Kirchengesetz der Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen über Mitarbeitervertretungen

Vom 21. April 2005

KABl. 2005, S. 76, zuletzt geändert durch die Verordnung mit Gesetzeskraft vom 25. Februar 2019, KABl. 2019, S. 4

Inhaltsverzeichnis[1]

Präambel

I. Abschnitt Allgemeine Bestimmungen
§ 1 Grundsatz
§ 2 Mitarbeiter
§ 3 Dienststellen
§ 4 Dienststellenleitungen

II. Abschnitt Bildung und Zusammensetzung der Mitarbeitervertretung
§ 5 Mitarbeitervertretungen
§ 5a Umgliederung oder Auflösung kirchlicher Körperschaften
§ 6 Gesamtmitarbeitervertretungen
§ 7 Neubildung von Mitarbeitervertretungen
§ 8 Zusammensetzung
§ 9 Vertreter der Berufsgruppen und Dienststellen

III. Abschnitt Wahl der Mitarbeitervertretung
§ 10 Wahlberechtigung
§ 11 Wählbarkeit
§ 12 Wahlverfahren
§ 13 Wahlschutz, Wahlkosten
§ 14 Anfechtung der Wahl

IV. Abschnitt Amtszeit
§ 15 Wahlperiode und Amtszeit
§ 16 Neu- oder Nachwahl der Mitarbeitervertretung vor Ablauf der Amtszeit
§ 17 Abberufung eines Mitglieds oder Auflösung der Mitarbeitervertretung
§ 18 Erlöschen und Ruhen der Mitgliedschaft, Ersatzmitglied und Stellvertreter

1 Red. Anm.: Inhaltsverzeichnis ist nicht Bestandteil der amtlichen Vorschrift.

V. Abschnitt Rechtsstellung der Mitglieder der Mitarbeitervertretung
§ 19 Ehrenamt, Behinderungs- und Begünstigungsverbot, Arbeitsbefreiung
§ 20 Unfallfürsorge
§ 21 Freistellung von der Arbeit
§ 22 Abordnungs-, Versetzungsverbot, Kündigungsschutz
§ 23 Schweigepflicht

VI. Abschnitt Geschäftsführung
§ 24 Vorsitz, Ausschüsse
§ 25 Sitzungen
§ 26 Teilnahme an der Sitzung der Mitarbeitervertretung
§ 27 Beschlussfassung
§ 28 Sitzungsniederschrift
§ 29 Sprechstunden, Aufsuchen am Arbeitsplatz
§ 30 Geschäftsordnung
§ 31 Sachbedarf, Kosten der Geschäftsführung

VII. Abschnitt Mitarbeiterversammlung
§ 32 Mitarbeiterversammlung
§ 33 Aufgaben der Mitarbeiterversammlung

VIII. Abschnitt Aufgaben und Befugnisse der Mitarbeitervertretung
§ 34 Grundsätze für die Zusammenarbeit
§ 35 Informationsrechte der Mitarbeitervertretung
§ 36 Allgemeine Aufgaben der Mitarbeitervertretung
§ 37 Dienstvereinbarungen
§ 37a Einigungsstelle
§ 38 Verfahren der Beteiligung der Mitarbeitervertretung
§ 39 Mitbestimmung
§ 40 Fälle der Mitbestimmung in organisatorischen und sozialen Angelegenheiten
§ 41 Fälle der Mitbestimmung bei allgemeinen personellen Angelegenheiten
§ 42 Fälle der Mitbestimmung in Personalangelegenheiten der privatrechtlich angestellten Mitarbeiter
§ 43 Fälle der Mitbestimmung in Personalangelegenheiten der Mitarbeiter in öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnissen
§ 44 Ausnahmen von der Beteiligung in Personalangelegenheiten
§ 45 Begründungspflicht bei Zustimmungsverweigerung
§ 46 Mitberatung
§ 47 Fälle der Mitberatung
§ 48 Initiativrecht der Mitarbeitervertretung
§ 49 Beschwerderecht der Mitarbeitervertretung

IX. Abschnitt Interessenvertreter besonderer Gruppen
§ 50 Sprecher der Jugendlichen und der Auszubildenden
§ 50a Aufgaben und Befugnisse der Sprecher
§ 51 Vertrauensperson der Schwerbehinderten
§ 52 Aufgaben der Vertrauensperson der Schwerbehinderten
§ 53 Rechtsstellung der Vertrauensperson der Schwerbehinderten
§ 54 Vertrauensmann der Zivildienstleistenden
§ 55 Weitere Vertrauenspersonen

X. Abschnitt Gesamtausschüsse und Sprengel-Arbeitsgemeinschaften der Mitarbeitervertretungen
§ 56 Gesamtausschüsse, Arbeitsgemeinschaft
§ 57 Aufgaben der Gesamtausschüsse und Arbeitsgemeinschaften
§ 58 Bildung von Sprengel-Arbeitsgemeinschaften

XI. Abschnitt Schiedsstelle, Überprüfung durch das kirchliche Verwaltungsgericht
§ 59 Bildung der Schiedsstelle
§ 60 Besetzung der Schiedsstelle
§ 61 Rechtsstellung der Mitglieder der Schiedsstelle
§ 62 Zuständigkeit der Schiedsstelle
§ 63 Verfahren vor der Schiedsstelle
§ 64 Einstweilige Anordnung
§ 65 Beschwerde
§ 66 (Inkrafttreten, Außerkrafttreten)

Präambel

[1]Kirchlicher Dienst ist durch den Auftrag bestimmt, das Evangelium in Wort und Tat zu verkündigen. [2]Alle Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen wirken an der Erfüllung dieses Auftrags mit. [3]Die gemeinsame Verantwortung für den Dienst der Kirche und ihrer Diakonie verbindet Dienststellenleitungen sowie Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen zu einer Dienstgemeinschaft und verpflichtet sie zu einer vertrauensvollen Zusammenarbeit.

I. Abschnitt
Allgemeine Bestimmungen

§ 1
Grundsatz

(1) Die in diesem Kirchengesetz verwendeten Personenbezeichnungen umfassen Frauen und Männer.

(2) In Dienststellen kirchlicher Körperschaften, Anstalten und Stiftungen innerhalb der Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen und in Einrichtungen der Diakonie, soweit sie sich diesem Kirchengesetz angeschlossen haben, sind nach Maßgabe dieses Kirchengesetzes Mitarbeitervertretungen zu bilden.

(3) Einrichtungen der Diakonie nach Absatz 2 sind die Diakonischen Werke der beteiligten Kirchen sowie die ihnen angeschlossenen rechtlich selbstständigen Einrichtungen, Werke und Geschäftsstellen.

(4) Andere kirchliche Körperschaften, Anstalten, Stiftungen, Einrichtungen, Werke und Dienste können dieses Kirchengesetz mit Zustimmung des Rates der Konföderation anwenden.

§ 2
Mitarbeiter

(1) Mitarbeiter im Sinne dieses Kirchengesetzes sind alle Personen, die in einem Dienstverhältnis stehen oder zu ihrer Berufsausbildung in einer Dienststelle beschäftigt sind.

(2) [1]Personen, die aufgrund von Gestellungsverträgen beschäftigt sind, gelten als Mitarbeiter im Sinne dieses Kirchengesetzes; ihre rechtlichen Beziehungen zu der entsendenden Stelle bleiben unberührt. [2]Angehörige von kirchlichen oder diakonischen Dienst- und Lebensgemeinschaften, die aufgrund von Gestellungsverträgen in Dienststellen (§ 3) arbeiten, sind Mitarbeiter dieser Dienststellen, soweit sich aus den Ordnungen der Dienst- und Lebensgemeinschaften nichts anderes ergibt.

(3) [1]Als Mitarbeiter im Sinne dieses Kirchengesetzes gelten nicht

1. Mitglieder von verfassungs- und satzungsmäßigen leitenden Organen der Kirchen und der Einrichtungen der Diakonie;
2. Mitglieder von Dienststellenleitungen (§ 4);
3. Personen, deren Beschäftigung oder Ausbildung überwiegend ihrer Heilung, Wiedereingewöhnung, beruflichen oder sozialen Rehabilitation oder Erziehung dient;
4. Kandidaten der Theologie;
5. Pfarrverwalter in der Vorbereitungszeit.

[2]Satz 1 Nr. 1 und 2 gilt nicht für Mitglieder der

1. Landessynoden,
2. Synode der Konföderation,
3. Organe und Vorstände kirchlicher und diakonischer Rechtsträger, sofern sie gewählt oder berufen worden sind.

(4) Gastdozenten, Lehrbeauftragte, Hilfslehrkräfte und Studenten als wissenschaftliche Hilfskräfte der Evangelischen Fachhochschule Hannover sind nicht Mitarbeiter im Sinne dieses Kirchengesetzes.

§ 3
Dienststellen

(1) Dienststellen im Sinne dieses Kirchengesetzes sind die rechtlich selbstständigen Körperschaften, Anstalten und Stiftungen sowie die Einrichtungen der Diakonie innerhalb der Konföderation.

(2) [1]Als Dienststellen im Sinne des Absatzes 1 gelten auch Teile von Körperschaften, Anstalten und Stiftungen sowie Einrichtungen der Diakonie, die aus Gründen ihres Aufgabenbereiches und ihrer 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 dies in geheimer Abstimmung im Einvernehmen mit der Dienststellenleitung beschließt. [2]Die Dienststellenleitung darf die Erklärung des Einvernehmens nur aus wichtigem Grund verweigern. [3]Ist die Eigenständigkeit des Aufgabenbereiches solcher Teile dahingehend eingeschränkt, dass bestimmte Entscheidungen, die nach diesem Kirchengesetz der Beteiligung unterliegen, bei einem anderen Teil der Körperschaft oder Einrichtung der Diakonie verbleiben, so ist bei solchen Entscheidungen dessen Dienststellenleitung Partner der Mitarbeitervertretung.

(3) [1]Die Dienststellenleitung kann die Erklärung ihres Einvernehmens nach Absatz 2 bis spätestens ein Jahr vor Ablauf der Wahlperiode widerrufen. [2]Die Mehrheit der wahlberechtigten Mitarbeiter kann im Einvernehmen mit der Dienststellenleitung einen Beschluss nach Absatz 2 bis spätestens ein Jahr vor Ablauf der Wahlperiode widerrufen. [3]Der Widerruf nach Satz 1 darf nur aus wichtigem Grund erklärt werden.

(4) [1]Die obersten Dienstbehörden können Einheiten, die nicht die Voraussetzungen der Absätze 1 und 2 erfüllen, zu Dienststellen erklären, wenn die Mehrheit der Mitarbeiter der jeweiligen Einheit in geheimer Abstimmung zustimmt und das Einvernehmen mit der betroffenen Dienststellenleitung und dem jeweiligen Gesamtausschuss der Mitarbeitervertretungen hergestellt wurde. [2]Die obersten Dienstbehörden können die Erklärung aus wichtigem Grund mit Wirkung für die nächste Wahlperiode zurücknehmen.

(5) [1]Oberste Dienstbehörden im Sinne dieses Kirchengesetzes sind die durch Kirchengesetz bestimmten obersten Behörden der Kirchen. [2]Ihnen stehen im diakonischen Bereich die nach Satzung zuständigen Leitungs- oder Aufsichtsorgane gleich.

(6) [1]Bei Streitigkeiten, die sich aus der Anwendung des Absatzes 2 Satz 2, des Absatzes 3 und des Absatzes 4 Satz 2 ergeben, kann die Schiedsstelle angerufen werden. [2]Die Schiedsstelle kann die Erklärung des Einvernehmens nach Absatz 2 Satz 2 ersetzen, einen Widerruf nach Absatz 3 Satz 1 für unwirksam erklären oder die Rücknahme nach Absatz 4 Satz 2 für unwirksam erklären.

§ 4
Dienststellenleitungen

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

(2) Zur Dienststellenleitung gehören auch die mit der Geschäftsführung beauftragten Personen und ihre ständigen Vertreter.

(3) [1]Zur Dienststellenleitung gehören ferner die in der Dienststelle beschäftigten Personen, die aufgrund ihrer Stellung in der Dienststelle allein oder gemeinsam mit anderen Personen regelmäßig, selbstständig und im wesentlichen frei von Weisungen Entscheidungen von maßgeblicher Bedeutung treffen. [2]Diese Personen sind der Mitarbeitervertretung zu benennen. [3]Entscheidungen von maßgeblicher Bedeutung im Sinne des Satzes 1 sind insbesondere solche, die unmittelbar

1. entweder zu erheblichen Auswirkungen auf den Bestand oder die Entwicklung der Dienststelle führen oder
2. zu erheblichen Veränderungen der Beschäftigungsbedingungen aller Mitarbeiter der Dienststelle oder eines abgrenzbaren Teilbereiches mit mindestens regelmäßig fünf Mitarbeitern führen oder
3. zur Einstellung und Kündigung von Mitarbeitern führen, die nicht im Sinne des § 8 SGB IV – ohne Berücksichtigung des § 8 Abs. 2 Satz 1 SGB IV – geringfügig beschäftigt oder als Studierende nach § 6 Abs. 1 Nr. 3 SGB V versicherungsfrei sind.

(4) Bei Streitigkeiten darüber, ob Personen zur Dienststellenleitung gehören, kann die Schiedsstelle angerufen werden.

II. Abschnitt
Bildung und Zusammensetzung der Mitarbeitervertretung

§ 5
Mitarbeitervertretungen

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

(2) [1]Für mehrere Dienststellen kann eine gemeinsame Mitarbeitervertretung gebildet werden, wenn die Mitarbeiterschaften der beteiligten Dienststellen in getrennten Mitarbeiterversammlungen und die oberste Dienstbehörde zustimmen. [2]Die oberste Dienstbehörde trifft ihre Entscheidung nach billigem Ermessen. [3]Haben mehrere beteiligte Dienststellen eine im Wesentlichen einheitliche Leitung im Sinne von § 4 Abs. 1, so wird die Zustimmung der obersten Dienstbehörde durch die Zustimmung der einheitlichen Leitung ersetzt. [4]Die Mitarbeiterschaft einer der beteiligten Dienststellen kann mit Wirkung von der nächsten Wahlperiode an die Bildung einer eigenen Mitarbeitervertretung beschließen.

