

Amtsblatt

der Evangelischen Landeskirche in Württemberg

Herausgegeben vom Evangelischen Oberkirchenrat in Stuttgart

Bd. 50 Nr. 36

27. September 1983

E 21 410 B

Inhalt:

TEIL I

ALLGEMEINE BEKANNTMACHUNGEN

Kirchliches Gesetz zur Änderung des Mitarbeitervertretungsgesetzes vom 30. Juni 1983

TEIL II

REGELUNGEN UND ENTSCHEIDUNGEN IM BEREICH DES

KIRCHLICHEN ARBEITSRECHTS

Kirchliches Gesetz zur Änderung des Kirchlichen Gesetzes zur Ordnung der Mitarbeitervertretungen in der Evang. Landeskirche in Württemberg (Mitarbeitervertretungsgesetz)

vom 30. Juni 1983

Die Landessynode hat das folgende kirchliche Gesetz beschlossen, das hiernit verkündet wird:

Artikel I

Das Kirchliche Gesetz zur Ordnung der Mitarbeitervertretungen in der Evang. Landeskirche in Württemberg (Mitarbeitervertretungsgesetz) vom 6. Juli 1973 (Abl. 45 S. 399) in der Fassung des Kirchlichen Gesetzes vom 27. Juni 1980 (ARRG) – (Abl. 49 S. 125) wird wie folgt neu gefaßt:

Präambel

Kirchlicher Dienst ist durch den Auftrag der Verkündigung des Evangeliums in Wort und Tat bestimmt und auf ihn ausgerichtet. Alle Mitarbeiter im Dienst der Kirche, ihrer Mission und Diakonie tragen zur Erfüllung dieses Auftrags bei. Darum verlangt kirchlicher Dienst eine vertrauensvolle Zusammenarbeit der

Mitarbeiter in allen Dienststellen und Einrichtungen und verbindet sie in gemeinsamer Verantwortung für den Dienst der Kirche zu einer Dienstgemeinschaft im Geist Jesu Christi (Phil. 2,2-5). Diese begründet Recht und Pflicht, an der Gestaltung der Dienstverhältnisse und an der Fürsorge für den einzelnen Mitarbeiter mitzuwirken. Hierzu hat die Landessynode auf Grund des Rechts der Kirche, ihre Angelegenheiten selbst zu regeln, das folgende kirchliche Gesetz beschlossen, das hiermit verkündet wird:

I. ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN

§ 1

Grundsatz

(1) In den kirchlichen Dienststellen im Bereich der Württembergischen Evang. Landeskirche werden nach Maßgabe dieser Ordnung Mitarbeitervertretungen gebildet. Die Mitarbeitervertretung ist das von den wahlberechtigten Mitarbeitern gewählte Organ, das die ihm durch dieses Gesetz zugewiesenen Aufgaben wahrnimmt.

(2) Die Werke, Anstalten und Einrichtungen selbständiger diakonischer oder sonstiger kirchlicher Rechtsträger im Bereich der Landeskirche haben die Möglichkeit, dieses Gesetz zu übernehmen.

§ 2

Mitarbeiter

(1) Mitarbeiter im Sinne dieses Gesetzes sind die auf Grund eines öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnisses, eines Dienst- oder Ausbildungsvertrags in einer kirchlichen oder diakonischen Dienststelle hauptberuflich, nebenberuflich oder zu ihrer Ausbildung Beschäftigten.

(2) Mitarbeiter im Sinne dieses Gesetzes ist nicht, wer aus Gründen seiner Heilung, Wiedereingewöhnung oder Erziehung beschäftigt oder ausgebildet wird.

(3) Diakonissen, Diakonieschwestern, Verbandsschwestern und Diakone sowie Angehörige von kirchlichen oder diakonischen Lebensgemeinschaften, die in ihren eigenen Einrichtungen oder auf Grund von Gestellungs- oder Einzelanstellungsverträgen in kirchlichen oder diakonischen Dienststellen tätig sind, haben im Sinne dieses Gesetzes die Rechtsstellung von Mitarbeitern dieser Dienststellen; ihr Verhältnis zum Mutter-, Heimat- oder Bruderhaus und deren Ordnungen bleibt unberührt.

§ 3

Dienststellen, Dienststellenleitungen

(1) Dienststellen im Sinne dieses Gesetzes sind

- a) die Dienststellen und Einrichtungen, deren Rechtsträger Kirchengemeinden, Kirchenbezirke, die Landeskirche oder ein Zusammenschluß aus diesen Körperschaften sind,
- b) die Werke, Anstalten und Einrichtungen selbständiger diakonischer oder sonstiger kirchlicher Rechtsträger im Bereich der Landeskirche (§ 1 Abs. 2).

(2) Dienststellen im Sinne dieses Gesetzes sind auch rechtlich unselbständige Einrichtungen nach Absatz 1, wenn die Voraussetzungen des § 4 Abs. 2 oder 3 vorliegen und sie

- a) räumlich weit vom Sitz des Rechtsträgers entfernt
oder
- b) durch Aufgabenbereich und Organisation eigenständig sind.

(3) Dienststellenleitung im Sinne dieses Gesetzes ist:

- a) in den Kirchengemeinden der Kirchengemeinderat,
- b) in den Kirchenbezirken der Kirchenbezirksausschuß,
- c) im Evang. Oberkirchenrat das Kollegium des Oberkirchenrats,
- d) in den übrigen Fällen das nach dem Gesetz oder einer Satzung leitende Organ der Dienststelle.

(4) Zur Dienststellenleitung gehören auch die Leiter einzelner Dienststellen, deren ständige Vertreter sowie andere Mitarbeiter, sofern sie zu selbständigen Entscheidungen befugt sind, die nach diesem Gesetz der Mitbestimmung oder Mitwirkung der Mitarbeitervertretung unterliegen.

II. DIE MITARBEITERVERTRETUNG

§ 4

Mitarbeitervertretungen

(1) Für alle Mitarbeiter der Dienststellen nach § 3 dieses Gesetzes werden Mitarbeitervertretungen gebildet.

(2) In allen Dienststellen, in denen in der Regel mindestens fünfzehn wahlberechtigte Mitarbeiter beschäftigt sind, werden Mitarbeitervertretungen gebildet. Die Mitarbeiter einer Kirchengemeinde (Gesamtkirchengemeinde) oder eines Kirchenbezirks gelten jeweils als in einer Dienststelle beschäftigt; in der Gesamtkirchengemeinde Stuttgart können mit vorheriger Zustimmung des Oberkirchenrats mehrere Mitarbeitervertretungen gebildet werden.

(3) Für Dienststellen mit weniger als fünfzehn wahlberechtigten Mitarbeitern werden im Rahmen einer Wahlgemeinschaft mit anderen örtlich nahe gelegenen Dienststellen gemeinsame Mitarbeitervertretungen gebildet. Wird für kirchliche Dienststellen oder Einrichtungen der Diakonie mit fünf bis vierzehn wahlberechtigten Mitarbeitern, von denen mindestens drei wählbar sind, keine Wahlgemeinschaft mit anderen örtlich nahe gelegenen Dienststellen oder Einrichtungen gebildet, sind eine Vertrauensperson und ein Stellvertreter zu wählen.

§ 5

Gemeinsame Mitarbeitervertretungen

(1) In den Kirchenbezirken werden für Dienststellen der Kirchengemeinden oder des Kirchenbezirks mit weniger als fünfzehn wahlberechtigten Mitarbeitern eine oder mehrere gemeinsame Mitarbeitervertretungen gebildet. Welche Dienststellen hierzu jeweils zusammengefaßt werden, entscheidet der Kirchenbezirksausschuß im Einvernehmen mit den beteiligten Dienststellenleitungen und den Mitarbeitervertretungen. Dabei kann eine Untergliederung des Kirchenbezirks in Distrikte oder ähnliche Gemeindegruppierungen berücksichtigt werden. Die Arbeitsfähigkeit einer gemeinsamen Mitarbeitervertretung muß gewährleistet sein. Partner solcher gemeinsamer Mitarbeitervertretungen sind die jeweils betroffenen Dienststellenleitungen.

(2) a) Die landeskirchlichen Dienststellen mit weniger als fünfzehn wahlberechtigten Mitarbeitern werden für die Bildung gemeinsamer Mitarbeitervertretungen mit anderen Dienststellen der Landeskirche, eines Kirchenbezirks oder einer Kirchengemeinde zusammengefaßt, denen sie aus sachlichen oder räumlichen Gründen am nächsten stehen. Absatz 1, letzter Satz gilt entsprechend.

b) Ist die Zusammenfassung zu einer gemeinsamen Mitarbeitervertretung aus sachlichen oder räumlichen Gründen nicht zweckmäßig, so ist für eine oder mehrere landeskirchliche Dienststellen mit zusammen fünf bis vierzehn wahlberechtigten Mitarbeitern eine Vertrauensperson zu wählen.

c) Beim Verfahren nach § 35 kann der Oberkirchenrat in den Fällen von Buchstabe a und b den örtlichen Dienststellenleiter zuziehen.

Das Nähere hierzu regelt der Oberkirchenrat nach Anhörung der Beteiligten.

(3) Für die wahlberechtigten Mitarbeiter aller Verwaltungsstellen der Landeskirche wird eine gemeinsame Mitarbeitervertretung am Sitz des Oberkirchenrats gebildet; Absatz 2 Satz 2 gilt entsprechend. In den Verwaltungsstellen der Landeskirche, welche die Voraussetzungen des § 4 Abs. 2 erfüllen, kann noch eine besondere (örtliche) Mitarbeitervertretung durch Beschluß der Mehrheit der wahlberechtigten Mitarbeiter gebildet werden.

(4) Eine nach § 4 Abs. 2 oder 3 gebildete Mitarbeitervertretung ist zuständig für alle Dienststellen, für deren Mitarbeiter sie eingerichtet ist.

(5) Bei Bildung einer gemeinsamen Mitarbeitervertretung (Absatz 1 und 3) bleiben die Zuständigkeiten und Befugnisse der nach Maßgabe dieses Gesetzes beteiligten Dienststellen – soweit es sich um Angelegenheiten der einzelnen Dienststellen handelt – unberührt.

§ 5 a

Gesamtmitarbeitervertretung

(1) Bestehen bei einem Rechtsträger mehr als drei Dienststellen mit eigener Mitarbeitervertretung, so kann eine Gesamtmitarbeitervertretung gebildet werden. Der Rechtsträger entscheidet hierüber im Einvernehmen mit der Mehrheit der Mitarbeitervertretungen der Dienststellen.

