

# Gesetzes- u. Verordnungsblatt

## der Evangelischen Landeskirche in Baden

Ausgegeben

Karlsruhe, den 30. August

1989

### Kirchliches Gesetz über die Mitarbeitervertretungen und den Schlichtungsausschuß in der Evangelischen Landeskirche in Baden Mitarbeitervertretungsgesetz –MVG–

Vom 13. April 1989

#### Inhalt:

#### I. Allgemeines

- § 1 Grundsatz
- § 2 Dienststellen
- § 3 Mitarbeiter
- § 4 Dienststellenleitung

#### II. Mitarbeitervertretung

##### A. Wahl und Zusammensetzung

- § 5 Bildung der Mitarbeitervertretung
- § 6 Größe der Mitarbeitervertretung
- § 7 Wahlberechtigung
- § 8 Wählbarkeit
- § 9 Wahlverfahren
- § 10 Wahlergebnis, Ersatzmitglieder
- § 11 Wahlschutz, Wahlkosten
- § 12 Anfechtung der Wahl

##### B. Amtszeit

- § 13 Amtszeit
- § 14 Vorzeitige Beendigung der Amtszeit
- § 15 Ruhen und Erlöschen der Mitgliedschaft

##### C. Geschäftsführung

- § 16 Zusammentreten nach erfolgter Wahl
- § 17 Vorsitzender, Stellvertreter, Schriftführer
- § 18 Sitzungen der Mitarbeitervertretung
- § 19 Beschlußfassung
- § 20 Niederschrift
- § 21 Geschäftsordnung
- § 22 Sprechstunden
- § 23 Kosten

##### D. Rechtsstellung der Mitarbeitervertreter

- § 24 Unabhängigkeit, Ehrenamt
- § 25 Dienstbefreiung, Freistellung
- § 26 Versetzung, Abordnung, Kündigung
- § 27 Schweigepflicht

#### III. Gesamtmitarbeitervertretung

- § 28 Bildung, Zuständigkeit, Größe

#### IV. Besondere Vertretungen

- § 29 Jugend- und Auszubildendenvertretung
- § 30 Schwerbehindertenvertretung
- § 31 Vertretung der Zivildienstleistenden

#### V. Beteiligung der Mitarbeitervertretung

##### A. Allgemeines

- § 32 Zusammenarbeit zwischen Dienststellenleitung und Mitarbeitervertretung
- § 33 Informationsrecht
- § 34 Allgemeine Aufgaben
- § 35 Dienstvereinbarungen

##### B. Formen und Verfahren der Mitbestimmung und Mitwirkung

- § 36 Verfahren bei der Mitbestimmung
- § 37 Verfahren bei der Mitwirkung
- § 38 Initiativrecht der Mitarbeitervertretung
- § 39 Mitbestimmung in Personalangelegenheiten
- § 40 Mitbestimmung in sozialen und sonstigen Angelegenheiten
- § 41 Kündigung, Entlassung
- § 42 Mitwirkung
- § 43 Verhältnis zu anderen Beteiligungsrechten

#### VI. Mitarbeiterversammlung

- § 44 Einberufung und Durchführung der Mitarbeiterversammlung
- § 45 Aufgaben der Mitarbeiterversammlung

#### VII. Delegiertenversammlung, Gesamtvertretung

- § 46 Delegiertenversammlung
- § 47 Bildung der Gesamtvertretung
- § 48 Aufgaben der Gesamtvertretung
- § 49 Freistellung, Kosten

#### VIII. Schlichtungsausschuß

- § 50 Bildung, Zusammensetzung und Amtszeit des Schlichtungsausschusses
- § 51 Zuständigkeit des Schlichtungsausschusses
- § 52 Verfahren vor dem Schlichtungsausschuß

#### IX. Schlußbestimmungen

- § 53 Mitarbeitervertretungen im Bereich des Diakonischen Werkes
- § 54 Übergangsbestimmungen
- § 55 Inkrafttreten

## P r ä a m b e l

Kirchlicher Dienst ist durch den Auftrag der Verkündigung des Evangeliums in Wort und Tat bestimmt und auf ihn gerichtet. Alle Mitarbeiter der Kirche und ihrer Diakonie wirken, jeder in seinem Dienst, an der Erfüllung dieses Auftrages mit.

Im Bewußtsein ihrer gemeinsamen Aufgabe sollen sich die Mitarbeiter in allen Dienststellen zu vertrauensvoller Zusammenarbeit verbinden und gegenseitig im Verständnis ihres kirchlichen Auftrages stärken.

Die gemeinsame Verantwortung für den Dienst der Kirche und ihrer Diakonie verbindet die Mitglieder der Dienststellenleitungen und alle Mitarbeiter zu einer Dienstgemeinschaft. Diese begründet Recht und Pflicht aller Mitarbeiter, an der Gestaltung der Dienstverhältnisse und an der Fürsorge für den einzelnen mitzuwirken.

Hierzu hat die Landessynode das folgende kirchliche Gesetz beschlossen:

### I. Allgemeines

#### § 1

##### Grundsatz

In den Dienststellen im Bereich der Evangelischen Landeskirche in Baden sind nach Maßgabe dieses Gesetzes Mitarbeitervertretungen zu bilden.

#### § 2

##### Dienststellen

Dienststellen im Sinne dieses Gesetzes sind

1. die Dienststellen der Kirchengemeinden, der Kirchenbezirke und der sonstigen kirchlichen Rechtsträger unbeschadet ihrer Rechtsform sowie der Landeskirche und
2. die Einrichtungen der selbständigen diakonischen Rechtsträger und Freikirchen, die dem Diakonischen Werk der Evangelischen Landeskirche in Baden e.V. angeschlossen sind und dieses Gesetz übernehmen (§ 53).

#### § 3

##### Mitarbeiter

(1) Mitarbeiter im Sinne dieses Gesetzes sind alle in einer Dienststelle hauptberuflich, nebenberuflich oder zu ihrer Ausbildung Beschäftigten.

(2) Personen, deren Beschäftigung vorwiegend Maßnahmen der Heilung, Erziehung, Rehabilitation, Resozialisierung oder anderen Hilfemaßnahmen dient, gelten nicht als Mitarbeiter im Sinne von Absatz 1. Das gleiche gilt für die unter das kirchliche Gesetz über die Pfarrerververtretung in der Evangelischen Landeskirche in Baden fallenden Personen, soweit sie nicht beim Evangelischen Oberkirchenrat beschäftigt sind.

(3) Angehörige von kirchlich-diakonischen Dienst- und Lebensgemeinschaften, die aufgrund von Gestellungsverträgen beschäftigt sind, gelten im Sinne dieses Gesetzes als Mitarbeiter der Dienststelle in der sie

tätig sind; ihre rechtlichen Beziehungen zur entsendenden Stelle bleiben unberührt.

#### § 4

##### Dienststellenleitung

Als Dienststellenleitung im Sinne dieses Gesetzes gelten

1. in den Kirchengemeinden der Kirchengemeinderat,
2. in den Kirchenbezirken der Bezirkskirchenrat,
3. in der Landeskirche der Landeskirchenrat und der Evangelische Oberkirchenrat,
4. Leiter von Dienststellen, für die eigene Mitarbeitervertretungen gebildet werden, sowie deren ständige Vertreter und
5. in Dienststellen der Rechtsträger nach § 2 Nr. 2 und der sonstigen kirchlichen Rechtsträger das nach Verfassung, Gesetz oder Satzung zur Vertretung befugte Organ und die von diesem unmittelbar mit der Geschäftsführung oder mit anderen Leitungsaufgaben ständig beauftragten Mitarbeiter.

### II. Mitarbeitervertretung

#### A. Wahl und Zusammensetzung

#### § 5

##### Bildung der Mitarbeitervertretung

(1) In Dienststellen mit in der Regel mindestens 15 wahlberechtigten Mitarbeitern ist eine Mitarbeitervertretung zu bilden. In Dienststellen im Sinne von § 2 Nr. 2, die in der Regel mindestens fünf wahlberechtigte Mitarbeiter beschäftigen, von denen mindestens drei wählbar sind, kann auf Beschluß der Mitarbeiterversammlung eine Mitarbeitervertretung gebildet werden. Mitarbeiter einer Kirchengemeinde oder eines Kirchenbezirks gelten jeweils als in einer Dienststelle beschäftigt, sofern nicht eine Mitarbeitervertretung nach Absatz 2 gebildet wird.

(2) Für einzelne oder mehrere Dienststellen eines Rechtsträgers, die gesondert verwaltet oder betrieben werden, können im Einvernehmen zwischen den Mitarbeitern der Dienststelle und der Dienststellenleitung eigene Mitarbeitervertretungen gebildet werden.

(3) Unabhängig von den Voraussetzungen des Absatzes 1 kann für mehrere Dienststellen im Rahmen einer Wahlgemeinschaft eine gemeinsame Mitarbeitervertretung gebildet werden. Hierzu bedarf es der Zustimmung der beteiligten Dienststellenleitungen und der Mehrheit der wahlberechtigten Mitarbeiter jeder der beteiligten Dienststellen.

(4) In den Kirchenbezirken wird für die Dienststellen im Sinne von § 2 Nr. 1, bei denen keine Mitarbeitervertretung gebildet wird, eine gemeinsame Mitarbeitervertretung mit dem Kirchenbezirk gebildet.

(5) Eine nach Absatz 3 oder 4 gebildete gemeinsame Mitarbeitervertretung ist für die Dienststellen zuständig, für die sie gebildet worden ist. Partner dieser Mitarbeitervertretung ist die jeweils beteiligte Dienststellenleitung.

(6) Landeskirchliche Mitarbeiter, die in einer Kirchengemeinde oder einem Kirchenbezirk eingesetzt sind, bilden für den Bereich der Landeskirche eine Mitarbeitervertretung.

(7) Für die übrigen landeskirchlichen Mitarbeiter wird am Sitz des Evangelischen Oberkirchenrates eine Mitarbeitervertretung gebildet. Absatz 2 gilt entsprechend.

## § 6

### Größe der Mitarbeitervertretung

- (1) Die Mitarbeitervertretung besteht bei
  1. 5 bis 14 wahlberechtigten Mitarbeitern aus einer Person,
  2. 15 bis 50 wahlberechtigten Mitarbeitern aus 3 Mitgliedern,
  3. 51 bis 100 wahlberechtigten Mitarbeitern aus 5 Mitgliedern,
  4. 101 bis 300 wahlberechtigten Mitarbeitern aus 7 Mitgliedern,
  5. 301 bis 600 wahlberechtigten Mitarbeitern aus 9 Mitgliedern,
  6. 601 bis 1.000 wahlberechtigten Mitarbeitern aus 11 Mitgliedern,
  7. über 1.000 wahlberechtigten Mitarbeitern aus 13 Mitgliedern.
- (2) Veränderungen in der Zahl der wahlberechtigten Mitarbeiter haben während der Amtszeit der Mitarbeitervertretung keinen Einfluß auf die Zahl ihrer Mitglieder.
- (3) Bei der Bildung von gemeinsamen Mitarbeitervertretungen (§ 5 Abs. 3 und 4) ist die Gesamtzahl der wahlberechtigten Mitarbeiter der beteiligten Dienststellen maßgebend. Übersteigt die Zahl der beteiligten Dienststellen die Zahl der nach Absatz 1 zu wählenden Mitglieder, erhöht sich diese um höchstens zwei Mitglieder.

