

<p>Kirchengesetz der Konföderation ev. Kirchen in Niedersachsen über Mitarbeitervertretungen</p>	<p>Kirchengesetz über Mitarbeitervertretungen in der Evangelischen Kirche in Deutschland</p>	<p>Kirchengesetz der Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen zur Einführung eines Kirchengesetzes zur Anwendung des Mitarbeitervertretungsgesetzes der EKD und zur Einführung eines Kirchengesetzes über die Bildung eines Kirchengengerichts für mitarbeitervertretungsrechtliche Streitigkeiten</p>
<p>Mitarbeitervertretungsgesetz - MVG.Konf</p> <p>in der Fassung der Bekanntmachung vom 21. April 2005 zuletzt geändert durch die Änderung vom 20. Sept. 2011 (KABI. 5/2011, S. 198)</p> <p><i>Stand: 11. Okt. 2011</i></p>	<p>Mitarbeitervertretungsgesetz der EKD (MVG.EKD) <i>mit Entwurf der Änderungen des MVG-EKD-2013</i></p> <p>vom 6. November 1992 zuletzt geändert durch die Änderung vom 29. Okt. 2009 (Abl. EKD 12/2009 S. 349)</p> <p><i>Stand: 1. Jan. 2010</i></p>	<p>Anwendungsgesetz (MVG.EKD-AnwG.Konf) - ENTWURF -</p>
	<p><i>Entwurf des MVG.EKD 2013 s. Gliedkirchenrundschriften vom 08.04.2013</i></p>	<p>Artikel 2 (des Artikel-/ des Mantelgesetzes)</p> <p>Kirchengesetz der Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen zur Anwendung des Kirchengesetzes über Mitarbeitervertretungen in der Evangelischen Kirche in Deutschland (MVG-Anwendungsgesetz – MVG.EKD-AnwG.Konf)</p>
<p>Präambel</p> <p>Kirchlicher Dienst ist durch den Auftrag bestimmt, das Evangelium in Wort und Tat zu verkündigen. Alle Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen wirken an der Erfüllung dieses Auftrags mit. 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 Zusammenar-</p>	<p>Präambel</p> <p>Kirchlicher Dienst ist durch den Auftrag bestimmt, das Evangelium in Wort und Tat zu verkündigen. Alle Frauen und Männer, die beruflich in Kirche und Diakonie tätig sind, wirken als Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an der Erfüllung dieses Auftrages mit. Die gemeinsame Verantwortung für den Dienst der Kirche und ihrer Diakonie verbindet Dienststellenleitungen und Mitarbeiter wie Mitarbeiterinnen zu einer Dienstgemeinschaft und ver-</p>	<p>§ 1</p> <p>Das Kirchengesetz über Mitarbeitervertretungen in der Evangelischen Kirche in Deutschland (Mitarbeitervertretungsgesetz – MVG.EKD) vom 6. November 1992 (ABl. EKD 1992 S. 445) gilt im Bereich der Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen in der jeweils geltenden Fassung nach Maßgabe der folgenden Bestimmungen.</p>

Mitarbeitervertretungsgesetz - MVG.Konf	Mitarbeitervertretungsgesetz der EKD (MVG.EKD) <i>mit Entwurf der Änderungen des MVG-EKD-2013</i>	Anwendungsgesetz (MVG.EKD-AnwG.Konf) <i>- ENTWURF -</i>
<p>beit.</p> <p style="text-align: center;">I. Abschnitt Allgemeine Bestimmungen</p> <p style="text-align: center;">§ 1 Grundsatz</p> <p>(1) Die in diesem Kirchengesetz verwendeten Personenbezeichnungen umfassen Frauen und Männer.</p> <p>(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.</p> <p>(3) Einrichtungen der Diakonie nach Absatz 2 sind die Diakonischen Werke der beteiligten Kirchen sowie die ihnen angeschlossenen rechtlich selbständigen Einrichtungen, Werke und Geschäftsstellen.</p> <p>(4) Andere kirchliche Körperschaften, Anstalten, Stiftungen, Einrichtungen, Werke und Dienste können dieses Kirchengesetz mit Zustimmung des Rates der Konföderation anwenden.</p> <p style="text-align: center;">§ 2 Mitarbeiter</p> <p>(1) Mitarbeiter im Sinne dieses Kirchengesetzes sind alle Personen, die in einem Dienstverhältnis stehen oder zu ihrer Berufsausbildung in einer Dienststelle beschäftigt sind.</p>	<p>pflichtet sie zu vertrauensvoller Zusammenarbeit.</p> <p style="text-align: center;">I. Abschnitt Allgemeine Bestimmungen</p> <p style="text-align: center;">§ 1 Grundsatz</p> <p>(1) Für die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen der Dienststellen kirchlicher Körperschaften, Anstalten und Stiftungen der Evangelischen Kirche in Deutschland, der Gliedkirchen sowie ihrer Zusammenschlüsse und der Einrichtungen der Diakonie sind nach Maßgabe dieses Kirchengesetzes Mitarbeitervertretungen zu bilden.</p> <p>(2) Einrichtungen der Diakonie nach Absatz 1 sind das Diakonische Werk der Evangelischen Kirche in Deutschland sowie die gliedkirchlichen Diakonischen Werke und die ihnen angeschlossenen selbständigen Werke, Einrichtungen und Geschäftsstellen.</p> <p>(3) Andere kirchliche und freikirchliche Einrichtungen, Werke und Dienste im Bereich der evangelischen Kirchen können dieses Kirchengesetz aufgrund von Beschlüssen ihrer zuständigen Gremien anwenden.</p> <p style="text-align: center;">§ 2 Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen</p> <p>(1) Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen im Sinne dieses Kirchengesetzes sind alle in öffentlich-rechtlichen Dienst- oder privatrechtlichen Dienst- und Arbeitsverhältnissen oder zu ihrer Ausbildung Beschäftigten einer Dienststelle, soweit die Beschäftigung oder Ausbildung</p>	<p style="text-align: center;">§ 2 (zu § 1 Absatz 2 MVG.EKD)</p> <p>Einrichtungen der Diakonie sind auch Zusammenschlüsse von Diakonischen Werken der Gliedkirchen.</p> <p style="text-align: center;">§ 3 (zu § 2 Absatz 1 MVG.EKD)</p> <p>Als Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen im Sinne des MVG.EKD und im Sinne dieses Kirchengesetzes gelten nicht</p> <p>1. Pastoren und Pastorinnen der Landeskirche der</p>

Mitarbeitervertretungsgesetz - MVG.Konf	Mitarbeitervertretungsgesetz der EKD (MVG.EKD) <i>mit Entwurf der Änderungen des MVG-EKD-2013</i>	Anwendungsgesetz (MVG.EKD-AnwG.Konf) <i>- ENTWURF -</i>
<p>(2) Personen, die auf Grund von Gestellungsverträgen beschäftigt sind, gelten als Mitarbeiter im Sinne dieses Kirchengesetzes; ihre rechtlichen Beziehungen zu der entsendenden Stelle bleiben unberührt. Angehörige von kirchlichen oder diakonischen Dienst- und Lebensgemeinschaften, die auf Grund von Gestellungsverträgen in Dienststellen (§ 3) arbeiten, sind Mitarbeiter dieser Dienststellen, soweit sich aus den Ordnungen der Dienst- und Lebensgemeinschaften nichts anderes ergibt.</p> <p>(3) Als Mitarbeiter im Sinne dieses Kirchengesetzes gelten nicht</p> <ol style="list-style-type: none"> 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. <p>Satz 1 Nr. 1 und 2 gilt nicht für Mitglieder der</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Landessynoden; 	<p>nicht überwiegend ihrer Heilung, Wiedereingewöhnung, beruflichen oder sozialen Rehabilitation oder ihrer Erziehung dient.</p> <p>(2) Das gliedkirchliche Recht kann für Personen, die im pfarramtlichen Dienst, in der Ausbildung oder Vorbereitung dazu stehen, andere Regelungen vorsehen; gleiches gilt für die Lehrenden an kirchlichen Hochschulen und Fachhochschulen.</p> <p>(3) Personen, die aufgrund von Gestellungsverträgen beschäftigt sind, gelten als Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen im Sinne dieses Kirchengesetzes; ihre rechtlichen Beziehungen zu der entsendenden Stelle bleiben unberührt. Angehörige von kirchlichen oder diakonischen Dienst- und Lebensgemeinschaften, die aufgrund von Gestellungsverträgen in Dienststellen (§ 3) arbeiten, sind Mitarbeiter oder Mitarbeiterinnen dieser Dienststellen, soweit sich aus den Ordnungen der Dienst- und Lebensgemeinschaften nichts anderes ergibt.</p>	<p>Evangelisch-lutherischen Landeskirche Hannovers;</p> <ol style="list-style-type: none"> 2. Kandidaten und Kandidatinnen der Theologie; 3. Pfarrverwalter/innen in der Vorbereitungszeit.

Mitarbeitervertretungsgesetz - MVG.Konf	Mitarbeitervertretungsgesetz der EKD (MVG.EKD) <i>mit Entwurf der Änderungen des MVG-EKD-2013</i>	Anwendungsgesetz (MVG.EKD-AnwG.Konf) <i>- ENTWURF -</i>
<p>2. Synode der Konföderation; 3. Organe und Vorstände kirchlicher und diakonischer Rechtsträger, sofern sie gewählt oder berufen worden sind.</p> <p>(4) Gastdozenten, Lehrbeauftragte, Hilfslehrkräfte und Studenten als wissenschaftliche Hilfskräfte der Evangelischen Fachhochschule Hannover sind nicht Mitarbeiter im Sinne dieses Kirchengesetzes.</p> <p style="text-align: center;">§ 3 Dienststellen</p> <p>(1) Dienststellen im Sinne dieses Kirchengesetzes sind die rechtlich selbstständigen Körperschaften, Anstalten und Stiftungen sowie die Einrichtungen der Diakonie innerhalb der Konföderation.</p> <p>(2) 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. Die Dienststellenleitung darf die Erklärung des Einvernehmens nur aus wichtigem Grund verweigern. 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.</p>	<p style="text-align: center;">§ 3 Dienststellen</p> <p>(1) Dienststellen im Sinne dieses Kirchengesetzes sind die rechtlich selbstständigen Körperschaften, Anstalten, Stiftungen und Werke sowie die rechtlich selbstständigen Einrichtungen der Diakonie innerhalb der Evangelischen Kirche in Deutschland.</p> <p>(2) Als Dienststellen im Sinne von Absatz 1 gelten Dienststellenteile, die durch Aufgabenbereich und Organisation eigenständig oder räumlich weit entfernt vom Sitz des Rechtsträgers sind und bei denen die Voraussetzungen des § 5 Absatz 1 vorliegen, wenn die Mehrheit ihrer wahlberechtigten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen dies in geheimer Abstimmung beschließt und darüber Einvernehmen mit der Dienststellenleitung herbeigeführt wird. Ist die Eigenständigkeit solcher Dienststellenteile dahingehend eingeschränkt, dass bestimmte Entscheidungen, die nach diesem Kirchengesetz der Mitberatung oder Mitbestimmung unterliegen, bei einem anderen Dienststellenteil verbleiben, ist in diesen Fällen dessen Dienststellenleitung Partner der Mitarbeitervertretung. In rechtlich selbstständigen Einrichtungen der Diakonie mit mehr als 2.000 Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen können Teildienststellen abweichend vom Verfahren nach Satz 1 durch Dienstvereinbarung gebildet werden. Besteht eine Gesamtmitarbeitervertretung, ist diese Dienstvereinbarungspartner der Dienststellenlei-</p>	

Mitarbeitervertretungsgesetz - MVG.Konf	Mitarbeitervertretungsgesetz der EKD (MVG.EKD) <i>mit Entwurf der Änderungen des MVG-EKD-2013</i>	Anwendungsgesetz (MVG.EKD-AnwG.Konf) - ENTWURF -
<p>(3) Die Dienststellenleitung kann die Erklärung ihres Einvernehmens nach Absatz 2 bis spätestens ein Jahr vor Ablauf der Wahlperiode widerrufen. 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. Der Widerruf nach Satz 1 darf nur aus wichtigem Grund erklärt werden.</p> <p>(4) 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. Die obersten Dienstbehörden können die Erklärung aus wichtigem Grund mit Wirkung für die nächste Wahlperiode zurücknehmen.</p> <p>(5) Oberste Dienstbehörden im Sinne dieses Kirchengesetzes sind die durch Kirchengesetz bestimmten obersten Behörden der Kirchen. Ihnen stehen im diakonischen Bereich die nach Satzung zuständigen Leitungs- oder Aufsichtsorgane gleich.</p>	<p>tung.</p> <p>(3) Entscheidungen nach Absatz 2 über die Geltung von Dienststellenteilen sowie Einrichtungen der Diakonie als Dienststellen können für die Zukunft mit Beginn der nächsten Amtszeit der Mitarbeitervertretung widerrufen werden. Für das Verfahren gilt Absatz 2 entsprechend.</p>	<p style="text-align: center;">§ 4 (zu § 3 MVG.EKD)</p> <p>(1) Zum Verfahren gemäß § 3 Absatz 3 Satz 2 MVG.EKD wird ergänzend bestimmt: Die Dienststellenleitung kann die Erklärung ihres Einvernehmens nach § 3 Absatz 2 MVG.EKD bis spätestens ein Jahr vor Ablauf der Wahlperiode widerrufen. Der Widerruf darf nur aus wichtigem Grund erklärt werden. Die Mehrheit der wahlberechtigten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen kann im Einvernehmen mit der Dienststellenleitung einen Beschluss nach § 3 Absatz 2 MVG.EKD bis spätestens ein Jahr vor Ablauf der Wahlperiode widerrufen.</p> <p>(2) Im Übrigen können die obersten Dienstbehörden (§ 20 <i>[dieses Anwendungsgesetzes]</i>) Dienststellen oder Teile von Dienststellen, die nicht die Voraussetzungen der Absätze 1 und 2 erfüllen, zu Dienststellen erklären, wenn die Mehrheit der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen der jeweiligen Dienststelle oder dem jeweiligen Teil einer Dienststelle in geheimer Abstimmung zustimmt und das Einvernehmen mit der betroffenen Dienststellenleitung und dem jeweiligen Gesamtausschuss der Mitarbeitervertretungen hergestellt wurde. Die obersten Dienstbehörden können die Erklärung aus wichtigem Grund mit Wirkung für die nächste Wahlperiode zurücknehmen.</p>

Mitarbeitervertretungsgesetz - MVG.Konf	Mitarbeitervertretungsgesetz der EKD (MVG.EKD) <i>mit Entwurf der Änderungen des MVG-EKD-2013</i>	Anwendungsgesetz (MVG.EKD-AnwG.Konf) - ENTWURF -
<p>(6) 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. 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.</p> <p style="text-align: center;">§ 4 Dienststellenleitungen</p> <p>(1) Dienststellenleitungen sind die nach Verfassung, Gesetz, Satzung, Ordnung oder Vertrag leitenden Organe oder Personen der Dienststellen.</p> <p>(2) Zur Dienststellenleitung gehören auch die mit der Geschäftsführung beauftragten Personen und ihre ständigen Vertreter.</p> <p>(3) Zur Dienststellenleitung gehören ferner die in der Dienststelle beschäftigten Personen, die auf Grund ihrer Stellung in der Dienststelle allein oder gemeinsam mit anderen Personen regelmäßig, selbständig und im wesentlichen frei von Weisungen Entscheidungen von maßgeblicher Bedeutung treffen. Diese Personen sind der Mitarbeitervertretung zu benennen. Entscheidungen von maßgeblicher Bedeutung im Sinne des Satzes 1 sind insbesondere solche, die unmittelbar</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. entweder zu erheblichen Auswirkungen auf den Bestand oder die Entwicklung der Dienststelle führen oder 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 	<p style="text-align: center;">§ 4 Dienststellenleitungen</p> <p>(1) Dienststellenleitungen sind die nach Verfassung, Gesetz oder Satzung leitenden Organe oder Personen der Dienststellen.</p> <p>(2) Zur Dienststellenleitung gehören auch die mit der Geschäftsführung beauftragten Personen und ihre ständigen Vertreter oder Vertreterinnen. Daneben gehören die Personen zur Dienststellenleitung, die allein oder gemeinsam mit anderen Personen ständig und nicht nur in Einzelfällen zu Entscheidungen in Angelegenheiten befugt sind, die nach diesem Kirchengesetz der Mitberatung oder Mitbestimmung unterliegen. Die Personen, die zur Dienststellenleitung gehören, sind der Mitarbeitervertretung zu benennen.</p>	

Mitarbeitervertretungsgesetz - MVG.Konf	Mitarbeitervertretungsgesetz der EKD (MVG.EKD) <i>mit Entwurf der Änderungen des MVG-EKD-2013</i>	Anwendungsgesetz (MVG.EKD-AnwG.Konf) - ENTWURF -
<p>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.</p> <p>(4) Bei Streitigkeiten darüber, ob Personen zur Dienststellenleitung gehören, kann die Schiedsstelle angerufen werden.</p> <p style="text-align: center;">II. Abschnitt Bildung und Zusammensetzung der Mitarbeitervertretung</p> <p style="text-align: center;">§ 5 Mitarbeitervertretungen</p> <p>(1) In Dienststellen, in denen in der Regel mindestens fünf wahlberechtigte Mitarbeiter beschäftigt werden, von denen mindestens drei wählbar sind, sind Mitarbeitervertretungen zu bilden.</p> <p>(2) Für mehrere Dienststellen kann eine gemeinsame Mitarbeitervertretung gebildet werden, wenn die Mitarbeiterschaften der beteiligten Dienststellen in getrennten Mitarbeiterversammlungen und die oberste Dienstbehörde zustimmen. Die oberste Dienstbehörde trifft ihre Entscheidung nach billigem Ermessen. 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. Die Mitarbeiterschaft einer der beteiligten Dienststellen kann mit Wirkung von der nächsten Wahlperiode an die Bildung einer eigenen Mitarbeitervertretung beschließen.</p>	<p style="text-align: center;">II. Abschnitt Bildung und Zusammensetzung der Mitarbeitervertretung</p> <p style="text-align: center;">§ 5 Mitarbeitervertretungen</p> <p>(1) In Dienststellen, in denen die Zahl der wahlberechtigten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in der Regel mindestens fünf beträgt, von denen mindestens drei wählbar sind, sind Mitarbeitervertretungen zu bilden. Das gliedkirchliche Recht kann bestimmen, dass für einzelne Gruppen von Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen gesonderte Mitarbeitervertretungen zu bilden sind.</p> <p>(2) Unabhängig von den Voraussetzungen des Absatzes 1 kann im Rahmen einer Wahlgemeinschaft eine Gemeinsame Mitarbeitervertretung für mehrere benachbarte Dienststellen gebildet werden, wenn im Einvernehmen zwischen allen beteiligten Dienststellenleitungen und den jeweiligen Mehrheiten der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen dies auf Antrag eines der Beteiligten schriftlich festgelegt worden ist.</p>	<p style="text-align: center;">§ 5 (zu § 5 MVG.EKD)</p> <p>Ergänzend zu § 5 MVG.EKD gilt:</p> <p>1. Für mehrere Dienststellen kann eine gemeinsame Mitarbeitervertretung gebildet werden, wenn die Mitarbeiterschaften der beteiligten Dienststellen in getrennten Mitarbeiterversammlungen und die oberste Dienstbehörde zustimmen. Die oberste Dienstbehörde trifft ihre Entscheidung nach billigem Ermessen. Haben mehrere beteiligte Dienststellen eine im Wesentlichen einheitliche Leitung im Sinne von § 4 Absatz 1 MVG.EKD, so wird die Zustimmung der obersten Dienstbehörde</p>

Mitarbeitervertretungsgesetz - MVG.Konf	Mitarbeitervertretungsgesetz der EKD (MVG.EKD) <i>mit Entwurf der Änderungen des MVG-EKD-2013</i>	Anwendungsgesetz (MVG.EKD-AnwG.Konf) <i>- ENTWURF -</i>
<p>(2 a) 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. Die Dienstvereinbarung wird nur wirksam, wenn die Mitarbeiterschaften der beteiligten Dienststellen vorher in getrennten Mitarbeiterversammlungen zustimmen. Die Dienstvereinbarung ist für eine Geltungsdauer längstens bis Ablauf der regulären Amtszeit der auf Grund der Dienstvereinbarung gewählten gemeinsamen Mitarbeitervertretung zu befristen. 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.</p>		<p>durch die Zustimmung der einheitlichen Leitung ersetzt. Die Mitarbeiterschaft einer der beteiligten Dienststellen kann mit Wirkung von der nächsten Wahlperiode an die Bildung einer eigenen Mitarbeitervertretung beschließen.</p> <p>2. Haben mehrere beteiligte Dienststellen aus den in § 1 Absatz 2 MVG.EKD und § 2 <i>[dieses Anwendungsgesetzes]</i> genannten Bereichen eine im Wesentlichen einheitliche Leitung im Sinne von § 4 Absatz 1 MVG.EKD oder sind Leitungen im Sinne von § 4 Absatz 1 MVG.EKD aus mehreren Dienststellen durch Verfassung, Gesetz, Satzung, Ordnung oder Vertrag jeweils derselben Leitung im Sinne von § 4 Absatz 1 MVG.EKD 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. Die Dienstvereinbarung wird nur wirksam, wenn die Mitarbeiterschaften der beteiligten Dienststellen vorher in getrennten Mitarbeiterversammlungen zustimmen. Die Dienstvereinbarung ist für eine Geltungsdauer längstens bis Ablauf der regulären Amtszeit der auf Grund der Dienstvereinbarung gewählten gemeinsamen Mitarbeitervertretung zu befristen. 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.</p>

Mitarbeitervertretungsgesetz - MVG.Konf	Mitarbeitervertretungsgesetz der EKD (MVG.EKD) <i>mit Entwurf der Änderungen des MVG-EKD-2013</i>	Anwendungsgesetz (MVG.EKD-AnwG.Konf) <i>- ENTWURF -</i>
<p>(3) Die Wahl der gemeinsamen Mitarbeitervertretung wird in Wahlbereichen durchgeführt. Jede beteiligte Dienststelle bildet einen Wahlbereich. In jedem Wahlbereich sind so viele Mitglieder der gemeinsamen Mitarbeitervertretung zu wählen, wie es dem Anteil der dort Beschäftigten entspricht. Zur Ermittlung der Anzahl der zu wählenden Mitglieder der gemeinsamen Mitarbeitervertretung wird die Zahl gemäß § 8 ermittelt. Durch Dienstvereinbarung kann Abweichendes bestimmt werden.</p> <p>(4) Die gemeinsame Mitarbeitervertretung ist zuständig für alle beteiligten Dienststellen. Partner der gemeinsamen Mitarbeitervertretung sind die jeweils beteiligten Dienststellenleitungen. Die obersten Dienstbehörden bestimmen die geschäftsführende Dienststelle.</p> <p>(5) 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. Die Feststellung über die Bildung einer gemeinsamen Mitarbeitervertretung nach Satz 1 erfolgt schriftlich durch die oberste Dienstbehörde.</p> <p>(6) 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. Abweichend von Satz 1 kann für eine Dienststelle mit in der Regel mindestens 15 wahlberechtigten Mitarbeitern eine selbständige Mitarbeitervertretung gebildet werden, wenn die Mitarbeiterversammlung dieser Dienststelle und deren Dienststellenleitung dies</p>	<p>(3) Die Gliedkirchen sowie die gliedkirchlichen Zusammenschlüsse können bestimmen, dass für Dienststellen von Kirchenkreisen, Dekanaten, Dekanatsbezirken, Kirchenbezirken oder in anderen Bedarfsfällen Gemeinsame Mitarbeitervertretungen gebildet werden; hierbei kann von den Voraussetzungen des Absatzes 1 Satz 1 abgewichen werden.</p> <p>(4) Liegen bei einer dieser Dienststellen die Voraussetzungen des Absatzes 1 nicht vor, so soll die Dienststellenleitung rechtzeitig vor Beginn des Wahlverfahrens bei einer der benachbarten Dienststellen den Antrag nach Absatz 2 stellen.</p> <p>(5) Die Gemeinsame Mitarbeitervertretung ist zuständig für alle von der Festlegung betroffenen Dienststellen. Partner der Gemeinsamen Mitarbeitervertretung sind die beteiligten Dienststellenleitungen.</p>	<p>3. Die Wahl der gemeinsamen Mitarbeitervertretung wird in Wahlbereichen durchgeführt. Jede beteiligte Dienststelle bildet einen Wahlbereich. In jedem Wahlbereich sind so viele Mitglieder der gemeinsamen Mitarbeitervertretung zu wählen, wie es dem Anteil der dort Beschäftigten entspricht. Zur Ermittlung der Anzahl der zu wählenden Mitglieder der gemeinsamen Mitarbeitervertretung wird die Zahl gemäß § 8 MVG.EKD ermittelt. Durch Dienstvereinbarung kann Abweichendes bestimmt werden.</p> <p>4. 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. Für mehrere Kirchenkreise kann eine gemeinsame Mitarbeitervertretung gebildet werden. In diesen Fällen finden § 5 Absatz 2 bis 6 MVG.EKD und Absatz 2 dieses Kirchengesetzes entsprechende Anwen-</p>

Mitarbeitervertretungsgesetz - MVG.Konf	Mitarbeitervertretungsgesetz der EKD (MVG.EKD) <i>mit Entwurf der Änderungen des MVG-EKD-2013</i>	Anwendungsgesetz (MVG.EKD-AnwG.Konf) - ENTWURF -
<p>beschließen. Für jeweils eine Wahlperiode kann eine gemeinsame Mitarbeitervertretung für mehrere Kirchenkreise gebildet werden, wenn die Mitarbeiterversammlungen und die oberste Dienstbehörde zustimmen. Absatz 2 Satz 2 gilt entsprechend.</p> <p>(7) Abweichend von § 5 Abs. 6 (<i>redaktionell richtig: Absatz 6</i>) 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. § 6 Abs. 1 Satz 1 ist entsprechend anzuwenden.</p> <p>(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.</p> <p>(9) Bei Streitigkeiten über die Bildung von Mitarbeitervertretungen kann die Schiedsstelle angerufen werden.</p> <p style="text-align: center;">§ 5a Umgliederung oder Auflösung kirchlicher Körperschaften</p> <p>Die oberste Dienstbehörde sorgt im Falle der Umgliederung oder Auflösung kirchlicher Körperschaften für die Sicherstellung der Mitarbeitervertretungsrechte.</p> <p style="text-align: center;">§ 6 Gesamtmitarbeitervertretungen</p> <p>(1) Bestehen bei einer kirchlichen Körperschaft, Anstalt oder Stiftung oder bei einer Einrichtung der Dia-</p>	<p>(6) Entscheidungen nach Absatz 2 über die Bildung einer Gemeinsamen Mitarbeitervertretung können für die Zukunft mit Beginn der nächsten Amtszeit der Mitarbeitervertretung widerrufen werden. Der schriftliche Widerruf durch einen der Beteiligten muss spätestens bis zur Einleitung des Wahlverfahrens erfolgen.</p> <p style="text-align: center;">§ 6 Gesamtmitarbeitervertretungen</p> <p>(1) Bestehen bei einer kirchlichen Körperschaft, Anstalt, Stiftung oder einem Werk oder bei einer Einrichtung der</p>	<p>dung.</p> <p>5. 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.</p> <p><i>[vgl. besondere Regelung zu § 7 MVG.EKD]</i></p>

Mitarbeitervertretungsgesetz - MVG.Konf	Mitarbeitervertretungsgesetz der EKD (MVG.EKD) <i>mit Entwurf der Änderungen des MVG-EKD-2013</i>	Anwendungsgesetz (MVG.EKD-AnwG.Konf) - E N T W U R F -
<p>konie mehrere Mitarbeitervertretungen, so ist eine Gesamtmitarbeitervertretung zu bilden. Mehrere Mitarbeitervertretungen von Dienststellen unterschiedlicher Rechtsträger können in sinngemäßer Anwendung des Satzes 1 eine Gesamtmitarbeitervertretung bilden, wenn</p> <ol style="list-style-type: none"> 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 auf Grund Verfassung, Gesetzes, Satzung, Ordnung oder Vereinbarung Angelegenheiten wahrnimmt, die nach diesem Kirchengesetz der Beteiligung unterliegen. <p>(1a) 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. Die Absätze 2 bis 6 finden entsprechend Anwendung.</p> <p>(2) Die Gesamtmitarbeitervertretung ist anstelle einzelner Mitarbeitervertretungen zuständig, wenn eine Angelegenheit mehrere Dienststellen betrifft. Ferner ist die Gesamtmitarbeitervertretung zuständig, wenn in einer Dienststelle vorübergehend keine Mitarbeitervertretung besteht.</p>	<p>Diakonie mehrere Mitarbeitervertretungen, ist auf Antrag der Mehrheit dieser Mitarbeitervertretungen eine Gesamtmitarbeitervertretung zu bilden; bei zwei Mitarbeitervertretungen genügt der Antrag einer Mitarbeitervertretung.</p> <p>(2) Die Gesamtmitarbeitervertretung ist zuständig für die Aufgaben der Mitarbeitervertretung, soweit sie Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen aus mehreren oder allen Dienststellen nach Absatz 1 betreffen. Darüber hinaus übernimmt die Gesamtmitarbeitervertretung die Aufgaben der Mitarbeitervertretung, wenn vorübergehend in</p>	<p><i>[Anm. zu Satz 2 MVG.Konf: vgl. § 6a MVG.EKD]</i></p> <p style="text-align: center;">§ 6 (zu § 6 Absatz 1 MVG.EKD)</p> <p>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. § 6 Absatz 2 bis 6 MVG.EKD findet entsprechend Anwendung.</p>