(2) In die Gesamtmitarbeitervertretung wählt jede Mitarbeitervertretung aus ihrer Mitte ein Mitglied. Die Zahl der von jeder Mitarbeitervertretung zu wählenden Mitglieder kann abweichend von Satz 1 durch Dienstvereinbarung geregelt werden.

(3) Die Gesamtmitarbeitervertretung soll sich aus Vertretern der verschiedenen Berufsgruppen und Arbeitsbereiche des Rechtsträgers unter Berücksichtigung der Zahl der in den Dienststellen tätigen Mitarbeiter zusammensetzen.

(4) Die Gesamtmitarbeitervertretung wählt geheim und mit einfacher Mehrheit aus ihrer Mitte den Vorsitzenden und seinen Stellvertreter.

(5) Zur Wahl beruft der Vorsitzende des Wahlvorstandes am Hauptsitz des Rechtsträgers die Mitglieder der Gesamtmitarbeitervertretung vor Ablauf eines Monats nach dem Wahltag ein. Er leitet die Sitzung, bis die Gesamtmitarbeitervertretung ihren Vorsitzenden gewählt hat.

§ 5 b

Aufgaben der Gesamtmitarbeitervertretung

Die Gesamtmitarbeitervertretung ist zuständig für die Aufgaben der Mitarbeitervertretung, soweit sie die Mitarbeiter aller oder mehrerer Dienststellen des Rechtsträgers betreffen. Ihr Partner ist die oberste Dienststellenleitung des Rechtsträgers.

§ 5 c

Teilnahme des Gesamtsprechers der Jugendvertretungen

Die Sprecher der Jugendvertretungen der Dienststellen können für die Gesamtmitarbeitervertretung einen Gesamtsprecher und seinen Stellvertreter wählen. Der Gesamtsprecher kann an allen Sitzungen der Gesamtmitarbeitervertretung beratend teilnehmen.

§ 5 d

Teilnahme der Gesamtvertrauensperson der Schwerbehinderten

Die Vertrauensperson der Schwerbehinderten der Dienststellen wählen für die Gesamtmitarbeitervertretung eine Gesamtvertrauensperson und ihren Stellvertreter. Die Gesamtvertrauensperson der Schwerbehinderten kann an allen Sitzungen der Gesamtmitarbeitervertretung beratend teilnehmen.

1. Wahl und Zusammensetzung

§ 6

Wahlberechtigung

(1) Wahlberechtigt sind alle Mitarbeiter im Sinne von § 2, die am Wahltag das achtzehnte Lebensjahr vollendet haben, im übrigen voll geschäftsfähig sind, und seit mindestens drei Monaten der Dienststelle angehören.

(2) Wer zu einer anderen Dienststelle abgeordnet ist, wird dort wahlberechtigt, sobald die Abordnung länger als drei Monate gedauert hat; zum gleichen Zeitpunkt verliert der Mitarbeiter das Wahlrecht bei der alten Dienststelle für die Dauer der Abordnung.

§ 7

Wählbarkeit

(1) Wählbar sind alle Wahlberechtigten (§ 6), die am Wahltag

- a) Glieder einer christlichen Kirche oder einer Gemeinschaft sind, die der Arbeitsgemeinschaft Christlicher Kirchen in Deutschland angeschlossen ist,
- b) voll geschäftsfähig sind,
- c) der Dienststelle seit sechs Monaten angehören oder seit einem Jahr im Dienst der Kirche, ihrer Mission oder Diakonie stehen und
- d) in einem unbefristeten Dienstverhältnis stehen.

(2) Nicht wählbar sind Mitglieder der Dienststellenleitung im Sinne von § 3 Abs. 3 und 4 dieses Gesetzes. Bei gemeinsamen Mitarbeitervertretungen nach § 5 Abs. 1 gilt dies für die Mitglieder aller Dienststellenleitungen, denen die Mitarbeitervertretung zugeordnet ist.

§ 8

Zahl der Mitglieder und Zusammensetzung der Mitarbeitervertretung

(1) Die Wahl einer Mitarbeitervertretung setzt voraus, daß in der Dienststelle in der Regel mindestens fünfzehn wahlberechtigte Mitarbeiter (§ 6) beschäftigt sind, von denen mindestens sechs Mitarbeiter wählbar sind.

(2) Die Mitarbeitervertretung besteht für Dienststellen mit in der Regel:

- 15 bis 50 wahlberechtigten Mitarbeitern aus drei Mitgliedern,
- 51 bis 100 wahlberechtigten Mitarbeitern aus fünf Mitgliedern,
- 101 bis 200 wahlberechtigten Mitarbeitern aus sieben Mitgliedern,
- 201 bis 400 wahlberechtigten Mitarbeitern aus neun Mitgliedern,
- und über 400 wahlberechtigten Mitarbeitern aus elf Mitgliedern.

In Dienststellen mit mehr als 600 wahlberechtigten Mitarbeitern kann durch Dienstvereinbarung zwischen der Mitarbeitervertretung und der Dienststellenleitung eine höhere ungerade Zahl von Mitgliedern festgelegt werden.

(3) Unbeschadet der Wählbarkeit nebenberuflicher und nichtevangelischer Mitarbeiter (§§ 6 und 7) darf deren Anteil an der Zahl der Mitglieder einer Mitarbeitervertretung ein Drittel nicht übersteigen. Diese Einschränkung gilt für nebenberuflich tätige Mitarbeiter nicht, wenn im Bereich einer Mitarbeitervertretung die Zahl der wahlberechtigten nebenberuflichen Mitarbeiter drei Viertel der Gesamtzahl der Wahlberechtigten übersteigt. Dienststellen nach § 1 Abs. 2 können durch Dienstvereinbarung hinsichtlich nichtevangelischer Mitarbeiter die Anwendung von Satz 1 ausschließen.

(4) Bei der Bildung von Mitarbeitervertretungen aus mehreren Dienststellen ist die Gesamtzahl der wahlberechtigten Mitarbeiter (§ 6) dieser Dienststellen maßgebend.

(5) Veränderungen in der Zahl der wahlberechtigten Mitarbeiter haben während einer Wahlperiode der Mitarbeitervertretung keinen Einfluß auf die Zahl der Mitglieder der Mitarbeitervertretung.

§ 9

Vertreter der Berufsgruppen und Dienststellen

(1) Bei der Zusammensetzung der Mitarbeitervertretungen sollen die verschiedenen Berufsgruppen und Beschäftigungsarten in den Dienststellen berücksichtigt werden.

(2) In Mitarbeitervertretungen, die für mehrere Dienststellen gebildet sind, sollen die Mitglieder aus verschiedenen Dienststellen stammen.

(3) Durch Dienstvereinbarung zwischen der Mitarbeitervertretung und der Dienststellenleitung kann in Dienststellen oder Einrichtungen mit mehr als zweihundert wahlberechtigten Mitarbeitern bestimmt werden, daß die Wahl nach Berufsgruppen oder nach Arbeitsbereichen getrennt erfolgt (Gruppenwahl). Hierbei ist die Gesamtzahl der Mitglieder der Mitarbeitervertretung auf die einzelnen Berufsgruppen oder Arbeitsbereiche entsprechend ihrem Verhältnis zur Gesamtzahl der wahlberechtigten Mitarbeiter aufzuteilen.

§ 10

Wahlverfahren

(1) Die Mitglieder der Mitarbeitervertretung werden in gleicher, freier, geheimer und unmittelbarer Wahl gemeinsam und nach den Grundsätzen der Mehrheitswahl (Persönlichkeitswahl) gewählt. Die wahlberechtigten Mitarbeiter haben das Recht, Wahlvorschläge zu machen.

(2) Die Wahl leitet ein Wahlvorstand. Die Mitglieder des Wahlvorstandes werden von der Mitarbeitervertretung benannt. Besteht keine Mitarbeitervertretung, wird ein Wahlvorstand von der Mitarbeiterversammlung gewählt. Im einzelnen ist die Vorbereitung und Durchführung der Wahl durch eine Wahlordnung zu regeln, die vom Oberkirchenrat unter Mitwirkung der Arbeitsrechtlichen Kommission der Landeskirche erlassen wird.

§ 11

Wahlschutz, Wahlkosten

(1) Niemand darf die Wahl der Mitarbeitervertretung behindern oder in unlauterer Weise beeinflussen. Insbesondere darf kein Wahlberechtigter in der Ausübung des aktiven und passiven Wahlrechts beschränkt werden; § 8 Abs. 3 bleibt unberührt.

(2) Die Kündigung, Abordnung oder Versetzung eines Mitglieds des Wahlvorstandes ist vom Zeitpunkt seiner Bestellung an, die Kündigung eines Wahlbewerbers vom Zeitpunkt der Einreichung des Gesamtwahlvorschlags an jeweils für die Dauer von sechs Monaten nach Bekanntgabe des Wahlergebnisses nur in entsprechender Anwendung des § 20 Abs. 1 zulässig. Mitglieder des Wahlvorstandes und Wahlbewerber dürfen gegen ihren Willen erst nach Bekanntgabe des Wahlergebnisses und nur in den Fällen versetzt oder abgeordnet werden, wo dies aus wichtigen dienstlichen Gründen unvermeidbar ist.

(3) Die Kosten der Wahl trägt die Dienststelle, bei gemeinsamen Mitarbeitervertretungen innerhalb eines Kirchenbezirks der Kirchenbezirk, in den Fällen des § 5 Abs. 2 und 3 die Landeskirche.

(4) Notwendiges Versäumnis von Arbeitszeit infolge der Ausübung des Wahlrechts, der Teilnahme an dafür bestimmten Mitarbeiterversammlungen oder der Betätigung im Wahlvorstand hat keine Minderung der Dienstbezüge oder des Arbeitsentgeltes zur Folge.

§ 12

Anfechtung der Wahl

(1) Mindestens drei Wahlberechtigte oder die Dienststellenleitung können binnen einer Frist von einer Woche, vom Tage der Bekanntmachung des Wahler-

gebnisses an gerechnet, die Wahl beim Schlichtungsausschuß schriftlich anfechten, wenn gegen wesentliche Vorschriften über das Wahlrecht, die Wählbarkeit oder das Wahlverfahren verstoßen worden und eine Berichtigung nicht erfolgt ist, es sei denn, daß durch den Verstoß das Wahlergebnis nicht geändert oder beeinflußt werden konnte. Die Anfechtung hat aufschiebende Wirkung; § 14 Abs. 3 gilt entsprechend.

