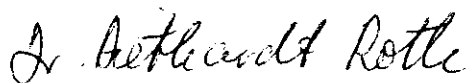


5. Die Synodalkommission für Recht und Verfassung der SELK hatte ebenfalls vorab den Langtext zur Prüfung auf Rechtskompatibilität mit den Ordnungen der SELK. Leider ließ sich hier kein Einvernehmen in der Sache herstellen, da die Rechtskommission erneut empfiehlt eine völlig eigenes MVG der SELK zu entwickeln, was das Diakonische Werk der SELK nicht unterstützt.

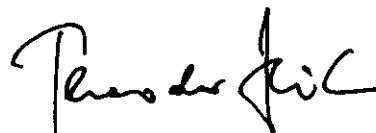
Pfarrer Stefan Süß ist vom Diakonischen Werk der SELK gebeten worden, den Antrag auf der 12. Kirchensynode einzuführen.

Wir empfehlen der 12. Kirchensynode, den Antrag anzunehmen.

Für das Diakonische Werk der SELK



Bischof i.R. Dr. Diethardt Roth
Stellvertretender Diakoniedirektor



Pr. Theodor Höhn
Vorsitzender der Vollversammlung



**Mitarbeitervertretungsgesetz für das Diakonische Werk der Selbständigen
Evangelisch-Lutherischen Kirche (MVG-DW-SELK)
Viertes Änderungsgesetz (4. ÄndG)**

Die 12. Kirchensynode der SELK vom 12.-19.06.2011 möge folgendes 4.
Änderungsgesetz des MVG-DW-SELK beschließen:

Artikel 1 Änderungen des MVG-DW-SELK

Das MVG-DW-SELK in seiner Fassung vom 15.7.2007 wird durch Beschluss der 12.
Kirchensynode der SELK wie folgt geändert:

1. Paragraph 5 Abs. 4

Der § 5 erhält einen Absatz (4) mit folgendem Wortlaut:

**(4) „Entscheidungen nach Absatz 2 über die Bildung einer Gemeinsamen
Mitarbeitervertretung können für die Zukunft mit Beginn der nächsten Amtszeit der
Mitarbeitervertretung widerrufen werden. Der schriftliche Widerruf durch einen der
Beteiligten muss spätestens bis zur Einleitung des Wahlverfahrens erfolgen.“**

2. Paragraph 7

Der § 7 erhält ergänzend die Absätze (2) und (3). Der bisherige Text wird Absatz
1:

**(2) Wird die Neubildung einer Mitarbeitervertretung dadurch erforderlich, dass die
Dienststellen gespalten oder zusammengelegt worden sind, so bleiben bestehende
Mitarbeitervertretungen für die jeweiligen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen zuständig, bis
die neue Mitarbeitervertretung gebildet worden ist, längstens jedoch bis zum Ablauf von
sechs Monaten nach Wirksamwerden der Umbildung.**

**(3) Geht eine Dienststelle durch Stilllegung, Spaltung oder Zusammenlegung unter, so
bleibt die Mitarbeitervertretung so lange im Amt, wie diese durch Wahrnehmung der mit der
Organisationsänderung im Zusammenhang stehenden Mitwirkungs- und
Mitbestimmungsrechte erforderlich ist.**

3. Paragraph 9

Der Absatz (1) erhält nach dem Wort Mitarbeiterinnen den Zusatz: „nach § 2“.

Im Absatz (3) wird hinter dem Wort Wahltag folgender Zusatz eingefügt: „aufgrund
einer Altersteilzeitvereinbarung oder“.

4. Paragraph 10

Der Absatz 1 erhält nach dem Wort „Wahlberechtigten“ den Einschub „nach Par.
9“.

Der Absatz 2 wird um den Punkt a) ergänzt: „Infolge Richterspruchs die Fähigkeit,
Rechte aus öffentlichen Wahlen zu erlangen, nicht besitzen.“

In Buchstabe d) nach dem Wort in“ – „ein“ ergänzt.

5. Paragraph 11

Im Absatz (1) wird nach dem Wort „Wahlverfahren“ in Klammern eingefügt: „(Wahl
in der Versammlung der wahlberechtigten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen)“.

In Absatz (2) ist nach Wahlverfahren einzufügen: „in den diakonischen Einrichtungen
der SELK“

6. Paragraf 12

Der Paragraf erhält die Überschrift: „**Wahlvorschläge**“.

In dem Absatz wird hinter dem Wort Männer eingefügt: „**sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der verschiedenen in der Dienststellevertretenen Berufsgruppen und Arbeitsbereiche**“.

Im gleichen Absatz ist nach dem Wort Dienststelle das Wort „**angemessen**“ einzufügen.

7. Paragraf 13

In Absatz (2) ist nach dem Wort Versetzung hinzuzufügen: „**Zuweisung**“.

Ergänzt wird ein Absatz (5) mit folgendem Wortlaut: „**Mitglieder des Wahlvorstandes haben für die Teilnahme an Schulungsveranstaltungen, die ihnen für ihre Tätigkeit erforderliche Kenntnisse vermitteln, Anspruch auf Arbeitsbefreiung von bis zu zwei Arbeitstagen ohne Minderung der Bezüge.**“

8. Paragraf 16

Der Paragraf 16 erhält die Überschrift: „**Neu- und Nachwahl der Mitarbeitervertretungen vor Ablauf der Amtszeit**“

Im Absatz (1) erhält der Buchstabe a) folgenden Wortlaut: „**die Zahl ihrer Mitglieder nach Eintreten sämtlicher Ersatzmitglieder um mehr als ein Viertel der in § 8 Absatz 1 vorgeschriebenen Zahl gesunken ist,**“

Die Absätze (2) und (3) erhalten den folgenden Wortlaut:

(2) **Bis zum Abschluss der Neuwahl nimmt der Wahlvorstand die Aufgaben der Mitarbeitervertretung wahr, längstens aber für einen Zeitraum von sechs Monaten, soweit nicht die Wahl im vereinfachten Verfahren durchgeführt wird.**

(3) **Die Mitarbeitervertretung ist vor Ablauf ihrer Amtszeit durch Nachwahl auf die nach § 8 Absatz 1 erforderliche Zahl der Mitglieder unverzüglich zu ergänzen, wenn die Zahl ihrer Mitglieder nach Eintreten sämtlicher Ersatzmitglieder um mehr als ein Viertel der in § 8 Abs. 1 vorgeschriebenen Zahl gesunken ist. Für die Nachwahl gelten die Vorschriften über das Wahlverfahren entsprechend. Hat die Amtszeit der Mitarbeitervertretung im Fall von Satz 1 bereits mehr als drei Jahre betragen, so findet anstelle einer Nachwahl eine Neuwahl statt.**

9. Paragraf 18

Im Absatz (2) Buchstabe a) ist nach dem Wort „die“ folgende Ergänzung vorzunehmen: „**Wahrnehmung seiner dienstlichen Aufgaben**“

Im Absatz (2) Buchstabe b) ist nach dem Wort „beurlaubt“ einzufügen: „**oder aufgrund einer Arbeitsrechtsregelung oder von gesetzlichen Vorschriften freigestellt**“.

10. Paragraf 19

Im Absatz (3) wird nach Satz 1 ein neuer Satz 2 eingefügt: „**Berücksichtigt wird die tatsächliche zeitliche Inanspruchnahme, höchstens aber die bis zur täglichen Arbeitszeit einer vollbeschäftigten Mitarbeiterin oder eines vollzeitbeschäftigten Mitarbeiters.**“

11. Paragraf 26

Im Absatz (2) wird nach Satz 1 folgender Satz 2 neu eingefügt: **Bei Stimmengleichheit ist ein Abtrag abgelehnt.**

12. Paragraf 27

Im Absatz (1) ist nach dem Wort „Mitarbeitervertretung“ im Satz 1 einzufügen:
„und ihrer Ausschüsse nach § 23 Absatz 3 Satz 1“

Im Satz 2 Absatz (1) ist nach dem Wort „Mitarbeitervertretung“ einzufügen: „oder des Ausschusses“.

13. Paragraf 31

Im Absatz (2) ist in Satz 1 nach dem Wort „einmal“ einzufügen: „in jedem Jahr ihrer Amtszeit“.

Im gleichen Absatz ist nach dem Satz 1 ein Satz 2 neu einzufügen: „Die Mitarbeitervertretung kann bis zu zwei weitere ordentliche Mitarbeiterversammlungen in dem jeweiligen Jahr der Amtszeit einberufen.“

Im Absatz (5) ist nach dem Wort „Dienststellenleitung“ das Wort „ist“ einzufügen.

Im gleichen Satz Absatz (5) ist nach dem Wort „Mitarbeiterversammlung“ einzufügen: „unter Mitteilung der Tagesordnung einzuladen; sie kann von der Beratung einzelner Tagesordnungspunkte ausgeschlossen werden.“

14. Paragraf 33

In Absatz (2) Satz 1 ist nach dem Wort „sollen“ einzufügen: „mindestens einmal im Halbjahr“.

15. Paragraf 38

In Absatz (3) Satz 2 ist nach dem Wort „Fällen“ einzufügen: „bis auf drei Arbeitstage“.

Absatz 3 erhält zusätzlich die Sätze 5 und 6: „Im Fall der Erörterung gilt die Zustimmung als erteilt, wenn die Mitarbeitervertretung die Zustimmung nicht innerhalb einer Woche nach dem Abschluss der Erörterung schriftlich verweigert. Die Erörterung ist abgeschlossen, wenn dies durch die Mitarbeitervertretung oder die Dienststellenleitung schriftlich mitgeteilt wird.“

Absatz (4) erhält folgenden Wortlaut: „Kommt in den Fällen der Mitbestimmung keine Einigung zustande, kann die Dienststellenleitung innerhalb von zwei Wochen nach Eingang der schriftlichen Weigerung das Kirchengeschicht anrufen.“

16. Paragraf 40

Der Buchstabe d) erhält nach dem Wort „Wochentage“ die Einfügung: „sowie Festlegung der Grundsätze für die Aufstellung von Dienstplänen,“

Ergänzt wird der Buchstabe o mit folgendem Wortlaut: „Grundsätze für das betriebliche Vorschlagswesen“

17. Paragraf 42

Hier wird der Buchstabe c) wie folgt geändert und lautet nun: „Eingruppierung“.

18. Paragraf 43

Hier werden gegenüber der EKD-Fassung die Buchstaben c und p-r gestrichen, da es sich um beamtenrechtliche Bestimmungen der Kirche handelt. Die bisherigen Buchstaben k) bis o) werden zu den Buchstaben c) bis n).

Der Buchstabe c) lautet stattdessen: „Ablehnung eines Antrages auf Ermäßigung der Arbeitszeit oder Beurlaubung in besonderen Fällen,“

Im neuen Buchstaben k) wird nach dem Wort „Versetzung“ eingefügt: „, Zuweisung“.

19. Paragraph 44

Satz 2 der EKD-Fassung ist gestrichen. Da er sich auf den pfarramtlichen Dienst bezieht.

20. Paragraph 51

Absatz (1) ist neu gefasst und lautet: „Die Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen nimmt die Aufgaben der Schwerbehindertenvertretung gemäß § 95 Absatz 1 Sozialgesetzbuch IX für die schwerbehinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Dienststelle nach § 2 wahr.“

In Absatz (2) wird die Zahl „300“ durch „200“ ersetzt.

21. Paragraph 52

In Absatz (1) wird die Aufzählung der § nach der Zahl „22“ ergänzt: „28 und 30“.

22. Paragraph 56

Der Text ist neu gefasst und lautet: „Zu kirchengerichtlichen Entscheidungen sind die Kirchengerichte in erster Instanz und in zweiter Instanz der Kirchengerichtshof der Evangelischen Kirche in Deutschland berufen. Die Bezeichnung der Kirchengerichte erster Instanz können die Gliedkirchen abweichend regeln.“

23. Paragraph 57

Der Absatz (1) ist folgendermaßen neu gefasst: „Die Gliedkirchen und die gliedkirchlichen Zusammenschlüsse errichten Kirchengerichte für den Bereich des gliedkirchlichen Zusammenschlusses, der Gliedkirche und ihres Diakonischen Werkes oder für mehrere Gliedkirchen und Diakonischen Werke gemeinsam. Die Kirchengerichte bestehen aus einer oder mehreren Kammern. Das Recht der Gliedkirchen und der gliedkirchlichen Zusammenschlüsse kann abweichend von Satz 1 die Zuständigkeit des Kirchengerichtes der Evangelischen Kirche in Deutschland begründen.“

24. Paragraph 57 a

Der Paragraph ist komplett neu gefasst und lautet:

„Das Kirchengericht der Evangelischen Kirche in Deutschland ist zuständig

1. für den Bereich der Evangelischen Kirche in Deutschland und ihrer Amts- und Dienststellen und Einrichtungen;
2. für das Diakonische Werk der Evangelischen Kirche in Deutschland und seine Dienststellen und die ihm unmittelbar angeschlossenen rechtlich selbstständigen Einrichtungen.
3. für die Gliedkirchen der Evangelischen Kirche in Deutschland und ihre gliedkirchlichen Zusammenschlüsse, die gemäß § 57 sowie gemäß § 5 Absatz 2 Nr. 2 und § 6 Absatz 1 des Kirchengerichtsgesetzes die Zugehörigkeit begründet wird, sowie
4. für die kirchlichen und freikirchlichen Einrichtungen, Werke und Dienste im Bereich der evangelischen Kirchen, für die gemäß § 6 Abs. 2 des Kirchengesetzes die Zuständigkeit begründet wird.

5. für die Mitgliedseinrichtungen der gliedkirchlichen diakonischen Werke, die das Mitarbeitervertretungsgesetz der EKD aufgrund einer Befreiung von der Anwendung des gliedkirchlichen Mitarbeitervertretungsrechtes anwenden.“

25. Paragraf 59

In Absatz (2) wird nach dem Wort „beträgt“ das Wort „sechs“ eingefügt.

26. Paragraf 61

Der Absatz (4) erhält einen neuen Satz 2: „Für die Übernahme der Kosten findet § 30 Anwendung.“

Im Absatz (9) wird folgender Satz 2 eingefügt: „Für die Übernahme der außergerichtlichen Kosten, die zur Rechtsverfolgung und Rechtsverteidigung notwendig waren, findet § 30 Anwendung.“

27. Paragraf 63

Die Absätze (1) und (2) sind neu gefasst und haben folgenden Wortlaut:

(1) Gegen die verfahrensbeendenden Beschlüsse der Kirchengerichte findet die Beschwerde an den Kirchengerichtshof der Evangelischen Kirche in Deutschland statt. § 87 Arbeitsgerichtsgesetz findet entsprechende Anwendung. Für die Anfechtung der nicht verfahrensbeendenden Beschlüsse findet § 78 Arbeitsgerichtsgesetz entsprechende Anwendung. Die Beschwerde bedarf der Annahme durch den Kirchengerichtshof der Evangelischen Kirche in Deutschland.

(2) Die Beschwerde bedarf der Annahme durch den Kirchengerichtshof der Evangelischen Kirche in Deutschland. Für die Darlegung der Annahmegründe finden die für die Beschwerdebegründung geltenden Vorschriften Anwendung.

Die Buchstaben a) bis d) werden zu Ziffern 1 – 4. Ziffer 4 bekommt folgenden neuen Wortlaut:

„ein Verfahrensmangel geltend gemacht wird oder vorliegt, auf dem der Beschluss beruhen kann.“

28. Paragraf 64

Der Paragraf ist gestrichen, da er nur die Gliedkirchen der EKD betrifft.

29. Paragraf 65

Der Paragraf ist gestrichen, da er nur die Gliedkirchen der EKD betrifft.

30. Paragraf 67

Der Text ist angepasst und lautet nun: „Der vorstehende Wortlaut des MVG-DW-SELK stellt die nach Annahme des 4. Änderungsgesetzes zum MVG-DW-SELK durch die 12. Kirchensynode der SELK vom 12. -19. Juni 2011 geltende Fassung dar und tritt nach dem Beschluss der 12. Kirchensynode rückwirkend mit Wirkung vom 1. Januar 2010 in Kraft.“

Artikel 2 Bekanntmachung

Die Kirchenleitung der SELK kann den Text des MVG-DW-SELK in der Fassung des 4. Änderungsgesetzes in ihren Publikationsorganen bekanntmachen und eventuelle Unstimmigkeiten im Wortlaut bereinigen.

Artikel 3 Inkrafttreten

Dieses Gesetz tritt mit Beschlussfassung der 12. Kirchensynode der SELK und seiner Veröffentlichung rückwirkend zum 01.01.2010 in Kraft.

Guben, den 03.03.2011
Für die Richtigkeit

P. Stefan Süß

<p>Mitarbeitervertretungsgesetz für das Diakonische Werk der SELK (MVG-DW-SELK) (in der Fassung vom 15.06.2007)</p>	<p>Mitarbeitervertretungsgesetz für das Diakonische Werk der SELK (MVG-DW-SELK) (in der Fassung von 2011, 12. Kirchensynode, 4. Änderungsgesetz)</p>
<p>Diakonieverständnis der SELK</p> <p>a) In Jesus Christus ist die heilsame Gnade Gottes allen Menschen erschienen, um Vergebung der Sünden, Rettung und Heil zu erwirken. Der Sohn Gottes wurde Mensch, in allem uns gleich, doch ohne Sünde. Er nahm Knechtgestalt an und machte sich zum Bruder auch der Elenden und Verlassenen.</p> <p>b) Wer durch den Glauben an Jesus Christus vor Gott gerechtfertigt ist, hat Frieden mit Gott. Gottes Liebe öffnet den Weg zum Dienst am Nächsten in der Nachfolge Christi.</p> <p>c) Diakonie hat daher ihre Quelle in den Gnadenmitteln, von denen aus christliche Liebestätigkeit erst möglich wird. Bei aller Achtung vor anders motivierter sozialer Tätigkeit ist daran festzuhalten, dass biblisch begründete Diakonie nur in Abhängigkeit von Gottes Wort und Sakrament geübt wird.</p> <p>d) Die durch den Heiligen Geist gesammelte Kirche ist auch diakonische Kirche. Sie ist dem ganzen Menschen in allen seinen Lebensbezügen zugewandt. Die Gaben des Heiligen Geistes befähigen die Gemeinde, die Liebe Christi zu denen zu tragen, die in ihrem Elend seine Zuwendung brauchen.</p> <p>e) So nimmt sich die Kirche aller Menschen als eines Geschöpfes Gottes an. Der Mensch findet seine letzte Erfüllung dann, wenn er für Zeit und Ewigkeit in Christus geborgen ist.</p> <p>Obige Grundsätze wurden von der 7. Kirchensynode der SELK in Wiesbaden vom 2. bis 7. Juli 1991 angenommen.</p>	<p>Diakonieverständnis der SELK</p> <p>f) In Jesus Christus ist die heilsame Gnade Gottes allen Menschen erschienen, um Vergebung der Sünden, Rettung und Heil zu erwirken. Der Sohn Gottes wurde Mensch, in allem uns gleich, doch ohne Sünde. Er nahm Knechtgestalt an und machte sich zum Bruder auch der Elenden und Verlassenen.</p> <p>g) Wer durch den Glauben an Jesus Christus vor Gott gerechtfertigt ist, hat Frieden mit Gott. Gottes Liebe öffnet den Weg zum Dienst am Nächsten in der Nachfolge Christi.</p> <p>h) Diakonie hat daher ihre Quelle in den Gnadenmitteln, von denen aus christliche Liebestätigkeit erst möglich wird. Bei aller Achtung vor anders motivierter sozialer Tätigkeit ist daran festzuhalten, dass biblisch begründete Diakonie nur in Abhängigkeit von Gottes Wort und Sakrament geübt wird.</p> <p>i) Die durch den Heiligen Geist gesammelte Kirche ist auch diakonische Kirche. Sie ist dem ganzen Menschen in allen seinen Lebensbezügen zugewandt. Die Gaben des Heiligen Geistes befähigen die Gemeinde, die Liebe Christi zu denen zu tragen, die in ihrem Elend seine Zuwendung brauchen.</p> <p>j) So nimmt sich die Kirche aller Menschen als eines Geschöpfes Gottes an. Der Mensch findet seine letzte Erfüllung dann, wenn er für Zeit und Ewigkeit in Christus geborgen ist.</p> <p>Obige Grundsätze wurden von der 7. Kirchensynode der SELK in Wiesbaden vom 2. bis 7. Juli 1991 angenommen.</p>

