlicher Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen wird je ein Mitglied in die Landeskirchliche Mitarbeitervertretung gewählt:

<u>Arbeitsfeld</u>	<u>Berufsbezeichnung</u>
a) Gemeindediakonie/Gemeindearbeit (mit Altenarbeit)	Gemeindediakone, Gemeindediakoninnen
b) Jugendarbeit in Gemeinde/Bezirk/Land	Jugend-, Bezirksjugendreferenten und -referentinnen, Jugendsekretäre und -sekretärinnen, sonstige Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in der Jugendarbeit
c) Unterricht	Religionspädagogen und -pädagoginnen und sonstige kirchliche Lehrkräfte
d) (vorschulische) Erziehung	Erzieher und Erzieherinnen, Sozialpädagogen und -pädagoginnen, Hortnerinnen, Kinderpfleger und Kinderpflegerinnen, Heimerzieher und Heimerzieherinnen

e) Kirchenmusik	Kirchenmusiker, Kirchenmusikerinnen
f) Mesnerdienst	Mesner und Mesnerinnen, Hausmeister und Hausmeisterinnen in Verbindung mit Mesner-tätigkeit
g) Haus- und Wirtschaftsdienst, handwerklich-technischer Dienst	Hausmeister und Hausmeisterinnen, Kraftfahrer und Kraftfahrerinnen, Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in der Hauswirtschaft, Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in handwerklicher, gärtnerischer oder landwirtschaftlicher Tätigkeit
h) Beratungs- und sozialdiakonische Dienste	Sozialarbeiter und -arbeiterinnen, Sozialpädagogen und -pädagoginnen, Sozialdiakone und -diakoninnen, Sozialesekretäre und -sekretärinnen, Psychologen und Psychologinnen, Therapeuten und Therapeutinnen
i) Kranken- und Altenpflege	Krankenschwestern und -pfleger, Hauspflegerinnen und -pfleger, Altenpflegerinnen und -pfleger, Nachbarschaftshelferinnen und -helfer, Dorf-helferinnen, Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen im pflegerischen Dienst
k) Tagungs- und Bildungsarbeit	Tagungs-, Seminar-, Kursleitung in Tagungsstätten und der Akademie, Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in der Erwachsenenbildung
l) Verwaltungsdienst (öffentlich-rechtliche Dienstverhältnisse)	Kirchenbeamte und Kirchenbeamtinnen im Verwaltungsdienst
m) Verwaltungsdienst (privatrechtlich Angestellte)	Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen im Verwaltungs-, Bücherei-, Archiv- und Schreibdienst, Sekretariat,

(3) Die Landeskirchliche Mitarbeitervertretung kann mit zwei Drittel der Stimmen ihrer Mitglieder bis zu drei weitere Mitglieder wählen. Diese müssen Mitarbeitervertreter sein.

#### **§ 54 a**

#### **Bildung der Landeskirchlichen Mitarbeitervertretung**

(1) Nach dem Abschluß der allgemeinen Wahl der Mitarbeitervertretung treten in jedem Kirchenbezirk die in den kirchlichen Dienststellen oder in gemeinsamen Mitarbeitervertretungen eines Kirchenbezirks gewählten Personen zu einer Wahlversammlung zusammen. In dieser Wahlversammlung wird für jede der in § 54 Abs. 2 aufgeführten Gruppen kirchlicher Berufe je von den Mitgliedern der Mitarbeitervertretungen dieser Gruppe eine Vertretung (Wahlperson) gewählt, sofern wahlberechtigte Mitarbeitervertreter oder Mitarbeitervertreterinnen einer Gruppe vorhanden sind. Ist von einer Berufsgruppe nur eine Person vorhanden, so gilt diese als gewählt. Die Wahlversammlung wird von dem oder der Vorsitzenden der für den Kirchenbezirk gebildeten Mitarbeitervertretung des Dekanatsortes einberufen und geleitet.

