

Amtsblatt

der Evangelischen Landeskirche in Württemberg

Herausgegeben vom Evangelischen Oberkirchenrat in Stuttgart

Bd. 59 Nr. 12

159

30. Dezember 2000

Inhalt:	Seite	Seite	
<i>Kirchliches Gesetz zur Ordnung der Mitarbeitervertretungen in der Evang. Landeskirche in Württemberg (Mitarbeitervertretungsgesetz – MVG)</i>	159	<i>Wahlen zur Landessynode und zum Kirchenge-meinderat (Wahlausschreiben)</i>	181
<i>Kirchliche Verordnung zur Erprobung neuer Verfahren der Kirchensteuerzuweisung an die Kirchengemeinden des Kirchenbezirks Bernhausen</i>	180	<i>Erlaß des Oberkirchenrats zur Zusammenarbeit von Dekaninnen, Dekanen, Schuldekaninnen und Schuldekanen</i>	188
<i>Verordnung des Oberkirchenrats zur Änderung der Reisekostenordnung</i>	181	<i>Dienstnachrichten</i>	189
		<i>Arbeitsrechtsregelungen</i>	
		<i>Tarifregelungen 2000/Übernahme von Tarifverträgen</i>	189

Kirchliches Gesetz zur Ordnung der Mitarbeitervertretungen in der Evang. Landeskirche in Württemberg (Mitarbeitervertretungsgesetz – MVG)

vom 30. November 2000

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

Präambel

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

I. Abschnitt Allgemeine Bestimmungen

§ 1 Grundsatz

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

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

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

§ 2 Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen

(1) Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen im Sinne dieses Gesetzes sind alle in öffentlich-rechtlichen Dienst- oder privatrechtlichen Dienst- und Arbeitsverhältnissen oder zu ihrer Ausbildung Beschäftigten einer

Dienststelle, soweit die Beschäftigung oder Ausbildung nicht überwiegend ihrer Heilung, Wiedereingewöhnung, beruflichen oder sozialen Rehabilitation oder ihrer Erziehung dient.

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

§ 3

Dienststellen

(1) Dienststellen im Sinne dieses Gesetzes sind:

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

(2) Als Dienststellen im Sinne von Absatz 1 gelten Dienststellenteile, die durch Aufgabenbereich und Organisation eigenständig oder räumlich weit entfernt vom Sitz des Rechtsträgers sind und bei denen die Voraussetzungen des § 5 Abs. 1 vorliegen, wenn die Mehrheit ihrer wahlberechtigten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen dies in geheimer Abstimmung beschließt und darüber Einvernehmen mit der Dienststellenleitung herbeigeführt wird. Ist die Eigenständigkeit solcher Dienststellenteile dahingehend eingeschränkt, daß bestimmte Entscheidungen, die nach diesem Gesetz der Mitberatung oder Mitbestimmung unterliegen, bei einem anderen Dienststellenteil verbleiben, ist in diesen Fällen dessen Dienststellenleitung Partner der Mitarbeitervertretung.

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

(4) Bei Streitigkeiten darüber, ob ein Teil einer Körperschaft, Anstalt, Stiftung oder eines Werks sowie einer Einrichtung der Diakonie als Dienststelle gilt, kann die Schlichtungsstelle angerufen werden, die das Einvernehmen zwischen Dienststellenleitung und Mitarbeitervertretung ersetzen kann.

§ 4

Dienststellenleitungen

(1) Dienststellenleitungen im Sinne dieses Gesetzes sind:

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

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

(3) Bei Streitigkeiten darüber, ob benannte Personen die Voraussetzungen nach Absatz 2 erfüllen, kann die Schlichtungsstelle angerufen werden.

II. Abschnitt

Bildung und Zusammensetzung der Mitarbeitervertretung

§ 5

Mitarbeitervertretungen und Vertrauenspersonen

(1) Soweit nicht in diesem Gesetz etwas anderes bestimmt ist, sind in Dienststellen, in denen die Zahl der wahlberechtigten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in der Regel mindestens fünfzehn beträgt, Mitarbeitervertretungen zu wählen. Die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen eines Anstellungsträgers gemäß § 1 Abs. 1 gelten in der Regel jeweils als in einer Dienststelle beschäftigt.

(2) Für Dienststellen mit weniger als fünfzehn wahlberechtigten Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen werden im Rahmen einer Wahlgemeinschaft mit anderen örtlich nahe gelegenen Dienststellen gemeinsame Mitarbeitervertretungen nach § 5 a gebildet.

(3) Wird für kirchliche Dienststellen oder Einrichtungen der Diakonie mit fünf bis vierzehn wahlberechtigten Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen, von denen mindestens drei wählbar sind, keine Wahlgemeinschaft mit anderen örtlich nahe gelegenen

Dienststellen oder Einrichtungen gebildet, sind eine Vertrauensperson und eine Stellvertretung zu wählen. Sie haben die Rechte und Pflichten der Mitarbeitervertretung.

(4) Bei Streitigkeiten über die Bildung von Mitarbeitervertretungen kann die Schlichtungsstelle angerufen werden.

§ 5 a

Gemeinsame Mitarbeitervertretungen

(1) Innerhalb eines Kirchenbezirks wird für alle Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen der Kirchengemeinden und des Kirchenbezirks eine gemeinsame Mitarbeitervertretung gebildet. Für benachbarte Dienststellen innerhalb eines Kirchenbezirks (Distrikt) kann im Einvernehmen zwischen allen beteiligten Dienststellenleitungen und den jeweiligen Mehrheiten der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen auf Antrag einer Dienststellenleitung oder der Mitarbeitervertretung eine gemeinsame Mitarbeitervertretung gebildet werden. Ebenso kann in Dienststellen mit mindestens fünfzehn wahlberechtigten Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen eine Mitarbeitervertretung nach § 5 Abs. 1 gebildet werden, wenn dies im Einvernehmen zwischen der Dienststellenleitung und der Mehrheit der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen auf Antrag von Dienststellenleitung oder Mitarbeitervertretung festgelegt wird.

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

(3) Kirchliche Verbände und kirchliche Einrichtungen nach § 1 Abs. 2 können, soweit nicht eine Mitarbeitervertretung nach § 5 gebildet wird, zusammen mit einer gemeinsamen Mitarbeitervertretung oder mit der Mitarbeitervertretung einer Kirchengemeinde bzw. eines Kirchenbezirks eine Wahlgemeinschaft bilden. Absatz 2 gilt sinngemäß.

(4) Die landeskirchlichen Dienststellen mit weniger als fünfzehn wahlberechtigten Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen werden für die Bildung gemeinsamer Mitarbeitervertretungen mit anderen Dienststellen der Landeskirche, eines Kirchenbezirks, eines kirchlichen Verbandes oder einer Kirchengemeinde zusammengefaßt, denen sie aus sachlichen oder räumlichen Gründen am nächsten stehen.

(5) Für landeskirchliche Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, die im Bereich einer Kirchengemeinde, eines kirch-

lichen Verbandes, eines Kirchenbezirks oder an staatlichen Schulen eingesetzt sind, sowie für sonstige Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen landeskirchlicher Dienststellen wird dann eine eigene Mitarbeitervertretung gebildet, wenn eine Zusammenfassung zu einer gemeinsamen Mitarbeitervertretung mit anderen Dienststellen nach Absatz 4 aus sachlichen oder räumlichen Gründen nicht zweckmäßig ist.

(6) Die nach den vorstehenden Absätzen getroffenen Entscheidungen können bis zur nächsten allgemeinen Wahl der Mitarbeitervertretungen nur mit Zustimmung des Oberkirchenrats abgeändert werden. Die Zuordnungen nach den Absätzen 4 und 5 trifft der Oberkirchenrat nach Anhörung der Beteiligten und der Landeskirchlichen Mitarbeitervertretung.

(7) Für die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen aller Verwaltungsstellen der Landeskirche wird eine gemeinsame Mitarbeitervertretung am Sitz des Oberkirchenrats gebildet. Mit Zustimmung des Oberkirchenrats können weitere gemeinsame Mitarbeitervertretungen für bestimmte Berufsgruppen landeskirchlicher Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen gebildet werden.

(8) Bei Streitigkeiten über die Bildung von gemeinsamen Mitarbeitervertretungen kann die Schlichtungsstelle angerufen werden.

§ 6

Gesamtmitarbeitervertretungen

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

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

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

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

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

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

§ 7

Neubildung von Mitarbeitervertretungen

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

§ 7 a

Mitarbeitervertretung bei Übergang von Dienststellen oder Dienststellenteilen

Gehen Dienststellen oder erhebliche Teile von ihnen auf einen anderen Rechtsträger im Geltungsbereich dieses Gesetzes über, so bleibt für die davon betroffenen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen die bisherige Mitarbeitervertretung zuständig, bis eine andere Mitarbeitervertretung zuständig wird. § 15 Abs. 4 findet entsprechende Anwendung.

§ 8

Zusammensetzung

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

- 15 - 50 Wahlberechtigten aus drei Mitgliedern,
- 51 - 150 Wahlberechtigten aus fünf Mitgliedern,
- 151 - 300 Wahlberechtigten aus sieben Mitgliedern,
- 301 - 600 Wahlberechtigten aus neun Mitgliedern,
- 601 - 1000 Wahlberechtigten aus elf Mitgliedern,

1001 - 1500 Wahlberechtigten aus dreizehn Mitgliedern,

1501 - 2000 Wahlberechtigten aus fünfzehn Mitgliedern.

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

(2) Unbeschadet der Wählbarkeit nebenberuflicher und nichtevangelischer Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen (§ 10) darf deren Anteil an der Zahl der Mitglieder einer Mitarbeitervertretung ein Drittel nicht übersteigen. Diese Einschränkung gilt für nebenberuflich tätige Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen nicht, wenn im Bereich einer Mitarbeitervertretung die Zahl der wahlberechtigten nebenberuflichen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen drei Viertel der Gesamtzahl der Wahlberechtigten übersteigt. Nebenberuflich im Sinne der vorstehenden Bestimmungen sind Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, die mit weniger als der Hälfte der durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit beschäftigt werden. Dienststellen nach § 1 Abs. 2 können durch Dienstvereinbarung hinsichtlich nichtevangelischer Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen die Anwendung von Satz 1 ausschließen.

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

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

III. Abschnitt

Wahl der Mitarbeitervertretung

§ 9

Wahlberechtigung

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

(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.

(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.

§ 10 Wählbarkeit

(1) Wählbar sind alle voll geschäftsfähigen Wahlberechtigten (§ 9), die am Wahltag

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

(2) Nicht wählbar sind Wahlberechtigte, die

- a) am Wahltag noch für einen Zeitraum von mehr als zwölf Monaten beurlaubt sind,
- b) zu ihrer Berufsausbildung beschäftigt werden,
- c) als Vertretung der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in das Leitungsorgan gewählt worden sind.

§ 11 Wahlverfahren

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

(2) In neuen Dienststellen oder Einrichtungen entfallen für die erste Wahl die in §§ 9 Abs. 1 und 10 Abs. 1 festgelegten Zeiten.

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

§ 12 Vertretung der Berufsgruppen und Arbeitsbereiche

(1) 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 ihren Anteilen in der Dienststelle zu berücksichtigen. In Mitarbeitervertretungen, die für mehrere Dienststellen gebildet sind, sollen die Mitglieder aus verschiedenen Dienststellen stammen.

(2) Durch Dienstvereinbarung zwischen der Mitarbeitervertretung und der Dienststellenleitung kann in Dienststellen oder Einrichtungen mit mehr als 200 Wahlberechtigten bestimmt werden, daß die Wahl nach Berufsgruppen oder nach Arbeitsbereichen getrennt erfolgt (Gruppenwahl). Hierbei ist die Gesamtzahl der Mitglieder der Mitarbeitervertretung auf die einzelnen Berufsgruppen oder Arbeitsbereiche entsprechend ihrem Verhältnis zur Gesamtzahl der Wahlberechtigten aufzuteilen.

§ 13 Wahlschutz, Wahlkosten

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

(2) Die Versetzung oder Abordnung eines Mitgliedes des Wahlvorstandes oder eines Wahlbewerbers oder einer Wahlbewerberin ist ohne seine Zustimmung bis zur Dauer von sechs Monaten nach Bekanntgabe des Wahlergebnisses unzulässig, es sei denn, es ist aus wichtigen dienstlichen Gründen unvermeidbar.

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

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

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

§ 14
Anfechtung der Wahl

(1) Die Wahl kann innerhalb von zwei Wochen, vom Tag der Bekanntgabe des Wahlergebnisses an gerechnet, von mindestens drei Wahlberechtigten oder der Dienststellenleitung bei der Schlichtungsstelle schriftlich angefochten werden, wenn geltend gemacht wird, daß gegen wesentliche Bestimmungen über die Wahlberechtigung, die Wählbarkeit und das Wahlverfahren verstoßen und der Verstoß nicht behoben worden ist. Die Wahlanfechtung hat aufschiebende Wirkung.

(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 gilt entsprechend.

IV. Abschnitt
Amtszeit

§ 15
Amtszeit

(1) Die Amtszeit der Mitarbeitervertretung beträgt vier Jahre.

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

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

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

§ 16
Nachwahl und Neuwahl der Mitarbeitervertretung
vor Ablauf der Amtszeit

(1) Die Mitarbeitervertretung ist unverzüglich durch Nachwahl der erforderlichen Zahl von Mitgliedern und Ersatzmitgliedern zu ergänzen, wenn die Gesamtzahl ihrer Mitglieder nach Eintreten sämtlicher Ersatzmitglieder unter die in § 8 Abs. 1 vorgeschriebene Zahl gesunken ist. Bis zum Abschluß der Nachwahl nehmen die verbleibenden Mitglieder oder das verblei-

bende Mitglied die Aufgaben der Mitarbeitervertretung wahr.

