



# **Novellierung**

Mitarbeitervertretungsgesetz  
der Evangelischen Kirche  
in Deutschland

Entwurf der  
Gewerkschaft ver.di,  
Fachgruppe Kirchen,  
Diakonie und Caritas

Stand: September 2002



**ver.di**

*Gesundheit, Soziale Dienste,  
Wohlfahrt und Kirchen*

**Vereinte  
Dienstleistungs-  
gewerkschaft**



**ver.di**

*Gesundheit, Soziale Dienste,  
Wohlfahrt und Kirchen*

**Vereinte  
Dienstleistungs-  
gewerkschaft**



## Liebe Leserinnen und Leser, liebe Kolleginnen und Kollegen,

Am 5. September 2002 hat der neu gebildete Bundesfachgruppenvorstand Kirchen, Diakonie und Caritas den ver.di Entwurf für ein neues Mitarbeitervertretungsgesetz der EKD beschlossen. Vorausgegangen war ein Diskussionsvorschlag und die Einarbeitung von Änderungsvorschlägen.

Der Entwurf ist die Basis für die Anhörungen bei der EKD-Synode im November und für die spätere Übernahme des neuen Gesetzes durch die einzelnen Landeskirchen.

Ausgangspunkt für eine Neufassung des kirchlichen Mitbestimmungsrechts ist für uns die Reform des Betriebsverfassungsgesetzes im Jahr 2001.

War schon das alte BetrVG in wesentlichen Teilen deutlich besser als das kircheneigene MVG, so hat sich der Abstand nun noch weiter vergrößert. In lediglich drei Bereichen war das MVG-EKD besser als das alte BetrVG: Beim vereinfachten Wahlverfahren, beim einheitlichen Mitarbeiterbegriff (keine Trennung in Angestellte und Arbeiter) und bei der eingeschränkten Mitbestimmung im Falle der ordentlichen Kündigung. Nach der Neufassung des BetrVG ist davon nur noch die eingeschränkte Mitbestimmung bei Kündigung übriggeblieben und diese soll nach Arbeitgebervorstellungen auch noch rausnovelliert werden. Die Schlechterstellungen sind dagegen zahlreich und sprengen den Rahmen eines Vorworts. Sie sind aber an der Fülle unserer Novellierungsvorschläge ablesbar.

Eine Schlechterstellung der 1,3 Millionen Beschäftigten bei Kirchen, Diakonie und Caritas gegenüber den gesellschaftlich gesetzten Standards ist durch nichts gerechtfertigt, insbesondere dann nicht, wenn die kirchlichen Wohlfahrts-einrichtungen für sich ein zunehmend marktmäßiges Verhalten reklamieren. Wenn sich kirchliche Einrichtungen verhalten wie andere Wirtschaftssubjekte einer marktwirtschaftlichen Ordnung auch, müssen sie auch die üblichen Spielregeln bei der Mitbestimmung für sich gelten lassen. Es ist zu hoffen, dass die Kirchen selbst in der Lage sind, diesen Weg zu gehen. Wenn nicht, ist der staatliche Gesetzgeber gefragt. Denn der Staat hat auch eine Verantwortung gegenüber den 1,3 Millionen Staatsbürgern, die bei den Kirchen arbeiten. Dieser Verantwortung ist er durch den Artikel 140 des Grundgesetzes nicht enthoben.

Er könnte seinerseits den Kirchen Standards vorgeben, ohne in das Selbstordnungsrecht für die eigenen Angelegenheiten der Kirchen einzugreifen. Entsprechende juristische Vorstellungen dazu liegen vor. Die kirchliche Betriebsverfassung wird sich auf Dauer an das gesellschaftlich gesetzte Recht anpassen oder ihre völlige Eigenständigkeit aufgeben müssen.

Für das derzeitige Novellierungsverfahren stellen sich daher folgende Aufgaben:

1. Reform derjenigen Teile des MVG, die schon nach dem alten BetrVG schlechter geregelt waren.
2. Einbeziehung der Veränderungen des neuen BetrVG.
3. Formulierung der kirchenspezifischen Besonderheiten und der Besonderheiten, die durch den Status einer Körperschaft des öffentlichen Rechts der Verfassten Kirchen einerseits und durch die privatrechtlichen, der Marktkonkurrenz unterworfenen diakonischen Einrichtungen andererseits gegeben sind.

Ist man sich auf Mitarbeiterseite einig in der Reformnotwendigkeit der bestehenden Mitarbeitervertretungsgesetze, stellt sich die Frage der Novellierungstiefe und der Maßstäbe dafür:

Viele Mitarbeitervertretungen wären schon zufrieden damit, wenn das bestehende MVG hier und da ein wenig verbessert und ihre MAV-Arbeit erleichtert würde.

Andere sehen das neue BetrVG als Maßstab an und wollen es auf diesen Standard bringen.

Doch es ist tiefer anzusetzen: Welche grundsätzlichen Vorstellungen haben Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über die Mitgestaltung eines ihrer wichtigsten Lebensbereiche, nämlich ihrer Arbeitswelt? Fordert nicht der gemeinsame Dienst, die kooperative Arbeit eine echte Partizipation? Bedeutet Dienstgemeinschaft nicht konsequenterweise eine Allzuständigkeit der MAV? Was bedeutet für die Beschäftigten Demokratie im Betrieb im Rahmen einer Marktwirtschaft?

Auch das neue BetrVG ist ein gesellschaftlicher Kompromiss und beileibe nicht die Idealvorstellung der abhängig beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und ihrer Gewerkschaften. Nimmt man das neue BetrVG als Maßstab, kommt man zu leicht dahin, dies als das maximal Mögliche zu betrachten, von dem dann Kirchenverwaltungen, Kirchenjuristen, Arbeitgeberverbände und Synoden Abstriche machen. Wir kennen das Verfahren zur Genüge aus der Vergangenheit.

ver.di hat sich daher bewusst entschieden, die weitergehenden Novellierungsvorschläge des DGB für eine Reform des Betriebsverfassungsrechts aus dem Jahre 1998 zum Ausgangspunkt zu nehmen, und diese allerdings vielfach kirchenspezifisch umzugestalten und anzupassen. Wir haben zusätzlich noch Novellierungsideen zum MVG aus Bayern,

Hessen-Nassau, Rheinland und Westfalen sowie Nordelbien aufgenommen.

Trotz sehr weitreichender Änderungen (z. B Konzern-MAV/ Stufenvertretung/Einigungsstelle/Mitbestimmungskatalog/ Stellung der Gewerkschaften) haben wir die bestehende Gliederung beibehalten und ergänzt. Dies erleichtert ein wenig die Übersicht.

Die Stellung der Gewerkschaften in unseren Vorschlägen halten wir für sachlich geboten und vom Sozialstaatsgedanken her für schlüssig. Die Ausgestaltungsoptionen durch Tarifverträge haben wir nicht für den 3. Weg vorgesehen, da wir diesen nicht als gleichwertig ansehen.

Wir wissen, dass unsere Vorschläge über das politisch Durchsetzbare hinausgehen.

Wir erwarten dennoch, auch von den Synoden und Kirchenverwaltungen, dass unsere Vorschläge gehört werden. Wir wollen ein besseres Mitarbeitervertretungsgesetz für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Wir sind überzeugt davon, dass das auch den Kirchen nützt.

Günter Busch

Berlin/November 2002  
(Bundesfachgruppenleiter)

## Präambel

### I. Abschnitt: Allgemeine Bestimmungen

§ 1	Grundsatz.....	5
§ 2	Dienststellen.....	5
§ 3	Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter .....	6
§ 4	Dienststellenleitungen .....	6
§ 5	Stellung der Gewerkschaften und Arbeitgebervereinigung .....	7
§ 6	Weiterentwicklung durch Tarifvertrag .....	7

### II. Abschnitt: Bildung und Zusammensetzung der Mitarbeitervertretung

§ 7	Mitarbeitervertretungen .....	8
§ 8	Gesamtmitarbeitervertretungen .....	9
§ 9	Neubildung von Mitarbeitervertretungen .....	10
§ 10	Zusammensetzung .....	10

### III. Abschnitt: Wahl der Mitarbeitervertretung

§ 11	Wahlberechtigung.....	11
§ 12	Wählbarkeit.....	12
§ 13	Wahlverfahren .....	12
§ 13a	Vereinfachtes Wahlverfahren.....	13
§ 14	Vertretung der Berufsgruppen und Arbeitsbereiche.....	14
§ 15	Wahlschutz, Wahlkosten .....	14
§ 16	Anfechtung der Wahl.....	15

### IV. Abschnitt: Amtszeit

§ 17	Amtszeit.....	16
§ 18	Neuwahl der Mitarbeitervertretungen vor Ablauf der Amtszeit .....	16
§ 19	Übergangsmandat.....	17
§ 20	Restmandat .....	19
§ 21	Ausschluss eines Mitgliedes oder Auflösung der Mitarbeitervertretung .....	19
§ 22	Verletzung gesetzlicher Pflichten durch die Dienststellenleitung .....	19
§ 23	Erlöschen und Ruhen der Mitgliedschaft, Ersatzmitgliedschaft.....	20

### V. Abschnitt: Rechtsstellung der Mitglieder der Mitarbeitervertretung

§ 24	Ehrenamt, Behinderungs- und Begünstigungsverbot, Arbeitsbefreiung .....	21
§ 25	Freistellung von der Arbeit.....	23
§ 26	Abordnungs- und Versetzungsverbot, Kündigungsschutz.....	24
§ 27	Schweigepflicht.....	25

### VI. Abschnitt: Geschäftsführung

§ 28	Vorsitz.....	25
§ 29	Geschäftsführender Ausschuss .....	26
§ 30	Bildung von weiteren Ausschüssen und von Arbeitskreisen, Übertragung von Aufgaben.....	27
§ 31	Einberufung der Sitzungen.....	27
§ 32	Sitzungen .....	28
§ 33	Teilnahme der Gewerkschaften .....	29
§ 34	Teilnahme der Schwerbehindertenvertretung, Jugend- und Auszubildendenvertretung und der Vertrauensleute der Zivildienstleistenden .....	29
§ 35	Beschlussfassung .....	30
§ 36	Aussetzung von Beschlüssen.....	30
§ 37	Sitzungsniederschrift .....	31
§ 38	Sprechstunden, Aufsuchen am Arbeitsplatz .....	31
§ 39	Geschäftsordnung .....	32
§ 40	Sachbedarf, Kosten der Geschäftsführung .....	32

<b>VII. Abschnitt: Mitarbeiterversammlung</b>	
§ 41 Mitarbeiterversammlung.....	33
§ 42 Aufgaben .....	34

**VIII. Abschnitt: Stufenvertretungen – Konzernmitarbeitervertretungen**

§ 43 Gliedkirchliche Mitarbeitervertretung .....	35
§ 44 Zuständigkeiten der gliedkirchlichen Mitarbeitervertretung .....	36
§ 45 Dienstvereinbarungen, ergänzende Bestimmungen .....	37
§ 46 Konferenz der gliedkirchlichen Mitarbeitervertretungen .....	37
§ 47 Konzernmitarbeitervertretung .....	39

**IX. Abschnitt: Vertretung der Jugendlichen und Auszubildenden**

§ 48 Errichtung und Aufgabe .....	41
§ 49 Wahlberechtigung und Wählbarkeit .....	41
§ 50 Zahl der Mitglieder, Zusammensetzung der Jugend- und Auszubildendenvertretung .....	42
§ 51 Teilnahme an Mitarbeitervertretungssitzungen .....	42
§ 52 Teilnahme an gemeinsamen Besprechungen .....	42
§ 53 Sprechstunden .....	43
§ 54 Allgemeine Aufgaben .....	43
§ 55 Unmittelbare Wahrnehmung von Aufgaben .....	43
§ 56 Jugend- und Auszubildendenversammlungen .....	44
§ 57 Gesamtjugend- und Auszubildendenvertretung .....	44
§ 58 Konzernjugend- und Auszubildendenvertretung .....	44

**X. Abschnitt: Vertretung weiterer Mitarbeitergruppen**

§ 59 Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter .....	45
§ 60 Vertrauensmann der Zivildienstleistenden .....	47

**XI. Abschnitt: Aufgaben und Befugnisse der Mitarbeitervertretung**

§ 61 Grundsätze für die Zusammenarbeit .....	47
§ 62 Grundsätze für die Behandlung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern .....	48
§ 63 Allgemeine Aufgaben der Mitarbeitervertretung .....	49
§ 64 Informationsrechte der Mitarbeitervertretung .....	50
§ 65 Unterrichtungspflichten der Dienststellenleitung vor Abschluss des Arbeitsvertrages .....	52
§ 66 Unterrichtung der Mitarbeiterin, des Mitarbeiters bei Aufnahme und während der Beschäftigung .....	52
§ 67 Freiheit der Meinungsäußerung .....	53
§ 68 Einsicht in die Personalakten .....	53
§ 69 Anhörungs-, Vorschlags- und Beschwerderecht; Begründungspflicht der Dienststellenleitung .....	54
§ 70 Dienstvereinbarungen; Durchführung gemeinsamer Beschlüsse .....	55
§ 71 Mitbestimmung .....	56
§ 72 Fälle der Mitbestimmung bei personellen Angelegenheiten .....	57
§ 73 Fälle der Mitbestimmung in sozialen Angelegenheiten und Angelegenheiten der Arbeitsorganisation .....	59
§ 74 Ausnahme von der Beteiligung in Personalangelegenheiten .....	61
§ 75 Mitberatung .....	61
§ 76 Fälle der Mitberatung .....	62
§ 77 Initiativrecht der Mitarbeitervertretung .....	62
§ 78 Wirtschaftliche Angelegenheiten und Wirtschaftsausschuss .....	63
§ 79 Unterrichtung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter .....	65
§ 80 Beteiligung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in Aufsichtsgremien .....	65

**XII. Abschnitt: Verfahren bei Nichteinigung; kirchlicher Rechtsschutz**

§ 81 Einigungsstellen .....	69
§ 82 Kirchlicher Verwaltungsrechtsweg .....	72

**XIII. Abschnitt: Inkrafttreten; Übergangs- und Schlussbestimmungen**

**MVG-EKD 1992  
(i. d. F. vom 6. 11. 1969)**

**Vorschlag ver.di MVG-neu**

\* Die vorgeschlagenen Änderungen sind kursiv/fett gekennzeichnet!

**Begründungen/  
Bemerkungen**

Präambel	Präambel	
Kirchlicher Dienst ist durch den Auftrag bestimmt, das Evangelium in Wort und Tat zu verkünden. 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 in der Kirche und ihrer Diakonie verbindet Dienststellenleitungen und Mitarbeiter wie Mitarbeiterinnen zu einer Dienstgemeinschaft und verpflichtet sie zur vertrauensvollen Zusammenarbeit.	Kirchlicher <b>und diakonischer*</b> Dienst ist durch den Auftrag bestimmt, das Evangelium in Wort und Tat zu verkünden. 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 in der Kirche und ihrer Diakonie verbindet Dienststellenleitungen und Mitarbeiter wie Mitarbeiterinnen zu einer Dienstgemeinschaft.	Lediglich eine redaktionelle Änderung  Die Verpflichtung zur vertrauensvollen Zusammenarbeit erscheint an dieser Stelle entbehrlich, da sie im § 63 noch mal auftaucht.
<b>I. Abschnitt: Allgemeine Bestimmungen</b>	<b>I. Abschnitt: Allgemeine Bestimmungen</b>	
<b>§ 1 Grundsatz</b>	<b>§ 1 Grundsatz</b>	
(1) Für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter 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 Gesetzes Mitarbeitervertretungen zu bilden.	(1) Für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter 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 Gesetzes Mitarbeitervertretungen zu bilden.	
(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.	(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, <b>Betriebe</b> und Geschäftsstellen.	Wegen der zunehmenden Bildung von gGmbHen und GmbHen unter dem Dach der Diakonie ist die Ergänzung notwendig.
(3) Andere kirchliche und freikirchliche Einrichtungen, Werke und Dienste im Bereich der evangelischen Kirchen können dieses Kirchengesetz aufgrund von Beschlüssen ihrer zuständigen Gremien anwenden.	(3) Andere kirchliche und freikirchliche Einrichtungen, Werke und Dienste im Bereich der evangelischen Kirchen können dieses Kirchengesetz aufgrund von Beschlüssen ihrer zuständigen Gremien anwenden.	
<b>§ 3 Dienststellen</b>	<b>§ 2 Dienststellen</b>	
(1) Dienststellen im Sinne dieses Kirchengesetzes sind die rechtlich selbständigen Körperschaften, Anstalten, Stiftungen und Werke sowie die Einrichtungen der Diakonie innerhalb der Evangelischen Kirche in Deutschland.	(1) Dienststellen im Sinne dieses Kirchengesetzes sind die rechtlich selbständigen Körperschaften, Anstalten, Stiftungen und Werke sowie die Einrichtungen der Diakonie innerhalb der Evangelischen Kirche in Deutschland <b>unbeschadet ihrer Rechtsform.</b>	Ergänzung wegen der zunehmenden Ausdifferenzierung der Rechtsformen.
(2) Als Dienststellen im Sinne von Absatz 1 gelten Dienststellenteile, die durch den 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 Gesetz der Mitberatung oder Mitbestimmung unterliegen, bei einem anderen Dienststellenteil verbleiben, ist in diesen	(2) Als Dienststellen im Sinne von Absatz 1 gelten Dienststellenteile, die durch den Aufgabenbereich und Organisation eigenständig oder räumlich weit entfernt vom Sitz des Rechtsträgers sind und bei denen die Voraussetzungen des § 7 Absatz 1 vorliegen, wenn die Mehrheit ihrer Wahlberechtigten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen dies in geheimer Abstimmung beschließt. <b>Der Beschluss ist der Dienststellenleitung mitzuteilen.</b> Ist die Eigenständigkeit solcher Dienststellenteile dahingehend eingeschränkt, dass bestimmte Entscheidungen, die nach diesem Gesetz der Mitberatung oder Mitbestimmung unterliegen, bei einem anderen Dienststellenteil verbleiben, ist in diesen Fällen	Hier soll es ausschließlich auf das Ergebnis der geheimen Abstimmung der Mehrheit der vorhandenen wahlberechtigten Beschäftigten ankommen.

**MVG-EKD 1992  
(i. d. F. vom 6. 11. 1969)**

**Vorschlag ver.di MVG-neu**

\*Die vorgeschlagenen Änderungen sind kursiv/fett gekennzeichnet!

**Begründungen/  
Bemerkungen**

<p>Fällen dessen Dienststellenleitung Partner der Mitarbeitervertretung.</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>(4) Bei Streitigkeiten darüber, ob ein Teil einer Körperschaft, Anstalt oder eines Werkes sowie einer Einrichtung der Diakonie als Dienststelle gilt, kann die Schlichtungsstelle angerufen werden, die das Einvernehmen zwischen Dienststellenleitung und Mitarbeitervertretung ersetzen kann.</p>	<p>dessen Dienststellenleitung Partner der Mitarbeitervertretung.</p> <p>(3) Entscheidungen nach Absatz 2 über die Geltung von Dienststellenteilen sowie Einrichtungen der Diakonie als Dienststellen können für die Zukunft <b>vor Aushang des Wahlausschreibens zur Wahl für die nächste</b> Amtszeit der Mitarbeitervertretung widerrufen werden. Für das Verfahren gilt Absatz 2 entsprechend.</p> <p>(4) Bei Streitigkeiten darüber, ob ein Teil einer Körperschaft, Anstalt oder eines Werkes sowie einer Einrichtung der Diakonie als Dienststelle gilt, kann das kirchliche Verwaltungsgericht angerufen werden.</p>	<p>Hier soll der Zeitpunkt konkretisiert werden.</p> <p>Da das Einvernehmen im Absatz 2 gestrichen werden soll, muss dieses auch im Absatz 4 entfallen.</p>
<p><b>§ 2 Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen</b></p>	<p><b>§ 3 Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen</b></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 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>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 nicht <b>ausschließlich</b> ihrer Heilung, Wiedereingewöhnung, beruflichen oder sozialen Rehabilitation oder ihrer Erziehung dient. <b>Dies auch unabhängig davon, ob sie in der Dienststelle, im Außendienst oder mit Telearbeit beschäftigt werden. Als Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gelten auch die in Heimarbeit Beschäftigten, die in der Hauptsache für den Betrieb arbeiten.</b></p>	<p>Personen, die auf Dauer einer Tätigkeit nachgehen, und somit über den Rehabilitationszweck hinaus beschäftigt werden, dürfen nicht aus dem Schutz des Mitarbeitervertretungsrechtes ausgeschlossen werden.</p> <p>Ein Ausklammern dieser Personengruppe aus dem Schutz des Mitarbeitervertretungsrechts ist nicht gerechtfertigt.</p>
<p><b>§ 4 Dienststellenleitungen</b></p>	<p><b>§ 4 Dienststellenleitungen</b></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 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> <p>(3) Bei Streitigkeiten darüber, ob benannte Personen die Voraussetzungen nach Absatz 2 Satz 2</p>	<p>(1) Dienststellenleitungen sind die nach Verfassung, Gesetz oder Satzung leitenden Organe oder Personen der Dienststellen.</p> <p><b>(2) Dienststellenleitungen sind auch leitende Angestellte, die nach Dienstvertrag und Stellung in der Dienststelle</b></p> <p><b>1. zur selbstständigen Einstellung und Entlassung von in der Dienststelle beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern berechtigt sind oder</b></p> <p><b>2. Generalvollmacht oder Prokura haben und die Prokura auch im Verhältnis zur Dienststellenleitung nicht unbedeutend ist.</b></p> <p>(3) Die Personen, die zur Dienststellenleitung gehören, sind der Mitarbeitervertretung zu</p>	<p>Konkretisierung des Begriffs der leitenden Mitarbeiter.</p>

**MVG-EKD 1992  
(i. d. F. vom 6. 11. 1969)**

**Vorschlag ver.di MVG-neu**

\*Die vorgeschlagenen Änderungen sind kursiv/fett gekennzeichnet!

**Begründungen/  
Bemerkungen**

<p>erfüllen, kann die Schlichtungsstelle angerufen werden.</p>	<p>benennen. Bei Streitigkeiten darüber, ob benannte Personen die Voraussetzungen nach Absatz 2 erfüllen, kann das kirchliche Verwaltungsgericht angerufen werden.</p>	
<p></p>	<p><b>§ 5 Stellung der Gewerkschaften und Arbeitgebervereinigungen</b></p>	
<p></p>	<p><b>(1) Arbeitgeber und Mitarbeitervertretung arbeiten gleichberechtigt unter Beachtung der geltenden tariflichen Bestimmungen und im Zusammenwirken mit den im Betrieb vertretenen Gewerkschaften und mit ihrer Unterstützung zum Wohl der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und zur Verwirklichung ihrer Grundrechte in Einrichtung und Dienststelle zusammen. Arbeitgeber und Mitarbeitervertretung haben dabei das Wohl der Einrichtung und der Dienststelle zu beachten und das Ziel zu verfolgen, die Beschäftigung zu sichern.</b></p> <p><b>(2) Zur Wahrung ihrer Aufgaben und Rechte ist den Beauftragten der in der Einrichtung und Dienststelle vertretenen Gewerkschaft Zutritt zu gewähren. Dies gilt in mitarbeitervertretungslosen Einrichtungen und Dienststellen auch für Mitglieder einer Gesamtmitarbeitervertretung, einer Konzernmitarbeitervertretung und einer gliedkirchlichen Mitarbeitervertretung.</b></p> <p><b>(3) Der Arbeitgeber kann bei der Erfüllung seiner Aufgaben nach diesem Gesetz Vertreter einer Arbeitgebervereinigung, der er angehört oder Vertreter übergeordneter Dienststellen zu seiner Beratung und Unterstützung heranziehen.</b></p> <p><b>(4) Die Aufgaben der Gewerkschaften und Arbeitgebervereinigungen werden im Übrigen von diesem Gesetz nicht berührt.</b></p>	<p>Die Verzahnung von betrieblicher und überbetrieblicher Mitbestimmung ist in unserem Sozialstaatsmodell gewollt und daher auch im MVG aufzunehmen.</p>
<p></p>	<p><b>§ 6 Weiterentwicklung durch Tarifvertrag</b></p>	
<p></p>	<p><b>Durch Tarifvertrag kann von den Vorschriften dieses Gesetzes zugunsten der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer oder ihrer nach diesem Gesetz zu bildenden Vertretungen abgewichen werden. Kann die Abweichung zur Folge haben, dass Rechte oder Beteiligungsrechte der Mitarbeitervertretung entfallen würden, so ist ihre Fortgeltung durch Tarifvertrag zu sichern.</b></p> <p><b>Insbesondere können durch Tarifvertrag bestimmt werden:</b></p> <p><b>1. eine andere Bildung von Mitarbeitervertretungen, sofern dies aufgrund der Einrichtungs- und Dienststellenstrukturen für die Interessenvertretung zweckmäßig erscheint;</b></p> <p><b>2. die Zuständigkeit der Mitarbeitervertretung für ausgegliederte Einrichtungs- bzw. Dienststellenteile, auch wenn diese unterschiedliche Rechtsformen haben;</b></p>	<p>Gibt dem Gesetz eine gewisse Flexibilität und Anpassungsfähigkeit an betriebliche Besonderheiten oder Branchenbedingungen.</p>

	<p><b>3. die Bildung gemeinsamer Mitarbeitervertretungen aus mehreren Einrichtungen bzw. Dienststellen, auch wenn diese unterschiedliche Rechtsformen haben;</b></p> <p><b>4. die Bildung von einrichtungs- bzw. dienststellenübergreifenden Arbeitsgemeinschaften mehrerer Mitarbeitervertretungen, um die Interessenvertretung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu sichern und zu erleichtern;</b></p> <p><b>5. die Bildung zusätzlicher Vertretungen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die die Arbeit der Mitarbeitervertretungen unterstützen und eine Beteiligung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer fördern;</b></p> <p><b>6. die Verlängerung der Dauer des Übergangsmandats einer Mitarbeitervertretung nach § 20.</b></p>	
<b>II. Abschnitt: Bildung und Zusammensetzung der Mitarbeitervertretung</b>	<b>II. Abschnitt: Bildung und Zusammensetzung der Mitarbeitervertretung</b>	
<b>§ 5 Mitarbeitervertretungen</b>	<b>§ 7 Mitarbeitervertretungen</b>	
<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>(3) Die Gliedkirchen 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 benachbarten Dienststelle den Antrag nach Absatz 2 stellen.</p>	<p>(1) In Dienststellen, in denen die Zahl der wahlberechtigten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in der Regel mindestens <b>drei</b> beträgt, von denen mindestens drei wählbar sind, sind Mitarbeitervertretungen zu bilden.</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 den jeweiligen Mehrheiten der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen dies auf Antrag eines der Beteiligten schriftlich festgelegt worden ist.</p> <p>(3) Die Gliedkirchen können bestimmen, dass für Dienststellen im Bereich der Kirchenkreise, Dekanate, Dekanatsbezirke, Kirchenbezirke oder in vergleichbaren Fällen Mitarbeitervertretungen gebildet werden.</p> <p>(4) Die Mitarbeitervertretung nach Abs. (3) ist zuständig für alle von der Festlegung betroffenen Dienststellen. Partner dieser Mitarbeitervertretung sind die beteiligten Dienststellenleitungen.</p>	<p>In einigen Gegenden gibt es sehr kleine Dienststellen, die auch eine MAV haben sollen.</p> <p>Die Öffnungsklausel findet nur Anwendung in den Übernahmegesetzen der Ev. Kirche der Union, der EkvW und Berlin-Brandenburg. Kann in Zukunft über § 6 geregelt werden.</p> <p>Die Mehrheiten auf Arbeitnehmerseite reichen aus.</p> <p>Klarstellung, um Missverständnisse zu vermeiden. Kleinstdienststellen sollen nicht gebildet werden können.</p> <p>Kann wegen der Änderungen in (3) entfallen.</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>(6) Bei Streitigkeiten über die Bildung von Mitarbeitervertretungen kann die Schlichtungsstelle angerufen werden.</p>	<p>(5) Bei Streitigkeiten über die Bildung von Mitarbeitervertretungen kann das kirchliche Verwaltungsgericht angerufen werden.</p>	
<b>§ 6 Gesamtmitarbeitervertretungen</b>	<b>§ 8 Gesamtmitarbeitervertretungen</b>	
<p>(1) Bestehen bei einer kirchlichen Körperschaft, Anstalt, Stiftung oder einem Werk oder bei einer Einrichtung der Diakonie mehrere Mitarbeitervertretungen, ist auf Antrag der Mehrheit dieser Mitarbeitervertretungen eine Gesamtmitarbeitervertretung zu bilden; bei zwei Mitarbeitervertretungen genügt der Antrag einer Mitarbeitervertretung.</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 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 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 mehrere Interessenvertretungen gleicher Mitarbeitergruppen,</p>	<p>(1) Bestehen bei einer kirchlichen Körperschaft, Anstalt, Stiftung oder einem Werk oder bei einer Einrichtung der Diakonie mehrere Mitarbeitervertretungen, ist eine Gesamtmitarbeitervertretung zu bilden.</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, solange in einer Dienststelle im Sinne des § 2 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. <b>Bei der Übernahme einer Dienststelle durch eine andere können neue Mitarbeitervertretungen während der Amtsperiode Mitglied der Gesamtmitarbeitervertretung werden.</b> Die Zahl der Mitglieder der Gesamtmitarbeitervertretung kann abweichend von Satz 1 durch Dienstvereinbarung geregelt werden. In der Dienstvereinbarung können auch Regelungen über die Zusammensetzung, abhängig von der Größe der beteiligten Mitarbeitervertretungen, und zur 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 leitet die Sitzung, bis die Gesamtmitarbeitervertretung über den Vorsitz entschieden hat.</p> <p>(5) Die nach den §§ 48, 59 und 62 Gewählten haben das Recht, an den Sitzungen der Gesamtmitarbeitervertretung in gleicher Weise teilzunehmen wie an den Sitzungen der Mitarbeitervertretung. Bestehen mehrere Interessenvertretungen</p>	

