

Gesetzes- u. Verordnungsblatt

der Evangelischen Landeskirche in Baden

Ausgegeben

Karlsruhe, den 8. Juli

1971

Inhalt:

	Seite		Seite
Kirchliches Gesetz über die Mitarbeitervertretungen in der Evang. Landeskirche in Baden	101	Verordnung zur Durchführung des kirchl. Gesetzes über die Mitarbeitervertretungen in der Evang. Landeskirche in Baden	113
Wahlordnung für die Bildung von Mitarbeitervertretungen in der Evang. Landeskirche in Baden	110	Hinweis: Begründung zum Entwurf des Mitarbeitervertretungsgesetzes	114

Kirchliches Gesetz über die Mitarbeitervertretungen in der Evangelischen Landeskirche in Baden

Vom 29. April 1971

Inhalt:

I. Allgemeines

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

II. Bildung der Mitarbeitervertretung

- § 5 Mitarbeitervertretung
- § 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. Geschäftsführung der Mitarbeitervertretung

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

IV. Aufgaben der Mitarbeitervertretung

- § 25 Allgemeine Aufgaben
- § 26 Mitwirkung
- § 27 Mitbestimmung
- § 28 Verfahren bei Mitwirkung und Mitbestimmung
- § 29 Zusammenarbeit zwischen Dienststellenleitung und Mitarbeitervertretung

V. Mitarbeiterversammlung

- § 30 Einberufung der Mitarbeiterversammlung
- § 31 Aufgaben der Mitarbeiterversammlung

VI. Arbeitsrechtliche Kommission

- § 32 Bildung der Arbeitsrechtlichen Kommission
- § 33 Dienststellenvertreter
- § 34 Mitarbeitervertreter
- § 35 Vorsitz und Geschäftsführung
- § 36 Verfahren

VII. Schlichtungsausschuß

- § 37 Bildung des Schlichtungsausschusses
- § 38 Aufgaben des Schlichtungsausschusses
- § 39 Verfahren vor dem Schlichtungsausschuß

VIII. Schlußbestimmungen

- § 40 Mitarbeitervertretung im Bereich des diakonischen Werkes
- § 41 Anwendung auf Pfarrer
- § 42 Mitarbeitervertretungen in besonderen Fällen
- § 43 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 oder die Landeskirche sind,
- b) die Werke, Anstalten und Einrichtungen selbstständiger diakonischer oder sonstiger kirchlicher Rechtsträger, die dieses Gesetz übernehmen.

§ 3

Mitarbeiter

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

(2) Mitarbeiter im Sinne dieses Gesetzes sind nicht die Mitglieder der verfassungs- oder satzungsgemäßen Dienststellenleitungen (§ 4).

(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

Als Dienststellenleitung im Sinne dieses Gesetzes gelten

- a) in den Kirchengemeinden der Kirchengemeinderat,
- b) in den Kirchenbezirken der Bezirkskirchenrat,
- c) in der Landeskirche das Kollegium des Evangelischen Oberkirchenrats,

- d) in den Anstalten und Einrichtungen selbstständiger diakonischer oder sonstiger kirchlicher Rechtsträger jeweils das nach dem Gesetz oder einer besonderen Satzung leitende Organ.

II. Bildung der Mitarbeitervertretung

§ 5

Mitarbeitervertretung

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

(2) 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 (§ 2), die gesondert verwaltet werden, können im Einvernehmen zwischen den Mitarbeitern der Dienststelle (Satz 1) und der Dienststellenleitung eigene Mitarbeitervertretungen gebildet werden.

(3) Im Falle des Absatzes 2 Satz 2 ist eine Gesamtmitarbeitervertretung zu bilden; sie ist zu beteiligen, wenn eine Maßnahme über den Bereich einer Dienststelle hinausgeht. Die Zuständigkeit der Gesamtmitarbeitervertretung wird durch Satzung geregelt, die im Einvernehmen zwischen den Mitarbeitervertretungen und der kirchlichen Körperschaft oder des sonstigen Rechtsträgers erlassen wird.

(4) Dienststellen mit weniger als zehn Mitarbeitern werden im Bereich eines Kirchenbezirks zur Bildung von Mitarbeitervertretungen zusammengefaßt (Gemeinsame Mitarbeitervertretung). Der Bezirkskirchenrat entscheidet nach Anhörung der Dienststellenleitungen und Mitarbeiter, welche Dienststellen zusammengefaßt werden.

(5) Für die Mitarbeiter in der Verwaltung des Evangelischen Oberkirchenrats sowie der landeskirchlichen Einrichtungen (z. B. Evangelische Landeskirchenkasse, Evangelisches Kirchenbauamt, kirchliche Werke, Evangelische Akademie, Evangelische Pflege Schönau in Heidelberg mit ihren Außenstellen, landeskirchliche Heime) wird eine Mitarbeitervertretung gebildet. Der Evangelische Oberkirchenrat kann für einzelne landeskirchliche Einrichtungen eigene Mitarbeitervertretungen vorsehen. Absatz 3 findet sinngemäß Anwendung.

(6) Landeskirchliche Mitarbeiter, die im Bereich einer Kirchengemeinde oder eines Kirchenbezirks beschäftigt sind, bilden für den Bereich eines oder mehrerer Kirchenbezirke eine eigene Mitarbeitervertretung. Die Mitarbeiter nach Satz 1 bilden am Sitz des Evangelischen Oberkirchenrats eine Gesamtmitarbeitervertretung; Absatz 3 findet sinngemäße Anwendung.

§ 6

Größe der Mitarbeitervertretung

Die Mitarbeitervertretung besteht bei

- a) 10— 25 wahlberechtigten Mitarbeitern aus 3 Mitgliedern,

- b) 26— 50 wahlberechtigten Mitarbeitern
aus 5 Mitgliedern,
- c) 51—100 wahlberechtigten Mitarbeitern
aus 7 Mitgliedern,
- d) 101 und mehr wahlberechtigten Mitarbeitern
aus 9 Mitgliedern.

§ 7

Wahlverfahren

(1) Die Mitglieder der Mitarbeitervertretung werden in allgemeiner, geheimer, gleicher und unmittelbarer Wahl nach den Grundsätzen der Mehrheitswahl auf die Dauer von 3 Jahren gewählt.

(2) Bei Aufstellung der Wahlvorschläge und in der Wählerliste sollen die verschiedenen Berufs- und Anstellungsgruppen (Angestellte, Arbeiter, Beamte) angemessen berücksichtigt werden. Die wahlberechtigten Mitarbeiter haben das Recht, Wahlvorschläge zu machen.

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

§ 8

Wahlberechtigung

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

(2) Nicht wahlberechtigt sind Mitarbeiter

- a) die aus Gründen ihrer Heilung, Wiedereingewöhnung oder Erziehung beschäftigt werden; oder
- b) deren Beschäftigungszeit auf nicht mehr als 6 Monate befristet ist.

(3) Ein Mitarbeiter, der zu einer Dienststelle abgeordnet ist, wird in ihr wahlberechtigt, sobald die Abordnung länger als 3 Monate gedauert hat. Im gleichen Zeitpunkt verliert er das Wahlrecht bei seiner seitherigen Dienststelle.

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

§ 9

Wählbarkeit

(1) Wählbar sind alle haupt- und nebenberuflich beschäftigten Wahlberechtigten, die am Wahltag 21 Jahre alt sind, seit mindestens 6 Monaten der Dienststelle angehören und in einem 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) Mitarbeiter in der Berufsausbildung.

