

Gesetzes- u. Verordnungsblatt

der

Evangelischen Landeskirche in Baden

Ausgegeben

Karlsruhe, den 30. Mai

1978

Inhalt:

	Seite		Seite
Kirchliche Gesetze:			
Kirchliches Gesetz über die Mitarbeitervertretungen in der Evang. Landeskirche in Baden	67	Kirchliches Gesetz zur Änderung des kirchlichen Gesetzes über die Dienst- und Vergütungsverhältnisse der Angestellten im Bereich der Evang. Landeskirche in Baden	81
Kirchliches Gesetz über das Verfahren zur Regelung der Arbeitsverhältnisse der Mitarbeiter im Dienst der Evang. Landeskirche in Baden und im Bereich des Diakonischen Werkes der Evang. Landeskirche in Baden (Arbeitsrechtsregelungsgesetz — ARRG)	78	Kirchliches Gesetz zur Änderung des kirchlichen Gesetzes über die Arbeits- und Entlohnungsverhältnisse der Arbeiter im Bereich der Evang. Landeskirche in Baden	82

Kirchliches Gesetz über die

Mitarbeitervertretungen in der Evangelischen Landeskirche in Baden (Mitarbeitervertretungsgesetz - MVG -)

Vom 5. April 1978

Inhalt:

I. Allgemeines	§ 28 Geschäftsordnung
§ 1 Grundsatz	§ 29 Unabhängigkeit, Kündigungsschutz
§ 2 Kirchliche Dienststellen	§ 30 Schweigepflicht
§ 3 Mitarbeiter	§ 31 Mitarbeitervertretungen mit weniger als 3 Mitgliedern
§ 4 Dienststellenleitung	
II. Bildung der Mitarbeitervertretung	V. Aufgaben der Mitarbeitervertretung
§ 5 Mitarbeitervertretung	§ 32 Allgemeine Aufgaben
§ 6 Größe der Mitarbeitervertretung	§ 33 Dienstvereinbarungen
§ 7 Wahlverfahren	§ 34 Mitwirkung
§ 8 Wahlberechtigung	§ 35 Mitbestimmung
§ 9 Wählbarkeit	§ 36 Verfahren bei Mitwirkung und Mitbestimmung
§ 10 Wahlergebnis, Ersatzmitglieder	§ 37 Verhältnis zu anderen Beteiligungsrechten
§ 11 Wahlschutz, Wahlkosten	§ 38 Zusammenarbeit zwischen Dienststellenleitung und Mitarbeitervertretung
§ 12 Anfechtung der Wahl	
§ 13 Amtszeit	VI. Mitarbeiterversammlung
§ 14 Vorzeitige Beendigung der Amtszeit	§ 39 Einberufung der Mitarbeiterversammlung
§ 15 Ruhen und Erlöschen der Mitgliedschaft	§ 40 Aufgaben der Mitarbeiterversammlung
III. Jugendvertretung	VII. Gesamtvertretung
§ 16 Errichtung der Jugendvertretungen	§ 41 Bildung und Aufgabe
§ 17 Wahlberechtigung und Wählbarkeit	
§ 18 Zahl der Jugendvertreter	VIII. Schlichtungsausschuß
§ 19 Wahlvorschriften	§ 42 Bildung des Schlichtungsausschusses
§ 20 Aufgaben	§ 43 Aufgaben des Schlichtungsausschusses
IV. Geschäftsführung der Mitarbeitervertretung	§ 44 Aufgaben nach dem Arbeitsrechtsregelungsgesetz
§ 21 Zusammentreten nach erfolgter Wahl	§ 45 Verfahren vor dem Schlichtungsausschuß
§ 22 Vorsitzender, Stellvertreter, Schriftführer	
§ 23 Sitzungen der Mitarbeitervertretung	IX. Schlußbestimmungen
§ 24 Beschlußfassung	§ 46 Mitarbeitervertretung im Bereich des Diakonischen Werkes
§ 25 Niederschrift	§ 47 Mitarbeitervertretung in landeskirchlichen Ausbildungsstätten
§ 26 Kosten	§ 48 Übergangsbestimmungen
§ 27 Sprechstunden	§ 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 Evang. 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 i. S. von § 2 Buchst. b beauftragten Personen.

II. Bildung der Mitarbeitervertretung

§ 5

Mitarbeitervertretung

(1) In jeder Dienststelle (§ 2), die in der Regel ständig mindestens zehn wahlberechtigte Mitarbeiter beschäftigt, von denen mindestens drei wählbar sind, ist eine Mitarbeitervertretung zu bilden.

(2) Mitarbeitervertretungen können, wenn die Mehrheit der Wahlberechtigten es beschließt, auch in Dienststellen gebildet werden, die ständig mindestens fünf wahlberechtigte Mitarbeiter beschäftigen, von denen drei wählbar sind.