#### **(Zu § 54 a Abs. 1)**

**29.** Die Mitglieder der Mitarbeitervertretungen sonstiger kirchlicher Rechtsträger, die die KAO und das MVG anwenden und die Mitarbeitervertretungen der kirchlichen Verbände werden zur Wahlversammlung des Kirchenbezirks eingeladen. Für die kirchlichen Verbände, die mehrere Kirchenbezirke umfassen, ist der Sitz des Verbandes ausschlaggebend.

(2) Jede landeskirchliche Dienststelle wählt, ebenfalls für jede der in § 54 Abs. 2 aufgeführten Gruppen kirchlicher Berufe, je von den Mitarbeitervertretern oder Mitarbeitervertreterinnen dieser Gruppe eine Vertretung (Wahlperson), sofern wahlberechtigte Personen einer Gruppe vorhanden sind. Im übrigen gilt Absatz 1 sinngemäß.

(3) Die nach den Absätzen 1 und 2 gewählten Wahlpersonen melden ihre Wahlergebnisse an die Landeskirchliche Mitarbeitervertretung. Die bisherige Landeskirchliche Mitarbeitervertretung lädt die Wahlpersonen zu einer Wahlversammlung ein. Die Wahlpersonen wählen aus ihrer Mitte jeweils den Vertreter oder die Vertreterin ihrer Gruppe und die dazugehörige Stellvertretung in die Landeskirchliche Mitarbeitervertretung.

(4) Die Wahlversammlungen werden von dem oder der bisherigen Vorsitzenden der Landeskirchlichen Mitarbeitervertretung oder einer von diesen beauftragten Person geleitet. Die Landeskirchliche Mitarbeitervertretung teilt das Ergebnis der Wahl dem Oberkirchenrat mit.

(5) Für die Vorbereitung und Durchführung der Wahlen sind die Bestimmungen der Wahlordnung sinngemäß anzuwenden. § 18 Abs. 1 Buchst. d gilt nicht bei einem Wechsel der Dienststelle innerhalb der Landeskirche.

## **§ 55**

### **Aufgaben der Landeskirchlichen Mitarbeitervertretung**

(1) Die Landeskirchliche Mitarbeitervertretung hat insbesondere folgende Aufgaben:

- a) Beratung, Förderung und Information der Mitarbeitervertretungen in ihren Aufgaben, Rechten und Pflichten
- b) Organisation von Fortbildungsmaßnahmen für Mitarbeitervertretungen
- c) Organisation von Vollversammlungen der Mitarbeitervertretungen
- d) Wahl der Vertretungen der Beschäftigten im kirchlichen Dienst und ihrer Stellvertretungen in die Arbeitsrechtliche Kommission
- e) Erarbeitung von Vorlagen für die Arbeitsrechtliche Kommission
- f) Vertretung der Interessen der privatrechtlich angestellten Arbeiterschaft der Landeskirche, insbesondere durch Stellungnahmen zu landeskirchlichen Gesetzen, Verordnungen und Richtlinien, die die Arbeitsbedingungen privatrechtlich angestellter kirchlicher Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen betreffen
- g) Vertretung der Interessen der privatrechtlich angestellten Arbeiterschaft der Landeskirche im Zusammenschluß der Gesamtausschüsse im Bereich der EKD
- h) Rechtliche Beratung einzelner kirchlicher Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, soweit für Kirchengemeinden, Kirchenbezirke oder landeskirchliche Dienststellen keine Mitarbeitervertretung besteht.

(2) Für den Bereich des Diakonischen Werks werden die Aufgaben nach Absatz 1 von der Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen im Diakonischen Werk Württemberg (AGMAV) wahrgenommen.

### **§ 55 a Geschäftsführung, Freistellung**

(1) Für die Landeskirchliche Mitarbeitervertretung ist am Sitz des Oberkirchenrats eine Geschäftsstelle eingerichtet, die dem oder der Vorsitzenden der Landeskirchlichen Mitarbeitervertretung untersteht.