Mitarbeitervertretungsgesetz - MVG.Konf	Mitarbeitervertretungsgesetz der EKD (MVG.EKD) <i>mit Entwurf der Änderungen des MVG-EKD-2013</i>	Anwendungsgesetz (MVG.EKD-AnwG.Konf) <i>- ENTWURF -</i>
<p>(3) Die Gesamtmitarbeitervertretung wird aus den Mitarbeitervertretungen nach Absatz 1 gebildet, die je ein Mitglied in die Gesamtmitarbeitervertretung entsenden. In Dienstvereinbarungen kann Abweichendes geregelt werden.</p> <p>(4) Zur Wahl des Vorsitzenden der Gesamtmitarbeitervertretung lädt die Mitarbeitervertretung ein, die die größte Zahl der wahlberechtigten Mitarbeiter vertritt. Der Vorsitzende der einladenden Mitarbeitervertretung leitet die Sitzung, bis die Gesamtmitarbeitervertretung aus ihrer Mitte einen Wahlleiter bestellt hat.</p> <p>(5) 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. Für den Vertreter ist ein Stellvertreter zu wählen.</p> <p>(6) Auf die Gesamtmitarbeitervertretung finden im übrigen die Vorschriften dieses Kirchengesetzes mit Ausnahme des § 21 sinngemäß Anwendung.</p>	<p>einer Dienststelle im Sinne des § 3 Absatz 2 eine Mitarbeitervertretung oder ein Wahlvorstand nicht vorhanden ist.</p> <p>(3) Die Gesamtmitarbeitervertretung wird aus den Mitarbeitervertretungen nach Absatz 1 gebildet, die je ein Mitglied in die Gesamtmitarbeitervertretung entsenden. Die Zahl der Mitglieder der Gesamtmitarbeitervertretung kann abweichend von Satz 1 durch Dienstvereinbarung geregelt werden. In der Dienstvereinbarung können auch Regelungen über die Zusammensetzung und Arbeitsweise der Gesamtmitarbeitervertretung getroffen werden.</p> <p>(4) Zur ersten Sitzung der Gesamtmitarbeitervertretung lädt die Mitarbeitervertretung der Dienststelle mit der größten Zahl der wahlberechtigten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen ein. Der Vorsitzende oder die Vorsitzende dieser Mitarbeitervertretung leitet die Sitzung, bis die Gesamtmitarbeitervertretung über den Vorsitz entschieden hat.</p> <p>(5) Die nach den §§ 49 - 53 Gewählten haben das Recht, an den Sitzungen der Gesamtmitarbeitervertretung teilzunehmen wie an den Sitzungen der Mitarbeitervertretung. Bestehen <i>in einer Dienststelle</i> mehrere Interessenvertretungen gleicher Mitarbeitergruppen, wählen sie aus ihrer Mitte eine Person für die Teilnahme und regeln die Vertretung.</p> <p>(6) Für die Gesamtmitarbeitervertretung gelten im übrigen die Bestimmungen für die Mitarbeitervertretung mit Ausnahme des § 20 Absätze 2 bis 4 sinngemäß.</p> <p style="text-align: center;">§ 6a Gesamtmitarbeitervertretung im Dienststellenverbund</p> <p>(1) Ein Dienststellenverbund liegt vor, wenn die einheit-</p>	

Mitarbeitervertretungsgesetz - MVG.Konf	Mitarbeitervertretungsgesetz der EKD (MVG.EKD) <i>mit Entwurf der Änderungen des MVG-EKD-2013</i>	Anwendungsgesetz (MVG.EKD-AnwG.Konf) <i>- ENTWURF -</i>
<p style="text-align: center;">§ 7 Neubildung von Mitarbeitervertretungen</p> <p>Sofern keine Mitarbeitervertretung besteht, hat die Dienststellenleitung, im Falle des § 6 die Gesamtmitarbeitervertretung, unverzüglich eine Mitarbeiterversammlung zur Bildung eines Wahlvorstandes einzuberufen. 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.</p>	<p>liche und beherrschende Leitung einer Mehrzahl rechtlich selbständiger diakonischer Einrichtungen bei einer dieser Einrichtungen liegt. Eine einheitliche und beherrschende Leitung ist insbesondere dann gegeben, wenn Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen für Funktionen nach § 4 für mehrere Einrichtungen des Dienststellenverbundes bestimmt und Entscheidungen über die Rahmenbedingungen der Geschäftspolitik und der Finanzausstattung für den Dienststellenverbund getroffen werden.</p> <p>(2) Auf Antrag der Mehrheit der Mitarbeitervertretungen eines Dienststellenverbundes ist eine Gesamtmitarbeitervertretung zu bilden; bei zwei Mitarbeitervertretungen genügt der Antrag einer Mitarbeitervertretung.</p> <p>(3) Die Gesamtmitarbeitervertretung des Dienststellenverbundes ist zuständig für die Aufgaben der Mitarbeitervertretung, soweit sie Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen aus mehreren oder allen Dienststellen des Dienststellenverbundes betreffen.</p> <p>(4) Für die Gesamtmitarbeitervertretung des Dienststellenverbundes gelten im übrigen die Vorschriften des § 6 Absätze 3 bis 6 sinngemäß.</p> <p style="text-align: center;">§ 7 Neubildung von Mitarbeitervertretungen</p> <p>(1) Sofern keine Mitarbeitervertretung besteht, hat die Dienststellenleitung, im Falle des § 6 die Gesamtmitarbeitervertretung, unverzüglich eine Mitarbeiterversammlung zur Bildung eines Wahlvorstandes einzuberufen. Kommt die Bildung einer Mitarbeitervertretung nicht zustande, so ist auf Antrag von mindestens drei Wahlberechtigten und spätestens nach Ablauf einer Frist von jeweils längstens einem Jahr erneut eine Mitarbeiterversammlung einzuberufen, um einen Wahlvorstand zu bilden.</p>	

Mitarbeitervertretungsgesetz - MVG.Konf	Mitarbeitervertretungsgesetz der EKD (MVG.EKD) <i>mit Entwurf der Änderungen des MVG-EKD-2013</i>	Anwendungsgesetz (MVG.EKD-AnwG.Konf) <i>- ENTWURF -</i>
<p>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.</p> <p>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.</p>	<p>(2) Wird die Neubildung einer Mitarbeitervertretung dadurch erforderlich, dass Dienststellen gespalten oder zusammengelegt worden sind, so bleiben bestehende Mitarbeitervertretungen für die jeweiligen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen zuständig, bis die neue Mitarbeitervertretung gebildet worden ist, längstens jedoch bis zum Ablauf von sechs Monaten nach Wirksamwerden der Umbildung.</p> <p>(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.</p>	<p style="text-align: center;">§ 7 (zu § 7 MVG.EKD)</p> <p>(1) In den Fällen der Umgliederung oder Auflösung öffentlich-rechtlicher kirchlicher Körperschaften sorgt im Übrigen die oberste Dienstbehörde für die Sicherstellung der Mitarbeitervertretungsrechte.</p> <p>(2) In den Fällen der Umgliederung oder Auflösung von Körperschaften im diakonischen Bereich kann im Übrigen durch Dienstvereinbarung zwischen den beteiligten Dienststellenleitungen und Mitarbeitervertretungen für die Sicherstellung der Mitarbeitervertretungsrechte gesorgt werden.</p>
<p style="text-align: center;">§ 8 Zusammensetzung</p>	<p style="text-align: center;">§ 8 Zusammensetzung</p>	<p style="text-align: center;">§ 8 Ermäßigte Zahl der Mitglieder der Mitarbeitervertretung (zu § 8 Absatz 1 MVG.EKD)</p>
<p>(1) Die Mitarbeitervertretung besteht bei Dienststellen mit in der Regel</p> <ul style="list-style-type: none"> 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 - 1 000 wahlberechtigten Mitarbeitern aus elf Personen, 	<p>(1) Die Mitarbeitervertretung besteht bei Dienststellen mit in der Regel</p> <ul style="list-style-type: none"> 5 - 15 Wahlberechtigten aus einer Person, 16 - 50 Wahlberechtigten aus drei Mitgliedern, 51 - 150 Wahlberechtigten aus fünf Mitgliedern, 151 - 300 Wahlberechtigten aus sieben Mitgliedern, 301 - 600 Wahlberechtigten aus neun Mitgliedern, 601 - 1 000 wahlberechtigten Mitarbeitern aus elf Personen, 1 001 - 1 500 Wahlberechtigten aus dreizehn Mitgliedern und 1 501 - 2 000 Wahlberechtigten aus fünfzehn Mitgliedern. 	<p>Ergänzend zu § 8 MVG.EKD wird bestimmt:</p> <p>Hat eine Dienststelle nicht die ausreichende Zahl von wählbaren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, so ist die Zahl der Mitglieder der Mitarbeitervertretung der nächstniedrigeren Dienststellengröße zugrunde zu legen.</p>

Mitarbeitervertretungsgesetz - MVG.Konf	Mitarbeitervertretungsgesetz der EKD (MVG.EKD) <i>mit Entwurf der Änderungen des MVG-EKD-2013</i>	Anwendungsgesetz (MVG.EKD-AnwG.Konf) - ENTWURF -
<p>1 001 - 1 500 wahlberechtigten Mitarbeitern aus dreizehn Personen und</p> <p>1 501 - 2 000 wahlberechtigten Mitarbeitern aus fünfzehn Personen.</p> <p>(2) Bei Dienststellen mit mehr als 2 000 wahlberechtigten Mitarbeitern erhöht sich die Zahl der Personen für je angefangene 1 000 wahlberechtigte Mitarbeiter um zwei weitere Personen. Die Höchstzahl der Personen der Mitarbeitervertretung beträgt 21.</p> <p>(3) Veränderungen in der Anzahl der wahlberechtigten Mitarbeiter während der Amtszeit haben keinen Einfluss auf die Anzahl der Personen der Mitarbeitervertretung.</p> <p>(4) Bei der Bildung von gemeinsamen Mitarbeitervertretungen (§ 5 Abs. 2) ist die Gesamtzahl der wahlberechtigten Mitarbeiter der beteiligten Dienststellen maßgebend.</p> <p style="text-align: center;">§ 9</p> <p>Vertreter der Berufsgruppen und Dienststellen</p> <p>(1) Der Mitarbeitervertretung sollen Mitarbeiter der verschiedenen in der Dienststelle vertretenen Berufsgruppen und Arbeitsbereiche angehören. Bei den Wahlvorschlägen soll angestrebt werden, Frauen und Männer entsprechend ihren Anteilen in der Dienststelle zu berücksichtigen.</p> <p>(2) In einer gemeinsamen Mitarbeitervertretung sollen die Mitglieder nach Möglichkeit verschiedenen Dienststellen angehören.</p>	<p>Bei Dienststellen mit mehr als 2000 Wahlberechtigten erhöht sich die Zahl der Mitglieder für je angefangene 1000 Wahlberechtigte um zwei weitere Mitglieder.</p> <p>(2) Veränderungen in der Zahl der Wahlberechtigten während der Amtszeit haben keinen Einfluss auf die Zahl der Mitglieder der Mitarbeitervertretung.</p> <p>(3) Bei der Bildung von Gemeinsamen Mitarbeitervertretungen (§ 5 Absatz 2) ist die Gesamtzahl der Wahlberechtigten dieser Dienststellen maßgebend.</p>	<p>[vgl. § 12 MVG.EKD]</p>

Mitarbeitervertretungsgesetz - MVG.Konf	Mitarbeitervertretungsgesetz der EKD (MVG.EKD) <i>mit Entwurf der Änderungen des MVG-EKD-2013</i>	Anwendungsgesetz (MVG.EKD-AnwG.Konf) <i>- ENTWURF -</i>
<p style="text-align: center;">III. Abschnitt Wahl der Mitarbeitervertretung</p> <p style="text-align: center;">§ 10 Wahlberechtigung</p> <p>(1) Wahlberechtigt sind alle Mitarbeiter, die am Wahltag das 18. Lebensjahr vollendet haben.</p> <p>(2) Wer zu einer anderen Dienststelle abgeordnet ist, wird dort wahlberechtigt, sobald die Abordnung länger als drei Monate gedauert hat; zum gleichen Zeitpunkt verliert der Mitarbeiter das Wahlrecht in der bisherigen Dienststelle für die Dauer der Abordnung. Satz 1 gilt nicht für Abordnungen eines Kirchenbeamten, wenn die Abordnung zu Ausbildungszwecken vorgeschrieben ist oder innerhalb der Probezeit liegt.</p> <p>(3) Nicht wahlberechtigt sind Mitarbeiter, die am Wahltag noch für mindestens drei Jahre beurlaubt sind.</p> <p style="text-align: center;">§ 11 Wählbarkeit</p> <p>(1) Wählbar sind alle Wahlberechtigten (§ 10), die am Wahltag der Dienststelle seit mindestens sechs Monaten angehören.</p>	<p style="text-align: center;">III. Abschnitt. Wahl der Mitarbeitervertretung</p> <p style="text-align: center;">§ 9 Wahlberechtigung</p> <p>(1) Wahlberechtigt sind alle Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen nach § 2, die am Wahltag das 18. Lebensjahr vollendet haben.</p> <p>(2) Wer zu einer anderen Dienststelle abgeordnet ist, wird dort nach Ablauf von drei Monaten wahlberechtigt; zum gleichen Zeitpunkt erlischt das Wahlrecht in der bisherigen Dienststelle für die Dauer der Abordnung.</p> <p>(3) Nicht wahlberechtigt sind Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, die am Wahltag aufgrund einer Altersteilzeitvereinbarung freigestellt oder seit mehr als drei Monaten <u>und für wenigstens weitere drei Monate</u> beurlaubt sind. Nicht wahlberechtigt sind daneben Mitglieder der Dienststellenleitung und die Personen nach § 4 Absatz 2, es sei denn, dass sie nach Gesetz oder Satzung als Mitarbeiter oder Mitarbeiterin in die leitenden Organe gewählt oder entsandt worden sind.</p> <p style="text-align: center;">§ 10 Wählbarkeit</p> <p>(1) Wählbar sind alle Wahlberechtigten nach § 9, die am Wahltag</p> <p>a) der Dienststelle seit mindestens sechs Monaten angehören und</p> <p>b) Glieder einer christlichen Kirche oder Gemeinschaft sind, die der Arbeitsgemeinschaft Christlicher Kirchen in Deutschland angeschlossen ist; eine ander-</p>	

Mitarbeitervertretungsgesetz - MVG.Konf	Mitarbeitervertretungsgesetz der EKD (MVG.EKD) <i>mit Entwurf der Änderungen des MVG-EKD-2013</i>	Anwendungsgesetz (MVG.EKD-AnwG.Konf) <i>- ENTWURF -</i>
<p>(2) Nicht wählbar sind</p> <ol style="list-style-type: none"> 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 <ol style="list-style-type: none"> 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. <p style="text-align: center;">§ 12 Wahlverfahren</p> <p>(1) Die Mitglieder der Mitarbeitervertretung werden in geheimer und unmittelbarer Wahl auf Grund von Wahlvorschlägen der wahlberechtigten Mitarbeiter nach den Grundsätzen der Mehrheitswahl (Persönlichkeitswahl) gewählt.</p>	<p>weitige Regelung bleibt den Gliedkirchen unter Berücksichtigung ihrer Besonderheiten vorbehalten.</p> <p>Besteht die Dienststelle bei Erlass des Wahlausschreibens noch nicht länger als drei Monate, so sind auch diejenigen wählbar, die zu diesem Zeitpunkt Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen der Dienststelle sind</p> <p>(2) Nicht wählbar sind Wahlberechtigte, die</p> <ol style="list-style-type: none"> a) infolge Richterspruchs die Fähigkeit, Rechte aus öffentlichen Wahlen zu erlangen, nicht besitzen, b) am Wahltag noch für einen Zeitraum von mehr als sechs Monaten beurlaubt sind, c) zu ihrer Berufsausbildung beschäftigt werden, d) als Vertretung der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in das kirchengemeindliche Leitungsorgan gewählt worden sind. <p style="text-align: center;">§ 11 Wahlverfahren</p> <p>(1) Die Mitglieder der Mitarbeitervertretung werden in gleicher, freier, geheimer und unmittelbarer Wahl gemeinsam und nach den Grundsätzen der Mehrheitswahl (Persönlichkeitswahl) gewählt. Die Wahlberechtigten haben das Recht, Wahlvorschläge zu machen. Für Dienststellen mit in der Regel nicht mehr als 100 Wahlberechtigten soll ein vereinfachtes Wahlverfahren (Wahl in der Versammlung der wahlberechtigten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen) vorgesehen werden. Die Gliedkirchen können das vereinfachte Wahlverfahren auch für andere Bedarfsfälle in ihren Anwendungsbestimmungen vorsehen.</p>	<p style="text-align: center;">§ 9 (zu § 10 Absatz 2 MVG.EKD)</p> <p>Nicht wählbar sind außerdem:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. die Leiter und Leiterinnen der Kirchenkreisämter, der Kirchenämter oder der kirchlichen Verwaltungsstellen, 2. die Referenten und Referentinnen im Landeskirchenamt Hannover, die Referenten und Referentinnen im Landeskirchenamt Wolfenbüttel und die Abteilungsleiter (Personal) im Oberkirchenrat Oldenburg.

Mitarbeitervertretungsgesetz - MVG.Konf	Mitarbeitervertretungsgesetz der EKD (MVG.EKD) <i>mit Entwurf der Änderungen des MVG-EKD-2013</i>	Anwendungsgesetz (MVG.EKD-AnwG.Konf) - ENTWURF -
<p>(2) Das Wahlverfahren wird durch eine Wahlordnung geregelt, die der Rat als Ausführungsverordnung erlässt. Für Dienststellen mit in der Regel nicht mehr als 50 Mitarbeitern nach § 2 kann dabei ein vereinfachtes Wahlverfahren vorgesehen werden.</p> <p style="text-align: center;">§ 13 Wahlschutz, Wahlkosten</p> <p>(1) Niemand darf die Mitarbeitervertretungswahl behindern oder in unlauterer Weise beeinflussen. Niemand darf in der Ausübung seines aktiven und passiven Wahlrechts beschränkt werden.</p> <p>(2) 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. 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.</p>	<p>(2) Weitere Einzelheiten der Wahl und des Verfahrens regelt der Rat der EKD durch Rechtsverordnung (Wahlordnung).</p> <p style="text-align: center;">§ 12 Wahlvorschläge</p> <p>Bei den Wahlvorschlägen soll angestrebt werden, Frauen und Männer sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der verschiedenen in der Dienststelle vertretenen Berufsgruppen und Arbeitsbereiche entsprechend ihren Anteilen in der Dienststelle angemessen zu berücksichtigen.</p> <p style="text-align: center;">§ 13 Wahlschutz, Wahlkosten</p> <p>(1) Niemand darf die Wahl der Mitarbeitervertretung behindern oder in unlauterer Weise beeinflussen. Insbesondere dürfen Wahlberechtigte in der Ausübung des aktiven oder des passiven Wahlrechts nicht beschränkt werden.</p> <p>(2) Die Versetzung, Zuweisung oder Abordnung eines Mitgliedes des Wahlvorstandes oder eines Wahlbewerbers oder einer Wahlbewerberin, ist ohne seine Zustimmung bis zur Dauer von sechs Monaten nach Bekanntgabe des Wahlergebnisses unzulässig.</p>	<p style="text-align: center;">§ 10 (zu § 11 MVG.EKD)</p> <p>Ergänzende Bestimmungen zu den Einzelheiten der Wahl und des Verfahrens (Wahlordnung) sowie über ein vereinfachtes Wahlverfahren regelt der Rat der Konföderation durch Rechtsverordnung.</p>

Mitarbeitervertretungsgesetz - MVG.Konf	Mitarbeitervertretungsgesetz der EKD (MVG.EKD) <i>mit Entwurf der Änderungen des MVG-EKD-2013</i>	Anwendungsgesetz (MVG.EKD-AnwG.Konf) <i>- ENTWURF -</i>
<p>(3) Die außerordentliche Kündigung nach Absatz 2 bedarf der Zustimmung der Mitarbeitervertretung. § 39 Abs. 2 bis 4 gilt sinngemäß mit der Maßgabe, dass die Dienststellenleitung die Frist auf bis zu fünf Tage abkürzen kann.</p> <p>(4) Die Dienststelle trägt die Kosten der Wahl; bei der Wahl einer gemeinsamen Mitarbeitervertretung werden die Kosten der Wahl auf die einzelnen Dienststellen im Verhältnis der Zahlen ihrer Mitarbeiter umgelegt, sofern keine andere Verteilung der Kosten geregelt wird.</p> <p>(5) Notwendiges Arbeitszeitversäumnis durch Ausübung des Wahlrechtes, Teilnahme an Versammlungen oder Betätigung im Wahlvorstand oder als Wahlleiter hat keine Minderung der Bezüge zur Folge.</p>	<p>(3) Die Kündigung eines Mitgliedes des Wahlvorstandes ist vom Zeitpunkt seiner Bestellung an, die Kündigung eines Wahlbewerbers oder einer Wahlbewerberin, vom Zeitpunkt der Aufstellung des Wahlvorschlages an nicht zulässig, außer wenn Tatsachen vorliegen, die den Dienstgeber zur außerordentlichen Kündigung berechtigen. Satz 1 gilt für eine Dauer von sechs Monaten nach Bekanntgabe des Wahlergebnisses entsprechend. Die außerordentliche Kündigung bedarf der Zustimmung der Mitarbeitervertretung. § 38 Absätze 3 bis 5 gelten mit der Maßgabe entsprechend, dass die Dienststellenleitung die Frist bis auf drei Arbeitstage verkürzen kann. Der besondere Kündigungsschutz nach Satz 1 gilt nicht für Mitglieder eines Wahlvorstandes, die durch kirchengerichtlichen Beschluss abberufen worden sind.</p> <p>(4) Die Dienststelle trägt die Kosten der Wahl; bei der Wahl einer Gemeinsamen Mitarbeitervertretung werden die Kosten der Wahl auf die einzelnen Dienststellen im Verhältnis der Zahlen ihrer Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen umgelegt, sofern keine andere Verteilung der Kosten vorgesehen wird.</p> <p>(5) Mitglieder des Wahlvorstands haben für die Teilnahme an Schulungsveranstaltungen, die ihnen für ihre Tätigkeit erforderliche Kenntnisse vermitteln, Anspruch auf Arbeitsbefreiung von bis zu zwei Arbeitstagen ohne Minderung der Bezüge.</p>	
<p style="text-align: center;">§ 14 Anfechtung der Wahl</p> <p>(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 ge-</p>	<p style="text-align: center;">§ 14 Anfechtung der Wahl</p> <p>(1) Die Wahl kann innerhalb von zwei Wochen, vom Tag der Bekanntgabe des Wahlergebnisses an gerechnet, von mindestens drei Wahlberechtigten oder der Dienststellenleitung bei dem Kirchengenicht schriftlich angefochten werden, wenn geltend gemacht wird, dass gegen wesentliche Bestimmungen über die Wahlberechtigung, die Wählbarkeit oder das Wahlverfahren versto-</p>	

Mitarbeitervertretungsgesetz - MVG.Konf	Mitarbeitervertretungsgesetz der EKD (MVG.EKD) <i>mit Entwurf der Änderungen des MVG-EKD-2013</i>	Anwendungsgesetz (MVG.EKD-AnwG.Konf) - ENTWURF -
<p>eignet war, das Wahlergebnis zu beeinflussen. Die Frist beginnt mit dem Tage der Bekanntmachung des Wahlergebnisses.</p> <p>(2) 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. § 16 Abs. 2 gilt entsprechend.</p> <p style="text-align: center;">IV. Abschnitt Amtszeit</p> <p style="text-align: center;">§ 15 Wahlperiode und Amtszeit</p> <p>(1) Die Wahlperiode der Mitarbeitervertretung beträgt vier Jahre.</p> <p>(2) Die Wahlperiode der Mitarbeitervertretung endet am 30. April des Wahljahres. Die regelmäßigen Mitarbeitervertretungswahlen finden alle vier Jahre in der Zeit vom 1. Januar bis 30. April statt (allgemeine Wahlzeit).</p> <p>(3) Die Amtszeit der Mitarbeitervertretung endet mit Ablauf der Wahlperiode.</p> <p>(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.</p> <p>(5) Findet außerhalb der allgemeinen Wahlzeit eine Mitarbeitervertretungswahl statt, so ist unabhängig von der Amtszeit der Mitarbeitervertretung in der</p>	<p>Ben und der Verstoß nicht behoben worden ist.</p> <p>(2) Wird kirchengerichtlich festgestellt, dass durch den Verstoß das Wahlergebnis beeinflusst oder geändert werden konnte, so ist das Wahlergebnis für ungültig zu erklären und die Wiederholung der Wahl anzuordnen. § 16 Absatz 2 gilt entsprechend.</p> <p style="text-align: center;">IV. Abschnitt. Amtszeit</p> <p style="text-align: center;">§ 15 Amtszeit</p> <p>(1) Die Amtszeit der Mitarbeitervertretung beträgt vier Jahre.</p> <p>(2) Die regelmäßigen Mitarbeitervertretungswahlen im Geltungsbereich dieses Kirchengesetzes finden alle vier Jahre in der Zeit vom 1. Januar bis 30. April statt; die Amtszeit der bisherigen Mitarbeitervertretung endet am 30. April.</p> <p>(3) Findet außerhalb der allgemeinen Wahlzeit eine Mitarbeitervertretungswahl statt, so ist unabhängig von der Amtszeit der Mitarbeitervertretung in der nächsten allgemeinen Wahlzeit erneut zu wählen. Ist eine Mitarbeitervertretung am 30. April des Jahres der regelmäßigen Mitarbeitervertretungswahl noch nicht ein Jahr im Amt, so ist nicht neu zu wählen; die Amtszeit verlängert sich um die nächste regelmäßige Amtszeit.</p> <p>(4) Die bisherige Mitarbeitervertretung führt die Geschäfte bis zu deren Übernahme durch die neugewählte Mitarbeitervertretung weiter, längstens jedoch sechs</p>	

Mitarbeitervertretungsgesetz - MVG.Konf	Mitarbeitervertretungsgesetz der EKD (MVG.EKD) <i>mit Entwurf der Änderungen des MVG-EKD-2013</i>	Anwendungsgesetz (MVG.EKD-AnwG.Konf) - ENTWURF -
<p>nächsten allgemeinen Wahlzeit erneut zu wählen, es sei denn, die Mitarbeitervertretung ist noch nicht ein Jahr im Amt.</p> <p style="text-align: center;">§ 16 Neu- oder Nachwahl der Mitarbeitervertretung vor Ablauf der Amtszeit</p> <p>(1) Die Mitarbeitervertretung ist vor Ablauf ihrer Amtszeit unverzüglich neu zu wählen, wenn</p> <ol style="list-style-type: none"> 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. <p>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.</p> <p>(2) In den Fällen des Absatzes 1 ist unverzüglich das Verfahren über die Neu- oder die Nachwahl einzuleiten. Bis zum Abschluss der Neuwahl nehmen im Falle des Absatzes 1 Nummer 1 die verbliebenen Mitglieder der Mitarbeitervertretung deren Aufgaben wahr, soweit ihre Anzahl mindestens drei beträgt.</p>	<p>Monate über den Ablauf ihrer Amtszeit hinaus. Alsdann ist nach § 7 zu verfahren.</p> <p style="text-align: center;">§ 16 Neu- und Nachwahl der Mitarbeitervertretung vor Ablauf der Amtszeit</p> <p>(1) Die Mitarbeitervertretung ist vor Ablauf ihrer Amtszeit unverzüglich neu zu wählen, wenn</p> <ol style="list-style-type: none"> a) <i>(weggefallen)</i> b) die Mitarbeitervertretung mit den Stimmen der Mehrheit der Mitglieder ihren Rücktritt beschlossen hat, c) die Mitarbeitervertretung nach § 17 aufgelöst worden ist. <p>(2) in den Fällen des Absatzes 1 ist unverzüglich das Verfahren für die Neuwahl einzuleiten. Bis zum Abschluss der Neuwahl nimmt der Wahlvorstand die Aufgaben der Mitarbeitervertretung wahr, längstens aber für einen Zeitraum von sechs Monaten, soweit nicht die Wahl im vereinfachten Verfahren durchgeführt wird.</p> <p>(3) Die Mitarbeitervertretung ist vor Ablauf ihrer Amtszeit durch Nachwahl auf die nach § 8 Absatz 1 erforder-</p>	<p><i>[Absatz 1 Satz Nr. 1 und Satz 2 MVG.Konf: vgl. Absatz 3 MVG.EKD]</i></p>

Mitarbeitervertretungsgesetz - MVG.Konf	Mitarbeitervertretungsgesetz der EKD (MVG.EKD) <i>mit Entwurf der Änderungen des MVG-EKD-2013</i>	Anwendungsgesetz (MVG.EKD-AnwG.Konf) <i>- ENTWURF -</i>
<p style="text-align: center;">§ 17 Abberufung eines Mitglieds oder Auflösung der Mitarbeitervertretung</p> <p>(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. Der Beschluss der Mitarbeitervertretung nach Satz 1 bedarf einer Mehrheit von zwei Dritteln der Mitglieder der Mitarbeitervertretung.</p> <p>(2) Die Bestimmungen über das Nachrücken von Ersatzmitgliedern (§ 18 Abs. 3) sowie über Neu- oder Nachwahlen (§ 16) gelten entsprechend.</p>	<p>liche Zahl der Mitglieder unverzüglich zu ergänzen, wenn die Zahl ihrer Mitglieder nach Eintreten sämtlicher Ersatzmitglieder um mehr als ein Viertel der in § 8 Absatz 1 vorgeschriebenen Zahl gesunken ist. Für die Nachwahl gelten die Vorschriften über das Wahlverfahren entsprechend. Hat die Amtszeit der Mitarbeitervertretung im Fall von Satz 1 bereits mehr als drei Jahre betragen, so findet anstelle einer Nachwahl eine Neuwahl statt.</p> <p style="text-align: center;">§ 17 Ausschluss eines Mitgliedes oder Auflösung der Mitarbeitervertretung</p> <p>Auf schriftlichen Antrag eines Viertels der Wahlberechtigten, der Mitarbeitervertretung oder der Dienststellenleitung kann kirchengerichtlich der Ausschluss eines Mitgliedes der Mitarbeitervertretung oder die Auflösung der Mitarbeitervertretung wegen groben Missbrauchs von Befugnissen oder wegen grober Verletzung von Pflichten beschließen, die sich aus diesem Gesetz ergeben, beschlossen werden.</p>	
<p style="text-align: center;">§ 18 Erlöschen und Ruhen der Mitgliedschaft, Ersatzmitglied und Stellvertreter</p> <p>(1) Die Mitgliedschaft in der Mitarbeitervertretung erlischt durch</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Ablauf der Amtszeit; 2. Niederlegung des Amtes; 3. Beendigung des Dienst- oder Arbeitsverhältnisses; 	<p style="text-align: center;">§ 18 Erlöschen und Ruhen der Mitgliedschaft, Ersatzmitgliedschaft</p> <p>(1) Die Mitgliedschaft in der Mitarbeitervertretung erlischt durch</p> <ol style="list-style-type: none"> a) Ablauf der Amtszeit, b) Niederlegung des Amtes, c) Beendigung des Dienst- oder Arbeitsverhältnisses, 	