(2) Stellt der Schlichtungsausschuß fest, daß die Anfechtung begründet ist, so ist die Wahl ungültig und unverzüglich zu wiederholen.

§ 13

Jugendvertretung

(1) Die Mitarbeiter unter achtzehn Jahren wählen Sprecher (Jugendvertreter), die in deren Angelegenheiten von der Mitarbeitervertretung beratend hinzuzuziehen sind, sofern sie ihr nicht ohnehin angehören. Als Sprecher können Mitarbeiter vom vollendeten sechzehnten bis zum vollendeten vierundzwanzigsten Lebensjahr gewählt werden. Es werden gewählt:

ein Sprecher bei fünf bis zwanzig Mitarbeitern unter achtzehn Jahren
und

drei Sprecher bei mehr als einundzwanzig Mitarbeitern unter achtzehn Jahren.

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

(3) Ein Vertreter der Jugendvertretung, der von dieser benannt wird, soll an allen Sitzungen der Mitarbeitervertretung beratend teilnehmen. An der Behandlung von Angelegenheiten, die besonders Mitarbeiter unter achtzehn Jahren betreffen, kann die gesamte Jugendvertretung beratend teilnehmen.

(4) Die Jugendvertretung ist gegenüber der Mitarbeitervertretung berechtigt, in Angelegenheiten, die besonders Mitarbeiter unter achtzehn Jahren betreffen, eine Sitzung der Mitarbeitervertretung zu beantragen. In diesen Fällen hat der Vorsitzende der Mitarbeitervertretung eine Sitzung anzuberaumen und den Gegenstand, dessen Beratung beantragt ist, auf die Tagesordnung zu setzen.

(5) Ein Jugendvertreter, der im Laufe der Amtszeit das vierundzwanzigste Lebensjahr vollendet, bleibt bis zum Ende der Amtszeit im Amt.

§ 13 a

Vertrauensperson der Schwerbehinderten

(1) In Dienststellen und Einrichtungen, in denen fünf Schwerbehinderte nicht nur vorübergehend beschäftigt sind, werden eine Vertrauensperson und mindestens ein Stellvertreter gewählt.

(2) Die Vertrauensperson hat in der Dienststelle oder Einrichtung die Interessen der Schwerbehinderten zu vertreten und ihnen beratend und helfend zur Seite zu stehen.

(3) Wahlberechtigt sind alle in der Dienststelle oder Einrichtung beschäftigten anerkannten Schwerbehinderten. Die Wählbarkeit richtet sich nach § 7.

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

(5) Die Vertrauensperson hat das Recht, mindestens einmal im Jahr eine Versammlung der Schwerbehinderten in der Dienststelle oder Einrichtung durchzuführen.

(6) Für die Vertrauensperson gelten im übrigen die Bestimmungen für die Mitglieder der Mitarbeitervertretung entsprechend.

§ 13 b

Vertrauensmann der Zivildienstleistenden

In Dienststellen und Einrichtungen, in denen nach § 37 Abs. 1 des Zivildienstgesetzes ein Vertrauensmann der Zivildienstleistenden zu wählen ist, hat der Vertrauensmann das Recht, an den Sitzungen der Mitarbeitervertretung und der Gesamtmitarbeitervertretung beratend teilzunehmen, wenn Angelegenheiten behandelt werden, die auch die Zivildienstleistenden betreffen.

2. Amtszeit

§ 14

Amtszeit

(1) Die Amtszeit der Mitarbeitervertretung beträgt regelmäßig vier Jahre, die Amtszeit der Jugendvertretung regelmäßig zwei Jahre. Sie beginnt mit Rechtskraft der Wahl, jedoch nicht vor Ablauf der Amtszeit der in den vorhergehenden allgemeinen Neuwahlen gewählten Mitarbeitervertretung. Sie endet – unbeschadet der Fälle des § 12 Abs. 2 und des § 15 Abs. 2 – mit Rechtskraft der folgenden Wahl.

(2) Der Oberkirchenrat bzw. das Diakonische Werk der evangelischen Kirche in Württemberg schreibt alle vier Jahre allgemeine Neuwahlen für die Mitarbeitervertretung und alle zwei Jahre für die Jugendvertretung aus.

(3) Die bisherige Mitarbeitervertretung führt die Geschäfte bis zur Übernahme durch die neugewählte Mitarbeitervertretung.

§ 15

Neuwahl der Mitarbeitervertretung vor Ablauf der Amtszeit

(1) Die Mitarbeitervertretung ist unverzüglich durch Nachwahl der erforderlichen Zahl von Mitgliedern und Ersatzmitgliedern zu ergänzen, wenn die Gesamtzahl ihrer Mitglieder nach Eintreten sämtlicher Ersatzmitglieder unter die vorgeschriebene Zahl gesunken ist.

(2) Die Mitarbeitervertretung ist unverzüglich neu zu wählen, wenn

- a) sie mit der Mehrheit ihrer Mitglieder ihren Rücktritt beschlossen hat, oder
- b) sie durch Spruch des Schlichtungsausschusses gemäß § 39 Abs. 1 aufgelöst ist.

(3) In den Fällen des Absatzes 2 Buchst. a wählt die Mitarbeiterversammlung einen Wahlvorstand, der die Neuwahl unverzüglich einzuleiten hat und bis zur Neuwahl die der Mitarbeitervertretung nach diesem Gesetz zustehenden Befugnisse und Pflichten wahrnimmt. In den Fällen des Absatzes 2 Buchst. b gilt § 16 Abs. 2.

(4) Die Amtszeit der neugewählten Mitarbeitervertretung endet abweichend von § 14 Abs. 1 mit dem Ablauf der Amtszeit der übrigen Mitarbeitervertretungen aus Anlaß allgemeiner Neuwahlen. Erfolgt die Neuwahl innerhalb eines Jahres vor Ablauf der in Satz 1 genannten Amtszeit, so endet die Amtszeit der neugewählten Mitarbeitervertretung erst mit Ablauf der darauffolgenden allgemeinen Amtsperiode.

§ 16

Abberufung – Auflösung

(1) Auf schriftlichen Antrag eines Viertels der wahlberechtigten Mitarbeiter oder der Dienststellenleitung kann der Schlichtungsausschuß die Abberufung eines Mitglieds aus der Mitarbeitervertretung oder die Auflösung der Mitarbeitervertretung wegen groben Mißbrauchs gesetzlicher Befugnisse oder wegen groben Versäumnisses gesetzlicher Pflichten beschließen. Aus den gleichen Gründen kann auch die Mitarbeitervertretung die Abberufung eines Mitglieds der Mitarbeitervertretung beim Schlichtungsausschuß beantragen.

(2) Ist die Mitarbeitervertretung aufgelöst, so setzt der Schlichtungsausschuß einen Wahlvorstand ein. Dieser hat unverzüglich eine Neuwahl einzuleiten. Bis zur Neuwahl nimmt der Wahlvorstand die der Mitarbeitervertretung nach diesem Gesetz zustehenden Befugnisse und Pflichten wahr.

§ 17

Ruben und Erlöschen der Mitgliedschaft

(1) Die Mitgliedschaft eines Mitarbeiters in der Mitarbeitervertretung ruht

- a) solange ihm die Führung der Dienstgeschäfte untersagt ist,
- b) wenn er voraussichtlich länger als drei Monate an der Wahrnehmung seines Amtes gehindert sein wird.

(2) Die Mitgliedschaft in der Mitarbeitervertretung erlischt durch

- a) Niederlegung des Amtes,
- b) Beendigung des Dienst- oder Arbeitsverhältnisses,
- c) Ausscheiden aus der Dienststelle,
- d) Verlust der Wählbarkeit,
- e) Entscheidung des Schlichtungsausschusses nach § 16.

§ 18

Ersatzmitglieder

(1) Lehnt ein Mitarbeiter die Annahme seiner Wahl ab oder erlischt die Mitgliedschaft in der Mitarbeitervertretung nach § 17 Abs. 2, so rückt ein Ersatzmitglied nach. Als Ersatzmitglied tritt der nicht gewählte Bewerber mit der nächst niedrigen Stimmenzahl in die Mitarbeitervertretung ein; bei Stimmgleichheit entscheidet das Los.

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

3. Rechtsstellung der Mitglieder der Mitarbeitervertretung

§ 19

Behinderungsverbot

(1) Mitglieder der Mitarbeitervertretung dürfen in der Ausübung ihrer Befugnisse weder behindert noch wegen ihrer Tätigkeit benachteiligt oder begünstigt werden; dies gilt auch für ihre berufliche Entwicklung.

(2) Mitglieder der Mitarbeitervertretung dürfen gegen ihren Willen nur versetzt oder abgeordnet werden, wenn dies aus wichtigen dienstlichen Gründen unvermeidbar ist und die Mitarbeitervertretung nicht widerspricht. An dieser Entscheidung wirkt der Betroffene nicht mit. Widerspricht die Mitarbeitervertretung, so entscheidet auf Antrag der Dienststellenleitung der Schlichtungsausschuß.

§ 20

Kündigungsschutz

(1) Einem Mitglied der Mitarbeitervertretung darf nur gekündigt werden, wenn ein Grund zur außerordentlichen Kündigung vorliegt oder wenn die Dienststelle ganz oder zu einem wesentlichen Teil aufgelöst wird.

(2) Wird die Dienststelle aufgelöst, so ist die Kündigung frühestens zum Zeitpunkt der Auflösung zulässig. Wird wegen zwingender dienstlicher Gründe zu einem früheren Zeitpunkt gekündigt, so bedarf die Kündigung der Zustimmung des Schlichtungsausschusses nach vorheriger Stellungnahme der Mitarbeitervertretung.

(3) Für die Kündigung von ehemaligen Mitgliedern der Mitarbeitervertretung innerhalb eines Jahres nach Beendigung ihres Amtes gilt Absatz 1 und Absatz 2 entsprechend, es sei denn, daß sie nach § 16 Abs. 1 abberufen worden sind.

§ 21

Schweigepflicht

(1) Personen, die Aufgaben oder Befugnisse nach diesem Gesetz wahrnehmen oder wahrgenommen haben, sind verpflichtet, über die ihnen dabei bekanntgewordenen Angelegenheiten oder Tatsachen Stillschweigen zu bewahren. Diese Schweigepflicht besteht nicht für Angelegenheiten oder Tatsachen, die offenkundig sind oder ihrer Bedeutung nach keiner Geheimhaltung bedürfen. Die Schweigepflicht erstreckt sich auch auf die Verhandlungsführung und das Verhalten der Sitzungsteilnehmer.