## § 7

### Wahlberechtigung

- (1) Wahlberechtigt sind alle Mitarbeiter, die am Wahltag das 18. Lebensjahr vollendet haben und geschäftsfähig sind.
- (2) Nicht wahlberechtigt sind
  1. die Mitglieder der Dienststellenleitung nach § 4,
  2. Mitarbeiter, deren Beschäftigungszeit dienstvertraglich auf nicht mehr als sechs Monate befristet ist,
  3. Mitarbeiter, die sich am Wahltag in einem für mehr als sechs Monate bewilligten Sonderurlaub unter Wegfall der Bezüge befinden,
  4. Mitarbeiter, die der Dienststelle am Wahltag weniger als drei Monate angehören.
- (3) Ein Mitarbeiter, der zu einer Dienststelle abgeordnet ist, wird in ihr wahlberechtigt, sobald die Abordnung länger als drei Monate gedauert hat. Im gleichen Zeitpunkt verliert er das Wahlrecht bei seiner bisherigen Dienststelle. Satz 1 findet auf Mitarbeiter, die aufgrund eines Stations- oder Gestellungsvertrages in

einer Dienststelle beschäftigt sind, sinngemäß Anwendung. Gleiches gilt für Angehörige kirchlich-diakonischer Dienst- und Lebensgemeinschaften.

(4) Landeskirchliche Mitarbeiter nach § 5 Abs. 6 sind zu den Mitarbeitervertretungen der örtlichen Dienststellen nicht wahlberechtigt.

## § 8

### Wählbarkeit

- (1) Wählbar sind alle wahlberechtigten Mitarbeiter, die am Wahltag seit mindestens sechs Monaten der Dienststelle angehören und Mitglied einer Kirche sind, die in der Arbeitsgemeinschaft Christlicher Kirchen in der Bundesrepublik Deutschland und Berlin (West) mitarbeitet.
- (2) Nicht wählbar sind Mitarbeiter, die zu selbständigen Entscheidungen in Personalangelegenheiten der Dienststelle befugt sind.

## § 9

### Wahlverfahren

- (1) Die Mitglieder der Mitarbeitervertretung werden in geheimer und unmittelbarer Wahl nach den Grundsätzen der Mehrheitswahl (Persönlichkeitswahl) gewählt.
- (2) Abweichend von Absatz 1 kann die Mitarbeiterversammlung beschließen, die Wahl getrennt nach Berufs- oder Einstellungsgruppen oder nach Arbeitsbereichen durchzuführen; die Mitarbeiter sind in allen Gruppen wahlberechtigt (unechte Gruppenwahl). Die Zahl der für die einzelne Berufs- oder Einstellungsgruppe oder den einzelnen Arbeitsbereich zu wählenden Mitglieder der Mitarbeitervertretung richtet sich nach dem Verhältnis der Anzahl der in der Berufs- oder Einstellungsgruppe oder dem Arbeitsbereich tätigen Mitarbeiter zur Gesamtzahl der wahlberechtigten Mitarbeiter.
- (3) Die wahlberechtigten Mitarbeiter haben das Recht, Wahlvorschläge zu machen. Die verschiedenen Berufs- oder Einstellungsgruppen und Arbeitsbereiche in der Dienststelle sollen bei der Aufstellung des Gesamtwahlvorschlages angemessen berücksichtigt werden.
- (4) Die Vorbereitung und Durchführung der Wahl werden von einer vom Evangelischen Oberkirchenrat unter Beteiligung der Arbeitsrechtlichen Kommission zu erlassenden Wahlordnung geregelt.

## § 10

### Wahlergebnis, Ersatzmitglieder

- (1) Gewählt sind die vorgeschlagenen Mitarbeiter in der Reihenfolge der auf sie entfallenden Stimmzahl. Dies gilt bei der Gruppenwahl (§ 9 Abs. 2) innerhalb der Berufs- oder Einstellungsgruppe bzw. innerhalb der Arbeitsbereiche entsprechend. Bei Stimmgleichheit entscheidet das Los. Der Losentscheid erfolgt durch den Wahlausschuß. Wiederwahl ist zulässig.
- (2) Lehnt ein Mitarbeiter die Annahme seiner Wahl ab oder scheidet ein Mitglied aus der Mitarbeitervertretung

aus, rückt das Ersatzmitglied mit der nächst niedrigeren Stimmenzahl nach. Absatz 1 Satz 2 gilt entsprechend. Satz 1 findet auch im Falle einer zeitweiligen Verhinderung eines Mitglieds der Mitarbeitervertretung für die Dauer der Verhinderung Anwendung, wenn dies zur Sicherstellung der Beschlußfähigkeit der Mitarbeitervertretung erforderlich ist.

(3) Ehegatten sowie Verwandte und Verschwägere im ersten und zweiten Grad können nicht gleichzeitig Mitglieder einer Mitarbeitervertretung, einer gemeinsamen Mitarbeitervertretung, einer Gesamtmitarbeitervertretung oder der Gesamtvertretung sein. Bei einem Zusammentreffen scheidet der mit der geringeren Stimmenzahl Gewählte aus.

### § 11

#### Wahlschutz, Wahlkosten

(1) Niemand darf die Wahl der Mitarbeitervertretung behindern oder in einer gegen die guten Sitten verstößenden Weise beeinflussen. Insbesondere darf kein Wahlberechtigter in der Ausübung des aktiven und passiven Wahlrechts beschränkt oder behindert werden.

(2) Die Kündigung eines Mitgliedes des Wahlausschusses ist vom Zeitpunkt seiner Bestellung, die Kündigung eines Wahlbewerbers vom Zeitpunkt des Eingangs des gültigen Wahlvorschlages beim Wahlausschuß an bis sechs Monate nach Bekanntgabe des Wahlergebnisses nur in entsprechender Anwendung des § 26 zulässig. Die Abordnung oder Versetzung ist gegen den Willen des Betroffenen innerhalb der in Satz 1 genannten Frist frühestens nach Bekanntgabe des Wahlergebnisses zulässig, wenn sie aus wichtigen dienstlichen Gründen unvermeidbar ist.

(3) Die Kosten der Wahl trägt die Dienststelle, im Falle des § 5 Abs. 3 die beteiligten Dienststellen, im Falle des § 5 Abs. 6 die Landeskirche. Im Falle des § 5 Abs. 4 regelt der Bezirkskirchenrat die Kostentragung.

(4) Notwendige Versäumnis von Arbeitszeit infolge der Ausübung des Wahlrechts oder der Betätigung im Wahlausschuß hat keine Minderung der Bezüge oder des Erholungsurlaubes zur Folge.

### § 12

#### Anfechtung der Wahl

(1) Die Wahl kann innerhalb einer Frist von zwei Wochen nach Bekanntgabe des Wahlergebnisses beim Schlichtungsausschuß angefochten werden, wenn geltend gemacht wird, daß wesentliche Vorschriften über das Wahlrecht, die Wählbarkeit oder das Wahlverfahren verletzt worden sind und hierdurch das Ergebnis der Wahl beeinflusst sein könnte. Die Anfechtungsschrift muß von mindestens drei Wahlberechtigten unterzeichnet sein. Die Anfechtung hat aufschiebende Wirkung.

(2) Der Vorsitzende des Schlichtungsausschusses übersendet eine Fertigung der Anfechtungsschrift dem Wahlausschuß mit der Aufforderung, zu dieser innerhalb von drei Wochen Stellung zu nehmen sowie je eine Fertigung der bisherigen Mitarbeitervertretung und der Dienststellenleitung.

(3) Stellt der Schlichtungsausschuß fest, daß die Anfechtung begründet ist, ist die Wahl für ungültig zu erklären und innerhalb von vier Wochen zu wiederholen, es sei denn, daß nach Feststellung des Schlichtungsausschusses durch die geltend gemachte Verletzung das Ergebnis der Wahl nicht beeinflusst werden könnte.

## B. Amtszeit

### § 13

#### Amtszeit

(1) Die regelmäßige Amtszeit der Mitarbeitervertretung beträgt vier Jahre. Sie beginnt mit der Rechtskraft der Wahl oder, wenn zu diesem Zeitpunkt noch eine Mitarbeitervertretung im Amt ist, mit dem Ablauf deren Amtszeit. Sie endet spätestens am 30. April des Jahres, in dem nach Absatz 2 die regelmäßigen Mitarbeitervertretungswahlen stattfinden. Ist bis zu diesem Zeitpunkt noch keine neue Mitarbeitervertretung im Amt, führt die bisherige Mitarbeitervertretung die Geschäfte auch nach Ablauf ihrer Amtszeit bis zur Rechtskraft der Neuwahl weiter.

(2) Die regelmäßigen Mitarbeitervertretungswahlen finden alle vier Jahre in dem Zeitraum vom 1. Januar bis 30. April statt (allgemeine Wahlzeit).

(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 zu Beginn der allgemeinen Wahlzeit noch nicht ein Jahr im Amt.

### § 14

#### Vorzeitige Beendigung der Amtszeit

(1) Die Amtszeit der Mitarbeitervertretung endet vorzeitig, wenn

1. die Zahl ihrer Mitglieder auch nach Eintreten aller Ersatzmitglieder um mehr als ein Viertel der vorgeschriebenen Zahl gesunken ist,
2. die Mitarbeitervertretung mit der Mehrheit ihrer Mitglieder ihren Rücktritt beschlossen hat oder
3. der Schlichtungsausschuß auf schriftlichen Antrag eines Viertels der wahlberechtigten Mitarbeiter oder der Dienststellenleitung (§ 4) die Auflösung der Mitarbeitervertretung wegen erheblicher Verletzung ihrer Pflichten oder wegen Mißbrauchs ihrer Befugnisse beschlossen hat.

(2) In den Fällen des Absatzes 1 ist eine neue Mitarbeitervertretung zu wählen. Hierzu ist unverzüglich ein neuer Wahlausschuß nach Maßgabe der Wahlordnung zu bestellen. Dieser hat innerhalb von zwei Wochen die Neuwahl einzuleiten.

(3) Die Führung der Geschäfte bis zur Rechtskraft der Neuwahl nimmt im Falle des Absatzes 1 Nr. 1 die bisherige Mitarbeitervertretung, in den Fällen des Absatzes 1 Nr. 2 und 3 der neu gebildete Wahlausschuß wahr, längstens jedoch bis zur Dauer von sechs Monaten.