**MVG-EKD 1992  
(i. d. F. vom 6. 11. 1969)**

**Vorschlag ver.di MVG-neu**

*\*Die vorgeschlagenen Änderungen sind kursiv/fett gekennzeichnet!*

**Begründungen/  
Bemerkungen**

<p>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 Mitarbeitervertretungen mit Ausnahme des § 20 Absätze 2 bis 4 sinngemäß.</p>	<p>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 Mitarbeitervertretungen. <b>Die Freistellungen nach § 25 Absatz 1 und die Teilnahme an Schulungs- und Fortbildungsmaßnahmen gemäß § 24 Absatz 5 sind durch Dienstvereinbarung zu regeln. Dabei sind die Anzahl der Mitglieder in der Gesamtmitarbeitervertretung und die Größe der Einrichtungen zu berücksichtigen.</b></p>	
<p><b>§ 7 Neubildung von Mitarbeitervertretungen</b></p>	<p><b>§ 9 Neubildung von Mitarbeitervertretungen</b></p>	
<p>Sofern keine Mitarbeitervertretung besteht, hat die Dienststellenleitung, im Falle des § 6 die Gesamtmitarbeitervertretung, unverzüglich eine Mitarbeiterversammlung zur Bildung eines Wahlvorstands 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>	<p>(1) Sofern keine Mitarbeitervertretung besteht, hat die Dienststellenleitung, im Falle des § 6 die Gesamtmitarbeitervertretung, unverzüglich eine Mitarbeiterversammlung zur Bildung eines Wahlvorstands einzuberufen. <b>Auch die gliedkirchliche Mitarbeitervertretung oder eine in der Dienststelle vertretene Gewerkschaft können eine Mitarbeiterversammlung zur Bildung eines Wahlvorstands einberufen.</b></p> <p>(2) Kommt die Bildung einer Mitarbeitervertretung nicht zustande, so ist auf Antrag von mindestens drei Wahlberechtigten, <b>einer in der Dienststelle vertretenen Gewerkschaft oder der gliedkirchlichen Mitarbeitervertretung</b> spätestens nach Ablauf einer Frist von einem Jahr erneut eine Mitarbeiterversammlung einzuberufen, um einen Wahlvorstand zu bilden.</p> <p>(3) <b>Dienststellen gemäß § 2 dieses Gesetzes in denen eine Mitarbeitervertretung nicht besteht, sind in einem Verzeichnis bei den Gliedkirchen und ihren Diakonischen Werke zu erfassen und den gliedkirchlichen Mitarbeitervertretungen, den Gesamtmitarbeitervertretungen und den Gewerkschaften zu benennen.</b></p>	
<p><b>§ 8 Zusammensetzung</b></p>	<p><b>§ 10 Zusammensetzung</b></p>	
<p>(1) Die Mitarbeitervertretung besteht bei Dienststellen mit in der Regel 0005–0015 Wahlberechtigten aus einer Person, 0016–0050 Wahlberechtigten aus drei Mitgliedern, 0051–0150 Wahlberechtigten aus fünf Mitgliedern, 0151–0300 Wahlberechtigten aus sieben Mitgliedern, 0301–0600 Wahlberechtigten aus neun Mitgliedern, 0601–1000 Wahlberechtigten aus elf Mitgliedern,</p>	<p>(1) Die Mitarbeitervertretung besteht bei Dienststellen <b>und Einrichtungen</b> mit in der Regel <b>0005–0015 Wahlberechtigten aus einer Person, 0016–0050 Wahlberechtigten aus drei Mitgliedern, 0051–0100 Wahlberechtigten aus fünf Mitgliedern, 0101–0200 Wahlberechtigten aus sieben Mitgliedern, 0201–0400 Wahlberechtigten aus neun Mitgliedern, 0401–0700 Wahlberechtigten aus elf Mitgliedern,</b></p>	<p>Ab 2000 Wahlberechtigte ist das derzeitige MVG in der Zahl der Mitarbeitervertreter schlechter als das alte BetrVG, insgesamt auch deutlich schlechter als das neue BetrVG.</p> <p>Zur Verbesserung der Arbeit ist die Erhöhung der Zahl der MitarbeitervertreterInnen besonders in mittelgroßen Einrichtungen notwendig.</p>

**MVG-EKD 1992  
(i. d. F. vom 6. 11. 1969)**

**Vorschlag ver.di MVG-neu**

*\*Die vorgeschlagenen Änderungen sind kursiv/fett gekennzeichnet!*

**Begründungen/  
Bemerkungen**

<p>1001–1500 Wahlberechtigten aus dreizehn Mitgliedern, 1501–2000 Wahlberechtigten aus fünfzehn Mitgliedern.</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><b>0701–1000 Wahlberechtigten aus dreizehn Mitgliedern, 1001–1500 Wahlberechtigten aus fünfzehn Mitgliedern, 1501–2000 Wahlberechtigten aus siebzehn Mitgliedern, 2001–2500 Wahlberechtigten aus neunzehn Mitgliedern, 2501–3000 Wahlberechtigten aus einundzwanzig Mitgliedern, 3001–3500 Wahlberechtigten aus dreiundzwanzig Mitgliedern, 3501–4000 Wahlberechtigten aus fünfundzwanzig Mitgliedern, 4001–4500 Wahlberechtigten aus siebenundzwanzig Mitgliedern, 4501–5000 Wahlberechtigten aus neunundzwanzig Mitgliedern.</b></p> <p><b>Bei Dienststellen und Einrichtungen mit mehr als 5000</b> 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 (§ 7 Absatz 2) ist die Gesamtzahl der Wahlberechtigten dieser Dienststellen und Einrichtungen maßgebend.</p>	
<p><b>III. Abschnitt: Wahl der Mitarbeitervertretung</b></p>	<p><b>III. Abschnitt: Wahl der Mitarbeitervertretungen</b></p>	
<p><b>§ 9 Wahlberechtigung</b></p>	<p><b>§ 11 Wahlberechtigung</b></p>	
<p>(1) Wahlberechtigt sind alle Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, die am Wahltag das 18. Lebensjahr vollendet haben und seit mindestens drei Monaten der Dienststelle angehören.</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 seit mehr als drei Monaten beurlaubt sind. Nicht wahlberechtigt sind daneben Mitglieder der Dienststellenleitung und die Personen nach § 4 Abs. 2, es sei denn, daß sie nach Gesetz oder Satzung als Mitarbeiter oder Mitarbeiterin in die leitenden Organe gewählt oder entsandt worden sind.</p>	<p>(1) Wahlberechtigt sind alle Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, die am Wahltag das 18. Lebensjahr vollendet haben.</p> <p>(2) Wer zu einer anderen Dienststelle <b>oder Einrichtung</b> 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 Mitglieder der Dienststellenleitung und die Personen nach § 4 Abs. 2, es sei denn, dass sie nach Gesetz oder Satzung als Mitarbeiter oder Mitarbeiterin in die leitenden Organe gewählt oder entsandt worden sind.</p>	<p>Die dreimonatige Betriebszugehörigkeit ist im BetrVG nicht vorgesehen. Es werden Beschäftigte vom Wahlrecht ausgeschlossen, obwohl sie sich über die Wahlbewerber kundig machen können.</p> <p>Beurlaubte Beschäftigte sind weiterhin Mitglieder der Dienstgemeinschaft, die auch am innerbetrieblichen Leben teilnehmen können sollen.</p>

§ 10 Wählbarkeit	§ 12 Wählbarkeit	
<p>(1) Wählbar sind alle voll geschäftsfähigen Wahlberechtigten (§ 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 anderweitige Regelung bleibt den Gliedkirchen unter Berücksichtigung ihrer Besonderheiten vorbehalten.</p> <p>(2) Nicht wählbar sind Wahlberechtigte, die</p> <p>a) am Wahltag noch für einen Zeitraum von mehr als sechs Monaten beurlaubt sind,</p> <p>b) zu ihrer Berufsausbildung beschäftigt werden,</p> <p>c) als Vertretung der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in das kirchengemeindliche Leitungsorgan gewählt worden sind.</p>	<p>(1) Wählbar sind alle voll geschäftsfähigen Wahlberechtigten (§ 11), die am Wahltag der Dienststelle <b>oder Einrichtung</b> seit mindestens sechs Monaten angehören. <b>Auf die Sechsmonatsfrist werden alle Zeiten angerechnet, die der oder die Wahlberechtigte in einem Arbeits- oder Ausbildungsverhältnis bei demselben Dienstgeber – oder einem Rechtsvorgänger – zurückgelegt hat oder bei einem nahtlosen Wechsel von einer anderen Gliedkirche oder diakonischen Einrichtung zurückgelegt hat.</b></p> <p>(2) Nicht wählbar sind Wahlberechtigte, die, <b>ohne Vertreter der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen zu sein, in das kirchengemeindliche Leitungsorgan gewählt worden sind.</b></p>	<p>Wenn ein Dienstgeber die Entscheidung getroffen hat, nicht einer AC-Kirchen angehörende Beschäftigte einzustellen, darf es innerbetrieblich keine Zweiklassengesellschaft geben. Mit der Anrechnung früherer Zeiten wird die Zahl der passiv Wahlberechtigten leicht erhöht. Durch die Beurlaubung gehört der Beschäftigte weiterhin der Dienstgemeinschaft an. Durch die Möglichkeit der Stellvertretung tritt auch keine Handlungsunfähigkeit der MAV ein. Die Beschäftigten sollten die größtmögliche Auswahl an Wahlbewerbern haben.</p> <p>Bei (2) soll klargestellt werden, dass nur solche Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen nicht wählbar sind, die z. B. als Kirchenmitglied für den Kirchenvorstand kandidiert haben und so in das Leitungsorgan gewählt wurden. Es soll ebenfalls sichergestellt werden, dass bei zukünftigen Rechtsformänderungen Arbeitnehmervertreter bei ihrer Wahl in ein Aufsichtsorgan nicht automatisch nicht mehr in die MAV gewählt werden können. Azubis können nun gewählt werden.</p>
§ 11 Wahlverfahren	§ 13 Wahlverfahren	
<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 50 Wahlberechtigte soll ein vereinfachtes Wahlverfahren vorgesehen werden.</p> <p>(2) Weitere Einzelheiten sind in Wahlordnungen zu regeln. Zuständig hierfür ist der Rat der Evangelischen Kirche in Deutschland, soweit die Gliedkirchen für ihren Bereich nichts anderes bestimmen.</p>	<p><b>(1) Die Mitglieder der Mitarbeitervertretung werden in gleicher, freier, geheimer und unmittelbarer Wahl und nach den Grundsätzen der Verhältniswahl gewählt. Wird nur ein Wahlvorschlag eingereicht, erfolgt die Wahl nach den Grundsätzen der Mehrheitswahl (Persönlichkeitswahl). Die Wahlberechtigten und die in der Dienststelle vertretenen Gewerkschaften haben das Recht, Wahlvorschläge zu machen.</b></p> <p><b>(2) Wird nach den Grundätzen der Verhältniswahl gewählt, können innerhalb eines Wahlvorschlags die zu vergebenden Stimmen in einer vom Wahlvorschlag abweichenden Reihenfolge vergeben sowie innerhalb des Vorschlags kumuliert werden.</b></p> <p>(3) Weitere Einzelheiten für die ordentliche Wahl und die Nachwahl sind in Wahlordnungen zu regeln. Zuständig hierfür ist der Rat der Evangelischen Kirche in Deutschland.</p>	<p>Mit der Einführung des Verhältniswahlrechtes soll deutlich gemacht werden, dass es auch bei den Beschäftigten unterschiedliche Interessen geben kann und gibt. Die Möglichkeit von Gewerkschaften, eigene Listen einzureichen, entspricht dem üblichen Standart des BetrVG und aller PersVG.</p>

	§ 13a Vereinfachtes Wahlverfahren	
	<p><b>(1) Für Dienststellen und Einrichtungen mit in der Regel nicht mehr als 100 Wahlberechtigten gilt das vereinfachte Wahlverfahren.</b></p> <p><b>a) Spätestens drei Wochen vor Ablauf ihrer Amtszeit lädt die Mitarbeitervertretung die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen durch Aushang an geeigneter Stelle zu einer Wahlversammlung ein. Die Wahlversammlung ist innerhalb von drei Wochen nach dem Aushang der Einladung durchzuführen, frühestens jedoch eine Woche nach Aushang der Einladung. Hat die Mitarbeitervertretung bis spätestens 3 Wochen vor Ablauf ihrer Amtszeit nicht zur Wahlversammlung eingeladen, kann die Einladung durch eine in der Dienststelle bzw. Einrichtung vertretenen Gewerkschaft erfolgen oder durch eine Beschäftigte, einen Beschäftigten der Dienststelle bzw. Einrichtung.</b></p> <p><b>b) Der Dienstgeber hat rechtzeitig vor der Wahlversammlung eine Liste der wahlberechtigten Beschäftigten aufzustellen. Sie ist der einladenden Stelle spätestens am Tag vor der Wahlversammlung auszuhändigen.</b></p> <p><b>c) Die Wahlversammlung bestellt aus ihrer Mitte einen Wahlleitung. Die Wahlleitung stellt anhand der vom Dienstgeber erstellten Liste nach Buchstabe b fest, welche Beschäftigten wahlberechtigt und wählbar sind. Die Wahlleitung stellt die Anzahl der zu wählenden Mitarbeitervertreter entsprechend § 10 MVG fest. Sie nimmt von den wahlberechtigten Beschäftigten Wahlvorschläge entgegen. Auch abwesende Beschäftigte können vorgeschlagen werden, wenn eine schriftliche Zustimmungserklärung der vorgeschlagenen Person vorgelegt wird. Die anwesenden Kandidatinnen und Kandidaten werden von der Wahlleitung befragt, ob sie mit der Kandidatur einverstanden sind. Sodann hat die Wahlleitung für die Bewerber und Bewerberinnen Ordnungsziffern nach alphabetischer Reihenfolge festzulegen. Sobald die Ordnungsziffern feststehen, verteilt die Wahlleitung Stimmzettel von gleicher Beschaffenheit und Wahlumschläge. Sie trifft Vorkehrungen, dass die Wahlberechtigten die Stimmzettel unbeobachtet ausfüllen können.</b></p> <p><b>d) Die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen tragen in die Stimmzettel die Ordnungsziffern der Bewerber, bzw. Bewerberinnen ihrer Wahl ein. Die Wahlumschläge mit den Stimmzetteln sind sodann der Wahlleitung zu übergeben, die sie in Gegenwart der Wählerin, des Wählers, ungeöffnet in die Wahlurne legt und hält den Namen der Wählerin, des Wählers in dem Wählerverzeichnis nach Buchstabe b fest.</b></p>	<p>Das vereinfachte Wahlverfahren ist auf Dienststellen mit bis zu 100 Wahlberechtigten (= auch DGB-Vorschlag für das BetrVG) verpflichtend vorzusehen. Es kann so eine schnellere und unmittelbare Wahl ermöglicht werden, die auch noch Kosten spart. Durch das vereinfachte Wahlverfahren werden Dienststellenleitung, MAV und Beschäftigte von einer Vielzahl komplizierter Wahlvorschriften entlastet.</p>



	<p>e) <i>Unverzüglich nach Beendigung der Wahlhandlung zählt die Wahlleitung in der Wahlversammlung die Stimmen aus, stellt das Ergebnis fest und gibt es bekannt.</i></p> <p>f) <i>Sind in der Wahlversammlung nicht alle Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen anwesend, hat die Wahlleitung abweichend von Buchstabe e die Wahlurne zu versiegeln und den abwesenden Beschäftigten unverzüglich die Unterlagen für die schriftliche Stimmabgabe zuzuleiten und dabei insbesondere darauf hinzuweisen, dass die schriftliche Stimmabgabe innerhalb von sieben Arbeitstagen nach der Wahlversammlung der Wahlleitung zugehen muss, der letzte Tag der Frist ist dem Datum nach zu bezeichnen.</i></p> <p>g) <i>Unverzüglich nach Ablauf der in Buchstabe f genannten Frist legt die Wahlleitung die Wahlumschläge mit den schriftlichen Stimmen in die Wahlurne. Sodann zählt sie die gesamten Stimmen aus und gibt das Ergebnis unverzüglich bekannt. Den Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen ist Gelegenheit zu geben, an der Auszählung teilzunehmen.</i></p> <p>h) <i>Die Wahl findet in freier, geheimer, gleicher und unmittelbarer Form entsprechend den Grundsätzen der Mehrheitswahl (Persönlichkeitswahl statt). Die nicht gewählten Kandidatinnen und Kandidaten sind in der Reihenfolge der auf sie entfallenden Stimmenzahlen Ersatzmitglied. Bei Stimmengleichheit entscheidet das Los.</i></p> <p>i) <i>Für die Wahlversammlung gelten ansonsten die Vorschriften über die Mitarbeiterversammlung.</i></p> <p>(4) <i>(2) Weitere Einzelheiten für die vereinfachte Wahl sind in einer Wahlordnung zu regeln. Zuständig hierfür ist der Rat der Evangelischen Kirche in Deutschland.</i></p>	<p>Durch die Streichung der Möglichkeit der Gliedkirchen, eigene Wahlordnungen zu beschließen, soll die Rechtseinheit gefördert werden.</p>
<p><b>§ 12 Vertretung der Berufsgruppen und Arbeitsbereiche</b></p>	<p><b>§ 14 Vertretung der Berufsgruppen, Arbeitsbereiche und Geschlechter</b></p>	
<p>Der Mitarbeitervertretung sollen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen der verschiedenen in der Dienststelle vertretenen Berufsgruppen und Arbeitsbereiche angehören. Bei den Wahlvorschlägen soll angestrebt werden, Frauen und Männer entsprechend ihrer Anteile in der Dienststelle zu berücksichtigen.</p>	<p>Der Mitarbeitervertretung sollen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen der verschiedenen in der Dienststelle bzw. Einrichtung vertretenen Berufsgruppen und Arbeitsbereiche angehören. Bei den Wahlvorschlägen ist auf die Verteilung der Geschlechter zu achten.</p>	
<p><b>§ 13 Wahlschutz, Wahlkosten</b></p>	<p><b>§ 15 Wahlschutz, Wahlkosten</b></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>(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 oder Abordnung eines Mitgliedes des Wahlvorstandes oder eines Wahlbewerbers oder Wahlbewerberin ist ohne seine Zustimmung bis zur Dauer von sechs Monaten nach der Bekanntgabe des Wahlergebnisses unzulässig.</p>	<p>(2) Die Versetzung oder Abordnung eines Mitgliedes des Wahlvorstandes oder eines Wahlbewerbers oder Wahlbewerberin ist ohne seine Zustimmung bis zur Dauer von sechs Monaten nach der Bekanntgabe des Wahlergebnisses unzulässig.</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 nur zulässig, wenn Tatsachen vorliegen, die den Dienstgeber zur außerordentlichen Kündigung berechtigen. Satz 1 gilt für eine Dauer von sechs Monaten nach Bekanntgabe des Wahlergebnisses entsprechend. Die außerordentliche Kündigung bedarf der Zustimmung der Mitarbeitervertretung. § 38 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, der durch Entscheidung der Schlichtungsstelle abberufen worden ist.</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 nur zulässig, wenn Tatsachen vorliegen, die den Dienstgeber zur außerordentlichen Kündigung berechtigen. Satz 1 gilt für eine Dauer von sechs Monaten nach Bekanntgabe des Wahlergebnisses entsprechend. Die außerordentliche Kündigung bedarf der Zustimmung der Mitarbeitervertretung. § 73 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, der durch Entscheidung des kirchlichen Verwaltungsgerichts abberufen worden ist.</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 ist.</p>	<p>(4) Die Dienststelle <b>bzw. Einrichtung</b> trägt die Kosten der Wahl, bei der Wahl einer Gemeinsamen Mitarbeitervertretung werden die Kosten der Wahl auf die einzelnen Dienststellen <b>bzw. Einrichtungen</b> im Verhältnis der Zahlen ihrer Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen umgelegt, sofern keine andere Verteilung der Kosten vorgesehen ist. <b>Zu den Kosten der Wahl gehören auch die Versäumnisse von Arbeitszeit bei der Bestellung des Wahlvorstandes, einschließlich der Aufstellung von Wahlvorschlägen.</b></p>	<p>Die Kosten der Wahl werden hier zusätzlich konkretisiert.</p>
	<p><b>(5) Die Mitglieder des Wahlvorstandes haben Anspruch auf Freistellung bis zu drei Arbeitstagen zur Teilnahme an schulungs- und Bildungsveranstaltungen unter Fortzahlung des Arbeitsentgeltes, soweit die Veranstaltungen Kenntnisse vermitteln, die für die Arbeit des Wahlvorstandes geeignet sind.</b></p>	<p>Wegen der Bedeutung der Wahlen und der z.T. komplizierten Wahlvorschriften muss der Wahlvorstand in die Lage versetzt werden, sich entsprechend fort- und weiterzubilden, um die ordnungsgemäße Durchführung der Wahl garantieren zu können. Geschulte Wahlvorstände können Fehler und Wahlwiederholungen verhindern.</p>
<p><b>§ 14 Anfechtung der Wahl</b></p>	<p><b>§ 16 Anfechtung der Wahl</b></p>	<p>Der neue Absatz 6 macht deutlich, dass sich der Wahlvorstand auch sachkundige Personen zu seinen Sitzungen hinzuziehen und somit auch externes Wissen für sich verfügbar machen kann.</p>
<p>(1) Die Wahl kann innerhalb von zwei Wochen, vom Tag der Bekanntgabe des Wahlergebnisses an</p>	<p>(1) Die Wahl kann innerhalb von zwei Wochen, vom Tag der Bekanntgabe des Wahlergebnisses an</p>	<p>Die Wahlanfechtungsmöglichkeit durch eine Gewerkschaft ist</p>

**MVG-EKD 1992  
(i. d. F. vom 6. 11. 1969)**

**Vorschlag ver.di MVG-neu**

*\*Die vorgeschlagenen Änderungen sind kursiv/fett gekennzeichnet!*

**Begründungen/  
Bemerkungen**

gerechnet, von mindestens drei Wahlberechtigten oder der Dienststellenleitung bei der Schlichtungsstelle schriftlich angefochten werden, wenn geltend gemacht wird, daß gegen wesentliche Bestimmungen über die Wahlberechtigung, die Wählbarkeit oder das Wahlverfahren verstoßen und der Verstoß nicht behoben worden ist. Die Wahlanfechtung hat aufschiebende Wirkung.	gerechnet, von mindestens drei Wahlberechtigten, der Dienststellenleitung <i>oder einer in der Dienststelle bzw. Einrichtung vertretenen Gewerkschaft beim kirchlichen Verwaltungsgericht</i> schriftlich angefochten werden, wenn geltend gemacht wird, dass gegen wesentliche Bestimmungen über die Wahlberechtigung, die Wählbarkeit oder das Wahlverfahren verstoßen und der Verstoß nicht behoben worden ist. Die Wahlanfechtung hat aufschiebende Wirkung.	bereits jetzt im BetrVG vorgesehen, ebenso in den PersVGs.
(2) Stellt die Schlichtungsstelle fest, daß durch den 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.	(2) Stellt das kirchliche Verwaltungsgericht fest, dass durch den Verstoß das Wahlergebnis beeinflusst oder geändert werden konnte, so hat sie das Wahlergebnis für ungültig zu erklären und die Wiederholung der Wahl anzuordnen. § 18 Abs. 2 gilt entsprechend.	
<b>IV. Abschnitt: Amtszeit</b>	<b>IV. Abschnitt: Amtszeit</b>	
<b>§ 15 Amtszeit</b>	<b>§ 17 Amtszeit</b>	
(1) Die Amtszeit der Mitarbeitervertretung beträgt vier Jahre.	(1) Die Amtszeit der Mitarbeitervertretung beträgt vier Jahre.	
(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.	(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.	
(3) Findet außerhalb der allgemeinen Wahlzeit eine Mitarbeitervertretungswahl statt, so ist unabhängig von der Amtszeit der Mitarbeitervertretung in der nächsten allgemeinen Wahlzeit erneut zu wählen, es sei denn, die Mitarbeitervertretung ist am 30. April des Wahljahres noch nicht ein Jahr im Amt.	(3) Findet außerhalb der allgemeinen Wahlzeit eine Mitarbeitervertretungswahl statt, so ist unabhängig von der Amtszeit der Mitarbeitervertretung in der nächsten allgemeinen Wahlzeit erneut zu wählen, es sei denn, die Mitarbeitervertretung ist am 30. April des Wahljahres noch nicht ein Jahr im Amt.	
(4) Die bisherige Mitarbeitervertretung führt die Geschäfte bis zu deren Übernahme durch die neu gewählte Mitarbeitervertretung weiter, längstens jedoch sechs Monate über den Ablauf ihrer Amtszeit hinaus. Alsdann ist nach § 7 zu verfahren.	(4) Die bisherige Mitarbeitervertretung führt die Geschäfte bis zu deren Übernahme durch die neu gewählte Mitarbeitervertretung weiter, längstens jedoch sechs Monate über den Ablauf ihrer Amtszeit hinaus. Alsdann ist nach § 7 zu verfahren.	
<b>§ 16 Neuwahl der Mitarbeitervertretung vor Ablauf der Amtszeit</b>	<b>§ 18 Neuwahl der Mitarbeitervertretung vor Ablauf der Amtszeit</b>	
(1) Die Mitarbeitervertretung ist vor Ablauf ihrer Amtszeit unverzüglich neu zu wählen, wenn a) die Zahl der Mitglieder nach Eintreten sämtlicher Ersatzmitglieder um mehr als ein Viertel der in § 8 Absatz 1 vorgeschriebenen Zahl gesunken ist, a) die Mitarbeitervertretung mit den Stimmen der Mehrheit der Mitglieder ihren Rücktritt beschlossen hat, b) die Mitarbeitervertretung nach § 17 aufgelöst worden ist.	(1) Die Mitarbeitervertretung ist vor Ablauf ihrer Amtszeit unverzüglich neu zu wählen, wenn a) die Zahl der Mitglieder nach Eintreten sämtlicher Ersatzmitglieder um mehr als ein Viertel der in § 10 Absatz 1 vorgeschriebenen Zahl gesunken ist, b) die Mitarbeitervertretung mit den Stimmen der Mehrheit der Mitglieder ihren Rücktritt beschlossen hat, c) die Mitarbeitervertretung nach § 21 aufgelöst worden ist.	