(2a) [1]Haben mehrere beteiligte Dienststellen aus den in § 1 Abs. 3 genannten Bereichen eine im Wesentlichen einheitliche Leitung im Sinne von § 4 Abs. 1 oder sind Leitungen im Sinne von § 4 Abs. 1 aus mehreren Dienststellen durch Verfassung, Gesetz, Satzung, Ordnung oder Vertrag jeweils derselben Leitung im Sinne von § 4 Abs. 1 einer weiteren Dienststelle weisungsgebunden unterstellt oder handelt es sich um verbundene Unternehmen entsprechend § 15 Aktiengesetz, so kann die Bildung und Zusammensetzung einer gemeinsamen Mitarbeitervertretung durch Dienstvereinbarung geregelt werden. [2]Die Dienstvereinbarung wird nur wirksam, wenn die Mitarbeiterschaften der beteiligten Dienststellen vorher in getrennten Mitarbeiterversammlungen zustimmen. [3]Die Dienstvereinbarung ist für eine Geltungsdauer längstens bis Ablauf der regulären Amtszeit der aufgrund der Dienstvereinbarung gewählten gemeinsamen Mitarbeitervertretung zu befristen. [4]Soll nach Ablauf der Geltungsdauer erneut eine gemeinsame Mitarbeitervertretung gewählt werden, so kann die vor der Wahl noch amtierende gemeinsame Mitarbeitervertretung die Dienstvereinbarung nach Satz 1 mit Wirkung für alle beteiligten Dienststellen schließen, die nur wirksam wird, wenn die Mitarbeiterschaften aller beteiligten Dienststellen in getrennten Mitarbeiterversammlungen zustimmen.

(3) [1]Die Wahl der gemeinsamen Mitarbeitervertretung wird in Wahlbereichen durchgeführt. [2]Jede beteiligte Dienststelle bildet einen Wahlbereich. [3]In jedem Wahlbereich sind so viele Mitglieder der gemeinsamen Mitarbeitervertretung zu wählen, wie es dem Anteil der dort Beschäftigten entspricht. [4]Zur Ermittlung der Anzahl der zu wählenden Mitglieder der gemeinsamen Mitarbeitervertretung wird die Zahl gemäß § 8 ermittelt. [5]Durch Dienstvereinbarung kann Abweichendes bestimmt werden.

(4) [1]Die gemeinsame Mitarbeitervertretung ist zuständig für alle beteiligten Dienststellen. [2]Partner der gemeinsamen Mitarbeitervertretung sind die jeweils beteiligten Dienststellenleitungen. [3]Die obersten Dienstbehörden bestimmen die geschäftsführende Dienststelle.

(5) [1]Erfüllt eine Dienststelle die Voraussetzungen des Absatzes 1 nicht, so kann für diese und eine oder mehrere benachbarte Dienststellen eine gemeinsame Mitarbeitervertretung gebildet werden, wenn die Mitarbeiterschaften der beteiligten Dienststellen zustimmen. [2]Die Feststellung über die Bildung einer gemeinsamen Mitarbeitervertretung nach Satz 1 erfolgt schriftlich durch die oberste Dienstbehörde.

(6) [1]In der Evangelisch-lutherischen Landeskirche Hannovers und in der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Oldenburg werden gemeinsame Mitarbeitervertretungen für die Kirchengemeinden, Gesamtverbände, Kirchengemeindeverbände und Kirchenverbände eines Kirchenkreises zusammen mit dem Kirchenkreis gebildet. [2]Abweichend von Satz 1 kann für eine Dienststelle mit in der Regel mindestens 15 wahlberechtigten Mitarbeitern eine selbstständige Mitarbeitervertretung gebildet werden, wenn die Mitarbeiterversammlung dieser Dienststelle und deren Dienststellenleitung dies beschließen. [3]Für jeweils eine Wahlperiode kann eine gemeinsame Mitarbeitervertretung für mehrere Kirchenkreise gebildet werden, wenn die Mitarbeiterversammlungen und die oberste Dienstbehörde zustimmen. [4]Absatz 2 Satz 2 gilt entsprechend.

(7) [1]Abweichend von § 5 Abs. 6 werden im Bereich des Stadtkirchenverbandes Hannover gemeinsame Mitarbeitervertretungen jeweils für die Kirchengemeinden eines Amtsbereiches (§ 12 des Kirchengesetzes über den Stadtkirchenverband Hannover) sowie eine Mitarbeitervertretung für die bei dem Stadtkirchenverband beschäftigten Mitarbeiter gebildet. [2]§ 6 Abs. 1 Satz 1 ist entsprechend anzuwenden.

(8) Für Dienststellen der Konföderation können gemeinsame Mitarbeitervertretungen in entsprechender Anwendung des Absatzes 2 auch mit Mitarbeitervertretungen in den beteiligten Kirchen gebildet werden, wobei die Zustimmung durch den Rat erfolgt.

(9) Bei Streitigkeiten über die Bildung von Mitarbeitervertretungen kann die Schiedsstelle angerufen werden.

§ 5a
Umgliederung oder Auflösung kirchlicher Körperschaften

Die oberste Dienstbehörde sorgt im Falle der Umgliederung oder Auflösung kirchlicher Körperschaften für die Sicherstellung der Mitarbeitervertretungsrechte.

§ 6
Gesamtmitarbeitervertretungen

(1) [1]Bestehen bei einer kirchlichen Körperschaft, Anstalt oder Stiftung oder bei einer Einrichtung der Diakonie mehrere Mitarbeitervertretungen, so ist eine Gesamtmitarbeiterver-

tretung zu bilden. [2]Mehrere Mitarbeitervertretungen von Dienststellen unterschiedlicher Rechtsträger können in sinngemäßer Anwendung des Satzes 1 eine Gesamtmitarbeitervertretung bilden, wenn

1. die Dienststellen unter einer im Wesentlichen einheitlichen Leitung im Sinne von § 4 Abs. 1 stehen oder
2. eine der Dienststellenleitungen gegenüber denjenigen der anderen Dienststellen in Angelegenheiten, die nach diesem Kirchengesetz der Mitbestimmung oder Mitberatung unterliegen, weisungsbefugt ist oder
3. eine der Dienststellenleitungen für die anderen Dienststellenleitungen aufgrund Verfassung, Gesetzes, Satzung, Ordnung oder Vereinbarung Angelegenheiten wahrnimmt, die nach diesem Kirchengesetz der Beteiligung unterliegen.

(1 a) [1]Für Angelegenheiten der Mitarbeitervertretungen bei den Evangelischen Schulen der Evangelisch-lutherischen Landeskirche Hannovers gegenüber dem Evangelischen Schulwerk Hannover, die sämtliche oder mehrere Schulen betreffen, wird abweichend von Absatz 1 eine Gesamtmitarbeitervertretung gebildet. [2]Die Absätze 2 bis 6 finden entsprechend Anwendung.

(2) [1]Die Gesamtmitarbeitervertretung ist anstelle einzelner Mitarbeitervertretungen zuständig, wenn eine Angelegenheit mehrere Dienststellen betrifft. [2]Ferner ist die Gesamtmitarbeitervertretung zuständig, wenn in einer Dienststelle vorübergehend keine Mitarbeitervertretung besteht.

(3) [1]Die Gesamtmitarbeitervertretung wird aus den Mitarbeitervertretungen nach Absatz 1 gebildet, die je ein Mitglied in die Gesamtmitarbeitervertretung entsenden. [2]In Dienstvereinbarungen kann Abweichendes geregelt werden.

(4) [1]Zur Wahl des Vorsitzenden der Gesamtmitarbeitervertretung lädt die Mitarbeitervertretung ein, die die größte Zahl der wahlberechtigten Mitarbeiter vertritt. [2]Der Vorsitzende der einladenden Mitarbeitervertretung leitet die Sitzung, bis die Gesamtmitarbeitervertretung aus ihrer Mitte einen Wahlleiter bestellt hat.

(5) [1]Die Interessenvertreter der besonderen Gruppen nach den §§ 50, 51, 54 und 55 wählen aus ihrer Mitte einen gemeinsamen Vertreter, der das Recht hat, mit beratender Stimme an den Sitzungen der Gesamtmitarbeitervertretung teilzunehmen. [2]Für den Vertreter ist ein Stellvertreter zu wählen.

(6) Auf die Gesamtmitarbeitervertretung finden im Übrigen die Vorschriften dieses Kirchengesetzes mit Ausnahme des § 21 sinngemäß Anwendung.

§ 7
Neubildung von Mitarbeitervertretungen

(1) [1]Sofern keine Mitarbeitervertretung besteht, hat die Dienststellenleitung, im Falle des § 6 die Gesamtmitarbeitervertretung, unverzüglich eine Mitarbeiterversammlung zur Bildung eines Wahlvorstandes einzuberufen. [2]Findet trotz Einberufung keine Mitarbeiterversammlung statt oder wählt die Mitarbeiterversammlung keinen Wahlvorstand, so bestellt ihn die Schiedsstelle auf Antrag eines Mitarbeiters der Dienststelle oder auf Antrag einer Mitarbeitervereinigung, die an der kirchlichen Arbeitsrechtsregelung mitwirkt.

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

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

§ 8
Zusammensetzung

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

5 – 15	wahlberechtigten Mitarbeitern aus einer Person,
16 – 50	wahlberechtigten Mitarbeitern aus drei Personen,
51 – 150	wahlberechtigten Mitarbeitern aus fünf Personen,
151 – 300	wahlberechtigten Mitarbeitern aus sieben Personen,
301 – 600	wahlberechtigten Mitarbeitern aus neun Personen,
601 – 1000	wahlberechtigten Mitarbeitern aus elf Personen,
1001 – 1500	wahlberechtigten Mitarbeitern aus dreizehn Personen und
1501 – 2000	wahlberechtigten Mitarbeitern aus fünfzehn Personen.

(2) [1]Bei Dienststellen mit mehr als 2000 wahlberechtigten Mitarbeitern erhöht sich die Zahl der Personen für je angefangene 1000 wahlberechtigte Mitarbeiter um zwei weitere Personen. [2]Die Höchstzahl der Personen der Mitarbeitervertretung beträgt 21.

(3) Veränderungen in der Anzahl der wahlberechtigten Mitarbeiter während der Amtszeit haben keinen Einfluss auf die Anzahl der Personen der Mitarbeitervertretung.

(4) Bei der Bildung von gemeinsamen Mitarbeitervertretungen (§ 5 Abs. 2) ist die Gesamtzahl der wahlberechtigten Mitarbeiter der beteiligten Dienststellen maßgebend.

§ 9
Vertreter der Berufsgruppen und Dienststellen

(1) [1]Der Mitarbeitervertretung sollen Mitarbeiter der verschiedenen in der Dienststelle vertretenen Berufsgruppen und Arbeitsbereiche angehören. [2]Bei den Wahlvorschlägen soll angestrebt werden, Frauen und Männer entsprechend ihren Anteilen in der Dienststelle zu berücksichtigen.

(2) In einer gemeinsamen Mitarbeitervertretung sollen die Mitglieder nach Möglichkeit verschiedenen Dienststellen angehören.

III. Abschnitt
Wahl der Mitarbeitervertretung

§ 10
Wahlberechtigung

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

(2) [1]Wer zu einer anderen Dienststelle abgeordnet ist, wird dort wahlberechtigt, sobald die Abordnung länger als drei Monate gedauert hat; zum gleichen Zeitpunkt verliert der Mitarbeiter das Wahlrecht in der bisherigen Dienststelle für die Dauer der Abordnung. [2]Satz 1 gilt nicht für Abordnungen eines Kirchenbeamten, wenn die Abordnung zu Ausbildungszwecken vorgeschrieben ist oder innerhalb der Probezeit liegt.

(3) Nicht wahlberechtigt sind Mitarbeiter, die am Wahltag noch für mindestens drei Jahre beurlaubt sind.

§ 11
Wählbarkeit

(1) Wählbar sind alle Wahlberechtigten (§ 10), die am Wahltag der Dienststelle seit mindestens sechs Monaten angehören.

(2) Nicht wählbar sind

1. die Leiter der Kirchenkreisämter oder der Kirchenverbände und die Rentamtsleiter;
2. die Referenten im Landeskirchenamt Hannover und die Abteilungsleiter (Personal) im Oberkirchenrat Oldenburg;
3. Wahlberechtigte, die
   a) am Wahltag noch für einen Zeitraum von mehr als sechs Monaten beurlaubt sind oder
   b) zu ihrer Berufsausbildung beschäftigt werden;

4. Mitarbeiter in den Diakonischen Werken und den ihnen angeschlossenen Werken und Einrichtungen, die nicht einer Kirche angehören, die in der Arbeitsgemeinschaft christlicher Kirchen mitarbeitet.

§ 12
Wahlverfahren

(1) Die Mitglieder der Mitarbeitervertretung werden in geheimer und unmittelbarer Wahl aufgrund von Wahlvorschlägen der wahlberechtigten Mitarbeiter nach den Grundsätzen der Mehrheitswahl (Persönlichkeitswahl) gewählt.

(2) [1]Das Wahlverfahren wird durch eine Wahlordnung geregelt, die der Rat als Ausführungsverordnung erlässt. [2]Für Dienststellen mit in der Regel nicht mehr als 50 Mitarbeitern nach § 2 kann dabei ein vereinfachtes Wahlverfahren vorgesehen werden.

§ 13
Wahlschutz, Wahlkosten

(1) [1]Niemand darf die Mitarbeitervertretungswahl behindern oder in unlauterer Weise beeinflussen. [2]Niemand darf in der Ausübung seines aktiven und passiven Wahlrechts beschränkt werden.

(2) [1]Die Versetzung oder Abordnung eines Mitglieds des Wahlvorstandes, des Wahlleiters oder seines Stellvertreters oder eines Wahlbewerbers ist gegen seinen Willen bis zur Dauer von sechs Monaten nach Bekanntgabe des Wahlergebnisses unzulässig, soweit nicht wichtige dienstliche Gründe im Einzelfall solche Maßnahmen rechtfertigen; im Streitfall entscheidet auf Antrag die Schiedsstelle. [2]Eine Kündigung ist innerhalb dieses Zeitraumes nur zulässig, wenn ein Grund zur außerordentlichen Kündigung vorliegt oder wenn die Dienststelle ganz oder zu einem wesentlichen Teil aufgelöst wird.

(3) [1]Die außerordentliche Kündigung nach Absatz 2 bedarf der Zustimmung der Mitarbeitervertretung. [2]§ 39 Abs. 2 bis 4 gilt sinngemäß mit der Maßgabe, dass die Dienststellenleitung die Frist auf bis zu fünf Tage abkürzen kann.

(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 umgelegt, sofern keine andere Verteilung der Kosten geregelt wird.

(5) Notwendige Arbeitszeitversäumnis durch Ausübung des Wahlrechtes, Teilnahme an Versammlungen oder Betätigung im Wahlvorstand oder als Wahlleiter hat keine Minderung der Bezüge zur Folge.

§ 14
Anfechtung der Wahl

(1) [1]Die Wahl kann binnen einer Frist von zwei Wochen von mindestens drei Wahlberechtigten oder der Dienststellenleitung bei der Schiedsstelle schriftlich angefochten werden, wenn geltend gemacht wird, dass gegen wesentliche Bestimmungen über die Wahlberechtigung, die Wählbarkeit oder das Wahlverfahren verstoßen worden ist und dass der Mangel geeignet war, das Wahlergebnis zu beeinflussen. [2]Die Frist beginnt mit dem Tage der Bekanntmachung des Wahlergebnisses.