<p>Das Mitarbeitervertretungsgesetz der EKD (MVG.EKD) In der Fassung des 3. Änderungsgesetzes zum MVG-DW-SELK</p>	<p>Das Mitarbeitervertretungsgesetz der EKD (MVG.EKD) In der Fassung des 4. Änderungsgesetzes zum MVG-DW-SELK</p>
<p>Präambel</p> <p>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 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an der Erfüllung dieses Auftrages mit. Die gemeinsame Verantwortung für den Dienst der Kirche und ihrer Diakonie verbindet Dienststellenleitungen und Mitarbeiter wie Mitarbeiterinnen zu einer Dienstgemeinschaft und verpflichtet sie zu vertrauensvoller Zusammenarbeit.</p>	<p>Präambel</p> <p>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 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an der Erfüllung dieses Auftrages mit. Die gemeinsame Verantwortung für den Dienst der Kirche und ihrer Diakonie verbindet Dienststellenleitungen und Mitarbeiter wie Mitarbeiterinnen zu einer Dienstgemeinschaft und verpflichtet sie zu vertrauensvoller Zusammenarbeit.</p>
<p>I. Abschnitt: Allgemeine Bestimmungen</p>	<p>I. Abschnitt: Allgemeine Bestimmungen</p>
<p>§ 1 Grundsatz</p> <p>(1) Für die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen der Dienststellen kirchlicher Körperschaften, Anstalten und Stiftungen der Evangelischen Kirche in Deutschland, der Gliedkirchen sowie ihrer Zusammenschlüsse und der Einrichtungen der Diakonie sind nach Maßgabe dieses Kirchengesetzes Mitarbeitervertretungen zu bilden.</p> <p>(2) Einrichtungen der Diakonie nach Abs. 1 sind das Diakonische Werk der Evangelischen Kirche in Deutschland sowie der gliedkirchlichen Diakonischen Werke und die ihnen angeschlossenen selbstständigen Werke, Einrichtungen und Geschäftsstellen.</p> <p>(3) Andere kirchliche und freikirchliche Einrichtungen, Werke und Dienste im Bereich der evangelischen Kirchen können dieses Kirchengesetz aufgrund von Beschlüssen ihrer zuständigen Gremien anwenden.</p>	<p>§ 1 Grundsatz</p> <p>(1) Für die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen der Dienststellen kirchlicher Körperschaften, Anstalten und Stiftungen der Evangelischen Kirche in Deutschland, der Gliedkirchen sowie ihrer Zusammenschlüsse und der Einrichtungen der Diakonie sind nach Maßgabe dieses Kirchengesetzes Mitarbeitervertretungen zu bilden.</p> <p>(2) Einrichtungen der Diakonie nach Abs. 1 sind das Diakonische Werk der Evangelischen Kirche in Deutschland sowie der gliedkirchlichen Diakonischen Werke und die ihnen angeschlossenen selbstständigen Werke, Einrichtungen und Geschäftsstellen.</p> <p>(3) Andere kirchliche und freikirchliche Einrichtungen, Werke und Dienste im Bereich der evangelischen Kirchen können dieses Kirchengesetz aufgrund von Beschlüssen ihrer zuständigen Gremien anwenden.</p>
<p>§ 2 Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen</p> <p>(1) Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen im Sinne dieses Kirchengesetzes sind alle in öffentlich-rechtlichen Dienst- oder privatrechtlichen 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.</p> <p>(2) Das gliedkirchliche Recht kann für Personen, die im pfarramtlichen Dienst, in der Ausbildung oder Vorbereitung dazu stehen, andere Regelungen vorsehen; Gleiches gilt für die Lehrenden an kirchlichen Hochschulen und Fachhochschulen.</p> <p>(3) Personen, die aufgrund von Gestellungsverträgen beschäftigt sind, gelten als Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen im Sinne dieses Kirchengesetzes; ihre rechtlichen Beziehungen zu der entsendenden Stelle bleibt unberührt. Angehörige von kirchlichen oder diakonischen Dienst- und Lebensgemeinschaften, die aufgrund von Gestellungsverträgen in Dienststellen (§ 3) arbeiten,</p>	<p>§ 2 Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen</p> <p>(1) Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen im Sinne dieses Kirchengesetzes sind alle in öffentlich-rechtlichen Dienst- oder privatrechtlichen 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.</p> <p>(2) Das gliedkirchliche Recht kann für Personen, die im pfarramtlichen Dienst, in der Ausbildung oder Vorbereitung dazu stehen, andere Regelungen vorsehen; Gleiches gilt für die Lehrenden an kirchlichen Hochschulen und Fachhochschulen.</p> <p>(3) Personen, die aufgrund von Gestellungsverträgen beschäftigt sind, gelten als Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen im Sinne dieses Kirchengesetzes; ihre rechtlichen Beziehungen zu der entsendenden Stelle bleibt unberührt. Angehörige von kirchlichen oder diakonischen Dienst- und Lebensgemeinschaften, die aufgrund von Gestellungsverträgen in Dienststellen (§ 3) arbeiten,</p>

<p>sind Mitarbeiter oder Mitarbeiterinnen dieser Dienststellen, soweit sich aus den Ordnungen der Dienst- und Lebensgemeinschaften nichts anderes ergibt.</p>	<p>sind Mitarbeiter oder Mitarbeiterinnen dieser Dienststellen, soweit sich aus den Ordnungen der Dienst- und Lebensgemeinschaften nichts anderes ergibt.</p>
<p>§ 3 Dienststellen</p> <p>(1) Dienststellen im Sinne dieses Kirchengesetzes sind die rechtlich selbstständigen Körperschaften, Anstalten, Stiftungen und Werke sowie die rechtlich selbstständigen Einrichtungen der Diakonie innerhalb der Selbständigen Evangelisch-Lutherischen Kirche.</p> <p>(2) Als Dienststellen im Sinne von Abs. 1 gelten Dienststellenteile, die durch Aufgabenbereich und Organisation eigenständig oder räumlich weit entfernt vom Sitz des Rechtsträgers sind und bei denen die Voraussetzung des § 5 Absatz 1 vorliegen, wenn die Mehrheit ihrer wahrberechtigten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen 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.</p> <p>(3) Entscheidungen nach Absatz 2 über die Geltung von Dienststellenteilen sowie Einrichtungen der Diakonie als Dienststellen können für die Zukunft mit Beginn der nächsten Amtszeit der Mitarbeitervertretung widerrufen werden. Für das Verfahren gilt Absatz 2 entsprechend.</p> <p>§ 4 Dienststellenleitungen</p> <p>(1) Dienststellenleitungen sind die nach Verfassung, Gesetz oder Satzung leitenden Organe oder Personen der Dienststellen.</p> <p>(2) Zur Dienststellenleitung gehören auch die mit der Geschäftsführung beauftragten Personen und ihre ständigen Vertreter oder Vertreterinnen. Daneben gehören die Personen zur Dienststellenleitung, die allein oder gemeinsam mit anderen Personen, die ständig und nicht nur in Einzelfällen zu Entscheidungen in Angelegenheiten befugt sind, die nach diesem Kirchengesetz der Mitberatung oder Mitbestimmung unterliegen. Die Personen, die zur Dienststellenleitung gehören, sind der Mitarbeitervertretung zu benennen.</p>	<p>§ 3 Dienststellen</p> <p>(1) Dienststellen im Sinne dieses Kirchengesetzes sind die rechtlich selbstständigen Körperschaften, Anstalten, Stiftungen und Werke sowie die rechtlich selbstständigen Einrichtungen der Diakonie innerhalb der Selbständigen Evangelisch-Lutherischen Kirche.</p> <p>(2) Als Dienststellen im Sinne von Abs. 1 gelten Dienststellenteile, die durch Aufgabenbereich und Organisation eigenständig oder räumlich weit entfernt vom Sitz des Rechtsträgers sind und bei denen die Voraussetzung des § 5 Absatz 1 vorliegen, wenn die Mehrheit ihrer wahrberechtigten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen 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.</p> <p>(3) Entscheidungen nach Absatz 2 über die Geltung von Dienststellenteilen sowie Einrichtungen der Diakonie als Dienststellen können für die Zukunft mit Beginn der nächsten Amtszeit der Mitarbeitervertretung widerrufen werden. Für das Verfahren gilt Absatz 2 entsprechend.</p> <p>§ 4 Dienststellenleitungen</p> <p>(1) Dienststellenleitungen sind die nach Verfassung, Gesetz oder Satzung leitenden Organe oder Personen der Dienststellen.</p> <p>(2) Zur Dienststellenleitung gehören auch die mit der Geschäftsführung beauftragten Personen und ihre ständigen Vertreter oder Vertreterinnen. Daneben gehören die Personen zur Dienststellenleitung, die allein oder gemeinsam mit anderen Personen, die ständig und nicht nur in Einzelfällen zu Entscheidungen in Angelegenheiten befugt sind, die nach diesem Kirchengesetz der Mitberatung oder Mitbestimmung unterliegen. Die Personen, die zur Dienststellenleitung gehören, sind der Mitarbeitervertretung zu benennen.</p>
<p>II. Abschnitt: Bildung und Zusammensetzung der Mitarbeitervertretung</p> <p>§ 5 Mitarbeitervertretungen</p> <p>(1) In Dienststellen, in denen die Zahl der wahrberechtigten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in der Regel mindestens fünf beträgt, von denen mindestens drei wählbar sind, sind</p>	<p>II. Abschnitt: Bildung und Zusammensetzung der Mitarbeitervertretung</p> <p>§ 5 Mitarbeitervertretungen</p> <p>(1) In Dienststellen, in denen die Zahl der wahrberechtigten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in der Regel mindestens fünf beträgt, von denen mindestens drei wählbar sind, sind</p>

<p>Mitarbeitervertretungen zu bilden.</p> <p>(2) Unabhängig von den Voraussetzungen des Abs. 1 kann 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 und Mitarbeiterinnen dies auf Antrag eines der Beteiligten schriftlich festgelegt worden ist.</p> <p>(3) Die Gemeinsame Mitarbeitervertretung ist zuständig für alle von der Festlegung betroffenen Dienststellen. Partner der Gemeinsamen Mitarbeitervertretung sind die beteiligten Dienststellenleitungen.</p> <p>§ 6 Gesamtmitarbeitervertretungen</p>	<p>Mitarbeitervertretungen zu bilden.</p> <p>(2) Unabhängig von den Voraussetzungen des Abs. 1 kann 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 und Mitarbeiterinnen dies auf Antrag eines der Beteiligten schriftlich festgelegt worden ist.</p> <p>(3) Die Gemeinsame Mitarbeitervertretung ist zuständig für alle von der Festlegung betroffenen Dienststellen. Partner der Gemeinsamen Mitarbeitervertretung sind die beteiligten Dienststellenleitungen.</p> <p>(4) Entscheidungen nach Absatz 2 über die Bildung einer Gemeinsamen Mitarbeitervertretung können für die Zukunft mit Beginn der nächsten Amtszeit der Mitarbeitervertretung widerrufen werden. Der schriftliche Widerruf durch einen der Beteiligten muss spätestens bis zur Einleitung des Wahlverfahrens erfolgen.</p> <p>§ 6 Gesamtmitarbeitervertretungen</p>
<p>(1) Bestehen bei einer kirchlichen Körperschaft, Anstalt, Stiftung oder einem Werk 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.</p> <p>(2) Die Gesamtmitarbeitervertretung ist zuständig für die Aufgaben der Mitarbeitervertretung, soweit sie Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen aus mehreren oder allen Dienststellen nach Abs. 1 betreffen. Darüber hinaus übernimmt die Gesamtmitarbeitervertretung die Aufgaben der Mitarbeitervertretung, wenn vorübergehend in einer Dienststelle im Sinne des § 3 Abs. 2 eine Mitarbeitervertretung oder ein Wahlvorstand nicht vorhanden ist.</p> <p>(3) Die Gesamtmitarbeitervertretung wird aus den Mitarbeitervertretungen nach Abs. 1 gebildet, die je ein Mitglied in die Gesamtmitarbeitervertretung entsenden. Die Zahl der Mitglieder der Gesamtmitarbeitervertretung kann abweichend durch Dienstvereinbarung geregelt werden. In der Dienstvereinbarung können auch Regelungen über die Zusammensetzung und Arbeitsweise der Gesamtmitarbeitervertretung getroffen werden.</p> <p>(4) Zur ersten Sitzung der Gesamtmitarbeitervertretung lädt die Mitarbeitervertretung der Dienststelle mit der größten Zahl der wahlberechtigten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen ein. Der Vorsitzende oder die Vorsitzende dieser Mitarbeitervertretung leitet die Sitzung, bis die Gesamtmitarbeitervertretung über den Vorsitz entschieden hat.</p> <p>(5) Die nach den §§ 49 - 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.</p> <p>(6) Für die Gesamtmitarbeitervertretung gelten im Übrigen die Bestimmungen für die Mitarbeitervertretung mit Ausnahme des § 20 Abs. 2 bis 4 sinngemäß.</p>	<p>(1) Bestehen bei einer kirchlichen Körperschaft, Anstalt, Stiftung oder einem Werk 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.</p> <p>(2) Die Gesamtmitarbeitervertretung ist zuständig für die Aufgaben der Mitarbeitervertretung, soweit sie Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen aus mehreren oder allen Dienststellen nach Abs. 1 betreffen. Darüber hinaus übernimmt die Gesamtmitarbeitervertretung die Aufgaben der Mitarbeitervertretung, wenn vorübergehend in einer Dienststelle im Sinne des § 3 Abs. 2 eine Mitarbeitervertretung oder ein Wahlvorstand nicht vorhanden ist.</p> <p>(3) Die Gesamtmitarbeitervertretung wird aus den Mitarbeitervertretungen nach Abs. 1 gebildet, die je ein Mitglied in die Gesamtmitarbeitervertretung entsenden. Die Zahl der Mitglieder der Gesamtmitarbeitervertretung kann abweichend durch Dienstvereinbarung geregelt werden. In der Dienstvereinbarung können auch Regelungen über die Zusammensetzung und Arbeitsweise der Gesamtmitarbeitervertretung getroffen werden.</p> <p>(4) Zur ersten Sitzung der Gesamtmitarbeitervertretung lädt die Mitarbeitervertretung der Dienststelle mit der größten Zahl der wahlberechtigten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen ein. Der Vorsitzende oder die Vorsitzende dieser Mitarbeitervertretung leitet die Sitzung, bis die Gesamtmitarbeitervertretung über den Vorsitz entschieden hat.</p> <p>(5) Die nach den §§ 49 - 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.</p> <p>(6) Für die Gesamtmitarbeitervertretung gelten im Übrigen die Bestimmungen für die Mitarbeitervertretung mit Ausnahme des § 20 Abs. 2 bis 4 sinngemäß.</p>

<p>§ 7 Neubildung von Mitarbeitervertretungen</p> <p>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 auf Antrag von mindestens drei Wahlberechtigten und spätestens nach Ablauf einer Frist von jeweils längstens einem Jahr erneut eine Mitarbeiterversammlung einzuberufen, um einen Wahlvorstand zu bilden.</p>	<p>§ 7 Neubildung von Mitarbeitervertretungen</p> <p>(1) 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 auf Antrag von mindestens drei Wahlberechtigten und spätestens nach Ablauf einer Frist von jeweils längstens einem Jahr erneut eine Mitarbeiterversammlung einzuberufen, um einen Wahlvorstand zu bilden.</p> <p>(2) Wird die Neubildung einer Mitarbeitervertretung dadurch erforderlich, dass die Dienststellen gespalten oder zusammengelegt worden sind, so bleiben bestehende Mitarbeitervertretungen für die jeweiligen Mitarbeiter und MitarbeiterInnen zuständig, bis die neue Mitarbeitervertretung gebildet worden ist, längstens jedoch bis zum Ablauf von sechs Monaten nach Wirksamwerden der Umbildung.</p> <p>(3) Geht eine Dienststelle durch Stilllegung, Spaltung oder Zusammenlegung unter, so bleibt die Mitarbeitervertretung so lange im Amt, wie diese durch Wahrnehmung der mit der Organisationsänderung im Zusammenhang stehenden Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte erforderlich ist.</p>
<p>§ 8 Zusammensetzung</p> <p>(1) Die Mitarbeitervertretung besteht bei Dienststellen mit in der Regel</p> <ul style="list-style-type: none"> 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. <p>Bei Dienststellen mit mehr als 2000 Wahlberechtigten erhöht sich die Zahl der Mitglieder für je angefangene 1000 Wahlberechtigte um zwei weitere Mitglieder.</p> <p>(2) Veränderungen in der Zahl der Wahlberechtigten während der Amtszeit haben keinen Einfluss auf die Zahl der Mitglieder der Mitarbeitervertretung.</p> <p>(3) Bei der Bildung von Gemeinsamen Mitarbeitervertretungen (§ 5 Abs. 2) ist die Gesamtzahl der Wahlberechtigten dieser Dienststellen maßgebend.</p>	<p>§ 8 Zusammensetzung</p> <p>(1) Die Mitarbeitervertretung besteht bei Dienststellen mit in der Regel</p> <ul style="list-style-type: none"> 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. <p>Bei Dienststellen mit mehr als 2000 Wahlberechtigten erhöht sich die Zahl der Mitglieder für je angefangene 1000 Wahlberechtigte um zwei weitere Mitglieder.</p> <p>(2) Veränderungen in der Zahl der Wahlberechtigten während der Amtszeit haben keinen Einfluss auf die Zahl der Mitglieder der Mitarbeitervertretung.</p> <p>(3) Bei der Bildung von Gemeinsamen Mitarbeitervertretungen (§ 5 Abs. 2) ist die Gesamtzahl der Wahlberechtigten dieser Dienststellen maßgebend.</p>

III. Abschnitt: Wahl der Mitarbeitervertretung	III. Abschnitt: Wahl der Mitarbeitervertretung
<p>§ 9 Wahlberechtigung</p>	<p>§ 9 Wahlberechtigung</p>
<p>(1) Wahlberechtigt sind alle Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, die am Wahltag das 18. Lebensjahr vollendet haben und seit mindestens drei Monaten der Dienststelle angehören.</p> <p>(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.</p>	<p>(1) Wahlberechtigt sind alle Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen nach § 2, die am Wahltag das 18. Lebensjahr vollendet haben und seit mindestens drei Monaten der Dienststelle angehören.</p> <p>(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.</p>
<p>(3) Nicht wahlberechtigt sind Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, die am Wahltag seit mehr als drei Monaten beurlaubt sind. Nicht wahlberechtigt sind daneben Mitglieder der Dienststellenleitung und die Personen nach § 4 Abs. 2, es sei denn, dass sie nach Gesetz oder Satzung als Mitarbeiter oder Mitarbeiterin in die leitenden Organe gewählt oder entsandt worden sind.</p>	<p>(3) Nicht wahlberechtigt sind Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, die am Wahltag aufgrund einer Altersteilzeitvereinbarung oder seit mehr als drei Monaten beurlaubt sind. Nicht wahlberechtigt sind daneben Mitglieder der Dienststellenleitung und die Personen nach § 4 Abs. 2, es sei denn, dass sie nach Gesetz oder Satzung als Mitarbeiter oder Mitarbeiterin in die leitenden Organe gewählt oder entsandt worden sind.</p>
<p>§ 10 Wählbarkeit</p>	<p>§ 10 Wählbarkeit</p>
<p>(1) Wählbar sind alle voll geschäftsfähigen Wahlberechtigten (§ 9), die am Wahltag</p> <p>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.</p>	<p>(1) Wählbar sind alle voll geschäftsfähigen Wahlberechtigten nach § 9, die am Wahltag</p> <p>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.</p>
<p>(2) Nicht wählbar sind Wahlberechtigte, die</p> <p>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 und Mitarbeiterinnen in das Leitungsorgan gewählt worden sind.</p>	<p>(2) Nicht wählbar sind Wahlberechtigte, die</p> <p>a) Infolge Richterspruchs die Fähigkeit, Rechte aus öffentlichen Wahlen zu erlangen, nicht besitzen, b) am Wahltag noch für einen Zeitraum von mehr als sechs Monaten beurlaubt sind, c) zu ihrer Berufsausbildung beschäftigt werden, d) als Vertretung der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in ein Leitungsorgan gewählt worden sind.</p>
<p>§ 11 Wahlverfahren</p>	<p>§ 11 Wahlverfahren</p>
<p>(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.</p> <p>Für Dienststellen mit in der Regel nicht mehr als 50 Wahlberechtigten soll ein vereinfachtes Wahlverfahren vorgesehen werden (Wahl in der Versammlung der wahlberechtigten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen).</p> <p>(2) Das Wahlverfahren richtet sich nach der vom Rat der Evangelischen Kirche in Deutschland erlassenen Wahlordnung zum Kirchengesetz über Mitarbeitervertretungen in der EKD in der jeweils gültigen Fassung.</p>	<p>(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.</p> <p>Für Dienststellen mit in der Regel nicht mehr als 50 Wahlberechtigten soll ein vereinfachtes Wahlverfahren (Wahl in der Versammlung der wahlberechtigten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen) vorgesehen werden.</p> <p>(2) Das Wahlverfahren in den diakonischen Einrichtungen der SELK richtet sich nach der vom Rat der Evangelischen Kirche in Deutschland erlassenen Wahlordnung zum Kirchengesetz über Mitarbeitervertretungen in der EKD vom 23. Juli 1993.</p>