**(Zu § 55 a Abs. 1)**

**29 a.** Die Landeskirchliche Mitarbeitervertretung bewirtschaftet die ihr zugewiesenen Haushaltsmittel selbstständig nach Maßgabe der landeskirchlichen Vorschriften. Die Landeskirchliche Mitarbeitervertretung entscheidet selbstständig im Rahmen des Stellenplans und der rechtlichen Bestimmungen der Landeskirche über den Inhalt, Abschluss und die Beendigung der Dienstverträge sowie sonstiger Regelungen und Maßnahmen im Rahmen des Dienstverhältnisses der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Geschäftsstelle; die Personalakten werden beim Oberkirchenrat geführt. Der oder die Vorsitzende der Landeskirchlichen Mitarbeitervertretung hat in allen Angelegenheiten der Mitarbeiterschaft der Geschäftsstelle die Aufgaben des Dienstgebers für die Landeskirche wahrzunehmen. Bei Bedenken bezüglich der Rechtmäßigkeit von Maßnahmen kann der Oberkirchenrat diese bis zur Entscheidung durch die Schlichtungsstelle vorläufig aussetzen.“

(2) Soweit nichts anderes bestimmt ist, gelten für die Geschäftsführung der Landeskirchlichen Mitarbeitervertretung die §§ 23 bis 32 sinngemäß mit der Maßgabe, daß die durch ihre Tätigkeit entstehenden notwendigen Kosten von der Landeskirche getragen werden. Die Landeskirchliche Mitarbeitervertretung kann für ihre Mitglieder Freistellung von ihrer beruflichen Tätigkeit in Höhe von insgesamt 200 vom Hundert einer vollbeschäftigten Person beanspruchen. Über die Verteilung auf die einzelnen Mitglieder entscheidet die Landeskirchliche Mitarbeitervertretung nach Beratung mit den beteiligten Dienststellenleitungen.

(3) Eine für die gesamte Landeskirche gewählte Vertrauensperson der Schwerbehinderten kann an den Sitzungen der Landeskirchlichen Mitarbeitervertretung mit beratender Stimme teilnehmen, wenn Angelegenheiten behandelt werden, die in besonderem Maße die Schwerbehinderten betreffen. § 51 Abs. 5 und 6 gilt entsprechend.

## **XI. Abschnitt Kirchlicher Rechtsschutz (Schlichtungsstelle, Verwaltungsgericht für mitarbeitervertretungsrechtliche Streitigkeiten der Evangelischen Kirche in Deutschland)**

### **§ 56 Rechtsschutz**

Zu gerichtlichen Entscheidungen sind die Schlichtungsstelle in erster Instanz und in zweiter Instanz das Verwaltungsgericht für mitarbeitervertretungsrechtliche Streitigkeiten der Evangelischen Kirche in Deutschland berufen.

### **§ 57 Bildung der Schlichtungsstelle**

(1) Für den Bereich der Evang. Kirche in Württemberg und ihres Diakonischen Werks wird eine Schlichtungsstelle gebildet.

(2) Durch Vereinbarungen mit Institutionen außerhalb des Geltungsbereichs dieses Gesetzes kann bestimmt werden, daß die Schlichtungsstelle für diese Institutionen zuständig ist, sofern die Institutionen Bestimmungen wesentlich gleichen Inhalts für ihren Bereich anwenden.

## **§ 58 Zusammensetzung der Schlichtungsstelle**

(1) Die Schlichtungsstelle besteht aus einem oder einer Vorsitzenden und je zwei Beisitzern oder Beisitzerinnen für Angelegenheiten einer kirchlichen Dienststelle im Bereich der Evangelischen Landeskirche in Württemberg und für Angelegenheiten aus den Mitgliedseinrichtungen des Diakonischen Werks der evangelischen Kirche in Württemberg e. V. Für den Vorsitzenden oder die Vorsitzende und die Beisitzer oder Beisitzerinnen werden für den Fall der Verhinderung eine Stellvertretung, für die Beisitzer und Beisitzerinnen je eine erste und zweite Stellvertretung bestellt.

