

Kirchliches Amtsblatt

der Evangelischen Kirche von Westfalen

Nr. 3	Bielefeld, den 21. April	1982
-------	--------------------------	------

Inhalt:

Seite:	Seite:
Bekanntmachung der Neufassung des Mitarbeitervertretungsgesetzes, der Wahlordnung und der Schlichtungsausschußordnung vom 1. April 1982 . . .	57
Kirchengesetz über die Bildung von Mitarbeitervertretungen in kirchlichen Dienststellen (Mitarbeitervertretungsgesetz - MVG)	58
Wahlordnung für die Bildung von Mitarbeitervertretungen in kirchlichen Dienststellen	68
Ordnung für das Verfahren des Schlichtungsausschusses nach dem Mitarbeitervertretungsgesetz (Schlichtungsausschußordnung)	71

Bekanntmachung der Neufassung des Mitarbeitervertretungsgesetzes, der Wahlordnung und der Schlichtungsausschußordnung

Vom 1. April 1982

Nachstehend werden das Mitarbeitervertretungsgesetz sowie die Wahlordnung und die Schlichtungsausschußordnung dazu in der ab 1. Juli 1982 geltenden Fassung bekanntgemacht. Die Neufassung berücksichtigt:

A. für das Mitarbeitervertretungsgesetz

1. das Kirchengesetz über die Bildung von Mitarbeitervertretungen in kirchlichen Dienststellen (Mitarbeitervertretungsgesetz - MVG) vom 16. Oktober 1975 (KABl. 1975 S. 166),
2. § 1 des Ersten Kirchengesetzes zur Änderung des Mitarbeitervertretungsgesetzes (1. MVG ÄndG) vom 4. November 1976 (KABl. 1976 S. 132),
3. § 1 des Zweiten Kirchengesetzes zur Änderung des Mitarbeitervertretungsgesetzes (2. MVG ÄndG) vom 13. November 1981 (KABl. 1982 S. 29),

B. für die Wahlordnung

1. die Wahlordnung für die Bildung von Mitarbeitervertretungen in kirchlichen Dienststellen vom 13. November 1975 (KABl. 1975 S. 174, 1976 S. 9),

2. § 1 der Änderung der Wahlordnung und der Schlichtungsausschußordnung nach dem Mitarbeitervertretungsgesetz vom 10. März 1982 (KABl. 1982 S. 34),

C. für die Schlichtungsausschußordnung

1. die Ordnung für die Bildung und das Verfahren des Schlichtungsausschusses nach dem Mitarbeitervertretungsgesetz vom 13. November 1975 (KABl. 1975 S. 176),
2. § 2 der Änderung der Wahlordnung und der Schlichtungsausschußordnung nach dem Mitarbeitervertretungsgesetz vom 10. März 1982 (KABl. 1982 S. 34).

Bielefeld, den 1. April 1982

Evangelische Kirche von Westfalen
Das Landeskirchenamt

In Vertretung
Dringenberg

Az.: 13180/82/A 7-06

A.

**Kirchengesetz über die Bildung von Mitarbeitervertretungen in kirchlichen Dienststellen
(Mitarbeitervertretungsgesetz – MVG)**

in der Fassung der Bekanntmachung
vom 1. April 1982

Inhaltsverzeichnis

I. Allgemeine Bestimmungen	§ 31 Beteiligung in sozialen Angelegenheiten
§ 1 Grundsatz	§ 32 Beteiligung in Personalangelegenheiten
§ 2 Mitarbeiter	§ 33 Beteiligung in organisatorischen Angelegenheiten
§ 3 Dienststellen, Dienststellenleitungen	6. Verfahren bei der Mitbestimmung und der Mitwirkung
§ 4 Bildung von Mitarbeitervertretungen	§ 34 Verfahren bei der Mitbestimmung und der Mitwirkung
§ 4a Gesamtmitarbeitervertretungen	III. Die Mitarbeiterversammlung
II. Die Mitarbeitervertretung	§ 35 Durchführung der Mitarbeiterversammlung
1. Zusammensetzung und Wahl	§ 36 Aufgaben der Mitarbeiterversammlung
§ 5 Mitgliederzahl und Zusammensetzung der Mitarbeitervertretung	IV. Der Schlichtungsausschuß
§ 6 Jugendvertreter	§ 37 Bildung und Aufgaben des Schlichtungsausschusses
§ 7 Wahlberechtigung	V. Schlußbestimmungen
§ 8 Wählbarkeit	§ 38 Neubildung von Mitarbeitervertretungen
§ 9 Wahlverfahren	§ 39 Durchführungsbestimmungen
§ 10 Wahlschutz, Wahlkosten	§ 40 Inkrafttreten
§ 11 Anfechtung der Wahl	
2. Amtszeit	
§ 12 Amtszeit	
§ 13 Neuwahl der Mitarbeitervertretung vor Ablauf der Amtszeit	
§ 14 Abberufung eines Mitgliedes und Auflösung der Mitarbeitervertretung	
§ 15 Ruhen und Erlöschen der Mitgliedschaft	
§ 16 Ersatzmitglieder	
3. Rechte und Pflichten der Mitglieder der Mitarbeitervertretung	
§ 17 Behinderungsverbot, Freistellung von der Arbeit	
§ 18 Versetzungs- und Kündigungsschutz	
§ 19 Schweigepflicht	
4. Geschäftsführung	
§ 20 Vorsitz	
§ 21 Sitzungen der Mitarbeitervertretung	
§ 22 Teilnahme an Sitzungen der Mitarbeitervertretung	
§ 23 Beschlußfassung	
§ 24 Sitzungsniederschrift	
§ 25 Vertreter der Schwerbehinderten	
§ 26 Sprechstunden	
§ 27 Kosten der Geschäftsführung	
§ 28 Geschäftsordnung	
5. Aufgaben und Befugnisse der Mitarbeitervertretung	
§ 29 Zusammenarbeit zwischen Mitarbeitervertretung und Dienststellenleitung	
§ 30 Allgemeine Aufgaben der Mitarbeitervertretung	

Präambel

Kirchlicher Dienst ist durch den Auftrag der Verkündigung des Evangeliums in Wort und Tat bestimmt. Die Erfüllung dieses Auftrages erfordert in allen Dienststellen eine brüderliche, vertrauensvolle Zusammenarbeit, in der die Entfaltung des einzelnen und die Teilhabe aller an der Gestaltung des kirchlichen Dienstes gewährleistet ist. Zur Förderung einer solchen Zusammenarbeit hat die Landessynode folgendes Kirchengesetz beschlossen:

I.**Allgemeine Bestimmungen****§ 1****Grundsatz**

(1) Für die Mitarbeiter der Dienststellen kirchlicher Körperschaften im Bereich der Evangelischen Kirche von Westfalen sind nach Maßgabe dieses Gesetzes Mitarbeitervertretungen zu bilden.

(2) Für die Mitarbeiter der Dienststellen anderer Rechtsträger diakonischer, missionarischer und sonstiger kirchlicher Werke und Einrichtungen im Bereich der Evangelischen Kirche von Westfalen werden nach Maßgabe dieses Gesetzes Mitarbeitervertretungen gebildet, soweit die Anwendung dieses Gesetzes von den Rechtsträgern beschlossen wird oder aufgrund anderer Bestimmungen verbindlich ist.

§ 2**Mitarbeiter**

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

(2) Mitarbeiter im Sinne dieses Gesetzes sind nicht

- a) die Mitglieder der nach Verfassung, Gesetz oder Satzung leitenden Organe der Dienststelle
- b) die Lehrenden an Hochschulen und Fachhochschulen in kirchlicher Trägerschaft.

(3) Mitarbeiter im Sinne dieses Gesetzes sind nicht Personen, die überwiegend zu ihrer Heilung, Erziehung oder Wiedereingewöhnung beschäftigt sind.

(4) Mitarbeiter, die aufgrund von Gestellungsverträgen beschäftigt sind, gelten im Sinne dieses Gesetzes als Mitarbeiter ihrer Dienststelle. Ihre rechtlichen Beziehungen zu der entsendenden Stelle bleiben unberührt.

§ 3

Dienststellen, Dienststellenleitungen

(1) Dienststellen im Sinne dieses Gesetzes sind die Kirchengemeinden, die Kirchenkreise, die Verbände kirchlicher Körperschaften, die Landeskirche sowie diejenigen anderen Rechtsträger diakonischer, missionarischer und sonstiger kirchlicher Werke und Einrichtungen, für die die Anwendung dieses Gesetzes beschlossen wird oder aufgrund anderer Bestimmungen verbindlich ist.

(2) Als Dienststellen im Sinne des Absatzes 1 werden auch diejenigen Ämter, Anstalten und Einrichtungen kirchlicher Körperschaften oder anderer Rechtsträger behandelt, die durch Aufgabenbereich und Organisation eigenständig sind und bei denen die Voraussetzungen des § 4 Absatz 1 vorliegen, wenn im Einvernehmen zwischen der Dienststellenleitung und der Mehrheit der Mitarbeiter dies auf Antrag eines der Beteiligten schriftlich festgelegt ist.

Als Dienststellen im Sinne des Absatzes 1 werden auch mehrere Ämter, Anstalten und Einrichtungen im Sinne des Satzes 1 behandelt, wenn im Einvernehmen zwischen der Dienststellenleitung und den jeweiligen Mehrheiten der Mitarbeiter dies auf Antrag eines der Beteiligten schriftlich festgestellt worden ist und wenn dadurch insgesamt die Voraussetzungen des § 4 Absatz 1 erfüllt werden.

Kommt es in den Fällen des Satzes 1 nicht zu einem Einvernehmen zwischen der Dienststellenleitung und der Mehrheit der Mitarbeiter, so entscheidet auf Antrag der Schlichtungsausschuß. Dies gilt für die Fälle des Satzes 2 entsprechend.

(3) Dienststellenleitungen im Sinne dieses Gesetzes sind

- a) die nach Verfassung, Gesetz oder Satzung leitenden Organe der Dienststellen,
- b) Mitarbeiter, die zur selbständigen Entscheidung oder Mitentscheidung in Angelegenheiten befugt sind, die nach diesem Gesetz der Mitbestimmung oder Mitwirkung der Mitarbeitervertretung unterliegen, insbesondere die Leiter der nach Absatz 2 als selbständige Dienststellen behandelten Ämter, Anstalten und Einrichtungen, und die ständigen Vertreter dieser Mitarbeiter.