**§ 15**

**Ruhen und Erlöschen der Mitgliedschaft**

- (1) Die Mitgliedschaft eines Mitarbeiters in der Mitarbeitervertretung ruht, solange ihm die Führung der Dienstgeschäfte untersagt ist.
- (2) Die Mitgliedschaft in der Mitarbeitervertretung erlischt, wenn
  1. die Amtszeit der Mitarbeitervertretung endet,
  2. das Mitglied sein Amt niederlegt,
  3. das Dienstverhältnis des Mitgliedes endet,
  4. das Mitglied aus der Dienststelle ausscheidet, von deren Mitarbeitern es gewählt worden ist,
  5. das Mitglied die Wählbarkeit verliert,
  6. der Schlichtungsausschuß auf schriftlichen Antrag eines Viertels der wahlberechtigten Mitarbeiter oder der Dienststellenleitung oder auf schriftlichen Antrag der Mitarbeitervertretung, der mit zwei Dritteln der Stimmen der anwesenden Mitglieder gestellt worden ist, den Ausschluß des Mitgliedes wegen erheblicher Verletzung seiner Pflichten oder wegen Mißbrauchs seiner Befugnisse beschließt.
- (3) Bei Beendigung der Mitgliedschaft in der Mitarbeitervertretung hat der Mitarbeiter alle in seinem Besitz befindlichen Unterlagen, die er in seiner Eigenschaft als Mitglied der Mitarbeitervertretung erhalten hat, deren Vorsitzenden auszuhändigen.

**C. Geschäftsführung**

**§ 16**

**Zusammentreten nach erfolgter Wahl**

Nach Rechtskraft der Wahl wird die erste Sitzung der neu gebildeten Mitarbeitervertretung vom Vorsitzenden des Wahlausschusses unverzüglich einberufen und von diesem bis zur Wahl des Vorsitzenden geleitet.

**§ 17**

**Vorsitzender, Stellvertreter, Schriftführer**

- (1) Besteht die Mitarbeitervertretung aus drei und mehr Mitgliedern, wählt sie aus ihrer Mitte einen Vorsitzenden, dessen Stellvertreter und einen Schriftführer. Der Vorsitzende und sein Stellvertreter sollen nicht der gleichen Berufs- oder Anstellungsgruppe oder dem gleichen Arbeitsbereich angehören.
- (2) Der Vorsitzende der Mitarbeitervertretung, oder im Falle seiner Verhinderung sein Stellvertreter, führt die laufenden Geschäfte der Mitarbeitervertretung und vertritt diese im Rahmen der von ihr gefaßten Beschlüsse.
- (3) Sind der Vorsitzende und sein Stellvertreter verhindert, tritt an die Stelle des Verhinderten ein vom Vorsitzenden oder seinem Stellvertreter bestimmtes anderes Mitglied.

**§ 18**

**Sitzungen der Mitarbeitervertretung**

- (1) Der Vorsitzende beraumt die Sitzungen der Mitarbeitervertretung an, setzt die Tagesordnung fest und leitet die Sitzung. Er lädt die Mitglieder der Mitarbeitervertretung unter Übersendung der Tagesordnung und Einhaltung einer Einladungsfrist, die in der Regel sieben Tage betragen soll, ein. Die Mitarbeitervertretung kann in einer Geschäftsordnung abweichende Regelungen bezüglich Form und Frist der Einladung beschließen.
- (2) Auf Antrag der Dienststellenleitung, eines Viertels der Mitglieder der Mitarbeitervertretung oder einer der besonderen Vertretungen, hat der Vorsitzende unverzüglich eine Sitzung anzuberaumen und den Gegenstand, dessen Beratung beantragt ist, auf die Tagesordnung zu setzen. Das Antragsrecht der besonderen Vertretungen beschränkt sich auf die in ihren Aufgabenbereich fallenden Angelegenheiten.
- (3) Die Sitzungen der Mitarbeitervertretung sind nicht öffentlich. Sie finden in der Regel während der Arbeitszeit statt. Die Mitarbeitervertretung hat bei der Anberaumung ihrer Sitzungen auf die dienstlichen Erfordernisse Rücksicht zu nehmen. Die Dienststellenleitung ist vom Zeitpunkt und Ort der Sitzungen rechtzeitig zu verständigen.
- (4) Ein Mitglied der Mitarbeitervertretung darf weder beratend noch entscheidend mitwirken, wenn die Entscheidung einer Angelegenheit ihm selbst, seinem Ehegatten oder Verwandten und Verschwägerten im ersten und zweiten Grad einen unmittelbaren Vorteil oder Nachteil bringen kann.

(5) Die Mitarbeitervertretung kann von Fall zu Fall beschließen, Mitarbeiter oder sachkundige Personen an einer Sitzung beratend teilnehmen zu lassen; diese sind zuvor gemäß § 27 zur Verschwiegenheit zu verpflichten. Bei der Einladung von sachkundigen Personen, die nicht einer Dienststelle im Sinne von § 2 angehören, ist die Dienststellenleitung vorher zu unterrichten. Beschlüsse werden in Anwesenheit von nach Satz 1 eingeladenen Personen nicht gefaßt.

(6) Vertreter oder Beauftragte der Dienststellenleitung nehmen an Sitzungen, die auf ihr Verlangen anberaumt oder zu denen sie ausdrücklich eingeladen sind, teil.

**§ 19**

**Beschlußfassung**

- (1) Die Beschlüsse der Mitarbeitervertretung werden mit einfacher Stimmenmehrheit der anwesenden Mitglieder gefaßt; bei Stimmgleichheit gilt der Antrag als abgelehnt.
- (2) In Angelegenheiten, die in den Aufgabenbereich einer besonderen Vertretung fallen, sollen Beschlüsse erst nach Anhörung der betroffenen Vertretung gefaßt werden.
- (3) Die Mitarbeitervertretung ist beschlußfähig, wenn mindestens die Hälfte ihrer Mitglieder anwesend ist. Auf die Vertretung von Mitgliedern, die an der Sitzung nicht teilnehmen können, findet § 10 Abs. 2 Satz 3 Anwendung.

### § 20 Niederschrift

(1) Über jede Sitzung der Mitarbeitervertretung ist eine Niederschrift aufzunehmen, welche mindestens die Namen der Sitzungsteilnehmer, den Wortlaut der Beschlüsse und das Abstimmungsergebnis enthält. Die Niederschrift ist in der nächsten Sitzung zu genehmigen und vom Vorsitzenden oder seinem Stellvertreter und einem weiteren Mitglied der Mitarbeitervertretung zu unterzeichnen. Jedes Mitglied erhält eine Abschrift.

(2) Haben Vertreter oder Beauftragte der Dienststellenleitung oder der besonderen Vertretungen an der Sitzung teilgenommen, ist ihnen der entsprechende Teil der Niederschrift in Abschrift zuzuleiten. Einwendungen sind unverzüglich schriftlich zu erheben.

### § 21 Geschäftsordnung

Die Mitarbeitervertretung kann sich eine Geschäftsordnung geben.

### § 22 Sprechstunden

Die Mitarbeitervertretung kann während der Arbeitszeit Sprechstunden abhalten. Zeit und Ort bestimmt sie im Einvernehmen mit der Dienststellenleitung.

### § 23 Kosten

(1) Die durch die Tätigkeit der Mitarbeitervertretung entstehenden notwendigen Kosten tragen die Dienststelle, bei gemeinsamen Mitarbeitervertretungen nach § 5 Abs. 3 die beteiligten Dienststellen, bei gemeinsamen Mitarbeitervertretungen nach § 5 Abs. 4 der Kirchenbezirk und bei Mitarbeitervertretungen nach § 5 Abs. 6 die Landeskirche.

(2) Die Dienststelle stellt für die Sitzungen und die laufende Geschäftsführung die erforderlichen Räume sowie den Geschäftsbedarf zur Verfügung. Weiter stellt sie geeignete Plätze in der Dienststelle für Bekanntmachungen der Mitarbeitervertretung zur Verfügung.

(3) Für Dienstreisen in Angelegenheiten der Mitarbeitervertretung finden die landeskirchlichen Reisekostenbestimmungen Anwendung; Reisekosten werden mindestens nach Reisekostenstufe B erstattet.

(4) Die Mitarbeitervertretung darf für ihre Zwecke von den Mitarbeitern keine Beiträge erheben oder annehmen.

## D. Rechtsstellung der Mitarbeitervertreter

### § 24 Unabhängigkeit, Ehrenamt

(1) Die Mitglieder der Mitarbeitervertretung dürfen in Ausübung ihrer Tätigkeit nicht behindert und aufgrund ihrer Tätigkeit weder benachteiligt noch begünstigt werden. Dies gilt auch für die berufliche Entwicklung.

(2) Die Mitglieder der Mitarbeitervertretung sind in ihrer Tätigkeit unabhängig und nur an die landeskirchliche Ordnung und ihr Gewissen gebunden. Sie führen ihr Amt unentgeltlich als Ehrenamt.

### § 25 Dienstbefreiung, Freistellung

(1) Die Mitglieder der Mitarbeitervertretung erhalten Dienstbefreiung zur ordnungsgemäßen Durchführung ihrer Aufgaben. Ist die Wahrnehmung der Dienstgeschäfte der Mitarbeitervertretung aus dienstlichen Gründen innerhalb der Arbeitszeit nicht möglich, ist Freizeitausgleich zu gewähren. Versäumnis von Arbeitszeit, die zur Durchführung der Aufgaben der Mitarbeitervertretung erforderlich ist, hat keine Minderung der Bezüge oder des Erholungsurlaubs zur Folge.

(2) Nebenberufliche Mitarbeiter, denen aus dienstlichen Gründen kein Freizeitausgleich gewährt werden kann, erhalten für eine Tätigkeit als Mitarbeitervertreter außerhalb der Arbeitszeit eine Abgeltung nach dem für sie in Betracht kommenden Stundensatz. Die Auszahlung kann vierteljährlich erfolgen.

(3) Den Mitgliedern der Mitarbeitervertretung ist für die Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen, soweit diese Kenntnisse vermitteln, die für die Tätigkeit der Mitarbeitervertretung erforderlich sind, die dafür notwendige Dienstbefreiung bis zu 20 Arbeitstagen innerhalb einer Amtszeit ohne Minderung der Bezüge oder des Erholungsurlaubs zu gewähren. Nachrückende Ersatzmitglieder haben einen ihrer Amtszeit entsprechenden anteiligen Anspruch auf Dienstbefreiung im Sinne von Satz 1.

Bei der Auswahl von Mitgliedern für die Teilnahme an solchen Veranstaltungen und bei deren zeitlicher Festlegung hat die Mitarbeitervertretung die dienstlichen Notwendigkeiten zu berücksichtigen. Sie hat der Dienststellenleitung die Teilnehmer sowie den Zeitpunkt und die Dauer der Veranstaltung rechtzeitig mitzuteilen. Die Dienststellenleitung kann die Dienstbefreiung nur versagen, wenn die dienstlichen Notwendigkeiten nicht ausreichend berücksichtigt worden sind.

(4) Ist nach Art und Umfang der Dienststelle die Freistellung einzelner Mitglieder der Mitarbeitervertretung von ihrer beruflichen Tätigkeit erforderlich, soll das durch eine Dienstvereinbarung geregelt werden.

(5) Ist keine Dienstvereinbarung abgeschlossen, sind auf Antrag der Mitarbeitervertretung jeweils zur Hälfte der durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit freizustellen, in Dienststellen mit in der Regel

1. 301 – 600 Mitarbeitern  
1 Mitglied der Mitarbeitervertretung,
2. 601 – 1000 Mitarbeitern  
2 Mitglieder der Mitarbeitervertretung,
3. mehr als 1000 Mitarbeitern  
für je angefangene 500 Mitarbeiter ein weiteres Mitglied der Mitarbeitervertretung.