(2) Der oder die Vorsitzende und deren Stellvertreter oder Stellvertreterin 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 Evang. Landeskirche in Württemberg stehen. Sie werden von der Arbeitsrechtlichen Kommission mit einer Mehrheit von drei Vierteln ihrer Mitglieder gewählt und vom Landesbischof oder der Landesbischöfin ernannt. Wird die Schlichtungsstelle angerufen, ohne daß Vorsitzender oder Vorsitzende oder Stellvertretung ernannt sind, so werden sie vom Landeskirchenausschuß bestimmt, jedoch nur für die zur Entscheidung anstehende Angelegenheit (§ 16 Abs. 4 Arbeitsrechtsregelungsgesetz).

(3) Für den Bereich der Evangelischen Landeskirche wählen die Vertretungen der kirchlichen Dienststellenleitungen in der Arbeitsrechtlichen Kommission und die Landeskirchliche Mitarbeitervertretung je einen Beisitzer oder eine Beisitzerin und die Stellvertretungen. Beisitzer oder Beisitzerin und die Vertretungen müssen der Dienststellenleitung in einer kirchlichen Körperschaft angehören, der weitere Beisitzer oder die weitere Beisitzerin und die Vertretungen müssen zur Mitarbeitervertretung wählbar sein. Für den Bereich des Diakonischen Werks wählen die Trägerversammlung und die Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen im Diakonischen Werk je einen Beisitzer oder eine Beisitzerin und die Stellvertretungen. Unterabsatz 1 Satz 2 gilt entsprechend.

(4) Die Vertretungen der Beisitzer oder Beisitzerinnen dürfen nicht derselben Dienststelle angehören, wie die Beisitzer oder Beisitzerinnen. Die Beisitzer oder Beisitzerinnen müssen sich vertreten lassen, wenn Angelegenheiten der eigenen Dienststelle zu entscheiden sind.

(5) Die Kosten der Schlichtungsstelle trägt die Landeskirche. Die Mitglieder erhalten Reisekostenvergütung nach den für die Mitglieder der Landessynode geltenden Bestimmungen. Der Oberkirchenrat kann für den Vorsitzenden oder die Vorsitzende und deren Stellvertretung eine besondere Aufwandsentschädigung festsetzen.

## **§ 59 Rechtsstellung der Mitglieder der Schlichtungsstelle**

(1) Die Mitglieder der Schlichtungsstelle 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) Die Amtszeit der Mitglieder der Schlichtungsstelle beträgt fünf Jahre. Solange eine neue Besetzung nicht erfolgt ist, bleiben die bisherigen Mitglieder im Amt.

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

## **§ 60**

### **Zuständigkeit der Schlichtungsstelle**

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

**(Zu § 60 Abs. 1)**

**30.** Die Schlichtungsstelle kann unter den Voraussetzungen des § 60 Abs. 1 Mitarbeitervertretungsgesetz auch dann angerufen werden, wenn dies nicht ausdrücklich im Gesetz erwähnt ist.

(2) In den Fällen, in denen die Schlichtungsstelle wegen des Abschlusses von Dienstvereinbarungen nach § 36 oder § 36 a angerufen wird, kann die Schlichtungsstelle nur einen Vermittlungsvorschlag unterbreiten.

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

(4) In den Fällen, die einem eingeschränkten Mitbestimmungsrecht unterliegen, (§§ 42 und 43), hat die Schlichtungsstelle lediglich zu prüfen und festzustellen, ob für die Mitarbeitervertretung ein Grund zur Verweigerung der Zustimmung nach § 41 vorliegt. Stellt die Schlichtungsstelle fest, daß für die Mitarbeitervertretung kein Grund zur Verweigerung der Zustimmung vorliegt, gilt die Zustimmung der Mitarbeitervertretung als ersetzt. In den Fällen des § 42 entscheidet die Schlichtungsstelle abschließend.