§ 10

Wahlergebnis, Ersatzmitglieder

(1) Gewählt sind die vorgeschlagenen Mitarbeiter nach der Reihenfolge der auf sie innerhalb ihrer

Berufs- und Angestelltengruppe entfallenden Stimmzahl. Bei Stimmgleichheit 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 Stimmzahl in die Mitarbeitervertretung ein. Satz 1 findet auch im Falle einer zeitweiligen Verhinderung eines Mitglieds der Mitarbeitervertretung für die Dauer der Verhinderung Anwendung.

§ 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. 6 die Landeskirche. Im Falle des § 5 Abs. 4 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 zur Folge.

§ 12

Anfechtung der Wahl

(1) Die Wahl kann binnen einer Frist von 2 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 eine Berichtigung nicht rechtzeitig erfolgt ist. Die Anfechtungsschrift muß von mindestens 3 Wahlberechtigten unterzeichnet sein. Die Anfechtung hat aufschiebende Wirkung.

(2) Stellt der Schlichtungsausschuß fest, daß die Anfechtung begründet ist, ist die Wahl für ungültig zu erklären und innerhalb 4 Wochen zu wiederholen, es sei denn, daß nach Feststellung des Schlichtungsausschusses durch die geltend gemachte Verletzung von Vorschriften das Ergebnis der Wahl nicht beeinflußt werden konnte.

§ 13

Amtszeit

(1) Die Amtszeit der Mitarbeitervertretung beträgt 3 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 6 Wochen vor Ablauf der Amtszeit ist 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) auf schriftlichen Antrag eines Viertels der wahlberechtigten Mitarbeiter oder der Dienststellenleitung (§ 4) der Schlichtungsausschuß die Auflösung der Mitarbeitervertretung wegen erheblicher Verletzung ihrer Pflichten oder wegen Mißbrauchs ihrer Befugnisse beschlossen hat.

(2) Endet die Amtszeit der Mitarbeitervertretung vorzeitig (Abs. 1), ist unverzüglich ein neuer Wahlausschuß nach Maßgabe der Wahlordnung zu bestellen; dieser hat innerhalb von 2 Wochen eine 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) 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, der Schlichtungsausschuß 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. Geschäftsführung der Mitarbeitervertretung

§ 16

Zusammentreten nach erfolgter Wahl

Die erste Sitzung einer neu gebildeten Mitarbeitervertretung wird von dem Vorsitzenden des Wahl-

ausschusses unverzüglich nach Beginn der Amtszeit einberufen und von diesem bis zur Wahl des Vorsitzenden geleitet.

§ 17

Vorsitzender, Stellvertreter, Schriftführer

(1) Die Mitarbeitervertretung wählt aus ihrer Mitte den Vorsitzenden, seinen Stellvertreter und einen Schriftführer. Der Vorsitzende und sein Stellvertreter sollen nicht der gleichen Berufs- oder Anstellungsgruppe angehören.

(2) Der Vorsitzende oder sein Stellvertreter führen die laufenden Geschäfte der Mitarbeitervertretung. Erklärungen für die Mitarbeitervertretung außerhalb gemeinsamer Sitzungen mit der Dienststellenleitung werden vom Vorsitzenden und seinem Stellvertreter gemeinsam abgegeben. Ist der Vorsitzende oder sein Stellvertreter verhindert, so tritt an die Stelle des verhinderten Mitglieds ein vom Vorsitzenden oder seinem Stellvertreter bestimmtes anderes Mitglied.

§ 18

Sitzungen der Mitarbeitervertretung

(1) Der Vorsitzende beraumt die Sitzungen der Mitarbeitervertretung an, setzt die Tagesordnung fest und leitet die Verhandlung.

(2) Auf Antrag der Dienststellenleitung oder eines Viertels der Mitglieder der Mitarbeitervertretung 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) Ein Vertreter oder Beauftragter der Dienststellenleitung nimmt an den Sitzungen, die auf deren Verlangen anberaumt sind, und an den Sitzungen, zu denen die Dienststellenleitung ausdrücklich eingeladen ist, teil.

(5) Die Mitarbeitervertretung kann von Fall zu Fall beschließen, kirchliche Mitarbeiter oder andere sachkundige Personen in einer Sitzung anzuhören; sie sind zuvor gemäß § 24 zur Verschwiegenheit zu verpflichten. Beschlüsse werden in Anwesenheit eingeladenen Personen nicht gefaßt.

§ 19

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.

§ 20

Niederschrift

(1) Über jede Sitzung der Mitarbeitervertretung ist eine Niederschrift aufzunehmen, welche minde-

stens 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) Hat ein Beauftragter der Dienststellenleitung an der Sitzung teilgenommen, ist ihm der entsprechende Teil der Niederschrift in Abschrift zuzuleiten.

§ 21

Kosten

(1) Die durch die Tätigkeit der Mitarbeitervertretung entstehenden Kosten trägt die Dienststelle, bei Zusammenschlüssen im Sinne von § 5 Absatz 4 der Kirchenbezirk und bei Mitarbeitervertretungen im Sinne von § 5 Abs. 6 die Landeskirche.

(2) Die Dienststelle stellt für die Sitzungen und die laufende Geschäftsführung die erforderlichen Räume sowie den Geschäftsbedarf zur Verfügung.

(3) Zweimal im Jahr, jedoch insgesamt höchstens 10 Arbeitstage können auf Vorschlag des Vorsitzenden der Mitarbeitervertretung Mitglieder der Mitarbeitervertretung 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 Mitarbeiterversammlung besonders förderlich sind.

(4) Für Dienstreisen in Angelegenheiten der Mitarbeitervertretung werden Reisekosten nach den Vorschriften über die Reisekostenvergütungen der Beamten der Landeskirche, mindestens nach Reisekostenstufe B erstattet.

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

§ 22

Geschäftsordnung

Die Mitarbeitervertretung kann sich eine Geschäftsordnung geben.

§ 23

Unabhängigkeit, Kündigungsschutz

(1) Den Mitgliedern der Mitarbeitervertretung dürfen auf Grund der Ausübung ihrer Tätigkeit keine Nachteile erwachsen oder Vorteile gewährt werden.

(2) Die Mitglieder der Mitarbeitervertretung sind in ihrer Tätigkeit unabhängig und nur an die Kirchenordnung und an ihr Gewissen gebunden. Die für ihre Tätigkeit notwendige Zeit ist ihnen ohne Minderung ihrer Bezüge innerhalb der allgemeinen Dienstzeit zu gewähren. Sie sind von ihrer dienstlichen Tätigkeit freizustellen, wenn und soweit es nach Umfang und Art der Dienststelle zur ordnungsgemäßen Durchführung ihrer Aufgaben erforderlich ist.

(3) Das Dienstverhältnis eines Mitglieds der Mitarbeitervertretung darf gegen seinen Willen nicht beendet werden, es sei denn, 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. An dieser Entscheidung wirkt der Betroffene nicht mit. Lehnt die Mitarbeitervertretung die Zustimmung ab, kann die Dienststellenleitung die Entscheidung des Schlichtungsausschusses beantragen.

§ 24

Schweigepflicht

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

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

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

IV. Aufgaben der Mitarbeitervertretung

§ 25

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 Dienststelle und ihren Mitarbeitern dienen (z. B. soziale Maßnahmen, fachliche Zurüstung und Weiterbildung, technische und organisatorische Verbesserungen),
- b) darüber zu wachen, daß die zugunsten der Mitarbeiter geltenden arbeits-, sozial- und dienstrechtlichen Gesetze, Verordnungen, Verträge, Dienstvereinbarungen und Verwaltungsanordnungen durchgeführt werden,

- c) Beschwerden von Mitarbeitern entgegenzunehmen und, falls sie berechtigt erscheinen, bei der Dienststellenleitung auf ihre Abhilfe hinzuwirken,
- d) die Eingliederung schwerbeschädigter und sonstiger hilfs- und schutzbedürftiger Personen in die Dienststelle zu fördern und für eine ihren Fähigkeiten und Kenntnissen entsprechende Beschäftigung zu sorgen.

