
D. Mitarbeitervertretungsrecht

500. Kirchengesetz über Mitarbeitervertretungen im Bereich der Evangelischen Kirche von Kurahessen-Waldeck - MVG

Vom 28. April 1999¹

(KABL. S. 70)

Inhaltsverzeichnis

Präambel

I. Abschnitt. Allgemeine Bestimmungen

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

II. Abschnitt. Bildung und Zusammensetzung der Mitarbeitervertretungen

- § 5 Mitarbeitervertretungen
- § 6 Gesamtmitarbeitervertretungen
- § 7 Neubildung von Mitarbeitervertretungen
- § 8 Zusammensetzung

III. Abschnitt. Wahl der Mitarbeitervertretungen

- § 9 Wahlberechtigung
- § 10 Wählbarkeit
- § 11 Wahlverfahren
- § 12 Vertretung der Berufsgruppen und Arbeitsbereiche
- § 13 Wahlschutz, Wahlkosten
- § 14 Anfechtung der Wahl

IV. Abschnitt. Amtszeit

- § 15 Amtszeit
- § 16 Neuwahl/Nachwahl der Mitarbeitervertretung vor Ablauf der Amtszeit
- § 17 Ausschluß eines Mitgliedes oder Auflösung der Mitarbeitervertretung

1. Mit der eingearbeiteten Änderung durch KiGes vom 11. Mai 2001 (KABL. S. 90).

§ 18 Erlöschen und Ruhen der Mitgliedschaft, Ersatzmitgliedschaft

V. Abschnitt. Rechtsstellung der Mitglieder der Mitarbeitervertretung

§ 19 Rechtsstellung, Behinderungs- und Begünstigungsverbot, Arbeitsbefreiung

§ 20 Freistellung von der Arbeit

§ 21 Abordnungs- und Versetzungsverbot, Kündigungsschutz

§ 22 Schweigepflicht

VI. Abschnitt. Geschäftsführung

§ 23 Vorsitz, Ausschüsse

§ 24 Sitzungen

§ 25 Teilnahme an der Sitzung der Mitarbeitervertretung

§ 26 Beschlußfassung

§ 27 Sitzungsniederschrift

§ 28 Sprechstunden, Aufsuchen am Arbeitsplatz

§ 29 Geschäftsordnung

§ 30 Sachbedarf, Kosten der Geschäftsführung

VII. Abschnitt. Mitarbeiterversammlung

§ 31 Mitarbeiterversammlung

§ 32 Aufgaben

VIII. Abschnitt. Aufgaben und Befugnisse der Mitarbeitervertretung

§ 33 Grundsätze für die Zusammenarbeit

§ 34 Informationsrechte der Mitarbeitervertretung

§ 35 Allgemeine Aufgaben der Mitarbeitervertretung

§ 36 Dienstvereinbarungen

§ 37 Verfahren der Beteiligung der Mitarbeitervertretung

§ 38 Mitbestimmung

§ 39 Fälle der Mitbestimmung bei allgemeinen personellen Angelegenheiten

§ 40 Fälle der Mitbestimmung in organisatorischen und sozialen Angelegenheiten

§ 41 Eingeschränkte Mitbestimmung

§ 42 Fälle der eingeschränkten Mitbestimmung in Personalangelegenheiten der privatrechtlich angestellten Mitarbeiter

§ 43 Fälle der eingeschränkten Mitbestimmung in Personalangelegenheiten der Mitarbeiter in öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnissen

§ 44 Ausnahmen von der Beteiligung in Personalangelegenheiten

§ 45 Mitberatung

§ 46 Fälle der Mitberatung

§ 47 Initiativrecht der Mitarbeitervertretung

§ 48 Beschwerderecht der Mitarbeitervertretung

IX. Abschnitt. Interessenvertretung besonderer Mitarbeitergruppen

§ 49 Vertretung der Jugendlichen und der Auszubildenden

§ 50 Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiter

- § 51 Aufgaben der Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiter
§ 52 Persönliche Rechte und Pflichten der Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiter
§ 53 Vertrauensmann der Zivildienstleistenden
X. Abschnitt. Gesamtausschüsse der Mitarbeitervertretungen
§ 54 Gesamtausschuß für die Evangelische Kirche von Kurhessen-Waldeck
§ 55 Gesamtausschuß für das Diakonische Werk in Kurhessen-Waldeck
XI. Abschnitt. Kirchlicher Rechtsschutz (Schlichtungsstelle, Verwaltungsgericht für mitarbeitervertretungsrechtliche Streitigkeiten der Evangelischen Kirche in Deutschland)
§ 56 Rechtsschutz
§ 57 Bildung von Schlichtungsstellen
§ 58 Bildung und Zusammensetzung der Kammern
§ 59 Rechtsstellung der Mitglieder der Schlichtungsstelle
§ 60 Zuständigkeit der Schlichtungsstelle
§ 61 Durchführung der Schlichtung
§ 62 Verfahrensordnung
§ 63 Rechtsmittel
XII. Inkrafttreten, Schlußbestimmungen
§ 64 Inkrafttreten
§ 65 Übergangsbestimmungen

Die Landessynode der Evangelischen Kirche von Kurhessen-Waldeck hat am 28. April 1999 in Hofeismar das folgende Kirchengesetz beschlossen:

Präambel

Kirchlicher Dienst ist durch den Auftrag bestimmt, das Evangelium in Wort und Tat zu verkündigen. Alle Frauen und Männer, die beruflich in Kirche und Diakonie tätig sind, wirken als Mitarbeiter an der Erfüllung dieses Auftrages mit. Die gemeinsame Verantwortung für den Dienst der Kirche und ihrer Diakonie verbindet Dienststellenleitungen und Mitarbeiter zu einer Dienstgemeinschaft und verpflichtet sie zu vertrauensvoller Zusammenarbeit.

I. Abschnitt. Allgemeine Bestimmungen

§ 1 Grundsatz. (1) Für die Mitarbeiter der Evangelischen Kirche von Kurhessen-Waldeck, ihrer kirchlichen Körperschaften, Anstalten und Stiftungen und der Einrichtungen der Diakonie in Kurhessen-Waldeck sind nach Maßgabe dieses Kirchengesetzes Mitarbeitervertretungen zu bilden.

(2) Einrichtungen der Diakonie nach Absatz 1 sind das Diakonische Werk in Kurhessen-Waldeck e.V. und die ihm angeschlossenen selbständigen Werke, Einrichtungen und Geschäftsstellen.

(3) Andere kirchliche und freikirchliche Einrichtungen, Werke und Dienste im Bereich der Evangelischen Kirche von Kurhessen-Waldeck können dieses Kirchengesetz aufgrund von Beschlüssen ihrer zuständigen Gremien mit Zustimmung des Rates der Landeskirche anwenden.

§ 2 Mitarbeiter. (1) Mitarbeiter im Sinne dieses Kirchengesetzes sind alle in Dienst- oder Arbeitsverhältnissen oder zu ihrer Ausbildung Beschäftigten einer Dienststelle, soweit die Beschäftigung oder Ausbildung nicht überwiegend ihrer Heilung, Wiedereingewöhnung, beruflichen oder sozialen Rehabilitation oder ihrer Erziehung dient.

(2) Pfarrer, Personen in der Ausbildung oder Vorbereitung für den pfarramtlichen Dienst, Pfarrverwalter sowie Mitglieder des Landeskirchenamtes sind nicht Mitarbeiter im Sinne dieses Kirchengesetzes. Dies gilt auch für den Leiter der Bauberatung des Landeskirchenamtes sowie die Lehrenden an kirchlichen Fachhochschulen.

(3) Personen, die aufgrund von Gestellungsverträgen beschäftigt sind, gelten als Mitarbeiter im Sinne dieses Kirchengesetzes; ihre rechtlichen Beziehungen zu der entsendenden Stelle bleiben unberührt. Entsprechendes gilt für den in Absatz 2 genannten Personenkreis im Dienst von rechtlich selbständigen diakonischen Einrichtungen. Angehörige von kirchlichen oder diakonischen Dienst- und Lebensgemeinschaften, die aufgrund von Gestellungsverträgen in Dienststellen (§ 3) arbeiten, sind Mitarbeiter dieser Dienststellen, soweit sich aus den Ordnungen der Dienst- und Lebensgemeinschaften nichts anderes ergibt.

(4) Für Leiharbeitnehmer gelten die Regelungen des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes zu den Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechten des Personalrates entsprechend.

§ 3 Dienststellen. (1) Dienststellen im Sinne dieses Kirchengesetzes sind Verwaltungsstellen, Einrichtungen und Werke der in § 1 genannten Rechtsträger. Die einzelnen Einrichtungen einer Kirchengemeinde oder eines Kirchenkreises gelten gemeinsam als eine Dienststelle im Sinne dieses Gesetzes.

(2) Als Dienststellen im Sinne von Absatz 1 gelten Dienststellenteile, die durch Aufgabenbereich und Organisation eigenständig oder räumlich weit entfernt vom Sitz des Rechtsträgers sind und bei denen die Voraussetzungen des § 5 Absatz 1 vorliegen, wenn die Mehrheit ihrer wahlberechtigten Mitarbeiter dies in geheimer Abstimmung beschließt und darüber Einvernehmen mit der Dienststellenleitung herbeigeführt wird. Ist die Eigenständigkeit solcher Dienststellenteile dahingehend eingeschränkt,

daß bestimmte Entscheidungen, die nach diesem Kirchengesetz der Mitberatung oder Mitbestimmung unterliegen, bei einem anderen Dienststellenteil verbleiben, ist in diesen Fällen dessen Dienststellenleitung Partner der Mitarbeitervertretung.

(3) Entscheidungen nach Absatz 2 über die Geltung als Dienststelle können für die Zukunft mit Beginn der nächsten Amtszeit der Mitarbeitervertretung widerrufen werden. Für das Verfahren gilt Absatz 2 entsprechend.

(4) Bei Streitigkeiten darüber, ob ein Dienststellenteil als Dienststelle gilt, kann die Schlichtungsstelle angerufen werden, die das Einvernehmen zwischen Dienststelle und Mitarbeitervertretung ersetzen kann.

§ 4 Dienststellenleitungen. (1) Dienststellenleitungen sind die nach Verfassung, Gesetz oder Satzung leitenden Organe oder Personen der Dienststellen.

(2) Zur Dienststellenleitung gehören auch die mit der Geschäftsführung beauftragten Personen und ihre ständigen Vertreter. Daneben gehören die Personen zur Dienststellenleitung, die allein oder gemeinsam mit anderen Personen ständig und nicht nur in Einzelfällen zu Entscheidungen in Personalangelegenheiten befugt sind, die nach diesem Kirchengesetz der Mitberatung oder Mitbestimmung unterliegen. Die Personen, die zur Dienststellenleitung gehören, sind der Mitarbeitervertretung zu benennen.

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

II. Abschnitt. Bildung und Zusammensetzung der Mitarbeitervertretungen

§ 5 Mitarbeitervertretungen. (1) In Dienststellen, in denen die Zahl der wahlberechtigten Mitarbeiter in der Regel mindestens fünf beträgt, von denen mindestens drei wählbar sind, sind Mitarbeitervertretungen zu bilden. Das gilt nicht für Dienststellen, für die nach den Absätzen 2 und 3 Gemeinsame Mitarbeitervertretungen gebildet werden.