An Stelle von je zwei zur Hälfte freizustellenden Mitgliedern der Mitarbeitervertretung kann auf Antrag der Mitarbeitervertretung, sofern dienstliche Belange nicht entgegenstehen, ein Mitglied ganz freigestellt werden.

(6) Über die Freistellung beschließt die Mitarbeitervertretung nach Beratung mit der Dienststellenleitung. Die Mitarbeitervertretung hat der Dienststellenleitung die Namen der freizustellenden Mitglieder bekanntzugeben. Die Freistellung darf nicht zur Beeinträchtigung des beruflichen Werdeganges führen.

### § 26

#### Versetzung, Abordnung, Kündigung

(1) Ein Mitglied der Mitarbeitervertretung darf gegen seinen Willen nur versetzt oder abgeordnet werden, wenn dies aus wichtigen dienstlichen Gründen unvermeidbar ist und die Mitarbeitervertretung zustimmt. Verweigert die Mitarbeitervertretung die Zustimmung, entscheidet auf Antrag der Schlichtungsausschuss.

(2) Einem Mitglied der Mitarbeitervertretung darf nur gekündigt werden, wenn ein Grund zur außerordentlichen Kündigung vorliegt oder wenn die Dienststelle ganz oder zu einem wesentlichen Teil aufgelöst wird und das Mitglied aus betrieblichen Gründen nicht anderweitig beschäftigt werden kann. Die Kündigung bedarf der Zustimmung der Mitarbeitervertretung. Absatz 1 Satz 2 gilt entsprechend.

(3) Wird die Dienststelle oder ein wesentlicher Teil aufgelöst, ist die Kündigung frühestens zum Zeitpunkt der Auflösung zulässig. Soll aus zwingenden betrieblichen Gründen zu einem früheren Zeitpunkt gekündigt werden, bedarf die Kündigung der Zustimmung des Schlichtungsausschusses nach vorheriger Stellungnahme der Mitarbeitervertretung.

(4) Für die Kündigung von ehemaligen Mitgliedern der Mitarbeitervertretung innerhalb eines Jahres nach Beendigung ihres Amtes gelten die Absätze 2 und 3 entsprechend, es sei denn, daß sie nach § 15 Abs. 2 Nr. 6 abberufen worden sind.

### § 27

#### Schweigepflicht

(1) Die Mitglieder und Ersatzmitglieder der Mitarbeitervertretung haben, auch nach dem Ausscheiden aus der Mitarbeitervertretung oder aus der Dienststelle, über dienstliche Angelegenheiten oder Tatsachen, die ihnen aufgrund ihrer Zugehörigkeit zur Mitarbeitervertretung bekanntgeworden sind, Stillschweigen zu bewahren.

(2) Die Schweigepflicht besteht nicht für Angelegenheiten oder Tatsachen, die offenkundig sind oder ihrer Bedeutung nach keiner Geheimhaltung bedürfen.

(3) Die Schweigepflicht besteht auch für Personen, die nach § 18 Abs. 5 zu einer Sitzung der Mitarbeitervertretung hinzugezogen wurden.

### III. Gesamtmitarbeitervertretung

#### § 28

#### Bildung, Zuständigkeit, Größe

(1) Bestehen bei einem Rechtsträger mehrere Dienststellen mit eigener Mitarbeitervertretung, 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 die Mitarbeiter aller oder mehrerer Dienststellen des Rechtsträgers betreffen. Sie kann von einer Mitarbeitervertretung beauftragt werden, einzelne Angelegenheiten zu behandeln. Ihr Partner ist die Dienststellenleitung des Rechtsträgers.

(3) Die Gesamtmitarbeitervertretung wird aus den Mitarbeitervertretungen der beteiligten Dienststellen gebildet. Die Größe der Gesamtmitarbeitervertretung richtet sich nach § 6 Abs. 1. Die Zahl der von der einzelnen Mitarbeitervertretung aus ihrer Mitte zu wählenden Mitglieder bestimmt sich nach dem Verhältnis der Mitarbeiter der einzelnen Dienststelle zur Gesamtzahl der Mitarbeiter des Rechtsträgers. Jede Mitarbeitervertretung entsendet mindestens einen Vertreter in die Gesamtmitarbeitervertretung. Gegebenenfalls ist die Zahl der Mitglieder der Gesamtmitarbeitervertretung zu erhöhen.

(4) Die besonderen Vertretungen (§§ 29 bis 31) wählen aus ihrer Mitte je einen gemeinsamen Vertreter und Stellvertreter, die das Recht haben, an den Sitzungen der Gesamtmitarbeitervertretung in gleichem Umfang teilzunehmen, wie an den Sitzungen der Mitarbeitervertretung.

(5) Zur Wahl des Vorsitzenden der Gesamtmitarbeitervertretung hat die Mitarbeitervertretung der nach der Zahl der wahlberechtigten Mitarbeiter größten Dienststelle einzuladen. Der Vorsitzende der einladenden Mitarbeitervertretung leitet die Sitzung, bis die Gesamtmitarbeitervertretung aus ihrer Mitte einen Wahlleiter bestellt hat.

(6) Auf die Gesamtmitarbeitervertretung finden im übrigen die Bestimmungen dieses Gesetzes mit Ausnahme des § 25 Abs. 4 und 5 sinngemäß Anwendung.

### IV. Besondere Vertretungen

#### § 29

#### Jugend- und Auszubildendenvertretung

(1) In Dienststellen, bei denen Mitarbeitervertretungen gebildet sind und denen in der Regel mindestens fünf Mitarbeiter angehören, die das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben (jugendliche Mitarbeiter) oder die sich in einer beruflichen Ausbildung befinden und das 25. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, werden Jugend- und Auszubildendenvertretungen gebildet.

(2) Wahlberechtigt sind alle in Absatz 1 genannten Mitarbeiter. § 7 Abs. 2 Nr. 2 und 4 gilt entsprechend. Wählbar sind Mitarbeiter, die am Wahltag das 26. Lebensjahr noch nicht vollendet haben. § 8 gilt entsprechend.

(3) Die Jugend- und Auszubildendenvertretung besteht in Dienststellen mit in der Regel

1. 5 bis 20 der in Absatz 1 genannten Mitarbeiter aus einem Jugend- und Auszubildendenvertreter,
2. mehr als 20 der in Absatz 1 genannten Mitarbeiter aus drei Jugend- und Auszubildendenvertretern.

(4) Die Mitarbeitervertretung bestimmt den Wahlauschuß und seinen Vorsitzenden.

(5) Die regelmäßige Amtszeit der Jugend- und Auszubildendenvertretung beträgt zwei Jahre. Alle vier Jahre finden die Wahlen für die Jugend- und Auszubildendenvertretung zusammen mit den allgemeinen Mitarbeitervertretungswahlen (§ 13) statt.

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

1. Maßnahmen, die den in Absatz 1 genannten Mitarbeitern dienen, insbesondere in Fragen der Berufsbildung, bei der Mitarbeitervertretung zu beantragen,
2. darüber zu wachen, daß die zugunsten der in Absatz 1 genannten Mitarbeiter geltenden Gesetze, Verordnungen, Unfallverhütungsvorschriften, Tarifverträge, Dienstvereinbarungen und Verwaltungsanordnungen durchgeführt werden,
3. Anregungen und Beschwerden der in Absatz 1 genannten Mitarbeiter, insbesondere in Fragen der Berufsbildung, entgegenzunehmen und, falls sie berechtigt erscheinen, bei der Mitarbeitervertretung auf eine Erledigung hinzuwirken; die Jugend- und Auszubildendenvertretung hat die Betroffenen über den Stand und das Ergebnis der Verhandlungen zu informieren.

(7) Die Jugend- und Auszubildendenvertretung hat das Recht, in Angelegenheiten, die die in Absatz 1 genannten Mitarbeiter betreffen, an den Sitzungen der Mitarbeitervertretung beratend teilzunehmen.

(8) Soweit sich aus den Absätzen 1 bis 7 nichts anderes ergibt, gelten für die Jugend- und Auszubildendenvertretung die Bestimmungen des Mitarbeitervertretungsgesetzes mit Ausnahme des § 25 Abs. 4 und 5 sinngemäß.

### § 30

#### Schwerbehindertenvertretung

In Dienststellen, in denen mindestens fünf schwerbehinderte Mitarbeiter ständig beschäftigt sind, werden ein Vertreter und mindestens ein Stellvertreter gewählt. Die Wahl erfolgt im Zusammenhang mit den allgemeinen Mitarbeitervertretungswahlen. Im übrigen gelten die Bestimmungen des Schwerbehindertengesetzes.

### § 31

#### Vertretung der Zivildienstleistenden

In Dienststellen, in denen nach dem Zivildienstgesetz ein Vertrauensmann der Dienstleistenden zu wählen ist, hat dieser das Recht, in Angelegenheiten, die Dienstleistende betreffen, an den Sitzungen der Mitarbeitervertretung beratend teilzunehmen. Es gelten die Bestimmungen des Zivildienstgesetzes.

## V. Beteiligung der Mitarbeitervertretung

### A. Allgemeines

### § 32

#### Zusammenarbeit zwischen Dienststellenleitung und Mitarbeitervertretung

(1) Dienststellenleitung und Mitarbeitervertretung arbeiten vertrauensvoll zum Wohl der Mitarbeiter und zur Erfüllung der dienstlichen Aufgaben zusammen.

(2) Dienststellenleitung und Mitarbeitervertretung achten darauf, daß die Mitarbeiter nach Recht und Billigkeit behandelt werden und jede Betätigung in der Dienststelle unterbleibt, die der Aufgabe der Dienststelle und der Dienstgemeinschaft oder dem Arbeitsfrieden abträglich ist. Insbesondere dürfen sie keine Maßnahmen des Arbeitskampfes gegeneinander einleiten oder durchführen. Dienststellenleitung und Mitarbeitervertretung haben jede parteipolitische Betätigung in der Dienststelle zu unterlassen; die Behandlung von Tarif-, Besoldungs- und Sozialangelegenheiten wird hiervon nicht berührt.

(3) Ein Vertreter der Dienststellenleitung und die Mitarbeitervertretung sollen in regelmäßigen Zeitabständen, mindestens jedoch zweimal jährlich, zu gemeinsamen Besprechungen zusammentreten, in denen auch die Gestaltung des Dienstbetriebes und der Dienstgemeinschaft, insbesondere alle Vorgänge, die die Mitarbeiter wesentlich berühren, behandelt werden sollen. Die Tagesordnung wird vom Vertreter der Dienststellenleitung und vom Vorsitzenden der Mitarbeitervertretung aufgestellt. Der Vorsitz der gemeinsamen Besprechungen wechselt zwischen dem Vertreter der Dienststellenleitung und dem Vorsitzenden der Mitarbeitervertretung.