(3) Mitarbeiter einer Kirchengemeinde oder eines Kirchenbezirks gelten jeweils als in einer Dienststelle beschäftigt, sofern nicht eine Regelung nach Satz 2 getroffen wird. Für einzelne oder mehrere Dienststellen oder Einrichtungen (§ 2), die gesondert verwaltet oder betrieben werden, können im Einvernehmen zwischen den Mitarbeitern der Dienststelle (Satz 1) und der Dienststellenleitung eigene Mitarbeitervertretungen gebildet werden.

(4) Im Falle des Absatzes 3 Satz 2 ist eine Gesamtmitarbeitervertretung zu bilden; sie ist zuständig für alle Angelegenheiten, die über den Bereich einer nach Absatz 3 Satz 2 gebildeten Mitarbeitervertretung hinausgehen.

(5) Dienststellen mit weniger als zehn Mitarbeitern werden im Bereich eines Kirchenbezirks zur Bildung von Mitarbeitervertretungen zusammengefaßt (Gemeinsame Mitarbeitervertretung), soweit bei ihnen nicht eine Mitarbeitervertretung nach Absatz 2 gebildet ist. Der Bezirkskirchenrat entscheidet nach Anhörung der Dienststellenleitungen und Mitarbeiter, welche Dienststellen zusammengefaßt werden.

(6) Für die Mitarbeiter in der Verwaltung des Evangelischen Oberkirchenrats, des Rechnungsprüfungsamtes und der landeskirchlichen Einrichtungen (z. B. Evang. Landeskirchenkasse, Evang. Kirchenbauamt, Kirchliche Werke, Evang. Akademie, Evang. 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.

(8) Die Größe der Gesamtmitarbeitervertretung nach Absatz 4 richtet sich nach der Gesamtzahl der Mitarbeiter, die zu den einzelnen Mitarbeitervertretungen wahlberechtigt sind. In der Gesamtmitarbeitervertretung müssen die Mitarbeitervertretungen nach dem Verhältnis der Zahl ihrer Mitglieder, mindestens jedoch mit einem Mitglied vertreten sein.

(9) Auf die Gesamtmitarbeitervertretung finden die Bestimmungen dieses Gesetzes über die Mitarbeitervertretung sinngemäß Anwendung.

§ 6

Größe der Mitarbeitervertretung

(1) Die Mitarbeitervertretung besteht bei

- a) 5 bis 9 wahlberechtigten Mitarbeitern aus einem Mitglied,
- b) 10 bis 25 wahlberechtigten Mitarbeitern aus 3 Mitgliedern,
- c) 26 bis 50 wahlberechtigten Mitarbeitern aus 5 Mitgliedern,
- d) 51 bis 100 wahlberechtigten Mitarbeitern aus 7 Mitgliedern,
- e) 101 bis 300 wahlberechtigten Mitarbeitern aus 9 Mitgliedern,
- f) 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 Diakonen und Mitarbeiter eines Mutterhauses oder einer sonstigen Dienststelle, die auf Grund 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) Notwendige 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 Amtszeit der Mitarbeitervertretung beträgt drei Jahre. Sie beginnt mit dem rechtskräftigen Abschluß des Wahlverfahrens, jedoch nicht vor Ablauf der Amtszeit einer noch bestehenden Mitarbeitervertretung.

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

(3) Spätestens sechs Wochen vor Ablauf der Amtszeit hat die Mitarbeitervertretung das Wahlverfahren zur Bildung einer neuen Mitarbeitervertretung einzuleiten.

§ 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 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 Buchst. a und b die bisherige Mitarbeitervertretung, in den Fällen des Absatzes 1 Buchst. 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 Ausschuß 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 Bestimmun-

gen 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 Anstaltungsgruppe 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 beraumt 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 9. 8. 1973 (BGBl. I S. 109) i. d. F. vom 15. 8. 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 anberaumt 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 Kosten trägt die Dienststelle, bei Zusammenschlüssen im Sinne von § 5 Abs. 5 der Kirchenbezirk und bei Mitarbeitervertretungen im Sinne von § 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

Mitarbeitervertretungen mit weniger als drei Mitgliedern

Auf Mitarbeitervertretungen mit weniger als drei Mitgliedern finden die §§ 21 bis 30, mit Ausnahme der §§ 24, 25 Abs. 1 und 2, § 28 sinngemäß Anwendung.

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 Dienststelle 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 Dienstort 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 gem. 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 gem. § 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) allgemeine 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 Mitarbeitervertretung 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 zwei 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 haben alles zu unterlassen, was geeignet ist, die Arbeit und den Frieden in der Dienststelle zu gefährden. Insbesondere dürfen Dienststellenleitung und Mitarbeitervertretung keine Maßnahmen des Arbeitskampfes gegeneinander einleiten oder durchführen.

(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 Mitarbeiter 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 i. S. von § 5 Abs. 3 Satz 2, Abs. 5 oder Abs. 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 behandeln, die zur Zuständigkeit der Mitarbeitervertretung gehören.