(2) Für alle kirchlichen Dienststellen im Bereich eines Kirchenkreises wird eine Gemeinsame Mitarbeitervertretung gebildet. Einrichtungen, die Aufgaben im Bereich mehrerer Kirchenkreise wahrnehmen, sind der Gemeinsamen Mitarbeitervertretung des Kirchenkreises zugeordnet, in dem der Rechtsträger seinen Sitz hat. In Dienststellen mit mehr als 20 Mitarbeitern kann mit Zustimmung des Landeskirchenamtes eine eigene Mitarbeitervertretung gebildet werden. Ferner kann im Rahmen einer Wahlgemeinschaft mit Zustimmung des Landeskirchenamtes eine Gemeinsame

Mitarbeitervertretung für mehrere benachbarte Dienststellen mit insgesamt mehr als 20 Mitarbeitern gebildet werden, wenn im Einvernehmen zwischen allen beteiligten Dienststellenleitungen und den jeweiligen Mehrheiten der Mitarbeiter dies auf Antrag eines der Beteiligten schriftlich festgelegt worden ist. Das Landeskirchenamt kann seine nach den Sätzen 3 und 4 erforderliche Zustimmung verweigern, wenn die Arbeitsfähigkeit einer Mitarbeitervertretung der übrigen Mitarbeiter nicht gewährleistet ist. Für den Gesamtverband evangelischer Kirchengemeinden in Kassel wird eine Gemeinsame Mitarbeitervertretung gebildet; ausgenommen ist die Friedhofsverwaltung Kassel, für die eine eigene Mitarbeitervertretung gebildet wird. Für diakonische Einrichtungen kann unabhängig von den Voraussetzungen des Absatz 1 im Rahmen einer Wahlgemeinschaft eine Gemeinsame Mitarbeitervertretung für mehrere benachbarte Dienststellen gebildet werden, wenn im Einvernehmen zwischen allen beteiligten Dienststellenleitungen und den jeweiligen Mehrheiten der Mitarbeiter dies auf Antrag eines der Beteiligten schriftlich festgelegt worden ist.

(3) Für landeskirchliche Dienststellen werden Gemeinsame Mitarbeitervertretungen nach Maßgabe einer Verordnung¹ des Landeskirchenamtes gebildet. Eine Verordnung kann auch bestimmen, dass Mitarbeiter einer landeskirchlichen Einrichtung an den Wahlen zu einer Mitarbeitervertretung nach Absatz 2 teilnehmen und von dieser vertreten werden.

(4) Die Gemeinsame Mitarbeitervertretung ist zuständig für alle von der Festlegung betroffenen Dienststellen. Partner der Gemeinsamen Mitarbeitervertretung nach den Absätzen 2 und 3 sind die jeweils beteiligten Dienststellenleitungen.

(5) Bei Streitigkeiten über die Bildung von Mitarbeitervertretungen können die Beteiligten nach Absatz 1 bzw. 2 die Schlichtungsstelle anrufen.

§ 6 Gesamtmitarbeitervertretungen. (1) Bestehen bei einer kirchlichen Körperschaft, Anstalt, Stiftung oder bei einer Einrichtung der Diakonie mehrere Mitarbeitervertretungen, ist auf Antrag der Mehrheit dieser Mitarbeitervertretungen eine Gesamtmitarbeitervertretung zu bilden; bei zwei Mitarbeitervertretungen genügt der Antrag einer Mitarbeitervertretung.

(2) Die Gesamtmitarbeitervertretung ist zuständig für die Aufgaben der Mitarbeitervertretung, soweit sie Mitarbeiter aus mehreren oder allen Dienststellen nach Absatz 1 betreffen. Darüber hinaus übernimmt die Gesamtmitarbeitervertretung die Aufgaben der Mitarbeitervertretung, wenn vorübergehend in einer Dienststelle im Sinne des § 3 eine Mitarbeitervertretung oder ein Wahlvorstand nicht vorhanden ist.

1. Abgedruckt unter Nr. 502.

(3) Die Gesamtmitarbeitervertretung wird aus den Mitarbeitervertretungen nach Absatz 1 gebildet, die je ein Mitglied in die Gesamtmitarbeitervertretung entsenden. Die Zahl der Mitglieder der Gesamtmitarbeitervertretung kann abweichend von Satz 1 durch Dienstvereinbarung geregelt werden. In der Dienstvereinbarung können auch Regelungen über die Zusammensetzung und Arbeitsweise der Gesamtmitarbeitervertretung getroffen werden.

(4) Zur ersten Sitzung der Gesamtmitarbeitervertretung lädt die Mitarbeitervertretung der Dienststelle mit der größten Zahl der wahlberechtigten Mitarbeiter ein. Der Vorsitzende dieser Mitarbeitervertretung leitet die Sitzung, bis die Gesamtmitarbeitervertretung über den Vorsitz entschieden hat.

(5) Die nach den §§ 49 bis 53 Gewählten haben das Recht, an den Sitzungen der Gesamtmitarbeitervertretung teilzunehmen wie an den Sitzungen der Mitarbeitervertretung. Bestehen mehrere Interessenvertretungen gleicher Mitarbeitergruppen, wählen sie aus ihrer Mitte eine Person für die Teilnahme und regeln die Vertretung.

(6) Für die Gesamtmitarbeitervertretung gelten im übrigen die Bestimmungen für die Mitarbeitervertretung mit Ausnahme des § 20 Absätze 2 bis 4 sinngemäß.

§ 7 Neubildung von Mitarbeitervertretungen. Sofern keine Mitarbeitervertretung besteht, hat die Dienststellenleitung, im Falle des § 6 die Gesamtmitarbeitervertretung, unverzüglich eine Mitarbeiterversammlung zur Bildung eines Wahlvorstandes einzuberufen. Kommt die Bildung einer Mitarbeitervertretung nicht zustande, so ist spätestens nach Ablauf einer Frist von einem Jahr auf Antrag von mindestens drei Wahlberechtigten oder der Dienststellenleitung jeweils erneut eine Mitarbeiterversammlung einzuberufen, um einen Wahlvorstand zu bilden.

§ 8 Zusammensetzung. (1) Die Mitarbeitervertretung besteht bei Dienststellen mit in der Regel

- 5 - 15 Wahlberechtigten aus einer Person,
- 16 - 50 Wahlberechtigten aus drei Mitgliedern,
- 51 - 150 Wahlberechtigten aus fünf Mitgliedern,
- 151 - 300 Wahlberechtigten aus sieben Mitgliedern,
- 301 - 600 Wahlberechtigten aus neun Mitgliedern,
- 601 - 1000 Wahlberechtigten aus elf Mitgliedern,
- 1001 - 1500 Wahlberechtigten aus dreizehn Mitgliedern,
- 1501 - 2000 Wahlberechtigten aus fünfzehn Mitgliedern.

Bei Dienststellen mit mehr als 2000 Wahlberechtigten erhöht sich die Zahl der Mitglieder für je angefangene 1000 Wahlberechtigte um zwei weitere Mitglieder.

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

(3) Bei der Bildung von Gemeinsamen Mitarbeitervertretungen (§ 5 Absätze 2 und 3) ist die Gesamtzahl der Wahlberechtigten dieser Dienststellen maßgebend.

III. Abschnitt. Wahl der Mitarbeitervertretungen

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

(2) Wer zu einer anderen Dienststelle abgeordnet ist, wird dort nach Ablauf von drei Monaten wahlberechtigt; zum gleichen Zeitpunkt erlischt das Wahlrecht in der bisherigen Dienststelle für die Dauer der Abordnung.

(3) Nicht wahlberechtigt sind Mitarbeiter, die am Wahltag seit mehr als drei Monaten beurlaubt sind. Nicht wahlberechtigt sind daneben Mitglieder der Dienststellenleitung und die Personen nach § 4 Absatz 2, es sei denn, daß sie nach Gesetz oder Satzung als Mitarbeiter in die leitenden Organe gewählt oder entsandt worden sind.

§ 10 Wählbarkeit. (1) Wählbar sind alle voll geschäftsfähigen Wahlberechtigten (§ 9), die am Wahltag

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

(2) Nicht wählbar sind Wahlberechtigte, die

- a) am Wahltag noch für einen Zeitraum von mehr als sechs Monaten beurlaubt sind,
- b) zu ihrer Berufsausbildung beschäftigt werden,
- c) als Vertretung der Mitarbeiter in das Leitungsorgan gewählt worden sind.

§ 11 Wahlverfahren. (1) Die Mitglieder der Mitarbeitervertretung werden in gleicher, freier, geheimer und unmittelbarer Wahl gemeinsam und nach den Grundsätzen der Mehrheitswahl (Persönlichkeitswahl) gewählt. Die Wahlberechtigten haben das Recht, Wahlvorschläge zu machen. Für Dienststellen mit in der Regel nicht mehr als 50 Wahlberechtigten soll ein vereinfachtes Wahlverfahren (Wahl in der Versammlung der wahlberechtigten Mitarbeiter) vorgesehen werden.

(2) Einzelheiten werden in einer Wahlordnung¹ geregelt, die der Rat der Landeskirche erläßt.

§ 12 Vertretung der Berufsgruppen und Arbeitsbereiche. Der Mitarbeitervertretung sollen Mitarbeiter der verschiedenen in der Dienststelle vertretenen Berufsgruppen und Arbeitsbereiche angehören. Bei den Wahlvorschlägen soll angestrebt werden, Frauen und Männer entsprechend ihren Anteilen in der Dienststelle zu berücksichtigen.

§ 13 Wahlschutz, Wahlkosten. (1) Niemand darf die Wahl der Mitarbeitervertretung behindern oder in unlauterer Weise beeinflussen. Insbesondere dürfen Wahlberechtigte in der Ausübung des aktiven oder des passiven Wahlrechts nicht beschränkt werden.

(2) Die Versetzung oder Abordnung eines Mitgliedes des Wahlvorstandes oder einer sich um die Wahl bewerbenden Person, ist ohne deren Zustimmung bis zur Dauer von sechs Monaten nach Bekanntgabe des Wahlergebnisses unzulässig.

(3) Die Kündigung eines Mitgliedes des Wahlvorstandes ist vom Zeitpunkt seiner Bestellung an, die Kündigung einer sich bewerbenden Person vom Zeitpunkt der Aufstellung des Wahlvorschlages an nur zulässig, wenn Tatsachen vorliegen, die den Dienstgeber zur außerordentlichen Kündigung berechtigen. Satz 1 gilt für Mitglieder des Wahlvorstandes für eine Dauer von sechs Monaten nach Bekanntgabe des Wahlergebnisses entsprechend; für Wahlbewerber gilt Satz 1 entsprechend bis zur Bestandskraft der Wahl, längstens jedoch für eine Dauer von sechs Monaten nach Bekanntgabe des Wahlergebnisses. Die außerordentliche Kündigung bedarf der Zustimmung der Mitarbeitervertretung. § 38 Absätze 3 bis 5 gelten mit der Maßgabe entsprechend, daß die Dienststellenleitung die Frist bis auf drei Arbeitstage verkürzen kann. Der besondere Kündigungsschutz nach Satz 1 gilt nicht für Mitglieder eines Wahlvorstandes, die durch Entscheidung der Schlichtungsstelle abberufen worden sind.

(4) Die Dienststelle trägt die Kosten der Wahl. Bei der Wahl einer gemeinsamen Mitarbeitervertretung nach § 5 Absatz 2 Sätze 1 und 6 tragen der jeweilige Kirchenkreis oder der Gesamtverband der evangelischen Kirchengemeinden in Kassel die Sachkosten der Wahl, die einzelnen Dienststellen die aus Anlaß der Wahl für ihre Mitarbeiter entstehenden Reisekosten. In den Fällen des § 5 Absatz 2 Sätze 3 und 4 werden die Kosten der Wahl auf die beteiligten Dienststellen im Verhältnis der Zahlen ihrer Mitarbeiter umgelegt, sofern keine andere Verteilung der Kosten vereinbart ist.