§ 4

Bildung von Mitarbeitervertretungen

(1) In Dienststellen, in denen in der Regel mindestens fünf wahlberechtigte Mitarbeiter beschäftigt werden, von denen mindestens drei wählbar sind, sind Mitarbeitervertretungen zu bilden.

(2) Unabhängig von den Voraussetzungen des Absatzes 1 kann von den Mitarbeitern mehrerer benachbarter Dienststellen im Rahmen einer Wahlgemeinschaft gemeinsam eine Mitarbeitervertretung gebildet werden. In Dienststellen, in denen die Voraussetzungen des Absatzes 1 nicht vorliegen, sollen die Dienststellenleitungen auf die Bildung einer Wahlgemeinschaft hinwirken. Die Mitarbeitervertretung ist zuständig für alle Dienststellen, für deren Mitarbeiter sie gebildet ist. Partner der Mitarbeitervertretung sind die jeweils beteiligten Dienststellenleitungen.

(3) Voraussetzung für die Beteiligung an einer Wahlgemeinschaft nach Absatz 2 ist ein Einvernehmen zwischen der jeweiligen Dienststellenleitung und der Mehrheit der Mitarbeiter der jeweiligen Dienststelle. Kommt das Einvernehmen nach Satz 1 nicht zustande, können die Mitarbeiter auf Beschluß einer erneut einzuberufenden Mitarbeiterversammlung durch deren Leiter binnen zwei Wochen nach Abschluß der Erörterung oder nach Eingang der schriftlichen Ablehnung den Schlichtungsausschuß anrufen.

§ 4 a

Gesamtmitarbeitervertretungen

(1) Bei kirchlichen Körperschaften oder anderen Rechtsträgern, für deren Ämter, Anstalten oder Einrichtungen nach § 3 Absatz 2 gesonderte Mitarbeitervertretungen gebildet sind, kann zur Wahrnehmung gemeinsamer Interessen von den beteiligten Mitarbeitervertretungen im Benehmen mit den beteiligten Dienststellenleitungen eine Gesamtmitarbeitervertretung gebildet werden.

(2) Die Mitarbeitervertretungen der Kirchengemeinden eines Kirchenkreises oder der Mitglieder eines Verbandes kirchlicher Körperschaften bilden eine Gesamtmitarbeitervertretung, sofern Organe des Kirchenkreises oder des Verbandes mit unmittelbarer Wirkung für die Mitarbeiter der Mitglieder des Kirchenkreises oder des Verbandes Entscheidungen treffen können, die nach diesem Gesetz der Mitbestimmung oder Mitwirkung der Mitarbeitervertretung unterliegen. Die Gesamtmitarbeitervertretung nimmt bei diesen Entscheidungen die Aufgaben der Mitarbeitervertretung gegenüber den Organen des Kirchenkreises oder Verbandes wahr.

(3) Die Mitarbeitervertretungen der verschiedenen rechtlich selbständigen Werke und Einrichtungen eines anderen Rechtsträgers bilden eine Gesamtmitarbeitervertretung, sofern Organe des Rechtsträgers der selbständigen Werke und Einrichtungen mit unmittelbarer Wirkung für die Mitarbeiter der einzelnen selbständigen Werke und Einrichtungen Entscheidungen treffen können, die nach diesem Gesetz der Mitbestimmung oder Mitwirkung der Mitarbeitervertretung unterliegen. Die Gesamtmitarbeitervertretung nimmt bei diesen Entscheidungen die Aufgaben der Mitarbeiterver-

tretung gegenüber den Organen des Rechtsträgers wahr.

II.

1. Zusammensetzung und Wahl

§ 5

Mitgliederzahl und Zusammensetzung der Mitarbeitervertretung

(1) Die Mitarbeitervertretung besteht in Dienststellen mit in der Regel

5 bis 14 wahlberechtigten Mitarbeitern aus 1 Mitglied,

15 bis 50 wahlberechtigten Mitarbeitern aus 3 Mitgliedern,

51 bis 100 wahlberechtigten Mitarbeitern aus 5 Mitgliedern,

101 bis 200 wahlberechtigten Mitarbeitern aus 7 Mitgliedern,

201 bis 300 wahlberechtigten Mitarbeitern aus 9 Mitgliedern,

301 bis 450 wahlberechtigten Mitarbeitern aus 11 Mitgliedern,

451 bis 900 wahlberechtigten Mitarbeitern aus 13 Mitgliedern,

901 bis 1350 wahlberechtigten Mitarbeitern aus 15 Mitgliedern,

1351 und mehr wahlberechtigten Mitarbeitern aus 17 Mitgliedern.

In Dienststellen mit mehr als 1800 wahlberechtigten Mitarbeitern kann durch Vereinbarung zwischen der Mitarbeitervertretung und der Dienststellenleitung eine höhere ungerade Zahl von Mitgliedern festgelegt werden.

(2) Bei der Bildung von gemeinsamen Mitarbeitervertretungen für mehrere Dienststellen nach § 4 Absatz 2 und 3 ist die Gesamtzahl der wahlberechtigten Mitarbeiter dieser Dienststellen maßgebend.

(3) Eine Gesamtmitarbeitervertretung nach § 4 a Absatz 1 wird von den beteiligten Mitarbeitervertretungen gebildet, indem jede Mitarbeitervertretung ihren Vorsitzenden und ein weiteres Mitglied entsendet.

(4) Eine Gesamtmitarbeitervertretung nach § 4 a Absatz 2 oder 3 wird von den beteiligten Mitarbeitervertretungen gebildet, indem jede Mitarbeitervertretung für je angefangene fünf Mitglieder einen Vertreter entsendet.

(5) Der Mitarbeitervertretung sollen nach Möglichkeit Vertreter der verschiedenen Berufs- und Personengruppen der Mitarbeiter angehören.

§ 6

Jugendvertreter

(1) Sind in Dienststellen, für die eine Mitarbeitervertretung gebildet worden ist, in der Regel mindestens fünf Mitarbeiter unter 18 Jahren beschäftigt, so werden von diesen Jugendvertreter gewählt.

(2) Als Jugendvertreter können Mitarbeiter bis zum vollendeten 24. Lebensjahr gewählt werden. Es werden gewählt

1 Vertreter bei 5 bis 20 Mitarbeitern unter 18 Jahren,

3 Vertreter bei mehr als 20 Mitarbeitern unter 18 Jahren.

(3) Ein Jugendvertreter ist berechtigt, an allen Sitzungen der Mitarbeitervertretung teilzunehmen. Sollen Angelegenheiten beraten werden, die die jugendlichen Mitarbeiter betreffen, so sind alle Jugendvertreter berechtigt, an der betreffenden Sitzung der Mitarbeitervertretung teilzunehmen. Die Jugendvertreter nehmen an den Sitzungen der Mitarbeitervertretung beratend teil, sofern sie ihr nicht ohnehin angehören.

(4) Für die Jugendvertreter gelten, soweit in diesem Gesetz nichts anderes bestimmt ist, die für die Mitglieder der Mitarbeitervertretung geltenden Bestimmungen entsprechend.

§ 7

Wahlberechtigung

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

(2) Wer nach Absatz 1 wahlberechtigt, aber zu einer anderen Dienststelle abgeordnet ist, wird dort wahlberechtigt, sobald die Abordnung länger als drei Monate gedauert hat. Zum gleichen Zeitpunkt verliert er das Wahlrecht bei der alten Dienststelle für die weitere Dauer der Abordnung. Die Sätze 1 und 2 gelten nicht für Mitarbeiter in der Berufsausbildung.

(3) Nicht wahlberechtigt sind Mitarbeiter, die am Wahltage seit mehr als sechs Monaten unter Wegfall der Bezüge beurlaubt sind.

§ 8

Wählbarkeit

(1) Wählbar sind alle wahlberechtigten Mitarbeiter, die am Wahltage voll geschäftsfähig sind und seit mindestens sechs Monaten der Dienststelle angehören.

(2) Nicht wählbar sind Mitglieder der Dienststellenleitung nach § 3 Absatz 3.

§ 9

Wahlverfahren

(1) Die Mitglieder der Mitarbeitervertretungen werden einheitlich alle drei Jahre in der Zeit zwischen dem 1. März und 31. Mai in geheimer Wahl gewählt. Die Wahl wird von einem durch die Mitarbeiterversammlung gewählten Wahlvorstand geleitet.

(2) Gewählt sind die vorgeschlagenen Mitarbeiter in der Reihenfolge der auf sie entfallenden Stimmzahl. Bei Stimmgleichheit entscheidet das Los. Wiederwahl ist zulässig.

(3) Vorbereitung und Durchführung der Wahl werden im einzelnen in einer besonderen Wahlordnung durch die Kirchenleitung geregelt.

§ 10

Wahlschutz, Wahlkosten

(1) Niemand darf die Wahl der Mitarbeitervertretung behindern oder in unlauterer Weise beeinflussen. Insbesondere darf kein Mitarbeiter in der Ausübung seines aktiven und passiven Wahlrechts beschränkt werden.

(2) Versäumung von Arbeitszeit, die wegen der Ausübung des Wahlrechts, der Teilnahme an dafür bestimmten Versammlungen oder der Betätigung im Wahlvorstand notwendig ist, hat keine Minderung der Bezüge oder des Erholungsurlaubs zur Folge.

(3) Für die Versetzung, Abordnung und Überführung in den Dienst eines anderen Dienstgebers von Mitgliedern des Wahlvorstandes oder von Wahlbewerbern gilt § 18 Absatz 1 entsprechend. Für die Kündigung von Mitgliedern des Wahlvorstandes oder von Wahlbewerbern bis zur Dauer von sechs Monaten nach Bekanntgabe des Wahlergebnisses gilt § 18 Absatz 2 entsprechend.

