

Gesetzes- u. Verordnungsblatt

der Evang. Landeskirche in Baden

Ausgegeben

Karlsruhe, den 4. Mai

1984

Bekanntmachung der Neufassung des Mitarbeitervertretungsgesetzes

Aufgrund von Artikel 3 des kirchlichen Gesetzes zur Änderung des kirchlichen Gesetzes über die Mitarbeitervertretungen in der Evangelischen Landeskirche in Baden vom 8. November 1983 (GVBl. S. 174) wird nachstehend der Wortlaut des kirchlichen Gesetzes über die Mitarbeitervertretungen in der Evangelischen Landeskirche in Baden (Mitarbeitervertretungsgesetz – MVG) vom 5. April 1978 (GVBl. S. 67 und GVBl. 1980 S. 6) in der ab 1. Januar 1984 geltenden Fassung bekanntgemacht. Die Neufassung berücksichtigt die kirchlichen Gesetze zur Änderung des kirchlichen Gesetzes über die Mitarbeitervertretungen in der Evangelischen Landeskirche in Baden vom 14. November 1980 (GVBl. 1981 S. 5) und vom 8. November 1983 (GVBl. S. 174).

Karlsruhe, den 12. März 1984

Evangelischer Oberkirchenrat

Im Auftrag
Thielmann

Kirchliches Gesetz über die Mitarbeitervertretungen in der Evangelischen Landeskirche in Baden Mitarbeitervertretungsgesetz – MVG –

Vom 5. April 1978 (GVBl. 1978 S. 67 und GVBl. 1980 S. 6) in der Fassung vom 12. März 1984

Inhalt:

I. Allgemeines

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

II. Bildung der Mitarbeitervertretung

- § 5 Mitarbeitervertretung
- § 5a Gesamtmitarbeitervertretung
- § 6 Größe der Mitarbeitervertretung
- § 7 Wahlverfahren
- § 8 Wahlberechtigung
- § 9 Wählbarkeit
- § 10 Wahlergebnis, Ersatzmitglieder
- § 11 Wahlschutz, Wahlkosten
- § 12 Anfechtung der Wahl
- § 13 Amtszeit
- § 14 Vorzeitige Beendigung der Amtszeit
- § 15 Ruhen und Erlöschen der Mitgliedschaft

III. Jugendvertretung

- § 16 Errichtung der Jugendvertretungen
- § 17 Wahlberechtigung und Wählbarkeit
- § 18 Zahl der Jugendvertreter
- § 19 Wahlvorschriften
- § 20 Aufgaben

IV. Geschäftsführung der Mitarbeitervertretung

- § 21 Zusammentreten nach erfolgter Wahl
- § 22 Vorsitzender, Stellvertreter, Schriftführer
- § 23 Sitzungen der Mitarbeitervertretung
- § 24 Beschlußfassung
- § 25 Niederschrift
- § 26 Kosten
- § 27 Sprechstunden

- § 28 Geschäftsordnung
- § 29 Unabhängigkeit, Kündigungsschutz
- § 30 Schweigepflicht
- § 31 weggefallen

V. Aufgaben der Mitarbeitervertretung

- § 32 Allgemeine Aufgaben
- § 33 Dienstvereinbarungen
- § 34 Mitwirkung
- § 35 Mitbestimmung
- § 36 Verfahren bei Mitwirkung und Mitbestimmung
- § 37 Verhältnis zu anderen Beteiligungsrechten
- § 38 Zusammenarbeit zwischen Dienststellenleitung und Mitarbeitervertretung

VI. Mitarbeiterversammlung

- § 39 Einberufung der Mitarbeiterversammlung
- § 40 Aufgaben der Mitarbeiterversammlung

VII. Gesamtvertretung

- § 41 Bildung der Gesamtvertretung
- § 41a Aufgaben der Gesamtvertretung

VIII. Schlichtungsausschuß

- § 42 Bildung des Schlichtungsausschusses
- § 43 Aufgaben des Schlichtungsausschusses
- § 44 Aufgaben nach dem Arbeitsrechtsregelungsgesetz
- § 45 Verfahren vor dem Schlichtungsausschuß

IX. Schlußbestimmungen

- § 46 Mitarbeitervertretung im Bereich des Diakonischen Werkes
- § 47 Mitarbeitervertretung in landeskirchlichen Ausbildungsstätten
- § 48 Übergangsbestimmungen
- § 49 Inkrafttreten

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

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

Die gemeinsame Verantwortung für den Dienst der Kirche 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 kirchlichen Dienststellen im Bereich der Evangelischen Landeskirche in Baden sind nach Maßgabe dieses Gesetzes Mitarbeitervertretungen zu bilden.

§ 2 Kirchliche Dienststellen

Dienststellen im Sinne dieses Gesetzes sind

- a) die Dienststellen, Anstalten und Einrichtungen, deren Rechtsträger die Kirchengemeinden, die Kirchenbezirke und ihre Verbände, kirchliche Stiftungen des öffentlichen Rechts oder die Landeskirche sind,
- b) die Werke, Anstalten und Einrichtungen selbständiger diakonischer oder sonstiger kirchlicher Rechtsträger unbeschadet ihrer Rechtsform, die dieses Gesetz übernehmen.

§ 3 Mitarbeiter

(1) Mitarbeiter im Sinne dieses Gesetzes sind alle Personen, die in Dienststellen im Sinne des § 2 hauptberuflich, nebenberuflich oder zu ihrer Ausbildung beschäftigt sind.

(2) Mitarbeiter im Sinne dieses Gesetzes sind nicht die Mitglieder der verfassungs- oder satzungsgemäßen Dienststellenleitungen (§ 4), Chefärzte in Krankenhäusern selbständiger diakonischer Rechtsträger sowie 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) Das Verhältnis der Diakonissen, Diakonieschwestern, Verbandsschwestern und Diakone zu ihrem Mutterhaus, ihrer Schwesternschaft oder ihrem Brüderhaus und zu deren Ordnungen bleibt unberührt.

§ 4 Dienststellenleitung

(1) Als Dienststellenleitung im Sinne dieses Gesetzes gelten

- a) in den Kirchengemeinden der Kirchengemeinderat,
- b) in den Kirchenbezirken der Bezirkskirchenrat,
- c) in den kirchlichen Stiftungen des öffentlichen Rechts der Verwaltungsrat,
- d) in der Landeskirche der Landeskirchenrat und der Evangelische Oberkirchenrat,
- e) in den Anstalten und Einrichtungen selbständiger diakonischer oder sonstiger kirchlicher Rechtsträger jeweils das nach dem Gesetz oder einer besonderen Satzung leitende Organ,
- f) Dienstvorstände oder Geschäftsführer von Dienststellen, für die eigene Mitarbeitervertretungen gebildet werden.

(2) Als Dienststellenleitung gelten auch die satzungsgemäß oder aufgrund eines Beschlusses eines Leitungsorgans nach Absatz 1 Buchst. e mit der Leitung einer Einrichtung im Sinne von § 2 Buchst. b beauftragten Personen.