(4) Die Mitarbeitervertretung erstattet einmal im Jahr der Mitarbeiterversammlung einen Tätigkeitsbericht.

§ 26

Mitwirkung

(1) Die Mitarbeitervertretung wirkt mit bei

- a) Einführung grundlegend neuer Arbeitsmethoden und bei der Auflösung, Einschränkung, Verlegung oder Zusammenlegung von Dienststellen oder wesentlichen Teilen von ihnen,
- b) Geltendmachung von Ersatzansprüchen gegen einen Mitarbeiter, sofern dieser es beantragt,
- c) Maßnahmen zur Verhütung von Dienst- und Arbeitsunfällen oder sonstigen Gesundheitsgefahren,
- d) Gewährung von Beihilfen, Unterstützungen und sonstigen Zuwendungen, auf die kein Rechtsanspruch besteht, sofern der Mitarbeiter es beantragt,
- e) Zuweisung und Kündigung von Mietwohnungen an Mitarbeiter sowie bei der Festsetzung von Nutzungsbedingungen, soweit sie nicht durch Gesetz oder Verordnung geregelt sind,
- f) Aufstellung des Stellenplanentwurfs.

(2) Die Mitarbeitervertretung wirkt ferner mit in personalen Angelegenheiten bei

- a) Einstellung und Anstellung von Mitarbeitern,
- b) Beförderungen und Höhergruppierungen,
- c) Versagen 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 zu einer anderen Dienststelle, sofern es der Mitarbeiter beantragt,
- f) Weiterbeschäftigung von Mitarbeitern über die Altersgrenze hinaus,
- g) vorzeitiger Versetzung in den Ruhestand, sofern es der Beamte beantragt,
- h) ordentlicher Kündigung und Entlassung von Mitarbeitern durch die Dienststelle.

(3) Von einer fristlosen Kündigung (Entlassung) ist die Mitarbeitervertretung binnen einer Woche zu benachrichtigen.

§ 27

Mitbestimmung

Die Mitarbeitervertretung bestimmt mit bei

- a) Maßnahmen zur Hebung der Arbeitsleistung und Erleichterung des Arbeitsablaufs,

- b) Fragen der Ausbildung, Fort- und Weiterbildung der Mitarbeiter,
- c) Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit und der Pausen,
- d) Aufstellung allgemeiner Grundsätze für den Urlaubsplan,
- e) Aufstellung der Entlohnungsgrundsätze,
- f) Zeit und Ort der Auszahlung der Dienstbezüge und der Arbeitsentgelte,
- g) Bestellung von Vertrauensärzten sowie von Ärzten zur Überwachung des Gesundheitszustandes der Mitarbeiter, unbeschadet des Rechts der freien Arztwahl,
- h) Errichtung und Verwaltung von Wohlfahrtseinrichtungen für Mitarbeiter der Dienststelle,
 - i) Regelung der Hausordnung in der Dienststelle,
 - k) Rückgruppierung.

§ 28

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 2 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 2 Wochen mitzuteilen. In besonderen Fällen kann die Dienststellenleitung diese Frist auf 1 Woche abkürzen oder auf Antrag der Mitarbeitervertretung um 2 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) Kommt in einem Falle des Absatzes 1 eine Verständigung und in einem Falle des Absatzes 2 eine Einigung nicht zustande, kann die Dienststellenleitung oder die Mitarbeitervertretung innerhalb 2 Wochen nach Abschluß der Erörterung oder 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.

§ 29

Zusammenarbeit zwischen Dienststellenleitung und Mitarbeitervertretung

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

(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 mindestens dreimal im Jahr zu gemeinsamen Besprechungen zusammentreten, in denen auch die Gestaltung des Dienstbetriebes und der Dienstgemeinschaft behandelt werden sollen, insbesondere alle Vorgänge, die die Mitarbeiter wesentlich betreffen.

(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.

(6) Will die Dienststellenleitung allgemeine Verwaltungsanordnungen für innerdienstliche, soziale und persönliche Angelegenheiten erlassen, hat sie der Mitarbeitervertretung die Entwürfe rechtzeitig zuzuleiten und auf Wunsch mit ihr zu beraten.

V. Mitarbeiterversammlung

§ 30

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 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 gemeinsamen Mitarbeitervertretung (§ 5 Abs. 4) können Mitarbeiterversammlungen auch für die Mitarbeiter einer Dienststelle 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; § 18 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 können an der Mitarbeiterversammlung, die auf ihren Antrag einberufen worden ist, oder zu der sie ausdrücklich eingeladen sind, teilnehmen. Den Mitgliedern der Dienststellenleitung ist auf ihr Verlangen das Wort zu erteilen.

§ 31

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.

VI. Arbeitsrechtliche Kommission

§ 32

Bildung der Arbeitsrechtlichen Kommission

(1) Für die Vorbereitung allgemeiner Regelungen

- a) des Dienst- und Besoldungsrechts für die Beamten,
- b) über die Anwendung von Tarifverträgen des öffentlichen Dienstes auf die Angestellten sowie Einführung neuer oder Änderung vorhandener Dienstordnungen für diesen Personenkreis

wird eine Arbeitsrechtliche Kommission gebildet.

(2) Der Arbeitsrechtlichen Kommission gehören an

- a) 8 Vertreter der kirchlichen Dienststellen (Dienststellenvertreter),
- b) 8 Vertreter der kirchlichen Mitarbeiter (Mitarbeitervertreter);
- c) mit beratender Stimme 1 Vertreter des Evangelischen Pfarrvereins, der von dessen Vorstand bestimmt wird.

(3) Sachkundige Personen können mit beratender Stimme in die Arbeitsrechtliche Kommission berufen werden.

§ 33

Dienststellenvertreter

(1) Als Dienststellenvertreter sind in die Arbeitsrechtliche Kommission zu berufen:

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

Für jedes Mitglied ist ein Vertreter zu berufen.

(2) Die Dienststellenvertreter und ihre Stellvertreter werden auf Vorschlag des Evangelischen Oberkirchenrats von den synodalen Mitgliedern des Landeskirchenrats auf die Dauer von 4 Jahren berufen.

§ 34

Mitarbeitervertreter

(1) Bei der Berufung der Mitarbeitervertreter sollen Angehörige der verschiedenen Berufsgruppen nach Möglichkeit berücksichtigt werden. 4 Mitarbeitervertreter müssen Angestellte sein.

(2) Die Mitarbeitervertreter werden von den synodalen Mitgliedern des Landeskirchenrats auf gemeinsamen Vorschlag des Verbandes kirchlicher Mitarbeiter und der Fachgruppe kirchlicher Mitarbeiter in der Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr auf die Dauer von 4 Jahren berufen. Für jeden Mitarbeitervertreter ist ein Stellvertreter zu berufen.

(3) Kommt ein gemeinsamer Vorschlag gemäß Abs. 2 nicht zustande, legt jede Gruppe eine eigene Vorschlagsliste vor. Bei der Berufung ist das Verhältnis der Mitglieder beider Gruppen angemessen zu berücksichtigen. Von jeder Gruppe müssen mindestens 2 Mitglieder berufen werden.

