

MITTEILUNGEN

AG
MAV



Arbeitsgemeinschaft
der Mitarbeitervertretungen
im Diakonischen Werk Württemberg

Nr. 107

März 2014

MVG 2014

BUNT STATT SPINATGRÜN



BETRIEBSRATSHUMOR

Mitteilungen für die
Arbeitsgemeinschaft
der Mitarbeitervertretungen
im Diakonischen Werk Württemberg

Inhalt

Meine Meinung	S. 3
MVG-Novellierungen - Zwischen Anspruch und Wirklichkeit	S. 4
Das neue MVG—Text und kommentierte Auswirkungen für die MAV Arbeit	S. 6
Gesetzestext: Mitarbeitervertretungsgesetz – MVG.Württemberg	S. 7
Kommentierte Änderungen zum MVG.Württemberg	S. 47
Wichtige Änderungen im Verfahren der Mitbestimmung der MAV gem. § 38 Abs. 3 MVG-Wü ab 1.Januar 2014	S. 76
D´r Guschdav	S. 78

Meine Meinung



Das neue Mitarbeitendenvertretungsgesetz wurde von der Synode nach dem Motto verabschiedet: „Nach der Novellierung ist vor der Novellierung“.

Es bleibt die Hoffnung, dass die Textausgabe, das „grüne Heft“, noch vor der nächsten Novellierung erscheint. Damit die Mitarbeitendenvertretungen arbeiten können, ohne dass die MAV ständig online ist, haben wir uns entschlossen, die AGMAV-Mitteilungen in einem anderen Format zu veröffentlichen. Es ist schon seltsam, dass die Schöpfer neuer Gesetze und Arbeitsrechtsregelungen in Kirche und Diakonie nicht in der Lage sind, rechtzeitig die Texte zu veröffentlichen. Seit 1. Januar diesen Jahres gilt das neue Mitarbeitendenvertretungsgesetz der Evangelischen Landeskirche Württemberg. Schön, dass es wenigstens eine Veröffentlichung im Internet gibt.

Noch schlimmer ist die Situation bei den Arbeitsvertragsrichtlinien. Kaum eine MAV hat eine aktuelle Version der AVR Württemberg, da es Monate dauert, bis endlich die Nachlieferungen bei den MAVen sind. Wenn die Nachlieferungen da sind, sind sie meist bereits veraltet, da die Arbeitsrechtliche Kommission weiter gearbeitet hat.

Dies ist eine unerträgliche Situation für alle Mitarbeitendenvertretungen. Betriebliche Interessensvertretungen ohne „Handwerkzeug“ sind immer im Nachteil

gegenüber denen, die am liebsten ganz auf einschränkende Gesetze und Regelungen verzichten würden.

Verzögerungen bei der Veröffentlichung dienen denen, die Direktionsrecht für die bessere Alternative zur AVR und Tarifvertrag halten. Mit Vollgas zurück zum ersten Weg! Bleibt die Frage, warum eigentlich Sozialfirmen, die nach eigener Einschätzung „im Markt stehen“, überhaupt eigene Gesetze brauchen.

Würde denn die christliche Welt zusammenbrechen, wenn bei den großen Diakoniekonzernen das Betriebsverfassungsgesetz und der Tarifvertrag des öffentlichen Dienstes Anwendung fänden?

Wenn ich den Aufruf der Bischöfe zu den Betriebsratswahlen und das neue, eben veröffentlichte Sozialwort der beiden Kirchen lese, sind Betriebsräte und gewerkschaftliche Tarifverträge der Garant für sozialen Frieden in Deutschland.

Wäre es nicht gut, wenn auch in der Diakonie endlich der soziale Frieden einkehren würde?

Euer

Wolfgang Hiebermann

MVG-Novellierungen - Zwischen Anspruch und Wirklichkeit

„Vom 1. März bis 31. Mai 2014 finden in Deutschland wieder Betriebsratswahlen statt. Die Kirchen in Deutschland engagieren sich seit vielen Jahren gemeinsam mit den gewählten Arbeitnehmervertretungen in den Betrieben für eine solidarische und gerechte Arbeitswelt.

Die Betriebsräte setzen sich ein für die Belange ihrer Kolleginnen und Kollegen und übernehmen dabei große Verantwortung. Diese Aufgabe erfordert hohe Kompetenz, Durchsetzungsvermögen, aber auch Ausdauer und Geschick. Deshalb danken wir allen, die sich in den vergangenen Jahren in den Betrieben für diese wichtige Aufgabe zur Verfügung gestellt haben und sprechen ihnen auf diesem Weg unsere Anerkennung für ihren Einsatz aus. ...“

Soweit das Zitat von Dr. h.c. Nikolaus Schneider und Erzbischof Dr. Robert Zollitsch – den beiden Chefbischofen der Evangelischen und der katholischen Kirche in Deutschland – aus dem Aufruf zu den Betriebsratswahlen 2014. Derzeit laufen auch in den meisten Regionen in Deutschland die Vorbereitungen zu MAV-Wahlen. Ein bischöflicher Aufruf zu den MAV-Wahlen sowie eine vergleichbare Würdigung von MAV-Arbeit sind mir nicht bekannt. Vielleicht schämen sich ja die Bischöfe, dass die heutigen Mitarbeitervertretungsgesetze der ursprünglichen Ankündigung, etwas dem Betriebsverfassungsgesetz vergleichbares oder gar besseres zu machen, in wesentlichen Fragen nicht gerecht wird.

Es war halt schon immer leichter, zu wissen, was für andere gut ist, als vor der eigenen Tür zu kehren. So werden Betriebsverfassung, Unternehmensmitbestimmung und Tarifpartnerschaft als Grundlage für sozialen Frieden postuliert, der sich gar als bedeutsamer Standortvorteil erwiesen habe. Bei dieser Erkenntnis sollte man davon ausgehen, dass die kirchliche Welt diesbezüglich in Ordnung ist, doch unterm Strich müssen wir feststellen, die kirchlichen Arbeitnehmerrechte sind immer noch Rechte zweiter Klasse.

Daran haben auch die Novellierungen der Mitarbeitervertretungsgesetze auf EKD- und landeskirchlicher Ebene nicht grundlegend etwas geändert.

Zuerst zum MVG der EKD. Bei der EKD-Synode im November 2013 in Düsseldorf wurde mit dem „Zweiten Gesetz über Mitarbeitervertretungen in der Evangelischen Kirche in Deutschland 2013“ das seit 1992 bereits acht Mal novellierte MVG-EKD neu gefasst. Wenn formal auch ein neues Gesetz, so ist es inhaltlich jedoch nur eine bescheidene Weiterentwicklung des bisherigen MVG-EKD. Zu den erwähnenswerten Änderungen gehören Verbesserungen für die JAV – dazu haben wir als AGMAV Württemberg erheblich beigetragen – sowie die Festschreibung der Gesamtausschüsse und AGMAVen. Dazu wurden auch die bundesweiten Gremien gesetzlich legitimiert. Für den verfassten kirchlichen Bereich ist das die Ständige Konferenz (StäKo) und für die Diakonie die Bundeskonferenz (BUKO). Schlechterstellungen gegenüber dem Betriebsverfassungsgesetz sind weiterhin insbesondere das deutlich schlechtere Mitbestimmungsverfahren und die geringeren Freistellungen bei zudem weniger MAV-Mitgliedern, insbesondere für größere Einrichtungen. Das MVG geht beim Mitbestimmungsverfahren von einer Zustimmungsfiktion aus. Das heißt, eine MAV muss einer Maßnahme aktiv widersprechen, ansonsten gilt die Maßnahme als zugestimmt. Beim Verfahren im Betriebsverfassungsgesetz ist eine aktive Zustimmung des Betriebsrats zu einer mitbestimmungspflichtigen Maßnahme erforderlich und wenn diese nicht erfolgt kann die Leitung die Einigungsstelle anrufen. Diese entscheidet dann mit Beteiligung des Betriebsrats. Noch deutlicher wird die Frage der „Augenhöhe“ beim Initiativrecht. Wenn eine MAV eine Maßnahme beantragt muss die Leitung lediglich innerhalb eines Monats ablehnend begründen, wenn sie dem nicht folgen will. Der Betriebsrat hat bei solchen Anträgen die Möglichkeit die Einigungsstelle anzurufen und diese entscheidet dann. Komplette Fehlanzeige ist nach wie vor das Thema Unternehmensmitbestimmung. Hier gab es einen zaghaften Versuch, bei größte-

ren Einrichtungen zwei beratende Sitze für Mitarbeitervertretungen in Aufsichtsgremien festzuschreiben. Dies wurde dann aus der Entwurfsfassung wieder heraus genommen, entweder war das den Arbeitgebern zu weit gehend oder sie haben sich über den mangelhaften Versuch des Einstiegs in das Thema geschämt?

Nachdem durch die BAG-Urteile vom 20. November 2012 die koalitionsmäßige Betätigung von Gewerkschaften in kirchlichen/diakonischen Einrichtungen geklärt und auch ins Arbeitsrechtsregelungsgrundsatzgesetz (ARGG-EKD) aufgenommen ist, verwundert es, dass die gewerkschaftlichen Rechte im MVG-EKD nicht normiert sind. Unhaltbar ist und bleibt die Beibehaltung der ACK-Klausel. Demnach können weiterhin nur Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit entsprechender Kirchengliederung in die MAV gewählt werden. Die Diakonie beschäftigt viele Mitarbeitende ohne ACK-Kirchengliederung, diese werden von zentralen Rechten ausgeschlossen. Ich schätze, dass 10 bis 20% Nicht-ACK-Mitglieder durchaus die Regel sind, in einzelnen Einrichtungen bis zu 50%.

In der Magdeburger Kundgebung der EKD-Synode vom November 2011 „Zehn Forderungen zur solidarischen Ausgestaltung des kirchlichen Arbeitsrecht“ heißt es: „Die Mitarbeitendenvertretungen in Diakonie und Kirche müssen in ihren Beteiligungsmöglichkeiten gestärkt werden...“. Diesem eigenen Anspruch wird die EKD-Synode mit dem Beschluss des aktuellen MVG-EKD in keiner Weise gerecht und so kratzt sie mit mangelhafter Kirchengesetzgebung weiter an der Glaubwürdigkeit von Kirche und Diakonie.

Nun zum MVG-Württemberg:

Bis zum Jahr 2000 hatte Landeskirche und Diakonie in Württemberg ein eigenständiges MVG. Im Jahr 2000 wurde dann auf Grundlage des MVG-EKD ein neues MVG-Württemberg mit württembergischen Besonderheiten beschlossen. Abgesehen von der Einführung des Tarifwahlrechts im Jahr 2007 blieb das MVG-Württemberg bislang unverändert. Das heißt, Änderungen die seither durch Novellierung des MVG-EKD erfolgt sind, wurden bei uns bislang nicht übernommen.

Die mit Beschluss der Landessynode am

22. Oktober 2013 erfolgte Novellierung des MVG-Württemberg bringt nun einige Verbesserungen. Die oben beschriebene Änderung des MVG-EKD ist jedoch nicht berücksichtigt, da diese zeitlich nach der Novellierung des MVG-Württemberg erfolgte.

Erwähnenswerte Verbesserung ist die längst überfällige Möglichkeit, „KonzernMAVen“ (Gemeinsame Mitarbeitervertretung im Dienststellenverbund) zu bilden. Darüber hinaus das erweiterte Informationsrecht zu wirtschaftlichen Themen und die Möglichkeit in Einrichtungen mit mehr als 150 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Wirtschaftsausschüsse zu bilden. Positiv ist auch die Klarstellung, dass für Teilzeitbeschäftigte MAV-Kolleginnen und -kollegen MAV-Fortbildung bis zur täglichen Arbeitszeit von Vollbeschäftigten als Arbeitszeit zählt. Bildung, Aufgaben und Ausstattung der AGMAV sind jetzt ins MVG aufgenommen, damit ist die AGMAV durch ein Kirchengesetz legitimiert.

Soweit die positiven Veränderungen. Negativ und unverständlich ist die deutlich schlechtere Freistellungsregelung im Vergleich zum MVG-EKD. Oben habe ich beschrieben, dass die Freistellungen im MVG-EKD insbesondere für größere Einrichtungen schlechter sind als im Betriebsverfassungsgesetz. Dieser Abstand ist im MVG-Württemberg durch eine Verschlechterung gegenüber dem MVG-EKD noch krasser. So sind z.B. in einer Einrichtung mit 901 bis 1000 Mitarbeitenden nach Betriebsverfassungsgesetz 300 %, nach MVG-EKD 200% und nach MVG-Württemberg 100% Freistellung zu gewähren. Da könnte man gerade meinen, wir sind die ärmste Region in der Bundesrepublik Deutschland. Im wahrsten Sinne des Wortes ist dies ein echtes Armutszeugnis. Eine größere Diskussion über den Unsinn der ACK-Klausel im MVG konnten wir bei der Anhörung im Rechtsausschuss führen. Wir haben argumentiert, dass die Kirchlichkeit bei den Einstellungskriterien ausreichend berücksichtigt ist und dass es letztlich die Einrichtungen in der Hand haben, wen sie einstellen und wen nicht. Kolleginnen und Kollegen, die dann eingestellt sind mit unterschiedlichen Rechten auszustatten wird sowohl von der LakiMAV als auch

von der AGMAV vehement abgelehnt. Der Rechtsausschuss hat mehrheitlich für die Beibehaltung der ACK-Klausel votiert. Argument dazu war, dass Mitarbeitervertreterinnen und Mitarbeitervertreter ein kirchliches Leitungssamt wahrnehmen. Diese Sichtweise erleben wir in der täglichen Beratung von Mitarbeitervertretungen jedoch nur selten, vielleicht sollten die Synode, die Kirchen- und Diakonieoberen auch mal den Arbeitgebern bebiegen, dass MAV eine Leitungsaufgabe ist – das hätte wahrlich etwas mit Augenhöhe zu tun.

Alles in Allem bleiben die kirchlichen Mitarbeitervertretungsgesetze zweitklassig, das Württemberger MVG, was die Freistellungsrege-

lung anlangt sogar drittklassig. Der Anspruch und die kirchlichen Postulate zu gerechten Arbeitsbedingungen hinken der Wirklichkeit der Kirchengesetze weit hinter her. Da kann man nur sagen: Nach der Novellierung ist vor der Novellierung! Allerdings wird es niemand für uns richten, da müssen wir schon selber ran! Wir müssen uns organisieren, mobilisieren und Druck machen, um zumindest Gleichwertiges zum weltlichen Recht zu bekommen. Angezeigt wäre es und der Glaubwürdigkeit von Kirche und Diakone tät' es gut!

Uli Maier
AGMAV-Vorsitzender

Das neue MVG Text und kommentierte Auswirkungen für die MAV Arbeit

Die Württembergische Evangelische Landessynode hat mit Wirkung ab 1.1.2014 Änderungen des MVG.Württemberg beschlossen.

Die aktuellen Änderungen nehmen einige der in den letzten zehn Jahren im MVG. EKD erfolgten Änderungen nun auch in das württembergische Gesetz auf. Darüber hinaus werden aber auch eigene württembergische Besonderheiten geschaffen.

Auf den folgenden Seiten sind zum einen der Gesetzestext abgedruckt, als auch im Anschluss die Kommentierung mit den Auswirkung auf die MAV-Arbeit.

Die Textpassagen, die geändert wurden, sind **fett blau** hervorgehoben.

Als wichtige Arbeitshilfe wird die Kommentierung der geänderten Passagen im Text durch unsere Juristin und Geschäftsführerin Andrea Unterweger-Rösiger dienen. Die geänderten Textpassagen des Gesetzes sind wiederum  **fett blau hervorgehoben**.

Mit  **und fett rot** markiert sind die Auswirkungen auf die MAV-Arbeit.

Die Neuerung im Mitbestimmungsverfahren im Fall der Erörterung wird im Anschluss ab S. 76 dargestellt.

Diese Handlungshilfe soll **ausschließlich den MAVen** zur Unterstützung dienen.

Es ist Aufgabe des Oberkirchenrates als Herausgeber des Gesetzes, dieses auch zu veröffentlichen.

Bislang nur online unter http://www.kirchenrecht-wuerttemberg.de/showdocument/id/17244/orga_id/EKWUE/search/MVG umgesetzt.

Wann das MVG aber vom Oberkirchenrat gedruckt und als Printversion für alle zur Verfügung gestellt wird, ist derzeit offen. Zudem muss die Wahlordnung noch angepasst und aufgenommen werden.

Um mit den Änderungen im MVG gut arbeiten zu können, bietet die AGMAV zwei Beratungstage an, die Einladungen erhalten ihr bald.

Termine:

Mittwoch 4. Juni 2014

und

Freitag 6. Juni 2014

jeweils im Kolpinghaus Stuttgart.

Kirchliches Gesetz zur Ordnung der Mitarbeitervertretungen in der Evang. Landeskirche in Württemberg

Mitarbeitervertretungsgesetz – MVG.Württemberg

Vom 30. November 2000

(Abl. 59 S. 159), geändert durch Kirchl. Gesetz vom 16. März 2007 (Abl. 62 S. 359, 360)
und vom 22. Oktober 2013 (Abl. 65 S. 680)

und

421. Kirchliche Verordnung zur Ausführung des Kirchlichen Gesetzes
zur Ordnung der Mitarbeitervertretungen (MVG)
in der Evangelischen Landeskirche in Württemberg¹

Vom 11. September 2002 (Abl. 60 S. 143) - geändert durch Kirchl. Verordnung vom 18.
März 2003 (Abl. 60 S. 264)

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

Präambel

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

Abschnitt Allgemeine Bestimmungen

§ 1 Grundsatz

(1) Für die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen der Dienststellen kirchlicher Körperschaften, Anstalten und Stiftungen im Bereich der Evangelischen Landeskirche in Württemberg sind nach Maßgabe dieses Gesetzes Mitarbeitervertretungen zu bilden.

(2) Die Werke, Anstalten und Einrichtungen selbständiger diakonischer oder sonstiger kirchlicher Rechtsträger im Bereich der Landeskirche wenden dieses Gesetz aufgrund der Beschlüsse ihrer zuständigen Gremien an.

(3) Andere kirchliche und freikirchliche Einrichtungen, Werke und Dienste im Bereich der Landeskirche können dieses Gesetz aufgrund von Beschlüssen ihrer zuständigen Gremien anwenden.

§ 2

Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen

(1) Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen im Sinne dieses Gesetzes sind alle in öffentlich-rechtlichen Dienst- oder privatrechtlichen Dienst- und Arbeitsverhältnissen oder zu ihrer Ausbildung Beschäftigten einer Dienststelle, soweit die Beschäftigung oder Ausbildung nicht überwiegend ihrer Heilung, Wiedereingewöhnung, beruflichen oder sozialen Rehabilitation oder ihrer Erziehung dient.

(2) Personen, die aufgrund von Gestellungsverträgen beschäftigt sind, gelten als Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen im Sinne dieses Gesetzes; ihre rechtlichen Beziehungen zu der entsendenden Stelle bleiben unberührt. Angehörige von kirchlichen oder diakonischen Dienst- und Lebensgemeinschaften, die aufgrund von Gestellungsverträgen in Dienststellen (§ 3) arbeiten, sind Mitarbeiter oder Mitarbeiterinnen dieser Dienststellen, soweit sich aus den Ordnungen der Dienst- und Lebensgemeinschaften nichts anderes ergibt. **Ebenso gelten bei kirchlichen oder diakonischen Rechtsträgern angestellte Personen als Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen im Sinne dieses Gesetzes, die zur Dienststelle (§ 3) eines anderen Arbeitgebers abgeordnet, zugewiesen oder aufgrund von Aufgabenverlagerung im Wege der Personalgestaltung bei einer Dienststelle (§ 3) eines anderen Arbeitgebers eingesetzt werden.**

Zu § 2 Abs. 2:

1. Diakonissen, Diakonieschwestern- bzw. -pfleger, Verbandsschwestern bzw. -pfleger und Diakone bzw. Diakoninnen sowie Angehörige von kirchlichen oder diakonischen Lebensgemeinschaften, bei denen die Voraussetzungen des § 2 Abs. 1 MVG nicht gegeben sind, werden in den Dienststellen, in denen sie auf Grund eines Gestellungsvertrags oder auf anderer Rechtsgrundlage beschäftigt werden, sowie in ihren eigenen Einrichtungen wie Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen nach den Vorschriften des MVG behandelt. Sie können sich jedoch auf die Ordnung ihres Mutter-, Heimat- oder Bruderhauses berufen, an die sie im Innenverhältnis gebunden sind.

§ 3

Dienststellen

(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) Als Dienststellen im Sinne von Absatz 1 gelten Dienststellenteile, die durch Aufgabenbereich und Organisation eigenständig oder räumlich weit entfernt vom Sitz des Rechtsträgers sind und bei denen die Voraussetzungen des § 5 Abs. 1 vorliegen, wenn die Mehrheit ihrer wahlberechtigten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen dies in geheimer Abstimmung beschließt und darüber Einvernehmen mit der Dienststellenleitung herbeigeführt wird. Ist die Eigenständigkeit solcher Dienststellenteile dahingehend eingeschränkt, dass bestimmte Entscheidungen, die nach diesem Gesetz der Mitberatung oder Mitbestimmung unterliegen, bei einem anderen Dienststellenteil verbleiben, ist in diesen Fällen dessen Dienststellenleitung Partner der Mitarbeitervertretung. In rechtlich selbstständigen Einrichtungen der Diakonie mit mehr als 2.000 Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen können Teildienststellen abweichend vom Verfahren nach Satz 1 durch Dienstvereinbarung gebildet werden. Besteht eine Gesamtmitarbeitervertretung, ist diese Dienstvereinbarungspartner der Dienststellenleitung.

Zu § 3 Abs. 2 S. 2:

2. Die Dienststellenleitung der Hauptdienststelle teilt der MAV des als Dienststelle geltenden Dienststellenteils mit, bei welchen Entscheidungen eine andere Dienststellenleitung Partner der MAV ist und wer in den einzelnen Dienststellenteilen der Dienststelle welche Entscheidungsbefugnis besitzt.

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

§ 4

Dienststellenleitungen

(1) Dienststellenleitungen im Sinne dieses Gesetzes sind:

- a. in den Kirchengemeinden der Kirchengemeindegemeinderat,
- b. in den Kirchenbezirken der Kirchenbezirksausschuss
- c. im Evang. Oberkirchenrat das Kollegium des Oberkirchenrats,
- d. in den übrigen Fällen die nach Verfassung, Gesetz oder Satzung leitenden Organe oder Personen der Dienststellen.

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

Zu § 4 Abs. 2:

3. Die Regelung in § 4 Abs. 2 MVG gilt unabhängig davon, wer die Dienststellenleitung nach Gesetz oder Satzung vertritt oder mit der Vertretung der Dienststellenleitung gegenüber der Mitarbeitervertretung im Einzelfall oder dauernd beauftragt wird.

4. Zur Dienststellenleitung gehören die gesamten Mitglieder eines Kirchengemeinderats oder eines Gesamtkirchengemeinderats, einschließlich Kirchenpfleger oder Kirchenpflegerinnen, auch wenn nach der Ortssatzung nur ein Teilgremium für die Sozial-, Personal- oder Organisationsangelegenheiten zuständig ist.

Kein Mitarbeiter und keine Mitarbeiterin kann gleichzeitig Mitglied in einer Vertretung der Gemeinde und in der für diese Gemeinde zuständigen Mitarbeitervertretung sein.

II. Abschnitt

Bildung und Zusammensetzung der Mitarbeitervertretung

§ 5

Mitarbeitervertretungen

(1) In Dienststellen, in denen die Zahl der wahlberechtigten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in der Regel mindestens fünf beträgt, von denen mindestens drei wählbar sind, sind Mitarbeitervertretungen zu bilden. Die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen eines Anstellungsträgers gemäß § 1 Absatz 1 gelten in der Regel jeweils als in einer Dienststelle beschäftigt.

(2) Unabhängig von den Voraussetzungen des Absatzes 1 können gemeinsame Mitarbeitervertretungen gemäß § 5 a gebildet werden.

§ 5 a

Gemeinsame Mitarbeitervertretungen

(1) Innerhalb eines Kirchenbezirks wird für alle Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen der Kirchengemeinden und des Kirchenbezirks eine gemeinsame Mitarbeitervertretung gebildet (Kirchenbezirksmitarbeitervertretung). Für benachbarte Dienststellen innerhalb eines Kirchenbezirks, deren Träger der Kirchenbezirk oder eine Kirchengemeinde ist, kann abweichend von Satz 1 im Einvernehmen zwischen allen beteiligten Dienststellenleitungen und den jeweiligen Mehrheiten der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen der benachbarten Dienststellen auf Antrag eines der Beteiligten durch schriftliche Festlegung eine gemeinsame Mitarbeitervertretung gebildet werden (Distriktsmitarbeitervertretung). Ebenso kann in Dienststellen mit mindestens fünfzehn wahlberechtigten Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen, deren Träger der Kirchenbezirk oder eine Kirchengemeinde ist, abweichend von Satz 1 eine Mitarbeitervertretung nach § 5 Absatz 1 gebildet werden, wenn dies im Einvernehmen zwischen der Dienststellenleitung und der Mehrheit der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen dieser Dienststelle auf Antrag eines der Beteiligten schriftlich festgelegt wird (Einzelmitarbeitervertretung im Kirchenbezirk).