II. Bildung der Mitarbeitervertretung

§ 5 Mitarbeitervertretung

(1) In jeder Dienststelle (§ 2), die in der Regel ständig mindestens 10 wahlberechtigte Mitarbeiter beschäftigt, von denen mindestens drei wählbar sind, ist eine Mitarbeitervertretung zu bilden. 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 im Sinne von § 2 Buchst. a oder Einrichtungen, 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 Mitarbeiter von Dienststellen im Sinne von § 2, bei denen keine Mitarbeitervertretung gebildet worden ist, eine gemeinsame Mitarbeitervertretung mit dem Kirchenbezirk gebildet.

(5) Die 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) Für die Mitarbeiter in der Verwaltung des Evangelischen Oberkirchenrats, des Rechnungsprüfungsamtes und der landeskirchlichen Einrichtungen (z. B. Evangelische Landeskirchenkasse, Evangelisches Kirchen-

bauamt, Kirchliche Werke, Evangelische Akademie, Evangelische Pflege Schönau in Heidelberg mit ihren Außenstellen, landeskirchliche Heime) wird eine Mitarbeitervertretung gebildet.

(7) Landeskirchliche Mitarbeiter, die im Bereich einer Kirchengemeinde oder eines Kirchenbezirks beschäftigt sind, bilden für den Bereich der Landeskirche jeweils für ihre Berufsgruppe eine eigene Mitarbeitervertretung.

§ 5 a Gesamtmitarbeitervertretung

(1) Bestehen bei einem Rechtsträger mehrere Dienststellen mit eigener Mitarbeitervertretung, so kann eine Gesamtmitarbeitervertretung gebildet werden. Der Rechtsträger entscheidet hierüber im Einvernehmen mit der Mehrheit der Mitarbeitervertretungen.

(2) Die Gesamtmitarbeitervertretung ist zuständig für die Aufgaben der Mitarbeitervertretung, soweit sie die Mitarbeiter aller oder mehrerer Dienststellen des Rechtsträgers betreffen. Ihr Partner ist die oberste Dienststellenleitung.

(3) Die Gesamtmitarbeitervertretung wird aus den Mitarbeitervertretungen der Dienststellen aus ihrer Mitte gebildet.

Die Gesamtmitarbeitervertretung besteht bei Dienststellen mit

bis zu 500 wahlberechtigten Mitarbeitern aus 5 Vertretern,

501 bis 1.500 wahlberechtigten Mitarbeitern aus 7 Vertretern,

mehr als 1.500 wahlberechtigten Mitarbeitern aus 9 Vertretern.

Jede Mitarbeitervertretung muß in der Gesamtmitarbeitervertretung durch einen Vertreter vertreten sein.

(4) Die Gesamtmitarbeitervertretung soll sich aus Vertretern der verschiedenen Berufsgruppen und Arbeitsbereiche unter Berücksichtigung der Zahl der in den Dienststellen tätigen Mitarbeiter zusammensetzen.

(5) Auf die Gesamtmitarbeitervertretungen finden die Bestimmungen dieses Gesetzes entsprechende Anwendung.

§ 6 Größe der Mitarbeitervertretung

(1) Die Mitarbeitervertretung besteht bei

a) 10 bis 25 wahlberechtigten Mitarbeitern aus 3 Mitgliedern,

b) 26 bis 50 wahlberechtigten Mitarbeitern aus 5 Mitgliedern,

c) 51 bis 100 wahlberechtigten Mitarbeitern aus 7 Mitgliedern,

d) 101 bis 300 wahlberechtigten Mitarbeitern aus 9 Mitgliedern,

e) über 300 wahlberechtigten Mitarbeitern aus 11 Mitgliedern.

(2) Veränderungen in der Zahl der wahlberechtigten Mitarbeiter haben während der Amtsperiode der Mitarbeitervertretung keinen Einfluß auf die Zahl ihrer Mitglieder.

§ 7 Wahlverfahren

(1) Die Mitglieder der Mitarbeitervertretung werden in allgemeiner, geheimer, gleicher und unmittelbarer Wahl nach den Grundsätzen der Mehrheitswahl gewählt. Die verschiedenen Berufs- oder Anstellungsgruppen (Arbeiter, Angestellte und Beamte) sollen bei Aufstellung der Wahlvorschläge angemessen berücksichtigt werden. Die wahlberechtigten Mitarbeiter haben das Recht, Wahlvorschläge zu machen.

(2) Vorbereitung und Durchführung der Wahl werden von einer vom Evangelischen Oberkirchenrat unter Beteiligung der Arbeitsrechtlichen Kommission nach dem Arbeitsrechtsregelungsgesetz zu erlassenden Wahlordnung geregelt.

(3) Der Evangelische Oberkirchenrat kann für Einrichtungen gemäß § 5 Abs. 6 eigene Wahlbezirke bilden.

§ 8 Wahlberechtigung

(1) Wahlberechtigt sind alle Mitarbeiter (§ 3), die am Wahltag das 18. Lebensjahr vollendet haben.

(2) Nicht wahlberechtigt sind

a) Mitarbeiter, die aus Gründen ihrer Heilung, Wiedereingewöhnung oder Erziehung beschäftigt werden,

b) Mitarbeiter, deren Beschäftigungszeit dienstvertraglich auf nicht mehr als sechs Monate befristet ist,

c) Zivildienstpflichtige, die bei einer Dienststelle (§ 2) eingesetzt sind,

d) Mitglieder der Dienststellenleitung (§ 4 Abs. 1),

e) vorübergehend beschäftigte Aushilfskräfte, deren Arbeitszeit weniger als die Hälfte der Arbeitszeit eines Vollbeschäftigten beträgt.

(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 seitherigen Dienststelle. Satz 1 findet auf Diakonissen und Mitarbeiter eines Mutterhauses oder einer sonstigen Dienststelle, die aufgrund Stationsvertrags in der Dienststelle beschäftigt sind, sinngemäß Anwendung. § 3 Abs. 3 bleibt unberührt.

(4) Landeskirchliche Mitarbeiter nach § 5 Abs. 7 sind zu den Mitarbeitervertretungen der örtlichen Dienststellen nicht wahlberechtigt.

§ 9 Wählbarkeit

(1) Wählbar sind alle haupt- und nebenberuflich beschäftigten Wahlberechtigten, die am Wahltag das 18. Lebensjahr vollendet haben, seit mindestens sechs Monaten der Dienststelle angehören und in einem aufgrund ihres Dienstverhältnisses oder Dienstvertrages unbefristeten Beschäftigungsverhältnis stehen.

- (2) Nicht wählbar sind
- a) Mitglieder der Dienststellenleitung (§ 4),
 - b) Mitarbeiter, die berechtigt sind, in Personalangelegenheiten der Dienststelle selbständig zu entscheiden,
 - c) Dienstvorstände oder Geschäftsführer von Dienststellen im Sinne von § 2,
 - d) Mitarbeiter in der Berufsausbildung,
 - e) vorübergehend beschäftigte Aushilfskräfte, deren Arbeitszeit weniger als die Hälfte der Arbeitszeit eines Vollbeschäftigten beträgt.