(4) Die Kosten der Wahl trägt die Dienststelle. Bei gemeinsamen Mitarbeitervertretungen werden die Kosten der Wahl auf die einzelnen Dienststellen im Verhältnis der Zahlen ihrer Mitarbeiter umgelegt.

§ 11

Anfechtung der Wahl

(1) Die Wahl kann innerhalb einer Frist von zwei Wochen nach Bekanntgabe des Wahlergebnisses von jedem Wahlberechtigten oder von der Dienststellenleitung beim Schlichtungsausschuß angefochten werden, wenn geltend gemacht wird, daß gegen wesentliche Bestimmungen über das Wahlrecht, die Wählbarkeit oder das Wahlverfahren verstoßen worden ist, daß eine Berichtigung nicht rechtzeitig erfolgt ist und daß der Verstoß geeignet war, das Wahlergebnis zu beeinflussen. Die Anfechtung muß schriftlich unter gleichzeitiger Angabe der Gründe erfolgen. Der Vorsitzende des Schlichtungsausschusses entscheidet, ob die Anfechtung aufschiebende Wirkung hat.

(2) Stellt der Schlichtungsausschuß fest, daß die Anfechtung begründet ist, so hat er die Wahl für ungültig zu erklären und ihre Wiederholung anzuordnen.

2. Amtszeit

§ 12

Amtszeit

(1) Die Amtszeit der Mitarbeitervertretung beträgt drei Jahre. Sie beginnt mit der Rechtsgültigkeit des Wahlergebnisses oder, wenn zu diesem Zeitpunkt noch eine Mitarbeitervertretung besteht, mit Ablauf von deren Amtszeit.

Nach dem Ablauf der Amtszeit führt die bisherige Mitarbeitervertretung die Geschäfte bis zur Übernahme durch die neu gewählte Mitarbeitervertretung weiter.

(2) Die Amtszeit einer nach § 13 Absatz 1 neu gewählten Mitarbeitervertretung endet mit dem Ablauf der allgemeinen Wahlperiode, in die die Neuwahl gefallen ist, es sei denn, daß die Neuwahl später als am 31. Mai des dem Ablauf der allgemeinen Wahlperiode vorangegangenen Jahres erfolgt ist. In diesem Falle endet die Amtszeit der neu gewählten Mitarbeitervertretung abweichend von Satz 1 mit dem Ablauf der folgenden allgemeinen Wahlperiode.

(3) Absatz 2 gilt entsprechend für die erste in einer Dienststelle gewählte Mitarbeitervertretung.

(4) Die Amtszeit der Jugendvertreter beträgt zwei Jahre. Ein Jugendvertreter, der im Laufe der Amtszeit das 24. Lebensjahr vollendet, bleibt bis zum Ende der Amtszeit in seinem Amt.

§ 13

Neuwahl der Mitarbeitervertretung vor Ablauf der Amtszeit

(1) Die Mitarbeitervertretung ist vor Ablauf ihrer Amtszeit unverzüglich neu zu wählen, wenn

- a) die Zahl ihrer Mitglieder nach Eintreten sämtlicher Ersatzmitglieder unter die nach § 5 Absatz 1 vorgeschriebene Zahl gesunken ist,
- b) die Mitarbeitervertretung mit den Stimmen aller Mitglieder ihren Rücktritt beschlossen hat,
- c) die Mitarbeitervertretung durch Spruch des Schlichtungsausschusses nach § 14 Absatz 1 aufgelöst ist.

(2) Ist eine Neuwahl nach Absatz 1 erforderlich, so ist unverzüglich ein Wahlvorstand zu bilden, der die Neuwahl durchführt. Bis zum Abschluß der Neuwahl nach Absatz 1 nehmen im Falle des Absatz 1 Buchstabe a 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 wahr.

§ 14

Abberufung eines Mitgliedes und Auflösung der Mitarbeitervertretung

(1) Ein Mitglied der Mitarbeitervertretung kann wegen groben Mißbrauchs seiner Befugnisse oder wegen grober Verletzung seiner Pflichten, die sich aus diesem Gesetz ergeben, abberufen werden. Aus den gleichen Gründen kann auch die gesamte Mitarbeitervertretung aufgelöst werden.

(2) Über die Abberufung oder die Auflösung entscheidet auf Antrag der Schlichtungsausschuß. Antragsberechtigt ist ein Viertel der wahlberechtigten Mitarbeiter oder die Dienststellenleitung, für die Abberufung eines Mitgliedes auch die Mitarbeitervertretung.

§ 15

Ruhen und Erlöschen der Mitgliedschaft

(1) Die Mitgliedschaft eines Mitarbeiters in der Mitarbeitervertretung ruht, solange ihm die Führung der Dienstgeschäfte untersagt ist.

(2) Die Mitgliedschaft eines Mitarbeiters in der Mitarbeitervertretung erlischt durch

- a) Ablauf der Amtszeit,
- b) Niederlegung des Amtes,
- c) Beendigung des Dienst- oder Arbeitsverhältnisses,
- d) Ausscheiden aus der Dienststelle,
- e) Verlust der Wählbarkeit,
- f) Entscheidung des Schlichtungsausschusses nach § 14.

§ 16

Ersatzmitglieder

(1) Erlischt die Mitgliedschaft eines Mitarbeiters in der Mitarbeitervertretung, so tritt ein Ersatzmitglied ein. Als Ersatzmitglied tritt der nicht gewählte Bewerber mit der nächst niedrigeren Stimmenzahl in die Mitarbeitervertretung ein.

(2) Ruht die Mitgliedschaft eines Mitarbeiters in der Mitarbeitervertretung, so tritt für die Dauer des Ruhens ein Ersatzmitglied nach Absatz 1 Satz 2 als Stellvertreter ein.

(3) Ist ein Mitglied der Mitarbeitervertretung verhindert, an der Sitzung teilzunehmen, nimmt das Ersatzmitglied nach Absatz 1 Satz 2 an der Sitzung teil.

3. Rechte und Pflichten der Mitglieder der Mitarbeitervertretung

§ 17

Behinderungsverbot, Freistellung von der Arbeit

(1) Die Mitglieder der Mitarbeitervertretung dürfen in der Ausübung ihres Amtes nicht behindert und wegen ihrer Tätigkeit weder benachteiligt noch begünstigt werden. Sie führen ihr Amt unentgeltlich.

(2) Den Mitgliedern der Mitarbeitervertretung ist die für ihre Tätigkeit notwendige Zeit ohne Minderung ihrer Bezüge oder ihres Erholungsurlaubs innerhalb der allgemeinen Arbeitszeit zu gewähren. Ist einem Mitglied der Mitarbeitervertretung wegen der dienstplanmäßig bestimmten Lage seines Dienstes die Ausübung seines Amtes in der Regel innerhalb seiner Arbeitszeit nicht möglich, so ist ihm Arbeitsbefreiung in entsprechendem Umfang zu gewähren.

(3) Über die Freistellung von Mitgliedern der Mitarbeitervertretung vom Dienst kann eine Vereinbarung zwischen der Mitarbeitervertretung und der Dienststellenleitung für die Dauer der Amtszeit der Mitarbeitervertretung getroffen werden.

Wird eine Vereinbarung nach Unterabsatz 1 nicht getroffen, so sind zur Wahrnehmung der Aufgaben der Mitarbeitervertretung auf deren Antrag von ihrer übrigen dienstlichen Tätigkeit jeweils für die Hälfte ihrer durchschnittlichen regelmäßigen Arbeitszeit freizustellen in Dienststellen mit in der Regel

151 bis 300 Mitarbeitern

1 Mitarbeitervertreter,

301 bis 600 Mitarbeitern

2 Mitarbeitervertreter,

601 bis 1000 Mitarbeitern

4 Mitarbeitervertreter,

mehr als 1000 Mitarbeitern je angefangene 500 Mitarbeiter

1 weiterer Mitarbeitervertreter.

Anstelle von je zwei zur Hälfte freigestellten Mitarbeitervertretern ist auf Antrag der Mitarbeitervertretung ein Mitarbeiter ganz freizustellen.

Die Bestimmungen über die Freistellung vom übrigen Dienst gelten nicht für eine Tätigkeit in Gesamtmitarbeitervertretungen nach § 4 a.

(4) Den Mitgliedern der Mitarbeitervertretung ist für die Teilnahme an Tagungen und Lehrgängen, die für die Tätigkeit der Mitarbeitervertretung erforderliche Kenntnisse vermitteln, die dafür notwendige Arbeitsbefreiung ohne Minderung der Bezüge und des Erholungsurlaubs zu gewähren. Bei der Auswahl von Mitgliedern für die Teilnahme an solchen Veranstaltungen hat die Mitarbeitervertretung die dienstlichen Notwendigkeiten zu berücksichtigen. Sie hat der Dienststellenleitung die Teilnehmer sowie den Zeitpunkt und die Dauer der Veranstaltungen rechtzeitig mitzuteilen. Die Dienststellenleitung kann die Arbeitsbefreiung versagen, wenn die dienstlichen Notwendigkeiten nicht ausreichend berücksichtigt worden sind.

(5) Die Tätigkeit in der Mitarbeitervertretung gilt als Dienst im Sinne der Unfallfürsorgebestimmungen.

(6) Kommt es in den Fällen der Absätze 1, 2 und 4 nicht zu einer Einigung zwischen der Mitarbeitervertretung und der Dienststellenleitung, so entscheidet auf Antrag der Schlichtungsausschuß.

§ 18

Versetzungs- und Kündigungsschutz

(1) Mitglieder der Mitarbeitervertretung dürfen gegen ihren Willen nur versetzt, abgeordnet, in den Dienst eines anderen Dienstgebers überführt oder an einen anderen Dienstort umgesetzt werden, wenn dies aus wichtigen dienstlichen Gründen unvermeidbar ist und die Mitarbeitervertretung zustimmt. Verweigert die Mitarbeitervertretung die Zustimmung, so entscheidet auf Antrag der Dienststellenleitung der Schlichtungsausschuß.

(2) Einem Mitglied der Mitarbeitervertretung darf nur gekündigt werden, wenn ein Grund zur außerordentlichen Kündigung vorliegt oder wenn die Dienststelle ganz oder teilweise aufgelöst wird und der Mitarbeiter aus betrieblichen Gründen nicht anderweitig beschäftigt werden kann. Wird die Dienststelle aufgelöst, so ist die 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. Verweigert die Mitarbeitervertretung die Zustimmung, so entscheidet auf Antrag der Dienststellenleitung der Schlichtungsausschuß.