Mitarbeitervertretungsgesetz - MVG.Konf	Mitarbeitervertretungsgesetz der EKD (MVG.EKD) <i>mit Entwurf der Änderungen des MVG-EKD-2013</i>	Anwendungsgesetz (MVG.EKD-AnwG.Konf) <i>- ENTWURF -</i>
<p>4. Ausscheiden aus dem Zuständigkeitsbereich der Mitarbeitervertretung;</p> <p>5. Verlust der Wählbarkeit;</p> <p>6. Abberufung durch Beschluss der Schiedsstelle nach § 17.</p> <p>(2) Die Mitgliedschaft in der Mitarbeitervertretung ruht,</p> <p>1. solange dem Mitglied die Führung der Dienstgeschäfte untersagt ist;</p> <p>2. wenn das Mitglied voraussichtlich länger als drei Monate an der Wahrnehmung seiner Dienstgeschäfte oder seines Amtes als Mitglied der Mitarbeitervertretung gehindert ist;</p> <p>3. wenn das Mitglied für länger als drei Monate beurlaubt wird.</p> <p>(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.</p> <p>(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.</p> <p>(5) 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. Besteht die Mitarbeitervertretung nach § 8 Abs. 1 aus</p>	<p>d) Ausscheiden aus der Dienststelle,</p> <p>e) Verlust der Wählbarkeit,</p> <p>f) Beschluss nach § 17.</p> <p><i>Abweichend von Buchstabe d erlischt die Mitgliedschaft nicht, wenn übergangslos ein neues Dienst- und [richtig wäre wohl: oder] Arbeitsverhältnis zu einem anderen Dienstherrn oder Arbeitsgeber begründet wird, der zum Zuständigkeitsbereich der Mitarbeitervertretung gehört.</i></p> <p>(2) Die Mitgliedschaft in der Mitarbeitervertretung ruht,</p> <p>a) solange einem Mitglied die Wahrnehmung seiner dienstlichen Aufgaben untersagt ist,</p> <p>b) wenn ein Mitglied voraussichtlich länger als drei Monate an der Wahrnehmung seiner dienstlichen Aufgaben oder seines Amtes als Mitglied der Mitarbeitervertretung gehindert ist,</p> <p>c) wenn ein Mitglied für länger als drei Monate beurlaubt oder aufgrund einer Arbeitsrechtsregelung oder von gesetzlichen Vorschriften freigestellt wird.</p> <p>(3) In den Fällen des Absatzes 1 und für die Dauer des Ruhens der Mitgliedschaft nach Absatz 2 rückt die Person als Ersatzmitglied in die Mitarbeitervertretung nach, die bei der vorhergehenden Wahl die nächstniedrige Stimmenzahl erreicht hat.</p> <p>(4) Das Ersatzmitglied nach Absatz 3 tritt auch dann in die Mitarbeitervertretung ein, wenn ein Mitglied verhindert ist, an einer Sitzung teilzunehmen, sofern dies zur Sicherstellung der Beschlussfähigkeit der Mitarbeitervertretung erforderlich ist.</p> <p>(5) Bei Beendigung der Mitgliedschaft in der Mitarbeitervertretung haben die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen alle in ihrem Besitz befindlichen Unterlagen, die sie in ihrer Eigenschaft als Mitglied der Mitarbeitervertretung erhalten haben, der Mitarbeitervertretung auszuhändigen. Besteht die Mitarbeitervertretung nach § 8 Absatz</p>	

Mitarbeitervertretungsgesetz - MVG.Konf	Mitarbeitervertretungsgesetz der EKD (MVG.EKD) <i>mit Entwurf der Änderungen des MVG-EKD-2013</i>	Anwendungsgesetz (MVG.EKD-AnwG.Konf) <i>- ENTWURF -</i>
<p>einer Person, so sind die Unterlagen der neuen Mitarbeitervertretung auszuhändigen.</p> <p style="text-align: center;">V. Abschnitt Rechtsstellung der Mitglieder der Mitarbeitervertretung</p> <p style="text-align: center;">§ 19 Ehrenamt, Behinderungs- und Begünstigungsverbot, Arbeitsbefreiung</p> <p>(1) Die Mitglieder der Mitarbeitervertretung üben ihr Amt unentgeltlich als Ehrenamt aus. Sie dürfen weder in der Ausübung ihrer Aufgaben oder Befugnisse behindert noch wegen ihrer Tätigkeit benachteiligt oder begünstigt werden.</p> <p>(2) Die für die Tätigkeit notwendige Zeit ist den Mitgliedern der Mitarbeitervertretung ohne Minderung ihrer Bezüge innerhalb der allgemeinen Arbeitszeit zu gewähren. 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. Dabei sind die besonderen Gegebenheiten des Dienstes und der Dienststelle zu berücksichtigen. Soweit erforderlich soll die Dienststellenleitung für eine Ersatzkraft sorgen. Können die Aufgaben der Mitarbeitervertretung aus dienstlichen Gründen nicht innerhalb der Arbeitszeit wahrgenommen werden, so ist hierfür Freizeitausgleich zu gewähren. Ist ein Freizeitausgleich aus betrieblichen Gründen nicht möglich, so ist die aufgewendete Zeit wie Mehrarbeit zu vergüten.</p> <p>(3) Den Mitgliedern der Mitarbeitervertretung ist für die Teilnahme an Tagungen und Lehrgängen, die für die Tätigkeit der Mitarbeitervertretung erforderliche Kenntnisse vermitteln, die dafür notwendige Arbeits-</p>	<p>1 aus einer Person, sind die Unterlagen der neuen Mitarbeitervertretung auszuhändigen.</p> <p style="text-align: center;">V. Abschnitt. Rechtsstellung der Mitglieder der Mitarbeitervertretung</p> <p style="text-align: center;">§ 19 Ehrenamt, Behinderungs- und Begünstigungsverbot, Arbeitsbefreiung</p> <p>(1) Die Mitglieder der Mitarbeitervertretung üben ihr Amt unentgeltlich als Ehrenamt aus. Sie dürfen weder in der Ausübung ihrer Aufgaben oder Befugnisse behindert noch wegen ihrer Tätigkeit benachteiligt oder begünstigt werden.</p> <p>(2) Die für die Tätigkeit notwendige Zeit ist den Mitgliedern der Mitarbeitervertretung ohne Minderung ihrer Bezüge innerhalb der allgemeinen Arbeitszeit zu gewähren, soweit die Aufgaben nicht in der Zeit der Freistellung nach § 20 erledigt werden können. Ist einem Mitglied der Mitarbeitervertretung die volle Ausübung seines Amtes in der Regel innerhalb seiner Arbeitszeit nicht möglich, so ist es auf Antrag von den ihm obliegenden Aufgaben in angemessenem Umfang zu entlasten. Dabei sind die besonderen Gegebenheiten des Dienstes und der Dienststelle zu berücksichtigen. Soweit erforderlich, soll die Dienststellenleitung für eine Ersatzkraft sorgen. Können die Aufgaben der Mitarbeitervertretung aus dienstlichen Gründen nicht innerhalb der Arbeitszeit wahrgenommen werden, so ist hierfür auf Antrag Freizeitausgleich zu gewähren.</p> <p>(3) Den Mitgliedern der Mitarbeitervertretung ist für die Teilnahme an Tagungen und Lehrgängen, die ihnen für die Tätigkeit in der Mitarbeitervertretung erforderliche Kenntnisse vermitteln, die dafür notwendige Arbeitsbe-</p>	

Mitarbeitervertretungsgesetz - MVG.Konf	Mitarbeitervertretungsgesetz der EKD (MVG.EKD) <i>mit Entwurf der Änderungen des MVG-EKD-2013</i>	Anwendungsgesetz (MVG.EKD-AnwG.Konf) <i>- ENTWURF -</i>
<p>befreiung ohne Minderung der Bezüge oder des Erholungsurlaubs bis zur Dauer von insgesamt vier Wochen während einer Amtszeit zu gewähren. Die Mitarbeitervertretung hat bei der Festlegung der zeitlichen Lage der Teilnahme an Tagungen und Lehrgängen die dienstlichen Erfordernisse zu berücksichtigen. Sie hat der Dienststellenleitung die Teilnahme und die zeitliche Lage der Tagungen und Lehrgänge rechtzeitig anzuzeigen. 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. Ruft die Dienststellenleitung die Schiedsstelle nicht an, so wird der Beschluss mit Ablauf der zweiwöchigen Frist wirksam.</p> <p>(4) Bei Streitigkeiten nach den Absätzen 1 bis 3 kann die Schiedsstelle angerufen werden.</p> <p style="text-align: center;">§ 20 Unfallfürsorge</p> <p>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 Dienstatfall wäre, so sind diese Vorschriften entsprechend anzuwenden.</p> <p style="text-align: center;">§ 21 Freistellung von der Arbeit</p> <p>(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.</p>	<p>befreiung ohne Minderung der Bezüge oder des Erholungsurlaubs bis zur Dauer von insgesamt vier Wochen während einer Amtszeit zu gewähren. Berücksichtigt wird die tatsächliche zeitliche Inanspruchnahme, höchstens aber die bis zur täglichen Arbeitszeit einer vollzeitbeschäftigten Mitarbeiterin oder eines vollzeitbeschäftigten Mitarbeiters. Über die Aufteilung des Anspruchs auf Arbeitsbefreiung zur Teilnahme an Tagungen und Lehrgängen auf die einzelnen Mitglieder kann eine Dienstvereinbarung abgeschlossen werden. Die Dienststellenleitung kann die Arbeitsbefreiung versagen, wenn dienstliche Notwendigkeiten nicht ausreichend berücksichtigt worden sind.</p> <p style="text-align: center;">§ 20 Freistellung von der Arbeit</p> <p>(1) Über die Freistellung von Mitgliedern der Mitarbeitervertretung von der Arbeit soll eine Vereinbarung zwischen der Mitarbeitervertretung und der Dienststellenleitung für die Dauer der Amtszeit der Mitarbeitervertretung getroffen werden.</p>	

Mitarbeitervertretungsgesetz - MVG.Konf	Mitarbeitervertretungsgesetz der EKD (MVG.EKD) <i>mit Entwurf der Änderungen des MVG-EKD-2013</i>	Anwendungsgesetz (MVG.EKD-AnwG.Konf) <i>- ENTWURF -</i>
<p>(2) 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. Der Umfang dieser Freistellung beträgt in Dienststellen mit in der Regel</p> <p>151 - 300 Mitarbeitern die Hälfte der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit,</p> <p>301 - 600 Mitarbeitern die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit,</p> <p>601 - 1 000 Mitarbeitern das Eineinhalbfache der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit,</p> <p>mehr als 1 000 Mitarbeitern je angefangene 500 Mitarbeiter zusätzlich die Hälfte der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit eines vollbeschäftigten Mitarbeiters. Satz 1 gilt nicht für die Wahrnehmung von Aufgaben als Mitglied der Gesamtmitarbeitervertretung (§ 6) sowie des Gesamtausschusses (§ 56).</p> <p>(3) Die nach den Absätzen 1 oder 2 zu gewährende Freistellungszeit kann auf mehrere Mitglieder der Mitarbeitervertretung verteilt werden. Der auf ein Mitglied entfallende Bruchteil soll jedoch ein Viertel der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit eines vollbeschäftigten Mitarbeiters nicht unterschreiten.</p> <p>(4) Über die Freistellung beschließt die Mitarbeitervertretung nach Beratung mit der Dienststellenleitung. Die Mitarbeitervertretung hat die Namen der freizustellenden Mitglieder der Dienststellenleitung bekannt zu geben. Hält die Dienststellenleitung aus dringenden dienstlichen Gründen den Beschluss für nicht durch-</p>	<p>(2) ¹Kommt eine Vereinbarung nach Absatz 1 nicht zustande, sind zur Wahrnehmung der Aufgaben der Mitarbeitervertretung auf deren Antrag von ihrer übrigen dienstlichen Tätigkeit in Dienststellen mit in der Regel</p> <p>151 - 300 Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen 1 Mitglied der Mitarbeitervertretung,</p> <p>301 - 600 Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen 2 Mitglieder der Mitarbeitervertretung,</p> <p>601 - 1 000 Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen 4 Mitglieder der Mitarbeitervertretung,</p> <p>mehr als insgesamt 1000 Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen je angefangene 500 ein weiteres Mitglied der Mitarbeitervertretung</p> <p>jeweils mit der Hälfte der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit Vollbeschäftigter freizustellen.</p> <p>²Teilzeitbeschäftigte Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen mit einer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von nicht mehr als 10 Stunden werden bei der Ermittlung der Zahlenwerte nach Satz 1 nur mit ihrem Anteil an der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit berücksichtigt. ³Satz 1 gilt nicht für die Wahrnehmung von Aufgaben als Mitglied der Gesamtmitarbeitervertretung (§ 6) sowie des Gesamtausschusses (§ 54).</p> <p>(3) Anstelle von je zwei nach Absatz 2 Freizustellenden ist auf Antrag der Mitarbeitervertretung ein Mitglied ganz freizustellen.</p> <p>(4) Die freizustellenden Mitglieder werden nach Erörterung mit der Dienststellenleitung unter Berücksichtigung der dienstlichen Notwendigkeit von der Mitarbeitervertretung bestimmt. Die Aufgaben der Mitarbeitervertretung sind vorrangig in der Zeit der Freistellung zu erledigen.</p>	

Mitarbeitervertretungsgesetz - MVG.Konf	Mitarbeitervertretungsgesetz der EKD (MVG.EKD) <i>mit Entwurf der Änderungen des MVG-EKD-2013</i>	Anwendungsgesetz (MVG.EKD-AnwG.Konf) <i>- ENTWURF -</i>
<p>führbar, so kann sie binnen einer Frist von zwei Wochen nach der Bekanntgabe die Schiedsstelle anrufen.</p> <p style="text-align: center;">§ 22 Abordnungs-, Versetzungsverbot, Kündigungsschutz</p> <p>(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. Besteht die Mitarbeitervertretung nach § 8 Abs. 1 aus einer Person, so hat die Dienststellenleitung die Zustimmung des Ersatzmitgliedes nach § 18 Abs. 3 einzuholen. Verweigert die Mitarbeitervertretung oder das Ersatzmitglied die Zustimmung, so entscheidet auf Antrag der Dienststellenleitung die Schiedsstelle.</p> <p>(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.</p> <p>(3) Die Kündigung nach Absatz 2 bedarf der Zustimmung der Mitarbeitervertretung. Absatz 1 Satz 2 und 3 gilt entsprechend. § 39 Abs. 2 bis 4 gilt entsprechend mit der Maßgabe, dass die Dienststellenleitung die Frist bis auf fünf Tage abkürzen kann.</p>	<p style="text-align: center;">§ 21 Abordnungs- und Versetzungsverbot, Kündigungsschutz</p> <p>(1) Die Mitglieder der Mitarbeitervertretung dürfen ohne ihre Zustimmung nur abgeordnet oder versetzt werden, wenn dies aus wichtigen dienstlichen Gründen unvermeidbar ist und die Mitarbeitervertretung zustimmt. Besteht die Mitarbeitervertretung nach § 8 Absatz 1 aus einer Person, hat die Dienststellenleitung die Zustimmung des Ersatzmitgliedes nach § 18 Absatz 3 einzuholen.</p> <p>(2) Einem Mitglied der Mitarbeitervertretung darf nur gekündigt werden, wenn Tatsachen vorliegen, die den Dienstgeber zur außerordentlichen Kündigung berechtigen. Die außerordentliche Kündigung bedarf der Zustimmung der Mitarbeitervertretung oder der Zustimmung des Ersatzmitgliedes, falls die Mitarbeitervertretung nur aus einer Person besteht. Die Sätze 1 und 2 gelten für einen Zeitraum von einem Jahr nach Beendigung der Amtszeit entsprechend, es sei denn, dass die Amtszeit durch Beschluss nach § 17 beendet wurde. § 38 Absätze 3 und 4 gelten mit der Maßgabe entsprechend, dass die Dienststellenleitung die Frist bis auf drei Arbeitstage verkürzen kann.</p> <p>(3) Wird die Dienststelle ganz oder zu einem wesentlichen Teil aufgelöst, ist eine Kündigung frühestens zum Zeitpunkt der Auflösung zulässig, es sei denn, dass wegen zwingender betrieblicher Gründe zu einem früheren Zeitpunkt gekündigt werden muss. Die Kündigung bedarf der Zustimmung der Mitarbeitervertretung oder,</p>	

Mitarbeitervertretungsgesetz - MVG.Konf	Mitarbeitervertretungsgesetz der EKD (MVG.EKD) <i>mit Entwurf der Änderungen des MVG-EKD-2013</i>	Anwendungsgesetz (MVG.EKD-AnwG.Konf) <i>- ENTWURF -</i>
<p>(4) 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. Die Vorschriften über die Beteiligung der Mitarbeitervertretung bei Kündigungen bleiben unberührt.</p> <p>(5) 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. 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.</p> <p style="text-align: center;">§ 23 Schweigepflicht</p> <p>(1) Die Mitglieder der Mitarbeitervertretung haben über die dienstlichen Angelegenheiten und sonstigen Tatsachen, die ihnen auf Grund ihrer Zugehörigkeit zur Mitarbeitervertretung bekannt geworden 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. Die Schweigepflicht besteht auch nach dem Ausscheiden aus der Mitarbeitervertretung oder aus dem Dienst- oder Arbeitsverhältnis.</p> <p>(2) Die Schweigepflicht gilt auch für Personen, die nach den Vorschriften dieses Kirchengesetzes an der Sitzung der Mitarbeitervertretung teilnehmen können,</p>	<p>falls die Mitarbeitervertretung nur aus einer Person besteht, der Zustimmung des Ersatzmitgliedes; Absatz 2 gilt entsprechend.</p> <p>(4) Für das Verfahren gilt § 38 entsprechend.</p> <p style="text-align: center;">§ 22 Schweigepflicht</p> <p>(1) Personen, die Aufgaben oder Befugnisse nach diesem Kirchengesetz wahrnehmen oder wahrgenommen haben, sind verpflichtet, über die ihnen dabei bekannt gewordenen Angelegenheiten und Tatsachen Stillschweigen zu bewahren. Diese Schweigepflicht besteht nicht für Angelegenheiten oder Tatsachen, die offenkundig sind oder ihrer Bedeutung nach keiner Geheimhaltung bedürfen. Die Schweigepflicht besteht auch nach dem Ausscheiden aus der Mitarbeitervertretung oder aus dem Dienst- oder Arbeitsverhältnis. In Personalangelegenheiten gilt dies gegenüber den Betroffenen, bis das formale Beteiligungsverfahren in den Fällen der Mitberatung oder Mitbestimmung begonnen hat, insbesondere bis der Mitarbeitervertretung ein Antrag auf</p>	

Mitarbeitervertretungsgesetz - MVG.Konf	Mitarbeitervertretungsgesetz der EKD (MVG.EKD) <i>mit Entwurf der Änderungen des MVG-EKD-2013</i>	Anwendungsgesetz (MVG.EKD-AnwG.Konf) <i>- ENTWURF -</i>
<p>sowie für Büropersonal nach § 31 Abs. 1.</p> <p>(3) Die Schweigepflicht besteht nicht gegenüber den anderen Mitgliedern der Mitarbeitervertretung. Sie entfällt auf Beschluss der Mitarbeitervertretung auch gegenüber der Dienststellenleitung und gegenüber der Stelle, die die Aufsicht über die Dienststelle führt.</p> <p>(4) Bei Streitigkeiten über die Schweigepflicht kann die Schiedsstelle angerufen werden.</p> <p style="text-align: center;">VI. Abschnitt Geschäftsführung</p> <p style="text-align: center;">§ 24 Vorsitz, Ausschüsse</p> <p>(1) Die Mitarbeitervertretung wählt aus ihrer Mitte in geheimer Wahl den Vorsitzenden und dessen Stellvertreter sowie einen Schriftführer. Gewählt ist, wer die Mehrheit der Stimmen der Anwesenden erhält. Der Vorsitzende führt die laufenden Geschäfte und vertritt die Mitarbeitervertretung im Rahmen der von ihr gefassten Beschlüsse.</p> <p>(2) Die Mitarbeitervertretung legt fest, in welcher weiteren Reihenfolge die Mitglieder der Mitarbeitervertretung den Vorsitzenden und dessen Stellvertreter im Falle der Verhinderung beider vertreten. Die Reihenfolge ist der Dienststellenleitung mitzuteilen.</p>	<p>Zustimmung zu einer Maßnahme vorliegt. Die Schweigepflicht erstreckt sich auch auf die Verhandlungsführung und das Verhalten der an der Sitzung Teilnehmenden.</p> <p>(2) Die Schweigepflicht besteht nicht gegenüber den anderen Mitgliedern der Mitarbeitervertretung. Sie entfällt auf Beschluss der Mitarbeitervertretung auch gegenüber der Dienststellenleitung und gegenüber der Stelle, die die Aufsicht über die Dienststelle führt</p> <p style="text-align: center;">VI. Abschnitt. Geschäftsführung</p> <p style="text-align: center;">§ 23 Vorsitz</p> <p>(1) Die Mitarbeitervertretung entscheidet in geheimer Wahl über den Vorsitz. Der oder die Vorsitzende führt die laufenden Geschäfte und vertritt die Mitarbeitervertretung im Rahmen der von ihr gefassten Beschlüsse. Zu Beginn der Amtszeit legt die Mitarbeitervertretung die Reihenfolge der Vertretung im Vorsitz fest. Die Reihenfolge ist der Dienststellenleitung schriftlich mitzuteilen.</p> <p>(2) Soweit die Mitarbeitervertretung nur aus einer Person besteht, übernimmt die Stellvertretung der Wahlbewerber oder die Wahlbewerberin mit der nächst niedrigen Stimmenzahl mit der alle Angelegenheiten der Mitarbeitervertretung beraten werden können.</p>	

Mitarbeitervertretungsgesetz - MVG.Konf	Mitarbeitervertretungsgesetz der EKD (MVG.EKD) <i>mit Entwurf der Änderungen des MVG-EKD-2013</i>	Anwendungsgesetz (MVG.EKD-AnwG.Konf) <i>- ENTWURF -</i>
<p>(3) Die Mitarbeitervertretung kann aus ihrer Mitte Ausschüsse bilden. Einem Ausschuss müssen mindestens drei Mitglieder angehören. Den Ausschüssen können Aufgaben zur selbständigen Erledigung übertragen werden. Dies gilt nicht für den Abschluss und die Kündigung von Dienstvereinbarungen. Die Übertragung von Aufgaben zur selbständigen Erledigung erfordert eine Dreiviertelmehrheit der Mitglieder der Mitarbeitervertretung. Der Widerruf der Übertragung bedarf der Mehrheit der Stimmen der Mitglieder der Mitarbeitervertretung. Die Übertragung und der Widerruf sind der Dienststellenleitung schriftlich anzuzeigen.</p>	<p style="text-align: center;">§ 23 a Ausschüsse</p> <p>(1) Die Mitarbeitervertretung kann die Bildung von Ausschüssen beschließen, denen jeweils mindestens drei Mitglieder der Mitarbeitervertretung angehören müssen, und den Ausschüssen Aufgaben zu selbständigen Erledigung übertragen; dies gilt nicht für den Abschluss und die Kündigung von Dienstvereinbarungen. Die Übertragung und der Widerruf der Übertragung von Aufgaben zur selbständigen Erledigung erfordert eine Dreiviertelmehrheit der Mitglieder der Mitarbeitervertretung. Die Übertragung und der Widerruf sind der Dienststellenleitung schriftlich anzuzeigen.</p> <p>(2) In rechtlich selbständigen Einrichtungen der Diakonie mit je mehr als 150 Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen kann die Mitarbeitervertretung die Bildung eines Ausschusses für Wirtschaftsfragen beschließen. Der Ausschuss für Wirtschaftsfragen hat die Aufgabe, die Mitarbeitervertretung über wirtschaftliche Angelegenheiten zu unterrichten. Die Dienststellenleitung hat den Ausschuss für Wirtschaftsfragen rechtzeitig und umfassend über die wirtschaftlichen Angelegenheiten der Einrichtung unter Aushandigung der erforderlichen Unterlagen zu unterrichten, soweit dadurch nicht die Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse der Einrichtung gefährdet werden, sowie die sich daraus ergebenden Auswirkungen auf die Personalplanung darzustellen. Zu den wirtschaftlichen Angelegenheiten gehören insbesondere die Angelegenheiten nach § 34 Absatz 2. Die Dienststellenleitung ist verpflichtet, auf dieser Grundlage mit dem Ausschuss für Wirtschaftsfragen mindestens einmal im Jahr, <u>auf Verlangen der Mitarbeitervertretung einmal im Kalendervierteljahr</u>, über die wirtschaftliche Lage der Einrichtung zu beraten. Sie kann eine Person nach § 4 Absatz 2 mit der Wahrnehmung dieser Aufgabe beauftragen. Der Ausschuss für Wirtschaftsfragen kann im</p>	

Mitarbeitervertretungsgesetz - MVG.Konf	Mitarbeitervertretungsgesetz der EKD (MVG.EKD) <i>mit Entwurf der Änderungen des MVG-EKD-2013</i>	Anwendungsgesetz (MVG.EKD-AnwG.Konf) <i>- ENTWURF -</i>
<p style="text-align: center;">§ 25 Sitzungen</p> <p>(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. Er leitet die Sitzung, bis die Mitarbeitervertretung ihren Vorsitzenden gewählt hat.</p> <p>(2) Die weiteren Sitzungen beraumt der Vorsitzende der Mitarbeitervertretung an. Er schlägt eine Tagesordnung vor und leitet die Verhandlung. Der Vorsitzende hat die Mitglieder der Mitarbeitervertretung zu den Sitzungen mindestens eine Woche vorher unter Mitteilung des Vorschlags der Tagesordnung einzuladen. Bei besonderer Dringlichkeit kann die Frist abgekürzt werden. Kann ein Mitglied der Mitarbeitervertretung an der Sitzung nicht teilnehmen, so hat es dies unter Angabe der Gründe dem Vorsitzenden unverzüglich mitzuteilen.</p> <p>(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.</p>	<p>erforderlichen Umfang Sachverständige aus der Dienststelle hinzuziehen. Für die am Ausschuss für Wirtschaftsfragen beteiligten Personen gilt § 22 entsprechend.</p> <p style="text-align: center;">§ 24 Sitzungen</p> <p>(1) Nach Bestandskraft der Wahl hat der Wahlvorstand, im Fall der vereinfachten Wahl die Versammlungsleitung, innerhalb einer Woche die Mitglieder der Mitarbeitervertretung zur Vornahme der nach § 23 vorgesehenen Wahlen einzuberufen und die Sitzung zu leiten, bis die Mitarbeitervertretung über ihren Vorsitz entschieden hat.</p> <p>(2) Der oder die Vorsitzende beraumt die weiteren Sitzungen der Mitarbeitervertretung an, setzt die Tagesordnung fest und leitet die Verhandlungen. Die Mitglieder der Mitarbeitervertretung sind rechtzeitig unter Mitteilung der Tagesordnung zu laden. Dies gilt auch für die Interessenvertretungen besonderer Mitarbeitergruppen (§§ 49 bis 53), soweit sie ein Recht auf Teilnahme an der Sitzung haben. Kann ein Mitglied der Mitarbeitervertretung an der Sitzung nicht teilnehmen, so hat es dies unter Angabe der Gründe unverzüglich mitzuteilen.</p> <p>(3) Der oder die Vorsitzende hat eine Sitzung einzuberufen und einen Gegenstand auf die Tagesordnung zu setzen, wenn dies ein Viertel der Mitglieder der Mitarbeitervertretung oder die Dienststellenleitung beantragt. Dies gilt auch bei Angelegenheiten, die Schwerbehinderte oder jugendliche Beschäftigte betreffen, wenn die Vertrauensperson der Schwerbehinderten oder die Vertretung der Jugendlichen und Auszubildenden dies beantragen und die Behandlung des Gegenstandes keinen Aufschub duldet. Daneben ist eine Sitzung nach Satz 2 auf Antrag des Vertrauensmannes der Zivildienstleist-</p>	