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

VII. Gesamtvertretung

§ 41

Bildung und Aufgabe

(1) Für die Wahl der Vertreter nicht einer Vereinigung angehörender Mitarbeiter in die Arbeitsrechtliche Kommission nach dem Arbeitsrechtsregelungsgesetz wird eine Gesamtvertretung dieser Mitarbeiter gebildet.

(2) Die Gesamtvertretung wird aus den Mitarbeitervertretungen in den Kirchenbezirken und den Mitarbeitervertretungen der in einem Dienstverhältnis zur Landeskirche stehenden Mitarbeiter gewählt. Die Zahl der in jedem Kirchenbezirk zu wählenden Mitglieder der Gesamtvertretung bestimmt sich nach der Zahl der Mitarbeiter, die im Kirchenbezirk Mitarbeitervertretungen bilden; hierbei wird für je angefangene 250 Mitarbeiter ein Vertreter gewählt. Aus den landeskirchlichen Mitarbeitervertretungen werden je zwei Mitglieder der Gesamtvertretung gewählt. Auf das Wahlverfahren finden die §§ 7 bis 10 sinngemäß Anwendung mit der Maßgabe, daß nur die Mitglieder der Mitarbeitervertretungen wahlberechtigt sind.

(3) Die Gesamtvertretung tritt auf Einladung des Vorsitzenden des Schlichtungsausschusses spätestens zwei Monate vor Ablauf der Amtsperiode der Arbeitsrechtlichen Kommission zusammen.

(4) Die Gesamtvertretung ist beschlußfähig, wenn mehr als die Hälfte ihrer Mitglieder anwesend ist.

(5) Den Vorsitz der Gesamtvertretung führt der Vorsitzende des Schlichtungsausschusses.

(6) Auf das Wahlverfahren findet die Wahlordnung zu diesem Gesetz (§ 7 Abs. 2) sinngemäß Anwendung mit der Maßgabe, daß nur in einem kirchlichen oder diakonischen Beschäftigungsverhältnis stehende Mitarbeiter gewählt werden dürfen. Die Mitarbeiter im diakonischen Dienst sollen hierbei angemessen berücksichtigt werden.

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 gem. § 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 nichtständiger 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 Lan-

deskirche in Baden besitzen. Mitarbeiter im Sinne von § 3 Abs. 1 können zu Beisitzern nur vorgeschlagen werden, wenn sie die Wählbarkeit zum Mitglied einer Mitarbeitervertretung gem. § 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 hat auf Antrag eines Organs der Kirchenleitung oder des Vorsitzenden der Arbeitsrechtlichen Kommission Gutachten zu erstatten.

(4) 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 nicht-

öffentlichen mündlichen 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.

(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) Absatz 2 findet sinngemäße Anwendung auf die Abgabe einer gutachtlichen Stellungnahme gem. § 43 Abs. 3. In den Fällen des § 43 Abs. 1 Buchst. a, Abs. 6 beschließt der Schlichtungsausschuß in der Besetzung durch den Vorsitzenden und die vier ständigen Beisitzer.

(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.

(2) Das Diakonische Werk und seine Verbände, Anstalten und Einrichtungen bilden Mitarbeitervertretungen in sinngemäßer Anwendung von § 5 Abs. 3. § 5 Abs. 4 findet entsprechende Anwendung mit der Maßgabe, daß die Mitarbeiter des Diakonischen Werkes und seiner Verbände, Anstalten und Einrichtungen, die nicht der Rechts- und Vermögensaufsicht des Evangelischen Oberkirchenrats unterliegen, eigene gemeinsame Mitarbeitervertretungen bilden.

§ 47

Mitarbeitervertretung in landeskirchlichen Ausbildungsstätten

(1) In landeskirchlichen Ausbildungsstätten, in denen aufgrund Gesetz oder Satzung einzelne Gruppen von Mitarbeitern an Entscheidungen der Dienst-

stellenleitung 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

(1) Mitarbeitervertretungen, die nach bisherigem Recht gebildet worden sind, bleiben bis zum Ablauf ihrer Amtszeit im Amt. Würde die Zahl der Mitglieder einer Mitarbeitervertretung gemäß § 6 Abs. 1 größer sein als nach bisherigem Recht, ergänzt sich die Mitarbeitervertretung für die restliche Dauer ihrer Amtszeit durch Zuwahl.

(2) Die Arbeitsrechtliche Kommission und der Schlichtungsausschuß nach dem kirchlichen Gesetz über die Mitarbeitervertretungen in der Evangelischen Landeskirche in Baden vom 29. April 1971 (GVBl. S. 101) bleiben solange im Amt, bis die Arbeitsrechtliche Kommission nach dem Arbeitsrechtsregelungsgesetz und der Schlichtungsausschuß nach § 42 gebildet sind. Die bei Inkrafttreten dieses Gesetzes anhängigen Verfahren vor dem Schlichtungsausschuß werden von diesem abgewickelt.