<p>§ 12 Vertretung der Berufsgruppen und Arbeitsbereiche</p> <p>Der Mitarbeitervertretung sollen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen der verschiedenen der Dienststelle vertretenen Berufsgruppen und Arbeitsbereiche angehören. Bei den Wahlvorschlägen soll angestrebt werden, Frauen und Männer entsprechend ihren Anteilen in der Dienststelle zu berücksichtigen.</p>	<p>§ 12 Wahlvorschläge</p> <p>Bei den Wahlvorschlägen soll angestrebt werden, Frauen und Männer sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der verschiedenen in der Dienststelle vertretenen Berufsgruppen und Arbeitsbereiche entsprechend ihren Anteilen in der Dienststelle angemessen zu berücksichtigen.</p>
<p>§ 13 Wahlschutz, Wahlkosten</p> <p>(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.</p> <p>(2) Die Versetzung oder Abordnung eines Mitgliedes des Wahlvorstandes oder eines Wahlwerbers oder einer Wahlwerberin ist ohne seine Zustimmung bis zur Dauer von sechs Monaten nach Bekanntgabe des Wahlergebnisses unzulässig.</p> <p>(3) Die Kündigung eines Mitgliedes des Wahlvorstandes ist vom Zeitpunkt seiner Bestellung an, die Kündigung eines Wahlwerbers oder einer Wahlwerberin vom Zeitpunkt der Aufstellung des Wahlvorschlages an nur zulässig, wenn Tatsachen vorliegen, die den Dienstgeber zur außerordentlichen Kündigung berechtigen. Satz 1 gilt für eine Dauer von sechs Monaten nach Bekanntgabe des Wahlergebnisses entsprechend. Die außerordentliche Kündigung bedarf der Zustimmung der Mitarbeitervertretung. § 38 Abs. 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 kirchengerichtlichen Beschluss abberufen worden sind.</p> <p>(4) Die Dienststelle trägt die Kosten der Wahl; bei der Wahl einer Gemeinsamen Mitarbeitervertretung werden die Kosten der Wahl auf die einzelnen Dienststellen im Verhältnis der Zahlen ihrer Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen umgelegt, sofern keine andere Verteilung der Kosten vorgesehen wird.</p>	<p>§ 13 Wahlschutz, Wahlkosten</p> <p>(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.</p> <p>(2) Die Versetzung, Zuweisung oder Abordnung eines Mitgliedes des Wahlvorstandes oder eines Wahlwerbers oder einer Wahlwerberin ist ohne seine Zustimmung bis zur Dauer von sechs Monaten nach Bekanntgabe des Wahlergebnisses unzulässig.</p> <p>(3) Die Kündigung eines Mitgliedes des Wahlvorstandes ist vom Zeitpunkt seiner Bestellung an, die Kündigung eines Wahlwerbers oder einer Wahlwerberin vom Zeitpunkt der Aufstellung des Wahlvorschlages an nur zulässig, wenn Tatsachen vorliegen, die den Dienstgeber zur außerordentlichen Kündigung berechtigen. Satz 1 gilt für eine Dauer von sechs Monaten nach Bekanntgabe des Wahlergebnisses entsprechend. Die außerordentliche Kündigung bedarf der Zustimmung der Mitarbeitervertretung. § 38 Abs. 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 kirchengerichtlichen Beschluss abberufen worden sind.</p> <p>(4) Die Dienststelle trägt die Kosten der Wahl; bei der Wahl einer Gemeinsamen Mitarbeitervertretung werden die Kosten der Wahl auf die einzelnen Dienststellen im Verhältnis der Zahlen ihrer Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen umgelegt, sofern keine andere Verteilung der Kosten vorgesehen wird.</p> <p>(5) Mitglieder des Wahlvorstandes haben für die Teilnahme an Schulungsveranstaltungen, die ihnen für ihre Tätigkeit erforderliche Kenntnisse vermitteln, Anspruch auf Arbeitsbefreiung von bis zu zwei Arbeitstagen ohne Minderung der Bezüge.</p>
<p>§ 14 Anfechtung der Wahl</p> <p>(1) Die Wahl kann innerhalb von zwei Wochen, vom Tag der Bekanntgabe des Wahlergebnisses an gerechnet, von mindestens drei Wahlberechtigten oder der Dienststellenleitung bei dem Kirchengenicht 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.</p> <p>(2) Wird kirchengerichtlich festgestellt, dass durch den Verstoß das Wahlergebnis beeinflusst oder geändert werden konnte, so ist das Wahlergebnis für ungültig zu erklären und die</p>	<p>§ 14 Anfechtung der Wahl</p> <p>(1) Die Wahl kann innerhalb von zwei Wochen, vom Tag der Bekanntgabe des Wahlergebnisses an gerechnet, von mindestens drei Wahlberechtigten oder der Dienststellenleitung bei dem Kirchengenicht 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.</p> <p>(2) Wird kirchengerichtlich festgestellt, dass durch den Verstoß das Wahlergebnis beeinflusst oder geändert werden konnte, so ist das Wahlergebnis für ungültig zu erklären und die</p>

<p>Wiederholung der Wahl anzuordnen.</p>	<p>Wiederholung der Wahl anzuordnen.</p>
<p>IV. Abschnitt: Amtszeit</p>	<p>IV. Abschnitt: Amtszeit</p>
<p>§ 15 Amtszeit</p> <p>(1) Die Amtszeit der Mitarbeitervertretung beträgt vier Jahre.</p> <p>(2) Die regelmäßigen Mitarbeitervertretungswahlen im Geltungsbereich dieses Kirchengesetzes finden alle vier Jahre in der Zeit vom 1. Januar bis 30. April statt; die Amtszeit der bisherigen Mitarbeitervertretung endet am 30. April.</p> <p>(3) Findet außerhalb der allgemeinen Wahlzeit eine Mitarbeitervertretungswahl statt, so ist unabhängig von der Amtszeit der Mitarbeitervertretung in der nächsten allgemeinen Wahlzeit erneut zu wählen, es sei denn, die Mitarbeitervertretung ist am 30. April des Wahljahres noch nicht ein Jahr im Amt.</p> <p>(4) Die bisherige Mitarbeitervertretung führt die Geschäfte bis zu deren Übernahme durch die neugewählte Mitarbeitervertretung weiter, längstens jedoch sechs Monate über den Ablauf ihrer Amtszeit hinaus. Alsdann ist nach § 7 zu verfahren.</p> <p>§ 16 Neuwahl der Mitarbeitervertretung vor Ablauf der Amtszeit</p> <p>(1) Die Mitarbeitervertretung ist vor Ablauf ihrer Amtszeit unverzüglich durch Nachwahl zu ergänzen, wenn die Zahl ihrer Mitglieder nach Eintreten sämtlicher Ersatzmitglieder um mehr als ein Viertel der in § 8 Abs. 1 vorgeschriebenen Zahl gesunken ist.</p> <p>(2) Die Mitarbeitervertretung ist vor Ablauf ihrer Amtszeit unverzüglich neu zu wählen, wenn</p> <p>a) die Mitarbeitervertretung mit den Stimmen der Mehrheit der Mitglieder ihren Rücktritt beschlossen hat,</p> <p>b) die Mitarbeitervertretung nach § 17 aufgelöst worden ist.</p> <p>(3) In den Fällen des Abs. 1 und 2 ist unverzüglich das Verfahren für die Neu- oder Nachwahl einzuleiten. Bis zum Abschluss der Nachwahl nehmen im Falle des Abs. 1 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.</p> <p>§ 17 Ausschluss eines Mitgliedes oder Auflösung der Mitarbeitervertretung</p> <p>Auf schriftlichen Antrag eines Viertels der Wahlberechtigten, der Mitarbeitervertretung oder der Dienststellenleitung kann kirchengerechtlich der Ausschluss eines Mitgliedes der Mitarbeitervertretung oder die Auflösung der Mitarbeitervertretung wegen groben Missbrauchs von</p>	<p>§ 15 Amtszeit</p> <p>(1) Die Amtszeit der Mitarbeitervertretung beträgt vier Jahre.</p> <p>(2) Die regelmäßigen Mitarbeitervertretungswahlen im Geltungsbereich dieses Kirchengesetzes finden alle vier Jahre in der Zeit vom 1. Januar bis 30. April statt; die Amtszeit der bisherigen Mitarbeitervertretung endet am 30. April.</p> <p>(3) Findet außerhalb der allgemeinen Wahlzeit eine Mitarbeitervertretungswahl statt, so ist unabhängig von der Amtszeit der Mitarbeitervertretung in der nächsten allgemeinen Wahlzeit erneut zu wählen, es sei denn, die Mitarbeitervertretung ist am 30. April des Wahljahres noch nicht ein Jahr im Amt.</p> <p>(4) Die bisherige Mitarbeitervertretung führt die Geschäfte bis zu deren Übernahme durch die neugewählte Mitarbeitervertretung weiter, längstens jedoch sechs Monate über den Ablauf ihrer Amtszeit hinaus. Alsdann ist nach § 7 zu verfahren.</p> <p>§ 16 Neu- und Nachwahl der Mitarbeitervertretung vor Ablauf der Amtszeit</p> <p>(1) Die Mitarbeitervertretung ist vor Ablauf ihrer Amtszeit unverzüglich neu zu wählen, wenn</p> <p>a) die Zahl ihrer Mitglieder nach Eintreten sämtlicher Ersatzmitglieder um mehr als ein Viertel der in § 8 Absatz 1 vorgeschriebenen Zahl gesunken ist,</p> <p>b) die Mitarbeitervertretung mit den Stimmen der Mehrheit der Mitglieder ihren Rücktritt beschlossen hat,</p> <p>c) die Mitarbeitervertretung nach § 17 aufgelöst worden ist.</p> <p>(2) Bis zum Abschluss der Neuwahl nimmt der Wahlvorstand die Aufgaben der Mitarbeitervertretung wahr, längstens aber für einen Zeitraum von sechs Monaten, soweit nicht die Wahl im vereinfachten Verfahren durchgeführt wird.</p> <p>(3) Die Mitarbeitervertretung ist vor Ablauf ihrer Amtszeit durch Nachwahl auf die nach § 8 Absatz 1 erforderliche Zahl der Mitglieder unverzüglich zu ergänzen, wenn die Zahl ihrer Mitglieder nach Eintreten sämtlicher Ersatzmitglieder um mehr als ein Viertel der in § 8 Abs. 1 vorgeschriebenen Zahl gesunken ist. Für die Nachwahl gelten die Vorschriften über das Wahlverfahren entsprechend. Hat die Amtszeit der Mitarbeitervertretung im Fall von Satz 1 bereits mehr als drei Jahre betragen, so findet anstelle einer Nachwahl eine Neuwahl statt.</p> <p>§ 17 Ausschluss eines Mitgliedes oder Auflösung der Mitarbeitervertretung</p> <p>Auf schriftlichen Antrag eines Viertels der Wahlberechtigten, der Mitarbeitervertretung oder der Dienststellenleitung kann kirchengerechtlich der Ausschluss eines Mitgliedes der Mitarbeitervertretung oder die Auflösung der Mitarbeitervertretung wegen groben Missbrauchs von</p>

<p>Befugnissen oder wegen grober Verletzung von Pflichten, die sich aus diesem Kirchengesetz ergeben, beschlossen werden.</p> <p>§ 18 Erlöschen oder Ruhen der Mitgliedschaft, Ersatzmitgliedschaft</p>	<p>Befugnissen oder wegen grober Verletzung von Pflichten beschlossen werden, die sich aus diesem Kirchengesetz ergeben.</p> <p>§ 18 Erlöschen oder Ruhen der Mitgliedschaft, Ersatzmitgliedschaft</p>
<p>(1) Die Mitgliedschaft in der Mitarbeitervertretung erlischt durch</p> <p>a) Ablauf der Amtszeit, b) Niederlegung des Amtes, c) Beendigung des Dienst- oder Arbeitsverhältnisses, d) Ausscheiden aus der Dienststelle, e) Verlust der Wählbarkeit, f) Beschluss nach § 17.</p> <p>(2) Die Mitgliedschaft in der Mitarbeitervertretung ruht,</p> <p>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.</p> <p>(3) In den Fällen des Abs. 1 und für die Dauer des Ruhens der Mitgliedschaft nach Abs. 2 rückt die Person als Ersatzmitglied in die Mitarbeitervertretung nach, die bei der vorhergehenden Wahl die nächstniedrige Stimmenzahl erreicht hat.</p> <p>(4) Das Ersatzmitglied nach Abs. 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.</p> <p>(5) Bei Beendigung der Mitgliedschaft in der Mitarbeitervertretung haben die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen alle in ihrem Besitz befindlichen Unterlagen, die sie in ihrer Eigenschaft als Mitglied der Mitarbeitervertretung erhalten haben, der Mitarbeitervertretung auszuhandigen. Besteht die Mitarbeitervertretung nach § 8 Abs. 1 aus einer Person, sind die Unterlagen der neuen Mitarbeitervertretung auszuhandigen.</p>	<p>(1) Die Mitgliedschaft in der Mitarbeitervertretung erlischt durch</p> <p>a) Ablauf der Amtszeit, b) Niederlegung des Amtes, c) Beendigung des Dienst- oder Arbeitsverhältnisses, d) Ausscheiden aus der Dienststelle, e) Verlust der Wählbarkeit, f) Beschluss nach § 17.</p> <p>(2) Die Mitgliedschaft in der Mitarbeitervertretung ruht,</p> <p>a) solange einem Mitglied die Wahrnehmung seiner dienstlichen Aufgaben untersagt ist, b) wenn ein Mitglied voraussichtlich länger als drei Monate an der Wahrnehmung seiner dienstlichen Aufgaben oder seines Amtes als Mitglied der Mitarbeitervertretung gehindert ist, c) wenn ein Mitglied für länger als drei Monate beurlaubt oder aufgrund einer Arbeitsrechtsregelung oder von gesetzlichen Vorschriften freigestellt wird.</p> <p>(3) In den Fällen des Abs. 1 und für die Dauer des Ruhens der Mitgliedschaft nach Abs. 2 rückt die Person als Ersatzmitglied in die Mitarbeitervertretung nach, die bei der vorhergehenden Wahl die nächstniedrige Stimmenzahl erreicht hat.</p> <p>(4) Das Ersatzmitglied nach Abs. 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.</p> <p>(5) Bei Beendigung der Mitgliedschaft in der Mitarbeitervertretung haben die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen alle in ihrem Besitz befindlichen Unterlagen, die sie in ihrer Eigenschaft als Mitglied der Mitarbeitervertretung erhalten haben, der Mitarbeitervertretung auszuhandigen. Besteht die Mitarbeitervertretung nach § 8 Abs. 1 aus einer Person, sind die Unterlagen der neuen Mitarbeitervertretung auszuhandigen.</p>
<p>V. Abschnitt: Rechtsstellung der Mitglieder der Mitarbeitervertretung</p> <p>§ 19 Ehrenamt, Behinderungs- und Begünstigungsverbot, Arbeitsbefreiung</p> <p>(1) Die Mitglieder der Mitarbeitervertretung üben ihr Amt unentgeltlich als Ehrenamt aus. Sie dürfen weder in der Ausübung ihrer Aufgaben oder Befugnisse behindert noch wegen ihrer Tätigkeit benachteiligt oder begünstigt werden.</p> <p>(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</p>	<p>V. Abschnitt: Rechtsstellung der Mitglieder der Mitarbeitervertretung</p> <p>§ 19 Ehrenamt, Behinderungs- und Begünstigungsverbot, Arbeitsbefreiung</p> <p>(1) Die Mitglieder der Mitarbeitervertretung üben ihr Amt unentgeltlich als Ehrenamt aus. Sie dürfen weder in der Ausübung ihrer Aufgaben oder Befugnisse behindert noch wegen ihrer Tätigkeit benachteiligt oder begünstigt werden.</p> <p>(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</p>

<p>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.</p> <p>(3) Den Mitgliedern der Mitarbeitervertretung ist für die Teilnahme an Tagungen und Lehrgängen, die ihnen 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.</p> <p>§ 20 Freistellung von der Arbeit</p> <p>(1) Über die Freistellung von Mitgliedern der Mitarbeitervertretung von der Arbeit soll eine Vereinbarung zwischen der Mitarbeitervertretung und der Dienststellenleitung für die Dauer der Amtszeit der Mitarbeitervertretung getroffen werden.</p> <p>(2) Kommt eine Vereinbarung nach Abs. 1 nicht zustande, sind zur Wahrnehmung der Aufgaben der Mitarbeitervertretung auf deren Antrag von ihrer übrigen dienstlichen Tätigkeit in Dienststellen mit in der Regel</p> <p>151 - 300 Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen 1 Mitglied der Mitarbeitervertretung 301 - 600 Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen 2 Mitglieder der Mitarbeitervertretung 601 - 1000 Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen 4 Mitglieder der Mitarbeitervertretung mehr als insgesamt 1000 Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen je angefangene 500 ein weiteres Mitglied der Mitarbeitervertretung</p> <p>jeweils mit der Hälfte der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit Vollbeschäftigter freizustellen. Teilzeitbeschäftigte Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen mit einer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von nicht mehr als zehn 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).</p> <p>(3) Anstelle von je zwei nach Abs. 2 Freizustellenden ist auf Antrag der Mitarbeitervertretung ein Mitglied ganz freizustellen.</p> <p>(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.</p>	<p>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.</p> <p>(3) Den Mitgliedern der Mitarbeitervertretung ist für die Teilnahme an Tagungen und Lehrgängen, die ihnen 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. Berücksichtigt wird die tatsächliche zeitliche Inanspruchnahme, höchstens aber die bis zur täglichen Arbeitszeit einer vollbeschäftigten Mitarbeiterin oder eines vollzeitbeschäftigten Mitarbeiters. 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.</p> <p>§ 20 Freistellung von der Arbeit</p> <p>(1) Über die Freistellung von Mitgliedern der Mitarbeitervertretung von der Arbeit soll eine Vereinbarung zwischen der Mitarbeitervertretung und der Dienststellenleitung für die Dauer der Amtszeit der Mitarbeitervertretung getroffen werden.</p> <p>(2) Kommt eine Vereinbarung nach Abs. 1 nicht zustande, sind zur Wahrnehmung der Aufgaben der Mitarbeitervertretung auf deren Antrag von ihrer übrigen dienstlichen Tätigkeit in Dienststellen mit in der Regel</p> <p>151 - 300 Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen 1 Mitglied der Mitarbeitervertretung 301 - 600 Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen 2 Mitglieder der Mitarbeitervertretung 601 - 1000 Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen 4 Mitglieder der Mitarbeitervertretung mehr als insgesamt 1000 Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen je angefangene 500 ein weiteres Mitglied der Mitarbeitervertretung</p> <p>jeweils mit der Hälfte der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit Vollbeschäftigter freizustellen. Teilzeitbeschäftigte Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen mit einer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von nicht mehr als zehn 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).</p> <p>(3) Anstelle von je zwei nach Abs. 2 Freizustellenden ist auf Antrag der Mitarbeitervertretung ein Mitglied ganz freizustellen.</p> <p>(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.</p>
---	---