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

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

§ 17
Ausschluß eines Mitgliedes oder Auflösung
der Mitarbeitervertretung

Auf schriftlichen Antrag eines Viertels der Wahlberechtigten, der Mitarbeitervertretung oder der Dienststellenleitung kann 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.

§ 18
Erlöschen und Ruhen der Mitgliedschaft,
Ersatzmitgliedschaft

(1) Die Mitgliedschaft in der Mitarbeitervertretung erlischt durch

- a) Ablauf der Amtszeit,
- b) Niederlegung des Amtes,
- c) Beendigung des Dienst- oder Arbeitsverhältnisses,
- d) Ausscheiden aus der Dienststelle,
- e) Verlust der Wählbarkeit,
- f) Beschluß der Schlichtungsstelle nach § 17.

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

(2) Die Mitgliedschaft in der Mitarbeitervertretung ruht,

- a) solange einem Mitglied die Führung der Dienstgeschäfte untersagt ist,
- b) wenn ein Mitglied voraussichtlich länger als drei Monate an der Wahrnehmung seiner Dienstgeschäfte oder seines Amtes als Mitglied der Mitarbeitervertretung gehindert ist,
- c) wenn ein Mitglied für länger als drei Monate beurlaubt wird.

(3) In den Fällen des Absatzes 1 und für die Dauer des Ruhens der Mitgliedschaft nach Absatz 2 rückt die Person als Ersatzmitglied in die Mitarbeitervertretung

nach, die bei der vorhergehenden Wahl die nächstniedrigste Stimmenzahl erreicht hat.

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

V. Abschnitt Rechtsstellung der Mitglieder der Mitarbeitervertretung

§ 19

Ehrenamt, Behinderungs- und Begünstigungsverbot,
Arbeitsbefreiung

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

(2) Die für die Tätigkeit notwendige Zeit ist den Mitgliedern der Mitarbeitervertretung ohne Minderung ihrer Bezüge innerhalb der allgemeinen Arbeitszeit zu gewähren, soweit die Aufgaben nicht in der Zeit der Freistellung nach § 20 erledigt werden können. Ist einem Mitglied der Mitarbeitervertretung die volle Ausübung seines Amtes in der Regel innerhalb seiner persönlichen Arbeitszeit nicht möglich, so ist es auf Antrag von den ihm obliegenden Aufgaben in angemessenem Umfang zu entlasten. Dabei sind die besonderen Gegebenheiten des Dienstes und der Dienststelle zu berücksichtigen. Soweit erforderlich, soll die Dienststellenleitung für eine Ersatzkraft sorgen. Können die Aufgaben der Mitarbeitervertretung aus dienstlichen Gründen nicht innerhalb der Arbeitszeit wahrgenommen werden, so ist hierfür Freizeitausgleich zu gewähren. Ist dies aus dienstlichen Gründen nicht möglich, so ist die aufgewendete Zeit wie Mehrarbeit zu vergüten; dies gilt nicht für öffentlich-rechtliche Dienstverhältnisse.

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

kann die Arbeitsbefreiung versagen, wenn dienstliche Notwendigkeiten nicht ausreichend berücksichtigt worden sind.

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

§ 20

Freistellung von der Arbeit

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

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

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

der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit Vollbeschäftigter freigestellt werden.

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

(4) Anrechenbar sind alle nach § 9 wahlberechtigten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen. Teilzeitbeschäftigte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit einer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von nicht mehr als 10 Stunden werden bei der Ermittlung der Zahlenwerte nach den Absätzen 2 und 3 nur mit ihrem Anteil an der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit berücksichtigt.

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

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

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

(8) Bei Streitigkeiten über die Freistellung von Mitgliedern der Mitarbeitervertretung kann die Schlichtungsstelle angerufen werden.

§ 21

Abordnungs- und Versetzungsverbot, Kündigungsschutz

(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. Verweigert die Mitarbeitervertretung die Zustimmung, kann die Schlichtungsstelle angerufen werden.

(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. Die Sätze 1 und 2 gelten für einen Zeitraum von einem Jahr nach Beendigung der Amtszeit entsprechend, es sei denn, daß die Amtszeit durch eine Entscheidung der Schlichtungsstelle nach § 17 beendet wurde. § 38 Abs. 3 und 4 gilt mit der Maßgabe entsprechend, daß die Dienststellenleitung die Frist bis auf drei Arbeitstage verkürzen kann.

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

§ 22

Schweigepflicht

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

denen 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.

(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.

(3) Bei Streitigkeiten über die Schweigepflicht kann die Schlichtungsstelle angerufen werden.

VI. Abschnitt Geschäftsführung

§ 23

Vorsitz, Ausschüsse

(1) Die Mitarbeitervertretung entscheidet in geheimer Wahl über den Vorsitz. Der oder die Vorsitzende führt die laufenden Geschäfte und vertritt die Mitarbeitervertretung im Rahmen der von ihr gefaßten Beschlüsse. Zu Beginn der Amtszeit legt die Mitarbeitervertretung die Reihenfolge der Vertretung im Vorsitz fest. Die Reihenfolge ist der Dienststellenleitung schriftlich mitzuteilen. Besteht die Mitarbeitervertretung aus einer Vertretung von mehreren Gruppen (§ 12), so sollen der oder die Vorsitzende und die Stellvertretung nicht der gleichen Gruppe angehören.

(2) Die Mitarbeitervertretung kann die Bildung von Ausschüssen beschließen, denen jeweils mindestens drei Mitglieder der Mitarbeitervertretung angehören müssen, und den Ausschüssen Aufgaben zur 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.

(3) Zu Beginn der Amtszeit soll die Mitarbeitervertretung aus ihrer Mitte ein Mitglied zur Wahrnehmung der Aufgaben nach § 35 Abs. 3 Buchst. e bestellen. Erachtet das Mitglied einen Beschluß der

Mitarbeitervertretung als eine erhebliche Beeinträchtigung der Maßnahmen und Ziele zur Gleichstellung bzw. zur Förderung der Gemeinschaft von Frauen und Männern in der Dienststelle, so ist auf seinen Antrag der Beschluß auf die Dauer einer Woche vom Zeitpunkt der Beschlußfassung an auszusetzen. Die Aussetzung hat keine Verlängerung einer Frist zur Folge.

§ 24 Sitzungen

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

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

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

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

§ 25

Teilnahme an der Sitzung der Mitarbeitervertretung

(1) Mitglieder oder Beauftragte der Dienststellenleitung sind berechtigt, an den Sitzungen teilzunehmen, die auf ihr Verlangen anberaumt sind. Die Dienststel-

lenleitung ist berechtigt, zu diesen Sitzungen Sachkundige hinzuzuziehen. Die Dienststellenleitung ist verpflichtet, auf Verlangen der Mitarbeitervertretung an Sitzungen teilzunehmen oder sich vertreten zu lassen.

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

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

§ 26 Beschlußfassung

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

(2) Die Mitarbeitervertretung faßt ihre Beschlüsse, außer im Fall des § 23 Abs. 2 Satz 2, 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.

(3) An der Beratung und Beschlußfassung dürfen Mitglieder der Mitarbeitervertretung nicht teilnehmen, wenn der Beschluß

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

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

§ 27 Sitzungsniederschrift

(1) Über jede Sitzung der Mitarbeitervertretung ist eine Niederschrift anzufertigen, die mindestens die Namen der An- oder Abwesenden, die Tagesordnung, die gefaßten Beschlüsse, die Wahlergebnisse und die jeweiligen Stimmenverhältnisse enthalten muß. Die Niederschrift ist von dem oder der Vorsitzenden der Mitarbeitervertretung und einem weiteren Mitglied der Mitarbeitervertretung zu unterzeichnen.

(2) Hat die Dienststellenleitung an einer Sitzung der Mitarbeitervertretung teilgenommen, so ist ihr ein Auszug aus der Niederschrift über die Verhandlungs-

punkte zuzuleiten, die im Beisein der Dienststellenleitung verhandelt worden sind.

§ 28

Sprechstunden, Aufsuchen am Arbeitsplatz

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

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

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

(4) Bei Streitigkeiten über die Einrichtung oder Durchführung von Sprechstunden oder das Aufsuchen am Arbeitsplatz kann die Schlichtungsstelle angerufen werden.

§ 29

Geschäftsordnung

Einzelheiten der Geschäftsführung kann die Mitarbeitervertretung in einer Geschäftsordnung regeln.

§ 30

Sachbedarf, Kosten der Geschäftsführung

(1) Für die Sitzungen, die Sprechstunden und die laufende Geschäftsführung der Mitarbeitervertretung hat die Dienststelle in erforderlichem Umfang Räume, sachliche Mittel und Büropersonal zur Verfügung zu stellen. Der Mitarbeitervertretung werden in der Dienststelle geeignete Flächen für Bekanntmachungen zur Verfügung gestellt. Entsprechendes gilt für einen Anteil in einem etwaigen Mitteilungsblatt der Dienststellenleitung für die Mitarbeiterschaft.

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

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

beitervertretungen innerhalb eines Kirchenbezirks trägt der Kirchenbezirk die Kosten, in den Fällen des § 5 a Abs. 3, 4 und 6 die Landeskirche.

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

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

(6) Bei Streitigkeiten über den Sachbedarf, die Beiziehung sachkundiger Personen, die Kosten der Geschäftsführung und die Genehmigung von Dienstreisen kann die Schlichtungsstelle angerufen werden.

VII. Abschnitt

Mitarbeiterversammlung

§ 31

Mitarbeiterversammlung

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

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

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

(4) Die Mitarbeiterversammlung findet in der Arbeitszeit statt, sofern nicht dienstliche Gründe eine andere Regelung erfordern. Die Zeit der Teilnahme an der Mitarbeiterversammlung und die zusätzlichen Wege-

zeiten gelten als Arbeitszeit, auch wenn die Mitarbeiterversammlung außerhalb der Arbeitszeit stattfindet.

(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.

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

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

§ 32 Aufgaben

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

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

VIII. Abschnitt Aufgaben und Befugnisse der Mitarbeitervertretung

§ 33 Grundsätze für die Zusammenarbeit

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

stelle, der Dienstgemeinschaft oder dem Arbeitsfrieden abträglich ist.

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

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

§ 34 Informationsrechte der Mitarbeitervertretung

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

(2) 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.

§ 35

Allgemeine Aufgaben der Mitarbeitervertretung

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

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

(3) Die Mitarbeitervertretung soll insbesondere

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

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

§ 36

Dienstvereinbarungen

(1) Mitarbeitervertretung und Dienststellenleitung können Dienstvereinbarungen abschließen. Dienstvereinbarungen dürfen Regelungen weder erweitern, einschränken noch ausschließen, die auf Rechtsvorschriften, insbesondere Beschlüssen der Arbeitsrechtlichen Kommission, Tarifverträgen und Entscheidun-

gen des Schlichtungsausschusses nach dem Arbeitsrechtsregelungsgesetz oder allgemeinverbindlichen Richtlinien der Kirche beruhen. Arbeitsentgelte und sonstige Arbeitsbedingungen, die durch die in Satz 2 genannten Regelungen vereinbart worden sind oder üblicherweise vereinbart werden, können nicht Gegenstand einer Dienstvereinbarung sein, es sei denn, die Regelung nach Satz 2 läßt eine Dienstvereinbarung ausdrücklich zu.

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

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

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

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

(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.

§ 36 a

Dienstvereinbarung zur Festlegung der Vertragsgrundlagen

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

§ 37

Verfahren der Beteiligung der Mitarbeitervertretung

(1) Die Mitarbeitervertretung wird insbesondere in den Verfahren der Mitbestimmung (§ 38), der eingeschränkten Mitbestimmung (§ 41) und der Mitberatung (§ 45) beteiligt.

(2) Die Mitarbeitervertretung hat ihre Beteiligungsrechte im Rahmen der Zuständigkeit der Dienststelle und der geltenden Bestimmungen wahrzunehmen.

§ 38 Mitbestimmung

(1) Soweit eine Maßnahme der Mitbestimmung der Mitarbeitervertretung unterliegt, darf sie erst vollzogen werden, wenn die Zustimmung der Mitarbeitervertretung vorliegt oder durch die Schlichtungsstelle ersetzt worden ist. Eine der Mitbestimmung unterliegende Maßnahme ist unwirksam, wenn die Mitarbeitervertretung nicht beteiligt worden ist.

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

(3) Die Maßnahme gilt als gebilligt, wenn die Mitarbeitervertretung nicht innerhalb von zwei Wochen die Zustimmung schriftlich verweigert oder eine mündliche Erörterung beantragt. Die Dienststellenleitung kann die Frist in dringenden Fällen im Einvernehmen mit dem oder der Vorsitzenden abkürzen. Die Frist beginnt mit dem Zugang der Mitteilung an den Vorsitzenden oder die Vorsitzende der Mitarbeitervertretung. Die Dienststellenleitung kann im Einzelfall die Frist auf Antrag der Mitarbeitervertretung verlängern. Die Mitarbeitervertretung hat eine Verweigerung der Zustimmung gegenüber der Dienststellenleitung schriftlich zu begründen.

(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.