(5) In den Fällen der Mitbestimmung (§§ 39 und 40) entscheidet die Schlichtungsstelle über die Ersetzung der Zustimmung der Mitarbeitervertretung. Die Entscheidung der Schlichtungsstelle muß sich im Rahmen der geltenden Rechtsvorschriften sowie im Rahmen der Anträge von Mitarbeitervertretung und Dienststellenleitung halten.

(6) In den Fällen der Nichteinigung über Initiativen der Mitarbeitervertretung (§ 47 Abs. 2) stellt die Schlichtungsstelle fest, ob die Weigerung der Dienststellenleitung, die von der Mitarbeitervertretung beantragte Maßnahme zu vollziehen, rechtswidrig ist. Die Dienststellenleitung hat erneut unter Berücksichtigung der Rechtsauffassung der Schlichtungsstelle über den Antrag der Mitarbeitervertretung zu entscheiden.

(7) Die Entscheidung der Schlichtungsstelle ist verbindlich. Weigert sich die Dienststellenleitung, einer unanfechtbar gewordenen Entscheidung der Schlichtungsstelle nachzukommen, ist das nach Verfassung, Gesetz oder Satzung zuständige Aufsichtsorgan auf Antrag verpflichtet, die Entscheidung im Wege der Ersatzvornahme umzusetzen.

## **§ 61**

### **Durchführung der Schlichtung**

(1) Sofern keine besondere Frist für die Anrufung der Schlichtungsstelle festgelegt ist, beträgt die Frist zwei Monate nach Kenntnis einer Maßnahme oder eines Rechtsverstoßes im Sinne von § 60 Abs. 1. Dienststellenleitung und Mitarbeitervertretung unterrichten sich gegenseitig, wenn die Schlichtungsstelle angerufen wird.

(2) Der oder die Vorsitzende der Schlichtungsstelle hat zunächst durch Verhandlungen mit den Beteiligten auf eine gütliche Einigung hinzuwirken. (Einigungsgespräch). Gelingt diese nicht, so ist die Schlichtungsstelle einzuberufen. Im Einvernehmen der Beteiligten kann der oder die Vorsitzende 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. Die Übernahme der hierdurch entstehenden Kosten ist zuvor bei der Dienststellenleitung zu beantragen. Im Streitfall entscheidet der oder die Vorsitzende der Schlichtungsstelle.

**(Zu § 61 Abs. 4)**

**31.** Eine Kostenübernahme durch die Dienststelle soll nur dann erfolgen, wenn die Landeskirchliche Mitarbeitervertretung die sachkundige Beratung, die zu ihren Aufgaben gehört (§ 55 MVG), ausnahmsweise nicht wahrnehmen kann; entsprechendes gilt für den Bereich des Diakonischen Werkes für die Beratung durch die Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen im Diakonischen Werk Württemberg (§ 54 Abs. 4 MVG).

(5) Der oder die Vorsitzende der Schlichtungsstelle kann den Beteiligten aufgeben, ihr Vorbringen schriftlich vorzubereiten und Beweise anzutreten. Die Schlichtungsstelle entscheidet aufgrund einer von dem oder der Vorsitzenden anberaumten, mündlichen Verhandlung, bei der alle Mitglieder anwesend sein müssen. Die Schlichtungsstelle tagt öffentlich, sofern nicht nach Feststellung durch die Schlichtungsstelle besondere Gründe den Ausschluß der Öffentlichkeit erfordern. Der Mitarbeitervertretung und der Dienststellenleitung ist in der Verhandlung Gelegenheit zur Äußerung zu geben. Die Schlichtungsstelle 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 Schlichtungsstelle 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 Schlichtungsstelle kann einen offensichtlich unbegründeten Antrag ohne mündliche Verhandlung zurückweisen. Gleiches gilt, wenn die Schlichtungsstelle 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. Die außergerichtlichen Kosten, die zur Rechtsverfolgung und Rechtsverteidigung notwendig waren, trägt die Dienststelle. Über die Notwendigkeit entscheidet im Zweifelsfall der oder die Vorsitzende der Schlichtungsstelle abschließend.