(3) Für die Kündigung von ehemaligen Mitgliedern der Mitarbeitervertretung innerhalb eines Jahres nach Beendigung ihres Amtes gilt Absatz 2 entsprechend, es sei denn, daß sie nach § 14 abberufen worden sind.

§ 19

Schweigepflicht

(1) Die Mitglieder der Mitarbeitervertretung haben über die dienstlichen Angelegenheiten und sonstigen Tatsachen, die ihnen aufgrund ihrer Zugehörigkeit zur Mitarbeitervertretung bekannt geworden sind, zu schweigen, soweit die Geheimhaltung der Natur der Sache nach erforderlich oder von der Dienststellenleitung angeordnet oder von der Mitarbeitervertretung beschlossen worden ist.

Die Schweigepflicht besteht auch nach dem Ausscheiden aus der Mitarbeitervertretung oder aus dem Dienstverhältnis.

(2) Die Schweigepflicht besteht auch für Personen, die nach § 22 Absätze 1 und 2 oder § 25 an einer Sitzung der Mitarbeitervertretung teilnehmen.

(3) Die Schweigepflicht besteht nicht gegenüber den anderen Mitgliedern der Mitarbeitervertretung sowie gegenüber der Gesamtmitarbeitervertretung und dem Schlichtungsausschuß. Sie entfällt auf Beschluß der Mitarbeitervertretung auch gegenüber der Dienststellenleitung und gegenüber der Stelle, die die Aufsicht über die Dienststelle führt. Soweit die Mitarbeitervertretung nur aus einem Mitglied besteht, ist der Mitarbeitervertreter berechtigt, mit dem Ersatzmitglied nach § 16 Absatz 1 Satz 2 alle Angelegenheiten der Mitarbeitervertretung zu beraten.

(4) Bei Beendigung der Mitgliedschaft in der Mitarbeitervertretung haben die Mitarbeiter alle in ihrem Besitz befindlichen Unterlagen, die sie in ihrer Eigenschaft als Mitglieder der Mitarbeitervertretung erhalten haben, dem Vorsitzenden zu übergeben.

4. Geschäftsführung

§ 20

Vorsitz

Die Mitarbeitervertretung wählt aus ihrer Mitte in geheimer Wahl den Vorsitzenden und seinen Stellvertreter. Der Vorsitzende führt die laufenden Geschäfte und vertritt die Mitarbeitervertretung im Rahmen der von ihr gefaßten Beschlüsse.

§ 21

Sitzungen der Mitarbeitervertretung

(1) Die Sitzungen der Mitarbeitervertretung werden vom Vorsitzenden einberufen und geleitet. Er hat eine Sitzung einzuberufen und den Gegenstand, dessen Beratung beantragt ist, auf die Tagesordnung zu setzen, wenn mindestens ein Viertel der Mitglieder der Mitarbeitervertretung oder die Dienststellenleitung dies beantragt.

(2) Die Sitzungen der Mitarbeitervertretung finden in der Regel während der Arbeitszeit statt. Dabei sind die dienstlichen Erfordernisse zu berücksichtigen. Die Dienststellenleitung ist über Zeit und Ort der Sitzungen rechtzeitig zu unterrichten. Die Sitzungen der Mitarbeitervertretung sind nicht öffentlich.

(3) Die erste Sitzung einer neu gewählten Mitarbeitervertretung wird vom Vorsitzenden des Wahlvorstandes unverzüglich nach Abschluß des Wahlverfahrens einberufen und bis zur Wahl des Vorsitzenden der Mitarbeitervertretung geleitet.

§ 22

Teilnahme an Sitzungen der Mitarbeitervertretung

(1) Vertreter der Dienststellenleitung sind berechtigt, an Sitzungen der Mitarbeitervertretung teilzunehmen, die auf Antrag der Dienststellenleitung einberufen worden sind. Sie nehmen an den Sitzungen der Mitarbeitervertretung teil, zu denen die Dienststellenleitung eingeladen worden ist. Ihnen ist auf Antrag das Wort zu erteilen.

(2) Die Mitarbeitervertretung kann, wenn sie es für sachdienlich hält oder die Dienststellenleitung es beantragt, beschließen, sachkundige Personen zu einzelnen Punkten der Tagesordnung einer Sitzung einzuladen.

(3) Personen, die nach Absatz 2 an einer Sitzung der Mitarbeitervertretung teilnehmen, sind auf ihre Schweigepflicht nach § 19 ausdrücklich hinzuweisen.

§ 23

Beschlußfassung

(1) Die Mitarbeitervertretung ist beschlußfähig, wenn mehr als die Hälfte ihrer Mitglieder einschließlich des Vorsitzenden oder seines Stellvertreters anwesend ist.

(2) Die Mitarbeitervertretung faßt ihre Beschlüsse, soweit in diesem Gesetz nichts anderes bestimmt ist, mit der Mehrheit der abgegebenen Stimmen. Stimmenthaltungen gelten nicht als abgegebene Stimmen. Bei Stimmgleichheit ist ein Beschluß nicht zustande gekommen.

(3) Ein Mitglied der Mitarbeitervertretung kann in eigenen Angelegenheiten an der Beratung und Beschlußfassung nicht teilnehmen.

(4) Kann eine Mitarbeitervertretung aufgrund von Absatz 3 nicht beschlußfähig tagen, nimmt die nach § 4 a Absatz 2 oder 3 gebildete Gesamtmitarbeitervertretung die Funktion der Mitarbeitervertretung wahr.

(5) Die Mitarbeitervertretung beschließt in Abwesenheit der Vertreter der Dienststellenleitung und der nach § 22 Absatz 2 hinzugezogenen Personen.

§ 24

Sitzungsniederschrift

(1) Über jede Sitzung der Mitarbeitervertretung ist eine Niederschrift anzufertigen, die mindestens die Namen der Anwesenden, den Wortlaut der Beschlüsse und das jeweilige Abstimmungsergebnis enthalten muß. Die Niederschrift ist vom Vorsitzenden und einem weiteren Mitglied der Mitarbeitervertretung zu unterzeichnen. Sie ist bei den Akten der Mitarbeitervertretung aufzubewahren.

(2) Hat ein Vertreter der Dienststellenleitung an einer Sitzung der Mitarbeitervertretung teilgenommen, so ist der Dienststellenleitung ein Auszug aus der Niederschrift über die Tagesordnungspunkte zuzuleiten, die auf Antrag der Dienststellenleitung behandelt worden sind.

§ 25

Vertreter der Schwerbehinderten

Der Vertrauensmann der Schwerbehinderten ist berechtigt, an allen Sitzungen der Mitarbeitervertretung beratend teilzunehmen, sofern er ihr nicht ohnehin angehört.

§ 26

Sprechstunden

Die Mitarbeitervertretung kann Sprechstunden während der Arbeitszeit einrichten. Zeit und Ort bestimmt sie im Einvernehmen mit der Dienststellenleitung.

§ 27

Kosten der Geschäftsführung

(1) Für die Sitzungen, die Sprechstunden und die laufende Geschäftsführung der Mitarbeitervertretung stellt die Dienststelle die erforderlichen Räume und den Geschäftsbedarf zur Verfügung.

(2) Die Dienststelle trägt auch die sonstigen notwendigen Kosten, die durch die Tätigkeit der Mitarbeitervertretung entstehen. Kosten, die durch die Einladung zu Sitzungen der Mitarbeitervertretung nach § 22 Absatz 2 entstehen, trägt die Dienststelle nur dann, wenn sie der Kostenübernahme vorher zugestimmt hat. Bei gemeinsamen Mitarbeitervertretungen und Gesamtmitarbeitervertretungen werden die Kosten von den beteiligten Dienststellen sowie Ämtern, Anstalten oder Einrichtungen entsprechend dem Verhältnis der Zahlen ihrer Mitarbeiter getragen.

(3) 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. Erstattet werden die gleichen Kosten, die einem Angestellten der Vergütungsgruppe IV a BAT-KF erstattet werden.

(4) Kommt es in den Fällen der Absätze 1 bis 3 nicht zu einer Einigung zwischen der Mitarbeitervertretung und der Dienststellenleitung, so scheidet auf Antrag der Schlichtungsausschuß.

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

§ 28

Geschäftsordnung

Die Mitarbeitervertretung kann sich für ihre Geschäftsführung eine Geschäftsordnung geben.

5. Aufgaben und Befugnisse der Mitarbeitervertretung

§ 29

Zusammenarbeit zwischen Mitarbeitervertretung und Dienststellenleitung

(1) Mitarbeitervertretung und Dienststellenleitung sollen vertrauensvoll zusammenarbeiten und sich gegenseitig bei der Erfüllung ihrer Aufgaben unterstützen. Sie sollen darauf achten, daß alle Mitarbeiter nach Recht und Billigkeit behandelt werden, daß die Vereinigungsfreiheit der Mitarbeiter nicht beeinträchtigt wird und daß in der Dienststelle jede Betätigung unterbleibt, die ihrem kirchlichen Auftrag und der Dienstgemeinschaft abträglich ist.

(2) Mitarbeitervertretung und Dienststellenleitung sollen in regelmäßigen Zeitabständen, mindestens aber zweimal im Jahr, zur Besprechung allgemeiner Fragen des Dienstbetriebes und der Dienstgemeinschaft und zum Austausch von Vorschlägen und Anregungen zusammenkommen.

(3) In strittigen Fragen ist eine Einigung durch Aussprache zu erstreben. Erst wenn die Bemühun-

gen um eine Einigung in der Dienststelle gescheitert sind, dürfen andere Stellen im Rahmen der dafür geltenden Bestimmungen angerufen werden.