(4) Dienststellenleitung und Mitarbeitervertretung haben strittige Fragen mit dem ernststen Willen zur Einigung zu behandeln und Vorschläge für die Beilegung von Meinungsverschiedenheiten zu machen. Erst wenn eine Einigung nicht zustande gekommen ist, dürfen andere Stellen angerufen werden.

### § 33

#### Informationsrecht

(1) Die Mitarbeitervertretung ist zur Durchführung ihrer Aufgaben rechtzeitig und umfassend zu unterrichten. Ihr ist auf Antrag Einsicht in die hierfür erforderlichen Unterlagen zu gewähren.

(2) Die Dienststellenleitung soll die Mitarbeitervertretung bereits während der Entscheidungsvorbereitung über erwogene Maßnahmen informieren und die Mitarbeitervertretung, insbesondere bei organisatorischen oder sozialen Maßnahmen, frühzeitig an den Planungen beteiligen.

(3) Bei Einstellungen sind ihr die Bewerbungsunterlagen der in die engere Wahl genommenen Bewerber sowie die Bewerbungen der Mitarbeiter der Dienststelle vorzulegen. Auf Antrag der Mitarbeitervertretung ist einem beauftragten Mitarbeitervertreter Einsicht in die Bewerbungsunterlagen aller weiteren Bewerber zu geben.

(4) Personalakten dürfen nur mit schriftlicher Zustimmung des betroffenen Mitarbeiters und nur durch ein von ihm zu bestimmendes Mitglied der Mitarbeitervertretung eingesehen werden.

### **§ 34 Allgemeine Aufgaben**

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

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

(3) Der Mitarbeitervertretung obliegt insbesondere:

1. Maßnahmen anzuregen, zu fördern oder im Einvernehmen mit der Dienststellenleitung selbst durchzuführen, die der Erfüllung der Aufgaben der Dienststelle und ihren Mitarbeitern dienen (z.B. soziale Maßnahmen, sachliche Zurüstung und Weiterbildung, technische und organisatorische Verbesserungen),
2. darüber zu wachen, daß die zugunsten der Mitarbeiter geltenden arbeits-, sozial- und dienstrechtlichen Gesetze, Verordnungen, Regelungen im Sinne des Arbeitsrechtsregelungsgesetzes, Unfallverhütungsvorschriften, Verträge einschließlich der übernommenen Tarifverträge, Dienstvereinbarungen und Verwaltungsanordnungen durchgeführt werden,
3. Beschwerden von Mitarbeitern entgegenzunehmen und, falls sie berechnete erscheinen, bei der Dienststellenleitung auf ihre Abhilfe hinzuwirken,
4. Anregungen und Wünsche der Mitarbeiter entgegenzunehmen und – soweit erforderlich – durch Verhandlungen mit der Dienststellenleitung auf eine Berücksichtigung hinzuwirken,
5. die Eingliederung Schwerbehinderter und sonstiger hilfs- und schutzbedürftiger Personen in die Dienststelle und deren Dienstgemeinschaft zu fördern

und für eine ihren Fähigkeiten und Kenntnissen entsprechende Beschäftigung zu sorgen; der Vertreter der Schwerbehinderten ist vor einer Entscheidung zu hören,

6. Maßnahmen zur beruflichen Förderung Schwerbehinderter zu beantragen; der Vertreter der Schwerbehinderten ist vor einer Entscheidung zu hören,
7. die Wahl der Jugend- und Auszubildendenvertretung vorzubereiten und mit deren Vertreter zur Förderung der Belange der jugendlichen und auszubildenden Mitarbeiter eng zusammenzuarbeiten,
8. die Eingliederung ausländischer Mitarbeiter in die Dienststelle und das Verständnis zwischen ihnen und den deutschen Mitarbeitern zu fördern,
9. die Beschäftigung älterer Mitarbeiter in der Dienststelle zu fördern,
10. für die Gleichbehandlung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern einzutreten.

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

### **§ 35 Dienstvereinbarungen**

(1) Mitarbeitervertretung und Dienststellenleitung können Dienstvereinbarungen abschließen. Diese dürfen Regelungen, die auf allgemeinen oder kirchlichen Rechtsvorschriften beruhen, nicht einschränken.

(2) Arbeitsentgelte und sonstige Arbeitsbedingungen, die durch Arbeitsrechtsregelungen bzw. Tarifverträge geregelt sind oder üblicherweise geregelt werden, können nicht Gegenstand einer Dienstvereinbarung sein. Dies gilt nicht, wenn in Arbeitsrechtsregelungen oder Tarifverträgen der Abschluß ergänzender Dienstvereinbarungen ausdrücklich zugelassen ist.

(3) Dienstvereinbarungen müssen schriftlich abgefaßt, von beiden Seiten unterzeichnet und in geeigneter Form den Mitarbeitern bekanntgemacht werden.

(4) Eine Dienstvereinbarung kann, soweit nichts anderes vereinbart ist, mit einer Frist von drei Monaten zum Ende eines Monats gekündigt werden. Eine Weitergeltung ist ausgeschlossen.

## **B. Formen und Verfahren der Mitbestimmung und Mitwirkung**

### **§ 36 Verfahren bei der Mitbestimmung**

(1) Soweit eine Maßnahme der Mitbestimmung der Mitarbeitervertretung unterliegt, darf sie erst vollzogen werden, wenn die Zustimmung der Mitarbeitervertretung vorliegt oder durch eine Entscheidung des Schlichtungsausschusses ersetzt worden ist. Eine der Mitbestimmung unterliegende Maßnahme ist unwirksam, wenn die Mitarbeitervertretung nicht beteiligt worden ist.

(2) Die Dienststellenleitung unterrichtet die Mitarbeitervertretung unter Vorlage der hierfür erforderlichen Unterlagen (§ 33 Abs. 1) rechtzeitig, d.h. mindestens zwei Wochen vor der Durchführung, von einer beabsichtigten Maßnahme und beantragt ihre Zustimmung. Die Mitarbeitervertretung kann verlangen, daß die Dienststelle die beabsichtigte Maßnahme begründet.

(3) Die Maßnahme gilt als gebilligt, wenn die Mitarbeitervertretung nicht innerhalb von zwei Wochen die Zustimmung unter Angabe der Gründe schriftlich verweigert oder eine mündliche Erörterung beantragt. Die Frist beginnt mit Ablauf des Tages, an dem die Mitteilung dem Vorsitzenden der Mitarbeitervertretung zugeht.

(4) In dringenden Fällen kann die Dienststellenleitung die in Absatz 2 genannte Frist von zwei Wochen auf eine Woche verkürzen. In begründeten Fällen kann auf Antrag der Mitarbeitervertretung die Frist um bis zu zwei Wochen verlängert werden. Absatz 3 Satz 2 gilt entsprechend.

(5) Versagt die Mitarbeitervertretung die Zustimmung oder kommt bei einer mündlichen Erörterung eine Einigung nicht zustande, können die Dienststellenleitung oder die Mitarbeitervertretung innerhalb von zwei Wochen den Schlichtungsausschuß anrufen. Die Frist beginnt mit Ablauf des Tages, an dem die Ablehnung durch die Mitarbeitervertretung bei der Dienststellenleitung eingeht; im Falle der mündlichen Erörterung mit Ablauf des Tages, an dem eine der beiden Seiten das Scheitern der Einigungsbemühungen erklärt.

(6) Die Dienststellenleitung kann bei Maßnahmen, die keinen Aufschub dulden, bis zur endgültigen Entscheidung vorläufige Regelungen treffen. Vorläufige Regelungen dürfen die Durchführung einer anderweitigen endgültigen Entscheidung nicht hindern. Eine vorläufige Regelung ist als solche zu kennzeichnen und auf höchstens drei Monate zu befristen. Die Dienststellenleitung hat der Mitarbeitervertretung die vorläufige Regelung mitzuteilen und zu begründen sowie unverzüglich das Mitbestimmungsverfahren einzuleiten oder fortzusetzen.

### § 37

#### Verfahren bei der Mitwirkung

(1) In den Fällen der Mitwirkung ist der Mitarbeitervertretung eine beabsichtigte Maßnahme rechtzeitig vor der Durchführung bekanntzugeben und auf Verlangen mit ihr zu erörtern. Die Mitarbeitervertretung muß die Erörterung innerhalb von zwei Wochen nach Bekanntgabe der beabsichtigten Maßnahme beantragen. In dringenden Fällen kann die Dienststellenleitung die Frist bis auf eine Woche verkürzen. Äußert sich die Mitarbeitervertretung nicht, gilt dies als Verzicht auf das Verlangen einer Erörterung. Im Fall einer Nichteinigung hat die Dienststellenleitung ihre Entscheidung der Mitarbeitervertretung schriftlich mitzuteilen und zu begründen.

(2) Bei Maßnahmen, die keinen Aufschub dulden, gilt § 36 Abs. 6 entsprechend.

(3) Die Mitarbeitervertretung kann den Schlichtungsausschuß anrufen, wenn sie in den Fällen der §§ 41 Abs. 2 und 3 und § 42 nicht nach Absatz 1 beteiligt wurde.

### § 38

#### Initiativrecht der Mitarbeitervertretung

(1) Die Mitarbeitervertretung kann der Dienststellenleitung Maßnahmen, die nach § 40 Abs. 1 der Mitbestimmung unterliegen, schriftlich vorschlagen. Die Dienststellenleitung hat innerhalb von sechs Wochen Stellung zu nehmen. Eine Ablehnung ist schriftlich zu begründen.

Regt die Mitarbeitervertretung Maßnahmen an, die der Mitwirkung unterliegen, soll die Dienststellenleitung in angemessener Frist Stellung nehmen und auf Wunsch den Vorschlag mit der Mitarbeitervertretung erörtern.

(2) Kommt in den Fällen des Absatzes 1 Satz 1 auch nach einer Erörterung eine Einigung nicht zustande, kann die Dienststellenleitung oder die Mitarbeitervertretung innerhalb von zwei Wochen nach Abschluß der Erörterung oder nach Eingang der schriftlichen Weigerung den Schlichtungsausschuß anrufen.

### § 39

#### Mitbestimmung in Personalangelegenheiten

(1) Die Mitarbeitervertretung bestimmt mit in Personalangelegenheiten der Kirchenbeamten bei

1. Einstellung, Anstellung,
2. Beförderung, nicht nur vorübergehender Übertragung von Dienstaufgaben eines Amtes mit höherem oder niedrigerem Endgrundgehalt, Zulassung zum Aufstiegsverfahren, Verleihung eines anderen Amtes mit anderer Amtsbezeichnung beim Wechsel der Laufbahngruppe,
3. Versetzung zu einer anderen Dienststelle,
4. anderweitiger Verwendung innerhalb der Dienststelle (Umsetzung), wenn damit ein Wechsel des Dienstortes verbunden ist,
5. Abordnung für die Dauer von mehr als drei Monaten,
6. Anordnungen, welche die Freiheit in der Wahl der Wohnung beschränken,
7. Versagung oder Widerruf der Genehmigung einer Nebentätigkeit,
8. Ablehnung eines Antrags auf Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubung aus familiären oder arbeitsmarktpolitischen Gründen (§§ 152 und 153 Landesbeamtengesetz),
9. Hinausschiebung des Eintritts in den Ruhestand wegen Erreichens der Altersgrenze.