(3) Jugendvertretungen nach dem III. Abschnitt dieses Gesetzes sind bis zum 1. Januar 1979 zu bilden.

§ 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. April 1971 (GVBl. S. 101) wird aufgehoben.

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

Dieses Gesetz wird hiermit verkündet.

Karlsruhe, den 5. April 1978

Der Landesbischof

Heidland

Kirchliches Gesetz über das Verfahren zur Regelung der Arbeitsrechtsverhältnisse der Mitarbeiter im Dienst der Evangelischen Landeskirche in Baden und im Bereich des Diakonischen Werkes der Evangelischen Landeskirche in Baden (Arbeitsrechtsregelungsgesetz - ARRG -)

Vom 5. April 1978

Die Landessynode hat das folgende kirchliche Gesetz beschlossen:

Abschnitt 1

Allgemeine Bestimmungen

§ 1

Grundsatz

Kirchlicher Dienst ist durch den Auftrag der Verkündigung des Evangeliums in Wort und Tat bestimmt. Die Erfüllung dieses Auftrages erfordert eine vertrauensvolle, partnerschaftliche Zusammenarbeit von kirchlichen Leitungsorganen und kirchlichen Mitarbeitern, die auch in der Gestaltung des kirchlichen Arbeitsrechts ihren Ausdruck findet.

§ 2

Bildung und Aufgaben einer Arbeitsrechtlichen Kommission

(1) Für die Ordnung und Fortentwicklung der arbeitsrechtlichen Bedingungen der Angestellten und Arbeiter im Haupt- und Nebenberuf sowie der nicht-beamteten Mitarbeiter in der Ausbildung wird für

den Bereich der Evangelischen Landeskirche in Baden eine Arbeitsrechtliche Kommission gebildet.

(2) Die Kommission hat die Aufgabe, im Rahmen der Ordnung der Landeskirche arbeitsrechtliche Regelungen zu beschließen, die den Inhalt, den Abschluß und die Beendigung von Arbeitsverhältnissen betreffen.

(3) Die Kommission wirkt darüber hinaus beratend bei sonstigen Regelungen von arbeitsrechtlicher Bedeutung mit.

(4) Die Mitwirkung der Arbeitsrechtlichen Kommission nach dem Mitarbeitervertretungsgesetz bleibt unberührt.

§ 3

Mitwirkung der Arbeitsrechtlichen Kommission bei der Fortentwicklung des kirchlichen Beamtenrechts

(1) Die Arbeitsrechtliche Kommission wirkt beratend mit bei der Vorbereitung allgemeiner Regelungen für das Dienstverhältnis der Kirchenbeamten.

(2) Die Arbeitsrechtliche Kommission wird im Sinne von Absatz 1 durch Mehrheitsbeschluß ihrer

Mitglieder oder auf Veranlassung des Evangelischen Oberkirchenrats tätig. Der Vorsitzende legt Stellungnahmen und Entwürfe dem Evangelischen Oberkirchenrat vor. Der Evangelische Oberkirchenrat fügt diese bei seinen Vorlagen an andere Organe der Kirchenleitung auf Antrag der Arbeitsrechtlichen Kommission bei.

§ 4

Verbindlichkeit der arbeitsrechtlichen Regelungen

Die von der Kommission oder vom Schlichtungsausschuß beschlossenen arbeitsrechtlichen Regelungen sind verbindlich, soweit es nicht zu einer Entscheidung der Landessynode nach § 14 Abs. 2 kommt. Es dürfen nur Arbeitsverträge abgeschlossen werden, die diese Regelungen zum Inhalt haben.

§ 5

Anwendung im Bereich des Diakonischen Werkes

Dieses Gesetz findet auch im Bereich des Diakonischen Werkes der Evangelischen Landeskirche in Baden und seiner Verbände, Anstalten und Einrichtungen im Rahmen seiner Satzung Anwendung.

Abschnitt 2

Arbeitsrechtliche Kommission

§ 6

Zusammensetzung der Arbeitsrechtlichen Kommission

(1) Der Arbeitsrechtlichen Kommission gehören an:

- a) 12 Vertreter der Mitarbeiter im kirchlichen oder diakonischen Dienst,
- b) 12 Vertreter der kirchlichen Körperschaften sowie anderer kirchlicher oder diakonischer Rechtsträger.

(2) Für jedes Mitglied ist ein Stellvertreter zu benennen.

(3) Mitglied der Kommission und Stellvertreter kann in der Regel nur werden, wer nach Maßgabe der Grundordnung zu kirchlichen Ämtern der Evangelischen Landeskirche in Baden wählbar ist.

(4) Für die Mitglieder der Arbeitsrechtlichen Kommission finden die §§ 29, 30 und 43 Abs. 1 Buchst. c des Mitarbeitervertretungsgesetzes sinngemäß Anwendung.