(4) Die Mitarbeitervertretung ist zur Durchführung ihrer Aufgaben rechtzeitig und umfassend zu unterrichten. Ihr ist auf Verlangen Einsicht in die zur Durchführung ihrer Aufgaben erforderlichen Unterlagen zu gewähren; das sind bei Einstellungen die Unterlagen der Bewerber, die der über die Einstellung entscheidenden Stelle vorgeschlagen werden. Personalakten dürfen nur mit schriftlicher Zustimmung des betreffenden Mitarbeiters und nur durch ein von ihm zu bestimmendes Mitglied der Mitarbeitervertretung eingesehen werden. Bei Meinungsverschiedenheiten zwischen der Mitarbeitervertretung und der Dienststellenleitung scheidet auf Antrag der Schlichtungsausschuß.

§ 30

Allgemeine Aufgaben der Mitarbeitervertretung

(1) Die Mitarbeitervertretung hat die beruflichen, wirtschaftlichen und sozialen Belange der Mitarbeiter zu fördern. In ihrer Mitverantwortung für die Aufgaben der Dienststelle soll sie bei den Mitarbeitern das Verständnis für den Auftrag der Kirche stärken und für eine gute Zusammenarbeit innerhalb der Dienstgemeinschaft eintreten.

(2) Die Mitarbeitervertretung soll sich unbeschadet des Rechts des einzelnen Mitarbeiters, seine Anliegen der Dienststellenleitung selbst vorzutragen, der persönlichen Sorgen und Nöte der Mitarbeiter annehmen und sie bei der Dienststellenleitung vertreten.

- (3) Die Mitarbeitervertretung soll insbesondere
- Maßnahmen anregen, die den Mitarbeitern und der Arbeit der Dienststelle dienen,
 - dafür eintreten, daß die arbeits-, sozial- und dienstrechtlichen Bestimmungen und Vereinbarungen eingehalten werden.
 - Anregungen und Beschwerden von Mitarbeitern entgegennehmen und – soweit erforderlich – durch Verhandlungen mit der Dienststellenleitung auf eine Erledigung hinwirken,
 - die Eingliederung Schwerbehinderter und anderer hilfs- und schutzbedürftiger Personen in die Dienststelle fördern.

(4) Die Mitarbeitervertretung hat den Mitarbeitern der Dienststelle mindestens einmal in jedem Jahr in einer Mitarbeiterversammlung einen Tätigkeitsbericht zu erstatten.

§ 31

Beteiligung in sozialen Angelegenheiten

Die Mitarbeitervertretung bestimmt im Rahmen der Zuständigkeit der Dienststelle und der geltenden Bestimmungen mit über

- Aufstellung von Haus- und Betriebsordnungen für die Dienststelle,
- Maßnahmen zur Verhütung von Dienst- und Arbeitsunfällen und sonstigen Gesundheitsschädigungen,
- Bestellung von Vertrauens- und Betriebsärzten,
- Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit und

- der Pausen sowie Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage,
- e) Zeit, Ort und Art der Auszahlung der Dienstbezüge und Arbeitsentgelte,
 - f) Grundsätze für die Aufstellung des Urlaubsplans,
 - g) allgemeine Fragen der Aus-, Fort- und Weiterbildung der Mitarbeiter,
 - h) Errichtung, Verwaltung und Auflösung von sozialen Einrichtungen für die Mitarbeiter,
 - i) Planung und Durchführung von Veranstaltungen für die Mitarbeiter.

§ 32

Beteiligung in Personalangelegenheiten

(1) Die Mitarbeitervertretung bestimmt im Rahmen der Zuständigkeit der Dienststelle und der geltenden Bestimmungen mit über

- a) Einstellung und Anstellung,
- b) Eingruppierung, Höher- oder Rückgruppierung, Beförderung, Übertragung einer höher oder niedriger zu bewertenden Tätigkeit,
- c) ordentliche Kündigung nach Ablauf der Probezeit,
- d) Weiterbeschäftigung über die Altersgrenze hinaus,
- e) Versagung oder Widerruf der Genehmigung zur Übernahme einer Nebentätigkeit,
- f) Anordnungen, welche die Freiheit in der Wahl der Wohnung beschränken,
- g) Zuweisung von Mietwohnungen und Pachtgrundstücken an Mitarbeiter und deren Kündigung sowie Festsetzung der Nutzungsbedingungen (ausgenommen sind Dienst- und Werkdienstwohnungen),
- h) die Gestaltung von Personalfragebogen,
- i) Auswahl der Teilnehmer an Aus-, Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen.

(2) Die Mitarbeitervertretung bestimmt im Rahmen der Zuständigkeit der Dienststelle und der geltenden Bestimmungen auf Wunsch des betroffenen Mitarbeiters mit bei

- a) Versetzung, Abordnung und Überführung eines Mitarbeiters zu einer anderen Dienststelle sowie Umsetzung eines Mitarbeiters, wenn mit ihr ein Wechsel des Dienstortes verbunden ist,
- b) vorzeitiger Versetzung eines Mitarbeiters in den Ruhestand oder Versetzung in den Wartestand,
- c) Entlassung von Kirchenbeamten auf Probe oder auf Widerruf,
- d) Gewährung von Darlehen, Unterstützungen und sonstigen Zuwendungen, auf die kein Rechtsanspruch besteht.

(3) Die Mitarbeitervertretung kann in den Fällen des Absatzes 1 Buchstaben a und b, d bis g und in den Fällen des Absatzes 2 ihre Zustimmung nur verweigern, wenn

- a) die Maßnahme gegen ein Gesetz, eine Verordnung, eine andere bindende Bestimmung oder Vereinbarung oder gegen eine rechtskräftige gerichtliche Entscheidung verstößt
oder

- b) die durch Tatsachen begründete Besorgnis besteht, daß durch die Maßnahme der betroffene Mitarbeiter oder andere Mitarbeiter benachteiligt werden, ohne daß dies aus dienstlichen oder persönlichen Gründen gerechtfertigt ist,
oder

- c) die durch Tatsachen begründete Besorgnis besteht, daß der Mitarbeiter oder Bewerber den Frieden in der Dienststelle durch unsoziales oder gesetzwidriges Verhalten stören werde.

(4) Die Mitarbeitervertretung kann im Falle einer ordentlichen Kündigung (Absatz 1 Buchstabe c) ihre Zustimmung nur verweigern, wenn nach ihrer Ansicht

- a) die Kündigung gegen ein Gesetz, eine Verordnung, eine andere bindende Bestimmung oder Vereinbarung oder gegen eine rechtskräftige gerichtliche Entscheidung verstößt,
- b) bei der Auswahl des zu kündigenden Mitarbeiters soziale Gesichtspunkte nicht oder nicht ausreichend berücksichtigt worden sind
oder
- c) der zu kündigende Mitarbeiter an einem anderen Arbeitsplatz in derselben Dienststelle weiterbeschäftigt werden kann
oder
- d) eine Weiterbeschäftigung des Mitarbeiters unter geänderten Vertragsbedingungen oder nach zumutbaren Umschulungs- oder Fortbildungsmaßnahmen möglich ist und der Mitarbeiter sein Einverständnis hiermit erklärt hat.

Eine Kündigung ist unwirksam, wenn

sie

- a) während der Probezeit ohne vorherige Beteiligung der Mitarbeitervertretung ausgesprochen wird,
- b) nach Beendigung der Probezeit ausgesprochen wird, bevor die Mitarbeitervertretung zugestimmt oder der Schlichtungsausschuß gemäß § 37 Absatz 3 festgestellt hat, daß kein Rechtsverstoß und keine Ermesensverletzung vorliegen.

Wird dem Mitarbeiter während der Probezeit gekündigt, obwohl die Mitarbeitervertretung nicht zugestimmt hat, so ist dies dem Mitarbeiter mit dem Kündigungsschreiben mitzuteilen. Wird dem Mitarbeiter nach Beendigung der Probezeit und Durchführung des Beteiligungsverfahrens nach § 34 gekündigt, obwohl die Mitarbeitervertretung nicht zugestimmt hat, so sind dem Mitarbeiter mit dem Kündigungsschreiben eine Abschrift der Stellungnahme der Mitarbeitervertretung und eine Ausfertigung der Entscheidung des Schlichtungsausschusses zuzuleiten.

(5) Außerordentliche Kündigungen unterliegen nicht der Mitbestimmung durch die Mitarbeitervertretung. Diese ist jedoch vorher zu hören.

(6) Die Absätze 1 bis 5 gelten nicht für Angelegenheiten der Mitglieder der Dienststellenleitungen nach § 3 Absatz 3 und sonstiger leitender Kollegen, der Inhaber und Verwalter von Pfarrstellen sowie der Prediger, Pastoren im Hilfsdienst und Vikare.

§ 33

**Beteiligung in organisatorischen
Angelegenheiten**

Die Mitarbeitervertretung wirkt im Rahmen der Zuständigkeit der Dienststelle und der geltenden Bestimmungen mit bei

- a) Gestaltung der Arbeitsplätze,
- b) Einführung grundlegend neuer Arbeitsmethoden, insbesondere bei Maßnahmen zur Hebung der Arbeitsleistung und zur Erleichterung des Arbeitsablaufs,
- c) Einführung von technischen Einrichtungen, die dazu bestimmt sind, das Verhalten oder die Leistung der Mitarbeiter zu überwachen,
- d) Aufstellung von Grundsätzen für die Bemessung des Personalbedarfs,
- e) Beratung der personellen Auswirkungen durch Auflösung, Einschränkung, Verlegung oder Zusammenlegung von Dienststellen oder wesentlichen Teilen von ihnen.

**6. Verfahren bei der Mitbestimmung
und der Mitwirkung**

§ 34

**Verfahren bei der Mitbestimmung
und der Mitwirkung**

(1) Maßnahmen der Dienststellenleitung, für die eine Mitbestimmung der Mitarbeitervertretung vorgesehen ist, können nur mit ihrer Zustimmung getroffen werden. Die Dienststellenleitung unterrichtet die Mitarbeitervertretung von der beabsichtigten Maßnahme und beantragt ihre Zustimmung. Die Maßnahme gilt als gebilligt, wenn die Mitarbeitervertretung nicht binnen 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 der Mitarbeitervertretung.