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

## **§ 62 Verfahrensordnung**

Im übrigen sind für das Verfahren vor der Schlichtungsstelle die Vorschriften der Verwaltungsgerichtsordnung der Bundesrepublik Deutschland in der jeweils geltenden Fassung entsprechend anzuwenden. Die Vorschriften über Zwangsmaßnahmen sind nicht anwendbar.

## **§ 63 Rechtsmittel**

- (1) Das Rechtsmittel der Beschwerde ist gegeben gegen Beschlüsse der Schlichtungsstelle
- a) darüber, ob eine Maßnahme im Einzelfall der Mitberatung oder Mitbestimmung unterliegt,
  - b) darüber, welche Rechte und Pflichten den Beteiligten im Einzelfall aus der Mitberatung oder Mitbestimmung erwachsen,
  - c) über Zuständigkeit, Geschäftsführung und Rechtsstellung der Mitarbeitervertretung,
  - d) in Angelegenheiten der eingeschränkten Mitbestimmung von Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen in öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnissen (§ 43),
  - e) über Wahlberechtigung und Wählbarkeit
  - f) aufgrund einer Anfechtung der Wahl,
  - g) über Bestehen oder Nichtbestehen von Dienstvereinbarungen,
  - h) bei grundsätzlicher Bedeutung von Rechtsfragen.
- (2) Zuständig ist das Verwaltungsgericht für mitarbeitervertretungsrechtliche Streitigkeiten der Evangelischen Kirche in Deutschland.
- (3) Das Rechtsmittel ist innerhalb eines Monats nach Zustellung des Beschlusses der Schlichtungsstelle schriftlich einzulegen.

### **(Zu § 63)**

**31.** Eine Kostenübernahme durch die Dienststelle soll nur dann erfolgen, wenn die Landeskirchliche Mitarbeitervertretung die sachkundige Beratung, die zu ihren Aufgaben gehört (§ 55 MVG), ausnahmsweise nicht wahrnehmen kann; entsprechendes gilt für den Bereich des Diakonischen Werkes für die Beratung durch die Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen im Diakonischen Werk Württemberg (§ 54 Abs. 4 MVG).

## **XII. Abschnitt Inkrafttreten, Schlußbestimmungen**

### **§ 64 Inkrafttreten**

Dieses Gesetz tritt am 1. Januar 2001 in Kraft. Mit diesem Zeitpunkt treten das Kirchliche Gesetz zur Ordnung der Mitarbeitervertretungen in der evangelischen Landeskirche in Württemberg (Mitarbeitervertretungsgesetz - MVG) in der Fassung vom 30. Juni 1983 (Abl. 50 S. 643) und die Verordnung des Oberkirchenrats zur Ausführung des MVG vom 6. September 1983 (Abl. 50 S. 643) außer Kraft.

### **§ 65 Übergangs- und Schlußbestimmungen**

- (1) Die ersten allgemeinen Mitarbeitervertretungswahlen nach diesem Gesetz finden im Zeitraum vom 1. Januar bis 30. April 2004 statt.
- (2) Bestehende Mitarbeitervertretungen bleiben nach Inkrafttreten dieses Gesetzes bis zum Abschluß der Neuwahlen, längstens bis zum 31. Oktober 2004, im Amt.
- (3) Für Verfahren, die vor Inkrafttreten dieses Gesetzes begonnen haben, gilt das bisherige Recht weiter.

(4) Der Oberkirchenrat wird ermächtigt, Verweisungen in anderen Gesetzen oder in Verordnungen in eigener Zuständigkeit zu berichtigen, soweit diese durch die Neufassung dieses Gesetzes unrichtig geworden sind, Unstimmigkeiten zu beseitigen und Durchführungsbestimmungen zu diesem Gesetz durch Verordnung zu erlassen.

Stuttgart, den 30. November 2000

(gez.)

Eberhardt Renz  
Landesbischof