(2) Die Schweigepflicht besteht auch für Sitzungsteilnehmer nach § 24.

(3) Die Schweigepflicht besteht nicht gegenüber anderen Mitgliedern der Mitarbeitervertretung. Gegenüber der Dienststellenleitung und der Stelle, die die Aufsicht über die Dienststelle führt, besteht die Schweigepflicht nur, wenn die Mitarbeitervertretung dies beschlossen hat.

(4) Bei Beendigung der Mitgliedschaft in der Mitarbeitervertretung hat der Mitarbeiter alle in seinem Besitz befindlichen Unterlagen, die er in seiner Eigenschaft als Mitglied der Mitarbeitervertretung erhalten hat, dem Vorsitzenden auszuhändigen.

4. Geschäftsführung

§ 22

Vorsitzender und Stellvertreter

(1) Die Mitarbeitervertretung wählt geheim und mit einfacher Mehrheit aus ihrer Mitte den Vorsitzenden und seinen Stellvertreter sowie einen Schriftführer. Besteht die Mitarbeitervertretung aus Vertretern mehrerer Gruppen (§ 9), so sollen der Vorsitzende und sein Stellvertreter nicht der gleichen Gruppe angehören.

(2) Der Vorsitzende der Mitarbeitervertretung führt die laufenden Geschäfte und vertritt die Mitarbeitervertretung.

§ 23

Sitzung der Mitarbeitervertretung

(1) Binnen einer Woche nach Rechtskraft der Wahl hat der Vorsitzende des Wahlvorstandes die Mitglieder der Mitarbeitervertretung zur Vornahme der nach § 22 Abs. 1 vorgesehenen Wahlen einzuberufen. Der Vorsitzende des Wahlvorstandes leitet die Sitzung, bis die Mitarbeitervertretung ihren Vorsitzenden gewählt hat.

(2) Die weiteren Sitzungen beraumt der Vorsitzende der Mitarbeitervertretung nach Bedarf an. Er setzt die Tagesordnung fest und leitet die Verhandlung. Der Vorsitzende hat die Mitglieder der Mitarbeitervertretung zu den Sitzungen rechtzeitig unter Mitteilung der Tagesordnung einzuladen. Dies gilt auch für die Vertrauensperson der Schwerbehinderten, für die Jugendvertreter sowie für den Vertrauensmann der Zivildienstleistenden, soweit sie ein Recht auf Teilnahme an der Sitzung haben. Kann ein Mitglied der Mitarbeitervertretung an der Sitzung nicht teilnehmen, so soll es dies unter Angabe der Gründe unverzüglich dem Vorsitzenden mitteilen.

(3) Der Vorsitzende hat eine Sitzung einzuberufen und den Gegenstand, dessen Beratung beantragt ist, auf die Tagesordnung zu setzen, wenn dies ein Drittel der Mitglieder der Mitarbeitervertretung oder die Dienststellenleitung beantragt.

(4) Die Sitzungen der Mitarbeitervertretung sind nicht öffentlich. Sie finden in der Regel während der Arbeitszeit statt. Die Mitarbeitervertretung hat bei der Ansetzung von Sitzungen auf die dienstlichen Erfordernisse Rücksicht zu nehmen. Die Dienststellenleitung ist vom Zeitpunkt und Ort der Sitzung rechtzeitig zu verständigen.

§ 24

Teilnahme an Sitzungen der Mitarbeitervertretung

(1) Mitglieder oder Beauftragte der Dienststellenleitung sind berechtigt, an Sitzungen der Mitarbeitervertretung teilzunehmen, die auf Verlangen der Dienststellenleitung anberaumt sind. Sie sollen an Sitzungen teilnehmen, zu denen die Dienststellenleitung eingeladen worden ist.

(2) Die Mitarbeitervertretung kann von Fall zu Fall beschließen, Sachkundige zu einer Sitzung hinzuzuziehen. Dasselbe Recht hat die Dienststellenleitung bezüglich der Sitzungen, die auf ihr Verlangen anberaumt werden, oder zu denen sie eingeladen ist.

(3) Personen, die nach Absatz 2 an einer Sitzung der Mitarbeitervertretung teilnehmen, sind auf ihre Schweigepflicht gemäß § 21 Abs. 2 dieses Gesetzes ausdrücklich hinzuweisen.

§ 25

Beschlußfassung

(1) Die Mitarbeitervertretung ist beschlußfähig, wenn mindestens die Hälfte ihrer Mitglieder anwesend ist.

(2) Die Beschlüsse der Mitarbeitervertretung werden, soweit in diesem Gesetz nichts anderes bestimmt ist, mit der Mehrheit der abgegebenen Stimmen gefaßt. Stimmenthaltungen gelten als Neinstimmen. Bei Stimmengleichheit gilt ein Antrag als abgelehnt.

(3) Mitglieder der Mitarbeitervertretung sind von der Beratung und Beschlußfassung über einen Gegenstand ausgeschlossen, wenn er ihnen, ihren Ehegatten oder Verwandten in gerader Linie oder in der Seitenlinie bis zum zweiten Grad einen unmittelbaren persönlichen Vorteil oder Nachteil bringen kann. Das gleiche gilt für Personen, die an den Sitzungen der Mitarbeitervertretung teilnehmen.

(4) Die Mitarbeitervertretung kann ihre Beschlüsse ausnahmsweise auch im schriftlichen Umlaufverfahren fassen, wenn der Vorsitzende ein solches Verfahren für angemessen erachtet und kein Mitglied der Mitarbeitervertretung widerspricht. Anstelle des Protokolls treten die eingelaufenen Schriftstücke.

§ 26

Sitzungsniederschrift

(1) Über die Sitzung der Mitarbeitervertretung ist eine Niederschrift anzufertigen, die die Namen der An- und Abwesenden, die Tagesordnung, den Wortlaut der Beschlüsse und das jeweilige Stimmenverhältnis enthalten muß. Die Niederschrift ist vom Sitzungsleiter und einem weiteren Mitglied zu unterzeichnen.

(2) Hat ein Mitglied der Dienststellenleitung an einer Sitzung der Mitarbeitervertretung teilgenommen, so ist der Dienststellenleitung ein Auszug aus der Niederschrift über die Verhandlungspunkte zuzuleiten, die zusammen mit der Dienststellenleitung behandelt wurden.

§ 27

Ehrenamt

Die Mitglieder der Mitarbeitervertretung üben ihre Tätigkeit unentgeltlich aus. Die Tätigkeit gilt als Dienst im Sinne der Unfallfürsorgebestimmungen.

§ 27 a

Dienstbefreiung

(1) Die Mitglieder der Mitarbeitervertretung erhalten Dienstbefreiung, wenn und soweit es nach Art und Umfang der Dienststelle oder Einrichtung zur ord-

nungsgemäßen Durchführung ihrer Aufgaben erforderlich ist. Ist die Wahrnehmung der Dienstgeschäfte der Mitarbeitervertretung aus dienstlichen Gründen innerhalb der Arbeitszeit nicht möglich, ist Freizeitausgleich zu gewähren. Versäumnisse von Arbeitszeit, die zur Durchführung der Aufgaben der Mitarbeitervertretung erforderlich sind, haben keine Minderung des Arbeitsentgelts, der Dienstbezüge oder des Erholungsurlaubs zur Folge.

(2) Den Mitgliedern der Mitarbeitervertretung ist für die Teilnahme an Tagungen und Lehrgängen, soweit diese Kenntnisse vermitteln, die für die Tätigkeit in der Mitarbeitervertretung erforderlich sind, die dafür notwendige Dienstbefreiung ohne Minderung der Bezüge oder des Erholungs- und Tagungsurlaubs bis zu drei Wochen innerhalb einer Amtszeit zu gewähren. Der Anspruch nach Satz 1 erhöht sich für Mitarbeiter, die erstmals das Amt eines Mitarbeitervertreters übernehmen, auf vier Wochen. Bei der Auswahl von Mitgliedern für die Teilnahme an solchen Veranstaltungen und bei der Festlegung von deren zeitlicher Lage 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 Dienstbefreiung nur versagen, wenn die dienstlichen Notwendigkeiten nicht ausreichend berücksichtigt worden sind.

(3) Bei Meinungsverschiedenheiten über Erforderlichkeit und Umfang der Dienstbefreiung kann der Mitarbeitervertreter den Schlichtungsausschuß anrufen. Die Anrufung ist nicht Voraussetzung für die Inanspruchnahme der Dienstbefreiung nach Absatz 1.

§ 27 b

Freistellung

(1) Ist nach Art und Umfang der Dienststelle oder der Einrichtung die Freistellung einzelner Mitglieder der Mitarbeitervertretung von ihrer beruflichen Tätigkeit erforderlich, soll dies durch eine Dienstvereinbarung geregelt werden. Soweit in diesen Fällen keine Dienstvereinbarung abgeschlossen worden ist, sind auf Antrag der Mitarbeitervertretung freizustellen:

In Dienststellen und Einrichtungen mit in der Regel 400 bis 1000 Mitarbeitern zwei Mitglieder der Mitarbeitervertretung je zu 50 v. H. der Arbeitszeit eines vollbeschäftigten Mitarbeiters, in Einrichtungen mit über 1000 Mitarbeitern für bis zu je weitere 500 Mitarbeiter ein weiteres Mitglied der Mitarbeitervertretung zu 50 v. H. der Arbeitszeit eines vollbeschäftigten Mitarbeiters.

Über die Freistellung beschließt die Mitarbeitervertretung nach Beratung mit der Dienststellenleitung. Die Mitarbeitervertretung hat der Dienststellenleitung die Namen der freizustellenden Mitglieder bekanntzugeben.

(2) Die Landeskirchliche Mitarbeitervertretung (Abschnitt V) kann für ihre Mitglieder und Stellvertreter Freistellung von ihrer beruflichen Tätigkeit von ins-

gesamt 120 v. H. eines vollbeschäftigten Mitarbeiters beanspruchen. Über die Verteilung auf die einzelnen Mitglieder entscheidet die Landeskirchliche Mitarbeitervertretung nach Beratung mit den beteiligten Dienststellenleitungen. Für die Übernahme der entstehenden Vertretungskosten gilt § 43 Abs. 2.