**MVG-EKD 1992  
(i. d. F. vom 6. 11. 1969)**

**Vorschlag ver.di MVG-neu**

*\*Die vorgeschlagenen Änderungen sind kursiv/fett gekennzeichnet!*

**Begründungen/  
Bemerkungen**

Die Gliedkirchen können bestimmen, daß im Falle des Buchstaben a anstelle einer Neuwahl die Mitarbeitervertretung unverzüglich durch Nachwahl zu ergänzen ist.	Die Gliedkirchen können bestimmen, dass im Falle des Buchstaben a anstelle einer Neuwahl die Mitarbeitervertretung unverzüglich durch Nachwahl zu ergänzen ist.	
(2) Im Falle des Absatzes 1 ist unverzüglich das Verfahren für die Neu- oder Nachwahl einzuleiten. Bis zum Abschluß der Neuwahl nehmen im Falles des Absatzes 1 Buchstabe a die verbliebenen Mitglieder der Mitarbeitervertretung deren Aufgabe wahr, soweit ihre Zahl mindestens drei Mitglieder umfaßt; in den übrigen Fällen nimmt der Wahlvorstand die Aufgaben der Mitarbeitervertretung bis zum Abschluß der Neuwahlen, längstens aber für einen Zeitraum von sechs Monaten wahr, soweit nicht die Wahl im vereinfachten Verfahren durchgeführt wird.	(2) Im Falle des Absatzes 1 ist unverzüglich das Verfahren für die Neu- oder Nachwahl einzuleiten. Bis zum Abschluss der Neuwahl nehmen im Falles des Absatzes 1 Buchstabe a die verbliebenen Mitglieder der Mitarbeitervertretung deren Aufgabe wahr, soweit ihre Zahl mindestens drei Mitglieder umfasst; in den übrigen Fällen nimmt der Wahlvorstand die Aufgaben der Mitarbeitervertretung bis zur <b>Konstituierung der Mitarbeitervertretung nach den Neuwahlen, bzw. bis zum Abschluss der vereinfachten Wahl, bzw. der Nachwahl</b> , längstens aber für einen Zeitraum von sechs Monaten wahr.	Konstituierung statt Abschluss der Neuwahlen. Zwischen dem Abschluss von Wahlen und der Konstituierung der MAV vergeht in der Regel Zeit.
	<b>§ 19 Übergangsmandat</b>	
		<i>Wie im Bereich der privaten Wirtschaft und des öffentlichen Dienstes auch, ist die Situation in Kirche und Diakonie durch eine Vielzahl von organisatorischen Änderungen der Einrichtungen gekennzeichnet. Im Wesentlichen handelt es sich dabei um Ausgliederungen und Spaltungen vorhandener Einrichtungen innerhalb diakonischer Strukturen, aber auch um Rechtsformänderungen. Diese Veränderungen haben regelmäßig eine Änderung des mitarbeitervertretungsrechtlichen Begriffs der Einrichtung (§ 2) zur Folge. Die Bezugsebene der jeweiligen Mitarbeitervertretung entfällt, es ist eine Neuwahl erforderlich, soweit die sonstigen Voraussetzungen gegeben sind. Bis zum Zeitpunkt der Neuwahl gibt es jedoch keine MAV. Eine mitarbeitervertretungslose Zeit soll jedoch gerade in der Phase des Wechsels und des Übergangs vermieden werden.</i>
		<i>Europarechtlich ist die Regelung eines Übergangs- und Restmandats geboten und erforderlich. Das europäische Rahmenrecht ist nach h. M. ein „für alle geltendes Gesetz“ im Sinne von Art. 140 GG und damit auch für den kirchlichen und diakonischen Bereich umzusetzen. Wird der Umsetzungspflicht nicht nachgekommen, müsste das</i>

	<p><b>(1) Geht eine Dienststelle oder Einrichtung als Ganzes oder im Wesentlichen unverändert durch Rechtsgeschäft oder Vereinbarung auf einen privaten oder öffentlich-rechtlichen Rechtsträger über und behält sie ihre organisatorische Selbständigkeit, so gilt die bisherige Mitarbeitervertretung als Betriebsrat oder Personalrat und führt die Geschäfte nach den Vorschriften des BetrVG oder des jeweils zur Anwendung kommenden Personalvertretungsrechts bis zum Ablauf der regelmäßigen Amtszeit im Sinne der jeweiligen betriebsverfassungs- oder personalvertretungsrechtlichen Bestimmungen weiter.</b></p> <p><b>(2) Wird eine Dienststelle oder Einrichtung im Sinne des § 2 gespalten, so bleibt deren Mitarbeitervertretung im Amt und führt die Geschäfte für die ihm bislang zugeordneten Einrichtungen, Anstalten und Dienststellen weiter, soweit nicht eine Eingliederung in eine Einrichtung, einen Betrieb oder eine Dienststelle erfolgt, in der eine Mitarbeitervertretung, ein Betriebsrat im Sinne des BetrVG oder ein Personalrat im Sinne des Personalvertretungsrechts besteht (Übergangsmandat). Die Mitarbeitervertretung hat unverzüglich einen Wahlvorstand zur Vornahme der Wahl einer neuen Mitarbeitervertretung zu bestellen. Das Übergangsmandat endet mit Bekanntmachung der Wahl der neuen Mitarbeitervertretung; spätestens jedoch mit Ablauf von sechs Monaten nach Wirksamwerden der Spaltung.</b></p> <p><b>(3) Werden Dienststellen oder Einrichtungen im Sinne des § 2 Abs. 1 zu einer Einrichtung zusammengefasst (Fusion), so ist die Mitarbeitervertretung neu zu wählen. Die bis zum Zeitpunkt der Fusion bestehenden Mitarbeitervertretungen bestellen gemeinsam unverzüglich einen Wahlvorstand für die Neuwahlen. Die bisherigen Mitarbeitervertretungen führen die Geschäfte gemeinsam weiter, bis die neue Mitarbeitervertretung gewählt ist. Die Aufgaben der bzw. des Vorsitzenden werden von Sitzung zu Sitzung abwechselnd von den Vorsitzenden der bisherigen Mitarbeitervertretungen wahrgenommen.</b></p>	<p><i>MVG von den Gerichten europarechtskonform ausgelegt werden, was zu Rechtsunsicherheiten führen würde.</i></p> <p>Die Vorschrift regelt eine Rechtsformänderung mit der Konsequenz eines Ausscheidens der Einrichtung aus dem Bereich des kirchlichen Arbeitsrechts. Die Regelung soll einerseits die Fortgeltung des Mandats der gewählten MAV als Betriebs- oder Personalrat sicherstellen. Sie will aber gerade auch im Falle der Rechtsformänderung die eigentlich erforderliche Neuwahl aus Gründen der Verringerung von Kosten und Zeit vermeiden. Erst bei den nächsten regelmäßigen Betriebsrats- bzw. Personalratswahlen soll dann die Vertretung neu gewählt werden, damit sie auch in den gesetzlichen Wahlrhythmus eingepasst wird.</p> <p>Regelt die Spaltung etc. Von Einrichtungen u.ä. innerhalb diakonischer Strukturen. Sie stellt sicher, dass die Mandate einerseits zur ununterbrochenen Wahrnehmung der Aufgaben fortbestehen, andererseits jedoch eine Verpflichtung zur unverzüglichen Einleitung von Neuwahlen besteht. Deshalb wird das Übergangsmandat zeitlich begrenzt.</p> <p>Regelt Fusionen oder Integrationen von Einrichtungen, die bereits über eine MAV verfügen. In diesen Fällen sollte es grundsätzlich zu einer Neuwahl kommen, da nicht alle Beschäftigten der neuen Einrichtung die jeweiligen MAVen wählen konnten und somit ein Legitimationsdefizit besteht.</p>
--	--	--

	<p><b>(4) In den Fällen des Abs. 3 findet keine Neuwahl statt, wenn sich die Zahl der Beschäftigten um weniger als 5 % geändert hat.</b></p>	<p>Geringfügigkeitsgrenze</p>
	<p><b>§ 20 Restmandat</b></p>	
	<p><b>Geht eine Dienststelle oder Einrichtung im Sinne des § 2 durch Stilllegung, Spaltung, oder Zusammenlegung unter, so bleibt deren Mitarbeitervertretung so lange im Amt, wie dies zur Wahrnehmung der damit im Zusammenhang stehenden Ausübung der Beteiligungsrechte erforderlich ist.</b></p>	
<p><b>§ 17 Ausschluss eines Mitgliedes oder Auflösung der Mitarbeitervertretung</b></p>	<p><b>§ 21 Ausschluss eines Mitgliedes oder Auflösung der Mitarbeitervertretung</b></p>	
<p>Auf schriftlichen Antrag eines Viertels der Wahlberechtigten, der Mitarbeitervertretung oder der Dienststellenleitung kann die Schlichtungsstelle den 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.</p>	<p>Auf schriftlichen Antrag eines Viertels der Wahlberechtigten, der Mitarbeitervertretung, <b>einer in der Dienststelle bzw. Einrichtung vertretenen Gewerkschaft</b> oder der Dienststellenleitung kann das kirchliche Verwaltungsgericht den 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.</p>	
	<p><b>§ 22 Verletzung gesetzlicher Pflichten durch die Dienststellenleitung</b></p>	
	<p><b>Auf schriftlichen Antrag eines Viertels der Wahlberechtigten, der Mitarbeitervertretung oder einer in der Dienststelle bzw. Einrichtung vertretenen Gewerkschaft kann, wenn der Dienstgeber gegen eine nach diesem Gesetz bestehende Verpflichtung, auch gegenüber einem Dritten, grob verstoßen hat, beim kirchlichen Verwaltungsgericht beantragt werden, der Dienststellenleitung aufzugeben, eine Handlung zu unterlassen, die Vornahme einer Handlung zu dulden oder eine Handlung vorzunehmen. Handelt die Dienststellenleitung der ihr durch rechtskräftige Entscheidung der Einigungsstelle oder des kirchlichen Verwaltungsgerichts für mitarbeitervertretungsrechtliche Streitigkeiten der Ev. Kirche Deutschlands auferlegten Verpflichtung zuwider, eine Handlung zu unterlassen oder die Vornahme einer Handlung zu dulden oder eine Handlung vorzunehmen, so ist sie auf Antrag vom kirchlichen Verwaltungsgericht wegen einer jeden Zuwiderhandlung nach vorheriger Androhung zu einem Ordnungsgeld zu verurteilen. Führt die Dienststellenleitung die ihr durch eine rechtskräftige Entscheidung auferlegte Handlung nicht durch, so ist auf Antrag vom kirchlichen Verwaltungsgericht zu erkennen, dass sie zur Vornahme, zur Unterlassung oder zur Dul-</b></p>	<p>Durch Sanktionsmöglichkeiten gegenüber dem Dienstgeber soll erreicht werden, dass das MVG auch eingehalten wird. Damit die Sanktionen auch wirksam sind, muss ein Ordnungsgeld, bzw. ein Zwangsgeld in entsprechender Höhe möglich sein.</p>

	<i> dung einer Handlung durch Zwangsgeld anzuhalten sei. Das Höchstmaß des Ordnungsgeldes und des Zwangsgeldes beträgt 25.000 Euro. Die Rechte der Mitarbeitervertretung bei einem Verstoß des Dienstgebers gegen eine der Mitarbeitervertretung gegenüber bestehenden Verpflichtung bleiben unberührt, dasselbe gilt entsprechend für jeden anderen Träger von Rechten nach diesem Gesetz.</i>	
<b>§ 18 Erlöschen und Ruhen der Mitgliedschaft, Ersatzmitgliedschaft</b>	<b>§ 23 Erlöschen und Ruhen der Mitgliedschaft, Ersatzmitgliedschaft</b>	
<p>(1) Die Mitgliedschaft in der Mitarbeitervertretung erlischt durch</p> <p>a) Ablauf der Amtszeit</p> <p>b) Niederlegung des Amtes</p> <p>c) Beendigung des Arbeitsverhältnisses,</p> <p>d) Ausscheiden aus der Dienststelle,</p> <p>e) Verlust der Wählbarkeit,</p> <p>f) Beschluß der Schlichtungsstelle nach § 17.</p> <p>(2) Die Mitgliedschaft in der Mitarbeitervertretung ruht,</p> <p>a) solange einem Mitglied die Dienstgeschäfte untersagt ist,</p> <p>b) wenn ein Mitglied voraussichtlich länger als drei Monate an der Wahrnehmung seiner Dienstgeschäfte oder seines Amtes als Mitglied der Mitarbeitervertretung gehindert ist,</p> <p>c) wenn ein Mitglied für länger als drei Monaten beurlaubt 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 nächstniedrigere Stimmenzahl erreicht hat.</p> <p>(4) Das Ersatzmitglied nach Abs. 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 Mitglieder der Mitarbeitervertretung erhalten haben, der Mitarbeitervertretung auszuhändigen. Besteht die Mitarbeitervertretung nach § 8 Absatz 1 aus einer</p>	<p>(1) Die Mitgliedschaft in der Mitarbeitervertretung erlischt durch</p> <p>a) Ablauf der Amtszeit</p> <p>b) Niederlegung des Amtes</p> <p>c) Beendigung des Arbeitsverhältnisses,</p> <p>d) Ausscheiden aus der Dienststelle <b>bzw. Einrichtung,</b></p> <p>e) Verlust der Wählbarkeit,</p> <p>f) Beschluss des kirchlichen <b>Verwaltungsgerichts</b> nach § 21.</p> <p>(2) Die Mitgliedschaft in der Mitarbeitervertretung ruht,</p> <p>a) solange einem Mitglied die Dienstgeschäfte untersagt <b>sind,</b></p> <p>b) wenn ein Mitglied voraussichtlich länger als drei Monate an der Wahrnehmung seiner Tätigkeit als Mitglied der Mitarbeitervertretung gehindert ist,</p> <p>c) wenn ein Mitglied für länger als drei Monaten beurlaubt wird.</p> <p>(3) In den Fällen des Absatzes 1 und für die Dauer des Ruhens der Mitgliedschaft nach Absatz 2 rückt <b>das entsprechende Mitglied aus der Liste nach, aus der das verhinderte ordentliche Mitglied kommt. Ist eine Vorschlagsliste erschöpft, so kommt das Ersatzmitglied aus der Liste, auf die nach den Grundsätzen der Verhältniswahl der nächste Sitz entfallen würde.</b></p> <p>(4) Das Ersatzmitglied nach Abs. 3 tritt auch dann in die Mitarbeitervertretung ein, wenn ein Mitglied verhindert ist an einer Sitzung teilzunehmen. <b>Eine Verhinderung liegt auch bei der Teilnahme an dienstlichen Projekten, Arbeitsgruppen u. ä. vor, wenn die Tätigkeit von keinem anderen Mitarbeiter übernommen werden kann.</b></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 Mitglieder der Mitarbeitervertretung erhalten haben, der Mitarbeitervertretung auszuhändigen. Besteht die Mitarbeitervertretung nach §10 Absatz 1 aus einer</p>	<p>Auch während Krankheit kann eine MAV-Tätigkeit möglich sein.</p> <p>Die Ergänzung ist bei Listenwahl notwendig.</p> <p>Die Neuregelung verbessert die Arbeitsfähigkeit der MAV und bindet die Ersatzmitglieder besser ein.</p>

Person, sind die Unterlagen der neuen Mitarbeitervertretung auszuhändigen.	Person, sind die Unterlagen der neuen Mitarbeitervertretung auszuhändigen.	
<b>V. Abschnitt: Rechtsstellung der Mitglieder der Mitarbeitervertretung</b>	<b>V. Abschnitt: Rechtsstellung der Mitglieder der Mitarbeitervertretung</b>	
<b>§ 19 Ehrenamt, Behinderungs- und Begünstigungsverbot, Arbeitsbefreiung</b>	<b>§ 24 Ehrenamt, Behinderungs- und Begünstigungsverbot, Arbeitsbefreiung</b>	
<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>(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><b>(2) Die Mitglieder der Mitarbeitervertretung sind von ihrer auszuübenden Tätigkeit befreit, soweit sie dies für die ordnungsgemäße Durchführung ihrer Aufgaben und Befugnisse als erforderlich ansehen. Eine Minderung des Netto-Arbeitsentgelts und sonstiger Leistungen darf nicht eintreten.</b></p>	<p>Die Unabhängigkeit des Organs „MAV“ vom Arbeitgeber soll stärker hervorgehoben werden. Für den einzelnen Arbeitnehmer, der sich für das MAV-Amt interessiert oder es ausübt, soll stärkere Klarheit über seine Rechtsstellung bestehen. Es ist deshalb im Gesetz festzulegen, dass MAV-Mitglieder bereits von ihrer vertraglichen Tätigkeit befreit sind, wenn sie nach entsprechender Prüfung zu der Auffassung kommen, dass die Arbeitsbefreiung für die ordnungsgemäße Durchführung von MAV Aufgaben erforderlich ist.</p> <p>Der ausdrückliche Hinweis auf das Verbot einer Minderung des Netto-Arbeitsentgelts und sonstiger Leistungen im Zusammenhang mit der Arbeitsbefreiung soll Nachteile beseitigen, die durch Besteuerung ansonsten unbesteuert unständiger Lohnbestandteile entstehen können.</p> <p>Es hat der Grundsatz zu gelten, dass die für die MAV-Tätigkeit aufgewendete Zeit wie Arbeitszeit zu behandeln ist. Hat daher z. B. ein in der Spätschicht arbeitendes MAV-Mitglied vor Schichtbeginn eine vierstündige MAV-Tätigkeit ausgeübt und beträgt seine normale Schichtzeit acht Stunden, darf es grundsätzlich nur noch verpflichtet werden, in der Spätschicht weitere vier Stunden zu arbeiten.</p>
	<b>(3) Die für die Mitarbeitervertretungstätigkeit aufgewendete Zeit gilt als Arbeitszeit. Wird die Mitarbeitervertretungstätigkeit außerhalb der persönlichen Arbeitszeit durchgeführt, hat das Mitglied der Mitarbeitervertretung Anspruch auf entsprechenden Zeitausgleich unter Fortzahlung des Arbeitsentgelts. Der Zeitausgleich ist vor Ablauf eines Monats zu gewähren, wobei die tariflichen Zuschläge zu berücksichtigen sind. Dies gilt auch für Teilzeitbeschäftigte. Ist der Zeitausgleich aus dringenden betrieblichen Gründen oder aus Gründen nicht möglich, die in der Mitarbeitervertretungstätigkeit liegen, ist die aufgewendete Zeit auch bei</b>	

<p><i>Teilzeitbeschäftigten wie Mehrarbeit zu verbüßen.</i></p>	<p>(4) Ist einem Mitglied der Mitarbeitervertretung die volle Ausübung <b>seiner Mitarbeitervertretungstätigkeit</b> in der Regel <b>unter Aufrechterhaltung seiner ihm obliegenden Arbeitsaufgaben</b> nicht möglich, so ist er davon in angemessenem Umfang zu entlasten. Soweit erforderlich <b>hat</b> die Dienststellen- bzw. Einrichtungsleitung für eine Ersatzkraft <b>zu sorgen</b>.</p>	<p>Es gilt der Grundsatz, dass zum Ausgleich für außerhalb der Arbeitszeit durchgeführte MAV-Tätigkeit ein Anspruch auf entsprechende Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Arbeitsentgelts entsteht. Dabei wird ausdrücklich festgelegt, dass auch bei einer Arbeitsbefreiung die Tariflöhne zu zahlen sind. Wenn ein MAV-Mitglied außerhalb seiner Arbeitszeit MAV-Tätigkeit verrichtet hat, sind wegen der damit verbundenen „Mehrarbeit“ die Tariflöhne selbst dann zu zahlen, wenn für einen späteren Zeitpunkt ein entsprechender Freizeitausgleich gewährt wird.</p> <p>Da immer mehr Teilzeitarbeit geleistet wird, wird die zuschlagspflichtige Mehrarbeit auch für diesen Personenkreis geregelt.</p> <p>Wie MVG § 19 (2): Nicht die Ausübung innerhalb der persönlichen Arbeitszeit ist hier gefragt, sondern die Unmöglichkeit, trotz MAV-Tätigkeit die normalen Arbeitsaufgaben zu erledigen.</p> <p>Die Stellung einer Ersatzkraft ist bei Erforderlichkeit zwingend.</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 Arbeitsbefreiung ohne Minderung der Bezüge oder des Erholungsurlaubs bis zur Dauer von insgesamt vier Wochen während einer Amtszeit zu gewähren. 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><b>(5) § 24 Abs. 2 gelten entsprechend für die Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen, die für die Mitarbeitervertretungsarbeit erforderliche oder geeignete Kenntnisse vermitteln. Die Mitarbeitervertretung hat dem Arbeitgeber die Teilnahme und die zeitliche Lage der Schulungs- und Bildungsveranstaltung rechtzeitig bekannt zu geben. Die Mitarbeitervertretung kann dabei auch Ersatzmitglieder entsenden. Stehen der Teilnahme zwingende betriebliche Notwendigkeiten entgegen, kann der Arbeitgeber innerhalb einer Frist von 2 Wochen die Einigungsstelle anrufen. Der Spruch der Einigungsstelle ersetzt den Beschluss der Mitarbeitervertretung.</b></p>	<p>Wegen der Kostentragungspflicht ist zwischen erforderlichen und geeigneten Schulungen differenziert. Ansonsten ist mit der Erweiterung eine Schlechterstellung von Mitgliedern der Mitarbeitervertretung gegenüber Personal- und Betriebsräten beseitigt. Die Abschaffung der zeitlichen Befristung überlässt es der MAV, wie hoch ihr Bildungsbedarf ist. Eine zusätzliche Kostentragungspflicht entsteht für den Arbeitgeber dadurch nicht.</p> <p>Im Interesse der MAV-Arbeit soll erreicht werden, dass der Teilnahmebeschluss der MAV eine sofort wirksame Freistellung bewirkt. Der Arbeitgeber kann dagegen die Schlichtung anrufen.</p>
<p>(4) Bei Streitigkeiten nach den Absätzen 1 bis 3 kann die Schlichtungsstelle angerufen werden.</p>	<p>(6) Bei Streitigkeiten nach den Absätzen 1 bis 5 kann die Einigungsstelle angerufen werden.</p>	<p>Die Einbeziehung von Ersatzmitgliedern berücksichtigt die erhebliche Fluktuation während einer regulären Amtszeit.</p>

<p><b>§ 20 Freistellung von der Arbeit</b></p>	<p><b>§ 25 Freistellung von der Arbeit</b></p>	
<p>(2) Kommt 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 151–300 Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen 1 Mitglied der Mitarbeitervertretung, 301–600 Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen 2 Mitglieder der Mitarbeitervertretung, 601–1000 Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen 4 Mitglieder der Mitarbeitervertretung, mehr als insgesamt 1000 Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen je angefangene 500 ein weiteres Mitglied der Mitarbeitervertretung jeweils mit der Hälfte der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit Vollbeschäftigter freizustellen. Teilzeitbeschäftigte Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen mit einer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von nicht mehr als zehn Stunden werden bei der Ermittlung der Zahlenwerte nach Satz 1 nur mit ihrem Anteil an der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit berücksichtigt. Satz 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>	<p><b>(1) Unbeschadet der allgemeinen Freistellungsregelung des § 24 Abs. 2 sind von ihrer auszuübenden Tätigkeit mindestens freizustellen in Dienststellen und Einrichtungen mit in der Regel 200 bis 400 ArbeitnehmerInnen ein Mitglied 401 bis 800 ArbeitnehmerInnen zwei Mitglieder 801 bis 1200 ArbeitnehmerInnen drei Mitglieder 1201 bis 2000 ArbeitnehmerInnen vier Mitglieder der Mitarbeitervertretung.</b></p> <p><b>In Dienststellen und Einrichtungen mit über 2000 ArbeitnehmerInnen ist für je angefangene weitere 1000 ArbeitnehmerInnen ein weiteres Mitglied freizustellen. An Stelle von Vollfreistellungen können auch entsprechend mehrere Teilfreistellungen erfolgen In Dienststellen und Einrichtungen mit weniger als 200 ArbeitnehmerInnen sind anteilig Teilfreistellungen vorzunehmen (200:1).</b></p> <p><b>(3) Die angegebenen Zahlen freizustellender Mitglieder von Mitarbeitervertretungen beziehen sich auf die durchschnittliche Arbeitszeit von Vollzeitbeschäftigten. Sie sind die Berechnungsgrundlage für den Freistellungsanspruch der Mitarbeitervertretung insgesamt, unbeschadet der Regelung nach § 24 Abs. 2 S. 1. Über die Verteilung des Freistellungskontingents auf einzelne Mitglieder entscheidet die Mitarbeitervertretung nach Beratung mit dem Arbeitgeber. Die Mitarbeitervertretung hat die Freistellungen dem Arbeitgeber bekannt zu geben. Hält dieser den Beschluss für sachlich nicht gerechtfertigt, kann er innerhalb von 2 Wochen die Einigungsstelle anrufen, deren Spruch den Beschluss der Mitarbeitervertretung ersetzt.</b></p> <p><b>(4) Durch Dienstvereinbarung können darüber hinausgehende Regelungen über die Freistellung vereinbart werden, wenn besondere Gründe dafür vorliegen. Kommt in einem solchen Fall keine Einigung zu Stande, entscheidet die Einigungsstelle, deren Spruch die fehlende Einigung ersetzt.</b></p>	<p>Den Schwierigkeiten bei der Freistellung soll durch eine klare Abfolge begegnet werden: Allgemeine Freistellungsregelung § 24, Mindeststaffel nach § 25 (1) und darüber hinausgehende Regelung durch Dienstvereinbarung bei Vorliegen besonderer Gründe nach Absatz (4).</p> <p>Aufgaben und Anforderungen an MAVen sind stark angewachsen und immer komplizierter geworden. Dies insbesondere im kirchlichen Bereich auch durch die immer zahlreicheren Öffnungsklauseln in den Beschlüssen arbeitsrechtlicher Kommissionen für abweichende, ergänzende oder ausgestaltende Dienstvereinbarungen. Für eine sachgerechte MAV-Arbeit sind daher insgesamt mehr Freistellungen vorzusehen. Bei Freistellungen unter 200 Beschäftigten sind anteilige Teilfreistellungen im Verhältnis zur Mitarbeiterzahl vorgesehen, wobei eine Untergrenze (z.B. 10 Stunden) sinnvoll ist.</p> <p>Es ist sinnvoll, zur Stärkung der Autonomie der MAV die vielfach geübte Praxis auch gesetzlich vorzusehen, der MAV das errechnete Freistellungskontingent nach Beratung mit dem Arbeitgeber zur internen Verteilung zu überlassen. Dabei ist darauf zu achten, dass nicht unter der Hand der allgemeine Freistellungsanspruch nach § 19 für die nicht pauschal freigestellten Mitglieder mehr oder weniger verschwindet.</p> <p>Nach der Entscheidung der MAV kann der Arbeitgeber die Einigungsstelle anrufen.</p> <p>Als besondere Gründe können z. B. gelten: Zahl und räumliche Verteilung der zu betreuenden Dienststellen, Phasen der Umstrukturierung größeren Umfangs und/oder längerer Dauer.</p>

<p>(5) Bei Streitigkeiten über die Freistellung von Mitgliedern der Mitarbeitervertretung kann die Schlichtungsstelle angerufen werden.</p>	<p><b>(5) Bei der Freistellung sind die Geschlechter im Verhältnis ihres Anteils in der Mitarbeitervertretung zu berücksichtigen. Davon kann nur bei fehlender Freistellungsbereitschaft abgewichen werden.</b></p> <p><b>(6) Bei Streitigkeiten nach den Absätzen 1 bis 5 kann die Einigungsstelle angerufen werden.</b></p>	<p>Folge gewollter Gleichstellung.</p>
<p><b>§ 21 Abordnungs- und Versetzungsverbot, Kündigungsschutz</b></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. Verweigert die Mitarbeitervertretung oder das Ersatzmitglied die Zustimmung, kann die Schlichtungsstelle angerufen werden.</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 eine Entscheidung der Schlichtungsstelle 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, falls die Mitarbeitervertretung nur aus einer Person besteht, der Zustimmung des Ersatzmitgliedes; Absatz 2 gilt entsprechend.</p>	<p><b>§ 26 Abordnungs- und Versetzungsverbot, Kündigungsschutz</b></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 § 10 Absatz 1 aus einer Person, hat die Dienststellenleitung die Zustimmung des Ersatzmitgliedes nach § 23 Absatz 3 einzuholen. Verweigert die Mitarbeitervertretung oder das Ersatzmitglied die Zustimmung, kann <b>das kirchliche Verwaltungsgericht</b> angerufen werden.</p> <p>(2) Einem Mitglied der Mitarbeitervertretung darf nur gekündigt werden, wenn Tatsachen vorliegen, die den Arbeitgeber 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 bzw. Ausscheiden aus der MAV entsprechend, es sei denn, dass die Amtszeit durch eine Entscheidung <b>des kirchlichen Verwaltungsgerichts</b> nach § 21 beendet wurde. § 73 Absätze 3 und 4 gelten mit der Maßgabe entsprechend, dass die Dienststellenleitung die Frist bis auf <b>fünf</b> Arbeitstage verkürzen kann.</p> <p>(3) Wird die Dienststelle oder die Einrichtung aufgelöst, ist die Kündigung frühestens zum Zeitpunkt der Auflösung zulässig, es sei denn, dass eine Kündigung zu einem früheren Zeitpunkt durch zwingende betriebliche Erfordernisse bedingt ist. Im Übrigen gelten die Bestimmungen des Absatzes 2 sinngemäß.</p> <p><b>(4) Wird ein Mitglied der Mitarbeitervertretung in einem Dienststellen- oder Einrichtungsteil beschäftigt, der aufgelöst wird, so ist es in ein anderes Teil zu übernehmen. Ist dies aus betrieblichen Gründen nicht möglich, gilt Absatz 3 sinngemäß.</b></p>	<p>Nur 3 Arbeitstage führen in der Praxis immer wieder zu Schwierigkeiten, die MAV beschlussfähig zusammenzubekommen.</p> <p>Die Neufassung der Kündigung bei einer Teilauflösung (siehe Absatz 4) entspricht § 15 Absatz 5 Kündigungsschutzgesetz.</p>