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

§ 39 Fälle der Mitbestimmung bei allgemeinen personellen Angelegenheiten

Die Mitarbeitervertretung hat in den folgenden Fällen ein Mitbestimmungsrecht:

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

§ 40 Fälle der Mitbestimmung in organisatorischen und sozialen Angelegenheiten

Die Mitarbeitervertretung hat in folgenden Fällen ein Mitbestimmungsrecht:

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

der Nutzungsbedingungen und die Kündigung des Nutzungsverhältnisses, soweit sie nicht durch Gesetz oder Verordnung geregelt sind,

o) Fragen der Vergütungsgestaltung innerhalb der Dienststelle oder Einrichtung, soweit und solange die Beschlüsse der Arbeitsrechtlichen Kommission dies zulassen.

§ 41

Eingeschränkte Mitbestimmung

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

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

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

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

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

§ 42

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

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

- a) Einstellung,
- b) ordentliche Kündigung 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 Mitbestimmungsrechts nach § 46 Buchst. 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).

§ 43

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

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

- a) Einstellung,
- b) Anstellung,
- c) Umwandlung des Kirchenbeamtenverhältnisses in ein solches anderer Art,
- d) Ablehnung eines Antrages auf Ermäßigung der Arbeitszeit oder Beurlaubung in besonderen Fällen (aus familien- oder arbeitsmarktpolitischen Gründen),
- e) Verlängerung der Probezeit,
- f) Beförderung,
- g) Übertragung eines anderen Amtes, das mit einer Zulage ausgestattet ist,
- h) Übertragung eines anderen Amtes mit höherem Endgrundgehalt ohne Änderung der Amtsbezeichnung

oder Übertragung eines anderen Amtes mit gleichem Endgrundgehalt mit Änderung der Amtsbezeichnung,

i) Zulassung zum Aufstiegsverfahren, Verleihung eines anderen Amtes mit anderer Amtsbezeichnung beim Wechsel der Laufbahngruppe,

j) dauernde Übertragung eines höher oder niedriger bewerteten Dienstpostens,

k) Umsetzung innerhalb der Dienststelle bei gleichzeitigem Ortswechsel,

l) Versetzung oder Abordnung von mehr als drei Monaten Dauer zu einer anderen Dienststelle oder einem anderen Dienstherrn im Geltungsbereich dieses Gesetzes, wobei in diesen Fällen die Mitarbeitervertretung der aufnehmenden Dienststelle unbeschadet des Mitberatungsrechts nach § 46 Buchst. d mitbestimmt,

m) Hinausschieben des Eintritts in den Ruhestand wegen Erreichens der Altersgrenze,

n) Anordnungen, welche die Freiheit in der Wahl der Wohnung beschränken,

o) Versagung sowie Widerruf der Genehmigung einer Nebentätigkeit,

p) Entlassung aus dem Kirchenbeamtenverhältnis auf Probe oder auf Widerruf, wenn die Entlassung nicht beantragt worden ist,

q) vorzeitige Versetzung in den Ruhestand gegen den Willen des Kirchenbeamten oder der Kirchenbeamtin,

r) Versetzung in den einstweiligen Ruhestand, sofern der Kirchenbeamte oder die Kirchenbeamtin die Beteiligung der Mitarbeitervertretung beantragt.

§ 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.

§ 45

Mitberatung

(1) In den Fällen der Mitberatung ist der Mitarbeitervertretung eine beabsichtigte Maßnahme rechtzeitig bekanntzugeben und auf Verlangen mit ihr zu erörtern. Die Mitarbeitervertretung kann die Erörterung nur innerhalb von zwei Wochen nach Bekanntgabe der beabsichtigten Maßnahme verlangen. In den Fällen des § 46 Buchst. b) kann die Dienststellenleitung die Frist bis auf drei Arbeitstage verkürzen. Äußert sich die Mitarbeitervertretung nicht innerhalb von zwei Wochen oder innerhalb der verkürzten Frist nach Satz 3 oder hält sie bei der Erörterung ihre Einwendungen oder Vorschläge nicht aufrecht, so gilt die Maßnahme

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

(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.

§ 46

Fälle der Mitberatung

Die Mitarbeitervertretung hat in den folgenden Fällen ein Mitberatungsrecht:

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

§ 47

Initiativrecht der Mitarbeitervertretung

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

(2) Kommt in den Fällen des Absatzes 1, in denen die Mitarbeitervertretung ein Mitbestimmungsrecht oder ein eingeschränktes Mitbestimmungsrecht hat, auch nach Erörterung eine Einigung nicht zustande, so kann

die Mitarbeitervertretung innerhalb von zwei Wochen nach Abschluß der Erörterung oder nach der Ablehnung 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.

§ 48

Beschwerderecht der Mitarbeitervertretung

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

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

IX. Abschnitt Interessenvertretung besonderer Mitarbeitergruppen

§ 49

Vertretung der Jugendlichen und der Auszubildenden

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

- a) das 16. Lebensjahr vollendet haben,
- 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.

Gewählt werden

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

(2) Die Amtszeit beträgt zwei Jahre.

(3) Beantragt ein Mitglied der Vertretung spätestens einen Monat vor Beendigung seines Ausbildungsverhältnisses für den Fall des erfolgreichen Abschlusses seiner Ausbildung schriftlich die Weiterbeschäfti-

gung, 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.

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

§ 50

Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen

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

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

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

(4) Für die Wählbarkeit gilt § 10 entsprechend.

§ 51

Aufgaben der Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen

(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

- a) darüber zu wachen, daß die zugunsten der schwerbehinderten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in der Dienststelle geltenden Rechtsvorschriften, Dienstvereinbarungen und Verwaltungsanordnungen eingehalten werden,
- b) Maßnahmen, die den schwerbehinderten Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen dienen, bei den zuständigen Stellen zu beantragen,

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 Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen über den Stand und das Ergebnis der Verhandlungen zu unterrichten hat.

(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.

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

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

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

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

§ 52

Persönliche Rechte und Pflichten der Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen

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

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

Räume und Geschäftsbedarf zur Verfügung gestellt werden.

§ 53

Vertrauensmann der Zivildienstleistenden

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

X. Abschnitt

Landeskirchliche Mitarbeitervertretung (Gesamtausschuß)

§ 54

Zusammensetzung der Landeskirchlichen Mitarbeitervertretung

(1) Zu Beginn jeder Wahlperiode der Mitarbeitervertretungen wird für den Bereich der Landeskirche ein Gesamtausschuß gebildet, der die Bezeichnung „Landeskirchliche Mitarbeitervertretung (LaKiMAV)“ führt. Ihm gehören zwölf Mitglieder und je ein Stellvertreter oder eine Stellvertreterin aus verschiedenen Arbeitsfeldern an.

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

Arbeitsfeld	Berufsbezeichnung
a) Gemeindediakonie/ Gemeindearbeit (mit Altenarbeit)	Gemeindediakone, Gemeindediakoninnen
b) Jugendarbeit in Ge- meinde/Bezirk/Land	Jugend-, Bezirksjugend- referenten und -referen- tinnen, Jugendsekretäre und -sekretärinnen, sonstige Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in der Jugendarbeit
c) Unterricht	Religionspädagogen und -pädagoginnen und sonstige kirchliche Lehrkräfte
d) (vorschulische) Er- ziehung	Erzieher und Erziehe- rinnen, Sozialpädagogen und -pädagoginnen, Hortnerinnen, Kinder- pfleger und Kinderpflege- rinnen, Heimerzieher und Heimerzieherinnen

e) Kirchenmusik	Kirchenmusiker, Kirchenmusikerinnen	§ 54 a Bildung der Landeskirchlichen Mitarbeitervertretung
f) Mesnerdienst	Mesner und Mesnerinnen, Hausmeister und Hausmeisterinnen in Verbindung mit Mesnertätigkeit	(1) Nach dem Abschluß der allgemeinen Wahl der Mitarbeitervertretung treten in jedem Kirchenbezirk die in den kirchlichen Dienststellen oder in gemeinsamen Mitarbeitervertretungen eines Kirchenbezirks gewählten Personen zu einer Wahlversammlung zusammen. In dieser Wahlversammlung wird für jede der in § 54 Abs. 2 aufgeführten Gruppen kirchlicher Berufe je von den Mitgliedern der Mitarbeitervertretungen dieser Gruppe eine Vertretung (Wahlperson) gewählt, sofern wahlberechtigte Mitarbeitervertreter oder Mitarbeitervertreterinnen einer Gruppe vorhanden sind. Ist von einer Berufsgruppe nur eine Person vorhanden, so gilt diese als gewählt. Die Wahlversammlung wird von dem oder der Vorsitzenden der für den Kirchenbezirk gebildeten Mitarbeitervertretung des Dekanatsortes einberufen und geleitet.
g) Haus- und Wirtschaftsdienst, handwerklich-technischer Dienst	Hausmeister und Hausmeisterinnen, Kraftfahrer und Kraftfahrerinnen, Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in der Hauswirtschaft, Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in handwerklicher, gärtnerischer oder landwirtschaftlicher Tätigkeit	(2) Jede landeskirchliche Dienststelle wählt, ebenfalls für jede der in § 54 Abs. 2 aufgeführten Gruppen kirchlicher Berufe, je von den Mitarbeitervertretern oder Mitarbeitervertreterinnen dieser Gruppe eine Vertretung (Wahlperson), sofern wahlberechtigte Personen einer Gruppe vorhanden sind. Im übrigen gilt Absatz 1 sinngemäß.
h) Beratungs- und sozialdiakonische Dienste	Sozialarbeiter und -arbeiterinnen, Sozialpädagogen und -pädagoginnen, Sozialdiakone und -diakoninnen, Sozialsekretäre und -sekretärinnen, Psychologen und Psychologinnen, Therapeuten und Therapeutinnen	(3) Die nach den Absätzen 1 und 2 gewählten Wahlpersonen melden ihre Wahlergebnisse an die Landeskirchliche Mitarbeitervertretung. Die bisherige Landeskirchliche Mitarbeitervertretung lädt die Wahlpersonen zu einer Wahlversammlung ein. Die Wahlpersonen wählen aus ihrer Mitte jeweils den Vertreter oder die Vertreterin ihrer Gruppe und die dazugehörige Stellvertretung in die Landeskirchliche Mitarbeitervertretung.
i) Kranken- und Altenpflege	Krankenschwestern und -pfleger, Hauspflegerinnen und -pfleger, Altenpflegerinnen und -pfleger, Nachbarschaftshelferinnen und -helfer, Dorfhelferinnen, Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen im pflegerischen Dienst	(4) Die Wahlversammlungen werden von dem oder der bisherigen Vorsitzenden der Landeskirchlichen Mitarbeitervertretung oder einer von diesen beauftragten Person geleitet. Die Landeskirchliche Mitarbeitervertretung teilt das Ergebnis der Wahl dem Oberkirchenrat mit.
k) Tagungs- und Bildungsarbeit	Tagungs-, Seminar-, Kursleitung in Tagungsstätten und der Akademie, Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in der Erwachsenenbildung	(5) Für die Vorbereitung und Durchführung der Wahlen sind die Bestimmungen der Wahlordnung sinngemäß anzuwenden. § 18 Abs. 1 Buchst. d gilt nicht bei einem Wechsel der Dienststelle innerhalb der Landeskirche.
l) Verwaltungsdienst (öffentlich-rechtliche Dienstverhältnisse)	Kirchenbeamte und Kirchenbeamtinnen im Verwaltungsdienst	
m) Verwaltungsdienst (privatrechtlich Angestellte)	Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen im Verwaltungs-, Bücherei-, Archiv- und Schreibdienst, Sekretariat	§ 55 Aufgaben der Landeskirchlichen Mitarbeitervertretung
(3) Die Landeskirchliche Mitarbeitervertretung kann mit zwei Drittel der Stimmen ihrer Mitglieder bis zu drei weitere Mitglieder zuwählen. Diese müssen Mitarbeitervertreter sein.		(1) Die Landeskirchliche Mitarbeitervertretung hat insbesondere folgende Aufgaben: a) Beratung, Förderung und Information der Mitarbeitervertretungen in ihren Aufgaben, Rechten und Pflichten

- b) Organisation von Fortbildungsmaßnahmen für Mitarbeitervertretungen
- c) Organisation von Vollversammlungen der Mitarbeitervertretungen
- d) Wahl der Vertretungen der Beschäftigten im kirchlichen Dienst und ihrer Stellvertretungen in die Arbeitsrechtliche Kommission
- e) Erarbeitung von Vorlagen für die Arbeitsrechtliche Kommission
- f) Vertretung der Interessen der privatrechtlich angestellten Mitarbeiterschaft der Landeskirche, insbesondere durch Stellungnahmen zu landeskirchlichen Gesetzen, Verordnungen und Richtlinien, die die Arbeitsbedingungen privatrechtlich angestellter kirchlicher Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen betreffen
- g) Vertretung der Interessen der privatrechtlich angestellten Mitarbeiterschaft der Landeskirche im Zusammenschluß der Gesamtausschüsse im Bereich der EKD
- h) Rechtliche Beratung einzelner kirchlicher Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, soweit für Kirchengemeinden, Kirchenbezirke oder landeskirchliche Dienststellen keine Mitarbeitervertretung besteht.

(2) Für den Bereich des Diakonischen Werks werden die Aufgaben nach Absatz 1 von der Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen im Diakonischen Werk Württemberg (AGMAV) wahrgenommen.