§ 28

Kosten der Geschäftsführung

(1) Die durch die Tätigkeit der Mitarbeitervertretung entstehenden notwendigen Kosten trägt die Dienststelle. Bei gemeinsamen Mitarbeitervertretungen gilt § 11 Abs. 3 entsprechend. Für die Erstattung von Reisekosten gelten für die Mitarbeiter im kirchlichen Dienst die landeskirchlichen Bestimmungen, für die Mitarbeiter im diakonischen Dienst die im Bereich ihrer Dienststelle nach § 1 Abs. 2 geltenden Bestimmungen. Bei gemeinsamen Mitarbeitervertretungen ist in den Kirchenbezirken für die Genehmigung von Dienstreisen gegebenenfalls das Dekanatamt, im übrigen der Oberkirchenrat zuständig. In den selbständigen diakonischen Einrichtungen hat das satzungsmäßig zuständige Organ die Genehmigungsbefugnis.

(2) Kosten, die durch die Beiziehung sachkundiger Personen entstehen (§ 24 Abs. 2 Satz 1), werden nur dann von der Dienststelle übernommen, wenn diese der Kostenübernahme vorher zugestimmt hat. Wird die Zustimmung versagt, so kann die Mitarbeitervertretung den Vorsitzenden des Schlichtungsausschusses anrufen; er entscheidet endgültig.

(3) Für die Sitzungen und die laufende Geschäftsführung stellt die Dienststelle die erforderlichen Räume und den Geschäftsbedarf zur Verfügung.

(4) Der Mitarbeitervertretung werden in der Dienststelle geeignete Flächen für Bekanntmachungen zur Verfügung gestellt. Entsprechendes gilt für einen Anteil in einem etwaigen Mitteilungsblatt der Dienststellenleitung für die Mitarbeiter.

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

§ 28 a

Ausschüsse

(1) Die Mitarbeitervertretung kann einen Geschäftsausschuß bilden, der den Vorsitzenden in der Führung der laufenden Geschäfte (§ 22 Abs. 2) unterstützt. Der Geschäftsausschuß besteht aus dem Vorsitzenden und bis zu drei weiteren Mitgliedern der Mitarbeitervertretung.

(2) Die Mitarbeitervertretung kann dem Geschäftsausschuß mit der Mehrheit der Stimmen ihrer Mitglieder Aufgaben zur selbständigen Erledigung übertragen; dies gilt nicht für den Abschluß von Dienstvereinbarungen. Die Übertra-

gung ist der Dienststellenleitung schriftlich mitzuteilen. Die Sätze 1 und 2 gelten entsprechend für den Widerruf der Übertragung von Aufgaben.

(3) Für bestimmte Aufgaben können weitere Ausschüsse gebildet werden. Soweit dies zur selbständigen Erledigung dieser Aufgaben geschieht, gilt Absatz 2 entsprechend.

(4) Die Bestimmungen über die Geschäftsführung der Mitarbeitervertretung gelten für die Ausschüsse entsprechend.

§ 29

Geschäftsordnung

Sonstige Bestimmungen über die Geschäftsführung sollen in einer Geschäftsordnung getroffen werden, die sich die Mitarbeitervertretung selbst gibt.

§ 29 a

Mitarbeitervertretung durch eine Vertrauensperson

Werden nach § 4 Abs. 3 Satz 2 eine Vertrauensperson und ein Stellvertreter gewählt, so haben diese die Rechte und Pflichten der Mitarbeitervertretung. Die Vorschriften über die Geschäftsführung, Aufgaben und Befugnisse der Mitarbeitervertretung sind sinngemäß anzuwenden.

5. Aufgaben und Befugnisse der Mitarbeitervertretung

§ 30

Grundsätze für die Zusammenarbeit

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

(2) Mitarbeitervertretung und Dienststellenleitung sollen mindestens einmal im Jahr zur Besprechung allgemeiner Fragen des Dienstbetriebes und der Dienstgemeinschaft und zum Austausch von Erfahrungen, Vorschlägen und Anregungen zusammenkommen.

(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 nach den geltenden Bestimmungen angerufen werden.

(4) Die Mitarbeitervertretung ist zur Durchführung ihrer Aufgaben (§§ 31 bis 35) rechtzeitig zu unterrichten. Ihr sind die hierfür erforderlichen Unterlagen zur Einsicht vorzulegen.

(5) Personalakten dürfen im Rahmen des Rechts auf Einsicht in die Personalakten nur mit schriftlicher Zustimmung des betroffenen Mitarbeiters und nur durch ein von ihm zu bestimmendes Mitglied der Mitarbeitervertretung eingesehen werden. Dienstliche Beurteilungen sind auf Verlangen des Mitarbeiters der Mitarbeitervertretung zur Kenntnis zu bringen.

§ 31

Allgemeine Aufgaben der Mitarbeitervertretung

(1) Die Mitarbeitervertretung hat die beruflichen, wirtschaftlichen und sozialen Belange der Mitarbeiterschaft zu fördern und in ihrer Mitverantwortung für die Aufgaben der Dienststelle bei den Mitarbeitern das Verständnis dafür zu stärken, daß ihr Dienst auf den Auftrag der Kirche ausgerichtet sein muß. Sie soll für eine gute Zusammenarbeit eintreten und auf den Frieden in der Dienstgemeinschaft hinwirken.

(2) Unbeschadet des Rechts des einzelnen Mitarbeiters, sein Anliegen der Dienststellenleitung selbst vorzutragen, soll sich die Mitarbeitervertretung seiner persönlichen Sorgen annehmen und die berechtigten Interessen des Mitarbeiters bei der Dienststellenleitung vertreten.

(3) Die Mitarbeitervertretung soll insbesondere:

- a) Maßnahmen beantragen, die der Erfüllung der Aufgaben der Dienststelle oder Einrichtung und den Anliegen der Mitarbeiter dienen,
- b) dafür eintreten, daß die arbeits-, sozial- und dienstrechtlichen Gesetze, Verordnungen, Unfallverhütungsvorschriften, Verträge, Dienstvereinbarungen und Verwaltungsanordnungen durchgeführt werden,
- c) Beschwerden, Anfragen und Anregungen von Mitarbeitern entgegennehmen und – soweit erforderlich – durch Verhandlungen mit der Dienststellenleitung auf eine Erledigung hinwirken,
- d) für die Eingliederung der in der Dienststelle beschäftigten älteren Mitarbeiter sowie der Schwerbehinderten und anderer besonderer Hilfe und Förderung bedürftiger Personen in die Dienstgemeinschaft sowie für eine ihren Kenntnissen und Fähigkeiten entsprechende Beschäftigung sorgen.

(4) Wenn Beschwerden, Anfragen und Anregungen gemäß Absatz 3 Buchst. c von der Mitarbeitervertretung erörtert werden, ist der betreffende Mitarbeiter vorher zu hören. Das Ergebnis ist ihm mitzuteilen.

(5) Die Mitarbeitervertretung hat mindestens einmal in jedem Jahr in einer Mitarbeiterversammlung einen Tätigkeitsbericht zu erstatten.

§ 31 a

Dienstvereinbarungen

(1) Dienststellenleitung und Mitarbeitervertretung können Dienstvereinbarungen abschließen. Soweit es sich um Angelegenheiten handelt, bei denen die Mitarbeitervertretung mitzubestimmen hat, dürfen Dienstvereinbarungen Regelungen weder einschränken noch ausschließen, die auf Rechtsvorschriften (einschließlich Beschlüssen der Arbeitsrechtlichen Kommission und Entscheidungen des Schlichtungsausschusses) oder allgemein verbindlichen Richtlinien für Kirche und Diakonie beruhen. Im übrigen können Arbeitsentgelte und sonstige Arbeitsbedingungen, die durch die in Satz 2 genannten Regelungen vereinbart worden sind oder üblicherweise vereinbart werden, nicht Gegenstand einer Dienstvereinbarung sein, es sei denn, die Arbeitsrechtliche Kommission läßt ergänzende Regelungen durch Dienstvereinbarungen ausdrücklich zu.

(2) Dienstvereinbarungen sind schriftlich niederzulegen, von beiden Seiten zu unterzeichnen und in geeigneter Weise bekannt zu machen.

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

(4) Dienstvereinbarungen können, soweit nichts anderes vereinbart ist, mit einer Frist von drei Monaten gekündigt werden. Eine Weitergeltung ist ausgeschlossen.

(5) Sind während der Geltung einer Dienstvereinbarung Rechte für die Mitarbeiter begründet worden, hat das Außerkrafttreten der Dienstvereinbarung nicht zur Folge, daß die Ansprüche der Mitarbeiter entfallen (Nachwirkung). Dies gilt nicht, wenn in der außer Kraft getretenen Dienstvereinbarung festgelegt worden war, welche Ansprüche ein Mitarbeiter beim Leistungsvollzug des Arbeitsverhältnisses erhält.

§ 31 b

Dienstvereinbarung zur Festlegung der Vertragsgrundlagen

In Dienststellen nach § 1 Abs. 2 ist durch Dienstvereinbarung festzulegen, welche nach den Beschlüssen der Arbeitsrechtlichen Kommission zulässige Vertragsgrundlage für die Einzelarbeitsverhältnisse mit der Dienststelle gilt. Diese Festlegung gilt weiter, bis sie durch eine neue Dienstvereinbarung nach Satz 1 ersetzt wird.

§ 32

Beteiligung in sozialen Angelegenheiten

(1) Die Mitarbeitervertretung hat mitzubestimmen über

- a) die Regelung der Ordnung in der Dienststelle und des Verhaltens der Mitarbeiter im Dienst,

- b) Maßnahmen zur Verhütung von Dienst- und Arbeitsunfällen und sonstigen Gesundheitsgefahren,
 - c) Bestellung von Vertrauensärzten sowie von Ärzten zur Überwachung des Gesundheitszustandes der Mitarbeiter, unbeschadet des Rechts der freien Arztwahl,
 - d) Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit und der Pausen sowie Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage, abgesehen von betrieblich bedingten kurzfristigen Abweichungen,
 - e) Zeit, Ort und Art der Auszahlung der Dienstbezüge und Arbeitsentgelte,
 - f) allgemeine Grundsätze für die Aufstellung des Urlaubsplans,
 - g) allgemeine Fragen der Aus- und Fortbildung der Mitarbeiter einschließlich der Teilnahme von Mitarbeitern an Fortbildungsmaßnahmen,
 - h) Errichtung, Verwaltung und Auflösung von Sozialeinrichtungen für die Mitarbeiter,
 - i) Planung und Durchführung von Gemeinschaftsveranstaltungen für die Mitarbeiter,
 - k) Grundsätze für die Gewährung von Darlehen an die Mitarbeiter.
- (2) Die Mitarbeitervertretung wirkt mit bei
- a) Gewährung von Beihilfen, Unterstützungen und sonstigen Zuwendungen, auf die kein Rechtsanspruch besteht, jedoch nur auf Wunsch des Antragstellers,
 - b) Zuweisung von Mietwohnungen und von Pachtland an Mitarbeiter, desgleichen bei Kündigung und bei der Festsetzung von Nutzungsbedingungen, soweit sie nicht durch Gesetz oder Verordnung geregelt sind.