§ 35

Vorsitz und Geschäftsführung

(1) Die Arbeitsrechtliche Kommission wählt aus ihrer Mitte einen ersten und einen zweiten Vorsitzenden, die jeweils aus dem Kreis der Dienststellen- und der Mitarbeitervertreter zu bestimmen sind. Beide Vorsitzende wechseln sich im Vorsitz im jährlichen Turnus ab.

(2) Der Vorsitzende beruft die Arbeitsrechtliche Kommission unter Einhaltung einer Ladungsfrist von mindestens 2 Wochen unter gleichzeitiger Angabe der Tagesordnung und Übersendung der erforderlichen Unterlagen ein. Die Arbeitsrechtliche Kommission muß einberufen werden, wenn der Evangelische Oberkirchenrat oder ein Drittel ihrer stimmberechtigten Mitglieder es beantragen.

(3) Die Arbeitsrechtliche Kommission ist beschlußfähig, wenn jeweils mindestens die Hälfte der Dienststellen- und der Mitarbeitervertreter anwesend ist. Beschlüsse sind wirksam, wenn mindestens 9 Mitglieder dem Antrag zustimmen.

(4) Soweit nichts anderes bestimmt ist, finden die Bestimmungen über die Geschäftsführung der Mitarbeitervertretung sinngemäße Anwendung. Die Arbeitsrechtliche Kommission kann sich eine Geschäftsordnung geben.

(5) Den Aufwand für die Arbeitsrechtliche Kommission trägt die Landeskirche.

§ 36

Verfahren

(1) Im Rahmen ihrer Zuständigkeit wird die Arbeitsrechtliche Kommission durch Mehrheitsbeschluß ihrer Mitglieder oder auf Veranlassung des Evangelischen Oberkirchenrats tätig. Der Vorsitzende legt die Beschlüsse der Arbeitsrechtlichen Kommission sowie die von ihr vorbereiteten Ent-

würfe oder Unterlagen dem Evangelischen Oberkirchenrat vor.

(2) Der Evangelische Oberkirchenrat legt bei Vorlagen an andere Organe der Kirchenleitung auf Antrag der Arbeitsrechtlichen Kommission deren Votum sowie gegebenenfalls eine gutachtliche Stellungnahme des Schlichtungsausschusses bei (§ 38 Abs. 6).

VII. Schlichtungsausschuß

§ 37

Bildung des Schlichtungsausschusses

(1) Für den Bereich der Evangelischen Landeskirche in Baden wird ein Schlichtungsausschuß gebildet. Er besteht aus einem Vorsitzenden, 2 ständigen und 2 nichtständigen Beisitzern; für den Vorsitzenden und die ständigen Beisitzer sind je 2 Stellvertreter zu bestellen.

(2) Der Vorsitzende und seine Stellvertreter müssen die Befähigung zum Richteramt oder zum höheren Verwaltungsdienst haben. Sie werden von den synodalen Mitgliedern des Landeskirchenrats nach Anhörung des Evangelischen Oberkirchenrats und der Arbeitsrechtlichen Kommission auf die Dauer von 6 Jahren berufen; sie dürfen nicht in einem kirchlichen Dienstverhältnis stehen.

(3) Die Dienststellenvertreter und die Mitarbeitervertreter in der Arbeitsrechtlichen Kommission schlagen jeweils 6 Personen als ständige Beisitzer und deren Stellvertreter vor; hierbei sollen auch Vertreter und Mitarbeiter nichtlandeskirchlicher Dienststellen berücksichtigt werden. Die synodalen Mitglieder des Landeskirchenrats berufen aus beiden Vorschlägen auf die Dauer von 6 Jahren je einen Beisitzer und 2 Stellvertreter.

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

(5) Die Dienststellenvertreter und die Mitarbeitervertreter in der Arbeitsrechtlichen Kommission schlagen als nichtständige Beisitzer jeweils 9 Personen vor; die verschiedenen Dienststellenbereiche (§ 2) sowie Berufs- und Anstellungsgruppen sollen hierbei berücksichtigt werden. Die an einem Schlichtungsverfahren beteiligten Parteien wählen aus dieser Vorschlagsliste je einen nichtständigen Beisitzer für die Dauer dieses Verfahrens.

(6) Die Mitglieder des Schlichtungsausschusses (Abs. 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 §§ 23 und 24 finden sinngemäße Anwendung.

§ 38

Aufgaben des Schlichtungsausschusses

(1) Der Schlichtungsausschuß entscheidet endgültig über

- a) Anfechtung der Wahl nach § 12,
- b) Meinungsverschiedenheiten über Angelegenheiten, in denen die Mitarbeitervertretung nach § 26 mitwirkt,
- c) Meinungsverschiedenheiten über Angelegenheiten, in denen die Mitarbeitervertretung nach § 27 mitbestimmt,
- d) Verweigerung der Zustimmung der Mitarbeitervertretung im Falle des § 23 Abs. 4,
- e) die Auflösung der Mitarbeitervertretung und Abberufung von Mitgliedern nach § 14 Abs. 1 Buchstabe d und § 15 Abs. 2 Buchstabe f,
- f) Meinungsverschiedenheiten über Zuständigkeit und Geschäftsführung der Mitarbeitervertretung.

(2) In den Fällen von Abs. 1 Buchstabe b hat der Schlichtungsausschuß nur zu prüfen und abschließend festzustellen, ob und in welchem Umfang die angefochtene Maßnahme gegen die zum Schutze und zur Förderung der Mitarbeiter erlassenen Gesetze, Verordnungen, sonstigen zwingenden Vorschriften, Verträge oder Dienstvereinbarungen verstößt oder ob bei Ermessensentscheidungen die gesetzlichen Grenzen des Ermessens überschritten sind oder Ermessen in einer dem Zwecke der Ermächtigung widersprechenden Weise offenbar mißbraucht worden ist. Im Falle des Absatzes 1 Buchstabe d hat der Schlichtungsausschuß zu prüfen und abschließend festzustellen, ob die Versetzung oder Abordnung aus wichtigen Gründen des Dienstes unvermeidbar ist.

(3) Wird der Schlichtungsausschuß nach § 28 Abs. 4 in Angelegenheiten angerufen, die weder durch Gesetz geregelt werden noch der Mitbestimmung der Mitarbeitervertretung nach § 27 unterliegen, so kann er, falls seine Vermittlung nicht zu einer Einigung zwischen Dienststellenleitung und Mitarbeitervertretung führt, Richtlinien für eine von der Dienststellenleitung zu erlassende Ordnung oder Maßnahme aufstellen.

(4) Die Dienststellenleitung legt den nach den Richtlinien gefertigten Entwurf der Ordnung oder des Erlasses der Mitarbeitervertretung zur Zustimmung vor. Stimmt diese nicht zu, so entscheidet der Schlichtungsausschuß darüber, ob die Ordnung oder Maßnahme seinen Richtlinien entspricht.

(5) Will in wichtigen Ausnahmefällen die Dienststellenleitung von den Richtlinien abweichen, so bedarf sie der Zustimmung der nächsthöheren Stelle; ist hierfür der Landeskirchenrat zuständig, findet § 106 Abs. 3 der Grundordnung Anwendung. Gegen die Versagung oder Erteilung der Zustimmung kann der Schlichtungsausschuß erneut angerufen werden.

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

§ 39

Verfahren vor dem Schlichtungsausschuß

(1) Der Schlichtungsausschuß entscheidet auf Grund einer von seinem Vorsitzenden anberaumten nichtöffentlichen 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.

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

(3) Der Beschluß ist schriftlich zu begründen und den Beteiligten zuzustellen.