§ 55 a

Geschäftsführung, Freistellung

- (1) Für die Landeskirchliche Mitarbeitervertretung ist am Sitz des Oberkirchenrats eine Geschäftsstelle eingerichtet, die dem oder der Vorsitzenden der Landeskirchlichen Mitarbeitervertretung untersteht.
- (2) Soweit nichts anderes bestimmt ist, gelten für die Geschäftsführung der Landeskirchlichen Mitarbeitervertretung die §§ 23 bis 32 sinngemäß mit der Maßgabe, daß die durch ihre Tätigkeit entstehenden notwendigen Kosten von der Landeskirche getragen werden. Die Landeskirchliche Mitarbeitervertretung kann für ihre Mitglieder Freistellung von ihrer beruflichen Tätigkeit in Höhe von insgesamt 200 vom Hundert einer vollbeschäftigten Person beanspruchen. Über die Verteilung auf die einzelnen Mitglieder entscheidet die Landeskirchliche Mitarbeitervertretung nach Beratung mit den beteiligten Dienststellenleitungen.
- (3) Eine für die gesamte Landeskirche gewählte Vertrauensperson der Schwerbehinderten kann an den Sitzungen der Landeskirchlichen Mitarbeitervertretung mit beratender Stimme teilnehmen, wenn Angelegenheiten behandelt werden, die in besonderem Maße die Schwerbehinderten betreffen. § 51 Abs. 5 und 6 gilt entsprechend.

XI. Abschnitt Kirchlicher Rechtsschutz (Schlichtungsstelle, Verwaltungsgericht für mitarbeitervertretungsrechtliche Streitigkeiten der Evangelischen Kirche in Deutschland)

§ 56

Rechtsschutz

Zu gerichtlichen Entscheidungen sind die Schlichtungsstelle in erster Instanz und in zweiter Instanz das Verwaltungsgericht für mitarbeitervertretungsrechtliche Streitigkeiten der Evangelischen Kirche in Deutschland berufen.

§ 57

Bildung der Schlichtungsstelle

(1) Für den Bereich der Evang. Kirche in Württemberg und ihres Diakonischen Werks wird eine Schlichtungsstelle gebildet.

(2) Durch Vereinbarungen mit Institutionen außerhalb des Geltungsbereichs dieses Gesetzes kann bestimmt werden, daß die Schlichtungsstelle für diese Institutionen zuständig ist, sofern die Institutionen Bestimmungen wesentlich gleichen Inhalts für ihren Bereich anwenden.

§ 58

Zusammensetzung der Schlichtungsstelle

(1) Die Schlichtungsstelle besteht aus einem oder einer Vorsitzenden und je zwei Beisitzern oder Beisitzerinnen für Angelegenheiten einer kirchlichen Dienststelle im Bereich der Evangelischen Landeskirche in Württemberg und für Angelegenheiten aus den Mitgliedseinrichtungen des Diakonischen Werks der evangelischen Kirche in Württemberg e. V. Für den Vorsitzenden oder die Vorsitzende und die Beisitzer oder Beisitzerinnen werden für den Fall der Verhinderung eine Stellvertretung, für die Beisitzer und Beisitzerinnen je eine erste und zweite Stellvertretung bestellt.

(2) Der oder die Vorsitzende und deren Stellvertreter oder Stellvertreterin 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 Evang. Landeskirche in Württemberg stehen. Sie werden von der Arbeitsrechtlichen Kommission mit einer Mehrheit von drei Vierteln ihrer Mitglieder gewählt und vom Landesbischof oder der Landesbischöfin ernannt. Wird die Schlichtungsstelle angerufen, ohne daß Vorsitzender oder Vorsitzende oder Stellvertre-

tung ernannt sind, so werden sie vom Landeskirchenausschuß bestimmt, jedoch nur für die zur Entscheidung anstehende Angelegenheit (§ 16 Abs. 4 Arbeitsrechtsregelungsgesetz).

(3) Für den Bereich der Evangelischen Landeskirche wählen die Vertretungen der kirchlichen Dienststellenleitungen in der Arbeitsrechtlichen Kommission und die Landeskirchliche Mitarbeitervertretung je einen Beisitzer oder eine Beisitzerin und die Stellvertretungen. Beisitzer oder Beisitzerin und die Vertretungen müssen der Dienststellenleitung in einer kirchlichen Körperschaft angehören, der weitere Beisitzer oder die weitere Beisitzerin und die Vertretungen müssen zur Mitarbeitervertretung wählbar sein. Für den Bereich des Diakonischen Werks wählen die Trägerversammlung und die Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen im Diakonischen Werk je einen Beisitzer oder eine Beisitzerin und die Stellvertretungen. Unterabsatz 1 Satz 2 gilt entsprechend.

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

(5) Die Kosten der Schlichtungsstelle trägt die Landeskirche. Die Mitglieder erhalten Reisekostenvergütung nach den für die Mitglieder der Landessynode geltenden Bestimmungen. Der Oberkirchenrat kann für den Vorsitzenden oder die Vorsitzende und deren Stellvertretung eine besondere Aufwandsentschädigung festsetzen.

§ 59

Rechtsstellung der Mitglieder der Schlichtungsstelle

(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.

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

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

§ 60

Zuständigkeit der Schlichtungsstelle

(1) Die Schlichtungsstelle entscheidet auf Antrag unbeschadet der Rechte des Mitarbeiters oder der Mitarbeiterin über alle Streitigkeiten, die sich aus der

Anwendung dieses Gesetzes zwischen den jeweils Beteiligten ergeben.

(2) In den Fällen, in denen die Schlichtungsstelle wegen des Abschlusses von Dienstvereinbarungen nach § 36 oder § 36 a angerufen wird, kann die Schlichtungsstelle nur einen Vermittlungsvorschlag unterbreiten.

(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.

(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.

(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.

(6) In den Fällen der Nichteinigung über Initiativen der Mitarbeitervertretung (§ 47 Abs. 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.

(7) Die Entscheidung der Schlichtungsstelle ist verbindlich. Weigert sich die Dienststellenleitung, einer unanfechtbar gewordenen Entscheidung der Schlichtungsstelle nachzukommen, ist das nach Verfassung, Gesetz oder Satzung zuständige Aufsichtsorgan auf Antrag verpflichtet, die Entscheidung im Wege der Ersatzvornahme umzusetzen.

§ 61

Durchführung der Schlichtung

(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 Abs. 1. Dienststel-

lenleitung und Mitarbeitervertretung unterrichten sich gegenseitig, wenn die Schlichtungsstelle angerufen wird.

(2) Der oder die Vorsitzende der Schlichtungsstelle hat zunächst durch Verhandlungen mit den Beteiligten auf eine gütliche Einigung hinzuwirken (Einigungsgespräch). Gelingt diese nicht, so ist die Schlichtungsstelle einzuberufen. Im Einvernehmen der Beteiligten kann der oder die Vorsitzende allein entscheiden.

(3) Das Einigungsgespräch findet unter Ausschluß der Öffentlichkeit statt.

(4) Die Beteiligten können zu ihrem Beistand jeweils eine Person hinzuziehen, die Mitglied einer Kirche sein muß, die der Arbeitsgemeinschaft christlicher Kirchen angehört. Die Übernahme der hierdurch entstehenden Kosten ist zuvor bei der Dienststellenleitung zu beantragen. Im Streitfall entscheidet der oder die Vorsitzende der Schlichtungsstelle.

(5) Der oder die Vorsitzende der Schlichtungsstelle kann den Beteiligten aufgeben, ihr Vorbringen schriftlich vorzubereiten und Beweise anzutreten. Die Schlichtungsstelle entscheidet aufgrund einer von dem oder der Vorsitzenden anberaumten, mündlichen Verhandlung, bei der alle Mitglieder anwesend sein müssen. Die Schlichtungsstelle tagt öffentlich, sofern nicht nach Feststellung durch die Schlichtungsstelle besondere Gründe den Ausschluß der Öffentlichkeit erfordern. Der Mitarbeitervertretung und der Dienststellenleitung ist in der Verhandlung Gelegenheit zur Äußerung zu geben. Die Schlichtungsstelle soll in jeder Lage des Verfahrens auf eine gütliche Einigung hinwirken. Im Einvernehmen mit den Beteiligten kann von einer mündlichen Verhandlung abgesehen und ein Beschluß im schriftlichen Verfahren gefaßt werden.

(6) Die Schlichtungsstelle entscheidet durch Beschluß, der mit Stimmenmehrheit gefaßt wird. Stimmenthaltung ist unzulässig. Den Anträgen der Beteiligten kann auch teilweise entsprochen werden.

(7) Der Beschluß ist zu begründen und den Beteiligten zuzustellen. Er wird mit seiner Zustellung wirksam.

(8) Der oder die Vorsitzende der Schlichtungsstelle kann einen offensichtlich unbegründeten Antrag ohne mündliche Verhandlung zurückweisen. Gleiches gilt, wenn die Schlichtungsstelle für die Entscheidung über einen Antrag offenbar unzuständig ist oder eine Antragsfrist versäumt ist. Die Zurückweisung ist in einem Bescheid zu begründen. Der Bescheid ist zuzustellen. Der Antragsteller oder die Antragstellerin kann innerhalb von zwei Wochen nach Zustellung des Bescheides mündliche Verhandlung beantragen.

(9) Für das Verfahren werden Gerichtskosten nicht erhoben. Die außergerichtlichen Kosten, die zur

Rechtsverfolgung und Rechtsverteidigung notwendig waren, trägt die Dienststelle. Über die Notwendigkeit entscheidet im Zweifelsfall der oder die Vorsitzende der Schlichtungsstelle abschließend.

(10) Kann in Eilfällen die Schlichtungsstelle nicht rechtzeitig zusammentreten, trifft der oder die Vorsitzende auf Antrag einstweilige Anordnungen.

§ 62

Verfahrensordnung

Im übrigen sind für das Verfahren vor der Schlichtungsstelle die Vorschriften der Verwaltungsgerichtsordnung der Bundesrepublik Deutschland in der jeweils geltenden Fassung entsprechend anzuwenden. Die Vorschriften über Zwangsmaßnahmen sind nicht anwendbar.

§ 63

Rechtsmittel

(1) Das Rechtsmittel der Beschwerde ist gegeben gegen Beschlüsse der Schlichtungsstelle

- a) darüber, ob eine Maßnahme im Einzelfall der Mitberatung oder Mitbestimmung unterliegt,
- b) darüber, welche Rechte und Pflichten den Beteiligten im Einzelfall aus der Mitberatung oder Mitbestimmung erwachsen,
- c) über Zuständigkeit, Geschäftsführung und Rechtsstellung der Mitarbeitervertretung,
- d) in Angelegenheiten der eingeschränkten Mitbestimmung von Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen in öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnissen (§ 43),
- e) über Wahlberechtigung und Wählbarkeit,
- f) aufgrund einer Anfechtung der Wahl,
- g) über Bestehen oder Nichtbestehen von Dienstvereinbarungen,
- h) bei grundsätzlicher Bedeutung von Rechtsfragen.

(2) Zuständig ist das Verwaltungsgericht für mitarbeitervertretungsrechtliche Streitigkeiten der Evangelischen Kirche in Deutschland.

(3) Das Rechtsmittel ist innerhalb eines Monats nach Zustellung des Beschlusses der Schlichtungsstelle schriftlich einzulegen.

XII. Abschnitt

Inkrafttreten, Schlußbestimmungen

§ 64

Inkrafttreten

Dieses Gesetz tritt am 1. Januar 2001 in Kraft. Mit diesem Zeitpunkt treten das Kirchliche Gesetz zur Ordnung der Mitarbeitervertretungen in der Evangeli-

schen Landeskirche in Württemberg (Mitarbeitervertretungsgesetz – MVG) in der Fassung vom 30. Juni 1983 (Abl. 50 S. 643) und die Verordnung des Oberkirchenrats zur Ausführung des MVG vom 6. September 1983 (Abl. 50 S. 643) außer Kraft.

§ 65

Übergangs- und Schlußbestimmungen

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

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

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

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

Stuttgart, 30. November 2000

E b e r h a r d t R e n z

Kirchliche Verordnung zur Erprobung neuer Verfahren der Kirchensteuerzuweisung an die Kirchengemeinden des Kirchenbezirks Bernhausen

vom 28. November 2000 AZ 15.00-1 Nr. 119

Gemäß § 3 Strukturprüfungsgesetz (Abl. 58 S. 261) wird nach Beratung gemäß § 39 Abs. 1 Kirchenverfassungsgesetz verordnet:

§ 1

Im Kirchenbezirk Bernhausen wird ein neues Verfahren der Zuweisung der Kirchensteuer an die Kirchengemeinden erprobt, um einen wirksameren Einsatz der personellen und sachlichen Mittel zu erreichen. Dazu

wird aufgrund von § 2 Nr. 1, 2 und 8 Strukturprüfungsgesetz von Abschnitt VI der Verteilgrundsätze vom 11. März 1995 (Abl. 56 S. 369) abgewichen.

§ 2

(1) Im Kirchenbezirk Bernhausen wird anstelle der Kirchensteuerzuweisung durch den Kirchenbezirksausschuß aufgrund der Feststellung des Bedarfs nach Abschnitt VI der Verteilgrundsätze der Zuweisungsbetrag für jede Kirchengemeinde nach allgemeinen Merkmalen ermittelt und zugewiesen. Einen weitergehenden Anspruch auf Kirchensteuerzuweisungen haben die Kirchengemeinden nur nach Maßgabe dieser Verordnung und der Bezirkssatzung.