(2) Die Mitarbeitervertretung bestimmt mit in Personalangelegenheiten der Angestellten und Arbeiter bei

1. Einstellung, nicht jedoch bei der Einstellung von kurzfristigen Aushilfen (bis zu 2 Monaten); Umwandlung eines befristeten in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis,
2. Eingruppierung, Höhergruppierung und Herabgruppierung,
3. nicht nur vorübergehender Übertragung einer Tätigkeit, die den Tätigkeitsmerkmalen einer höheren oder einer niedrigeren Vergütungs- oder Lohngruppe entspricht als die bisherige Tätigkeit,
4. Versetzung zu einer anderen Dienststelle,
5. anderweitiger Verwendung innerhalb der Dienststelle (Umsetzung), wenn damit ein Wechsel des Dienstortes verbunden ist,

6. Abordnung für die Dauer von mehr als drei Monaten,
7. Anordnungen, welche die Freiheit in der Wahl der Wohnung beschränken,
8. Versagung oder Widerruf der Genehmigung einer Nebentätigkeit,
9. Ablehnung eines Antrags auf Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubung aus familiären oder arbeitsmarktpolitischen Gründen (Absatz 1 Nr. 8),
10. Weiterbeschäftigung über die Altersgrenze hinaus.

(3) In den Fällen des Absatzes 1 Nr. 3 und 5 sowie des Absatzes 2 Nr. 4 und 6 bestimmt sowohl die Mitarbeitervertretung der aufnehmenden als auch die Mitarbeitervertretung der abgebenden Dienststelle mit; letztere jedoch nur, wenn der Mitarbeiter dies beantragt. Der Mitarbeiter ist von der beabsichtigten Maßnahme rechtzeitig vorher in Kenntnis zu setzen und auf sein Antragsrecht hinzuweisen.

(4) Bei Personalangelegenheiten von Mitgliedern der Dienststellenleitung (§ 4) sowie von Mitarbeitern, die zu selbständigen Entscheidungen in Personalangelegenheiten befugt sind (§ 8 Abs. 2), bestimmt die Mitarbeitervertretung nur mit, wenn sie es beantragen.

(5) In den Fällen der Absätze 1 und 2 kann die Mitarbeitervertretung die Zustimmung nur verweigern, wenn

1. die Maßnahme gegen eine Rechtsvorschrift, eine Vertragsbestimmung, eine Dienstvereinbarung, eine Verwaltungsanordnung oder eine rechtskräftige gerichtliche Entscheidung verstößt oder
2. die durch Tatsachen begründete Besorgnis besteht, daß durch die Maßnahme der betroffene Mitarbeiter oder andere Mitarbeiter benachteiligt werden, ohne daß dies aus dienstlichen oder persönlichen Gründen gerechtfertigt ist oder
3. die durch Tatsachen begründete Besorgnis besteht, daß der in Aussicht genommene Bewerber oder Mitarbeiter den Frieden in der Dienststelle durch unsoziales oder gesetzwidriges Verhalten oder durch grobe Verletzung der in der Präambel und in § 32 enthaltenen Grundsätze stören werde.

#### § 40

##### Mitbestimmung in sozialen und sonstigen Angelegenheiten

(1) Die Mitarbeitervertretung hat, soweit eine gesetzliche, arbeitsrechtliche oder tarifliche Regelung nicht besteht, gegebenenfalls durch Abschluß von Dienstvereinbarungen mitzubestimmen über

1. Regelung der Ordnung in der Dienststelle und des Verhaltens der Mitarbeiter im Dienst,
2. Maßnahmen zur Verhütung von Dienst- und Arbeitsunfällen und sonstigen Gesundheitsschädigungen,
3. Bestellung und Abberufung von Vertrauens- und Betriebsärzten sowie der Fachkräfte für Arbeitssicherheit,
4. Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit und der Pausen sowie Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage (abgesehen von betrieblich bedingten, kurzfristigen Abweichungen),

5. Fragen der Lohngestaltung innerhalb der Dienststelle, insbesondere durch Aufstellung von Entlohnungsgrundsätzen,

6. Grundsätze für die Aufstellung des Urlaubsplans; Festsetzung der zeitlichen Lage des Erholungsurlaubs für einzelne Mitarbeiter, wenn zwischen der Dienststellenleitung und dem betroffenen Mitarbeiter kein Einvernehmen erzielt wird,

7. Aufstellung von Grundsätzen für die Aus-, Fort- und Weiterbildung,

8. Errichtung, Verwaltung und Auflösung von Sozialeinrichtungen ohne Rücksicht auf ihre Rechtsform,

9. Aufstellung von Sozialplänen (insbesondere bei Auflösung, Einschränkung, Verlegung oder Zusammenlegung von Dienststellen oder wesentlichen Teilen von ihnen) einschließlich Plänen für Umschulungen zum Ausgleich oder zur Milderung von wirtschaftlichen Nachteilen; gleiches gilt für die Folgen von Rationalisierungsmaßnahmen. Sozialpläne dürfen Regelungen weder einschränken noch ausschließen, die auf Rechtsvorschriften oder allgemein verbindlichen Richtlinien beruhen,

10. Grundsätze für die Gestaltung der Arbeitsplätze,

11. Einführung, Anwendung und Änderung von Maßnahmen, technischen Einrichtungen und Verfahren, die geeignet sind, das Verhalten oder die Leistung der Mitarbeiter zu überwachen,

12. Maßnahmen zur Hebung der Arbeitsleistung und Erleichterung des Arbeitsablaufs,

13. Einführung grundlegend neuer Arbeitsmethoden,

14. Planung und Durchführung von Gemeinschaftsveranstaltungen für die Mitarbeiter.

(2) Die Mitarbeitervertretung hat, soweit eine gesetzliche, arbeitsrechtliche oder tarifliche Regelung nicht besteht, gegebenenfalls durch Abschluß von Dienstvereinbarungen ferner mitzubestimmen über

1. Erstellung und Verwendung von Personalfragebogen und sonstigen Fragebogen zur Erhebung personenbezogener Daten, Aufstellung von Beurteilungsrichtlinien,

2. Einführung, Anwendung oder wesentliche Änderung der automatisierten Verarbeitung personenbezogener Daten der Mitarbeiter,

3. Aufstellung von Grundsätzen für Ausschreibungen und für die personelle Auswahl bei Einstellungen, Versetzungen, Umgruppierungen und Kündigungen,

4. Grundsätze für die Bewertung von anerkannten Vorschlägen im Rahmen des betrieblichen Vorschlagswesens.

#### § 41

##### Kündigung, Entlassung

(1) Die Mitarbeitervertretung bestimmt bei der ordentlichen Kündigung nach Ablauf der Probezeit durch die Dienststellenleitung mit. § 39 Abs. 4 gilt entsprechend.

Die Mitarbeitervertretung kann die Zustimmung nur verweigern, wenn nach ihrer Ansicht

1. bei der Kündigung soziale Gesichtspunkte nicht oder nicht ausreichend berücksichtigt worden sind,
2. die Kündigung gegen Grundsätze im Sinne des § 40 Abs. 2 Nr. 3 verstößt,
3. der zu kündigende Mitarbeiter an einem anderen Arbeitsplatz in derselben Dienststelle oder in einer anderen Dienststelle an demselben Dienort einschließlich seines Einzugsgebiets weiterbeschäftigt werden kann,
4. die Weiterbeschäftigung des Mitarbeiters nach zumutbaren Umschulungs- und Fortbildungsmaßnahmen möglich ist oder
5. die Weiterbeschäftigung des Mitarbeiters unter geänderten Vertragsbedingungen möglich ist und der Mitarbeiter sein Einverständnis hiermit erklärt.

(2) Vor einer ordentlichen Kündigung während der Probezeit hat die Dienststellenleitung die Mitarbeitervertretung rechtzeitig, d.h. in der Regel mindestens zwei Wochen vor Ausspruch der Kündigung zu unterrichten. In dringenden Fällen kann die Frist bis auf eine Woche abgekürzt werden. Die Gründe für die Kündigung sind der Mitarbeitervertretung mitzuteilen. Die Mitarbeitervertretung kann hierzu innerhalb der Fristen nach Satz 1 bzw. Satz 2 Stellung nehmen.

(3) Vor fristlosen Entlassungen von Kirchenbeamten und außerordentlichen Kündigungen ist die Mitarbeitervertretung zu unterrichten. Die Dienststellenleitung hat die beabsichtigte Maßnahme zu begründen. Die Mitarbeitervertretung kann hierzu innerhalb von drei Arbeitstagen Stellung nehmen.

(4) Eine durch die Dienststellenleitung ausgesprochene Kündigung des Beschäftigungsverhältnisses eines Mitarbeiters ist mit Ausnahme der Fälle des § 39 Abs. 4 unwirksam, wenn die Mitarbeitervertretung nicht beteiligt worden ist.

#### **§ 42 Mitwirkung**

Die Mitarbeitervertretung wirkt mit bei

1. Vorbereitung von Verwaltungsanordnungen einer Dienststelle für die innerdienstlichen, sozialen oder persönlichen Angelegenheiten der Mitarbeiter ihres Dienstbereichs,
2. Auflösung, Einschränkung, Verlegung oder Zusammenlegung von Dienststellen oder wesentlichen Teilen von ihnen,
3. Aufstellung des Stellenplanentwurfs,
4. Planung von Neu-, Um- und Erweiterungsbauten von Diensträumen,
5. Zuweisung und Kündigung von Mietwohnungen, Garagen, Parkflächen oder Pachtland, über die die Dienststellenleitung verfügt oder ein Vorschlagsrecht hat, falls sich eine im kirchlichen oder diakonischen Dienst stehende Person ebenfalls darum bewirbt, sowie bei der Festsetzung von Nutzungsbedingungen, soweit sie nicht durch Gesetz oder Verordnung geregelt sind,

6. Gewährung von Darlehen, Vorschüssen, Unterstützungen und sonstigen Zuwendungen, auf die kein Rechtsanspruch besteht, wenn es der Mitarbeiter beantragt,
7. Auswahl der Teilnehmer an Fortbildungsmaßnahmen,
8. Erlaß von Disziplinarverfügungen, wenn es der Beamte beantragt,
9. Verlängerung der Probezeit eines Kirchenbeamten,
10. Entlassung eines Kirchenbeamten auf Probe oder auf Widerruf, wenn es der Beamte beantragt,
11. vorzeitiger Versetzung in den Ruhestand, wenn es der Beamte beantragt.

In den Fällen der Nummern 8, 10 und 11 ist der Mitarbeiter von der beabsichtigten Maßnahme rechtzeitig vorher in Kenntnis zu setzen und auf sein Antragsrecht hinzuweisen.

#### **§ 43**

##### **Verhältnis zu andereneteiligungsrechten**

Die Mitarbeitervertretungen werden an Regelungen, bei deren Vorbereitung die Arbeitsrechtliche Kommission mitwirkt oder die von ihr zu beschließen sind, nicht beteiligt.