(4) Absatz 1 findet sinngemäß Anwendung für die Abgabe einer gutachtlichen Stellungnahme gemäß § 38 Abs. 6. In den Fällen des § 38 Absätze 3, 4 und 6 beschließt der Schlichtungsausschuß in der Besetzung durch den Vorsitzenden und die 2 ständigen Beisitzer.

(5) Ist der Schlichtungsausschuß für die beantragte Entscheidung unzuständig 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.

(6) Die Kosten des Schlichtungsausschusses trägt die Landeskirche.

VIII. Schlußbestimmungen

§ 40

Mitarbeitervertretung im Bereich des Diakonischen Werkes

(1) Dieses Gesetz findet Anwendung auch im Bereich des Diakonischen Werkes — Innere Mission und Hilfswerk — der Evangelischen Landeskirche in Baden und seiner Verbände, Anstalten und Einrichtungen, sofern diese es 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. 2. § 5 Abs. 3 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.

§ 41

Anwendung auf Pfarrer

Dieses Gesetz findet keine Anwendung auf die Vertretung von Pfarrern.

§ 42**Mitarbeitervertretungen in besonderen Fällen**

(1) In Dienststellen, in denen auf Grund Gesetz oder Satzung einzelne Gruppen von Mitarbeitern an Entscheidungen der Dienststellenleitung zu beteiligen sind, ist das hierfür vorgesehene Organ in den Fällen, in denen eine Beteiligung ausdrücklich vorgesehen ist, anstelle der Mitarbeitervertretung ausschließlich zuständig.

(2) Unbeschadet des Vorhandenseins eines Organs gemäß Absatz 1 ist für alle Mitarbeiter der Dienststelle eine Mitarbeitervertretung nach Maßgabe dieses Gesetzes zu bilden. Ihre Zuständigkeit bestimmt sich nach den §§ 25—29, soweit nicht eine besondere Zuständigkeit eines Organs gemäß Absatz 1 gegeben ist. Ein Mitglied der Mitarbeitervertretung soll dem Organ nach Absatz 1 mit beschließender Stimme angehören; es darf der Mitarbeitergruppe, von der dieses Organ gebildet wird, nicht angehören.

(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.

§ 43**Inkrafttreten**

(1) Dieses Gesetz tritt am 1. Mai 1971 in Kraft.

(2) Mit dem Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Gesetzes treten alle Bestimmungen, die durch dieses

Gesetz ersetzt oder mit ihm nicht zu vereinbaren sind, außer Kraft, insbesondere

a) das kirchliche Gesetz über die Mitarbeitervertretung in der landeskirchlichen Verwaltung vom 28. April 1965 (VBl. S. 33),

b) die Satzung für den Vertrauensrat beim Evangelischen Oberkirchenrat in Karlsruhe vom 28. Juni 1965 (VBl. S. 35),

c) die für Mitarbeitervertretungen (Vertrauensräte) in Dienststellen gemäß § 2 bestehenden Satzungen.

(3) Mitarbeitervertretungen nach Maßgabe dieses Gesetzes sind innerhalb von 6 Monaten nach Inkrafttreten des Gesetzes zu bilden; die nach bisherigem Recht bestehenden Mitarbeitervertretungen (Vertrauensräte) bleiben bis zum Zusammentreten der neugebildeten Mitarbeitervertretungen im Amt.

(4) Absatz 3 findet sinngemäß Anwendung auf die Bildung der Arbeitsrechtlichen Kommission sowie des Schlichtungsausschusses.

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

Dieses Gesetz wird hiermit verkündet.

Karlsruhe, den 29. April 1971

Der Landesbischof

Heidland

Wahlordnung für die Bildung von Mitarbeitervertretungen in der Evangelischen Landeskirche in Baden

Vom 8. Juni 1971

Der Evangelische Oberkirchenrat erläßt gemäß § 7 Absatz 3 des kirchlichen Gesetzes über die Mitarbeitervertretungen in der Evangelischen Landeskirche in Baden (Mitarbeitervertretungsgesetz) vom 29. April 1971 (VBl. S. 101) folgende Wahlordnung:

§ 1**Bildung eines Wahlausschusses**

(1) Zur Vorbereitung und Durchführung

a) der Wahl einer Mitarbeitervertretung gemäß § 5 Absatz 1 des Gesetzes,

b) einer Gemeinsamen Mitarbeitervertretung gemäß § 5 Absatz 4 des Gesetzes
wird ein Wahlausschuß gebildet.

(2) Der Wahlausschuß besteht aus drei Mitgliedern. Bei Dienststellen, in denen mehrere Anstellungsgruppen (Arbeiter, Angestellte, Beamte) beschäftigt sind, sollen diese angemessen berücksichtigt werden.

(3) Die Mitglieder des Wahlausschusses sowie eine gleiche Zahl von Ersatzmitgliedern werden von den

Wahlberechtigten der Dienststelle oder der Dienststellen, für die eine Gemeinsame Mitarbeitervertretung zu bilden ist, in geheimer Abstimmung oder durch Akklamation mit der Mehrheit der anwesenden Stimmen aus ihrer Mitte gewählt. Die Wahl erfolgt im Rahmen einer Mitarbeiterversammlung, die von der Mitarbeitervertretung spätestens 3 Monate vor Ablauf ihrer Amtszeit einberufen wird. Besteht keine Mitarbeitervertretung, beruft die Dienststellenleitung die Mitarbeiterversammlung ein. Die Mitarbeiterversammlung wählt sich einen Versammlungsleiter.

(4) Der Wahlausschuß wählt aus seiner Mitte einen Vorsitzenden und einen Schriftführer. Über alle Sitzungen des Wahlausschusses sind Niederschriften anzufertigen und von den Ausschußmitgliedern zu unterzeichnen.

(5) Wird ein Mitglied des Wahlausschusses zur Wahl für die Mitarbeitervertretung vorgeschlagen, so scheidet es aus dem Wahlausschuß aus; an seine Stelle tritt das Ersatzmitglied mit der nächstniedrigeren Stimmenzahl. Ist der Wahlausschuß auch nach

Eintreten der Ersatzmitglieder nicht mehr vollzählig, erfolgt eine Neuwahl in sinngemäßer Anwendung von Absatz 3.

§ 2

Wählerliste

(1) Der Wahlausschuß stellt fest, wieviele Mitarbeiter für die Mitarbeitervertretung unter angemessener Berücksichtigung der einzelnen Anstellungsgruppen (§ 10 Absatz 1 des Gesetzes) zu wählen sind. Er stellt eine Liste auf, aus der Wahlberechtigung und Wählbarkeit der Mitarbeiter zu ersehen sind (Wählerliste).

(2) Spätestens zwei Wochen nach Bestellung des Wahlausschusses ist die Wählerliste bei der Dienststelle oder den Dienststellen, für die eine Gemeinsame Mitarbeitervertretung gewählt werden soll, aufzulegen mit dem Hinweis, daß Einsprüche gegen deren Richtigkeit oder Vollständigkeit innerhalb einer Woche beim Wahlausschuß einzulegen sind. Über Einsprüche gegen die Wählerliste entscheidet der Wahlausschuß innerhalb einer weiteren Woche. Hält er einen Einspruch für begründet, ist die Wählerliste zu berichtigen; im anderen Falle ist der Einspruch schriftlich und mit einer Begründung versehen zurückzuweisen.

(3) Der Wahlausschuß fordert die Wahlberechtigten auf, innerhalb einer Frist von weiteren 2 Wochen, beginnend mit dem in der Aufforderung bezeichneten Tag, bei dem Vorsitzenden des Wahlausschusses Vorschläge für die zu wählenden Mitglieder der Mitarbeitervertretung einzureichen.