(2) Unabhängig von den Voraussetzungen des § 5 Absatz 1 kann im Rahmen einer Wahlgemeinschaft eine gemeinsame Mitarbeitervertretung für mehrere benachbarte Dienststellen gebildet werden, wenn im Einvernehmen zwischen allen beteiligten Dienststellenleitungen und den jeweiligen Mehrheiten der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen dies auf Antrag eines der Beteiligten schriftlich festgelegt worden ist.

(3) Kirchliche Verbände, kirchliche Stiftungen und kirchliche Einrichtungen nach § 1 Absatz 2 können, soweit nicht eine Mitarbeitervertretung nach § 5 oder eine gemeinsame Mitarbeitervertretung nach Absatz 2 gebildet wird, eine Wahlgemeinschaft mit einer Kirchenbezirksmitarbeitervertretung, einer Distriktsmitarbeitervertretung oder einer Einzelmitarbeitervertretung im Kirchenbezirk bilden, wenn dies im Einvernehmen zwischen allen beteiligten Dienststellenleitungen und den jeweiligen Mehrheiten der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen auf Antrag eines der Beteiligten schriftlich festgelegt wird. Für die Bildung einer Wahlgemeinschaft mit einer Kirchenbezirksmitarbeitervertretung gilt Satz 1 mit der Maßgabe, dass das Einvernehmen zwischen dem Kirchenbezirk, der Kirchenbezirksmitarbeitervertretung, der Dienststellenleitung und der Mehrheit der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen des kirchlichen Verbandes, der kirchlichen Stiftung oder der kirchlichen Einrichtung nach § 1 Absatz 2 genügt.

(4) Entscheidungen nach den Absätzen 1 bis 3 können für die Zukunft mit Beginn der nächsten Amtszeit der Mitarbeitervertretung von einer der beteiligten Dienststellenleitungen, der Mitarbeitervertretung oder der Mehrheit der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen einer der beteiligten Dienststellen widerrufen werden. Der schriftliche Widerruf muss spätestens bis zur Einleitung des Wahlverfahrens erfolgen.

(5) Die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen landeskirchlichen Dienststellen mit weniger als fünfzehn wahlberechtigten Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen werden für die Bildung gemeinsamer Mitarbeitervertretungen mit anderen Dienststellen der Landeskirche, eines Kirchenbezirks, einer Kirchengemeinde, eines kirchlichen Verbandes oder einer kirchlichen Stiftung zusammengefasst, denen sie aus sachlichen oder räumlichen Gründen am nächsten stehen. Dies gilt ebenfalls für einzelne landeskirchliche Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, die im Bereich eines Kirchenbezirks, einer Kirchengemeinde, eines kirchlichen Verbandes, einer kirchlichen Stiftung oder an staatlichen Schulen eingesetzt sind.

(6) Die Zuordnungen nach Absatz 5 trifft der Oberkirchenrat jeweils vor der Einleitung des Wahlverfahrens nach Anhörung der Beteiligten und der Landeskirchlichen Mitarbeitervertretung.

Zu § 5 a (Abs. 1 und 6):

5. Im Kirchenbezirk wird grundsätzlich für alle Kirchengemeinden des Kirchenbezirks und den Kirchenbezirk selbst eine gemeinsame MAV gebildet. Nur dann, wenn auf Antrag der Dienststellenleitung oder der MAV die Mehrheit der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen dieser Dienststellen es wünscht, kann für mehrere Kirchengemeinden eine gemeinsame MAV (Distriktmitarbeitervertretung) oder eine MAV für einzelne Kirchengemeinden gebildet werden. Das geforderte Einvernehmen zur Bildung dieser Mitarbeitervertretungen ist jeweils vor den regelmäßigen Neuwahlen in einer Mitarbeiterversammlung oder einer von der Dienststellenleitung einberufenen Versammlung der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen festzustellen.

6. Die Mitarbeiterversammlung wählt für die Abstimmung, ob eine gemeinsame MAV für mehrere Kirchengemeinden bzw. eine MAV für eine Kirchengemeinde gewählt wird eine Versammlungsleitung durch Zuruf und offene Abstimmung mit einfacher Mehrheit.

Die Versammlungsleitung führt die Abstimmung durch. Dabei müssen die Dienststellenleitungen, die zuständige Mitarbeitervertretung und die einzelnen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen Gelegenheit haben, vor einer Abstimmung ihre Gesichtspunkte darzustellen.

Bei jeder Neuwahl gilt der Grundsatz, dass eine Bezirks-MAV gebildet wird.

(7) Für die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen aller Verwaltungsstellen der Landeskirche wird eine gemeinsame Mitarbeitervertretung am Sitz des Oberkirchenrats gebildet.

(8) Die nach den vorstehenden Absätzen gebildeten gemeinsamen Mitarbeitervertretungen sind zuständig für alle von der Festlegung betroffenen Dienststellen. Partner der gemeinsamen Mitarbeitervertretungen sind die beteiligten Dienststellenleitungen.

§ 6

Gesamtmitarbeitervertretungen

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

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

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

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

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

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

Zu § 6:

7. Die Gesamtmitarbeitervertretung ist gegenüber den einzelnen Mitarbeitervertretungen nicht weisungsberechtigt.

§ 6 a Gesamtmitarbeitervertretung im Dienststellenverbund

(1) Ein Dienststellenverbund liegt vor, wenn die einheitliche und beherrschende Leitung einer Mehrzahl rechtlich selbstständiger diakonischer Einrichtungen bei einer dieser Einrichtungen liegt. Eine einheitliche und beherrschende Leitung ist insbesondere dann gegeben, wenn Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen für Funktionen nach § 4 für mehrere Einrichtungen des Dienststellenverbundes bestimmt und Entscheidungen über die Rahmenbedingungen der Geschäftspolitik und der Finanzausstattung für den Dienststellenverbund getroffen werden.

(2) Auf Antrag der Mehrheit der Mitarbeitervertretungen eines Dienststellenverbundes ist eine Gesamtmitarbeitervertretung zu bilden; bei zwei Mitarbeitervertretungen genügt der Antrag einer Mitarbeitervertretung.

(3) Die Gesamtmitarbeitervertretung des Dienststellenverbundes ist zuständig für die Aufgaben der Mitarbeitervertretung, soweit sie Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen aus mehreren oder allen Dienststellen des Dienststellenverbundes betreffen.

(4) Für die Gesamtmitarbeitervertretung des Dienststellenverbundes gelten im Übrigen die Vorschriften des § 6 Absätze 3 bis 6 sinngemäß.

§ 7 Neubildung von Mitarbeitervertretungen

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

(2) Wird die Neubildung einer Mitarbeitervertretung dadurch erforderlich, dass Dienststellen gespalten oder zusammengelegt worden sind, so bleiben bestehende Mitarbeitervertretungen für die jeweiligen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen zuständig, bis die neue Mitarbeitervertretung gebildet worden ist, längstens jedoch bis zum Ablauf von sechs Monaten nach Wirksamwerden der Umbildung. Durch Dienstvereinbarung kann die Übergangsfrist auf einen Zeitraum bis zu einem Jahr verlängert werden.

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

§ 7 a
[aufgehoben]

Zu § 7 a:

8.

a) Besteht eine gemeinsame Mitarbeitervertretung im Kirchenbezirk, dann wechselt die Dienststelle nach § 5 a Abs. 1 S. 1 in die Zuständigkeit der Bezirksmitarbeitervertretung.

b) Soll eine gemeinsame Mitarbeitervertretung (Distriktmitarbeitervertretung) gebildet werden, so müssen alle Beteiligten (Mitarbeiterschaft und Dienststellenleitung der wechselnden Kirchengemeinde sowie Dienststellenleitung, Mitarbeitervertretung und Mitarbeiterschaft der aufnehmenden gemeinsamen Mitarbeitervertretung) dem Anschluss zustimmen.

c) Kommt keine Einigung zustande, wird in der betreffenden Kirchengemeinde eine Mitarbeitervertretung nach § 5 gewählt; es sei denn, es liegt ein Fall nach 8 a) vor.

§ 8 Zusammensetzung

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

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

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

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

(3) Bei der Bildung von gemeinsamen Mitarbeitervertretungen (§ 5 a) ist die Gesamtzahl der Wahlberechtigten dieser Dienststellen maßgebend.

III. Abschnitt Wahl der Mitarbeitervertretung

§ 9 Wahlberechtigung

(1) Wahlberechtigt sind alle Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen **nach § 2**, die am Wahltag das 18. Lebensjahr vollendet haben.

(2) Wer zu einer anderen Dienststelle abgeordnet, zugewiesen oder dort aufgrund von Aufgabenverlagerung im Wege der Personalgestaltung eingesetzt ist, ist dort wahlberechtigt; das Wahlrecht in der bisherigen Dienststelle erlischt.

(3) Wer zu einer anderen Dienststelle zur Arbeitsleistung gestellt wird, ist dort wahlberechtigt; das Wahlrecht in der seitherigen Dienststelle bleibt unberührt.

(4) Nicht wahlberechtigt sind Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, die am Wahltag aufgrund einer Altersteilzeitvereinbarung freigestellt sind. Nicht wahlberechtigt sind daneben Mitglieder der Dienststellenleitung und die Personen nach § 4 Absatz 2, es sei denn, dass sie nach Gesetz oder Satzung als Mitarbeiter oder Mitarbeiterin in die leitenden Organe gewählt oder entsandt worden sind.

§ 10 Wählbarkeit

(1) Wählbar sind alle Wahlberechtigten nach § 9², die am Wahltag

- a. der Dienststelle seit mindestens sechs Monaten angehören oder sich seit einem Jahr im Dienst der Kirche oder der Diakonie befinden und
- b. Glieder einer christlichen Kirche oder Gemeinschaft sind, die der Arbeitsgemeinschaft Christlicher Kirchen in Deutschland angeschlossen ist.

Besteht die Dienststelle bei Erlass des Wahlausschreibens noch nicht länger als drei Monate, so sind auch diejenigen wählbar, die zu diesem Zeitpunkt Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen der Dienststelle sind.

Zu § 10 Abs. 1:

9. Glieder einer christlichen Kirche im Sinne von § 10 Abs. 1 MVG sind Angehörige einer Kirche oder Religionsgemeinschaft, deren Taufe ökumenisch als christliche Taufe anerkannt wird.

- a. Der Arbeitsgemeinschaft Christlicher Kirchen in Deutschland (ACK) gehören an:
- b. Evangelische Kirche in Deutschland (mit ihren Gliedkirchen)
- c. Römisch-Katholische Kirche (Verband der Diözesen Deutschlands)
- d. Griechisch-Orthodoxe Metropole von Deutschland
- e. Bund Evangelisch-freikirchlicher Gemeinden in Deutschland (Baptisten)
- f. Evangelisch-methodistische Kirche
- g. Katholisches Bistum der Alt-Katholiken in Deutschland
- h. Arbeitsgemeinschaft Mennonitischer Gemeinden in Deutschland
- i. Evangelische Brüderunität Herrnhuter Brüdergemeine
- j. Die Heilsarmee in Deutschland
- k. Evangelisch-altreformierte Kirche in Niedersachsen
- l. Äthiopisch-Orthodoxe Kirche in Deutschland
- m. Arbeitsgemeinschaft Anglikanisch- Episkopaler Gemeinden in Deutschland
- n. Armenisch-Apostolische Orthodoxe Kirche in Deutschland
- o. Koptisch-Orthodoxe Kirche in Deutschland
- p. Orthodoxe Kirche in Deutschland – Verband der Diözesen
- q. Erzbistum der orthodoxen russischen Gemeinden in Westeuropa
- r. Ukrainische Orthodoxe Eparchie von Westeuropa
- s. Patriarchalvikariat der Griechisch-Orthodoxen Kirche von Antiochien für Westeuropa
- t. Berliner Diözese der Russischen Orthodoxen Kirche des Moskauer Patriarchats
- u. Serbisch-Orthodoxe Diözese für Mitteleuropa
- v. Rumänisch-Orthodoxe Metropole für Deutschland und Zentraleuropa
- w. Metropole der Bulgarischen Diözese von West- und Mitteleuropa
- x. Selbständige Evangelisch-Lutherische Kirche (SELK)
- y. Syrisch Orthodoxe Kirche von Antiochien in Deutschland

Als Gastkirchen:

- 10 aa. Bund Freier evangelischer Gemeinden in Deutschland
- bb. Gemeinschaft der Siebenten-Tags-Adventisten in Deutschland
- cc. Mülheimer Verband Freikirchlich-Evangelischer Gemeinden
- dd. Apostelamt Jesu Christi

(2) Nicht wählbar sind Wahlberechtigte, die

- a. infolge Richterspruchs die Fähigkeit, Rechte aus öffentlichen Wahlen zu erlangen, nicht besitzen,
- b. am Wahltag noch für einen Zeitraum von mehr als zwölf Monaten beurlaubt sind,
- c. zu ihrer Berufsausbildung beschäftigt werden,
- d. als Vertretung der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in das Leitungsorgan gewählt worden sind.

§ 11

Wahlverfahren

(1) Die Mitglieder der Mitarbeitervertretung werden in gleicher, freier, geheimer und unmittelbarer Wahl gemeinsam und nach den Grundsätzen der Mehrheitswahl (Persönlichkeitswahl) gewählt. Die Wahlberechtigten haben das Recht, Wahlvorschläge zu machen. Für Dienststellen mit in der Regel nicht mehr als 50 Wahlberechtigten und bei Nachwahlen soll ein vereinfachtes Wahlverfahren (Wahl in der Versammlung der wahlberechtigten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen) vorgesehen werden. Satz 3 gilt entsprechend für Mitarbeitervertretungen gemäß § 5 a.

(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 erlassen wird.

§ 12 Wahlvorschläge

Bei den Wahlvorschlägen soll angestrebt werden, Frauen und Männer sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der verschiedenen in der Dienststelle vertretenen Berufsgruppen und Arbeitsbereiche entsprechend ihren Anteilen in der Dienststelle angemessen zu berücksichtigen.

§ 13 Wahlschutz, Wahlkosten

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

(2) Die Versetzung, Zuweisung, Abordnung oder Personalgestellung eines Mitgliedes des Wahlvorstandes oder eines Wahlbewerbers oder einer Wahlbewerberin ist ohne seine oder ihre Zustimmung bis zur Dauer von sechs Monaten nach Bekanntgabe des Wahlergebnisses unzulässig.

(3) Die Kündigung eines Mitgliedes des Wahlvorstandes ist vom Zeitpunkt seiner Bestellung an, die Kündigung eines Wahlbewerbers oder einer Wahlbewerberin, vom Zeitpunkt der Aufstellung des Wahlvorschlages an nur zulässig, wenn Tatsachen vorliegen, die den Dienstgeber zur außerordentlichen Kündigung berechtigen. Satz 1 gilt für eine Dauer von sechs Monaten nach Bekanntgabe des Wahlergebnisses entsprechend. Die außerordentliche Kündigung bedarf der Zustimmung der Mitarbeitervertretung. § 38 Abs. 3 und 4 gelten mit der Maßgabe entsprechend, daß die Dienststellenleitung die Frist bis auf drei Arbeitstage verkürzen kann. Der besondere Kündigungsschutz nach Satz 1 gilt nicht für Mitglieder eines Wahlvorstandes, die durch kirchengerichtlichen Beschluss abberufen worden sind.

(4) Die Dienststelle trägt die Kosten der Wahl; bei der Wahl einer gemeinsamen Mitarbeitervertretung werden die Kosten der Wahl auf die einzelnen Dienststellen im Verhältnis der Zahlen ihrer Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen umgelegt, sofern keine andere Verteilung der Kosten vorgesehen wird. Bei gemeinsamen Mitarbeitervertretungen innerhalb eines Kirchenbezirks werden die Kosten der Wahl vom Kirchenbezirk, in den Fällen des § 5 a Abs. 3, 4 und 6 von der Landeskirche getragen.

(5) 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.

(6) Mitglieder des Wahlvorstands haben für die Teilnahme an Schulungsveranstaltungen, die ihnen für ihre Tätigkeit erforderliche Kenntnisse vermitteln, Anspruch auf Arbeitsbefreiung von bis zu zwei Arbeitstagen ohne Minderung der Bezüge. § 19 Absatz 3 Satz 3 gilt entsprechend.

§ 14 Anfechtung der Wahl

(1) Die Wahl kann innerhalb von zwei Wochen, vom Tag der Bekanntgabe des Wahlergebnisses an gerechnet, von mindestens drei Wahlberechtigten oder der Dienststellenleitung bei dem Kirchengenicht schriftlich angefochten werden, wenn geltend gemacht wird, dass

gegen wesentliche Bestimmungen über die Wahlberechtigung, die Wählbarkeit oder das Wahlverfahren verstoßen und der Verstoß nicht behoben worden ist.

(2) Wird kirchengerichtlich festgestellt, dass durch den Verstoß das Wahlergebnis beeinflusst oder geändert werden konnte, so ist das Wahlergebnis für ungültig zu erklären und die Wiederholung der Wahl anzuordnen. § 16 gilt entsprechend.

IV. Abschnitt Amtszeit

§ 15 Amtszeit

(1) Die Amtszeit der Mitarbeitervertretung beträgt vier Jahre.

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

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

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

§ 16 Nachwahl und 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 in § 8 Abs. 1 vorgeschriebene Zahl gesunken ist. Bis zum Abschluss der Nachwahl nehmen die verbleibenden Mitglieder oder das verbleibende Mitglied die Aufgaben der Mitarbeitervertretung wahr.

Zu § 16 Abs. 1:

11. Für die Nachwahl gelten die Bestimmungen für die Wahl der Mitarbeitervertretung entsprechend. Die Wahl des Wahlvorstands richtet sich nach der Wahlordnung zum MVG.

12. Wird bei der Neuwahl nicht die nach § 8 erforderliche Anzahl von Mitgliedern für die Mitarbeitervertretung erreicht, ist spätestens nach einem Jahr eine Nachwahl nach § 16 durchzuführen.

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

- a. mit den Stimmen der Mehrheit der Mitglieder ihren Rücktritt beschlossen hat oder
- b. nach § 17 aufgelöst worden ist.

§ 17 Ausschluss eines Mitgliedes oder Auflösung der Mitarbeitervertretung

Auf schriftlichen Antrag eines Viertels der Wahlberechtigten, der Mitarbeitervertretung oder der Dienststellenleitung kann kirchengerichtlich der Ausschluss eines Mitglieds der Mitarbei-

tervertretung oder die Auflösung der Mitarbeitervertretung wegen groben Missbrauchs von Befugnissen oder wegen grober Verletzung von Pflichten, die sich aus diesem Gesetz ergeben, beschlossen werden.

§ 18

Erlöschen und Ruhen der Mitgliedschaft, Ersatzmitgliedschaft

(1) Die Mitgliedschaft 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. Beschluss nach § 17.

Dies gilt im Falle des Buchst. d) nicht, wenn das Mitglied einer gemeinsamen Mitarbeitervertretung nach § 5 a angehört und zu einer Dienststelle innerhalb des Zuständigkeitsbereichs der gemeinsamen Mitarbeitervertretung wechselt.

(2) Die Mitgliedschaft in der Mitarbeitervertretung ruht,

- a. solange einem Mitglied die Wahrnehmung seiner dienstlichen Aufgaben untersagt ist,
- b. wenn ein Mitglied voraussichtlich länger als drei Monate an der Wahrnehmung seiner dienstlichen Aufgaben oder seines Amtes als Mitglied der Mitarbeitervertretung gehindert ist,
- c. wenn ein Mitglied für länger als drei Monate beurlaubt oder aufgrund einer Arbeitsrechtsregelung oder gesetzlicher Vorschriften freigestellt wird.

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

(4) Bei Erlöschen der Mitgliedschaft in der Mitarbeitervertretung haben die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen alle in ihrem Besitz befindlichen Unterlagen, die sie in ihrer Eigenschaft als Mitglied der Mitarbeitervertretung erhalten haben, der Mitarbeitervertretung auszuhändigen.

V. Abschnitt

Rechtsstellung der Mitglieder der Mitarbeitervertretung

§ 19

Ehrenamt, Behinderungs- und Begünstigungsverbot, Arbeitsbefreiung

(1) Die Mitglieder der Mitarbeitervertretung üben ihr Amt unentgeltlich als Ehrenamt aus. Sie dürfen weder in der Ausübung ihrer Aufgaben oder Befugnisse behindert noch wegen ihrer Tätigkeit benachteiligt oder begünstigt werden.

(2) Die für die Tätigkeit notwendige Zeit ist den Mitgliedern der Mitarbeitervertretung ohne Minderung ihrer Bezüge innerhalb der allgemeinen Arbeitszeit zu gewähren, soweit die Aufgaben nicht in der Zeit der Freistellung nach § 20 erledigt werden können. Ist einem Mitglied der Mitarbeitervertretung die volle Ausübung seines Amtes in der Regel innerhalb seiner persönlichen Arbeitszeit nicht möglich, so ist es auf Antrag von den ihm obliegenden Aufgaben in angemessenem Umfang zu entlasten. Dabei sind die besonderen Gegebenheiten

des Dienstes und der Dienststelle zu berücksichtigen. Soweit erforderlich, soll die Dienststellenleitung für eine Ersatzkraft sorgen. Können die Aufgaben der Mitarbeitervertretung aus dienstlichen Gründen nicht innerhalb der Arbeitszeit wahrgenommen werden, so ist hierfür Freizeitausgleich zu gewähren. Ist dies aus dienstlichen Gründen nicht möglich, so ist die aufgewendete Zeit wie Mehrarbeit zu vergüten; dies gilt nicht für öffentlich-rechtliche Dienstverhältnisse.

Zu § 19 Abs. 2:

13. Die MAV-Arbeit, die aus dienstlichen Gründen in der persönlichen Arbeitszeit nicht geleistet werden kann, sollte als Mehrarbeit zeitnah bei der Dienststellenleitung geltend gemacht werden, um abzuklären, ob vorrangig Freizeitausgleich möglich ist oder stattdessen die Mehrarbeit zu vergüten ist.

(3) Den Mitgliedern der Mitarbeitervertretung ist für die Teilnahme an Tagungen und Lehrgängen, die ihnen für die Tätigkeit in der Mitarbeitervertretung erforderliche Kenntnisse vermitteln, die dafür notwendige Arbeitsbefreiung ohne Minderung der Bezüge oder des Erholungsurlaubs bis zur Dauer von insgesamt drei Wochen während einer Amtszeit zu gewähren. Der Anspruch nach Satz 1 erhöht sich für Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, die erstmals einer Mitarbeitervertretung angehören, auf vier Wochen. **Berücksichtigt wird die tatsächliche zeitliche Inanspruchnahme, höchstens aber die bis zur täglichen Arbeitszeit einer vollbeschäftigten Mitarbeiterin oder eines vollbeschäftigten Mitarbeiters.** Über die Aufteilung des Anspruchs auf Arbeitsbefreiung zur Teilnahme an Tagungen und Lehrgängen auf die einzelnen Mitglieder kann eine Dienstvereinbarung abgeschlossen werden. Die Dienststellenleitung kann die Arbeitsbefreiung versagen, wenn dienstliche Notwendigkeiten nicht ausreichend berücksichtigt worden sind.

§ 20

Freistellung von der Arbeit

(1) Über die Freistellung von Mitgliedern der Mitarbeitervertretung von der Arbeit soll eine Vereinbarung zwischen der Mitarbeitervertretung und der Dienststellenleitung für die Dauer der Amtszeit der Mitarbeitervertretung getroffen werden. Bei gemeinsamen Mitarbeitervertretungen innerhalb eines Kirchenbezirks ist die Dienstvereinbarung zwischen der gemeinsamen Mitarbeitervertretung und dem Kirchenbezirksausschuss abzuschließen.

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

101 – 150 Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen	mit insgesamt 20 %
151 – 200 Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen	mit insgesamt 30 %
201 – 300 Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen	mit insgesamt 50 %
301 – 400 Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen	mit insgesamt 75 %

der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit Vollbeschäftigter **freizustellen**.

(3) In Dienststellen mit in der Regel mehr als 400 Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen sind unter den Voraussetzungen des Absatzes 2 zwei Mitglieder der Mitarbeitervertretung, in Dienststellen mit mehr als insgesamt 1000 Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen je angefangene 500 ein weiteres Mitglied der Mitarbeitervertretung, jeweils mit der Hälfte der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit Vollbeschäftigter freizustellen. Der vorgenannte Freistellungsanspruch kann auch auf mehrere Mitglieder der Mitarbeitervertretung aufgeteilt werden.