<p>§ 21 Abordnungs- und Versetzungsverbot, Kündigungschutz</p> <p>(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 Abs. 1 aus einer Person, hat die Dienststellenleitung die Zustimmung des Ersatzmitgliedes nach § 18 Abs. 3 einzuholen.</p> <p>(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 Beschluss 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.</p> <p>(3) Wird die Dienststelle ganz oder zu einem wesentlichen Teil aufgelöst, ist eine Kündigung frühestens zum Zeitpunkt der Auflösung zulässig, es sei denn, dass wegen zwingender betrieblicher Gründe zu einem früheren Zeitpunkt gekündigt werden muss. Die Kündigung bedarf der Zustimmung der Mitarbeitervertretung oder, falls die Mitarbeitervertretung nur aus einer Person besteht, der Zustimmung des Ersatzmitgliedes; Abs. 2 gilt entsprechend.</p> <p>(4) Für das Verfahren gilt § 38 entsprechend.</p> <p>§ 22 Schweigepflicht</p> <p>(1) Personen, die Aufgaben oder Befugnisse nach diesem Kirchengesetz wahrnehmen oder wahrgenommen haben, sind verpflichtet, über die ihnen dabei bekannt gewordenen 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.</p> <p>(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.</p>	<p>§ 21 Abordnungs- und Versetzungsverbot, Kündigungschutz</p> <p>(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 Abs. 1 aus einer Person, hat die Dienststellenleitung die Zustimmung des Ersatzmitgliedes nach § 18 Abs. 3 einzuholen.</p> <p>(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 Beschluss 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.</p> <p>(3) Wird die Dienststelle ganz oder zu einem wesentlichen Teil aufgelöst, ist eine Kündigung frühestens zum Zeitpunkt der Auflösung zulässig, es sei denn, dass wegen zwingender betrieblicher Gründe zu einem früheren Zeitpunkt gekündigt werden muss. Die Kündigung bedarf der Zustimmung der Mitarbeitervertretung oder, falls die Mitarbeitervertretung nur aus einer Person besteht, der Zustimmung des Ersatzmitgliedes; Abs. 2 gilt entsprechend.</p> <p>(4) Für das Verfahren gilt § 38 entsprechend.</p> <p>§ 22 Schweigepflicht</p> <p>(1) Personen, die Aufgaben oder Befugnisse nach diesem Kirchengesetz wahrnehmen oder wahrgenommen haben, sind verpflichtet, über die ihnen dabei bekannt gewordenen 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.</p> <p>(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.</p>
--	--

VI. Abschnitt: Geschäftsführung	VI. Abschnitt: Geschäftsführung
§ 23 Vorsitz, Ausschüsse	§ 23 Vorsitz, Ausschüsse
<p>(1) Die Mitarbeitervertretung entscheidet in geheimer Wahl über den Vorsitz. Der oder die 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.</p>	<p>(1) Die Mitarbeitervertretung entscheidet in geheimer Wahl über den Vorsitz. Der oder die 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.</p>
<p>(2) Soweit die Mitarbeitervertretung nur aus einer Person besteht, übernimmt die Stellvertretung der Wahlbewerber oder die Wahlbewerberin mit der nächstniedrigsten Stimmenzahl, mit der alle Angelegenheiten der Mitarbeitervertretung beraten werden können.</p>	<p>(2) Soweit die Mitarbeitervertretung nur aus einer Person besteht, übernimmt die Stellvertretung der Wahlbewerber oder die Wahlbewerberin mit der nächstniedrigsten Stimmenzahl, mit der alle Angelegenheiten der Mitarbeitervertretung beraten werden können.</p>
<p>(3) Die Mitarbeitervertretung kann die Bildung von Ausschüssen beschließen, denen jeweils mindestens drei Mitglieder der Mitarbeitervertretung angehören müssen und den Ausschüssen Aufgaben zur selbstständigen Erledigung übertragen. Dies gilt nicht für den Abschluss und die Kündigung von Dienstvereinbarungen. Die Übertragung und der Widerruf der Übertragung von Aufgaben zur selbstständigen Erledigung erfordert eine Dreiviertelmehrheit der Mitglieder der Mitarbeitervertretung.</p>	<p>(3) Die Mitarbeitervertretung kann die Bildung von Ausschüssen beschließen, denen jeweils mindestens drei Mitglieder der Mitarbeitervertretung angehören müssen und den Ausschüssen Aufgaben zur selbstständigen Erledigung übertragen. Dies gilt nicht für den Abschluss und die Kündigung von Dienstvereinbarungen. Die Übertragung und der Widerruf der Übertragung von Aufgaben zur selbstständigen Erledigung erfordert eine Dreiviertelmehrheit der Mitglieder der Mitarbeitervertretung.</p>
Die Übertragung und der Widerruf sind der Dienststellenleitung schriftlich anzuzeigen.	Die Übertragung und der Widerruf sind der Dienststellenleitung schriftlich anzuzeigen.
§ 24 Sitzungen	§ 24 Sitzungen
<p>(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.</p>	<p>(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.</p>
<p>(2) Der oder die Vorsitzende ernennt die weiteren Sitzungen der Mitarbeitervertretung an, setzt die Tagesordnung fest und leitet die Verhandlungen. Die Mitglieder der Mitarbeitervertretung sind rechtzeitig unter Mitteilung der Tagesordnung zu laden. Dies gilt auch für die Interessensvertretungen 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.</p>	<p>(2) Der oder die Vorsitzende ernennt die weiteren Sitzungen der Mitarbeitervertretung an, setzt die Tagesordnung fest und leitet die Verhandlungen. Die Mitglieder der Mitarbeitervertretung sind rechtzeitig unter Mitteilung der Tagesordnung zu laden. Dies gilt auch für die Interessensvertretungen 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.</p>
<p>(3) Der oder die Vorsitzende hat eine Sitzung einzuberufen und einen Gegenstand auf die Tagesordnung zu setzen, wenn dies ein Viertel der Mitglieder der Mitarbeitervertretung oder der 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 beantragen und die Behandlung des Gegenstandes keinen Aufschub duldet. Daneben ist eine Sitzung nach Satz 2 auf Antrag des Vertrauensmannes der Zivildienstleistenden einzuberufen.</p>	<p>(3) Der oder die Vorsitzende hat eine Sitzung einzuberufen und einen Gegenstand auf die Tagesordnung zu setzen, wenn dies ein Viertel der Mitglieder der Mitarbeitervertretung oder der 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 beantragen und die Behandlung des Gegenstandes keinen Aufschub duldet. Daneben ist eine Sitzung nach Satz 2 auf Antrag des Vertrauensmannes der Zivildienstleistenden einzuberufen.</p>
<p>(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 Dienststellenleitung soll von Zeitpunkt und Ort der Sitzungen vorher</p>	<p>(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 Dienststellenleitung soll von Zeitpunkt und Ort der Sitzungen vorher</p>

<p>verständlich werden. Die Sitzungen sind nicht öffentlich.</p> <p>§ 25 Teilnahme an der Sitzung der Mitarbeitervertretung</p> <p>(1) Mitglieder der Dienststellenleitung sind berechtigt, an den Sitzungen teilzunehmen, 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 der sich vertreten zu lassen.</p> <p>(2) Die Mitarbeitervertretung kann zu einzelnen Punkten der Tagesordnung sachkundige Personen einladen.</p> <p>(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.</p> <p>§ 26 Beschlussfassung</p> <p>(1) Die Mitarbeitervertretung ist beschlussfähig, wenn die Mehrheit der Mitglieder anwesend ist.</p> <p>(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.</p> <p>(3) An der Beratung und Beschlussfassung dürfen Mitglieder der Mitarbeitervertretung nicht teilnehmen, wenn der Beschluss</p> <p>a) ihnen selbst oder ihren nächsten Angehörigen (Eltern, Ehegatten, Kindern und Geschwistern), b) einer von ihnen kraft Gesetzes oder Vollmacht vertretenen natürlichen oder juristischen Person einen Vor- oder Nachteil bringen kann.</p> <p>(4) Die Mitarbeitervertretung beschließt in Abwesenheit der Personen, die nach § 25 Absätze 1 und 2 an der Sitzung teilgenommen haben.</p> <p>§ 27 Sitzungsniederschrift</p> <p>(1) Über jede Sitzung der Mitarbeitervertretung ist eine Niederschrift anzufertigen, die mindestens die Namen der An- oder 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.</p>	<p>verständlich werden. Die Sitzungen sind nicht öffentlich.</p> <p>§ 25 Teilnahme an der Sitzung der Mitarbeitervertretung</p> <p>(1) Mitglieder der Dienststellenleitung sind berechtigt, an den Sitzungen teilzunehmen, 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 der sich vertreten zu lassen.</p> <p>(2) Die Mitarbeitervertretung kann zu einzelnen Punkten der Tagesordnung sachkundige Personen einladen.</p> <p>(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.</p> <p>§ 26 Beschlussfassung</p> <p>(1) Die Mitarbeitervertretung ist beschlussfähig, wenn die Mehrheit der Mitglieder anwesend ist.</p> <p>(2) Die Mitarbeitervertretung fasst ihre Beschlüsse mit der Mehrheit der bei der Abstimmung anwesenden Mitglieder. Bei Stimmengleichheit ist ein Abtrag abgelehnt. 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 3 sind spätestens in der Niederschrift der nächsten Sitzung im Wortlaut festzuhalten.</p> <p>(3) An der Beratung und Beschlussfassung dürfen Mitglieder der Mitarbeitervertretung nicht teilnehmen, wenn der Beschluss</p> <p>a) ihnen selbst oder ihren nächsten Angehörigen (Eltern, Ehegatten, Kindern und Geschwistern), b) einer von ihnen kraft Gesetzes oder Vollmacht vertretenen natürlichen oder juristischen Person einen Vor- oder Nachteil bringen kann.</p> <p>(4) Die Mitarbeitervertretung beschließt in Abwesenheit der Personen, die nach § 25 Absätze 1 und 2 an der Sitzung teilgenommen haben.</p> <p>§ 27 Sitzungsniederschrift</p> <p>(1) Über jede Sitzung der Mitarbeitervertretung und ihrer Ausschüsse nach § 23 Absatz 3 Satz 1 ist eine Niederschrift anzufertigen, die mindestens die Namen der An- oder Abwesenden, die Tagesordnung, die gefassten Beschlüsse, die Wahlergebnisse und die jeweiligen Stimmenverhältnisse enthalten muss. Die Niederschrift ist von dem oder der Vorsitzenden der Mitarbeitervertretung oder des Ausschusses und einem weiteren Mitglied der Mitarbeitervertretung zu unterzeichnen.</p>
---	---

<p>(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.</p> <p>§ 28 Sprechstunden, Aufsuchen am Arbeitsplatz</p> <p>(1) Die Mitarbeitervertretung kann Sprechstunden während der Arbeitszeit einrichten. Ort und Zeit bestimmt sie im Einvernehmen mit der Dienststellenleitung.</p> <p>(2) Die Mitglieder der Mitarbeitervertretung haben das Recht, Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen der Dienststelle an den Arbeitsplätzen aufzusuchen, sofern dies zur Erfüllung ihrer Aufgaben erforderlich ist.</p> <p>(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.</p> <p>§ 29 Geschäftsordnung</p> <p>Einzelheiten der Geschäftsführung kann die Mitarbeitervertretung in einer Geschäftsordnung regeln.</p> <p>§ 30 Sachbedarf, Kosten der Geschäftsführung</p> <p>(1) Für die Sitzungen, die Sprechstunden und die laufende Geschäftsführung der Mitarbeitervertretung hat die Dienststelle im erforderlichen Umfang Räume, Mittel in dienststellenüblicher technischer Ausstattung zur Verfügung zu stellen.</p> <p>(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 Abs. 2 und § 31 Abs. 3 entstehen, werden von der Dienststelle übernommen, wenn die Dienststellenleitung der Kostenübernahme vorher zugestimmt hat.</p> <p>(3) Bei gemeinsamen Mitarbeitervertretungen werden die Kosten von den beteiligten Dienststellen entsprechend dem Verhältnis der Zahl ihrer Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen getragen. Die Gliedkirchen können andere Regelungen vorsehen.</p> <p>(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 Bestimmungen.</p> <p>(5) Die Mitarbeitervertretung darf für ihre Zwecke keine Beiträge erheben oder Zuwendungen annehmen.</p>	<p>(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.</p> <p>§ 28 Sprechstunden, Aufsuchen am Arbeitsplatz</p> <p>(1) Die Mitarbeitervertretung kann Sprechstunden während der Arbeitszeit einrichten. Ort und Zeit bestimmt sie im Einvernehmen mit der Dienststellenleitung.</p> <p>(2) Die Mitglieder der Mitarbeitervertretung haben das Recht, Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen der Dienststelle an den Arbeitsplätzen aufzusuchen, sofern dies zur Erfüllung ihrer Aufgaben erforderlich ist.</p> <p>(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.</p> <p>§ 29 Geschäftsordnung</p> <p>Einzelheiten der Geschäftsführung kann die Mitarbeitervertretung in einer Geschäftsordnung regeln.</p> <p>§ 30 Sachbedarf, Kosten der Geschäftsführung</p> <p>(1) Für die Sitzungen, die Sprechstunden und die laufende Geschäftsführung der Mitarbeitervertretung hat die Dienststelle im erforderlichen Umfang Räume, Mittel in dienststellenüblicher technischer Ausstattung zur Verfügung zu stellen.</p> <p>(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 Abs. 2 und § 31 Abs. 3 entstehen, werden von der Dienststelle übernommen, wenn die Dienststellenleitung der Kostenübernahme vorher zugestimmt hat.</p> <p>(3) Bei gemeinsamen Mitarbeitervertretungen werden die Kosten von den beteiligten Dienststellen entsprechend dem Verhältnis der Zahl ihrer Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen getragen.</p> <p>(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 Bestimmungen.</p> <p>(5) Die Mitarbeitervertretung darf für ihre Zwecke keine Beiträge erheben oder Zuwendungen annehmen.</p>
--	--

<p>VII. Abschnitt: Mitarbeiterversammlung</p> <p>§ 31 Mitarbeiterversammlung</p> <p>(1) Die Mitarbeiterversammlung besteht aus allen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen der Dienststelle, soweit sie nicht zur Dienststellenleitung gehören. Sie wird von dem oder der Vorsitzenden der Mitarbeitervertretung einberufen; sie ist nicht öffentlich. Die Einladung hat unter Angabe der Tagesordnung mindestens eine Woche vor dem Termin zu erfolgen. Zeit und Ort sind mit der Dienststellenleitung abzusprechen.</p> <p>(2) Die Mitarbeitervertretung hat mindestens einmal im Jahr eine ordentliche Mitarbeiterversammlung einzuberufen und in ihr einen Tätigkeitsbericht zu erstatten. Weiterhin ist der oder die 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.</p> <p>(3) Die Mitarbeitervertretung kann zu einzelnen Punkten der Tagesordnung sachkundige Personen zur Beratung hinzuziehen.</p> <p>(4) Die ordentliche Mitarbeiterversammlung findet in der Arbeitszeit statt, sofern nicht 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.</p> <p>Die Sätze 1 und 2 gelten für außerordentliche Mitarbeiterversammlungen entsprechend, wenn dies im Einvernehmen zwischen Mitarbeitervertretung und Dienststellenleitung beschlossen worden ist.</p> <p>(5) Die Dienststellenleitung soll zu der Mitarbeiterversammlung eingeladen werden. Sie soll mindestens einmal im Jahr in einer Mitarbeiterversammlung über die Entwicklung der Dienststelle informieren. Die Dienststellenleitung ist einzuladen, soweit die Versammlung auf ihren Antrag stattfindet. Sie erhält auf Antrag das Wort.</p> <p>(6) Kann nach den dienstlichen Verhältnissen eine gemeinsame Versammlung aller Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen 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 Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen eines Arbeitsbereichs oder bestimmter Personengruppen erforderlich ist.</p> <p>(7) Für die Kosten, die durch eine Mitarbeiterversammlung entstehen, gilt § 30 entsprechend.</p> <p>§ 32 Aufgaben</p> <p>(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</p>	<p>VII. Abschnitt: Mitarbeiterversammlung</p> <p>§ 31 Mitarbeiterversammlung</p> <p>(1) Die Mitarbeiterversammlung besteht aus allen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen der Dienststelle, soweit sie nicht zur Dienststellenleitung gehören. Sie wird von dem oder der Vorsitzenden der Mitarbeitervertretung einberufen; sie ist nicht öffentlich. Die Einladung hat unter Angabe der Tagesordnung mindestens eine Woche vor dem Termin zu erfolgen. Zeit und Ort sind mit der Dienststellenleitung abzusprechen.</p> <p>(2) Die Mitarbeitervertretung hat mindestens einmal in jedem Jahr ihrer Amtszeit eine ordentliche Mitarbeiterversammlung einzuberufen und in ihr einen Tätigkeitsbericht zu erstatten. Die Mitarbeitervertretung kann bis zu zwei weitere ordentliche Mitarbeiterversammlungen in dem jeweiligen Jahr der Amtszeit einberufen. Weiterhin ist der oder die 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.</p> <p>(3) Die Mitarbeitervertretung kann zu einzelnen Punkten der Tagesordnung sachkundige Personen zur Beratung hinzuziehen.</p> <p>(4) Die ordentliche Mitarbeiterversammlung findet in der Arbeitszeit statt, sofern nicht 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.</p> <p>Die Sätze 1 und 2 gelten für außerordentliche Mitarbeiterversammlungen entsprechend, wenn dies im Einvernehmen zwischen Mitarbeitervertretung und Dienststellenleitung beschlossen worden ist.</p> <p>(5) Die Dienststellenleitung ist zu der Mitarbeiterversammlung unter Mitteilung der Tagesordnung einzuladen; sie kann von der Beratung einzelner Tagesordnungspunkte ausgeschlossen werden. Sie erhält auf Antrag das Wort. Sie soll mindestens einmal im Jahr in einer Mitarbeiterversammlung über die Entwicklung der Dienststelle informieren.</p> <p>(6) Kann nach den dienstlichen Verhältnissen eine gemeinsame Versammlung aller Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen 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 Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen eines Arbeitsbereichs oder bestimmter Personengruppen erforderlich ist.</p> <p>(7) Für die Kosten, die durch eine Mitarbeiterversammlung entstehen, gilt § 30 entsprechend.</p> <p>§ 32 Aufgaben</p> <p>(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</p>
--	--

<p>Mitarbeitervertretung Stellung nehmen. Die Mitarbeitervertretung ist an die Stellungnahme der Mitarbeiterversammlung nicht gebunden.</p> <p>(2) Die Mitarbeiterversammlung wählt den Wahlvorstand.</p>	<p>Mitarbeitervertretung Stellung nehmen. Die Mitarbeitervertretung ist an die Stellungnahme der Mitarbeiterversammlung nicht gebunden.</p> <p>(2) Die Mitarbeiterversammlung wählt den Wahlvorstand.</p>		
<p>VIII. Abschnitt: Aufgaben und Befugnisse der Mitarbeitervertretung</p>		<p>VIII. Abschnitt: Aufgaben und Befugnisse der Mitarbeitervertretung</p>	
<p>§ 33 Grundsätze für die Zusammenarbeit</p>		<p>§ 33 Grundsätze für die Zusammenarbeit</p>	
<p>(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 und Mitarbeiterinnen nach Recht und Billigkeit behandelt werden, die Vereinigungsfreiheit nicht beeinträchtigt wird und jede Betätigung in der Dienststelle unterbleibt, die der Aufgabe der Dienststelle, der Dienstgemeinschaft oder dem Arbeitsfrieden abträglich ist.</p> <p>(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 Abs. 2 besteht, findet einmal im Jahr eine Besprechung im Sinne des Satzes 1 mit allen beteiligten Dienststellenleitungen statt.</p> <p>(3) In strittigen Fragen ist eine Einigung durch Aussprache anzustreben. 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.</p>	<p>(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 und Mitarbeiterinnen nach Recht und Billigkeit behandelt werden, die Vereinigungsfreiheit nicht beeinträchtigt wird und jede Betätigung in der Dienststelle unterbleibt, die der Aufgabe der Dienststelle, der Dienstgemeinschaft oder dem Arbeitsfrieden abträglich ist.</p> <p>(2) Mitarbeitervertretung und Dienststellenleitung sollen mindestens einmal im Halbjahr 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 Abs. 2 besteht, findet einmal im Jahr eine Besprechung im Sinne des Satzes 1 mit allen beteiligten Dienststellenleitungen statt.</p> <p>(3) In strittigen Fragen ist eine Einigung durch Aussprache anzustreben. 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.</p>		
<p>§ 34 Informationsrecht der Mitarbeitervertretung</p>		<p>§ 34 Informationsrecht der Mitarbeitervertretung</p>	
<p>(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.</p> <p>(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.</p> <p>(3) Personalakten dürfen nur nach schriftlicher Zustimmung der betroffenen Person und nur</p>	<p>(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.</p> <p>(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.</p> <p>(3) Personalakten dürfen nur nach schriftlicher Zustimmung der betroffenen Person und nur</p>		

durch ein von ihr zu bestimmendes Mitglied der Mitarbeitervertretung eingesehen werden. Dienstliche Beurteilungen sind auf Verlangen der Beurteilten vor der Aufnahme in die Personalakte der Mitarbeitervertretung zur Kenntnis zu bringen.