§ 33

Beteiligung in Personalangelegenheiten

- (1) Die Mitarbeitervertretung hat im Rahmen der Zuständigkeit der Dienststelle und der geltenden Vorschriften mitzubestimmen über
- a) Einstellung und Anstellung von Mitarbeitern,
 - b) Eingruppierungen, Umgruppierungen, Höhergruppierungen und Beförderungen,
 - c) Kündigung und Entlassung von Mitarbeitern,
 - d) Weiterbeschäftigung über die Altersgrenze hinaus,
 - e) Versagung und Widerruf der Genehmigung zur Übernahme einer Nebenbeschäftigung,
 - f) Anordnungen, welche die Freiheit in der Wahl der Wohnung beschränken,

- g) Versetzung und Abordnung eines Mitarbeiters zu einer anderen Dienststelle,
- h) Versetzung und Abordnung von Mitgliedern der Mitarbeitervertretung im Falle von § 19 Abs. 2.

(2) Über Kündigung und Entlassung von Mitarbeitern, die im Sinne von § 3 Abs. 4 zur Dienststellenleitung gehören, bestimmt die Mitarbeitervertretung nur auf Antrag des Mitarbeiters mit.

(3) In den Fällen des Absatzes 1 Buchst. a, b, d bis h kann die Mitarbeitervertretung die Zustimmung nur verweigern, wenn

1. die personelle Maßnahme gegen ein Gesetz, eine Verordnung, eine andere bindende Bestimmung oder Vereinbarung oder gegen eine rechtskräftige gerichtliche Entscheidung in der Sache verstößt, oder
2. die durch Tatsachen begründete Besorgnis besteht, daß durch die personelle Maßnahme der betroffene Mitarbeiter oder andere Mitarbeiter benachteiligt werden, ohne daß dies aus dienstlichen oder persönlichen Gründen gerechtfertigt ist,
3. im Falle des Absatzes 1 Buchst. a auch, wenn die durch Tatsachen begründete Besorgnis besteht, daß der in Aussicht genommene Bewerber oder Mitarbeiter den Frieden in der Dienststelle durch unsoziales oder gesetzwidriges Verhalten oder durch grobe Verletzung der in der Präambel und in § 31 Abs. 1 des Gesetzes enthaltenen Grundsätze stören würde.

(4) Die Mitarbeitervertretung kann die Zustimmung zu einer ordentlichen Kündigung (Absatz 1 Buchst. c) nur verweigern, wenn

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

(5) Ordentliche Kündigungen während der Probezeit unterliegen nicht der Mitbestimmung. Die Mitarbeitervertretung ist jedoch rechtzeitig vorher zu hören. Die Gründe für die Kündigung sind ihr mitzuteilen. Eine ordentliche Kündigung während der Probezeit ohne vorherige Anhörung der Mitarbeitervertretung ist unwirksam.

(6) Vor fristlosen Entlassungen und außerordentlichen Kündigungen ist die Mitarbeitervertretung anzuhören. Die Dienststellenleitung hat die Maßnahme

zu begründen. Etwaige Bedenken hat die Mitarbeitervertretung unter Angabe der Gründe der Dienststellenleitung unverzüglich, spätestens jedoch innerhalb von drei Arbeitstagen schriftlich mitzuteilen; in diesem Falle ist dem Mitarbeiter mit der Kündigung eine Abschrift der Stellungnahme der Mitarbeitervertretung zuzuleiten.

(7) Bei Kirchenbeamten wirkt die Mitarbeitervertretung im Rahmen der Zuständigkeit der Dienststelle und der geltenden Vorschriften auf Wunsch des Mitarbeiters mit bei

- a) vorzeitiger Versetzung in den Ruhestand oder Versetzung in den Wartestand,
- b) Entlassung von Kirchenbeamten auf Probe oder auf Widerruf.

(8) Die Absätze 1 bis 7 gelten nicht für Mitglieder der Dienststellenleitung nach § 3 Abs. 3 des Gesetzes.

(9) Bei Aushilfsarbeitsverhältnissen bis zu drei Monaten wird die Mitarbeitervertretung innerhalb von sieben Arbeitstagen unterrichtet.

§ 34

Beteiligung in sonstigen Angelegenheiten

(1) Die Mitarbeitervertretung hat mitzubestimmen über

- a) Maßnahmen zur Hebung der Arbeitsleistung und zur Erleichterung des Arbeitsablaufs,
- b) Einführung und Anwendung von technischen Einrichtungen, die dazu bestimmt sind, das Verhalten oder die Leistung der Mitarbeiter zu überwatchen,
- c) den Inhalt von Personalfragebogen,
- d) Beurteilungsrichtlinien in der Dienststelle,
- e) Durchführung der Berufsausbildung der Mitarbeiter mit Ausnahme der Lehrveranstaltungen und der Auswahl der Lehrpersonen,
- f) Grundsätze für die Gestaltung der Arbeitsplätze,
- g) Fragen der Vergütungsgestaltung innerhalb der Dienststelle oder Einrichtung, soweit und solange die Beschlüsse der Arbeitsrechtlichen Kommission dies zulassen.

(2) Die Mitarbeitervertretung hat mitzuwirken bei

- a) Einführung grundlegend neuer Arbeitsmethoden,
- b) Auflösung, Einschränkung, Verlegung oder Zusammenlegung von Dienststellen oder Einrichtungen oder wesentlichen Teilen von ihnen einschließlich der Regelung in etwaigen Härtefällen,
- c) Aufstellung und Änderung des Organisations- und des Stellenplans,

- d) Aufstellung von allgemeinen Grundsätzen für die Bemessung des Personalbedarfs,
- e) Grundsätze für die Aufstellung von Stellenbeschreibungen,
- f) Geltendmachung von Ersatzansprüchen gegen Mitarbeiter.

6. Verfahren bei der Mitbestimmung und Mitwirkung

§ 35

Beteiligung der Mitarbeitervertretung

(1) Soweit eine Maßnahme der Mitbestimmung der Mitarbeitervertretung unterliegt, kann sie nur mit ihrer Zustimmung getroffen werden. Die Dienststellenleitung unterrichtet die Mitarbeitervertretung von der beabsichtigten Maßnahme. Die Maßnahme gilt als gebilligt, wenn die Mitarbeitervertretung nicht binnen einer Frist von zwei Wochen die Zustimmung unter Angabe der Gründe schriftlich verweigert. Die Dienststellenleitung kann die Frist in dringenden Fällen im Einvernehmen mit dem Vorsitzenden der Mitarbeitervertretung bis auf drei Arbeitstage abkürzen. Die Frist beginnt mit Zugang der Mitteilung an den Vorsitzenden.

(2) Soweit die Mitarbeitervertretung an Entscheidungen mitwirkt, ist ihr die beabsichtigte Maßnahme vor der Durchführung rechtzeitig bekanntzugeben und auf Verlangen mit ihr zu erörtern. Absatz 1 Sätze 3 bis 5 sind entsprechend anzuwenden.

(3) Über schriftlich von der Mitarbeitervertretung vorgeschlagene Maßnahmen, die der Mitbestimmung oder Mitwirkung unterliegen (§§ 32–34), entscheidet die Dienststellenleitung innerhalb von sechs Wochen und teilt ihre Entscheidung schriftlich der Mitarbeitervertretung mit.

(4) Kommt in den Fällen der Absätze 1 bis 3 eine Einigung nicht zustande, so ist vor Anrufung des Schlichtungsausschusses ein Vermittlungsgespräch (§ 37 a) zu beantragen. Die Beantragung des Vermittlungsgesprächs hat keine aufschiebende Wirkung.

(5) Die Dienststellenleitung kann bei Maßnahmen, die keinen Aufschub dulden, bis zur endgültigen Entscheidung vorläufige Regelungen treffen. Sie hat der Mitarbeitervertretung die beabsichtigte vorläufige Regelung mitzuteilen und zu begründen und unverzüglich das Verfahren nach Absatz 1 und 2 einzuleiten oder fortzusetzen.

III. DIE MITARBEITERVERSAMMLUNG

§ 36

Einberufung der Mitarbeiterversammlung

(1) Die Mitarbeiterversammlung ist die Versammlung aller Mitarbeiter einer Dienststelle oder mehrerer zusammengeschlossener Dienststellen. Sie ist mindestens einmal in jedem Jahr durch die Mitarbeitervertretung nach Absprache mit der Dienststellenleitung einzuberufen.

(2) Die Mitarbeitervertretung ist berechtigt und auf Antrag eines Viertels der wahlberechtigten Mitarbeiter oder der Dienststellenleitung verpflichtet, eine Mitarbeiterversammlung nach Absprache mit der Dienststellenleitung innerhalb von zwei Wochen einzuberufen und den Gegenstand, dessen Beratung beantragt ist, auf die Tagesordnung zu setzen.

(3) Die Mitarbeiterversammlung wird vom Vorsitzenden der Mitarbeitervertretung geleitet; sie ist nicht öffentlich. Die Einladung hat unter Angabe der Tagesordnung mindestens eine Woche vor dem Termin durch Aushang zu erfolgen. Kann wegen der Eigenart des Dienstes eine Versammlung aller Mitarbeiter zum gleichen Zeitpunkt nicht stattfinden, so sind Teilversammlungen durchzuführen.

(4) Die Mitarbeiterversammlungen finden während der Arbeitszeit statt, soweit nicht die Eigenart des Dienstes eine andere Regelung erfordert. Die Teilnahme an der Mitarbeiterversammlung hat keine Minderung der Dienstbezüge oder des Arbeitsentgeltes zur Folge. Fahrtkosten, die durch die Teilnahme an Mitarbeiterversammlungen entstehen, werden nach den jeweiligen Reisekostenbestimmungen (§ 28 Abs. 1 Satz 3) erstattet.

(5) Jede ordnungsgemäß einberufene Mitarbeiterversammlung ist ohne Rücksicht auf die Zahl der erschienenen Mitarbeiter beschlußfähig. Die Beschlüsse werden mit einfacher Mehrheit aller anwesenden Mitarbeiter gefaßt. Bei Stimmgleichheit gelten Anträge als abgelehnt.