(4) Anrechenbar sind alle nach § 9 wahlberechtigten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen. Teilzeitbeschäftigte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit einer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von nicht mehr als 10 Stunden werden bei der Ermittlung der Zahlenwerte nach

den Absätzen 2 und 3 nur mit ihrem Anteil an der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit berücksichtigt.

Zu § 20 Abs. 4:

14. Die Anrechenbarkeit richtet sich nach dem Stellenplan bzw. dem vergleichbaren Planungsinstrument, der bzw. das zum Zeitpunkt der Antragstellung gültig ist und dessen regelmäßiger Besetzung.

(5) Die Absätze 2 und 3 gelten nicht für die Wahrnehmung von Aufgaben als Mitglied der Gesamtmitarbeitervertretung (§ 6) sowie der Landeskirchlichen Mitarbeitervertretung (§ 54).

Zu § 20 Abs. 5:

15. Die Freistellung der Mitglieder der Gesamtmitarbeitervertretung von der Arbeit soll durch eine Dienstvereinbarung zwischen der Gesamtmitarbeitervertretung und der Dienststellenleitung für die Dauer der Amtszeit geregelt werden. Nimmt die Gesamt-MAV die Aufgaben einer MAV nach § 6 Abs. 2 S. 2 MVG wahr, stehen ihr die Freistellungsanteile der MAV für diesen Zeitraum zu.

(6) Anstelle von zwei nach Absatz 3 Freizustellenden ist in Dienststellen ab 401 Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen auf Antrag der Mitarbeitervertretung ein Mitglied ganz freizustellen.

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

§ 21

Schutz vor Abordnung, Versetzung, Zuweisung und Personalgestaltung, Kündigungsschutz

(1) Die Mitglieder der Mitarbeitervertretung dürfen ohne ihre Zustimmung nur abgeordnet, versetzt, **zugewiesen oder zu einer anderen Dienststelle gestellt** werden, wenn dies aus wichtigen dienstlichen Gründen unvermeidbar ist und die Mitarbeitervertretung zustimmt. **Besteht die Mitarbeitervertretung nach § 8 Absatz 1 aus einer Person, hat die Dienststellenleitung die Zustimmung des Ersatzmitgliedes nach § 18 Absatz 3 einzuholen.**

(2) Einem Mitglied der Mitarbeitervertretung darf nur gekündigt werden, wenn Tatsachen vorliegen, die den Dienstgeber zur außerordentlichen Kündigung berechtigen. Die außerordentliche Kündigung bedarf der Zustimmung der Mitarbeitervertretung **oder der Zustimmung des Ersatzmitgliedes, falls die Mitarbeitervertretung nur aus einer Person besteht.** Die Sätze 1 und 2 gelten für einen Zeitraum von einem Jahr nach Beendigung der Amtszeit entsprechend, es sei denn, dass die Amtszeit durch eine Beschluss nach § 17 beendet wurde. § 38 Abs. 3 und 4 gilt mit der Maßgabe entsprechend, dass die Dienststellenleitung die Frist bis auf drei Arbeitstage verkürzen kann.

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

(4) Für das Verfahren gilt § 38 entsprechend.

§ 22

Schweigepflicht

(1) Personen, die Aufgaben oder Befugnisse nach diesem Gesetz wahrnehmen oder wahrgenommen haben, sind verpflichtet, über die ihnen dabei bekanntgewordenen Angelegen-

heiten und Tatsachen Stillschweigen zu bewahren. Diese Schweigepflicht besteht nicht für Angelegenheiten oder Tatsachen, die offenkundig sind oder ihrer Bedeutung nach keiner Geheimhaltung bedürfen. Die Schweigepflicht besteht auch nach dem Ausscheiden aus der Mitarbeitervertretung oder aus dem Dienst- oder Arbeitsverhältnis. In Personalangelegenheiten gilt dies gegenüber den Betroffenen, bis das formale Beteiligungsverfahren in den Fällen der Mitberatung oder Mitbestimmung begonnen hat, insbesondere bis der Mitarbeitervertretung ein Antrag auf Zustimmung zu einer Maßnahme vorliegt. Die Schweigepflicht erstreckt sich auch auf die Verhandlungsführung und das Verhalten der an der Sitzung Teilnehmenden.

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

VI. Abschnitt Geschäftsführung

§ 23 Vorsitz

(1) Die Mitarbeitervertretung entscheidet in geheimer Wahl über den Vorsitz. Der oder die Vorsitzende führt die laufenden Geschäfte und vertritt die Mitarbeitervertretung im Rahmen der von ihr gefassten Beschlüsse. Zu Beginn der Amtszeit legt die Mitarbeitervertretung die Reihenfolge der Vertretung im Vorsitz fest. Die Reihenfolge ist der Dienststellenleitung schriftlich mitzuteilen.³

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

(3) Zu Beginn der Amtszeit soll die Mitarbeitervertretung aus ihrer Mitte ein Mitglied zur Wahrnehmung der Aufgaben nach § 35 Abs. 3 Buchst. e bestellen. Erachtet das Mitglied einen Beschluss der Mitarbeitervertretung als eine erhebliche Beeinträchtigung der Maßnahmen und Ziele zur Gleichstellung bzw. zur Förderung der Gemeinschaft von Frauen und Männern in der Dienststelle, so ist auf seinen Antrag der Beschluss auf die Dauer einer Woche vom Zeitpunkt der Beschlussfassung an auszusetzen. Die Aussetzung hat keine Verlängerung einer Frist zur Folge.

§ 23 a Ausschüsse

(1) Die Mitarbeitervertretung kann die Bildung von Ausschüssen beschließen, denen jeweils mindestens drei Mitglieder der Mitarbeitervertretung angehören müssen, und den Ausschüssen Aufgaben zur selbstständigen Erledigung übertragen; dies gilt nicht für den Abschluss und die Kündigung von Dienstvereinbarungen. Die Übertragung und der Widerruf der Übertragung von Aufgaben zur selbstständigen Erledigung erfordern eine Dreiviertelmehrheit der Mitglieder der Mitarbeitervertretung. Die Übertragung und der Widerruf sind der Dienststellenleitung schriftlich anzuzeigen.

(2) In rechtlich selbstständigen Einrichtungen der Diakonie mit je mehr als 150 Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen kann die Mitarbeitervertretung die Bildung eines Ausschusses für Wirtschaftsfragen beschließen. Der Ausschuss für Wirtschaftsfragen hat die Aufgabe, die Mitarbeitervertretung über wirtschaftliche Angelegenheiten zu

unterrichten. Die Dienststellenleitung hat den Ausschuss für Wirtschaftsfragen rechtzeitig und umfassend über die wirtschaftlichen Angelegenheiten der Einrichtung unter Aushändigung der erforderlichen Unterlagen zu unterrichten, soweit dadurch nicht die Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse der Einrichtung gefährdet werden, sowie die sich daraus ergebenden Auswirkungen auf die Personalplanung darzustellen. Zu den wirtschaftlichen Angelegenheiten gehören insbesondere die Angelegenheiten nach § 34 Absatz 2. Die Dienststellenleitung ist verpflichtet, auf dieser Grundlage mit dem Ausschuss für Wirtschaftsfragen mindestens einmal im Jahr über die wirtschaftliche Lage der Einrichtung zu beraten. Sie kann eine Person nach § 4 Absatz 2 mit der Wahrnehmung dieser Aufgabe beauftragen. Der Ausschuss für Wirtschaftsfragen kann im erforderlichen Umfang Sachverständige aus der Dienststelle hinzuziehen. Für die am Ausschuss für Wirtschaftsfragen beteiligten Personen gilt § 22 entsprechend.

§ 24 Sitzungen

(1) Nach Bestandskraft der Wahl hat der Wahlvorstand, im Fall der vereinfachten Wahl die Versammlungsleitung, innerhalb einer Woche die Mitglieder der Mitarbeitervertretung zur Vornahme der nach § 23 vorgesehenen Wahlen einzuberufen und die Sitzung zu leiten, bis die Mitarbeitervertretung über ihren Vorsitz entschieden hat.

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

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

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

§ 25 Teilnahme an der Sitzung der Mitarbeitervertretung

(1) Mitglieder oder Beauftragte der Dienststellenleitung sind berechtigt, an den Sitzungen teilzunehmen, die auf ihr Verlangen anberaumt sind. Die Dienststellenleitung ist berechtigt, zu diesen Sitzungen Sachkundige hinzuzuziehen. Die Dienststellenleitung ist verpflichtet, auf Verlangen der Mitarbeitervertretung an Sitzungen teilzunehmen oder sich vertreten zu lassen.

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

Zu § 25 Abs. 2:

16. Ein Anspruch auf Übernahme der Kosten für sachkundige Personen nach Satz 2 besteht nur, wenn und soweit die Dienststellenleitung vorher zugestimmt hat (§ 30 Abs. 2 S. 2). Dabei ist zu prüfen, ob die

Landeskirchliche Mitarbeitervertretung oder die Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen im Diakonischen Werk Württemberg die Aufgabe des Sachkundigen, selbst oder durch einen von ihr bestellten Beauftragten, wahrnehmen kann. § 30 Abs. 2 und die Ausführungsbestimmungen hierzu sind zu beachten.

16 a. Im Rahmen von Beschwerden nach § 48 kann die Mitarbeitervertretung auch Vertreter bzw. Vertreterinnen des zuständigen Leitungs- und Aufsichtsorgans in eine Sitzung der Mitarbeitervertretung einladen.

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

§ 26 Beschlussfassung

(1) Die Mitarbeitervertretung ist beschlussfähig, wenn die Mehrheit der Mitglieder anwesend ist.

(2) Die Mitarbeitervertretung fasst ihre Beschlüsse, außer im Fall des § 23 a Absatz 1, mit der Mehrheit der bei der Abstimmung anwesenden Mitglieder. **Bei Stimmengleichheit ist ein Antrag abgelehnt.** Die Mitarbeitervertretung kann in ihrer Geschäftsordnung bestimmen, dass Beschlüsse im Umlaufverfahren oder durch fernmündliche Absprachen gefasst werden können, sofern dabei Einstimmigkeit erzielt wird. Beschlüsse nach Satz 2 sind spätestens in der Niederschrift der nächsten Sitzung im Wortlaut festzuhalten.

(3) An der Beratung und Beschlussfassung dürfen Mitglieder der Mitarbeitervertretung nicht teilnehmen, wenn der Beschluss

- a. ihnen selbst oder ihren nächsten Angehörigen (Eltern, Ehegatten, Kindern und Geschwistern),
- b. einer von ihnen kraft Gesetzes oder Vollmacht vertretenen natürlichen oder juristischen Person einen Vor- oder Nachteil bringen kann.

Zu § 26 Abs. 3:

17. Wer an der Beratung und Beschlussfassung nicht mitwirken darf, muss den Sitzungsraum verlassen. Zuvor ist ihm oder ihr Gelegenheit zur Äußerung zu geben.

18. Ein unmittelbarer persönlicher Vorteil oder Nachteil liegt z. B. dann vor, wenn die Mitarbeitervertretung bei Maßnahmen mitzuwirken oder mitzubestimmen hat (z. B. § 40 m), n), o), § 42, § 43), die eine der in § 26 Abs. 3 MVG genannten Personen unmittelbar betreffen.

Wird eine juristische Person durch die Abstimmung betroffen, für die ein Mitglied der MAV gesetzlicher Vertreter oder gesetzliche Vertreterin oder – generell oder für den Einzelfall – bevollmächtigter Vertreter oder bevollmächtigte Vertreterin ist, so kann dieses Mitglied an der Abstimmung nicht teilnehmen. Erfolgt die Vertretung nur gelegentlich, ist das Mitglied dann von der Abstimmung ausgeschlossen, wenn sich die Bevollmächtigung auf gerade diese konkrete Angelegenheit bezieht.

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

§ 27 Sitzungsniederschrift

(1) Über jede Sitzung der Mitarbeitervertretung **und ihrer Ausschüsse nach § 23 a Absatz 1 Satz 1** ist eine Niederschrift anzufertigen, die mindestens die Namen der An- oder Absenden, die Tagesordnung, die gefassten Beschlüsse, die Wahlergebnisse und die jeweiligen Stimmenverhältnisse enthalten muss. Die Niederschrift ist von dem oder der Vorsitzenden der Mitarbeitervertretung oder des Ausschusses und einem weiteren Mitglied der Mitarbeitervertretung oder des Ausschusses zu unterzeichnen.

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

§ 28

Sprechstunden, Aufsuchen am Arbeitsplatz

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

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

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

§ 29

Geschäftsordnung

Einzelheiten der Geschäftsführung kann die Mitarbeitervertretung in einer Geschäftsordnung regeln.

§ 30

Sachbedarf, Kosten der Geschäftsführung

(1) Für die Sitzungen, die Sprechstunden und die laufende Geschäftsführung der Mitarbeitervertretung hat die Dienststelle in erforderlichem Umfang Räume, sachliche Mittel, **dienststellenübliche technische Ausstattung** und Büropersonal zur Verfügung zu stellen. 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 Mitarbeiterschaft.

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

Zu § 30 Abs. 2:

19. Eine Kostenübernahme durch die Dienststelle sollte nur dann erfolgen, wenn die Landeskirchliche Mitarbeitervertretung oder für den Bereich des Diakonischen Werkes die Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen im Diakonischen Werk Württemberg, die sachkundige Beratung, die zu ihren Aufgaben gehört (§ 55 Abs. 1 und 2 MVG), ausnahmsweise nicht wahrnehmen kann.

(3) Bei gemeinsamen Mitarbeitervertretungen werden die Kosten von den beteiligten Dienststellen entsprechend dem Verhältnis der Zahl ihrer Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen getragen. Bei Kirchenbezirksmitarbeitervertretungen trägt der Kirchenbezirk die Kosten.

(4) Reisen der Mitglieder der Mitarbeitervertretung, die für ihre Tätigkeit notwendig sind, gelten als Dienstreisen. Die Genehmigung dieser Reisen erfolgt nach den für die Dienststelle geltenden Bestimmungen. Erstattet werden die Reisekosten für die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen im kirchlichen Dienst nach den landeskirchlichen Bestimmungen, für die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen im diakonischen Dienst nach den im Bereich ihrer Dienststelle geltenden Bestimmungen.

Zu § 30 Abs. 4:

20. Folgende Reisen der Mitglieder der Mitarbeitervertretungen gelten zur Wahrnehmung der MAV-Aufgaben als genehmigt:

- a. Reisen zu Sitzungen der Mitarbeitervertretung und ihrer Ausschüsse (§ 23 Abs. 2),
- b. Besprechungen mit den jeweiligen Dienststellenleitungen,
- c. Mitarbeiterversammlungen bzw. -teilversammlungen,
- d. Teilnahme der von der Mitarbeitervertretung bestellten Mitglieder an Bewerbungsgesprächen,
- e. Teilnahme der von der Mitarbeitervertretung bestellten Mitglieder an Sitzungen des Kirchenbezirksausschusses bzw. des Kirchengemeinderats,
- f. Treffen der einzelnen Mitarbeitervertretungen auf Kirchenbezirksebene bzw. Unternehmens- bzw. Konzernebene sowie Reisen für die Teilnahme an Beratungstagen und an Regional- oder Vollversammlungen der Landeskirchlichen Mitarbeitervertretung bzw. der Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen im Diakonischen Werk Württemberg der von der Mitarbeitervertretung bestellten Mitglieder.

Lediglich die Kosten für andere Reisen außerhalb des Zuständigkeitsbereichs der Mitarbeitervertretung müssen im Einzelnen genehmigt werden.

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

VII. Abschnitt Mitarbeiterversammlung

§ 31 Mitarbeiterversammlung

(1) Die Mitarbeiterversammlung besteht aus allen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen der Dienststelle, soweit sie nicht zur Dienststellenleitung gehören. Sie wird von dem oder der Vorsitzenden der Mitarbeitervertretung einberufen und geleitet; sie ist nicht öffentlich. Die Einladung hat unter Angabe der Tagesordnung mindestens eine Woche vor dem Termin zu erfolgen. Zeit und Ort der Mitarbeiterversammlung sind mit der Dienststellenleitung abzusprechen.

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

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

(4) Die Mitarbeiterversammlung findet in der Arbeitszeit statt, sofern nicht dienstliche Gründe eine andere Regelung erfordern. Die Zeit der Teilnahme an der Mitarbeiterversammlung und die zusätzlichen Wegezeiten gelten als Arbeitszeit, auch wenn die Mitarbeiterversammlung außerhalb der Arbeitszeit stattfindet.

(5) Die Dienststellenleitung ist zu der jeweiligen Mitarbeiterversammlung unter Mitteilung der Tagesordnung einzuladen; sie kann von der Beratung einzelner Tagesordnungspunkte ausgeschlossen werden. Sie erhält auf Antrag das Wort. Sie soll mindestens einmal im Jahr auf einer Mitarbeiterversammlung über die Entwicklung der Dienststelle informieren.

Zu § 31 Abs. 1 und Abs. 5:

21. Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, die zur Dienststellenleitung gehören, sind nur in dieser Funktion in der Mitarbeiterversammlung anwesend. Sie sind daher nicht stimmberechtigt.

Anträge nach § 32 Abs. 1 MVG kann die Dienststellenleitung nicht stellen.

(6) Kann nach den dienstlichen Verhältnissen eine gemeinsame Versammlung aller Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen nicht stattfinden, so sind Teilversammlungen abzuhalten. Für Teilversammlungen gelten die Absätze 1 bis 5 entsprechend. Die Mitarbeitervertretung kann darüber hinaus Teilversammlungen durchführen, wenn dies zur Erörterung der besonderen Belange der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen eines Arbeitsbereichs oder bestimmter Personengruppen erforderlich ist.

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

§ 32 Aufgaben

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

(2) Die Mitarbeiterversammlung wählt in den Fällen des § 11 Abs. 3 Satz 3 und § 16 Abs. 2 den Wahlvorstand.

VIII. Abschnitt Aufgaben und Befugnisse der Mitarbeitervertretung

§ 33 Grundsätze für die Zusammenarbeit

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

(2) Mitarbeitervertretung und Dienststellenleitung sollen in regelmäßigen Zeitabständen, mindestens aber einmal im Jahr, zur Besprechung allgemeiner Fragen des Dienstbetriebes und der Dienstgemeinschaft und zum Austausch von Vorschlägen und Anregungen zusammenkommen. In der Besprechung sollen auch Fragen der Gleichstellung und der Gemeinschaft von Frauen und Männern in der Dienststelle erörtert werden. Sofern eine gemeinsame Mitarbeitervertretung nach § 5 a besteht, findet einmal im Jahr eine Besprechung im Sinne des Satzes 1 mit allen beteiligten Dienststellenleitungen statt.

(3) In strittigen Fragen ist eine Einigung durch Aussprache anzustreben. Erst wenn die Bemühungen um eine Einigung in der Dienststelle gescheitert sind, dürfen andere Stellen im Rahmen der dafür geltenden Bestimmungen angerufen werden. Das Scheitern der Einigung muss von der Mitarbeitervertretung oder der Dienststellenleitung schriftlich erklärt werden. Die Vorschriften über das Verfahren bei der Mitberatung und der Mitbestimmung bleiben unberührt.

Zu § 33 Abs. 2:

22. Wer zur Dienststellenleitung gehört, ist in § 4 MVG geregelt.

Jede Dienststellenleitung hat mindestens eine Vertretung zu entsenden.

Es ist nicht notwendig, dass bei dieser Besprechung die gesamte Dienststellenleitung anwesend ist.

§ 34 Informationsrechte der Mitarbeitervertretung

(1) Die Mitarbeitervertretung ist zur Durchführung ihrer Aufgaben rechtzeitig und umfassend zu unterrichten. Die Dienststellenleitung soll die Mitarbeitervertretung bereits während der Vorbereitung von Entscheidungen informieren und die Mitarbeitervertretung, insbesondere bei organisatorischen oder sozialen Maßnahmen, frühzeitig an den Planungen beteiligen. In diesem Rahmen kann die Mitarbeitervertretung insbesondere an den Beratungen von Ausschüssen und Kommissionen beteiligt werden.

(2) Die Dienststellenleitung hat die Mitarbeitervertretung einmal im Jahr über die Personalplanung, insbesondere über den gegenwärtigen und zukünftigen Personalbedarf, zu unterrichten. In rechtlich selbstständigen Einrichtungen der Diakonie besteht darüber hinaus einmal im Jahr eine Informationspflicht über

- a. die wirtschaftliche Lage der Dienststelle,
- b. geplante Investitionen,
- c. Rationalisierungsvorhaben,
- d. die Einschränkung oder Stilllegung von wesentlichen Teilen der Dienststelle,
- e. wesentliche Änderungen der Organisation oder des Zwecks der Dienststelle.

Besteht eine Gesamtmitarbeitervertretung, ist diese zu informieren.

(3) Der Mitarbeitervertretung sind die zur Durchführung ihrer Aufgaben erforderlichen Unterlagen rechtzeitig zur Verfügung zu stellen. Bei Einstellungen werden der Mitarbeitervertretung auf Verlangen sämtliche Bewerbungen vorgelegt; Mitarbeitervertretung und Dienststellenleitung können hierüber eine Dienstvereinbarung abschließen. Die Dienststellenleitung ist verpflichtet, die Mitarbeitervertretung auch über die Beschäftigung der Personen in der Dienststelle zu informieren, die nicht in einem Arbeitsverhältnis zur Dienststelle stehen.

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

§ 35 Allgemeine Aufgaben der Mitarbeitervertretung

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

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

Zu § 35 Abs. 2:

23. Die Mitarbeitervertretung entscheidet, ob sie auf Wunsch eines Mitarbeiters oder einer Mitarbeiterin zusammen mit dem oder der Betroffenen dessen oder deren Interessen bei der Dienststellenleitung vertritt. Wünscht die MAV ein gemeinsames Personalgespräch mit einem betroffenen Mitarbeiter bzw. Mitarbeiterin und der Dienststellenleitung, kann dies von der Dienststellenleitung in der Regel nicht abgelehnt werden.

(3) Die Mitarbeitervertretung soll insbesondere

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

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

§ 36 Dienstvereinbarungen

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

(2) Dienstvereinbarungen sind schriftlich niederzulegen, von beiden Partnern zu unterzeichnen und in geeigneter Weise bekanntzugeben.

(3) Dienstvereinbarungen gelten unmittelbar und können im Einzelfall nicht abbedungen werden. **Sie werden vom Dienstgeber durchgeführt, es sei denn, dass im Einzelfall etwas anderes vereinbart ist.**

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

(5) Dienstvereinbarungen können, soweit nichts anderes vereinbart ist, mit einer Frist von drei Monaten zum Ende eines Monats gekündigt werden.⁴

§ 36 a Dienstvereinbarung zur Festlegung der Vertragsgrundlagen

In Dienststellen nach § 1 Abs. 2 ist, soweit noch nicht erfolgt, durch Dienstvereinbarung festzulegen, welche nach den Beschlüssen der Arbeitsrechtlichen Kommission zulässige Vertragsgrundlage für die Einzelarbeitsverhältnisse mit der Dienststelle gilt; in Werken,

Anstalten und Einrichtungen selbständiger diakonischer Rechtsträger im Bereich der Landeskirche und deren Dienststellenteile, die als Dienststelle gelten, kann durch Dienstvereinbarung eine Festlegung im Sinne von § 4 Abs. 3 oder 4 Arbeitsrechtsregelungsgesetz⁵ erfolgen. Diese Festlegung gilt weiter, bis sie durch eine neue Dienstvereinbarung nach Satz 1 ersetzt wird.

§ 37

Verfahren der Beteiligung der Mitarbeitervertretung

- (1) Die Mitarbeitervertretung wird insbesondere in den Verfahren der Mitbestimmung (§ 38), der eingeschränkten Mitbestimmung (§ 41) und der Mitberatung (§ 45) beteiligt.
- (2) Die Mitarbeitervertretung hat ihre Beteiligungsrechte im Rahmen der Zuständigkeit der Dienststelle und der geltenden Bestimmungen wahrzunehmen.