<p><b>§ 22 Schweigepflicht</b></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 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>(3) Bei Streitigkeiten über die Schweigepflicht kann die Schlichtungsstelle angerufen werden.</p>	<p><b>§ 27 Schweigepflicht</b></p> <p>(1) Personen, die Aufgaben oder Befugnisse nach diesem Gesetz 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 Zustimmung zu einer Maßnahme vorliegt. Die Schweigepflicht erstreckt sich auch auf die Verhandlungsführung und das Verhalten der an der Sitzung Teilnehmenden.</p> <p><b>(2) Absatz 1 gilt sinngemäß für die Vertreter der Gewerkschaft oder der Verbände der Mitarbeiter.</b></p> <p>(3) Die Schweigepflicht besteht nicht gegenüber den anderen Mitgliedern der Mitarbeitervertretung.</p> <p><b>(4) Die Schweigepflicht gegenüber den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern des Betriebs entfällt, wenn deren berechnigte Interessen entgegenstehen.</b></p> <p>(5) Bei Streitigkeiten über die Schweigepflicht kann <b>das kirchliche Verwaltungsgericht</b> angerufen werden.</p>	<p>Damit ist klar, dass es sich bei Vertretern der Gewerkschaft nicht um außen stehende Personen handelt. Sie werden wie Organmitglieder behandelt.</p> <p>Diese Beschränkung ist notwendig, da nach geltendem Recht die Gefahr besteht, dass entscheidende Fragen betrieblicher Geschehnisse vor den Arbeitnehmern geheim gehalten werden müssen. Das kann eine weitgehende Einschränkung der Interessenvertretung nach sich ziehen.</p>
<p><b>VI. Abschnitt: Geschäftsführung</b></p>	<p><b>VI. Abschnitt: Geschäftsführung</b></p>	
<p><b>§ 23 Vorsitz, Ausschüsse</b></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</p>	<p><b>§ 28 Vorsitz</b></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</p>	

**MVG-EKD 1992  
(i. d. F. vom 6. 11. 1969)**

**Vorschlag ver.di MVG-neu**

*\* Die vorgeschlagenen Änderungen sind kursiv/fett gekennzeichnet!*

**Begründungen/  
Bemerkungen**

<p>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 nächstniedrigen Stimmenzahl, mit der alle Angelegenheiten der Mitarbeitervertretung beraten werden können.</p>	<p>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 nächstniedrigen Stimmenzahl, mit dem bzw. der alle Angelegenheiten der Mitarbeitervertretung beraten werden können.</p>	
	<p><b>§ 29 Geschäftsführender Ausschuss</b></p>	
<p>(3) 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><b>(1) Hat eine Mitarbeitervertretung elf oder mehr Mitglieder, bildet sie einen geschäftsführenden Ausschuss, der die laufenden Geschäfte der Mitarbeitervertretung führt. Der geschäftsführende Ausschuss besteht aus der oder dem Vorsitzenden der Mitarbeitervertretung, der Stellvertretung und bei Mitarbeitervertretungen mit 11 bis 15 Mitgliedern aus 3 weiteren Ausschussmitgliedern, 17 bis 23 Mitgliedern aus 5 weiteren Ausschussmitgliedern 25 bis 33 Mitgliedern aus 7 weiteren Ausschussmitgliedern 35 bis 43 Mitgliedern aus 9 weiteren Ausschussmitgliedern 43 oder mehr Mitgliedern aus 11 weiteren Ausschussmitgliedern. Die Arbeit des geschäftsführenden Ausschusses regelt die Mitarbeitervertretung in einer Geschäftsordnung.</b></p> <p><b>(2) Im geschäftsführenden Ausschuss sollen Frauen und Männer entsprechend der Regelung in § 14 in der Mitarbeitervertretung vertreten sein.</b></p> <p><b>(3) Die Mitarbeitervertretung kann dem geschäftsführenden Ausschuss mit Dreiviertelmehrheit ihrer Mitglieder Aufgaben zur selbständigen Erledigung übertragen. Dies gilt nicht für den Abschluss von Dienstvereinbarungen. Die Übertragung bedarf der Schriftform. Die Sätze 1 und 2 gelten entsprechend für den Widerruf der Übertragung von Aufgaben. Der geschäftsführende Ausschuss ist zur regelmäßigen Berichterstattung über seine Tätigkeit in der Sitzung der Mitarbeitervertretung verpflichtet.</b></p> <p><b>(4) Der geschäftsführende Ausschuss kann zu seinen Sitzungen Auskunftspersonen und Betriebsangehörige als Auskunftspersonen hinzuziehen. Für diese gilt der § 37 Abs. 2 und 3 entsprechend.</b></p>	<p>Bei großen MAVen ist es sinnvoll, für die laufenden Geschäfte einen besonderen Ausschuss zu bilden. Daher hier Übernahme einer entsprechenden Regelung aus dem Betriebsverfassungsrecht.</p> <p>Zu Sitzungen ist die Heranziehung von Beschäftigten und von anderen ausdrücklich aufgenommen, um die Kommunikation zu stärken und die Mitarbeitervertretungsarbeit zu erleichtern.</p>

**MVG-EKD 1992  
(i. d. F. vom 6. 11. 1969)**

**Vorschlag ver.di MVG-neu**

*\* Die vorgeschlagenen Änderungen sind kursiv/fett gekennzeichnet!*

**Begründungen/  
Bemerkungen**

	<p><b>(5) Mitarbeitervertretungen mit weniger als 11 Mitgliedern können die laufenden Geschäfte auf die oder den Vorsitzenden der Mitarbeitervertretung oder ein anderes Mitarbeitervertretungsmitglied übertragen. § 29 Absatz 3 letzter Satz gilt entsprechend.</b></p>	
	<p><b>§ 30 Bildung von weiteren Ausschüssen und Arbeitskreisen, Übertragung von Aufgaben</b></p>	
	<p><b>(1) Die Mitarbeitervertretung kann weitere Ausschüsse bilden. Über die Größe, Zusammensetzung und Übertragung von Aufgaben zur selbständigen Erledigung entscheidet die Mitarbeitervertretung. § 29 Absatz 3 und 4 gelten entsprechend mit der Maßgabe, dass zur Übertragung von selbständig zu erledigenden Aufgaben mit Dreiviertelmehrheit zu entscheiden ist. Die Arbeit der Ausschüsse regelt die Mitarbeitervertretung in einer Geschäftsordnung.</b></p> <p><b>(2) Die Mitarbeitervertretung kann, falls erforderlich, Arbeitskreise einrichten, in denen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Dienststelle, auch in Zusammenarbeit mit Sachverständigen und gewerkschaftlicher Unterstützung, Gestaltungs- und Lösungsvorschläge zur Durchführung von Maßnahmen, für die die Mitarbeitervertretung zuständig ist, erarbeiten. Die Arbeitskreise üben ihre Tätigkeit während der Arbeitszeit aus. Die erforderliche Größe und Zusammensetzung der Arbeitskreise legt die Mitarbeitervertretung im Rahmen ihrer Geschäftsführung fest. § 34 Absatz 2 gilt entsprechend. Die Dienststellenleitung kann innerhalb einer Frist von zwei Wochen nach Bekanntgabe der Entscheidung der Mitarbeitervertretung die Einigungsstelle bezüglich der Größe und Zusammensetzung der Arbeitskreise anrufen. Der Spruch der Einigungsstelle ersetzt den Beschluss der Mitarbeitervertretung.</b></p>	<p>Jede Mitarbeitervertretung, unabhängig von ihrer Größe, kann Ausschüsse bilden.</p> <p>Vielfach lassen sich die Rechte nur wirksam ausüben, wenn die Beschäftigten mit ihrem Sachverstand an der Lösung beteiligt werden. ArbeitnehmerInnen können sich so auch aktiv an der Gestaltung des Arbeitslebens beteiligen.</p>
<p><b>§ 24 Sitzungen</b></p>	<p><b>§ 31 Einberufung der Sitzungen</b></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><b>(1) Nach Bestandskraft der Wahl hat der Wahlvorstand, im Falle der vereinfachten Wahl die Versammlungsleitung, innerhalb einer Woche die Mitglieder der Mitarbeitervertretung zur konstituierenden Sitzung einzuberufen. Die konstituierende Sitzung hat spätestens innerhalb einer weiteren Woche stattzufinden. In dieser Sitzung sind die nach § 28 Absatz 1 vorgeschriebenen Wahlen durchzuführen. Die oder der Vorsitzende des Wahlvorstands, im Falle der vereinfachten Wahl die Versammlungsleitung, leitet die Sitzung bis die Mitarbeitervertretung aus ihrer Mitte die Vorsitzende oder den Vorsitzenden gewählt hat.</b></p>	

**MVG-EKD 1992  
(i. d. F. vom 6. 11. 1969)**

**Vorschlag ver.di MVG-neu**

*\* Die vorgeschlagenen Änderungen sind kursiv/fett gekennzeichnet!*

**Begründungen/  
Bemerkungen**

<p>(2) Der oder die Vorsitzende ernennt 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><b>(2) Die weiteren Sitzungen beruft die oder der Vorsitzende der Mitarbeitervertretung ein, setzt die Tagesordnung fest und leitet die Verhandlung. Die oder der Vorsitzende hat die Mitglieder der Mitarbeitervertretung zu den Sitzungen rechtzeitig unter Mitteilung der Tagesordnung zu laden. Das gilt auch für die Schwerbehindertenvertretung, für die Jugend- und Auszubildendenvertretung, die Vertrauensleute der Zivildienstleistenden und nach Maßgabe des § 33 für die im Betrieb vertretenen Gewerkschaften. Kann ein Mitglied der Mitarbeitervertretung, die Schwerbehindertenvertretung, die Jugend- und Auszubildendenvertretung, die Vertrauensleute der Zivildienstleistenden an der Sitzung nicht teilnehmen, soll es dies unter Angabe der Gründe unverzüglich der oder dem Vorsitzenden mitteilen. Die oder der Vorsitzende hat für ein verhindertes Mitglied der Mitarbeitervertretung, der Schwerbehindertenvertretung, der Jugend- und Auszubildendenvertretung, der Vertrauensleute der Zivildienstleistenden das Ersatzmitglied zu laden.</b></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 Zivildienstleistenden einzuberufen.</p>	<p>(3) Die oder der Vorsitzende hat eine Sitzung einzuberufen und den Gegenstand, dessen Beratung beantragt ist, auf die Tagesordnung zu setzen, wenn dies ein Viertel der Mitglieder der Mitarbeitervertretung oder die Dienststellenleitung beantragt.</p>	
<p><b>§ 25 Teilnahme an der Sitzung der Mitarbeitervertretung</b></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><b>(4) Die Dienststellenleitung nimmt an den Sitzungen die auf ihr Verlangen anberaumt sind und an den Sitzungen, zu denen sie ausdrücklich eingeladen ist, teil. Sie kann einen Sachkundigen oder einen Vertreter des jeweiligen Dienstgeberverbandes, dem sie angehört, hinzuziehen. Die Beratung und Beschlussfassung haben in Abwesenheit der Dienststellenleitung, des Sachverständigen und des Vertreters des Dienstgeberverbandes zu erfolgen.</b></p>	<p>Bei der internen Beratung und der Beschlussfassung sollen keine Arbeitgebervertreter anwesend sein, um die Entscheidungen nicht zu beeinflussen.</p>
	<p><b>§ 32 Sitzungen</b></p>	
<p>§ 24 (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><b>Die Sitzungen der Mitarbeitervertretung finden in der Regel während der Arbeitszeit statt. Die Mitarbeitervertretung hat bei der Ansetzung von Sitzungen der Mitarbeitervertretung auf die betrieblichen Notwendigkeiten Rücksicht zu nehmen. Die Dienststellenleitung ist vom Zeitpunkt der Sitzung vorher zu verständigen.</b></p>	<p>Eine Verschwiegenheitspflicht für die Mitarbeitervertretung und deren Mitglieder darf sich nicht aus den nichtöffentlichen Sitzungen ableiten lassen. Auch Auskunftspersonen und Sachverständige können hinzugezogen werden.</p>

**MVG-EKD 1992  
(i. d. F. vom 6. 11. 1969)**

**Vorschlag ver.di MVG-neu**

*\* Die vorgeschlagenen Änderungen sind kursiv/fett gekennzeichnet!*

**Begründungen/  
Bemerkungen**

<p>§ 27 (1) Über jede Sitzung der Mitarbeitervertretung ist eine Niederschrift anzufertigen, die mindestens die Namen der An- oder Abwesenden, die Tagesordnung, die gefassten Beschlüsse, die Wahlergebnisse und die jeweiligen Stimmenverhältnisse enthalten muss. Die Niederschrift ist von dem oder der Vorsitzenden der Mitarbeitervertretung und einem weiteren Mitglied der Mitarbeitervertretung zu unterzeichnen. § 25 (2) Die Mitarbeitervertretung kann zu einzelnen Punkten der Tagesordnung sachkundige Personen einladen. § 25 (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. § 27 (2) Hat die Dienststellenleitung an einer Sitzung der Mitarbeitervertretung teilgenommen, so ist ihr ein Auszug aus der Niederschrift über die Verhandlungspunkte zuzuleiten, die im Beisein der Dienststellenleitung verhandelt worden sind.</p>	<p><b>Die Sitzungen der Mitarbeitervertretung sind nicht öffentlich. Hierdurch wird eine Verschwiegenheitspflicht für die Mitarbeitervertretung und ihre Mitglieder nicht begründet. Die Mitarbeitervertretung ist berechtigt, dienststelleninterne und -externe Auskunftspersonen und Sachverständige zu den Sitzungen hinzuzuziehen. Für dienststelleninterne Auskunftspersonen und Sachverständige gilt § 24 Absätze 2 und 3 entsprechend.</b></p>	
	<p><b>§ 33 Teilnahme der Gewerkschaften</b></p>	
	<p><b>(1) Sind in der Mitarbeitervertretung mindestens zu einem Viertel Mitglieder einer im Betrieb vertretenen Gewerkschaft, haben Beauftragte der Gewerkschaft das Recht, mit beratender Stimme an den Sitzungen und Besprechungen der Mitarbeitervertretung und ihrer Ausschüsse teilzunehmen. Auf Antrag der Gewerkschaft sind Zeitpunkt und Tagesordnung der Sitzungen und Besprechungen rechtzeitig schriftlich mitzuteilen.</b></p> <p><b>(2) Auf Antrag von mindestens einem Viertel der Mitglieder der Mitarbeitervertretung ist ein Beauftragter einer in der Dienststelle/Einrichtung vertretenen Gewerkschaft zu den Sitzungen einzuladen.</b></p> <p><b>(3) Die Gewerkschaft kann sowohl außerbetriebliche als auch betriebliche Mitglieder beauftragen.</b></p>	<p>Der umfassenden Unterstützungsfunktion der Gewerkschaft entspricht auch das eigenständige Teilnahmerecht von Gewerkschaftsbeauftragten an den Sitzungen der Mitarbeitervertretung.</p> <p>Unabhängig von dem eigenständigen Teilnahmerecht soll ein Teilnahmerecht gegeben sein, wenn dies von mindestens einem Viertel der Mitglieder beantragt wird.</p> <p>Dient der Klarstellung, dass die Gewerkschaft bei der Beauftragung frei entscheiden kann.</p>
	<p><b>§ 34 Teilnahme der Schwerbehindertenvertretung, Jugend- und Auszubildendenvertretung und der Vertrauensleute der Zivildienstleistenden</b></p>	<p>Im MVG in den §§ 49 ff. weniger umfassend geregelt.</p>
<p><b>Die Vertretungen der Schwerbehinderten, der Jugend- und Auszubildenden und die Vertrauensleute der Zivildienstleistenden haben das Recht an allen Sitzungen der Mitarbeitervertretung und ihrer Ausschüsse sowie an Besprechungen der Mitarbeitervertretungen mit der Dienststellenleitung beratend teilzunehmen.</b></p>		<p>Entspricht den Regelungen des SchwbG</p>



§ 26 Beschlußfassung	§ 35 Beschlussfassung	
<p>(1) Die Mitarbeitervertretung ist beschlußfähig, wenn die Mehrheit der Mitglieder anwesend ist.</p> <p>(2) Die Mitarbeitervertretung faßt ihre Beschlüsse mit der Mehrheit der bei der Abstimmung anwesenden Mitglieder. Die Mitarbeitervertretung kann in ihrer Geschäftsordnung bestimmen, daß Beschlüsse im Umlaufverfahren oder durch fernmündliche Absprachen gefaßt werden können, sofern dabei Einstimmigkeit erzielt wird. Beschlüsse nach Satz 2 sind spätestens in der Niederschrift der nächsten Sitzung im Wortlaut festzuhalten.</p> <p>(3) An der Beratung und Beschlußfassung dürfen Mitglieder der Mitarbeitervertretung nicht teilnehmen, wenn der Beschluß</p> <p>a) ihnen selbst oder ihren nächsten Angehörigen (Eltern, Ehegatten, Kindern und Geschwistern),</p> <p>b) einer von ihnen kraft Gesetzes oder Vollmacht vertretenen natürlichen oder juristischen Personen 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><b>(1) Die Beschlüsse der Mitarbeitervertretung werden, soweit in diesem Gesetz nichts anderes bestimmt ist, mit der Mehrheit der Stimmen der anwesenden Mitglieder gefasst. Bei Stimmgleichheit ist ein Antrag abgelehnt.</b></p> <p><b>(2) Die Mitarbeitervertretung ist nur beschlußfähig, wenn mindestens die Hälfte der Mitglieder der Mitarbeitervertretung an der Beschlussfassung teilnimmt. Die Stellvertretung durch Ersatzmitglieder ist zulässig.</b></p> <p><b>(3) Nimmt die Jugend- und Auszubildendenvertretung an der Beschlussfassung teil, so werden die Stimmen ihrer Mitglieder bei der Feststellung der Stimmenmehrheit mitgezählt.</b></p> <p><b>(4) Beschlüsse der Mitarbeitervertretung im Bereich ihrer Kompetenzen sind für die Dienststellenleitung bindend, solange sie nicht durch Entscheidung des kirchlichen Verwaltungsgereichts oder Spruch der Einigungsstelle aufgehoben sind.</b></p>	<p>Beschlüsse der Mitarbeitervertretung, die diese im Rahmen ihrer nach diesem Gesetz gegebenen Zuständigkeit fasst, müssen eine Rechtmäßigkeitsvermutung haben. Dem Arbeitgeber ist jedoch die Möglichkeit einzuräumen, das kirchliche Verwaltungsgericht bzw. die Einigungsstelle anzurufen, falls er Zweifel an einer ordnungsgemäßen Beschlussfassung hat.</p>
	§ 36 Aussetzung von Beschlüssen	
	<p><b>(1) Sieht die Jugend- und Auszubildendenvertretung oder die Vertretung der Schwerbehinderten in einem Beschluss der Mitarbeitervertretung oder eines Ausschusses, dem Aufgaben zur selbständigen Erledigung übertragen sind, eine erhebliche Beeinträchtigung wichtiger Interessen der durch sie vertretenen</b></p>	

	<p><b>Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, ist auf ihren Antrag der Beschluss auf die Dauer von einer Woche vom Zeitpunkt der Beschlussfassung an auszusetzen, damit in dieser Frist mit Hilfe der im Betrieb vertretenen Gewerkschaft eine Verständigung versucht werden kann.</b></p> <p><b>(2) Nach Ablauf der Frist ist über die Angelegenheit neu zu beschließen. Wird der erste Beschluss bestätigt, kann der Antrag auf Aussetzung nicht wiederholt werden; dies gilt auch, wenn der erste Beschluss nur unerheblich geändert wird.</b></p>	
<p><b>§ 27 Sitzungsniederschrift</b></p> <p>(1) Über jede Sitzung der Mitarbeitervertretung ist eine Niederschrift anzufertigen, die mindestens die Namen der An- oder Abwesenden, die Tagesordnung, die gefaßten Beschlüsse, die Wahlergebnisse und die jeweiligen Stimmenverhältnisse enthalten muß. Die Niederschrift ist von dem oder der Vorsitzenden der Mitarbeitervertretung und von 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 zuzuleiten, die im Beisein der Dienststellenleitung verhandelt worden sind.</p>	<p><b>§ 37 Sitzungsniederschrift</b></p> <p>(1) Über jede Sitzung der Mitarbeitervertretung <b>und ihrer Ausschüsse</b> ist eine Niederschrift anzufertigen, die mindestens die Namen der An- und Abwesenden, die Tagesordnung, die gefassten Beschlüsse, <b>die Abstimmungsergebnisse</b> und die jeweiligen Stimmenverhältnisse enthalten muss. <b>Dies gilt entsprechend bei Verhandlungen der Mitarbeitervertretung mit dem Arbeitgeber, wobei mindestens das Verhandlungsergebnis festzuhalten ist.</b> Die Niederschrift ist von dem oder der Vorsitzenden der Mitarbeitervertretung und einem weiteren Mitglied zu unterzeichnen.</p> <p><b>(2) Soweit weitere Personen an der Sitzung teilgenommen haben, ist ihnen der entsprechende Teil der Niederschrift zuzuleiten.</b></p> <p><b>(3) Einwendungen gegen die Niederschrift sind spätestens in der nachfolgenden Sitzung zu erheben. Sie sind der Niederschrift dieser Sitzung beizufügen.</b></p>	<p>Erweiterung</p> <p>Erweiterung</p> <p>Soll nicht nur Dienststellenleitungen erfassen.</p> <p>neu</p>
<p><b>§ 28 Sprechstunden, Aufsuchen am Arbeitsplatz</b></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><b>§ 38 Sprechstunden, Aufsuchen am Arbeitsplatz</b></p> <p>(1) Die Mitarbeitervertretung kann Sprechstunden während der Arbeitszeit einrichten. <b>Zeit und Ort der Sprechstunden legt die Mitarbeitervertretung nach Beratung mit der Dienststellenleitung fest. Die Mitarbeitervertretung hat ihren Beschluss der Dienststellenleitung mitzuteilen.</b></p> <p>(2) Die Mitglieder der Mitarbeitervertretung haben das Recht, Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen der Dienststelle an deren Arbeitsplätzen aufzusuchen, soweit 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. <b>Entstehende Fahrtkosten sind vom Arbeitgeber zu tragen.</b></p>	<p>Der Mitarbeitervertretung ist eine größere Selbständigkeit in Fragen der Geschäftsführung einzuräumen.</p> <p>Bei verschiedenen Dienststellenteilen können Fahrtkosten entstehen.</p>

**MVG-EKD 1992  
(i. d. F. vom 6. 11. 1969)**

**Vorschlag ver.di MVG-neu**

\*Die vorgeschlagenen Änderungen sind kursiv/fett gekennzeichnet!

**Begründungen/  
Bemerkungen**

(4) Bei Streitigkeiten über die Einrichtung oder Durchführung von Sprechstunden oder das Aufsuchen am Arbeitsplatz kann die Schlichtungsstelle angerufen werden.	(4) Bei Streitigkeiten über die Einrichtung oder Durchführung von Sprechstunden oder das Aufsuchen am Arbeitsplatz kann die <b>Einigungsstelle</b> angerufen werden.	
<b>§ 29 Geschäftsordnung</b>	<b>§ 39 Geschäftsordnung</b>	
Einzelheiten der Geschäftsführung kann die Mitarbeitervertretung in einer Geschäftsordnung regeln.	Einzelheiten der Geschäftsführung kann die Mitarbeitervertretung in einer Geschäftsordnung regeln.	
<b>§ 30 Sachbedarf, Kosten der Geschäftsführung</b>	<b>§ 40 Sachbedarf, Kosten der Geschäftsführung</b>	
(1) Für die Sitzungen, die Sprechstunden und die laufende Geschäftsführung der Mitarbeitervertretung hat die Dienststelle im erforderlichen Umfang Räume, sachliche Mittel und Büropersonal zur Verfügung zu stellen.	(1) Für die Sitzungen, die Sprechstunden und die laufende Geschäftsführung der Mitarbeitervertretung hat die Dienststelle im erforderlichen Umfang Räume, sachliche Mittel, <b>dienststellenübliche technische Ausstattung</b> und Büropersonal zur Verfügung zu stellen.	Klarstellung  Klarstellung für häufig auftretende Zweifelsfragen.
	(2) <b>Die Dienststellenleitung hat der Mitarbeitervertretung geeignete Anschlagflächen in der Dienststelle zur Verfügung zu stellen und die Kosten für Informationsschriften zu übernehmen.</b>	Ermöglicht die Nutzung moderner Kommunikationsmittel und -wege.
	(3) <b>Die Dienststellenleitung hat der Mitarbeitervertretung die Informationsmittel und -wege, die auch in der Dienststelle genutzt werden, zur Verfügung zu stellen.</b>	
(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.	(4) Die durch die Tätigkeit der Mitarbeitervertretung entstehenden Kosten trägt die Dienststelle. Bei mehreren Dienststellen werden die Kosten im Verhältnis der Anzahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zwischen den beteiligten Dienststellen aufgeteilt.	Umkehrung des Verfahrensweges, der damit für die MAV einfacher wird.
(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.		
	(5) <b>Kosten, die durch die Beiziehung sachkundiger Personen entstehen, werden von der Dienststelle übernommen, wenn die Mitarbeitervertretung die Hinzuziehung beschlossen und den Beschluss vorher der Dienststellenleitung mitgeteilt hat. Hält die Dienststellenleitung den Beschluss für sachlich nicht gerechtfertigt oder die Kosten für unverhältnismäßig hoch, so kann sie die Einigungsstelle anrufen, deren Spruch den Beschluss ersetzt.</b>	Die MAV als das Gegenüber der Dienststellenleitung soll hier gleichbehandelt werden.
(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.	(6) Reisen der Mitglieder der Mitarbeitervertretung, die für ihre Tätigkeit notwendig sind, sind Dienstreisen, die nach den in der Dienststelle <b>für die Dienststellenleitung</b> geltenden Bestimmungen abzuwickeln sind.	Klarstellung

**MVG-EKD 1992  
(i. d. F. vom 6. 11. 1969)**

**Vorschlag ver.di MVG-neu**

\*Die vorgeschlagenen Änderungen sind kursiv/fett gekennzeichnet!

**Begründungen/  
Bemerkungen**

Erstattet werden Reisekosten in Höhe der Reisekostenstufe B, ersatzweise die Reisekosten, die Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen nach Vergütungsgruppe IV b zustehen.		
	(7) <b>Die durch die Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen nach § 24 Absatz 5 entstehenden Kosten (Teilnehmergebühren, Unterkunft, Verpflegung und Reisekosten) trägt die Dienststelle.</b>	
(5) Die Mitarbeitervertretung darf für ihre Zwecke keine Beiträge erheben oder Zuwendungen annehmen.	(8) Die Mitarbeitervertretung darf für ihre Zwecke keine Beiträge erheben oder Zuwendungen annehmen.	
(6) Bei Streitigkeiten über den Sachbedarf, die Kosten der Geschäftsführung und die Genehmigung von Dienstreisen kann die Schlichtungsstelle angerufen werden.	(9) Bei Streitigkeiten über den Sachbedarf, die Kosten der Geschäftsführung, die Kosten und die Notwendigkeit von Dienstreisen sowie die Kostentragung von Schulungs- und Bildungsveranstaltungen kann die Einigungsstelle angerufen werden.	
<b>VII. Abschnitt: Mitarbeiterversammlung</b>	<b>VII. Abschnitt: Mitarbeiterversammlung</b>	
<b>§ 31 Mitarbeiterversammlung</b>	<b>§ 41 Mitarbeiterversammlung</b>	
(1) Die Mitarbeiterversammlung besteht aus allen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen der Dienststelle, soweit sie nicht zur Dienststellenleitung gehören. Sie wird von dem oder der Vorsitzenden der Mitarbeitervertretung einberufen und geleitet; sie ist nicht öffentlich. Die Einladung hat unter Angabe der Tagesordnung mindestens eine Woche vor dem Termin zu erfolgen. Zeit und Ort der Mitarbeiterversammlung sind mit der Dienststellenleitung abzusprechen.	(1) Die Mitarbeiterversammlung besteht aus allen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen der Dienststelle oder Einrichtung, soweit sie nicht zur Dienststellenleitung gehören. Sie wird von dem oder der Vorsitzenden der Mitarbeitervertretung einberufen und geleitet; sie ist nicht öffentlich. Die Einladung hat unter Angabe der Tagesordnung mindestens eine Woche vor dem Termin zu erfolgen. Zeit und Ort der Mitarbeiterversammlung sind <b>der Dienststellenleitung rechtzeitig mitzuteilen. Auf dringende dienstliche Belange ist bei dem Termin Rücksicht zu nehmen.</b>	Vereinfacht für die MAV die Durchführung der Mitarbeiterversammlung im Konfliktfall.
(2) Die Mitarbeitervertretung hat mindestens einmal im Jahr eine ordentliche Mitarbeiterversammlung einzuberufen und ihren Tätigkeitsbericht zu erstatten. Weiterhin ist der oder die Vorsitzende der Mitarbeitervertretung berechtigt und auf Antrag eines Viertels der Wahlberechtigten oder der Dienststellenleitung verpflichtet, eine außerordentliche Mitarbeiterversammlung einzuberufen und den Gegenstand, dessen Beratung beantragt ist, auf die Tagesordnung zu setzen.	(2) Die Mitarbeitervertretung hat wenigstens zweimal im Jahr eine ordentliche Mitarbeiterversammlung einzuberufen und ihren Tätigkeitsbericht zu erstatten. Weiterhin ist der oder die Vorsitzende der Mitarbeitervertretung berechtigt und auf Antrag eines Viertels der Wahlberechtigten, <b>einer in der Dienststelle bzw. Einrichtung vertretenen Gewerkschaft</b> oder der Dienststellenleitung verpflichtet, eine außerordentliche Mitarbeiterversammlung einzuberufen und den Gegenstand, dessen Beratung beantragt ist, auf die Tagesordnung zu setzen.	Zweimal = BPersVG, (viermal = BetrVG) Viermal wäre eine Überforderung vieler MAVen.
(3) Die Mitarbeitervertretung kann zu einzelnen Tagesordnungspunkten sachkundige Personen zur Beratung hinzuziehen.	(3) Die Mitarbeitervertretung kann zu einzelnen Tagesordnungspunkten sachkundige Personen zur Beratung hinzuziehen. <b>An den Mitarbeiterversammlungen und Teilmitarbeiterversammlungen können Vertreter der in der Dienststelle bzw. Einrichtung vertretenen Gewerkschaft beratend teilnehmen. Der Zeitpunkt der Versammlungen ist der in der Dienststelle bzw.</b>	Entspricht BetrVG, BPersVG.
		Entspricht dem BetrVG und dem BPersVG.