(2) Die Kirchensteuerzuweisungen setzen sich wie folgt zusammen:

a) aus einem Grundbetrag für jede Kirchengemeinde;

b) aus einem Zuschlag je Gemeindeglied, dessen Höhe in Abhängigkeit von der Zahl der Gemeindeglieder der Kirchengemeinde bestimmt ist,

c) aus Zuschlägen für bestimmte Einrichtungen, Werke und besondere Aufgaben, insbesondere

- für ein zweites Gemeindezentrum in einer Kirchengemeinde,
- für eine zweite Pfarrstelle in einer Kirchengemeinde,
- für jede Kindergartenabteilung in kirchlicher Trägerschaft im Rahmen der Landessynodalempfehlung,
- für die Sachkosten für Ausbildungsvikarinnen und Ausbildungsvikare und für Pfarrerrinnen und Pfarrer z. A. mit 50%iger Anstellung,

d) aus einem Zuschlag für Schwerpunktaufgaben der Gesamtkirchengemeinde Bernhausen mit den Bereichen

- Kosten für das Dekanatamt,
- Jugendarbeit,
- Übernahme von Dienstleistungen für den Kirchenbezirk.

Die Bezirkssatzung kann festlegen, daß die Beträge für die einzelnen Merkmale nach a) – d) sich entsprechend der Veränderung des Zuweisungsbetrages nach den Verteilgrundsätzen an den Kirchenbezirk verändern.

Sie kann weiter vorsehen, daß die Höhe der Beträge für die einzelnen Merkmale außerdem durch Beschluß der Bezirkssynode geändert werden kann.

(3) Die Bezirkssatzung kann vorsehen, daß

a) ein Prozentsatz des Zuweisungsbetrags, der jährlich von der Bezirkssynode festzulegen ist, vor der Verteilung nach Absatz 1 entnommen und vom Kirchenbezirksausschuß nach gleichen Grundsätzen zur

Schwerpunktbildung bei Investitionen einzelnen Kirchengemeinden zugewiesen wird;

b) ein Härtestock gebildet wird, für den nach Maßgabe eines Beschlusses der Bezirkssynode Mittel dem Zuweisungsbetrag vorweg entnommen werden und aus dem der Kirchenbezirksausschuß Kirchensteuerzuweisungen an Kirchengemeinden geben kann, wenn sich nach der Feststellung der Jahresrechnung herausstellt, daß die Kirchengemeinde unabweisbare Ausgaben nicht leisten kann;

c) die Kirchengemeinden nach gleichen Maßstäben Mittel aus ihrer Kirchensteuerzuweisung zweckbestimmt zur Absicherung von Haushaltsrisiken einzusetzen haben;

d) die aufgrund der bisherigen Bezirkssatzung vorgeschriebenen Personalkosten-, Energiekosten- und Ausgleichsrücklagen der Kirchengemeinden untereinander nach der Zahl der Gemeindeglieder angepaßt werden, um eine vergleichbare finanzielle Ausgangsbasis zu schaffen;

e) ein schrittweiser Übergang von den bisherigen zu den nach § 2 errechneten Kirchensteuerzuweisungen an die Kirchengemeinden vorgesehen wird.

§ 3

(1) Der Kirchenbezirksausschuß des Kirchenbezirks Bernhausen stellt eine geeignete fachliche Begleitung und die laufende Auswertung der Erprobung sicher und stimmt diese mit dem Oberkirchenrat ab. Beschlüsse, die auf der Grundlage dieser Verordnung ergehen, werden dem Oberkirchenrat mitgeteilt. Ihm ist regelmäßig, mindestens aber halbjährlich, zum Stand der Erprobung zu berichten.

(2) Diese Verordnung tritt zum 1. Januar 2001 in Kraft und am 31. Dezember 2005 außer Kraft.

D r . D a u r

Verordnung des Oberkirchenrats zur Änderung der Reisekostenordnung

vom 17. Oktober 2000 AZ 23.37 Nr. 470

Zur Durchführung des § 37 des Württ. Pfarrergesetzes, des § 48 a des Kirchenbeamtengesetzes und des § 25 der Kirchlichen Anstellungsordnung wird verordnet:

§ 1

§ 7 der Verordnung des Oberkirchenrats zur Regelung der Reisekosten, der Anerkennung und Beschaffung von Kraftfahrzeugen und der Erstattungen für kirchliche Mitarbeiter (Reisekostenordnung) vom 11. Dezember 1978 (Abl. 48 S. 235), in der Fassung vom 19. Oktober 1994 (Abl. 56 S. 309), zuletzt geändert durch Verordnung vom 4. November 1997 (Abl. 58 S. 5), wird wie folgt geändert:

1. Absatz 2 wird wie folgt geändert:

a) In Nr. 1 wird der Betrag „0,44 DM“ durch den Betrag „0,49 DM“ ersetzt.

b) In Nr. 2 werden die Beträge „0,52 DM“ und „0,38 DM“ durch die Beträge „0,58 DM“ und „0,42 DM“ ersetzt.

2. In Absatz 3 Satz 2 wird der letzte Halbsatz „für Krafträder 0,02 DM/km“ gestrichen.

3. Nach Absatz 4 wird als neuer Absatz 5 eingefügt:

„(5) Wird anstelle eines privateigenen Kraftfahrzeugs das Fahrzeug einer Car-Sharing-Organisation benutzt, können die Kosten bis zur Höhe der Kilometervergütungen nach den Absätzen 2 bis 4 ersetzt werden.“

§ 2

Diese Verordnung tritt am 1. Januar 2001 in Kraft.

D r . D a u r

Wahlen zur Landessynode und zum Kirchengemeinderat (Wahlausschreiben)

Erlaß des Oberkirchenrats vom 14. November 2000 AZ 33.10 Nr. 203

Der Tag für die Neuwahlen zu den Kirchengemeinderäten und zur Landessynode ist vom Landesbischof auf

Sonntag, den 11. November 2001

festgesetzt worden. In allen Kirchengemeinden der Landeskirche sind an diesem Tag beide Wahlen gemeinsam durchzuführen, und zwar nach der Wahlordnung (WO) vom 15. April 1964 und den hierzu erlassenen Ausführungsbestimmungen (AWO) in der

Fassung der Bekanntmachung des Oberkirchenrats vom 19. Januar 1989 (Abl 53 S. 405) und mit den Änderungen durch die Gesetze der Landessynode vom 24. November 1994 (Abl. 56 S. 260) und vom 29. Juni 2000 (Abl. 59 S. 113) sowie den Änderungen der Ausführungsbestimmungen durch Verordnung des Oberkirchenrats vom 29. November 1994 (Abl. 56 S. 263) und vom 29. August 2000 (Abl. 59 S.141).

Im einzelnen wird hierzu bestimmt:

I. Gemeinsames für die Wahlen zu den Kirchengemeinderäten und zur Landessynode

1. Abstimmungsbezirke, Ortswahlausschüsse, örtliche Wahlausschüsse

In jeder Kirchengemeinde ist für die Kirchengemeinderatswahl und die Synodalwahl ein gemeinsamer Ortswahlausschuß zu bilden, und wo mehr als ein Abstimmungsbezirk in der Kirchengemeinde gebildet wird, zusätzlich für jeden ein örtlicher Wahlausschuß. Auch die Abstimmungsbezirke sind für beide Wahlen gemeinsam festzulegen (Vgl. §§ 6,7, 41, 42 Abs. 1 WO, Nrn. 12, 158 AWO. Zur unechten Teilortswahl vgl. unten II. Nr. 2).

2. Aufstellung der Wählerliste

Wenn die Aufnahme in die Wählerliste, wie üblich, von Amts wegen erfolgt, werden nur Personen aufgenommen, die in der Kirchengemeinde ihren Hauptwohnsitz haben (Nr. 2 AWO), oder die sich mindestens ein halbes Jahr vor der Kirchenwahl nach § 6 a Kirchengemeindeordnung in die Gemeinde umgemeldet haben. Spätere Ummeldungen können durch den Oberkirchenrat in Ausnahmefällen für wirksam erklärt werden. Dies setzt besondere Gründe voraus, die insbesondere vorliegen können, wenn eine Kandidatur für die Wahl angestrebt wird (§ 6 a Abs. 4 Satz 5 KGO). Die Ummeldung nach § 6 a KGO wird in den im Kirchlichen Rechenzentrum erstellten Wählerlisten berücksichtigt, wenn sie bis zum 29. Juni 2001 beim Oberkirchenrat mit dem vorgeschriebenen Formular gemeldet wurden (vgl. Rundschreiben vom 6. September 2000, AZ 33.10 Nr. 195/5.1). Kirchengemeindeglieder, die Haupt- und Nebenwohnsitz im Bereich der Landeskirche haben und ihr Wahlrecht am Nebenwohnsitz ausüben wollen, müssen dies bis spätestens drei Tage vor der Wahl der Kirchengemeinde des Nebenwohnsitzes mitteilen. Die Aufnahme in die Wählerliste des Nebenwohnsitzes ist der Kirchengemeinde des Hauptwohnsitzes unverzüglich mitzuteilen (Nr. 2 AWO). Kirchengemeindeglieder mit Nebenwohnsitz in der Kirchengemeinde sollten nach Möglichkeit rechtzeitig auf ihr Wahlrecht nach Nr. 2 AWO hingewiesen werden; dies kann durch Veröffentlichung und Abkündigung im Gemeindegottesdienst geschehen. Im übrigen wird wegen der Aufstellung der Wählerli-

sten auf das entsprechende Rundschreiben des Oberkirchenrats verwiesen.

3. Wahlrechtsänderungen

Auf folgende Änderungen der Wahlordnung wird besonders hingewiesen:

a) Mitglieder der Ortswahlausschüsse und der örtlichen Wahlausschüsse, denen bei der Änderung der Wahlordnung 1994 wesentlich mehr Kompetenzen übertragen wurden, müssen nach der Neuregelung vom 29. Juni 2000 volljährig sein und dürfen hinsichtlich der Wahlbewerber nach der Regelung von § 27 Kirchengemeindeordnung nicht befangen sein. Die Wahlhelfer, die üblicherweise zur Unterstützung der Mitglieder der Ortswahlausschüsse und örtlichen Wahlausschüsse zugezogen werden, werden nun erstmals in der Wahlordnung erwähnt. Sie werden vom Vorsitzenden des Ortswahlausschusses oder des örtlichen Wahlausschusses durch Handschlag verpflichtet, müssen 16 Jahre alt und im übrigen zum Ortswahlausschuß wählbar sein.

b) Die Einreichungsfrist für Wahlvorschläge zum Kirchengemeinderat endet nun nicht mehr am 30., sondern am 37. Tag vor der Wahl, um genügend Zeit zum Erstellen des Wahlvorschlags und Wahlprospekts zu lassen. Auf diese Friständerung sollte besonders hingewiesen werden.

c) Für die Beseitigung von Anständen bei Wahlvorschlägen ist bei Kirchengemeinderats- und Synodalwahlen eine Regelfrist von drei Tagen eingeführt worden, die vom Ortswahlausschuß oder Vertrauensausschuß verlängert oder verkürzt werden kann.

In der Kirchengemeindeordnung wurde § 6 a neu eingeführt und die Regelung zur unechten Teilortswahl stark verändert. Hierzu wird auf das Rundschreiben vom 6. September 2000 AZ 33.10 Nr. 195/5.1 verwiesen; vgl. auch I. Nr. 2 und II. Nr. 2.

4. Neutralität kirchlicher Stellen

Kirchliche Amtsträger und Organe sind in ihrer dienstlichen Funktion bei der Wahlvorbereitung und Durchführung zu besonderer Zurückhaltung und Neutralität verpflichtet. Sie dürfen ihre dienstliche Stellung nicht für Wahlempfehlungen oder Sympathiebekundungen für Wahlbewerber ausnutzen. Das schließt nicht aus, daß sie sich außerhalb des dienstlichen Bereichs für Bewerber aussprechen, etwa in Unterschriften für Synodalbewerber, solange dadurch kein Zweifel an der Neutralität ihrer Amtsführung entstehen kann.

Die Neutralitätspflicht gebietet es, daß bei der Amtshilfe (vgl. I Nr. 5), insbesondere bei der Einräumung kirchlicher Räume und der Ermöglichung von Veröffentlichungen (z. B. im Gemeindebrief), nicht einseitig

verfahren wird und die jeweils anderen Kandidaten informiert werden und Gelegenheit erhalten, dieselbe Amtshilfe ebenfalls in Anspruch zu nehmen.

Veranstaltungen im Zusammenhang mit der Wahl, insbesondere auch am Wahltag, um deren Bekanntheit und Attraktivität zu erhöhen, sind zulässig und erwünscht. Die Räume, in denen solche Veranstaltungen (z. B. „Wahlcafé“) stattfinden, sind jedoch von den Wahllokalen räumlich zu trennen. Möglichst sollten verschiedene Eingänge vorhanden sein; in jedem Fall muß der Zugang zum Wahllokal frei von jeder möglichen Beeinflussung sein.