(2) [1]Stellt die Schiedsstelle fest, dass durch einen Verstoß das Wahlergebnis beeinflusst oder geändert werden konnte, so hat sie das Wahlergebnis für ungültig zu erklären und die Wiederholung der Wahl anzuordnen. [2]§ 16 Abs. 2 gilt entsprechend.

IV. Abschnitt
Amtszeit

§ 15
Wahlperiode und Amtszeit

(1) Die Wahlperiode der Mitarbeitervertretung beträgt vier Jahre.

(2) [1]Die Wahlperiode der Mitarbeitervertretung endet am 30. April des Wahljahres. [2]Die regelmäßigen Mitarbeitervertretungswahlen finden alle vier Jahre in der Zeit vom 1. Januar bis 30. April statt (allgemeine Wahlzeit). [3]Abweichend von Absatz 1 wird die Amtszeit der im Jahr 2016 gewählten Mitarbeitervertretungen bis zum 30. April 2021 verlängert.

(3) Die Amtszeit der Mitarbeitervertretung endet mit Ablauf der Wahlperiode.

(4) Nach Ablauf der Wahlperiode verlängert sich die Amtszeit der bisherigen Mitarbeitervertretung bis zum Zeitpunkt der unanfechtbaren Amtsübernahme einer für die neue Wahlperiode gewählten Mitarbeitervertretung, längstens jedoch für die Dauer von sechs Monaten.

(5) 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 noch nicht ein Jahr im Amt.

§ 16
Neu- oder Nachwahl der Mitarbeitervertretung vor Ablauf der Amtszeit

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

1. die Anzahl ihrer Mitglieder nach Eintreten sämtlicher Ersatzmitglieder um mehr als ein Viertel unter die in § 8 Abs. 1 vorgeschriebene Anzahl gesunken ist, es sei denn, dass die Wahlperiode noch höchstens ein Jahr läuft und mindestens die Hälfte der vorgeschriebenen Zahl der Mitglieder noch im Amt ist,
2. die Mitarbeitervertretung mit den Stimmen von zwei Dritteln ihrer Mitglieder ihren Rücktritt beschlossen hat,
3. die Mitarbeitervertretung nach § 17 aufgelöst worden ist.

[2]Im Falle der Nummer 1 ist anstelle einer Neuwahl die Mitarbeitervertretung unverzüglich durch Nachwahl zu ergänzen, wenn die Mitarbeiterversammlung einen entsprechenden Beschluss mit den Stimmen von mindestens zwei Dritteln der anwesenden Mitarbeiter fasst.

(2) [1]In den Fällen des Absatzes 1 ist unverzüglich das Verfahren über die Neu- oder die Nachwahl einzuleiten. [2]Bis zum Abschluss der Neuwahl nehmen im Falle des Absatzes 1 Nr. 1 die verbliebenen Mitglieder der Mitarbeitervertretung deren Aufgaben wahr, soweit ihre Anzahl mindestens drei beträgt.

§ 17
Abberufung eines Mitglieds oder Auflösung der Mitarbeitervertretung

(1) [1]Auf schriftlichen Antrag eines Viertels der wahlberechtigten Mitarbeiter, der Mitarbeitervertretung oder der Dienststellenleitung kann die Schiedsstelle die Abberufung eines Mitglieds der Mitarbeitervertretung oder die Auflösung der Mitarbeitervertretung wegen groben Missbrauchs von Befugnissen oder wegen groben Versäumnisses von Pflichten beschließen, die sich aus diesem Kirchengesetz ergeben. [2]Der Beschluss der Mitarbeitervertretung nach Satz 1 bedarf einer Mehrheit von zwei Dritteln der Mitglieder der Mitarbeitervertretung.

(2) Die Bestimmungen über das Nachrücken von Ersatzmitgliedern (§ 18 Abs. 3) sowie über Neu- oder Nachwahlen (§ 16) gelten entsprechend.

§ 18
Erlöschen und Ruhen der Mitgliedschaft, Ersatzmitglied und Stellvertreter

(1) Die Mitgliedschaft in der Mitarbeitervertretung erlischt durch

1. Ablauf der Amtszeit;
2. Niederlegung des Amtes;
3. Beendigung des Dienst- oder Arbeitsverhältnisses;
4. Ausscheiden aus dem Zuständigkeitsbereich der Mitarbeitervertretung;
5. Verlust der Wählbarkeit;
6. Abberufung durch Beschluss der Schiedsstelle nach § 17.

(2) Die Mitgliedschaft in der Mitarbeitervertretung ruht,

1. solange dem Mitglied die Führung der Dienstgeschäfte untersagt ist;
2. wenn das Mitglied voraussichtlich länger als drei Monate an der Wahrnehmung seiner Dienstgeschäfte oder seines Amtes als Mitglied der Mitarbeitervertretung gehindert ist;
3. wenn das Mitglied für länger als drei Monate beurlaubt wird.

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

(4) Wenn die Mitarbeitervertretung sonst nicht beschlussfähig wäre, weil ein Mitglied der Mitarbeitervertretung an der Wahrnehmung seines Amtes gehindert ist, wird das Ersatzmitglied als stimmberechtigter Stellvertreter hinzugezogen.

(5) [1]Bei Beendigung der Mitgliedschaft in der Mitarbeitervertretung haben die Mitarbeiter alle in ihrem Besitz befindlichen Unterlagen, die sie in ihrer Eigenschaft als Mitglied der Mitarbeitervertretung erhalten haben, der Mitarbeitervertretung auszuhändigen. [2]Besteht die Mitarbeitervertretung nach § 8 Abs. 1 aus einer Person, so sind die Unterlagen der neuen Mitarbeitervertretung auszuhändigen.

V. Abschnitt
Rechtsstellung der Mitglieder der Mitarbeitervertretung

§ 19
Ehrenamt, Behinderungs- und Begünstigungsverbot, Arbeitsbefreiung

(1) [1]Die Mitglieder der Mitarbeitervertretung üben ihr Amt unentgeltlich als Ehrenamt aus. [2]Sie dürfen weder in der Ausübung ihrer Aufgaben oder Befugnisse behindert noch wegen ihrer Tätigkeit benachteiligt oder begünstigt werden.

(2) [1]Die für die Tätigkeit notwendige Zeit ist den Mitgliedern der Mitarbeitervertretung ohne Minderung ihrer Bezüge innerhalb der allgemeinen Arbeitszeit zu gewähren. [2]Ist einem Mitglied der Mitarbeitervertretung die volle Ausübung seines Amtes in der Regel innerhalb seiner Arbeitszeit nicht möglich, so ist es auf Antrag von den ihm obliegenden Aufgaben in angemessenem Umfang zu entlasten. [3]Dabei sind die besonderen Gegebenheiten des Dienstes und der Dienststelle zu berücksichtigen. [4]Soweit erforderlich, soll die Dienststellenleitung für eine Ersatzkraft sorgen. [5]Können die Aufgaben der Mitarbeitervertretung aus dienstlichen Gründen nicht innerhalb der Arbeitszeit wahrgenommen werden, so ist hierfür Freizeitausgleich zu gewähren. [6]Ist ein Freizeitausgleich aus betrieblichen Gründen nicht möglich, so ist die aufgewendete Zeit wie Mehrarbeit zu vergüten.

(3) [1]Den Mitgliedern der Mitarbeitervertretung ist für die Teilnahme an Tagungen und Lehrgängen, die für die Tätigkeit der Mitarbeitervertretung erforderliche Kenntnisse vermitteln, die dafür notwendige Arbeitsbefreiung ohne Minderung der Bezüge oder des Erholungsurlaubs bis zur Dauer von insgesamt vier Wochen während einer Amtszeit zu gewähren. [2]Die Mitarbeitervertretung hat bei der Festlegung der zeitlichen Lage der Teilnahme an Tagungen und Lehrgängen die dienstlichen Erfordernisse zu berücksichtigen. [3]Sie hat der Dienststellenleitung die Teilnahme und die zeitliche Lage der Tagungen und Lehrgänge rechtzeitig anzuzeigen. [4]Hält die Dienststellenleitung die dienstlichen Notwendigkeiten für nicht ausreichend berücksichtigt, so kann sie binnen einer Frist von zwei Wochen nach Bekanntgabe des Beschlusses der Mitarbeitervertretung die Schiedsstelle anrufen. [5]Ruft die Dienststellenleitung die Schiedsstelle nicht an, so wird der Beschluss mit Ablauf der zweiwöchigen Frist wirksam.

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

§ 20
Unfallfürsorge

Erleidet ein Kirchenbeamter anlässlich der ordnungsgemäßen Wahrnehmung von Rechten oder Ausführung von Pflichten nach diesem Kirchengesetz einen Unfall, der im Sinne der beamtenrechtlichen Unfallfürsorgevorschriften ein Dienstunfall wäre, so sind diese Vorschriften entsprechend anzuwenden.

§ 21
Freistellung von der Arbeit

(1) Über die Freistellung der Mitglieder der Mitarbeitervertretung von der Arbeit kann eine Dienstvereinbarung zwischen der Mitarbeitervertretung und der Dienststellenleitung für die Dauer der Amtszeit der Mitarbeitervertretung getroffen werden.

(2) [1]Wird eine Dienstvereinbarung nach Absatz 1 nicht getroffen, so ist zur Wahrnehmung der Aufgaben der Mitarbeitervertretung auf Antrag der Mitarbeitervertretung eine Freistellung von der dienstlichen Tätigkeit zu gewähren. [2]Der Umfang dieser Freistellung beträgt in Dienststellen mit in der Regel

151 – 300	Mitarbeitern die Hälfte der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit,
301 – 600	Mitarbeitern die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit,
601 – 1000	Mitarbeitern das Eineinhalbfache der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit,

mehr als 1000 Mitarbeitern je angefangene 500 Mitarbeiter zusätzlich die Hälfte der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit eines vollbeschäftigten Mitarbeiters. [3]Satz 1 gilt

nicht für die Wahrnehmung von Aufgaben als Mitglied der Gesamtmitarbeitervertretung (§ 6) sowie des Gesamtausschusses (§ 56).

(3) [1]Die nach den Absätzen 1 oder 2 zu gewährende Freistellungszeit kann auf mehrere Mitglieder der Mitarbeitervertretung verteilt werden. [2]Der auf ein Mitglied entfallende Bruchteil soll jedoch ein Viertel der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit eines vollbeschäftigten Mitarbeiters nicht unterschreiten.

(4) [1]Über die Freistellung beschließt die Mitarbeitervertretung nach Beratung mit der Dienststellenleitung. [2]Die Mitarbeitervertretung hat die Namen der freizustellenden Mitglieder der Dienststellenleitung bekanntzugeben. [3]Hält die Dienststellenleitung aus dringenden dienstlichen Gründen den Beschluss für nicht durchführbar, so kann sie binnen einer Frist von zwei Wochen nach der Bekanntgabe die Schiedsstelle anrufen.

§ 22
Abordnungs-, Versetzungsverbot, Kündigungsschutz

(1) [1]Die Mitglieder der Mitarbeitervertretung dürfen gegen ihren Willen nur abgeordnet oder versetzt werden, wenn dies aus wichtigen dienstlichen Gründen unvermeidbar ist und die Mitarbeitervertretung zustimmt. [2]Besteht die Mitarbeitervertretung nach § 8 Abs. 1 aus einer Person, so hat die Dienststellenleitung die Zustimmung des Ersatzmitgliedes nach § 18 Abs. 3 einzuholen. [3]Verweigert die Mitarbeitervertretung oder das Ersatzmitglied die Zustimmung, so entscheidet auf Antrag der Dienststellenleitung die Schiedsstelle.

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

(3) [1]Die Kündigung nach Absatz 2 bedarf der Zustimmung der Mitarbeitervertretung. [2]Absatz 1 Satz 2 und 3 gilt entsprechend. [3]§ 39 Abs. 2 bis 4 gilt entsprechend mit der Maßgabe, dass die Dienststellenleitung die Frist bis auf fünf Tage abkürzen kann.

(4) [1]Wird die Dienststelle ganz oder zu einem wesentlichen Teil aufgelöst, so ist die Kündigung frühestens zum Zeitpunkt der Auflösung zulässig, es sei denn, dass wegen zwingender betrieblicher Gründe zu einem früheren Zeitpunkt gekündigt werden muss. [2]Die Vorschriften über die Beteiligung der Mitarbeitervertretung bei Kündigungen bleiben unberührt.

(5) [1]Für die Kündigung von ehemaligen Mitgliedern der Mitarbeitervertretung binnen eines Jahres nach Beendigung ihres Amtes gelten die Absätze 2 bis 4 entsprechend, es sei denn, dass sie nach § 17 abberufen worden sind. [2]Für ein Ersatzmitglied gilt Satz 1 entsprechend, wenn es für mehr als eine Sitzung und für einen Zeitraum von mindestens einem Monat in seiner Eigenschaft als Ersatzmitglied tätig geworden ist.

§ 23
Schweigepflicht

(1) [1]Die Mitglieder der Mitarbeitervertretung haben über die dienstlichen Angelegenheiten und sonstigen Tatsachen, die ihnen aufgrund ihrer Zugehörigkeit zur Mitarbeitervertretung bekanntgeworden sind, Stillschweigen zu bewahren, soweit die Geheimhaltung der Natur der Sache nach erforderlich oder von der Mitarbeitervertretung beschlossen oder die Angelegenheit von der Dienststellenleitung für vertraulich erklärt worden ist. [2]Die Schweigepflicht besteht auch nach dem Ausscheiden aus der Mitarbeitervertretung oder aus dem Dienst- oder Arbeitsverhältnis.

(2) Die Schweigepflicht gilt auch für Personen, die nach den Vorschriften dieses Kirchengesetzes an der Sitzung der Mitarbeitervertretung teilnehmen können, sowie für Büropersonal nach § 31 Abs. 1.

(3) [1]Die Schweigepflicht besteht nicht gegenüber den anderen Mitgliedern der Mitarbeitervertretung. [2]Sie entfällt auf Beschluss der Mitarbeitervertretung auch gegenüber der Dienststellenleitung und gegenüber der Stelle, die die Aufsicht über die Dienststelle führt.

(4) Bei Streitigkeiten über die Schweigepflicht kann die Schiedsstelle angerufen werden.

VI. Abschnitt
Geschäftsführung

§ 24
Vorsitz, Ausschüsse

(1) [1]Die Mitarbeitervertretung wählt aus ihrer Mitte in geheimer Wahl den Vorsitzenden und dessen Stellvertreter sowie einen Schriftführer. [2]Gewählt ist, wer die Mehrheit der Stimmen der Anwesenden erhält. [3]Der Vorsitzende führt die laufenden Geschäfte und vertritt die Mitarbeitervertretung im Rahmen der von ihr gefassten Beschlüsse.

(2) [1]Die Mitarbeitervertretung legt fest, in welcher weiteren Reihenfolge die Mitglieder der Mitarbeitervertretung den Vorsitzenden und dessen Stellvertreter im Falle der Verhinderung beider vertreten. [2]Die Reihenfolge ist der Dienststellenleitung mitzuteilen.