§ 14 Anfechtung der Wahl. (1) Die Wahl kann innerhalb von zwei Wochen, vom Tag der Bekanntgabe des Wahlergebnisses an gerechnet, von

1. Abgedruckt unter Nr. 501

mindestens drei Wahlberechtigten oder der Dienststellenleitung bei der Schlichtungsstelle schriftlich angefochten werden, wenn geltend gemacht wird, daß gegen wesentliche Bestimmungen über die Wahlberechtigung, die Wählbarkeit oder das Wahlverfahren verstoßen und der Verstoß nicht behoben worden ist. Die Wahlanfechtung hat aufschiebende Wirkung.

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

IV. Abschnitt. Amtszeit

§ 15 Amtszeit. (1) Die Amtszeit der Mitarbeitervertretung beträgt vier Jahre.

(2) Die regelmäßigen Mitarbeitervertretungswahlen im Geltungsbereich dieses Kirchengesetzes finden alle vier Jahre in der Zeit vom 1. Januar bis 30. April (allgemeine Wahlzeit) statt; die Amtszeit der bisherigen Mitarbeitervertretung endet am 30. April.

(3) Findet außerhalb der allgemeinen Wahlzeit eine Mitarbeitervertretungswahl statt, so ist in der nächsten allgemeinen Wahlzeit erneut zu wählen, es sei denn, die neue Mitarbeitervertretung ist am 30. April des Wahljahres noch nicht ein Jahr im Amt.

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

§ 16 Neuwahl/Nachwahl der Mitarbeitervertretung vor Ablauf der Amtszeit. (1) Die Mitarbeitervertretung ist vor Ablauf ihrer Amtszeit unverzüglich neu zu wählen¹, wenn

- a) die Mitarbeitervertretung nach § 17 aufgelöst worden ist,
- b) die Mitarbeitervertretung mit den Stimmen von zwei Dritteln der Mitglieder ihren Rücktritt beschlossen hat.

Die Mitarbeitervertretung ist unverzüglich durch Nachwahl zu ergänzen, wenn die Zahl ihrer Mitglieder nach Eintreten sämtlicher Ersatzmitglieder um mehr als ein Viertel der in § 8 Absatz 1 vorgeschriebenen Zahl gesunken ist.

(2) In den Fällen des Absatzes 1 ist unverzüglich das Verfahren für die Neu- oder Nachwahl einzuleiten. Bis zum Abschluß der Nachwahl neh-

1. S. § 2 Abs. 2 MVGWahlO, abgedruckt unter Nr. 501.

men im Falle des Absatzes 1 Satz 2 die verbliebenen Mitglieder der Mitarbeitervertretung deren Aufgaben wahr, soweit ihre Zahl mindestens drei Mitglieder umfaßt; in den übrigen Fällen nimmt der Wahlvorstand die Aufgaben der Mitarbeitervertretung bis zum Abschluß der Neuwahl, längstens aber für einen Zeitraum von sechs Monaten wahr, soweit nicht die Wahl im vereinfachten Verfahren durchgeführt wird.

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

§ 18 Erlöschen und Ruhen der Mitgliedschaft, Ersatzmitgliedschaft.

(1) Die Mitgliedschaft in der Mitarbeitervertretung erlischt neben dem Ablauf der Amtszeit durch

- a) Niederlegung des Amtes,
- b) Beendigung des Dienst- oder Arbeitsverhältnisses,
- c) Ausscheiden aus der Dienststelle,
- d) Verlust der Wählbarkeit,
- e) Beschluß der Schlichtungsstelle nach § 17.

(2) Die Mitgliedschaft in der Mitarbeitervertretung ruht,

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

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

(4) Das Ersatzmitglied nach Absatz 3 tritt auch dann in die Mitarbeitervertretung ein, wenn ein Mitglied verhindert ist, an einer Sitzung teilzunehmen, sofern dies zur Sicherstellung der Beschlußfähigkeit der Mitarbeitervertretung erforderlich ist.

(5) Bei Beendigung der Mitgliedschaft in der Mitarbeitervertretung haben die Mitarbeiter alle in ihrem Besitz befindlichen Unterlagen, die sie in ihrer Eigenschaft als Mitglied der Mitarbeitervertretung erhalten haben, der Mitarbeitervertretung auszuhändigen. Besteht die Mitarbeitervertretung nach § 8 Absatz 1 aus einer Person, sind die Unterlagen der neuen Mitarbeitervertretung auszuhändigen.

V. Abschnitt. Rechtsstellung der Mitglieder der Mitarbeitervertretung

§ 19 Rechtsstellung, Behinderungs- und Begünstigungsverbot, Arbeitsbefreiung. (1) Die Mitglieder der Mitarbeitervertretung üben ihr Amt unentgeltlich aus. Sie dürfen weder in der Ausübung ihrer Aufgaben oder Befugnisse behindert noch wegen ihrer Tätigkeit benachteiligt oder begünstigt werden.

(2) Die für die Tätigkeit notwendige Zeit ist den Mitgliedern der Mitarbeitervertretung ohne Minderung ihrer Bezüge innerhalb der allgemeinen Arbeitszeit zu gewähren, soweit die Aufgaben nicht in der Zeit der Freistellung nach § 20 erledigt werden können. Ist einem Mitglied der Mitarbeitervertretung die volle Ausübung seines Amtes in der Regel innerhalb seiner Arbeitszeit nicht möglich, so ist es auf Antrag von den ihm obliegenden Aufgaben in angemessenem Umfang zu entlasten. Dabei sind die besonderen Gegebenheiten des Dienstes und der Dienststelle zu berücksichtigen. Soweit erforderlich soll die Dienststellenleitung für eine Ersatzkraft sorgen. Können die Aufgaben der Mitarbeitervertretung aus dienstlichen Gründen nicht innerhalb der Arbeitszeit wahrgenommen werden, so ist hierfür auf Antrag Freizeitausgleich zu gewähren.

(3) Jedem Mitglied der Mitarbeitervertretung ist für die Teilnahme an Tagungen und Lehrgängen, die ihm für die Tätigkeit in der Mitarbeitervertretung erforderliche Kenntnisse vermitteln, die dafür notwendige Arbeitsbefreiung ohne Minderung der Bezüge oder des Erholungsurlaubs bis zur Dauer von insgesamt vier Wochen während einer Amtszeit zu gewähren. Über die Aufteilung des Anspruchs auf Arbeitsbefreiung zur Teilnahme an Tagungen und Lehrgängen auf die einzelnen Mitglieder kann eine Dienstvereinbarung abgeschlossen werden. Die Dienststellenleitung kann die Arbeitsbefreiung versagen, wenn dienstliche Notwendigkeiten nicht ausreichend berücksichtigt worden sind.

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

§ 20 Freistellung von der Arbeit. (1) Über die Freistellung von Mitgliedern der Mitarbeitervertretung von der Arbeit soll eine Vereinbarung zwi-

schen der Mitarbeitervertretung und der Dienststellenleitung für die Dauer der Amtszeit der Mitarbeitervertretung getroffen werden.

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

151 - 300 Mitarbeitern 1 Mitglied der Mitarbeitervertretung,

301 - 600 Mitarbeitern 2 Mitglieder der Mitarbeitervertretung,

601 - 1000 Mitarbeitern 4 Mitglieder der Mitarbeitervertretung,

mehr als insgesamt 1000 Mitarbeitern je angefangene 500 ein weiteres Mitglied der Mitarbeitervertretung

jeweils mit der Hälfte der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit Vollbeschäftigter freizustellen. Teilzeitbeschäftigte Mitarbeiter mit einer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von nicht mehr als 10 Stunden werden bei der Ermittlung der Zahlenwerte nach Satz 1 nur mit ihrem Anteil an der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit berücksichtigt. Satz 1 gilt nicht für die Wahrnehmung von Aufgaben als Mitglied der Gesamtmitarbeitervertretung (§ 6) sowie des Gesamtausschusses (§ 54).

(3) Anstelle von je zwei nach Absatz 2 Freizustellenden ist auf Antrag der Mitarbeitervertretung ein Mitglied ganz freizustellen.

(4) Die freizustellenden Mitglieder werden nach Erörterung mit der Dienststellenleitung unter Berücksichtigung der dienstlichen Notwendigkeit von der Mitarbeitervertretung bestimmt. Die Aufgaben der Mitarbeitervertretung sind vorrangig in der Zeit der Freistellung zu erledigen.

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

§ 21 Abordnungs- und Versetzungsverbot, Kündigungsschutz. (1)

Die Mitglieder der Mitarbeitervertretung dürfen ohne ihre Zustimmung nur abgeordnet oder versetzt werden, wenn dies aus wichtigen dienstlichen Gründen unvermeidbar ist und die Mitarbeitervertretung zustimmt. Besteht die Mitarbeitervertretung nach § 8 Absatz 1 aus einer Person, hat die Dienststellenleitung die Zustimmung des Ersatzmitgliedes nach § 18 Absatz 3 einzuholen. Verweigert die Mitarbeitervertretung oder das Ersatzmitglied die Zustimmung, kann die Schlichtungsstelle angerufen werden.

(2) Einem Mitglied der Mitarbeitervertretung darf nur gekündigt werden, wenn Tatsachen vorliegen, die den Dienstgeber zur außerordentlichen Kündigung berechtigen. Die außerordentliche Kündigung bedarf der Zustimmung der Mitarbeitervertretung oder der Zustimmung des Ersatzmitgliedes, falls die Mitarbeitervertretung nur aus einer Person besteht. Die Sätze 1 und 2 gelten für einen Zeitraum von einem Jahr nach Beendigung der Amtszeit entsprechend, es sei denn, daß die Amtszeit durch eine Entscheidung der Schlichtungsstelle nach § 17 beendet wurde. § 38 Absätze 3

und 4 gelten mit der Maßgabe entsprechend, daß die Dienststellenleitung die Frist bis auf drei Arbeitstage verkürzen kann.

(3) Wird die Dienststelle ganz oder zu einem wesentlichen Teil aufgelöst, ist eine Kündigung frühestens zum Zeitpunkt der Auflösung zulässig. Falls wegen zwingender betrieblicher Gründe zu einem früheren Zeitpunkt gekündigt werden muß, bedarf die Kündigung der Zustimmung der Mitarbeitervertretung oder, falls die Mitarbeitervertretung nur aus einer Person besteht, der Zustimmung des Ersatzmitgliedes; Absatz 2 Satz 4 gilt entsprechend.

§ 22 Schweigepflicht. (1) Personen, die Aufgaben oder Befugnisse nach diesem Kirchengesetz wahrnehmen oder wahrgenommen haben, sind verpflichtet, über die ihnen dabei bekanntgewordenen Angelegenheiten und Tatsachen Stillschweigen zu bewahren. Diese Schweigepflicht besteht nicht für Angelegenheiten oder Tatsachen, die offenkundig sind oder ihrer Bedeutung nach keiner Geheimhaltung bedürfen. Die Schweigepflicht besteht auch nach dem Ausscheiden aus der Mitarbeitervertretung oder aus dem Dienst- oder Arbeitsverhältnis. In Personalangelegenheiten gilt dies gegenüber den Betroffenen, bis das formale Beteiligungsverfahren in den Fällen der Mitberatung oder Mitbestimmung begonnen hat, insbesondere bis der Mitarbeitervertretung ein Antrag auf Zustimmung zu einer Maßnahme vorliegt. Die Schweigepflicht erstreckt sich auch auf die Verhandlungsführung und das Verhalten der an der Sitzung Teilnehmenden.

(2) Die Schweigepflicht besteht nicht gegenüber den anderen Mitgliedern der Mitarbeitervertretung. Sie entfällt auf Beschluß der Mitarbeitervertretung auch gegenüber der Dienststellenleitung und gegenüber der Stelle, die die Aufsicht über die Dienststelle führt.