§ 38

Mitbestimmung

(1) Soweit eine Maßnahme der Mitbestimmung der Mitarbeitervertretung unterliegt, darf sie erst vollzogen werden, wenn die Zustimmung der Mitarbeitervertretung vorliegt oder kirchengerichtlich ersetzt worden ist. Eine der Mitbestimmung unterliegende Maßnahme ist unwirksam, wenn die Mitarbeitervertretung nicht beteiligt worden ist. **Abweichend von Satz 2 ist ein Arbeitsvertrag wirksam; die Mitarbeitervertretung kann jedoch verlangen, dass der Mitarbeiter oder die Mitarbeiterin solange nicht beschäftigt wird, bis eine Einigung zwischen Mitarbeitervertretung und Dienststellenleitung erzielt ist oder die fehlende Einigung kirchengerichtlich ersetzt wurde.**

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

(3) Die Maßnahme gilt als gebilligt, wenn die Mitarbeitervertretung nicht innerhalb von zwei Wochen die Zustimmung schriftlich verweigert oder eine mündliche Erörterung beantragt. Die Dienststellenleitung kann die Frist in dringenden Fällen im Einvernehmen mit dem oder der Vorsitzenden abkürzen. Die Frist beginnt mit dem Zugang der Mitteilung an den Vorsitzenden oder die Vorsitzende der Mitarbeitervertretung. Die Dienststellenleitung kann im Einzelfall die Frist auf Antrag der Mitarbeitervertretung verlängern. Die Mitarbeitervertretung hat eine Verweigerung der Zustimmung gegenüber der Dienststellenleitung schriftlich zu begründen. **Im Fall der Erörterung gilt die Zustimmung als erteilt, wenn die Mitarbeitervertretung die Zustimmung nicht innerhalb einer Woche nach dem Abschluss der Erörterung schriftlich verweigert. Die Erörterung ist abgeschlossen, wenn dies durch die Mitarbeitervertretung oder die Dienststellenleitung schriftlich mitgeteilt wird.**

(4) Kommt in den Fällen der Mitbestimmung keine Einigung zu Stande, kann die Dienststellenleitung innerhalb von zwei Wochen nach Eingang der schriftlichen Weigerung das Kirchengericht anrufen.

(5) Die Dienststellenleitung kann bei Maßnahmen, die keinen Aufschub dulden, bis zur endgültigen Entscheidung vorläufige Regelungen treffen. Vorläufige Regelungen dürfen die Durchführung einer anderen endgültigen Entscheidung nicht hindern. Die Dienststellenleitung hat der Mitarbeitervertretung eine beabsichtigte vorläufige Maßnahme mitzuteilen, zu begründen und unverzüglich das Verfahren der Absätze 1 und 2 einzuleiten oder fortzusetzen.

§ 39

Fälle der Mitbestimmung bei allgemeinen personellen Angelegenheiten

Die Mitarbeitervertretung hat in den folgenden Fällen ein Mitbestimmungsrecht:

- a. Inhalt und Verwendung von Personalfragebogen und sonstigen Fragebogen zur Erhebung personenbezogener Daten, soweit nicht eine gesetzliche Regelung besteht,
- b. Aufstellung von Beurteilungsgrundsätzen für die Dienststelle,
- c. Aufstellung von Grundsätzen für die Aus-, Fort- und Weiterbildung sowie die Teilnehmerauswahl,
- d. Auswahl der Teilnehmer und Teilnehmerinnen an Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen.

§ 40

Fälle der Mitbestimmung in organisatorischen und sozialen Angelegenheiten

Die Mitarbeitervertretung hat in folgenden Fällen ein Mitbestimmungsrecht:

- a. Bestellung und Abberufung von Vertrauens- und Betriebsärzten und -ärztinnen sowie Fachkräften für Arbeitssicherheit,
- b. Maßnahmen zur Verhütung von Unfällen und gesundheitlichen Gefahren,
- c. Errichtung, Verwaltung und Auflösung von Sozialeinrichtungen ohne Rücksicht auf ihre Rechtsform,
- d. Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit und der Pausen sowie Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage, **sowie Festlegung der Grundsätze für die Aufstellung von Dienstplänen,**
- e. Aufstellung von Grundsätzen für den Urlaubsplan,
- f. Aufstellung von Sozialplänen (insbesondere bei Auflösung, Einschränkung, Verlegung und Zusammenlegung von Dienststellen oder erheblichen Teilen von ihnen) einschließlich Plänen für Umschulung, zum Ausgleich oder zur Milderung von wirtschaftlichen Nachteilen und für die Folgen von Rationalisierungsmaßnahmen, wobei Sozialpläne Regelungen weder einschränken noch ausschließen dürfen, die auf Rechtsvorschriften oder allgemein verbindlichen Richtlinien beruhen,
- g. Grundsätze der Arbeitsplatzgestaltung,
- h. Einführung grundlegend neuer Arbeitsmethoden,
- i. Maßnahmen zur Hebung der Arbeitsleistung und zur Erleichterung des Arbeitsablaufs,
- j. Einführung und Anwendung von Maßnahmen oder technischen Einrichtungen, die dazu geeignet sind, das Verhalten oder die Leistung der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen zu überwachen,
- k. Regelung der Ordnung in der Dienststelle (Haus- und Betriebsordnungen) und des Verhaltens der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen im Dienst,
- l. Planung und Durchführung von Veranstaltungen für die Mitarbeiterschaft,
- m. Grundsätze für die Gewährung von Unterstützungen oder sonstigen Zuwendungen, auf die kein Rechtsanspruch besteht,
- n. Zuweisung von Mietwohnungen oder Pachtland an Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, wenn die Dienststelle darüber verfügt, sowie allgemeine Festsetzung der Nutzungsbedingungen und die Kündigung des Nutzungsverhältnisses, soweit sie nicht durch Gesetz oder Verordnung geregelt sind,
- o. Grundsätze über das betriebliche Vorschlagswesen,**
- p. Fragen der Vergütungsgestaltung innerhalb der Dienststelle oder Einrichtung, soweit und solange die Beschlüsse der Arbeitsrechtlichen Kommission dies zulassen.

§ 41 Eingeschränkte Mitbestimmung

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

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

(2) Im Fall des § 42 Buchst. b (ordentliche Kündigung nach Ablauf der Probezeit) darf die Mitarbeitervertretung ihre Zustimmung nur verweigern, wenn

- a. die Kündigung gegen eine Rechtsvorschrift, eine arbeitsrechtliche Regelung, eine andere bindende Bestimmung oder eine rechtskräftige gerichtliche Entscheidung verstößt, oder
- b. bei der Auswahl des zu kündigenden Mitarbeiters oder der zu kündigenden Mitarbeiterin soziale Gesichtspunkte nicht oder nicht ausreichend berücksichtigt worden sind, oder
- c. der zu kündigende Mitarbeiter oder die zu kündigende Mitarbeiterin an einem anderen Arbeitsplatz in derselben Dienststelle mit seinem Einverständnis weiterbeschäftigt werden kann, oder
- d. eine Weiterbeschäftigung des Mitarbeiters oder der Mitarbeiterin unter geänderten Vertragsbedingungen oder nach zumutbaren Umschulungs- oder Fortbildungsmaßnahmen möglich ist und der Mitarbeiter oder die Mitarbeiterin das Einverständnis hierzu erklärt hat.

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

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

Die Mitarbeitervertretung hat in den folgenden Personalangelegenheiten der privatrechtlich angestellten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen ein eingeschränktes Mitbestimmungsrecht:

- a. Einstellung,
- b. ordentliche Kündigung
- c. nach Ablauf der Probezeit,
- d. Eingruppierung,
- e. Übertragung einer höher oder niedriger bewerteten Tätigkeit von mehr als drei Monaten Dauer,
- f. dauernde Übertragung einer Tätigkeit, die einen Anspruch auf Zahlung einer Zulage auslöst, sowie Widerruf einer solchen Übertragung,
- g. Umsetzung innerhalb einer Dienststelle unter gleichzeitigem Ortswechsel,
- h. Versetzung oder Abordnung zu einer anderen Dienststelle von mehr als drei Monaten Dauer, wobei in diesen Fällen die Mitarbeitervertretung der aufnehmenden Dienststelle unbeschadet des Mitberatungsrechts nach § 46 Buchst. d mitbestimmt,

- i. Weiterbeschäftigung über die Altersgrenze hinaus,
- j. Anordnungen, welche die Freiheit in der Wahl der Wohnung beschränken,
- k. Versagung und Widerruf der Genehmigung einer Nebentätigkeit,
- l. Ablehnung eines Antrages auf Ermäßigung der Arbeitszeit oder Beurlaubung.

Zu § 42 f):

24. Ein Ortswechsel ist dann gegeben, wenn die Umsetzung in eine andere politische Gemeinde erfolgt.

§ 43

Fälle der eingeschränkten Mitbestimmung in Personalangelegenheiten der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnissen

Die Mitarbeitervertretung hat in den folgenden Personalangelegenheiten der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnissen ein eingeschränktes Mitbestimmungsrecht:

- a. Einstellung,
- b. (aufgehoben)
- c. Umwandlung des Kirchenbeamtenverhältnisses in ein solches anderer Art,
- d. Ablehnung eines Antrages auf Ermäßigung der Arbeitszeit oder Beurlaubung in besonderen Fällen,
- e. Verlängerung der Probezeit,
- f. Beförderung,
- g. Übertragung eines anderen Amtes, das mit einer Zulage ausgestattet ist,
- h. Übertragung eines anderen Amtes mit höherem Endgrundgehalt ohne Änderung der Amtsbezeichnung oder Übertragung eines anderen Amtes mit gleichem Endgrundgehalt mit Änderung der Amtsbezeichnung,
- i. Zulassung zum Aufstiegsverfahren, Verleihung eines anderen Amtes mit anderer Amtsbezeichnung beim Wechsel der Laufbahngruppe,
- j. dauernde Übertragung eines höher oder niedriger bewerteten Dienstpostens,
- k. Umsetzung innerhalb der Dienststelle bei gleichzeitigem Ortswechsel,
- l. Versetzung, Zuweisung oder Abordnung von mehr als drei Monaten Dauer zu einer anderen Dienststelle oder einem anderen Dienstherrn im Geltungsbereich dieses Gesetzes, wobei in diesen Fällen die Mitarbeitervertretung der aufnehmenden Dienststelle unbeschadet des Mitberatungsrechts nach § 46 Buchst. d mitbestimmt,
- m. Hinausschieben des Eintritts in den Ruhestand wegen Erreichens der Altersgrenze,
- n. Anordnungen, welche die Freiheit in der Wahl der Wohnung beschränken,
- o. Versagung sowie Widerruf der Genehmigung einer Nebentätigkeit,
- p. Entlassung aus dem Kirchenbeamtenverhältnis auf Probe oder auf Widerruf, wenn die Entlassung nicht beantragt worden ist,
- q. vorzeitige Versetzung in den Ruhestand gegen den Willen des Kirchenbeamten oder der Kirchenbeamtin,
- r. Versetzung in den Wartestand oder einstweiligen Ruhestand gegen den Willen der Kirchenbeamtin oder des Kirchenbeamten.⁶

§ 44

Ausnahmen von der Beteiligung in Personalangelegenheiten

Eine Beteiligung in Personalangelegenheiten der Personen nach § 4 findet nicht statt mit Ausnahme der von der Mitarbeitervertretung nach Gesetz oder Satzung in leitende Organe entsandten Mitglieder. Daneben findet keine Beteiligung in den Personalangelegenheiten der Personen statt, die im pfarramtlichen Dienst und in der Ausbildung oder Vorbereitung dazu stehen.

Zu § 44:

25. Der Ausschluss der MAV-Beteiligung nach dieser Vorschrift bezieht sich nur auf die Tatbestände der §§ 38 bis 46, soweit sie Personalangelegenheiten des Personenkreises nach § 4 MVG betreffen. In den übrigen Fällen bleibt die Beteiligung der Mitarbeitervertretung unberührt.

§ 45 Mitberatung

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

Zu § 45 Abs. 1 S. 8:

26. Die schriftliche Begründung der Dienststellenleitung hat unverzüglich zu erfolgen.

(2) Eine der Mitberatung unterliegende Maßnahme ist unwirksam, wenn die Mitarbeitervertretung nicht nach Absatz 1 beteiligt worden ist. Die Mitarbeitervertretung kann innerhalb von zwei Wochen nach Kenntnis, spätestens sechs Monate nach Durchführung der Maßnahme die Schlichtungsstelle⁷ anrufen, wenn sie nicht nach Absatz 1 beteiligt worden ist.

§ 46 Fälle der Mitberatung

Die Mitarbeitervertretung hat in den folgenden Fällen ein Mitberatungsrecht:

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

Zu § 46 f:

27. Beschlüsse des Kirchenbezirksausschusses im Hinblick auf den Stellenplan haben keine unmittelbaren Auswirkungen auf das Mitberatungsrecht der Mitarbeitervertretung. Zuständig für den Stellenplan und damit verpflichtet, das Verfahren der Mitberatung vor Aufstellung oder Änderung des Stellenplan durchzuführen, ist der Anstellungsträger (z. B. die Kirchengemeinde).

§ 47

Initiativrecht der Mitarbeitervertretung

(1) Die Mitarbeitervertretung kann der Dienststellenleitung in den Fällen der §§ 39, 40, 42, 43 und 46 Maßnahmen schriftlich vorschlagen. Die Dienststellenleitung hat innerhalb eines Monats Stellung zu nehmen. Eine Ablehnung ist schriftlich zu begründen.

(2) Kommt in den Fällen des Absatzes 1, in denen die Mitarbeitervertretung ein Mitbestimmungsrecht oder ein eingeschränktes Mitbestimmungsrecht hat, auch nach Erörterung eine Einigung nicht zustande, so kann die Mitarbeitervertretung innerhalb von zwei Wochen nach Abschluss der Erörterung oder nach der Ablehnung das Kirchengeschicht anrufen. Die Mitarbeitervertretung kann das Kirchengeschicht ferner innerhalb von zwei Wochen anrufen, wenn die Dienststellenleitung nicht innerhalb der Monatsfrist des Absatzes 1 schriftlich Stellung genommen hat.

§ 48

Beschwerderecht der Mitarbeitervertretung

(1) Verstößt die Dienststellenleitung gegen sich aus diesem Gesetz ergebende oder sonstige gegenüber den Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen bestehende Pflichten, hat die Mitarbeitervertretung das Recht, bei den zuständigen Leitungs- und Aufsichtsorganen Beschwerde einzulegen.

(2) Bei berechtigten Beschwerden hat das Leitungs- oder Aufsichtsorgan im Rahmen seiner Möglichkeiten Abhilfe zu schaffen oder auf Abhilfe hinzuwirken.

IX. Abschnitt

Interessenvertretung besonderer Mitarbeitergruppen

§ 49

Vertretung der Jugendlichen und der Auszubildenden

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

- a. das 16. Lebensjahr vollendet haben und
- b. Glieder einer christlichen Kirche oder Gemeinschaft sind, die der Arbeitsgemeinschaft Christlicher Kirchen in Deutschland angeschlossen ist.

Gewählt werden

eine Person bei Dienststellen mit in der Regel 5 bis 15 Wahlberechtigten; drei Personen bei Dienststellen mit in der Regel mehr als insgesamt 15 Wahlberechtigten.

(2) Die Amtszeit beträgt zwei Jahre.

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

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

Zu § 49:

28. Die Jugend- und Auszubildendenvertretung nimmt die Interessen der Jugendlichen und Auszubildenden in der Dienststelle wahr und steht ihnen beratend und helfend zur Seite. Insbesondere hat sie Maßnahmen bzw. Angelegenheiten im Interesse der Jugendlichen und Auszubildenden bei der Mitarbeitervertretung zu beantragen, die die Mitarbeitervertretung, sofern sie sie für berechtigt hält, bei der Dienststellenleitung vertreten soll.

§ 50

Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen

(1) In Dienststellen, in denen mindestens fünf schwerbehinderte Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen nicht nur vorübergehend beschäftigt sind, werden eine Vertrauensperson und mindestens ein Stellvertreter oder mindestens eine Stellvertreterin gewählt. Satz 1 gilt entsprechend für mehrere Dienststellen, für die eine gemeinsame Mitarbeitervertretung besteht. Für das Wahlverfahren finden die §§ 11, 13 und 14 entsprechende Anwendung.

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

(3) Wahlberechtigt sind alle in der Dienststelle beschäftigten schwerbehinderten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen und ihnen Gleichgestellte.

(4) Für die Wählbarkeit gilt § 10 entsprechend.

(5) Die Wahl der Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter findet zeitgleich mit den allgemeinen Wahlen zur Mitarbeitervertretung statt.

§ 51

Aufgaben der Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen

(1) Die Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen nimmt die Aufgaben der Schwerbehindertenvertretung nach staatlichem Recht gemäß § 95 Absatz 1 Sozialgesetzbuch IX für die schwerbehinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Dienststelle nach § 2 wahr.

(2) In Dienststellen mit in der Regel mindestens 200 schwerbehinderten Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen kann die Vertrauensperson nach Unterrichtung der Dienststellenleitung die mit der höchsten Stimmenzahl gewählte stellvertretende Person zu bestimmten Aufgaben heranziehen.

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

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

(5) Die Vertrauensperson hat das Recht, an allen Sitzungen der Mitarbeitervertretung beratend teilzunehmen. Erachtet sie einen Beschluss der Mitarbeitervertretung als erhebliche Beeinträchtigung wichtiger Interessen der schwerbehinderten Mitarbeiter und Mitarbeiterin-

nen, so ist auf ihren Antrag der Beschluss auf die Dauer von einer Woche vom Zeitpunkt der Beschlussfassung an auszusetzen. Die Aussetzung hat keine Verlängerung einer Frist zur Folge.

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

§ 52

Persönliche Rechte und Pflichten der Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen

(1) Für die Rechtsstellung der Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen gelten die §§ 19 bis 22, 28 und 30 entsprechend.

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

§ 53

Vertrauensmann der Zivildienstleistenden

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

X. Abschnitt

Landeskirchliche Mitarbeitervertretung, Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen im Diakonischen Werk Württemberg (Gesamtausschüsse der Mitarbeitervertretungen)

§ 54

Zusammensetzung der Landeskirchlichen Mitarbeitervertretung

(1) Zu Beginn jeder Wahlperiode der Mitarbeitervertretungen wird für den Bereich der Landeskirche ein Gesamtausschuss der Mitarbeitervertretungen gebildet, der die Bezeichnung „Landeskirchliche Mitarbeitervertretung (LaKiMAV)“ führt. Ihr gehören alle nach den Absätzen 2 und 3 Gewählten an.

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

Arbeitsfeld

Berufsbezeichnung

a) Gemeindediakonie/ Gemeindearbeit
(mit Altenarbeit)

Gemeindediakone, Gemeindediakoninnen

b) Jugendarbeit in Gemeinde/Bezirk/Land

Jugend-, Bezirksjugendreferenten und -referentinnen, Jugendsekretäre und -sekretärinnen, sonstige Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in der Jugendarbeit

- | | |
|-----------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| c) Unterricht | Religionspädagogen und -pädagoginnen und sonstige kirchliche Lehrkräfte |
| d) (vorschulische) Erziehung | Erzieher und Erzieherinnen, Sozialpädagogen und -pädagoginnen, Hortnerinnen, Kinderpfleger und Kinderpflegerinnen, Heimerzieher und Heimerzieherinnen |
| e) Kirchenmusik | Kirchenmusiker, Kirchenmusikerinnen |
| f) Mesnerdienst | Mesner und Mesnerinnen, Hausmeister und Hausmeisterinnen in Verbindung mit Mesnertätigkeit |
| g) Haus- und Wirtschaftsdienst, handwerklich-technischer Dienst | Hausmeister und Hausmeisterinnen, Kraftfahrer und Kraftfahrerinnen, Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in der Hauswirtschaft, Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in handwerklicher, gärtnerischer oder landwirtschaftlicher Tätigkeit |
| h) Beratungs- und sozialdiakonische Dienste | Sozialarbeiter und -arbeiterinnen, Sozialpädagogen und -pädagoginnen, Sozialdiakone und -diakoninnen, Sozialsekretäre und -sekretärinnen, Psychologen und Psychologinnen, Therapeuten und Therapeutinnen |
| i) Kranken- und Altenpflege | Krankenschwestern und -pfleger, Hauspflegerinnen und -pfleger, Altenpflegerinnen und -pfleger, Nachbarschaftshelferinnen und -helfer, Dorfhelferinnen, Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen im pflegerischen Dienst |
| j) Tagungs- und Bildungsarbeit | Tagungs-, Seminar-, Kursleitung in Tagungsstätten und der Akademie, Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in der Erwachsenenbildung |
| k) Verwaltungsdienst | Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen im Verwaltungs-, Bücherei-, Archiv- und Schreibdienst, Sekretariat ⁸ |
- (3) Die Landeskirchliche Mitarbeitervertretung kann mit zwei Drittel der Stimmen ihrer Mitglieder bis zu drei weitere Mitglieder zu wählen. Diese müssen Mitarbeitervertreter sein.

§ 54 a

Bildung der Landeskirchlichen Mitarbeitervertretung

1) Nach dem Abschluss der allgemeinen Wahl der Mitarbeitervertretung treten in jedem Kirchenbezirk die in den kirchlichen Dienststellen oder in gemeinsamen Mitarbeitervertretungen eines Kirchenbezirks gewählten Personen zu einer Wahlversammlung zusammen. In dieser Wahlversammlung wird für jede der in § 54 Abs. 2 aufgeführten Gruppen kirchlicher Berufe je von den Mitgliedern der Mitarbeitervertretungen dieser Gruppe eine Vertretung (Wahlperson) gewählt, sofern wahlberechtigte Mitarbeitervertreter oder Mitarbeitervertreterinnen einer Gruppe vorhanden sind. Ist von einer Berufsgruppe nur eine Person vorhanden, so gilt diese als

gewählt. Die Wahlversammlung wird von dem oder der Vorsitzenden der für den Kirchenbezirk gebildeten Mitarbeitervertretung des Dekanatsortes einberufen und geleitet.

Zu § 54 a Abs. 1:

29. Die Mitglieder der Mitarbeitervertretungen sonstiger kirchlicher Rechtsträger, die die KAO und das MVG anwenden und die Mitarbeitervertretungen der kirchlichen Verbände werden zur Wahlversammlung des Kirchenbezirks eingeladen. Für die kirchlichen Verbände, die mehrere Kirchenbezirke umfassen, ist der Sitz des Verbandes ausschlaggebend.

(2) Jede landeskirchliche Dienststelle wählt, ebenfalls für jede der in § 54 Abs. 2 aufgeführten Gruppen kirchlicher Berufe, je von den Mitarbeitervertretern oder Mitarbeitervertreterinnen dieser Gruppe eine Vertretung (Wahlperson), sofern wahlberechtigte Personen einer Gruppe vorhanden sind. Im übrigen gilt Absatz 1 sinngemäß.

(3) Die nach den Absätzen 1 und 2 gewählten Wahlpersonen melden ihre Wahlergebnisse an die Landeskirchliche Mitarbeitervertretung. Die bisherige Landeskirchliche Mitarbeitervertretung lädt die Wahlpersonen zu einer Wahlversammlung ein, sofern jeweils mindestens drei wahlberechtigte Wahlpersonen der in § 54 Absatz 2 aufgeführten Gruppen kirchlicher Berufe vorhanden sind. Die Wahlpersonen wählen aus ihrer Mitte jeweils den Vertreter oder die Vertreterin ihrer Gruppe und die dazugehörige Stellvertretung in die Landeskirchliche Mitarbeitervertretung.

(4) Die Wahlversammlungen werden von dem oder der bisherigen Vorsitzenden der Landeskirchlichen Mitarbeitervertretung oder einer von diesen beauftragten Person geleitet. Die Landeskirchliche Mitarbeitervertretung teilt das Ergebnis der Wahl dem Oberkirchenrat mit.

(5) Für die Vorbereitung und Durchführung der Wahlen sind die Bestimmungen der Wahlordnung sinngemäß anzuwenden. § 18 Abs. 1 Buchst. d gilt nicht bei einem Wechsel der Dienststelle innerhalb der Landeskirche.

§ 54 b

Zusammensetzung der Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen im Diakonischen Werk Württemberg

(1) Die Mitarbeitervertretungen der Dienststellen und Einrichtungen des Diakonischen Werkes Württemberg und seiner Mitglieder bilden die Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen im Diakonischen Werk Württemberg (AGMAV).

(2) Organe der AGMAV sind die Vollversammlung, die vier Regionalversammlungen und der AGMAV-Vorstand (Gesamtausschuss).

§ 54 c

Bildung der Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen im Diakonischen Werk Württemberg

(1) Nach jeder allgemeinen Neuwahl der Mitarbeitervertretungen ist innerhalb von fünf Monaten nach dem Ende der Amtszeit der seitherigen Mitarbeitervertretungen gemäß § 15 Absatz 2 die Vollversammlung einzuberufen. Bei der Vollversammlung handelt es sich um die Vereinigung aller Mitarbeitervertretungen im Bereich des Diakonischen Werkes Württemberg. Jede Mitarbeitervertretung entsendet jeweils aus ihrer Mitte eine Delegierte/einen Delegierten in die Vollversammlung. Sind in der Dienststelle bzw. den Dienststellen, für die die Mitarbeitervertretung gebildet wurde, am Wahltag der allgemeinen Mitarbeitervertretungswahl mindestens 101 wahlberechtigte Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter vorhanden, so kann die Mitarbeitervertretung eine weitere Delegierte/einen weiteren Delegierten entsenden. Ab 200 wahlberechtigten Mitarbeiterinnen/Mitarbeitern kann für jedes angefangene Hundert wahlberechtigter Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter eine weitere Delegierte/ein weiterer Delegierter

entsandt werden. Gesamtmitarbeitervertretungen und Gesamtmitarbeitervertretungen im Dienststellenverbund haben kein Entsendungsrecht.