Mitarbeitervertretungsgesetz - MVG.Konf	Mitarbeitervertretungsgesetz der EKD (MVG.EKD) <i>mit Entwurf der Änderungen des MVG-EKD-2013</i>	Anwendungsgesetz (MVG.EKD-AnwG.Konf) <i>- ENTWURF -</i>
<p>(4) Die Sitzungen finden in der Regel während der Arbeitszeit statt. Die Mitarbeitervertretung hat bei der Anberaumung der Sitzungen auch die dienstlichen Notwendigkeiten zu berücksichtigen. Die Dienststellenleitung ist von Zeitpunkt und Ort der Sitzungen vorher zu verständigen. Die Sitzungen sind nicht öffentlich.</p> <p style="text-align: center;">§ 26 Teilnahme an der Sitzung der Mitarbeitervertretung</p> <p>(1) Die Dienststellenleitung oder von ihr beauftragte Personen sind berechtigt, Anliegen, für die eine Sitzung der Mitarbeitervertretung beantragt wurde, in der Sitzung zu vertreten. Die Dienststellenleitung ist verpflichtet, auf Verlangen der Mitarbeitervertretung an Sitzungen teilzunehmen oder Vertreter zu entsenden. Die Dienststellenleitung ist berechtigt, im Einvernehmen mit dem Vorsitzenden der Mitarbeitervertretung zu diesen Sitzungen Sachkundige hinzuzuziehen.</p> <p>(2) Die Mitarbeitervertretung kann zu einzelnen Punkten der Tagesordnung sachkundige Personen, insbesondere von Mitarbeitervereinigungen, einladen.</p> <p>(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.</p>	<p>den einzuberufen.</p> <p>(4) Die Sitzungen der Mitarbeitervertretung finden in der Regel während der Arbeitszeit statt. Die Mitarbeitervertretung hat bei der Einberufung von Sitzungen die dienstlichen Notwendigkeiten zu berücksichtigen. Die Dienststellenleitung soll von Zeitpunkt und Ort der Sitzungen vorher verständigt werden. Die Sitzungen sind nicht öffentlich.</p> <p style="text-align: center;">§ 25 Teilnahme an der Sitzung der Mitarbeitervertretung</p> <p>(1) Mitglieder der Dienststellenleitung sind berechtigt, an den Sitzungen teilzunehmen, die auf ihr Verlangen anberaumt sind. Die Dienststellenleitung ist berechtigt, zu diesen Sitzungen Sachkundige hinzuzuziehen. Die Dienststellenleitung ist verpflichtet, auf Verlangen der Mitarbeitervertretung an Sitzungen teilzunehmen oder sich vertreten zu lassen.</p> <p>(2) Die Mitarbeitervertretung kann zu einzelnen Punkten der Tagesordnung sachkundige Personen einladen.</p> <p>(3) Für Personen, die nach den Absätzen 1 und 2 an einer Sitzung der Mitarbeitervertretung teilnehmen, gilt die Schweigepflicht nach § 22. Sie sind ausdrücklich darauf hinzuweisen.</p>	
<p style="text-align: center;">§ 27 Beschlussfassung</p> <p>(1) Die Mitarbeitervertretung ist beschlussfähig, wenn die Mehrheit der Mitglieder anwesend ist.</p> <p>(2) Die Mitarbeitervertretung fasst ihre Beschlüsse</p>	<p style="text-align: center;">§ 26 Beschlussfassung</p> <p>(1) Die Mitarbeitervertretung ist beschlussfähig, wenn die Mehrheit der Mitglieder anwesend ist.</p> <p>(2) Die Mitarbeitervertretung fasst ihre Beschlüsse mit</p>	

Mitarbeitervertretungsgesetz - MVG.Konf	Mitarbeitervertretungsgesetz der EKD (MVG.EKD) <i>mit Entwurf der Änderungen des MVG-EKD-2013</i>	Anwendungsgesetz (MVG.EKD-AnwG.Konf) <i>- ENTWURF -</i>
<p>mit der Mehrheit der Stimmen der anwesenden Mitglieder. 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. Beschlüsse nach Satz 2 sind spätestens in der Niederschrift der nächsten Sitzung im Wortlaut festzuhalten.</p> <p>(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.</p> <p>(4) Die Mitarbeitervertretung beschließt in Abwesenheit der Personen nach § 26 Abs. 1 und 2.</p>	<p>der Mehrheit der bei der Abstimmung anwesenden Mitglieder. Bei Stimmgleichheit ist ein Antrag abgelehnt. Die Mitarbeitervertretung kann in ihrer Geschäftsordnung bestimmen, dass Beschlüsse im Umlaufverfahren oder durch fernmündliche Absprachen gefasst werden können, sofern dabei Einstimmigkeit erzielt wird. Beschlüsse nach Satz 3 sind spätestens in der Niederschrift der nächsten Sitzung im Wortlaut festzuhalten.</p> <p>(3) An der Beratung <u>und</u> der Beschlussfassung dürfen Mitglieder der Mitarbeitervertretung nicht teilnehmen, wenn der Beschluss</p> <p>a) ihnen selbst oder ihren nächsten Angehörigen (Eltern, Ehegatten, <u>eingetragenen Lebenspartnern oder Lebenspartnerinnen</u>, Kindern und Geschwistern),</p> <p>b) einer von ihnen kraft Gesetzes oder Vollmacht vertretenen natürlichen oder juristischen Person einen Vor- oder Nachteil bringen kann.</p> <p>(4) Die Mitarbeitervertretung beschließt in Abwesenheit der Personen, die nach § 25 Absätze 1 und 2 an der Sitzung teilgenommen haben.</p>	
<p style="text-align: center;">§ 28 Sitzungsniederschrift</p> <p>(1) Über die Sitzung der Mitarbeitervertretung ist eine Niederschrift anzufertigen, die die Namen der An- und Abwesenden, die Tagesordnung, den Wortlaut der Beschlüsse und das jeweilige Stimmenverhältnis enthalten muss. Die Niederschrift ist vom Sitzungsleiter und einem weiteren Mitglied der Mitarbeitervertretung zu unterschreiben.</p> <p>(2) Hat eine Person nach § 26 an einer Sitzung der Mitarbeitervertretung teilgenommen, so ist ihr ein Auszug aus der Niederschrift über die gemeinsame</p>	<p style="text-align: center;">§ 27 Sitzungsniederschrift</p> <p>(1) Über jede Sitzung der Mitarbeitervertretung und ihrer Ausschüsse nach § 23 a Absatz 1 Satz 1 ist eine Niederschrift anzufertigen, die mindestens die Namen der An- oder Abwesenden, die Tagesordnung, die gefassten Beschlüsse, die Wahlergebnisse und die jeweiligen Stimmenverhältnisse enthalten muss. Die Niederschrift ist von dem oder der Vorsitzenden der Mitarbeitervertretung oder des Ausschusses und einem weiteren Mitglied der Mitarbeitervertretung zu unterzeichnen.</p> <p>(2) Hat die Dienststellenleitung an einer Sitzung der Mitarbeitervertretung teilgenommen, so ist ihr ein Auszug aus der Niederschrift über die Verhandlungspunkte</p>	

Mitarbeitervertretungsgesetz - MVG.Konf	Mitarbeitervertretungsgesetz der EKD (MVG.EKD) <i>mit Entwurf der Änderungen des MVG-EKD-2013</i>	Anwendungsgesetz (MVG.EKD-AnwG.Konf) <i>- ENTWURF -</i>
<p>Verhandlung zuzuleiten.</p> <p style="text-align: center;">§ 29 Sprechstunden, Aufsuchen am Arbeitsplatz</p> <p>(1) Die Mitarbeitervertretung kann Sprechstunden während der Arbeitszeit einrichten. Ort und Zeit bestimmt sie im Einvernehmen mit der Dienststellenleitung.</p> <p>(2) 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.</p> <p>(3) Die Mitglieder der Mitarbeitervertretung haben das Recht, Mitarbeiter am Arbeitsplatz aufzusuchen, soweit dies zur Durchführung ihrer Aufgaben erforderlich ist.</p> <p>(4) Bei Streitigkeiten kann die Schiedsstelle angerufen werden.</p> <p style="text-align: center;">§ 30 Geschäftsordnung</p> <p>Nähere Bestimmungen über die Geschäftsführung kann die Mitarbeitervertretung in einer Geschäftsordnung beschließen.</p> <p style="text-align: center;">§ 31 Sachbedarf, Kosten der Geschäftsführung</p> <p>(1) Für die Sitzungen, die Sprechstunden und die laufende Geschäftsführung stellt die Dienststelle die erforderlichen Räume, den Geschäftsbedarf und Büropersonal zur Verfügung. Der Mitarbeitervertretung ist die dienststellenübliche technische Ausstattung zur Verfügung zu stellen.</p>	<p>zuzuleiten, die im Beisein der Dienststellenleitung verhandelt worden sind.</p> <p style="text-align: center;">§ 28 Sprechstunden, Aufsuchen am Arbeitsplatz</p> <p>(1) Die Mitarbeitervertretung kann Sprechstunden während der Arbeitszeit einrichten. Ort und Zeit bestimmt sie im Einvernehmen mit der Dienststellenleitung.</p> <p>(2) Die Mitglieder der Mitarbeitervertretung haben das Recht, Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen der Dienststelle an den Arbeitsplätzen aufzusuchen, sofern dies zur Erfüllung ihrer Aufgaben erforderlich ist.</p> <p>(3) Versäumnis von Arbeitszeit die für den Besuch von Sprechstunden oder durch sonstige Inanspruchnahme der Mitarbeitervertretung erforderlich ist, hat keine Minderung der Bezüge zur Folge.</p> <p style="text-align: center;">§ 29 Geschäftsordnung</p> <p>Einzelheiten der Geschäftsführung kann die Mitarbeitervertretung in einer Geschäftsordnung regeln.</p> <p style="text-align: center;">§ 30 Sachbedarf, Kosten der Geschäftsführung</p> <p>(1) Für die Sitzungen, die Sprechstunden und die laufende Geschäftsführung der Mitarbeitervertretung hat die Dienststelle in erforderlichem Umfang Räume, sachliche Mittel, dienststellenübliche technische Ausstattung und Büropersonal zur Verfügung zu stellen.</p>	

Mitarbeitervertretungsgesetz - MVG.Konf	Mitarbeitervertretungsgesetz der EKD (MVG.EKD) <i>mit Entwurf der Änderungen des MVG-EKD-2013</i>	Anwendungsgesetz (MVG.EKD-AnwG.Konf) <i>- ENTWURF -</i>
<p>(2) Die durch die Tätigkeit der Mitarbeitervertretung entstehenden erforderlichen Kosten trägt die Dienststelle, bei der die Mitarbeitervertretung gebildet worden ist. 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.</p> <p>(3) Bei gemeinsamen Mitarbeitervertretungen regeln die beteiligten Kirchen für ihren Bereich, welche Dienststelle die Kosten trägt.</p> <p>(4) Reisen der Mitglieder der Mitarbeitervertretung, die für ihre Tätigkeit notwendig sind, gelten als Dienstreisen. 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.</p> <p>(5) Die Mitarbeitervertretung darf für ihre Zwecke keine Beiträge erheben oder annehmen.</p> <p>(6) Bei Streitigkeiten über die Anwendung der Absätze 1 bis 4 kann die Schiedsstelle angerufen werden.</p>	<p>(2) Die durch die Tätigkeit der Mitarbeitervertretung entstehenden erforderlichen Kosten trägt die Dienststelle, bei der die Mitarbeitervertretung gebildet ist. Kosten, die durch die Beiziehung sachkundiger Personen nach § 25 Absatz 2 und § 31 Absatz 3 entstehen, werden von der Dienststelle übernommen, wenn die Dienststellenleitung der Kostenübernahme vorher zugestimmt hat.</p> <p>(3) Bei Gemeinsamen Mitarbeitervertretungen werden die Kosten von den beteiligten Dienststellen entsprechend dem Verhältnis der Zahl ihrer Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen getragen. Die Gliedkirchen können andere Regelungen vorsehen.</p> <p>(4) Reisen der Mitglieder der Mitarbeitervertretung, die für ihre Tätigkeit notwendig sind, gelten als Dienstreisen. Die Genehmigung dieser Reisen und die Erstattung der Reisekosten erfolgen nach den für die Dienststelle geltenden Bestimmungen.</p> <p>(5) Die Mitarbeitervertretung darf für ihre Zwecke keine Beiträge erheben oder Zuwendungen annehmen.</p>	
<p style="text-align: center;">VII. Abschnitt Mitarbeiterversammlung</p> <p style="text-align: center;">§ 32 Mitarbeiterversammlung</p>	<p style="text-align: center;">VII. Abschnitt Mitarbeiterversammlung</p> <p style="text-align: center;">§ 31 Mitarbeiterversammlung</p>	
<p>(1) An der Mitarbeiterversammlung können alle Mitarbeiter der Dienststellen teilnehmen, für die die einberufende Mitarbeitervertretung gebildet worden ist. Die Mitarbeiterversammlung ist mindestens einmal in jedem Jahr von der Mitarbeitervertretung nach Ab-</p>	<p>(1) Die Mitarbeiterversammlung besteht aus allen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen der Dienststelle, soweit sie nicht zur Dienststellenleitung gehören. Sie wird von dem oder der Vorsitzenden der Mitarbeitervertretung einberufen und geleitet; sie ist nicht öffentlich. Die Einladung</p>	

Mitarbeitervertretungsgesetz - MVG.Konf	Mitarbeitervertretungsgesetz der EKD (MVG.EKD) <i>mit Entwurf der Änderungen des MVG-EKD-2013</i>	Anwendungsgesetz (MVG.EKD-AnwG.Konf) <i>- ENTWURF -</i>
<p>sprache mit der Dienststellenleitung einzuberufen.</p> <p>(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.</p> <p>(3) Die Mitarbeiterversammlung wird vom Vorsitzenden der Mitarbeitervertretung geleitet; sie ist nicht öffentlich. Zur Mitarbeiterversammlung ist unter Angabe der Tagesordnung mindestens zwei Wochen vor dem Termin einzuladen.</p> <p>(4) Die Mitarbeiterversammlungen finden während der Arbeitszeit statt, soweit nicht die Eigenart des Dienstes eine andere Regelung zwingend erfordert. Die Zeit der Teilnahme an der Mitarbeiterversammlung und die zusätzlichen Wegezeiten gelten als Arbeitszeit, auch wenn die Mitarbeiterversammlung außerhalb der Arbeitszeit stattfindet. Die Dienststelle erstattet die entstehenden notwendigen Fahrkosten.</p> <p>(5) Jede ordnungsgemäß einberufene Mitarbeiterversammlung ist ohne Rücksicht auf die Anzahl der erschienenen Mitarbeiter beschlussfähig. Die Beschlüsse werden mit der Mehrheit der auf Ja oder Nein lauten-</p>	<p>hat unter Angabe der Tagesordnung mindestens eine Woche vor dem Termin zu erfolgen. Zeit und Ort der Mitarbeiterversammlung sind mit der Dienststellenleitung abzusprechen.</p> <p>(2) Die Mitarbeitervertretung hat mindestens einmal in jedem Jahr ihrer Amtszeit eine ordentliche Mitarbeiterversammlung einzuberufen und in ihr einen Tätigkeitsbericht zu erstatten. Die Mitarbeitervertretung kann bis zu zwei weitere ordentliche Mitarbeiterversammlungen in dem jeweiligen Jahr der Amtszeit einberufen. Weiterhin ist der oder die Vorsitzende der Mitarbeitervertretung berechtigt und auf Antrag eines Viertels der Wahlberechtigten verpflichtet, eine außerordentliche Mitarbeiterversammlung einzuberufen und den Gegenstand, dessen Beratung beantragt ist, auf die Tagesordnung zu setzen.</p> <p>(3) Die Mitarbeitervertretung kann zu einzelnen Tagesordnungspunkten sachkundige Personen zur Beratung hinzuziehen.</p> <p>(4) Die ordentlichen Mitarbeiterversammlungen finden in der Arbeitszeit statt, sofern nicht dienstliche Gründe eine andere Regelung erfordern. Die Zeit der Teilnahme an der ordentlichen Mitarbeiterversammlung und die zusätzlichen Wegezeiten gelten als Arbeitszeit, auch wenn die Mitarbeiterversammlung außerhalb der Arbeitszeit stattfindet. Die Sätze 1 und 2 gelten für außerordentliche Mitarbeiterversammlungen entsprechend, wenn dies im Einvernehmen zwischen Mitarbeitervertretung und Dienststellenleitung beschlossen worden ist.</p>	

Mitarbeitervertretungsgesetz - MVG.Konf	Mitarbeitervertretungsgesetz der EKD (MVG.EKD) <i>mit Entwurf der Änderungen des MVG-EKD-2013</i>	Anwendungsgesetz (MVG.EKD-AnwG.Konf) <i>- ENTWURF -</i>
<p>den Stimmen der bei der Abstimmung anwesenden Mitarbeiter gefasst. Stimmenthaltung ist zulässig. Bei Stimmengleichheit ist ein Antrag abgelehnt. Für Wahlen gelten die Vorschriften des § 12 entsprechend.</p> <p>(6) Die Dienststellenleitung soll zu der Mitarbeiterversammlung unter Mitteilung der Tagesordnung eingeladen werden; sie ist einzuladen, soweit die Mitarbeiterversammlung auf ihren Antrag stattfindet. Die Vertreter der Dienststellenleitung erhalten auf Antrag das Wort. Die Dienststellenleitung oder von ihr beauftragte Personen informieren mindestens einmal im Jahr in einer Mitarbeiterversammlung über Lage und Entwicklung der Dienststelle.</p> <p>(7) Über jede Mitarbeiterversammlung ist ein Beschlussprotokoll zu führen.</p> <p>(8) Die Mitarbeitervertretung kann zu der Mitarbeiterversammlung sachkundige Personen hinzuziehen.</p> <p>(9) Kann nach den dienstlichen Verhältnissen eine gemeinsame Versammlung aller Mitarbeiter nicht stattfinden, so sind Teilversammlungen abzuhalten. Für Teilversammlungen gelten die Absätze 1 bis 8 entsprechend. Die Mitarbeitervertretung kann darüber hinaus Teilversammlungen durchführen, wenn dies zur Erörterung der besonderen Belange der Mitarbeiter eines Arbeitsbereiches oder bestimmter Personengruppen erforderlich ist.</p> <p style="text-align: center;">§ 33 Aufgaben der Mitarbeiterversammlung</p> <p>(1) Die Mitarbeiterversammlung nimmt den Tätigkeitsbericht der Mitarbeitervertretung entgegen und</p>	<p>(5) Die Dienststellenleitung ist zu der jeweiligen Mitarbeiterversammlung unter Mitteilung der Tagesordnung einzuladen; sie kann von der Beratung einzelner Tagesordnungspunkte ausgeschlossen werden. Sie erhält auf Antrag das Wort. Sie soll mindestens einmal im Jahr in einer Mitarbeiterversammlung über die Entwicklung der Dienststelle informieren.</p> <p>(6) Kann nach den dienstlichen Verhältnissen eine gemeinsame Versammlung aller Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen nicht stattfinden, so sind Teilversammlungen abzuhalten. Für Teilversammlungen gelten die Absätze 1 bis 5 entsprechend. Die Mitarbeitervertretung kann darüber hinaus Teilversammlungen durchführen, wenn dies zur Erörterung der besonderen Belange der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen eines Arbeitsbereichs oder bestimmter Personengruppen erforderlich ist.</p> <p>(7) Für die Übernahme der Kosten, die durch die jeweilige Mitarbeiterversammlung entstehen, gilt § 30 entsprechend.</p> <p style="text-align: center;">§ 32 Aufgaben</p> <p>(1) Die Mitarbeiterversammlung nimmt den Tätigkeitsbericht der Mitarbeitervertretung entgegen und erörtert</p>	

Mitarbeitervertretungsgesetz - MVG.Konf	Mitarbeitervertretungsgesetz der EKD (MVG.EKD) <i>mit Entwurf der Änderungen des MVG-EKD-2013</i>	Anwendungsgesetz (MVG.EKD-AnwG.Konf) <i>- ENTWURF -</i>
<p>kann diesen sowie Angelegenheiten besprechen, die zum Aufgabenbereich der Mitarbeitervertretung gehören. Sie kann der Mitarbeitervertretung Anträge vorlegen und zu Beschlüssen der Mitarbeitervertretung Stellung nehmen. Die Mitarbeitervertretung ist an die Stellungnahmen der Mitarbeiterversammlung nicht gebunden.</p> <p>(2) Die Mitarbeiterversammlung wählt einen Wahlausschuss oder den Wahlleiter für die Bildung der Mitarbeitervertretung.</p> <p style="text-align: center;">VIII. Abschnitt Aufgaben und Befugnisse der Mitarbeitervertretung</p> <p style="text-align: center;">§ 34 Grundsätze für die Zusammenarbeit</p> <p>(1) Mitarbeitervertretung und Dienststellenleitung stehen in der gemeinsamen Verantwortung für den Dienst der Kirche. Sie arbeiten vertrauensvoll und partnerschaftlich zusammen und unterstützen sich gegenseitig bei der Erfüllung ihrer Aufgaben. Sie informieren sich gegenseitig über Angelegenheiten, die die Dienstgemeinschaft betreffen. Sie achten darauf, dass alle Mitarbeiter nach Recht und Billigkeit behandelt werden, die Vereinigungsfreiheit der Mitarbeiter nicht beeinträchtigt wird und jede Betätigung in der Dienststelle unterbleibt, die der Aufgabe der Dienststelle, der Dienstgemeinschaft oder dem Arbeitsfrieden abträglich ist.</p> <p>(2) 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. Gemeinsame Mitarbeitervertretungen kom-</p>	<p>Angelegenheiten, die zum Aufgabenbereich der Mitarbeitervertretung gehören. Sie kann Anträge an die Mitarbeitervertretung stellen und zu Beschlüssen der Mitarbeitervertretung Stellung nehmen. Die Mitarbeitervertretung ist an die Stellungnahme der Mitarbeiterversammlung nicht gebunden.</p> <p>(2) Die Mitarbeiterversammlung wählt den Wahlvorstand.</p> <p style="text-align: center;">VIII. Abschnitt. Aufgaben und Befugnisse der Mitarbeitervertretung</p> <p style="text-align: center;">§ 33 Grundsätze für die Zusammenarbeit</p> <p>(1) Mitarbeitervertretung und Dienststellenleitung sind verpflichtet, sich gegenseitig bei der Erfüllung ihrer Aufgaben zu unterstützen, und arbeiten vertrauensvoll und partnerschaftlich zusammen. Sie informieren sich gegenseitig über Angelegenheiten, die die Dienstgemeinschaft betreffen. Sie achten darauf, dass alle Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen nach Recht und Billigkeit behandelt werden, die Vereinigungsfreiheit nicht beeinträchtigt wird und die Betätigung in der Dienststelle unterbleibt, die der Aufgabe der Dienststelle, der Dienstgemeinschaft oder dem Arbeitsfrieden abträglich ist.</p> <p>(2) Mitarbeitervertretung und Dienststellenleitung sollen <i>müssen</i> mindestens einmal im Halbjahr zur Besprechung allgemeiner Fragen des Dienstbetriebes und der Dienstgemeinschaft und zum Austausch von Vorschlägen und Anregungen zusammenkommen. In der Besprechung sollen auch Fragen der Gleichstellung und der</p>	

Mitarbeitervertretungsgesetz - MVG.Konf	Mitarbeitervertretungsgesetz der EKD (MVG.EKD) <i>mit Entwurf der Änderungen des MVG-EKD-2013</i>	Anwendungsgesetz (MVG.EKD-AnwG.Konf) <i>- ENTWURF -</i>
<p>men einmal im Jahr zu einer gemeinsamen Besprechung im Sinne des Satzes 1 mit allen beteiligten Dienststellenleitungen zusammen; Gleiches gilt für Gesamtmitarbeitervertretungen.</p> <p>(3) In strittigen Fragen ist eine Einigung durch Aussprache von beiden Seiten zu erstreben, und es sind Vorschläge zur Beilegung der Meinungsverschiedenheiten zu machen. Erst wenn die Bemühungen um eine Einigung in der Dienststelle gescheitert sind, dürfen andere Stellen im Rahmen der dafür geltenden Bestimmungen angerufen werden. Das Scheitern der Einigung muss von der Mitarbeitervertretung oder Dienststellenleitung schriftlich erklärt werden. Die Vorschriften über das Verfahren bei der Beteiligung und über das Initiativrecht bleiben unberührt.</p> <p>(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.</p>	<p>Gemeinschaft von Frauen und Männern in der Dienststelle erörtert werden. Sofern eine Gemeinsame Mitarbeitervertretung nach § 5 Absatz 2 besteht, findet einmal im Jahr eine Besprechung im Sinne des Satzes 1 mit allen beteiligten Dienststellenleitungen statt.</p> <p>(3) In strittigen Fragen ist eine Einigung durch Aussprache anzustreben. Erst wenn die Bemühungen um eine Einigung in der Dienststelle gescheitert sind, dürfen andere Stellen im Rahmen der dafür geltenden Bestimmungen angerufen werden. Das Scheitern der Einigung muss von der Mitarbeitervertretung oder der Dienststellenleitung schriftlich erklärt werden. Die Vorschriften über das Verfahren bei der Mitberatung und der Mitbestimmung bleiben unberührt.</p>	
<p style="text-align: center;">§ 35</p> <p style="text-align: center;">Informationsrechte der Mitarbeitervertretung</p> <p>(1) Die Mitarbeitervertretung ist zur Durchführung ihrer Aufgaben rechtzeitig und umfassend zu unterrichten. Die Dienststellenleitung hat die Mitarbeitervertretung bereits während der Vorbereitung von Entscheidungen zu informieren und die Mitarbeitervertretung frühzeitig an den Planungen zu beteiligen. In diesem Rahmen kann die Mitarbeitervertretung insbesondere an den Beratungen von Ausschüssen und Kommissionen beteiligt werden, soweit das Recht der beteiligten Kirchen das zulässt.</p>	<p style="text-align: center;">§ 34</p> <p style="text-align: center;">Informationsrechte der Mitarbeitervertretung</p> <p>(1) Die Mitarbeitervertretung ist zur Durchführung ihrer Aufgaben rechtzeitig und umfassend zu unterrichten. Die Dienststellenleitung soll die Mitarbeitervertretung bereits während der Vorbereitung von Entscheidungen informieren und die Mitarbeitervertretung, insbesondere bei organisatorischen oder sozialen Maßnahmen, frühzeitig an den Planungen beteiligen. In diesem Rahmen kann die Mitarbeitervertretung insbesondere an den Beratungen von Ausschüssen und Kommissionen beteiligt werden.</p>	

Mitarbeitervertretungsgesetz - MVG.Konf	Mitarbeitervertretungsgesetz der EKD (MVG.EKD) <i>mit Entwurf der Änderungen des MVG-EKD-2013</i>	Anwendungsgesetz (MVG.EKD-AnwG.Konf) <i>- ENTWURF -</i>
<p>(2) Die Dienststellenleitung hat die Mitarbeitervertretung mindestens einmal im Jahr über die Personalplanung, insbesondere über den gegenwärtigen und zukünftigen Personalbedarf zu unterrichten. In Dienststellen mit in der Regel mehr als 100 Mitarbeitern ist der Jahresabschluss zu erläutern. Ferner besteht darüber hinaus viermal im Jahr eine Informationspflicht insbesondere über:</p> <ol style="list-style-type: none"> 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. <p>Besteht eine Gesamtmitarbeitervertretung, ist diese zu informieren.</p> <p>(3) Der Mitarbeitervertretung sind die zur Durchführung ihrer Aufgaben erforderlichen Unterlagen rechtzeitig zur Verfügung zu stellen. Bei Einstellungen werden der Mitarbeitervertretung auf Verlangen die Unterlagen aller Bewerber vorgelegt; bei Vorstellungsgesprächen soll ein von der Mitarbeitervertretung beauftragtes Mitglied beteiligt werden. Mitarbeitervertretung und Dienststellenleitung können das Verfahren in einer Dienstvereinbarung regeln.</p> <p>(4) Personalakten dürfen nur mit schriftlicher Zustimmung des betroffenen Mitarbeiters und nur durch ein von ihm zu bestimmendes Mitglied der Mitarbeitervertretung eingesehen werden. Dienstliche Beurteilungen</p>	<p>(2) Die Dienststellenleitung hat die Mitarbeitervertretung einmal im Jahr über die Personalplanung, insbesondere über den gegenwärtigen und zukünftigen Personalbedarf zu unterrichten. In rechtlich selbständigen Einrichtungen der Diakonie mit je mehr als 150 Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen besteht darüber hinaus <u>mindestens</u> einmal im Jahr, <u>auf Verlangen der Mitarbeitervertretung einmal im Kalendervierteljahr</u>, eine Informationspflicht über</p> <ol style="list-style-type: none"> a) die wirtschaftliche Lage der Dienststelle, b) geplante Investitionen, c) Rationalisierungsvorhaben, d) die Einschränkung oder Stilllegung von wesentlichen Teilen der Dienststelle, e) wesentliche Änderungen der Organisation oder des Zwecks der Dienststelle, f) die Übernahme der Dienststelle oder Einrichtung durch Dritte, wenn hiermit der Erwerb der Kontrolle verbunden ist. <p>Besteht eine Gesamtmitarbeitervertretung, ist diese zu informieren.</p> <p>(3) Der Mitarbeitervertretung sind die zur Durchführung ihrer Aufgaben erforderlichen Unterlagen rechtzeitig zur Verfügung zu stellen. Bei Einstellungen werden der Mitarbeitervertretung auf Verlangen sämtliche Bewerbungen vorgelegt; Mitarbeitervertretung und Dienststellenleitung können hierüber eine Dienstvereinbarung abschließen. Die Dienststellenleitung ist verpflichtet, die Mitarbeitervertretung auch über die Beschäftigung der Personen in der Dienststelle zu informieren, die nicht in einem Arbeitsverhältnis zur Dienststelle stehen.</p> <p>(4) Personalakten dürfen nur nach schriftlicher Zustimmung der betroffenen Person und nur durch ein von ihr zu bestimmendes Mitglied der Mitarbeitervertretung eingesehen werden. Dienstliche Beurteilungen sind auf</p>	<p style="text-align: center;">§ 11 (zu § 34 Absatz 3 MVG.EKD)</p> <p>Der Mitarbeitervertretung soll Gelegenheit gegeben werden, mit einem Mitglied an Vorstellungsgesprächen teilzunehmen.</p>