5. Amtshilfe für Wahlbewerber und deren Unterstützer

Alle Gruppen der Wahlvorbereitung und Wahlinitiativen, deren verantwortliche Vertreter die Voraussetzungen für die Unterzeichnung von Wahlvorschlägen nach der Wahlordnung erfüllen (§§ 15 Abs. 4, 45 Abs. 4 WO mit Nummern 42 und 119 AWO), erhalten auf Antrag für ihre Tätigkeit Amtshilfe durch die örtlichen kirchlichen Dienststellen und Einrichtungen. Der Grundsatz der Gleichbehandlung ist in jedem Fall zu beachten (vgl. Nr. 4). Die Amtshilfe erfolgt z. B. durch Vermittlung von Bekanntgaben in den üblichen kirchlichen Publikationsmitteln (Gemeindebrief, Abkündigung in den Gottesdiensten und an den Anschlagtafeln), durch Einräumung kirchlicher Räume zu Versammlungen und durch Auslegen von Werbematerialien in kirchlichen Räumen (§ 49 Abs. 2 WO). Entstehen der Kirchengemeinde hierfür zusätzliche Kosten, so sind diese von der betreffenden Gruppe zu erstatten. Ein Verzicht auf Kostenerstattung ist für alle Bewerber einheitlich möglich. Eine Einsichtgabe in kirchliche Anschriftenverzeichnisse ist aus datenschutzrechtlichen Gründen ebenso unzulässig wie die Ausgabe von Adreßaufklebern an einzelne Gruppen der Wahlvorbereitung. Die Amtshilfe beschränkt sich zeitlich und sachlich auf die den Kirchengemeinden normalerweise zur Verfügung stehenden Möglichkeiten. Eine beantragte Amtshilfe kann nicht mit der Begründung verweigert werden, daß sie von anderen Wahlvorbereitungsgruppen nicht in gleicher Weise in Anspruch genommen werde. Ein Anspruch auf Versendung oder Austragen von Werbematerial zusammen mit amtlichen Wahlunterlagen (Wahlbenachrichtigung, Stimmzettel, Faltblatt) besteht nicht. Zulässig ist eine derartige Sammelversendung dann, wenn die entsprechende Absicht von der Wahlinitiativgruppe so rechtzeitig mitgeteilt wurde, daß die anderen Wahlvorbereitungsgruppen die Möglichkeit hatten, entsprechendes Werbematerial zu erstellen. Werbematerial, das mit kommerzieller Werbung verbunden ist, kann von der Weitergabe und Auslegung im Wege der Amtshilfe ausgeschlossen werden. Die Wahlvorbereitungsgruppen können auf zusammenfassende Amtshilfen (z. B. gleichzeitiges Austragen

von Werbematerial für alle Gruppen, Zusammenfassung von Abkündigungen im Gottesdienst) verwiesen werden.

6. Einzelne und gemeinsame Wahlvorschläge

Zur Ausübung des Wahlrechts gehört auch das Recht, Wahlvorschläge einzureichen. Dieses Recht kann beeinträchtigt sein, wenn von kirchlichen Organen die Empfehlung ausgesprochen wird, zugunsten eines gemeinsamen Wahlvorschlags auf die Einreichung von Einzelwahlvorschlägen zu verzichten. Von derartigen Empfehlungen sollte daher abgesehen werden.

7. Gestaltung der Stimmzettel

Auf den Stimmzetteln (Gesamtwahlvorschlägen) sollen über die in § 15 Abs. 1 und § 45 Abs. 1 WO genannten Angaben hinaus keine weiteren Kennzeichnungen der Wahlbewerber vorgenommen werden. Weitere Zusätze wie z. B. der Hinweis auf die seitherige Zugehörigkeit zum Kirchengemeinderat sind nötigenfalls vom Ortswahlausschuß zu streichen (Nr. 40 AWO). Dagegen kann bei Zustimmung aller Einsender von Einzelwahlvorschlägen auf den örtlichen Stimmzetteln (vgl. die Muster in den Anlagen 7 und 10 zur AWO) unter dem Text zur Unterrichtung des Wählers noch eine Bemerkung etwa folgenden Inhalts angebracht werden:

„Die Reihenfolge der Wahlbewerber in den einzelnen Wahlvorschlägen und die Reihenfolge dieser Wahlvorschläge selbst auf dem Stimmzettel bedeutet keine Wertung.“

8. Wahlzeit

Bei der Bestimmung der Wahlzeit (Nr. 58 AWO) ist zu berücksichtigen, daß die Wahllokale bei bürgerlichen Wahlen in der Regel bis 18:00 Uhr geöffnet sind. Wo es sich ermöglichen läßt, ist eine Angleichung an diese Gepflogenheit wünschenswert. Die Notwendigkeit, die Wahlen an mehreren Orten nacheinander durchzuführen und dadurch kürzere Wahlzeit an den einzelnen Orten in Kauf zu nehmen, kann nötigenfalls durch die Erhöhung der Zahl der Abstimmungsbezirke vermieden werden.

Zum Abschluß der Wahlzeit müssen die Briefkästen und Postfächer geleert werden, um verspätete Wahlbriefe von den rechtzeitig eingegangenen abzugrenzen.

9. Wahlurnen, Wahlumschläge

Das Innenministerium Baden-Württemberg wird wieder um die Erlaubnis gebeten werden, daß die amtlichen Wahlurnen und Wahlumschläge für die politischen Wahlen von den Kirchengemeinden auch für die kirchlichen Wahlen benützt werden können. Entspre-

chende Wünsche sind im Zuge der Wahlvorbereitung rechtzeitig an die bürgerlichen Gemeinden zu richten.

10. Gemeinsame Durchführung von Kirchengemeinderats- und Synodalwahl

Die Wahlen zur Landessynode und zu den Kirchengemeinderäten sind miteinander verbunden. Nr. 158 AWO ist zu beachten. Die für beide Wahlen bestimmten Stimmzettel können in demselben Wahlumschlag in eine gemeinsame Wahlurne eingeworfen werden. Entsprechendes gilt für die Briefwahl (Nr. 158 Nr. 4 und 5 AWO).

11. Verwaltung der Wahlunterlagen

Alle Wahlunterlagen, insbesondere die Stimmzettel, sind, soweit sie nicht weiterzuleiten sind (Nr. 146 AWO), vom Vorsitzenden des Ortswahlausschusses zu verwahren, bis die Wahl unanfechtbar geworden oder über Einsprachen endgültig entschieden ist. Anschließend können sämtliche Stimmzettel vernichtet werden. Die Niederschriften der Ortswahl- und Vertrauensausschüsse sind zu den Akten der Kirchengemeinde bzw. eines der Kirchenbezirke des Wahlkreises zu nehmen und auf Dauer zu verwahren. Sonstige Urkunden (z. B. Originale der Wahlvorschläge und Erklärungen der Wahlbewerber) sind bis zum Abschluß der nächsten Kirchenwahlen zu verwahren.

12. Wahlkalender

Für die Vorbereitung und Durchführung der Wahlen sind die in Anlage 1 in Listenform dargestellten Termine und Fristen zu beachten.

II. Besonderes für die Kirchengemeinderatswahlen

1. Allgemeine Neuwahl

Alle zu wählenden Mitglieder des Kirchengemeinderates (§ 11 Abs. 1 Nr. 1 KGO) sind ohne Rücksicht auf die Dauer ihrer bisherigen Amtszeit am 11. November 2001 neu zu wählen. Es sind gleichviel Kirchengemeinderäte zu wählen wie bei der letzten allgemeinen Wahl 1995, soweit nicht diese Zahl vom Oberkirchenrat oder Dekanat inzwischen abgeändert worden ist oder noch vor der Wahl abgeändert wird (vgl. nachstehende Nr. 2a). Gleiches gilt für die Sitzverteilung auf die Teilorte bei der unechten Teilortswahl nach § 13 KGO, für die jedoch auch durch Ortssatzung Festlegungen getroffen werden können (vgl. nachstehende Nr. 2b).

2. Zahl der zu wählenden Kirchengemeinderäte, unechte Teilortswahl

a) Soweit sich seit 1995 in den Kirchengemeinden die Gemeindegliederzahlen, die Erfordernisse und

der Umfang der Gemeindearbeit geändert haben, sollte die Zahl der Kirchengemeinderäte dem angepaßt werden. Die bisherige Zahl der zu Wählenden sollte auch im Blick auf eine etwaige Gliederung des Kirchengemeinderats nach Funktionen anlässlich der bevorstehenden Wahl wieder allgemein überprüft werden.

Die Dekanatämter werden über die Befugnisse nach Nr. 14 der Ausführungsverordnung hinaus ermächtigt, über die Anträge von Kirchengemeinderäten ihres Bezirks, die Zahl der zu wählenden Mitglieder des Kirchengemeinderats neu festzusetzen, bis spätestens 15. Juli 2001 namens des Oberkirchenrats selbst zu entscheiden. Der Oberkirchenrat ist zu unterrichten. Auf die Richtzahlen in Nr. 14 der Ausführungsverordnung zur KGO (zu § 12 KGO) wird verwiesen.

Angehörige personaler Seelsorgebezirke sind mitzuführen (§ 5 Abs. 3 der Verordnung zur Durchführung der Militärseelsorge vom 4. April 1958, RS Nr. 842).

b) Durch die Änderung von § 13 Kirchengemeindeordnung durch Gesetz vom 29. Juni 2000 können Kirchengemeinden jetzt durch Ortssatzung Wohnbezirke bilden, in denen eine unechte Teilortswahl durchzuführen ist, auch wenn die Gemeinde keine Teilorte umfaßt. Außerdem kann anstelle der vollständigen Verteilung der Sitzzahlen auf die Teilorte durch Ortssatzung nur eine Mindestzahl von zu wählenden Kirchengemeinderäten je Teilort festgelegt werden. Zum Näheren wird auf das Rundschreiben vom 9. Juni 2000 AZ 33.10 Nr. 195/5.1 verwiesen. Auf die Befugnisse der Dekanatämter zur Aussetzung der unechten Teilortswahl und zur Änderung der zahlenmäßigen Aufteilung der zu wählenden Kirchengemeinderäte auf Haupt- und Nebenort in Nrn. 16 und 17 der Ausführungsverordnung zur KGO (zu § 13 KGO) wird hingewiesen, ebenso auf Nr. 53 b AWO (Stimmzettel bei der Teilortswahl) und Nr. 92 a AWO (Verfahren bei der Auszählung).

3. Wahlwerbung hauptamtlicher Mitarbeiter

Pfarrern und hauptamtlichen kirchlichen Mitarbeitern, die selbst nicht Wahlbewerber sind, wird nahegelegt, sich nicht an Unterschriftensammlungen zugunsten von Wahlbewerbern zur Kirchengemeinderatswahl zu beteiligen.

4. Benachrichtigungen nach der Wahl

Es ist nach Möglichkeit dafür zu sorgen, daß die Benachrichtigung auch der nicht gewählten Wahlbewerber unmittelbar nach der Wahl möglichst rasch erfolgt. Das Dekanatamt ist baldmöglichst vom Vollzug der Wahl und der Amtseinführung der neuen Mitglieder zu unterrichten.

5. Statistik

Mit der Feststellung des Wahlergebnisses soll auch bei den kirchlichen Wahlen 2001 eine Statistik über die Zusammensetzung der neugewählten Kirchengemeinderäte verbunden werden. Dazu erfolgt noch ein besonderes Ausschreiben des Oberkirchenrats.

III. Besonderes für die Wahl zur Landessynode

1. Bildung von Vertrauensausschüssen

Die Dekanatämter werden gebeten, nach Bildung des Vertrauensausschusses im Wahlkreis Namen und Anschrift des Vorsitzenden des Vertrauensausschusses dem Oberkirchenrat mitzuteilen und dafür Sorge zu tragen, daß die Mitglieder des Vertrauensausschusses nach ihrer Wahl alsbald zusammentreten (Nr. 112 AWO). Gegebenenfalls einigen sich die Dekane, wer die Federführung übernimmt.

2. Bekanntmachung der Bewerber

Die Bewerber sollten in ihrem Wahlkreis möglichst vielen Wählern bekannt gemacht werden. Auf die Nummern 137 bis 140 AWO wird hingewiesen. Das Amt für Information bietet für die gemeinsame Vorstellung der Bewerber Hilfen an.

3. Kosten der Synodalwahl

Hinsichtlich der Kostentragung ist folgende Regelung getroffen:

a) Die Kosten für die Synodalwahl übernimmt die Landeskirche. Dazu gehören außer den anteiligen Kosten für die Erstellung der Wählerverzeichnisse und Wahlbenachrichtigungen die Kosten für die Stimmzettel, nicht jedoch für einen Postversand, sowie die Kosten, die den Vertrauensausschüssen als solchen erwachsen. Auf Nr. 111 AWO wird hingewiesen. Veranstaltungen zur Vorstellung der Bewerber sind grundsätzlich in kirchlichen Räumen durchzuführen, die von den Kirchengemeinden und Kirchenbezirken im Wege der Amtshilfe kostenlos zur Verfügung zu stellen sind. Aufwendungen für die Anmietung von anderen Räumen sowie Beförderungskosten zu zentralen Veranstaltungen können von der Landeskirche nicht erstattet werden. Kosten für die Bewirtung von Wahlhelfern können nicht auf landeskirchliche Mittel übernommen werden. Es bestehen keine Bedenken, wenn solche Kosten in angemessenem Umfang aus Haushaltsmitteln der Kirchenbezirke oder Kirchengemeinden erstattet werden.

b) Als pauschaler Zuschuß zu den Wahlwerbungskosten erhält jeder Bewerber ohne Nachweis 1.400,00 DM (Nr. 138 AWO). Es ist aus Gründen der Wahlgleichheit nicht möglich, seitens der Landeskirche

weitere Mittel zur Abdeckung von Wahlwerbungskosten zur Verfügung zu stellen. In den Haushaltsplänen der Kirchenbezirke müssen keine Mittel für die Wahlen zur Landessynode bereitgestellt werden. Überschreitungen der Wahlwerbungskostenpauschale durch Wahlbewerber dürfen nicht durch Zuweisungen aus Haushaltsmitteln der Kirchenbezirke und Kirchengemeinden abgedeckt werden.

c) Die landeskirchliche Vorbereitungsgruppe für die Wahlen bietet über das Amt für Information auch für die bevorstehende Synodalwahl Hilfe bei der Erstellung eines gemeinsamen Vorstellungsprospekts aller Kandidaten auf Wahlkreisebene an. Der Druck eines gemeinsamen Prospekts erfolgt jedoch nicht kostenlos. Auch eine Kostenerstattung für einen solchen Prospekt, wenn er durch örtliche Druckereien hergestellt wird, kann von der Landeskirche nicht mehr übernommen werden.

d) Der den Mitgliedern der Vertrauensausschüsse zustehende Aufwendersersatz (Nr. 111 AWO) ist auf Antrag von der zuständigen Kirchenbezirkskasse nach den landeskirchlichen Reisekostenvorschriften auszus zahlen und nach Abschluß der Tätigkeit des Vertrauensausschusses in einem Betrag von der Kasse des Oberkirchenrats anzufordern.