<p>(4) Die ordentliche Mitarbeiterversammlung findet 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> <p>(5) Die Dienststellenleitung soll zu der Mitarbeiterversammlung unter Mitteilung der Tagesordnung eingeladen werden. Sie soll mindestens einmal im Jahr in einer Mitarbeiterversammlung über die Entwicklung der Dienststelle informieren. Die Dienststellenleitung ist einzuladen, soweit die Versammlung auf ihren Antrag stattfindet. Sie erhält auf Antrag das Wort.</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 Arbeitsbereiches oder bestimmter Personengruppen erforderlich ist.</p> <p>(7) Für die Übernahme der Kosten, die durch eine Mitarbeiterversammlung entstehen, gilt § 30 entsprechend.</p>	<p><b>Einrichtung vertretenen Gewerkschaft rechtzeitig mitzuteilen.</b></p> <p>(4) Die ordentliche Mitarbeiterversammlung findet 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> <p>(5) Die Dienststellenleitung soll zu der Mitarbeiterversammlung unter Mitteilung der Tagesordnung eingeladen werden. Sie soll mindestens einmal im Jahr in einer Mitarbeiterversammlung über die Entwicklung der Dienststelle bzw. Einrichtung informieren, <b>dabei ist besonders auf die wirtschaftliche Situation der Dienststelle bzw. Einrichtung, sowie das Personal- und Sozialwesen, einzugehen. Der Bericht der Dienststellenleitung ist vorher mit der Mitarbeitervertretung zu erörtern und ihr zur Kenntnis zu geben.</b> Die Dienststellenleitung ist einzuladen, soweit die Versammlung auf ihren Antrag stattfindet. Sie erhält auf Antrag das Wort.</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 Arbeitsbereiches oder bestimmter Personengruppen erforderlich ist.</p> <p>(7) Für die Übernahme der Kosten, die durch eine Mitarbeiterversammlung entstehen, gilt § 40 entsprechend.</p>	<p>Nur durch die Darstellung der wirtschaftlichen Situation kann die wirtschaftliche Lage einer Einrichtung von den Beschäftigten nachvollziehbar verstanden werden.</p>
<p><b>§ 32 Aufgaben</b></p>	<p><b>§ 42 Aufgaben</b></p>	
<p>(1) Die Mitarbeiterversammlung nimmt den Tätigkeitsbericht der Mitarbeitervertretung entgegen und erörtert Angelegenheiten, die zum Aufgabenbereich der Mitarbeitervertretung gehören. Sie kann Anträge an die Mitarbeitervertretung stellen und zu Beschlüssen der Mitarbeitervertretung Stellung nehmen, Die Mitarbeitervertretung ist an die Stellungnahme der Mitarbeiterversammlung nicht gebunden.</p>	<p>Die Mitarbeiterversammlung nimmt den Tätigkeitsbericht der Mitarbeitervertretung entgegen und erörtert Angelegenheiten <b>die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen betreffen.</b> Sie kann Anträge an die Mitarbeitervertretung stellen und zu Beschlüssen der Mitarbeitervertretung Stellung nehmen, Die Mitarbeitervertretung ist an die Stellungnahme der Mitarbeiterversammlung nicht gebunden. <b>Die Mitarbeitervertretung hat zu Anträgen der Mitarbeiterversammlungen bei der darauffolgenden Mitarbeiterversammlung Stellung zu nehmen.</b></p>	<p>Durch die Änderung werden die Angelegenheiten, über die in der Mitarbeiterversammlung diskutiert werden kann, erweitert.</p> <p>Hier wird eine zusätzliche Berichtspflicht eingeführt.</p>

<p>(2) Die Mitarbeiterversammlung wählt den Wahlvorstand.</p>		<p>Die Streichung des Abs. 2 erleichtert die Wahl, da die Praxis gezeigt hat, dass es nicht leicht ist, Wahlvorstandsmitglieder zu finden. Weiterhin mussten z. T. Mitarbeiterversammlungen nur zur Wahl des Wahlvorstandes einberufen werden, was sowohl umständlich wie kostspielig ist.</p> <p>Die Bestellung des Wahlvorstandes hat durch die Mitarbeitervertretung zu erfolgen. Einzelheiten können in der Wahlordnung geregelt werden.</p>
<p><b>X. Abschnitt: Gesamtausschuß der Mitarbeitervertretungen</b></p>	<p><b>VIII. Abschnitt: Stufenvertretung, Konzernmitarbeitervertretung</b></p>	
<p><b>§ 54 Bildung von Gesamtausschüssen</b></p>	<p><b>§ 43 Gliedkirchliche Mitarbeitervertretung</b></p>	<p>Entspricht dem früheren Gesamtausschuss und den Arbeitsgemeinschaften der Mitarbeitervertretungen.</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. Einzelheiten über Aufgaben, Bildung und Zusammensetzung des Gesamtausschusses regeln die Gliedkirchen.</p>	<p><b>(1) Für den Bereich einer Gliedkirche wird für Verfasste Kirche und Diakonie eine gliedkirchliche Mitarbeitervertretung gebildet, wenn die jeweiligen Mehrheiten der aus dem Bereich der Verfassten Kirchen und aus der Diakonie kommenden Mitglieder dies beschließen. Kommen die Mehrheiten nicht zustande, werden zwei nach Diakonie und Verfasster Kirche getrennte gliedkirchliche Mitarbeitervertretungen gebildet.</b></p> <p><b>(2) Für die Durchführung der sich aus diesem Gesetz ergebenden Aufgaben gibt sich die gliedkirchliche Mitarbeitervertretung eine Geschäftsordnung.</b></p> <p><b>(3) Bildung und Zusammensetzung werden gliedkirchlich geregelt. Besteht eine solche</b></p>	<p>Die Bildung ist zwingend vorgeschrieben. Eine gemeinsame MAV für Diakonie und Verfasste Kirche ist gewollt. Dies entspricht einerseits theologischen (einheitlicher Kirchenbegriff) und verfassungsrechtlichen Vorgaben (Artikel 140 GG gilt für die Diakonie nur in ihrer Verbindung zur Kirche), andererseits soll damit der Auseinanderentwicklung zwischen Verfasster Kirche und Diakonie vorgebeugt und die Durchlässigkeit gestärkt werden. Ein gemeinsames Gremium ist aber nur dann sinnvoll, wenn die aus der Diakonie und der Verfassten Kirche beteiligten MAVen dies auch wollen.</p> <p>Fragen der Geschäftsführung sind bewusst nicht gesetzlich geregelt, sondern der eigenen Gestaltung überlassen. Das betrifft auch Fragen der Vorstandsbildung, Bildung von Ausschüssen und deren Aufgaben, Beschlussfassung usw. Dabei kann man sich an den Regelungen für die Arbeit der örtlichen MAV'en orientieren. Es ist aber auch möglich, die bisher sehr unterschiedliche Praxis in den einzelnen Landeskirchen beizubehalten. Bildung und Zusammensetzung können</p>

	<p><i>Regelung nicht, kann auf Initiative von mindestens zwei Mitarbeitervertretungen oder Gesamtmitarbeitervertretungen eine gliedkirchliche Mitarbeitervertretung eingerichtet werden, wenn in ihm mindestens die Hälfte der ArbeitnehmerInnen im Bereich der Gliedkirche vertreten sind.</i></p> <p><i>(4) Ist eine gliedkirchliche Mitarbeitervertretung auf Grund von Absatz 3 Satz 2 eingerichtet worden, wird zur Bildung und Zusammensetzung eine Dienstvereinbarung abgeschlossen. Bei Streitigkeiten entscheidet die Einigungsstelle.</i></p>	<p>wie bisher auch gliedkirchlich unterschiedlich geregelt werden. Es ist aber für den Fall synodalen Nichthandelns vorzusehen, dass eine gliedkirchliche Mitarbeitervertretung „von unten“ eingerichtet werden kann. Die Möglichkeit dazu ist gegeben, wenn eine entsprechende Vertretungsbasis sichergestellt ist. In Bezug auf die Zuständigkeit und die Verhinderung konkurrierender Vertretungsorgane ist es auch sinnvoll.</p> <p>Bei einer Einrichtung „von unten“ wird zur Bildung und Zusammensetzung eine erzwingbare Dienstvereinbarung geschlossen.</p>
	<p><b>§ 44 Zuständigkeiten der gliedkirchlichen Mitarbeitervertretung</b></p>	
	<p><i>(1) Die gliedkirchliche Mitarbeitervertretung ist zuständig für die Behandlung von Angelegenheiten, die die Gliedkirche insgesamt, die Verfasste Kirche, das Diakonische Werk oder mehrere Einrichtungen oder Dienststellen betreffen, soweit diese Angelegenheiten nicht in die Zuständigkeit einer einzelnen Mitarbeitervertretung oder einer Gesamtmitarbeitervertretung fallen.</i></p> <p><i>(2) Eine Mitarbeitervertretung oder Gesamtmitarbeitervertretung kann die gliedkirchliche Mitarbeitervertretung beauftragen, eine Angelegenheit für sie zu behandeln.</i></p> <p><i>(3) Die gliedkirchliche Mitarbeitervertretung hat die Aufgabe, die finanziellen, wirtschaftlichen und arbeitsrechtlichen Angelegenheiten einschließlich der Angelegenheiten der kirchlichen Betriebsverfassung von Verfasster Kirche und Diakonie mit den zuständigen Stellen zu beraten.</i></p> <p><i>(4) Die gliedkirchliche Mitarbeitervertretung hat daneben insbesondere folgende Aufgaben:</i>  <i>a) Beratung, Unterstützung und Information der Mitarbeitervertretungen bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben, Rechte und Pflichten,</i>  <i>b) Förderung des Informations- und Erfahrungsaustauschs zwischen den Mitarbeitervertretungen sowie Förderung der Fortbildung von Mitgliedern der Mitarbeitervertretungen,</i>  <i>c) Erörterung arbeits-, dienst- und mitarbeitervertretungsrechtlicher Fragen von grundsätzlicher Bedeutung, sofern hierfür nicht andere Stellen zuständig sind.</i></p>	<p>Die Zuständigkeit betrifft übergreifende Fragen und ist subsidiär geregelt.</p> <p>Wirtschaftliche Angelegenheiten können vom Gesamtgremium behandelt werden. Wegen der Sensibilität mancher Daten kann aber auch ein Ausschuss beauftragt werden.</p> <p>Hier findet sich der Aufgabenkatalog des alten Gesamtausschusses nach MVG § 55.</p>

	<p><b>§ 45 Dienstvereinbarungen, ergänzende Bestimmungen</b></p>	
	<p><i>(1) Die gliedkirchliche Mitarbeitervertretung hat vor Abschluss einer Dienstvereinbarung den betroffenen Mitarbeitervertretungen bzw. Gesamtmitarbeitervertretungen rechtzeitig Gelegenheit zur Stellungnahme zu geben.</i></p> <p><i>(2) Dienstvereinbarungen gelten in allen Dienststellen und Einrichtungen, wenn sie nicht ausdrücklich aus der Geltung ausgenommen sind.</i></p> <p><i>(3) Im Übrigen gelten die Bestimmungen dieses Gesetzes mit Ausnahme des § 25 sinngemäß. Über die Freistellung und die Kostentragung ist eine Dienstvereinbarung mit der oder den zuständigen Leitungsebenen abzuschließen. Bei Streitigkeiten entscheidet die Einigungsstelle.</i></p> <p><i>(4) Bei Streitigkeiten über die gliedkirchliche Mitarbeitervertretung betreffende Fragen kann die Einigungsstelle angerufen werden.</i></p>	<p>Dienstvereinbarungen sollen gelten, unabhängig von der Existenz einer örtlichen MAV.</p> <p>Verweis auf übrige Bestimmungen des Gesetzes. Freistellung und Kostentragung als besonders konfliktträchtige Fragen unterliegen einer erzwingbaren Schlichtung.</p> <p>Schlichtung mit Einigungsvorschlag.</p>
	<p><b>§ 46 Konferenz der gliedkirchlichen Mitarbeitervertretungen</b></p>	<p>Entspricht bisheriger BuKo und StäKo.</p>
	<p><i>(1) Die nach diesem Gesetz gebildeten gliedkirchlichen Mitarbeitervertretungen schließen sich zu einer bundesweiten Konferenz zusammen, wenn die jeweiligen Mehrheiten der aus dem Bereich der Verfassten Kirchen und aus der Diakonie kommenden Mitglieder dies beschließen. Kommen die Mehrheiten nicht zustande, werden zwei getrennte Konferenzen gebildet.</i></p> <p><i>(2) Die Konferenz der gliedkirchlichen Mitarbeitervertretungen wird auf Initiative von mindestens zwei gliedkirchlichen Mitarbeitervertretungen eingerichtet, wenn in der Konferenz mindestens die Hälfte aller kirchlichen ArbeitnehmerInnen vertreten sind.</i></p> <p><i>(3) Gliedkirchliche Mitarbeitervertretungen, die bis zu 20 000 ArbeitnehmerInnen vertreten entsenden 1 Mitglied zwischen 20 000 und 50 000 ArbeitnehmerInnen vertreten entsenden 2 Mitglieder</i></p>	<p>Aus den oben genannten Gründen (§ 35) wird eine gemeinsame Konferenz gebildet. Gliedkirchliche MAVen oder weiter existierende GAs oder Ag MAVen in Gliedkirchen nach anderen gesetzlichen Grundlagen können als Gäste teilnehmen.</p> <p>Aufgrund der Traditionen von Buko und Stäko ist es sinnvoll, eine Initiativbildung vorzusehen.</p> <p>Zwei Mitglieder als untere Grenze sind notwendig, damit aus jeder Landeskirche ein Vertreter der Diakonie und der Verfassten Kirche entsandt werden kann. Das Gesamtgremium umfasst, wenn alle Gliedkirchen beteiligt sind, ca. 45 Mitglieder. Das sind weniger, als bisher Stäko und Buko zusammen. Außerdem ist eine Gewichtung nach der Größe der Gliedkirchen gegeben.</p>

<p><i>über 50 000 ArbeitnehmerInnen vertreten entsenden 3 Mitglieder in die Konferenz, wobei bei der Entsendung von mehreren Mitgliedern Diakonie und der Verfassten Kirche vertreten sein müssen. Zusätzlich können auf Antrag durch Beschluß der Konferenz je 1 Mitglied GMAV bzw. einer Konzern-MAV, deren Einrichtungen bundesweit tätig sind, teilnehmen.</i></p> <p><i>(4) Die Konferenz der gliedkirchlichen Mitarbeitervertretungen wählt aus ihrer Mitte einen geschäftsführenden Vorstand. Abgrenzbare Aufgabenbereiche können von der Konferenz auch auf Ausschüsse übertragen werden.</i></p> <p><i>(5) Für die Durchführung der Konferenz nach diesem Gesetz obliegenden Aufgaben gibt sich die Konferenz eine Geschäftsordnung.</i></p> <p><i>(6) Über Freistellung und Kostentragung ist eine Dienstvereinbarung mit dem Kirchenamt der EKD und dem Diakonischen Werk der EKD abzuschließen. Bei Streitigkeiten entscheidet das Verwaltungsgericht für mitarbeitervertretungsrechtliche Streitigkeiten der EKD.</i></p> <p><i>(7) Die Konferenz der gliedkirchlichen Mitarbeitervertretungen führt Tagungen durch zum gegenseitigen Informations- und Erfahrungsaustausch und zur Erörterung aller sich aus diesem Gesetz ergebender Fragen. Sie ist insbesondere zuständig für die Behandlung von Angelegenheiten, die die Evangelische Kirche in Deutschland insgesamt, die EKD oder das Diakonische Werk der EKD betreffen oder mehrere Gliedkirchen betreffen.</i></p> <p><i>(8) Angelegenheiten nach Absatz 7 Satz 2 sind mindestens einmal im Jahr zwischen der Konferenz der gliedkirchlichen Mitarbeitervertretungen und Mitgliedern des Rates der EKD, des Diakonischen Rates, des Kirchenamtes der EKD und des Diakonischen Werkes der EKD zu erörtern.</i></p> <p><i>(9) An den Tagungen der Konferenz können die Gewerkschaften, die durch Mitglieder in der Konferenz vertreten sind, beratend teilnehmen. Dazu sind den betroffenen Gewerkschaften die Einladungen und die Unterlagen rechtzeitig zuzusenden.</i></p> <p><i>(10) Die Konferenz der gliedkirchlichen Mitarbeitervertretungen ist den einzelnen gliedkirchlichen Mitarbeitervertretungen nicht übergeordnet. Insbesondere sind Beschlüsse der</i></p>	<p>Größe, Kompetenz und Wahlmodus des Vorstandes sind durch Geschäftsordnung gestaltbar. Ausschussarbeit und damit die Möglichkeit einer separaten Behandlung diakonischer und verfasstkirchlicher Fragen sind ebenfalls gegeben.</p> <p>Fragen der Geschäftsführung sind in einer Geschäftsordnung zu regeln.</p> <p>Die Verortung der Konferenz über Verfasste Kirche und Diakonie macht eine dreiseitige Dienstvereinbarung nötig. Als Schlichtungsinstanz kommt hier nur das Verwaltungsgericht in Frage.</p> <p>Hier sind die Aufgaben beschrieben, die die gegenwärtige Praxis von Buko und StäKo einfängt.</p> <p>Ein zwingender Erörterungstermin gibt der Konferenz das ihr für die Vertretung von ca. 600 000 Beschäftigten zustehende Gewicht.</p> <p>Ergibt sich aus der vorgesehenen Verzahnung von betrieblicher Interessenvertretung und Gewerkschaften.</p> <p>Hier ist die Kirchenstruktur entsprechend der Grundordnung der EKD für die MAV-Arbeit auf Bundesebene umgesetzt. Für die</p>
--	---

<p><i>Konferenz für die einzelne gliedkirchliche Mitarbeitervertretung nicht bindend.</i></p> <p><i>(11) Bei Streitigkeiten über die Konferenz der gliedkirchlichen Mitarbeitervertretung betreffende Fragen können die zuständigen Stellen das kirchliche Verwaltungsgericht anrufen.</i></p>	<p>Konferenz kann nichts anderes gelten, als nach der Kirchenverfassung möglich ist.</p> <p>Anrufung des kirchlichen Verwaltungsgerichts. Das entsprechende Gesetz muss angepasst werden, damit es tätig werden kann.</p>
<p><b>§ 47 Konzernmitarbeitervertretung</b></p>	
<p><i>(1) Sind mehrere Rechtsträger in der Art und Weise miteinander verbunden, dass ein Rechtsträger im Hinblick auf die anderen Rechtsträger direkt oder indirekt als beherrschender Rechtsträger angesehen werden kann (Konzern), kann eine Konzernmitarbeitervertretung errichtet werden.</i></p> <p><i>(2) In die Konzernmitarbeitervertretung entsendet jede Gesamtmitarbeitervertretung je zwei Vertreter. Kann bei einem Rechtsträger keine Gesamtmitarbeitervertretung gebildet werden, weil nur eine Mitarbeitervertretung besteht, tritt diese an die Stelle einer Gesamtmitarbeitervertretung. Sofern in dem Konzern ein Gesamtbetriebsrat besteht, kann dieser zwei Vertreter als Gäste ohne Stimmrecht in die Konzernmitarbeitervertretung entsenden. Kann bei dem Rechtsträger ein Gesamtbetriebsrat nicht errichtet werden, weil der Rechtsträger nur eine Einrichtung mit einem Betriebsrat hat, tritt der Betriebsrat an die Stelle des Gesamtbetriebsrats.</i></p> <p><i>(3) Ist in einem Konzern i. S. v. Abs. 1 ein Konzernbetriebsrat errichtet worden, können Konzernmitarbeitervertretung und Konzernbetriebsrat vereinbaren, dass wechselseitig je zwei Vertreter des einen Organs an den Sitzungen des anderen Organs als Gäste ohne Stimmrecht teilnehmen. Kann eine Konzernmitarbeitervertretung nicht errichtet werden, weil in dem Konzern nur eine Gesamtmitarbeitervertretung oder eine Mitarbeitervertretung besteht, tritt diese insoweit an die Stelle der Konzernmitarbeitervertretung.</i></p> <p><i>(4) Ein Mitglied scheidet aus der Konzernmitarbeitervertretung aus, wenn es aus der Mitgliedschaft in der entsendenden Gesamtmitarbeitervertretung oder der entsendenden Mitarbeitervertretung ausscheidet. Außerdem endet die Mitgliedschaft durch Amtsniederlegung oder durch Abberufung durch das entsendende Organ. Mindestens ein Viertel der wahlberechtigten Mitarbeiter der diakonischen Rechtsträger des Konzerns, der Arbeitgeber oder die Konzern-</i></p>	<p>In der Diakonie werden inzwischen Organisationsstrukturen der Privatwirtschaft angewandt. GmbHen, Holdingstrukturen bis hin zu gemeinnützigen Aktiengesellschaften lösen die traditionellen Formen der Stiftung und des eingetragenen Vereins ab. Für diese neuen Formen gibt es bisher keine adäquate Form der betrieblichen Interessenvertretung im kirchlichen Bereich.</p>

<p><i>mitarbeitervertretung können bei der Schlichtungsstelle den Ausschluss eines Mitglieds der Konzernmitarbeitervertretung wegen grober Verletzung seiner Pflichten beantragen.</i></p> <p><i>(5) Die Konzernmitarbeitervertretung ist zuständig für die Behandlung von Angelegenheiten, die den Konzern oder mehrere Rechtsträger betreffen und nicht durch die einzelnen Gesamtmitarbeitervertretungen innerhalb ihrer Rechtsträger geregelt werden können. Die Konzernmitarbeitervertretung ist den Gesamtmitarbeitervertretungen nicht übergeordnet.</i></p> <p><i>(6) Eine Gesamtmitarbeitervertretung oder Mitarbeitervertretung kann mit der Mehrheit der Stimmen ihrer Mitglieder die Konzernmitarbeitervertretung beauftragen, eine Angelegenheit für sie zu behandeln. Die Gesamtmitarbeitervertretung kann sich dabei die Entscheidungsbefugnis vorbehalten. Die Übertragung bedarf der Schriftform; dies gilt auch für den Widerruf der Übertragung von Aufgaben.</i></p> <p><i>(7) Die Konzernmitarbeitervertretung fördert den Informationsaustausch der Gesamtmitarbeitervertretungen und berät und unterstützt diese.</i></p> <p><i>(8) Die Mitglieder der Konzernmitarbeitervertretung führen ihr Amt unentgeltlich als Ehrenamt. Sie sind hierzu im erforderlichen Umfang von ihrer dienstlichen Tätigkeit freizustellen.</i></p> <p><i>(9) Eine Gesamtmitarbeitervertretung oder eine Mitarbeitervertretung kann mit der Mehrheit der Stimmen ihrer Mitglieder die Konzernmitarbeitervertretung beauftragen, eine Angelegenheit für sie zu behandeln. Die Gesamtmitarbeitervertretung kann sich dabei die Entscheidungsbefugnis vorbehalten. Die Übertragung bedarf der Schriftform; dies gilt auch für den Widerruf der Übertragung von Aufgaben.</i></p> <p><i>(10) Die durch die Tätigkeit der Konzernmitarbeitervertretung entstehenden Kosten trägt der Rechtsträger, bei dem das Mitglied der Konzernmitarbeitervertretung beschäftigt ist. Die diakonischen Rechtsträger desselben Konzerns vereinbaren untereinander, nach welchen Grundsätzen sich die einzelnen diakonischen Rechtsträger an diesen Kosten beteiligen.</i></p> <p><i>(11) Zur Errichtung einer Konzernmitarbeitervertretung kann jede Gesamtmitarbeitervertretung mit einer Frist von zwei Monaten einladen. Kann bei einem Rechtsträger eine Gesamtmitarbeitervertretung nicht errichtet werden, weil nur eine Mitarbeitervertretung besteht, so kann auch diese die Initiative ergreifen.</i></p>		
---	--	--

<p><b>X. Abschnitt: Interessenvertretung besonderer Mitarbeitergruppen</b></p> <p><b>§ 49 Vertretung der Jugendlichen und der Auszubildenden</b></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, a) die am Wahltag 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. Gewählt werden eine Person bei Dienststellen mit in der Regel 5–15 Wahlberechtigten; drei Personen bei Dienststellen mit in der Regel mehr als insgesamt 15 Wahlberechtigten.</p> <p>(2) Die Amtszeit beträgt zwei Jahre.</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 die Schlichtungsstelle 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><b>IX. Abschnitt: Vertretung der Jugendlichen und der Auszubildenden</b></p> <p><b>§ 48 Errichtung und Aufgabe</b></p> <p><i>(1) In Dienststellen, in denen in der Regel mindestens drei Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigt sind, die das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben (jugendliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter) oder die sich in einer beruflichen Ausbildung befinden (Auszubildende), werden unabhängig von der Bildung einer Mitarbeitervertretung Jugend- und Auszubildendenvertretungen gewählt.</i></p> <p><i>(2) Die Jugend- und Auszubildendenvertretung nimmt nach Maßgabe der folgenden Vorschriften die Belange der jugendlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und Auszubildenden wahr.</i></p>	<p>Die Bestimmungen für die Bildung einer Vertretung der Jugendlichen und Auszubildenden sind im Wesentlichen aus dem Betriebsverfassungsgesetz übernommen. Eine Altersbeschränkung bei der Definition des Begriffs „Auszubildenden“ z. B. auf 25 Jahre wie im Betriebsverfassungsgesetz ist nicht sinnvoll, da insbesondere im sozialen Bereich viele Auszubildende älter als 25 Jahre sind und diese Personengruppe von der Interessenvertretung der Auszubildenden ausgeschlossen wäre.</p>
	<p><b>§ 49 Wahlberechtigung und Wählbarkeit</b></p> <p><i>(1) Wahlberechtigt sind alle jugendlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Dienststelle nach § 48 Abs. 1 sowie Auszubildende.</i></p>	

	<i>(2) Wählbar sind alle Auszubildenden und alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Dienststelle, die das 25. Lebensjahr noch nicht vollendet haben.</i>	
	<b>§ 50 Zahl der Mitglieder, Zusammensetzung der Jugend- und Auszubildendenvertretung</b>	
	<i>(1) Für die Jugend- und Auszubildendenvertretung gelten die §§ 13, 15–21, 23–27 entsprechend.</i> <i>(2) § 25 gilt mit der Maßgabe, dass Mitglieder der JAV, die Auszubildende sind, nur Teilfreistellungen in Anspruch nehmen können.</i> <i>(3) Die Jugend- und Auszubildendenvertretung kann nach Unterrichtung der Mitarbeitervertretung Sitzungen abhalten. § 24 gilt entsprechend. An diesen Sitzungen kann die oder der Vorsitzende der Mitarbeitervertretung oder ein beauftragtes Mitglied der Mitarbeitervertretung teilnehmen.</i>	
	<b>§ 51 Teilnahme an Mitarbeitervertretungssitzungen</b>	
	<i>(1) Die Jugend- und Auszubildendenvertretung kann zu allen Mitarbeitervertretungssitzungen eine Vertreterin oder einen Vertreter entsenden. Werden Angelegenheiten behandelt, die besonders die jugendlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter betreffen, hat zu diesen Tagesordnungspunkten die gesamte Jugend- und Auszubildendenvertretung ein Teilnahmerecht.</i> <i>(2) Die Mitglieder der Jugend- und Auszubildendenvertretung haben Stimmrecht, soweit die zu fassenden Beschlüsse der Mitarbeitervertretung überwiegend jugendliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter oder Auszubildende betreffen.</i> <i>(3) Die Jugend- und Auszubildendenvertretung kann bei der Mitarbeitervertretung beantragen, Angelegenheiten, die besonders jugendliche Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter oder Auszubildende betreffen und über die sie beraten hat, auf die nächste Tagesordnung zu setzen. Die Mitarbeitervertretung soll Angelegenheiten, die besonders jugendliche Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter oder Auszubildende betreffen, der Jugend- und Auszubildendenvertretung zur Beratung zuleiten.</i>	
	<b>§ 52 Teilnahme an gemeinsamen Besprechungen</b>	
	<i>Die Mitarbeitervertretung hat die Jugend- und Auszubildendenvertretung zu allen Bespre-</i>	