§ 3

Wahlvorschläge

(1) Die wahlberechtigten Mitarbeiter können innerhalb der Frist gemäß § 2 Absatz 3 dem Wahlausschuß schriftlich Vorschläge zur Wahl für die Mitarbeitervertretung einreichen.

(2) Ein Wahlvorschlag muß in Dienststellen mit 101 und mehr wahlberechtigten Mitarbeitern von mindestens 5, in den übrigen Fällen von mindestens 3 Wahlberechtigten unterzeichnet sein. Den Vorschlägen ist eine schriftliche Zustimmungserklärung der Vorgesetzten zu ihrer Aufnahme in den Wahlvorschlag beizufügen.

§ 4

Prüfung der Wahlvorschläge

(1) Der Wahlausschuß prüft unverzüglich die Wahlvorschläge und teilt Beanstandungen dem Erstunterzeichneten und den Vorgesetzten mit. Vor Ablauf der Vorschlagsfrist (§ 2 Absatz 3) prüft der Wahlausschuß, ob mindestens so viele Wahlvorschläge eingegangen sind, wie Mitglieder der Mitarbeitervertretung zu wählen sind. Sind weniger Vorschläge eingegangen, kann die Vorschlagsfrist um eine weitere Woche verlängert werden; sind keine weiteren Vorschläge eingegangen oder entsprechen die eingereichten Wahlvorschläge nicht der Zahl der zu wählenden Mitglieder der Mitarbeitervertretung, werden die Wahlvorschläge durch den Wahlausschuß auf die vorgeschriebene Zahl ergänzt.

(2) Nach Ablauf der Vorschlagsfrist stellt der Wahlausschuß die unbeanstandet vorgeschlagenen Mitarbeiter, getrennt nach Anstellungsgruppen, in alphabetischer Reihenfolge in einer Liste zusammen, die den Mitarbeitern spätestens eine Woche nach Ablauf der Vorschlagsfrist durch Aushang oder auf andere geeignete Weise bekanntzugeben ist.

(3) Über Beanstandungen, die durch Verhandlungen mit den Einreichern der Vorschläge nicht behoben werden können, entscheidet der Wahlausschuß.

§ 5

Vorbereitung der Wahl

(1) Der Wahlausschuß fertigt auf Grund der Wahlvorschläge Stimmzettel an, die die Namen der zur Wahl vorgeschlagenen Mitarbeiter in alphabetischer Reihenfolge enthalten sowie die Angabe, wieviele Mitglieder der Mitarbeitervertretung zu wählen sind und wieviele Namen auf dem Stimmzettel höchstens angekreuzt werden dürfen.

(2) Die Wahl muß innerhalb von einem Monat nach Ablauf der Wahlvorschlagsfrist stattfinden. Der Zeitpunkt der Wahl ist vom Wahlausschuß festzusetzen und spätestens zwei Wochen vor dem in Aussicht genommenen Termin bekanntzugeben.

(3) Der Zeitraum für die Wahlhandlung muß innerhalb der Dienstzeit liegen; er soll mindestens 2 Stunden betragen. Zur Wahlzeit Abwesende sowie die Mitarbeiter von Dienststellen gemäß § 5 Abs. 2 des Gesetzes, die außerhalb des Ortes, in dem die Wahlhandlung stattfindet, wohnen oder beschäftigt sind, sind zur Briefwahl zuzulassen. Das Nähere regelt der Wahlausschuß.

§ 6

Wahlgang

(1) Die Wähler sind an die auf den Stimmzetteln aufgeführten Namen gebunden.

(2) Jeder Wähler soll soviel Namen der jeweils zu wählenden Arbeiter, Angestellten und Beamten ankreuzen, als Mitglieder der Mitarbeitervertretung nach § 2 Abs. 1 zu wählen sind.

(3) Stimmzettel sind ungültig,

- a) wenn mehr Namen als zu wählende Mitglieder der Mitarbeitervertretung angekreuzt sind,
- b) wenn der Stimmzettel seinem ganzen Inhalt nach durchgestrichen ist,
- c) wenn der Stimmzettel einen Vorbehalt oder eine Verwahrung in bezug auf seinen ganzen Inhalt enthält,
- d) wenn sie unterschrieben oder mit Bemerkungen oder Zeichen versehen sind.

Stimmzettel, auf denen weniger Namen als zulässig angekreuzt sind, oder die teilweise ohne Vorbehalt oder Verwahrung abgegeben wurden, sind insoweit gültig.

(4) Die Stimmzettel werden in Wahlumschlägen abgegeben. Stimmzettel und Wahlumschläge müssen jeweils einheitliches Aussehen haben. Sie sind den Wahlberechtigten vor der Stimmabgabe im Wahlraum auszuhändigen.

(5) Bei der Stimmabgabe müssen mindestens zwei Mitglieder des Wahlausschusses anwesend sein. Der Wähler hat den Wahlumschlag mit seinem Stimmzettel am Wahltag persönlich in Gegenwart eines Mitglieds des Wahlausschusses in eine vor Beginn der Wahlhandlung verschlossene Wahlurne zu stecken. Die Stimmabgabe ist von einem Mitglied des Wahlausschusses in der Wählerliste zu vermerken.

(6) Wahlberechtigte Mitarbeiter, die an der persönlichen Stimmabgabe verhindert sind, sowie Mitarbeiter von Dienststellen, für die eine Gemeinsame Mitarbeitervertretung gewählt werden soll, haben die Möglichkeit der Briefwahl. Dabei hat der Mitarbeiter den allgemein vorgesehenen Wahlumschlag mit seinem Stimmzettel in einem besonderen Briefumschlag mit Absenderangabe so rechtzeitig dem Wahlausschuß zu übersenden, daß er spätestens bis zum Ablauf der Wahlzeit eingegangen ist.

§ 7

Feststellung und Bekanntgabe des Wahlergebnisses

(1) Nach Abschluß der Wahl, über deren Verlauf ein Protokoll aufzunehmen ist, wird das Wahlergebnis durch den Wahlausschuß festgestellt. An der Feststellung des Wahlergebnisses können die wahlberechtigten Mitarbeiter teilnehmen.

(2) Die Mitglieder des Wahlausschusses öffnen die Wahlurne und prüfen, ob die Zahl der abgegebenen Wahlumschläge mit den Eintragungen in der Wählerliste übereinstimmt; nach Zählung der abgegebenen Stimmen wird festgestellt, wieviele Stimmen auf die einzelnen Namen entfallen. Die zur Wahl vorgeschlagenen Mitarbeiter sind nach der Reihenfolge der auf sie innerhalb ihrer Anstellungsgruppe entfallenen Stimmenzahl als Mitglieder der Mitarbeitervertretung oder als Ersatzmitglieder gewählt. Bei Stimmengleichheit entscheidet das Los.

(3) Die Feststellung des Wahlergebnisses ist in dem aufzunehmenden Protokoll (Absatz 2) zu vermerken. Es ist von allen Mitgliedern des Wahlausschusses zu unterschreiben.

(4) Der Wahlausschuß gibt das Wahlergebnis in geeigneter Weise, insbesondere durch Aushang in der Dienststelle bekannt. Die Bekanntgabe muß 2 Wochen ausgehängt werden und den Hinweis enthalten, daß die Wahl nach § 12 Absatz 1 des Gesetzes binnen einer Frist von zwei Wochen nach Bekanntgabe des Wahlergebnisses beim Schlichtungsausschuß angefochten werden kann. Die Frist ist im Aushang unter Angabe der jeweiligen Termine genau zu bezeichnen.