§ 35 Allgemeine Aufgaben der Mitarbeitervertretung

- (1) Die Mitarbeitervertretung hat die beruflichen, wirtschaftlichen und sozialen Belange der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen 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 des Mitarbeiters oder der Mitarbeiterin, persönliche Anliegen der Dienststellenleitung selbst vorzutragen, soll sich die Mitarbeitervertretung der Probleme annehmen und die Interessen auf Veranlassung des Mitarbeiters oder der Mitarbeiterin, sofern sie diese für berechtigt hält, bei der Dienststellenleitung vertreten.
- (3) Die Mitarbeitervertretung soll insbesondere
 - a) Maßnahmen anregen, die der Arbeit in der Dienststelle und ihren Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen dienen,
 - b) dafür eintreten, dass die arbeits-, sozial- und dienstrechtlichen Bestimmungen, Vereinbarungen und Anordnungen eingehalten werden,
 - c) Beschwerden, Anfragen und Anregungen von Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen entgegennehmen und, soweit diese berechtigt erscheinen, durch Verhandlungen mit der Dienststellenleitung auf deren Erledigung hinwirken,
 - d) die Eingliederung und berufliche Entwicklung hilfs- und schutzbedürftiger, insbesondere behinderter oder 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 und Mitarbeiterinnen fördern,
 - g) Maßnahmen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes und des betrieblichen Umweltschutzes fördern.

- (4) Werden Beschwerden nach Abs. 3 Buchstabe c in einer Sitzung der Mitarbeitervertretung erörtert, hat der Beschwerdeführer oder die Beschwerdeführerin 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 Arbeitsrechtsregulierungsgesetz oder allgemeinverbindlichen Richtlinien der Kirche beruhen. Arbeitsentgelte und sonstige Arbeitsbedingungen, die durch die in Satz 2 genannten Regelungen

durch ein von ihr zu bestimmendes Mitglied der Mitarbeitervertretung eingesehen werden. Dienstliche Beurteilungen sind auf Verlangen der Beurteilten vor der Aufnahme in die Personalakte der Mitarbeitervertretung zur Kenntnis zu bringen.

§ 35 Allgemeine Aufgaben der Mitarbeitervertretung

- (1) Die Mitarbeitervertretung hat die beruflichen, wirtschaftlichen und sozialen Belange der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen 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 des Mitarbeiters oder der Mitarbeiterin, persönliche Anliegen der Dienststellenleitung selbst vorzutragen, soll sich die Mitarbeitervertretung der Probleme annehmen und die Interessen auf Veranlassung des Mitarbeiters oder der Mitarbeiterin, sofern sie diese für berechtigt hält, bei der Dienststellenleitung vertreten.
- (3) Die Mitarbeitervertretung soll insbesondere
 - a) Maßnahmen anregen, die der Arbeit in der Dienststelle und ihren Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen dienen,
 - b) dafür eintreten, dass die arbeits-, sozial- und dienstrechtlichen Bestimmungen, Vereinbarungen und Anordnungen eingehalten werden,
 - c) Beschwerden, Anfragen und Anregungen von Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen entgegennehmen und, soweit diese berechtigt erscheinen, durch Verhandlungen mit der Dienststellenleitung auf deren Erledigung hinwirken,
 - d) die Eingliederung und berufliche Entwicklung hilfs- und schutzbedürftiger, insbesondere behinderter oder 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 und Mitarbeiterinnen fördern,
 - g) Maßnahmen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes und des betrieblichen Umweltschutzes fördern.

- (4) Werden Beschwerden nach Abs. 3 Buchstabe c in einer Sitzung der Mitarbeitervertretung erörtert, hat der Beschwerdeführer oder die Beschwerdeführerin 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 Arbeitsrechtsregulierungsgesetz oder allgemeinverbindlichen Richtlinien der Kirche beruhen. Arbeitsentgelte und sonstige Arbeitsbedingungen, die durch die in Satz 2 genannten Regelungen

<p>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.</p> <p>(2) Dienstvereinbarungen sind schriftlich niederzulegen, von beiden Partnern zu unterzeichnen und in geeigneter Weise bekannt zu geben.</p> <p>(3) Dienstvereinbarungen gelten unmittelbar und können im Einzelfall nicht abbedungen werden.</p> <p>(4) Wenn in der Dienstvereinbarung Rechte für die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen begründet werden, ist darin in der Regel festzulegen, inwieweit diese Rechte bei Außerkrattreten der Dienstvereinbarung fortgelten sollen. Eine darüber hinausgehende Nachwirkung ist ausgeschlossen.</p> <p>(5) Dienstvereinbarungen können, soweit nichts anderes vereinbart ist, mit einer Frist von drei Monaten zum Ende eines Monats gekündigt werden.</p> <p>§ 37 Verfahren der Beteiligung der Mitarbeitervertretung</p> <p>(1) Die Mitarbeitervertretung wird insbesondere in den Verfahren der Mitbestimmung (§ 38), der eingeschränkten Mitbestimmung (§ 41) und der Mitberatung (§ 45) beteiligt.</p> <p>(2) Die Mitarbeitervertretung hat ihre Beteiligungsrechte im Rahmen der Zuständigkeit der Dienststelle und der geltenden Bestimmungen wahrzunehmen.</p> <p>§ 38 Mitbestimmung</p> <p>(1) Soweit eine Maßnahme der Mitbestimmung der Mitarbeitervertretung unterliegt, darf sie erst vollzogen werden, wenn die Zustimmung der Mitarbeitervertretung vorliegt oder kirchengerichtlich ersetzt worden ist. Eine der Mitbestimmung unterliegende Maßnahme ist unwirksam, wenn die Mitarbeitervertretung nicht beteiligt worden ist.</p> <p>(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.</p> <p>(3) Die Maßnahme gilt als gebilligt, wenn die Mitarbeitervertretung nicht innerhalb von zwei Wochen die Zustimmung schriftlich verweigert oder eine mündliche Erörterung beantragt. Die Dienststellenleitung kann die Frist in dringenden Fällen 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. Im Fall der Erörterung gilt die Zustimmung als erteilt, wenn die Mitarbeitervertretung die Zustimmung nicht innerhalb einer Woche nach dem Abschluss der Erörterung schriftlich verweigert. Die Erörterung ist schriftlich mitgeteilt wird.</p>	<p>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.</p> <p>(2) Dienstvereinbarungen sind schriftlich niederzulegen, von beiden Partnern zu unterzeichnen und in geeigneter Weise bekannt zu geben.</p> <p>(3) Dienstvereinbarungen gelten unmittelbar und können im Einzelfall nicht abbedungen werden.</p> <p>(4) Wenn in der Dienstvereinbarung Rechte für die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen begründet werden, ist darin in der Regel festzulegen, inwieweit diese Rechte bei Außerkrattreten der Dienstvereinbarung fortgelten sollen. Eine darüber hinausgehende Nachwirkung ist ausgeschlossen.</p> <p>(5) Dienstvereinbarungen können, soweit nichts anderes vereinbart ist, mit einer Frist von drei Monaten zum Ende eines Monats gekündigt werden.</p> <p>§ 37 Verfahren der Beteiligung der Mitarbeitervertretung</p> <p>(1) Die Mitarbeitervertretung wird insbesondere in den Verfahren der Mitbestimmung (§ 38), der eingeschränkten Mitbestimmung (§ 41) und der Mitberatung (§ 45) beteiligt.</p> <p>(2) Die Mitarbeitervertretung hat ihre Beteiligungsrechte im Rahmen der Zuständigkeit der Dienststelle und der geltenden Bestimmungen wahrzunehmen.</p> <p>§ 38 Mitbestimmung</p> <p>(1) Soweit eine Maßnahme der Mitbestimmung der Mitarbeitervertretung unterliegt, darf sie erst vollzogen werden, wenn die Zustimmung der Mitarbeitervertretung vorliegt oder kirchengerichtlich ersetzt worden ist. Eine der Mitbestimmung unterliegende Maßnahme ist unwirksam, wenn die Mitarbeitervertretung nicht beteiligt worden ist.</p> <p>(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.</p> <p>(3) Die Maßnahme gilt als gebilligt, wenn die Mitarbeitervertretung nicht innerhalb von zwei Wochen die Zustimmung schriftlich verweigert oder eine mündliche Erörterung beantragt. Die Dienststellenleitung kann die Frist in dringenden Fällen 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. Im Fall der Erörterung gilt die Zustimmung als erteilt, wenn die Mitarbeitervertretung die Zustimmung nicht innerhalb einer Woche nach dem Abschluss der Erörterung schriftlich verweigert. Die Erörterung ist schriftlich mitgeteilt wird.</p>
---	---

<p>(4) Kommt in den Fällen der Mitbestimmung keine Einigung zustande, kann die Dienststellenleitung innerhalb von zwei Wochen nach Abschluss der Erörterung oder nach Eingang der schriftlichen Weigerung das Kirchengengericht anrufen.</p> <p>(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. Die Dienststellenleitung hat der Mitarbeitervertretung eine beabsichtigte vorläufige Maßnahme mitzuteilen, zu begründen und unverzüglich das Verfahren der Abs. 1 und 2 einzuleiten oder fortzusetzen.</p> <p>§ 39 Fälle der Mitbestimmung bei allgemeinen personellen Angelegenheiten</p> <p>Die Mitarbeitervertretung hat in den folgenden Fällen ein Mitbestimmungsrecht:</p> <ol style="list-style-type: none"> Inhalt und Verwendung von Personalfragebögen und sonstigen Fragebögen zur Erhebung personenbezogener Daten, soweit nicht eine gesetzliche Regelung besteht, Aufstellung von Beurteilungsgrundsätzen für die Dienststelle, Aufstellung von Grundsätzen für die Aus-, Fort- und Weiterbildung sowie die Teilnehmersauswahl, Auswahl der Teilnehmer und Teilnehmerinnen an Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen. <p>§ 40 Fälle der Mitbestimmung in organisatorischen und sozialen Angelegenheiten</p> <p>Die Mitarbeitervertretung hat in folgenden Fällen ein Mitbestimmungsrecht:</p> <ol style="list-style-type: none"> Bestellung und Abberufung von Vertrauens- und Betriebsärzten und sowie Fachkräften für Arbeitssicherheit, Maßnahmen zur Verhütung von Unfällen und gesundheitlichen Gefahren, Errichtung, Verwaltung und Auflösung von Sozialeinrichtungen ohne Rücksicht auf die Rechtsform, Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit und der Pausen sowie Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage, Aufstellung von Grundsätzen für den Urlaubsplan, Aufstellung von Sozialplänen (insbesondere bei Auflösung, Einschränkung, Verlegung oder Zusammenlegung von Dienststellen oder erheblichen Teilen von ihnen) einschließlich Plänen für Umschulung zum Ausgleich oder zur Milderung von wirtschaftlichen Nachteilen und für die Folgen von Rationalisierungsmaßnahmen, wobei Sozialpläne Regelungen weder einschränken noch ausschließen dürfen, die auf verbindlichen Richtlinien beruhen, Grundsätze der Arbeitsplatzgestaltung, Einführung grundlegend neuer Arbeitsmethoden, Maßnahmen zur Hebung der Arbeitsleistung und zur Erleichterung des Arbeitsablaufs, Einführung von Maßnahmen oder technischen Einrichtungen, die dazu geeignet sind, das Verhalten oder die Leistung der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen zu überwatchen, Regelung der Ordnung in der Dienststelle (Haus- und Betriebsordnungen) und des 	<p>(4) Kommt in den Fällen der Mitbestimmung keine Einigung zustande, kann die Dienststellenleitung innerhalb von zwei Wochen nach Eingang der schriftlichen Weigerung das Kirchengengericht anrufen.</p> <p>(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. Die Dienststellenleitung hat der Mitarbeitervertretung eine beabsichtigte vorläufige Maßnahme mitzuteilen, zu begründen und unverzüglich das Verfahren der Abs. 1 und 2 einzuleiten oder fortzusetzen.</p> <p>§ 39 Fälle der Mitbestimmung bei allgemeinen personellen Angelegenheiten</p> <p>Die Mitarbeitervertretung hat in den folgenden Fällen ein Mitbestimmungsrecht:</p> <ol style="list-style-type: none"> Inhalt und Verwendung von Personalfragebögen und sonstigen Fragebögen zur Erhebung personenbezogener Daten, soweit nicht eine gesetzliche Regelung besteht, Aufstellung von Beurteilungsgrundsätzen für die Dienststelle, Aufstellung von Grundsätzen für die Aus-, Fort- und Weiterbildung sowie die Teilnehmersauswahl, Auswahl der Teilnehmer und Teilnehmerinnen an Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen. <p>§ 40 Fälle der Mitbestimmung in organisatorischen und sozialen Angelegenheiten</p> <p>Die Mitarbeitervertretung hat in folgenden Fällen ein Mitbestimmungsrecht:</p> <ol style="list-style-type: none"> Bestellung und Abberufung von Vertrauens- und Betriebsärzten und sowie Fachkräften für Arbeitssicherheit, Maßnahmen zur Verhütung von Unfällen und gesundheitlichen Gefahren, Errichtung, Verwaltung und Auflösung von Sozialeinrichtungen ohne Rücksicht auf die Rechtsform, Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit und der Pausen, Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage sowie Festlegung der Grundsätze für die Aufstellung von Dienstplänen, Aufstellung von Grundsätzen für den Urlaubsplan, Aufstellung von Sozialplänen (insbesondere bei Auflösung, Einschränkung, Verlegung oder Zusammenlegung von Dienststellen oder erheblichen Teilen von ihnen) einschließlich Plänen für Umschulung 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, Grundsätze der Arbeitsplatzgestaltung, Einführung grundlegend neuer Arbeitsmethoden, Maßnahmen zur Hebung der Arbeitsleistung und zur Erleichterung des Arbeitsablaufs, Einführung von Maßnahmen oder technischen Einrichtungen, die dazu geeignet sind, das Verhalten oder die Leistung der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen zu überwatchen, Regelung der Ordnung in der Dienststelle (Haus- und Betriebsordnungen) und des
---	--

<p>Verhaltens der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen im Dienst, Planung und Durchführung von Veranstaltungen für die Mitarbeiterschaft, Grundsätze für die Gewährung von Unterstützungen oder sonstigen Zuwendungen, auf die kein Rechtsanspruch besteht,</p> <p>n) Zuweisung von Mietwohnungen oder Pachtland an Mitarbeiter oder Mitarbeiterinnen, wenn die Dienststelle darüber verfügt, sowie allgemeine Festsetzung der Nutzungsbedingungen und die Kündigung des Nutzungsverhältnisses.</p> <p>§ 41 Eingeschränkte Mitbestimmung</p>	<p>Verhaltens der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen im Dienst, Planung und Durchführung von Veranstaltungen für die Mitarbeiterschaft, Grundsätze für die Gewährung von Unterstützungen oder sonstigen Zuwendungen, auf die kein Rechtsanspruch besteht,</p> <p>n) Zuweisung von Mietwohnungen oder Pachtland an Mitarbeiter oder Mitarbeiterinnen, wenn die Dienststelle darüber verfügt, sowie allgemeine Festsetzung der Nutzungsbedingungen und die Kündigung des Nutzungsverhältnisses.</p> <p>§ 41 Eingeschränkte Mitbestimmung</p>
<p>(1) Die Mitarbeitervertretung darf in den Fällen der eingeschränkten Mitbestimmung (§§ 42 und 43) mit Ausnahme des Falles gem. § 42 Buchst. b (ordentliche Kündigung nach Ablauf der Probezeit) ihre Zustimmung nur verweigern, wenn</p> <p>a) die Maßnahme gegen eine Rechtsvorschrift, eine Vertragsbestimmung, eine Dienstvereinbarung, eine Verwaltungsanordnung, eine andere bindende Bestimmung oder eine rechtskräftige gerichtliche Entscheidung verstößt,</p> <p>b) die durch Tatsachen begründete Besorgnis besteht, dass der oder die durch die Maßnahme betroffene oder andere Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen benachteiligt werden, ohne dass dies aus dienstlichen oder persönlichen Gründen gerechtfertigt ist,</p> <p>c) die durch Tatsachen begründete Besorgnis besteht, dass eine Einstellung zur Störung des Friedens in der Dienststelle führt.</p> <p>(2) Im Falle des § 42 Buchst. b (ordentliche Kündigung nach Ablauf der Probezeit) darf die Mitarbeitervertretung ihre Zustimmung nur verweigern, wenn die Kündigung gegen eine Rechtsvorschrift, arbeitsrechtliche Regelung, eine andere bindende Bestimmung oder gegen eine rechtskräftige gerichtliche Entscheidung verstößt.</p> <p>(3) Für das Verfahren bei der eingeschränkten Mitbestimmung gilt § 38 entsprechend.</p> <p>§ 42 Fälle der eingeschränkten Mitbestimmung in Personalangelegenheiten der privatrechtlich angestellten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen</p>	<p>(1) Die Mitarbeitervertretung darf in den Fällen der eingeschränkten Mitbestimmung (§§ 42 und 43) mit Ausnahme des Falles gem. § 42 Buchst. b (ordentliche Kündigung nach Ablauf der Probezeit) ihre Zustimmung nur verweigern, wenn</p> <p>a) die Maßnahme gegen eine Rechtsvorschrift, eine Vertragsbestimmung, eine Dienstvereinbarung, eine Verwaltungsanordnung, eine andere bindende Bestimmung oder eine rechtskräftige gerichtliche Entscheidung verstößt,</p> <p>b) die durch Tatsachen begründete Besorgnis besteht, dass der oder die durch die Maßnahme betroffene oder andere Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen benachteiligt werden, ohne dass dies aus dienstlichen oder persönlichen Gründen gerechtfertigt ist,</p> <p>c) die durch Tatsachen begründete Besorgnis besteht, dass eine Einstellung zur Störung des Friedens in der Dienststelle führt.</p> <p>(2) Im Falle des § 42 Buchst. b (ordentliche Kündigung nach Ablauf der Probezeit) darf die Mitarbeitervertretung ihre Zustimmung nur verweigern, wenn die Kündigung gegen eine Rechtsvorschrift, arbeitsrechtliche Regelung, eine andere bindende Bestimmung oder gegen eine rechtskräftige gerichtliche Entscheidung verstößt.</p> <p>(3) Für das Verfahren bei der eingeschränkten Mitbestimmung gilt § 38 entsprechend.</p> <p>§ 42 Fälle der eingeschränkten Mitbestimmung in Personalangelegenheiten der privatrechtlich angestellten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen</p>
<p>Die Mitarbeitervertretung hat in den folgenden Personalangelegenheiten der privatrechtlich angestellten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen ein eingeschränktes Mitbestimmungsrecht</p> <p>a) Einstellung,</p> <p>b) ordentliche Kündigung nach Ablauf der Probezeit,</p> <p>c) Eingruppierung einschließlich Festlegung der Fallgruppe, Wechsel der Fallgruppe, Umgruppierung,</p> <p>d) Übertragung einer höher oder niedriger bewerteten Tätigkeit von mehr als drei Monaten Dauer,</p> <p>e) dauernde Übertragung einer Tätigkeit, die einen Anspruch auf Zahlung einer Zulage auslöst, sowie Widerruf einer solchen Übertragung,</p> <p>f) Umsetzung innerhalb einer Dienststelle unter gleichzeitigem Ortswechsel,</p> <p>g) Versetzung oder Abordnung zu einer anderen Dienststelle von mehr als drei Monaten Dauer, wobei in diesen Fällen die Mitarbeitervertretung der aufnehmenden Dienststelle</p>	<p>Die Mitarbeitervertretung hat in den folgenden Personalangelegenheiten der privatrechtlich angestellten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen ein eingeschränktes Mitbestimmungsrecht</p> <p>a) Einstellung,</p> <p>b) ordentliche Kündigung nach Ablauf der Probezeit,</p> <p>c) Eingruppierung,</p> <p>d) Übertragung einer höher oder niedriger bewerteten Tätigkeit von mehr als drei Monaten Dauer,</p> <p>e) dauernde Übertragung einer Tätigkeit, die einen Anspruch auf Zahlung einer Zulage auslöst, sowie Widerruf einer solchen Übertragung,</p> <p>f) Umsetzung innerhalb einer Dienststelle unter gleichzeitigem Ortswechsel,</p> <p>g) Versetzung oder Abordnung zu einer anderen Dienststelle von mehr als drei Monaten Dauer, wobei in diesen Fällen die Mitarbeitervertretung der aufnehmenden Dienststelle unbeschadet des Mitbestimmungsrechts nach § 46 Buchst. d mitbestimmt.</p>