§ 10

Wahlergebnis, Ersatzmitglieder

(1) Gewählt sind die vorgeschlagenen Mitarbeiter nach der Reihenfolge der auf sie innerhalb ihrer Berufs- oder Anstellungsgruppe entfallenden Stimmenzahl. Bei Stimmengleichheit entscheidet das Los. Wiederwahl ist zulässig.

(2) Lehnt ein Mitarbeiter die Annahme seiner Wahl ab oder scheidet ein Mitglied aus der Mitarbeitervertretung aus, so rückt als Ersatzmitglied der nicht gewählte Kandidat mit der nächstniedrigeren Stimmenzahl in die Mitarbeitervertretung ein. Satz 1 findet auch im Falle einer zeitweiligen Verhinderung eines Mitglieds der Mitarbeitervertretung für die Dauer der Verhinderung Anwendung.

(3) § 20 Abs. 1 der Grundordnung findet auf die Mitglieder der Mitarbeitervertretung sinngemäß Anwendung mit der Maßgabe, daß keine andere Vereinbarung getroffen werden kann.

§ 11

Wahlschutz, Wahlkosten

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

(2) Die Kosten der Wahl trägt die Dienststelle, im Falle des § 5 Abs. 7 die Landeskirche. Im Falle des § 5 Abs. 5 regelt der Bezirkskirchenrat die Kostentragung.

(3) Notwendiges Versäumnis von Arbeitszeit infolge der Ausübung des Wahlrechts, der Teilnahme an Mitarbeiterversammlungen oder der Betätigung im Wahlausschuß hat keine Minderung der Dienstbezüge, des Arbeitsentgelts oder des Erholungsurlaubs zu Folge.

§ 12

Anfechtung der Wahl

(1) Die Wahl kann binnen 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 und dem Schlichtungsausschuß in vierfacher

Fertigung vorgelegt werden. 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 konnte.

§ 13 *

Amtszeit

(1) Die regelmäßige Amtszeit der Mitarbeitervertretung beträgt vier Jahre. Sie beginnt mit der Rechtskraft der Wahl und endet mit dem 31. März der nächsten allgemeinen Wahl.

(2) Alle vier Jahre finden in der Zeit vom 1. Januar bis 31. März allgemeine Mitarbeitervertretungswahlen statt.

(3) Die bisherige Mitarbeitervertretung führt die Geschäfte auch nach Ablauf ihrer Amtszeit bis zum Zusammentreten der neuen Mitarbeitervertretung.

§ 14

Vorzeitige Beendigung der Amtszeit

(1) Die Amtszeit der Mitarbeitervertretung endet vorzeitig, wenn

- a) die Zahl ihrer Mitglieder auch nach Eintreten sämtlicher Ersatzmitglieder um mehr als ein Viertel der vorgeschriebenen Zahl gesunken ist,
- b) die Dienststelle wesentlich verändert wird,
- c) die Mitarbeitervertretung mit der Mehrheit ihrer Mitglieder ihren Rücktritt beschlossen hat,
- d) 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

* Artikel 2 des kirchlichen Gesetzes zur Änderung des kirchlichen Gesetzes über die Mitarbeitervertretungen in der Evangelischen Landeskirche in Baden vom 8. November 1983 (GVBl. S. 174) lautet:

„(1) Allgemeine Mitarbeitervertretungswahlen im Bereich der Evangelischen Landeskirche in Baden finden erstmals in der Zeit vom 1. Januar bis zum 31. März 1985 statt.

(2) Die Amtszeit der bestehenden Mitarbeitervertretungen endet spätestens mit der Übernahme der Geschäfte durch die nach diesem Gesetz gebildeten Mitarbeitervertretung. Sofern die Amtszeit einer bestehenden Mitarbeitervertretung im Laufe des Jahres 1984 enden würde, bleibt diese bis zur Übernahme der Geschäfte durch die nach Absatz 1 neu gebildete Mitarbeitervertretung im Amt.“

zu bestellen; dieser hat innerhalb von zwei Wochen die Neuwahl einzuleiten.

(3) Die Führung der Geschäfte bis zum Zusammentreten der neuen Mitarbeitervertretung nimmt im Falle des Absatzes 1 Buchstaben a und b die bisherige Mitarbeitervertretung, in den Fällen des Absatzes 1 Buchstaben c und d der neugebildete Wahlausschuß wahr.

§ 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

- a) die Amtszeit der Mitarbeitervertretung endet,
- b) das Mitglied sein Amt niederlegt,
- c) das Dienstverhältnis des Mitglieds endet,
- d) das Mitglied aus der Dienststelle ausscheidet, von deren Mitarbeitern es gewählt worden ist,
- e) das Mitglied die Wählbarkeit verliert,
- f) 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 Mitglieds 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.

III. Jugendvertretung

§ 16

Errichtung der Jugendvertretungen

In Dienststellen, bei denen Mitarbeitervertretungen gebildet sind und in denen in der Regel mindestens drei Mitarbeiter beschäftigt sind, die das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben (jugendliche Beschäftigte), werden Jugendvertretungen gebildet. Auf die Jugendvertretungen finden die Bestimmungen über die Mitarbeitervertretung und die Mitarbeiterversammlung (Jugendversammlung) sinngemäß Anwendung, soweit sich aus nachstehenden Bestimmungen nichts anderes ergibt.

§ 17

Wahlberechtigung und Wählbarkeit

Wahlberechtigt sind alle jugendlichen Beschäftigten. § 8 Abs. 2 und 3 gilt entsprechend. Zu Jugendvertretern können Mitarbeiter bis zum vollendeten 23. Lebensjahr gewählt werden.

§ 18

Zahl der Jugendvertreter

Die Jugendvertretung besteht in Dienststellen mit in der Regel 3 bis 25 jugendlichen Beschäftigten aus einem

Jugendvertreter, über 25 jugendlichen Beschäftigten aus drei Jugendvertretern.

§ 19

Wahlvorschriften

(1) Die regelmäßige Amtszeit der Jugendvertreter beträgt zwei Jahre.

(2) Die Mitarbeitervertretung bestimmt den Wahlvorstand und seinen Vorsitzenden.

(3) Besteht die Jugendvertretung aus drei Mitgliedern, wählt sie aus ihrer Mitte einen Vorsitzenden und dessen Stellvertreter.

§ 20

Aufgaben

(1) Die Jugendvertretung hat folgende Aufgaben:

1. Maßnahmen, die den jugendlichen Beschäftigten dienen, insbesondere in Fragen der Berufsbildung, bei der Mitarbeitervertretung zu beantragen,
2. darüber zu wachen, daß die zugunsten der jugendlichen Beschäftigten geltenden Gesetze, Verordnungen, Unfallverhütungsvorschriften, Dienstvereinbarungen und Verwaltungsanordnungen durchgeführt werden,
3. Anregungen und Beschwerden von jugendlichen Beschäftigten, insbesondere in Fragen der Berufsbildung, entgegenzunehmen und, falls sie berechtigt erscheinen, bei der Mitarbeitervertretung auf eine Erledigung hinzuwirken; die Jugendvertretung hat die betroffenen jugendlichen Beschäftigten über den Stand und das Ergebnis der Verhandlungen zu informieren.