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

VI. Abschnitt. Geschäftsführung

§ 23 Vorsitz, Ausschüsse. (1) Die Mitarbeitervertretung entscheidet in geheimer Wahl über den Vorsitz. Der Vorsitzende führt die laufenden Geschäfte und vertritt die Mitarbeitervertretung im Rahmen der von ihr gefaßten Beschlüsse. Zu Beginn der Amtszeit legt die Mitarbeitervertretung die Reihenfolge der Vertretung im Vorsitz fest. Die Reihenfolge ist der Dienststellenleitung schriftlich mitzuteilen.

(2) Soweit die Mitarbeitervertretung nur aus einer Person besteht, übernimmt die Stellvertretung der Wahlbewerber mit der nächstniedrigen Stimmzahl, mit dem alle Angelegenheiten der Mitarbeitervertretung beraten werden können.

(3) Die Mitarbeitervertretung kann die Bildung von Ausschüssen beschließen, denen jeweils mindestens drei Mitglieder der Mitarbeitervertretung angehören müssen, und den Ausschüssen Aufgaben zur selbständigen Erledigung übertragen; dies gilt nicht für den Abschluß und die Kündigung von Dienstvereinbarungen. Die Übertragung und der Widerruf der Übertragung von Aufgaben zur selbständigen Erledigung erfordert eine Dreiviertelmehrheit der Mitglieder der Mitarbeitervertretung. Für die Sitzungen von Ausschüssen gelten §§ 24 bis 27 und § 30 entsprechend. Die Übertragung und der Widerruf sind der Dienststellenleitung schriftlich anzuzeigen.

§ 24 Sitzungen. (1) Nach Bestandskraft der Wahl hat der Wahlvorstand, im Fall der vereinfachten Wahl die Versammlungsleitung, innerhalb einer Woche die Mitglieder der Mitarbeitervertretung zur Vornahme der nach § 23 vorgesehenen Wahlen einzuberufen und die Sitzung zu leiten, bis die Mitarbeitervertretung über ihren Vorsitz entschieden hat. Die in § 15 Absatz 2 festgelegte Amtszeit der bisherigen Mitarbeitervertretung bleibt unberührt.

(2) Der Vorsitzende beraumt die weiteren Sitzungen der Mitarbeitervertretung an, setzt die Tagesordnung fest und leitet die Verhandlungen. Die Mitglieder der Mitarbeitervertretung sind rechtzeitig, in der Regel eine Woche vor der Sitzung unter Mitteilung der Tagesordnung zu laden. Dies gilt auch für die Interessenvertretungen besonderer Mitarbeitergruppen (§§ 49 bis 53), soweit sie ein Recht auf Teilnahme an der Sitzung haben. Kann ein Mitglied der Mitarbeitervertretung an der Sitzung nicht teilnehmen, so hat es dies unter Angabe der Gründe unverzüglich mitzuteilen.

(3) Der Vorsitzende hat eine Sitzung einzuberufen und einen Gegenstand auf die Tagesordnung zu setzen, wenn dies ein Viertel der Mitglieder der Mitarbeitervertretung oder die Dienststellenleitung beantragt. Dies gilt auch bei Angelegenheiten, die Schwerbehinderte oder jugendliche Beschäftigte betreffen, wenn die Vertrauensperson der Schwerbehinderten oder die Vertretung der Jugendlichen und Auszubildenden dies beantragt und die Behandlung des Gegenstandes keinen Aufschub duldet. Daneben ist eine Sitzung nach Satz 2 auf Antrag des Vertrauensmannes der Zivildienstleistenden einzuberufen.

(4) Die Sitzungen der Mitarbeitervertretung finden in der Regel während der Arbeitszeit statt. Die Mitarbeitervertretung hat bei der Einberufung von Sitzungen die dienstlichen Notwendigkeiten zu berücksichtigen. Die betroffenen Dienststellenleitungen sollen von Zeitpunkt und Ort der Sitzungen vorher verständigt werden. Die Sitzungen sind nicht öffentlich.

§ 25 Teilnahme an der Sitzung der Mitarbeitervertretung. (1) Mitglieder der Dienststellenleitung sind berechtigt, an den Sitzungen teilzu-

nehmen, die auf ihr Verlangen anberaumt sind. Die Dienststellenleitung ist berechtigt, zu diesen Sitzungen Sachkundige hinzuzuziehen. Die Dienststellenleitung ist verpflichtet, auf Verlangen der Mitarbeitervertretung an Sitzungen teilzunehmen.

(2) Die Mitarbeitervertretung kann zu einzelnen Punkten der Tagesordnung sachkundige Personen einladen.

(3) Für Personen, die nach den Absätzen 1 und 2 an einer Sitzung der Mitarbeitervertretung teilnehmen, gilt die Schweigepflicht nach § 22. Sie sind ausdrücklich darauf hinzuweisen.

§ 26 Beschlußfassung. (1) Die Mitarbeitervertretung ist beschlußfähig, wenn die Mehrheit der Mitglieder anwesend ist.

(2) Die Mitarbeitervertretung faßt ihre Beschlüsse mit der Mehrheit der bei der Abstimmung anwesenden Mitglieder. Die Mitarbeitervertretung kann in ihrer Geschäftsordnung bestimmen, daß Beschlüsse im Umlaufverfahren oder durch fernmündliche Absprachen gefaßt werden können, sofern dabei Einstimmigkeit erzielt wird. Beschlüsse nach Satz 2 sind spätestens in der Niederschrift der nächsten Sitzung im Wortlaut festzuhalten.

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

- a) ihnen selbst, Ehegatten, Eltern oder Kindern, Schwiegereltern, Schwiegerkindern oder Geschwistern,
- b) einer von ihnen kraft Gesetzes oder Vollmacht vertretenen natürlichen oder juristischen Person

einen Vor- oder Nachteil bringen kann.

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

§ 27 Sitzungsniederschrift. (1) Über jede Sitzung der Mitarbeitervertretung ist eine Niederschrift anzufertigen, die mindestens die Namen der An- und Abwesenden, die Tagesordnung, die gefaßten Beschlüsse, die Wahlergebnisse und die jeweiligen Stimmenverhältnisse enthalten muß. Die Niederschrift ist von dem oder der Vorsitzenden der Mitarbeitervertretung und einem weiteren Mitglied der Mitarbeitervertretung zu unterzeichnen.

(2) Hat die Dienststellenleitung an einer Sitzung der Mitarbeitervertretung teilgenommen, so ist ihr ein Auszug aus der Niederschrift über die Verhandlungspunkte zuzuleiten, die im Beisein der Dienststellenleitung verhandelt worden sind.

§ 28 Sprechstunden, Aufsuchen am Arbeitsplatz. (1) Die Mitarbeitervertretung kann Sprechstunden während der Arbeitszeit einrichten. Ort und Zeit bestimmt sie im Einvernehmen mit der Dienststellenleitung.

(2) Die Mitglieder der Mitarbeitervertretung haben das Recht, Mitarbeiter der Dienststelle an den Arbeitsplätzen aufzusuchen, sofern dies zur Erfüllung ihrer Aufgaben erforderlich ist.

(3) Versäumnis von Arbeitszeit, die für den Besuch von Sprechstunden oder durch sonstige Inanspruchnahme der Mitarbeitervertretung erforderlich ist, hat keine Minderung der Bezüge zur Folge.

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

§ 29 Geschäftsordnung. Einzelheiten der Geschäftsführung kann die Mitarbeitervertretung in einer Geschäftsordnung regeln.

§ 30 Sachbedarf, Kosten der Geschäftsführung. (1) Für die Sitzungen, die Sprechstunden und die laufende Geschäftsführung der Mitarbeitervertretung hat die Dienststelle im erforderlichen Umfang Räume, sachliche Mittel und Büropersonal zur Verfügung zu stellen.

(2) Die durch die Tätigkeit der Mitarbeitervertretung entstehenden erforderlichen Kosten trägt die Dienststelle, bei der die Mitarbeitervertretung gebildet ist. Kosten, die durch die Beiziehung sachkundiger Personen nach § 25 Absatz 2 und § 31 Absatz 3 entstehen, werden von der Dienststelle übernommen, wenn die Dienststellenleitung der Kostenübernahme vorher zugestimmt hat.

(3) Bei Gemeinsamen Mitarbeitervertretungen werden die Kosten von den beteiligten Dienststellen entsprechend dem Verhältnis der Zahl ihrer Mitarbeiter getragen, sofern keine abweichende Vereinbarung getroffen wird. Im Falle des § 5 Absatz 2 können die Kirchenkreise eine Umlage zur Deckung der Kosten erheben.

(4) Reisen der Mitglieder der Mitarbeitervertretung, die für ihre Tätigkeit notwendig sind, gelten als Dienstreisen. Die Genehmigung dieser Reisen und die Erstattung der Reisekosten erfolgen nach den für die Dienststelle geltenden Bestimmungen¹; bei einer Gemeinsamen Mitarbeitervertretung treffen die beteiligten Dienststellenleitungen eine Vereinbarung, welche Dienststelle für die Genehmigung der Dienstreisen zuständig ist. Erstattet werden Reisekosten in Höhe der Reisekostenstufe B, ersatzweise die Reisekosten, die Mitarbeitern nach Vergütungsgruppe IV b BAT zustehen.

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

1. S. ReiseK-VO, abgedruckt unter Nr. 475.

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

VII. Abschnitt. Mitarbeiterversammlung

§ 31 Mitarbeiterversammlung. (1) Die Mitarbeiterversammlung besteht aus den Mitarbeitern der Dienststellen, für die die Mitarbeitervertretung gebildet wurde, soweit sie nicht zur Dienststellenleitung gehören. Sie wird von dem Vorsitzenden der Mitarbeitervertretung einberufen und geleitet; sie ist nicht öffentlich. Die Einladung hat unter Angabe der Tagesordnung mindestens eine Woche vor dem Termin zu erfolgen. Zeit und Ort der Mitarbeiterversammlung sind mit der Dienststellenleitung abzusprechen.

(2) Die Mitarbeitervertretung hat mindestens einmal im Jahr eine ordentliche Mitarbeiterversammlung durchzuführen und in ihr einen Tätigkeitsbericht zu erstatten. Weiterhin ist der Vorsitzende der Mitarbeitervertretung berechtigt und auf Antrag eines Viertels der Wahlberechtigten oder der Dienststellenleitung verpflichtet, eine außerordentliche Mitarbeiterversammlung einzuberufen und den Gegenstand, dessen Beratung beantragt ist, auf die Tagesordnung zu setzen.

(3) Die Mitarbeitervertretung kann zu einzelnen Tagesordnungspunkten sachkundige Personen zur Beratung hinzuziehen.

(4) Die ordentliche Mitarbeiterversammlung findet in der Arbeitszeit statt, sofern nicht dringende dienstliche Gründe eine andere Regelung erfordern. Die Zeit der Teilnahme an der ordentlichen Mitarbeiterversammlung und die zusätzlichen Wegezeiten gelten als Arbeitszeit, auch wenn die Mitarbeiterversammlung außerhalb der Arbeitszeit stattfindet. Die Sätze 1 und 2 gelten für außerordentliche Mitarbeiterversammlungen entsprechend, wenn dies im Einvernehmen zwischen Mitarbeitervertretung und Dienststellenleitung beschlossen worden ist.

(5) Die Dienststellenleitung soll zu der Mitarbeiterversammlung unter Mitteilung der Tagesordnung eingeladen werden. Sie soll mindestens einmal im Jahr in einer Mitarbeiterversammlung über die Entwicklung der Dienststelle informieren; bei Gemeinsamen Mitarbeitervertretungen stimmen sich die Dienststellenleitungen darüber ab, wer einen Bericht gibt. Sie erhält auf Antrag das Wort. Die Dienststellenleitung ist einzuladen, soweit die Versammlung auf ihren Antrag stattfindet.