4. Predigt dienste von Wahlbewerbern

Mit Rücksicht auf die Unversehrtheit des Gottesdienstes wird allen Wahlbewerbern nahegelegt, in der Zeit vom 1. August 2001 bis zum Wahltag Predigt dienste auf solche Räume zu beschränken, in denen sie ihren ordnungsgemäßen Predigtauftrag wahrnehmen, es sei denn, es liegt ein unumgängliches dienstliches Erfordernis vor.

5. Mitteilung des Wahlergebnisses

Das Wahlergebnis im ganzen Wahlkreis ist vom Vertrauensauschuß unverzüglich festzustellen und dem Oberkirchenrat mitzuteilen (§ 53 Abs. 4 WO, Nr. 149 bis 153 AWO sowie Anlage 12 zur AWO). Eine vorläufige Mitteilung hat noch am Abend der Wahl fernschriftlich (Fax oder E-Mail) voraus zu erfolgen. Die telefonische Bestätigung durch den Oberkirchenrat ist abzuwarten. Die überörtlichen und die örtlichen Zeitungen und Rundfunkanstalten werden vom Amt für Information über die Ergebnisse der Synodalwahl informiert. Soweit möglich, sollten sämtliche Wahlbewerber umgehend vom Ergebnis benachrichtigt werden. Die Ortswahlausschüsse sind ihrerseits verpflichtet, dem Vertrauensauschuß die örtlichen Ergebnisse der Synodalwahl unmittelbar nach Feststellung des Wahlergebnisses mitzuteilen. Es wird dringend empfohlen, hierzu innerhalb eines Wahlkreises am Wahlabend mehrere Empfangsstellen für die telefonische Durchsage der Wahlergebnisse einzurichten. Außerdem muss dem Oberkirchenrat mitgeteilt werden, unter welcher Telefonnummer der Vertrauensauschuß erreichbar ist.

Wahlkalender für 2001			
Termine/Fristen		Synodalwahl	Kirchengemeinderatswahl
Wahlvorbereitung			
Bis spätestens	11.05.01		Spätester Termin für die Ummeldung eines Gemeindegliedes zu einer anderen Kirchengemeinde, die automatisch zum Wechsel des Wahlrechts führt (§ 6a KGO).
Juni			
Bis spätestens	29.06.01		1. Spätester Termin zur Meldung einer Ummeldung nach § 6a KGO an das Referat EDV/Organisation beim Oberkirchenrat
Bis	29.06.01	2. Für die EDV-technische Unterstützung der Wahl durch das Kirchliche Rechenzentrum sind bis zum Stichtag 29. Juni 2001 folgende Entscheidungen notwendig:	
		a) Bildung von Abstimmungsbezirken durch den Kirchengemeinderat (§ 6, 41 WO, Nr. 12, 158 AWO)	
		b) Bestimmung von Zeit und Ort der Wahl.	
Bis	30.06.01	3. Bestellung des Ortswahlausschusses und der örtlichen Wahlausschüsse sowie der Ersatzleute (§§ 7, 42 WO, Nr. 13, 107, 158 AWO). Ihre Bildung vor der Sommerpause wird dringend empfohlen. Sie müssen sich bis 12.10.2001 konstituieren.	
Bis	30.06.01	4. Bildung der Vertrauensausschüsse durch die Bezirkssynoden (§ 42 Abs. 2 WO, Nr. 109 ff. AWO). Die Wahl der Vertrauensauschußmitglieder vor der Sommerpause wird dringendst empfohlen. Die Vertrauensausschüsse müssen sich bis zum 14.09.2001 konstituieren.	
Bis	30.06.01	5. Mit der Bildung von Abstimmungsbezirken Beschluß des Kirchengemeinderats über die Anlegung der Wählerliste (§ 8 WO, Nr. 14, 17 bis 19, 114 AWO). Der Beschluß kann, vorbehaltlich des in Nr. 2 genannten Stichtages, bis 19.8.2001 nachgeholt werden.	
Juli			
Am	08. oder 15.07.01	1. Bekanntgabe des Wahltages im Hauptgottesdienst und auf andere geeignete Weise (§ 4, 5, 40 WO, Nr. 11 AWO).	
Am	08. oder 15.07.01	2. Bekanntgabe des Beschlusses zur Anlegung der Wählerliste mit dem Hinweis, daß Gemeindeglieder mit mehreren Wohnsitzen wählen können, welcher Kirchengemeinde sie angehören wollen (§ 8 WO, Nr. 2 AWO).	
	Anlagen 1, 4, 14	Falls ein Beschluß nach § 8 Abs. 3 WO vorliegt: Aufforderung zur Anmeldung zur Wählerliste – mit dem Vermerk, daß die Wählerliste am 6.10.2001 vorläufig abgeschlossen wird (§§ 8, 9 WO, Nr. 21 bis 25 AWO). Kann nur bis 19.8. nachgeholt werden.	
Am	08. oder 15.07.01	3. Aufforderung zur Einreichung von Wahlvorschlägen im Hauptgottesdienst und auf andere geeignete Weise (§§ 14 bis 16, 44, 45 WO, Nr. 37 bis 43, 117 bis 120 AWO); (kann nur bis zum 2.9.2001 nachgeholt werden).	
	Anlage 6	[Einreichungsfrist bis 14.9.2001 (§ 45 Abs. 5 WO)]	[Einreichungsfrist bis 5.10.2001 (§ 16 Abs. 1 WO)]
Am	08. oder 15.07.01	4. Hinweise auf die Möglichkeit und die Voraussetzungen der Briefwahl (§§ 25, 52 WO, Nr. 71 AWO).	
August			
Am	26.08.01	Nochmalige Aufforderung der Gemeinde zur Einreichung von Wahlvorschlägen für die Landessynode und den Kirchengemeinderat (kann nötigenfalls bis 2.9. verschoben werden).	

Termine/Fristen		Synodalwahl	Kirchengemeinderatswahl
September			
Bis	14.09.01	1. Ende der Einreichungsfrist für die Wahlen zur Landessynode (§ 45 Abs. 5 WO).	
Sofort nach dem	14.09.01	2. Prüfung der Wahlvorschläge zur Wahl der Landessynode (§ 46 WO Nr. 121 AWO). Zusammenstellung der gültigen Wahlvorschläge zum Gesamtwahlvorschlag (§§ 47 Abs. 1, 48 WO, Nr. 129, 132 AWO). Ggf. Bekanntgabe einer Fristverlängerung um drei Wochen im Hauptgottesdienst und auf andere geeignete Weise (24.9.2001 bis 15.10.2001) zur Einreichung weiterer Wahlvorschläge (§ 47 Abs. 2 WO, Nr. 130 AWO).	
Oktober			
Bis	05.10.01		1. Ende der Frist zur Einreichung von Wahlvorschlägen zur Kirchengemeinderatswahl (§ 16 Abs. 1WO).
Sofort nach dem	05.10.01		2. Prüfung der Wahlvorschläge und ggf. Bekanntgabe der Verlängerung der Frist nach § 18 Abs. 2 WO, Nr. 47 AWO um eine Woche zur Einreichung weiterer Wahlvorschläge.
Am	06.10.01 Anlage 1	3. Prüfung und vorläufiger Abschluß der Wählerliste und Mitteilung an das Dekanatamt (§ 10 Abs. 1 WO, Nr. 28 AWO).	
Ab	6.10.01 Anl.5,11a	4. Ab Abschluß der Wählerliste Benachrichtigung der Wahlberechtigten (§ 11 WO, Nr. 31 AWO) (evtl. gemeinsam mit Zusendung der Stimmzettel).	
Am	7.10.01 Anlage 4	5. Bekanntgabe der Auflegung der Wählerliste im Hauptgottesdienst und auf andere Weise (§ 10 Abs. 2 WO, Nr. 29, 30 AWO).	
Bis	08.10.01		6. Regelfrist zur Nachbringung von Unterschriften auf Wahlvorschlägen (§ 17 Abs. 2 WO, Nr. 45 AWO).
Bis	14.10.01		7. a) ggf. Beseitigung von Beanstandungen in Wahlvorschlägen (§ 17 Abs. 2 WO und Nrn. 41, 45 und 47 AWO) b) ggf. Antrag auf Aussetzung der unechten Teilortswahl (Nr. 50 AWO) c) ggf. Einberufung einer Gemeindeversammlung (§ 18 Abs. 3 WO, Nrn. 51, 52 AWO)
Bis	15.10.01	8. Ende der Frist zur Einsichtnahme in die Wählerliste/Erhebung von Einsprachen gegen die Wählerliste.	
Bis	16.10.01 Anlage 1	9. Spätester Termin für Entscheidungen über Einsprachen gegen die Wählerliste (§ 13 WO); sofortige Zustellung noch am 16.10.. Beschwerdefrist 14 Tage bis spätestens 30.10.2001.	
Bis	28.10.01 Anlage 10	10. Mitteilung des Gesamtwahlvorschlags für die Synodalwahl an die Ortswahlausschüsse. Anfertigung und Zusendung der Stimmzettel (§ 48 Abs. 3 WO, Nrn. 133 bis 135 AWO).	
Bis	30.10.01	11. Spätester Termin für Beschwerden gegen eine Entscheidung des Kirchengemeinderats über eine Einsprache gegen die Wählerliste.	

Termine/Fristen		Synodalwahl	Kirchengemeinderatswahl
November			
Bis spätestens	04.11.01 Anlage 7	1. Zusammenstellung der Wahlvorschläge zum Gesamtwahlvorschlag (§§ 18, 19 WO, Nr. 53 AWO).	
Am	04.11.01 Anlage 8a,8b	2. Öffentliche Bekanntgabe des Gesamtwahlvorschlages sowie von Zeit, Ort und Vorgang der Wahl im Hauptgottesdienst und auf andere Weise (§§ 19 Abs. 3, 48 Abs. 4 WO, Nrn. 55, 136 AWO).	
Ab	04.11.01	3. Aushändigung der Stimmzettel an die Wahlberechtigten (Nrn. 55, 136 AWO).	
Am	04.11.01	4. Ggf. Bekanntgabe, daß keine Wahl stattfindet (§§ 18 Abs. 3, 47 Abs. 3 WO, Nr. 56 AWO).	
Bis	08.11.01	5. Letzter Termin für die Entgegennahme von Anmeldungen zur Wählerliste (§§ 9 Abs. 4, 43 WO, Nr. 26 AWO); Abschluß der Wählerliste (§ 12 WO, Nr. 32 AWO).	
Bis	09.11.01	6. Letzter Termin für Anträge auf Erteilung eines Briefwahlscheins (§§ 25 Abs. 2, 52 WO, Nr. 71 bis 73 AWO).	
Am	11.11.01	Tag der Kirchenwahl	

D r . D a u r

Erlaß des Oberkirchenrats zur Zusammenarbeit von Dekaninnen, Dekanen, Schuldekaninnen und Schuldekanen

vom 16. Mai 2000 AZ 15.10 Nr. 45

Zur Ordnung der Zusammenarbeit der Schuldekaninnen und Schuldekane [mit ihrem in § 1 Dienstanweisung für Schuldekane vom 11. März 1965 (Abl. 41 S. 271) bestimmten Aufgabenkreis] und den Dekaninnen und Dekanen [mit dem insbesondere in der Kirchenbezirks- und Visitationsordnung sowie anderen Regelungen festgelegten Aufgabenkreis] wird bestimmt:

1. Zusammenarbeit von Dekanin oder Dekan und Schuldekanin oder Schuldekan

1.1 Dekanin oder Dekan und Schuldekanin oder Schuldekan nehmen die Aufgaben des Dekanatsamts wahr. Aufgaben in den ihnen zugeordneten Teilbereichen des einen Amtes erfüllen sie selbständig. Sie sind zur Zusammenarbeit verpflichtet.

1.2 Dekanin oder Dekan und Schuldekanin oder Schuldekan führen regelmäßige Dienstbesprechungen durch. Dabei werden auch die Ergebnisse der Dekans-

dienstbesprechungen und Schuldekansdienstbesprechungen mit ihren Konsequenzen für den Kirchenbezirk erörtert. Personalentscheidungen bei kirchlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, deren Dienstauftrag Bezug zum Religionsunterricht hat, werden abgesprochen. Hierzu gehören auch die Veränderungen im Pfarrdienst.¹

2. Abgrenzung der Aufgabenbereiche

2.1 Im Blick auf die zugeordneten Teilbereiche repräsentieren Dekanin oder Dekan und Schuldekanin oder Schuldekan das Dekanatsamt nach außen.