§ 7

Vertreter der Mitarbeiter im kirchlichen und diakonischen Dienst

(1) Die Vertreter der Mitarbeiter (§ 6 Abs. 1 Buchst. a) werden durch Vereinigungen, in denen mindestens 200 Mitarbeiter im kirchlichen und diakonischen Dienst zusammengeschlossen und die nach ihrer Satzung allen diesen Mitarbeitern zugänglich sind sowie für die nicht einer solchen Vereinigung angehörenden Mitarbeiter von der Gesamtvertretung nach dem Mitarbeitervertretungsgesetz entsandt.

(2) Die Vertreter der Mitarbeiter gemäß Absatz 1 müssen seit mindestens drei Jahren haupt- oder nebenberuflich im kirchlichen oder diakonischen Dienst tätig sein. Bis zu drei Vertreter sollen nebenberufliche Mitarbeiter sein. Die Mitarbeiter im diakonischen Dienst (§ 5) sollen angemessen vertreten sein.

(3) Auf die Vereinigungen und die Gesamtvertretung entfällt jeweils die Hälfte der zu entsendenden Mitarbeitervertreter. Soweit eine der beiden Gruppen von dieser Möglichkeit nicht oder nur teilweise Gebrauch macht, entsendet die andere Gruppe die restlichen Vertreter. Die Vereinigungen einigen sich über die Zahl der jeweils von der einzelnen Vereinigung in die Arbeitsrechtliche Kommission zu entsendenden Vertreter nach dem zahlenmäßigen Verhältnis der im Zeitpunkt der Entsendung in diesen Vereinigungen zusammengeschlossenen Mitarbeiter. Kommt eine Einigung nicht zustande, entscheidet der Vorsitzende des Schlichtungsausschusses. Er kann einen Nachweis der für die Entsendung erheblichen Tatsachen verlangen.

§ 8

Vertreter der kirchlichen Körperschaften und anderer kirchlicher oder diakonischer Rechtsträger

(1) Für die kirchlichen Körperschaften sowie für die anderen kirchlichen und diakonischen Rechtsträger werden in die Arbeitsrechtliche Kommission entsandt:

- a) 1 Mitglied der Landessynode, das nicht Mitglied des Landeskirchenrats ist,
- b) 2 Vertreter des Evangelischen Oberkirchenrats,
- c) 1 Vertreter der Kirchenbezirke (Dekan oder Mitglied eines Bezirkskirchenrats),
- d) 2 Vertreter von Kirchengemeinden,
- e) 6 Vertreter von Dienststellenleitungen aus dem Bereich des Diakonischen Werkes und seiner Verbände, Anstalten und Einrichtungen.

(2) Die Vertreter und der Stellvertreter gemäß Absatz 1 Buchst. a—d werden auf Vorschlag des Evangelischen Oberkirchenrats, gemäß Absatz 1 Buchst. e auf Vorschlag des Vorstandes des Diakonischen Werkes von den synodalen Mitgliedern des Landeskirchenrats berufen.

§ 9

Amtsdauer

(1) Die Mitglieder der Arbeitsrechtlichen Kommission und ihre Stellvertreter werden für die Dauer von sechs Jahren entsandt. Sie bleiben bis zur Bildung einer neuen Kommission im Amt.

(2) Das Amt eines Mitgliedes endet bei Wegfall der Voraussetzungen, die für die Entsendung bestimmend waren. Eine erneute Entsendung der bisherigen Mitglieder und ihrer Stellvertreter ist möglich.

(3) Scheidet ein Mitglied vorzeitig aus, so wird von der Stelle, die den Ausscheidenden benannt hat, für den Rest der Amtszeit ein neues Mitglied entsandt; dasselbe gilt für Stellvertreter.

§ 10

Vorsitz und Geschäftsführung

(1) Der Vorsitzende des Schlichtungsausschusses nach dem Mitarbeitervertretungsgesetz beruft die Arbeitsrechtliche Kommission zu ihrer ersten Sitzung ein und leitet diese bis zur Wahl des Vorsitzenden.

(2) Die Arbeitsrechtliche Kommission wählt aus ihrer Mitte für die Dauer eines Jahres einen Vorsitzenden und einen stellvertretenden Vorsitzenden. Der Vorsitzende ist im jährlichen Wechsel aus der Gruppe der als Vertreter der Mitarbeiter im kirchlichen Dienst entsandten Mitglieder beziehungsweise aus der Gruppe der anderen Mitglieder der Arbeitsrechtlichen Kommission zu wählen. Der stellvertretende Vorsitzende ist aus der jeweils anderen Gruppe zu wählen.

(3) Die Sitzungen der Arbeitsrechtlichen Kommission werden durch den Vorsitzenden nach Bedarf unter Angabe der Tagesordnung einberufen und geleitet. Sitzungen müssen einberufen werden, wenn es von mindestens einem Viertel der Mitglieder unter Angabe der Beratungsgegenstände beantragt wird. Die Einladungsfrist beträgt in der Regel 14 Tage.