<p>unbeschadet des Mitberatungsrecht nach § 46 Buchst. d mitbestimmt, Weiterbeschäftigung über die Altersgrenze hinaus,</p> <p>i) Anordnungen, welche die Freiheit in der Wahl der Wohnung beschränken, Versagung und Widerruf der Genehmigung einer Nebenstätigkeit,</p> <p>j) Ablehnung eines Antrages auf Ermäßigung der Arbeitszeit oder Beurlaubung in besonderen Fällen (aus familien- oder arbeitsmarktpolitischen Gründen).</p> <p>§ 43 Fälle der eingeschränkten Mitbestimmung in Personalangelegenheiten der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnissen</p> <p>Die Mitarbeitervertretung hat in den folgenden Personalangelegenheiten der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnissen ein eingeschränktes Mitbestimmungsrecht</p> <p>a) Einstellung,</p> <p>b) Anstellung,</p> <p>c) Umwandlung des Kirchenbeamtenverhältnisses in ein solches anderer Art,</p> <p>d) Ablehnung eines Antrages auf Ermäßigung der Arbeitszeit oder Beurlaubung in besonderen Fällen (aus familien- oder arbeitsmarktpolitischen Gründen),</p> <p>e) Verlängerung der Probezeit,</p> <p>f) Beförderung,</p> <p>g) Übertragung eines anderen Amtes, das mit einer Zulage ausgestattet ist,</p> <p>h) Übertragung eines anderen Amtes mit höherem Endgrundgehalt ohne Änderung der Amtsbezeichnung oder Übertragung eines anderen Amtes mit gleichem Endgrundgehalt mit Änderung der Amtsbezeichnung,</p> <p>i) Zulassung zum Aufstiegsverfahren, Verleihung eines anderen Amtes mit anderer Amtsbezeichnung beim Wechsel der Laufbahngruppe,</p> <p>j) dauernde Übertragung eines höher oder niedriger bewerteten Dienstpostens, Umsetzung innerhalb der Dienststelle bei gleichzeitigem Ortswechsel,</p> <p>k) Versetzung oder Abordnung von mehr als drei Monaten Dauer zu einer anderen Dienststelle oder einem anderen Dienstherrn im Geltungsbereich dieses Gesetzes, wobei in diesen Fällen die Mitarbeitervertretung der aufnehmenden Dienststelle unbeschadet des Mitberatungsrechts nach § 46 Buchst. d mitbestimmt,</p> <p>m) Hinausschieben des Eintritts in den Ruhestand wegen Erreichens der Altersgrenze, Anordnungen, welche die Freiheit in der Wahl der Wohnung beschränken,</p> <p>n) Versagung sowie Widerruf der Genehmigung einer Nebenstätigkeit,</p> <p>o) Entlassung aus dem Kirchenbeamtenverhältnis auf Probe oder auf Widerruf, wenn die Entlassung nicht beantragt worden ist,</p> <p>q) vorzeitige Versetzung in den Ruhestand gegen den Willen des Kirchenbeamten oder der Kirchenbeamtin,</p> <p>r) Versetzung in den Wartestand oder einseitigen Ruhestand, sofern der Kirchenbeamte oder die Kirchenbeamtin die Beteiligung der Mitarbeitervertretung beantragt.</p> <p>§ 44 Ausnahmen von der Beteiligung in Personalangelegenheiten</p> <p>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</p>	<p>h) Weiterbeschäftigung über die Altersgrenze hinaus,</p> <p>i) Anordnungen, welche die Freiheit in der Wahl der Wohnung beschränken, Versagung und Widerruf der Genehmigung einer Nebenstätigkeit,</p> <p>j) Ablehnung eines Antrages auf Ermäßigung der Arbeitszeit oder Beurlaubung in besonderen Fällen (aus familien- oder arbeitsmarktpolitischen Gründen).</p> <p>§ 43 Fälle der eingeschränkten Mitbestimmung in Personalangelegenheiten der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnissen</p> <p>Die Mitarbeitervertretung hat in den folgenden Personalangelegenheiten der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnissen ein eingeschränktes Mitbestimmungsrecht</p> <p>a) Einstellung,</p> <p>b) Anstellung,</p> <p>c) Ablehnung eines Antrages auf Ermäßigung der Arbeitszeit oder Beurlaubung in besonderen Fällen, besonderen Fällen,</p> <p>d) Verlängerung der Probezeit,</p> <p>e) Beförderung,</p> <p>f) Übertragung eines anderen Amtes, das mit einer Zulage ausgestattet ist, Übertragung eines anderen Amtes mit höherem Endgrundgehalt ohne Änderung der Amtsbezeichnung oder Übertragung eines anderen Amtes mit gleichem Endgrundgehalt mit Änderung der Amtsbezeichnung,</p> <p>g) Zulassung zum Aufstiegsverfahren, Verleihung eines anderen Amtes mit anderer Amtsbezeichnung beim Wechsel der Laufbahngruppe,</p> <p>i) dauernde Übertragung eines höher oder niedriger bewerteten Dienstpostens, Umsetzung innerhalb der Dienststelle bei gleichzeitigem Ortswechsel,</p> <p>k) Versetzung, Zuweisung oder Abordnung von mehr als drei Monaten Dauer zu einer anderen Dienststelle oder einem anderen Dienstherrn im Geltungsbereich dieses Gesetzes, wobei in diesen Fällen die Mitarbeitervertretung der aufnehmenden Dienststelle unbeschadet des Mitberatungsrechts nach § 46 Buchst. d mitbestimmt, Hinausschieben des Eintritts in den Ruhestand wegen Erreichens der Altersgrenze, Anordnungen, welche die Freiheit in der Wahl der Wohnung beschränken,</p> <p>m) Versagung sowie Widerruf der Genehmigung einer Nebenstätigkeit.</p> <p>(gestrichen: Buchstaben c und p – r für SELK-Fassung, da es sich um beamtenrechtliche Bestimmungen für Kirchenbeamte handelt!)</p> <p>§ 44 Ausnahmen von der Beteiligung in Personalangelegenheiten</p> <p>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.</p>
--	---

<p>§ 45 Mitberaterung</p> <p>(1) In den Fällen der Mitberaterung ist der Mitarbeitervertretung eine beabsichtigte Maßnahme rechtzeitig vor der Durchführung bekannt zu geben 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 Buchst. b kann die Dienststellenleitung die Frist bis auf drei Arbeitstage verkürzen. Außer 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.</p> <p>(2) Eine der Mitberaterung unterliegende Maßnahme ist unwirksam, wenn die Mitarbeitervertretung nicht nach Abs. 1 beteiligt worden ist. Die Mitarbeitervertretung kann innerhalb von zwei Wochen nach Kenntnis, spätestens sechs Monate nach Durchführung der Maßnahme das Kirchengengericht anrufen, wenn sie nicht nach Abs. 1 beteiligt worden ist.</p>	<p>§ 45 Mitberaterung</p> <p>(1) In den Fällen der Mitberaterung ist der Mitarbeitervertretung eine beabsichtigte Maßnahme rechtzeitig vor der Durchführung bekannt zu geben 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 Buchst. b kann die Dienststellenleitung die Frist bis auf drei Arbeitstage verkürzen. Außer 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.</p> <p>(2) Eine der Mitberaterung unterliegende Maßnahme ist unwirksam, wenn die Mitarbeitervertretung nicht nach Abs. 1 beteiligt worden ist. Die Mitarbeitervertretung kann innerhalb von zwei Wochen nach Kenntnis, spätestens sechs Monate nach Durchführung der Maßnahme das Kirchengengericht anrufen, wenn sie nicht nach Abs. 1 beteiligt worden ist.</p>
<p>§ 46 Fälle der Mitberaterung</p> <p>Die Mitarbeitervertretung hat in den folgenden Fällen ein Mitberaterungsrecht:</p> <ol style="list-style-type: none"> Auflösung, Einschränkung, Verlegung und Zusammenlegung von Dienststellen oder erheblichen Teilen von ihnen, außerordentliche Kündigung, ordentliche Kündigung innerhalb der Probezeit, Versetzung und Abordnung von mehr als drei Monaten Dauer, wobei das Mitberaterungsrecht hier für die Mitarbeitervertretung der abgebenden Dienststelle besteht, Aufstellung von Grundsätzen für die Bemessung des Personalbedarfs, Aufstellung und Änderung des Stellenplanentwurfs, Geltendmachung von Schadenersatzansprüchen auf Verlangen der in Anspruch genommenen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, dauerhafte Vergabe von Arbeitsbereichen an Dritte, die bisher von Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen der Dienststelle wahrgenommen werden. 	<p>§ 46 Fälle der Mitberaterung</p> <p>Die Mitarbeitervertretung hat in den folgenden Fällen ein Mitberaterungsrecht:</p> <ol style="list-style-type: none"> Auflösung, Einschränkung, Verlegung und Zusammenlegung von Dienststellen oder erheblichen Teilen von ihnen, außerordentliche Kündigung, ordentliche Kündigung innerhalb der Probezeit, Versetzung und Abordnung von mehr als drei Monaten Dauer, wobei das Mitberaterungsrecht hier für die Mitarbeitervertretung der abgebenden Dienststelle besteht, Aufstellung von Grundsätzen für die Bemessung des Personalbedarfs, Aufstellung und Änderung des Stellenplanentwurfs, Geltendmachung von Schadenersatzansprüchen auf Verlangen der in Anspruch genommenen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, dauerhafte Vergabe von Arbeitsbereichen an Dritte, die bisher von Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen der Dienststelle wahrgenommen werden.
<p>§ 47 Initiativrecht der Mitarbeitervertretung</p> <p>(1) Die Mitarbeitervertretung kann der Dienststellenleitung in den Fällen der §§ 39, 40, 42, 43 und 46 Maßnahmen schriftlich vorschlagen. Die Dienststellenleitung hat innerhalb eines Monats Stellung zu nehmen. Eine Ablehnung ist schriftlich zu begründen.</p> <p>(2) Kommt in den Fällen des Abs. 1, in denen die Mitarbeitervertretung ein Mitbestimmungsrecht oder ein eingeschränktes Mitbestimmungsrecht hat, auch nach Erörterung</p>	<p>§ 47 Initiativrecht der Mitarbeitervertretung</p> <p>(1) Die Mitarbeitervertretung kann der Dienststellenleitung in den Fällen der §§ 39, 40, 42, 43 und 46 Maßnahmen schriftlich vorschlagen. Die Dienststellenleitung hat innerhalb eines Monats Stellung zu nehmen. Eine Ablehnung ist schriftlich zu begründen.</p> <p>(2) Kommt in den Fällen des Abs. 1, in denen die Mitarbeitervertretung ein Mitbestimmungsrecht oder ein eingeschränktes Mitbestimmungsrecht hat, auch nach Erörterung</p>

(Satz 2 gestrichen für SELK-Fassung, da er sich auf den pfarramtlichen Dienst bezieht.)

<p>eine Einigung nicht zustande, so kann die Mitarbeitervertretung innerhalb von zwei Wochen nach Abschluss der Erörterung oder nach der Ablehnung das Kirchengerecht anrufen. Die Mitarbeitervertretung kann das Kirchengerecht ferner innerhalb von zwei Wochen anrufen, wenn die Dienststellenleitung nicht innerhalb der Monatsfrist des Abs. 1 schriftlich Stellung genommen hat.</p> <p>§ 48 Beschwerderecht der Mitarbeitervertretung</p> <p>(1) Verstößt die Dienststellenleitung gegenüber sich aus diesem Kirchengesetz ergebende oder sonstige gegenüber den Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen ergebende Pflichten, hat die Mitarbeitervertretung das Recht, bei den zuständigen Leitungs- und Aufsichtsorganen Beschwerde einzulegen.</p> <p>(2) Bei berechtigten Beschwerden hat das Leitungs- oder Aufsichtsorgan im Rahmen seiner Möglichkeiten Abhilfe zu schaffen oder auf Abhilfe hinzuwirken.</p>	<p>eine Einigung nicht zustande, so kann die Mitarbeitervertretung innerhalb von zwei Wochen nach Abschluss der Erörterung oder nach der Ablehnung das Kirchengerecht anrufen. Die Mitarbeitervertretung kann das Kirchengerecht ferner innerhalb von zwei Wochen anrufen, wenn die Dienststellenleitung nicht innerhalb der Monatsfrist des Abs. 1 schriftlich Stellung genommen hat.</p> <p>§ 48 Beschwerderecht der Mitarbeitervertretung</p> <p>(1) Verstößt die Dienststellenleitung gegenüber sich aus diesem Kirchengesetz ergebende oder sonstige gegenüber den Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen ergebende Pflichten, hat die Mitarbeitervertretung das Recht, bei den zuständigen Leitungs- und Aufsichtsorganen Beschwerde einzulegen.</p> <p>(2) Bei berechtigten Beschwerden hat das Leitungs- oder Aufsichtsorgan im Rahmen seiner Möglichkeiten Abhilfe zu schaffen oder auf Abhilfe hinzuwirken.</p>
<p>IX. Abschnitt: Interessenvertretung besonderer Mitarbeitergruppen</p> <p>§ 49 Vertretung der Jugendlichen und Auszubildenden</p> <p>(1) Die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen unter 18 Jahren, die Auszubildenden sowie die weiteren zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten wählen ihre Vertretung, die von der Mitarbeitervertretung in Angelegenheiten der Jugendlichen und Auszubildenden zur Beratung hinzuzuziehen ist. Wählbar sind alle Wahlberechtigten nach Satz 1, die am Wahltag</p> <p>a) das 16. Lebensjahr vollendet haben,</p> <p>b) der Dienststelle seit mindestens drei Monaten angehören und</p> <p>c) Glieder einer christlichen Kirche oder Gemeinschaft sind, die der Arbeitsgemeinschaft Christlicher Kirchen in Deutschland angeschlossen ist.</p> <p>Gewählt werden</p> <ul style="list-style-type: none"> - eine Person bei Dienststellen mit in der Regel 5 - 15 Wahlberechtigten - drei Personen bei Dienststellen mit in der Regel mehr als insgesamt 15 Wahlberechtigten. <p>(2) Die Amtszeit beträgt zwei Jahre.</p> <p>(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.</p> <p>Verweigert die Mitarbeitervertretung die Zustimmung, so kann die Dienststellenleitung innerhalb</p>	<p>IX. Abschnitt: Interessenvertretung besonderer Mitarbeitergruppen</p> <p>§ 49 Vertretung der Jugendlichen und Auszubildenden</p> <p>(1) Die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen unter 18 Jahren, die Auszubildenden sowie die weiteren zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten wählen ihre Vertretung, die von der Mitarbeitervertretung in Angelegenheiten der Jugendlichen und Auszubildenden zur Beratung hinzuzuziehen ist. Wählbar sind alle Wahlberechtigten nach Satz 1, die am Wahltag</p> <p>a) das 16. Lebensjahr vollendet haben,</p> <p>b) der Dienststelle seit mindestens drei Monaten angehören und</p> <p>c) Glieder einer christlichen Kirche oder Gemeinschaft sind, die der Arbeitsgemeinschaft Christlicher Kirchen in Deutschland angeschlossen ist.</p> <p>Gewählt werden</p> <ul style="list-style-type: none"> - eine Person bei Dienststellen mit in der Regel 5 - 15 Wahlberechtigten - drei Personen bei Dienststellen mit in der Regel mehr als insgesamt 15 Wahlberechtigten. <p>(2) Die Amtszeit beträgt zwei Jahre.</p> <p>(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.</p> <p>Verweigert die Mitarbeitervertretung die Zustimmung, so kann die Dienststellenleitung innerhalb</p>

<p>von zwei Wochen das Kirchengeschicht anrufen.</p> <p>(4) Für Mitglieder der Vertretung nach Abs. 1 gelten, soweit in den Absätzen 1 bis 3 nichts anderes bestimmt ist, die §§ 11, 13, 14, 15 Abs. 2 bis 4 und §§ 16 bis 22 entsprechend.</p> <p>§ 50 Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen</p> <p>(1) In Dienststellen, in denen mindestens fünf schwerbehinderte Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen nicht nur vorübergehend beschäftigt sind, werden eine Vertrauensperson und mindestens ein Stellvertreter oder mindestens eine Stellvertreterin gewählt. Für das Wahlverfahren finden die §§ 11, 13 und 14 entsprechende Anwendung.</p> <p>(2) Für die Amtszeit der Vertrauensperson und der sie stellvertretenden Personen gelten die §§ 15 bis 18 entsprechend.</p> <p>(3) Wahlberechtigt sind alle in der Dienststelle beschäftigten schwerbehinderte Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen.</p> <p>(4) Für die Wählbarkeit gilt § 10 entsprechend.</p> <p>§ 51 Aufgaben der Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen</p> <p>(1) Die Vertrauensperson hat die Eingliederung schwerbehinderter Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen 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</p> <p>a) darüber zu wachen, dass die zugunsten der schwerbehinderten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in der Dienststelle geltenden Rechtsvorschriften, Dienstvereinbarungen und Verwaltungsanordnungen eingehalten werden,</p> <p>b) Maßnahmen, die den schwerbehinderten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen dienen, bei den zuständigen Stellen zu beantragen,</p> <p>c) Anregungen und Beschwerden von schwerbehinderten Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen entgegenzunehmen und, falls sie berechtigt erscheinen, durch Verhandlungen mit der Dienststellenleitung auf Erledigung hinzuwirken, wobei sie die schwerbehinderten über den Stand und das Ergebnis der Verhandlungen zu unterrichten hat.</p> <p>(2) In Dienststellen mit in der Regel mindestens 300 schwerbehinderten Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen kann die Vertrauensperson nach Unterrichtung der Dienststellenleitung die mit der höchsten Stimmenzahl gewählte stellvertretende Person zu bestimmten Aufgaben heranziehen.</p> <p>(3) Die Vertrauensperson ist von der Dienststellenleitung in allen Angelegenheiten, die einzelne schwerbehinderte oder die schwerbehinderten als Gruppe betreffen, rechtzeitig und umfassend zu unterrichten und vor einer Entscheidung zu hören; die getroffene Entscheidung ist der Vertrauensperson unverzüglich mitzuteilen.</p>	<p>von zwei Wochen das Kirchengeschicht anrufen.</p> <p>(4) Für Mitglieder der Vertretung nach Abs. 1 gelten, soweit in den Absätzen 1 bis 3 nichts anderes bestimmt ist, die §§ 11, 13, 14, 15 Abs. 2 bis 4 und §§ 16 bis 22 entsprechend.</p> <p>§ 50 Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen</p> <p>(1) In Dienststellen, in denen mindestens fünf schwerbehinderte Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen nicht nur vorübergehend beschäftigt sind, werden eine Vertrauensperson und mindestens ein Stellvertreter oder mindestens eine Stellvertreterin gewählt. Für das Wahlverfahren finden die §§ 11, 13 und 14 entsprechende Anwendung.</p> <p>(2) Für die Amtszeit der Vertrauensperson und der sie stellvertretenden Personen gelten die §§ 15 bis 18 entsprechend.</p> <p>(3) Wahlberechtigt sind alle in der Dienststelle beschäftigten schwerbehinderte Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen.</p> <p>(4) Für die Wählbarkeit gilt § 10 entsprechend.</p> <p>§ 51 Aufgaben der Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen</p> <p>(1) Die Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen nimmt die Aufgaben der Schwerbehindertenvertretung gemäß § 95 Absatz 1 Sozialgesetzbuch IX für die schwerbehinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Dienststelle nach § 2 wahr.</p> <p>(2) In Dienststellen mit in der Regel mindestens 200 schwerbehinderten Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen kann die Vertrauensperson nach Unterrichtung der Dienststellenleitung die mit der höchsten Stimmenzahl gewählte stellvertretende Person zu bestimmten Aufgaben heranziehen.</p> <p>(3) Die Vertrauensperson ist von der Dienststellenleitung in allen Angelegenheiten, die einzelne schwerbehinderte oder die schwerbehinderten als Gruppe betreffen, rechtzeitig und umfassend zu unterrichten und vor einer Entscheidung zu hören; die getroffene Entscheidung ist der Vertrauensperson unverzüglich mitzuteilen.</p>
---	--