Die Vollversammlung wählt sieben Mitglieder des AGMAV-Vorstandes auf schriftlichen Vorschlag der Regionalversammlungen oder einzelner Mitarbeitervertretungen. Die Nominierten müssen Mitglied einer Mitarbeitervertretung sein. Die verschiedenen Berufsfelder sollen berücksichtigt werden.

(2) Nach jeder allgemeinen Neuwahl der Mitarbeitervertretungen sind innerhalb von fünf Monaten nach dem Ende der Amtszeit der seitherigen Mitarbeitervertretungen gemäß § 15 Absatz 2 die vier Regionalversammlungen einzuberufen. Bei den Regionalversammlungen handelt es sich um die Versammlungen der in einer festgelegten Region bestehenden Mitarbeitervertretungen im Bereich des Diakonischen Werkes Württemberg. Jede Mitarbeitervertretung ist einer von vier Regionen zugeordnet. Über die Festlegung der vier Regionen entscheidet die Vollversammlung. Jede Regionalversammlung wählt aus ihrer Mitte eine Vorsitzende/einen Vorsitzenden und eine erste und zweite Stellvertretung. Die vier Vorsitzenden und die vier ersten Stellvertretungen sind Mitglieder des AGMAV-Vorstandes.

(3) Dem AGMAV-Vorstand gehören die gemäß den Absätzen 1 und 2 gewählten Mitglieder an. Die Vorstandsmitglieder können ein weiteres Mitglied, welches nicht Mitglied einer Mitarbeitervertretung sein muss, in den AGMAV-Vorstand wählen.

(4) Einzelheiten zur Vorbereitung und Durchführung der Versammlungen und zur Durchführung der Wahlen werden in der AGMAV-Ordnung geregelt, die von der Vollversammlung beschlossen wird.

§ 55

Aufgaben der Landeskirchlichen Mitarbeitervertretung und der Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen im Diakonischen Werk Württemberg

(1) Die Landeskirchliche Mitarbeitervertretung und die Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen im Diakonischen Werk Württemberg haben in ihren jeweiligen Bereichen insbesondere folgende Aufgaben:

- a. Beratung, Förderung und Information der Mitarbeitervertretungen in ihren Aufgaben, Rechten und Pflichten
- b. Organisation von Fortbildungsmaßnahmen für Mitarbeitervertretungen
- c. Organisation von Vollversammlungen der Mitarbeitervertretungen
- d. Wahl der Vertretungen der Beschäftigten und ihrer Stellvertretungen in die Arbeitsrechtliche Kommission
- e. Erarbeitung von Vorlagen für die Arbeitsrechtliche Kommission
- f. Vertretung der Interessen der privatrechtlich angestellten Arbeiterschaft, insbesondere durch Stellungnahmen zu landeskirchlichen Gesetzen, Verordnungen und Richtlinien, die die Arbeitsbedingungen privatrechtlich angestellter Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen betreffen
- g. Vertretung der Interessen der privatrechtlich angestellten Arbeiterschaft im Zusammenschluss der Gesamtausschüsse im Bereich der EKD
- h. Rechtliche Beratung einzelner Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, soweit keine Mitarbeitervertretung besteht.

(2) (aufgehoben)

§ 55 a **Geschäftsführung, Freistellung**

(1) Für die Landeskirchliche Mitarbeitervertretung ist am Sitz des Oberkirchenrats eine Geschäftsstelle eingerichtet, die dem oder der Vorsitzenden der Landeskirchlichen Mitarbeitervertretung untersteht. Der oder die Vorsitzende der Landeskirchlichen Mitarbeitervertretung kann die Leitung der Geschäftsstelle auf Mitarbeitende der Geschäftsstelle delegieren.

(2) Soweit nichts anderes bestimmt ist, gelten für die Geschäftsführung der Landeskirchlichen Mitarbeitervertretung die §§ 23 bis 32 sinngemäß mit der Maßgabe, dass die durch ihre Tätigkeit entstehenden notwendigen Kosten von der Landeskirche getragen werden. Die Landeskirchliche Mitarbeitervertretung kann für ihre Mitglieder Freistellung von ihrer beruflichen Tätigkeit in Höhe von insgesamt 200 vom Hundert einer vollbeschäftigten Person beanspruchen. Über die Verteilung auf die einzelnen Mitglieder entscheidet die Landeskirchliche Mitarbeitervertretung nach Beratung mit den beteiligten Dienststellenleitungen. Den Dienststellen werden die tatsächlich angefallenen Vertretungskosten für das freigestellte Mitglied ersetzt.

(3) Für die Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen im Diakonischen Werk Württemberg ist am Sitz des Diakonischen Werks Württemberg eine Geschäftsstelle eingerichtet, die dem oder der Vorsitzenden der Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen im Diakonischen Werk Württemberg untersteht. Der oder die Vorsitzende der Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen im Diakonischen Werk Württemberg kann die Leitung der Geschäftsstelle auf Mitarbeitende der Geschäftsstelle delegieren. Für die Geschäftsstelle gelten im Übrigen die im Bereich des Diakonischen Werks Württemberg getroffenen Regelungen.

(4) Soweit nichts anderes bestimmt ist, gelten für die Geschäftsführung der Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen im Diakonischen Werk Württemberg die §§ 23 bis 32 entsprechend mit der Maßgabe, dass die durch ihre Tätigkeit entstehenden notwendigen Kosten und die Freistellung der Mitglieder der AGMAV auf der Grundlage einer zwischen dem Vorstand des Diakonischen Werkes Württemberg und dem AGMAV-Vorstand geschlossenen einvernehmlichen Vereinbarung vom Diakonischen Werk Württemberg und seinen Mitgliedern getragen werden.

Zu § 55 a Abs. 1:

29 a. Die Landeskirchliche Mitarbeitervertretung bewirtschaftet die ihr zugewiesenen Haushaltsmittel selbständig nach Maßgabe der landeskirchlichen Vorschriften. Die Landeskirchliche Mitarbeitervertretung entscheidet selbständig im Rahmen des Stellenplans und der rechtlichen Bestimmungen der Landeskirche über den Inhalt, Abschluss und die Beendigung der Dienstverträge sowie sonstiger Regelungen und Maßnahmen im Rahmen des Dienstverhältnisses der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Geschäftsstelle; die Personalakten werden beim Oberkirchenrat geführt. Der oder die Vorsitzende der Landeskirchlichen Mitarbeitervertretung hat in allen Angelegenheiten der Mitarbeiterschaft der Geschäftsstelle die Aufgaben des Dienstgebers für die Landeskirche wahrzunehmen. Bei Bedenken bezüglich der Rechtmäßigkeit von Maßnahmen kann der Oberkirchenrat diese bis zur Entscheidung durch die Schlichtungsstelle vorläufig aussetzen.

§ 55 b **Landeskirchliche Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen**

(1) Zusammen mit der Wahl zur Landeskirchlichen Mitarbeitervertretung wird von den Vertrauenspersonen der schwerbehinderten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen im Bereich der Landeskirche eine Landeskirchliche Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen gewählt.

(2) Sie kann an den Sitzungen der Landeskirchlichen Mitarbeitervertretung mit beratender Stimme teilnehmen, wenn Angelegenheiten behandelt werden, die in besonderem Maße die schwerbehinderten Menschen betreffen. § 51 Absatz 5 und 6 gelten entsprechend.

(3) Die landeskirchliche Vertrauensperson hat insbesondere folgende Aufgaben:

- a. Beratung, Förderung und Information der gewählten Vertrauenspersonen in ihren Aufgaben, Rechten und Pflichten
- b. Beratung und Information der Mitarbeitervertretungen zu den Rechten der schwerbehinderten Menschen, insbesondere dort, wo keine Vertrauensperson gewählt ist.
- c. Beratung und Information von schwerbehinderten Menschen, soweit es vor Ort keine Vertrauensperson gibt
- d. Organisation von Versammlungen und Fortbildungen für Vertrauenspersonen
- e. Vertretung der Interessen der schwerbehinderten Menschen und der gleichgestellten behinderten Menschen nach § 2 SGB IX
- f. Wahrnehmung der Aufgaben der Hauptschwerbehindertenvertretung im Sinne des § 97 SGB IX.

(4) Soweit nichts anderes bestimmt ist, gelten für die Geschäftsführung der Landeskirchlichen Vertrauensperson der Schwerbehinderten die §§ 28 und 30 sinngemäß mit der Maßgabe, dass die durch ihre Tätigkeit entstehenden notwendigen Kosten von der Landeskirche getragen werden. Die Vertrauensperson kann für die Erfüllung ihrer Aufgaben eine Freistellung von ihrer beruflichen Tätigkeit in Höhe von 10 vom Hundert einer vollbeschäftigten Person beanspruchen.

XI. Abschnitt **Kirchengerichtlicher Rechtsschutz**

§ 56

Kirchengerichtlicher Rechtsschutz

Zu kirchengerichtlichen Entscheidungen nach diesem Gesetz ist **das Kirchengericht der Evangelischen Landeskirche in Württemberg für mitarbeitervertretungsrechtliche Streitigkeiten** in erster Instanz und in zweiter Instanz der Kirchengerichtshof der Evangelischen Kirche in Deutschland berufen.

§ 57

Bildung des Kirchengerichtes für mitarbeitervertretungsrechtliche Streitigkeiten

Für den Bereich der Evangelischen Landeskirche in Württemberg und ihres Diakonischen Werks wird **ein Kirchengericht für mitarbeitervertretungsrechtliche Streitigkeiten** errichtet. **Das Kirchengericht besteht aus zwei Kammern.**

§ 57 a

Zuständigkeitsbereich des Kirchengerichts für mitarbeitervertretungsrechtliche Streitigkeiten

(1) **Das Kirchengericht der Evangelischen Landeskirche in Württemberg für mitarbeitervertretungsrechtliche Streitigkeiten ist zuständig**

- a. **für die Dienststellen kirchlicher Körperschaften, Anstalten und Stiftungen im Bereich der Evangelischen Landeskirche in Württemberg**
- b. **für das Diakonische Werk der evangelischen Kirche in Württemberg e.V. und**

seine Dienststellen und die ihm unmittelbar oder mittelbar angeschlossenen rechtlich selbständigen Einrichtungen.

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

§ 58

Bildung und Zusammensetzung der Kammern

(1) Eine Kammer besteht jeweils aus einem Vorsitzenden Richter oder einer Vorsitzenden Richterinnen und zwei Beisitzenden Richtern oder Richterinnen. Es werden pro Kammer je zwei Beisitzende Richter oder Richterinnen für Angelegenheiten von kirchlichen Dienststellen im Bereich der Evangelischen Landeskirche in Württemberg und je zwei Beisitzende Richter oder Richterinnen für Angelegenheiten von Mitgliedseinrichtungen des Diakonischen Werks der evangelischen Kirche in Württemberg e. V. bestellt. Die Vorsitzenden Richter oder Richterinnen der beiden Kammern vertreten sich gegenseitig. Für die Beisitzenden Richter oder Richterinnen werden für den Fall der Verhinderung je eine Erste und Zweite Stellvertretung bestellt. Die Beisitzenden Richter oder Richterinnen sowie die Stellvertretungen können für ihren Bereich Mitglieder in beiden Kammern sein. Vorsitzende und Beisitzende Mitglieder und Stellvertretungen müssen zu kirchlichen Ämtern in einer Gliedkirche der Evangelischen Kirche in Deutschland wählbar sein.

(2) Die Vorsitzenden Richter oder Richterinnen der beiden Kammern müssen die Befähigung zum Richteramt haben. Sie dürfen nicht in öffentlich-rechtlichen Dienst- oder privatrechtlichen Dienst- und Arbeitsverhältnissen zu einer kirchlichen Körperschaft oder einer Einrichtung der Diakonie innerhalb der Evangelischen Landeskirche in Württemberg stehen. Sie werden von der Arbeitsrechtlichen Kommission mit einer Mehrheit von drei Vierteln ihrer Mitglieder gewählt und vom Landesbischof oder der Landesbischöfin ernannt. Wird das Kirchengerecht angerufen, ohne dass die Vorsitzenden Richter oder Richterinnen ernannt sind, so werden ein Vorsitzender Richter oder eine Vorsitzende Richterinnen und die Beisitzenden Richter oder Richterinnen vom Landeskirchenausschuss bestimmt, jedoch nur für die zur Entscheidung anstehende Angelegenheit.

(3) Für den Bereich der Evangelischen Landeskirche wählen die Vertretungen von Leitungsorganen kirchlicher Körperschaften der Evangelischen Landeskirche in der Arbeitsrechtlichen Kommission und die Landeskirchliche Mitarbeitervertretung je Kammer eine Beisitzende Richterinnen oder einen Beisitzenden Richter und die Stellvertretungen. Der Beisitzende Richter oder die Beisitzende Richterinnen und die Stellvertretungen müssen der Dienststellenleitung in einer kirchlichen Körperschaft angehören, der weitere Beisitzende Richter oder die weitere Beisitzende Richterinnen und die Stellvertretungen müssen zur Mitarbeitervertretung wählbar sein. Für den Bereich des Diakonischen Werks der Evangelischen Kirche in Württemberg e. V. wählen die Trägerversammlung und die Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen im Diakonischen Werk je Kammer einen Beisitzenden Richter oder eine Beisitzende Richterinnen und die Stellvertretungen. Satz 2 gilt entsprechend.

(4) Die Vertretungen der Beisitzenden Richter oder Richterinnen dürfen nicht derselben Dienststelle angehören wie die Beisitzenden Richter oder Richterinnen. Die Beisitzenden Richter oder Richterinnen müssen sich vertreten lassen, wenn Angelegenheiten der eigenen Dienststelle zu entscheiden sind.

(5) Die Kosten des Kirchengerechts trägt die Landeskirche. Die Mitglieder erhalten Reisekostenvergütung nach den für die Mitglieder der Landessynode geltenden Bestimmungen. Der Oberkirchenrat kann für die Vorsitzenden Richter oder Richterinnen eine besondere Aufwandsentschädigung festsetzen.

(6) Die Vorsitzenden Richter oder Richterinnen des Kirchengerichts legen die Geschäftsverteilung im Voraus im Einvernehmen mit dem Oberkirchenrat fest.

§ 59

Rechtsstellung der Mitglieder des Kirchengerichts

(1) Die Mitglieder des Kirchengerichts sind unabhängig und in Bindung an das Evangelium von Jesus Christus, wie es in der Heiligen Schrift gegeben und in den Bekenntnissen der Reformation bezeugt ist, nur dem in der Evangelischen Landeskirche in Württemberg geltenden Recht unterworfen. Sie haben das Verständnis für den Auftrag der Kirche zu stärken und auf gute Zusammenarbeit hinzuwirken. Sie unterliegen der richterlichen Schweigepflicht.

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

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

§ 60

Zuständigkeit des Kirchengerichtes

(1) Das Kirchengericht entscheidet auf Antrag unbeschadet der Rechte des Mitarbeiters oder der Mitarbeiterin über alle Streitigkeiten, die sich aus der Anwendung dieses Kirchengesetzes zwischen den jeweils Beteiligten ergeben.

(2) In den Fällen, in denen das Kirchengericht wegen der Frage der Geltung von Dienststellenteilen und Einrichtungen der Diakonie als Dienststellen angerufen wird (§ 3), entscheidet es über die Ersetzung des Einvernehmens.

(3) In den Fällen, in denen das Kirchengericht wegen des Abschlusses von Dienstvereinbarungen angerufen wird (§§ 36, 36 a), wird von ihm nur ein Vermittlungsvorschlag unterbreitet.

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

(5) In den Fällen, die einem eingeschränkten Mitbestimmungsrecht unterliegen (§§ 42 und 43), hat das Kirchengericht lediglich zu prüfen und festzustellen, ob für die Mitarbeitervertretung ein Grund zur Verweigerung der Zustimmung nach § 41 vorliegt. Wird festgestellt, dass für die Mitarbeitervertretung kein Grund zur Verweigerung der Zustimmung nach § 41 vorliegt, gilt die Zustimmung der Mitarbeitervertretung als ersetzt.

(6) In den Fällen der Mitbestimmung entscheidet das Kirchengericht über die Ersetzung der Zustimmung der Mitarbeitervertretung. Die Entscheidung muss sich im Rahmen der geltenden Rechtsvorschriften und im Rahmen der Anträge von Mitarbeitervertretung und Dienststellenleitung halten.

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

(8) Der kirchengerichtliche Beschluss ist verbindlich. Weigert sich die Dienststellenleitung,

einer unanfechtbar gewordenen Entscheidung des Kirchengerichts nachzukommen, ist das nach Verfassung, Gesetz oder Satzung zuständige Aufsichtsorgan auf Antrag verpflichtet, die Entscheidung im Wege der Ersatzvornahme umzusetzen.

§ 61 **Durchführung des kirchengerichtlichen** **Verfahrens in erster Instanz**

- (1) Sofern keine besondere Frist für die Anrufung des Kirchengerichts festgelegt ist, beträgt die Frist zwei Monate nach Kenntnis einer Maßnahme oder eines Rechtsverstoßes im Sinne von § 60 Absatz 1.
- (2) Der oder die Vorsitzende **der Kammer** hat zunächst durch Verhandlungen mit den Beteiligten auf eine gütliche Einigung hinzuwirken (Einigungsgespräch). Gelingt diese nicht, so ist **die Kammer** einzuberufen. Im Einvernehmen der Beteiligten kann der oder die Vorsitzende **der Kammer** allein entscheiden.
- (3) Das Einigungsgespräch findet unter Ausschluss der Öffentlichkeit statt.
- (4) Die Beteiligten können zu ihrem Beistand jeweils eine Person hinzuziehen, die Mitglied einer Kirche sein muss, die der Arbeitsgemeinschaft christlicher Kirchen in Deutschland angehört. **Für die Übernahme der Kosten findet § 30 Anwendung.** Im Streitfall entscheidet der oder die Vorsitzende **der Kammer**.
- (5) Der oder die Vorsitzende der Kammer kann den Beteiligten aufgeben, ihr Vorbringen schriftlich vorzubereiten und Beweise anzutreten. Die Kammer entscheidet aufgrund einer von dem oder der Vorsitzenden anberaumten, mündlichen Verhandlung, bei der alle Mitglieder der Kammer anwesend sein müssen. Die Kammer tagt öffentlich, sofern nicht nach Feststellung durch die Kammer besondere Gründe den Ausschluss der Öffentlichkeit erfordern. Der Mitarbeitervertretung und der Dienststellenleitung ist in der Verhandlung Gelegenheit zur Äußerung zu geben. Die Kammer soll in jeder Lage des Verfahrens auf eine gütliche Einigung hinwirken. Im Einvernehmen mit den Beteiligten kann von einer mündlichen Verhandlung abgesehen und ein Beschluss im schriftlichen Verfahren gefasst werden.
- (6) **Die Kammer** entscheidet durch Beschluss, der mit Stimmenmehrheit gefasst wird. Stimmenthaltung ist unzulässig. Den Anträgen der Beteiligten kann auch teilweise entsprochen werden.
- (7) Der Beschluss ist zu begründen und den Beteiligten zuzustellen. Er wird mit seiner Zustellung wirksam.
- (8) Der oder die Vorsitzende **der Kammer** kann einen offensichtlich unbegründeten Antrag ohne mündliche Verhandlung zurückweisen. Gleiches gilt, wenn **das Kirchengericht** für die Entscheidung über einen Antrag offenbar unzuständig ist oder eine Antragsfrist versäumt ist. Die Zurückweisung ist in einem Bescheid zu begründen. Der Bescheid ist zuzustellen. Der Antragsteller oder die Antragstellerin kann innerhalb von zwei Wochen nach Zustellung des Bescheides mündliche Verhandlung beantragen.
- (9) Für das Verfahren werden Gerichtskosten nicht erhoben. **Für die Übernahme der außergerichtlichen Kosten, die zur Rechtsverfolgung und Rechtsverteidigung notwendig waren, findet § 30 Anwendung.**
- (10) **Einstweilige Verfügungen kann der Vorsitzende Richter oder die Vorsitzende Richterin in dringenden Fällen allein treffen.**

§ 62 Verfahrensordnung

Im Übrigen finden, soweit kirchengesetzlich nicht etwas Anderes bestimmt ist, die Vorschriften des Arbeitsgerichtsgesetzes über das Beschlussverfahren in der jeweils geltenden Fassung entsprechende Anwendung. Die Vorschriften über Zwangsmaßnahmen sind nicht anwendbar.

§ 63 Rechtsmittel

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

(2) Die Beschwerde bedarf der Annahme durch den Kirchengerichtshof der Evangelischen Kirche in Deutschland. Sie ist anzunehmen, wenn

- a. ernsthafte Zweifel an der Richtigkeit des Beschlusses bestehen,
- b. die Rechtsfrage grundsätzliche Bedeutung hat,
- c. der Beschluss von einer Entscheidung des Kirchengerichtshofes der Evangelischen Kirche in Deutschland, einer Entscheidung eines obersten Landesgerichts oder eines Bundesgerichts abweicht und auf dieser Abweichung beruht oder
- d. ein Verfahrensmangel geltend gemacht wird und vorliegt, auf dem der Beschluss beruhen kann.

Für die Darlegung der Annahmegründe finden die für die Beschwerdebegründung geltenden Vorschriften Anwendung.

(3) Die Entscheidung nach Absatz 2 trifft der Kirchengerichtshof der Evangelischen Kirche in Deutschland ohne mündliche Verhandlung. Die Ablehnung der Annahme ist zu begründen.

(4) Das Kirchengericht in erster Instanz legt dem Kirchengerichtshof der Evangelischen Kirche in Deutschland die vollständigen Verfahrensakten vor.

(5) Einstweilige Verfügungen kann der Vorsitzende Richter oder die Vorsitzende Richterin in dringenden Fällen allein treffen.

(6) Die Entscheidungen des Kirchengerichtshofes der Evangelischen Kirche in Deutschland sind endgültig.

(7) Im übrigen finden, soweit kirchengesetzlich nicht etwas Anderes bestimmt ist, die Vorschriften des Arbeitsgerichtsgesetzes über die Beschwerde im Beschlussverfahren in der jeweils geltenden Fassung entsprechende Anwendung.“

XII. Abschnitt Inkrafttreten, Schlussbestimmungen⁹

§ 64 Inkrafttreten

Dieses Gesetz tritt am 1. Januar 2001 in Kraft. Mit diesem Zeitpunkt treten das Kirchliche Gesetz zur Ordnung der Mitarbeitervertretungen in der Evangelischen Landeskirche in Württemberg (Mitarbeitervertretungsgesetz – MVG) in der Fassung vom 30. Juni 1983 (Abl. 50 S. 643) und die Verordnung des Oberkirchenrats zur Ausführung des MVG vom 6. September 1983 (Abl. 50 S. 643) außer Kraft.

§ 65 Übergangs- und Schlussbestimmungen

(1) Die ersten allgemeinen Mitarbeitervertretungswahlen nach diesem Gesetz finden im Zeitraum vom 1. Januar bis 30. April 2004 statt.

(2) Bestehende Mitarbeitervertretungen bleiben nach Inkrafttreten dieses Gesetzes bis zum Abschluss der Neuwahlen, längstens bis zum 31. Oktober 2004, im Amt.

(3) Für Verfahren, die vor Inkrafttreten dieses Gesetzes begonnen haben, gilt das bisherige Recht weiter.

(4) Der Oberkirchenrat wird ermächtigt, Verweisungen in anderen Gesetzen oder in Verordnungen in eigener Zuständigkeit zu berichtigen, soweit diese durch die Neufassung dieses Gesetzes unrichtig geworden sind, Unstimmigkeiten zu beseitigen und Durchführungsbestimmungen zu diesem Gesetz durch Verordnung zu erlassen.

1 „Zur Ausführung des Kirchlichen Gesetzes zur Ordnung der Mitarbeitervertretungen (MVG) in der Evangelischen Landeskirche in Württemberg vom 30. November 2000 (Abl. 59 S. 159) wird gemäß § 65 Absatz 4 MVG Folgendes verordnet:

“Red. Anm.: Die Bestimmungen sind zwischen den §§ - jeweils eingerückt - abgedruckt.

2 Red. Anm.: Der Änderungsbefehl in Art. 1 Nr. 12 Buchstabe a) Kirchliches Gesetz zur Änderung des Mitarbeitervertretungsgesetzes vom 22. Oktober 2013 (Abl. 65 S. 682) ist von der Redaktion in diesem Sinne ausgelegt worden.

3 Red. Anm.: Der Änderungsbefehl in Art. 1 Nr. 23 Buchstabe b) Kirchliches Gesetz zur Änderung des Mitarbeitervertretungsgesetzes vom 22. Oktober 2013 (Abl. 65 S. 684) ist von der Redaktion in diesem Sinne ausgelegt worden, da sich Satz 5 auf die nicht mehr existierende Gruppenwahl bezog.