(4) Der Vorsitzende stellt die Tagesordnung auf. Jedes Mitglied der Arbeitsrechtlichen Kommission hat das Recht, Punkte für die Tagesordnung der Sitzungen zu benennen. Der Vorsitzende ist verpflichtet, diese Punkte aufzunehmen, wenn ein Viertel der Mitglieder dieses beantragt.

(5) Die Arbeitsrechtliche Kommission ist beschlußfähig, wenn von jeder der beiden Gruppen jeweils mehr als die Hälfte ihrer Mitglieder, darunter der Vorsitzende oder sein Stellvertreter, anwesend sind. Arbeitsrechtliche Regelungen sowie die Wahl des Vorsitzenden des Schlichtungsausschusses und seines Stellvertreters gemäß § 42 Abs. 1 des Mitarbeitervertretungsgesetzes bedürfen der Zustimmung von zwei Dritteln der Mitglieder; andere Beschlüsse werden mit der Mehrheit der Anwesenden gefaßt.

(6) Die Arbeitsrechtliche Kommission kann zu ihren Sitzungen sachkundige Berater hinzuziehen.

(7) Die Sitzungen sind nicht öffentlich. Auf Antrag findet eine geheime Abstimmung statt.

(8) Zur Regelung weiterer Einzelheiten der Geschäftsführung kann sich die Arbeitsrechtliche Kommission eine Geschäftsordnung geben.

(9) Die Kosten, die für die Mitglieder der Arbeitsrechtlichen Kommission durch deren Tätigkeit entstehen, und die Kosten der Geschäftsführung werden von der Landeskirche getragen.

Abschnitt 3

Verfahren der Arbeitsrechtsregelung

§ 11

Im Rahmen ihrer Zuständigkeit wird die Arbeitsrechtliche Kommission aufgrund von Vorlagen des Evangelischen Oberkirchenrats einer Vereinigung oder der Vertreter der Mitarbeitervertretungen (§ 7 Abs. 1), sowie aufgrund eigenen Beschlusses tätig.

§ 12

Verfahren bei arbeitsrechtlichen Regelungen

(§ 2 Abs. 2)

(1) Die von der Arbeitsrechtlichen Kommission oder vom Schlichtungsausschuß beschlossenen arbeitsrechtlichen Regelungen werden dem Landeskirchenrat über den Evangelischen Oberkirchenrat

zugeleitet und, sofern keine Einwendungen nach Absatz 2 und 3 oder § 14 erhoben werden, im Gesetzes- und Verordnungsblatt der Landeskirche veröffentlicht.

(2) Gegen die von der Arbeitsrechtlichen Kommission beschlossenen Regelungen können mindestens sechs Mitglieder der Arbeitsrechtlichen Kommission Einwendungen erheben, wenn wesentliche Belange von einzelnen Mitarbeitergruppen oder kirchlichen oder diakonischen Rechtsträgern berührt werden; diese sind dem Vorsitzenden der Arbeitsrechtlichen Kommission innerhalb einer Frist von einem Monat nach Beschlußfassung schriftlich mit Begründung zuzuleiten. Dieser beruft unverzüglich eine Sitzung der Arbeitsrechtlichen Kommission ein, die erneut darüber berät und beschließt.

(3) Werden die Einwendungen auch nach erneuter Beratung und Beschlußfassung durch die Arbeitsrechtliche Kommission aufrechterhalten, so kann der Schlichtungsausschuß (§ 13) innerhalb einer Frist von einem Monat durch schriftliche Vorlage an den Vorsitzenden des Schlichtungsausschusses angerufen werden.

(4) Kommt in der Arbeitsrechtlichen Kommission in einer Angelegenheit im Sinne von § 2 Abs. 2 ein Beschluß nicht zustande, so ist über diesen Gegenstand in einer weiteren Sitzung erneut zu beraten. Kommt auch in dieser Sitzung ein Beschluß nicht zustande, so kann in dringenden Fällen ein Drittel der gesetzlichen Mitglieder der Arbeitsrechtlichen Kommission den Schlichtungsausschuß anrufen.

§ 13

Schlichtungsausschuß

In den Fällen des § 12 Abs. 3 und 4 entscheidet der nach dem Mitarbeitervertretungsgesetz gebildete Schlichtungsausschuß nach dem dort geregelten Verfahren. Der Schlichtungsausschuß soll sich zuvor um eine gütliche Einigung bemühen.

§ 14

(1) Der Landeskirchenrat kann zur Wahrung des Haushaltsrechtes der Landessynode, wenn anders die sachgerechte Erfüllung notwendiger kirchlicher Aufgaben nicht gewährleistet werden kann, gegen die von der Arbeitsrechtlichen Kommission oder vom Schlichtungsausschuß beschlossenen Regelungen innerhalb einer Frist von 2 Monaten nach Zugang Einwendungen erheben. Die Einwendungen sind dem Vorsitzenden der Arbeitsrechtlichen Kommission schriftlich mit Begründung zuzuleiten. § 12 Abs. 2 Satz 2 gilt entsprechend.