(5) Der Wahlausschuß benachrichtigt die gewählten Mitglieder und Ersatzmitglieder schriftlich von dem Ergebnis der Wahl. Die Wahl gilt als angenommen, wenn der Gewählte nicht innerhalb von einer Woche nach Erhalt der Benachrichtigung schriftlich erklärt, daß er die Wahl ablehnt. Lehnt er die Wahl ab, rückt als Ersatzmitglied der nichtgewählte Kandidat mit der nächstniedrigeren Stimmenzahl aus der Anstellungsgruppe des Ablehnenden in die Mitarbeitervertretung ein.

(6) Der Wahlausschuß teilt das Wahlergebnis der Dienststellenleitung schriftlich mit.

§ 8

Vereinfachtes Wahlverfahren

(1) In Dienststellen mit in der Regel nicht mehr als 30 Mitarbeitern kann die Mitarbeitervertretung in einer nach § 1 Abs. 3 einzuberufenden Versammlung der wahlberechtigten Mitarbeiter gewählt werden.

(2) Der nach § 1 Abs. 3 zu wählende Versammlungsleiter übernimmt die Aufgaben des Wahlausschusses. Er erläutert die Voraussetzungen und die Form des vereinfachten Wahlverfahrens. Wird gegen die Anwendung dieses Verfahrens kein Widerspruch erhoben, so fordert der Versammlungsleiter die Versammlung auf, schriftlich aus ihrer Mitte Wahlvorschläge zu machen. Auf die Wahl finden die §§ 6 und 7 sinngemäße Anwendung.

(3) Wird in der Versammlung gegen die Durchführung eines vereinfachten Wahlverfahrens Widerspruch erhoben, ist ein Wahlausschuß zu wählen, der die Wahl nach den §§ 2 bis 7 vorbereitet und durchführt.

§ 9

Anfechtung der Wahl

(1) Die Wahl kann innerhalb von zwei Wochen nach Mitteilung des Wahlergebnisses beim Schlichtungsausschuß angefochten werden. Die Anfechtung muß schriftlich unter gleichzeitiger Angabe der Gründe erfolgen. Die Anfechtungserklärung muß von mindestens drei Wahlberechtigten unterschrieben sein.

(2) Die Anfechtung kann nur damit begründet werden,

- a) daß die Wahl behindert oder in unlauterer Weise beeinflusst worden ist oder
- b) daß wesentliche Vorschriften über das Wahlrecht, die Wählbarkeit oder das Wahlverfahren verletzt worden sind.

(3) Stellt der Schlichtungsausschuß fest, daß die Anfechtung begründet ist, ist die Wahl vom Wahlausschuß für ungültig zu erklären und innerhalb von vier Wochen zu wiederholen.

(4) Stellt der Schlichtungsausschuß fest, daß die geltend gemachte Verletzung von Vorschriften das Ergebnis der Wahl nicht beeinflussen konnte, ist die Wahl gültig.

(5) Wird nur die Wahl einzelner Mitglieder der Mitarbeitervertretung für ungültig erklärt, ist entsprechend § 7 Abs. 5 Satz 3 zu verfahren.

§ 10

Wahlakten

Die Wahlakten werden von der Mitarbeitervertretung bis zur Beendigung ihrer Amtszeit aufbewahrt. Ihr weiterer Verbleib oder ihre Vernichtung richten sich nach den allgemeinen Vorschriften über die Aufbewahrung von Akten.

§ 11

**Wahl von Mitarbeitervertretungen
in besonderen Fällen**

(1) Auf die Wahl

- a) Gemeinsamer Mitarbeitervertretungen (§ 5 Abs. 4 des Gesetzes),
 - b) der Mitarbeitervertretung in der Verwaltung des Evang. Oberkirchenrats (§ 5 Abs. 5 des Gesetzes),
 - c) der Mitarbeitervertretungen landeskirchlicher Mitarbeiter (§ 5 Abs. 6 des Gesetzes)
- finden die §§ 1 bis 10 sinngemäß Anwendung.

(2) Die Zahl der Mitglieder von Gesamtmitarbeitervertretungen (§ 5 Abs. 3 und 6 Satz 2 des Gesetzes) bestimmt sich nach § 6 des Gesetzes. Die Mitglieder der Gesamtmitarbeitervertretung werden von den einzelnen Mitarbeitervertretungen in sinngemäßer Anwendung der §§ 1 bis 10 bestimmt.

§ 12

Kosten der Wahl

Die Kosten der Wahl trägt die Dienststelle. Die Dienststellenleitung stellt die Einrichtungen bereit, die für eine geheime Wahl erforderlich sind, insbesondere Stimmzettel, Wahlumschläge und Wahlurne.

§ 13

Inkrafttreten

Diese Wahlordnung tritt mit dem Tag ihrer Verkündung in Kraft.

Karlsruhe, den 8. Juni 1971

Evangelischer Oberkirchenrat

Im Auftrag

N i e n s

Verordnung

**zur Durchführung des kirchlichen Gesetzes über die
Mitarbeitervertretungen in der Evangelischen Landeskirche in Baden**

Vom 8. Juni 1971

Der Evangelische Oberkirchenrat erläßt gemäß § 43 Absatz 5 des kirchlichen Gesetzes über die Bildung von Mitarbeitervertretungen in der Evangelischen Landeskirche in Baden vom 29. April 1971 (VBl. S. 101) nachstehende Verordnung:

§ 1

Zu §§ 1—4

In allen Dienststellen nach § 2 des Gesetzes sind bis zum 1. November 1971 Mitarbeitervertretungen nach Maßgabe des Gesetzes zu bilden. Die Dienststellenleitungen haben für die rechtzeitige Einleitung des Wahlverfahrens nach Maßgabe der Wahlordnung zu sorgen.

§ 2

Zu § 5 Absatz 2 Satz 2, Absatz 3

(1) Die Bezirkskirchenräte und Kirchengemeinderäte bestimmen im Benehmen mit der Mitarbeiterversammlung (§ 3 des Gesetzes), für welche ihrer Dienststellen eigene Mitarbeitervertretungen gebildet werden. Das Wahlverfahren sowie die Bildung einer Gesamtmitarbeitervertretung richten sich nach den Bestimmungen der Wahlordnung.

(2) In der gemäß § 5 Absatz 3 des Gesetzes zu erlassenden Satzung ist die Zusammenarbeit der Mitarbeitervertretungen, der Gesamtmitarbeitervertretung und der Dienststellenleitung untereinander zu regeln sowie die Zuständigkeiten der Mitarbeitervertretung und der Gesamtmitarbeitervertretung gegenüber der Dienststellenleitung voneinander abzugrenzen und die Zusammensetzung der Gesamtmitarbeitervertretung zu bestimmen.

§ 3

Zu § 5 Absatz 4

Zur Bildung Gemeinsamer Mitarbeitervertretungen innerhalb eines Kirchenbezirks können Dienst-

stellen sowohl des Kirchenbezirks, als auch der Kirchengemeinden zusammengefaßt werden. Der Bezirkskirchenrat stellt fest, bei welchen Dienststellen im Kirchenbezirk weniger als 10 Mitarbeiter (§ 3 des Gesetzes) beschäftigt sind und bestimmt nach Anhörung der Dienststellenleitungen (Kirchengemeinderäte) und ihrer Mitarbeiter, für welche dieser Dienststellen eine Gemeinsame Mitarbeitervertretung zu bilden ist. Die Dienststellen sollen so zusammengefaßt werden, daß für nicht mehr als 50 wahlberechtigte Mitarbeiter eine Gemeinsame Mitarbeitervertretung gebildet wird.