<p>(4) Schwerbehinderte Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen haben das Recht, bei Einsicht in die über sie geführten Personalakten die Vertrauensperson hinzuzuziehen.</p> <p>(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 und Mitarbeiterinnen, 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.</p> <p>(6) Die Vertrauensperson hat das Recht, mindestens einmal im Jahr eine Versammlung der schwerbehinderten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in der Dienststelle durchzuführen. Die für die Mitarbeiterversammlung geltenden Vorschriften der §§ 31 und 32 gelten dabei entsprechend.</p> <p>§ 52 Persönliche Rechte und Pflichten der Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen</p> <p>(1) Für die Rechtsstellung der Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen gelten die §§ 19 bis 22 entsprechend.</p> <p>(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.</p> <p>§ 53 Vertrauensmann der Zivildienstleistenden</p> <p>In Dienststellen, in denen nach § 37 des Zivildienstgesetzes in Verbindung mit § 2 Abs. 1 des Zivildienstvertrauensmannengesetzes ein Vertrauensmann der Zivildienstleistenden zu wählen ist, hat dieser das Recht, an den Sitzungen der Mitarbeitervertretung beratend teilzunehmen, soweit sie Angelegenheiten der Zivildienstleistenden betreffen.</p>	<p>(4) Schwerbehinderte Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen haben das Recht, bei Einsicht in die über sie geführten Personalakten die Vertrauensperson hinzuzuziehen.</p> <p>(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 und Mitarbeiterinnen, 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.</p> <p>(6) Die Vertrauensperson hat das Recht, mindestens einmal im Jahr eine Versammlung der schwerbehinderten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in der Dienststelle durchzuführen. Die für die Mitarbeiterversammlung geltenden Vorschriften der §§ 31 und 32 gelten dabei entsprechend.</p> <p>§ 52 Persönliche Rechte und Pflichten der Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen</p> <p>(1) Für die Rechtsstellung der Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen gelten die §§ 19 bis 22, 28 und 30 entsprechend.</p> <p>(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.</p> <p>§ 53 Vertrauensmann der Zivildienstleistenden</p> <p>In Dienststellen, in denen nach § 37 des Zivildienstgesetzes in Verbindung mit § 2 Abs. 1 des Zivildienstvertrauensmannengesetzes ein Vertrauensmann der Zivildienstleistenden zu wählen ist, hat dieser das Recht, an den Sitzungen der Mitarbeitervertretung beratend teilzunehmen, soweit sie Angelegenheiten der Zivildienstleistenden betreffen.</p>
<p>X. Abschnitt: Gesamtausschuss der Mitarbeitervertretungen</p> <p>§ 54 Bildung von Gesamtausschüssen</p> <p>(1) Die rechtlich selbstständigen diakonischen Einrichtungen der SELK sind im Regelfall Mitglieder in den regionalen Diakonischen Werken der jeweiligen Gliedkirche der Evangelischen Kirche in Deutschland.</p> <p>(2) Die Mitarbeitervertretungen der diakonischen Werke der SELK schließen sich den Gesamtausschüssen des jeweiligen gliedkirchlichen Diakonischen Werkes an.</p> <p>(3) Für die Gesamtausschüsse gelten im Übrigen die Bestimmungen dieses Kirchengesetzes mit Ausnahme des § 20 sinngemäß.</p>	<p>X. Abschnitt: Gesamtausschuss der Mitarbeitervertretungen</p> <p>§ 54 Bildung von Gesamtausschüssen</p> <p>(1) Die diakonischen Werke der SELK sind im Regelfall Mitglieder in den regionalen Diakonischen Werken der jeweiligen Gliedkirche der Evangelischen Kirche in Deutschland.</p> <p>(2) Die Mitarbeitervertretungen der diakonischen Werke der SELK schließen sich den Gesamtausschüssen des jeweiligen gliedkirchlichen Diakonischen Werkes an.</p> <p>(3) Für die Gesamtausschüsse gelten im Übrigen die Bestimmungen dieses Kirchengesetzes mit Ausnahme des § 20 sinngemäß.</p>

<p>§ 55 Aufgaben des Gesamtausschusses</p> <p>(1) Dem Gesamtausschuss sollen insbesondere folgende Aufgaben zugewiesen werden:</p> <p>a) Beratung, Unterstützung und Information der Mitarbeitervertretungen bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben, Rechte und Pflichten,</p> <p>b) Förderung des Informations- und Erfahrungsaustauschs zwischen den Mitarbeitervertretungen sowie Förderung der Fortbildung von Mitgliedern der Mitarbeitervertretungen,</p> <p>c) Erörterung arbeits-, dienst- und mitarbeitervertretungsrechtlicher Fragen von grundsätzlicher Bedeutung, sofern hierfür nicht andere Stellen zuständig sind.</p> <p>(2) Sofern der Gesamtausschuss an der Bildung der Arbeitsrechtlichen Kommission beteiligt ist, kann er Stellungnahmen zu beabsichtigten Neuregelungen des kirchlichen Arbeitsrechts abgeben.</p>	<p>§ 55 Aufgaben des Gesamtausschusses</p> <p>(1) Dem Gesamtausschuss sollen insbesondere folgende Aufgaben zugewiesen werden:</p> <p>a) Beratung, Unterstützung und Information der Mitarbeitervertretungen bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben, Rechte und Pflichten,</p> <p>b) Förderung des Informations- und Erfahrungsaustauschs zwischen den Mitarbeitervertretungen sowie Förderung der Fortbildung von Mitgliedern der Mitarbeitervertretungen,</p> <p>c) Erörterung arbeits-, dienst- und mitarbeitervertretungsrechtlicher Fragen von grundsätzlicher Bedeutung, sofern hierfür nicht andere Stellen zuständig sind.</p> <p>(2) Sofern der Gesamtausschuss an der Bildung der Arbeitsrechtlichen Kommission beteiligt ist, kann er Stellungnahmen zu beabsichtigten Neuregelungen des kirchlichen Arbeitsrechts abgeben.</p>
<p>XI. Abschnitt: Kirchengerechtlicher Rechtsschutz</p>	<p>XI. Abschnitt: Kirchengerechtlicher Rechtsschutz</p>
<p>§ 56 Kirchengerechtlicher Rechtsschutz</p> <p>Kirchengerechtliche Entscheidungen erfolgen in erster Instanz durch die Kirchengenichte und in zweiter Instanz durch den Kirchengenichtshof der Evangelischen Kirche in Deutschland nach Maßgabe der §§ 57-63 des Kirchengesetzes über die Mitarbeitervertretungen in der Evangelischen Kirche in Deutschland.</p>	<p>§ 56 Kirchengerechtlicher Rechtsschutz</p> <p>Zu kirchengerechtlichen Entscheidungen sind die Kirchengenichte in erster Instanz und in zweiter Instanz der Kirchengenichtshof der Evangelischen Kirche in Deutschland berufen. Die Bezeichnung der Kirchengenichte erster Instanz können die Gliedkirchen abweichend regeln.</p>
<p>§ 57 Bildung von Kirchengenichten</p> <p>(1) Für den Bereich der Evangelischen Kirche in Deutschland und ihres Diakonischen Werks, einer Gliedkirche und des gliedkirchlichen Diakonischen Werks oder von mehreren Gliedkirchen und deren Diakonischen Werken gemeinsam sind Kirchengenichte zu bilden, die aus einer oder mehreren Kammern bestehen.</p> <p>(2) Durch Vereinbarungen mit Institutionen außerhalb des Geltungsbereichs dieses Kirchengesetzes kann bestimmt werden, dass ein Kirchengenicht für diese Institutionen zuständig ist, sofern die Institutionen die Bestimmungen dieses Kirchengesetzes oder Bestimmungen wesentlich gleichen Inhalts für ihren Bereich anwenden.</p> <p>(3) Zuständig ist das Kirchengenicht des jeweiligen gliedkirchlichen Diakonischen Werkes für die in dessen Bereich liegenden diakonischen Werke der SELK. Die Inanspruchnahme des Kirchengenichtes wird durch Vereinbarung geregelt.</p>	<p>§ 57 Bildung von Kirchengenichten</p> <p>(1) Die Gliedkirchen und die gliedkirchlichen Zusammenschlüsse errichteten Kirchengenichte für den Bereich des gliedkirchlichen Zusammenschlusses, der Gliedkirche und ihres Diakonischen Werks oder für mehrere Gliedkirchen und Diakonischen Werke gemeinsam. Die Kirchengenichte bestehen aus einer oder mehreren Kammern. Das Recht der Gliedkirchen und der gliedkirchlichen Zusammenschlüsse kann abweichend von Satz 1 die Zuständigkeit des Kirchengenichtes der Evangelischen Kirche in Deutschland begründen.</p> <p>(2) Durch Vereinbarungen mit Institutionen außerhalb des Geltungsbereichs dieses Kirchengesetzes kann bestimmt werden, dass ein Kirchengenicht für diese Institutionen zuständig ist, sofern die Institutionen die Bestimmungen dieses Kirchengesetzes oder Bestimmungen wesentlich gleichen Inhalts für ihren Bereich anwenden.</p> <p>(3) Zuständig ist das Kirchengenicht des jeweiligen gliedkirchlichen Diakonischen Werkes für die in dessen Bereich liegenden diakonischen Werke der SELK. Die Inanspruchnahme des Kirchengenichtes wird durch Vereinbarung geregelt.</p>

<p>§ 57 a Zuständigkeitsbereich des KirchengERICHTES der Evangelischen Kirche in Deutschland</p> <p>Das KirchengERICHT der Evangelischen Kirche in Deutschland ist zuständig</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. für den Bereich der Evangelischen Kirche in Deutschland und ihrer Amts- und Dienststellen und Einrichtungen; 2. für das Diakonische Werk der Evangelischen Kirche in Deutschland und seine Dienststellen und die ihm unmittelbar angeschlossenen rechtlich selbstständigen Einrichtungen. 3. für die Gliedkirchen der Evangelischen Kirche in Deutschland und ihre gliedkirchlichen Zusammenschlüsse, die gemäß § 57 sowie gemäß § 5 Absatz 2 Nr. 2 und § 6 Absatz 1 des KirchengERICHTSGESETZES die Zugehörigkeit begründet wird, sowie 4. für die kirchlichen und freikirchlichen Einrichtungen, Werke und Dienste im Bereich der evangelischen Kirchen, für die gemäß § 6 Abs. 2 des KirchengERICHTSGESETZES die Zuständigkeit begründet wird. 5. für die Mitgliedseinrichtungen der gliedkirchlichen diakonischen Werke, die das Mitarbeitervertretungsgesetz der EKD aufgrund einer Befreiung von der Anwendung des gliedkirchlichen Mitarbeitervertretungsrechtes anwenden. <p>§ 58 Bildung und Zusammensetzung der Kammern</p>	<p>§ 57 a Zuständigkeitsbereich des KirchengERICHTES der Evangelischen Kirche in Deutschland</p> <p>Das KirchengERICHT der Evangelischen Kirche in Deutschland nimmt die Aufgaben nach § 57 wahr.</p> <ol style="list-style-type: none"> (2) Das KirchengERICHT der Evangelischen Kirche in Deutschland ist zuständig <ol style="list-style-type: none"> a) für den Bereich der Evangelischen Kirche in Deutschland und ihrer Amts- und Dienststellen und Einrichtungen; b) für das Diakonische Werk der Evangelischen Kirche in Deutschland und seine Dienststellen und die ihm unmittelbar angeschlossenen rechtlich selbstständigen Einrichtungen. Dies gilt auch für rechtlich selbstständige Einrichtungen, die dem Diakonischen Werk der Evangelischen Kirche in Deutschland mittelbar angeschlossen sind, wenn sie das Mitarbeitervertretungsgesetz anwenden und eine Zuständigkeit eines anderen KirchengERICHTS nach § 57 Abs. 1 nicht besteht; c) für die Gliedkirchen der Evangelischen Kirche in Deutschland und ihre gliedkirchlichen Zusammenschlüsse, die gemäß § 6 Abs. 1 des KirchengERICHTSGESETZES eine Zugehörigkeit begründen und d) für die kirchlichen und freikirchlichen Einrichtungen, Werke und Dienste im Bereich der evangelischen Kirchen, für die gemäß § 6 Abs. 2 des KirchengERICHTSGESETZES die Zuständigkeit begründet wird. <p>§ 58 Bildung und Zusammensetzung der Kammern</p>
<ol style="list-style-type: none"> (1) Eine Kammer besteht aus drei Mitgliedern. Die Gliedkirchen können andere Besetzungen vorsehen. Vorsitzende und beisitzende Mitglieder müssen zu kirchlichen Ämtern in einer Gliedkirche der Evangelischen Kirche in Deutschland wählbar sein. Sofern das KirchengERICHT auch für Freikirchen zuständig ist, können auch deren Mitglieder berufen werden. Für jedes Mitglied wird mindestens ein stellvertretendes Mitglied berufen. (2) Vorsitzende sowie deren Stellvertreter und Stellvertreterinnen müssen die Befähigung zum Richteramt haben. Sie dürfen nicht in öffentlich-rechtlichen Dienst- oder privatrechtlichen Dienst- oder 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 oder Stellvertreterinnen soll ein einvernehmlicher Vorschlag der Dienstgeber- und Dienstnehmerseite vorgelegt werden. (4) Für jede Kammer werden als beisitzende Mitglieder mindestens je ein Vertreter oder eine Vertreterin der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen und ein Vertreter oder eine Vertreterin der Dienstgeber berufen; das Gleiche gilt für die stellvertretenden Mitglieder. (5) Das Nähere regeln <ol style="list-style-type: none"> 1. der Rat der Evangelischen Kirche in Deutschland durch Verordnung; 2. die Gliedkirchen für ihren Bereich. 	<ol style="list-style-type: none"> (1) Eine Kammer besteht aus drei Mitgliedern. Die Gliedkirchen können andere Besetzungen vorsehen. Vorsitzende und beisitzende Mitglieder müssen zu kirchlichen Ämtern in einer Gliedkirche der Evangelischen Kirche in Deutschland wählbar sein. Sofern das KirchengERICHT auch für Freikirchen zuständig ist, können auch deren Mitglieder berufen werden. Für jedes Mitglied wird mindestens ein stellvertretendes Mitglied berufen. (2) Vorsitzende sowie deren Stellvertreter und Stellvertreterinnen müssen die Befähigung zum Richteramt haben. Sie dürfen nicht in öffentlich-rechtlichen Dienst- oder privatrechtlichen Dienst- oder 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 oder Stellvertreterinnen soll ein einvernehmlicher Vorschlag der Dienstgeber- und Dienstnehmerseite vorgelegt werden. (4) Für jede Kammer werden als beisitzende Mitglieder mindestens je ein Vertreter oder eine Vertreterin der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen und ein Vertreter oder eine Vertreterin der Dienstgeber berufen; das Gleiche gilt für die stellvertretenden Mitglieder. (5) Das Nähere regeln <ol style="list-style-type: none"> a) der Rat der Evangelischen Kirche in Deutschland durch Verordnung; b) die Gliedkirchen für ihren Bereich.

<p>§ 59 Rechtsstellung der Mitglieder des Kirchengengerichtes</p> <p>(1) Die Mitglieder des Kirchengengerichtes 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.</p> <p>(2) Die Amtszeit der Mitglieder des Kirchengengerichtes beträgt fünf Jahre. Solange eine neue Besetzung nicht erfolgt ist, bleiben die bisherigen Mitglieder im Amt.</p> <p>(3) § 19 Absatz 1 bis 3, § 21 und § 22 Absatz 1 Satz 1 bis 3 und 5 sowie Absatz 2 gelten entsprechend.</p> <p>§ 59 a Besondere Vorschriften über die Berufung der Richter und Richterinnen des Kirchengengerichtshofes der Evangelischen Kirche in Deutschland</p> <p>(1) Für die Berufung der Vorsitzenden Richter und Vorsitzenden Richterinnen soll ein einvernehmlicher Vorschlag der Dienstgeber- und Dienstnehmerseite vorgelegt werden. Kommt ein einvernehmlicher Vorschlag nicht spätestens binnen einer Frist von sechs Monaten nach dem Ablauf der regelmäßigen Amtszeit zustande, kann eine Berufung auch ohne Vorliegen eines solchen Vorschlages erfolgen.</p> <p>(2) Die übrigen Richter und Richterinnen werden je als Vertreter oder Vertreterinnen der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen und der Dienstgeber vom Kirchenamt der Evangelischen Kirche in Deutschland und der Gesamtarbeiterververtretung der Amts- und Dienststellen und Einrichtungen der Evangelischen Kirche in Deutschland benannt.</p> <p>(3) Mitglied des Kirchengengerichtshofes der Evangelischen Kirche in Deutschland kann nicht sein, wer einem kirchenleitenden Organ gitediözesanaler Zusammenschlüsse oder einem leitenden Organ des Diakonischen Werkes angehört.</p> <p>(4) Das Nähere regelt der Rat der Evangelischen Kirche in Deutschland durch Verordnung.</p> <p>§ 60 Zuständigkeit der Kirchengengerichte</p> <p>(1) Die Kirchengengerichte entscheiden auf Antrag unbeschadet der Rechte des Mitarbeiters oder der Mitarbeiterin über alle Streitigkeiten, die sich aus der Anwendung dieses Kirchengengesetzes zwischen den jeweils Beteiligten ergeben.</p> <p>(2) In den Fällen, in denen die Kirchengengerichte wegen der Frage der Geltung von Dienststellenanteilen und Einrichtungen der Diakonie als Dienststellen angerufen werden (§ 3), entscheiden sie über die Ersetzung des Einvernehmens.</p> <p>(3) In den Fällen, in denen die Kirchengengerichte wegen des Abschlusses von Dienstvereinbarungen angerufen werden (§ 36), wird von ihnen nur ein Vermittlungsvorschlag unterbreitet.</p> <p>(4) In den Fällen der Mitberatung (§ 46) stellen die Kirchengengerichte nur fest, ob die Beteiligung</p>	<p>§ 59 Rechtsstellung der Mitglieder der Kirchengengerichtes</p> <p>(1) Die Mitglieder des Kirchengengerichtes 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.</p> <p>(2) Die Amtszeit der Mitglieder der Schlichtungsstelle beträgt sechs Jahre. Solange eine neue Besetzung nicht erfolgt ist, bleiben die bisherigen Mitglieder im Amt.</p> <p>(3) § 19 Absatz 1 bis 3, § 21 und § 22 Absatz 1 Satz 1 bis 3 und 5 sowie Absatz 2 gelten entsprechend.</p> <p>§ 59 a Besondere Vorschriften über die Berufung der Richter und Richterinnen des Kirchengengerichtshofes</p> <p>(1) Für die Berufung der Vorsitzenden Richter und Vorsitzenden Richterinnen soll ein einvernehmlicher Vorschlag der Dienstgeber- und Dienstnehmerseite vorgelegt werden. Kommt ein einvernehmlicher Vorschlag nicht spätestens binnen einer Frist von sechs Monaten nach dem Ablauf der regelmäßigen Amtszeit zustande, kann eine Berufung auch ohne einen solchen Vorschlag gemacht werden.</p> <p>(2) Die übrigen Richter und Richterinnen werden je als Vertreter oder Vertreterinnen der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen und der Dienstgeber vom Kirchenamt der Evangelischen Kirche in Deutschland und der Gesamtarbeiterververtretung der Amts- und Dienststellen und Einrichtungen der Evangelischen Kirche in Deutschland benannt.</p> <p>(3) Mitglied des Kirchengengerichtshofes der Evangelischen Kirche in Deutschland kann nicht sein, wer einem kirchenleitenden Organ gitediözesanaler Zusammenschlüsse oder einem leitenden Organ des Diakonischen Werkes angehört.</p> <p>(4) Das Nähere regelt der Rat der Evangelischen Kirche in Deutschland durch Verordnung.</p> <p>§ 60 Zuständigkeit der Kirchengengerichte</p> <p>(1) Die Kirchengengerichte entscheiden auf Antrag unbeschadet der Rechte des Mitarbeiters oder der Mitarbeiterin über alle Streitigkeiten, die sich aus der Anwendung dieses Kirchengengesetzes zwischen den jeweils Beteiligten ergeben.</p> <p>(2) In den Fällen, in denen die Kirchengengerichte wegen des Abschlusses von Dienstvereinbarungen angerufen werden (§ 36), entscheiden sie über die Ersetzung des Einvernehmens.</p> <p>(3) In den Fällen, in denen die Kirchengengerichte wegen des Abschlusses von Dienstvereinbarungen angerufen werden (§ 36), wird von ihnen nur ein Vermittlungsvorschlag unterbreitet.</p> <p>(4) In den Fällen der Mitberatung (§ 46) stellen die Kirchengengerichte nur fest, ob die Beteiligung</p>
---	--