4 Red. Anm.: Die Änderungsbefehle in Art. 1 Nr. 32 Buchstaben c) und d) Kirchliches Gesetz zur Änderung des Mitarbeitervertretungsgesetzes vom 22. Oktober 2013 (Abl. 65 S. 685) sind von der Redaktion in diesem Sinne ausgelegt worden.

5 Red. Anm.: Abgedruckt unter Nr. 680 dieser Sammlung.

6 Red. Anm.: Der Änderungsbefehl in Art. 1 Nr. 36 Buchstabe d) Kirchliches Gesetz zur Änderung des Mitarbeitervertretungsgesetzes vom 22. Oktober 2013 (Abl. 65 S. 686) ist von der Redaktion in diesem Sinne ausgelegt worden.

7 Red. Anm.: Ein ausschließlich hier fehlender Änderungsbefehl in der Vorschrift Kirchliches Gesetz zur Änderung des Mitarbeitervertretungsgesetzes vom 22. Oktober 2013 (Abl. 65 S. 686) wurde von der Redaktion in dem Sinne ausgelegt, dass auch hier nicht die Schlichtungsstelle, sondern das Kirchengerecht angerufen werden kann.

8 Red. Anm.: Die Änderungsbefehle in Art. 1 Nr. 43 Buchstabe b) Doppelbuchstaben cc) und dd) Kirchliches Gesetz zur Änderung des Mitarbeitervertretungsgesetzes vom 22. Oktober 2013 (Abl. 65 S. 686) sind von der Redaktion in diesem Sinne ausgelegt worden

9 Red. Anm.: Artikel 2 des Kirchlichen Gesetzes zur Änderung des Mitarbeitervertretungsgesetzes vom 22. Oktober 2013 (Abl. 65 S. 692):

§ 1 Übergangsbestimmungen

(1) Die ersten allgemeinen Mitarbeitervertretungswahlen nach diesem Gesetz finden im Zeitraum vom 1. Januar bis 30. April 2016 statt.

(2) Bestehende Mitarbeitervertretungen bleiben nach Inkrafttreten dieses Gesetzes bis zum Abschluss der Neuwahlen, längstens bis zum 31. Oktober 2016, im Amt. Ist eine Mitarbeitervertretung im Fall von § 15 Absatz 3 am 30. April 2016 noch nicht ein Jahr im Amt, bleibt sie längstens bis zum 31. Oktober 2020 im Amt.

(3) Die für die VIII. Amtszeit der Schlichtungsstelle nach dem Mitarbeitervertretungsgesetz vom 1. Mai 2012 bis 30. April 2017 bestellten vorsitzenden und beisitzenden Mitglieder bleiben als Mitglieder des Kirchengerichts für mitarbeitervertretungsrechtliche Streitigkeiten (I. Amtszeit) im Amt. Für sie gilt § 59 Absatz 2 Mitarbeitervertretungsgesetz in der Fassung vom 30. November 2000 (Abl. 59 S. 159, geändert durch Kirchliches Gesetz vom 16. März 2007 (Abl. 62 S. 359, 360).

(4) Für Beteiligungsverfahren, die vor Inkrafttreten dieses Gesetzes begonnen haben, gilt das bisherige Recht weiter.

§ 2 Inkrafttreten

Das Gesetz tritt am 1. Januar 2014 in Kraft.

Kommentierte Änderungen zum MVG.Württemberg

Im Folgenden zeigen wir die für die Mitarbeitervertretungen **wesentlichsten** Änderungen auf und beschreiben deren Auswirkungen auf die Mitarbeitervertretungen und ihre Arbeit vor Ort.



Was hat sich im MVG.Wü geändert?

Der Wortlaut der Änderung ist in **fett blau** gedrucktem Text wiedergegeben.



Welche Auswirkungen hat dies auf die MAV-Arbeit?



Zu § 2 Abs. 2 Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen

§ 2

Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen

(1) Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen im Sinne dieses Gesetzes sind alle in öffentlich-rechtlichen Dienst- oder privatrechtlichen Dienst- und Arbeitsverhältnissen oder zu ihrer Ausbildung Beschäftigten einer Dienststelle, soweit die Beschäftigung oder Ausbildung nicht überwiegend ihrer Heilung, Wiedereingewöhnung, beruflichen oder sozialen Rehabilitation oder ihrer Erziehung dient.

(2) Personen, die aufgrund von Gestellungsverträgen beschäftigt sind, gelten als Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen im Sinne dieses Gesetzes; ihre rechtlichen Beziehungen zu der entscheidenden Stelle bleiben unberührt. Angehörige von kirchlichen oder diakonischen Dienst- und Lebensgemeinschaften, die aufgrund von Gestellungsverträgen in Dienststellen arbeiten, sind Mitarbeiter oder Mitarbeiterinnen dieser Dienststellen, soweit sich aus den Ordnungen der Dienst- und Lebensgemeinschaften nichts anderes ergibt.

Ebenso gelten bei kirchlichen oder diakonischen Rechtsträgern angestellte Personen als Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen im Sinne dieses Gesetzes, die zur Dienststelle (§ 3) eines anderen Arbeitgebers abgeordnet, zugewiesen oder aufgrund von Aufgabenverlagerung im Wege der Personalgestaltung bei einer Dienststelle (§ 3) eines anderen Arbeitgebers eingesetzt werden.



Auswirkungen auf die MAV-Arbeit:

Wer ist Mitarbeiterin bzw. Mitarbeiter in der Dienststelle?

Neben den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern nach § 2 Abs. 1 MVG.Wü, die im Rahmen eines Arbeits- oder Ausbildungsverhältnisses unmittelbar in der Dienststelle tätig sind, gelten auch diejenigen Personen als Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,

- die aufgrund von Gestellungsverträgen beschäftigt sind sowie

- Angehörigen von kirchlichen oder diakonischen Dienst- oder Lebensgemeinschaften, die aufgrund von Gestellungsverträgen in Dienststellen arbeiten.

Gestellungsverträge sind Vereinbarungen z.B. zwischen einer Schwestern-, Bruder- oder Diakonenschaft mit einer diakonischen Einrichtung zur Besorgung bestimmter Aufgaben. Es handelt sich quasi um Arbeitnehmerüberlassungsverträge besonderer traditioneller Art. Erfasst sind von der Regelung nicht nur kircheninterne Gestellungsverträge, sondern auch mit anderen Trägern der freien Wohlfahrtspflege getroffene Vereinbarungen (z.B. Rotes-Kreuz-Schwestern)

Darüber hinaus gelten auch diejenigen Personen als Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter, die zur Dienststelle eines anderen Arbeitgebers

- abgeordnet
- zugewiesen oder
- aufgrund von Arbeitsverlagerung im Wege der Personalgestellung bei einer Dienststelle eines anderen Arbeitgebers eingesetzt werden.

Beachte hierzu den Artikel „Personalgestellung in der Diakonie“ in der AGMAV Mitteilung Nr. 108

Dies bedeutet, dass die MAV der „abgebenden“ Dienststelle für alle Angelegenheiten aus dem Anstellungsvertrag für diese Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zuständig bleibt, auch wenn diese bei einem anderen Arbeitgeber arbeiten und dort in den Betrieb und die Organisation eingegliedert sind.

Anzahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Die Anzahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist entscheidend für die Höhe der Freistellung von Mitgliedern der MAV nach § 20 MVG.

(→ siehe § 20 MVG.Wü [Freistellung von der Arbeit](#))

Wahlberechtigung

Die Wahlberechtigung dieser Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter richtet sich nach § 9 MVG.Wü.

(→ siehe § 9 MVG.Wü [Wahlberechtigung](#))



Zu § 5 Mitarbeitervertretungen

§ 5 lautet nun wie folgt:

§ 5 Mitarbeitervertretungen

(1) In Dienststellen, in denen die Zahl der wahlberechtigten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in der Regel mindestens 5 beträgt, von denen mindestens drei wählbar sind, sind Mitarbeitervertretungen zu bilden. Die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen eines Anstellungsträgers gemäß § 1 Absatz 1 gelten in der Regel jeweils als in einer Dienststelle beschäftigt.

(2) Unabhängig von den Voraussetzungen des Absatzes 1 können gemeinsame Mitarbeitervertretungen gemäß § 5a gebildet werden.



Auswirkungen auf die MAV-Arbeit:

Bisherige Regelung

Voraussetzung für die Wahl einer Mitarbeitervertretung nach § 5 Abs. 1 waren bisher mindestens 15 wahlberechtigte Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen. Für Dienststellen mit 5 bis 14 wahlberechtigten Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen wurden lediglich eine **Vertrauensperson und ihre Stellvertretung** gewählt, sofern nicht im Rahmen einer Wahlgemeinschaft mit anderen örtlich nahe gelegenen Dienststellen gemeinsame Mitarbeitervertretungen nach § 5a gebildet werden.

Künftige Regelung

Nunmehr wird bereits ab einer Anzahl von **5 wahlberechtigten Mitarbeitenden** eine Ein-Person-MAV entsprechend den Regelungen des MVG.EKD gebildet. Gleichzeitig ist auch die Rolle und Funktion der Stellvertretung klarer geregelt.

(→ siehe § 23 Abs. 2 MVG.Wü Vorsitz)



§ 6a Gesamtmitarbeitervertretungen im Dienststellenverbund

Es wurde ein neuer § 6a eingefügt:

§ 6 a Gesamtmitarbeitervertretungen im Dienststellenverbund

(1) Ein Dienststellenverbund liegt vor, wenn die einheitliche und beherrschende Leitung einer Mehrzahl rechtlich selbstständiger diakonischer Einrichtungen bei einer dieser Einrichtungen liegt. Eine einheitliche und beherrschende Leitung ist insbesondere dann gegeben, wenn Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen für Funktionen nach § 4 für mehrere Einrichtungen des Dienststellenverbundes bestimmt und Entscheidungen über die Rahmenbedingungen der Geschäftspolitik und der Finanzausstattung für den Dienststellenverbund getroffen werden.

(2) Auf Antrag der Mehrheit der Mitarbeitervertretungen eines Dienststellenverbundes ist eine Gesamtmitarbeitervertretung zu bilden; bei zwei Mitarbeitervertretungen genügt der Antrag einer Mitarbeitervertretung.

(3) Die Gesamtmitarbeitervertretung des Dienststellenverbundes ist zuständig für die Aufgaben der Mitarbeitervertretung, soweit sie Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen aus mehreren oder allen Dienststellen des Dienststellenverbundes betreffen.

(4) Für die Gesamtmitarbeitervertretung des Dienststellenverbundes gelten im Übrigen die Vorschriften des § 6 Absätze 3 bis 6 sinngemäß.



Auswirkungen auf die MAV-Arbeit:

Mit diesem neuen § 6a MVG.Wü wurde die umgangssprachlich als „**Konzern-MAV**“ bezeichnete **Gesamtmitarbeitervertretung im Dienststellenverbund** (Gesamt-MAV im DV) eingeführt.

In den vergangenen Jahren haben die größeren Einrichtungen insbesondere sog. Komplexeinrichtungen der Diakonie in Württemberg ihre verschiedenen Tätigkeitsbereiche auf selbstständige Rechtsträger, in der Regel auf Gesellschaften mit beschränkter Haftung, ausgegliedert. Dadurch entstanden Holdingstrukturen, in denen Entscheidungen häufig von der obersten zentralen Dienststellenleitung getroffen wurde. Bislang fehlte das entsprechende Gegenüber auf der Mitarbeiterseite. Nunmehr ist durch die Möglichkeit der Bildung einer Gesamtmitarbeitervertretung im Dienststellenverbund (Gesamt-MAV im DV) auch auf der Mitarbeiterseite eine **Interessenvertretung der Mitarbeiterschaft von mehreren Dienststellen verschiedener Rechtsträger** möglich, wenn sie unter einer einheitlichen und beherrschenden Leitung stehen.

Bildung einer Gesamt-MAV im DV

Für die Bildung der Gesamt-MAV im DV gelten die gleichen Regelungen wie für die Bildung einer Gesamt-MAV nach § 6 MVG.Wü.

Die Gesamt-MAV im DV ist auf Aufforderung der Mehrheit der beteiligten Mitarbeitervertretungen zu bilden. Ausschlaggebend für die Bildung ist allein der mehrheitliche Wille der

Mitarbeitervertretungen; auf die Auffassung der Dienststellenleitungen kommt es nicht an.
Zuständigkeit der Gesamt-MAV im DV

Die Gesamt-MAV im DV ist dann zuständig, wenn eine Angelegenheit Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus mehreren rechtlich selbständigen Einrichtungen berührt. Soweit die Gesamt-MAV im DV zuständig ist, ist eine gleichzeitige Zuständigkeit anderer Mitarbeitervertretungen ausgeschlossen. Dies schließt aber nicht aus, dass sich diese mit den beteiligten Mitarbeitervertretungen abspricht; dies ist vielmehr zu empfehlen.

Betrifft die Angelegenheit zwar mehrere Dienststellen, **nicht aber mehrere rechtlich selbständige Einrichtungen**, so ist die auf der eben der rechtlich selbständigen Einrichtung gebildete Gesamtmitarbeitervertretung zuständig.



Zu § 7 Neubildung von Mitarbeitervertretungen

§ 7

Neubildung von Mitarbeitervertretungen

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

(2) Wird die Neubildung einer MAV dadurch erforderlich, dass Dienststellen gespalten oder zusammengelegt worden sind, so bleiben bestehende Mitarbeitervertretungen für die jeweiligen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen zuständig, bis die neue Mitarbeitervertretung gebildet worden ist, längstens jedoch bis zum Ablauf von sechs Monaten nach Wirksamwerden der Umbildung. Durch Dienstvereinbarung kann die Übergangsfrist auf einen Zeitraum bis zu einem Jahr verlängert werden.

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



Auswirkungen auf die MAV-Arbeit:

Durch diese neue Regelung in Absatz 2 und Absatz 3 wurde nun auch im MVG.Wü ein Übergangsmandat (Absatz 2) sowie ein Restmandat (Absatz 3) der bisherigen MAV verankert.

Übergangsmandat

Entsteht eine neue Dienststelle durch Abspaltung oder Zusammenlegung, bleibt die bisherige MAV auch für die neue Dienststelle zuständig, bis dort eine eigene MAV gewählt worden ist. Man spricht hierbei von einem Übergangsmandat der MAV. Dieses bezieht sich auf alle Angelegenheiten der übergehenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Es besteht aber nur für längstens sechs Monate nach Abspaltung oder Zusammenlegung. Durch Dienstvereinbarung kann dieser Zeitraum auf bis zu einem Jahr verlängert werden.

Restmandat

Das Restmandat ermöglicht die Vertretung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für die Fälle, in denen Dienststellen durch Stilllegung, Abspaltung oder Zusammenlegung untergehen und die Amtszeit der MAV hierdurch vorzeitig endet. Das Restmandat besteht so lange fort, wie es zur Wahrung der mit der Organisationsänderung im Zusammenhang stehenden Beteiligungsrechte erforderlich ist.

**Zu § 8 Zusammensetzung****§ 8
Zusammensetzung**

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

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

Bei Dienststellen mit mehr als 2.000 Wahlberechtigten erhöht sich die Zahl der Mitglieder für je angefangene 1.000 Wahlberechtigte um zwei weitere Mitglieder.

(2) Unbeschadet der Wählbarkeit nebenberuflicher und nichtevangelischer Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen (§ 10) darf deren Anteil an der Zahl der Mitglieder einer Mitarbeitervertretung ein Drittel nicht übersteigen.

Diese Einschränkung gilt für nebenberuflich tätige Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen nicht, wenn im Bereich einer Mitarbeitervertretung die Zahl der wahlberechtigten nebenberuflichen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen drei Viertel der Gesamtzahl der Wahlberechtigten übersteigt. Nebenberuflich im Sinne der vorstehenden Bestimmungen sind Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, die mit weniger als der Hälfte der durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit beschäftigt werden. Dienststellen nach § 1 Abs. 2 können durch Dienstvereinbarung hinsichtlich nichtevangelischer Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen die Anwendung von Satz 1 ausschließen.

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

(3) Bei der Bildung von gemeinsamen Mitarbeitervertretungen (§ 5 a) ist die Gesamtzahl der Wahlberechtigten dieser Dienststellen maßgebend.

**Auswirkungen auf die MAV-Arbeit:**

Bereits ab **5 wahlberechtigten Mitarbeitenden** wird nunmehr eine Eine-Person-MAV gebildet.

Beschränkung der Anzahl der nebenberuflichen und nichtevangelischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der MAV aufgehoben

Darüber hinaus ist die Beschränkung der Anzahl der **nebenberuflichen und nichtevangelischen** Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der MAV aufgehoben worden. Eine Dienstvereinbarung bzgl. der nichtevangelischen Mitglieder der MAV ist nun nicht mehr erforderlich.



Zu § 9 Wahlberechtigung

§ 9 Wahlberechtigung

(1) Wahlberechtigt sind alle Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen **nach § 2**, die am Wahltag das 18. Lebensjahr vollendet haben. **und seit mindestens drei Monaten der Dienststelle angehören.**

(2) **Wer zu einer anderen Dienststelle abgeordnet, zugewiesen oder dort aufgrund von Aufgabenverlagerung im Wege der Personalgestaltung eingesetzt ist, ist dort wahlberechtigt; das Wahlrecht in der bisherigen Dienststelle erlischt.**

(3) **Wer zu einer anderen Dienststelle zur Arbeitsleistung gestellt wird, ist dort wahlberechtigt; das Wahlrecht in der seitherigen Dienststelle bleibt unberührt.**

(4) **Nicht wahlberechtigt sind MA, die am Wahltag aufgrund einer Altersteilzeitvereinbarung freigestellt sind. Nicht wahlberechtigt sind daneben Mitglieder der Dienststellenleitung und die Personen nach § 4 Abs. 2, es sei denn, dass sie nach Gesetz oder Satzung als Mitarbeiter oder Mitarbeiterin in die leitenden Organe gewählt oder entsandt worden sind.**



Auswirkungen auf die MAV-Arbeit:

Wahlberechtigung ab dem ersten Tag der Beschäftigung in der Dienststelle

Wahlberechtigung bedeutet das Recht, an der Wahl der Mitarbeitervertretung teilzunehmen (aktives Wahlrecht). Die bisherige Voraussetzung, dass Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erst nach drei Monaten der Beschäftigung in der Dienststelle das aktive Wahlrecht erlangen, wurde aufgehoben. Nunmehr sind alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ab dem ersten Tag der Beschäftigung in der Dienststelle wahlberechtigt.

Wahlberechtigung bei Abordnung, Zuweisung oder Personalgestaltung aufgrund von Aufgabenverlagerung

Bei Abordnung, Zuweisung oder Personalgestaltung aufgrund von Aufgabenverlagerung sind die jeweiligen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der „aufnehmenden“ Dienststelle bzw. Einrichtung ebenfalls **sofort ab dem ersten Tag** ihrer Beschäftigung wahlberechtigt, ihre Wahlberechtigung in der abgebenden Dienststelle bzw. Einrichtung hingegen erlischt.

Wahlberechtigung bei Gestellung (Achtung: vorübergehend!!)

Diese Regelung ist eine württembergische Besonderheit; sie ist im MVG.EKD nicht enthalten. Eine Mitarbeiterin bzw. ein Mitarbeiter, die bzw. der zu einer anderen Dienststelle gestellt wird (**vorübergehend!**), erlangt dort sofort die Wahlberechtigung; sie bzw. er ist somit in **beiden Dienststellen** wahlberechtigt.

Keine Wahlberechtigung bei Altersteilzeit während der Freistellungsphase im Blockmodell

Es ist ausdrücklich klargestellt, dass bei Altersteilzeit während der Freistellungsphase im Blockmodell keine Wahlberechtigung besteht. Hintergrund ist, dass diese Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in dieser Zeit nicht mehr in die Dienststelle integriert sind.



Zu § 12 Wahlvorschläge

§ 12 ist wie folgt neu gefasst:

§ 12 Wahlvorschläge

Bei den Wahlvorschlägen soll angestrebt werden, Frauen und Männer sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der verschiedenen Berufsgruppen und Arbeitsbereiche entsprechend ihren Anteilen in der Dienststelle angemessen zu berücksichtigen.

Der bisherige § 12 Abs. 2 ist entfallen:

- (2) Durch Dienstvereinbarung zwischen der Mitarbeitervertretung und der Dienststellenleitung kann in Dienststellen oder Einrichtungen mit mehr als 200 Wahlberechtigten 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 aufzuteilen.



Auswirkungen auf die MAV-Arbeit:

Keine Wahl nach Berufsgruppen oder nach Arbeitsbereichen mehr möglich

Die württembergische Besonderheit, die MAV-Wahlen nach Berufsgruppen oder nach Arbeitsbereichen (Gruppenwahl) getrennt durchzuführen und damit den Berufsgruppen bzw., Arbeitsbereichen eine bestimmte Mindestzahl an Sitzen in der MAV zu garantieren, ist entfallen.

Im Hinblick auf die Gesamtzuständigkeit der Mitarbeitervertretungen für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und den Dienstgemeinschaftsgedanken ist diese Änderung gerechtfertigt.

Die nun vorliegende Regelung stellt nun lediglich eine Empfehlung an die Wahlberechtigten dar, besonders wichtige Auswahlkriterien im Hinblick auf die Wahlbewerberinnen und –bewerber bei der Aufstellung von Wahlvorschlägen und bei den Wahlen zu berücksichtigen.



Zu § 13 Wahlschutz, Wahlkosten

§ 13 Wahlschutz, Wahlkosten

(1) ...

(2) Die Versetzung, Zuweisung, Abordnung oder Personalgestellung eines Mitgliedes des Wahlvorstandes oder eines Wahlbewerbers ist ohne seine oder ihre Zustimmung bis zur Dauer von sechs Monaten nach Bekanntgabe des Wahlergebnisses unzulässig.

(3) – (5)

(6) Mitglieder des Wahlvorstandes haben für die Teilnahme an Schulungsveranstaltungen, die ihnen für ihre Tätigkeit erforderliche Kenntnisse vermitteln, Anspruch auf Arbeitsbefreiung von bis zu zwei Arbeitstagen ohne Minderung der Bezüge. § 19 Abs. 3 Satz 3 gilt entsprechend.



Auswirkungen auf die MAV-Arbeit:

Schutz vor Personalgestellung (Abs. 2)

Um eine Behinderung oder Beeinflussung des Wahlverfahrens auszuschließen, verbietet Abs. 2 die Versetzung, Zuweisung, Abordnung oder Personalgestellung von Wahlbewerberinnen und Wahlbewerbern gegen deren Willen für die Dauer von sechs Monaten nach Bekanntgabe des Wahlergebnisses.

Schulungsanspruch für Mitglieder des Wahlvorstandes bis zu 2 Arbeitstage (Abs. 6)

Ausdrücklich verankert wurde der Schulungsanspruch der Mitglieder des Wahlvorstandes in Abs. 6. Den Mitgliedern des Wahlvorstandes steht ein Schulungsanspruch von **bis zu zwei Arbeitstagen je Mitglied des Wahlvorstandes** zu. Die Kosten trägt die Dienststelle.

Teilzeitbeschäftigte Mitglieder des Wahlvorstandes bekommen die **tatsächliche Schulungsdauer** als Arbeitszeit angerechnet, höchstens jedoch die Arbeitszeit eines entsprechend vollbeschäftigten Mitglieds.

**Zu § 19 Ehrenamt, Behinderung- und Begünstigungsverbot****§ 19****Ehrenamt, Behinderung- und Begünstigungsverbot**

(1) ...

(2) ...

(3) Den Mitgliedern der Mitarbeitervertretung ist für die Teilnahme an Tagungen und Lehrgängen, die ihnen für die Tätigkeit in der Mitarbeitervertretung erforderliche Kenntnisse vermitteln, die dafür notwendige Arbeitsbefreiung ohne Minderung der Bezüge oder des Erholungsurlaubs bis zur Dauer von insgesamt drei Wochen während einer Amtszeit zu gewähren. Der Anspruch nach Satz 1 erhöht sich für Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, die erstmals einer Mitarbeitervertretung angehören, auf vier Wochen.

Berücksichtigt wird die tatsächliche zeitliche Inanspruchnahme, höchstens aber die bis zur täglichen Arbeitszeit einer vollbeschäftigten Mitarbeiterin oder eines vollbeschäftigten Mitarbeiters.

Über die Aufteilung des Anspruchs auf Arbeitsbefreiung zur Teilnahme an Tagungen und Lehrgängen auf die einzelnen Mitglieder kann eine Dienstvereinbarung abgeschlossen werden. Die Dienststellenleitung kann die Arbeitsbefreiung versagen, wenn dienstliche Notwendigkeiten nicht ausreichend berücksichtigt worden sind.

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

**Auswirkungen auf die MAV-Arbeit:****Arbeitszeit bei Tagungen und Schulungen für teilzeitbeschäftigte MAV-Mitglieder**

Die o.g. Ergänzung in § 19 Abs. 3 Satz 3 entspricht dem Regelungstext des MVG.EKD. Hierdurch wird die Rechtsprechung des EuGH umgesetzt und die Geschlechterdiskriminierung von teilzeitbeschäftigten MAV-Mitgliedern bei Fortbildungen und Lehrgängen aufgehoben. Dies ist zu begrüßen.