§ 4

Zu § 5 Absatz 5

(1) Die Wahl der Mitarbeitervertretung beim Evangelischen Oberkirchenrat bestimmt sich nach § 11 der Wahlordnung. Sie besteht aus 9 Mitgliedern, und zwar

- a) 3 Beamten oder Pfarrern,
- b) 3 Angestellten

aus der Verwaltung des Evangelischen Oberkirchenrats (einschl. Evang. Landeskirchenkasse, Evang. Kirchenbauamt, kirchliche Werke, Evang. Akademie, Kirchliche Zusatzversorgungskasse, Bezirksrechnungsämter und Studentenpfarrämter),

- c) je 1 von den wahlberechtigten Mitarbeitern der Evangelischen Pflege Schönau in Heidelberg mit ihren Außenstellen, der landeskirchlichen Heime und der landeskirchlichen Schulen gewählten Mitglied.

Die Dienststellenbereiche gemäß Buchstabe c bilden jeweils einen eigenen Wahlbezirk.

(2) Beim Evangelischen Seminar für Wohlfahrtspflege und Gemeindedienst in Freiburg i. Br. wird

eine eigene Mitarbeitervertretung gebildet. Ihre Zuständigkeiten bestimmen sich nach Abschnitt IV und § 42 des Gesetzes. Dienststellenleitung im Sinne von § 4 des Gesetzes ist die Leitung des Seminars.

(3) Die bei der Evangelischen Pflege Schönau in Heidelberg und ihren Außenstellen beschäftigten Waldarbeiter bilden eine eigene Mitarbeitervertretung nach Maßgabe des Gesetzes. Dienststellenleitung im Sinne von § 4 des Gesetzes ist der Vorstand der Evangelischen Pflege Schönau in Heidelberg.

(4) Bei Mitarbeitervertretungen gemäß § 5 Absatz 5 Satz 2 des Gesetzes ist Dienststellenleitung die Stelle, die die unmittelbare Dienstaufsicht im Auftrag des Evangelischen Oberkirchenrats führt.

(5) Die Mitarbeitervertretung beim Evangelischen Oberkirchenrat und die nach § 5 Absatz 5 Satz 2 des Gesetzes gebildeten Mitarbeitervertretungen bilden eine Gesamtmitarbeitervertretung nach § 11 der Wahlordnung.

§ 5

Zu § 5 Absatz 6, § 8 Absatz 4

(1) Landeskirchlicher Mitarbeiter im Sinne dieser Bestimmungen ist nur, wer in einem unmittelbaren Dienstverhältnis zur Evangelischen Landeskirche in Baden steht, unbeschadet seines Dienstes. Pfarrdiakone, die mit der Verwaltung einer Gemeindepfarrstelle beauftragt sind (§ 1 Absatz 2 des kirchlichen Gesetzes über den Dienst des Pfarrdiakons), sind zu der Mitarbeitervertretung gemäß § 5 Absatz 6 des Gesetzes nicht wahlberechtigt.

(2) Für folgende Mitarbeiter gemäß Absatz 1 werden Mitarbeitervertretungen für den Bereich der Landeskirche gebildet:

- a) Pfarrdiakone, soweit sie nicht ein Gemeindepfarramt verwalten,
- b) Religionslehrer mit seminaristischer Vorbildung,
- c) Mitarbeiter(-innen) in den Bezirksstellen für Diakonie einschließlich kirchlicher Sozialarbeiter (-innen) in gemeindebezogener Arbeit,
- d) Gemeindediakone(-innen),
- e) Sozialpädagogen und Jugendwarte in Kirchenbezirken und Kirchengemeinden.

Die Bildung und Zuständigkeit der von diesen Mitarbeitern zu wählenden Mitarbeitervertretungen bestimmen sich nach dem Gesetz und der Wahlordnung.

(3) Die Mitarbeitervertretungen nach Absatz 2 bilden eine Gesamtmitarbeitervertretung in sinngemäßer Anwendung von § 5 Absatz 3 des Gesetzes.

(4) Die Gesamtmitarbeitervertretungen nach Absatz 3 und § 4 Absatz 5 können gemeinsame Sitzungen abhalten.

(5) Die Bildung von Vereinigungen und Vertretungen einzelner Mitarbeitergruppen zur Beratung ihrer Standesfragen bleibt unberührt.

§ 6

Zu § 8 Absatz 3

Mitarbeiter, die zu einer anderen Dienststelle abgeordnet und in ihr noch nicht wahlberechtigt sind, sind gemäß § 6 Absatz 6 der Wahlordnung von dem für ihre Dienststelle gebildeten Wahlausschuß zur Briefwahl aufzufordern.

§ 7

Zu § 9 Absatz 2

Mitarbeiter in der Berufsausbildung (§ 9 Absatz 2 c des Gesetzes) sind wählbar, sofern sie in einem Angestelltenverhältnis zu ihrer Dienststelle stehen.

§ 8

Zu § 18

Bei Gemeinsamen Mitarbeitervertretungen und Gesamtmitarbeitervertretungen gemäß § 5 Absatz 3 und 4 des Gesetzes sowie Mitarbeitervertretungen nach § 5 Absatz 6 des Gesetzes bestimmt deren Vorsitzender den Ort der Sitzung.

§ 9

Zu § 21

Die Wahlkosten sowie die Kosten für die Tätigkeit der Mitarbeitervertretungen sind von den nach dem Gesetz zuständigen Dienststellen in ihre Haushaltspläne einzustellen.

§ 10

Zu §§ 25—29

Im Rahmen des Gesetzes können Einzelheiten der allgemeinen Aufgaben der Mitarbeitervertretungen sowie der Mitwirkung und Mitbestimmung durch Dienstvereinbarung zwischen der Dienststellenleitung und der Mitarbeitervertretung geregelt werden.

§ 11

Zu §§ 37—39

(1) Der Schlichtungsausschuß hat seinen Sitz in Karlsruhe. Geschäftsstelle des Schlichtungsausschusses ist die für das kirchliche Verwaltungsgericht eingerichtete Geschäftsstelle.

(2) Die Niederschrift in den Verhandlungen und Beweisaufnahmen des Schlichtungsausschusses wird von einem Schriftführer gefertigt. Der Schriftführer wird vom Vorsitzenden des Schlichtungsausschusses bestellt und bei Beginn seiner Tätigkeit auf sein Amt verpflichtet.

(3) Die Dienststellenleitungen und kirchlichen Verwaltungsstellen leisten dem Schlichtungsausschuß Rechts- und Amtshilfe.

(4) Auf die Mitglieder des Schlichtungsausschusses sowie auf das Verfahren finden der zweite, vierte und fünfte Abschnitt des kirchlichen Gesetzes über die Ordnung der kirchlichen Verwaltungsgerichtsbarkeit vom 16. 4. 1970 (VBl. S. 53) sinngemäß Anwendung, soweit nach dem Gesetz nichts anderes bestimmt ist.

§ 12

Diese Verordnung tritt mit dem Tag ihrer Verkündung in Kraft.

K a r l s r u h e, den 8. Juni 1971

Evangelischer Oberkirchenrat

Im Auftrag

N i e n s

Hinweis

Den Empfängern dieses Gesetzes- und Verordnungsblattes geht gleichzeitig ein Abdruck der **Begründung zum Entwurf des Mitarbeitervertretungsgesetzes**, wie er der Landessynode mit dem Gesetzentwurf im Frühjahr 1971 vorgelegt wurde, zu.