(3) [1]Die Mitarbeitervertretung kann aus ihrer Mitte Ausschüsse bilden. [2]Einem Ausschuss müssen mindestens drei Mitglieder angehören. [3]Den Ausschüssen können Aufgaben zur selbstständigen Erledigung übertragen werden. [4]Dies gilt nicht für den Abschluss und die Kündigung von Dienstvereinbarungen. [5]Die Übertragung von Aufgaben zur selbstständigen Erledigung erfordert eine Dreiviertelmehrheit der Mitglieder der Mitarbeitervertretung. [6]Der Widerruf der Übertragung bedarf der Mehrheit der Stimmen der Mitglieder der Mitarbeitervertretung. [7]Die Übertragung und der Widerruf sind der Dienststellenleitung schriftlich anzuzeigen.

§ 25
Sitzungen

(1) [1]Binnen zwei Wochen nach Bekanntgabe des Wahlergebnisses hat der Vorsitzende des Wahlvorstandes die Mitglieder der Mitarbeitervertretung zur Vornahme der nach § 24 vorgesehenen Wahlen einzuberufen. [2]Er leitet die Sitzung, bis die Mitarbeitervertretung ihren Vorsitzenden gewählt hat.

(2) [1]Die weiteren Sitzungen beraumt der Vorsitzende der Mitarbeitervertretung an. [2]Er schlägt eine Tagesordnung vor und leitet die Verhandlung. [3]Der Vorsitzende hat die Mitglieder der Mitarbeitervertretung zu den Sitzungen mindestens eine Woche vorher unter Mitteilung des Vorschlags der Tagesordnung einzuladen. [4]Bei besonderer Dringlichkeit kann die Frist abgekürzt werden. [5]Kann ein Mitglied der Mitarbeitervertretung an der Sitzung nicht teilnehmen, so hat es dies unter Angabe der Gründe dem Vorsitzenden unverzüglich mitzuteilen.

(3) Auf Antrag eines Viertels der Mitglieder der Mitarbeitervertretung, der Dienststellenleitung oder eines Interessenvertreters der besonderen Gruppen (§§ 50, 51, 54 und 55) bei Angelegenheiten, die diese Mitarbeitergruppe besonders betreffen, hat der Vorsitzende eine Sitzung anzuberaumen und den Gegenstand, dessen Beratung beantragt worden ist, auf die Tagesordnung zu setzen.

(4) [1]Die Sitzungen finden in der Regel während der Arbeitszeit statt. [2]Die Mitarbeitervertretung hat bei der Anberaumung der Sitzungen auch die dienstlichen Notwendigkeiten zu berücksichtigen. [3]Die Dienststellenleitung ist von Zeitpunkt und Ort der Sitzungen vorher zu verständigen. [4]Die Sitzungen sind nicht öffentlich.

§ 26
Teilnahme an der Sitzung der Mitarbeitervertretung

(1) [1]Die Dienststellenleitung oder von ihr beauftragte Personen sind berechtigt, Anliegen, für die eine Sitzung der Mitarbeitervertretung beantragt wurde, in der Sitzung zu vertreten. [2]Die Dienststellenleitung ist verpflichtet, auf Verlangen der Mitarbeitervertretung an Sitzungen teilzunehmen oder Vertreter zu entsenden. [3]Die Dienststellenleitung ist berechtigt, im Einvernehmen mit dem Vorsitzenden der Mitarbeitervertretung zu diesen Sitzungen Sachkundige hinzuzuziehen.

(2) Die Mitarbeitervertretung kann zu einzelnen Punkten der Tagesordnung sachkundige Personen, insbesondere von Mitarbeitervereinigungen, einladen.

(3) Personen, die nach den Absätzen 1 und 2 an einer Sitzung der Mitarbeitervertretung teilnehmen, sind ausdrücklich auf ihre Schweigepflicht nach § 23 Abs. 2 hinzuweisen.

§ 27
Beschlussfassung

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

(2) [1]Die Mitarbeitervertretung fasst ihre Beschlüsse mit der Mehrheit der Stimmen der anwesenden Mitglieder. [2]In Ausnahmefällen genügt es zur Beschlussfassung, wenn im Umlaufweg oder im Wege fernmündlicher Absprache unter den Mitgliedern Einstimmigkeit erzielt wird und kein Mitglied der Mitarbeitervertretung diesem Verfahren widerspricht. [3]Beschlüsse nach Satz 2 sind spätestens in der Niederschrift der nächsten Sitzung im Wortlaut festzuhalten.

(3) An der Beratung und Beschlussfassung darf ein Mitglied der Mitarbeitervertretung nicht teilnehmen, wenn der Beschluss ihm selbst, seinem Ehegatten, seinen Verwandten bis zum dritten oder Verschwägerten bis zum zweiten Grad, einer ihm durch Adoption verbundenen oder durch ihn kraft Gesetzes oder Vollmacht vertretenen natürlichen oder juristischen Person einen Vorteil oder Nachteil bringen kann.

(4) Die Mitarbeitervertretung beschließt in Abwesenheit der Personen nach § 26 Abs. 1 und 2.

§ 28
Sitzungsniederschrift

(1) [1]Über die Sitzung der Mitarbeitervertretung ist eine Niederschrift anzufertigen, die die Namen der An- und Abwesenden, die Tagesordnung, den Wortlaut der Beschlüsse und das jeweilige Stimmenverhältnis enthalten muss. [2]Die Niederschrift ist vom Sitzungsleiter und einem weiteren Mitglied der Mitarbeitervertretung zu unterschreiben.

(2) Hat eine Person nach § 26 an einer Sitzung der Mitarbeitervertretung teilgenommen, so ist ihr ein Auszug aus der Niederschrift über die gemeinsame Verhandlung zuzuleiten.

§ 29
Sprechstunden, Aufsuchen am Arbeitsplatz

(1) [1]Die Mitarbeitervertretung kann Sprechstunden während der Arbeitszeit einrichten. [2]Ort und Zeit bestimmt sie im Einvernehmen mit der Dienststellenleitung.

(2) Versäumnis von Arbeitszeit, die zum Besuch von Sprechstunden oder durch sonstige Inanspruchnahme der Mitarbeitervertretung erforderlich ist, hat keine Minderung der Bezüge des Mitarbeiters zur Folge.

(3) Die Mitglieder der Mitarbeitervertretung haben das Recht, Mitarbeiter am Arbeitsplatz aufzusuchen, soweit dies zur Durchführung ihrer Aufgaben erforderlich ist.

(4) Bei Streitigkeiten kann die Schiedsstelle angerufen werden.

§ 30
Geschäftsordnung

Nähere Bestimmungen über die Geschäftsführung kann die Mitarbeitervertretung in einer Geschäftsordnung beschließen.

§ 31
Sachbedarf, Kosten der Geschäftsführung

(1) [1]Für die Sitzungen, die Sprechstunden und die laufende Geschäftsführung stellt die Dienststelle die erforderlichen Räume, den Geschäftsbedarf und Büropersonal zur Verfügung. [2]Der Mitarbeitervertretung ist die dienststellenübliche technische Ausstattung zur Verfügung zu stellen.

(2) [1]Die durch die Tätigkeit der Mitarbeitervertretung entstehenden erforderlichen Kosten trägt die Dienststelle, bei der die Mitarbeitervertretung gebildet worden ist. [2]Kosten, die durch die Beiziehung sachkundiger Personen nach § 26 Abs. 2 entstehen, werden von der Dienststelle übernommen, wenn die Mitarbeitervertretung und die Dienststellenleitung zuvor über die Kostenübernahme eine Vereinbarung getroffen haben.

(3) Bei gemeinsamen Mitarbeitervertretungen regeln die beteiligten Kirchen für ihren Bereich, welche Dienststelle die Kosten trägt.

(4) [1]Reisen der Mitglieder der Mitarbeitervertretung, die für ihre Tätigkeit notwendig sind, gelten als Dienstreisen. [2]Für die Genehmigung von Dienstreisen und die Erstattung der Reisekosten gelten die Bestimmungen der Dienststelle; für die Teilnahme an Veranstaltungen im Sinne des § 19 Abs. 3 gilt das dienstliche Interesse als gegeben.

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

(6) Bei Streitigkeiten über die Anwendung der Absätze 1 bis 4 kann die Schiedsstelle angerufen werden.

VII. Abschnitt
Mitarbeiterversammlung

§ 32
Mitarbeiterversammlung

(1) [1]An der Mitarbeiterversammlung können alle Mitarbeiter der Dienststellen teilnehmen, für die die einberufende Mitarbeitervertretung gebildet worden ist. [2]Die Mitarbeiterversammlung ist mindestens einmal in jedem Jahr von der Mitarbeitervertretung nach Absprache mit der Dienststellenleitung einzuberufen.

(2) Die Mitarbeitervertretung ist berechtigt und auf Antrag der Dienststellenleitung oder eines Viertels der wahlberechtigten Mitarbeiter verpflichtet, eine Mitarbeiterversammlung

nach Absprache mit der Dienststellenleitung binnen zwei Wochen einzuberufen und den Gegenstand, dessen Beratung beantragt ist, auf die Tagesordnung zu setzen.

(3) [1]Die Mitarbeiterversammlung wird vom Vorsitzenden der Mitarbeitervertretung geleitet; sie ist nicht öffentlich. [2]Zur Mitarbeiterversammlung ist unter Angabe der Tagesordnung mindestens zwei Wochen vor dem Termin einzuladen.

(4) [1]Die Mitarbeiterversammlungen finden während der Arbeitszeit statt, soweit nicht die Eigenart des Dienstes eine andere Regelung zwingend erfordert. [2]Die Zeit der Teilnahme an der Mitarbeiterversammlung und die zusätzlichen Wegezeiten gelten als Arbeitszeit, auch wenn die Mitarbeiterversammlung außerhalb der Arbeitszeit stattfindet. [3]Die Dienststelle erstattet die entstehenden notwendigen Fahrkosten.

(5) [1]Jede ordnungsgemäß einberufene Mitarbeiterversammlung ist ohne Rücksicht auf die Anzahl der erschienenen Mitarbeiter beschlussfähig. [2]Die Beschlüsse werden mit der Mehrheit der auf Ja oder Nein lautenden Stimmen der bei der Abstimmung anwesenden Mitarbeiter gefasst. [3]Stimmenthaltung ist zulässig. [4]Bei Stimmengleichheit ist ein Antrag abgelehnt. [5]Für Wahlen gelten die Vorschriften des § 12 entsprechend.

(6) [1]Die Dienststellenleitung soll zu der Mitarbeiterversammlung unter Mitteilung der Tagesordnung eingeladen werden; sie ist einzuladen, soweit die Mitarbeiterversammlung auf ihren Antrag stattfindet. [2]Die Vertreter der Dienststellenleitung erhalten auf Antrag das Wort. [3]Die Dienststellenleitung oder von ihr beauftragte Personen informieren mindestens einmal im Jahr in einer Mitarbeiterversammlung über Lage und Entwicklung der Dienststelle.

(7) Über jede Mitarbeiterversammlung ist ein Beschlussprotokoll zu führen.

(8) Die Mitarbeitervertretung kann zu der Mitarbeiterversammlung sachkundige Personen hinzuziehen.

(9) [1]Kann nach den dienstlichen Verhältnissen eine gemeinsame Versammlung aller Mitarbeiter nicht stattfinden, so sind Teilversammlungen abzuhalten. [2]Für Teilversammlungen gelten die Absätze 1 bis 8 entsprechend. [3]Die Mitarbeitervertretung kann darüber hinaus Teilversammlungen durchführen, wenn dies zur Erörterung der besonderen Belange der Mitarbeiter eines Arbeitsbereiches oder bestimmter Personengruppen erforderlich ist.

§ 33
Aufgaben der Mitarbeiterversammlung

(1) [1]Die Mitarbeiterversammlung nimmt den Tätigkeitsbericht der Mitarbeitervertretung entgegen und kann diesen sowie Angelegenheiten besprechen, die zum Aufgabenbereich der Mitarbeitervertretung gehören. [2]Sie kann der Mitarbeitervertretung Anträge vorlegen und zu Beschlüssen der Mitarbeitervertretung Stellung nehmen. [3]Die Mitarbeitervertretung ist an die Stellungnahmen der Mitarbeiterversammlung nicht gebunden.

(2) Die Mitarbeiterversammlung wählt einen Wahlausschuss[1], oder den Wahlleiter für die Bildung der Mitarbeitervertretung.

VIII. Abschnitt
Aufgaben und Befugnisse der Mitarbeitervertretung

§ 34
Grundsätze für die Zusammenarbeit

(1) [1]Mitarbeitervertretung und Dienststellenleitung stehen in der gemeinsamen Verantwortung für den Dienst der Kirche. [2]Sie arbeiten vertrauensvoll und partnerschaftlich zusammen und unterstützen sich gegenseitig bei der Erfüllung ihrer Aufgaben. [3]Sie informieren sich gegenseitig über Angelegenheiten, die die Dienstgemeinschaft betreffen. [4]Sie achten darauf, dass alle Mitarbeiter nach Recht und Billigkeit behandelt werden, die Vereinigungsfreiheit der Mitarbeiter nicht beeinträchtigt wird und jede Betätigung in der Dienststelle unterbleibt, die der Aufgabe der Dienststelle, der Dienstgemeinschaft oder dem Arbeitsfrieden abträglich ist.

(2) [1]Mitarbeitervertretung und Dienststellenleitung kommen in regelmäßigen Zeitabständen, mindestens einmal im Jahr, zur Besprechung allgemeiner Fragen des Dienstbetriebes und der Dienstgemeinschaft und zum Austausch von Vorschlägen und Anregungen zusammen. [2]Gemeinsame Mitarbeitervertretungen kommen einmal im Jahr zu einer gemeinsamen Besprechung im Sinne des Satzes 1 mit allen beteiligten Dienststellenleitungen zusammen; Gleiches gilt für Gesamtmitarbeitervertretungen.

(3) [1]In strittigen Fragen ist eine Einigung durch Aussprache von beiden Seiten zu erstreben, und es sind Vorschläge zur Beilegung der Meinungsverschiedenheiten zu machen. [2]Erst wenn die Bemühungen um eine Einigung in der Dienststelle gescheitert sind, dürfen andere Stellen im Rahmen der dafür geltenden Bestimmungen angerufen werden. [3]Das Scheitern der Einigung muss von der Mitarbeitervertretung oder Dienststellenleitung schriftlich erklärt werden. [4]Die Vorschriften über das Verfahren bei der Beteiligung und über das Initiativrecht bleiben unberührt.

(4) Die Mitarbeitervertretung und die Dienststellenleitung sollen ihre Zusammenarbeit so einrichten, dass notwendige Entscheidungen möglichst wenig verzögert werden, durch die Zusammenarbeit wenig Arbeitszeit in Anspruch genommen wird und nur die unbedingt notwendigen Kosten entstehen.