(2) Maßnahmen der Dienststellenleitung, für die eine Mitwirkung der Mitarbeitervertretung vorgesehen ist, sind ihr vor der Durchführung rechtzeitig bekanntzugeben. Absatz 1 Sätze 3 bis 5 ist entsprechend anzuwenden. Die Dienststellenleitung kann die beabsichtigte Maßnahme auch ohne Zustimmung der Mitarbeitervertretung durchführen, wenn diese nicht den Schlichtungsausschuß nach Absatz 4 anruft.

(3) Die Mitarbeitervertretung kann der Dienststellenleitung Maßnahmen, die der Mitbestimmung oder der Mitwirkung unterliegen, schriftlich vorschlagen. Die Dienststellenleitung hat innerhalb eines Monats Stellung zu nehmen. Eine Ablehnung ist schriftlich zu begründen.

(4) Kommt in den Fällen der Absätze 1 bis 3 keine Einigung zustande, so kann die Dienststellenleitung oder die Mitarbeitervertretung binnen zwei Wochen nach Abschluß der Erörterung oder nach Eingang der schriftlichen Weigerung den Schlichtungsausschuß anrufen.

(5) In Fällen, die keinen Aufschub dulden, kann die Dienststellenleitung bis zur endgültigen Entscheidung vorläufige Regelungen treffen oder mit Zustimmung des Vorsitzenden der Mitarbeiterver-

tretung auch endgültig entscheiden, soweit diese ihn zur Zustimmung ermächtigt hat.

(6) In den Fällen des § 31 können Vereinbarungen zwischen der Dienststellenleitung und der Mitarbeitervertretung geschlossen werden. Sie sind schriftlich abzufassen, von beiden Seiten zu unterschreiben und den Mitarbeitern in geeigneter Weise bekanntzugeben. Sie können, soweit nichts anderes vereinbart ist, mit einer Frist von drei Monaten gekündigt werden.

(7) Haben Dienststellen einzelne Angelegenheiten einer anderen Dienststelle übertragen, so üben die Mitarbeitervertretungen dieser Dienststellen ihre Rechte aus den §§ 31 bis 33 auch gegenüber der anderen Dienststelle aus.

III.

Die Mitarbeiterversammlung

§ 35

Durchführung der Mitarbeiterversammlung

(1) Die Mitarbeitervertretung ist berechtigt und auf Antrag eines Viertels der Mitarbeiter oder der Dienststellenleitung verpflichtet, die Mitarbeiter der Dienststelle zu einer Mitarbeiterversammlung zusammenzurufen. Die Mitarbeiterversammlung ist nicht öffentlich.

(2) Die Mitarbeiterversammlung findet während der Arbeitszeit statt, sofern nicht die dienstlichen Verhältnisse eine andere Regelung erfordern. Kann wegen der Eigenart des Dienstes eine Versammlung aller Mitarbeiter zum gleichen Zeitpunkt nicht stattfinden, so sind Teilversammlungen durchzuführen. Zeit und Ort der Mitarbeiterversammlung sind mit der Dienststellenleitung abzusprechen.

(3) Die Mitarbeiterversammlung wird vom Vorsitzenden der Mitarbeitervertretung unter Angabe der Tagesordnung einberufen und geleitet. Sofern sie auf Antrag der Mitarbeiter oder der Dienststellenleitung einberufen wird, sind die von den Antragstellern benannten Tagesordnungspunkte zu behandeln.

(4) Vertreter der Dienststellenleitung nehmen an den Mitarbeiterversammlungen teil, die auf Antrag der Dienststellenleitung einberufen worden sind oder zu denen die Dienststellenleitung eingeladen worden ist. Ihnen ist auf Antrag das Wort zu erteilen.

(5) Für die Übernahme der Kosten der Mitarbeiterversammlung gilt § 27 entsprechend.

§ 36

Aufgaben der Mitarbeiterversammlung

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

(2) Die Mitarbeiterversammlung kann Angelegenheiten erörtern, die nach diesem Gesetz zur Zuständigkeit der Mitarbeitervertretung gehören. Sie kann der Mitarbeitervertretung Anträge vorlegen und zu Beschlüssen der Mitarbeitervertretung Stellung nehmen. Die Mitarbeitervertretung ist an Stellungnahmen der Mitarbeiterversammlung nicht gebunden.

(3) Die Mitarbeiterversammlung beruft den Wahlvorstand für die Wahl der Mitarbeitervertretung. Sie entscheidet über die Anrufung des Schlichtungsausschusses nach § 4 Absatz 2 und 3.

IV. Der Schlichtungsausschuß

§ 37

Bildung und Aufgaben des Schlichtungsausschusses

(1) Für den Bereich der Evangelischen Kirche von Westfalen wird zur Wahrnehmung der in diesem Gesetz vorgesehenen Aufgaben für eine Amtszeit von vier Jahren ein Schlichtungsausschuß aus einem Vorsitzenden und zwei Beisitzern gebildet. Ein Beisitzer muß einer Dienststellenleitung im Sinne von § 3 Absatz 3 angehören. Der andere Beisitzer muß nach § 8 in die Mitarbeitervertretung wählbar sein. Der Vorsitzende muß die Befähigung zum Richteramt oder zum höheren Verwaltungsdienst haben. Er darf nicht haupt- oder nebenberuflich im evangelisch-kirchlichen oder diakonischen Dienst stehen. Die Mitglieder des Schlichtungsausschusses werden von der Landessynode gewählt. Den Mitarbeitervereinigungen, in denen mindestens 1500 Mitarbeiter im kirchlichen Dienst aus dem Bereich der Evangelischen Kirche von Westfalen und der Lippischen Landeskirche sowie ihrer Diakonischen Werke zusammengeschlossen sind, ist Gelegenheit zu geben, rechtzeitig Wahlvorschläge für den Beisitzer nach Satz 3 zu machen.

(2) Der Schlichtungsausschuß entscheidet unbeschadet der Rechte des einzelnen Mitarbeiters endgültig über

- a) die Behandlung von Ämtern, Anstalten und Einrichtungen als selbständige Dienststellen nach § 3,
- b) Beteiligung an einer Wahlgemeinschaft nach § 4,
- c) Anfechtung der Wahl nach § 11,
- d) Abberufung von Mitgliedern der Mitarbeitervertretung und Auflösung der Mitarbeitervertretung nach § 14,
- e) Verletzung des Behinderungsverbots und Freistellung von der Arbeit nach § 17,
- f) Versetzung, Abordnung, Überführung, Umsetzung oder Kündigung von Mitgliedern der Mitarbeitervertretung sowie Kündigung von Mitgliedern des Wahlvorstandes oder von Wahlbewerbern nach §§ 10 und 18,
- g) Meinungsverschiedenheiten über die Bereitstellung von Räumen und Geschäftsbedarf sowie Übernahme der Kosten der Geschäftsführung nach §§ 27 und 35,
- h) Meinungsverschiedenheiten über die Unterrichtung der Mitarbeitervertretung nach § 29,
- i) Angelegenheiten, die der Mitbestimmung oder Mitwirkung der Mitarbeitervertretung unterliegen nach § 34.

(3) Bei Meinungsverschiedenheiten über Angelegenheiten, in denen die Mitarbeitervertretung mitwirkt, hat der Schlichtungsausschuß nur zu prüfen und abschließend festzustellen, ob die angeforderte Maßnahme gegen die zum Schutz und zur

Förderung der Mitarbeiter bestehenden Gesetze, Verordnungen, andere bindende Bestimmungen oder Vereinbarungen oder gegen eine rechtskräftige gerichtliche Entscheidung verstößt oder ob bei Ermessensentscheidungen die Grenze des Ermessens überschritten oder das Ermessen in einer dem Zweck der Ermächtigung widersprechenden Weise offenbar mißbraucht worden ist.

Stellt der Schlichtungsausschuß fest, daß kein Rechtsverstoß und keine Ermessensverletzung vorliegt, so kann die Dienststellenleitung die Maßnahme ohne Zustimmung der Mitarbeitervertretung treffen.

(4) Für die Fälle der Mitbestimmung der Mitarbeitervertretung in Personalangelegenheiten nach § 32 Absatz 1 und 2 gilt Absatz 3 entsprechend.

(5) Das Nähere über das Schlichtungsverfahren wird in einer besonderen Ordnung durch die Kirchenleitung geregelt.

V.

Schlußbestimmungen

§ 38

Neubildung von Mitarbeitervertretungen

Sofern keine Mitarbeitervertretung besteht, hat die Dienststellenleitung unverzüglich eine Mitarbeiterversammlung zur Bildung eines Wahlvorstandes einzuberufen. Kommt die Bildung des Wahlvorstandes nicht zustande, so ist auf Antrag eines Viertels der Mitarbeiter oder nach Ablauf einer Frist von längstens einem Jahr erneut eine Mitarbeiterversammlung einzuberufen, um einen Wahlvorstand zu bilden.

§ 39

Durchführungsbestimmungen

Zur Durchführung dieses Gesetzes erforderliche Bestimmungen werden von der Kirchenleitung erlassen.

§ 40

Inkrafttreten

(1) Dieses Gesetz tritt am 1. Januar 1976 in Kraft*).

(2) Mit diesem Zeitpunkt treten außer Kraft

- a) das Kirchengesetz über die Bildung von Mitarbeitervertretungen in kirchlichen Dienststellen (Mitarbeitervertretungsgesetz – MVG) vom 4. Oktober 1968 (KABl. S. 157) in der Fassung des Kirchengesetzes zur Änderung des Mitarbeitervertretungsgesetzes vom 16. Oktober 1970 (KABl. S. 221),
- b) die Wahlordnung für die Bildung von Mitarbeitervertretungen in kirchlichen Dienststellen vom 23. Oktober 1968 (KABl. S. 162),
- c) die Ordnung für die Bildung und das Verfahren des Schlichtungsausschusses nach dem Mitarbeitervertretungsgesetz vom 23. Oktober 1968 (KABl. S. 164).

*) Diese Vorschrift betrifft das Inkrafttreten des Mitarbeitervertretungsgesetzes vom 16. Oktober 1975 (KABl. 1975 S. 166). Das 1. MVG-Änderungsgesetz vom 4. November 1976 (KABl. 1976 S. 132) ist am 1. Januar 1976 in Kraft getreten. Das 2. MVG-Änderungsgesetz vom 13. November 1981 tritt am 1. Juli 1982 in Kraft.