(2) Hält der Landeskirchenrat seine Einwendungen nach erneuter Beratung und Beschlußfassung durch die Arbeitsrechtliche Kommission aufrecht, kann er die Landessynode innerhalb einer Frist von zwei Monaten nach Zugang des Beschlusses anrufen. Die Landessynode entscheidet zunächst darüber, ob die arbeitsrechtliche Regelung überprüft werden soll; hierzu bedarf es der Zustimmung der Mehrheit der Mitglieder der Landessynode. Die Landessynode kann in Wahrnehmung ihrer Verantwortung für den Haushalt der Landeskirche eine von der Arbeits-

rechtlichen Kommission oder vom Schlichtungsausschuß getroffene Regelung mit verfassungsändernder Mehrheit aufheben und durch eine eigene Regelung ersetzen.

Abschnitt 4

Übergangs- und Schlußbestimmungen

§ 15

(1) Bestehen Bedenken, ob bei einem Mitglied die Voraussetzungen für die Mitgliedschaft vorliegen, so entscheidet bei Mitgliedern der Arbeitsrechtlichen Kommission der Schlichtungsausschuß, bei Mitgliedern des Schlichtungsausschusses das kirchliche Verwaltungsgericht.

(2) Die Arbeitsrechtliche Kommission und der Schlichtungsausschuß nach dem Mitarbeitervertretungsgesetz vom 29. April 1971 (GVBl. S. 101) bleiben solange im Amt, bis die Arbeitsrechtliche Kommission nach § 6 dieses Gesetzes und der Schlichtungsausschuß nach § 42 des Mitarbeitervertretungsgesetzes vom 5. April 1978 (GVBl. S. 67) gebildet sind.

(3) Bis zur Wahl des Vorsitzenden des Schlichtungsausschusses nach § 42 Abs. 2 des Mitarbeitervertretungsgesetzes vom 5. April 1978 werden dessen Aufgaben vom Vorsitzenden des nach § 37 des Mitarbeitervertretungsgesetzes vom 29. April 1971 gebildeten Schlichtungsausschusses wahrgenommen.

§ 16

Durchführungsbestimmungen

Der Landeskirchenrat kann Durchführungsbestimmungen zu diesem Gesetz erlassen.

§ 17

Inkrafttreten des Gesetzes

Dieses Gesetz tritt am 1. Juli 1978 in Kraft.

Dieses Gesetz wird hiermit verkündet.

Karlsruhe, den 5. April 1978

Der Landesbischof

Heidland

Kirchliches Gesetz zur Änderung des kirchlichen Gesetzes über die Dienst- und Vergütungsverhältnisse der Angestellten im Bereich der Evangelischen Landeskirche in Baden

Vom 7. April 1978

Die Landessynode hat das folgende kirchliche Gesetz beschlossen:

Artikel 1

Das kirchliche Gesetz über die Dienst- und Vergütungsverhältnisse der Angestellten im Bereich der Evang. Landeskirche in Baden vom 3. Mai 1973 (GVBl. S. 47) i. d. F. des Änderungsgesetzes vom 8. 3. 1975 (GVBl. S. 25) wird wie folgt geändert:

1. § 1 erhält folgende Fassung:

„(1) Auf die Dienst- und Vergütungsverhältnisse der Angestellten der Evang. Landeskirche in Baden, ihrer Kirchenbezirke, Kirchengemeinden, sowie ihrer Einrichtungen und Anstalten finden der Bundes-Angestellten-Tarifvertrag vom 23. 2. 1961 (BAT) in der für die Angestellten von Bund und Ländern jeweils geltenden Fassung, die dazu abgeschlossenen Vergütungstarifverträge und die sonstigen allgemein für Angestellte, Praktikanten und Auszubildende des Landes Baden-Württemberg geltenden Tarifverträge in ihrer jeweiligen Fassung sinngemäß Anwendung, soweit nicht im folgenden oder im Vollzug des Arbeitsrechtsregelungsgesetzes etwas anderes bestimmt wird.