---

1 jetzt: Wahlvorstand

§ 35
Informationsrechte der Mitarbeitervertretung

(1) [1]Die Mitarbeitervertretung ist zur Durchführung ihrer Aufgaben rechtzeitig und umfassend zu unterrichten. [2]Die Dienststellenleitung hat die Mitarbeitervertretung bereits während der Vorbereitung von Entscheidungen zu informieren und die Mitarbeitervertretung frühzeitig an den Planungen zu beteiligen. [3]In diesem Rahmen kann die Mitarbeitervertretung insbesondere an den Beratungen von Ausschüssen und Kommissionen beteiligt werden, soweit das Recht der beteiligten Kirchen das zulässt.

(2) [1]Die Dienststellenleitung hat die Mitarbeitervertretung mindestens einmal im Jahr über die Personalplanung, insbesondere über den gegenwärtigen und zukünftigen Personalbedarf zu unterrichten. [2]In Dienststellen mit in der Regel mehr als 100 Mitarbeitern ist der Jahresabschluss zu erläutern. [3]Ferner besteht darüber hinaus viermal im Jahr eine Informationspflicht insbesondere über:

1. die wirtschaftliche und finanzielle Lage;
2. geplante Investitionen;
3. Rationalisierungsvorhaben;
4. die Einführung neuer Arbeitsmethoden;
5. Fragen des betrieblichen Umweltschutzes;
6. die Verlegung, Einschränkung oder Stilllegung von Teilen der Dienststelle;
7. den Zusammenschluss oder die Spaltung der Dienststelle sowie
8. wesentliche Änderungen der Organisation oder des Zwecks der Dienststelle.

[4]Besteht eine Gesamtmitarbeitervertretung, ist diese zu informieren.

(3) [1]Der Mitarbeitervertretung sind die zur Durchführung ihrer Aufgaben erforderlichen Unterlagen rechtzeitig zur Verfügung zu stellen. [2]Bei Einstellungen werden der Mitarbeitervertretung auf Verlangen die Unterlagen aller Bewerber vorgelegt; bei Vorstellungsgesprächen soll ein von der Mitarbeitervertretung beauftragtes Mitglied beteiligt werden. [3]Mitarbeitervertretung und Dienststellenleitung können das Verfahren in einer Dienstvereinbarung regeln.

(4) [1]Personalakten dürfen nur mit schriftlicher Zustimmung des betroffenen Mitarbeiters und nur durch ein von ihm zu bestimmendes Mitglied der Mitarbeitervertretung eingesehen werden. [2]Dienstliche Beurteilungen sind auf Verlangen des Mitarbeiters vor der Aufnahme in die Personalakte der Mitarbeitervertretung zur Kenntnis zu bringen. [3]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.

(5) Die Dienststellenleitung unterrichtet die Mitarbeitervertretung vom beabsichtigten Abschluss eines Auflösungsvertrages, wenn der betroffene Mitarbeiter zustimmt.

(6) Bei Streitigkeiten über die Informationsrechte der Mitarbeitervertretung kann die Schiedsstelle angerufen werden.

§ 36
Allgemeine Aufgaben der Mitarbeitervertretung

(1) [1]Die Mitarbeitervertretung hat die beruflichen, wirtschaftlichen und sozialen Belange der Mitarbeiter zu fördern. [2]Im Rahmen dieses Kirchengesetzes hat sie in ihrer Mitverantwortung für die Aufgaben der Dienststelle das Verständnis für den Auftrag der Kirche und ihrer Diakonie zu stärken und für eine gute Zusammenarbeit einzutreten.

(2) [1]Die Mitarbeitervertretung soll sich, unbeschadet des Rechts eines Mitarbeiters, seine Anliegen der Dienststellenleitung selbst vorzutragen, der persönlichen Sorgen und Nöte des Mitarbeiters annehmen, sofern er dies wünscht, sowie berechtigte berufliche, wirtschaftliche und soziale Anliegen des Mitarbeiters gegenüber der Dienststellenleitung unterstützen. [2]Ein Mitglied der Mitarbeitervertretung ist berechtigt, bei Gesprächen des Arbeitgebers mit einem Mitarbeiter teilzunehmen, wenn mit dem Mitarbeiter über sein Verhalten im Dienst oder Verfehlungen seiner dienstlichen Pflichten, die zu arbeits- oder disziplinarrechtlichen Maßnahmen führen können, gesprochen wird und der Mitarbeiter die Teilnahme wünscht.

(3) Die Mitarbeitervertretung soll insbesondere

1. Maßnahmen anregen, die der Dienststelle und ihren Mitarbeitern dienen;
2. dafür eintreten, dass die arbeits-, sozial- und dienstrechtlichen Bestimmungen und Vereinbarungen eingehalten werden;
3. Beschwerden, Anfragen und Anregungen von Mitarbeitern entgegennehmen und durch Verhandlungen mit der Dienststellenleitung auf die Erledigung hinwirken;
4. die Eingliederung und berufliche Entwicklung hilfs- und schutzbedürftiger, insbesondere schwerbehinderter oder älterer Personen in die Dienststelle fördern und für eine ihren Kenntnissen und Fähigkeiten entsprechende Beschäftigung sorgen;
5. 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;
6. die Einbeziehung ausländischer Mitarbeiter in die Dienstgemeinschaft fördern;
7. Maßnahmen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes und des betrieblichen Umweltschutzes fördern.

(4) Wenn Beschwerden, Anfragen und Anregungen nach Absatz 3 Nr. 3 in einer Sitzung der Mitarbeitervertretung beraten werden, hat der betreffende Mitarbeiter das Recht, vor einer Entscheidung in der Mitarbeitervertretung gehört zu werden.

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

§ 37
Dienstvereinbarungen

(1) [1]Mitarbeitervertretung und Dienststellenleitung können Dienstvereinbarungen abschließen. [2]Dienstvereinbarungen dürfen Regelungen weder erweitern, einschränken noch ausschließen, die auf Rechtsvorschriften, insbesondere Beschlüssen der Arbeits- und Dienstrechtlichen Kommission, auf Entscheidungen der Schlichtungskommission nach dem Gemeinsamen Mitarbeitergesetz, auf allgemeinverbindlichen Richtlinien der beteiligten Kirchen oder auf etwa anzuwendenden Tarifverträgen beruhen. [3]Arbeitsentgelte und sonstige Arbeitsbedingungen, die durch eine Arbeits- und Dienstrechtliche Kommission geregelt sind oder üblicherweise geregelt werden, können nicht Gegenstand einer Dienstvereinbarung sein, es sei denn, die Regelung durch die Arbeits- und Dienstrechtliche Kommission lässt eine Dienstvereinbarung ausdrücklich zu.

(2) [1]Dienstvereinbarungen sind schriftlich niederzulegen, von beiden Seiten zu unterzeichnen und in geeigneter Weise bekanntzugeben. [2]Bei der Neueinstellung von Mitarbeitern sollen diese über noch geltende Dienstvereinbarungen innerhalb der Dienststelle unterrichtet werden.

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

(4) [1]Dienstvereinbarungen können, soweit nichts anderes vereinbart ist, mit einer Frist von sechs Monaten zum Ende eines Monats gekündigt werden. [2]Eine Weitergeltung ist ausgeschlossen; Absatz 5 bleibt unberührt.

(5) [1]Sind während der Geltung einer Dienstvereinbarung über Angelegenheiten, die der Mitbestimmung der Mitarbeitervertretung nach § 40 unterliegen, Rechte für die Mitarbeiter begründet worden, hat das Außerkrafttreten der Dienstvereinbarung nicht zur Folge, dass die Ansprüche der Mitarbeiter entfallen (Nachwirkung). [2]Dies gilt nicht, wenn die Dienstvereinbarung durch eine andere abgelöst wird oder in der außer Kraft getretenen Dienstvereinbarung festgelegt worden war, welche Ansprüche ein Mitarbeiter nach dem Außerkrafttreten erhält.

(6) [1]Bei Streitigkeiten über die Auslegung von Dienstvereinbarungen kann die Schiedsstelle angerufen werden. [2]Bei Streitigkeiten über den Abschluss von Dienstvereinbarungen kann die Schiedsstelle nur einen Vermittlungsvorschlag unterbreiten.

§ 37a
Einigungsstelle

(1) [1]Die Mitarbeitervertretung und die Dienststellenleitung können durch Dienstvereinbarung regeln, dass in der Dienststelle in Bedarfsfällen oder ständig eine Einigungsstelle zu bilden ist. [2]Mehrere Dienststellen und ihre jeweiligen Mitarbeitervertretungen können durch Vereinbarung eine gemeinsame Einigungsstelle bilden. [3]Sind hiernach Einigungsstellen gebildet worden, so sind sie zuständig für Regelungsstreitigkeiten zwischen der Dienststellenleitung und der Mitarbeitervertretung bei organisatorischen und sozialen Angelegenheiten nach § 40.

(2) [1]Durch die Arbeitsvertragsrichtlinien der Konföderation kann bestimmt werden, dass auf Antrag der Mitarbeitervertretung oder der Dienststellenleitung eine Einigungsstelle als besondere Schlichtungsstelle gebildet wird. [2]Diese Einigungsstelle ist in den durch die Arbeitsvertragsrichtlinien der Konföderation zugewiesenen Fällen zuständig.

(3) [1]Eine Einigungsstelle besteht aus vier Beisitzern, die zur Hälfte von der Dienststellenleitung und zur Hälfte von der Mitarbeitervertretung bestellt werden, und einem unparteiischen Vorsitzenden, auf dessen Person sich beide Seiten einigen. [2]Die Beteiligten können sich auf eine Anzahl von jeweils bis höchstens fünf Beisitzern einigen, wenn die besondere Schwierigkeit und Bedeutung der erstrebten Regelung oder Maßnahme die Hinzuziehung weiterer sachkundiger Beisitzer erfordert.

(4) [1]Der Vorsitzende und die Beisitzer können für jedes Verfahren neu oder für die Dauer von zwei Kalenderjahren bestellt werden. [2]Mindestens je ein Beisitzer muss der betreffenden Dienststelle angehören. [3]Die Beisitzer können bei Verhinderung durch andere von der jeweiligen Vertragspartei benannte Personen ersetzt werden. [4]Kommt eine Einigung über die Person des Vorsitzenden nicht zustande und erklärt eine der Vertragsparteien das Scheitern der Einigungsbemühungen, so wird der Vorsitzende durch das Los bestimmt.

(5) Für das Verfahren vor der Einigungsstelle gelten folgende Regelungen:

1. [1]Das Verfahren vor der Einigungsstelle wird durch begründeten Antrag einer der Vertragsparteien eingeleitet. [2]Der Antrag ist dem Vorsitzenden zuzuleiten. [3]Dieser trifft dann die erforderlichen Maßnahmen.
2. Die Beteiligten können sich durch einen Rechtsbeistand oder Interessenvertreter insoweit vertreten lassen, als dieser zugleich benannter Beisitzer ist.
3. [1]Die Einigungsstelle entscheidet durch Beschluss, der der Mehrheit der anwesenden Mitglieder bedarf. [2]Eine Stimmenthaltung der Beisitzer ist unzulässig. [3]Der Vorsitzende versucht zunächst in der Verhandlung mit den Beteiligten eine Verständigung zu erzielen. [4]Die Einigungsstelle fasst ihre Beschlüsse unter angemessener Berücksichtigung der Belange der Dienststelle und der betroffenen Mitarbeiter nach billigem Ermessen. [5]Bei der ersten Beschlussfassung hat sich der Vorsitzende der Stimme zu

enthalten; kommt eine Stimmenmehrheit nicht zustande, so übt der Vorsitzende nach weiterer Beratung sein Stimmrecht aus.

4. Der Beschluss der Einigungsstelle ist schriftlich zu begründen und vom Vorsitzenden zu unterschreiben; je eine Ausfertigung ist der Dienststellenleitung und der Mitarbeitervertretung zuzuleiten.

(6) [1]Der Spruch der Einigungsstelle ist verbindlich. [2]Er ersetzt die Einigung zwischen Dienststellenleitung und Mitarbeitervertretung und gilt unmittelbar und zwingend.

(7) Überschreitet ein Beschluss der Einigungsstelle die Grenze des Ermessens oder verstößt der Inhalt des Einigungsstellenbeschlusses gegen dieses Gesetz, andere Rechtsvorschriften, Verwaltungsanordnungen oder geltende Dienstvereinbarungen oder ist der Beschluss mit der für die innere Verfassung der Dienststelle maßgeblichen Ordnung, Satzung oder einem Vertrag unvereinbar, kann die Dienststellenleitung oder die Mitarbeitervertretung binnen einer Frist von zwei Wochen, vom Tage der Zustellung des Beschlusses an gerechnet, die Schiedsstelle anrufen.

(8) Für die Kosten der Einigungsstelle gilt:

1. Die durch Anrufung und Tätigwerden der Einigungsstelle entstehenden Sachkosten und die Vergütung für den Vorsitzenden sowie die Kosten für die Beisitzer, die der Dienststelle nicht angehören, trägt die Dienststellenleitung.

2. [1]Für seine Tätigkeit in der Einigungsstelle erhält der Vorsitzende ein Honorar, dessen Höhe vor Aufnahme des Verfahrens vereinbart wird. [2]Die Beisitzer, die nicht der Dienststelle angehören, erhalten jeweils 70 Prozent dieses Betrages. [3]Soweit ein Beisitzer zugleich als Rechtsbeistand oder Interessenvertreter tätig ist, ist seine Tätigkeit zugleich mit dem Beisitzerhonorar abgegolten. [4]Dasselbe gilt für sämtliche Auslagen der Beisitzer.

3. [1]Die der Dienststelle angehörenden Beisitzer werden für ihre Tätigkeit in der Einigungsstelle unter Fortzahlung der Vergütung freigestellt. [2]Mehrarbeit wird ausgeglichen oder vergütet; Auslagen werden nach den in der Dienststelle geltenden Richtlinien erstattet.

§ 38
Verfahren der Beteiligung der Mitarbeitervertretung

(1) Die Mitarbeitervertretung wird insbesondere in den Verfahren der Mitbestimmung (§ 39) und der Mitberatung (§ 46) beteiligt.

(2) Die Mitarbeitervertretung hat ihre Beteiligungsrechte im Rahmen der Zuständigkeit der jeweiligen Dienststelle.

§ 39
Mitbestimmung

(1) [1]Soweit eine Maßnahme der Mitbestimmung der Mitarbeitervertretung unterliegt, darf sie erst vollzogen werden, wenn die Zustimmung der Mitarbeitervertretung vorliegt oder die nicht erteilte Zustimmung durch die Schiedsstelle ersetzt worden ist. [2]Eine der Mitbestimmung unterliegende Maßnahme ist unwirksam, wenn die Mitarbeitervertretung nicht zugestimmt hat oder die nicht erteilte Zustimmung nicht ersetzt worden ist oder die Maßnahme nicht nach Absatz 3 als gebilligt gilt. [3]Abweichend von Satz 2 ist die Einstellung eines Mitarbeiters wirksam; die Mitarbeitervertretung kann jedoch verlangen, dass der Mitarbeiter bis zum Vorliegen oder zur Ersetzung der Zustimmung nicht beschäftigt wird.