(2) Die Zusammenarbeit der Jugendvertretung mit der Mitarbeitervertretung bestimmt sich nach § 23 Abs. 2 und 4.

(3) Zur Durchführung ihrer Aufgaben ist die Jugendvertretung durch die Mitarbeitervertretung rechtzeitig und umfassend zu unterrichten. Die Jugendvertretung kann verlangen, daß ihr die Mitarbeitervertretung die zur Durchführung ihrer Aufgaben erforderlichen Unterlagen zur Verfügung stellt.

(4) Die Mitarbeitervertretung zieht die Jugendvertretung zu den Besprechungen zwischen Dienststellenleitung und Mitarbeitervertretung nach § 38 Abs. 3 bei, wenn Angelegenheiten behandelt werden, die besonders jugendliche Beschäftigte betreffen.

(5) Die Jugendvertretung kann im Benehmen mit der Mitarbeitervertretung Sitzungen abhalten.

IV. Geschäftsführung der Mitarbeitervertretung

§ 21

Zusammentreten nach erfolgter Wahl

Die erste Sitzung einer neugebildeten Mitarbeitervertretung wird von dem Vorsitzenden des Wahlausschusses unverzüglich nach Beginn der Amtszeit (§ 13 Abs. 1), spätestens jedoch nach 14 Tagen, einberufen und von diesem bis zur Wahl des Vorsitzenden geleitet.

§ 22**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 angehören.

(2) Der Vorsitzende führt die laufenden Geschäfte der Mitarbeitervertretung. Erklärungen für die Mitarbeitervertretung außerhalb gemeinsamer Sitzungen mit der Dienststellenleitung werden von ihm abgegeben.

(3) Ist der Vorsitzende und sein Stellvertreter verhindert, so tritt an die Stelle des Verhinderten ein vom Vorsitzenden oder seinem Stellvertreter bestimmtes anderes Mitglied.

§ 23**Sitzungen der Mitarbeitervertretung**

(1) Der Vorsitzende ernennt die Sitzungen der Mitarbeitervertretung an, setzt die Tagesordnung fest und leitet die Sitzung. Er lädt die Mitglieder der Mitarbeitervertretung unter Einhaltung einer Einladungsfrist, die in der Regel sieben Tage betragen soll, und Übersendung der Tagesordnung ein.

(2) Auf Antrag der Dienststellenleitung, eines Viertels der Mitglieder der Mitarbeitervertretung oder in Angelegenheiten, die vor allem schwerbehinderte Beschäftigte betreffen, des Vertrauensmannes der Schwerbehinderten, oder in Angelegenheiten, die vor allem jugendliche Beschäftigte betreffen, der Mehrheit der Mitglieder der Jugendvertretung, hat der Vorsitzende unverzüglich eine Sitzung anzuberaumen und den Gegenstand, dessen Beratung beantragt ist, auf die Tagesordnung zu setzen.

(3) Die Sitzungen der Mitarbeitervertretung sind nicht öffentlich; sie finden in der Regel während der Dienstzeit statt. Die Mitarbeitervertretung hat bei der Anberaumung ihrer Sitzungen auf die dienstlichen Erfordernisse Rücksicht zu nehmen. Die Dienststellenleitung ist vom Zeitpunkt und Ort der Sitzung rechtzeitig zu verständigen.

(4) An den Sitzungen der Mitarbeitervertretung kann der Vertrauensmann der Schwerbehinderten sowie ein gewählter Vertreter der Jugendvertretung mit beratender Stimme teilnehmen. Er ist vom Vorsitzenden rechtzeitig über die Sitzungen der Mitarbeitervertretung zu verständigen (Absatz 1). An der Behandlung von Angelegenheiten, die vor allem jugendliche Beschäftigte betreffen, kann die gesamte Jugendvertretung beratend teilnehmen; Satz 2 findet sinngemäß Anwendung.

(5) An den Sitzungen der Mitarbeitervertretung kann der Vertrauensmann für Dienstleistende nach § 37 des Zivildienstgesetzes vom 09.08.1973 (BGBl. I S. 109) i.d.F. vom 15.08.1975 (BGBl. I S. 2169) beratend teilnehmen, wenn Angelegenheiten behandelt werden, die auch die Dienstleistenden betreffen. Er ist vom Vorsitzenden rechtzeitig über die Sitzungen der Mitarbeitervertretung und die die Dienstleistenden betreffenden Tagesordnungspunkte zu verständigen.

(6) Vertreter oder Beauftragte der Dienststellenleitung nehmen an den Sitzungen, die auf deren Verlangen an-

beraumt sind, und an den Sitzungen, zu denen die Dienststellenleitung ausdrücklich eingeladen ist, teil.

(7) Die Mitarbeitervertretung kann von Fall zu Fall beschließen, kirchliche oder diakonische Mitarbeiter oder andere sachkundige Personen an einer Sitzung beratend teilnehmen zu lassen; diese sind zuvor gemäß § 30 zur Verschwiegenheit zu verpflichten. Absatz 1 Satz 2 findet sinngemäße Anwendung. Beschlüsse werden in Anwesenheit von nach Satz 1 eingeladenen Personen nicht gefaßt.

(8) Sitzungen der Mitarbeitervertretung sollen nach Bedarf, in der Regel monatlich einmal, stattfinden.

§ 24**Beschlußfassung**

(1) Die Beschlüsse der Mitarbeitervertretung werden mit einfacher Stimmenmehrheit der anwesenden Mitglieder gefaßt; bei Stimmengleichheit gilt der Antrag als abgelehnt.

(2) 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 2 sinngemäß Anwendung.

§ 25**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 verlesen und nach Genehmigung vom Vorsitzenden oder seinem Stellvertreter und einem weiteren Mitglied der Mitarbeitervertretung zu unterzeichnen. Jedes Mitglied erhält eine Abschrift.

(2) Jeder Teilnehmer einer Sitzung der Mitarbeitervertretung hat sich in eine Anwesenheitsliste eigenhändig einzutragen, die vom Vorsitzenden zu den Akten zu nehmen ist.

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

§ 26**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 sowie bei Mitarbeitervertretungen nach § 5 Abs. 7 die Landeskirche.

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

(3) Mitglieder der Mitarbeitervertretung können auf Vorschlag des Vorsitzenden der Mitarbeitervertretung, jedoch insgesamt höchstens zehn Arbeitstage im Kalenderjahr, auf Kosten der Dienststelle und ohne Anrechnung auf den Erholungsurlaub an Tagungen und Lehrgängen teilnehmen, die für Mitglieder von Mitarbeitervertretungen veranstaltet werden oder für die Tätigkeit in der Mitarbeitervertretung besonders förderlich sind, soweit nicht dringende Erfordernisse des Dienstes entgegenstehen.