B.**Wahlordnung für die Bildung von Mitarbeitervertretungen in kirchlichen Dienststellen****in der Fassung der Bekanntmachung vom 1. April 1982**

Gemäß § 9 Absatz 3 des Kirchengesetzes über die Bildung von Mitarbeitervertretungen in kirchlichen Dienststellen (Mitarbeitervertretungsgesetz) vom 16. Oktober 1975 hat die Kirchenleitung folgende Ordnung beschlossen:

§ 1**Bildung des Wahlvorstandes**

(1) Zur Vorbereitung und Durchführung der Wahl der Mitarbeitervertretung wird ein Wahlvorstand gebildet. Er besteht aus drei Mitgliedern, die Mitarbeiter im Sinne von § 2 des Mitarbeitervertretungsgesetzes sein müssen.

(2) Die Mitglieder des Wahlvorstandes und drei Ersatzmitglieder werden in der Reihenfolge der auf sie entfallenden Stimmenzahl in einer Mitgliederversammlung gewählt; bei Stimmgleichheit entscheidet das Los. Die Mitarbeiterversammlung wird von der amtierenden Mitarbeitervertretung spätestens drei Monate vor Ablauf ihrer Amtszeit einberufen. Bei Versäumung dieser Frist sowie in den Fällen der §§ 13 und 38 des Mitarbeitervertretungsgesetzes wird sie unverzüglich von der Dienststellenleitung einberufen. Die Mitarbeiterversammlung wählt aus ihrer Mitte einen Versammlungsleiter.

(3) Der Wahlvorstand wählt aus seiner Mitte einen Vorsitzenden. Über alle Sitzungen des Wahlvorstandes sind Niederschriften anzufertigen, die von den Mitgliedern des Wahlvorstandes zu unterschreiben sind.

(4) Wird ein Mitglied des Wahlvorstandes zur Wahl für die Mitarbeitervertretung vorgeschlagen und stimmt es dem Vorschlag zu, so scheidet es aus dem Wahlvorstand aus. An seine Stelle tritt das Ersatzmitglied mit der nächstniedrigeren Stimmenzahl. Ist ein Mitglied des Wahlvorstandes aus anderen Gründen an der Ausübung seines Amtes verhindert, so gilt Satz 2 für die Dauer der Verhinderung entsprechend.

§ 2**Vorbereitung der Wahl**

(1) Der Wahlvorstand bestimmt unverzüglich einen Wahltermin unter Berücksichtigung von § 9 Absatz 1 des Mitarbeitervertretungsgesetzes.

(2) Der Wahlvorstand stellt fest, wie viele Mitarbeiter für die Mitarbeitervertretung zu wählen sind. Er stellt ferner eine Liste auf, in der die Wahlberechtigung und die Wählbarkeit der Mitarbeiter festgestellt werden (Wahlliste). Wahlberechtigung und Wählbarkeit stehen nur Mitarbeitern zu, die in diese Wahlliste eingetragen sind. Der Wahlvorstand legt die Wahlliste vom Zeitpunkt der Wahlschreibung bis zum Wahltag zur Einsicht aus.

(3) Spätestens einen Monat vor dem Wahltermin schreibt der Wahlvorstand die Wahl aus und gibt die Ausschreibung durch Aushang oder auf andere

geeignete Weise schriftlich bekannt. Die Ausschreibung ist mit Datum und Unterschrift zu versehen und muß enthalten:

- a) Ort, Tag und Zeit der Wahl,
- b) die Zahl der in die Mitarbeitervertretung zu wählenden Mitarbeiter,
- c) Ort und Dauer der Auslegung der Wahlliste,
- d) den Hinweis, daß Einsprüche gegen die Wahlliste bis spätestens zwei Wochen vor dem Wahltag beim Wahlvorstand einzulegen sind,
- e) die Aufforderung, bis spätestens zwei Wochen vor dem Wahltag dem Wahlvorstand schriftlich Wahlvorschläge einzureichen, sowie einen Hinweis auf § 5 Absatz 5 des Mitarbeitervertretungsgesetzes,
- f) die Angabe, wo die Wahlordnung eingesehen werden kann,
- g) den Hinweis auf die Möglichkeit der Briefwahl nach § 3 Absatz 6.

(4) Jeder Mitarbeiter kann bis spätestens 2 Wochen vor dem Wahltag gegen die Vollständigkeit und Richtigkeit der Wahlliste Einspruch einlegen. Über Einsprüche gegen die Wahlliste hat der Wahlvorstand innerhalb von drei Tagen zu entscheiden. Hält er einen Einspruch für begründet, so hat er die Wahlliste zu berichtigen, im anderen Falle hat er den Einspruch schriftlich und mit Begründung zurückzuweisen.

(5) Mitarbeiter, die in der Zeit zwischen der Aufstellung der Wahlliste und der Wahl eingestellt werden und am Wahltag das 18. Lebensjahr vollendet haben, sind vom Wahlvorstand in die Wahlliste aufzunehmen. Bezüglich dieser Mitarbeiter kann bis zum Wahltag Einspruch gegen die Vollständigkeit und Richtigkeit erhoben werden.

(6) Die wahlberechtigten Mitarbeiter können bis spätestens zwei Wochen vor dem Wahltag dem Wahlvorstand schriftlich Vorschläge zur Wahl für die Mitarbeitervertretung machen. Die Vorschläge sind von mindestens drei wahlberechtigten Mitarbeitern zu unterzeichnen. Den Vorschlägen ist eine schriftliche Zustimmungserklärung der Vorgesetzten zu ihrer Aufnahme in den Wahlvorschlag beizufügen.

(7) Der Wahlvorstand hat unverzüglich die Wahlvorschläge zu prüfen und Beanstandungen den Unterzeichnern und den Vorgesetzten mitzuteilen. Nach Ablauf der Vorschlagsfrist prüft der Wahlvorstand, ob mindestens so viele Wahlvorschläge eingegangen sind, wie Mitglieder der Mitarbeitervertretung zu wählen sind. Ist dies nicht der Fall, so kann der Wahlvorstand die Vorschlagsfrist verlängern oder eine Mitarbeiterversammlung einberufen mit dem Ziel, die Vorschlagsliste mindestens auf die vorgeschriebene Zahl zu ergänzen. Die Zustimmungserklärung und die Prüfung der

Wahlvorschläge durch den Wahlvorstand sind unverzüglich nachzuholen.

(8) Der Wahlvorstand setzt die Namen der zur Wahl vorgeschlagenen Mitarbeiter in alphabetischer Reihenfolge auf eine Liste, wobei Art und Ort der Tätigkeit des Wahlbewerbers anzugeben sind. Diese Liste ist den Mitarbeitern spätestens drei Arbeitstage vor dem Wahltage durch Aushang oder auf andere geeignete Weise schriftlich bekanntzugeben.

§ 3

Durchführung der Wahl

(1) Die Wahl findet in Anwesenheit von mindestens zwei Mitgliedern des Wahlvorstandes statt. Diese haben vor Beginn der Stimmabgabe festzustellen, daß die Wahlurnen leer sind. Die Wahlurnen sind zu verschließen und bis zum Abschluß der Wahlhandlung verschlossen zu halten.

(2) Erweist sich die Einrichtung mehrerer Stimmbezirke als erforderlich, so kann der Wahlvorstand seine Ersatzmitglieder zur Durchführung der Wahl heranziehen. In jedem Stimmbezirk soll ein Mitglied des Wahlvorstandes bei der Durchführung der Wahl anwesend sein. Für die nötigen Arbeiten im Wahlraum kann der Wahlvorstand Wahlhelfer zuziehen.

(3) Die Stimmabgabe erfolgt durch Stimmzettel. Die Stimmzettel enthalten die Namen der zur Wahl vorgeschlagenen Mitarbeiter in alphabetischer Reihenfolge sowie die Angabe, wieviele Mitglieder der Mitarbeitervertretung zu wählen sind und wieviele Namen auf dem Stimmzettel höchstens angekreuzt werden dürfen.

(4) Der Wähler bezeichnet auf dem Stimmzettel die von ihm gewählten Mitarbeiter durch ein Kreuz hinter deren Namen. Er darf so viele Namen ankreuzen, wie Mitglieder der Mitarbeitervertretung zu wählen sind. Stimmzettel, auf denen mehr Namen als zulässig angekreuzt sind, sowie Stimmzettel, die unterschrieben oder mit Bemerkungen oder Zeichen versehen sind oder aus denen sich der Wille des Wählers nicht zweifelsfrei ergibt, sind ungültig. Stimmzettel, auf denen weniger Namen als zulässig angekreuzt sind, sind gültig. Der Wahlvorstand hat dafür zu sorgen, daß die Stimmzettel unbeobachtet ausgefüllt werden können.

(5) Die Stimmzettel werden in Wahlumschlägen abgegeben. Stimmzettel und Wahlumschläge müssen jeweils einheitliches Aussehen haben. Sie sind den Wahlberechtigten vor der Stimmabgabe im Wahlraum auszuhändigen. Der Wähler hat den Wahlumschlag mit seinem Stimmzettel persönlich in Gegenwart eines Mitgliedes des Wahlvorstandes in die Wahlurne zu stecken. Die Stimmabgabe ist von einem Mitglied des Wahlvorstandes in der Wahlliste zu vermerken.

(6) Wahlberechtigte Mitarbeiter, die an der persönlichen Stimmabgabe verhindert sind, haben die Möglichkeit der Briefwahl. Dabei hat der Mitarbeiter den allgemein vorgesehenen Wahlumschlag mit seinem Stimmzettel in einen besonderen Briefumschlag mit Absenderangabe so rechtzeitig dem Wahlvorstand zu übersenden, daß er spätestens bis zum Ablauf der Wahlzeit eingegangen ist. Während

der Wahlzeit werden die Briefumschläge durch ein Mitglied des Wahlvorstandes geöffnet, das den Wahlumschlag entnimmt und in die Wahlurne legt. Verspätet eingegangene Briefumschläge sind ungeöffnet zu den Wahlunterlagen zu nehmen. Im übrigen gelten die Bestimmungen der Absätze 3 bis 5. Die Abgabe der Unterlagen für die Briefwahl und die Stimmabgabe sind in der Wahlliste zu vermerken.