Mitarbeitervertretungsgesetz - MVG.Konf	Mitarbeitervertretungsgesetz der EKD (MVG.EKD) <i>mit Entwurf der Änderungen des MVG-EKD-2013</i>	Anwendungsgesetz (MVG.EKD-AnwG.Konf) - ENTWURF -
<p>sind auf Verlangen des Mitarbeiters vor der Aufnahme in die Personalakte der Mitarbeitervertretung zur Kenntnis zu bringen. 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.</p> <p>(5) Die Dienststellenleitung unterrichtet die Mitarbeitervertretung vom beabsichtigten Abschluss eines Auflösungsvertrages, wenn der betroffene Mitarbeiter zustimmt.</p> <p>(6) Bei Streitigkeiten über die Informationsrechte der Mitarbeitervertretung kann die Schiedsstelle angerufen werden.</p> <p style="text-align: center;">§ 36</p> <p>Allgemeine Aufgaben der Mitarbeitervertretung</p> <p>(1) Die Mitarbeitervertretung hat die beruflichen, wirtschaftlichen und sozialen Belange der Mitarbeiter zu fördern. 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.</p> <p>(2) 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 berechnigte berufliche, wirtschaftliche und soziale Anliegen des Mitarbeiters gegenüber der Dienststellenleitung unterstützen. Ein Mitglied der Mitarbeitervertretung ist berechnigt, bei Gesprächen des Arbeitgebers mit einem Mitarbeiter teilzunehmen, wenn mit dem Mitarbeiter über sein Verhalten im Dienst oder Verfehlungen seiner dienst-</p>	<p>Verlangen der Beurteilten vor der Aufnahme in die Personalakte der Mitarbeitervertretung zur Kenntnis zu bringen.</p> <p style="text-align: center;">§ 35</p> <p>Allgemeine Aufgaben der Mitarbeitervertretung</p> <p>(1) Die Mitarbeitervertretung hat die beruflichen, wirtschaftlichen und sozialen Belange der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen zu fördern. Sie hat in ihrer Mitverantwortung für die Aufgaben der Dienststelle das Verständnis für den Auftrag der Kirche zu stärken und für eine gute Zusammenarbeit einzutreten.</p> <p>(2) Unbeschadet des Rechts des Mitarbeiters oder der Mitarbeiterin, persönliche Anliegen der Dienststellenleitung selbst vorzutragen, soll sich die Mitarbeitervertretung der Probleme annehmen und die Interessen auf Veranlassung des Mitarbeiters oder der Mitarbeiterin, sofern sie diese für berechnigt hält, bei der Dienststellenleitung vertreten.</p>	

Mitarbeitervertretungsgesetz - MVG.Konf	Mitarbeitervertretungsgesetz der EKD (MVG.EKD) <i>mit Entwurf der Änderungen des MVG-EKD-2013</i>	Anwendungsgesetz (MVG.EKD-AnwG.Konf) <i>- ENTWURF -</i>
<p>lichen Pflichten, die zu arbeits- oder disziplinarrechtlichen Maßnahmen führen können, gesprochen wird und der Mitarbeiter die Teilnahme wünscht.</p> <p>(3) Die Mitarbeitervertretung soll insbesondere</p> <ol style="list-style-type: none"> 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. <p>(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.</p> <p>(5) Die Mitarbeitervertretung hat mindestens einmal</p>	<p>(3) Die Mitarbeitervertretung soll insbesondere</p> <ol style="list-style-type: none"> a) Maßnahmen anregen, die der Arbeit in der Dienststelle und ihren Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen dienen, b) dafür eintreten, dass die arbeits-, sozial- und dienstrechtlichen Bestimmungen, Vereinbarungen und Anordnungen eingehalten werden, c) Beschwerden, Anfragen und Anregungen von Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen entgegennehmen und, soweit diese berechtigt erscheinen, durch Verhandlungen mit der Dienststellenleitung auf deren Erledigung hinwirken, d) die Eingliederung und berufliche Entwicklung hilfs- und schutzbedürftiger, insbesondere behinderter oder älterer Personen in die Dienststelle fördern und für eine ihren Kenntnissen und Fähigkeiten entsprechende Beschäftigung eintreten, e) für die Gleichstellung und die Gemeinschaft von Frauen und Männern in der Dienststelle eintreten und Maßnahmen zur Erreichung dieser Ziele anregen sowie an ihrer Umsetzung mitwirken, f) die Integration ausländischer Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen fördern, g) Maßnahmen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes und des betrieblichen Umweltschutzes fördern. <p>(4) Werden Beschwerden nach Absatz 3 Buchstabe c in einer Sitzung der Mitarbeitervertretung erörtert, hat der Beschwerdeführer oder die Beschwerdeführerin das Recht, vor einer Entscheidung von der Mitarbeitervertretung gehört zu werden.</p>	<p>[vgl. § 31 Abs. 2 MVG.EKD]</p>

Mitarbeitervertretungsgesetz - MVG.Konf	Mitarbeitervertretungsgesetz der EKD (MVG.EKD) <i>mit Entwurf der Änderungen des MVG-EKD-2013</i>	Anwendungsgesetz (MVG.EKD-AnwG.Konf) <i>- ENTWURF -</i>
<p>im Jahr in einer Mitarbeiterversammlung einen Tätigkeitsbericht zu erstatten.</p> <p style="text-align: center;">§ 37 Dienstvereinbarungen</p> <p>(1) Mitarbeitervertretung und Dienststellenleitung können Dienstvereinbarungen abschließen. 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. 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.</p> <p>(2) Dienstvereinbarungen sind schriftlich niederzulegen, von beiden Seiten zu unterzeichnen und in geeigneter Weise bekannt zugeben. Bei der Neueinstellung von Mitarbeitern sollen diese über noch geltende Dienstvereinbarungen innerhalb der Dienststelle unterrichtet werden.</p> <p>(3) Dienstvereinbarungen gelten unmittelbar und können im Einzelfall nicht abgedungen werden.</p> <p>(4) Dienstvereinbarungen können, soweit nichts anderes vereinbart worden ist, mit einer Frist von sechs Monaten zum Ende eines Monats gekündigt werden. Eine Weitergeltung ist ausgeschlossen; Absatz 5 bleibt unberührt.</p>	<p style="text-align: center;">§ 36 Dienstvereinbarungen</p> <p>(1) ¹Mitarbeitervertretung und Dienststellenleitung können Dienstvereinbarungen abschließen. ²Dienstvereinbarungen dürfen Regelungen weder erweitern, einschränken noch ausschließen, die auf Rechtsvorschriften, insbesondere Beschlüssen der Arbeitsrechtlichen Kommission, Tarifverträgen und Entscheidungen des Schlichtungsausschusses nach dem Arbeitsrechtsregelungsgesetz oder allgemeinverbindlichen Richtlinien der Kirche beruhen. ³Arbeitsentgelte und sonstige Arbeitsbedingungen, die durch die in Satz 2 genannten Regelungen vereinbart worden sind oder üblicherweise vereinbart werden, können nicht Gegenstand einer Dienstvereinbarung sein, es sei denn, die Regelung nach Satz 2 lässt eine Dienstvereinbarung ausdrücklich zu.</p> <p>(2) Dienstvereinbarungen sind schriftlich niederzulegen, von beiden Partnern zu unterzeichnen und in geeigneter Weise bekannt zu geben.</p> <p>(3) Dienstvereinbarungen gelten unmittelbar und können im Einzelfall nicht abgedungen werden.</p> <p>(4) Wenn in der Dienstvereinbarung Rechte für die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen begründet werden, ist darin in der Regel festzulegen, inwieweit diese Rechte bei Außerkrafttreten der Dienstvereinbarung fortgelten sollen. Eine darüber hinausgehende Nachwirkung ist</p>	

Mitarbeitervertretungsgesetz - MVG.Konf	Mitarbeitervertretungsgesetz der EKD (MVG.EKD) <i>mit Entwurf der Änderungen des MVG-EKD-2013</i>	Anwendungsgesetz (MVG.EKD-AnwG.Konf) <i>- ENTWURF -</i>
<p>(5) 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). 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.</p> <p>(6) Bei Streitigkeiten über die Auslegung von Dienstvereinbarungen kann die Schiedsstelle angerufen werden. Bei Streitigkeiten über den Abschluss von Dienstvereinbarungen kann die Schiedsstelle nur einen Vermittlungsvorschlag unterbreiten.</p> <p style="text-align: center;">§ 37a Einigungsstelle</p> <p>(1) Die Mitarbeitervertretung und die Dienststellenleitung können durch Dienstvereinbarung regeln, dass in der Dienststelle in Bedarfsfällen oder ständig eine Einigungsstelle zu bilden ist. Mehrere Dienststellen und ihre jeweiligen Mitarbeitervertretungen können durch Vereinbarung eine gemeinsame Einigungsstelle bilden. Sind hiernach Einigungsstellen gebildet worden, so sind sie zuständig für Regelungsstreitigkeiten zwischen der Dienststellenleitung und der Mitarbeitervertretung bei organisatorischen und sozialen Angelegenheiten nach § 40.</p> <p>(2) Durch die Arbeitsvertragsrichtlinien der Konföderation kann bestimmt werden, dass auf Antrag der Mitarbeitervertretung oder der Dienststellenleitung eine</p>	<p>ausgeschlossen.</p> <p>(5) Dienstvereinbarungen können, soweit nichts anderes vereinbart ist, mit einer Frist von drei Monaten zum Ende eines Monats gekündigt werden.</p>	<p style="text-align: center;">§ 12 Einigungsstelle (zu § 36 MVG.EKD)</p> <p>(1) Die Mitarbeitervertretung und die Dienststellenleitung können durch Dienstvereinbarung regeln, dass in der Dienststelle in Bedarfsfällen oder ständig eine Einigungsstelle zu bilden ist. Mehrere Dienststellen und ihre jeweiligen Mitarbeitervertretungen können durch Vereinbarung eine gemeinsame Einigungsstelle bilden. Sind hiernach Einigungsstellen gebildet worden, so sind sie zuständig für Regelungsstreitigkeiten zwischen der Dienststellenleitung und der Mitarbeitervertretung bei organisatorischen und sozialen Angelegenheiten nach § 40 MVG.EKD.</p> <p>(2) Durch die Arbeitsvertragsrichtlinien der Konföderation kann bestimmt werden, dass auf Antrag der Mitarbeitervertretung oder der Dienststellenleitung</p>

Mitarbeitervertretungsgesetz - MVG.Konf	Mitarbeitervertretungsgesetz der EKD (MVG.EKD) <i>mit Entwurf der Änderungen des MVG-EKD-2013</i>	Anwendungsgesetz (MVG.EKD-AnwG.Konf) - ENTWURF -
<p>Einigungsstelle als besondere Schlichtungsstelle gebildet wird. Diese Einigungsstelle ist in den durch die Arbeitsvertragsrichtlinien der Konföderation zugewiesenen Fällen zuständig.</p> <p>(3) 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. 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.</p> <p>(4) Der Vorsitzende und die Beisitzer können für jedes Verfahren neu oder für die Dauer von zwei Kalenderjahren bestellt werden. Mindestens je ein Beisitzer muss der betreffenden Dienststelle angehören. Die Beisitzer können bei Verhinderung durch andere von der jeweiligen Vertragspartei benannte Personen ersetzt werden. 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.</p> <p>(5) Für das Verfahren vor der Einigungsstelle gelten folgende Regelungen:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Das Verfahren vor der Einigungsstelle wird durch begründeten Antrag einer der Vertragsparteien eingeleitet. Der Antrag ist dem Vorsitzenden zuzuleiten. 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. 		<p>eine Einigungsstelle als besondere Schlichtungsstelle gebildet wird. Diese Einigungsstelle ist in den durch die Arbeitsvertragsrichtlinien der Konföderation zugewiesenen Fällen zuständig.</p> <p>(3) 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. 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.</p> <p>(4) Der Vorsitzende und die Beisitzer können für jedes Verfahren neu oder für die Dauer von zwei Kalenderjahren bestellt werden. Mindestens je ein Beisitzer muss der betreffenden Dienststelle angehören. Die Beisitzer können bei Verhinderung durch andere von der jeweiligen Vertragspartei benannte Personen ersetzt werden. 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.</p> <p>(5) Für das Verfahren vor der Einigungsstelle gelten folgende Regelungen:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Das Verfahren vor der Einigungsstelle wird durch begründeten Antrag einer der Vertragsparteien eingeleitet. Der Antrag ist dem Vorsitzenden zuzuleiten. Dieser trifft dann die erforderlichen Maßnahmen. 2. Die Beteiligten können sich durch einen Rechtsbeistand oder Interessenvertreter insoweit vertreten lassen, als dieser zugleich benannter Bei-

Mitarbeitervertretungsgesetz - MVG.Konf	Mitarbeitervertretungsgesetz der EKD (MVG.EKD) <i>mit Entwurf der Änderungen des MVG-EKD-2013</i>	Anwendungsgesetz (MVG.EKD-AnwG.Konf) <i>- ENTWURF -</i>
<p>3. Die Einigungsstelle entscheidet durch Beschluss, der der Mehrheit der anwesenden Mitglieder bedarf. Eine Stimmenthaltung der Beisitzer ist unzulässig. Der Vorsitzende versucht zunächst in der Verhandlung mit den Beteiligten eine Verständigung zu erzielen. Die Einigungsstelle fasst ihre Beschlüsse unter angemessener Berücksichtigung der Belange der Dienststelle und der betroffenen Mitarbeiter nach billigem Ermessen. 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.</p> <p>4. Der Beschluss der Einigungsstelle ist schriftlich zu begründen und vom Vorsitzenden zu unterschreiben; je eine Ausfertigung ist der Dienststellenleitung und der Mitarbeitervertretung zuzuleiten.</p> <p>(6) Der Spruch der Einigungsstelle ist verbindlich. Er ersetzt die Einigung zwischen Dienststellenleitung und Mitarbeitervertretung und gilt unmittelbar und zwingend.</p> <p>(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.</p>		<p>sitzer ist.</p> <p>3. Die Einigungsstelle entscheidet durch Beschluss, der der Mehrheit der anwesenden Mitglieder bedarf. Eine Stimmenthaltung der Beisitzer ist unzulässig. Der Vorsitzende versucht zunächst in der Verhandlung mit den Beteiligten eine Verständigung zu erzielen. Die Einigungsstelle fasst ihre Beschlüsse unter angemessener Berücksichtigung der Belange der Dienststelle und der betroffenen Mitarbeiter nach billigem Ermessen. 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.</p> <p>4. Der Beschluss der Einigungsstelle ist schriftlich zu begründen und vom Vorsitzenden zu unterschreiben; je eine Ausfertigung ist der Dienststellenleitung und der Mitarbeitervertretung zuzuleiten.</p> <p>(6) Der Spruch der Einigungsstelle ist verbindlich. Er ersetzt die Einigung zwischen Dienststellenleitung und Mitarbeitervertretung und gilt unmittelbar und zwingend.</p> <p>(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, das Kirchengericht anrufen.</p>

Mitarbeitervertretungsgesetz - MVG.Konf	Mitarbeitervertretungsgesetz der EKD (MVG.EKD) <i>mit Entwurf der Änderungen des MVG-EKD-2013</i>	Anwendungsgesetz (MVG.EKD-AnwG.Konf) - ENTWURF -
<p>(8) Für die Kosten der Einigungsstelle gilt:</p> <ol style="list-style-type: none"> 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. Für seine Tätigkeit in der Einigungsstelle erhält der Vorsitzende ein Honorar, dessen Höhe vor Aufnahme des Verfahrens vereinbart wird. Die Beisitzer, die nicht der Dienststelle angehören, erhalten jeweils 70 Prozent dieses Betrages. Soweit ein Beisitzer zugleich als Rechtsbeistand oder Interessenvertreter tätig ist, ist seine Tätigkeit zugleich mit dem Beisitzerhonorar abgegolten. Dasselbe gilt für sämtliche Auslagen der Beisitzer. 3. Die der Dienststelle angehörenden Beisitzer werden für ihre Tätigkeit in der Einigungsstelle unter Fortzahlung der Vergütung freigestellt. Mehrarbeit wird ausgeglichen oder vergütet; Auslagen werden nach den in der Dienststelle geltenden Richtlinien erstattet. <p style="text-align: center;">§ 38 Verfahren der Beteiligung der Mitarbeitervertretung</p>	<p>(8) Für die Kosten der Einigungsstelle gilt:</p> <ol style="list-style-type: none"> 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. Für seine Tätigkeit in der Einigungsstelle erhält der Vorsitzende ein Honorar, dessen Höhe vor Aufnahme des Verfahrens vereinbart wird. Die Beisitzer, die nicht der Dienststelle angehören, erhalten jeweils 70 Prozent dieses Betrages. Soweit ein Beisitzer zugleich als Rechtsbeistand oder Interessenvertreter tätig ist, ist seine Tätigkeit zugleich mit der Entschädigung für die Beisitzer abgegolten. Dasselbe gilt für sämtliche Auslagen der Beisitzer. 3. Die der Dienststelle angehörenden Beisitzer werden für ihre Tätigkeit in der Einigungsstelle unter Fortzahlung der Vergütung freigestellt. Mehrarbeit wird ausgeglichen oder vergütet; Auslagen werden nach den in der Dienststelle geltenden Richtlinien erstattet. <p style="text-align: center;">§ 37 Verfahren der Beteiligung der Mitarbeitervertretung</p>	<p>(8) Für die Kosten der Einigungsstelle gilt:</p> <ol style="list-style-type: none"> 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. Für seine Tätigkeit in der Einigungsstelle erhält der Vorsitzende ein Honorar, dessen Höhe vor Aufnahme des Verfahrens vereinbart wird. Die Beisitzer, die nicht der Dienststelle angehören, erhalten jeweils 70 Prozent dieses Betrages. Soweit ein Beisitzer zugleich als Rechtsbeistand oder Interessenvertreter tätig ist, ist seine Tätigkeit zugleich mit der Entschädigung für die Beisitzer abgegolten. Dasselbe gilt für sämtliche Auslagen der Beisitzer. 3. Die der Dienststelle angehörenden Beisitzer werden für ihre Tätigkeit in der Einigungsstelle unter Fortzahlung der Vergütung freigestellt. Mehrarbeit wird ausgeglichen oder vergütet; Auslagen werden nach den in der Dienststelle geltenden Richtlinien erstattet.
<p>(1) Die Mitarbeitervertretung wird insbesondere in den Verfahren der Mitbestimmung (§ 39) und der Mitberatung (§ 46) beteiligt.</p> <p>(2) Die Mitarbeitervertretung hat ihre Beteiligungsrechte im Rahmen der Zuständigkeit der jeweiligen Dienststelle.</p>	<p>(1) Die Mitarbeitervertretung wird insbesondere in den Verfahren der Mitbestimmung (§ 38), der eingeschränkten Mitbestimmung (§ 41) und der Mitberatung (§ 45) beteiligt.</p> <p>(2) Die Mitarbeitervertretung hat ihre Beteiligungsrechte im Rahmen der Zuständigkeit der Dienststelle und der geltenden Bestimmungen wahrzunehmen.</p>	

Mitarbeitervertretungsgesetz - MVG.Konf	Mitarbeitervertretungsgesetz der EKD (MVG.EKD) <i>mit Entwurf der Änderungen des MVG-EKD-2013</i>	Anwendungsgesetz (MVG.EKD-AnwG.Konf) <i>- ENTWURF -</i>
<p style="text-align: center;">§ 39 Mitbestimmung</p> <p>(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. 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. 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.</p> <p>(2) Die Dienststellenleitung unterrichtet die Mitarbeitervertretung von der beabsichtigten Maßnahme und beantragt die Zustimmung.</p> <p>(3) Die Zustimmung gilt als erteilt, wenn die Mitarbeitervertretung nicht binnen zwei Wochen diese schriftlich verweigert oder eine mündliche Erörterung beantragt. Die Dienststellenleitung kann die Frist in dringenden Fällen bis auf fünf Tage abkürzen; die Abkürzung ist besonders zu begründen. Die Frist beginnt mit dem Zugang der Mitteilung an den Vorsitzenden der Mitarbeitervertretung. Die in Satz 2 genannte Frist kann im beiderseitigen Einvernehmen verlängert werden.</p>	<p style="text-align: center;">§ 38 Mitbestimmung</p> <p>(1) Soweit eine Maßnahme der Mitbestimmung der Mitarbeitervertretung unterliegt, darf sie erst vollzogen werden, wenn die Zustimmung der Mitarbeitervertretung vorliegt oder kirchengerichtlich ersetzt worden ist. Eine der Mitbestimmung unterliegende Maßnahme ist unwirksam, wenn die Mitarbeitervertretung nicht beteiligt worden ist. Abweichend von Satz 2 ist ein Arbeitsvertrag wirksam; die Mitarbeitervertretung kann jedoch verlangen, dass der Mitarbeiter oder die Mitarbeiterin solange nicht beschäftigt wird, bis eine Einigung zwischen Mitarbeitervertretung und Dienststellenleitung erzielt ist oder die fehlende Einigung kirchengerichtlich ersetzt wurde.</p> <p>(2) Die Dienststellenleitung unterrichtet die Mitarbeitervertretung von der beabsichtigten Maßnahme und beantragt deren Zustimmung. Auf Verlangen der Mitarbeitervertretung ist die beabsichtigte Maßnahme mit ihr zu erörtern.</p> <p>(3) Die Maßnahme gilt als gebilligt, wenn die Mitarbeitervertretung nicht innerhalb von zwei Wochen die Zustimmung schriftlich verweigert oder eine mündliche Erörterung beantragt. Die Dienststellenleitung kann die Frist in dringenden Fällen bis auf drei Arbeitstage abkürzen. Die Frist beginnt mit dem Zugang der Mitteilung an den Vorsitzenden oder die Vorsitzende der Mitarbeitervertretung. Die Dienststellenleitung kann im Einzelfall die Frist auf Antrag der Mitarbeitervertretung verlängern. Die Mitarbeitervertretung hat eine Verweigerung der Zustimmung gegenüber der Dienststellenleitung schriftlich zu begründen. Im Fall der Erörterung gilt die Zustimmung als erteilt, wenn die Mitarbeitervertretung die Zustimmung nicht innerhalb <u>einer Woche von zwei Wochen</u> nach dem Abschluss der Erörterung</p>	

Mitarbeitervertretungsgesetz - MVG.Konf	Mitarbeitervertretungsgesetz der EKD (MVG.EKD) <i>mit Entwurf der Änderungen des MVG-EKD-2013</i>	Anwendungsgesetz (MVG.EKD-AnwG.Konf) <i>- ENTWURF -</i>
<p>(4) 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. Die Erörterung ist abgeschlossen, wenn die Dienststellenleitung oder die Mitarbeitervertretung oder beide gemeinsam sie für abgeschlossen erklären.</p> <p>(5) Die Dienststellenleitung kann bei Maßnahmen, die keinen Aufschub dulden, bis zur endgültigen Entscheidung vorläufige Regelungen treffen. Vorläufige Regelungen dürfen die Durchführung einer anderen endgültigen Entscheidung nicht hindern. 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. Die Mitarbeitervertretung kann die Schiedsstelle anrufen.</p> <p>(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.</p> <p style="text-align: center;">§ 41 Fälle der Mitbestimmung bei allgemeinen personellen Angelegenheiten</p> <p>Die Mitarbeitervertretung hat mitzubestimmen bei 1. Formulierung und Verwendung von Personalfrage-</p>	<p>schriftlich verweigert. Die Erörterung ist abgeschlossen, wenn dies durch die Mitarbeitervertretung oder die Dienststellenleitung schriftlich mitgeteilt wird.</p> <p>(4) Kommt in den Fällen der Mitbestimmung keine Einigung zustande, kann die Dienststellenleitung innerhalb von zwei Wochen nach Eingang der schriftlichen Weigerung das Kirchengengericht anrufen.</p> <p>(5) Die Dienststellenleitung kann bei Maßnahmen, die keinen Aufschub dulden, bis zur endgültigen Entscheidung vorläufige Regelungen treffen. Vorläufige Regelungen dürfen die Durchführung einer anderen endgültigen Entscheidung nicht hindern. Die Dienststellenleitung hat der Mitarbeitervertretung eine beabsichtigte vorläufige Maßnahme mitzuteilen, zu begründen und unverzüglich das Verfahren der Absätze 1 und 2 einzuleiten oder fortzusetzen.</p> <p style="text-align: center;">§ 39 Fälle der Mitbestimmung bei allgemeinen personellen Angelegenheiten</p> <p>Die Mitarbeitervertretung hat in den folgenden Fällen ein Mitbestimmungsrecht</p>	<p>[§ 40 MVG.Konf. = § 40 MVG.EKD: <i>siehe im Anschluss an § 41 MVG.Konf]</i></p>

Mitarbeitervertretungsgesetz - MVG.Konf	Mitarbeitervertretungsgesetz der EKD (MVG.EKD) <i>mit Entwurf der Änderungen des MVG-EKD-2013</i>	Anwendungsgesetz (MVG.EKD-AnwG.Konf) <i>- ENTWURF -</i>
<p>bogen und sonstigen Fragebogen zur Erhebung personenbezogener Daten, soweit nicht gesetzlich geregelt;</p> <p>2. Aufstellung von Beurteilungsgrundsätzen für die Dienststelle;</p> <p>3. Aufstellung von Grundsätzen für die Aus-, Fort- und Weiterbildung sowie für die Teilnehmerauswahl;</p> <p>4. Auswahl der Teilnehmer an Fortbildungsveranstaltungen;</p> <p>5. Aufstellung von Grundsätzen für Stellenausschreibungen;</p> <p>6. Aufstellung von Grundsätzen für die personelle Auswahl bei Einstellungen</p>	<p>a) Inhalt und Verwendung von Personalfragebogen und sonstigen Fragebogen zur Erhebung personenbezogener Daten, soweit nicht eine gesetzliche Regelung besteht,</p> <p>b) Aufstellung von Beurteilungsgrundsätzen für die Dienststelle,</p> <p>c) Aufstellung von Grundsätzen für die Aus-, Fort- und Weiterbildung sowie die Teilnehmerauswahl,</p> <p>d) Auswahl der Teilnehmer und Teilnehmerinnen an Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen.</p>	
<p style="text-align: center;">§ 40</p> <p style="text-align: center;">Fälle der Mitbestimmung in organisatorischen und sozialen Angelegenheiten</p>	<p style="text-align: center;">§ 40</p> <p style="text-align: center;">Fälle der Mitbestimmung in organisatorischen und sozialen Angelegenheiten</p>	<p style="text-align: center;">§ 13</p> <p style="text-align: center;">(zu § 40 MVG.EKD)</p>
<p>Die Mitarbeitervertretung hat mitzubestimmen über</p> <p>1. Bestellung von Vertrauensärzten sowie von Ärzten zur Überwachung des Gesundheitszustandes der Mitarbeiter;</p> <p>2. Maßnahmen zur Unfallverhütung und zur Verhütung von sonstigen Gesundheitsgefahren sowie die Bestellung von Fachkräften für Arbeitssicherheit und von Sicherheitsbeauftragten;</p> <p>3. Errichtung, Verwaltung und Auflösung von Sozialeinrichtungen ohne Rücksicht auf ihre Rechtsform;</p> <p>4. Festlegung von Dauer, Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit einschließlich der Pausen; ausgenommen bleibt die für die Dienststelle nicht vorhersehbare, auf Grund besonderer Erfordernisse kurzfristig und unregelmäßig festzusetzende tägliche Arbeitszeit für bestimmte Gruppen von Beschäftigten;</p>	<p>Die Mitarbeitervertretung hat in folgenden Fällen ein Mitbestimmungsrecht</p> <p>a) Bestellung und Abberufung von Vertrauens- und Betriebsärzten und -ärztinnen sowie Fachkräften für Arbeitssicherheit,</p> <p>b) Maßnahmen zur Verhütung von Unfällen und gesundheitlichen Gefahren,</p> <p>c) Errichtung, Verwaltung und Auflösung von Sozialeinrichtungen ohne Rücksicht auf ihre Rechtsform,</p> <p>d) Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit und der Pausen, Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage sowie Festlegung der Grundsätze für die Aufstellung von Dienstplänen,</p> <p>e) Aufstellung von Grundsätzen für den Urlaubsplan,</p> <p>f) Aufstellung von Sozialplänen (insbesondere bei Auflösung, Einschränkung, Verlegung und Zusammenlegung von Dienststellen oder erheblichen Teilen von</p>	<p>Ergänzend zu § 40 Buchstabe d MVG-EKD wird bestimmt:</p> <p>Die für die Dienststelle nicht vorhersehbare, auf Grund besonderer Erfordernisse kurzfristig und unregelmäßig festzusetzende tägliche Arbeitszeit für bestimmte Gruppen von Beschäftigten bleibt vom Mitbestimmungsrecht ausgenommen.</p>

Mitarbeitervertretungsgesetz - MVG.Konf	Mitarbeitervertretungsgesetz der EKD (MVG.EKD) <i>mit Entwurf der Änderungen des MVG-EKD-2013</i>	Anwendungsgesetz (MVG.EKD-AnwG.Konf) <i>- ENTWURF -</i>
<p>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;</p> <p>6. Aufstellung von Grundsätzen für den Urlaubsplan;</p> <p>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;</p> <p>8. Grundsätze der Arbeitsplatzgestaltung;</p> <p>9. Einführung grundlegend neuer Arbeitsmethoden;</p> <p>10. Einführung und Anwendung von Maßnahmen oder technischen Einrichtungen, die dazu geeignet sind, das Verhalten oder die Leistung der Mitarbeiter zu überwachen;</p> <p>11. Regelung der Ordnung in der Dienststelle (Haus- und Betriebsordnung) und des Verhaltens der Mitarbeiter im Dienst;</p> <p>12. Grundsätze für die Gewährung von Unterstützungen oder sonstigen Zuwendungen, auf die kein Rechtsanspruch besteht;</p> <p>13. Vergabe und Kündigung von Mietwohnungen, Garagen, Parkplatzflächen und Pachtland an die Mitarbeiter, wenn die Dienststelle darüber verfügt, sowie allgemeine Festsetzung der Nutzungsbedingungen;</p> <p>14. Festsetzung von Kurzarbeit;</p> <p>15. Zeit, Ort und Art der Auszahlung der Vergütung;</p> <p>16. Fragen der betrieblichen Lohngestaltung, insbe-</p>	<p>ihnen) einschließlich Plänen für Umschulung zum Ausgleich oder zur Milderung von wirtschaftlichen Nachteilen und für die Folgen von Rationalisierungsmaßnahmen, wobei Sozialpläne Regelungen weder einschränken noch ausschließen dürfen, die auf Rechtsvorschriften oder allgemein verbindlichen Richtlinien beruhen,</p> <p>g) Grundsätze der Arbeitsplatzgestaltung,</p> <p>h) Einführung grundlegend neuer Arbeitsmethoden,</p> <p>i) Maßnahmen zur Hebung der Arbeitsleistung und zur Erleichterung des Arbeitsablaufs,</p> <p>j) Einführung und Anwendung von Maßnahmen oder technischen Einrichtungen, die dazu geeignet sind, das Verhalten oder die Leistung der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen zu überwachen,</p> <p>k) Regelung der Ordnung in der Dienststelle (Haus- und Betriebsordnungen) und des Verhaltens der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen im Dienst,</p> <p>l) Planung und Durchführung von Veranstaltungen für die Mitarbeiterschaft,</p> <p>m) Grundsätze für die Gewährung von Unterstützungen oder sonstigen Zuwendungen, auf die kein Rechtsanspruch besteht,</p> <p>n) Zuweisung von Mietwohnungen oder Pachtland an Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, wenn die Dienststelle darüber verfügt, sowie allgemeine Festsetzung der Nutzungsbedingungen und die Kündigung des Nutzungsverhältnisses,</p> <p>o) Grundsätze über das betriebliche Vorschlagswesen.</p>	

Mitarbeitervertretungsgesetz - MVG.Konf	Mitarbeitervertretungsgesetz der EKD (MVG.EKD) <i>mit Entwurf der Änderungen des MVG-EKD-2013</i>	Anwendungsgesetz (MVG.EKD-AnwG.Konf) - ENTWURF -
<p>sondere 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;</p> <p>17. Grundsätze über das betriebliche Vorschlagswesen.</p> <p style="text-align: center;">§ 45 Begründungspflicht bei Zustimmungsverweigerung</p> <p>(1) Die Mitarbeitervertretung hat eine Verweigerung der Zustimmung gegenüber der Dienststellenleitung schriftlich zu begründen.</p> <p>(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</p> <ol style="list-style-type: none"> 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. 	<p style="text-align: center;">§ 41 Eingeschränkte Mitbestimmung</p> <p>(1) Die Mitarbeitervertretung darf in den Fällen der eingeschränkten Mitbestimmung (§§ 42 und 43) mit Ausnahme des Falles gemäß § 42 Buchstabe b (ordentliche Kündigung nach Ablauf der Probezeit) ihre Zustimmung nur verweigern, wenn</p> <ol style="list-style-type: none"> a) die Maßnahme gegen eine Rechtsvorschrift, eine Vertragsbestimmung, eine Dienstvereinbarung, eine Verwaltungsanordnung, eine andere bindende Bestimmung oder eine rechtskräftige gerichtliche Entscheidung verstößt, b) die durch Tatsachen begründete Besorgnis besteht, dass der oder die durch die Maßnahme betroffene oder andere Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen benachteiligt werden, ohne dass dies aus dienstlichen oder persönlichen Gründen gerechtfertigt ist, c) die durch Tatsachen begründete Besorgnis besteht, dass eine Einstellung zur Störung des Friedens in der Dienststelle führt. 	