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

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

§ 27 Sprechstunden

Die Mitarbeitervertretung kann während der Dienstzeit Sprechstunden abhalten. Zeit und Ort der Sprechstunden sind mit der Dienststellenleitung zu vereinbaren.

§ 28 Geschäftsordnung

Die Mitarbeitervertretung kann sich eine Geschäftsordnung geben.

§ 29 Unabhängigkeit, Kündigungsschutz

(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 an ihr Gewissen gebunden. Die für ihre Tätigkeit notwendige Zeit ist ihnen ohne Minderung ihrer Bezüge oder des Arbeitsentgelts innerhalb der allgemeinen Dienstzeit unter Berücksichtigung der Belange der Dienststelle zu gewähren. Der Umfang der Freistellung kann durch Dienstvereinbarung geregelt werden. Satz 1 gilt für die Mitarbeitervertretungen selbständiger diakonischer Rechtsträger entsprechend.

(3) Das Dienstverhältnis eines Mitglieds der Mitarbeitervertretung darf gegen seinen Willen nicht beendet werden, es sei denn, daß die Mitarbeitervertretung zustimmt, daß ein Grund zur fristlosen Entlassung vorliegt oder daß die Dienststelle aufgelöst wird.

(4) Ein Mitglied der Mitarbeitervertretung darf gegen seinen Willen nur versetzt oder abgeordnet werden, wenn dies aus wichtigen Gründen notwendig ist und die Mitarbeitervertretung zustimmt.

(5) An der Entscheidung nach Absatz 3 und 4 wirkt der Betroffene nicht mit. Lehnt die Mitarbeitervertretung die Zustimmung ab, kann die Dienststellenleitung die Entscheidung des Schlichtungsausschusses beantragen.

§ 30 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 § 23 Abs. 4, 5 und 7 zu einer Sitzung der Mitarbeitervertretung hinzugezogen werden.

§ 31 (weggefallen)

V. Aufgaben der Mitarbeitervertretung

§ 32 Allgemeine Aufgaben

(1) Die Mitarbeitervertretung ist berufen, die Verantwortung für die dienstrechtlichen Aufgaben der Dienststelle und die Pflege der Dienstgemeinschaft aller Mitarbeiter mitzutragen. Sie soll bei der Dienststellenleitung und den Mitarbeitern das Verständnis dafür fördern, den Dienst in diesem Aufgabenbereich im Sinne des Auftrags der Kirche zu erfüllen.

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

(3) Der Mitarbeitervertretung obliegt insbesondere,

- a) 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),
- b) 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,
- c) Beschwerden von Mitarbeitern entgegenzunehmen und, falls sie berechnete erscheinen, bei der Dienststellenleitung auf ihre Abhilfe hinzuwirken,
- d) Anregungen und Wünsche der Mitarbeiter entgegenzunehmen und – soweit erforderlich – durch Verhandlungen mit der Dienststellenleitung auf eine Berücksichtigung hinzuwirken,
- e) die Eingliederung Schwerbehinderter und sonstiger hilfs- und schutzbedürftiger Personen in die Dienst-

stelle und deren Dienstgemeinschaft zu fördern und für eine ihren Fähigkeiten und Kenntnissen entsprechende Beschäftigung zu sorgen; der Vertrauensmann der Schwerbehinderten ist vor einer Entscheidung zu hören,

- f) Maßnahmen zur beruflichen Förderung Schwerbehinderter zu beantragen; der Vertrauensmann der Schwerbehinderten ist vor einer Entscheidung zu hören,
 - g) die Wahl der Jugendvertretung vorzubereiten und mit der Jugendvertretung zur Förderung der Belange der jugendlichen Beschäftigten eng zusammenzuarbeiten,
 - h) die Eingliederung ausländischer Mitarbeiter in die Dienststelle und das Verständnis zwischen ihnen und den deutschen Mitarbeitern zu fördern,
 - i) die Beschäftigung älterer Mitarbeiter in der Dienststelle zu fördern.
- (4) Die Mitarbeitervertretung erstattet einmal im Jahr der Mitarbeiterversammlung einen Tätigkeitsbericht.

§ 33

Dienstvereinbarungen

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

§ 34

Mitwirkung

- (1) Die Mitarbeitervertretung wirkt mit bei
 - a) Auflösung, Einschränkung, Verlegung oder Zusammenlegung von Dienststellen oder wesentlichen Teilen von ihnen,
 - b) Gewährung von Beihilfen, Unterstützungen und sonstigen Zuwendungen, auf die kein Rechtsanspruch besteht, sofern es der Mitarbeiter beantragt,
 - c) Aufstellung des Stellenplanentwurfs,
 - d) vorzeitiger Versetzung eines Beamten in den Ruhestand, sofern es dieser beantragt,
 - e) Erlaß von Disziplinarverfügungen oder schriftlichen Mißbilligungen gegen Beamte, sofern es der Beamte beantragt,
 - f) Entlassung von Beamten auf Probe oder auf Widerruf, wenn sie die Entlassung nicht selbst beantragt haben, sofern es der Beamte beantragt,
 - g) ordentlicher Kündigung und Entlassung von Mitarbeitern durch die Dienststelle,
 - h) Zuweisung und Kündigung einer Mietwohnung, über die die Dienststellenleitung verfügt, falls sich eine im kirchlichen oder diakonischen Dienst stehende Person ebenfalls um diese Wohnung bewirbt, sowie bei der Festsetzung von Nutzungsbedingungen, soweit sie nicht durch Gesetz oder Verordnung geregelt sind,
 - i) Vorbereitung von Verwaltungsanordnungen einer Dienststelle für die innerdienstlichen, sozialen oder persönlichen Angelegenheiten der Mitarbeiter ihres Dienstbereichs,

- k) Einführung grundlegend neuer Arbeitsmethoden,
- l) Planung von Neu-, Um- und Erweiterungsbauten von Diensträumen.

(2) Vor einer außerordentlichen Kündigung ist die Mitarbeitervertretung zu benachrichtigen, die hierzu binnen drei Tagen Stellung nehmen kann.

(3) Die Mitarbeitervertretung kann gegen eine Kündigung (Absatz 1 Buchst. g) Einwendungen erheben, wenn nach ihrer Ansicht

- a) bei der Kündigung soziale Gesichtspunkte nicht oder nicht ausreichend berücksichtigt worden sind,
- b) 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,
- c) die Weiterbeschäftigung des Mitarbeiters nach zumutbaren Umschulungs- und Fortbildungsmaßnahmen möglich ist oder
- d) die Weiterbeschäftigung des Mitarbeiters unter geänderten Vertragsbedingungen möglich ist und der Mitarbeiter sein Einverständnis hiermit erklärt.