(2) Dieses Gesetz findet auch im Bereich des Diakonischen Werkes der Evangelischen Landeskirche in Baden und seiner Verbände, Anstalten und Einrichtungen im Rahmen seiner Satzung Anwendung.“

2. § 2 Abs. 1 erhält folgende Fassung:

„(1) Zu § 2 BAT:

Unbeschadet von § 1 Abs. 1 gelten zusätzlich kirchengesetzliche Dienstordnungen für

- a) Mitarbeiter(innen) in Gemeindediakonie, Jugendarbeit, Religionsunterricht und kirchliche Sozialarbeit (Mitarbeiterdienstgesetz),
- b) Kirchenmusiker(innen),
- c) Kirchendiener(innen).“

3. § 2 Abs. 5 erhält folgende Fassung:

„(5) Zu § 22 Abs. 1 BAT:

§ 22 Abs. 1 gilt nicht, soweit nach Maßgabe des Arbeitsrechtsregelungsgesetzes vom 5. 4. 1978 (GVBl. S. 78) in Anwendung und Fortentwicklung des Vergütungsgruppenplans für kirchliche Mitarbeiter (Anlage zu diesem Gesetz) besondere kirchliche Einzelgruppenpläne festgesetzt werden.“

4. Artikel 2 erhält folgende Fassung:

„Artikel 2

§ 4

Schlichtung in dienst- und arbeitsrechtlichen Streitigkeiten

Bei dienst- und arbeitsrechtlichen Streitigkeiten zwischen Anstellungsträgern (Dienststellenleitung im Sinne des Mitarbeitervertretungsgesetzes) und Mitarbeitern kann von jedem Beteiligten der Schlichtungsausschuß nach dem Mitarbei-

tervertretungsgesetz angerufen werden. Die Zuständigkeiten staatlicher und kirchlicher Gerichte bleiben unberührt. Der Schlichtungsausschuß kann auch bei Anhängigkeit eines gerichtlichen Verfahrens seine Bemühungen um eine Schlichtung fortsetzen und darauf hinwirken, daß sich die Beteiligten außergerichtlich einigen.“

5. Der bisherige § 4 wird § 5.
6. Der bisherige Artikel 2 wird Artikel 3.

Artikel 3

Dieses Änderungsgesetz tritt am 1. Juli 1978 in Kraft.

Dieses Gesetz wird hiermit verkündet.

Karlsruhe, den 7. April 1978

Der Landesbischof
Heidland

Kirchliches Gesetz zur Änderung des kirchlichen Gesetzes über die Arbeits- und Entlohnungsverhältnisse der Arbeiter im Bereich der Evangelischen Landeskirche in Baden

Vom 7. April 1978

Die Landessynode hat das folgende kirchliche Gesetz beschlossen:

Artikel 1

Das kirchliche Gesetz über die Arbeits- und Entlohnungsverhältnisse der Arbeiter im Bereich der Evangelischen Landeskirche in Baden vom 8. März 1975 (GVBl. S. 25) wird wie folgt geändert:

1. § 1 erhält folgende Fassung:

„§ 1

Grundsatz

(1) Auf die Dienst- und Vergütungsverhältnisse der Arbeiter im Bereich der Evangelischen Landeskirche in Baden, ihrer Kirchenbezirke, Kirchengemeinden sowie ihrer Einrichtungen und Anstalten findet der Manteltarifvertrag der Arbeiter der Länder vom 27. 2. 1964 (MTL II) in der jeweils für die Arbeiter des Landes Baden-Württemberg geltenden Fassung sinngemäß Anwendung, soweit nicht im folgenden oder im Vollzug des Arbeitsrechtsregelungsgesetzes etwas anderes bestimmt wird.

(2) Dieses Gesetz findet auch im Bereich des Diakonischen Werkes der Evangelischen Landeskirche in Baden und seiner Verbände, Anstalten und Einrichtungen im Rahmen seiner Satzung Anwendung.“

2. § 2 Abs. 4 erhält folgende Fassung:

„(4) Zu § 2 MTL II:

§ 22 gilt nicht, soweit nach Maßgabe des Arbeitsrechtsregelungsgesetzes vom 5. 4. 1978 (GVBl. S. 78) besondere Lohngruppen, Monatstabellennlöne, Lohnzulagen und Lohnzuschläge beschlossen werden.“

3. Artikel 2 erhält folgende Fassung:

„Artikel 2

§ 4

Schlichtung in dienst- und arbeitsrechtlichen Streitigkeiten

Bei dienst- und arbeitsrechtlichen Streitigkeiten zwischen Anstellungsträgern (Dienststellenleitung im Sinne des Mitarbeitervertretungsgesetzes) und Mitarbeitern kann von jedem Beteiligten der Schlichtungsausschuß nach dem Mitarbeitervertretungsgesetz angerufen werden. Die Zuständigkeiten staatlicher und kirchlicher Gerichte bleiben unberührt. Der Schlichtungsausschuß kann auch bei Anhängigkeit eines gerichtlichen Verfahrens seine Bemühungen um eine Schlichtung fortsetzen und darauf hinwirken, daß sich die Beteiligten außergerichtlich einigen.“

4. Der bisherige § 4 wird § 5.
5. Der bisherige Artikel 2 wird Artikel 3:

Artikel 3

Dieses Änderungsgesetz tritt am 1. Juli 1978 in Kraft.

Dieses Gesetz wird hiermit verkündet.

Karlsruhe, den 7. April 1978

Der Landesbischof
Heidland