<p>der Mitarbeitervertretung erfolgt ist. Ist die Beteiligung unterblieben, hat dies die Unwirksamkeit der Maßnahme zur Folge.</p> <p>(5) In den Fällen, die einem eingeschränkten Mitbestimmungsrecht unterliegen (§ 42 und 43), haben die Kirchengerichte lediglich zu prüfen und festzustellen, ob für die Mitarbeitervertretung ein Grund zur Verweigerung der Zustimmung nach § 41 vorliegt. Wird festgestellt, dass für die Mitarbeitervertretung kein Grund zur Verweigerung der Zustimmung nach § 41 vorliegt, gilt die Zustimmung der Mitarbeitervertretung als ersetzt.</p> <p>(6) In den Fällen der Mitbestimmung entscheiden die Kirchengerichte über die Ersetzung der Zustimmung der Mitarbeitervertretung. Die Entscheidung muss sich im Rahmen der geltenden Rechtsvorschriften und im Rahmen der Anträge der Mitarbeitervertretung und Dienststellenleitung halten.</p> <p>(7) In den Fällen der Nichteinigung über Initiativen der Mitarbeitervertretung (§ 47 Abs. 2) stellen die Kirchengerichte fest, ob die Weigerung der Dienststellenleitung, die von der Mitarbeitervertretung beantragte Maßnahme zu vollziehen, rechtswidrig ist. Die Dienststellenleitung hat erneut unter Berücksichtigung des Beschlusses über den Antrag der Mitarbeitervertretung zu entscheiden.</p> <p>(8) Der kirchengerichtliche Beschluss ist verbindlich. Die Gliedkirchen können bestimmen, dass ein Aufsichtsorgan einen rechtskräftigen Beschluss auch durch Ersatzvornahme durchsetzen kann, sofern die Dienststellenleitung die Umsetzung verweigert.</p> <p>§ 61 Durchführung des kirchengerichtlichen Verfahrens in erster Instanz</p>	<p>der Mitarbeitervertretung erfolgt ist. Ist die Beteiligung unterblieben, hat dies die Unwirksamkeit der Maßnahme zur Folge.</p> <p>(5) In den Fällen, die einem eingeschränkten Mitbestimmungsrecht unterliegen (§ 42), haben die Kirchengerichte lediglich zu prüfen und festzustellen, ob für die Mitarbeitervertretung ein Grund zur Verweigerung der Zustimmung nach § 41 vorliegt. Wird festgestellt, dass für die Mitarbeitervertretung kein Grund zur Verweigerung der Zustimmung nach § 41 vorliegt, gilt die Zustimmung der Mitarbeitervertretung als ersetzt.</p> <p>(6) In den Fällen der Mitbestimmung entscheiden die Kirchengerichte über die Ersetzung der Zustimmung der Mitarbeitervertretung. Die Entscheidung muss sich im Rahmen der geltenden Rechtsvorschriften und im Rahmen der Anträge der Mitarbeitervertretung und Dienststellenleitung halten.</p> <p>(7) In den Fällen der Nichteinigung über Initiativen der Mitarbeitervertretung (§ 47 Abs. 2) stellen die Kirchengerichte fest, ob die Weigerung der Dienststellenleitung, die von der Mitarbeitervertretung beantragte Maßnahme zu vollziehen, rechtswidrig ist. Die Dienststellenleitung hat erneut unter Berücksichtigung des Beschlusses über den Antrag der Mitarbeitervertretung zu entscheiden.</p> <p>(8) Der kirchengerichtliche Beschluss ist verbindlich. Die Gliedkirchen können bestimmen, dass ein Aufsichtsorgan einen rechtskräftigen Beschluss auch durch Ersatzvornahme durchsetzen kann, sofern die Dienststellenleitung die Umsetzung verweigert.</p> <p>§ 61 Durchführung des kirchengerichtlichen Verfahrens in erster Instanz</p>
<p>(1) Sofern keine besondere Frist für die Anrufung der Kirchengerichte festgelegt ist, beträgt die Frist zwei Monate nach Kenntnis einer Maßnahme oder eines Rechtsverstößes im Sinne von § 60 Abs. 1.</p> <p>(2) Der oder die Vorsitzende der Kammer hat zunächst durch Verhandlungen mit den Beteiligten auf eine gütliche Einigung hinzuwirken (Einigungsgespräch). Gelingt diese nicht, so ist die Kammer einzuberufen. Im Einvernehmen der Beteiligten kann der oder die Vorsitzende der Kammer allein entscheiden.</p> <p>(3) Das Einigungsgespräch findet unter Ausschluss der Öffentlichkeit statt.</p> <p>(4) Die Beteiligten können zu ihrem Beistand jeweils eine Person hinzuziehen, die Mitglied einer Kirche sein muss, die der Arbeitsgemeinschaft Christlicher Kirchen angehört. Die Übernahme der hierdurch entstehenden Kosten ist zuvor bei der Dienststellenleitung zu beantragen. Im Streitfall entscheidet der oder die Vorsitzende der Kammer.</p> <p>(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 legt 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</p>	<p>(1) Sofern keine besondere Frist für die Anrufung der Kirchengerichte festgelegt ist, beträgt die Frist zwei Monate nach Kenntnis einer Maßnahme oder eines Rechtsverstößes im Sinne von § 60 Abs. 1.</p> <p>(2) Der oder die Vorsitzende der Kammer hat zunächst durch Verhandlungen mit den Beteiligten auf eine gütliche Einigung hinzuwirken (Einigungsgespräch). Gelingt diese nicht, so ist die Kammer einzuberufen. Im Einvernehmen der Beteiligten kann der oder die Vorsitzende der Kammer allein entscheiden.</p> <p>(3) Das Einigungsgespräch findet unter Ausschluss der Öffentlichkeit statt.</p> <p>(4) Die Beteiligten können zu ihrem Beistand jeweils eine Person hinzuziehen, die Mitglied einer Kirche sein muss, die der Arbeitsgemeinschaft Christlicher Kirchen angehört. Für die Übernahme der Kosten findet § 30 Anwendung. Die Übernahme der hierdurch entstehenden Kosten ist zuvor bei der Dienststellenleitung zu beantragen. Im Streitfall entscheidet der oder die Vorsitzende der Kammer.</p> <p>(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 legt 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</p>

<p>Außerung 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.</p> <p>(6) Die Kammer entscheidet durch Beschluss, der mit Stimmenmehrheit gefasst wird. Stimmenthaltung ist unzulässig. Den Anträgen der Beteiligten kann auch teilweise entsprochen werden.</p> <p>(7) Der Beschluss ist zu begründen und den Beteiligten zuzustellen. Er wird mit seiner Zustellung wirksam.</p> <p>(8) Der oder die Vorsitzende der Kammer kann einen offensichtlich unbegründeten Antrag ohne mündliche Verhandlung zurückweisen. Gleiches gilt, wenn das Kirchengeschicht 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 oder die Antragstellerin kann innerhalb von zwei Wochen nach Zustellung des Bescheides mündliche Verhandlung beantragen.</p> <p>(9) Für das Verfahren werden Gerichtskosten nicht erhoben. Die außergerichtlichen Kosten, die zur Rechtsverfolgung und Rechtsverteidigung notwendig waren, trägt die Dienststelle. Über die Notwendigkeit entscheidet im Zweifelsfall der oder die Vorsitzende der Kammer.</p> <p>(10) Kann in Eilfällen die Kammer nicht rechtzeitig zusammentreten, trifft der oder die Vorsitzende auf Antrag einstweilige Verfügungen.</p> <p>§ 62 Verfahrensordnung</p>	<p>Außerung 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.</p> <p>(6) Die Kammer entscheidet durch Beschluss, der mit Stimmenmehrheit gefasst wird. Stimmenthaltung ist unzulässig. Den Anträgen der Beteiligten kann auch teilweise entsprochen werden.</p> <p>(7) Der Beschluss ist zu begründen und den Beteiligten zuzustellen. Er wird mit seiner Zustellung wirksam.</p> <p>(8) Der oder die Vorsitzende der Kammer kann einen offensichtlich unbegründeten Antrag ohne mündliche Verhandlung zurückweisen. Gleiches gilt, wenn das Kirchengeschicht 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 oder die Antragstellerin kann innerhalb von zwei Wochen nach Zustellung des Bescheides mündliche Verhandlung beantragen.</p> <p>(9) Für das Verfahren werden Gerichtskosten nicht erhoben. Für die Übernahme der außergerichtlichen Kosten, die zur Rechtsverfolgung und Rechtsverteidigung notwendig waren, findet § 30 Anwendung. Über die Notwendigkeit entscheidet im Zweifelsfall der oder die Vorsitzende der Kammer.</p> <p>(10) Kann in Eilfällen die Kammer nicht rechtzeitig zusammentreten, trifft der oder die Vorsitzende auf Antrag einstweilige Verfügungen.</p> <p>§ 62 Verfahrensordnung</p>
<p>Im Übrigen finden, soweit kirchengesetzlich nicht etwas anderes bestimmt ist, die Vorschriften des Arbeitsgerichtsgesetzes über das Beschwerdeverfahren in der jeweils geltenden Fassung entsprechende Anwendung.</p> <p>Die Vorschriften über Zwangsmaßnahmen sind nicht anwendbar.</p> <p>§ 63 Rechtsmittel</p>	<p>Im Übrigen finden, soweit kirchengesetzlich nicht etwas anderes bestimmt ist, die Vorschriften des Arbeitsgerichtsgesetzes über das Beschwerdeverfahren in der jeweils geltenden Fassung entsprechende Anwendung.</p> <p>Die Vorschriften über Zwangsmaßnahmen sind nicht anwendbar.</p> <p>§ 63 Rechtsmittel</p>
<p>(1) Gegen die Beschlüsse der Kirchengenichte findet die Beschwerde an den Kirchengenichtshof statt.</p> <p>(2) Die Beschwerde bedarf der Annahme durch den Kirchengenichtshof der Evangelischen Kirche in Deutschland. Sie ist anzunehmen, wenn</p> <ol style="list-style-type: none"> ernstliche Zweifel an der Richtigkeit des Beschlusses bestehen, die Rechtsfrage grundsätzliche Bedeutung hat, der Beschluss von einer Entscheidung des Kirchengenichtshofes der Evangelischen Kirche in Deutschland, einer Entscheidung eines obersten Landesgerichtes oder eines Bundesgerichtes abweicht und auf dieser Abweichung beruht oder ein Verfahrensmangel geltend gemacht wird und vorliegt, auf dem der Beschluss ruhen 	<p>(1) Gegen die verfahrensbeendenden Beschlüsse der Kirchengenichte findet die Beschwerde an den Kirchengenichtshof der Evangelischen Kirche in Deutschland statt. § 87 Arbeitsgerichtsgesetz findet entsprechende Anwendung. Für die Anfechtung der nicht verfahrensbeendenden Beschlüsse findet § 78 Arbeitsgerichtsgesetz entsprechende Anwendung. Die Beschwerde bedarf der Annahme durch den Kirchengenichtshof der Evangelischen Kirche in Deutschland.</p> <p>(2) Die Beschwerde bedarf der Annahme durch den Kirchengenichtshof der Evangelischen Kirche in Deutschland. Für die Darlegung der Annahmegründe finden die für die Beschwerdebegründung geltenden Vorschriften Anwendung. Sie ist anzunehmen, wenn</p> <ol style="list-style-type: none"> ernstliche Zweifel an der Richtigkeit des Beschlusses bestehen,

<p>kann.</p> <p>(3) Die Entscheidung nach Absatz 2 trifft der Kirchengenrichtshof der Evangelischen Kirche in Deutschland ohne mündliche Verhandlung. Die Ablehnung der Annahme ist zu begründen.</p> <p>(4) Die Kirchengenrichte in erster Instanz legen dem Kirchengenrichtshof der Evangelischen Kirche in Deutschland die vollständigen Verfahrensakte vor.</p> <p>(5) Einstweilige Verfügungen kann der Vorsitzende Richter oder die Vorsitzende Richterin in dringenden Fällen allein treffen.</p> <p>(6) Die Entscheidungen des Kirchengenrichtshofes der Evangelischen Kirche in Deutschland sind endgültig.</p> <p>(7) Im Übrigen finden, soweit kirchengesetzlich nicht etwas anderes bestimmt ist, die Vorschriften des Arbeitsgenrichtsengesetzes über die Beschwerde im Beschlussverfahren in der jeweils geltenden Fassung entsprechende Anwendung.</p>	<p>2. die Rechtsfrage grundsätzliche Bedeutung hat,</p> <p>3. der Beschluss von einer Entscheidung des Kirchengenrichtshofes der Evangelischen Kirche in Deutschland, einer Entscheidung eines obersten Landesgenrichtes oder eines Bundesgenrichtes abweicht und auf dieser Abweichung beruht oder</p> <p>4. ein Verfahrensmangel geltend gemacht wird oder vorlegt, auf dem der Beschluss beruhen kann.</p> <p>(3) Die Entscheidung nach Absatz 2 trifft der Kirchengenrichtshof der Evangelischen Kirche in Deutschland ohne mündliche Verhandlung. Die Ablehnung der Annahme ist zu begründen.</p> <p>(4) Die Kirchengenrichte in erster Instanz legen dem Kirchengenrichtshof der Evangelischen Kirche in Deutschland die vollständigen Verfahrensakte vor.</p> <p>(5) Einstweilige Verfügungen kann der Vorsitzende Richter oder die Vorsitzende Richterin in dringenden Fällen allein treffen.</p> <p>(6) Die Entscheidungen des Kirchengenrichtshofes der Evangelischen Kirche in Deutschland sind endgültig.</p> <p>(7) Im Übrigen finden, soweit kirchengesetzlich nicht etwas anderes bestimmt ist, die Vorschriften des Arbeitsgenrichtsengesetzes über die Beschwerde im Beschlussverfahren in der jeweils geltenden Fassung entsprechende Anwendung.</p>
<p>XII. Abschnitt: In-Kraft-Treten, Schlussbestimmungen</p>	<p>XII. Abschnitt: In-Kraft-Treten, Schlussbestimmungen</p>
<p>§ 64 In-Kraft-Treten</p> <p>(1) Dieses Kirchengesetz tritt mit Wirkung für die Evangelische Kirche in Deutschland am 1. Januar 1993 in Kraft.</p> <p>(2) Gleichzeitig tritt das Kirchengesetz über Mitarbeitervertretungen bei den Dienststellen der Evangelischen Kirche in Deutschland vom 05. Oktober 1972 (ABl. KD S. 670) in der Fassung des Änderungsgesetzes vom 08. November 1985 (ABl. EKD S. 426) außer Kraft. Soweit in weitergeltenden Bestimmungen auf nach Satz 1 aufgehobene Bestimmungen verwiesen ist, treten die Vorschriften dieses Kirchengesetzes an deren Stelle.</p> <p>(3) Dieses Kirchengesetz tritt mit Wirkung für die Gliedkirchen in Kraft, wenn alle Gliedkirchen ihr Einverständnis erklärt haben. Jede Gliedkirche kann es für ihren Bereich zu einem früheren Zeitpunkt in Geltung setzen.</p> <p>§ 65 Übernahmestimmungen</p> <p>(1) Die Gliedkirchen können in den Übernahmestimmungen regeln, dass Maßnahmen abweichend von diesem Kirchengesetz weiterhin der Mitbestimmung unterliegen, soweit Regelungen der Gliedkirchen dies bisher vorsehen.</p>	<p>§ 64 In-Kraft-Treten</p> <p>Gestrichen, da nur die Gliedkirchen der EKD betreffend.</p> <p>§ 65 Übernahmestimmungen</p> <p>Gestrichen, da nur die Gliedkirchen der EKD betreffend.</p>

<p>(2) Darüber hinaus kann bestimmt werden, dass Maßnahmen, die bisher einem Beteiligungsrecht unterlagen, das in seiner Wirkung nicht über die eingeschränkte Mitbestimmung hinausgeht, der eingeschränkten Mitbestimmung unterworfen werden.</p> <p>§ 66 Übergangsbestimmungen</p> <p>(1) Die ersten allgemeinen Mitarbeitervertretungswahlen im Geltungsbereich des MVG-DW-SELK finden in der Zeit vom 01. Januar bis 30. April 1998 statt.</p> <p>(2) Bestehende Mitarbeitervertretungen bleiben bis zum Abschluss ihrer Wahlperiode im Amt, soweit sie bei Inkrafttreten dieses Kirchengesetzes noch nicht länger als ein Jahr im Amt sind. In allen anderen Dienststellen sind in der ersten allgemeinen Wahlzeit Mitarbeitervertretungen zu wählen. Die Arbeitsgemeinschaften, Gesamtmitarbeitervertretungen und Schlichtungsstellen arbeiten auf den bisherigen Rechtsgrundlagen weiter, bis die erforderlichen gliedkirchlichen Regelungen getroffen worden sind.</p> <p>§ 67 In-Kraft-Setzung</p> <p>Das MVG-DW-SELK tritt mit Wirkung vom 01.01.1996 in Kraft.</p> <p>Der vorstehende Wortlaut des MVG-DW-SELK stellt die nach Annahme des 3. Änderungsgesetzes zum MVG-DW-SELK durch die 11. Kirchensynode der SELK am 15. Juni 2007 geltende Fassung dar und tritt nach dem Beschluss der 11. Kirchensynode rückwirkend mit Wirkung vom 1. Januar 2004 in Kraft.</p>	<p>§ 66 Übergangsbestimmungen</p> <p>(1) Die ersten allgemeinen Mitarbeitervertretungswahlen im Geltungsbereich des MVG-DW-SELK finden in der Zeit vom 01. Januar bis 30. April 1998 statt.</p> <p>(2) Bestehende Mitarbeitervertretungen bleiben bis zum Abschluss ihrer Wahlperiode im Amt, soweit sie bei Inkrafttreten dieses Kirchengesetzes noch nicht länger als ein Jahr im Amt sind. In allen anderen Dienststellen sind in der ersten allgemeinen Wahlzeit Mitarbeitervertretungen zu wählen. Die Arbeitsgemeinschaften, Gesamtmitarbeitervertretungen und Schlichtungsstellen arbeiten auf den bisherigen Rechtsgrundlagen weiter, bis die erforderlichen gliedkirchlichen Regelungen getroffen worden sind.</p> <p>§ 67 In-Kraft-Setzung</p> <p>Das MVG-DW-SELK tritt mit Wirkung vom 01.01.1996 in Kraft.</p> <p>Der vorstehende Wortlaut des MVG-DW-SELK stellt die nach Annahme des 4. Änderungsgesetzes zum MVG-DW-SELK durch die 12. Kirchensynode der SELK vom 12. - 19. Juni 2011 geltende Fassung dar und tritt nach dem Beschluss der 12. Kirchensynode rückwirkend mit Wirkung vom 1. Januar 2010 in Kraft.</p>
---	---

Erstellung der Beschlussfassung
Guben, den 18.02.2011
Stefan Süß