(2) Die Dienststellenleitung unterrichtet die Mitarbeitervertretung von der beabsichtigten Maßnahme und beantragt die Zustimmung.

(3) [1]Die Zustimmung gilt als erteilt, wenn die Mitarbeitervertretung nicht binnen zwei Wochen diese schriftlich verweigert oder eine mündliche Erörterung beantragt. [2]Die Dienststellenleitung kann die Frist in dringenden Fällen bis auf fünf Tage abkürzen; die Abkürzung ist besonders zu begründen. [3]Die Frist beginnt mit dem Zugang der Mitteilung an den Vorsitzenden der Mitarbeitervertretung. [4]Die in Satz 2 genannte Frist kann im beiderseitigen Einvernehmen verlängert werden.

(4) [1]Kommt in den Fällen der Mitbestimmung keine Einigung zustande, kann die Dienststellenleitung binnen zwei Wochen nach Abschluss der Erörterung oder nach Eingang der schriftlichen Weigerung die Schiedsstelle anrufen. [2]Die Erörterung ist abgeschlossen, wenn die Dienststellenleitung oder die Mitarbeitervertretung oder beide gemeinsam sie für abgeschlossen erklären.

(5) [1]Die Dienststellenleitung kann bei Maßnahmen, die keinen Aufschub dulden, bis zur endgültigen Entscheidung vorläufige Regelungen treffen. [2]Vorläufige Regelungen dürfen die Durchführung einer anderen endgültigen Entscheidung nicht hindern. [3]Eine vorläufige Regelung ist als solche zu kennzeichnen, auf höchstens fünf Monate zu befristen, der Mitarbeitervertretung schriftlich mitzuteilen und zu begründen; die Dienststellenleitung muss in der betreffenden Angelegenheit das Verfahren der Absätze 1 und 2 unverzüglich einleiten oder fortsetzen. [4]Die Mitarbeitervertretung kann die Schiedsstelle anrufen.

(6) Eine vorläufige Maßnahme ist unverzüglich, spätestens jedoch nach Ablauf einer Kalenderwoche nach Bekanntgabe der Entscheidung zu beenden, wenn die Schiedsstelle feststellt, dass die Maßnahme nicht aus sachlichen Gründen dringend erforderlich war, oder die Schiedsstelle die Ersetzung der Zustimmung der Mitarbeitervertretung ablehnt.

§ 40
Fälle der Mitbestimmung in organisatorischen und sozialen Angelegenheiten

Die Mitarbeitervertretung hat mitzubestimmen über

1. Bestellung von Vertrauensärzten sowie von Ärzten zur Überwachung des Gesundheitszustandes der Mitarbeiter;
2. Maßnahmen zur Unfallverhütung und zur Verhütung von sonstigen Gesundheitsgefahren sowie die Bestellung von Fachkräften für Arbeitssicherheit und von Sicherheitsbeauftragten;
3. Errichtung, Verwaltung und Auflösung von Sozialeinrichtungen ohne Rücksicht auf ihre Rechtsform;
4. Festlegung von Dauer, Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit einschließlich der Pausen; ausgenommen bleibt die für die Dienststelle nicht vorhersehbare, aufgrund besonderer Erfordernisse kurzfristig und unregelmäßig festzusetzende tägliche Arbeitszeit für bestimmte Gruppen von Beschäftigten;
5. Festlegung der Grundsätze für die Aufstellung von Dienstplänen, für die Anordnung von Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft sowie für unvorhersehbare Arbeitszeitregelungen im Sinne der Nummer 4;
6. Aufstellung von Grundsätzen für den Urlaubsplan;
7. Aufstellung von Sozialplänen (insbesondere bei Auflösung, Einschränkung, Verlegung und Zusammenlegung von Dienststellen oder wesentlichen Teilen von ihnen) einschließlich Plänen für Umschulungen zum Ausgleich oder zur Milderung von wirtschaftlichen Nachteilen; Gleiches gilt für die Folgen von Rationalisierungsmaßnahmen; Sozialpläne dürfen Regelungen weder einschränken noch ausschließen, die auf Rechtsvorschriften oder allgemein verbindlichen Richtlinien beruhen;
8. Grundsätze der Arbeitsplatzgestaltung;
9. Einführung grundlegend neuer Arbeitsmethoden;
10. Einführung und Anwendung von Maßnahmen oder technischen Einrichtungen, die dazu geeignet sind, das Verhalten oder die Leistung der Mitarbeiter zu überwachen;
11. Regelung der Ordnung in der Dienststelle (Haus- und Betriebsordnung) und des Verhaltens der Mitarbeiter im Dienst;
12. Grundsätze für die Gewährung von Unterstützungen oder sonstigen Zuwendungen, auf die kein Rechtsanspruch besteht;
13. Vergabe und Kündigung von Mietwohnungen, Garagen, Parkplatzflächen und Pachtland an die Mitarbeiter, wenn die Dienststelle darüber verfügt, sowie allgemeine Festsetzung der Nutzungsbedingungen;

14. Festsetzung von Kurzarbeit;
15. Zeit, Ort und Art der Auszahlung der Vergütung;
16. Fragen der betrieblichen Lohngestaltung, insbesondere die Aufstellung von Entlohnungsgrundsätzen und die Einführung und Anwendung von neuen Entlohnungsmethoden sowie deren Änderung, soweit diese Fragen nicht auf anderem Wege abschließend geregelt worden sind;
17. Grundsätze über das betriebliche Vorschlagswesen.

§ 41
Fälle der Mitbestimmung bei allgemeinen personellen Angelegenheiten

Die Mitarbeitervertretung hat mitzubestimmen bei

1. Formulierung und Verwendung von Personalfragebogen und sonstigen Fragebogen zur Erhebung personenbezogener Daten, soweit nicht gesetzlich geregelt;
2. Aufstellung von Beurteilungsgrundsätzen für die Dienststelle;
3. Aufstellung von Grundsätzen für die Aus-, Fort- und Weiterbildung sowie für die Teilnehmerauswahl;
4. Auswahl der Teilnehmer an Fortbildungsveranstaltungen;
5. Aufstellung von Grundsätzen für Stellenausschreibungen;
6. Aufstellung von Grundsätzen für die personelle Auswahl bei Einstellungen.

§ 42
Fälle der Mitbestimmung in Personalangelegenheiten der privatrechtlich angestellten Mitarbeiter

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

1. Einstellung;
2. ordentliche Kündigung nach Ablauf der Probezeit;
3. Eingruppierung einschließlich Festlegung der Fallgruppe, Wechsel der Fallgruppe, Höher- und Rückgruppierung, Gewährung tariflicher Zulagen;
4. Übertragung einer höher oder niedriger bewerteten Tätigkeit von mehr als drei Monaten Dauer;
5. dauernde Übertragung einer Tätigkeit, die einen Anspruch auf Zahlung einer Zulage auslöst, sowie Widerruf einer solchen Übertragung;
6. Umsetzung innerhalb einer Dienststelle unter gleichzeitigem Ortswechsel;

7. Versetzung oder Abordnung zu einer anderen Dienststelle von mehr als drei Monaten Dauer; in diesen Fällen bestimmt die Mitarbeitervertretung der aufnehmenden Dienststelle unbeschadet des Mitberatungsrechts nach § 47 Nr. 3 mit;
8. Weiterbeschäftigung über die Altersgrenze hinaus;
9. Anordnungen, die die Freiheit in der Wahl der Wohnung beschränken;
10. Versagung und Widerruf der Genehmigung einer Nebentätigkeit;
11. Ablehnung eines Antrags auf Ermäßigung der Arbeitszeit und Beurlaubung aus familien- oder arbeitsmarktpolitischen Gründen.

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

Die Mitarbeitervertretung hat in den folgenden Personalangelegenheiten der Kirchenbeamten ein Mitbestimmungsrecht:

1. Einstellung;
2. Anstellung;
3. Umwandlung des Kirchenbeamtenverhältnisses in ein solches anderer Art;
4. Ablehnung eines Antrags auf Ermäßigung der Arbeitszeit oder Beurlaubung aus familien- oder arbeitsmarktpolitischen Gründen;
5. Verlängerung der Probezeit;
6. Beförderung;
7. Übertragung eines anderen Amtes, das mit einer Zulage ausgestattet ist;
8. Übertragung eines anderen Amtes mit höherem Endgrundgehalt ohne Änderung der Amtsbezeichnung oder Übertragung eines anderen Amtes mit gleichem Endgrundgehalt ohne Wechsel der Amtsbezeichnung;
9. Zulassung zum Aufstiegsverfahren, Verleihung eines anderen Amtes mit anderer Amtsbezeichnung beim Wechsel der Laufbahngruppe;
10. dauernde Übertragung eines höher oder niedriger bewerteten Dienstpostens;
11. Umsetzung innerhalb der Dienststelle bei gleichzeitigem Ortswechsel;
12. Versetzung oder Abordnung von mehr als drei Monaten Dauer zu einer anderen Dienststelle oder einem anderen Dienstherrn im Geltungsbereich dieses Kirchengesetzes; in diesen Fällen bestimmt die Mitarbeitervertretung der aufnehmenden Dienststelle unbeschadet des Mitberatungsrechts nach § 47 Nr. 3 mit;
13. Hinausschieben des Eintritts in den Ruhestand wegen Erreichens der Altersgrenze;

14. Anordnungen, die die Freiheit in der Wahl der Wohnung beschränken;
15. Versagung sowie Widerruf der Genehmigung einer Nebentätigkeit;
16. Entlassung von Kirchenbeamten auf Probe oder auf Widerruf, wenn sie die Entlassung nicht beantragt haben;
17. vorzeitige Versetzung in den Ruhestand gegen den Willen des Kirchenbeamten;
18. Versetzung in den Wartestand oder einstweiligen Ruhestand, sofern der Betroffene die Beteiligung der Mitarbeitervertretung beantragt.

§ 44
Ausnahmen von der Beteiligung in Personalangelegenheiten

[1]Eine Mitberatung oder Mitbestimmung in Personalangelegenheiten der Personen nach § 4 findet nicht statt, mit Ausnahme der von der Mitarbeitervertretung nach Gesetz oder Satzung in leitende Organe entsandten Mitglieder. [2]Daneben findet keine Beteiligung in den Personalangelegenheiten der Personen statt, die im pfarramtlichen Dienst oder in der Ausbildung oder Vorbereitung dazu stehen; Gleiches gilt für die Personalangelegenheiten der Lehrenden an kirchlichen Hochschulen oder Fachhochschulen. [3]Die Vorschriften des § 43 Nr. 12 und des § 47 Nr. 3 finden auf Personen, die als Kirchenbeamte in der Ausbildung stehen, keine Anwendung.

§ 45
Begründungspflicht bei Zustimmungsverweigerung

(1) Die Mitarbeitervertretung hat eine Verweigerung der Zustimmung gegenüber der Dienststellenleitung schriftlich zu begründen.

(2) In den Fällen des § 42 Nr. 1, 3 bis 5, 8 und 11 und des § 43 Nr. 1 bis 10, 13 und 16 bis 18 darf die Mitarbeitervertretung die Zustimmung nur verweigern, wenn

1. die Maßnahme gegen eine Rechtsvorschrift, eine Bestimmung in einem Tarifvertrag, eine Dienstvereinbarung, eine Vertragsbestimmung, eine Verwaltungsanordnung, eine andere bindende Bestimmung oder gegen eine rechtskräftige gerichtliche Entscheidung verstößt oder
2. die durch Tatsachen begründete Besorgnis besteht, dass durch die Maßnahme der betroffene Mitarbeiter oder andere Mitarbeiter benachteiligt werden, ohne dass dies aus dienstlichen oder persönlichen Gründen gerechtfertigt ist, oder
3. die durch Tatsachen begründete Besorgnis besteht, dass bei einer Einstellung der Bewerber oder bei einer Versetzung oder Abordnung der Mitarbeiter den Frieden in der Dienststelle durch unsoziales oder gesetzwidriges Verhalten stören wird.

(3) Im Falle des § 42 Nr. 2 darf die Mitarbeitervertretung ihre Zustimmung nur verweigern, wenn

1. bei der Auswahl des zu kündigenden Mitarbeiters soziale Gesichtspunkte nicht oder nicht ausreichend berücksichtigt worden sind oder
2. der zu kündigende Mitarbeiter an einem anderen Arbeitsplatz in derselben Dienststelle weiterbeschäftigt werden kann oder
3. eine Weiterbeschäftigung des Mitarbeiters unter geänderten Vertragsbedingungen oder nach zumutbaren Umschulungs- und Fortbildungsmaßnahmen möglich ist und der Mitarbeiter sein Einverständnis hiermit erklärt hat.

§ 46
Mitberatung

(1) [1]In den Fällen der Mitberatung ist der Mitarbeitervertretung eine beabsichtigte Maßnahme rechtzeitig vor der Durchführung bekanntzugeben und auf Verlangen mit ihr zu erörtern. [2]Die Mitarbeitervertretung muss die Erörterung binnen zwei Wochen nach Bekanntgabe der beabsichtigten Maßnahme verlangen. [3]In den Fällen des § 47 Nr. 2 kann die Dienststellenleitung die Frist bis auf drei Arbeitstage abkürzen. [4]Äußert sich die Mitarbeitervertretung nicht binnen zwei Wochen oder binnen der verkürzten Frist nach Zugang der Mitteilung an ihren Vorsitzenden oder hält sie bei der Erörterung ihre Einwendungen oder Vorschläge nicht aufrecht, so gilt die Maßnahme als gebilligt. [5]Die Fristen können im Einzelfall auf Antrag der Mitarbeitervertretung von der Dienststellenleitung verlängert werden. [6]Im Falle einer Nichteinigung hat die Dienststellenleitung oder die Mitarbeitervertretung die Erörterung für beendet zu erklären. [7]Die Dienststellenleitung hat eine abweichende Entscheidung gegenüber der Mitarbeitervertretung schriftlich zu begründen.

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

§ 47
Fälle der Mitberatung

Die Mitarbeitervertretung hat ein Mitberatungsrecht bei:

1. Auflösung, Einschränkung, Verlegung und Zusammenlegung von Dienststellen oder wesentlichen Teilen von ihnen;
2. der außerordentlichen Kündigung und der Kündigung in der Probezeit;
3. Versetzungen und Abordnungen von mehr als drei Monaten Dauer; das Mitberatungsrecht besteht hier für die Mitarbeitervertretung der abgebenden Dienststelle;
4. der Aufstellung und Änderung des Stellenplanentwurfes sowie der Aufstellung von allgemeinen Grundsätzen für die Bemessung des Personalbedarfes;

5. der Bewertung von Dienstposten, soweit sie vorgesehen ist;
6. wesentlichen Änderungen in der Organisation der Dienststelle und der Aufstellung von Organisationsplänen;
7. Maßnahmen, die zu wesentlichen Änderungen des Arbeitsablaufes oder der Arbeitsplatzgestaltung führen.