(4) Wird dem Mitarbeiter gekündigt, obwohl die Mitarbeitervertretung Einwendungen gegen die Kündigung gemäß Absatz 3 erhoben hat, und hat der Mitarbeiter nach dem Kündigungsschutzgesetz auf Feststellung geklagt, daß das Beschäftigungsverhältnis durch die Kündigung nicht aufgelöst ist, muß die Dienststelle den Mitarbeiter auf sein Verlangen nach Ablauf der Kündigungsfrist bis zum rechtskräftigen Abschluß des Rechtsstreits bei unveränderten Arbeitsbedingungen weiterbeschäftigen. Die Dienststelle kann beim Arbeitsgericht eine einstweilige Verfügung auf Entbindung von der Verpflichtung zur Weiterbeschäftigung nach Satz 1 beantragen, wenn

- a) die Klage des Mitarbeiters keine hinreichende Aussicht auf Erfolg bietet oder mutwillig erscheint oder
- b) die Weiterbeschäftigung des Mitarbeiters zu einer unzumutbaren Belastung der Dienststelle führen würde oder
- c) die Einwendungen der Mitarbeitervertretung offensichtlich unbegründet waren.

(5) Die Kündigung eines Beschäftigungsverhältnisses ist unwirksam, wenn die Mitarbeitervertretung nicht nach Absatz 1 Buchst. g oder Absatz 2 beteiligt worden ist.

§ 35

Mitbestimmung

(1) Die Mitarbeitervertretung bestimmt mit in personalen Angelegenheiten, jeweils auf Vorschlag der Dienststellenleitung, bei

- a) Einstellung, Anstellung und Eingruppierung von Mitarbeitern sowie Übertragung einer höher oder niedriger bewerteten Tätigkeit, ausgenommen Angelegenheiten der gemäß § 9 Abs. 2 Buchst. a bis c nicht wählbaren Mitarbeiter; diese können die Mitwirkung der Mitarbeitervertretung beantragen,
- b) Beförderungen,
- c) Versagen oder Widerruf der Genehmigung zur Übernahme einer Nebenbeschäftigung,

- d) Anordnungen, welche über die Residenzpflicht nach öffentlichem Dienstrecht hinaus die Freiheit in der Wahl der Wohnung beschränken,
 - e) Versetzung und Abordnung von Mitarbeitern, wenn sie mit einem Wechsel des Dienstortes verbunden sind, sofern es der Mitarbeiter beantragt,
 - f) Kündigung sowie Versetzung und Abordnung von Mitgliedern der Mitarbeitervertretung im Falle von § 29 Abs. 3 und 4,
 - g) Weiterbeschäftigung von Mitarbeitern über die Altersgrenze hinaus.
- (2) Die Mitarbeitervertretung bestimmt ferner mit bei
- a) Maßnahmen zur Verhütung von Dienst- und Arbeitsunfällen oder sonstigen Gesundheitsgefahren,
 - b) Maßnahmen zur Hebung der Arbeitsleistung und Erleichterung des Arbeitsablaufs,
 - c) allgemeinen Fragen der Ausbildung, Fort- und Weiterbildung der Mitarbeiter,
 - d) Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit und der Pausen, Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Tage,
 - e) Aufstellung allgemeiner Grundsätze für den Urlaubsplan,
 - f) Aufstellung der Entlohnungsgrundsätze,
 - g) Zeit und Ort der Auszahlung der Dienstbezüge und der Arbeitsentgelte,
 - h) Bestellung von Vertrauensärzten,
 - i) Errichtung, Verwaltung und Auflösung von Wohlfahrtseinrichtungen für Mitarbeiter der Dienststelle,
 - k) Regelung der Hausordnung in der Dienststelle,
 - l) Inhalt von Personalfragebögen.
- (3) In den Fällen des Absatzes 1 kann die Mitarbeitervertretung ihre Zustimmung insbesondere verweigern, wenn
- a) die personelle Maßnahme gegen ein Gesetz, eine Verordnung, eine Bestimmung in einem übernommenen Tarifvertrag, eine gerichtliche Entscheidung oder eine Verwaltungsanordnung verstößt oder
 - b) 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
 - c) die durch Tatsachen begründete Besorgnis besteht, daß der Mitarbeiter oder Bewerber den Frieden in der Dienststelle durch gesetzwidriges Verhalten oder durch grobe Verletzung der in der Präambel und in § 38 enthaltenen Grundsätze stören würde.

§ 36

Verfahren bei Mitwirkung und Mitbestimmung

(1) Soweit die Mitarbeitervertretung an Entscheidungen mitwirkt, ist ihr die beabsichtigte Maßnahme rechtzeitig bekanntzugeben und auf Verlangen mit ihr zu erörtern. Äußert sich die Mitarbeitervertretung nicht innerhalb von zwei Wochen oder hält sie bei der Erörterung ihre Einwendungen oder Vorschläge nicht aufrecht, so gilt die beabsichtigte Maßnahme als gebilligt. Entspricht die Dienststellenleitung den Einwendungen der Mitarbei-

tervertretung nicht oder nur teilweise, teilt sie dieser ihre Entscheidung unter Angabe der Gründe schriftlich mit.

(2) Soweit eine Maßnahme der Mitbestimmung der Mitarbeitervertretung unterliegt, kann sie nur mit ihrer Zustimmung getroffen werden. Die Dienststellenleitung unterrichtet die Mitarbeitervertretung von der beabsichtigten Maßnahme und beantragt ihre Zustimmung. Der Beschluß der Mitarbeitervertretung ist der Dienststellenleitung innerhalb von zwei Wochen mitzuteilen. In besonderen Fällen kann die Dienststellenleitung diese Frist auf eine Woche abkürzen oder auf Antrag der Mitarbeitervertretung um zwei Wochen verlängern. Die Maßnahme gilt als gebilligt, wenn die Mitarbeitervertretung ihre Zustimmung innerhalb der Frist nicht schriftlich verweigert hat.

(3) Schlägt die Mitarbeitervertretung von ihr für wünschenswert gehaltene Maßnahmen vor, hat die Dienststellenleitung in angemessener Frist Stellung zu nehmen.

(4) Versagt in einem Falle der Mitbestimmung die Mitarbeitervertretung ihre Zustimmung, kann die Dienststellenleitung innerhalb von vier Wochen nach Eingang der schriftlichen Ablehnung den Schlichtungsausschuß anrufen.

(5) In Fällen der Mitwirkung, die der Sache nach keinen Aufschub dulden, kann die Dienststellenleitung bis zur Stellungnahme der Mitarbeitervertretung vorläufige Maßnahmen ergreifen.

§ 37

Verhältnis zu anderen Beteiligungsrechten

Die Mitarbeitervertretungen werden bei Maßnahmen, bei deren Vorbereitung die Arbeitsrechtliche Kommission nach dem Arbeitsrechtsregelungsgesetz mitwirkt, nicht beteiligt.

§ 38

Zusammenarbeit zwischen Dienststellenleitung und Mitarbeitervertretung

(1) Dienststellenleitung und Mitarbeitervertretung arbeiten vertrauensvoll zusammen und unterstützen sich gegenseitig bei der Erfüllung der dienstlichen Aufgaben und zum Wohl der Mitarbeiter.