(6) Kann nach den dienstlichen Verhältnissen eine gemeinsame Versammlung aller Mitarbeiter nicht stattfinden, so sind Teilversammlungen abzuhalten. Für Teilversammlungen gelten die Absätze 1 bis 5 entsprechend. Die Mitarbeitervertretung kann darüber hinaus Teilversammlungen durchführen, wenn dies zur Erörterung der besonderen Belange der Mitar-

beiter eines Arbeitsbereichs oder bestimmter Personengruppen erforderlich ist.

(7) Für die Übernahme der Kosten, die durch eine Mitarbeiterversammlung entstehen, gilt § 30 entsprechend.

§ 32 Aufgaben. (1) Die Mitarbeiterversammlung nimmt den Tätigkeitsbericht der Mitarbeitervertretung entgegen und erörtert Angelegenheiten, die zum Aufgabenbereich der Mitarbeitervertretung gehören. Sie kann Anträge an die Mitarbeitervertretung stellen und zu Beschlüssen der Mitarbeitervertretung Stellung nehmen. Die Mitarbeitervertretung ist an die Stellungnahme der Mitarbeiterversammlung nicht gebunden.

(2) Die Mitarbeiterversammlung wählt den Wahlvorstand.

VIII. Abschnitt. Aufgaben und Befugnisse der Mitarbeitervertretung

§ 33 Grundsätze für die Zusammenarbeit. (1) Mitarbeitervertretung und Dienststellenleitung sind verpflichtet, sich gegenseitig bei der Erfüllung ihrer Aufgaben zu unterstützen, und arbeiten vertrauensvoll und partnerschaftlich zusammen. Sie informieren sich gegenseitig über Angelegenheiten, die die Dienstgemeinschaft betreffen. Sie achten darauf, daß alle Mitarbeiter nach Recht und Billigkeit behandelt werden und ihre Vereinigungsfreiheit nicht beeinträchtigt wird, sowie darauf, daß jede Betätigung in der Dienststelle unterbleibt, die der Aufgabe der Dienststelle, der Dienstgemeinschaft oder dem Arbeitsfrieden abträglich ist.

(2) Mitarbeitervertretung und Dienststellenleitung sollen in regelmäßigen Zeitabständen, mindestens aber einmal im Jahr, zur Besprechung allgemeiner Fragen des Dienstbetriebes und der Dienstgemeinschaft und zum Austausch von Vorschlägen und Anregungen zusammenkommen. In der Besprechung sollen auch Fragen der Gleichstellung und der Gemeinschaft von Frauen und Männern in der Dienststelle erörtert werden. Sofern eine Gemeinsame Mitarbeitervertretung nach § 5 Absatz 2 Sätze 1 und 4 besteht, findet ebenfalls mindestens einmal im Jahr eine Besprechung im Sinne des Satzes 1 mit Dekan und Rentamtsleiter statt; hierzu können einvernehmlich weitere Dienststellenleitungen hinzugezogen werden.

(3) In strittigen Fragen ist eine Einigung durch Aussprache anzustreben, insbesondere sollen Vorschläge zur Beilegung der Meinungsverschiedenheiten unterbreitet werden. Erst wenn die Bemühungen um eine Einigung in der Dienststelle gescheitert sind, dürfen andere Stellen im Rahmen der dafür geltenden Bestimmungen angerufen werden. Das Scheitern der Einigung muß von der Mitarbeitervertretung oder der Dienststellenleitung

schriftlich erklärt werden. Die Vorschriften über das Verfahren bei der Mitberatung und der Mitbestimmung bleiben unberührt.

§ 34 Informationsrechte der Mitarbeitervertretung. (1) Die Mitarbeitervertretung ist zur Durchführung ihrer Aufgaben rechtzeitig und umfassend zu unterrichten. Die Dienststellenleitung soll die Mitarbeitervertretung bereits während der Vorbereitung von Entscheidungen informieren und die Mitarbeitervertretung, insbesondere bei organisatorischen oder sozialen Maßnahmen, frühzeitig an den Planungen beteiligen. In diesem Rahmen kann die Mitarbeitervertretung insbesondere an den Beratungen von Ausschüssen und Kommissionen beteiligt werden. Die Mitarbeitervertretung ist insbesondere zu informieren über die Einführung und Anwendung von technischen Einrichtungen, die dazu geeignet, aber nicht bestimmt sind, das Verhalten oder die Leistung von Mitarbeitern zu überwachen. § 40 Buchstabe j ist zu beachten, wenn eine Maßnahme oder technische Einrichtung nachträglich dazu bestimmt wird, das Verhalten oder die Leistung von Mitarbeitern zu überwachen.

(2) Der Mitarbeitervertretung sind die zur Durchführung ihrer Aufgaben erforderlichen Unterlagen rechtzeitig zur Verfügung zu stellen. Bei Einstellungen werden der Mitarbeitervertretung auf Verlangen sämtliche Bewerbungen vorgelegt; Mitarbeitervertretung und Dienststellenleitung können hierüber eine Dienstvereinbarung abschließen.

(3) Personalakten dürfen nur nach schriftlicher Zustimmung der betroffenen Person und nur durch ein von ihr zu bestimmendes Mitglied der Mitarbeitervertretung eingesehen werden¹. Dienstliche Beurteilungen sind auf Verlangen der Beurteilten vor der Aufnahme in die Personalakte der Mitarbeitervertretung zur Kenntnis zu bringen.

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

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

(2) Unbeschadet des Rechts der einzelnen Mitarbeiter, persönliche Anliegen der Dienststellenleitung selbst vorzutragen, soll sich die Mitarbeitervertretung der Probleme annehmen und die Interessen auf Veranlassung des Mitarbeiters, sofern sie diese für berechtigt hält, bei der Dienststellenleitung vertreten.

(3) Die Mitarbeitervertretung soll insbesondere

1. Vgl. § 5 Abs. 2 PersAktO, abgedruckt unter Nr. 370.

- a) Maßnahmen anregen, die der Arbeit in der Dienststelle und ihren Mitarbeitern dienen,
- b) dafür eintreten, daß die arbeits-, sozial- und dienstrechtlichen Bestimmungen, Vereinbarungen und Anordnungen eingehalten werden,
- c) Beschwerden, Anfragen und Anregungen von Mitarbeitern entgegennehmen und, soweit diese berechtigt erscheinen, durch Verhandlungen mit der Dienststellenleitung auf deren Erledigung hinwirken,
- d) die Eingliederung und berufliche Entwicklung hilfs- und schutzbedürftiger, behinderter und älterer Personen in die Dienststelle fördern und für eine ihren Kenntnissen und Fähigkeiten entsprechende Beschäftigung eintreten,
- e) für die Gleichstellung und die Gemeinschaft von Frauen und Männern in der Dienststelle eintreten und Maßnahmen zur Erreichung dieser Ziele anregen sowie an ihrer Umsetzung mitwirken,
- f) die Integration ausländischer Mitarbeiter fördern.

(4) Werden Beschwerden nach Absatz 3 Buchstabe c in einer Sitzung der Mitarbeitervertretung erörtert, hat der Beschwerdeführer das Recht, vor einer Entscheidung von der Mitarbeitervertretung gehört zu werden.

§ 36 Dienstvereinbarungen. (1) Mitarbeitervertretung und Dienststellenleitung können Dienstvereinbarungen abschließen. Dienstvereinbarungen dürfen Regelungen weder erweitern, einschränken noch ausschließen, die auf Rechtsvorschriften, insbesondere Beschlüssen der Arbeitsrechtlichen Kommission, Tarifverträgen und Entscheidungen des Schlichtungsausschusses nach dem Arbeitsrechtsregelungsgesetz oder allgemeinverbindlichen Richtlinien der Kirche beruhen. Arbeitsentgelte und sonstige Arbeitsbedingungen, die durch die in Satz 2 genannten Regelungen vereinbart worden sind oder üblicherweise vereinbart werden, können nicht Gegenstand einer Dienstvereinbarung sein, es sei denn, die Regelung nach Satz 2 läßt eine Dienstvereinbarung ausdrücklich zu.

(2) Dienstvereinbarungen sind schriftlich niederzulegen, von beiden Partnern zu unterzeichnen und in geeigneter Weise, insbesondere gegenüber neu einzustellenden Mitarbeitern, bekanntzugeben.

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

(4) Wenn in der Dienstvereinbarung Rechte für die Mitarbeiter begründet werden, ist darin in der Regel festzulegen, inwieweit diese Rechte bei Außerkrafttreten der Dienstvereinbarung fortgelten sollen. Eine darüber hinausgehende Nachwirkung ist ausgeschlossen.

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

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

§ 37 Verfahren der Beteiligung der Mitarbeitervertretung. (1) Die Mitarbeitervertretung wird insbesondere in den Verfahren der Mitbestimmung (§ 38), der eingeschränkten Mitbestimmung (§ 41) und der Mitberatung (§ 45) beteiligt.

(2) Die Mitarbeitervertretung hat ihre Beteiligungsrechte im Rahmen der Zuständigkeit der Dienststelle und der geltenden Bestimmungen wahrzunehmen.

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

(2) Die Dienststellenleitung unterrichtet die Mitarbeitervertretung von der beabsichtigten Maßnahme und beantragt deren Zustimmung. Auf Verlangen der Mitarbeitervertretung ist die beabsichtigte Maßnahme mit ihr zu erörtern.

(3) Die Maßnahme gilt als gebilligt, wenn die Mitarbeitervertretung nicht innerhalb von drei Wochen die Zustimmung schriftlich verweigert. Dienststellenleitung und Mitarbeitervertretung können die in Satz 1 genannte Frist einvernehmlich verlängern. Im Fall von dringenden Maßnahmen kann die Dienststellenleitung die Frist im notwendigen Umfang bis auf eine Woche abkürzen. Die Frist beginnt mit dem Zugang der Mitteilung an den Vorsitzenden oder die Vorsitzende der Mitarbeitervertretung. Die Dienststellenleitung kann im Einzelfall die Frist auf Antrag der Mitarbeitervertretung verlängern. Die Mitarbeitervertretung hat eine Verweigerung der Zustimmung gegenüber der Dienststellenleitung schriftlich zu begründen.

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

(5) Die Dienststellenleitung kann bei Maßnahmen, die keinen Aufschub dulden, bis zur endgültigen Entscheidung vorläufige Regelungen

treffen. Vorläufige Regelungen dürfen die Durchführung einer anderen endgültigen Entscheidung nicht hindern; sie sollen als solche gekennzeichnet werden. Die Dienststellenleitung hat der Mitarbeitervertretung eine beabsichtigte vorläufige Maßnahme mitzuteilen, zu begründen und unverzüglich das Verfahren der Absätze 1 und 2 einzuleiten oder fortzusetzen.

§ 39 Fälle der Mitbestimmung bei allgemeinen personellen Angelegenheiten. Die Mitarbeitervertretung hat in den folgenden Fällen ein Mitbestimmungsrecht:

- a) Inhalt und Verwendung von Personalfragebogen und sonstigen Fragebogen zur Erhebung personenbezogener Daten, soweit nicht eine gesetzliche Regelung besteht,
- b) Aufstellung von Beurteilungsgrundsätzen für die Dienststelle,
- c) Aufstellung von Grundsätzen für die Aus-, Fort-, und Weiterbildung sowie die Teilnehmersauswahl,
- d) Aufstellung von Grundsätzen für Stellenausschreibungen.