	<i>chungen zwischen Dienststellenleitung und Mitarbeitervertretung beizuziehen, wenn Angelegenheiten behandelt werden, die besonders jugendliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter oder Auszubildende betreffen.</i>	
	<b>§ 53 Sprechstunden</b>	
	<i>Die Jugend- und Auszubildendenvertretung kann Sprechstunden während der Arbeitszeit einrichten. Zeit und Ort sind nach Beratung mit der Jugend- und Auszubildendenvertretung durch die Mitarbeitervertretung und die Dienststellenleitung zu vereinbaren.</i>	
	<b>§ 54 Allgemeine Aufgaben</b>	
	<i>(1) Die Jugend- und Auszubildendenvertretung hat folgende allgemeine Aufgaben:</i> <i>1. Maßnahmen, die den jugendlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und den Auszubildenden dienen, insbesondere in Fragen der Berufsbildung und der Übernahme Auszubildender in ein Arbeitsverhältnis, bei der Mitarbeitervertretung zu beantragen.</i> <i>2. Darüber zu wachen, dass die zugunsten der jugendlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und der Auszubildenden geltenden Gesetze, Verordnungen, Unfallverhütungsvorschriften, Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen durchgeführt werden.</i> <i>3. Anregungen von jugendlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und Auszubildenden, insbesondere in Fragen der Berufsbildung, entgegenzunehmen und, falls sie berechtigt erscheinen, bei der Mitarbeitervertretung auf eine Erledigung hinzuwirken. Die Jugend- und Auszubildendenvertretung hat die betroffenen jugendlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und die Auszubildenden über den Stand und das Ergebnis der Verhandlungen zu informieren.</i> <i>(2) Zur Durchführung ihrer Aufgaben ist die Jugend- und Auszubildendenvertretung durch die Mitarbeitervertretung rechtzeitig und umfassend zu unterrichten. Die Jugend- und Auszubildendenvertretung kann verlangen, dass ihr die Mitarbeitervertretung die zur Durchführung ihrer Aufgaben erforderlichen Unterlagen zur Verfügung stellt.</i>	
	<b>§ 55 Unmittelbare Wahrnehmung von Aufgaben</b>	
	<i>In Dienststellen, in denen eine Mitarbeitervertretung nicht besteht, nimmt die Jugend- und Auszubildendenvertretung ihre Aufgaben unmittelbar gegenüber der Dienststellenleitung oder den sonstigen zuständigen Stellen wahr.</i>	<i>Diese Regelung wird bedeutend bei der Einrichtung von zentralisierten Ausbildungsstätten, z. B. von zentralen Krankenpflegeschulen. In diesen Bereichen ist nicht unbedingt gesichert, dass</i>

		eine Mitarbeitervertretung besteht.
	<b>§ 56 Jugend- und Auszubildendenversammlung</b>	
	<i>Die Jugend- und Auszubildendenvertretung kann in jedem Kalendervierteljahr nach Unterrichtung der Mitarbeitervertretung eine Jugendversammlung einberufen, (§§ 31, 32, 41, 42 gelten entsprechend).</i>	
	<b>§ 57 Gesamtjugend- und Auszubildendenvertretung</b>	
	<p><i>(1) Bestehen in einer Dienststelle mehrere Jugend- und Auszubildendenvertretungen, ist eine Gesamtjugend- und Auszubildendenvertretung zu errichten.</i></p> <p><i>(2) In die Gesamtjugend- und Auszubildendenvertretung entsendet jede Jugend- und Auszubildendenvertretung ein Mitglied.</i></p> <p><i>(3) Die Jugend- und Auszubildendenvertretung hat für jedes Mitglied der Gesamtjugend- und Auszubildendenvertretung mindestens ein Ersatzmitglied zu bestellen und die Reihenfolge des Nachrückens festzulegen.</i></p> <p><i>(4) Durch Dienstvereinbarung kann die Mitgliederzahl der Gesamtjugend- und Auszubildendenvertretung abweichend von Abs. 2 geregelt werden.</i></p> <p><i>(5) Jedes Mitglied der Gesamtjugend- und Auszubildendenvertretung hat so viele Stimmen, wie in der Dienststelle, in dem es gewählt wurde, jugendliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und Auszubildende in der Wählerliste eingetragen sind.</i></p> <p><i>(6) Die Gesamtjugend- und Auszubildendenvertretung kann nach Unterrichtung der Gesamtmitarbeitervertretung Sitzungen abhalten. An den Sitzungen kann die oder der Vorsitzende der Gesamtmitarbeitervertretung oder ein beauftragtes Mitglied der Gesamtmitarbeitervertretung teilnehmen.</i></p> <p><i>(7) Für die Gesamtjugend- und Auszubildendenvertretung gelten die §§ 8, 17–24, 26–40 entsprechend.</i></p>	Entsprechend der Bildung der Gesamt-Mitarbeitervertretungen und der Konzern-Mitarbeitervertretungen sind für die Jugend- und Auszubildendenvertretung entsprechende Gremien vorzusehen. In Zukunft werden durch den anhaltenden Konzentrationsprozess und durch die Entwicklung von Konzernstrukturen bei den diakonischen Einrichtungen übergeordnete Vertretungsstrukturen auch im Jugend- und Auszubildendenbereich immer mehr an Bedeutung gewinnen.
	<b>§ 58 Konzernjugend- und Auszubildendenvertretung</b>	
	<i>(1) Bestehen in einem Konzern gemäß § 57 mehrere Gesamtjugend- und Auszubildendenvertretungen, ist eine Konzernjugend- und Auszubildendenvertretung zu errichten.</i>	

	<p><i>(2) In die Konzernjugend- und Auszubildendenvertretung entsendet jede Gesamtjugend- und Auszubildendenvertretung ein Mitglied. Jede Gesamtjugend- und Auszubildendenvertretung bestellt Ersatzmitglieder und legt die Reihenfolge des Nachrückens fest.</i></p> <p><i>(3) Durch Dienstvereinbarung kann die Mitgliederzahl der Konzernjugend- und Auszubildendenvertretung abweichend von Abs. 2 geregelt werden.</i></p> <p><i>(4) Besteht in einem Konzernunternehmen nur eine Jugend- und Auszubildendenvertretung, nimmt diese die Aufgaben der Gesamtjugend- und Auszubildendenvertretung nach den Vorschriften dieses Abschnitts wahr.</i></p> <p><i>(5) Die Konzernjugend- und Auszubildendenvertretung kann nach Unterrichtung des Konzernbetriebsrats Sitzungen abhalten. An den Sitzungen kann die oder der Vorsitzende des Konzernbetriebsrats oder ein beauftragtes Mitglied des Konzernbetriebsrats teilnehmen.</i></p>	
	<b>X. Abschnitt: Vertretung weiterer Mitarbeitergruppen</b>	
	<b>§ 50 Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen</b>	<b>§ 59 Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter</b>
	<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 entsprechend Anwendung.</p> <p>(2) Für die Amtszeit der Vertrauensperson und der sie stellvertretenden Personen gelten die §§ 15 bis 18 entsprechend.</p> <p>(3) Wahlberechtigt sind alle in der Dienststelle beschäftigten Schwerbehinderten.</p> <p>(4) Für die Wählbarkeit gilt § 10 entsprechend.</p>	Bildung, und Aufgaben der Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bestimmen sich nach den Vorschriften des SGB IX in der jeweils gültigen Fassung.
	<b>§ 51 Aufgaben der Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen</b>	
	(1) Die Vertrauensperson hat die Eingliederung schwerbehinderter Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in die Dienststelle zu fördern, ihre Interessen in der Dienststelle zu vertreten und ihnen beratend und helfend zur Seite zu stehen. Sie hat vor allem	Da die gesetzlichen Bestimmungen gelten, genügt ein Generalverweis auf das SGB IX.



**MVG-EKD 1992  
(i. d. F. vom 6. 11. 1969)**

**Vorschlag ver.di MVG-neu**

*\* Die vorgeschlagenen Änderungen sind kursiv/fett gekennzeichnet!*

**Begründungen/  
Bemerkungen**

<p>a) darüber zu wachen, daß die zugunsten der schwerbehinderten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in der Dienststelle geltenden Rechtsvorschriften, Dienstvereinbarungen und Verwaltungsanordnungen eingehalten werden,</p> <p>b) Maßnahmen, die den schwerbehinderten Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen dienen, bei den zuständigen Stellen zu beantragen,</p> <p>c) Anregungen und Beschwerden von schwerbehinderten Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen entgegenzunehmen und, falls sie berechtigt erscheinen, durch Verhandlung mit der Dienststellenleitung auf Erledigung hinzuwirken, wobei sie die Schwerbehinderten über den Stand und das Ergebnis der Verhandlungen zu unterrichten hat.</p> <p>(2) In Dienststellen mit in der Regel mindestens 300 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 Beschlußfassung an auszusetzen. Die Aussetzung hat keine Verlängerung einer Frist zur Folge.</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><b>§ 52 Persönliche Rechte und Pflichten der Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen</b></p>		
<p>(1) Für die Rechtsstellung der Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen gelten die §§ 19 bis 22 entsprechend.</p>		

**MVG-EKD 1992  
(i. d. F. vom 6. 11. 1969)**

**Vorschlag ver.di MVG-neu**

*\* Die vorgeschlagenen Änderungen sind kursiv/fett gekennzeichnet!*

**Begründungen/  
Bemerkungen**

<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><b>§ 53 Vertrauensmann der Zivildienstleistenden</b></p>	<p><b>§ 60 Vertrauensmann der Zivildienstleistenden</b></p>	
<p>In Dienststellen, in denen nach § 37 des Zivildienstgesetzes in Verbindung mit § 2 Absatz 1 des Zivildienstvertrauensmanngesetzes ein Vertrauensmann der Zivildienstleistenden zu wählen ist, hat dieser das Recht, an den Sitzungen der Mitarbeitervertretungen beratend teilzunehmen, soweit sie Angelegenheiten der Zivildienstleistenden betreffen.</p>	<p>In Dienststellen und Einrichtungen, in denen nach § 37 des Zivildienstgesetzes in Verbindung mit § 2 Absatz 1 des Zivildienstvertrauensmanngesetzes ein Vertrauensmann der Zivildienstleistenden zu wählen ist, hat dieser das Recht, an den Sitzungen der Mitarbeitervertretungen beratend teilzunehmen, soweit sie Angelegenheiten der Zivildienstleistenden betreffen. <b>Im Übrigen gelten die Bestimmungen des Zivildienstvertrauensmanngesetzes.</b></p>	<p>Keine inhaltliche Änderungen.</p>
<p><b>VIII. Abschnitt: Aufgaben und Befugnisse der Mitarbeitervertretung</b></p>	<p><b>XI. Abschnitt: Aufgaben und Befugnisse der Mitarbeitervertretung</b></p>	
<p><b>§ 33 Grundsätze für die Zusammenarbeit</b></p>	<p><b>§ 61 Grundsätze für die Zusammenarbeit</b></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 jede Betätigung in der Dienststelle unterbleibt, die der Aufgabe der Dienststelle, der Dienstgemeinschaft oder dem Arbeitsfrieden abträglich ist.</p> <p>(2) Mitarbeitervertretung und Dienststellenleitung sollen in regelmäßigen Zeitabständen, mindestens aber einmal im Jahr, zur Besprechung allgemeiner Fragen des Dienstbetriebes und der Dienstgemeinschaft und zum Austausch von Vorschlägen und Anregungen zusammenkommen. In der Besprechung sollen auch Fragen der Gleichstellung und der Gemeinschaft von Frauen und Männern in der Dienststelle erörtert werden. Sofern eine Gemeinsame Mitarbeitervertretung nach § 5 Absatz 2 besteht, findet einmal im Jahr eine Besprechung im Sinne des Satzes 1 mit allen beteiligten Dienststellenleitungen statt.</p>	<p>(1) Die Mitarbeitervertretung und die Dienststellenleitung sind verpflichtet, sich gegenseitig bei der Erfüllung ihrer Aufgaben zu unterstützen, und arbeiten vertrauensvoll und partnerschaftlich zusammen. <b>Diese Zusammenarbeit erfordert insbesondere die rechtzeitige und vollständige Information über beabsichtigte soziale, personelle und organisatorische Maßnahmen. Sie achten darauf, dass alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach Recht und Billigkeit behandelt werden und die Vereinigungsfreiheit nicht beeinträchtigt wird.</b></p> <p><b>(2) Die Mitarbeitervertretung und die Dienststellenleitung sollen mindestens alle drei Monate zu einer gemeinsamen Besprechung zusammentreffen. In dieser Besprechung haben die Dienststellenleitung und die Mitarbeitervertretung alle beabsichtigten Maßnahmen und Initiativen rechtzeitig und eingehend zu erörtern. In ihnen sollen auch Fragen der Gleichstellung von Frauen und Männern, der zweckmäßigen Gestaltung des Dienstbetriebes sowie alle Vorgänge, die die Dienststelle oder ihre Beschäftigten betreffen, behandelt werden. Die Dienststellenleitung und die Mitarbeitervertretung haben über strittige Fragen mit dem ernststen Willen zur Einigung zu verhandeln und Vorschläge für die Beilegung von Meinungsverschiedenheiten zu machen. Sie sind</b></p>	<p>Rechtzeitige und umfassende Information der MAV durch die Dienststellenleitung sind Voraussetzung für eine gleichberechtigte und vertrauensvolle Zusammenarbeit.</p> <p>Gespräche mit der Dienststellenleitung sind mindestens im vierteljährlichem Turnus zu führen, im den Informationsfluss zu sichern.</p>
	<p>Die Notwendigkeit der gegenseitigen Besprechungen zwischen MAV und des ernsthaften Willens zur Behebung von Meinungsverschiedenheiten wird</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><b>berechtigt, sachkundige Beschäftigte, Sachverständige oder Vertreter von Gewerkschaften zu den Besprechungen hinzuzuziehen.</b> Sofern eine Gemeinsame Mitarbeitervertretung nach § 5 Absatz 2 besteht, findet <b>viermal</b> im Jahr eine Besprechung im Sinne des Satzes 1 mit allen beteiligten Dienststellenleitungen statt.</p> <p>(3) 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><b>(4) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden durch ihre Mitgliedschaft in der MAV in ihrer Meinungsfreiheit nicht beschränkt. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die im Rahmen dieses Gesetzes Aufgaben übernehmen, werden hierdurch in der Betätigung für ihre Gewerkschaft, die auch Mitgliederwerbung einschließt, nicht eingeschränkt.</b></p>	<p>stärker betont. Bereits vor der Einleitung eines Schlichtungsverfahrens soll die Möglichkeit bestehen, Sachverständige und Vertreter von Gewerkschaften hinzuzuziehen.</p> <p>Der rechtliche Schutz der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei ihrer Tätigkeit in der MAV und für die Gewerkschaft wird entsprechend der aktuellen Rechtsprechung klargestellt.</p>
	<p><b>§ 62 Grundsätze für die Behandlung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern</b></p>	
<p>(1) Die Mitarbeitervertretung und die Dienststellenleitung haben zu gewährleisten, dass alle in der Dienststelle tätigen Personen nach den Grundsätzen von Recht und Billigkeit behandelt werden, insbesondere, dass jede unterschiedliche Behandlung von Personen wegen ihrer Abstammung, Religion, Nationalität, Herkunft, politischen und gewerkschaftlichen Betätigung oder Einstellung oder wegen ihres Geschlechts oder ihres Alters unterbleibt.</p> <p>(2) Die Mitarbeitervertretung und die Dienststellenleitung haben die freie Entfaltung der Persönlichkeit sowie alle sonstigen Rechte der in der Dienststelle beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu schützen und zu fördern. Die Selbständigkeit und die Eigeninitiative der einzelnen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und von Arbeitsgruppen sind zu fördern.</p> <p>(3) Verstößt die Dienststellenleitung nicht nur kurzfristig und geringfügig gegen seine Pflichten aus diesem Gesetz, sonstigen das Arbeitsverhältnis bestimmenden Gesetzen, Verordnungen, Richtlinien, den Dienstvertrag oder eine auf das Dienstverhältnis anzuwendende Arbeitsvertragsrichtlinie bzw. Tarifvertrag oder eine Dienstvereinbarung, steht der Mitarbeiterin, dem Mitarbeiter ein Leistungsverweigerungsrecht zu.</p>	<p>(1) Die Mitarbeitervertretung und die Dienststellenleitung haben zu gewährleisten, dass alle in der Dienststelle tätigen Personen nach den Grundsätzen von Recht und Billigkeit behandelt werden, insbesondere, dass jede unterschiedliche Behandlung von Personen wegen ihrer Abstammung, Religion, Nationalität, Herkunft, politischen und gewerkschaftlichen Betätigung oder Einstellung oder wegen ihres Geschlechts oder ihres Alters unterbleibt.</p> <p>(2) Die Mitarbeitervertretung und die Dienststellenleitung haben die freie Entfaltung der Persönlichkeit sowie alle sonstigen Rechte der in der Dienststelle beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu schützen und zu fördern. Die Selbständigkeit und die Eigeninitiative der einzelnen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und von Arbeitsgruppen sind zu fördern.</p> <p>(3) Verstößt die Dienststellenleitung nicht nur kurzfristig und geringfügig gegen seine Pflichten aus diesem Gesetz, sonstigen das Arbeitsverhältnis bestimmenden Gesetzen, Verordnungen, Richtlinien, den Dienstvertrag oder eine auf das Dienstverhältnis anzuwendende Arbeitsvertragsrichtlinie bzw. Tarifvertrag oder eine Dienstvereinbarung, steht der Mitarbeiterin, dem Mitarbeiter ein Leistungsverweigerungsrecht zu.</p>	<p>Die Grundsätze für die Behandlung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gewährleisten eine bessere und rechtliche abgesicherte Wahrnehmung der Rechte der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.</p> <p>Die Vorschrift trägt dem Wunsch vieler ArbeitnehmerInnen Rechnung, auch in ihrem Berufsleben als mündige Bürger behandelt zu werden und mehr Eigeninitiative und Eigenverantwortung übernehmen zu können.</p> <p>Die Regelung verallgemeinert den Grundsatz des § 21 Abs. 6 Gefahrstoffverordnung.</p>

	<p><b>rungsrecht zu. Der Dienststellenleitung obliegt der Nachweis, dass die Leistungsverweigerung ohne Grund erfolgt.</b></p> <p><b>(4) Besteht eine unmittelbare Gefahr für Leben oder Gesundheit hat der einzelne Mitarbeiter auch dann das Recht, die Arbeit zu verweigern, wenn keine Pflichtverletzung der Dienststellenleitung vorliegt.</b></p> <p><b>(5) Aus der Wahrnehmung von Rechten aus diesem Gesetz dürfen dem Mitarbeiter keine Nachteile entstehen. Gleiches gilt, wenn Mitarbeiter ohne eigenes Verschulden lediglich ein vermeintliches Recht in Anspruch nehmen.</b></p>	<p>Die Regelung übernimmt für das MVG noch einmal ausdrücklich das bereits gemäß § 612a BGB geltende Maßregelungsverbot. Im Satz 2 soll sichergestellt werden, dass nicht jede Fehleinschätzung der Beschäftigten zu Nachteilen führt.</p>
<p><b>§ 34 Allgemeine Aufgaben der Mitarbeitervertretung</b></p>	<p><b>§ 63 Allgemeine Aufgaben der Mitarbeitervertretung</b></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 berechtigt hält, bei der Dienststellenleitung vertreten.</p> <p>(3) Die Mitarbeitervertretung soll insbesondere a) Maßnahmen anregen, die der Arbeit in der Dienststelle und ihren Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen dienen, b) dafür eintreten, daß die arbeits-, sozial- und dienstrechtlichen Bestimmungen, Vereinbarungen und Anordnungen eingehalten werden, c) Beschwerden, Anfragen und Anregungen von Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen entgegennehmen und, soweit diese berechtigt erscheinen, durch Verhandlungen mit der Dienststellenleitung auf deren Erledigung hinwirken,</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 berechtigt hält, bei der Dienststellenleitung vertreten.</p> <p><b>Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können bei Personalgesprächen ein Mitglied der Mitarbeitervertretung ihres Vertrauens hinzuziehen.</b></p> <p><b>(3) Die MAV hat darüber zu wachen, dass die zugunsten einer Mitarbeiterin, eines Mitarbeiters geltenden EU-Richtlinien und EU-Verordnungen, Gesetze, Umweltschutzrecht, Arbeitsförderungsrecht, Verordnungen, Unfallverhütungsvorschriften, Tarifverträge und Dienstvereinbarungen durchgeführt werden.</b></p> <p>(4) Die Mitarbeitervertretung soll insbesondere a) Maßnahmen anregen, die der Arbeit in der Dienststelle und ihren Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen dienen, b) Beschwerden, Anfragen und Anregungen von Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen und <b>der Jugend- und Auszubildendenvertretung</b> entgegennehmen und, soweit diese berechtigt erscheinen, durch Verhandlungen mit der Dienststellenleitung auf deren Erledigung hinwirken, c) die Eingliederung und berufliche Entwicklung hilfs- und schutzbedürftiger, insbesondere</p>	<p>Die oft gängige Praxis, dass ArbeitnehmerInnen Mitglieder der MAV ihres Vertrauens zu Gesprächen mit der Dienststellenleitung hinzuziehen, um mehr Chancengleichheit und einen besseren Informationsstand bei diesen Gesprächen zu haben, wird rechtlich abgesichert.</p> <p>Diese Rechtsquellen erlangen eine immer größere Bedeutung, auch wenn die EU-Richtlinien noch nicht umgesetzt sind. Sie sollten ausdrücklich genannt werden. In Ergänzung der Zielbestimmungen muss auf die Rechtsgebiete des Umweltschutzes und des Arbeitsförderungsrechts hingewiesen werden.</p>

**MVG-EKD 1992  
(i. d. F. vom 6. 11. 1969)**

**Vorschlag ver.di MVG-neu**

\*Die vorgeschlagenen Änderungen sind kursiv/fett gekennzeichnet!

**Begründungen/  
Bemerkungen**

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.

(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.

behinderter oder älterer Personen in die Dienststelle fördern und für eine ihren Kenntnissen und Fähigkeiten entsprechende Beschäftigung eintreten,  
d) 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,  
e) die Integration ausländischer Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen fördern,  
**f) den Zusammenhalt zwischen den in Heimarbeit und Telearbeit Beschäftigten mit den im Betrieb tätigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern fördern.**

(5) Werden Beschwerden nach Abs. 4 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.

(6) Die MAV hat das Recht beim kirchlichen Verwaltungsgericht die Einhaltung von Arbeitnehmerschutznormen nach § 65 Abs. 3 durch die Dienststellenleitung zu verlangen.

Die Mitarbeitervertretung soll die Einhaltung der Arbeitnehmerschutzrechte nach Absatz 3 beim kirchlichen Verwaltungsgericht klären lassen können.

**§ 35 Informationsrechte der Mitarbeitervertretung**

**§ 64 Informationsrechte der Mitarbeitervertretung**

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

**(1) Die Mitarbeitervertretung ist zur Durchführung ihrer Aufgaben über alle Angelegenheiten, die sich auf die Beschäftigten erstrecken oder auswirken, frühzeitig, fortlaufend, umfassend und durch Überlassung der einschlägigen Unterlagen zu unterrichten. Die Information der Mitarbeitervertretung soll so frühzeitig erfolgen, dass sie noch im Planungsstadium durch Vorschläge gestaltend eingreifen kann. Dies gilt insbesondere bei Folgen für Arbeitsplätze, Arbeitsbedingungen, Arbeitsinhalte, Arbeitsorganisation und Qualifikationsanforderungen und bei Personalplanungen. In Planungsgruppen ist die Mitarbeitervertretung von Anfang an beratend einzubeziehen. Die Mitarbeitervertretung kann jederzeit eine Besprechung mit der Dienststellenleitung über die erwogenen Maßnahmen verlangen. Die sonstigen Rechte der Mitarbeitervertretung werden durch die Mitarbeit in Planungsgruppen nicht berührt.**

Eine effektive Mitbestimmung setzt die rechtzeitige und umfassende Unterrichtung der Mitarbeitervertretung durch die Dienststellenleitung voraus. In der Praxis werden die Informationen an die Mitarbeitervertretung jedoch oft zu spät gegeben; sie umfassen vielfach nur Teilbereiche und die Auswirkungen der vorgesehenen Maßnahmen auf die MitarbeiterInnen werden nicht oder nur ungenügend dargestellt. Besonders deutlich wird das bei komplexen Umstrukturierungsmaßnahmen, die über mehrere Jahre hinweg schritt- und auch teilweise geplant und eingeführt werden sollen. Es ist dann notwendig, dass die Unterrichtung der Mitarbeitervertretung bereits bei den Überlegungen und Vorplanungen der Dienststellenleitung beginnt, die der Entscheidungsvorbereitung dienen und stufenweise die einzelnen Schritte der Entscheidungsvorbereitung und -findung sowie die Durchführung der geplanten Maßnahmen umfassen.

**MVG-EKD 1992  
(i. d. F. vom 6. 11. 1969)**

**Vorschlag ver.di MVG-neu**

\*Die vorgeschlagenen Änderungen sind kursiv/fett gekennzeichnet!

**Begründungen/  
Bemerkungen**

(2) 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.

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

(4) Bei Streitigkeiten über die Informationsrechte der Mitarbeitervertretung kann die Schlichtungsstelle angerufen werden.

**(2) Der MAV sind jederzeit die zur Durchführung ihrer Aufgaben erforderlichen Unterlagen zur Verfügung zu stellen; dies gilt unabhängig davon, ob ihre Vorlage von der MAV ausdrücklich verlangt wird. Satz 1 gilt entsprechend für die Listen über die Bruttolöhne und -gehälter. Zur Verfügung zu stellen sind insbesondere die Listen über die Bruttolöhne und -gehälter oder elektronische Dateien. Die MAV kann sich zur Durchführung ihrer Aufgaben aller auch vom Unternehmen verwendeten technischen Mittel bedienen.**

(3) Bei Einstellungen werden der Mitarbeitervertretung auf Verlangen sämtliche **Bewerbungsunterlagen** vorgelegt; die Mitarbeitervertretung und die Einrichtungsleitung können hierüber eine Dienstvereinbarung abschließen.

(4) Dienstliche Beurteilungen sind auf Verlangen des Mitarbeiters oder der Mitarbeiterin der Mitarbeitervertretung zur Kenntnis zu bringen.

**(5) An Vorstellungsgesprächen und Auswahlverfahren sowie an Prüfungen und Eignungsfeststellungen, die eine Dienststelle von den Beschäftigten ihres Bereiches oder von Personen, die sich um Einstellung bewerben, abnimmt, kann ein Mitglied der Mitarbeitervertretung beratend teilnehmen.**

(6) Bei Meinungsverschiedenheiten im Rahmen der Absätze 1 und 2 kann die Schlichtungsstelle angerufen werden.

**(7) Die MAV kann Sachverständige, Auskunftspersonen oder Vertreter von Gewerkschaften hinzuziehen, soweit dies zur ordnungsgemäßen Erfüllung ihrer Aufgaben erforderlich ist. Erforderlich ist eine Hinzuziehung insbesondere zur jährlichen Analyse der wirtschaftlichen Situation und bei Betriebsänderungen i. S. von § 75 k). Für die Geheimhaltungspflicht der Sachverständigen und Auskunftspersonen gilt § 27 MVG entsprechend. Bei Meinungsverschiedenheit über die Kosten kann die Schlichtungsstelle angerufen werden.**

Die Unterrichtung und Beratung mit der Mitarbeitervertretung hat sich auf sämtliche Auswirkungen der von der Dienststellenleitung geplanten Maßnahme zu erstrecken. Dabei geht es um kurz-, mittel- und langfristige Auswirkungen insbesondere auf die Arbeitsplätze, Einkommen, Eingruppierungen, Qualifikationsentwicklung, Arbeitsbedingungen, Arbeitsinhalte, Arbeitszeit und Berufsbildung.

Bereits das geltende MVG schreibt vor, dass der Mitarbeitervertretung die zur Durchführung ihrer Aufgaben erforderlichen Unterlagen rechtzeitig zur Verfügung zu stellen sind. Im Sinne von Absatz 1 wird festgelegt, dass dies jederzeit und unabhängig von einem entsprechenden Verlangen der Mitarbeitervertretung zu gelten hat.

Listen über die Bruttolöhne und -gehälter können ebenfalls zu den Unterlagen gehören, die die Mitarbeitervertretung zur Durchführung ihrer Aufgaben benötigt. Bereits nach dem gültigen Betriebsverfassungsgesetz ist dem Betriebsausschuss Einblick in diese Listen zu gewähren.

Alternativ können auch entsprechende Dateien übergeben werden.