(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 oder Beauftragter der Dienststellenleitung und die Mitarbeitervertretung sollen unbeschadet § 23 Abs. 8 in der Regel einmal im Monat zu gemeinsamen Besprechungen zusammentreten, in denen auch die Gestaltung des Dienstbetriebes und der Dienstgemeinschaft, insbesondere alle Vorgänge, die die Mitar-

beiter wesentlich berühren, behandelt werden sollen. Die Tagesordnung wird vom Vertreter oder Beauftragten der Dienststellenleitung und dem Vorsitzenden der Mitarbeitervertretung aufgestellt. Der Vorsitz der gemeinsamen Besprechungen wechselt zwischen dem Vertreter oder Beauftragten 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.

(5) Die Dienststellenleitung hat der Mitarbeitervertretung die zur Durchführung ihrer Aufgaben erforderlichen Auskünfte zu erteilen und Einsicht in die hierfür notwendigen Unterlagen zu gewähren. Personalakten dürfen nur mit Zustimmung des betroffenen Mitarbeiters durch ein von ihm bestimmtes Mitglied der Mitarbeitervertretung eingesehen werden.

VI. Mitarbeiterversammlung

§ 39

Einberufung der Mitarbeiterversammlung

(1) Die Mitarbeiterversammlung besteht aus allen wahlberechtigten Mitarbeitern im Bereich einer Mitarbeitervertretung. Sie ist nicht öffentlich und wird vom Vorsitzenden der Mitarbeitervertretung in der Regel 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, Abs. 6 Satz 2) oder einer gemeinsamen Mitarbeitervertretung (§ 5 Abs. 5) können Mitarbeiterversammlungen auch für die Mitarbeiter einer Dienststelle im Sinne von § 5 Abs. 3 Satz 2, Absatz 5 oder Absatz 6 Satz 2 oder eines Teilbereiches allein einberufen werden; Absatz 2 findet sinngemäß Anwendung.

(4) Die Mitarbeiterversammlung findet während der Dienstzeit statt, soweit nicht die dienstlichen Verhältnisse eine andere Regelung erfordern; § 23 Abs. 3 Satz 2 findet Anwendung. Die Teilnahme an der Mitarbeiterversammlung hat keine Minderung der Dienstbezüge oder des Arbeitsentgeltes zur Folge.

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

§ 40

Aufgaben der Mitarbeiterversammlung

(1) Die Mitarbeiterversammlung kann der Mitarbeitervertretung Anträge unterbreiten und zu ihren Beschlüssen Stellung nehmen. Sie darf nur Angelegenheiten behan-

deln, die zur Zuständigkeit der Mitarbeitervertretung gehören.

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

VII. Gesamtvertretung

§ 41

Bildung der Gesamtvertretung

(1) Für den Bereich der Evangelischen Landeskirche in Baden wird für die Dauer einer Wahlperiode eine Gesamtvertretung der Mitarbeiter im kirchlichen und diakonischen Dienst gebildet. Sie besteht aus zwölf Mitgliedern, von denen sechs einer Mitarbeitervertretung bei einer kirchlichen Dienststelle und sechs einer Mitarbeitervertretung bei einer diakonischen Einrichtung angehören müssen.

(2) Zusätzlich zu den Mitgliedern der Gesamtvertretung nach Absatz 1 sind zwölf Ersatzmitglieder nach Maßgabe von Absatz 1 Satz 2 zu wählen.

(3) Zur Wahl der Gesamtvertretung werden die Vorsitzenden der Mitarbeitervertretungen, bei Mitarbeitervertretungen mit neun und mehr Mitgliedern auch deren Stellvertreter, spätestens bis zum 31. Mai des Wahljahres vom Vorsitzenden des Schlichtungsausschusses eingeladen, der auch die Versammlung leitet. Das Nähere regelt die Wahlordnung.

(4) Scheidet ein Mitglied der Gesamtvertretung aus, ergänzt sich die Gesamtvertretung durch Zuwahl eines Ersatzmitgliedes nach Absatz 2.

(5) Die Gesamtvertretung wählt einen Vorsitzenden und einen stellvertretenden Vorsitzenden und gibt sich eine Geschäftsordnung. Für Beschlüsse der Gesamtvertretung gilt § 24. Die Gesamtvertretung tritt mindestens einmal im Jahr zusammen.

§ 41 a

Aufgaben der Gesamtvertretung

(1) Die Gesamtvertretung hat insbesondere folgende Aufgaben:

- a) Wahl der nach § 7 Abs. 1 des Arbeitsrechtsregelungsgesetzes von der Gesamtvertretung in die Arbeitsrechtliche Kommission zu entsendenden Vertreter sowie deren Stellvertreter,
- b) Unterstützung der von ihr entsandten Vertreter bei der Erarbeitung von Vorlagen an die Arbeitsrechtliche Kommission (§ 11 des Arbeitsrechtsregelungsgesetzes),
- c) Beratung, Förderung und Information der Mitarbeitervertretungen in ihren Aufgaben, Rechten und Pflichten.

(2) Als Vertreter oder Stellvertreter im Sinne von Absatz 1 Buchst. a ist gewählt, wer die Mehrheit der Stimmen der gesetzlichen Mitglieder der Gesamtvertretung erhält.

(3) Die durch die Tätigkeit der Gesamtvertretung entstehenden notwendigen Kosten werden von der Landeskirche erstattet.

VIII. Schlichtungsausschuß

§ 42

Bildung des Schlichtungsausschusses

(1) Für den Bereich der Evangelischen Landeskirche in Baden wird ein Schlichtungsausschuß gebildet. Er besteht aus einem Vorsitzenden, vier ständigen und vier nichtständigen Beisitzern; für den Vorsitzenden und die 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 Dienstverhältnis stehen noch einem Leitungsorgan der Landeskirche angehören. Sie werden von der Arbeitsrechtlichen Kommission im Einvernehmen mit dem Landeskirchenrat auf die Dauer von sechs Jahren gewählt. Die Wahl bedarf einer Mehrheit von zwei Dritteln der Mitglieder der Arbeitsrechtlichen Kommission. Sie werden vom Präsidenten der Landessynode berufen und auf ihr Amt verpflichtet.

(3) Die Dienststellenvertreter und die Mitarbeitervertreter in der Arbeitsrechtlichen Kommission schlagen jeweils mindestens acht Personen als ständige Beisitzer und deren Stellvertreter vor, darunter vier Vertreter und Mitarbeiter von Dienststellen gemäß § 2 Buchst. b. Die Arbeitsrechtliche Kommission wählt aus beiden Vorschlägen auf die Dauer von sechs Jahren je zwei Beisitzer und vier Stellvertreter. Diese werden vom Vorsitzenden des Schlichtungsausschusses berufen und auf ihr Amt verpflichtet.

(4) Die Dienststellenvertreter und die Mitarbeitervertreter in der Arbeitsrechtlichen Kommission schlagen als nichtständige Beisitzer jeweils mindestens acht Personen vor; die verschiedenen Dienststellenbereiche (§ 2) sowie Berufs- und Anstellungsgruppen sollen hierbei berücksichtigt werden. Die an einem Schlichtungsverfahren oder Verfahren nach dem Arbeitsrechtsregelungsgesetz beteiligten Parteien oder Gruppen wählen aus dieser Vorschlagsliste je zwei nichtständige Beisitzer für die Dauer dieses Verfahrens.