§ 40 Fälle der Mitbestimmung in organisatorischen und sozialen Angelegenheiten. Die Mitarbeitervertretung hat in folgenden Fällen ein Mitbestimmungsrecht:

- a) Bestellung und Abberufung von Vertrauens- und Betriebsärzten sowie Fachkräften für Arbeitssicherheit,
- b) Maßnahmen zur Verhütung von Unfällen und gesundheitlichen Gefahren,
- c) Errichtung, Verwaltung und Auflösung von Sozialeinrichtungen ohne Rücksicht auf ihre Rechtsform,
- d) Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit und der Pausen sowie Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage,
- e) Aufstellung von Grundsätzen für den Urlaubsplan,
- f) Aufstellung von Sozialplänen zum Ausgleich oder zur Milderung von wirtschaftlichen Nachteilen und für die Folgen von Rationalisierungsmaßnahmen, wobei Sozialpläne Regelungen weder einschränken noch ausschließen dürfen, die auf Rechtsvorschriften oder allgemein verbindlichen Richtlinien beruhen,
- g) Grundsätze der Arbeitsplatzgestaltung,
- h) Einführung grundlegend neuer Arbeitsmethoden,
- i) Maßnahmen zur Hebung der Arbeitsleistung und zur Erleichterung des Arbeitsablaufs,
- j) Einführung und Anwendung von Maßnahmen oder technischen Einrichtungen, die dazu bestimmt sind, das Verhalten oder die Leistung der Mitarbeiter zu überwachen,

- k) Regelung der Ordnung in der Dienststelle (Haus- und Betriebsordnungen) und des Verhaltens der Mitarbeiter im Dienst,
- l) Planung und Durchführung von Veranstaltungen für die Mitarbeiterschaft; die Rechte der Pfarrer hinsichtlich Andachten und Gottesdiensten bleiben unberührt,
- m) Grundsätze für die Gewährung von Unterstützungen oder sonstigen Zuwendungen, auf die kein Rechtsanspruch besteht,
- n) Abschluß und Kündigung von Miet- und Pachtverträgen über Wohnungen, Garagen, Parkflächen und Pachtland, welche die Dienststelle zugunsten der Mitarbeiter bereitstellt, sowie die allgemeine Festsetzung der Nutzungsbedingungen,
- o) vorübergehende Veränderung der betriebsüblichen Arbeitszeit,
- p) Grundsätze des betrieblichen Vorschlagswesens.

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

- a) die Maßnahme gegen eine Rechtsvorschrift, eine Vertragsbestimmung, eine Dienstvereinbarung, eine Verwaltungsanordnung, eine andere bindende Bestimmung oder eine rechtskräftige gerichtliche Entscheidung verstößt,
- b) die durch Tatsachen begründete Besorgnis besteht, dass durch die Maßnahme betroffene oder andere Mitarbeiter benachteiligt werden, ohne dass dies aus dienstlichen oder persönlichen Gründen gerechtfertigt ist,
- c) die durch Tatsachen begründete Besorgnis besteht, dass eine Einstellung zur Störung des Friedens in der Dienststelle führt.

(2) Im Falle des § 42 Buchstabe b (ordentliche Kündigung nach Ablauf der Probezeit) darf die Mitarbeitervertretung ihre Zustimmung nur verweigern, wenn die Kündigung gegen eine Rechtsvorschrift, eine arbeitsrechtliche Regelung, eine andere bindende Bestimmung oder gegen eine rechtskräftige gerichtliche Entscheidung verstößt.

(3) Für das Verfahren bei der eingeschränkten Mitbestimmung gilt § 38 entsprechend.

§ 42 Fälle der eingeschränkten Mitbestimmung in Personalangelegenheiten der privatrechtlich angestellten Mitarbeiter. Die Mitarbeitervertretung hat in den folgenden Personalangelegenheiten der privatrechtlich angestellten Mitarbeiter ein eingeschränktes Mitbestimmungsrecht:

- a) Einstellung,
- b) ordentliche Kündigung nach Ablauf der Probezeit,
- c) Eingruppierung einschließlich Festlegung der Fallgruppe, Wechsel der Fallgruppe, Umgruppierung,
- d) Übertragung einer höher oder niedriger bewerteten Tätigkeit von mehr als drei Monaten Dauer,
- e) dauernde Übertragung einer Tätigkeit, die einen Anspruch auf Zahlung einer Zulage auslöst, sowie Widerruf einer solchen Übertragung,
- f) Umsetzung innerhalb einer Dienststelle unter gleichzeitigem Ortswechsel,
- g) Versetzung oder Abordnung von einer anderen Dienststelle von mehr als drei Monaten Dauer, wobei in diesen Fällen die Mitarbeitervertretung der aufnehmenden Dienststelle unbeschadet des Mitberatungsrechts nach § 46 Buchstabe d mitbestimmt,
- h) Weiterbeschäftigung über die Altersgrenze hinaus,
- i) Anordnungen, welche die Freiheit in der Wahl der Wohnung beschränken,
- j) Versagung und Widerruf der Genehmigung einer Nebentätigkeit,
- k) Ablehnung eines Antrages auf Ermäßigung der Arbeitszeit oder Beurlaubung in besonderen Fällen,
- l) Auswahl der Teilnehmer an Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen.

§ 43 Fälle der eingeschränkten Mitbestimmung in Personalangelegenheiten der Mitarbeiter in öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnissen. Die Mitarbeitervertretung hat in den folgenden Personalangelegenheiten der Mitarbeiter in öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnissen ein eingeschränktes Mitbestimmungsrecht:

- a) Einstellung,
- b) Anstellung,
- c) Umwandlung des Kirchenbeamtenverhältnisses in ein solches anderer Art,
- d) Ablehnung eines Antrages auf Ermäßigung der Arbeitszeit oder Beurlaubung in besonderen Fällen,
- e) Verlängerung der Probezeit,
- f) Beförderung,

- g) Übertragung eines anderen Amtes, das mit einer Zulage ausgestattet ist,
- h) Übertragung eines anderen Amtes mit höherem Endgrundgehalt ohne Änderung der Amtsbezeichnung oder Übertragung eines anderen Amtes mit gleichem Endgrundgehalt mit Änderung der Amtsbezeichnung,
- i) Zulassung zum Aufstiegsverfahren, Verleihung eines anderen Amtes mit anderer Amtsbezeichnung beim Wechsel der Laufbahngruppe,
- j) dauernde Übertragung eines höher oder niedriger bewerteten Dienstpostens,
- k) Umsetzung innerhalb der Dienststelle bei gleichzeitigem Ortswechsel,
- l) Versetzung oder Abordnung von mehr als drei Monaten Dauer zu einer anderen Dienststelle oder einem anderen Dienstherrn im Geltungsbereich dieses Kirchengesetzes, wobei in diesen Fällen die Mitarbeitervertretung der aufnehmenden Dienststelle unbeschadet des Mitberatungsrechts nach § 46 Buchstabe d mitbestimmt,
- m) Hinausschieben des Eintritts in den Ruhestand wegen Erreichens der Altersgrenze,
- n) Anordnungen, welche die Freiheit in der Wahl der Wohnung beschränken,
- o) Versagung sowie Widerruf der Genehmigung einer Nebentätigkeit,
- p) Entlassung aus dem Kirchenbeamtenverhältnis auf Probe oder auf Widerruf, wenn die Entlassung nicht beantragt worden ist,
- q) vorzeitige Versetzung in den Ruhestand gegen den Willen des Kirchenbeamten, wenn die Beteiligung von der betroffenen Person gewünscht wird,
- r) Versetzung in den Wartestand oder einstweiligen Ruhestand, sofern der Kirchenbeamte die Beteiligung der Mitarbeitervertretung beantragt,
- s) Auswahl der Teilnehmer an Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen.

§ 44 Ausnahmen von der Beteiligung in Personalangelegenheiten. Eine Beteiligung in Personalangelegenheiten der Personen nach § 4 findet nicht statt mit Ausnahme der von der Mitarbeitervertretung nach Gesetz oder Satzung in leitende Organe entsandten Mitglieder. Daneben findet keine Beteiligung in den Personalangelegenheiten der Personen nach § 2 Absätze 2 und 3 statt.

§ 45 Mitberatung. (1) In den Fällen der Mitberatung ist der Mitarbeitervertretung eine beabsichtigte Maßnahme rechtzeitig vor der Durchführung bekanntzugeben und auf Verlangen mit ihr zu erörtern. Die Mitarbeitervertretung kann die Erörterung nur innerhalb von zwei Wochen nach Bekanntgabe der beabsichtigten Maßnahme verlangen. In den Fällen des § 46 Buchstabe b kann die Dienststellenleitung die Frist bis auf drei Arbeitstage verkürzen. Äußert sich die Mitarbeitervertretung nicht innerhalb von zwei Wochen oder innerhalb der verkürzten Frist nach Satz 3 oder hält sie bei der Erörterung ihre Einwendungen oder Vorschläge nicht aufrecht, so gilt die Maßnahme als gebilligt. Die Fristen beginnen mit Zugang der Mitteilung an den Vorsitzenden oder die Vorsitzende der Mitarbeitervertretung. Im Einzelfall können die Fristen auf Antrag der Mitarbeitervertretung von der Dienststellenleitung verlängert werden. Im Falle einer Nichteinigung hat die Dienststellenleitung oder die Mitarbeitervertretung die Erörterung für beendet zu erklären. Die Dienststellenleitung hat eine abweichende Entscheidung gegenüber der Mitarbeitervertretung schriftlich zu begründen.

(2) Eine der Mitberatung unterliegende Maßnahme ist unwirksam, wenn die Mitarbeitervertretung nicht nach Absatz 1 beteiligt worden ist. Die Mitarbeitervertretung kann innerhalb von zwei Wochen nach Kenntnis, spätestens sechs Monate nach Durchführung der Maßnahme die Schlichtungsstelle anrufen, wenn sie nicht nach Absatz 1 beteiligt worden ist.

§ 46 Fälle der Mitberatung. Die Mitarbeitervertretung hat in den folgenden Fällen ein Mitberatungsrecht:

- a) Auflösung, Einschränkung, Verlegung und Zusammenlegung von Dienststellen oder erheblichen Teilen von ihnen,
- b) außerordentliche Kündigung,
- c) ordentliche Kündigung innerhalb der Probezeit,
- d) Versetzung und Abordnung von mehr als drei Monaten Dauer, wobei das Mitberatungsrecht hier für die Mitarbeitervertretung der abgebenden Dienststelle besteht,
- e) Aufstellung von Grundsätzen für die Bemessung des Personalbedarfs,
- f) Aufstellung und Änderung des Stellenplanentwurfs,
- g) Geltendmachung von Schadenersatzansprüchen auf Verlangen der in Anspruch genommenen Mitarbeiter,
- h) dauerhafte Vergabe von Arbeitsbereichen an Dritte, die bisher von Mitarbeitern der Dienststelle wahrgenommen werden.

§ 47 Initiativrecht der Mitarbeitervertretung. (1) Die Mitarbeitervertretung kann der Dienststellenleitung in den Fällen der §§ 39, 40, 42, 43 und

46 Maßnahmen schriftlich vorschlagen. Die Dienststellenleitung hat in angemessener Zeit, spätestens innerhalb von zwei Monaten Stellung zu nehmen. Eine Ablehnung ist schriftlich zu begründen.

(2) Kommt in den Fällen der §§ 39, 40 oder 46 auch nach Erörterung eine Einigung nicht zustande, so kann die Mitarbeitervertretung innerhalb von zwei Wochen nach Abschluß der Erörterung oder nach Ablehnung die Schlichtungsstelle anrufen; dies gilt auch, wenn die Dienststelle nicht innerhalb der Frist nach Absatz 1 Stellung genommen hat.

§ 48 Beschwerderecht der Mitarbeitervertretung. Verstößt die Dienststellenleitung gegen sich aus diesem Kirchengesetz ergebende oder sonstige gegenüber den Mitarbeitern bestehende Pflichten, hat die Mitarbeitervertretung das Recht, bei den zuständigen Leitungs- und Aufsichtsorganen Beschwerde einzulegen.