Mitarbeitervertretungsgesetz - MVG.Konf	Mitarbeitervertretungsgesetz der EKD (MVG.EKD) <i>mit Entwurf der Änderungen des MVG-EKD-2013</i>	Anwendungsgesetz (MVG.EKD-AnwG.Konf) <i>- ENTWURF -</i>
<p>(3) Im Falle des § 42 Nr. 2 darf die Mitarbeitervertretung ihre Zustimmung nur verweigern, wenn</p> <ol style="list-style-type: none"> 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. <p style="text-align: center;">§ 42 Fälle der Mitbestimmung in Personalangelegenheiten der privatrechtlich angestellten Mitarbeiter</p> <p>Die Mitarbeitervertretung hat in den folgenden Personalangelegenheiten der privatrechtlich angestellten Mitarbeiter ein Mitbestimmungsrecht:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Einstellung; 2. ordentliche Kündigung nach Ablauf der Probezeit; 3. Eingruppierung einschließlich Festlegung der Fallgruppe, Wechsel der Fallgruppe, Höher- und 	<p>(2) Im Falle des § 42 Buchstabe b (ordentliche Kündigung nach Ablauf der Probezeit) darf die Mitarbeitervertretung ihre Zustimmung nur verweigern, wenn die Kündigung gegen eine Rechtsvorschrift, eine arbeitsrechtliche Regelung, eine andere bindende Bestimmung oder eine rechtskräftige gerichtliche Entscheidung verstößt.</p> <p>(3) Für das Verfahren bei der eingeschränkten Mitbestimmung gilt § 38 entsprechend.</p> <p style="text-align: center;">§ 42 Fälle der eingeschränkten Mitbestimmung in Personalangelegenheiten der privatrechtlich angestellten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen</p> <p>Die Mitarbeitervertretung hat in den folgenden Personalangelegenheiten der privatrechtlich angestellten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen ein eingeschränktes Mitbestimmungsrecht</p> <ol style="list-style-type: none"> a) Einstellung, b) ordentliche Kündigung nach Ablauf der Probezeit, c) Eingruppierung, <i><u>einschließlich der Stufenfestsetzung.</u></i> 	<p style="text-align: center;">§ 14 (zu § 41 Absatz 2 MVG.EKD)</p> <p>Anstelle des § 41 Absatz 2 MVG.EKD gilt:</p> <p>Im Falle des § 42 Buchstabe b MVG.EKD (ordentliche Kündigung) darf die Mitarbeitervertretung ihre Zustimmung nur verweigern, wenn</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. bei der Auswahl der zu kündigenden Mitarbeiterin oder des zu kündigenden Mitarbeiters soziale Gesichtspunkte nicht oder nicht ausreichend berücksichtigt worden sind oder 2. die zu kündigende Mitarbeiterin oder der zu kündigende Mitarbeiter an einem anderen Arbeitsplatz in derselben Dienststelle weiterbeschäftigt werden kann oder 3. eine Weiterbeschäftigung der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters unter geänderten Vertragsbedingungen oder nach zumutbaren Umschulungs- und Fortbildungsmaßnahmen möglich ist und der Mitarbeiter sein Einverständnis hiermit erklärt hat. <p style="text-align: center;">§ 15 (zu § 42 Buchstabe c MVG.EKD)</p> <p>Das eingeschränkte Mitbestimmungsrecht bei der Eingruppierung erstreckt sich nicht auf die Zuordnung zu Entgeltstufen oder die Berücksichtigung von Zeiten der Berufserfahrung.</p>

Mitarbeitervertretungsgesetz - MVG.Konf	Mitarbeitervertretungsgesetz der EKD (MVG.EKD) <i>mit Entwurf der Änderungen des MVG-EKD-2013</i>	Anwendungsgesetz (MVG.EKD-AnwG.Konf) <i>- ENTWURF -</i>
<p>Rückgruppierung, Gewährung tariflicher Zulagen;</p> <p>4. Übertragung einer höher oder niedriger bewerteten Tätigkeit von mehr als drei Monaten Dauer;</p> <p>5. dauernde Übertragung einer Tätigkeit, die einen Anspruch auf Zahlung einer Zulage auslöst, sowie Widerruf einer solchen Übertragung;</p> <p>6. Umsetzung innerhalb einer Dienststelle unter gleichzeitigem Ortswechsel;</p> <p>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;</p> <p>8. Weiterbeschäftigung über die Altersgrenze hinaus;</p> <p>9. Anordnungen, die die Freiheit in der Wahl der Wohnung beschränken;</p> <p>10. Versagung und Widerruf der Genehmigung einer Nebentätigkeit;</p> <p>11. Ablehnung eines Antrags auf Ermäßigung der Arbeitszeit und Beurlaubung aus familien- oder arbeitsmarktpolitischen Gründen.</p>	<p>d) Übertragung einer höher oder niedriger bewerteter Tätigkeit von mehr als drei Monaten Dauer,</p> <p>e) dauernde Übertragung einer Tätigkeit, die einen Anspruch auf Zahlung einer Zulage auslöst, sowie Widerruf einer solchen Übertragung,</p> <p>f) Umsetzung innerhalb einer Dienststelle unter gleichzeitigem Ortswechsel,</p> <p>g) Versetzung oder Abordnung zu einer anderen Dienststelle von mehr als drei Monaten Dauer, wobei in diesen Fällen die Mitarbeitervertretung der aufnehmenden Dienststelle unbeschadet des Mitberatungsrechts nach § 46 Buchstabe d mitbestimmt,</p> <p>h) Weiterbeschäftigung über die Altersgrenze hinaus,</p> <p>i) Anordnungen, welche die Freiheit in der Wahl der Wohnung beschränken,</p> <p>j) Versagung und Widerruf der Genehmigung einer Nebentätigkeit,</p> <p>k) Ablehnung eines Antrages auf Ermäßigung der Arbeitszeit oder Beurlaubung.</p>	
<p style="text-align: center;">§ 43 Fälle der Mitbestimmung in Personalangelegenheiten der Mitarbeiter in öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnissen</p>	<p style="text-align: center;">§ 43 Fälle der eingeschränkten Mitbestimmung in Personalangelegenheiten der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnissen</p>	
<p>Die Mitarbeitervertretung hat in den folgenden Personalangelegenheiten der Kirchenbeamten ein Mitbestimmungsrecht:</p> <p>1. Einstellung;</p> <p>2. Anstellung;</p> <p>3. Umwandlung des Kirchenbeamtenverhältnisses in ein solches anderer Art;</p>	<p>Die Mitarbeitervertretung hat in den folgenden Personalangelegenheiten der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnissen ein eingeschränktes Mitbestimmungsrecht</p> <p>a) Einstellung,</p> <p>b) Anstellung,</p> <p>c) Umwandlung des Kirchenbeamtenverhältnisses in ein</p>	

Mitarbeitervertretungsgesetz - MVG.Konf	Mitarbeitervertretungsgesetz der EKD (MVG.EKD) <i>mit Entwurf der Änderungen des MVG-EKD-2013</i>	Anwendungsgesetz (MVG.EKD-AnwG.Konf) <i>- ENTWURF -</i>
<p>4. Ablehnung eines Antrags auf Ermäßigung der Arbeitszeit oder Beurlaubung aus familien- oder arbeitsmarktpolitischen Gründen;</p> <p>5. Verlängerung der Probezeit;</p> <p>6. Beförderung;</p> <p>7. Übertragung eines anderen Amtes, das mit einer Zulage ausgestattet ist;</p> <p>8. Übertragung eines anderen Amtes mit höherem Endgrundgehalt ohne Änderung der Amtsbezeichnung oder Übertragung eines anderen Amtes mit gleichem Endgrundgehalt ohne Wechsel der Amtsbezeichnung; <i>(Anm.: hier müsste es wohl „mit“ heißen)</i></p> <p>9. Zulassung zum Aufstiegsverfahren, Verleihung eines anderen Amtes mit anderer Amtsbezeichnung beim Wechsel der Laufbahngruppe;</p> <p>10. dauernde Übertragung eines höher oder niedriger bewerteten Dienstpostens;</p> <p>11. Umsetzung innerhalb der Dienststelle bei gleichzeitigem Ortswechsel;</p> <p>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 Mitberatungsrechtes nach § 47 Nr. 3 mit;</p> <p>13. Hinausschieben des Eintritts in den Ruhestand wegen Erreichens der Altersgrenze;</p> <p>14. Anordnungen, die die Freiheit in der Wahl der Wohnung beschränken;</p> <p>15. Versagung sowie Widerruf der Genehmigung einer Nebentätigkeit;</p> <p>16. Entlassung von Kirchenbeamten auf Probe oder auf Widerruf, wenn sie die Entlassung nicht beantragt haben;</p>	<p>solches anderer Art,</p> <p>d) Ablehnung eines Antrages auf Ermäßigung der Arbeitszeit oder Beurlaubung in besonderen Fällen,</p> <p>e) Verlängerung der Probezeit,</p> <p>f) Beförderung,</p> <p>g) Übertragung eines anderen Amtes, das mit einer Zulage ausgestattet ist,</p> <p>h) Übertragung eines anderen Amtes mit höherem Endgrundgehalt ohne Änderung der Amtsbezeichnung oder Übertragung eines anderen Amtes mit gleichem Endgrundgehalt mit Änderung der Amtsbezeichnung,</p> <p>i) Zulassung zum Aufstiegsverfahren, Verleihung eines anderen Amtes mit anderer Amtsbezeichnung beim Wechsel der Laufbahngruppe,</p> <p>j) dauernde Übertragung eines höher oder niedriger bewerteten Dienstpostens,</p> <p>k) Umsetzung innerhalb der Dienststelle bei gleichzeitigem Ortswechsel,</p> <p>l) Versetzung, Zuweisung oder Abordnung von mehr als drei Monaten Dauer zu einer anderen Dienststelle oder einem anderen Dienstherrn im Geltungsbereich dieses Gesetzes, wobei in diesen Fällen die Mitarbeitervertretung der aufnehmenden Dienststelle unbeschadet des Mitberatungsrechtes nach § 46 Buchstabe d mitbestimmt,</p> <p>m) Hinausschieben des Eintritts in den Ruhestand wegen Erreichens der Altersgrenze,</p> <p>n) Anordnungen, welche die Freiheit in der Wahl der Wohnung beschränken,</p> <p>o) Versagung sowie Widerruf der Genehmigung einer Nebentätigkeit,</p> <p>p) Entlassung aus dem Kirchenbeamtenverhältnis auf Probe oder auf Widerruf, wenn die Entlassung nicht beantragt worden ist,</p> <p>q) Vorzeitige Versetzung in den Ruhestand gegen den</p>	

Mitarbeitervertretungsgesetz - MVG.Konf	Mitarbeitervertretungsgesetz der EKD (MVG.EKD) <i>mit Entwurf der Änderungen des MVG-EKD-2013</i>	Anwendungsgesetz (MVG.EKD-AnwG.Konf) <i>- ENTWURF -</i>
<p>17. vorzeitige Versetzung in den Ruhestand gegen den Willen des Kirchenbeamten;</p> <p>18. Versetzung in den Wartestand oder einstweiligen Ruhestand, sofern der Betroffene die Beteiligung der Mitarbeitervertretung beantragt.</p>	<p>Willen des Kirchenbeamten oder der Kirchenbeamtin,</p> <p>r) Versetzung in den Wartestand oder einstweiligen Ruhestand gegen den Willen der Kirchenbeamtin oder des Kirchenbeamten.</p>	
<p style="text-align: center;">§ 44</p> <p style="text-align: center;">Ausnahmen von der Beteiligung in Personalangelegenheiten</p>	<p style="text-align: center;">§ 44</p> <p style="text-align: center;">Ausnahmen von der Beteiligung in Personalangelegenheiten</p>	
<p>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. 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. Die Vorschriften des § 43 Nr. 12 und des § 47 Nr. 3 finden auf Personen, die als Kirchenbeamte in der Ausbildung stehen, keine Anwendung.</p>	<p>Eine Beteiligung in Personalangelegenheiten der Personen nach § 4 findet nicht statt mit Ausnahme der von der Mitarbeitervertretung nach Gesetz oder Satzung in leitende Organe entsandten Mitglieder. Daneben findet keine Beteiligung in den Personalangelegenheiten der Personen statt, die im pfarramtlichen Dienst und in der Ausbildung oder Vorbereitung dazu stehen; gleiches gilt für die Personalangelegenheiten der Lehrenden an kirchlichen Hochschulen oder Fachhochschulen. Die Gliedkirchen können Näheres bestimmen.</p>	
<p style="text-align: center;">§ 46</p> <p style="text-align: center;">Mitberatung</p>	<p style="text-align: center;">§ 45</p> <p style="text-align: center;">Mitberatung</p>	
<p>(1) In den Fällen der Mitberatung ist der Mitarbeitervertretung eine beabsichtigte Maßnahme rechtzeitig vor der Durchführung bekannt zu geben und auf Verlangen mit ihr zu erörtern. Die Mitarbeitervertretung muss die Erörterung binnen zwei Wochen nach Bekanntgabe der beabsichtigten Maßnahme verlangen. In den Fällen des § 47 Nr. 2 kann die Dienststellenleitung die Frist bis auf drei Arbeitstage abkürzen. 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</p>	<p>(1) In den Fällen der Mitberatung ist der Mitarbeitervertretung eine beabsichtigte Maßnahme rechtzeitig vor der Durchführung bekannt zugeben und auf Verlangen mit ihr zu erörtern. Die Mitarbeitervertretung kann die Erörterung nur innerhalb von zwei Wochen nach Bekanntgabe der beabsichtigten Maßnahme verlangen. In den Fällen des § 46 Buchstabe b kann die Dienststellenleitung die Frist bis auf drei Arbeitstage verkürzen. Äußert sich die Mitarbeitervertretung nicht innerhalb von zwei Wochen oder innerhalb der verkürzten Frist nach Satz 3 oder hält sie bei der Erörterung ihre Einwendungen oder Vorschläge nicht aufrecht, so gilt die Maßnahme als</p>	

Mitarbeitervertretungsgesetz - MVG.Konf	Mitarbeitervertretungsgesetz der EKD (MVG.EKD) <i>mit Entwurf der Änderungen des MVG-EKD-2013</i>	Anwendungsgesetz (MVG.EKD-AnwG.Konf) <i>- ENTWURF -</i>
<p>nicht aufrecht, so gilt die Maßnahme als gebilligt. Die Fristen können im Einzelfall auf Antrag der Mitarbeitervertretung von der Dienststellenleitung verlängert werden. Im Falle einer Nichteinigung hat die Dienststellenleitung oder die Mitarbeitervertretung die Erörterung für beendet zu erklären. Die Dienststellenleitung hat eine abweichende Entscheidung gegenüber der Mitarbeitervertretung schriftlich zu begründen.</p> <p>(2) Eine der Mitberatung unterliegende Maßnahme ist unwirksam, wenn die Mitarbeitervertretung nicht nach Absatz 1 beteiligt worden ist. 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.</p>	<p>gebilligt. Die Fristen beginnen mit Zugang der Mitteilung an der Vorsitzenden oder die Vorsitzende der Mitarbeitervertretung. Im Einzelfall können die Fristen auf Antrag der Mitarbeitervertretung von der Dienststellenleitung verlängert werden. Im Falle einer Nichteinigung hat die Dienststellenleitung oder die Mitarbeitervertretung die Erörterung für beendet zu erklären. Die Dienststellenleitung hat eine abweichende Entscheidung gegenüber der Mitarbeitervertretung schriftlich zu begründen.</p> <p>(2) Eine der Mitberatung unterliegende Maßnahme ist unwirksam, wenn die Mitarbeitervertretung nicht nach Absatz 1 beteiligt worden ist. Die Mitarbeitervertretung kann innerhalb von zwei Wochen nach Kenntnis, spätestens sechs Monate nach Durchführung der Maßnahme das Kirchengericht anrufen, wenn sie nicht nach Absatz 1 beteiligt worden ist.</p>	
<p style="text-align: center;">§ 47 Fälle der Mitberatung</p>	<p style="text-align: center;">§ 46 Fälle der Mitberatung</p>	
<p>Die Mitarbeitervertretung hat ein Mitberatungsrecht bei:</p> <ol style="list-style-type: none"> 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 vorge- 	<p>Die Mitarbeitervertretung hat in den folgenden Fällen ein Mitberatungsrecht</p> <ol style="list-style-type: none"> a) Auflösung, Einschränkung, Verlegung und Zusammenlegung von Dienststellen oder erheblichen Teilen von ihnen, b) außerordentliche Kündigung, c) ordentliche Kündigung innerhalb der Probezeit, d) Versetzung und Abordnung von mehr als drei Monaten Dauer, wobei das Mitberatungsrecht hier für die Mitarbeitervertretung der abgebenden Dienststelle besteht, e) Aufstellung von Grundsätzen für die Bemessung des Personalbedarfs, f) Aufstellung und Änderung des Stellenplanentwurfes, g) Geltendmachung von Schadenersatzansprüchen auf 	

Mitarbeitervertretungsgesetz - MVG.Konf	Mitarbeitervertretungsgesetz der EKD (MVG.EKD) <i>mit Entwurf der Änderungen des MVG-EKD-2013</i>	Anwendungsgesetz (MVG.EKD-AnwG.Konf) <i>- ENTWURF -</i>
<p>sehen ist;</p> <p>6. wesentlichen Änderungen in der Organisation der Dienststelle und der Aufstellung von Organisationsplänen;</p> <p>7. Maßnahmen, die zu wesentlichen Änderungen des Arbeitsablaufes oder der Arbeitsplatzgestaltung führen.</p> <p style="text-align: center;">§ 48 Initiativrecht der Mitarbeitervertretung</p> <p>(1) Die Mitarbeitervertretung kann der Dienststellenleitung Maßnahmen, die der Beteiligung unterliegen, schriftlich vorschlagen. Die Dienststellenleitung hat binnen zwei Monaten Stellung zu nehmen. Eine Ablehnung ist schriftlich zu begründen.</p> <p>(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.</p> <p style="text-align: center;">§ 49 Beschwerderecht der Mitarbeitervertretung</p> <p>(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.</p>	<p>Verlangen der in Anspruch genommenen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen,</p> <p>h) dauerhafte Vergabe von Arbeitsbereichen an Dritte, die bisher von Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen der Dienststelle wahrgenommen werden.</p> <p style="text-align: center;">§ 47 Initiativrecht der Mitarbeitervertretung</p> <p>(1) Die Mitarbeitervertretung kann der Dienststellenleitung in den Fällen der §§ 39, 40, 42, 43 und 46 Maßnahmen schriftlich vorschlagen. Die Dienststellenleitung hat innerhalb eines Monats Stellung zu nehmen. Eine Ablehnung ist schriftlich zu begründen.</p> <p>(2) Kommt in den Fällen des Absatzes 1, in denen die Mitarbeitervertretung ein Mitbestimmungsrecht oder ein eingeschränktes Mitbestimmungsrecht hat, auch nach Erörterung eine Einigung nicht zustande, so kann die Mitarbeitervertretung innerhalb von zwei Wochen nach Abschluss der Erörterung oder nach der Ablehnung das Kirchengericht anrufen. Die Mitarbeitervertretung kann das Kirchengericht ferner innerhalb von zwei Wochen anrufen, wenn die Dienststellenleitung nicht innerhalb der Monatsfrist des Absatzes 1 schriftlich Stellung genommen hat.</p> <p style="text-align: center;">§ 48 Beschwerderecht der Mitarbeitervertretung</p> <p>(1) Verstößt die Dienststellenleitung gegen sich aus diesem Kirchengesetz ergebende oder sonstige gegenüber den Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen bestehende Pflichten, hat die Mitarbeitervertretung das Recht, bei den zuständigen Leitungs- und Aufsichtsorganen Beschwerde einzulegen.</p>	

Mitarbeitervertretungsgesetz - MVG.Konf	Mitarbeitervertretungsgesetz der EKD (MVG.EKD) <i>mit Entwurf der Änderungen des MVG-EKD-2013</i>	Anwendungsgesetz (MVG.EKD-AnwG.Konf) <i>- ENTWURF -</i>
<p>(2) Bei berechtigten Beschwerden hat das Leitungs- oder Aufsichtsorgan im Rahmen seiner rechtlichen Zuständigkeit Abhilfe zu schaffen oder auf Abhilfe hinzuwirken.</p> <p style="text-align: center;">IX. Abschnitt Interessenvertreter besonderer Gruppen</p> <p style="text-align: center;">§ 50 Sprecher der Jugendlichen und der Auszubildenden</p> <p>(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. Als Sprecher können Mitarbeiter vom vollendeten 16. bis zum vollendeten 24. Lebensjahr gewählt werden. Für die Wählbarkeit gilt § 11 entsprechend.</p> <p>(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.</p> <p>(3) Die Amtszeit beträgt zwei Jahre. Ein Sprecher, der im Laufe seiner Amtszeit das 24. Lebensjahr voll-</p>	<p>(2) Bei berechtigten Beschwerden hat das Leitungs- oder Aufsichtsorgan im Rahmen seiner Möglichkeiten Abhilfe zuschaffen oder auf Abhilfe hinzuwirken.</p> <p style="text-align: center;">IX. Abschnitt. Interessenvertretung besonderer Mitarbeitergruppen</p> <p style="text-align: center;">§ 49 Vertretung der Jugendlichen und der Auszubildenden</p> <p>(1) Die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen unter 18 Jahren, die Auszubildenden sowie die weiteren zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten wählen ihre Vertretung, die von der Mitarbeitervertretung in Angelegenheiten der Jugendlichen und Auszubildenden zur Beratung hinzuzuziehen ist. Wählbar sind alle Wahlberechtigten nach Satz 1, die am Wahltag</p> <p>a) das 16. Lebensjahr vollendet haben, b) der Dienststelle seit mindestens drei Monaten angehören und c) Glieder einer christlichen Kirche oder Gemeinschaft sind, die der Arbeitsgemeinschaft Christlicher Kirchen in Deutschland angeschlossen ist; eine anderweitige Regelung bleibt den Gliedkirchen unter Berücksichtigung ihrer Besonderheiten vorbehalten.</p> <p>Gewählt werden</p> <ul style="list-style-type: none"> - eine Person bei Dienststellen mit in der Regel 5 bis 15 Wahlberechtigten; - drei Personen bei Dienststellen mit in der Regel mehr als insgesamt 15 Wahlberechtigten. <p>(2) Die Amtszeit beträgt zwei Jahre.</p>	

Mitarbeitervertretungsgesetz - MVG.Konf	Mitarbeitervertretungsgesetz der EKD (MVG.EKD) <i>mit Entwurf der Änderungen des MVG-EKD-2013</i>	Anwendungsgesetz (MVG.EKD-AnwG.Konf) <i>- ENTWURF -</i>
<p>endet, bleibt bis zum Ende der Amtszeit in seinem Amt.</p> <p>(4) 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. 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. Verweigert die Mitarbeitervertretung die Zustimmung, so kann die Dienststellenleitung binnen zwei Wochen die Schiedsstelle anrufen.</p> <p>(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.</p>	<p>(3) Beantragt ein Mitglied der Vertretung spätestens einen Monat vor Beendigung seines Ausbildungsverhältnisses für den Fall des erfolgreichen Abschlusses seiner Ausbildung schriftlich die Weiterbeschäftigung, so bedarf die Ablehnung des Antrages durch die Dienststellenleitung der Zustimmung der Mitarbeitervertretung, wenn die Dienststelle gleichzeitig weitere Auszubildende weiterbeschäftigt. Die Zustimmung kann nur verweigert werden, wenn der durch Tatsachen begründete Verdacht besteht, dass die Ablehnung der Weiterbeschäftigung wegen der Tätigkeit als Mitglied der Vertretung erfolgt. Verweigert die Mitarbeitervertretung die Zustimmung, so kann die Dienststellenleitung innerhalb von zwei Wochen das Kirchengengericht anrufen.</p> <p>(4) Für Mitglieder der Vertretung nach Absatz 1 gelten, soweit in den Absätzen 1 bis 3 nichts anderes bestimmt ist, die §§ 11, 13, 14, 15 Absätze 2 bis 4 und §§ 16 bis 22 entsprechend.</p>	
<p style="text-align: center;">§ 50 a Aufgaben und Befugnisse der Sprecher</p> <p>(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. Sie haben insbesondere</p> <p>1. Maßnahmen bei der Mitarbeitervertretung oder direkt bei der Dienststellenleitung zu beantragen, die den in § 50 Abs. 1 genannten Mitarbeitern die-</p>	<p><i><u>(5) Die Jugend- und Auszubildendenvertretung hat folgende allgemeine Aufgaben:</u></i></p> <p><i><u>1. Maßnahmen zu beantragen, die den Jugendlichen und Auszubildenden dienen, insbesondere in Fragen der Berufsausbildung und der Gleichberechtigung von weiblichen und männlichen Jugendlichen und Auszubildenden.</u></i></p> <p><i><u>2. darauf zu achten, dass die zugunsten der Jugendli-</u></i></p>	

Mitarbeitervertretungsgesetz - MVG.Konf	Mitarbeitervertretungsgesetz der EKD (MVG.EKD) <i>mit Entwurf der Änderungen des MVG-EKD-2013</i>	Anwendungsgesetz (MVG.EKD-AnwG.Konf) <i>- ENTWURF -</i>
<p>nen, insbesondere in Fragen der Berufsausbildung,</p> <p>2. darauf zu achten, dass die zugunsten der in § 50 Abs. 1 genannten Mitarbeiter geltenden Gesetze, Verordnungen, Unfallverhütungsvorschriften, Verwaltungsanordnungen und Dienstvereinbarungen durchgeführt werden,</p> <p>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.</p> <p>(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.</p> <p>(3) 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. Die Aussetzung hat keine Verlängerung der in diesem Kirchengesetz festgelegten Fristen zur Folge. Innerhalb der Frist haben die Sprecher und die Mitarbeitervertretung mit ernstem Willen zur Einigung zu verhandeln und Vorschläge zur Beilegung der Meinungsverschiedenheiten zu machen. Nach Ablauf der Frist hat die Mitarbeitervertretung über die Angelegenheit neu zu beschließen. Der Antrag auf Aussetzung kann in derselben Angelegenheit nicht wiederholt werden.</p> <p>(4) Die Sprecher können regelmäßig vor oder nach einer Mitarbeiterversammlung im Einvernehmen mit der Mitarbeitervertretung und in Absprache mit der</p>	<p><u>chen und Auszubildenden geltenden Bestimmungen durchgeführt werden.</u></p> <p><u>3. Anregungen und Beschwerden von der Jugendlichen und Auszubildenden entgegenzunehmen und, soweit sie berechtigt erscheinen, durch Verhandlung mit der Dienststelle auf ihre Erledigung hinzuwirken.</u></p> <p><u>(6) Dienststellenleitung und Jugend- und Auszubildendenvertretung sollen mindestens einmal im Halbjahr zu gemeinsamen Besprechungen zusammentreten. Die</u></p>	