§ 48
Initiativrecht der Mitarbeitervertretung

(1) [1]Die Mitarbeitervertretung kann der Dienststellenleitung Maßnahmen, die der Beteiligung unterliegen, schriftlich vorschlagen. [2]Die Dienststellenleitung hat binnen zwei Monaten Stellung zu nehmen. [3]Eine Ablehnung ist schriftlich zu begründen.

(2) Kommt bei Vorschlägen, die organisatorische und soziale Angelegenheiten betreffen, auch nach Aussprache eine Einigung nicht zustande, so kann die Mitarbeitervertretung nach Eingang der schriftlichen Ablehnung die Schiedsstelle anrufen.

§ 49
Beschwerderecht der Mitarbeitervertretung

(1) Verstößt die Dienststellenleitung gegen sich aus diesem Kirchengesetz ergebende oder sonstige gegenüber den Mitarbeitern bestehende Pflichten und bleiben Gegenvorstellungen erfolglos, so hat die Mitarbeitervertretung das Recht, bei dem zuständigen Aufsichtsorgan Beschwerde einzulegen.

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

IX. Abschnitt
Interessenvertreter besonderer Gruppen

§ 50
Sprecher der Jugendlichen und der Auszubildenden

(1) [1]Die Mitarbeiter unter 18 Jahren, die Auszubildenden sowie die weiteren zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten wählen Sprecher, die in deren Angelegenheiten von der Mitarbeitervertretung beratend hinzuzuziehen sind, sofern sie ihr nicht ohnehin angehören. [2]Als Sprecher können Mitarbeiter vom vollendeten 16. bis zum vollendeten 24. Lebensjahr gewählt werden. [3]Für die Wählbarkeit gilt § 11 entsprechend.

(2) Es werden gewählt
ein Sprecher bei Dienststellen mit in der Regel 5 bis 20 Mitarbeitern,
drei Sprecher bei Dienststellen mit in der Regel 21 bis 100 Mitarbeitern,

fünf Sprecher bei Dienststellen mit in der Regel mehr als 100 Mitarbeitern im Sinne des Absatzes 1.

(3) [1]Die Amtszeit beträgt zwei Jahre. [2]Ein Sprecher, der im Laufe seiner Amtszeit das 24. Lebensjahr vollendet, bleibt bis zum Ende der Amtszeit in seinem Amt.

(4) [1]Beantragt ein zur Berufsausbildung Beschäftigter, der Sprecher nach Absatz 1 ist, spätestens einen Monat vor Beendigung des Ausbildungsverhältnisses für den Fall des erfolgreichen Abschlusses seiner Ausbildung schriftlich die Weiterbeschäftigung, so bedarf die Ablehnung des Antrags durch die Dienststellenleitung der Zustimmung der Mitarbeitervertretung, wenn die Dienststelle gleichzeitig weitere Auszubildende weiterbeschäftigt. [2]Die Zustimmung darf nur verweigert werden, wenn der durch Tatsachen begründete Verdacht besteht, dass die Ablehnung der Weiterbeschäftigung wegen der Tätigkeit als Sprecher nach Absatz 1 erfolgt. [3]Verweigert die Mitarbeitervertretung die Zustimmung, so kann die Dienststellenleitung binnen zwei Wochen die Schiedsstelle anrufen.

(5) Für die Wahlen, die Rechtsstellung, die Geschäftsführung und die Kosten der Sprecher finden die Vorschriften der §§ 12 bis 14, 15 Abs. 3 bis 5, §§ 16 bis 20, 21 Abs. 1 und §§ 22 bis 31 sinngemäße Anwendung, die §§ 24 bis 28 und § 30 jedoch nur in Dienststellen, in denen mindestens drei Sprecher zu wählen sind.

§ 50a
Aufgaben und Befugnisse der Sprecher

(1) [1]Unbeschadet der Aufgaben der Mitarbeitervertretung haben die Sprecher der Jugendlichen und der Auszubildenden die Interessen der in § 50 Abs. 1 genannten Mitarbeiter in der Dienststelle zu vertreten und ihnen beratend und unterstützend zur Seite zu stehen. [2]Sie haben insbesondere

1. Maßnahmen bei der Mitarbeitervertretung oder direkt bei der Dienststellenleitung zu beantragen, die den in § 50 Abs. 1 genannten Mitarbeitern dienen, insbesondere in Fragen der Berufsausbildung,
2. darauf zu achten, dass die zugunsten der in § 50 Abs. 1 genannten Mitarbeiter geltenden Gesetze, Verordnungen, Unfallverhütungsvorschriften, Verwaltungsanordnungen und Dienstvereinbarungen durchgeführt werden,
3. Anregungen und Beschwerden der in § 50 Abs. 1 genannten Mitarbeiter entgegenzunehmen und, soweit sie berechtigt erscheinen, durch Verhandlungen mit der Mitarbeitervertretung oder direkt mit der Dienststellenleitung auf die Erledigung hinzuwirken.

(2) Zur Durchführung ihrer Aufgaben sind die Sprecher durch die Mitarbeitervertretung und die Dienststellenleitung umfassend zu unterrichten; ihnen sind die hierzu erforderlichen Unterlagen rechtzeitig zur Verfügung zu stellen.

(3) [1]Erachtet eine Mehrheit der Sprecher einen Beschluss der Mitarbeitervertretung als eine erhebliche Beeinträchtigung wichtiger Interessen der in § 50 Abs. 1 genannten Mitarbeiter, so ist auf Antrag der Sprecher der Beschluss für die Dauer von einer Woche vom Zeitpunkt der Beschlussfassung an auszusetzen. [2]Die Aussetzung hat keine Verlängerung der in diesem Kirchengesetz festgelegten Fristen zur Folge. [3]Innerhalb der Frist haben die Sprecher und die Mitarbeitervertretung mit ernstem Willen zur Einigung zu verhandeln und Vorschläge zur Beilegung der Meinungsverschiedenheiten zu machen. [4]Nach Ablauf der Frist hat die Mitarbeitervertretung über die Angelegenheit neu zu beschließen. [5]Der Antrag auf Aussetzung kann in der selben Angelegenheit nicht wiederholt werden.

(4) [1]Die Sprecher können regelmäßig vor oder nach einer Mitarbeiterversammlung im Einvernehmen mit der Mitarbeitervertretung und in Absprache mit der Dienststellenleitung eine Versammlung der in § 50 Abs. 1 genannten Mitarbeiter einberufen. [2]Für die Versammlung finden die Vorschriften des § 32 Abs. 3, 4, 6 Satz 1 und 2 sowie Abs. 7 bis 9 und § 33 sinngemäß Anwendung.

§ 51
Vertrauensperson der Schwerbehinderten

(1) [1]In Dienststellen, in denen mindestens fünf Schwerbehinderte nicht nur vorübergehend beschäftigt sind, werden eine Vertrauensperson und ein Stellvertreter gewählt. [2]Dabei werden Dienststellen zusammengerechnet, für die eine gemeinsame Mitarbeitervertretung gebildet ist.

(2) Wahlberechtigt sind alle in der Dienststelle beschäftigten Schwerbehinderten.

(3) Für die Wählbarkeit gilt § 11 entsprechend.

§ 52
Aufgaben der Vertrauensperson der Schwerbehinderten

(1) Die Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiter nimmt die Aufgaben der Schwerbehindertenvertretung nach staatlichem Recht wahr.

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

(3) [1]Der Schwerbehinderte hat das Recht, bei Einsicht in die über ihn geführten Personalakten die Vertrauensperson hinzuzuziehen. [2]Die Vertrauensperson hat über den Inhalt der Personalakten Stillschweigen zu bewahren, soweit sie vom Schwerbehinderten nicht von dieser Verpflichtung entbunden wird.

(4) [1]Die Vertrauensperson hat das Recht, an allen Sitzungen der Mitarbeitervertretung beratend teilzunehmen. [2]Erachtet sie einen Beschluss der Mitarbeitervertretung als eine

erhebliche Beeinträchtigung wichtiger Interessen der Schwerbehinderten, so ist auf ihren Antrag der Beschluss für die Dauer von einer Woche vom Zeitpunkt der Beschlussfassung an auszusetzen. [3]In dieser Frist soll unter den Mitgliedern der Mitarbeitervertretung und der Vertrauensperson eine Verständigung versucht werden. [4]Die Aussetzung hat keine Verlängerung einer Frist zur Folge.

(5) [1]Nach Ablauf der Frist ist über die Angelegenheit neu zu beschließen. [2]Wird der erste Beschluss bestätigt, so kann der Antrag auf Aussetzung nicht wiederholt werden.

(6) [1]Die Vertrauensperson hat das Recht, mindestens einmal im Jahr eine Versammlung der Schwerbehinderten in der Dienststelle durchzuführen. [2]Die für die Mitarbeiterversammlung geltenden Vorschriften gelten entsprechend.

§ 53
Rechtsstellung der Vertrauensperson der Schwerbehinderten

Für die Rechtsstellung der Vertrauensperson der Schwerbehinderten gilt das staatliche Recht entsprechend.

§ 54
Vertrauensmann der Zivildienstleistenden

In Dienststellen, in denen nach staatlichem Recht ein Vertrauensmann der Zivildienstleistenden zu wählen ist, hat der Vertrauensmann das Recht, an den Sitzungen der Mitarbeitervertretung beratend teilzunehmen, wenn Angelegenheiten beraten werden, die auch die Zivildienstleistenden betreffen.

§ 55
Weitere Vertrauenspersonen

(1) [1]In Dienststellen, in denen mindestens fünf Personen tätig sind, deren Beschäftigung oder Ausbildung überwiegend ihrer Heilung, Wiedereingewöhnung, beruflichen oder sozialen Rehabilitation oder Erziehung dient, sind von diesen Vertrauenspersonen zu wählen. [2]Sie haben das Recht, an den Sitzungen der Mitarbeitervertretung beratend teilzunehmen, wenn Angelegenheiten beraten werden, die auch diesen Personenkreis betreffen. [3]Über die Anzahl der Vertrauenspersonen, das Wahlverfahren sowie über Art, Umfang und Kosten der Tätigkeiten der Vertrauenspersonen soll im Benehmen mit Vertretern der in Satz 1 genannten Personen eine Dienstvereinbarung mit der Mitarbeitervertretung geschlossen werden.

(2) Für die Einrichtungen der Diakonie erstellen die Diakonischen Werke im Einvernehmen mit der Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen eine Musterdienstvereinbarung, in der Mindeststandards für das Wahlverfahren und Rechte der Vertrauenspersonen festgelegt werden.

X. Abschnitt
Gesamtausschüsse und Sprengel-Arbeitsgemeinschaften der Mitarbeitervertretungen

§ 56
Gesamtausschüsse, Arbeitsgemeinschaft

(1) [1]Bei den obersten Dienstbehörden der beteiligten Kirchen werden Gesamtausschüsse der Mitarbeitervertretung gebildet. [2]Gesamtausschüsse können sich zu einer Arbeitsgemeinschaft der Gesamtausschüsse zusammenschließen, wenn darüber zwischen den beteiligten Gesamtausschüssen und den jeweiligen beteiligten Kirchen eine Vereinbarung geschlossen wird. [3]Sofern eine Arbeitsgemeinschaft der Gesamtausschüsse gebildet ist, nimmt diese anstelle der Gesamtausschüsse der beteiligten Kirchen deren Aufgabe wahr.

(2) [1]Innerhalb eines Diakonischen Werkes der beteiligten Kirchen können sich die Mitarbeitervertretungen zu einer Arbeitsgemeinschaft zusammenschließen. [2]Arbeitsgemeinschaften können sich zu einer Gesamtarbeitsgemeinschaft zusammenschließen, wenn darüber zwischen den beteiligten Arbeitsgemeinschaften und den jeweiligen Diakonischen Werken eine Vereinbarung geschlossen wird. [3]Sofern eine Gesamtarbeitsgemeinschaft gebildet ist, nimmt diese anstelle der Arbeitsgemeinschaften der jeweiligen Diakonischen Werke deren Aufgabe wahr.

(3) [1]Das Nähere regeln die jeweiligen Kirchen oder die Diakonischen Werke im Einvernehmen mit dem jeweiligen Gesamtausschuss oder der jeweiligen Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen. [2]Kommt eine Einigung nicht zustande, entscheidet der Rat der Konföderation. [3]Im Übrigen findet § 19 Abs. 1, 2 und 4 entsprechende Anwendung.

§ 57
Aufgaben der Gesamtausschüsse und Arbeitsgemeinschaften

Dem Gesamtausschuss und den Arbeitsgemeinschaften sollen insbesondere folgende Aufgaben zugewiesen werden:

1. Beratung, Unterstützung und Information der Mitarbeitervertretungen bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben, Rechte und Pflichten;
2. Förderung des Informations- und Erfahrungsaustausches zwischen den Mitarbeitervertretungen sowie der Fortbildung von Mitgliedern der Mitarbeitervertretungen;
3. Mitwirkung bei der Bildung der Schiedsstellen;
4. Erörterung mitarbeitervertretungsrechtlicher Fragen von grundsätzlicher Bedeutung.

§ 58
Bildung von Sprengel-Arbeitsgemeinschaften

[1]Für die Evangelisch-lutherische Landeskirche Hannovers können Sprengel-Arbeitsgemeinschaften der Mitarbeitervertretungen gebildet werden, die sich bis zu zweimal im Jahr zur Förderung des Informations- und Erfahrungsaustausches treffen. [2]Für die Übernahme der Kosten sind die Vorschriften des § 31 entsprechend anzuwenden.

XI. Abschnitt
Schiedsstelle, Überprüfung durch das kirchliche Verwaltungsgericht

§ 59
Bildung der Schiedsstelle

(1) [1]Am Sitz der Geschäftsstelle der Konföderation besteht eine Schiedsstelle mit mindestens zwei Kammern. [2]Für Angelegenheiten der Einrichtungen der Diakonie werden an den Sitzen der Diakonischen Werke der beteiligten Kirchen weitere Kammern in der erforderlichen Anzahl gebildet. [3]Zur Erledigung der Geschäftsstellenaufgaben dieser Kammern werden bei den Diakonischen Werken der beteiligten Kirchen Verwaltungskräfte im erforderlichen Umfang beschäftigt. [4]Der Rat kann bei Bedarf weitere Kammern bilden.

(2) Der Rat beruft zu Mitgliedern der Schiedsstelle die erforderliche Anzahl von Kammervorsitzenden und Beisitzern.