#### **VI. Mitarbeiterversammlung**

#### **§ 44**

##### **Einberufung und Durchführung der Mitarbeiterversammlung**

(1) Die Mitarbeiterversammlung besteht aus allen Mitarbeitern im Bereich einer Mitarbeitervertretung. Sie ist nicht öffentlich und wird vom Vorsitzenden der Mitarbeitervertretung mindestens einmal im Jahr einberufen und geleitet.

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

(3) Im Bereich einer Mitarbeitervertretung (§ 5 Abs. 1, 6 und 7) oder einer gemeinsamen Mitarbeitervertretung (§ 5 Abs. 3 und 4) können Mitarbeiterversammlungen auch für die Mitarbeiter einer Dienststelle oder eines Teilbereiches allein einberufen werden; Absatz 2 findet sinngemäß Anwendung.

(4) Die Mitarbeiterversammlungen finden während der Arbeitszeit statt, soweit nicht die dienstlichen Verhältnisse eine andere Regelung erfordern; § 18 Abs. 3 Satz 3 findet Anwendung. Die Teilnahme an der Mitarbeiterversammlung hat keine Minderung der Bezüge zur Folge. Müssen Mitarbeiterversammlungen aus dienstlichen Gründen außerhalb der Arbeitszeit stattfinden, ist den Teilnehmern Dienstbefreiung in entsprechendem Umfang zu gewähren. Die Kosten, die durch die Teilnahme an Mitarbeiterversammlungen entstehen, werden in entsprechender Anwendung der landeskirchlichen Reisekostenbestimmungen erstattet.

(5) Mitglieder der Dienststellenleitung nehmen an den Mitarbeiterversammlungen, die auf ihren Antrag einberufen oder zu denen sie ausdrücklich eingeladen worden sind, teil. Den Mitgliedern der Dienststellenleitung ist auf ihr Verlangen das Wort zu erteilen.

(6) Ein beauftragtes Mitglied der Gesamtmitarbeitervertretung (§ 28) kann an den Mitarbeiterversammlungen jeder Dienststelle des Rechtsträgers teilnehmen.

#### § 45

##### Aufgaben der Mitarbeiterversammlung

(1) Die Mitarbeiterversammlung kann der Mitarbeitervertretung Anträge unterbreiten und zu ihren Beschlüssen Stellung nehmen. Sie darf nur Angelegenheiten behandeln, die zur Zuständigkeit der Mitarbeitervertretung gehören.

(2) Die Mitarbeiterversammlung nimmt den Tätigkeitsbericht der Mitarbeitervertretung entgegen.

### VII. Delegiertenversammlung, Gesamtvertretung

#### § 46

##### Delegiertenversammlung

(1) Die Delegiertenversammlung ist die Vereinigung aller Mitarbeitervertretungen im Bereich der Evangelischen Landeskirche in Baden und des Diakonischen Werkes der Evangelischen Landeskirche in Baden e.V. Sie wird von Mitarbeitervertretern gebildet, die von den Mitarbeitervertretungen als Delegierte dorthin entsandt werden. Mitarbeitervertretungen im Sinne dieses Abschnitts sind solche, die nach § 5 dieses Gesetzes oder nach § 3 der Mitarbeitervertretungsordnung des Diakonischen Werkes der Evangelischen Kirche in Deutschland gebildet wurden.

(2) Zur Delegiertenversammlung können entsenden Mitarbeitervertretungen

1. mit bis zu 5 Mitgliedern einen Delegierten,
2. mit 7 oder 9 Mitgliedern 2 Delegierte,
3. mit 11 oder 13 Mitgliedern 3 Delegierte.

(3) Spätestens bis zum 30. September des allgemeinen Wahljahres findet die Delegiertenversammlung mit der Wahl der Gesamtvertretung statt. Die Einladung erfolgt durch den bisherigen Vorsitzenden der Gesamtvertretung, der auch die Versammlung leitet. Zur Durchführung der Wahl der Gesamtvertretung wird ein Wahlausschuß gebildet.

(4) Die Delegiertenversammlung wird von der Gesamtvertretung mindestens einmal jährlich einberufen und von deren Vorsitzenden geleitet. Sie hat folgende Aufgaben:

1. Die Mitglieder der Gesamtvertretung zu wählen,
2. die Geschäftsordnung zu beschließen,
3. Angelegenheiten aus dem Zuständigkeitsbereich der Gesamtvertretung zu beraten und entsprechende Anträge einzubringen,
4. die Mitarbeitervertreter durch Information, Beratung, Erfahrungsaustausch und Fortbildung bei der Erfüllung ihrer Aufgaben zu unterstützen,

5. den jährlichen Tätigkeitsbericht des Vorstands der Gesamtvertretung entgegenzunehmen.

(5) Auf Wahlen und Beschlüsse der Delegiertenversammlung findet § 138 der Grundordnung mit der Maßgabe Anwendung, daß die Delegiertenversammlung beschlußfähig ist, wenn mindestens 20 Delegierte nach ordnungsgemäßer Einladung, die schriftlich unter Angabe der Tagesordnung spätestens zwei Wochen vor dem geplanten Termin zugestellt werden muß, anwesend sind. Beschlüsse nach Absatz 4 Nr. 2 bedürfen der Mehrheit von zwei Drittel der anwesenden Delegierten.

#### § 47

##### Bildung der Gesamtvertretung

(1) Für den Bereich der Evangelischen Landeskirche in Baden und des Diakonischen Werkes der Evangelischen Landeskirche in Baden e.V. wird zu Beginn der regelmäßigen Amtszeit der Mitarbeitervertretungen für die Dauer von vier Jahren eine Gesamtvertretung der Mitarbeiter im kirchlichen und diakonischen Dienst gebildet. Sie entspricht einer gemeinsamen Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen für Kirche und Diakonie im Sinne von § 49 Abs. 2 der Mitarbeitervertretungsordnung des Diakonischen Werkes der Evangelischen Kirche in Deutschland.

(2) Die Gesamtvertretung besteht aus zwölf Mitgliedern, von denen sechs einer Mitarbeitervertretung bei einer kirchlichen Dienststelle und sechs einer Mitarbeitervertretung bei einer diakonischen Einrichtung angehören müssen. Die Mitglieder werden von der Delegiertenversammlung (§ 46) in geheimer und unmittelbarer Wahl gewählt; im übrigen gilt § 138 der Grundordnung. Scheidet ein Mitglied der Gesamtvertretung aus, wählt die nächste Delegiertenversammlung ein neues Mitglied.

(3) Die Gesamtvertretung wählt aus ihrer Mitte einen Vorstand, bestehend aus einem Vorsitzenden, einem stellvertretenden Vorsitzenden und einem Schriftführer. Sie tritt nach Bedarf, mindestens jedoch zweimal jährlich zusammen.

#### § 48

##### Aufgaben der Gesamtvertretung

(1) Die Gesamtvertretung hat insbesondere folgende Aufgaben:

1. Wahl der nach dem Arbeitsrechtsregelungsgesetz in die Arbeitsrechtliche Kommission zu entsendenden Vertreter sowie deren Stellvertreter; gewählt ist, wer die Mehrheit der Stimmen der gesetzlichen Mitglieder der Gesamtvertretung erhält,
2. Unterstützung der in die Arbeitsrechtliche Kommission entsandten Vertreter,
3. Erarbeitung von Entwürfen für Arbeitsrechtsregelungen sowie deren Vorlage bei der Arbeitsrechtlichen Kommission,
4. Erörterung arbeits- und mitarbeitervertretungsrechtlicher Angelegenheiten,
5. Stellungnahmen zu beabsichtigten Neuregelungen, Änderungen und Ergänzungen des Arbeits- und Mitarbeitervertretungsrechts,

6. Beratung, Unterstützung und Information der Mitarbeitervertretungen bei deren Bildung und bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben, Rechte und Pflichten,
7. Förderung des Informations- und Erfahrungsaustausches zwischen den Mitarbeitervertretungen sowie der Fortbildung von Mitarbeitervertretern,
8. Beratung von Angelegenheiten allgemeiner Bedeutung für kirchliche oder diakonische Mitarbeiter,
9. Beteiligung in Angelegenheiten, für die nach der Mitarbeitervertretungsordnung des Diakonischen Werkes der Evangelischen Kirche in Deutschland die Mitwirkung einer gliedkirchlichen Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen vorgesehen ist.

(2) Der Vorstand der Gesamtvertretung hat der Delegiertenversammlung jährlich einen Tätigkeitsbericht zu geben.

#### **§ 49 Freistellung, Kosten**

(1) Für die der Gesamtvertretung übertragenen Aufgaben werden ein Mitglied der Gesamtvertretung zu 100% oder zwei Mitglieder der Gesamtvertretung zu jeweils 50% der regelmäßigen Arbeitszeit eines Vollbeschäftigten unter Fortzahlung der Bezüge freigestellt.

(2) Die durch die Tätigkeit der Gesamtvertretung und die Durchführung der Delegiertenversammlungen entstehenden notwendigen Kosten tragen die Landeskirche zu zwei Drittel und das Diakonische Werk der Evangelischen Landeskirche in Baden e.V. zu einem Drittel. Die Kosten der Dienstreisen zu den Delegiertenversammlungen trägt die Dienststelle, für die die entscheidende Mitarbeitervertretung gebildet wurde.

### **VIII. Schlichtungsausschuß**

#### **§ 50 Bildung, Zusammensetzung und Amtszeit des Schlichtungsausschusses**

(1) Für den Bereich der Evangelischen Landeskirche in Baden wird ein Schlichtungsausschuß gebildet. Er besteht bei Verfahren nach § 51 Abs. 3 aus dem Vorsitzenden und zwei ständigen Beisitzern. Abweichend hiervon besteht der Schlichtungsausschuß bei Verfahren nach § 51 Abs. 1 und 2 sowie nach § 26 Abs. 3 Satz 2 aus dem Vorsitzenden, zwei ständigen und zwei nichtständigen Beisitzern und bei Verfahren nach § 51 Abs. 4 aus dem Vorsitzenden, zwei ständigen und vier nichtständigen Beisitzern. Für den Vorsitzenden und die zwei ständigen Beisitzer sind je zwei Stellvertreter zu bestellen.

(2) Der Vorsitzende und seine Stellvertreter müssen die Befähigung zum Richteramt oder zum höheren Verwaltungsdienst haben; sie dürfen weder in einem kirchlichen oder diakonischen Dienstverhältnis stehen noch einem Leitungsorgan der Landeskirche oder des Diakonischen Werkes der Evangelischen Landeskirche in Baden angehören. Sie werden von der Arbeitsrechtlichen Kommission im Einvernehmen mit dem Landes-

kirchenrat für die Dauer von sechs Jahren gewählt. Die Wahl bedarf einer Mehrheit von zwei Drittel der Mitglieder der Arbeitsrechtlichen Kommission. Sie werden vom Präsidenten der Landessynode berufen und auf ihr Amt verpflichtet.

(3) Die Dienstgeber- und Dienstnehmervorteiler in der Arbeitsrechtlichen Kommission schlagen jeweils einen ständigen Beisitzer sowie einen ersten und zweiten Stellvertreter vor. Nach Zustimmung der Arbeitsrechtlichen Kommission werden sie vom Vorsitzenden des Schlichtungsausschusses berufen und auf ihr Amt verpflichtet.