IX. Abschnitt. Interessenvertretung besonderer Mitarbeitergruppen

§ 49 Vertretung der Jugendlichen und der Auszubildenden. (1) Die Mitarbeiter unter 18 Jahren, die Auszubildenden sowie die weiteren zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten wählen ihre Vertretung, die von der Mitarbeitervertretung in den sie beruflich betreffenden Angelegenheiten zur Beratung hinzuzuziehen ist. Wählbar sind alle Wahlberechtigten nach Satz 1, die am Wahltag

- a) das 16. Lebensjahr vollendet haben,
- b) der Dienststelle seit mindestens drei Monaten angehören und
- c) Glieder einer christlichen Kirche oder Gemeinschaft sind, die der Arbeitsgemeinschaft Christlicher Kirchen in Deutschland angeschlossen ist. § 9 Absatz 3 Satz 1 gilt entsprechend. Gewählt werden eine Person bei Dienststellen mit in der Regel 5 bis 15 Wahlberechtigten, drei Personen bei Dienststellen mit in der Regel mehr als insgesamt 15 Wahlberechtigten.

(2) Die Amtszeit beträgt zwei Jahre.

(3) Beantragt ein Mitglied der Vertretung spätestens einen Monat vor Beendigung seines Ausbildungsverhältnisses für den Fall des erfolgreichen Abschlusses seiner Ausbildung schriftlich die Weiterbeschäftigung, so bedarf die Ablehnung des Antrages durch die Dienststellenleitung der Zustimmung der Mitarbeitervertretung, wenn die Dienststelle gleichzeitig weitere Auszubildende weiterbeschäftigt. Die Zustimmung kann nur verweigert werden, wenn der durch Tatsachen begründete Verdacht besteht, daß die Ablehnung der Weiterbeschäftigung wegen der Tätigkeit als Mitglied der Vertretung erfolgt. Verweigert die Mitarbeitervertretung die Zu-

stimmung, so kann die Dienststellenleitung innerhalb von zwei Wochen die Schlichtungsstelle anrufen.

(4) Für Mitglieder der Vertretung nach Absatz 1 gelten, soweit in den Absätzen 1 bis 3 nichts anderes bestimmt ist, die §§ 11, 13, 14, 15 Absätze 2 bis 4 und §§ 16 bis 22 entsprechend.

§ 50 Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiter. (1) In Dienststellen, in denen mindestens fünf schwerbehinderte Mitarbeiter nicht nur vorübergehend beschäftigt sind, werden eine Vertrauensperson und mindestens ein Stellvertreter gewählt. Für das Wahlverfahren finden die §§ 11, 13 und 14 entsprechende Anwendung.

(2) Für die Amtszeit der Vertrauensperson und der sie stellvertretenden Personen gelten die §§ 15 bis 18 entsprechend.

(3) Wahlberechtigt sind alle in der Dienststelle beschäftigten Schwerbehinderten. § 9 Absatz 3 gilt entsprechend.

(4) Für die Wählbarkeit gilt § 10 entsprechend.

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

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

(2) In Dienststellen mit in der Regel mindestens 300 schwerbehinderten Mitarbeitern kann die Vertrauensperson nach Unterrichtung der Dienststellenleitung die mit der höchsten Stimmenzahl gewählte stellvertretende Person zu bestimmten Aufgaben heranziehen.

(3) Die Vertrauensperson ist von der Dienststellenleitung in allen Angelegenheiten, die einzelne Schwerbehinderte oder die Schwerbehinderten als Gruppe berühren, rechtzeitig und umfassend zu unterrichten und vor einer Entscheidung zu hören; die getroffene Entscheidung ist der Vertrauensperson unverzüglich mitzuteilen.

(4) Schwerbehinderte Mitarbeiter haben das Recht, bei Einsicht in die über sie geführten Personalakten die Vertrauensperson hinzuzuziehen.

(5) Die Vertrauensperson hat das Recht, an allen Sitzungen der Mitarbeitervertretung beratend teilzunehmen. Erachtet sie einen Beschluß der Mitarbeitervertretung als erhebliche Beeinträchtigung wichtiger Interessen der schwerbehinderten Mitarbeiter, so ist auf ihren Antrag der Beschluß auf die Dauer von einer Woche vom Zeitpunkt der Beschlußfassung an auszusetzen. Die Aussetzung hat keine Verlängerung einer Frist zur Folge.

(6) Die Vertrauensperson hat das Recht, mindestens einmal im Jahr eine Versammlung der schwerbehinderten Mitarbeiter in der Dienststelle durchzuführen. Die für die Mitarbeiterversammlung geltenden Vorschriften der §§ 31 und 32 gelten dabei entsprechend.

§ 52 Persönliche Rechte und Pflichten der Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiter. (1) Für die Rechtsstellung der Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiter gelten die §§ 19 bis 22 entsprechend.

(2) Die Räume und der Geschäftsbedarf, die der Mitarbeitervertretung für deren Sitzungen, Sprechstunden und laufende Geschäftsführung zur Verfügung gestellt werden, stehen für die gleichen Zwecke auch der Vertrauensperson offen, soweit ihr hierfür nicht eigene Räume und Geschäftsbedarf zur Verfügung gestellt werden.

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

X. Abschnitt. Gesamtausschüsse der Mitarbeitervertretungen

§ 54 Gesamtausschuß für die Evangelische Kirche von Kurhessen-Waldeck. (1) In der Evangelischen Kirche von Kurhessen-Waldeck wird ein Gesamtausschuß mit der Bezeichnung "Landeskirchliche Mitarbeitervertretung" gebildet.

(2) Der Gesamtausschuß nimmt folgende Aufgaben wahr:

- a) Beratung, Unterstützung und Information der Mitarbeitervertretungen bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben, Rechte und Pflichten,
- b) Förderung des Informations- und Erfahrungsaustauschs zwischen den Mitarbeitervertretungen sowie Förderung der Fortbildung von Mitgliedern der Mitarbeitervertretungen,

- c) Erörterung arbeits-, dienst- und mitarbeitervertretungsrechtlicher Fragen von grundsätzlicher Bedeutung, sofern hierfür nicht andere Stellen zuständig sind,
- d) Herstellen des Einvernehmens mit dem Landeskirchenamt über die Berufung des Vorsitzenden der Schlichtungskammer und seines Stellvertreters gemäß § 58 Absatz 3 sowie Benennung der beisitzenden Mitglieder der Mitarbeiter gemäß § 58 Absatz 4.

Weitere gesetzlich begründete Zuständigkeiten bleiben unberührt.

(3) Dem Gesamtausschuß ist ferner die Möglichkeit einzuräumen, zu den vom Rat der Landeskirche und vom Landeskirchenamt vorbereiteten allgemeinen Regelungen des Arbeits-, Anstellungs-, Dienst-, Vergütungs- und Besoldungsrechts der kirchlichen Mitarbeiter sowie zu Gesetzesvorlagen betreffend das Recht der Arbeitsrechtsregelungen und das Mitarbeitervertretungsrecht Stellung zu nehmen. Ihm sind hierfür die erforderlichen Unterlagen rechtzeitig zuzuleiten. Bei Gesetzgebungsverfahren ist die Synode vor der Beschlußfassung über eine Stellungnahme des Gesamtausschusses zu informieren. Entscheidungen der kirchenleitenden Organe in den in Satz 1 genannten Angelegenheiten sind dem Gesamtausschuß bekannt zu geben.

(4) Der Gesamtausschuß besteht aus sieben Personen, die Mitglieder verschiedener Mitarbeitervertretungen sein sollen. Die Vorsitzenden aller Mitarbeitervertretungen werden vom amtierenden Gesamtausschuß, hilfsweise vom Landeskirchenamt, spätestens bis zum 31. Juli nach der regelmäßigen Wahl der Mitarbeitervertretungen zusammengerufen und wählen den Gesamtausschuß. Der Gesamtausschuß wählt einen Vorsitzenden und einen stellvertretenden Vorsitzenden und tritt mindestens einmal im Jahr zusammen.

(5) Für den Gesamtausschuß gelten im übrigen die Bestimmungen dieses Kirchengesetzes mit Ausnahme des § 20 entsprechend. Abweichend von Satz 1 kann eine Freistellung von Landeskirchenamt und Landeskirchlicher Mitarbeitervertretung vereinbart werden, sofern dies der Umfang des Aufgabengebietes des Gesamtausschusses erforderlich macht; § 20 Absatz 5 findet insoweit keine Anwendung.

§ 55 Gesamtausschuß für das Diakonische Werk in Kurhessen-Waldeck. (1) Im Bereich des Diakonischen Werkes in Kurhessen-Waldeck wird ein Gesamtausschuß mit der Bezeichnung "Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen diakonischer Einrichtungen in Kurhessen-Waldeck" gebildet.

(2) Der Gesamtausschuß hat die Aufgabe,

- a) die Mitarbeitervertretungen durch Information, Beratung, Erfahrungsaustausch und Fortbildung bei der Erfüllung ihrer Aufgaben zu unterstützen,
- b) das Einvernehmen mit dem Diakonischen Werk über die Berufung des Vorsitzenden der Schlichtungskammer und seines Stellvertreters gemäß § 58 Absatz 3 herzustellen sowie die beisitzenden Mitglieder der Mitarbeiter gemäß § 58 Absatz 4 zu benennen,
- c) arbeits-, dienst- und mitarbeitervertretungsrechtliche Fragen von grundsätzlicher Bedeutung zu erörtern, sofern hierfür nicht andere Stellen zuständig sind.

Weitere gesetzlich begründete Zuständigkeiten bleiben unberührt.

(3) Dem Gesamtausschuß ist ferner die Möglichkeit einzuräumen, zu den vom Rat der Landeskirche vorbereiteten Gesetzesvorlagen des Arbeits- und Mitarbeitervertretungsrechtes Stellung zu nehmen, soweit diese auch für den Bereich des Diakonischen Werkes in Kurhessen-Waldeck Geltung erlangen sollen.

(4) Der Gesamtausschuß soll aus sieben Personen bestehen, die Mitglieder verschiedener Mitarbeitervertretungen sein müssen; Diakonisches Werk und Gesamtausschuß können eine von Satz 1 abweichende Zahl von Gesamtausschußmitgliedern festlegen. Die Vorsitzenden aller Mitarbeitervertretungen werden vom amtierenden Gesamtausschuß, hilfsweise vom Diakonischen Werk, spätestens bis zum 31. Juli nach der regelmäßigen Wahl der Mitarbeitervertretungen zusammengerufen und wählen den Gesamtausschuß. Der Gesamtausschuß wählt einen Vorsitzenden und einen stellvertretenden Vorsitzenden und tritt mindestens einmal im Jahr zusammen. Er kann sich eine Geschäftsordnung geben.

(5) Ein Mitglied des Gesamtausschusses ist in der Regel zur Hälfte, mindestens zu einem Viertel der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit für die Aufgaben des Gesamtausschusses nach Absatz 2 freizustellen. Ist nach Art und Umfang des Aufgabengebietes eine vom Regelfall abweichende Freistellung erforderlich, soll dies durch Vereinbarung von Gesamtausschuß und Diakonischem Werk geregelt werden.

(6) Das Diakonische Werk trägt die erforderlichen Kosten der laufenden Geschäftsführung und erstattet dem Anstellungsträger der teilweise freigestellten Vorstandsmitglieder die anteiligen Personalkosten. § 30 gilt mit Ausnahme von Absatz 3 entsprechend.

(7) Das Nähere regelt das Diakonische Werk nach Anhörung des Gesamtausschusses. Im übrigen finden § 19 Absatz 1, Absatz 2 Sätze 1 und 5 und Absatz 4, § 20 Absätze 4 und 5, § 21 Absatz 1 und § 22 entsprechende Anwendung.