Nach der bisherigen Regelung des § 19 Abs. 3 MVG.Wü erhielten teilzeitbeschäftigte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für die Teilnahme an Fortbildungen Arbeitszeit lediglich in Höhe ihrer tatsächlichen individuellen Arbeitszeit „gutgeschrieben“; es wurde nicht ihre tatsächlich zeitliche Inanspruchnahme angerechnet.

Künftig bekommen teilzeitbeschäftigte Mitglieder der MAV die **tatsächliche** zeitliche Inanspruchnahme durch die Fortbildung oder Schulung als Arbeitszeit (**tatsächliche tägliche Dauer der Fortbildung**) angerechnet, allerdings beschränkt auf die regelmäßige Arbeitszeit eines vollzeitbeschäftigten Mitglieds.



Zu § 20 Freistellung von der Arbeit

§ 20

Freistellung von der Arbeit

(1) Über die Freistellung von Mitgliedern der Mitarbeitervertretung von der Arbeit soll eine Vereinbarung zwischen der Mitarbeitervertretung und der Dienststellenleitung für die Dauer der Amtszeit der Mitarbeitervertretung getroffen werden. Bei gemeinsamen Mitarbeitervertretungen innerhalb eines Kirchenbezirks ist die Dienstvereinbarung zwischen der gemeinsamen Mitarbeitervertretung und dem Kirchenbezirksausschuss abzuschließen.

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

101 - 150 Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen mit insgesamt 20 %

151 - 200 Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen mit insgesamt 30 %

201 - 300 Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen mit insgesamt 50 %

301 - 400 Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen mit insgesamt 75 %

der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit Vollbeschäftigter **freizustellen**.

(3) – (7) ...



Auswirkungen auf die MAV-Arbeit:

Mit der Änderung des MVG.Württemberg wurde die Staffelung der Freistellungsregelung des § 20 Abs. 2 MVG.EKD nicht übernommen. Damit bleibt der Freistellungsanspruch für größere Mitarbeitervertretungen hinter dem des MVG.EKD zurück.

Vereinbarung über die Freistellung

§ 20 Abs. 1 sieht vor, dass in der Regel zwischen Dienststellenleitung und MAV eine Vereinbarung über die Freistellung getroffen wird (**Sollvorschrift**). Hierdurch soll den konkreten Gegebenheiten und Aufgaben der MAV vor Ort Rechnung getragen werden. Eine solche Vereinbarung ist aber nicht erzwingbar.

Rechtsanspruch der MAV auf Freistellung

Kommt eine einvernehmliche Regelung nicht zustande, gewährt Absatz 2 nunmehr einen **Rechtsanspruch der MAV auf Freistellung vom Dienst** für entsprechend große Dienststellen.

Maßgebend für die Zahl der Freizustellenden ist die Zahl der in der Dienststelle in der Regel beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach § 2 MVG.Wü.

Insoweit zählen daher auch diejenigen Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter dazu, die zur Dienststelle eines anderen Arbeitgebers abgeordnet, zugewiesen oder im Wege der Personalgestellung bei einer Dienststelle eines anderen Arbeitgebers eingesetzt werden.

Ab einer Mitarbeiterzahl von 101 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter besteht ein Rechtsanspruch auf Freistellung der MAV.



Zu § 21 Schutz vor Abordnung, Versetzung, Zuweisung und Personalgestaltung, Kündigungsschutz

§ 21

Schutz vor Abordnung, Versetzung, Zuweisung und Personalgestaltung, Kündigungsschutz

(1) Die Mitglieder der Mitarbeitervertretung dürfen ohne ihre Zustimmung nur abgeordnet versetzt, **zugewiesen oder zu einer anderen Dienststelle gestellt** werden, wenn dies aus wichtigen dienstlichen Gründen unvermeidbar ist und die Mitarbeitervertretung zustimmt. **Besteht die MAV nach § 8 Absatz 1 aus einer Person, hat die Dienststellenleitung die Zustimmung des Ersatzmitgliedes nach § 18 Absatz 3 einzuholen.**

(2) Einem Mitglied der Mitarbeitervertretung darf nur gekündigt werden, wenn Tatsachen vorliegen, die den Dienstgeber zur außerordentlichen Kündigung berechtigen. Die außerordentliche Kündigung bedarf der Zustimmung der Mitarbeitervertretung **oder der Zustimmung des Ersatzmitgliedes, falls die Mitarbeitervertretung nur aus einer Person besteht**. Die Sätze 1 und 2 gelten für einen Zeitraum von einem Jahr nach Beendigung der Amtszeit entsprechend, es sei denn, dass die Amtszeit durch eine Entscheidung der Schlichtungsstelle nach § 17 beendet wurde. § 38 Abs. 3 und 4 gilt mit der Maßgabe entsprechend, dass die Dienststellenleitung die Frist bis auf drei Arbeitstage verkürzen kann.

(3) Wird die Dienststelle ganz oder zu einem wesentlichen Teil aufgelöst, ist eine Kündigung frühestens zum Zeitpunkt der Auflösung zulässig, es sei denn, dass wegen zwingender betrieblicher Gründe zu einem früheren Zeitpunkt gekündigt werden muss. Die Kündigung bedarf der Zustimmung der Mitarbeitervertretung. Absatz 2 gilt entsprechend.

(4) Für das Verfahren gilt § 38 entsprechend.



Auswirkungen auf die MAV-Arbeit:

Schutz vor Personalgestaltung

Der Kündigungsschutz sowie der Schutz der Mitarbeitervertretungen und deren Mitglieder vor Abordnung, Versetzung und Zuweisung soll eine ungehinderte und kontinuierliche MAV-Arbeit garantieren. Neu aufgenommen in diesen Maßnahmenkatalog wurde **nun auch der Schutz vor Gestellung zu einer anderen Dienststelle**.

Mitglieder der MAV dürfen daher nur abgeordnet, versetzt oder zu einer anderen Dienststelle gestellt werden, wenn das jeweilige MAV-Mitglied mit dieser Maßnahme einverstanden ist. Gegen den Willen des einzelnen MAV-Mitglieds sind diese Maßnahmen nur zulässig, wenn sie aus wichtigen dienstlichen Gründen unvermeidbar sind **und die MAV zustimmt**.

In Absatz 4 wurde nunmehr klargestellt, dass für das Verfahren § 38 MVG.Wü entsprechend gilt, d.h. der Arbeitgeber hat entsprechend dem „normalen“ Mitbestimmungsverfahren die Zustimmung der MAV einzuholen oder muss sich die Zustimmung kirchengerichtlich ersetzen lassen.

Zustimmung des Ersatzmitglieds im Fall der Ein-Personen-MAV (bei 5 bis 15 Wahlberechtigten)

Im Fall einer Ein-Personen-MAV muss die Zustimmung des Ersatzmitglieds eingeholt werden, wenn das MAV-Mitglied gegen seinen Willen abgeordnet, versetzt oder zu einer anderen Dienststelle gestellt werden soll.



Zu § 23 Vorsitz

§ 23 Vorsitz

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

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

(3)....



Auswirkungen auf die MAV-Arbeit:

Rolle und Funktion des Ersatzmitglieds bei einer Eine-Person-MAV

§ 23 Abs. 2 regelt die Stellvertretung im Fall einer Eine-Person-MAV (bislang Vertrauensperson). Das Ersatzmitglied mit der nächstniedrigen Stimmenzahl ist automatisch Stellvertreterin bzw. Stellvertreter des amtierenden MAV-Mitglieds. Mit dieser bzw. mit diesem kann das MAV-Mitglied alle Angelegenheiten der MAV beraten.

Bei Krankheit oder Urlaub der Amtsinhaberin bzw. des Amtsinhabers obliegt der Stellvertretung somit die Ausübung der Geschäfte.

Auch wenn Abs. 2 die Beratung mit der Stellvertretung lediglich als „Kann-Bestimmung“ ausformuliert, bietet sich in der Praxis die Einbeziehung der Stellvertretung in die laufenden Geschäfte an. Die Stellvertreterin bzw. der Stellvertreter kann die Amtsinhaberin bzw. den Amtsinhaber nur dann wirklich vertreten, wenn sie bzw. er Kenntnis von den laufenden Vorgängen hat. Daher sollten die Eine-Person-MAV und ihre Stellvertretung in der Praxis laufend zusammenarbeiten und sämtliche Angelegenheiten besprechen.



Zu § 23a Ausschüsse

§ 23a wurde neu eingefügt:

§ 23 a Ausschüsse

(1) Die Mitarbeitervertretung kann die Bildung von Ausschüssen beschließen, denen jeweils mindestens drei Mitglieder der Mitarbeitervertretung angehören müssen, und den Ausschüssen Aufgaben zur selbstständigen Erledigung übertragen; dies gilt nicht für den Abschluss und die Kündigung von Dienstvereinbarungen. Die Übertragung und der Widerruf der Übertragung von Aufgaben zur selbstständigen Erledigung erfordern eine Dreiviertelmehrheit der Mitglieder der Mitarbeitervertretung. Die Übertragung und der Widerruf sind der Dienststellenleitung schriftlich anzuzeigen.

(2) In rechtlich selbstständigen Einrichtungen der Diakonie mit je mehr als 150 Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen kann die Mitarbeitervertretung die Bildung eines Ausschusses für Wirtschaftsfragen beschließen. Der Ausschuss für Wirtschaftsfragen hat die Aufgabe, die Mitarbeitervertretung über wirtschaftliche Angelegenheiten zu unterrichten. Die Dienststellenleitung hat den Ausschuss für Wirtschaftsfragen rechtzeitig und umfassend über die wirtschaftlichen Angelegenheiten der Einrichtung unter Aushändigung der erforderlichen Unterlagen zu unterrichten, soweit dadurch nicht die Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse der Einrichtung gefährdet werden, sowie die sich daraus ergebenden Auswirkungen auf die Personalplanung darzustellen. Zu den wirtschaftlichen Angelegenheiten gehören insbesondere die Angelegenheiten nach § 34 Absatz 2. Die Dienststellenleitung ist verpflichtet, auf dieser Grundlage mit dem Ausschuss für Wirtschaftsfragen mindestens einmal im Jahr über die wirtschaftliche Lage der Einrichtung zu beraten. Sie kann eine Person nach § 4 Absatz 2 mit der Wahrnehmung dieser Aufgabe beauftragen. Der Ausschuss für Wirtschaftsfragen kann im erforderlichen Umfang Sachverständige aus der Dienststelle hinzuziehen. Für die am Ausschuss für Wirtschaftsfragen beteiligten Personen gilt § 22 entsprechend.



Auswirkungen auf die MAV-Arbeit:

Bildung von Ausschüssen wie bisher

Mit § 23 a Abs. 1 wurde die bisherige Regelung in § 22 Abs. 1 wortgleich übernommen. Nach wie vor bedarf es mindestens 3 MAV-Mitglieder zur Bildung eines Ausschusses.

Bildung eines Ausschusses für Wirtschaftsfragen

Neu aufgenommen wurde die Bildung eines Ausschusses für Wirtschaftsfragen in rechtlich selbstständigen Einrichtungen der Diakonie mit mehr als 150 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Diese Regelung wurde der entsprechenden Vorschrift des MVG.EKD wortgleich nachgebildet.

Die Möglichkeit der Bildung eines Ausschusses für Wirtschaftsfragen ist dem Umstand geschuldet, dass auch im sozialen Bereich und in den Unternehmen der Diakonie wirtschaftliche und finanzielle Angelegenheiten zunehmende Bedeutung für die Arbeitsplätze der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und ihren Erhalt gewinnen. Durch die Bildung eines solchen

Ausschusses für Wirtschaftsfragen soll die Konzentration des Fachwissens über wirtschaftliche Zusammenhänge ermöglicht werden.

Hierbei handelt es sich um einen von der MAV bzw. GMAV beschlossenen **Ausschuss**, der aus Mitgliedern der MAV bzw. GMAV besteht. Keinesfalls handelt es sich um einen gemeinsamen paritätisch besetzten Ausschuss von Dienststellenleitung und MAV.

Der Dienststellenleitung obliegt die umfassende Informationspflicht gegenüber dem Wirtschaftsausschuss (und damit der MAV) über die wirtschaftlichen Angelegenheiten der Einrichtung, sie ist keinesfalls Mitglied.

Bestehen in einer Einrichtung gemäß § 3 Abs. 2 Teildienststellen, so ist der Ausschuss für Wirtschaftsfragen von der **Gesamtmitarbeitervertretung** zu bilden, da die wirtschaftlichen Angelegenheiten stets mehr als nur eine (Teil-)Dienststelle betreffen.

Umfassende Information durch die Dienststellenleitung

Die Dienststellenleitung hat die MAV bzw. GMAV mindestens einmal im Jahr über die wirtschaftliche Situation der Einrichtung zu informieren und die erforderlichen Unterlagen zur Verfügung zu stellen.

Hierzu gehören auch der von einem Wirtschaftsprüfer geprüfte und testierte Jahresabschluss, die Ergebnisrechnung für alle Teileinrichtungen, der Wirtschaftsplan für alle Teileinrichtungen für das laufende Jahr und eine Aufstellung der vereinbarten Pflegesätze bzw. Leistungsentgelte für die einzelnen Teileinrichtungen auszuhändigen (KGH.EKD v. 31.10.2005, Az: KGH.EKD II – 0124/L24-05).

Der Ausschuss für Wirtschaftsfragen hat somit die Aufgabe, diese Informationen entgegenzunehmen, ökonomische Fragen mit der Dienststellenleitung zu beraten und die MAV bzw. GMAV über alle wesentlichen wirtschaftlichen Angelegenheiten der Dienststelle zu unterrichten.

Achtung nicht verwechseln!!

Wirtschaftsausschüsse bei Bestandssicherungsverfahren nach AVR-Württemberg – Fünftes Buch -

Im Fall von Bestandssicherungsverfahren nach dem Fünften Buch der AVR-Wü werden in der Regel auch Wirtschaftsausschüsse gebildet. Grundlage ist hierbei die entsprechende Arbeitsrechtsregelung zur Bestandssicherung für die einzelne Einrichtung. Danach wird eine Dienstvereinbarung zur Bildung eines Wirtschaftsausschusses unabhängig von der Zahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter geschlossen. Dabei wird in der Regel auch vereinbart, dass ein (externes) Mitglied des AGMAV-Vorstandes in diesen Wirtschaftsausschuss gewählt wird.



Zu § 26 Beschlussfassung

§ 26 Beschlussfassung

(1) Die Mitarbeitervertretung ist beschlussfähig, wenn die Mehrheit der Mitglieder anwesend ist.

(2) Die Mitarbeitervertretung fasst ihre Beschlüsse, außer im Fall des § 23a Abs. 1 Satz 2, mit der Mehrheit der bei der Abstimmung anwesenden Mitglieder. **Bei Stimmengleichheit ist ein Antrag abgelehnt.** Die Mitarbeitervertretung kann in ihrer Geschäftsordnung bestimmen, dass Beschlüsse im Umlaufverfahren oder durch fernmündliche Absprachen gefasst werden können, sofern dabei Einstimmigkeit erzielt wird. Beschlüsse nach Satz 2 sind spätestens in der Niederschrift der nächsten Sitzung im Wortlaut festzuhalten.

(3) (4)



Auswirkungen auf die MAV-Arbeit:

Beschlussfassung mit der Mehrheit der Stimmen der anwesenden Mitglieder

Grundsätzlich werden nach § 26 Abs. 2 MVG.Wü Beschlüsse der MAV mit der Mehrheit der Stimmen der anwesenden Mitglieder gefasst. Ausnahme hiervon ist § 23a Abs. 1 Satz 2: für die Übertragung von Aufgaben auf Ausschüsse und deren Widerruf ist eine Dreiviertelmehrheit erforderlich.

Stimmengleichheit bedeutet Ablehnung des Antrages

Lediglich klarstellend wurde nun eingefügt worden, dass bei Stimmengleichheit ein Antrag abgelehnt ist.



Zu § 27 Sitzungsniederschrift

§ 27 Sitzungsniederschrift

(1) Über jede Sitzung der Mitarbeitervertretung **und ihrer Ausschüsse nach § 23 a Abs. 1 Satz 1** ist eine Niederschrift anzufertigen, die mindestens die Namen der An- oder Abwesenden, die Tagesordnung, die gefassten Beschlüsse, die Wahlergebnisse und die jeweiligen Stimmenverhältnisse enthalten muss. Die Niederschrift ist von dem oder der Vorsitzenden der Mitarbeitervertretung und einem weiteren Mitglied der Mitarbeitervertretung zu unterzeichnen.

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



Auswirkungen auf die MAV-Arbeit:

Erstellung eines Protokolls über MAV-Sitzungen oder Ausschusssitzungen

Über jede Sitzung der MAV ist zwingend eine Niederschrift anzufertigen, die von dem oder der Vorsitzenden und einem weiteren Mitglied der MAV zu unterzeichnen ist.

Im Rahmen der Änderung des MVG.Wü wurde nun klarstellend aufgenommen, dass diese Protokollpflicht auf für Ausschüsse gilt.

Auszug für die Dienststellenleitung

Hat ein Mitglied der Dienststellenleitung an der Sitzung oder des Ausschusses teilgenommen, ist der **Dienststellenleitung** ein Protokollauszug zuzuleiten. Der Protokollauszug umfasst dann lediglich die gemeinsamen verhandelten Punkte. Keinesfalls enthält er die in Abwesenheit erfolgte Beschlussfassung der MAV!!

Eine Übermittlung weiterer Teile des Protokolls an die Dienststellenleitung oder gar an Dritte ist unzulässig.



Zu § 30 Sachbedarf, Kosten der Geschäftsführung

§ 30 Sachbedarf, Kosten der Geschäftsführung

(1) Für die Sitzungen, die Sprechstunden und die laufende Geschäftsführung der Mitarbeitervertretung hat die Dienststelle in erforderlichem Umfang Räume, sachliche Mittel, **dienststellenübliche technische Ausstattung** und Büropersonal zur Verfügung zu stellen. 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 Arbeiterschaft.

(2)–(5)



Auswirkungen auf die MAV-Arbeit:

Dienststellenübliche technische Ausstattung

In § 30 Abs. 1 MVG.Wü ist bei der Aufzählung des Sachbedarfs der MAV nunmehr auf die dienststellenübliche technische Ausstattung abgestellt.

Die Dienststelle hat der MAV daher die **dienststellenübliche technische Ausstattung** und den erforderlichen Geschäftsbedarf zur Verfügung zu stellen.



Zu § 31 Mitarbeiterversammlung

§ 31 Mitarbeiterversammlung

(1) – (4)

(5) Die Dienststellenleitung ist zu der jeweiligen Mitarbeiterversammlung unter Mitteilung der Tagesordnung einzuladen; sie kann von der Beratung einzelner Tagesordnungspunkte ausgeschlossen werden. Sie erhält auf Antrag das Wort. Sie soll mindestens einmal im Jahr auf einer Mitarbeiterversammlung über die Entwicklung der Dienststelle informieren.

(6) – (7)



Auswirkungen auf die MAV-Arbeit:

Nach der bisherigen Regelung des MVG.Wü **sollte** die Dienststellenleitung zu den Mitarbeiterversammlungen eingeladen werden und **war** einzuladen, wenn die Versammlung auf ihren Antrag stattfand. Diese Sollregelung berücksichtigte die Möglichkeit für die Mitarbeiterschaft, bestimmte Themen ausschließlich „unter sich“ zu diskutieren, um zu gewährleisten, dass jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter sich ungehemmt und ungehindert äußern kann.

Dienststellenleitung kann von der Beratung einzelner Tagesordnungspunkte ausgeschlossen werden

Künftig **ist** die Dienststellenleitung zwingend zu jeder Mitarbeiterversammlung **einzuladen** und kann allerdings von der Beratung einzelner Tagesordnungspunkte **ausgeschlossen** werden.



Zu § 34 Informationsrechte der Mitarbeitervertretung

§ 34

Informationsrechte der Mitarbeitervertretung

(1) Die Mitarbeitervertretung ist zur Durchführung ihrer Aufgaben rechtzeitig und umfassend zu unterrichten. Die Dienststellenleitung soll die Mitarbeitervertretung bereits während der Vorbereitung von Entscheidungen informieren und die Mitarbeitervertretung, insbesondere bei organisatorischen oder sozialen Maßnahmen, frühzeitig an den Planungen beteiligen. In diesem Rahmen kann die Mitarbeitervertretung insbesondere an den Beratungen von Ausschüssen und Kommissionen beteiligt werden.

(2) Die Dienststellenleitung hat die Mitarbeitervertretung einmal im Jahr über die Personalplanung, insbesondere über den gegenwärtigen und zukünftigen Personalbedarf, zu unterrichten. In rechtlich selbstständigen Einrichtungen der Diakonie besteht darüber hinaus einmal im Jahr eine Informationspflicht über

- a) die wirtschaftliche Lage der Dienststelle
- b) geplante Investitionen
- c) Rationalisierungsvorhaben
- d) die Einschränkung oder Stilllegung von wesentlichen Teilen der Dienststelle
- e) wesentliche Änderungen der Organisation oder des Zweckes der Dienststelle.

Besteht eine Gesamtmitarbeitervertretung, ist diese zu informieren.

(3) Der MAV sind die zur Durchführung ihrer Aufgaben erforderlichen Unterlagen rechtzeitig zur Verfügung zu stellen. Bei Einstellungen werden der MAV auf Verlangen sämtliche Bewerbungen vorgelegt; MAV und Dienststellenleitung können hierüber eine Dienstvereinbarung abschließen. Die Dienststellenleitung ist verpflichtet, die MAV auch über die Beschäftigung der Personen in der Dienststelle zu informieren, die nicht in einem Arbeitsverhältnis zur Dienststelle stehen.

(4)-(5)



Auswirkungen auf die MAV-Arbeit:

Neu eingefügt wurde die Informationspflicht der Dienststellenleitung einmal im Jahr über die Personalplanung und den Personalbedarf sowie die wirtschaftliche Angelegenheiten.

Information über die Personalplanung, insbesondere den gegenwärtigen und zukünftigen Personalbedarf

Insbesondere in Einrichtungen der Diakonie, die angeblich aufgrund geänderter Finanzierungsbedingungen keine Stellenpläne aufstellen bzw. fortschreiben, ist dieses Informationsrecht der MAV künftig von großer Bedeutung.

Information über die wirtschaftliche Lage der Dienststelle und weitere geplanten Maßnahmen

Darüber hinaus hat die Dienststellenleitung in Einrichtungen der Diakonie über die

- wirtschaftliche Lage der Dienststelle
- (→ siehe § 23a MVG. Wü Ausschüsse, Ausschuss für Wirtschaftsfragen)
- geplante Investitionen
- Rationalisierungsvorhaben
- die Einschränkung oder Stilllegung von wesentlichen Teilen der Dienststelle
- wesentliche Änderungen der Organisation oder des zwecks der Dienststelle

zu informieren

Diese aufgeführten Maßnahmen können zu einer künftigen Veränderung des Personalbedarfs und zu personellen Einzelmaßnahmen führen. Bereits bislang musste die MAV frühzeitig über diese Vorhaben unterrichtet werden. Nunmehr besteht eine Informationspflicht einmal im Jahr über die o.g. Punkte.

Anrufung des Kirchengerichts bei Streitigkeiten über das Informationsrecht der MAV

Die Mitarbeitervertretung kann bei Streitigkeiten über ihr Informationsrecht das **Kirchengericht** anrufen. Inhalt, Umfang, aber auch die Frage des Zeitpunktes der Informationspflicht kann einer Klärung zugeführt werden.

Zu § 35 Allgemeine Aufgaben der Mitarbeitervertretung

§ 35

Allgemeine Aufgaben der Mitarbeitervertretung

(1) – (2)

(3) Die Mitarbeitervertretung soll insbesondere

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

(4)



Auswirkungen auf die MAV-Arbeit:

Neu aufgenommen wurde die Zuständigkeit der MAV für den Arbeits- und Gesundheitsschutz sowie den betrieblichen Umweltschutz. Hierbei handelt es sich um Themen, die in den letzten Jahren angesichts der zunehmenden Belastung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an Bedeutung gewonnen haben.

Die allgemeine Zuständigkeit der Mitarbeitervertretung in Bezug auf den Arbeits- und Gesundheitsschutz sowie den betrieblichen Umweltschutz löst eine Informationspflicht des Arbeitgebers aus über

- alle Maßnahmen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes in der Dienststelle
- Vorschläge der Betriebsärztin oder des Betriebsarztes bzw. der Fachkraft für Arbeitssicherheit
- Sicherheitsmängel, Gesundheitsgefahren und Berufskrankheiten in der Dienststelle.

Bitte beachten!