Die Mitarbeitervertretung ist, sofern sie die erhaltenen Informationen nicht auf Grund ihres Wissens auswerten kann, in die Lage zu versetzen, sachverständige Personen hinzuzuziehen. Es muss sich dabei um ein eigenständiges Entscheidungsrecht der Mitarbeitervertretung handeln, das sich sowohl auf die Person des Sachverständigen als auch auf den Umfang der

		gutachterlichen Stellungnahme bezieht. Entstehen jedoch Meinungsverschiedenheiten hinsichtlich der Kosten, soll die Schlichtungsstelle verbindlich entscheiden. Der Begriff „Auskunftsperson“ bezieht sich auf solche Personen, die auf Grund ihrer beruflichen Kenntnisse der Mitarbeitervertretung Auskunft geben, ohne eine gutachterliche Tätigkeit zu entfalten, z. B. Gewerbeaufsichtsbeamte und Datenschutzbeauftragte.
	<b>§ 65 Unterrichtspflichten der Dienststellenleitung vor Abschluss des Arbeitsvertrages</b>	
	<p><i>(1) Die Dienststellenleitung ist verpflichtet, die Mitarbeiterin, den Mitarbeiter vor Abschluss des Dienstvertrages über den Arbeits- und Aufgabenbereich, die Stellung in der Dienststelle, den Umfang der Verantwortung, die Art der Tätigkeit und die Möglichkeiten der beruflichen Entwicklung zu unterrichten. Sie hat die Mitarbeiterin, den Mitarbeiter darüber hinaus über Unfall- und Gesundheitsgefahren der Tätigkeit zu unterrichten.</i></p> <p><i>(2) Lassen im Zeitpunkt der Verhandlungen wirtschaftliche oder betriebliche Umstände oder Planungen den Bestand des vorgesehenen Arbeitsplatzes oder wesentliche Bestandteile der damit verbundenen Arbeitsinhalte als in absehbarer Zeit als gefährdet erscheinen, ist die Dienststellenleitung verpflichtet, Fragen der Mitarbeiterin, des Mitarbeiters, die in einem unmittelbaren sachlichen Zusammenhang mit der künftigen Tätigkeit stehen, zu beantworten.</i></p>	Der Grundsatz, dass die Mitbestimmung dort wirksam werden muss, wo die für die Beschäftigten relevanten Planungs-, Willensbildungs- und Entscheidungsprozesse in den Einrichtungen gesteuert werden, schließt nicht aus, dass die MitarbeiterInnen an ihren Arbeitsplätzen und innerhalb ihrer Arbeitsbereiche in bestimmten Fällen eine unmittelbare Einflussnahme auf die Gestaltung der Arbeitsbedingungen erhalten. Das geltende Betriebsverfassungsgesetz sieht bereits Einzelrechte von ArbeitnehmerInnen vor. Sie sollen die in einer Einrichtung bestehende faktische Objektstellung des Arbeitnehmers mildern und damit zur freien Entfaltung seiner Persönlichkeit in der Einrichtung beitragen.
	<b>§ 66 Unterrichtung der Mitarbeiterin, des Mitarbeiters bei Aufnahme und während der Beschäftigung</b>	
	<i>(1) Die Dienststellenleitung ist verpflichtet, die Mitarbeiterin, den Mitarbeiter rechtzeitig, spätestens bei Aufnahme der Beschäftigung umfassend in den Arbeits- und Verantwortungsbereich einzuweisen, über die Art und Weise der Durchführung der Arbeit und ihrer Einordnung in der Arbeitsablauf der Dienststelle zu unterrichten, zu unterrichten, wer weisungsberechtigt ist, über die Unfall- und Gesundheitsgefahren, denen sie oder er bei der Arbeitsleistung ausgesetzt ist, sowie über die zur Abwendung dieser Gefahren getroffenen</i>	

	<p><i>und die von ihr oder ihm anzuwendenden und zu beachtenden Maßnahmen und Einrichtungen zu belehren. Soweit erforderlich oder auf Antrag der MAV ist die Belehrung zu wiederholen.</i></p> <p><i>(2) Diese Unterweisungen sind regelmäßig und systematisch zu wiederholen; bei Veränderungen ist die Mitarbeiterin, der Mitarbeiter rechtzeitig und umfassend zu unterrichten. Absatz 1 gilt entsprechend.</i></p> <p><i>(3) Sofern die Dienststellenleitung ihrer Unterweisungspflicht nicht nachkommt, hat sie alle Folgen zu tragen. Der einzelne Mitarbeiter kann sich beschweren gemäß § 71 Absatz 4. Über die systematische und regelmäßige Unterweisung gemäß Absatz 2 ist eine Dienstvereinbarung abzuschließen. Kommt eine Einigung nicht zustande entscheidet die Schlichtungsstelle.</i></p>	
	<b>§ 67 Freiheit der Meinungsäußerung</b>	
	<p><i>(1) Die Mitarbeiterin, der Mitarbeiter ist berechtigt, die eigene Meinung in der Dienststelle zu äußern.</i></p> <p><i>(2) Das Recht auf freie Meinungsäußerung umfasst auch die Stellungnahme zu betrieblichen Abläufen außerhalb der Dienststelle.</i></p> <p><i>(3) Die Meinungsäußerung soll nicht unmittelbar und nachhaltig Betriebsabläufe stören oder in die Menschenwürde und die Ehre anderer Mitarbeiter erheblich eingreifen.</i></p>	
	<b>§ 68 Einsicht in die Personalakten</b>	
	<p><i>(1) Die Mitarbeiterin, der Mitarbeiter kann vom Dienststellenleiter Auskunft darüber verlangen, welche Aufzeichnungen über die eigene Person bestehen.</i></p> <p><i>(2) Die Mitarbeiterin, der Mitarbeiter hat das Recht, in der über ihn geführten Personalakte sowie alle sonstigen die eigene Person betreffenden Aufzeichnungen Einsicht zu nehmen. Hierzu kann ein Mitglied der MAV oder ein Vertreter der in der Einrichtung vertretenen Gewerkschaft hinzugezogen werden. Diese haben über den Inhalt der Personalakte Stillschweigen zu bewahren, soweit sie von der Mitarbeiterin, dem Mitarbeiter im Einzelfall nicht von dieser Verpflichtung entbunden werden.</i></p> <p><i>(3) Aufzeichnungen, über deren Bestehen die Dienststellenleitung der Mitarbeiterin, dem Mitarbeiter auf dessen Verlangen Auskunft</i></p>	

	<p>nicht erteilt hat, dürfen nicht zum Nachteil der Mitarbeiterin, des Mitarbeiters verwendet werden. Satz 1 gilt entsprechend, soweit der Mitarbeiterin, dem Mitarbeiter auf dessen Verlangen Einsicht nicht gewährt worden ist.</p> <p>(4) Erklärungen der Mitarbeiterin, des Mitarbeiters zum Inhalt der Personalakte sind dieser auf Verlangen beizufügen. Die Mitarbeiterin, der Mitarbeiter kann verlangen, dass unrichtige, ehrverletzende oder sonstige unzulässige Teile der Personalakte entfernt werden. Verweise und Abmahnungen verlieren nach Ablauf eines Jahres, gerechnet ab dem behaupteten Tatbestand, ihre Wirksamkeit.</p>	
	<p><b>§ 69 Anhörungs-, Vorschlags- und Beschwerderecht; Begründungspflicht der Dienststellenleitung</b></p>	
	<p>(1) Die Mitarbeiterin, der Mitarbeiter ist berechtigt, in Angelegenheiten, die im Zusammenhang mit dem Dienstverhältnis stehen, von der Dienststellenleitung gehört zu werden und Vorschläge zu machen. Diese können insbesondere die Arbeitsbedingungen, den Arbeits- und Gesundheitsschutz, die Arbeitsorganisation, das Arbeitspensum, die Gestaltung des Arbeitsbereichs, des Arbeitsablaufs und die in § 65 genannten Angelegenheiten betreffen. Die Dienststellenleitung ist verpflichtet, zu solchen Vorschlägen Stellung zu nehmen.</p> <p>(2) Die Dienststellenleitung hat auf Verlangen der Mitarbeiterin, des Mitarbeiters mit ihr oder ihm die Beurteilung der Leistung und die Möglichkeiten der beruflichen Entwicklung zu erörtern.</p> <p>(3) Die Dienststellenleitung ist im Einzelfall auf Verlangen der Mitarbeiterin, des Mitarbeiters verpflichtet, Maßnahmen im Rahmen seines Direktions- und Weisungsrechts zu begründen.</p> <p>(4) Die Mitarbeiterin, der Mitarbeiter kann sich unmittelbar oder durch die MAV bei der Dienststellenleitung oder bei außerbetrieblichen Stellen beschweren, wenn sie oder er sich benachteiligt, ungerecht behandelt oder in sonstiger Weise beeinträchtigt fühlt. Die MAV ist unverzüglich zu unterrichten, es sei denn, dass die Mitarbeiterin, der Mitarbeiter widerspricht. Die Dienststellenleitung hat die Mitarbeiterin, den Mitarbeiter und die MAV, soweit diese zu unterrichten ist, über die Behandlung der Beschwerde unverzüglich zu unterrichten und, soweit die Beschwerde berechtigt ist, ihr abzuhelpfen.</p> <p>(6) Greift die MAV die Beschwerde einer Mitarbeiterin, eines Mitarbeiters auf, so wird die</p>	

	<p><i>Weisung der Dienststellenleitung für die Dauer des Verfahrens bis zum Spruch der Schlichtungsstelle ausgesetzt. Die MAV hat die Dienststellenleitung und den Mitarbeiter umgehend über ihre Entscheidung zu unterrichten, wenn sie die Beschwerde aufgreift.</i></p> <p>(7) Hilft die Dienststellenleitung der Beschwerde nicht ab, kann die MAV die Schlichtungsstelle anrufen. Der Spruch der Schlichtungsstelle ersetzt die Einigung zwischen Dienststellenleitung und MAV.</p> <p>(8) Soweit nach anderen Vorschriften der Rechtsweg gegeben ist, wird er durch den Spruch der Schlichtungsstelle nicht ausgeschlossen.</p> <p>(9) Wegen der Erhebung einer Beschwerde darf die Mitarbeiterin, der Mitarbeiter nicht benachteiligt werden.</p> <p>(10) Die Mitarbeiterin, der Mitarbeiter hat das Recht, zu sie oder ihn betreffenden Gesprächen mit der Dienststellenleitung ein Mitglied der MAV oder eine Vertretung einer in der Dienststelle vertretenen Gewerkschaft hinzuzuziehen.</p> <p>(11) Durch eine Dienstvereinbarung können die Einzelheiten des Beschwerdeverfahrens geregelt werden.</p>	
<p><b>§ 36 Dienstvereinbarungen</b></p>	<p><b>§ 70 Dienstvereinbarungen Durchführung gemeinsamer Beschlüsse</b></p>	
<p>(1) Mitarbeitervertretung und Dienststellenleitung können Dienstvereinbarungen abschließen, Dienstvereinbarungen dürfen Regelungen weder erweitern, einschränken noch ausschließen, die auf Rechtsvorschriften, insbesondere Beschlüssen der Arbeitsrechtlichen Kommission, Tarifverträgen und Entscheidungen des Schlichtungsausschusses nach dem Arbeitsrechtsregelungsgesetz oder allgemeinverbindlichen Richtlinien der Kirche beruhen. Arbeitsentgelte und sonstige Arbeitsbedingungen, die durch die in Satz 2 genannten Regelungen vereinbart worden sind oder üblicherweise vereinbart werden, können nicht Gegenstand einer Dienstvereinbarung sein, es sei denn, die Regelung nach Satz 2 läßt eine Dienstvereinbarung ausdrücklich zu.</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>(1) <b>Vereinbarungen zwischen Mitarbeitervertretung und der Dienststellenleitung, auch soweit sie auf einem Spruch der Schlichtungsstelle beruhen, führt die Dienststellenleitung durch, es sei denn, dass im Einzelfall was anderes vereinbart ist.</b> Dienstvereinbarungen dürfen Regelungen <b>weder einschränken noch ausschließen</b>, die auf Rechtsvorschriften, insbesondere Beschlüssen der Arbeitsrechtlichen Kommission, Tarifverträgen und Entscheidungen des Schlichtungsausschusses nach dem Arbeitsrechtsregelungsgesetz oder allgemeinverbindlichen Richtlinien der Kirche beruhen</p> <p>(2) Dienstvereinbarungen sind schriftlich niederzulegen, von beiden Partnern zu unterzeichnen und <b>an geeigneter Stelle in der Dienststelle auszulegen.</b></p> <p>(3) <b>Dienstvereinbarungen gelten unmittelbar und sind unabdingbar.</b></p>	<p>Zu Absatz 1: Die Änderung stellt klar, dass Dienstvereinbarungen bestehende Regelungen nicht einschränken oder ausschließen, aber durchaus zugunsten von MitarbeiterInnen erweitern können. Arbeitsentgelte und sonstige Arbeitsbedingungen können nur dann Gegenstand einer Dienstvereinbarung sein, wenn sie auf einer Öffnungsklausel eines Tarifvertrags beruhen. Damit soll ausgeschlossen werden, dass Arbeitsrechtliche Kommissionen entsprechende Öffnungsklauseln beschließen und unzulässigerweise die Tarifautonomie aushöhlen, die sich gerade aus der Verbindung von § 77 Abs. 4 BetrVG und dem Tarifvertragsgesetz ergibt.</p>

**MVG-EKD 1992  
(i. d. F. vom 6. 11. 1969)**

**Vorschlag ver.di MVG-neu**

*\*Die vorgeschlagenen Änderungen sind kursiv/fett gekennzeichnet!*

**Begründungen/  
Bemerkungen**

<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 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>(6) Bei Streitigkeiten über die Auslegung von Dienstvereinbarungen kann die Schlichtungsstelle angerufen werden. Bei Streitigkeiten über den Abschluss von Dienstvereinbarungen kann die Schlichtungsstelle auf Antrag der Mitarbeitervertretung oder der Dienststellenleitung einen Vermittlungsvorschlag unterbreiten.</p>	<p><b>(4) Arbeitsentgelte und sonstige Arbeitsbedingungen, die durch Tarifvertrag geregelt sind oder üblicherweise geregelt werden, können nicht Gegenstand einer Dienstvereinbarung werden. Das gilt nicht, wenn ein Tarifvertrag den Abschluss ergänzender Dienstvereinbarungen ausdrücklich zulässt.</b></p> <p><b>(5) Dienstvereinbarungen können, soweit nichts anderes geregelt ist, mit einer Frist von drei Monaten gekündigt werden.</b></p> <p><b>(5) Nach Ablauf einer Dienstvereinbarung gelten ihre Regelungen weiter, bis sie durch eine andere Dienstvereinbarung ersetzt werden, soweit nichts anderes vereinbart worden ist.</b></p> <p><b>(6) Gesamtmitarbeitervertretungen können für ihren zuständigen Bereich Dienstvereinbarungen abschließen.</b></p>	
<p><b>§ 37 Verfahren der Beteiligung der Mitarbeitervertretung</b></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>		
<p><b>§ 38 Mitbestimmung</b></p>	<p><b>§ 71 Mitbestimmung</b></p>	
<p>(1) Soweit eine Maßnahme der Mitbestimmung der Mitarbeitervertretung unterliegt, darf sie erst vollzogen werden, wenn die Zustimmung der Mitarbeitervertretung vorliegt oder durch die Schlichtungsstelle ersetzt worden ist. Eine der Mitbestimmung unterliegende Maßnahme ist unwirksam, wenn die Mitarbeitervertretung nicht beteiligt worden ist.</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 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</p>	<p>(1) Soweit eine Maßnahme der Mitbestimmung der Mitarbeitervertretung unterliegt, darf sie erst vollzogen werden, wenn die Zustimmung der Mitarbeitervertretung vorliegt oder durch die Schlichtungsstelle ersetzt worden ist. Eine der Mitbestimmung unterliegende Maßnahme ist unwirksam, wenn die Mitarbeitervertretung nicht beteiligt worden ist.</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 <b>zu begründenden</b> dringenden Fällen bis auf drei Arbeitstage abkürzen. Die Frist beginnt mit dem Zugang der Mitteilung an den Vorsitzenden oder die Vorsitzende der Mitarbeitervertretung. Die Dienststellen-</p>	

**MVG-EKD 1992  
(i. d. F. vom 6. 11. 1969)**

**Vorschlag ver.di MVG-neu**

*\*Die vorgeschlagenen Änderungen sind kursiv/fett gekennzeichnet!*

**Begründungen/  
Bemerkungen**

<p>Antrag der Mitarbeitervertretung verlängern. Die Mitarbeitervertretung hat eine Verweigerung der Zustimmung gegenüber der Dienststellenleitung schriftlich zu begründen.</p> <p>(4) Kommt in den Fällen der Mitbestimmung keine Einigung zustande, kann die Dienststellenleitung innerhalb von zwei Wochen nach Abschluß der Erörterung oder nach Eingang der schriftlichen Weigerung die Schlichtungsstelle 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>leitung kann im Einzelfall die Frist auf Antrag der Mitarbeitervertretung verlängern. Die Mitarbeitervertretung hat eine Verweigerung der Zustimmung gegenüber der Dienststellenleitung schriftlich zu begründen.</p> <p>(4) Kommt in den Fällen der Mitbestimmung keine Einigung zustande, kann die Dienststellenleitung innerhalb von zwei Wochen nach Abschluss der Erörterung oder nach Eingang der schriftlichen Zustimmungsverweigerung die Einigungsstelle anrufen.</p> <p>(5) Die Dienststellenleitung kann bei Maßnahmen, die <b>der Natur der Sache nach</b> 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 die beabsichtigte vorläufige Regelung mitzuteilen, zu begründen und unverzüglich das Verfahren der Absätze 1 und 2 einzuleiten oder fortzusetzen.</p> <p>(6) Für die Fristbestimmungen gelten die Auslegungsvorschriften der §§ 187 bis 193 des Bürgerlichen Gesetzbuches.</p>	
<p><b>§ 39 Fälle der Mitbestimmung bei allgemeinen personellen Angelegenheiten</b></p>	<p><b>§ 72 Fälle der Mitbestimmung bei personellen Angelegenheiten</b></p>	
<p>Die Mitarbeitervertretung hat in den folgenden Fällen ein Mitbestimmungsrecht:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Inhalt und Verwendung von Personalfragebogen und sonstigen Fragebogen zur Erhebung personenbezogener Daten, soweit nicht eine gesetzliche Regelung besteht,</li> <li>Aufstellung von Beurteilungsgrundsätzen für die Dienststelle,</li> <li>Aufstellung von Grundsätzen für die Aus-, Fort- und Weiterbildung sowie die Teilnehmerauswahl,</li> <li>Auswahl der Teilnehmer und Teilnehmerinnen an Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen.</li> </ol>	<p><b>Die Mitarbeitervertretung hat in personellen Angelegenheiten ein Mitbestimmungsrecht, insbesondere bei:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li><b>Einstellung,</b></li> <li><b>ordentliche Kündigung,</b></li> <li><b>Befristung des Arbeitsverhältnisses,</b></li> <li><b>Eingruppierung einschließlich Festlegung der Fallgruppe, Wechsel der Fallgruppe, Umgruppierung und außertariflichen Zulagen</b></li> <li><b>Arbeitsplatz- und Stellenbewertung</b></li> <li><b>interne und externe Ausschreibungsverfahren,</b></li> <li><b>Übertragung einer höher oder niedriger bewerteten Tätigkeit von mehr als drei Monaten Dauer, wobei in diesen Fällen die Mitarbeitervertretung der aufnehmenden Dienststelle mitbestimmt,</b></li> <li><b>dauernde Übertragung einer Tätigkeit, die einen Anspruch auf Zahlung einer Zulage auslöst, sowie Widerruf einer solchen Übertragung,</b></li> <li><b>Umsetzung innerhalb einer Dienststelle</b></li> <li><b>Versetzung oder Abordnung zu einer anderen Dienststelle. Versetzung ist die Zuweisung eines anderen Arbeitsbereiches, die voraussichtlich die Dauer von einem Monat überschreitet, oder die mit einer erheblichen Änderung der Umstände verbunden ist, unter denen die Arbeit zu leisten ist.</b></li> </ol>	<p>Die Differenzierung nach Mitbestimmung und eingeschränkter Mitbestimmung soll entfallen. Für die Beteiligung in personellen Maßnahmen soll generell das uneingeschränkte Mitbestimmungsrecht gelten, von daher ist die Aufzählung nur beispielhaft. Gegenüber dem Mitbestimmungskatalog im § 42 MVG wurden neu aufgenommen die Befristung des Arbeitsverhältnisses, die Arbeitsplatz- und Stellenbewertung, interne und externe Ausschreibungsverfahren.</p>

	<p><i>k) Weiterbeschäftigung über die Altersgrenze hinaus,</i>  <i>l) Anordnungen, welche die Freiheit in der Wahl der Wohnung beschränken,</i>  <i>m) Versagung und Widerruf der Genehmigung einer Nebentätigkeit,</i>  <i>n) Ablehnung eines Antrages auf Ermäßigung der Arbeitszeit oder Beurlaubung in besonderen Fällen,</i>  o) Inhalt und Verwendung von Personalfragebogen und sonstigen Fragebogen zur Erhebung personenbezogener Daten, soweit nicht eine gesetzliche Regelung besteht,  p) Aufstellung von Beurteilungsgrundsätzen,  q) Aufstellung von Grundsätzen für die Aus-, Fort- und Weiterbildung sowie die Teilnehmerauswahl  r) <b>Inhalten und zeitlicher Lage der Aus-, Fort-, und Weiterbildungsmaßnahmen,</b>  s) Auswahl der Teilnehmer und Teilnehmerinnen an Aus-, Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen.</p>	
<p><b>§ 41 Eingeschränkte Mitbestimmung</b></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 die Maßnahme gegen eine Rechtsvorschrift, eine Vertragsbestimmung, eine Dienstvereinbarung, eine Verwaltungsanordnung, eine andere bindende Bestimmung oder eine rechtskräftige gerichtliche Entscheidung verstößt, 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, die durch Tatsachen begründete Besorgnis besteht, daß eine Einstellung zur Störung des Friedens in der Dienststelle führt.</p> <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><b>§ 42 Fälle der eingeschränkten Mitbestimmung in Personalangelegenheiten der privat-rechtlich angestellten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen</b></p>		
<p>Die Mitarbeitervertretung hat in den folgenden Personalangelegenheiten der privat-rechtlich angestellten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen ein eingeschränktes Mitbestimmungsrecht:</p> <p>a) Einstellung,  b) ordentliche Kündigung nach Ablauf der Probezeit,  c) Eingruppierung einschließlich Festlegung der Fallgruppe, Wechsel der Fallgruppe, Umgruppierung,  d) Übertragung einer höher oder niedriger bewerteten Tätigkeit von mehr als drei Monaten Dauer,  e) dauernde Übertragung einer Tätigkeit, die einen Anspruch auf Zahlung einer Zulage auslöst, sowie Widerruf einer solchen Übertragung,  f) Umsetzung innerhalb einer Dienststelle unter gleichzeitigem Ortswechsel,  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,  h) Weiterbeschäftigung über die Altersgrenze hinaus,  i) Anordnungen, welche die Freiheit in der Wahl der Wohnung beschränken,  j) Versagung und Widerruf der Genehmigung einer Nebentätigkeit,  k) Ablehnung eines Antrages auf Ermäßigung der Arbeitszeit oder Beurlaubung in besonderen Fällen (aus familien- oder arbeitsmarktpolitischen Gründen).</p>		
<p><b>§ 40 Fälle der Mitbestimmung in organisatorischen und sozialen Angelegenheiten</b></p>	<p><b>§ 73 Fälle der Mitbestimmung in sozialen Angelegenheiten und Angelegenheiten der Arbeitsorganisation</b></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,  b) Maßnahmen zur Verhütung von Unfällen und gesundheitlichen Gefahren,  c) Errichtung, Verwaltung und Auflösung von Sozialeinrichtungen ohne Rücksicht auf ihre Rechtsform,  d) Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit und der Pausen sowie Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage,</p>	<p>Die Mitarbeitervertretung hat in sozialen Angelegenheiten mitzubestimmen, <b>insbesondere</b> bei:</p> <p>a) Bestellung und Abberufung von Vertrauens- und Betriebsärzten und -ärztinnen sowie Fachkräften für Arbeitssicherheit <b>und der Sicherheitsbeauftragten,</b>  b) Maßnahmen zur Verhütung von Unfällen und gesundheitlichen Gefahren,  c) Errichtung, Verwaltung und Auflösung von Sozialeinrichtungen ohne Rücksicht auf ihre Rechtsform,  d) Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit und der Pausen sowie Verteilung der Arbeitszeit auf</p>	<p>Die Mitarbeitervertretung hat in sozialen Angelegenheiten und in Angelegenheiten der Arbeitsorganisation ein umfassendes Mitbestimmungsrecht. Die beispielhafte Aufzählung passt sich an die modernen Erfordernisse des betrieblichen Alltages in den Dienststellen an.</p>

**MVG-EKD 1992  
(i. d. F. vom 6. 11. 1969)**

**Vorschlag ver.di MVG-neu**

\*Die vorgeschlagenen Änderungen sind kursiv/fett gekennzeichnet!

**Begründungen/  
Bemerkungen**

- e) Aufstellung von Grundsätzen für den Urlaubsplan, Aufstellung von Sozialplänen (insbesondere bei Auflösung,
- f) Einschränkung, Verlegung und Zusammenlegung von Dienststellen oder erheblichen Teilen von ihnen) einschließlich Plänen für Umschulung zum Ausgleich oder zur Milderung von wirtschaftlichen Nachteilen und für die Folgen von Rationalisierungsmaßnahmen, wobei Sozialpläne Regelungen weder einschränken noch ausschließen dürfen, die auf Rechtsvorschriften oder allgemein verbindlichen Richtlinien beruhen,
- g) Grundsätze der Arbeitsplatzgestaltung,
- h) Einführung grundlegend neuer Arbeitsmethoden,
- i) Maßnahmen zur Hebung der Arbeitsleistung und zur Erleichterung des Arbeitsablaufs,
- j) Einführung und Anwendung von Maßnahmen oder technischen Einrichtungen, die dazu geeignet sind, das Verhalten oder die Leistung der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen zu überwachen,
- k) Regelung der Ordnung in der Dienststelle (Haus- und Betriebsordnungen) und des Verhaltens der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen im Dienst,
- l) Planung und Durchführung von Veranstaltungen für die Mitarbeiterschaft,
- m) Grundsätze für die Gewährung von Unterstützungen oder sonstigen
- n) Zuwendungen, auf die kein Rechtsanspruch besteht,
- o) Zuweisung von Mietwohnungen oder Pachtland an Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, wenn die Dienststelle darüber verfügt, sowie allgemeine Festsetzung der Nutzungsbedingungen und die Kündigung des Nutzungsverhältnisses.

- die einzelnen Wochentage **und die Anordnung von Überstunden und Mehrarbeit,**
- e) Aufstellung von Grundsätzen der Dienstplangestaltung,**
- f) Aufstellung allgemeiner Urlaubsgrundsätze und des Urlaubsplans sowie die Festsetzung der zeitlichen Lage des Urlaubs für einzelne Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, wenn zwischen dem Arbeitgeber und den beteiligten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern kein Einverständnis erzielt wird.**
- g) Ein- und Durchführung von Telearbeit,**
- h) Aufstellung von Sozialplänen (insbesondere bei Auflösung, Einschränkung, Verlegung und Zusammenlegung von Dienststellen oder erheblichen Teilen von ihnen) **und Durchführung des Interessenausgleich** 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,
- i) Gestaltung der Arbeitsplätze,
- j) Einführung neuer Arbeitsmethoden,**
- k) Auflösung, Einschränkung, Verlegung und Zusammenlegung von Dienststellen,**
- l) Betriebsübergang und allen anderen Formen der Rechtsformänderung der Dienststelle oder Teilen der Dienststelle,**
- m) Erstellung des Stellenplanes und Aufstellung von allgemeinen Grundsätzen für die Bemessung des Personalbedarfs sowie die interne Verteilung des Personals bei Budgetierung der Personalkosten und allgemeiner Maßnahmen der Personalplanung und -lenkung,**
- n) Festlegung von Verfahren und Methoden von Wirtschaftlichkeits- und Organisationsprüfungen,
- o) Einführung von technischen Rationalisierungsmaßnahmen, die den Wegfall von Planstellen oder Stellen zur Folge haben,
- p) Vergabe oder Privatisierung von Arbeiten oder Aufgaben, die bisher durch die Beschäftigten in der Dienststelle wahrgenommen werden,
- q) Maßnahmen zur Hebung der Arbeitsleistung und zur Erleichterung des Arbeitsablaufs,
- r) Einführung und Anwendung von Maßnahmen oder technischen Einrichtungen, die dazu geeignet sind, das Verhalten oder die Leistung der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen zu überwachen,
- s) Regelung der Ordnung in der Dienststelle (Haus- und Betriebsordnungen) und des Verhaltens der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen im Dienst,
- t) Planung und Durchführung von Veranstaltungen für die Mitarbeiterschaft,
- u) Grundsätze für die Gewährung von Unterstützungen oder sonstigen Zuwendungen, auf die kein Rechtsanspruch besteht,

**MVG-EKD 1992  
(i. d. F. vom 6. 11. 1969)**

**Vorschlag ver.di MVG-neu**

\*Die vorgeschlagenen Änderungen sind kursiv/fett gekennzeichnet!

**Begründungen/  
Bemerkungen**

**§ 44 Ausnahmen von der Beteiligung in Personalangelegenheiten**

Eine Beteiligung in Personalangelegenheiten der Personen nach § 4 findet nicht statt mit Ausnahme der von der Mitarbeitervertretung nach Gesetz oder Satzung in leitende Organe entsandten Mitglieder. Daneben findet keine Beteiligung in den Personalangelegenheiten der Personen statt, die im pfarramtlichen Dienst und in der Ausbildung oder Vorbereitung dazu stehen; gleiches gilt für die Personalangelegenheiten der Lehrenden an kirchlichen Hochschulen der Fachhochschulen. Die Gliedkirchen können Näheres bestimmen.