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

(6) Die Mitglieder des Schlichtungsausschusses (Absatz 1) 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 § 9 besitzen.

(7) Die Mitglieder des Schlichtungsausschusses sind in ihrer Entscheidung unabhängig und nur an die Kirchenordnung und an ihr Gewissen gebunden. Die §§ 29 und 30 finden sinngemäße Anwendung.

§ 43

Aufgaben des Schlichtungsausschusses

(1) Der Schlichtungsausschuß entscheidet endgültig über

a) Anfechtung der Wahl nach § 12,

b) Meinungsverschiedenheiten über Angelegenheiten, in denen die Mitarbeitervertretung nach § 35 mitbestimmt,

c) Verweigerung der Zustimmung der Mitarbeitervertretung im Falle des § 29 Abs. 5,

d) Auflösung der Mitarbeitervertretung und Abberufung von Mitgliedern nach § 14 Abs. 1 Buchst. d und § 15 Abs. 2 Buchst. f.,

e) Meinungsverschiedenheiten über Zuständigkeit und Geschäftsführung der Mitarbeitervertretung.

(2) Im Falle des Absatzes 1 Buchst. c hat der Schlichtungsausschuß zu prüfen und abschließend festzustellen, ob die Maßnahme aus wichtigen Gründen des Dienstes notwendig ist.

(3) Der Schlichtungsausschuß entscheidet auf Antrag der Mitarbeitervertretung, ob eine von der Dienststellenleitung beabsichtigte oder durchgeführte Maßnahme das Zustimmungsrecht der Mitarbeitervertretung verletzt. Der Antrag ist innerhalb von zwei Wochen nach Kenntnis von der Absicht oder Durchführung der Maßnahme zu stellen.

(4) Der Schlichtungsausschuß hat auf Antrag eines Organs der Kirchenleitung oder des Vorsitzenden der Arbeitsrechtlichen Kommission Gutachten zu erstatten.

(5) Der Schlichtungsausschuß wirkt auf Vergleiche in arbeits- und dienstrechtlichen Streitigkeiten zwischen Dienststellen und ihren 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.

§ 44

Aufgaben nach dem Arbeitsrechtsregelungsgesetz

Dem Schlichtungsausschuß obliegt es, nach Maßgabe des Arbeitsrechtsregelungsgesetzes zu entscheiden, soweit keine gütliche Einigung herbeigeführt werden kann.

§ 45

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) Der Schlichtungsausschuß entscheidet aufgrund einer von seinem Vorsitzenden anberaumten nichtöffentlichen Verhandlung, in der die Beteiligten zu hören sind. Er versucht zunächst, eine Verständigung oder Einigung zu erzielen. Den Beteiligten kann aufgegeben werden, ihr Vorbringen schriftlich vorzubereiten und Beweismittel anzugeben. Im Einvernehmen mit den Beteiligten kann von einer mündlichen Verhandlung abgesehen werden. Die Sätze 1 bis 4 finden sinngemäß Anwendung auf die Abgabe einer gutachtlichen Stellungnahme nach § 43 Abs. 4.

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

(4) Der Beschluß ist schriftlich zu begründen und den Beteiligten zuzustellen. Eine Mehrfertigung erhält der Evangelische Oberkirchenrat.

(5) Abweichend von § 42 beschließt der Schlichtungsausschuß

- a) bei Verfahren nach § 43 Abs. 1 Buchst. a sowie nach Absatz 3 und Absatz 4 in der Besetzung durch den Vorsitzenden und die vier ständigen Beisitzer,
- b) bei Verfahren nach § 43 Abs. 1 Buchst. b bis e in der Besetzung durch den Vorsitzenden, die vier ständigen und jeweils nur einen von den Vertretern der Mitarbeiter bzw. der Dienststellenleitungen der Arbeitsrechtlichen Kommission vorgeschlagenen nichtständigen Beisitzer (§ 42 Abs. 4),
- c) bei Verfahren nach § 43 Abs. 5 wirkt neben dem Vorsitzenden jeweils ein nichtständiger Beisitzer mit.

(6) Ist der Schlichtungsausschuß für die beantragte Entscheidung nicht zuständig oder ist der Antrag nicht innerhalb der vorgeschriebenen Frist eingegangen, so 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.

(7) Die Kosten des Verfahrens vor dem Schlichtungsausschuß trägt die Landeskirche.

IX. Schlußbestimmungen

§ 46

Mitarbeitervertretung im Bereich des Diakonischen Werkes

(1) Dieses Gesetz findet Anwendung auch im Bereich des Diakonischen Werkes der Evangelischen Landeskirche in Baden und seiner Verbände, Anstalten und Einrichtungen unbeschadet ihrer Rechtsform, sofern es

diese durch Beschluß ihrer verfassungsmäßigen Organe für ihren Bereich übernommen haben.

Absatz 2 entfällt durch Neufassung der §§ 5 und 5a ab 1.1.1984.

§ 47

Mitarbeitervertretung in landeskirchlichen Ausbildungsstätten

(1) In landeskirchlichen Ausbildungsstätten, in denen aufgrund Gesetz und Satzung einzelne Gruppen von Mitarbeitern an Entscheidungen der Dienststellenleitung zu beteiligen sind, ist unbeschadet des Vorhandenseins eines solchen Organs für alle Mitarbeiter der Dienststelle eine Mitarbeitervertretung nach Maßgabe dieses Gesetzes zu bilden. Ihre Zuständigkeit bestimmt sich nach den §§ 32 bis 38. § 34 Abs. 1 Buchst. g, § 35 Abs. 1 Buchst. a und b finden keine Anwendung, soweit an Personalfragen der Lehrkräfte bei einer Ausbildungsstätte das Organ nach Satz 1 aufgrund Gesetz oder Satzung zu beteiligen ist.

(2) Für Mitarbeiter, die einem Organ nach Absatz 1 angehören, ruht die Wählbarkeit nach § 9. Wird ein Mitglied einer Mitarbeitervertretung in ein Organ nach Absatz 1 gewählt, scheidet es aus der Mitarbeitervertretung aus; § 10 Abs. 3 findet Anwendung.

(3) Lehrkräfte, die nebenberuflich bei einer Dienststelle einen Lehrauftrag wahrnehmen, gelten unbeschadet ihrer Zugehörigkeit zu einem Organ nach Absatz 1 nicht als Mitarbeiter im Sinne dieses Gesetzes.

§ 48

Übergangsbestimmungen

Betrifft Übergangsbestimmungen beim Inkrafttreten am 1. Juli 1978

§ 49

Inkrafttreten

(1) Dieses Gesetz tritt am 1. Juli 1978 in Kraft.

(2) Das kirchliche Gesetz über die Mitarbeitervertretungen in der Evangelischen Landeskirche in Baden vom 29.04.1971 (GVBl. S. 101) wird aufgehoben.

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