(6) Die Leitung der Dienststelle oder der Einrichtung ist zu der Mitarbeiterversammlung unter Mitteilung der Tagesordnung einzuladen. Sie erhält auf Antrag das Wort.

(7) § 24 Abs. 2 gilt entsprechend.

§ 37

Aufgaben der Mitarbeiterversammlung

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

(2) Die Mitarbeiterversammlung kann der Mitarbeitervertretung Anträge vorlegen und zu deren Beschlüssen Stellung nehmen. Sie darf nur Angelegenheiten behandeln, die zur Zuständigkeit der Mitarbeitervertretung gehören.

IV. VERMITTLUNGSGESPRÄCH, SCHLICHTUNGSAUSSCHUSS

§ 37 a

Vermittlungsgespräch

(1) Kommt eine Übereinstimmung zwischen der Dienststellenleitung und der Mitarbeitervertretung über einzelne Beratungsgegenstände nicht zustande, kann

- a) die Dienststellenleitung
den Oberkirchenrat oder – wenn die Dienststelle dem Diakonischen Werk der evang. Kirche in Württemberg e.V. angehört – den Vorstand des Diakonischen Werkes,
 - b) die Mitarbeitervertretung
die Landeskirchliche Mitarbeitervertretung oder – wenn die Dienststelle dem Diakonischen Werk angehört – die Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen im Diakonischen Werk in Württemberg
- innen zwei Wochen mit der Bitte um Vermittlung anrufen. Dienststellenleitung und Mitarbeitervertretung haben sich gegenseitig zu unterrichten, wenn ein Vermittlungsgespräch beantragt wurde.

(2) Die gemäß Absatz 1 angerufene Landeskirchliche Mitarbeitervertretung kann den Oberkirchenrat, die Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen im Diakonischen Werk den Vorstand des Diakonischen Werkes binnen einer Woche um ein Gespräch über den Sachverhalt mit dem Ziel der Vermittlung bitten. Wurde der Oberkirchenrat angerufen, kann er die Landeskirchliche Mitarbeitervertretung, wurde der Vorstand des Diakonischen Werkes angerufen, kann er die Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen bitten, binnen einer Woche Vertreter zu dem Vermittlungsgespräch zu benennen.

(3) Zu dem Gespräch entsendet jede Seite zwei Teilnehmer; den Gesprächsleiter bestimmt der Kirchenpräsident (Landesbischof) oder ein von ihm beauftragtes Mitglied des Oberkirchenrats. Zur Klärung von Fragen und zur Darstellung des Standpunktes können je ein Vertreter der Dienststellenleitung und der Mitarbeitervertretung an dem Gespräch beteiligt werden.

(4) Die Teilnehmer des Gesprächs unterbreiten den Beteiligten durch den Gesprächsleiter einen Vermittlungsvorschlag. Können sie sich nicht mit Mehrheit auf einen Vorschlag einigen oder hält die Mehrheit einen Vermittlungsvorschlag für aussichtslos, teilt der Gesprächsleiter den Beteiligten mit, daß das Gespräch ohne Erfolg geblieben ist.

§ 38

Zusammensetzung und Amtszeit des Schlichtungsausschusses

(1) Für die in diesem Gesetz vorgesehenen Aufgaben wird ein Schlichtungsausschuß gebildet. Ihm gehören der Vorsitzende und vier Beisitzer an. Für jedes Mitglied wird für den Fall seiner Verhinderung ein Vertreter bestellt. Der Ausschuß entscheidet in der Besetzung mit dem Vorsitzenden und zwei Beisitzern.

(2) Der Vorsitzende und sein Vertreter müssen die Befähigung zum Richteramt oder zum höheren Verwaltungsdienst haben und dürfen nicht hauptberuflich im Dienste der Landeskirche oder einer ihrer Körperschaften, Einrichtungen und Werke stehen. Sie werden von der Arbeitsrechtlichen Kommission der Landeskirche mit einer Mehrheit von drei Vierteln ihrer Mitglieder gewählt und vom Kirchenpräsidenten (Landesbischof) ernannt.

(3) Die zwei Beisitzer müssen für Angelegenheiten im Bereich der Evang. Landeskirche einer kirchlichen Dienststelle, für Angelegenheiten im Bereich des Diakonischen Werks einer Einrichtung des Diakonischen Werks angehören.

a) Für den Bereich der Evang. Landeskirche wählen die Vertreter der kirchlichen Dienststellenleitungen in der Arbeitsrechtlichen Kommission und die Landeskirchliche Mitarbeitervertretung je einen Beisitzer und dessen Stellvertreter. Ein Beisitzer und sein Vertreter müssen der Dienststellenleitung in einer kirchlichen Körperschaft angehören, der weitere Beisitzer und sein Vertreter müssen als Mitarbeitervertreter wählbar sein (§ 7).

b) Für den Bereich des Diakonischen Werks wählen die Trägerversammlung und die Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen des Diakonischen Werks je einen Beisitzer und dessen Stellvertreter, Buchstabe a Satz 2 gilt entsprechend.

(4) Die Vertreter der Beisitzer dürfen nicht der selben Dienststelle angehören wie die Beisitzer. Die Beisitzer müssen sich vertreten lassen, wenn Angelegenheiten der eigenen Dienststelle zu entscheiden sind.

(5) Die Amtszeit des Schlichtungsausschusses beträgt vier Jahre; sie beginnt jeweils drei Monate nach Beginn der Amtszeit der Arbeitsrechtlichen Kommission. Der bisherige Schlichtungsausschuß führt die Geschäfte bis zur Übernahme durch den neuen Schlichtungsausschuß.

(6) Die Mitglieder des Schlichtungsausschusses sind in ihrer Entscheidung unabhängig und nur an das Gesetz und an ihr Gewissen gebunden. Für sie gilt § 21; für die Beisitzer und ihre Stellvertreter gelten außerdem die §§ 19 und 20.

§ 39

Zuständigkeit des Schlichtungsausschusses

(1) Der Schlichtungsausschuß kann angerufen werden bei:

- a) Anfechtung der Wahl (§ 12),
- b) Erlöschen des Amtes der Vertrauensperson der Schwerbehinderten (§ 13 a),
- c) Abberufung eines Mitglieds der Mitarbeitervertretung und Auflösung der Mitarbeitervertretung (§ 16),
- d) Widerspruch der Mitarbeitervertretung bei Versetzung oder Abordnung eines Mitgliedes der Mitarbeitervertretung (§ 19 Abs. 2),
- e) Kündigung von Mitgliedern und ehemaligen Mitgliedern der Mitarbeitervertretung (§ 20 Abs. 2 und 3),
- f) Meinungsverschiedenheiten über Erfordernis und Umfang der Dienstbefreiung von Mitgliedern der Mitarbeitervertretung (§ 27 a),
- g) Widerspruch der Dienststellenleitung gegen den Beschluß der Mitarbeitervertretung auf Freistellung von Mitgliedern der Mitarbeitervertretung (§ 27 b),
- h) Meinungsverschiedenheiten über Angelegenheiten, die der Mitbestimmung der Mitarbeitervertretung unterliegen (§§ 32 Abs. 1, 33 Abs. 1 und 2, 34 Abs. 1),
- i) Meinungsverschiedenheiten über Angelegenheiten, in denen die Mitarbeitervertretung mitwirkt (§§ 32 Abs. 2, 33 Abs. 7, 34 Abs. 2),
- k) Meinungsverschiedenheiten über die Auslegung von Dienstvereinbarungen (§§ 31 a, 31 b).

(2) Bei Meinungsverschiedenheiten über Angelegenheiten, in denen die Mitarbeitervertretung mitwirkt (§§ 32 Abs. 2, 33 Abs. 7, 34 Abs. 2), hat der Schlichtungsausschuß nur zu prüfen und abschließend festzustellen, ob die von der Dienststellenleitung beabsichtigte Maßnahme oder die Entscheidung der Dienststellenleitung über einen Vorschlag der Mitarbeitervertretung gegen die zum Schutz und zur Förderung der Mitarbeiter erlassenen Gesetze, Verordnungen, andere bindende Bestimmungen oder Vereinbarungen oder gegen eine rechtskräftige gerichtliche Entscheidung in der Sache verstößt.

(3) Der Schlichtungsausschuß hebt die Maßnahme wieder auf, wenn sie im Widerspruch zu geltenden Rechtsvorschriften steht oder die Dienststelle das ihr eingeräumte Ermessen mißbraucht oder offensichtlich nicht sachgerecht ausgeübt hat. In den Fällen der Mitbestimmung der Mitarbeitervertretung in Personalangelegenheiten (§ 33 Abs. 1 und 2) beschränkt sich die Prüfung und abschließende Feststellung durch den Schlichtungsausschuß auf das Vorliegen der in § 33 Abs. 3 und 4 genannten Voraussetzungen.

(4) Die in staatlichen und in anderen kirchlichen Vorschriften festgelegten Ausschußfristen werden durch die Bestimmungen dieses Gesetzes nicht berührt.

§ 40

Verfahren vor dem Schlichtungsausschuß

(1) Die Anrufung des Schlichtungsausschusses setzt – mit Ausnahme der Wahlanfechtung (§ 12) – voraus, daß ein Vermittlungsgespräch gemäß § 37 a stattgefunden hat und die Beteiligten nicht bereit waren, den Vorschlag aus dem Vermittlungsgespräch anzunehmen, oder daß das Vermittlungsgespräch ohne Erfolg geblieben ist.

(2) Der Schlichtungsausschuß entscheidet auf Grund einer vom Vorsitzenden anberaumten nichtöffentlichen mündlichen Verhandlung. Der Dienststelle und der Mitarbeitervertretung ist Gelegenheit zur Äußerung zu geben. Der Schlichtungsausschuß hat in jeder Lage des Verfahrens auf eine gütliche Einigung hinzuwirken. Er kann den Beteiligten aufgeben, ihr Vorbringen schriftlich vorzubereiten und Beweismittel anzugeben. Im Einvernehmen mit den Beteiligten kann von mündlicher Verhandlung abgesehen und ein Beschluß im schriftlichen Verfahren gefaßt werden.

(3) Der Schlichtungsausschuß entscheidet durch Beschluß, der mit Stimmenmehrheit gefaßt wird. Den Anträgen der Beteiligten kann auch teilweise entsprochen werden. Stimmenthaltung ist unzulässig.

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

(5) Ist der Schlichtungsausschuß für die Entscheidung über einen Antrag offenbar unzuständig oder ist eine Antragsfrist versäumt, so kann er den Antrag in einem ohne mündliche Verhandlung ergehenden begründeten Bescheid als unzulässig ablehnen. Der Bescheid ist zuzustellen. Der Antragsteller kann innerhalb zweier Wochen nach Zustellung des Bescheides mündliche Verhandlung beantragen.