(4) Als nichtständige Beisitzer schlagen die Dienstgeber- und Dienstnehmervorteiler in der Arbeitsrechtlichen Kommission jeweils mindestens sechs Personen vor; die verschiedenen Dienststellenbereiche (§ 2) sowie Berufs- und Anstellungsgruppen sollen hierbei berücksichtigt werden. Die an einem Schlichtungsverfahren Beteiligten wählen aus dieser Vorschlagsliste die Beisitzer für die Dauer ihres Verfahrens.

(5) Die ständigen Beisitzer und ihre Stellvertreter dürfen nicht derselben Dienststelle angehören. Beisitzer müssen sich vertreten lassen, wenn Angelegenheiten der eigenen Dienststelle zu entscheiden sind.

(6) Die Mitglieder des Schlichtungsausschusses müssen die passive Wahlfähigkeit nach Maßgabe der Grundordnung der Evangelischen Landeskirche in Baden besitzen. Mitarbeiter im Sinne von § 3 Abs. 1 können zu Beisitzern nur vorgeschlagen werden, wenn sie die Wählbarkeit zum Mitglied einer Mitarbeitervertretung gemäß § 8 besitzen.

(7) Die Mitglieder des Schlichtungsausschusses sind in ihrer Entscheidung unabhängig und nur an die landeskirchliche Ordnung und ihr Gewissen gebunden. Die §§ 24 bis 27 finden sinngemäß Anwendung.

(8) Die Amtszeit des Schlichtungsausschusses beträgt sechs Jahre; sie beginnt spätestens sechs Monate nach Beginn der Amtszeit der Arbeitsrechtlichen Kommission. Der bisherige Schlichtungsausschuß führt die Geschäfte bis zur Übernahme durch den neuen Schlichtungsausschuß weiter.

#### **§ 51 Zuständigkeit des Schlichtungsausschusses**

(1) Der Schlichtungsausschuß entscheidet auf Antrag, unbeschadet der Rechte des einzelnen Mitarbeiters, über alle Meinungsverschiedenheiten die sich aus der Anwendung dieses Gesetzes ergeben, insbesondere über

1. Anfechtung der Wahl nach § 12,
2. Auflösung der Mitarbeitervertretung und Abberufung von Mitgliedern nach § 14 Abs. 1 Nr. 3 und § 15 Abs. 2 Nr. 6,
3. Verweigerung der Zustimmung der Mitarbeitervertretung im Falle des § 26 Abs. 1 und 2,
4. Angelegenheiten, in denen die Mitarbeitervertretung nach den §§ 39, 40 und § 41 Abs. 1 mitbestimmt,
5. Angelegenheiten, in denen die Mitarbeitervertretung nach § 42 mitwirkt,

6. Zuständigkeit und Geschäftsführung der Mitarbeitervertretung,

7. Auslegung und Gültigkeit von Dienstvereinbarungen.

(2) In den Fällen einer Nichteinigung über Initiativen der Mitarbeitervertretung (§ 38 Abs. 2) stellt der Schlichtungsausschuß fest, ob die Weigerung der Dienststellenleitung, die von der Mitarbeitervertretung beantragte Maßnahme zu vollziehen, rechtswidrig oder ermessensfehlerhaft ist. In den Fällen des Absatzes 1 Nr. 5 stellt der Schlichtungsausschuß fest, ob die Mitarbeitervertretung ordnungsgemäß beteiligt worden ist und ob die Dienststellenleitung rechtswidrig oder ermessensfehlerhaft gehandelt hat. In diesen Fällen hat die Dienststellenleitung unter Berücksichtigung der Rechtsauffassung des Schlichtungsausschusses erneut zu entscheiden.

(3) Der Schlichtungsausschuß wirkt auf Vergleiche in arbeits- und dienstrechtlichen Streitigkeiten zwischen Dienststellenleitungen und Mitarbeitern hin. Antragsberechtigt ist der betroffene Mitarbeiter oder die Dienststellenleitung. Die Zuständigkeiten staatlicher oder kirchlicher Gerichte bleiben unberührt. In Angelegenheiten nach Satz 1 kann der Schlichtungsausschuß auch bei Anhängigkeit eines gerichtlichen Verfahrens seine Bemühungen um eine Schlichtung fortsetzen und darauf hinwirken, daß sich die Beteiligten außergerichtlich einigen.

(4) Der Schlichtungsausschuß entscheidet auch in Angelegenheiten des Arbeitsrechtsregelungsgesetzes.

## § 52

### Verfahren vor dem Schlichtungsausschuß

(1) Auf das Verfahren vor dem Schlichtungsausschuß findet das kirchliche Gesetz über die Ordnung der kirchlichen Verwaltungsgerichtsbarkeit sinngemäß Anwendung, soweit sich aus diesem Gesetz nichts anderes ergibt.

(2) In Mitarbeitervertretungsangelegenheiten (§ 51 Abs. 1 und 2) sowie in den Fällen des § 51 Abs. 3 und 4 kann der Vorsitzende des Schlichtungsausschusses Meinungsverschiedenheiten mit den Beteiligten unter freier Würdigung aller tatsächlichen und rechtlichen Umstände erörtern mit dem Ziel, eine gütliche Einigung herbeizuführen (Güteverhandlung). Gelingt dies nicht, ist mündliche Verhandlung vor dem Schlichtungsausschuß anzusetzen.

(3) Die Beteiligten können einen Beistand, der Mitglied einer Kirche sein muß, die der Arbeitsgemeinschaft Christlicher Kirchen in der Bundesrepublik Deutschland und Berlin (West) angehört, oder einen Rechtsanwalt hinzuziehen. Bei Verfahren nach § 51 Abs. 1 und 2 bedarf die Hinzuziehung eines Rechtsanwalts der vorherigen Zustimmung des Vorsitzenden des Schlichtungsausschusses.

(4) Der Schlichtungsausschuß entscheidet aufgrund einer von seinem Vorsitzenden anberaumten nicht-öffentlichen Verhandlung, in der die Beteiligten zu hören sind. Er versucht zunächst eine Verständigung oder Einigung zu erzielen. Den Beteiligten kann aufge-

geben werden, ihr Vorbringen schriftlich vorzubereiten und Beweismittel anzugeben. Im Einvernehmen mit den Beteiligten kann von einer mündlichen Verhandlung abgesehen werden.

(5) Der Schlichtungsausschuß entscheidet durch Beschluß, der mit einfacher Mehrheit seiner Mitglieder zu fassen ist; Stimmenthaltung ist nicht zulässig.

(6) Der Beschluß ist schriftlich niederzulegen, zu begründen und von den Mitgliedern des Schlichtungsausschusses zu unterschreiben; er ist den Beteiligten zuzustellen und im Verhältnis zwischen ihnen verbindlich. Entscheidungen von grundsätzlicher Bedeutung sind zu veröffentlichen.

(7) Ist der Schlichtungsausschuß für die beantragte Entscheidung nicht zuständig oder ist der Antrag nicht innerhalb der vorgeschriebenen Frist eingegangen, kann der Vorsitzende den Antrag durch Beschluß als unzulässig ablehnen. Der Beschluß ist zu begründen und zuzustellen. Der Antragsteller kann innerhalb zweier Wochen nach Zustellung des Beschlusses mündliche Verhandlung des Schlichtungsausschusses beantragen.

(8) Die Kosten des Schlichtungsausschusses trägt die Landeskirche. Diese umfassen die Entschädigungen und Erstattungen für die Mitglieder des Schlichtungsausschusses sowie die Kosten der Geschäftsstelle. Die übrigen Kosten des Verfahrens einschließlich der Kosten für Zeugen, Sachverständige, Beistände oder Rechtsanwälte werden von den Beteiligten getragen. § 23 Abs. 1 bleibt unberührt.

## IX. Schlußbestimmungen

### § 53

#### Mitarbeitervertretungen im Bereich des Diakonischen Werkes

Dieses Gesetz findet nach Maßgabe der Satzung des Diakonischen Werkes der Evangelischen Landeskirche in Baden e.V. auch im Bereich des Diakonischen Werkes der Evangelischen Landeskirche in Baden und seiner Verbände, Anstalten und Einrichtungen unbeschadet ihrer Rechtsform Anwendung.

### § 54

#### Übergangsbestimmungen

(1) In der Zeit vom 1. Januar bis 30. April 1990 finden nach diesem Gesetz allgemeine Mitarbeitervertretungswahlen im Bereich der Evangelischen Landeskirche in Baden statt. Zusammen mit diesen Wahlen werden auch die für die Jugend- und Auszubildendenvertretung, die Schwerbehindertenvertretung und die Vertretung der Zivildienstleistenden durchgeführt.

(2) Mitarbeitervertretungen, Jugendvertretungen und Schwerbehindertenvertretungen, die nach bisherigem Recht gebildet sind, bleiben bis längstens 30. April 1990 im Amt.

(3) Der derzeitige Vorsitzende des Schlichtungsausschusses und seine Stellvertreter sowie die nicht-ständigen Beisitzer bleiben bis zum Ablauf ihrer Amtszeit im Amt.

(4) Soweit die Verfahren beim Schlichtungsausschuß vor dem Inkrafttreten dieses Gesetzes anhängig geworden sind, werden sie nach den vor Inkrafttreten dieses Gesetzes geltenden Bestimmungen durchgeführt. Die vor dem Inkrafttreten dieses Gesetzes berufenen ständigen Beisitzer des Schlichtungsausschusses behalten solange ihr Amt, bis die nach dem alten Recht durchzuführenden Verfahren abgeschlossen sind.

### § 55 Inkrafttreten

- (1) Dieses Gesetz tritt am 1. Oktober 1989 in Kraft.
- (2) Das kirchliche Gesetz über die Mitarbeitervertretungen in der Evangelischen Landeskirche in Baden in der Fassung der Bekanntmachung 12. März 1984 (GVBl. S. 31), zuletzt geändert durch das kirchliche

Gesetz vom 20.10.1988 (GVBl. S. 157), wird aufgehoben. Sofern nicht bis zum Inkrafttreten dieses Gesetzes gemäß § 9 Abs. 4 eine neue Wahlordnung erlassen worden ist, findet die bisherige Wahlordnung bis zum Inkrafttreten einer neuen Wahlordnung entsprechend Anwendung.

(3) § 49 Abs. 2 tritt erst nach der Zustimmung des Vorstands des Diakonischen Werkes der Evangelischen Landeskirche in Baden e.V. in Kraft.\*

(4) Der Evangelische Oberkirchenrat wird mit dem Vollzug dieses Gesetzes beauftragt.

\_\_\_\_\_

Dieses Gesetz wird hiermit verkündet.

Karlsruhe, den 13. April 1989

**Der Landesbischof**  
Dr. Klaus Engelhardt

\_\_\_\_\_

\* Der Vorstand des Diakonischen Werkes hat in seiner Sitzung vom 6. Juli 1989 der Bestimmung des § 49 Abs. 2 gemäß § 55 Abs. 3 MVG zugestimmt.