(3) [1]Die Vorsitzenden für die Kammern der Kirchen werden auf gemeinsamen Vorschlag der Leitungen der beteiligten Kirchen und ihrer Gesamtausschüsse der Mitarbeitervertretungen berufen. [2]Die Vorsitzenden für die Kammern der Diakonischen Werke werden auf gemeinsamen Vorschlag der Diakonischen Werke der beteiligten Kirchen und ihrer Arbeitsgemeinschaften der Mitarbeitervertretungen berufen. [3]Die Vorsitzenden der Kammern müssen die Befähigung zum Richteramt haben und dürfen nicht im kirchlichen Dienst stehen und keiner Dienststellenleitung gemäß § 4 angehören. [4]Sie sollen in der Regel über Erfahrungen im Arbeitsrecht verfügen.

(4) [1]Die eine Hälfte der Beisitzer der Kammern der Kirchen wird auf gemeinsamen Vorschlag der Leitungen der beteiligten Kirchen berufen. [2]Die andere Hälfte der Beisitzer wird auf gemeinsamen Vorschlag der Gesamtausschüsse der Mitarbeitervertretungen berufen.

(5) [1]Die eine Hälfte der Beisitzer der Kammern der Diakonischen Werke wird auf gemeinsamen Vorschlag der Diakonischen Werke der beteiligten Kirchen berufen. [2]Die andere Hälfte der Beisitzer wird auf gemeinsamen Vorschlag der Arbeitsgemeinschaften der Mitarbeitervertretungen der Diakonischen Werke der beteiligten Kirchen berufen.

(6) [1]Die von den Leitungen der beteiligten Kirchen oder den Diakonischen Werken der beteiligten Kirchen vorgeschlagenen Beisitzer müssen beruflich oder ehrenamtlich im

kirchlichen oder diakonischen Dienst tätig sein. 2Die von den Gesamtausschüssen oder den Arbeitsgemeinschaften der Mitarbeitervertretungen vorgeschlagenen Beisitzer müssen zum Mitglied einer Mitarbeitervertretung wählbar sein.

(7) 1Die Amtszeit der Kammern beträgt sechs Jahre. 2Solange eine neue Kammer nicht gebildet worden ist und die Geschäfte der bisherigen auch nicht auf eine andere Kammer übertragen worden sind, bleibt die bisherige Kammer im Amt.

(8) Die Vorsitzenden der Kammern wählen aus ihrer Mitte für die Dauer von zwei Jahren den Direktor der Schiedsstelle sowie einen Stellvertreter; diese regeln die Geschäftsverteilung und die Vertretung für alle Mitglieder.

§ 60
Besetzung der Schiedsstelle

1Die Kammern der Kirchen führen ihre Verhandlungen in der Besetzung mit dem Vorsitzenden, einem Beisitzer nach § 59 Abs. 4 Satz 1 und einem Beisitzer nach § 59 Abs. 4 Satz 2.2Die Kammern der Diakonischen Werke führen ihre Verhandlungen in der Besetzung mit einem Vorsitzenden, einem Beisitzer nach § 59 Abs. 5 Satz 1 und einem Beisitzer nach § 59 Abs. 5 Satz 2.

§ 61
Rechtsstellung der Mitglieder der Schiedsstelle

(1) 1Die Mitglieder der Schiedsstelle sind in ihrer Entscheidung unabhängig und nur an das geltende Recht gebunden. 2Für sie gelten die §§ 19, 20, 22, § 23 Abs. 1 bis 3 und § 27 Abs. 3 entsprechend sowie sinngemäß die Vorschriften der Rechtshofordnung über die Ablehnung von Mitgliedern des Rechtshofes wegen Besorgnis der Befangenheit.

(2) 1Die Mitglieder der Schiedsstelle erhalten Reisekostenersatz nach den für die Mitglieder der Landessynode der Evangelisch-lutherischen Landeskirche Hannovers geltenden Bestimmungen. 2Die Vorsitzenden erhalten eine Aufwandsentschädigung, die der Rat allgemein regelt.

§ 62
Zuständigkeit der Schiedsstelle

(1) Die Schiedsstelle entscheidet auf Antrag unbeschadet der Rechte des einzelnen Mitarbeiters über

1. die Erklärung, den Widerruf oder die Rücknahme des Einvernehmens zur Bildung eigenständiger Dienststellen durch die Dienststellenleitung oder die obersten Dienstbehörden (§ 3 Abs. 2 Satz 2, Abs. 3 Satz 1 und Abs. 4 Satz 2);
2. die Zugehörigkeit benannter Personen zur Dienststellenleitung (§ 4 Abs. 2);
3. die Bildung der Mitarbeitervertretung (§ 5);

4. die Anfechtung der Wahl (§ 14);
5. die Bestellung eines Wahlvorstandes (§ 7);
6. die Abberufung von Mitgliedern oder die Auflösung der Mitarbeitervertretung (§ 17);
7. Verstöße gegen das Behinderungsverbot (§ 19 Abs. 1 und 2);
8. die Teilnahme an Tagungen und Lehrgängen (§ 19 Abs. 3);
9. die Freistellung von Mitgliedern der Mitarbeitervertretung (§ 21);
10. die Versetzung und Abordnung von Mitgliedern der Mitarbeitervertretung sowie des Wahlvorstandes (§ 22 Abs. 1, § 13 Abs. 2);
11. Verstöße gegen die Schweigepflicht (§ 23);
12. Meinungsverschiedenheiten über Sprechstunden und über das Aufsuchen am Arbeitsplatz (§ 29);
13. den Sachbedarf und die Kosten der Geschäftsführung (§ 31);
14. Zeitpunkt und Umfang der Unterrichtung der Mitarbeitervertretung einschließlich des Rechts zur Einsicht in Unterlagen (§ 35);
15. die Auslegung von Dienstvereinbarungen (§ 37);
16. Meinungsverschiedenheiten in Fällen der Mitbestimmung (§§ 39 bis 43 und § 45);
17. die Beteiligung der Mitarbeitervertretung in Fällen der Mitberatung (§§ 46, 47);
18. Meinungsverschiedenheiten über Vorschläge der Mitarbeitervertretung (§ 48);
19. sonstige Streitigkeiten bei der Anwendung dieses Kirchengesetzes.

(2) Bei Streitigkeiten über den Abschluss von Dienstvereinbarungen (§ 37 Abs. 6 Satz 2) unterbreitet die Schiedsstelle einen Vermittlungsvorschlag.

(3) [1]Hat in einer Angelegenheit eine Einigungsstelle (§ 37a) entschieden und sieht die Dienstvereinbarung, aufgrund derer die Einigungsstelle gebildet worden ist, dies vor, so prüft die Schiedsstelle lediglich, ob Regelungen des Einigungsstellenbeschlusses mit diesem Kirchengesetz, anderen Rechtsvorschriften, Verwaltungsanordnungen oder bestehenden Dienstvereinbarungen oder mit der für die innere Verfassung der Dienststelle maßgeblichen Ordnung, Satzung oder einem Vertrag unvereinbar ist. [2]Stellt die Schiedsstelle in diesen Fällen eine Unvereinbarkeit fest, so erklärt sie den Einigungsstellenbeschluss für nichtig und beschließt in der Angelegenheit neu nach Maßgabe dieses Kirchengesetzes; anderenfalls bestätigt sie den Einigungsstellenbeschluss.

(4) [1]In den Fällen der Mitberatung (§ 46) stellt die Schiedsstelle nur fest, ob die Beteiligung der Mitarbeitervertretung erfolgt ist. [2]Ist die Beteiligung unterblieben, so hat dies die Unwirksamkeit der Maßnahme zur Folge.

(5) [1]In den Fällen der Mitbestimmung nach den §§ 42 und 43 hat die Schiedsstelle lediglich zu prüfen und abschließend festzustellen, ob für die Mitarbeitervertretung ein Grund zur

Verweigerung der Zustimmung nach § 45 Abs. 2 und 3 vorlag. [2]Stellt die Schiedsstelle fest, dass für die Mitarbeitervertretung kein Grund zur Verweigerung der Zustimmung vorlag, so gilt die nicht erteilte Zustimmung der Mitarbeitervertretung als ersetzt.

(6) [1]In den Fällen der Mitbestimmung nach §§ 40 und 41 ersetzt die Entscheidung der Schiedsstelle die nicht erteilte Zustimmung der Mitarbeitervertretung. [2]Die Entscheidung der Schiedsstelle muss sich im Rahmen der geltenden Rechtsvorschriften sowie im Rahmen der Anträge von Mitarbeitervertretung und Dienststellenleitung halten.

(7) [1]In den Fällen der Nichteinigung über Vorschläge der Mitarbeitervertretung nach § 48 Abs. 2 stellt die Schiedsstelle fest, ob die Weigerung der Dienststellenleitung, die von der Mitarbeitervertretung beantragte Maßnahme zu vollziehen, rechtswidrig oder ermessensfehlerhaft ist. [2]Die Dienststellenleitung hat erneut unter Berücksichtigung der Rechtsauffassung der Schiedsstelle über den Antrag der Mitarbeitervertretung zu entscheiden.

(8) [1]Die Entscheidung der Schiedsstelle wird nötigenfalls mit Mitteln der Kirchenaufsicht durchgesetzt. [2]Im Bereich der Diakonie können die Diakonischen Werke der beteiligten Kirchen mit satzungsmäßigen Mitteln oder mit Bußgeldern der Entscheidung der Schiedsstelle Geltung verschaffen.

§ 63
Verfahren vor der Schiedsstelle

(1) Die Vorsitzenden der Kammern haben zunächst durch Verhandlungen mit den Parteien zu versuchen, eine gütliche Einigung zu erzielen.

(2) [1]Die Parteien können einen Beistand hinzuziehen, der Mitglied einer Kirche sein muss, die der Arbeitsgemeinschaft christlicher Kirchen angehört. [2]Die Hinzuziehung eines Beistands ist dem Vorsitzenden der Kammer mitzuteilen. [3]Bestehen Bedenken gegen die Erstattung der durch die Hinzuziehung des Beistands entstehenden Kosten, so soll der Vorsitzende hierauf hinweisen.

(3) [1]Der Vorsitzende kann den Parteien aufgeben, ihr Vorbringen schriftlich vorzubereiten und Beweismittel anzugeben. [2]Die Kammer entscheidet aufgrund einer vom Vorsitzenden anberaumten mündlichen Verhandlung, bei der alle Mitglieder der Kammer anwesend sein müssen. [3]Die Kammer tagt öffentlich, sofern nicht die Kammer aus besonderen Gründen die Öffentlichkeit ausschließt. [4]Der Mitarbeitervertretung und der Dienststellenleitung ist in der Verhandlung Gelegenheit zur Äußerung zu geben. [5]Zunächst hat die Kammer auf eine Verständigung oder Einigung hinzuwirken. [6]Im Einvernehmen mit den Parteien kann von einer mündlichen Verhandlung abgesehen und ein Beschluss im schriftlichen Verfahren gefasst werden.

(4) [1]Die Kammer entscheidet unbeschadet der Verpflichtung, während des gesamten Verfahrens auf eine gütliche Einigung hinzuwirken, durch Beschluss, der mit Stimmenmehr-

heit gefasst wird. [2]Stimmenthaltung ist unzulässig. [3]Den Anträgen der Beteiligten kann auch teilweise entsprochen werden.

(5) Der Beschluss ist zu begründen und den Parteien zuzustellen.

(6) Stimmen die Parteien zu, so kann an die Stelle der Beschlussfassung durch die Kammer der Beschluss des Vorsitzenden treten.

(7) [1]Der Vorsitzende der Kammer kann einen offensichtlich unbegründeten Antrag ohne mündliche Verhandlung durch Beschluss zurückweisen. [2]Gleiches gilt, wenn die Schiedsstelle für die Entscheidung über einen Antrag offenbar unzuständig ist oder eine Antragsfrist versäumt worden ist. [3]Der Beschluss ist zu begründen und zuzustellen. [4]Der Antragsteller kann binnen zwei Wochen nach Zustellung des Beschlusses mündliche Verhandlung beantragen.

(8) [1]Die Kosten des Verfahrens – einschließlich der notwendigen Kosten für Zeugen, Sachverständige und Beistände nach Absatz 2 – trägt die Dienststellenleitung. [2]Über die Notwendigkeit entscheidet der Vorsitzende durch schriftlichen Beschluss; Absatz 6 ist entsprechend anzuwenden.

(9) Im Übrigen regelt der Rat das Verfahren der Schiedsstelle durch Ausführungsverordnung.

§ 64
Einstweilige Anordnung

(1) [1]Auf Antrag kann die Schiedsstelle, bei besonderer Eilbedürftigkeit auch der Vorsitzende der zuständigen Kammer allein, eine einstweilige Anordnung in Bezug auf den Streitgegenstand treffen, wenn die Gefahr besteht, dass sonst die Verwirklichung eines Rechts des Antragstellers vereitelt oder wesentlich erschwert werden könnte. [2]Einstweilige Anordnungen sind auch zur Regelung eines vorläufigen Zustandes in Bezug auf ein streitiges Rechtsverhältnis zulässig, wenn dies, vor allem bei dauernden Rechtsverhältnissen, um wesentliche Nachteile abzuwenden oder aus anderen Gründen notwendig erscheint.

(2) Hat der Vorsitzende allein entschieden, so ist auf Antrag einer Partei die Entscheidung der Kammer über den weiteren Bestand der einstweiligen Anordnung unverzüglich herbeizuführen.

§ 65
Beschwerde

(1) Gegen die Beschlüsse der Schiedsstelle mit Ausnahme der einstweiligen Anordnung nach § 64 findet die Beschwerde an den Kirchengerichtshof der Evangelischen Kirche in Deutschland statt.

(2) [1]Die Beschwerde bedarf der Annahme durch den Kirchengerichtshof der Evangelischen Kirche in Deutschland. [2]Sie ist anzunehmen, wenn

1. ernstliche Zweifel an der Richtigkeit des Beschlusses bestehen,
2. die Rechtsfrage grundsätzliche Bedeutung hat,
3. der Beschluss von einer Entscheidung eines obersten Landesgerichts oder eines Bundesgerichts abweicht und auf dieser Abweichung beruht oder
4. ein Verfahrensmangel geltend gemacht wird und vorliegt, auf dem der Beschluss beruhen kann.

(3) [1]Die Entscheidung nach Absatz 2 trifft der Kirchengerichtshof der Evangelischen Kirche in Deutschland ohne mündliche Verhandlung. [2]Die Ablehnung der Annahme ist zu begründen.

(4) Die Beschwerde ist binnen eines Monats nach Zustellung des mit der Begründung versehenen Beschlusses der Schiedsstelle schriftlich einzulegen und zu begründen.

(5) Die Beschwerde hemmt den Eintritt der Rechtskraft des angefochtenen Beschlusses der Schiedsstelle.

(6) Die Höhe der Kosten des Verfahrens bemisst sich nach dem zwischen der Konföderation und der Evangelischen Kirche in Deutschland geschlossenen Vertrag.

(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 entsprechend Anwendung.

§ 66
(Inkrafttreten, Außerkrafttreten)