Über die allgemeinen Aufgaben hinaus hat die MAV allerdings ein **Mitbestimmungsrecht nach § 40 Buchst. b) MVG.Wü** bezüglich Maßnahmen zur Verhütung von Unfällen und gesundheitlichen Gefahren.



Zu § 36

Dienstvereinbarungen

§ 36 Dienstvereinbarungen

(1) – (2)

(3) Dienstvereinbarungen gelten unmittelbar und können im Einzelfall nicht abbedungen werden. **Sie werden vom Dienstgeber durchgeführt, es sei denn, dass im Einzelfall etwas anderes vereinbart ist.**

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

(5) –(6)



Auswirkungen auf die MAV-Arbeit:

Verpflichtung des Dienstgebers, Dienstvereinbarungen entsprechend umzusetzen

In Absatz 3 Satz 2 wurde die Verpflichtung des Dienstgebers festgeschrieben, die mit der MAV vereinbarten Dienstvereinbarungen auch entsprechend umzusetzen. Aus dieser Verpflichtung ergibt sich das Recht der MAV, die entsprechende Durchführung bzw. Umsetzung der jeweiligen Dienstvereinbarung nach § 60 Abs. 1 MVG.Wü vor dem Kirchengenicht geltend zu machen.

Bislang waren die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Einzelfall darauf verwiesen, eventuell entstehende Ansprüche individualrechtlich geltend zu machen und ggf. den Klageweg vor die Arbeitsgerichte zu beschreiten.

Festlegung der Nachwirkung von Dienstvereinbarungen

In Dienstvereinbarungen ist künftig jeweils festzulegen, inwieweit bei Außer-Kraft-Treten der Dienstvereinbarung Nachwirkung bestehen soll. Eine darüber hinaus gehende Nachwirkung ist sonst ausgeschlossen.



§ 38 Mitbestimmung

(1) Soweit eine Maßnahme der Mitbestimmung der Mitarbeitervertretung unterliegt, darf sie erst vollzogen werden, wenn die Zustimmung der Mitarbeitervertretung vorliegt oder **kirchengerichtlich** ersetzt worden ist. Eine der Mitbestimmung unterliegende Maßnahme ist unwirksam, wenn die Mitarbeitervertretung nicht beteiligt worden ist. **Abweichend von Satz 2 ist ein Arbeitsvertrag wirksam; die Mitarbeitervertretung kann jedoch verlangen, dass der Mitarbeiter oder die Mitarbeiterin solange nicht beschäftigt wird, bis eine Einigung zwischen Mitarbeitervertretung und Dienststellenleitung erzielt ist oder die fehlende Einigung kirchengerichtlich ersetzt wurde.**

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

(3) Die Maßnahme gilt als gebilligt, wenn die Mitarbeitervertretung nicht innerhalb von zwei Wochen die Zustimmung schriftlich verweigert oder eine mündliche Erörterung beantragt. Die Dienststellenleitung kann die Frist in dringenden Fällen im Einvernehmen mit dem oder der Vorsitzenden abkürzen. Die Frist beginnt mit dem Zugang der Mitteilung an den Vorsitzenden oder die Vorsitzende der Mitarbeitervertretung. Die Dienststellenleitung kann im Einzelfall die Frist auf Antrag der Mitarbeitervertretung verlängern. Die Mitarbeitervertretung hat eine Verweigerung der Zustimmung gegenüber der Dienststellenleitung schriftlich zu begründen. **Im Fall der Erörterung gilt die Zustimmung als erteilt, wenn die Mitarbeitervertretung die Zustimmung nicht innerhalb einer Woche nach dem Abschluss der Erörterung schriftlich verweigert, Die Erörterung ist abgeschlossen, wenn dies durch die Mitarbeitervertretung oder die Dienststellenleitung schriftlich mitgeteilt wird.**

(4) Kommt in den Fällen der Mitbestimmung keine Einigung zu Stande, kann die Dienststellenleitung innerhalb von zwei Wochen nach Eingang der schriftlichen Weigerung **das Kirchengericht** anrufen.

(5) Die Dienststellenleitung kann bei Maßnahmen, die keinen Aufschub dulden, bis zur endgültigen Entscheidung vorläufige Regelungen treffen. Vorläufige Regelungen dürfen die Durchführung einer anderen endgültigen Entscheidung nicht hindern. Die Dienststellenleitung hat der Mitarbeitervertretung eine beabsichtigte vorläufige Maßnahme mitzuteilen, zu begründen und unverzüglich das Verfahren der Absätze 1 und 2 einzuleiten oder fortzusetzen.



Auswirkungen auf die MAV-Arbeit:

Verletzung des Mitbestimmungsrechts bei Einstellung

Die Ergänzung in Absatz 1 Satz 3 stellt klar, dass bei fehlerhafter Beteiligung der MAV im Rahmen von Einstellungen der Arbeitsvertrag gegenüber der Mitarbeiterin bzw. dem Mitarbeiter wirksam ist (siehe auch AGMAV-Fortbildung MVG I : Fall Adelsdorf!!).

Die MAV kann aber verlangen, dass die betreffende Mitarbeiterin bzw. der betreffende Mitarbeiter nicht beschäftigt wird, bis das ordnungsgemäße Mitbestimmungsverfahren durchgeführt oder die Zustimmung der MAV durch das Kirchengericht ersetzt worden ist. Bis zu

diesem Zeitpunkt sind der mitbestimmungswidrig angestellten Person das vertragliche Entgelt sowie alle üblichen Arbeitgeberleistungen so zu gewähren, als wäre sie beschäftigt, sofern sie ihre Arbeitsleistung anbietet.
Hieraus entsteht ggf. ein Unterlassungsanspruch der MAV, den sie vor dem Kirchengengericht geltend machen kann.

Achtung neu!! Schriftliche Zustimmungsverweigerung auch bei Nichteinigung im Fall einer mündlichen Erörterung erforderlich – und zwar innerhalb einer Woche!

Neu aufgenommen wurde in Absatz 3 Satz 6, dass auch in dem Fall, in dem die MAV eine mündliche Erörterung beantragt, eine **ausdrückliche schriftliche Zustimmungsverweigerung der MAV** erforderlich ist, wenn keine Einigung im Erörterungsgespräch erfolgt.

Achtung Frist beachten!

Die MAV muss die Zustimmung innerhalb von 1 Woche nach Abschluss der Erörterung schriftlich verweigern.

Der Abschluss der Erörterung wird entweder durch die MAV oder die Dienststellenleitung **schriftlich** mitgeteilt. Damit beginnt die **1-Wochenfrist** für die Erteilung der Zustimmungsverweigerung, d.h. innerhalb **einer Woche** muss die schriftliche Zustimmungsverweigerung bei der Dienststellenleitung eingegangen sein. Andernfalls **gilt die Zustimmung als erteilt**.

Siehe hierzu Artikel in dieser AGMAV-Mitteilung Seite 76:

„Wichtige Änderungen im Verfahren der Mitbestimmung der MAV gem. § 38 Abs. 3 MVG.Wü“

Zu § 40 Fälle der Mitbestimmung in organisatorischen und sozialen Angelegenheiten

§ 40

Fälle der Mitbestimmung in organisatorischen und sozialen Angelegenheiten

Die Mitarbeitervertretung hat in folgenden Fällen ein Mitbestimmungsrecht:

.....

- d) Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit und der Pausen sowie Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage, **sowie Festlegung der Grundsätze für die Aufstellung von Dienstplänen.**

....

- o) Grundsätze über das betriebliche Vorschlagswesen,**

....



Auswirkungen auf die MAV-Arbeit:

§ 40 d) Mitbestimmung der MAV bei der Arbeitszeit – allgemeine Grundsätze

Die MAV bestimmt mit bei Regelungen, mit denen der Beginn der täglichen Arbeit, die Lage und der Umfang der Pausen und das Ende der täglichen Arbeitszeit festgelegt werden. Die vorübergehende Verkürzung oder Verlängerung der Arbeitszeit unterliegt ebenfalls der Mitbestimmung. Hierbei sind die zwingenden Vorschriften des Arbeitszeitrechts (AVR-Württemberg, AVR DW EKD, Arbeitszeitgesetz) zu beachten. Das Mitbestimmungsrecht der MAV besteht nicht nur bei Dauerregelungen, sondern auch dann, wenn lediglich vorübergehend die Lage der Arbeitszeit geändert wird, auch wenn lediglich ein Tag betroffen ist. Mitbestimmungspflichtig ist eine Maßnahme bzw. Anordnung immer dann, wenn sie einen kollektiven Bezug hat.

§ 40 Buchst. d) MVG wurde insoweit ergänzt, dass nunmehr auch ausdrücklich die **Grundsätze für die Aufstellung von Dienstplänen** der Mitbestimmung der MAV unterliegen.

Hierbei handelt es sich um **generelle Regelungen**, nach denen jeweils die Aufstellung der monatlichen Dienstpläne erfolgen soll. In der Regel sind diese allgemeinen Regelungen in einer Dienstvereinbarung zwischen MAV und Dienststellenleitung vereinbart.

Erfolgt die Zuweisung der einzelnen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu den einzelnen Schichten nach einem fest vorgegebenen Rhythmus entsprechend diesen Vorgaben, stellt die Dienstplanerstellung nur noch den mitbestimmungsfreien Vollzug einer abstrakt-generellen Regelung dar. Das „Ausfüllen des Dienstplanmusters“ ist nicht mitbestimmungspflichtig. Soweit die konkrete Dienstplanung lediglich die allgemeinen Grundsätze umsetzt, bedarf diese Umsetzung also nicht mehr der Zustimmung der MAV.

Erfolgt aber die Zuweisung der Arbeitnehmer zu den einzelnen Schichten von Fall zu Fall, muss also im Einzelnen festgelegt werden, welche Arbeitnehmer an welchen Tagen arbeiten bzw. dienstfrei haben, und ergibt sich dies nicht automatisch aus den Grundsätzen für die Aufstellung von Dienstplänen, erstreckt sich das Mitbestimmungsrecht der MAV auch auf die

Aufstellung eines einzelnen Dienstplanes.

Die Festlegung solcher allgemeiner Grundsätze schließt damit nicht das weiter gehende Beteiligungsrecht der MAV aus. Abweichungen von den allgemeinen Grundsätzen sind nur mit Zustimmung der MAV zulässig.

§ 40 o) MVG Grundsätze über das betriebliche Vorschlagswesen,

Neu aufgenommen wurde das Mitbestimmungsrecht der MAV in Bezug auf Grundsätze über das betriebliche Vorschlagswesen.

Hierbei geht es um Verfahren und Methoden, mit denen die Vorschläge der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zur Verbesserung der Leistungen und Arbeitsabläufe in der Einrichtung angeregt, gesammelt, ausgewertet und bewertet werden.

Das Mitbestimmungsrecht betrifft nicht die konkreten Einzelmaßnahmen, sondern bezieht sich lediglich auf die Erstellung von Grundsätzen, d.h. allgemeine Regelungen.

Beispiele:

- Verfahren zur Einreichung von Verbesserungsvorschlägen
- Verfahren der Evaluierung von Verbesserungsvorschlägen
- Einführung von Arbeitskreisen zur Optimierung von Arbeitsabläufen
- Einführung von Qualitätszirkel
- Bemessung der Prämien für Verbesserungsvorschläge

Keine Mitbestimmung im konkreten Einzelfall bzgl. Einzelmaßnahmen!

**Zu § 42****Fälle der eingeschränkten Mitbestimmung in Personalangelegenheiten der privatrechtlich angestellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter****§ 42****Fälle der eingeschränkten Mitbestimmung in Personalangelegenheiten der privatrechtlich angestellten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen**

Die Mitarbeitervertretung hat in den folgenden Personalangelegenheiten der privatrechtlich angestellten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen ein eingeschränktes Mitbestimmungsrecht:

- a) Einstellung,
- b) ordentliche Kündigung nach Ablauf der Probezeit,
- c) Eingruppierung **einschließlich Festlegung der Fallgruppe, Wechsel der Fallgruppe, Umgruppierung,**
- d) – j)
- k) Ablehnung eines Antrages auf Ermäßigung der Arbeitszeit oder Beurlaubung **in besonderen Fällen (aus familien- oder arbeitsmarktpolitischen Gründen).**

**Auswirkungen auf die MAV-Arbeit:****Mitbestimmung bei der Eingruppierung, d.h. auch bei der Stufenzuordnung nach §§ 16, 17 Teil 2 AVR-Wü/I**

Mit der Änderung des MVG.Wü wurde der Mitbestimmungstatbestand des § 42 Buchst. c) auf den Begriff der **Eingruppierung** reduziert und somit die entsprechende Regelung des MVG.EKD in unseren Bereich übertragen.

Damit fällt nicht nur die erstmalige Eingruppierung, jede Höhergruppierung, jede Rückgruppierung oder auch Umgruppierung unter das Mitbestimmungsrecht der MAV.

Mit dieser Änderung erstreckt sich das Mitbestimmungsrecht bei der Eingruppierung nunmehr **auch auf die Festsetzung der Stufe innerhalb einer Entgeltgruppe** (KGH.EKD v. 22.11.2010). Die tariflichen Vorschriften über die Stufenfestsetzung des TVöD und damit unserer AVR-Württemberg – Erstes Buch – räumen dem Arbeitgeber deutlich mehr Ermessensspielräume bei der Stufenfestsetzung ein als früher nach dem BAT oder der AVR-Württemberg in der am 31. Dezember 2008 geltenden Fassung.

Mitbestimmung bei der Ablehnung eines Antrages auf Ermäßigung der Arbeitszeit oder Beurlaubung

Durch § 8 TzBfG besteht seit dem 1.1.2001 generell ein Rechtsanspruch auf Teilzeitarbeit. Nach § 8 Abs. 4 TzBfG hat der Dienstgeber einem Teilzeitantrag zu entsprechen, sofern nicht betriebliche Gründe entgegenstehen. Damit ist der Rechtsanspruch auf einen Teilzeitarbeit generell und nicht nur aus familien- oder arbeitsmarktpolitischen Gründen gegeben. Das MVG.Wü wurde an dieser Stelle entsprechend angepasst.

Mitbestimmungspflichtig ist somit jede Ablehnung eines Teilzeit- und Beurlaubungsantrags; auf das Motiv kommt es nicht an.

Wichtige Änderungen im Verfahren der Mitbestimmung der MAV gem. § 38 Abs. 3 MVG-Wü ab 1. Januar 2014

Nach § 38 Abs. 1 Satz 1 MVG-Wü darf eine Maßnahme, soweit sie der Mitbestimmung der Mitarbeitervertretung (MAV) unterliegt, erst vollzogen werden, wenn die Zustimmung der MAV vorliegt oder kirchengerichtlich ersetzt worden ist.

Um diese Zustimmung zu erhalten, muss die Dienststellenleitung die MAV über die beabsichtigte Maßnahme unterrichten und einen Antrag auf Zustimmung stellen.

Im Anschluss hieran hat die MAV auch nach der neuen Gesetzeslage **unverändert** folgende Möglichkeiten zu reagieren:

- 1) Die MAV kann der Maßnahme innerhalb von zwei Wochen nach Antragstellung zustimmen.
- 2) Die MAV kann innerhalb von zwei Wochen nach Antragstellung schriftlich die Zustimmung zu der Maßnahme verweigern.
- 3) Die MAV verweigert nicht innerhalb von zwei Wochen nach Antragstellung die Zustimmung zu der geplanten Maßnahme und beantragt auch keine mündliche Erörterung.
- 4) Die MAV kann innerhalb von zwei Wochen nach Antragstellung eine mündliche Erörterung der Maßnahme verlangen.

Reagiert die MAV nach einer der unter 1.) bis 3.) aufgeführten Möglichkeiten, geht das Verfahren wie nach bisheriger Gesetzeslage weiter und zwar

zu 1.) Die Dienststellenleitung kann die beabsichtigte Maßnahme umsetzen.

zu 2.) Die Dienststellenleitung kann innerhalb von zwei Wochen nach Eingang der schriftlichen Zustimmungsverweigerung das Kirchengericht anrufen.

zu 3.) Die von der Dienststellenleitung beabsichtigte Maßnahme gilt als gebilligt und kann umgesetzt werden.

Reagiert die MAV wie unter 4.) beschrieben, gilt es ab 1.1.2014 folgendes im Verfahrensablauf zu beachten:

Gemäß § 38 Abs. 3 Satz 6 und 7 MVG-Wü gilt die Zustimmung als erteilt, wenn die MAV die Zustimmung nicht innerhalb einer Woche nach dem Abschluss der Erörterung schriftlich verweigert. Die Erörterung ist abgeschlossen, wenn dies durch die MAV oder die Dienststellenleitung schriftlich mitgeteilt wird.

Beispiel:

Am Freitag den 2. Mai 2014 geht bei der MAV ein Antrag der Dienststellenleitung auf Zustimmung zu einer ordentlichen verhaltensbedingten Kündigung einer Mitarbeiterin ein. Begründet wird diese Maßnahme damit, dass sich die Mitarbeiterin gegenüber ihren Kolleginnen als auch gegenüber den von ihr zu betreuenden Bewohnern der Einrichtung mehrfach „unangemessen und unhöflich“ verhalten habe und dass dies aufgrund „jüngster Vorfälle“ und entsprechender Beschwerden nun nicht mehr länger hingenommen werden könne.

Die MAV ist über diese Vorwürfe überrascht, auch wenn die betroffene langjährige Mitarbei-

terin zuweilen als etwas „ruppig“ im Kreis der Kolleginnen und Kollegen bekannt ist. Da die gegenüber der Mitarbeiterin erhobenen Vorwürfe der MAV nicht konkret genug sind, sehen sich die MAV-Mitglieder nicht in der Lage, sich eine abschließende Meinung zur Zustimmung oder Zustimmungsverweigerung zu der beantragten Maßnahme zu bilden. Um Näheres zu den Vorwürfen zu erfahren, fasst die MAV daher in ihrer Sitzung am Montag den 5. Mai 2014 den Beschluss, von der Dienststellenleitung eine mündliche Erörterung zu verlangen.

Die Vorsitzende der MAV formuliert ein entsprechendes Schreiben und stellt dieses durch persönliche Übergabe am Mittwoch den 7. Mai 2014 der Dienststellenleitung zu.

Die Dienststellenleitung reagiert umgehend und bietet einen Termin zur Erörterung für Montag, den 12. Mai 2014 an. Der Termin wird von der MAV bestätigt und das Erörterungsgespräch findet entsprechend statt. Allerdings können sich MAV und Dienststellenleitung im Hinblick auf die Notwendigkeit einer verhaltensbedingten Kündigung in der gemeinsamen Sitzung nicht einigen. Die Dienststellenleitung teilt am Ende der Sitzung mit, dass sie beabsichtigt, sich aufgrund der Argumentation der MAV nochmals arbeitsrechtlich in der Sache beraten zu lassen.

Am Dienstag den 10. Juni 2014 teilt die Dienststellenleitung der MAV schriftlich mit, dass sie nach nunmehr erfolgter sachkundiger Beratung an der von ihr geplanten ordentlichen Kündigung der Kollegin festhalten möchte und dass sie daher die Erörterung für abgeschlossen erklärt.

Aufgrund der neuen Gesetzeslage muss nun die MAV **innerhalb einer Woche** entscheiden und beschließen, ob sie der ordentlichen Kündigung zustimmt, oder ob sie die Zustimmung schriftlich bis spätestens Dienstag den 17. Juni 2014 (bis Ende der betriebsüblichen Arbeitszeit!) gegenüber der Dienststellenleitung verweigert, denn wenn sie die Zustimmung zu der beabsichtigten Kündigung gegenüber der Dienststellenleitung **nicht innerhalb dieser neuen Wochenfrist schriftlich verweigert, gilt die Zustimmung zu der ordentlichen Kündigung der Mitarbeiterin als erteilt.**

Die MAV ist nach dieser neuen Gesetzeslage also gut beraten, wenn sie angesichts dieser kurzen Frist schnellstmöglich zu einer Sitzung zusammenkommt, um nicht nur zu einer Beschlussfassung sondern auch unter Berücksichtigung des entsprechenden Zeitaufwands zur Abfassung einer schriftlichen Zustimmungsverweigerung zu kommen. Denn gem. § 38 Abs. 3 Satz 5 MVG-Wü hat die MAV eine Zustimmungsverweigerung nicht nur schriftlich abzufassen, sondern diese auch zu begründen. Externe Beraterinnen bzw. Berater sollten ebenfalls möglichst gleich zu Beginn der einwöchigen Frist informiert und eingebunden werden, damit die entsprechenden Beratungsergebnisse rechtzeitig in die Begründung eingearbeitet und der Dienststellenleitung gestellt werden können.

D'r Guschdaf hot gsait...

Wenn i en de Ochse komm, dann hör i meischd scho an dr Diera, de Guschdav diskutiere. Weil, wenn dr Guschdav diskutiert, dann isch des meischdens ziemlich laut. Mir wolltet ons zum Friaeschoppe treffe, heit glei nach der Kiarch. I han scho glaubd, der Guschdav hätt's vergesse. Aber als i no mein Kiddel an de Hoake ghängd hab, no han i an scho gseh. Mein Freind isch an seim Platz ghockd ond had in der Zeidong glese. Des sich no nix bsonders, aber dass ers Gemeindeblädle liasd, des isch scho arg selda. „Ha no Guschdav, wirsch auf deine alde Däg no fromm? Des Blädle liesch doch sonschd net, doa hasch doch sonst bloß driaba gspotted.“ „I wird's au net so schnell,“ dr Guschhdav schmeißd Gemeindeblädld nebe sich uff d' Bank, „I han bloß denk, wenn di Siach en dene Nachthemde...“ „Wer?“ i guck mein Freind oa, „i versteh gar nix!“ „Hano, dua woisch doch, dia Bischöff“ „Guschdav dua bisch manchmol scho ganz sche bled, der evangelische Bischof dräggd koi Nachthemd, zumindest ned im Dienst, ond dass dua rote Nachthemde hasch, isch mer au nei. A bissle mehr Respekt vor dene hohe Herre!“ I droh mein Freind mit dem Finger. „Wenn de so weiter machsch, dann kommst sicher in d'Hölle.“ „Wenn i guck, wer alles in d'r Himmel kommd, dann gang i liaber en d'Höll, ausserdem muss mer do ned heiza, was des schpard!“ „Aber was isch jetzed mit da Bischöf ond was had des damit zu doa, dass dua s' Gemeindeblädle liesch?“ han i da Guschdav g'froagd. Ha no, jetzed hen dia Herre oimaol was gscheidts gsagd, da hann i naderlich ghofft, dass des au em Himmelszentralorgan kommentiert wird. Aber koi Word hen dia Siach doa drin veröfentlichd.“ „Ich verstehs immer no ned“ i guck de Guschdav friend oa. „Ha, di beide Bischöf der Kathole ond der Evangele hen doch zur Betriabsradwahl uffgruffa ond gsagd, dass des Betriebsverfassungsgesetz der wichtigste Beitrag zum soziale Frieden sei, ond dass alle kandidiere solltet ond vor allem, dass alle wähle gehe solltet.“ „Des isch doch guad, des miasd di doch freia, wenn sich die beida Kirche uff d'Seide von de Gwerkschafde schdellt.“ „Ja

scho,“ moind mein Freind Guschdav, „aber jetzed han i gsuchd, ob euer Zentralorgan jetzad die Übernahme vom Betriebsverfassungsgesetz, oder wenigstens dia Abschaffung von d'r Chrischdaklausel em MVG fordert.“ „Was fiar a Klausel?“ D'r Guschdav saggd zu mir: „Dua woisch doch, dass en der Kirch bloß dia Leid end MAV diarfed, dia au Beschäftigungssteuer an d'Kirch zahlled. Des isch ja ned obedingd des, was mer als soziale Frieda bezeichna koa, wenn die oine dr Dreck wegmache diarfa on dia andere diarfad dann en der MAV Kaffee trinka“. „Jetzd ischs aber guad, Guschdav“, weis ich mein Freind zurechd, „Dua weisch genau, dass en d'r MAV ned bloß Kaffee drunka wird, sondern richtig guade Interessensverdretong gmachd wird.“ D'r Guschdav guckd me oa ond saggd: „Des isch scho richtig, i wois blos ned wem seine Indressa doa verdreda werdat. Jetzad gehds wiader oms Geld, wenn im öffendliche Dianst Tarifverhandlongen laufed, doa dät i scho denka, dass mer in de MAVen driaber noch denka solld, wia mer uns denn in dia Tarifverhandlonge eimische können. Aber hasch dua do scho was davo gherd? I ned!“



Impressum AGMAV – Mitteilungen

herausgegeben von der Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen (AGMAV) im Diakonischen Werk Württemberg

Redaktion: Sonja Gathmann, Susanne Haase, v.i.S.d.P.: Wolfgang Lindenmaier

Postanschrift:
Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen
im Diakonischen Werk Württemberg
Postfach 10 11 51
70010 Stuttgart
Druckerei Schweikert, Obersulm