**§ 45 Mitberatung**

(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 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 gebilligt. Die Fristen beginnen mit Zugang der Mitteilung an den Vorsitzenden oder die Vorsitzende der Mitarbeitervertretung. Im Einzelfall können die Fristen auf Antrag der Mitarbeitervertretung von der Dienststellenleitung verlängert werden. Im Falle einer Nichteinigung hat die Dienststellenleitung oder die Mitarbeitervertretung die Erörterung für beendet zu erklären. Die Dienststellenleitung hat eine abweichende

- v) Aufstellung von Entlohnungsgrundsätzen, der Einführung und Anwendung neuer Entlohnungsmethoden und deren Änderung sowie die Festsetzung von Prämiensätzen und vergleichbarer leistungsbezogener Entgelte einschließlich der Geldfaktoren,**
  - w) Zuweisung von Mietwohnungen oder Pachtland an Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, wenn die Dienststelle darüber verfügt, sowie allgemeine Festsetzung der Nutzungsbedingungen und die Kündigung des Nutzungsverhältnisses,
  - x) Grundsätze des betrieblichen Vorschlagswesens.**
- Bei der Einführung technischer Rationalisierungsmaßnahmen sind der Mitarbeitervertretung zugleich die personellen, gesundheitlichen und sozialen Auswirkungen umfassend darzulegen. Dies gilt auch bei probe- und versuchsweise Einführung neuer Techniken und Verfahren.*

**§ 74 Ausnahmen von der Beteiligung in Personalangelegenheiten**

- (1) Eine Beteiligung in Personalangelegenheiten der Mitglieder der Dienststellenleitung nach § 4 findet nicht statt mit Ausnahme der von der Mitarbeitervertretung nach Gesetz oder Satzung in leitende Organe entsandten Mitglieder.
- (2) Eine beabsichtigte Einstellung einer in § 4 genannten Person ist der Mitarbeitervertretung rechtzeitig mitzuteilen.

**§ 75 Mitberatung**

(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 kann die Erörterung innerhalb von zwei Wochen nach Bekanntgabe der beabsichtigten Maßnahme verlangen. **Trägt die MAV Bedenken gegen die beabsichtigte Maßnahme vor, setzt sich die Einrichtungsleitung nach dem Gebot der partnerschaftlichen Zusammenarbeit mit den vorgetragenen Bedenken auseinander mit dem Ziel eine Einigung zu erreichen. In zu begründenden dringenden Fällen kann die Dienststellenleitung die Frist bis auf drei Arbeitstage abkürzen.** Äußert sich die Mitarbeitervertretung nicht innerhalb von zwei Wochen oder innerhalb der verkürzten Frist nach Satz 3 oder hält sie bei der Erörterung ihre Einwendungen oder Vorschläge nicht aufrecht, so gilt die Maßnahme als gebilligt. Die Fristen beginnen mit Zugang der Mitteilung an den Vorsitzenden oder die Vorsitzende der Mitarbeitervertretung. Im Ein-



**MVG-EKD 1992  
(i. d. F. vom 6. 11. 1969)**

**Vorschlag ver.di MVG-neu**

\* Die vorgeschlagenen Änderungen sind kursiv/fett gekennzeichnet!

**Begründungen/  
Bemerkungen**

<p>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 die Schlichtungsstelle anrufen, wenn sie nicht nach Absatz 1 beteiligt worden ist.</p>	<p>zufall 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 <b>innerhalb von 4 Wochen nach Antragstellung bzw. der letzten Erörterung gegenüber der Mitarbeitervertretung schriftlich zu begründen.</b></p> <p>(2) Eine der Mitberatung unterliegende Maßnahme ist unwirksam, wenn die Mitarbeitervertretung nicht nach Abs. 1 beteiligt worden ist. <b>Die Mitarbeitervertretung kann innerhalb von zwei Wochen nach Kenntnis die Schlichtungsstelle anrufen, wenn sie nicht nach Abs. 1 beteiligt worden ist.</b></p>	
<p><b>§ 46 Fälle der Mitberatung</b></p>	<p><b>§ 76 Fälle der Mitberatung</b></p>	
<p>Die Mitarbeitervertretung hat in den folgenden Fällen ein Mitberatungsrecht:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Auflösung, Einschränkung, Verlegung und Zusammenlegung von Dienststellen oder erheblichen Teilen von ihnen,</li> <li>außerordentliche Kündigung,</li> <li>ordentliche Kündigung innerhalb der Probezeit,</li> <li>Versetzung und Abordnung von mehr als drei Monaten Dauer, wobei das Mitberatungsrecht hier für die Mitarbeitervertretung der abgebenen Dienststelle besteht,</li> <li>Aufstellung von Grundsätzen für die Bemessung des Personalbedarfs,</li> <li>Aufstellung und Änderung des Stellenplanentwurfs,</li> <li>Geltendmachung von Schadenersatzansprüchen auf Verlangen der in Anspruch genommenen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen,</li> <li>dauerhafte Vergabe von Arbeitsbereichen an Dritte, die bisher von Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen der Dienststelle wahrgenommen werden.</li> </ol>	<p>Die Mitarbeitervertretung hat in den folgenden Fällen ein Mitberatungsrecht:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li><b>Erstellung und Änderung von Organisationsplänen, soweit diese nicht der Mitbestimmung unterliegen,</b></li> <li><b>Maßnahmen zu Qualitätssicherung soweit diese nicht der Mitbestimmung unterliegen,</b></li> <li><b>Installation betrieblicher und Anschluss an öffentliche Informations- und Kommunikationsnetze,</b></li> <li><b>außerordentlicher Kündigung,</b></li> <li>Geltendmachung von Schadenersatzansprüchen auf Verlangen der in Anspruch genommenen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen.</li> </ol>	
<p><b>§ 47 Initiativrecht der Mitarbeitervertretung</b></p>	<p><b>§ 77 Initiativrecht der Mitarbeitervertretung</b></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 eine eingeschränktes Mitbestimmungsrecht hat, auch nach Erörterung eine Einigung nicht zustande, so kann die Mitarbeitervertretung innerhalb von zwei Wochen nach Abschluß der</p>	<p>(1) Die Mitarbeitervertretung kann der Dienststellenleitung in den Fällen der <b>Mitbestimmung und Mitberatung</b> 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 hat, auch nach Erörterung eine Einigung nicht zustande, so kann die Mitarbeitervertretung innerhalb von zwei Wochen nach Abschluss der Erörterung oder nach der Ablehnung die <b>Eini-</b></p>	

**MVG-EKD 1992  
(i. d. F. vom 6. 11. 1969)**

**Vorschlag ver.di MVG-neu**

\* Die vorgeschlagenen Änderungen sind kursiv/fett gekennzeichnet!

**Begründungen/  
Bemerkungen**

<p>Erörterung oder nach der Ablehnung die Schlichtungsstelle anrufen. Die Mitarbeitervertretung kann die Schlichtungsstelle ferner innerhalb von zwei Wochen anrufen, wenn die Dienststellenleitung nicht innerhalb der Monatsfrist des Absatzes 1 schriftlich Stellung genommen hat.</p>	<p><b>gungsstelle</b> anrufen. Die Mitarbeitervertretung kann die <b>Einigungsstelle</b> ferner innerhalb von zwei Wochen anrufen, wenn die Dienststellenleitung nicht innerhalb der Monatsfrist des Absatzes 1 schriftlich Stellung genommen hat.</p> <p><b>(3) Die Einigungsstelle kann die Zustimmung der Dienststellenleitung ersetzen</b></p>	<p>Nachdem die Einigungsstelle Zustimmungen der MAV ersetzen kann, wird durch diese Vorschrift die Parität zwischen Dienststellenleitung und MAV hergestellt. Die MAV erhält eine aktivere Rolle.</p>
	<p><b>§ 78 Wirtschaftliche Angelegenheiten und Wirtschaftsausschuss</b></p>	
	<p><b>(1) Die Dienststellenleitung und die MAV haben wirtschaftliche Angelegenheiten, die Auswirkungen auf die Dienststelle und die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben können, zu beraten.</b></p> <p><b>(2) Die Dienststellenleitung hat die MAV rechtzeitig und umfassend über die wirtschaftlichen Angelegenheiten der Dienststelle zu unterrichten insbesondere durch Übergabe der Gewinn- und Verlustrechnung, der Bilanz sowie des Jahresabschlusses einmal jährlich. Das gilt auch für Investitionspläne einschließlich solcher auf dem Gebiet des Umweltschutzes. Dabei hat die Dienststellenleitung auch die Auswirkungen der wirtschaftlichen Vorgänge auf die Personalplanung umfassend darzustellen.</b></p> <p><b>(3) In allen Dienststellen ist ein Wirtschaftsausschuss zu bilden. Der Wirtschaftsausschuss hat die Aufgabe, wirtschaftliche Angelegenheiten mit der Dienststellenleitung zu beraten und die Mitarbeitervertretung zu unterrichten.</b></p> <p><b>(4) Der Wirtschaftsausschuss besteht aus mindestens 3 und höchstens 7 Mitgliedern, die der Dienststelle angehören müssen, darunter mindestens ein Mitglied der Mitarbeitervertretung. Die Mitglieder sollen die zur Erfüllung ihrer Aufgaben erforderliche fachliche und persönliche Eignung besitzen. Die Mitglieder des Wirtschaftsausschusses werden von der Mitarbeitervertretung für die Dauer ihrer Amtszeit bestimmt. Die Mitglieder des Wirtschaftsausschusses können jederzeit abberufen werden. Besteht eine Gesamtmitarbeitervertretung, so bestimmt diese die Mitglieder des Wirtschaftsausschusses; die Amtszeit der Mitglieder endet in diesem Fall mit dem Zeitpunkt, in dem die Amtszeit der Mehrheit der Mitglieder der Gesamtmitarbeitervertretungen, die an der Bestimmung mitzuwirken berechtigt waren, abgelaufen ist. Die Mitglieder des Wirtschaftsausschusses können jederzeit abberufen werden.</b></p>	

<p>(5) Die MAV kann mit der Mehrheit der Stimmen der Mitglieder beschließen, die Aufgaben des Wirtschaftsausschusses einem Ausschuss der Mitarbeitervertretung zu übertragen. Die Zahl der Mitglieder des Ausschusses darf die Zahl der Mitglieder des Betriebsausschusses nicht überschreiten.</p> <p>(6) Die Dienststellenleitung hat den Wirtschaftsausschuss rechtzeitig und umfassend über die wirtschaftlichen Angelegenheiten der Dienststelle unter Vorlage der erforderlichen Unterlagen zu unterrichten, soweit dadurch nicht die Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse der Dienststelle gefährdet werden, sowie sich daraus ergebende Auswirkungen auf die Personalplanung darzustellen.</p> <p>(7) Der Wirtschaftsausschuss soll monatlich einmal zusammentreten. An den Sitzungen des Wirtschaftsausschusses hat die Dienststellenleitung oder sein Vertreter teilzunehmen. Er kann sachkundige Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter der Dienststelle hinzuziehen. Für diese Personen gilt die Schweigepflicht nach § 27 MVG entsprechend. Die Mitglieder des Wirtschaftsausschusses sind berechtigt, in die nach Abs. 8 vorzulegenden Unterlagen Einsicht zu nehmen. Der Wirtschaftsausschuss hat über jede Sitzung die Mitarbeitervertretung unverzüglich und vollständig zu berichten.</p> <p>(8) Zu den wirtschaftlichen Angelegenheiten im Sinne dieser Vorschrift gehören insbesondere die wirtschaftliche und finanzielle Lage der Dienststelle, die Verhandlungsgrundlagen und Verhandlungsergebnisse mit den Sozialversicherungsträgern bzw. der Kostenträger, das Investitionsprogramm, Rationalisierungsvorhaben und Einführung neuer Arbeitsmethoden, die Einschränkung oder Stilllegung von Dienststellen oder von Teilen einer Dienststelle, Verlegung von Dienststellen oder Teilen der Dienststellen, der Zusammenschluss von Dienststellen oder die Ausgliederung von Teilen der Dienststelle, die Änderung der Organisation der Dienststelle oder des Zweckes der Dienststelle, Planungen und Maßnahmen zur Qualitätssicherung, sonstige Vorgänge und Vorhaben, welche die Interessen der MitarbeiterInnen der Dienststelle wesentlich berühren können.</p> <p>(9) Besteht eine Gesamtmitarbeitervertretung, gelten die Verpflichtungen der Dienststellenleitung nach Maßgabe der vorstehenden Bestimmungen auch der Gesamtmitarbeitervertretung gegenüber. Satz 1 gilt entsprechend für die Konzern-Mitarbeitervertretung.</p>		
--	--	--

	<p>(10) Wird eine Auskunft über die wirtschaftlichen Angelegenheiten der Dienststelle im Sinne des Abs. 8 entgegen dem Verlangen des Wirtschaftsausschusses, der Mitarbeitervertretung, der Gesamtmitarbeitervertretung oder Konzern-Mitarbeitervertretung nicht, nicht rechtzeitig oder nur ungenügend erteilt und kommt hierüber zwischen Mitarbeitervertretung und Dienststellenleitung eine Einigung nicht zustande, so entscheidet die Schlichtungsstelle.</p>	
	<p><b>§ 79 Unterrichtung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter</b></p>	
	<p>(1) In Dienststellen mit in der Regel mehr als 500 beschäftigten Arbeitnehmern hat der Unternehmer mindestens einmal in jedem Kalendervierteljahr nach vorheriger Abstimmung mit dem Wirtschaftsausschuss und der MAV die Arbeitnehmer schriftlich über die wirtschaftliche Lage und Entwicklung der Dienststelle zu unterrichten.</p> <p>(2) In Dienststellen, die die Voraussetzungen des Abs. 1 nicht erfüllen, gilt Abs. 1 mit der Maßgabe, dass die Unterrichtung der Arbeitnehmer mündlich erfolgen kann. Die Unterrichtung erfolgt nach vorheriger Abstimmung mit der Mitarbeitervertretung.</p>	
	<p><b>§ 80 Beteiligung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in Aufsichtsgremien</b></p>	
	<p>(1) In den Dienststellen, in denen ein Aufsichtsrat, ein Verwaltungsrat oder ein entsprechendes Aufsichtsgremium besteht, müssen dem Aufsichtsgremium Vertreter der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter angehören. Die Zahl der Vertreter der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beträgt ein Drittel der Mitgliederzahl, die für das Aufsichtsgremium nach der Satzung vorgesehen ist.</p> <p>(2) Die Vertreter der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in dem Aufsichtsgremium haben die gleichen Rechte und Pflichten wie die sonstigen Mitglieder.</p> <p>(3) Die Vertreter der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in dem Aufsichtsgremium werden von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Dienststelle für eine Zeit gewählt, die der Amtszeit der zu wählenden Aufsichtsratsmitglieder entspricht.</p> <p>(4) Das Wahlverfahren wird in einer gesonderten Wahlordnung festgelegt.</p>	

<b>XI. Abschnitt: Kirchlicher Rechtsschutz (Schlichtungsstelle, Verwaltungsgericht für mitarbeitervertretungs- rechtliche Streitigkeiten in Deutschland)</b>	<b>XII. Abschnitt: Verfahren bei Nichteinigung; Kirchlicher Rechtsschutz</b>	
		<p>Es muss eine Grundsatzentscheidung getroffen werden, ob man eine Einigungsstelle will oder nicht.</p> <p>Die Einigungsstelle hat den Vorteil einer größeren Betriebsnähe und der Errichtung durch die Streitparteien selbst. Die Konfliktregelung wird damit in die Betriebsverfassung hineingenommen und nicht außerhalb einer gerichtlichen Instanz übertragen.</p> <p>Gleichzeitig wird das Gericht bzw. die bisherige Einigungsstelle als 1. Gerichtsinstanz von Alltagsaufgaben entlastet. Die Verantwortung der Betriebsparteien zur Selbstregulierung wird erhöht. Das kirchliche Verwaltungsgericht kann nur noch in den Fällen angerufen werden, die im Gesetz ausdrücklich genannt sind.</p> <p>Das kirchliche Schlichtungswesen und verwaltungsgerichtliche 2. Instanz würden noch klarer als bisher zu einem kirchlichen Arbeitsgericht für Fragen des Mitarbeitervertretungsrechts.</p> <p>Neben dieser Funktionsverfestigung wäre aber auch der Übergang zur staatlichen Arbeitsgerichtsbarkeit einfacher. Neben einer Verweisung im Mitarbeitervertretungsgesetz selbst wäre dazu eine Änderung des Arbeitsgerichtsgesetzes notwendig. Innerhalb der staatlichen Arbeitsgerichtsbarkeit könnten spezielle Kammern für Angelegenheiten des kirchlichen Arbeitsrechts eingerichtet werden.</p>

		<p>Ob ein Zugang zur staatlichen Arbeitsgerichtsbarkeit aus dem kirchlichen MVG heraus durch einfachgesetzliche Regelung überhaupt möglich ist, erscheint mindestens zweifelhaft. Artikel 140 GG erlaubt den Kirchen nicht nur nach herrschender Meinung eine eigenständige Gestaltung ihrer Betriebsverfassung, sondern verwehrt es dem Staat auch, innerhalb der Kirchen in deren eigenen Angelegenheiten – und dazu zählt die Betriebsverfassung bisher – ordnend einzugreifen. Der Zugang zum Arbeitsgericht aus dem MVG heraus wäre also nur über eine Grundgesetzänderung oder über einen staatskirchenrechtlichen Vertrag möglich. Anders würde sich die Sache darstellen, wenn die Kirchen von sich aus die Geltung des Betriebsverfassungsgesetzes beschließen würden und der Staat die Regelung der eigenen kirchlichen Angelegenheiten z. B. durch eine entsprechende Formulierung im § 118 BetrVG ermöglichen würde. Dann wäre auch der Zugang zu den Arbeitsgerichten gegeben. ver.di vertritt die Position einer Geltung des BetrVG auch im kirchlichen Bereich, wohl wissend, dass diese Frage derzeit weder im politischen Bereich zu bewegen noch kirchlicherseits gewollt und auch rechtlich schwer umsetzbar ist. Diese Grundsatzposition reicht daher für die gewerkschaftspolitische Praxis nicht aus. Als Übergangsregelung ist deshalb mindestens zu gewährleisten, dass allgemeine gesellschaftliche Standards in den bestehenden kircheneigenen Regelungen gelten müssen. Deshalb fordert ver.di parallel zum neuen BetrVG eine entsprechende Neufassung des Mitarbeitervertretungsgesetzes und legt dazu einen eigenen Gesetzentwurf vor.</p>

§ 57 Bildung von Schlichtungsstellen	§ 81 Einigungsstellen	
<p>(1) Für den Bereich der Evangelischen Kirche in Deutschland und ihres Diakonischen Werks, einer Gliedkirche und des gliedkirchlichen Diakonischen Werks oder von mehreren Gliedkirchen und deren Diakonischen Werken gemeinsam sind Schlichtungsstellen zu bilden, die aus einer oder mehreren Kammern bestehen.</p> <p>(2) Durch Vereinbarungen mit Institutionen außerhalb des Geltungsbereichs dieses Kirchengesetzes kann bestimmt werden, daß eine Schlichtungsstelle für diese Institutionen zuständig ist, sofern die Institutionen die Bestimmungen dieses Kirchengesetzes für ihren Bereich anwenden.</p>	<p><b>(1) Zur Beilegung von Meinungsverschiedenheiten zwischen Dienststellen- oder Einrichtungsleitung und Mitarbeitervertretung ist bei Bedarf eine Einigungsstelle zu bilden. Durch Dienstvereinbarung kann eine ständige Einigungsstelle errichtet und deren Geltungsbereich bestimmt werden.</b></p> <p><b>(2) Die Einigungsstelle besteht aus einer gleichen Anzahl von Beisitzern, die von Arbeitgeberseite und Mitarbeitervertretung bestellt werden, und einem unparteiischen Vorsitzenden, auf dessen Person sich beide Seiten einigen müssen. Kommt eine Einigung nicht zustande, bestellt ihn das Verwaltungsgericht für mitarbeitervertretungsrechtliche Streitigkeiten. Dieses entscheidet auch, wenn kein Einvernehmen über die Zahl der Beisitzer erzielt wird.</b></p> <p><b>(3) Die Einigungsstelle hat ihre Tätigkeit unverzüglich aufzunehmen. Dies gilt auch dann, wenn beim Verwaltungsgericht für mitarbeitervertretungsrechtliche Streitigkeiten ein Verfahren auf Feststellung der Unzuständigkeit der Einigungsstelle anhängig ist.</b></p> <p><b>(4) Die Einigungsstelle fasst ihre Beschlüsse nach mündlicher Beratung mit Stimmenmehrheit. Bei der Beschlussfassung hat sich der Vorsitzende zunächst der Stimme zu enthalten; kommt eine Stimmenmehrheit nicht zustande, nimmt der Vorsitzende nach weiterer Beratung an der erneuten Beschlussfassung teil. Die Beschlüsse der Einigungsstelle sind schriftlich niederzulegen, vom Vorsitzenden zu unterschreiben und Dienststellen- bzw. Einrichtungsleitung und Mitarbeitervertretung zuzuleiten.</b></p> <p><b>(5) Durch Dienstvereinbarung können weitere Einzelheiten des Verfahrens vor der Einigungsstelle geregelt werden.</b></p> <p><b>(6) In den Fällen, in denen der Spruch der Einigungsstelle die Einigung zwischen Arbeitgeber und Mitarbeitervertretung ersetzt, wird die Einigungsstelle auf Antrag einer Seite tätig. Benennt eine Seite keine Mitglieder oder bleiben die von einer Seite benannten Mitglieder der Sitzung fern, entscheiden der Vorsitzende und die erschienenen Mitglieder allein. Die Einigungsstelle fasst ihre Beschlüsse unter angemessener Berücksichtigung der Belange der Dienststelle bzw. Einrichtung und der betroffenen Arbeitnehmer nach billigem Ermessen. Die Überschreitung der Grenzen des Ermessens kann durch den Arbeitgeber oder die Mitarbeitervertretung nur binnen einer</b></p>	<p>Die Bestimmung des Geltungsbereichs durch Dienstvereinbarung kann auch eine ständige Einigungsstelle für einen diakonischen Konzern, eine Gliedkirche oder Teile einer Gliedkirche schaffen.</p> <p>Dies soll eine Blockade der Einigungsstelle durch Anrufung des Verwaltungsgerichts verhindern und dient der zügigen Beilegung von Konflikten.</p>

	<p><b>Frist von zwei Wochen, vom Tage der Zuleitung des Beschlusses an gerechnet, beim Verwaltungsgericht für mitarbeitervertretungsrechtliche Streitigkeiten geltend gemacht werden.</b></p> <p><b>(7) Im Übrigen wird die Einigungsstelle nur tätig, wenn beide Seiten es beantragen oder mit ihrem Tätigwerden einverstanden sind. In diesen Fällen ersetzt ihr Spruch die Einigung nur, wenn beide Seiten sich dem Spruch im Voraus unterworfen oder ihn nachträglich angenommen haben.</b></p> <p><b>(8) Soweit der Rechtsweg zum Verwaltungsgericht für mitarbeitervertretungsrechtliche Streitigkeiten gegeben ist, wird er durch einen Spruch der Einigungsstelle nicht ausgeschlossen.</b></p> <p><b>(9) Die Kosten der Einigungsstelle trägt die Arbeitgeberseite. Für die im kirchlichen oder diakonischen Dienst beschäftigten Beisitzer gilt § 24 Absatz 2 und 3 entsprechend. Der Vorsitzende und die Beisitzer, die nicht zu den in Satz 2 genannten Personen zählen, erhalten für ihre Tätigkeit eine angemessene Vergütung, die im Streitfall vom Verwaltungsgericht für mitarbeitervertretungsrechtliche Streitigkeiten festgelegt wird.</b></p>	
<p><b>§ 58 Bildung und Zusammensetzung der Kammern</b></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 die Schlichtungsstelle 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 gilt für die stellvertretenden Mitglieder.</p>		

(5) Einzelheiten bestimmen der Rat für die Evangelische Kirche in Deutschland sowie die Gliedkirchen für ihre Bereiche.		
<b>§ 59 Rechtsstellung der Mitglieder der Schlichtungsstelle</b>		
<p>(1) Die Mitglieder der Schlichtungsstelle 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>(2) Die Amtszeit der Mitglieder der Schlichtungsstelle beträgt fünf Jahre. Solange eine neue Besetzung nicht erfolgt ist, bleiben die bisherigen Mitglieder im Amt.</p> <p>(3) § 19 Absatz 1 bis 3, § 21 und § 22 Absatz 1 Satz 1 bis 3 und 5 sowie Absatz 2 gelten entsprechend.</p>		
<b>§ 60 Zuständigkeit der Schlichtungsstelle</b>		
<p>(1) Die Schlichtungsstelle entscheidet auf Antrag unbeschadet der Rechte des Mitarbeiters oder der Mitarbeiterin über alle Streitigkeiten, die sich aus der Anwendung dieses Kirchengesetzes zwischen den jeweils Beteiligten ergeben.</p> <p>(2) In den Fällen, in denen die Schlichtungsstelle wegen des Abschlusses von Dienstvereinbarungen angerufen wird (§ 36), kann die Schlichtungsstelle nur einen Vermittlungsvorschlag unterbreiten.</p> <p>(3) In den Fällen der Mitberatung (§ 46) stellt die Schlichtungsstelle nur fest, ob die Beteiligung der Mitarbeitervertretung erfolgt ist. Ist die Beteiligung unterblieben, hat dies die Unwirksamkeit der Maßnahme zur Folge.</p> <p>(4) In den Fällen, die einem eingeschränkten Mitbestimmungsrecht unterliegen (§§ 42 und 43), hat die Schlichtungsstelle lediglich zu prüfen und festzustellen, ob für die Mitarbeitervertretung ein Grund zur Verweigerung der Zustimmung nach § 41 vorliegt. Stellt die Schlichtungsstelle fest, daß für die Mitarbeitervertretung kein Grund zur Verweigerung der Zustimmung vorliegt, gilt die Zustimmung der Mitarbeitervertretung als ersetzt. In den Fällen des § 42 entscheidet die Schlichtungsstelle abschließend.</p> <p>(5) In den Fällen der Mitbestimmung (§§ 39 und 40) entscheidet die Schlichtungsstelle über die Ersetzung der Zustimmung der Mitarbeitervertretung. Die Entscheidung der Schlichtungsstelle muß sich im Rahmen der geltenden Rechtsvorschriften sowie im Rahmen der Anträge von Mitarbeitervertretung und Dienststellenleitung halten.</p>		

<p>(6) In den Fällen der Nichteinigung über Initiativen der Mitarbeitervertretung (§ 47 Absatz 2) stellt die Schlichtungsstelle fest, ob die Weigerung der Dienststellenleitung, die von der Mitarbeitervertretung beantragte Maßnahme zu vollziehen, rechtswidrig ist. Die Dienststellenleitung hat erneut unter Berücksichtigung der Rechtsauffassung der Schlichtungsstelle über den Antrag der Mitarbeitervertretung zu entscheiden.</p> <p>(7) Die Entscheidung der Schlichtungsstelle ist verbindlich. Die Gliedkirchen können bestimmen, daß ein Aufsichtsorgan die Entscheidung der Schlichtungsstelle auch durch Ersatzvornahme durchsetzen kann, sofern die Dienststellenleitung die Umsetzung der Entscheidung verweigert.</p>		
<b>§ 61 Durchführung der Schlichtung</b>		
<p>(1) Sofern keine besondere Frist für die Anrufung der Schlichtungsstelle 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. Ein Einvernehmen 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. Die Übernahme der hierdurch entstehenden Kosten ist zuvor bei der Dienststellenleitung zu beantragen. 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 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 die Schlichtungsstelle für die Entscheidung über einen Antrag offenbar nicht zuständig 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 die mündliche Verhandlung beantragen.</p> <p>(9) Für das Verfahren werden Gerichtskosten nicht erhoben. Die außergerichtlichen Kosten, die zur Rechtsverfolgung und Rechtsverteidigung notwendig waren, trägt die Dienststellenleitung. Über die Notwendigkeit entscheidet im Zweifelsfall der oder die Vorsitzende der Kammer abschließend.</p> <p>(10) Kann in Eilfällen die Kammer nicht rechtzeitig zusammentreten, trifft die oder die Vorsitzende(r) auf Antrag einstweilige Anordnungen.</p>		
	<p><b>§ 82 Kirchlicher Verwaltungsrechtsweg</b></p>	
	<p><i>In den in diesem Gesetz genannten Fällen kann das kirchliche Verwaltungsgericht angerufen werden. Ansonsten bestimmt sich deren Zuständigkeit nach den kirchengesetzlichen Bestimmungen.</i></p>	
<p><b>XII. Abschnitt: Inkrafttreten, Schlußbestimmungen</b></p>	<p><b>XIII. Abschnitt: Inkrafttreten; Übergangs- und Schlussbestimmungen</b></p>	