Mitarbeitervertretungsgesetz - MVG.Konf	Mitarbeitervertretungsgesetz der EKD (MVG.EKD) <i>mit Entwurf der Änderungen des MVG-EKD-2013</i>	Anwendungsgesetz (MVG.EKD-AnwG.Konf) <i>- ENTWURF -</i>
<p>Dienststellenleitung eine Versammlung der in § 50 Abs. 1 genannten Mitarbeiter einberufen. 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.</p> <p style="text-align: center;">§ 51 Vertrauensperson der Schwerbehinderten</p> <p>(1) In Dienststellen, in denen mindestens fünf Schwerbehinderte nicht nur vorübergehend beschäftigt sind, werden eine Vertrauensperson und ein Stellvertreter gewählt. Dabei werden Dienststellen zusammengerechnet, für die eine gemeinsame Mitarbeitervertretung gebildet ist.</p> <p>(2) Wahlberechtigt sind alle in der Dienststelle beschäftigten Schwerbehinderten.</p> <p>(3) Für die Wählbarkeit gilt § 11 entsprechend.</p>	<p><u>Jugend- und Auszubildendenvertretung hat das Recht, an den Sitzungen der Mitarbeitervertretung mit beratender Stimme teilzunehmen. Sie hat Stimmrecht bei Beschlüssen, die überwiegend Belange Jugendlicher oder Auszubildender berühren.</u></p> <p><u>(7) Besteht eine gemeinsame Mitarbeitervertretung, ist eine gemeinsame Vertretung der Jugendlichen und der Auszubildenden zu wählen.</u></p> <p style="text-align: center;">§ 50 Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen</p> <p>(1) In Dienststellen, in denen mindestens fünf schwerbehinderte Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen nicht nur vorübergehend beschäftigt sind, werden eine Vertrauensperson und mindestens ein Stellvertreter oder mindestens eine Stellvertreterin gewählt. Für das Wahlverfahren finden die §§ 11, 13 und 14 entsprechende Anwendung.</p> <p>(2) Für die Amtszeit der Vertrauensperson und der stellvertretenden Personen gelten die §§ 15 bis 18 entsprechend.</p> <p>(3) Wahlberechtigt sind alle in der Dienststelle beschäftigten schwerbehinderten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen.</p> <p>(4) Für die Wählbarkeit gilt § 10 entsprechend.</p> <p><u>(5) Besteht eine gemeinsame Mitarbeitervertretung, ist eine gemeinsame Vertrauensperson der Schwerbehinderten zu wählen.</u></p>	

Mitarbeitervertretungsgesetz - MVG.Konf	Mitarbeitervertretungsgesetz der EKD (MVG.EKD) <i>mit Entwurf der Änderungen des MVG-EKD-2013</i>	Anwendungsgesetz (MVG.EKD-AnwG.Konf) <i>- ENTWURF -</i>
<p style="text-align: center;">§ 52 Aufgaben der Vertrauensperson der Schwerbehinderten</p> <p>(1) Die Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiter nimmt die Aufgabe der Schwerbehindertenvertretung nach staatlichem Recht wahr.</p> <p>(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.</p> <p>(3) Der Schwerbehinderte hat das Recht, bei Einsicht in die über ihn geführten Personalakten die Vertrauensperson hinzuzuziehen. Die Vertrauensperson hat über den Inhalt der Personalakten Stillschweigen zu bewahren, soweit sie vom Schwerbehinderten nicht von dieser Verpflichtung entbunden wird.</p> <p>(4) Die Vertrauensperson hat das Recht, an allen Sitzungen der Mitarbeitervertretung beratend teilzunehmen. Erachtet sie einen Beschluss der Mitarbeitervertretung als eine erhebliche Beeinträchtigung wichtiger Interessen der Schwerbehinderten, so ist auf ihren Antrag der Beschluss für die Dauer von einer Woche vom Zeitpunkt der Beschlussfassung an auszu-</p>	<p style="text-align: center;">§ 51 Aufgaben der Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen</p> <p>(1) Die Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen nimmt die Aufgaben der Schwerbehindertenvertretung nach staatlichem Recht gemäß § 95 Absatz 1 Sozialgesetzbuch IX für die schwerbehinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Dienststelle nach § 2 wahr.</p> <p>(2) In Dienststellen mit in der Regel mindestens 200 schwerbehinderten Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen kann die Vertrauensperson nach Unterrichtung der Dienststellenleitung die mit der höchsten Stimmenzahl gewählte stellvertretende Person zu bestimmten Aufgaben heranziehen.</p> <p>(3) Die Vertrauensperson ist von der Dienststellenleitung in allen Angelegenheiten, die einzelne Schwerbehinderte oder die Schwerbehinderten als Gruppe berühren, rechtzeitig und umfassend zu unterrichten und vor einer Entscheidung zu hören; die getroffene Entscheidung ist der Vertrauensperson unverzüglich mitzuteilen.</p> <p>(4) Schwerbehinderte Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen haben das Recht, bei Einsicht in die über sie geführten Personalakten die Vertrauensperson hinzuzuziehen.</p> <p>(5) Die Vertrauensperson hat das Recht, an allen Sitzungen der Mitarbeitervertretung beratend teilzunehmen. Erachtet sie einen Beschluss der Mitarbeitervertretung als erhebliche Beeinträchtigung wichtiger Interessen der schwerbehinderten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, so ist auf ihren Antrag der Beschluss auf die Dauer von einer Woche vom Zeitpunkt der Beschluss-</p>	

Mitarbeitervertretungsgesetz - MVG.Konf	Mitarbeitervertretungsgesetz der EKD (MVG.EKD) <i>mit Entwurf der Änderungen des MVG-EKD-2013</i>	Anwendungsgesetz (MVG.EKD-AnwG.Konf) <i>- ENTWURF -</i>
<p>setzen. In dieser Frist soll unter den Mitgliedern der Mitarbeitervertretung und der Vertrauensperson eine Verständigung versucht werden. Die Aussetzung hat keine Verlängerung einer Frist zur Folge.</p> <p>(5) Nach Ablauf der Frist ist über die Angelegenheit neu zu beschließen. Wird der erste Beschluss bestätigt, so kann der Antrag auf Aussetzung nicht wiederholt werden.</p> <p>(6) Die Vertrauensperson hat das Recht, mindestens einmal im Jahr eine Versammlung der Schwerbehinderten in der Dienststelle durchzuführen. Die für die Mitarbeiterversammlung geltenden Vorschriften gelten entsprechend.</p> <p style="text-align: center;">§ 53 Rechtsstellung der Vertrauensperson der Schwerbehinderten</p> <p>Für die Rechtsstellung der Vertrauensperson der Schwerbehinderten gilt das staatliche Recht entsprechend.</p>	<p>fassung an auszusetzen. Die Aussetzung hat keine Verlängerung einer Frist zur Folge. <u>Nach Ablauf der Frist ist über die Angelegenheit neu zu beschließen. Wird der erste Beschluss bestätigt, so kann der Antrag auf Aussetzung nicht wiederholt werden.</u></p> <p>(6) Die Vertrauensperson hat das Recht, mindestens einmal im Jahr eine Versammlung der schwerbehinderten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in der Dienststelle durchzuführen. Die für die Mitarbeiterversammlung geltenden Vorschriften der §§ 31 und 32 gelten dabei entsprechend.</p> <p style="text-align: center;">§ 52 Persönliche Rechte und Pflichten der Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen</p> <p>(1) Für die Rechtsstellung der Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen gelten die §§ 19 bis 22, 28 und 30 entsprechend.</p> <p>(2) Die Räume und der Geschäftsbedarf, die der Mitarbeitervertretung für deren Sitzungen, Sprechstunden und laufende Geschäftsführung zur Verfügung gestellt werden, stehen für die gleichen Zwecke auch der Vertrauensperson offen, soweit ihr hierfür nicht eigene Räume und Geschäftsbedarf zur Verfügung gestellt werden.</p> <p style="text-align: center;">§ 52 a <u>Gesamtschwerbehindertenvertretung</u></p> <p><u>(1) Besteht eine Gesamtmitarbeitervertretung nach § 6, bilden die Vertrauenspersonen eine Gesamtschwerbe-</u></p>	

Mitarbeitervertretungsgesetz - MVG.Konf	Mitarbeitervertretungsgesetz der EKD (MVG.EKD) <i>mit Entwurf der Änderungen des MVG-EKD-2013</i>	Anwendungsgesetz (MVG.EKD-AnwG.Konf) <i>- ENTWURF -</i>
<p style="text-align: center;">§ 55 Weitere Vertrauenspersonen</p> <p>(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. Sie haben das Recht, an den Sitzungen der Mitarbeitervertretung beratend teilzunehmen, wenn Angelegenheiten beraten werden, die auch diesen Personenkreis betreffen. 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.</p> <p>(2) Für die Einrichtungen der Diakonie erstellen die Diakonischen Werke im Einvernehmen mit der Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen eine</p>	<p><u>hindertenvertretung.</u></p> <p><u>(2) Ist nur in einer der Dienststellen eine Vertrauensperson gewählt, nimmt sie die Rechte und Pflichten der Gesamtschwerbehindertenvertretung wahr.</u></p> <p><u>(3) Die Gesamtschwerbehindertenvertretung vertritt die Interessen der schwerbehinderten Beschäftigten in Angelegenheiten, die Schwerbehinderte aus mehr als einer Dienststelle betreffen. Sie vertritt auch die Interessen der schwerbehinderten Beschäftigten, die in einer Dienststelle tätig sind, für die eine Vertrauensperson entweder nicht gewählt werden kann oder nicht gewählt worden ist.</u></p> <p style="text-align: center;">§ 52-a § 53</p> <p style="text-align: center;">Mitwirkung in Werkstätten für behinderte Menschen und in Angelegenheiten weiterer Personengruppen</p> <p>Die Mitwirkungsrechte behinderter Menschen in Werkstätten regelt der Rat der Evangelischen Kirche in Deutschland durch Rechtsverordnung. Er kann auch für weitere Gruppen von Beschäftigten, die nicht Mitarbeiter oder Mitarbeiterinnen nach § 2 sind, Mitwirkungsrechte durch Rechtsverordnung regeln.</p>	

Mitarbeitervertretungsgesetz - MVG.Konf	Mitarbeitervertretungsgesetz der EKD (MVG.EKD) <i>mit Entwurf der Änderungen des MVG-EKD-2013</i>	Anwendungsgesetz (MVG.EKD-AnwG.Konf) - ENTWURF -
<p>Musterdienstvereinbarung, in der Mindeststandards für das Wahlverfahren und Rechte der Vertrauenspersonen festgelegt werden.</p> <p style="text-align: center;">§ 54 Vertrauensmann der Zivildienstleistenden</p> <p>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.</p> <p style="text-align: center;">X. Abschnitt Gesamtausschüsse und Sprengele-Arbeitsgemeinschaften der Mitarbeitervertretungen</p> <p style="text-align: center;">§ 56 Gesamtausschüsse, Arbeitsgemeinschaft</p> <p>(1) Bei den obersten Dienstbehörden der beteiligten Kirchen werden Gesamtausschüsse der Mitarbeitervertretung gebildet. Gesamtausschüsse können sich zu einer Arbeitsgemeinschaft der Gesamtausschüsse zusammenschließen, wenn darüber zwischen den beteiligten Gesamtausschüssen und den jeweiligen beteiligten Kirchen eine Vereinbarung geschlossen wird. Sofern eine Arbeitsgemeinschaft der Gesamtausschüsse gebildet ist, nimmt diese anstelle der Gesamtausschüsse der beteiligten Kirchen deren Aufgabe wahr.</p> <p>(2) Innerhalb eines Diakonischen Werkes der beteiligten Kirchen können sich die Mitarbeitervertretungen</p>	<p style="text-align: center;">§ 53 Vertrauensmann der Zivildienstleistenden</p> <p>In Dienststellen, in denen nach § 37 des Zivildienstgesetzes in Verbindung mit § 2 Absatz 1 des Zivildienstvertrauensmannengesetzes ein Vertrauensmann der Zivildienstleistenden zu wählen ist, hat dieser das Recht, an den Sitzungen der Mitarbeitervertretung beratend teilzunehmen, soweit sie Angelegenheiten der Zivildienstleistenden betreffen</p> <p style="text-align: center;">X. Abschnitt. Gesamtausschuss der Mitarbeitervertretungen</p> <p style="text-align: center;">§ 54 Bildung von Gesamtausschüssen</p> <p>(1) Die Gliedkirchen können in ihren Regelungen vorsehen, dass für den Bereich einer Gliedkirche, des jeweiligen Diakonischen Werks oder für beide Bereiche gemeinsam ein Gesamtausschuss der Mitarbeitervertretungen im kirchlichen und diakonischen Bereich gebildet wird. Im Bereich der Gliedkirchen, des jeweiligen diakonischen Werks oder für beide Bereiche gemeinsam, ist ein Gesamtausschuss der Mitarbeitervertretungen im kirchlichen und diakonischen Bereich zu bilden. Einzelheiten über Aufgaben, Bildung und Zusammensetzung des Gesamtausschusses regeln die Gliedkirchen.</p> <p>(2) Für die Gesamtausschüsse gelten im Übrigen die Bestimmungen dieses Kirchengesetzes mit Ausnahme</p>	<p style="text-align: center;">§ 16 (zu § 54 Absatz 1 MVG.EKD)</p> <p>(1) Abweichend von § 54 Absatz 1 MVG.EKD wird bestimmt:</p> <p>Anstelle eines Gesamtausschusses für das jeweilige Diakonische Werk kann für das Diakonische Werk in Niedersachsen <i>[wird zum 1.1.2014 gebildet]</i> und für das Diakonische Werk der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Oldenburg ein gemeinsamer Gesamtausschuss gebildet werden.</p> <p>(2) Einzelheiten über Aufgaben, Bildung und Zusammensetzung des Gesamtausschusses sowie über die Freistellung regelt der Rat der Konföderation durch Rechtsverordnung.</p>

Mitarbeitervertretungsgesetz - MVG.Konf	Mitarbeitervertretungsgesetz der EKD (MVG.EKD) <i>mit Entwurf der Änderungen des MVG-EKD-2013</i>	Anwendungsgesetz (MVG.EKD-AnwG.Konf) <i>- ENTWURF -</i>
<p>zu einer Arbeitsgemeinschaft zusammenschließen. Arbeitsgemeinschaften können sich zu einer Gesamtarbeitsgemeinschaft zusammenschließen, wenn darüber zwischen den beteiligten Arbeitsgemeinschaften und den jeweiligen Diakonischen Werken eine Vereinbarung geschlossen wird. Sofern eine Gesamtarbeitsgemeinschaft gebildet ist, nimmt diese anstelle der Arbeitsgemeinschaften der jeweiligen Diakonischen Werke deren Aufgabe wahr.</p> <p>(3) Das Nähere regeln die jeweiligen Kirchen oder die Diakonischen Werke im Einvernehmen mit dem jeweiligen Gesamtausschuss oder der jeweiligen Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen. Kommt eine Einigung nicht zu Stande, entscheidet der Rat der Konföderation. Im Übrigen findet § 19 Abs. 1, 2 und 4 entsprechende Anwendung.</p> <p style="text-align: center;">§ 57 Aufgaben der Gesamtausschüsse und Arbeitsgemeinschaften</p> <p>Dem Gesamtausschuss und den Arbeitsgemeinschaften sollen insbesondere folgende Aufgaben zugewiesen werden:</p> <ol style="list-style-type: none"> 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. 	<p>des § 20 sinngemäß. <u>Die Gliedkirchen können nähere Bestimmungen über die Freistellung der Mitglieder des Gesamtausschusses treffen.</u></p> <p style="text-align: center;">§ 55 Aufgaben des Gesamtausschusses</p> <p>(1) Dem Gesamtausschuss sollen insbesondere folgende Aufgaben zugewiesen werden:</p> <ol style="list-style-type: none"> a) Beratung, Unterstützung und Information der Mitarbeitervertretungen bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben, Rechte und Pflichten, b) Förderung des Informations- und Erfahrungsaustauschs zwischen den Mitarbeitervertretungen sowie Förderung der Fortbildung von Mitgliedern der Mitarbeitervertretungen, c) Erörterung arbeits-, dienst- und mitarbeitervertretungsrechtlicher Fragen von grundsätzlicher Bedeutung, sofern hierfür nicht andere Stellen zuständig sind. <u>d) Abgabe von Stellungnahmen zu beabsichtigten Neu-</u> 	

Mitarbeitervertretungsgesetz - MVG.Konf	Mitarbeitervertretungsgesetz der EKD (MVG.EKD) <i>mit Entwurf der Änderungen des MVG-EKD-2013</i>	Anwendungsgesetz (MVG.EKD-AnwG.Konf) <i>- ENTWURF -</i>
	<p><u>regelungen des kirchlichen Arbeitsrechts sowie</u> <u>e) Mitwirkung bei der Besetzung der Kirchengerichte nach § 57.</u></p> <p>(2) Sofern der Gesamtausschuss an der Bildung der Arbeitsrechtlichen Kommission beteiligt ist, kann er Stellungnahmen zu beabsichtigten Neuregelungen des kirchlichen Arbeitsrechts abgeben</p> <p style="text-align: center;"><u>§ 55a</u> <u>Ständige Konferenz, Bundeskonferenz,</u> <u>Gesamtausschuss der Evangelischen Kirche</u> <u>in Deutschland</u></p> <p><u>(1) Die gliedkirchlichen Gesamtausschüsse und die Gesamtmitarbeitervertretungen der Einrichtungen, Amts- und Dienststellen der Evangelischen Kirche in Deutschland bilden die Ständige Konferenz.</u></p> <p><u>(2) Die Gesamtausschüsse im diakonischen Bereich (Arbeitsgemeinschaften der Mitarbeitervertretungen in der Diakonie) bilden die Bundeskonferenz.</u></p> <p><u>(3) Zusammen bilden die Ständige Konferenz und die Bundeskonferenz der Diakonie den Gesamtausschuss der Evangelischen Kirche in Deutschland. Dieser tritt mindestens einmal im Jahr zu einer gemeinsamen Sitzung zusammen.</u></p> <p><u>(4) Die Gremien nach Absatz 1 und 2 entsenden aus ihrer Mitte jeweils zwei Mitglieder in die Ständige Konferenz oder in die Bundeskonferenz.</u></p> <p style="text-align: center;"><u>§ 55b</u> <u>Aufgaben der Ständigen Konferenz</u> <u>und der Bundeskonferenz</u></p> <p><u>Die Ständige Konferenz und die Bundeskonferenz haben insbesondere folgende Aufgaben:</u></p>	

Mitarbeitervertretungsgesetz - MVG.Konf	Mitarbeitervertretungsgesetz der EKD (MVG.EKD) <i>mit Entwurf der Änderungen des MVG-EKD-2013</i>	Anwendungsgesetz (MVG.EKD-AnwG.Konf) <i>- ENTWURF -</i>
	<p><i>a) <u>Beteiligung an der Weiterentwicklung des kirchlichen Arbeitsrechts der Evangelischen Kirche in Deutschland.</u></i></p> <p><i>b) <u>Förderung des Informations- und Erfahrungsaustauschs zwischen den Gesamtausschüssen und Förderung ihrer Fortbildungsarbeit sowie</u></i></p> <p><i>c) <u>Beratung und Unterstützung der entsendenden Gremien.</u></i></p> <p style="text-align: center;"><u>§ 55c</u> <u>Geschäftsführung</u></p> <p><i>(1) <u>Die Ständige Konferenz und die Bundeskonferenz wählen jeweils aus ihrer Mitte ein vorsitzendes und vier weitere Mitglieder des Vorstandes.</u></i></p> <p><i>(2) <u>Der Vorstand führt die laufenden Geschäfte. Die Amtszeit beträgt vier Jahre.</u></i></p> <p><i>(3) <u>Für die dem Vorstand übertragenen Aufgaben werden ein Mitglied zu 100 vom Hundert oder zwei Mitglieder zu jeweils 50 vom Hundert der regelmäßigen Arbeitszeit eines Vollbeschäftigten unter Fortzahlung der Bezüge freigestellt.</u></i></p> <p><i>(4) <u>Für die Ständige Konferenz und die Bundeskonferenz wird eine gemeinsame Geschäftsstelle beim Kirchenamt der Evangelischen Kirche in Deutschland eingerichtet.</u></i></p> <p><i>(5) <u>Die erforderlichen Kosten der Ständigen Konferenz und der Bundeskonferenz tragen die Evangelische Kirche in Deutschland sowie das Evangelische Werk für Diakonie und Entwicklung e.V. je zur Hälfte.</u></i></p> <p style="text-align: center;"><u>§ 55d</u> <u>Weitere Regelungen</u></p> <p><i>(1) <u>Einzelheiten der Geschäftsführung kann die Ständige Konferenz oder die Bundeskonferenz in einer Geschäfts-</u></i></p>	

Mitarbeitervertretungsgesetz - MVG.Konf	Mitarbeitervertretungsgesetz der EKD (MVG.EKD) <i>mit Entwurf der Änderungen des MVG-EKD-2013</i>	Anwendungsgesetz (MVG.EKD-AnwG.Konf) <i>- ENTWURF -</i>
<p style="text-align: center;">§ 58 Bildung von Sprengel-Arbeitsgemeinschaften</p> <p>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. Für die Übernahme der Kosten sind die Vorschriften des § 31 entsprechend anzuwenden.</p> <p style="text-align: center;">XI. Abschnitt Schiedsstelle, Überprüfung durch das kirchliche Verwaltungsgericht</p> <p style="text-align: center;">§ 59 Bildung der Schiedsstelle</p> <p>(1) Am Sitz der Geschäftsstelle der Konföderation</p>	<p><i>ordnung regeln.</i></p> <p><i>(2) Erforderliche Reisen der Mitglieder der Vorstandes der Ständigen Konferenz und der Bundeskonferenz gelten als Dienstreisen.</i></p> <p><i>(3) Im Übrigen gelten die Bestimmungen dieses Kirchengesetzes sinngemäß.</i></p> <p style="text-align: center;">XI. Abschnitt Kirchengerichtlicher Rechtsschutz</p> <p style="text-align: center;">§ 56 Kirchengerichtlicher Rechtsschutz</p> <p>Zu kirchengerichtlichen Entscheidungen sind die Kirchengerichte in erster Instanz und in zweiter Instanz der Kirchengerichtshof der Evangelischen Kirche in Deutschland berufen. Die Bezeichnung der Kirchengerichte erster Instanz können die Gliedkirchen abweichend regeln.</p> <p style="text-align: center;">§ 57 Bildung von Kirchengerichten</p> <p>(1) Die Gliedkirchen und die gliedkirchlichen Zusam-</p>	<p style="text-align: center;">§ 17 Bildung von Sprengelarbeitsgemeinschaften</p> <p>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. Für die Übernahme der Kosten sind die Vorschriften des § 30 MVG.EKD entsprechend anzuwenden.</p> <p style="text-align: center;"><i>besonderes Gesetz über die Bildung des Kirchengerichts</i></p> <p style="text-align: center;"><i>vgl. Artikel 3 des Artikel-/Mantelgesetzes</i></p> <p style="text-align: center;">§ 18 (zu § 57 Absatz 1 MVG.EKD) Bildung des Kirchengerichts für mitarbeitervertretungsrechtliche Streitigkeiten</p> <p>Am Sitz der Geschäftsstelle der Konföderation be-</p>

Mitarbeitervertretungsgesetz - MVG.Konf	Mitarbeitervertretungsgesetz der EKD (MVG.EKD) <i>mit Entwurf der Änderungen des MVG-EKD-2013</i>	Anwendungsgesetz (MVG.EKD-AnwG.Konf) <i>- ENTWURF -</i>
<p>besteht eine Schiedsstelle mit mindestens zwei Kammern. Für Angelegenheiten der Einrichtungen der Diakonie werden an den Sitzen der Diakonischen Werke der beteiligten Kirchen weitere Kammern in der erforderlichen Anzahl gebildet. Zur Erledigung der Geschäftsstellenaufgaben dieser Kammern werden bei den Diakonischen Werken der beteiligten Kirchen Verwaltungskräfte im erforderlichen Umfang beschäftigt. Der Rat kann bei Bedarf weitere Kammern bilden.</p> <p>(2) Der Rat beruft zu Mitgliedern der Schiedsstelle die erforderliche Anzahl von Kammervorsitzenden und Beisitzern.</p>	<p>menschlüsse errichten Kirchengerichte für den Bereich des gliedkirchlichen Zusammenschlusses, der Gliedkirche und ihres Diakonischen Werkes oder für mehrere Gliedkirchen und Diakonischen Werke gemeinsam. Die Kirchengerichte bestehen aus einer oder mehreren Kammern. Das Recht der Gliedkirchen und der gliedkirchlichen Zusammenschlüsse kann abweichend von Satz 1 die Zuständigkeit des Kirchengerichts der Evangelischen Kirche in Deutschland begründen.</p> <p>(2) Durch Vereinbarungen mit Institutionen außerhalb des Geltungsbereichs dieses Kirchengesetzes kann bestimmt werden, dass ein Kirchengericht für diese Institutionen zuständig ist, sofern die Institutionen die Bestimmungen dieses Kirchengesetzes für ihren Bereich anwenden.</p> <p style="text-align: center;">§ 57 a Zuständigkeitsbereich des Kirchengerichts der Evangelischen Kirche in Deutschland</p> <p>Das Kirchengericht der Evangelischen Kirche in Deutschland ist zuständig</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. für den Bereich der Evangelischen Kirche in Deutschland und ihrer Amts- und Dienststellen und Einrichtungen; 2. für das Diakonische Werk der Evangelischen Kirche in Deutschland und seine Dienststellen <i>das Evangelische Werk für Diakonie und Entwicklung e.V.</i> und die ihm unmittelbar angeschlossenen rechtlich selbstständigen Einrichtungen; 3. für die Gliedkirchen der Evangelischen Kirche in Deutschland und ihre gliedkirchlichen Zusammenschlüsse, die gemäß § 57 sowie gemäß § 5 Absatz 2 Nr. 2 und § 6 Absatz 1 des Kirchengerichtsgesetzes eine Zuständigkeit begründen; 4. für die kirchlichen und freikirchlichen Einrichtungen, Werke und Dienste im Bereich der evangelischen Kir- 	<p>steht ein Kirchengericht für mitarbeitervertretungsrechtliche Streitigkeiten. Das Nähere regelt ein Kirchengesetz.</p>

Mitarbeitervertretungsgesetz - MVG.Konf	Mitarbeitervertretungsgesetz der EKD (MVG.EKD) <i>mit Entwurf der Änderungen des MVG-EKD-2013</i>	Anwendungsgesetz (MVG.EKD-AnwG.Konf) <i>- ENTWURF -</i>
<p>(3) Die Vorsitzenden für die Kammern der Kirchen werden auf gemeinsamen Vorschlag der Leitungen der beteiligten Kirchen und ihrer Gesamtausschüsse der Mitarbeitervertretungen berufen. Die Vorsitzenden für die Kammern der Diakonischen Werke werden auf gemeinsamen Vorschlag der Diakonischen Werke der beteiligten Kirchen und ihrer Arbeitsgemeinschaften der Mitarbeitervertretungen berufen. Die Vorsitzenden der Kammern müssen die Befähigung zum Richteramt haben und dürfen nicht im kirchlichen Dienst stehen und keiner Dienststellenleitung gemäß § 4 angehören. Sie sollen in der Regel über Erfahrungen im Arbeitsrecht verfügen.</p> <p>(4) Die eine Hälfte der Beisitzer der Kammern der Kirchen wird auf gemeinsamen Vorschlag der Leitungen der beteiligten Kirchen berufen. Die andere Hälfte der Beisitzer wird auf gemeinsamen Vorschlag der</p>	<p>chen, für die gemäß § 6 Absatz 2 des Kirchengerechtigsgesetzes die Zuständigkeit begründet wird, sowie</p> <p>5. für Mitgliedseinrichtungen der gliedkirchlichen diakonischen Werke, die das Mitarbeitervertretungsgesetz der EKD aufgrund einer Befreiung von der Anwendung des gliedkirchlichen Mitarbeitervertretungsrechts anwenden.</p> <p style="text-align: center;">§ 58 Bildung und Zusammensetzung der Kammern</p> <p>(1) Eine Kammer besteht aus drei Mitgliedern. Die Gliedkirchen können andere Besetzungen vorsehen. Vorsitzende und beisitzende Mitglieder müssen zu kirchlichen Ämtern in einer Gliedkirche der Evangelischen Kirche in Deutschland wählbar sein. Sofern das Kirchengeschicht auch für Freikirchen zuständig ist, können auch deren Mitglieder berufen werden. Für jedes Mitglied wird mindestens ein stellvertretendes Mitglied berufen.</p> <p>(2) Vorsitzende sowie deren Stellvertreter und Stellvertreterinnen müssen die Befähigung zum Richteramt haben. Sie dürfen nicht in öffentlich-rechtlichen Dienst- oder privatrechtlichen Dienst- und Arbeitsverhältnissen zu einer kirchlichen Körperschaft oder einer Einrichtung der Diakonie innerhalb der Evangelischen Kirche in Deutschland stehen.</p> <p>(3) Für die Berufung von Vorsitzenden und deren Stellvertretern oder Stellvertreterinnen soll ein einvernehmlicher Vorschlag der Dienstgeber- und Dienstnehmerseite vorgelegt werden.</p> <p>(4) Für jede Kammer werden als beisitzende Mitglieder mindestens je ein Vertreter oder eine Vertreterin der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen und ein Vertreter oder eine Vertreterin der Dienstgeber berufen; das gleiche</p>	

Mitarbeitervertretungsgesetz - MVG.Konf	Mitarbeitervertretungsgesetz der EKD (MVG.EKD) <i>mit Entwurf der Änderungen des MVG-EKD-2013</i>	Anwendungsgesetz (MVG.EKD-AnwG.Konf) <i>- ENTWURF -</i>
<p>Gesamtausschüsse der Mitarbeitervertretungen berufen.</p> <p>(5) Die eine Hälfte der Beisitzer der Kammern der Diakonischen Werke wird auf gemeinsamen Vorschlag der Diakonischen Werke der beteiligten Kirchen berufen. Die andere Hälfte der Beisitzer wird auf gemeinsamen Vorschlag der Arbeitsgemeinschaften der Mitarbeitervertretungen der Diakonischen Werke der beteiligten Kirchen berufen.</p> <p>(6) 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. Die von den Gesamtausschüssen oder den Arbeitsgemeinschaften der Mitarbeitervertretungen vorgeschlagenen Beisitzer müssen zum Mitglied einer Mitarbeitervertretung wählbar sein.</p> <p>(7) Die Amtszeit der Kammern beträgt sechs Jahre. Solange 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.</p> <p>(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.</p> <p style="text-align: center;">§ 60 Besetzung der Schiedsstelle</p> <p>Die 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. Die Kammern der Diakonischen</p>	<p>gilt für die stellvertretenden Mitglieder.</p> <p>(5) Das Nähere regeln</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. der Rat der Evangelischen Kirche in Deutschland durch Verordnung, 2. die Gliedkirchen für ihren Bereich. 	