(6) Die Kosten des Schlichtungsausschusses und des Verfahrens vor ihm trägt die Landeskirche. Die Mitglieder erhalten Reisekostenvergütung nach den für die Mitglieder der Landessynode geltenden Bestimmungen. Der Oberkirchenrat kann für den Vorsitzenden eine besondere Aufwandsentschädigung festsetzen.

V. LANDESKIRCHLICHE MITARBEITERVERTRETUNG

§ 41

Zusammensetzung und Aufgaben

(1) Zu Beginn jeder Wahlperiode der Mitarbeitervertretungen (§ 14) wird eine Landeskirchliche Mitarbeitervertretung gebildet. Sie besteht aus 12 Mitgliedern und je einem Stellvertreter.

(2) Aus folgenden Gruppen kirchlicher Mitarbeiter wird je ein Mitglied und ein Stellvertreter in die Landeskirchliche Mitarbeitervertretung gewählt:

Arbeitsfeld	Berufsbezeichnung
a) Gemeindediakonie/Gemeindearbeit (mit Altenarbeit)	Gemeindediakone, Stadtmissionare, Gemeindegewerkschaften
b) Jugendarbeit in Gemeinde/Bezirk/Land	Jugend-, Bezirksjugendreferenten, Jugendsekretäre, sonstige Mitarbeiter in der Jugendarbeit, Jugendbildungsreferenten
c) Unterweisung	Katecheten, Religionslehrer, Lehrkräfte an kirchlichen Schulen
d) Kindererziehung	Erzieher(innen), Sozialpädagogen, Hortnerinnen, Kinderpflegerinnen, Heimerzieher
e) Kirchenmusik	Kirchenmusiker
f) Mesnerdienst	Mesner, Hausmeister in Verbindung mit Mesnertätigkeit
g) Haus- und Wirtschaftsdienst, handwerklich-technischer Bereich	Hausverwalter, Hausmeister, Kraftfahrer, Mitarbeiter in der Hauswirtschaft, Mitarbeiter in handwerklicher, gärtnerischer oder landwirtschaftlicher Tätigkeit
h) Beratungs- und sozialdiakonische Dienste	Sozialarbeiter/Sozialpädagogen, Bezirksfürsorger, Sozialsekretäre, Psychologen, Therapeuten
i) Kranken- und Altenpflege	Gemeindegewerkschaften, Hauspflegerinnen, Altenpfleger(innen), Dorfhelferinnen, Mitarbeiter im pflegerischen Dienst
k) Tagungs- und Bildungsarbeit	Tagungs-, Seminar-, Kursleiter in Tagungsstätten und der Akademie, Mitarbeiter in der Erwachsenenbildung
l) Finanzverwaltung (Beamte)	Beamte im Verwaltungsdienst
m) Verwaltungsdienst (Angestellte)	Angestellte im Verwaltungsdienst, Bücherei- und Archivdienst, Sekretärinnen, Schreibkräfte.

(3) Die Landeskirchliche Mitarbeitervertretung hat insbesondere folgende Aufgaben:

- a) Wahl der Vertreter der Mitarbeiter im kirchlichen Dienst und ihrer Stellvertreter in der Arbeitsrechtlichen Kommission (§ 8 Abs. 1 ARRg),
- b) Erarbeitung von Vorlagen an die Arbeitsrechtliche Kommission (§ 14 ARRg),
- c) Beratung, Förderung und Information der Mitarbeitervertretungen in der Landeskirche in ihren Aufgaben, Rechten und Pflichten.

(4) Für den Bereich des Diakonischen Werks werden die Aufgaben nach Absatz 3 von der Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen im Diakonischen Werk Württemberg wahrgenommen.

§ 42

Bildung der Landeskirchlichen Mitarbeitervertretung

(1) Nach dem Abschluß der allgemeinen Wahl der Mitarbeitervertretung (§ 14) treten in jedem Kirchenbezirk die in den kirchlichen Dienststellen (§ 3) oder in gemeinsamen Mitarbeitervertretungen eines Kirchenbezirks (§ 5) gewählten Mitarbeitervertreter zu einer Wahlversammlung zusammen. In dieser Wahlversammlung wird für jede der in § 41 Abs. 2 aufgeführten Gruppen kirchlicher Berufe je von den Mitarbeitervertretern dieser Gruppe ein Vertreter (Wahlmann) gewählt, sofern wahlberechtigte Mitarbeitervertreter einer Gruppe vorhanden sind. Ist von einer Berufsgruppe nur ein Mitarbeitervertreter vorhanden, so gilt dieser als gewählt. Die Wahlversammlung wird vom Vorsitzenden der Mitarbeitervertretung des Dekanats einberufen und geleitet.

(2) Dasselbe gilt für die in den landeskirchlichen Dienststellen oder in gemeinsamen Mitarbeitervertretungen der Landeskirche gewählten Mitarbeitervertreter mit der Maßgabe, daß für die in der Wahlversammlung vertretenen Gruppen (§ 41 Abs. 2) insgesamt sechsendreißig Wahlmänner gewählt werden, wobei die einzelnen Gruppen anteilmäßig berücksichtigt werden sollen. Die Wahlversammlung wird vom Vorsitzenden der Mitarbeitervertretung des Oberkirchenrats einberufen und geleitet.

(3) Die nach Absatz 1 und 2 gewählten Wahlmänner treten nach Abschluß ihrer Wahl innerhalb der in § 41 Abs. 2 aufgeführten Arbeitsfelder und Gruppen kirchlicher Berufe zu Wahlversammlungen zusammen. Sie wählen aus ihrer Mitte jeweils den Vertreter ihrer Gruppe und den dazugehörigen Stellvertreter in die Landeskirchliche Mitarbeitervertretung.

(4) Die Wahlversammlungen nach Absatz 3 werden vom bisherigen Vorsitzenden der Landeskirchlichen Mitarbeitervertretung einberufen und von ihm oder seinem Stellvertreter geleitet. Dem Vorsitzenden übersenden die Leiter der Wahlen nach Absatz 1 und 2 eine Liste der gewählten Wahlmänner. Er bestimmt den Ort und die Zeit des Zusammentritts der Wahlversammlungen, führt die Wahlen durch und teilt das Ergebnis dem Oberkirchenrat mit.

(5) Für die Vorbereitung und Durchführung der Wahlen (Absätze 1 bis 3) sind die §§ 10 bis 12 sowie die Wahlordnung zu diesem Gesetz sinngemäß anzuwenden.

§ 43

Geschäftsführung

(1) Für die Landeskirchliche Mitarbeitervertretung wird am Sitz des Oberkirchenrats eine Geschäftsstelle eingerichtet, die dem Vorsitzenden der Landeskirchlichen Mitarbeitervertretung untersteht.

(2) Für ihre Geschäftsführung gelten die §§ 14 bis 29 entsprechend mit der Maßgabe, daß die durch ihre Tätigkeit entstehenden notwendigen Kosten von der Landeskirche getragen werden. § 17 Abs. 2 Buchst. c gilt nicht bei einem Wechsel der Dienststelle innerhalb der Landeskirche. Eine für die gesamte Landeskirche gewählte Vertrauensperson der Schwerbehinderten kann an den Sitzungen der Landeskirchlichen Mitarbeitervertretung mit beratender Stimme teilnehmen, wenn Angelegenheiten verhandelt werden, die in besonderem Maße die Schwerbehinderten betreffen.

Artikel Ia

Das Kirchengesetz über das Verfahren zur Regelung der Arbeitsverhältnisse der privatrechtlich angestellten Mitarbeiter im kirchlichen Dienst (Arbeitsrechtsregelungsgesetz – ARRg) vom 27. Juni 1980 (Abl. 50 S. 125) wird wie folgt geändert:

§ 12 Abs. 10 Satz 3 erhält folgende Fassung:

„Die Mitglieder der Arbeitsrechtlichen Kommission erhalten Reisekostenvergütung nach den für die Landessynode geltenden Bestimmungen.“

Artikel II

(1) Der Oberkirchenrat wird ermächtigt, bei der Bekanntmachung der Neufassung des Mitarbeitervertretungsgesetzes die Paragraphenfolge zu ändern und Unstimmigkeiten zu beseitigen.

(2) Der Oberkirchenrat wird außerdem ermächtigt, Verweisungen in anderen Gesetzen oder in Verordnungen in eigener Zuständigkeit zu berichtigen, soweit diese durch die Änderung des Mitarbeitervertretungsgesetzes unrichtig geworden sind.

Artikel III

Dieses Gesetz tritt am 1. Oktober 1983 in Kraft.

Die Amtszeit der bestehenden Mitarbeitervertretungen bleibt unberührt.

Stuttgart, den 6. September 1983

D. Hans von Keler

TEIL II
REGELUNGEN UND ENTSCHEIDUNGEN IM BEREICH DES
KIRCHLICHEN ARBEITSRECHTS

Sprechzeiten des Oberkirchenrats: nur Montag, Mittwoch und Freitag von 9.00 bis 11.00 Uhr, wobei unvorhergesehene Verhinderung der Berichterstatter des Oberkirchenrats in Kauf genommen werden muß. Vorherige rechtzeitige Anmeldung eines Besuches ist in jedem Fall erwünscht. Außerhalb der Sprechzeiten dürfen Besucher nicht damit rechnen, daß sie empfangen werden können.

Der Oberkirchenrat bittet, während der Sprechstunden telefonische Anrufe bei den Berichterstattern auf dringende Angelegenheiten zu beschränken.

Amtsblatt: Laufender Bezug nur durch das Sekretariat des Evang. Oberkirchenrats. Bezugspreis vierteljährlich 6,- DM einschließlich Porto- und Versandkosten.

Einzelnummern laufender oder früherer Jahrgänge können vom Sekretariat des Evang. Oberkirchenrats - soweit noch vorrätig - bezogen werden.

Anschriften: Evang. Oberkirchenrat, Postfach 92, Gänsheidestr. 2 und 4, 7000 Stuttgart 1, Telefon (0711) 2149-1.

Konten der Kasse des Evang. Oberkirchenrats Stuttgart:

Nr. 1531 Landesbank (Girozentrale) Stuttgart (BLZ 600 500 00)

Nr. 2 003 225 Landesgirokasse Stuttgart (BLZ 600 501 01)

Nr. 9050-708 Postscheckamt Stuttgart (BLZ 600 100 70)