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

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

§ 57 Bildung von Schlichtungsstellen. (1) Für die Evangelische Kirche von KurhessenWaldeck und das Diakonische Werk in KurhessenWaldeck wird eine Schlichtungsstelle gebildet, die aus je einer Kammer für den kirchlichen und den diakonischen Bereich besteht.

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

§ 58 Bildung und Zusammensetzung der Kammern. (1) Eine Kammer besteht aus drei Mitgliedern. Vorsitzende und beisitzende Mitglieder müssen zu kirchlichen Ämtern in einer Gliedkirche der Evangelischen Kirche in Deutschland wählbar sein. Sofern die Schlichtungsstelle auch für Freikirchen zuständig ist, können auch deren Mitglieder berufen werden.

(2) Vorsitzende sowie deren Stellvertreter müssen die Befähigung zum Richteramt haben. Sie dürfen nicht in öffentlich-rechtlichen Dienst- oder privatrechtlichen Dienst- und Arbeitsverhältnissen zu einer kirchlichen Körperschaft oder einer Einrichtung der Diakonie innerhalb der Evangelischen Kirche in Deutschland stehen.

(3) Für die Berufung von Vorsitzenden und deren Stellvertretern soll je ein einvernehmlicher Vorschlag von Landeskirchenamt und Gesamtausschuß gemäß § 54 sowie Diakonischem Werk und Gesamtausschuß gemäß § 55 vorgelegt werden.

(4) Für jede Kammer werden als beisitzende Mitglieder je ein Vertreter der Mitarbeiter und ein Vertreter der Dienstgeber berufen; das gleiche gilt für die stellvertretenden Mitglieder. Für die beisitzenden Mitglieder und die stellvertretenden Mitglieder sollen die Gesamtausschüsse mindestens in der erforderlichen Zahl jeweils Vertreter der Mitarbeiter vorschlagen, ebenso der Rat der Landeskirche und das Diakonische Werk entsprechende Vertreter der Dienstgeber.

(5) Die Landessynode beruft die Mitglieder und stellvertretenden Mitglieder der Schlichtungsstelle. Dabei ist sie an die eingereichten Vorschläge gebunden, es sei denn, die Vorschläge sind nicht ausreichend. Für die Vor-

sitzenden wird mindestens je ein Stellvertreter, für die beisitzenden Mitglieder mindestens je ein stellvertretendes Mitglied berufen. Vorsitzende und Stellvertreter werden vom Vizepräsidenten der Landeskirche, die beisitzenden Mitglieder vom Vorsitzenden durch Handschlag zur gewissenhaften Amtsführung verpflichtet.

(6) Die Abberufung von Mitgliedern der Schlichtungsstelle erfolgt auf Antrag des Rates der Landeskirche durch das Landeskirchengericht in entsprechender Anwendung des § 7 Absatz 1 Buchstaben a, c und d Kirchenverwaltungsgerichtsgesetz¹. Soweit Mitglieder der für die Diakonie zuständigen Kammer der Schlichtungsstelle betroffen sind, bedarf es für den Antrag des Rates des Einvernehmens mit dem Verwaltungsrat des Diakonischen Werkes in Kurhessen-Waldeck e.V.

§ 59 Rechtsstellung der Mitglieder der Schlichtungsstelle. (1) Die Mitglieder der Schlichtungsstelle sind unabhängig und nur an das Gesetz und ihr Gewissen gebunden. Sie haben das Verständnis für den Auftrag der Kirche zu stärken und auf eine gute Zusammenarbeit hinzuwirken. Sie unterliegen der richterlichen Schweigepflicht.

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

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

§ 60 Zuständigkeit der Schlichtungsstelle. (1) Die Schlichtungsstelle entscheidet auf Antrag unbeschadet der Rechte der einzelnen Mitarbeiter über alle Streitigkeiten, die sich aus der Anwendung dieses Kirchengesetzes zwischen den jeweils Beteiligten ergeben.

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

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

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

1. inzwischen § 12 Absatz II Ziffern 1, 2 und 3 VwGG-UEK (HNr. 811).

setzt. In den Fällen des § 42 entscheidet die Schlichtungsstelle abschließend.

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

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

(7) Die Entscheidung der Schlichtungsstelle ist verbindlich.

§ 61 Durchführung der Schlichtung. (1) Sofern keine besondere Frist für die Anrufung der Schlichtungsstelle festgelegt ist, beträgt die Frist zwei Monate nach Kenntnis einer Maßnahme oder eines Rechtsverstoßes im Sinne von § 60 Absatz 1.

(2) Der oder die Vorsitzende der Kammer kann zunächst durch Verhandlungen mit den Beteiligten auf eine gütliche Einigung hinwirken (Einigungsgespräch). Gelingt diese nicht, so ist die Kammer einzuberufen. Im Einvernehmen der Beteiligten kann der oder die Vorsitzende der Kammer allein entscheiden.

(3) Das Einigungsgespräch findet unter Ausschluß der Öffentlichkeit statt.

(4) Die Beteiligten können zu ihrem Beistand jeweils eine Person hinzuziehen, die Mitglied einer Kirche sein muß, die der Arbeitsgemeinschaft Christlicher Kirchen in Deutschland angehört. Die Übernahme der hierdurch entstehenden Kosten ist zuvor bei der Dienststellenleitung zu beantragen. Im Streitfall entscheidet der oder die Vorsitzende der Kammer.

(5) Der oder die Vorsitzende der Kammer kann den Beteiligten aufgeben, ihr Vorbringen schriftlich vorzubereiten und Beweise anzutreten. Die Kammer entscheidet aufgrund einer von dem oder der Vorsitzenden anberaumten mündlichen Verhandlung, bei der alle Mitglieder der Kammer anwesend sein müssen. Die Kammer tagt öffentlich, sofern nicht nach Feststellung durch die Kammer besondere Gründe den Ausschluß der Öffentlichkeit erfordern. Der Mitarbeitervertretung und der Dienststellenleitung ist in der Verhandlung Gelegenheit zur Äußerung zu geben. Die Kammer soll in jeder Lage des Verfahrens auf eine gütliche Einigung hinwirken. Im Einvernehmen mit den Beteiligten kann von einer mündlichen Verhandlung abgesehen und ein Beschluß im schriftlichen Verfahren gefaßt werden.

(6) Die Kammer entscheidet durch Beschluß, der mit Stimmenmehrheit gefaßt wird. Stimmenthaltung ist unzulässig. Den Anträgen der Beteiligten kann auch teilweise entsprochen werden.

(7) Der Beschluß ist zu begründen und den Beteiligten zuzustellen. Er wird mit seiner Zustellung wirksam.

(8) Der oder die Vorsitzende der Kammer kann einen offensichtlich unbegründeten Antrag ohne mündliche Verhandlung zurückweisen. Gleiches gilt, wenn die Schlichtungsstelle für die Entscheidung über einen Antrag offenbar unzuständig ist oder eine Antragsfrist versäumt ist. Die Zurückweisung ist in einem Bescheid zu begründen. Der Bescheid ist zuzustellen. Der Antragsteller kann innerhalb von zwei Wochen nach Zustellung des Bescheides mündliche Verhandlung beantragen.

(9) Für das Verfahren werden Gerichtskosten nicht erhoben. Die außergerichtlichen Kosten, die zur Rechtsverfolgung und Rechtsverteidigung notwendig waren, trägt die Dienststellenleitung. Über die Notwendigkeit entscheidet im Zweifelsfall der oder die Vorsitzende der Kammer abschließend.

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

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

§ 63 Rechtsmittel. (1) Das Rechtsmittel der Beschwerde ist gegeben gegen Beschlüsse der Schlichtungsstelle

- a) darüber, ob eine Maßnahme im Einzelfall der Mitberatung oder Mitbestimmung unterliegt,
- b) darüber, welche Rechte und Pflichten den Beteiligten im Einzelfall aus der Mitberatung oder Mitbestimmung erwachsen,
- c) über Zuständigkeit, Geschäftsführung und Rechtsstellung der Mitarbeitervertretung,
- d) in Angelegenheiten der eingeschränkten Mitbestimmung von Mitarbeitern in öffentlichrechtlichen Dienstverhältnissen (§ 43),
- e) über Wahlberechtigung und Wählbarkeit,
- f) aufgrund einer Anfechtung der Wahl,
- g) über Bestehen oder Nichtbestehen von Dienstvereinbarungen,
- h) bei grundsätzlicher Bedeutung von Rechtsfragen.

(2) Zuständig ist das Verwaltungsgericht für mitarbeitervertretungsrechtliche Streitigkeiten der Evangelischen Kirche in Deutschland.

(3) Das Rechtsmittel ist innerhalb eines Monats nach Zustellung des Beschlusses der Schlichtungsstelle schriftlich einzulegen.

XII. Abschnitt. Inkrafttreten, Schlußbestimmungen

§ 64 Inkrafttreten. (1) Dieses Kirchengesetz tritt am 1. Oktober 1999 in Kraft. Für das Diakonische Werk in Kurhessen Waldeck tritt das Kirchengesetz einen Monat nach Eingang des Übernahmebeschlusses beim Präses der Landessynode in Kraft; der Tag des Inkrafttretens ist im Kirchlichen Amtsblatt zu veröffentlichen¹.

(2) Das Kirchengesetz über Mitarbeitervertretungen in der Evangelischen Kirche von KurhessenWaldeck vom 4. Mai 1972 (KABl. S.47) tritt mit Ablauf des 30. September 1999 außer Kraft. Soweit in weitergeltenden Bestimmungen auf nach Satz 1 aufgehobene Bestimmungen verwiesen wird, treten die Vorschriften dieses Kirchengesetzes an deren Stelle.

§ 65 Übergangsbestimmungen. (1) Die ersten allgemeinen Mitarbeitervertretungswahlen für kirchliche Körperschaften des öffentlichen Rechts nach § 15 finden im Zeitraum vom 1. September bis 31. Dezember 2000 statt. Für die Einrichtungen der Diakonie in Kurhessen-Waldeck werden die nächsten allgemeinen Mitarbeitervertretungswahlen in dem Zeitraum vom 1. Januar bis 30. April 2002 durchgeführt. Die neu zu wählende Kammer der Schlichtungsstelle für die Landeskirche und ihre Körperschaften wird erstmals zum 1. Juli 2001 gebildet; bis dahin bleiben die Mitglieder der bisherigen Schlichtungsstelle als Kammer der neuen Schlichtungsstelle im Amt. Die für das Diakonische Werk in Kurhessen-Waldeck gebildete Schlichtungsstelle bleibt als Kammer der neuen Schlichtungsstelle weiter im Amt bis zum Ablauf ihrer fünfjährigen Amtszeit.

(2) Für alle kirchlichen Dienststellen sind in der ersten allgemeinen Wahlzeit nach Absatz 1 Mitarbeitervertretungen zu wählen, es sei denn, eine bestehende Mitarbeitervertretung ist bis dahin noch nicht länger als ein Jahr im Amt. Anschließend ist der Gesamtausschuß zu bilden. Bis dahin bleibt die nach dem Kirchengesetz über Mitarbeitervertretungen in der Evangelischen Kirche von Kurhessen-Waldeck vom 4. Mai 1972 gewählte Gesamtmitarbeitervertretung als Gesamtausschuß im Amt. Die für den Bereich des Diakonischen Werkes gebildete Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen bleibt als Gesamtausschuß ebenfalls bis zu den nächsten allgemeinen Mitarbeitervertretungswahlen im Amt.

1. In Kraft gem. Fassung des MVG vom 28. April 1999 für das Diakonische Werk in Kurhessen-Waldeck e.V. vom 11. Mai 2001 (KABl. S. 178) ab dem 25. September 2001.