Mitarbeitervertretungsgesetz - MVG.Konf	Mitarbeitervertretungsgesetz der EKD (MVG.EKD) <i>mit Entwurf der Änderungen des MVG-EKD-2013</i>	Anwendungsgesetz (MVG.EKD-AnwG.Konf) - ENTWURF -
<p>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.</p> <p style="text-align: center;">§ 61</p> <p>Rechtsstellung der Mitglieder der Schiedsstelle</p> <p>(1) Die Mitglieder der Schiedsstelle sind in ihrer Entscheidung unabhängig und nur an das geltende Recht gebunden. Für 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.</p> <p>(2) Die Mitglieder der Schiedsstelle erhalten Reisekostenersatz nach den für die Mitglieder der Landsynode der Evangelisch-lutherischen Landeskirche Hannovers geltenden Bestimmungen. Die Vorsitzenden erhalten eine Aufwandsentschädigung, die der Rat allgemein regelt.</p>	<p style="text-align: center;">§ 59</p> <p>Rechtsstellung der Mitglieder des Kirchengerichts</p> <p>(1) Die Mitglieder des Kirchengerichts sind unabhängig und nur an das Gesetz und ihr Gewissen gebunden. Sie haben das Verständnis für den Auftrag der Kirche zu stärken und auf eine gute Zusammenarbeit hinzuwirken. Sie unterliegen der richterlichen Schweigepflicht</p> <p><i>(2) Mitglied des Kirchengerichts kann nicht sein, wer einem kirchenleitenden Organ der EKD oder einer Gliedkirche sowie den leitenden Organen des Evangelischen Werkes für Diakonie und Entwicklung e.V. oder der gliedkirchlichen Diakonischen Werke angehört.</i></p> <p>(2) <u>3</u> Die Amtszeit der Mitglieder des Kirchengerichts beträgt sechs Jahre. Solange eine neue Besetzung nicht erfolgt ist, bleiben die bisherigen Mitglieder im Amt.</p> <p>(3) <u>4</u> § 19 Absatz 1 bis 3, § 21 und § 22 Absatz 1 Satz 1 bis 3 und 5 sowie Absatz 2 gelten entsprechend.</p> <p style="text-align: center;">§ 59 a</p> <p>Besondere Vorschriften über die Berufung der Richter und Richterinnen des Kirchengerichtshofes der Evangelischen Kirche in Deutschland</p> <p>(1) Für die Berufung der Vorsitzenden Richter und Vor-</p>	

Mitarbeitervertretungsgesetz - MVG.Konf	Mitarbeitervertretungsgesetz der EKD (MVG.EKD) <i>mit Entwurf der Änderungen des MVG-EKD-2013</i>	Anwendungsgesetz (MVG.EKD-AnwG.Konf) <i>- ENTWURF -</i>
<p style="text-align: center;">§ 62 Zuständigkeit der Schiedsstelle</p> <p>(1) Die Schiedsstelle entscheidet auf Antrag unbeschadet der Rechte des einzelnen Mitarbeiters über</p> <ol style="list-style-type: none"> 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); 	<p>sitzenden Richterinnen soll ein einvernehmlicher Vorschlag der Dienstgeber- und der Dienstnehmerseite vorgelegt werden. Kommt ein einvernehmlicher Vorschlag nicht spätestens binnen einer Frist von sechs Monaten nach dem Ablauf der regelmäßigen Amtszeit zustande, kann eine Berufung auch ohne Vorliegen eines solchen Vorschlags erfolgen.</p> <p>(2) Die übrigen Richter und Richterinnen werden je als Vertreter oder Vertreterinnen der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen und der Dienstgeber vom Kirchenamt der Evangelischen Kirche in Deutschland und der Gesamtmitarbeitervertretung der Amts-, Dienststellen und Einrichtungen <i>des Gesamtausschusses</i> der Evangelischen Kirche in Deutschland benannt.</p> <p>(3) Mitglied des Kirchengerichtshofes der Evangelischen Kirche in Deutschland kann nicht sein, wer einem kirchenleitenden Organ gliedkirchlicher Zusammenschlüsse oder einem kirchenleitenden Organ des Diakonischen Werkes angehört.</p> <p>(4) Das Nähere regelt der Rat der Evangelischen Kirche in Deutschland durch Verordnung.</p> <p style="text-align: center;">§ 60 Zuständigkeit der Kirchengerichte</p> <p>(1) Die Kirchengerichte entscheiden auf Antrag unbeschadet der Rechte des Mitarbeiters oder der Mitarbeiterin über alle Streitigkeiten, die sich aus der Anwendung dieses Kirchengesetzes zwischen den jeweils Beteiligten ergeben.</p>	<p style="text-align: center;">§ 19 (zu § 60 MVG.EKD)</p> <p>(1) Das Kirchengericht für mitarbeitervertretungsrechtliche Streitigkeiten entscheidet auf Antrag unbeschadet der Rechte des Mitarbeiters oder der Mitarbeiterin auch über alle Streitigkeiten, die sich aus der Anwendung dieses Kirchengesetzes <i>[Ann.: des Anwendungsgesetzes]</i> zwischen den jeweils Beteiligten ergeben.</p>

Mitarbeitervertretungsgesetz - MVG.Konf	Mitarbeitervertretungsgesetz der EKD (MVG.EKD) <i>mit Entwurf der Änderungen des MVG-EKD-2013</i>	Anwendungsgesetz (MVG.EKD-AnwG.Konf) - E N T W U R F -
<ol style="list-style-type: none"> 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. 	<p>(2) In den Fällen, in denen die Kirchengerichte wegen der Frage der Geltung von Dienststellenteilen und Einrichtungen der Diakonie als Dienststellen angerufen werden (§ 3), entscheiden sie über die Ersetzung des</p>	

Mitarbeitervertretungsgesetz - MVG.Konf	Mitarbeitervertretungsgesetz der EKD (MVG.EKD) <i>mit Entwurf der Änderungen des MVG-EKD-2013</i>	Anwendungsgesetz (MVG.EKD-AnwG.Konf) <i>- ENTWURF -</i>
<p>(2) Bei Streitigkeiten über den Abschluss von Dienstvereinbarungen (§ 37 Abs. 6 Satz 2) unterbreitet die Schiedsstelle einen Vermittlungsvorschlag.</p> <p>(3) Hat in einer Angelegenheit eine Einigungsstelle (§ 37 a) entschieden und sieht die Dienstvereinbarung, auf Grund 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. 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.</p> <p>(4) In den Fällen der Mitberatung (§ 46) stellt die Schiedsstelle nur fest, ob die Beteiligung der Mitarbeitervertretung erfolgt ist. Ist die Beteiligung unterblieben, so hat dies die Unwirksamkeit der Maßnahme zur Folge.</p> <p>(5) 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. 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.</p>	<p>Einvernehmens.</p> <p>(3) In den Fällen, in denen die Kirchengerichte wegen des Abschlusses von Dienstvereinbarungen angerufen werden (§ 36), wird von ihnen nur ein Vermittlungsvorschlag unterbreitet.</p> <p>(4) In den Fällen der Mitberatung (§ 46) stellen die Kirchengerichte nur fest, ob die Beteiligung der Mitarbeitervertretung erfolgt ist. Ist die Beteiligung unterblieben, hat dies die Unwirksamkeit der Maßnahme zur Folge.</p> <p>(5) In den Fällen, die einem eingeschränkten Mitbestimmungsrecht unterliegen (§§ 42 und 43), haben die Kirchengerichte lediglich zu prüfen und festzustellen, ob für die Mitarbeitervertretung ein Grund zur Verweigerung der Zustimmung nach § 41 vorliegt. Wird festgestellt, dass für die Mitarbeitervertretung kein Grund zur Verweigerung der Zustimmung nach § 41 vorliegt, gilt die Zustimmung der Mitarbeitervertretung als ersetzt.</p>	

Mitarbeitervertretungsgesetz - MVG.Konf	Mitarbeitervertretungsgesetz der EKD (MVG.EKD) <i>mit Entwurf der Änderungen des MVG-EKD-2013</i>	Anwendungsgesetz (MVG.EKD-AnwG.Konf) <i>- ENTWURF -</i>
<p>(6) In den Fällen der Mitbestimmung nach §§ 40 und 41 ersetzt die Entscheidung der Schiedsstelle die nicht erteilte Zustimmung der Mitarbeitervertretung. Die Entscheidung der Schiedsstelle muss sich im Rahmen der geltenden Rechtsvorschriften sowie im Rahmen der Anträge von Mitarbeitervertretung und Dienststellenleitung halten.</p> <p>(7) 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. Die Dienststellenleitung hat erneut unter Berücksichtigung der Rechtsauffassung der Schiedsstelle über den Antrag der Mitarbeitervertretung zu entscheiden.</p> <p>(8) Die Entscheidung der Schiedsstelle wird nötigenfalls mit Mitteln der Kirchenaufsicht durchgesetzt. Im Bereich der Diakonie können die Diakonischen Werke der beteiligten Kirchen mit satzungsmäßigen Mitteln oder mit Bußgeldern der Entscheidung der Schiedsstelle Geltung verschaffen.</p>	<p>(6) In den Fällen der Mitbestimmung entscheiden die Kirchengerichte über die Ersetzung der Zustimmung der Mitarbeitervertretung. Die Entscheidung muss sich im Rahmen der geltenden Rechtsvorschriften und im Rahmen der Anträge von Mitarbeitervertretung und Dienststellenleitung halten.</p> <p>(7) In den Fällen der Nichteinigung über Initiativen der Mitarbeitervertretung (§ 47 Absatz 2) stellen die Kirchengerichte fest, ob die Weigerung der Dienststellenleitung, die von der Mitarbeitervertretung beantragte Maßnahme zu vollziehen, rechtswidrig ist. Die Dienststellenleitung hat erneut unter Berücksichtigung des Beschlusses über den Antrag der Mitarbeitervertretung zu entscheiden.</p> <p>(8) Der kirchengerichtliche Beschluss ist verbindlich. Die Gliedkirchen können bestimmen, dass ein Aufsichtsganainen rechtskräftigen Beschluss auch durch Ersatzvornahme durchsetzen kann, sofern die Dienststellenleitung die Umsetzung verweigert.</p>	<p>(2) Die Entscheidung des Kirchengerichts für mitarbeitervertretungsrechtliche Streitigkeiten wird nötigenfalls mit Mitteln der Kirchenaufsicht durchgesetzt. Im Bereich der Diakonie können die Diakonischen Werke der beteiligten Kirchen mit satzungsmäßigen Mitteln oder mit Bußgeldern der Entscheidung des Kirchengerichts Geltung verschaffen.</p>
<p style="text-align: center;">§ 63 Verfahren vor der Schiedsstelle</p> <p>(1) Die Vorsitzenden der Kammern haben zunächst durch Verhandlungen mit den Parteien zu versuchen, eine gütliche Einigung zu erzielen.</p>	<p style="text-align: center;">§ 61 Durchführung des kirchengerichtlichen Verfahrens in erster Instanz</p> <p>(1) Sofern keine besondere Frist für die Anrufung der Kirchengerichte festgelegt ist, beträgt die Frist zwei Monate nach Kenntnis einer Maßnahme oder eines Rechtsverstoßes im Sinne von § 60 Absatz 1.</p> <p>(2) Der oder die Vorsitzende der Kammer hat zunächst durch Verhandlungen mit den Beteiligten auf eine gütliche Einigung hinzuwirken (Einigungsgespräch). Gelingt diese nicht, so ist die Kammer einzuberufen. Im Einver-</p>	

Mitarbeitervertretungsgesetz - MVG.Konf	Mitarbeitervertretungsgesetz der EKD (MVG.EKD) <i>mit Entwurf der Änderungen des MVG-EKD-2013</i>	Anwendungsgesetz (MVG.EKD-AnwG.Konf) <i>- ENTWURF -</i>
<p>(2) Die Parteien können einen Beistand hinzuziehen, der Mitglied einer Kirche sein muss, die der Arbeitsgemeinschaft christlicher Kirchen angehört. Die Hinzuziehung eines Beistands ist dem Vorsitzenden der Kammer mitzuteilen. Bestehen Bedenken gegen die Erstattung der durch die Hinzuziehung des Beistands entstehenden Kosten, so soll der Vorsitzende hierauf hinweisen.</p> <p>(3) Der Vorsitzende kann den Parteien aufgeben, ihr Vorbringen schriftlich vorzubereiten und Beweismittel anzugeben. Die Kammer entscheidet auf Grund einer vom Vorsitzenden anberaumten mündlichen Verhandlung, bei der alle Mitglieder der Kammer anwesend sein müssen. Die Kammer tagt öffentlich, sofern nicht die Kammer aus besonderen Gründen die Öffentlichkeit ausschließt. Der Mitarbeitervertretung und der Dienststellenleitung ist in der Verhandlung Gelegenheit zur Äußerung zu geben. Zunächst hat die Kammer auf eine Verständigung oder Einigung hinzuwirken. Im Einvernehmen mit den Parteien kann von einer mündlichen Verhandlung abgesehen und ein Beschluss im schriftlichen Verfahren gefasst werden.</p> <p>(4) Die Kammer entscheidet unbeschadet der Verpflichtung, während des gesamten Verfahrens auf eine gütliche Einigung hinzuwirken, durch Beschluss, der mit Stimmenmehrheit gefasst wird. Stimmenthaltung ist unzulässig. Den Anträgen der Beteiligten kann auch teilweise entsprochen werden.</p> <p>(5) Der Beschluss ist zu begründen und den Parteien</p>	<p>nehmen der Beteiligten kann der oder die Vorsitzende der Kammer allein entscheiden.</p> <p>(3) Das Einigungsgespräch findet unter Ausschluss der Öffentlichkeit statt.</p> <p>(4) Die Beteiligten können zu ihrem Beistand jeweils eine Person hinzuziehen, die Mitglied einer Kirche sein muss, die der Arbeitsgemeinschaft christlicher Kirchen angehört. Für die Übernahme der Kosten findet § 30 Anwendung. Im Streitfall entscheidet der oder die Vorsitzende der Kammer.</p> <p>(5) Der oder die Vorsitzende der Kammer kann den Beteiligten aufgeben, ihr Vorbringen schriftlich vorzubereiten und Beweise anzutreten. Die Kammer entscheidet aufgrund einer von dem oder der Vorsitzenden anberaumten, mündlichen Verhandlung, bei der alle Mitglieder der Kammer anwesend sein müssen. Die Kammer tagt öffentlich, sofern nicht nach Feststellung durch die Kammer besondere Gründe den Ausschluss der Öffentlichkeit erfordern. Der Mitarbeitervertretung und der Dienststellenleitung ist in der Verhandlung Gelegenheit zur Äußerung zu geben. Die Kammer soll in jeder Lage des Verfahrens auf eine gütliche Einigung hinwirken. Im Einvernehmen mit den Beteiligten kann von einer mündlichen Verhandlung abgesehen und ein Beschluss im schriftlichen Verfahren gefasst werden.</p> <p>(6) Die Kammer entscheidet durch Beschluss, der mit Stimmenmehrheit gefasst wird. Stimmenthaltung ist unzulässig. Den Anträgen der Beteiligten kann auch teilweise entsprochen werden.</p> <p>(7) Der Beschluss ist zu begründen und den Beteiligten</p>	

Mitarbeitervertretungsgesetz - MVG.Konf	Mitarbeitervertretungsgesetz der EKD (MVG.EKD) <i>mit Entwurf der Änderungen des MVG-EKD-2013</i>	Anwendungsgesetz (MVG.EKD-AnwG.Konf) <i>- ENTWURF -</i>
<p>zuzustellen.</p> <p>(6) Stimmen die Parteien zu, so kann an die Stelle der Beschlussfassung durch die Kammer der Beschluss des Vorsitzenden treten.</p> <p>(7) Der Vorsitzende der Kammer kann einen offensichtlich unbegründeten Antrag ohne mündliche Verhandlung durch Beschluss zurückweisen. Gleiches gilt, wenn die Schiedsstelle für die Entscheidung über einen Antrag offenbar unzuständig ist oder eine Antragsfrist versäumt worden ist. Der Beschluss ist zu begründen und zuzustellen. Der Antragsteller kann binnen zwei Wochen nach Zustellung des Beschlusses mündliche Verhandlung beantragen.</p> <p>(8) Die Kosten des Verfahrens – einschließlich der notwendigen Kosten für Zeugen, Sachverständige und Beistände nach Absatz 2 – trägt die Dienststellenleitung. Über die Notwendigkeit entscheidet der Vorsitzende durch schriftlichen Beschluss; Absatz 6 ist entsprechend anzuwenden.</p> <p>(9) Im Übrigen regelt der Rat das Verfahren der Schiedsstelle durch Ausführungsverordnung.</p>	<p>zuzustellen. Er wird mit seiner Zustellung wirksam.</p> <p>(8) Der oder die Vorsitzende der Kammer kann einen offensichtlich unbegründeten Antrag ohne mündliche Verhandlung zurückweisen. Gleiches gilt, wenn das Kirchengericht für die Entscheidung über einen Antrag offenbar unzuständig ist oder eine Antragsfrist versäumt ist. Die Zurückweisung ist in einem Bescheid zu begründen. Der Bescheid ist zuzustellen. Der Antragsteller oder die Antragstellerin kann innerhalb von zwei Wochen nach Zustellung des Bescheides mündliche Verhandlung beantragen.</p> <p>(9) Für das Verfahren werden Gerichtskosten nicht erhoben. Für die Übernahme der außergerichtlichen Kosten, die zur Rechtsverfolgung und Rechtsverteidigung notwendig waren, findet § 30 Anwendung.</p> <p>(10) Kann in Eilfällen die Kammer nicht rechtzeitig zusammentreten, trifft der oder die Vorsitzende auf Antrag einstweilige Verfügungen.</p> <p style="text-align: center;">§ 62 Verfahrensordnung</p> <p>Im übrigen finden, soweit kirchengesetzlich nicht etwas anderes bestimmt ist, die Vorschriften des Arbeitsgerichtsgesetzes über das Beschlussverfahren in der jeweils geltenden Fassung entsprechende Anwendung. Die Vorschriften über Zwangsmaßnahmen sind nicht anwendbar.</p>	

Mitarbeitervertretungsgesetz - MVG.Konf	Mitarbeitervertretungsgesetz der EKD (MVG.EKD) <i>mit Entwurf der Änderungen des MVG-EKD-2013</i>	Anwendungsgesetz (MVG.EKD-AnwG.Konf) - ENTWURF -
<p style="text-align: center;">§ 64 Einstweilige Anordnung</p> <p>(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. 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.</p> <p>(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.</p>		
<p style="text-align: center;">§ 65 Beschwerde</p> <p>(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.</p> <p>(2) Die Beschwerde bedarf der Annahme durch den Kirchengerichtshof der Evangelischen Kirche in Deutschland. Sie ist anzunehmen, wenn</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ernstliche Zweifel an der Richtigkeit des Beschlusses bestehen, 2. die Rechtsfrage grundsätzliche Bedeutung hat, 3. der Beschluss von einer Entscheidung eines obers- 	<p style="text-align: center;">§ 63 Rechtsmittel</p> <p>(1) Gegen die verfahrensbeendenden Beschlüsse der Kirchengerichte findet die Beschwerde an den Kirchengerichtshof der Evangelischen Kirche in Deutschland statt. § 87 Arbeitsgerichtsgesetz findet entsprechende Anwendung. Für die Anfechtung der nicht verfahrensbeendenden Beschlüsse findet § 78 Arbeitsgerichtsgesetz entsprechende Anwendung.</p> <p>(2) Die Beschwerde bedarf der Annahme durch den Kirchengerichtshof der Evangelischen Kirche in Deutschland. Sie ist anzunehmen, wenn</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ernstliche Zweifel an der Richtigkeit des Beschlusses bestehen, 2. die Rechtsfrage grundsätzliche Bedeutung hat, 3. der Beschluss von einer Entscheidung des Kirchengen- 	

Mitarbeitervertretungsgesetz - MVG.Konf	Mitarbeitervertretungsgesetz der EKD (MVG.EKD) <i>mit Entwurf der Änderungen des MVG-EKD-2013</i>	Anwendungsgesetz (MVG.EKD-AnwG.Konf) <i>- ENTWURF -</i>
<p>ten Landesgerichts oder eines Bundesgerichts abweicht und auf dieser Abweichung beruht oder</p> <p>4. ein Verfahrensmangel geltend gemacht wird und vorliegt, auf dem der Beschluss beruhen kann.</p> <p>(3) Die Entscheidung nach Absatz 2 trifft der Kirchengengerichtshof der Evangelischen Kirche in Deutschland ohne mündliche Verhandlung. Die Ablehnung der Annahme ist zu begründen.</p> <p>(4) Die Beschwerde ist binnen eines Monats nach Zustellung des mit der Begründung versehenen Beschlusses der Schiedsstelle schriftlich einzulegen und zu begründen.</p> <p>(5) Die Beschwerde hemmt den Eintritt der Rechtskraft des angefochtenen Beschlusses der Schiedsstelle.</p> <p>(6) Die Höhe der Kosten des Verfahrens bemisst sich nach dem zwischen der Konföderation und der Evangelischen Kirche in Deutschland geschlossenen Vertrag.</p> <p>(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.</p>	<p>richtshofes der Evangelischen Kirche in Deutschland, einer Entscheidung eines obersten Landesgerichts oder eines Bundesgerichts abweicht und auf dieser Abweichung beruht oder</p> <p>4. ein Verfahrensmangel geltend gemacht wird und vorliegt, auf dem der Beschluss beruhen kann.</p> <p>Für die Darlegung der Annahmegründe finden die für die Beschwerdebegründung geltenden Vorschriften Anwendung</p> <p>(3) Die Entscheidung nach Absatz 2 trifft der Kirchengengerichtshof der Evangelischen Kirche in Deutschland ohne mündliche Verhandlung. Die Ablehnung der Annahme ist zu begründen.</p> <p>(4) Die Kirchengengerichte in erster Instanz legen dem Kirchengengerichtshof der Evangelischen Kirche in Deutschland die vollständigen Verfahrensakten vor.</p> <p>(5) Einstweilige Verfügungen kann der Vorsitzende Richter oder die Vorsitzende Richterin in dringenden Fällen allein treffen.</p> <p>(6) Die Entscheidungen des Kirchengengerichtshofes der Evangelischen Kirche in Deutschland sind endgültig.</p> <p>(7) Im Übrigen finden, soweit kirchengesetzlich nicht etwas anderes bestimmt ist, die Vorschriften des Arbeitsgerichtsgesetzes über die Beschwerde im Beschlussverfahren in der jeweils geltenden Fassung entsprechende Anwendung.</p> <p style="text-align: center;"><u>§ 63a</u> <u>Vollstreckungsmaßnahmen</u></p> <p><i>(1) Ist ein Beteiligter zu einer Leistung oder Unterlas-</i></p>	<p><i>vgl. § 64 MVG.Konf</i></p>

Mitarbeitervertretungsgesetz - MVG.Konf	Mitarbeitervertretungsgesetz der EKD (MVG.EKD) <i>mit Entwurf der Änderungen des MVG-EKD-2013</i>	Anwendungsgesetz (MVG.EKD-AnwG.Konf) <i>- ENTWURF -</i>
<p style="text-align: center;">§ 66 In-Kraft-Treten, Außer-Kraft-Treten</p> <p>...</p>	<p><i>sung verpflichtet worden, hat er oder sie dem Kirchengemacht, das die Streitigkeit verhandelt und entschieden hat, innerhalb eines Monats nach Eintritt der Rechtskraft des Beschlusses zu berichten, dass die auferlegten Verpflichtungen erfüllt sind.</i></p> <p><i>(2) Berichtet der Beteiligte nicht innerhalb eines Monats, informiert das Kirchengemacht die für die Rechtsaufsicht zuständige Stelle. Diese berichtet dem Kirchengemacht über die Erfüllung der auferlegten Verpflichtung.</i></p> <p><i>(3) Bleiben auch die nach Absatz 2 getroffenen Maßnahmen erfolglos, kann das Kirchengemacht auf Antrag gegen den säumigen beteiligten eine Geldbuße von bis zu 5.000 € verhängen.</i></p> <p style="text-align: center;">XII. Abschnitt Inkrafttreten, Schlussbestimmungen</p> <p style="text-align: center;">§ 64 Inkrafttreten</p> <p>...</p> <p>(3) Dieses Kirchengesetz tritt mit Wirkung für die Gliedkirchen in Kraft, wenn alle Gliedkirchen ihr Einverständnis erklärt haben. Jede Gliedkirche kann es für ihren Bereich zu einem früheren Zeitpunkt in Geltung setzen.</p> <p style="text-align: center;">§ 65 64 Übernahmebestimmungen</p> <p>(1) Die Gliedkirchen können in den Übernahmebestimmungen regeln, dass Maßnahmen abweichend von die-</p>	<p style="text-align: center;">§ 20 Begriffsbestimmungen</p> <p>Oberste Dienstbehörden im Sinne dieses Kirchengesetzes und des Mitarbeitervertretungsgesetzes der EKD sind die durch Kirchengesetz bestimmten obersten Behörden der Kirchen. Ihnen stehen im diakonischen Bereich die nach Satzung zuständigen Leitungs- oder Aufsichtsorgane gleich.</p> <p style="text-align: center;">§ 21 Übergangsbestimmungen</p> <p>(1) Für die Dauer der Amtszeit der beim Inkrafttreten dieses Kirchengesetzes bestehenden Mitarbei-</p>

Mitarbeitervertretungsgesetz - MVG.Konf	Mitarbeitervertretungsgesetz der EKD (MVG.EKD) <i>mit Entwurf der Änderungen des MVG-EKD-2013</i>	Anwendungsgesetz (MVG.EKD-AnwG.Konf) <i>- ENTWURF -</i>
	<p>sem Kirchengesetz weiterhin der Mitbestimmung unterliegen, soweit Regelungen der Gliedkirchen dies bisher vorsehen.</p> <p>(2) Darüber hinaus kann bestimmt werden, dass Maßnahmen, die bisher einem Beteiligungsrecht Unterlagen, das in seiner Wirkung nicht über die eingeschränkte Mitbestimmung hinausgeht, der eingeschränkten Mitbestimmung unterworfen werden.</p> <p>(3) Für die Zeit vom 1. Januar 2007 bis zum Ende der laufenden Amtszeit der Mitarbeitervertretung werden die Aufgaben der Mitarbeitervertretung für die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen der VELKD von der Mitarbeitervertretung des Kirchenamtes der EKD wahrgenommen. Nach Ablauf der Amtszeit nach Satz 1 bilden das Kirchenamt der EKD und die VELKD eine gemeinsame Mitarbeitervertretung nach § 5 Absatz 3.</p> <p style="text-align: center;">§ 66 Übergangsbestimmungen</p> <p>...</p>	<p>tervertretungen finden die §§ 5 bis 31 des Kirchengesetzes der Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen über Mitarbeitervertretungen weiterhin Anwendung.</p> <p>(2) Für die Dauer der Amtszeit der beim Inkrafttreten dieses Kirchengesetzes bestehenden Gesamtausschüsse der Mitarbeitervertretungen und Arbeitsgemeinschaften der Mitarbeitervertretungen finden die §§ 56 und 57 des Kirchengesetzes der Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen über Mitarbeitervertretungen weiterhin Anwendung.</p> <p>(3) Auf die Beteiligungsverfahren, die beim Inkrafttreten dieses Kirchengesetzes nach den Bestimmungen des Kirchengesetzes der Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen über Mitarbeitervertretungen eingeleitet waren, finden die §§ 38 ff. des Kirchengesetzes der Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen über Mitarbeitervertretungen weiterhin Anwendung.</p> <p><i>Inkrafttreten, Außerkrafttreten: vgl. Artikel 5 des Artikel-/Mantelgesetzes.</i></p>