(7) Die Dienststellenleitung hat die Einrichtungen bereitzustellen, die für die Wahl erforderlich sind, insbesondere Stimmzettel, Wahlumschläge und Wahlurne.

§ 4

Feststellung und Bekanntgabe des Wahlergebnisses

(1) Nach Beendigung der Wahl stellt der Wahlvorstand unverzüglich das Wahlergebnis fest. Dabei ist den Mitarbeitern die Anwesenheit gestattet. Der Wahlvorstand öffnet die Wahlurne und prüft zunächst, ob die Zahl der abgegebenen Wahlumschläge mit den Eintragungen in der Wahlliste übereinstimmt. Sodann zählt er die abgegebenen Stimmen aus und stellt fest, wieviele Stimmen auf die einzelnen Wahlbewerber entfallen. Die zur Wahl vorgeschlagenen Mitarbeiter sind nach der Reihenfolge der auf sie entfallenden Stimmenzahl als Mitglieder der Mitarbeitervertretung oder als Ersatzmitglieder gewählt. Bei Stimmgleichheit entscheidet das Los.

(2) Über die Feststellung des Wahlergebnisses ist eine Niederschrift anzufertigen. Die Niederschrift ist von allen Mitgliedern des Wahlvorstandes zu unterschreiben.

Sie muß enthalten

- a) die Zahl der wahlberechtigten Mitarbeiter,
- b) die Zahl der abgegebenen gültigen und ungültigen Stimmen,
- c) die Zahl der auf die einzelnen Wahlbewerber entfallenen Stimmen.

(3) Der Wahlvorstand gibt das Wahlergebnis mit den in Absatz 2 unter Buchstaben a bis c genannten Angaben durch Aushang in der Dienststelle bekannt. Der Aushang muß zwei Wochen dauern und den Hinweis enthalten, daß die Wahl nach § 11 des Mitarbeitervertretungsgesetzes innerhalb dieser Frist angefochten werden kann.

(4) Der Wahlvorstand benachrichtigt unverzüglich die gewählten Mitglieder und Ersatzmitglieder schriftlich von dem Ergebnis der Wahl. Die Wahl gilt als angenommen, wenn der Gewählte nicht innerhalb einer Woche nach Erhalt der Benachrichtigung schriftlich erklärt, daß er die Wahl ablehnt. Lehnt er die Wahl ab, so rückt das Ersatzmitglied mit der nächstniedrigeren Stimmenzahl in die Mitarbeitervertretung nach. Der Wahlaushang ist in diesem Falle entsprechend zu berichtigen.

(5) Das Wahlergebnis ist der Dienststellenleitung vom Wahlvorstand schriftlich mitzuteilen.

§ 5

Vereinfachtes Wahlverfahren

(1) In Dienststellen mit in der Regel nicht mehr als 50 wahlberechtigten Mitarbeitern kann die Mit-

arbeitervvertretung im vereinfachten Wahlverfahren in einer nach § 1 Absatz 2 einzuberufenden Versammlung der wahlberechtigten Mitarbeiter gewählt werden.

(2) Die Versammlung wählt zunächst aus ihrer Mitte einen Versammlungsleiter, der die Aufgaben des Wahlvorstandes übernimmt. Der Versammlungsleiter erläutert die Voraussetzungen und die Form des vereinfachten Wahlverfahrens. Wird gegen die Anwendung dieses Verfahrens kein Widerspruch erhoben, so fordert der Versammlungsleiter die Versammlung auf, durch Zuruf oder schriftlich aus ihrer Mitte Wahlvorschläge zu machen. Über die Wahlvorschläge wird durch geheime Wahl abgestimmt. Die Vorschriften der §§ 3 und 4 finden sinngemäß Anwendung. § 3 Absatz 6 gilt nicht.

(3) Wird in der Versammlung gegen die Anwendung des vereinfachten Wahlverfahrens Widerspruch erhoben, so ist ein Wahlvorstand zu wählen, der die Wahl nach den §§ 2 bis 4 vorbereitet und durchführt.

§ 6

Wahl der Jugendvertreter

Sofern gemäß § 6 des Mitarbeitervertretungsgesetzes Jugendvertreter zu wählen sind, erfolgt die

Wahl in einer Versammlung der jugendlichen Mitarbeiter. Es gilt § 5 dieser Ordnung mit der Maßgabe, daß ein Widerspruch gemäß § 5 Absatz 3 gegen das Verfahren nicht möglich ist.

§ 7

Wahlakten

Die Wahlunterlagen werden von der Mitarbeitervertretung bis zur Beendigung ihrer Amtszeit aufbewahrt. Über ihren weiteren Verbleib oder ihre Vernichtung beschließt die neu gewählte Mitarbeitervertretung.

§ 8

Wahl gemeinsamer Mitarbeitervertretungen

Für die Wahl von gemeinsamen Mitarbeitervertretungen gilt diese Ordnung sinngemäß.

§ 9

Inkrafttreten

Diese Ordnung tritt am 1. Januar 1976 in Kraft*).

*) Diese Vorschrift betrifft das Inkrafttreten der Wahlordnung vom 13. November 1975 (KABl. 1975 S. 174, 1976 S. 9). Die Änderung der Wahlordnung vom 10. März 1982 (KABl. 1982 S. 34) tritt am 1. Juli 1982 in Kraft.

C.

**Ordnung für das Verfahren des Schlichtungsausschusses
nach dem Mitarbeitervertretungsgesetz****(Schlichtungsausschlußordnung)****in der Fassung der Bekanntmachung
vom 1. April 1982**

Gemäß § 37 Absatz 5 des Kirchengesetzes über die Bildung von Mitarbeitervertretungen in kirchlichen Dienststellen (Mitarbeitervertretungsgesetz – MVG) vom 16. Oktober 1975 hat die Kirchenleitung folgende Ordnung beschlossen:

§ 1

Für den Bereich der Evangelischen Kirche von Westfalen wird nach § 37 Absatz 1 des Mitarbeitervertretungsgesetzes für die in § 37 Absatz 2 des Mitarbeitervertretungsgesetzes genannten Aufgaben ein Schlichtungsausschuß gebildet. Er ist zuständig für die kirchlichen Körperschaften der Evangelischen Kirche von Westfalen sowie für die kirchlichen Anstalten des öffentlichen Rechts, sofern diese die Anwendung des Mitarbeitervertretungsgesetzes und die Zuständigkeit des Schlichtungsausschusses beschlossen haben.

§ 2

Die Mitglieder des Schlichtungsausschusses sind in ihrer Entscheidung unabhängig und nur an das geltende Recht und ihr Gewissen gebunden. Für sie gelten die Bestimmungen der §§ 17 bis 19 des Mitarbeitervertretungsgesetzes über das Behinderungsverbot, die Freistellung von der Arbeit, den Versetzungs- und Kündigungsschutz, die Unfallfürsorge sowie über die Schweigepflicht entsprechend.

§ 3

Wird der Schlichtungsausschuß angerufen, so soll der Vorsitzende zunächst versuchen, durch Verhandlungen mit den beteiligten Parteien eine Einigung zu erzielen. Gelingt dies nicht, so hat der Vorsitzende den Schlichtungsausschuß zu einer Verhandlung einzuberufen.

§ 4

(1) Der Vorsitzende des Schlichtungsausschusses bestimmt Zeit und Ort der Verhandlung und trifft die Maßnahmen, die zur Vorbereitung der Verhandlung erforderlich sind. Er hat den beteiligten Parteien Gelegenheit zur Stellungnahme zu geben und kann von ihnen schriftliche Erklärungen sowie die Angabe von Beweismitteln anfordern.

(2) Im Einvernehmen mit den beteiligten Parteien kann von einer Verhandlung abgesehen und ein Beschluß im schriftlichen Verfahren gefaßt werden.

(3) Die Verhandlungen des Schlichtungsausschusses sind nicht öffentlich.

§ 5

(1) Der Schlichtungsausschuß soll in der Verhandlung zunächst versuchen, eine Einigung zwischen den beteiligten Parteien zu erzielen. Gelingt dies nicht, so hat er einen Schiedsspruch zu fällen.

(2) Der Schlichtungsausschuß entscheidet mit Stimmenmehrheit in geheimer Beratung und bei Anwesenheit aller Mitglieder. Bei der Abstimmung ist Stimmenthaltung unzulässig.

(3) Der Schiedsspruch ist schriftlich niederzulegen, zu begründen und von allen Mitgliedern des Schlichtungsausschusses zu unterschreiben. Er ist den beteiligten Parteien und dem Landeskirchenamt schriftlich mitzuteilen.

(4) Der Schiedsspruch ist für die beteiligten Parteien verbindlich.

§ 6

Die beteiligten Personen können sich eines Beistandes bedienen.

§ 7

Der Schlichtungsausschuß bestimmt im übrigen sein Verfahren nach freiem Ermessen. Er kann sich eine Geschäftsordnung geben.

§ 8

Dem Schlichtungsausschuß steht für seine Tätigkeit eine Geschäftsstelle im Landeskirchenamt zur Verfügung.

§ 9

Die Kosten, die durch die Anrufung des Schlichtungsausschusses entstehen, werden von der Landeskirche getragen. Die Mitglieder des Schlichtungsausschusses erhalten Reisekostenentschädigung nach den für landeskirchliche Ausschüsse geltenden Regelungen.

§ 10

Diese Ordnung tritt am 1. Januar 1976 in Kraft*).

*) Diese Vorschrift betrifft das Inkrafttreten der Schlichtungsausschlußordnung vom 13. November 1975 (KABl. 1975 S. 176). Die Änderung der Schlichtungsausschlußordnung vom 10. März 1982 (KABl. 1982 S. 34) tritt am 1. Juli 1982 in Kraft.

1 D 4185 B

**Postvertriebsstück
Gebühr bezahlt**

0003

**Landeskirchenamt
Postfach 2740**

EV. KIRCHENGEMEINDE
ENDE
POSTFACH

4800 Bielefeld 1

5804 HERDECKE 2