2.2 Im Rahmen des vom Dekanatsamt zu verantwortenden Bildungsauftrags ist abzusprechen, für welche Bereiche Dekanin oder Dekan oder Schuldekanin oder Schuldekan jeweils zuständig sind (z. B. Kindergarten-, Eltern-, Erwachsenen-, Konfirmandenarbeit). Felder für Absprachen sind insbesondere

¹ Schon um der Planung des Religionsunterrichts willen wird die Schuldekanin oder der Schuldekan über Änderungen auf den Pfarrstellen wie Stellenwechsel, Vakaturvertretung, Änderung des Dienstauftrages und Neubesetzung frühzeitig unterrichtet. In Abstimmung mit der Dekanin oder dem Dekan kann die Schuldekanin oder der Schuldekan Unterrichtsaufträge auf Antrag einzelner Pfarrerrinnen oder Pfarrer jährlich aus dienstlichen oder persönlichen Gründen herabsetzen oder erlassen. Urlaubsgesuche werden von der Dekanin oder dem Dekan, falls der Religionsunterricht betroffen ist, im Einvernehmen mit der Schuldekanin oder dem Schuldekan genehmigt.

- die Visitation,
- die Ausbildung und Beurteilung der Vikarinnen und Vikare,
- die Beratung, Begleitung und Beurteilung der Personen im unständigen und ständigen Pfarrdienst.

D r . D a u r

Dienstnachrichten

- Pfarrer Martin Böhringer, auf der Pfarrstelle Untereisesheim, Dek. Heilbronn, wurde gemäß § 50 Württ. Pfarrergesetz mit Wirkung vom 1. Dezember 2000 für die Dauer von sieben Jahren aus persönlichen Gründen beurlaubt, um die Pfarrstelle der Evang. Reformierten Kirchgemeinde Alt St. Johann im Toggenburg in der Schweiz (Kantonalkirche St. Gallen) zu übernehmen.
- Pfarrerin Heike Hauber, auf der Pfarrstelle Ohmden, Dek. Kirchheim unter Teck, wurde gemäß § 50 Württ. Pfarrergesetz mit Wirkung vom 1. Dezember 2000 bis einschließlich 30. November 2001 aus persönlichen Gründen beurlaubt.
- Pfarrer Reinhard von Hauff, an der Stephanuskirche West in Bad Cannstatt, Dek. Bad Cannstatt, wird mit Wirkung vom 1. Januar 2001 bis einschließlich 30. April 2004 zur Übernahme einer Projektstelle bei Dienste in Übersee für eine Tätigkeit in der presbyterianisch-reformierten Kirche in Kuba, Kirchenprovinz Matanzas, freigestellt.
- Pfarrer Gottfried Dufft, auf der Pfarrstelle I an der Stadtkirche in Schweningen, Dek. Tuttlingen, wird mit Wirkung vom 15. Januar 2001 auf eine bewegliche Pfarrstelle ernannt, der derzeit der Dienstauftrag Wahrnehmung pfarramtlicher Dienste in Rottenburg Süd, Dek. Tübingen, zugeordnet ist.
- Pfarrerin Ina Mohns und ihr Ehemann, Pfarrer Konrad Maier-Mohns, in Stellenteilung in Bünzwangen-Sulpach, Dek. Göppingen, werden gemäß § 23 b Württ. Pfarrergesetz mit Wirkung vom 1. Februar 2001 jeweils unter Zuweisung eines als auf die Hälfte eingeschränkt geltenden Dienstauftrags weiterhin in Stellenteilung auf die Pfarrstelle Neckartailfingen, Dek. Nürtingen, ernannt.
- Das Oberschulamt Tübingen hat Pfarrer Norbert Hahn am Graf-Eberhard-Gymnasium in Bad Urach mit Wirkung vom 10. September 2000, unter Berufung in das staatliche Beamtenverhältnis auf Lebenszeit, zum Studienrat ernannt.
- Das Oberschulamt Stuttgart hat Pfarrer Bernd Rummel am Albert-Schweitzer-Gymnasium in Neckarsulm mit Wirkung vom 13. Oktober 2000, unter Berufung in das staatliche Beamtenverhältnis auf Lebenszeit, zum Studienrat ernannt.

Der Landesbischof hat

a) ernannt:

mit Wirkung vom 1. November 2000

- Pfarrer Eberhardt Lörcher, auf der Pfarrstelle Freiberg Süd, Dek. Zuffenhausen, auf die Krankenhauspfarrstelle Aulendorf, Dek. Biberach;

mit Wirkung vom 15. November 2000

- Kirchenverwaltungsoberspektorin Gabriele Matthes-Seegeer beim Evangelischen Oberkirchenrat in Stuttgart, zur Kirchenverwaltungsamtfrau;
- Kirchenverwaltungsrat Klaus Wefel, Leiter der Kirchlichen Verwaltungsstelle Heilbronn, zum Kirchenoberverwaltungsrat;

mit Wirkung vom 1. Dezember 2000

- Pfarrerin Veronika Bohnet, auf der Pfarrstelle III an der Stadtkirche in Tuttlingen, Dek. Tuttlingen, auf die Pfarrstelle Kallenberg, Dek. Ditzingen;
- Pfarrer Michael Widmann, auf der Pfarrstelle Ost an der Christuskirche in Söflingen, Dek. Ulm, auf die Pfarrstelle Mündingen, Dek. Münsingen;

mit Wirkung vom 1. Januar 2001

- Pfarrerin Gabriele Duncker, mit einem Dienstauftrag beim Treffpunkt Senior in Stuttgart, auf die Pfarrstelle Dettenhausen, Dek. Tübingen;
- Pfarrer z.A. Christoph Hillebrand, auf Dienstaushilfe beim Dekan in Gaildorf, Dek. Gaildorf, auf die Pfarrstelle Asselfingen, Dek. Ulm;
- Pfarrer Karl-Heinz Keller, auf der Pfarrstelle Ötisheim, Dek. Mühlacker, auf die Pfarrstelle Großgartach, Dek. Heilbronn;

mit Wirkung vom 1. Februar 2001

- Pfarrer z.A. Hartmut Stuber, auf Dienstaushilfe in Münchingen, Dek. Ditzingen, auf die Pfarrstelle Süd in Schwieberdingen, Dek. Ditzingen;

b) in den Ruhestand versetzt:

mit Wirkung vom 1. November 2000

- Pfarrer Gerhard Gänble, auf der Pfarrstelle Holzmaden, Dek. Kirchheim unter Teck;
- Pfarrer Gerhard Hofmeister, freigestellt zum Kirchenbezirksverband Evang. Tagungsstätte Löwenstein zur Übernahme der Stelle des theol. Leiters der Evang. Tagungsstätte Löwenstein;
- Pfarrer Friedrich Lenhard, Pfarrer für Seelsorge an Sprach- und Gehörgeschädigten in Heilbronn;
- Pfarrer Peter Stücklen, auf der Pfarrstelle Waldenburg, Dek. Öhringen;
- Pfarrer Dietrich Stumpp, Leiter der Abteilung „Gemeindeentwicklung und Gottesdienst“ beim Evang. Gemeindedienst für Württemberg mit Sitz in Stuttgart;

mit Wirkung vom 1. Januar 2001

- Kirchenrat Dr. Rolf Sauerzapf, freigestellt zur Übernahme der Stelle des Evangelischen Grenzschutzdekans mit Sitz in Kassel;
- Pfarrer Fritz Stolz, auf der Pfarrstelle Fürnsal, Dek. Freudenstadt;

mit Wirkung vom 1. Februar 2001

- Pfarrer Dieter Süßmuth, auf der Pfarrstelle Mittelfischach, Dek. Gaildorf.

In die Ewigkeit wurden abgerufen:

- am 30. September 2000 Pfarrer i.R. Peter Zimmermann, früher auf der Krankenhauspfarrstelle Aulendorf, Dek. Biberach;
- am 2. November 2000 Pfarrer i.R. Max Lange, früher auf der Pfarrstelle Hochdorf, Dek. Nagold.

Arbeitsrechtsregelungen

Tarifregelungen 2000/Übernahme von Tarifverträgen

Beschluß der Arbeitsrechtlichen Kommission vom 6. Juli 2000

Aufgrund von § 6 der Kirchlichen Anstellungsordnung (KAO) vom 27. April 1988 und § 3 der Anerken-

nungspraktikantenordnung vom 3. Februar 1993 werden der

a) Vergütungstarifvertrag Nr. 34 zum BAT für den Bereich des Bundes und der Tarifgemeinschaft Deutscher Länder,

b) Ausbildungsvergütungstarifvertrag Nr. 21 für Auszubildende,

c) Änderungstarifvertrag Nr. 13 zum Manteltarifvertrag für Auszubildende,

d) Änderungstarifvertrag Nr. 11 zum Tarifvertrag über die Regelung der Arbeitsbedingungen der Praktikantinnen/Praktikanten (TV Prakt),

e) Tarifvertrag zur Änderung der Zuwendungstarifverträge,

– jeweils vom 30. Juni 2000 – mit folgender Maßgabe übernommen:

1. Bei Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern nach Abschnitt III KAO findet § 3 des Vergütungstarifvertrags – Einmalzahlung – keine Anwendung. Statt dessen wird die Stundenvergütung nach § 48 Abs. 2 KAO bereits mit Wirkung vom 1. April 2000 um 2 v. H. erhöht. Dies gilt auch für privatrechtlich angestellte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die nicht unter die KAO oder eine sonstige Arbeitsrechtliche Regelung fallen, sondern mit denen Pauschalvergütungen (Festvergütungen) vereinbart wurden.

2. Ein unmittelbarer Übertritt zu einem anderen Arbeitgeber innerhalb der in § 3 Abs. 4 des Vergütungstarifvertrags Nr. 34 genannten Zeiträume ist auch dann unschädlich, wenn dieser in unmittelbarem Anschluß an das beendete Arbeitsverhältnis zu einem Arbeitgeber des kirchlichen Dienstes im Sinne des § 4 KAO, der katholischen Kirche bzw. einem Mitglied des Deutschen Caritas-Verbandes erfolgt und diese die KAO, eine vergleichbare kirchliche Regelung, die AVR oder den BAT anwenden.

Auf die Erhebung von Einwendungen gemäß § 6 Abs. 3 Unterabs. 2 bzw. § 3 Abs. 2 Anerkennungspraktikantenordnung vom 3. Februar 1993 wird verzichtet.

Die sich aus den Vergütungstarifverträgen ergebenden Erhöhungen der Vergütungen für die privatrechtlich angestellten kirchlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Auszubildenden, Praktikanten und Praktikantinnen sowie die sonstigen Änderungen werden durch Rundschreiben des Oberkirchenrats bekanntgegeben.

Die genannten Tarifverträge werden nachfolgend – siehe Anlagen a) bis e) – veröffentlicht.

a) Vergütungstarifvertrag Nr. 34 zum BAT für den Bereich des Bundes und für den Bereich der Tarifgemeinschaft deutscher Länder

vom 30. Juni 2000

Zwischen
der Bundesrepublik Deutschland,
vertreten durch das Bundesministerium des Innern,

der Tarifgemeinschaft deutscher Länder,
vertreten durch den Vorsitzenden des Vorstandes,

einerseits

und

andererseits

wird Folgendes vereinbart:

**§ 1
Geltungsbereich**

Dieser Tarifvertrag gilt für die Angestellten im Bereich des Bundes und im Bereich der Tarifgemeinschaft deutscher Länder, die unter den Geltungsbereich des Bundes-Angestelltentarifvertrages (BAT) fallen.

**§ 2
Vergütungen für die Monate April bis Juli 2000**

Für die Monate April bis Juli 2000 gilt der Vergütungstarifvertrag Nr. 33 zum BAT für den Bereich des Bundes und für den Bereich der Tarifgemeinschaft deutscher Länder vom 5. März 1999.

**§ 3
Einmalzahlung**

(1) Die Angestellten erhalten für die Monate April 2000 bis Juli 2000 eine Einmalzahlung in Höhe von 400 DM.

Die Einmalzahlung vermindert sich um 100 DM für jeden Kalendermonat, für den der Angestellte
a) keinen Anspruch auf Bezüge (Vergütung, Urlaubsvergütung oder Krankenbezüge) gegen einen unter den BAT/BAT-0/BAT-Ostdeutsche Sparkassen fallenden Arbeitgeber hat; dies gilt nicht für Kalendermonate, in denen nur wegen der Höhe der Barleistungen des Sozialversicherungsträgers Krankengeldzuschuß nicht gezahlt wird,

b) bereits aus einem anderen Rechtsverhältnis im öffentlichen Dienst (§ 29 Abschn. B Abs. 7 BAT) eine Einmalzahlung erhalten hat, die den Regelungen nach diesem Tarifvertrag dem Grunde nach vergleichbar ist.

(2) Für die Einmalzahlung gilt § 34 Abs. 1 Unterabs. 1 Satz 1 BAT entsprechend. Maßgebend sind die Verhältnisse am 1. April 2000; bei Begründung des Ar-

beitsverhältnisses nach dem 1. April 2000 sind die Verhältnisse am ersten Tag des Arbeitsverhältnisses maßgebend.

(3) Die Einmalzahlung ist bei der Bemessung sonstiger Leistungen nicht zu berücksichtigen; sie ist nicht gesamtversorgungsfähig.

(4) Die Absätze 1 bis 3 werden nicht angewendet auf Angestellte, die spätestens mit Ablauf des 12. Juni 2000 aus ihrem Verschulden oder auf eigenen Wunsch aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschieden sind. Dies gilt auf Antrag nicht für Angestellte, die in unmittelbarem Anschluß an das auf eigenen Wunsch beendete Arbeitsverhältnis wieder in den öffentlichen Dienst eingetreten oder wegen Erfüllung der Voraussetzungen zum Bezug einer Rente wegen Alters nach §§ 37, 236, 237 oder 237 a SGB VI aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschieden sind.

Öffentlicher Dienst im Sinne des Unterabsatzes 1 Satz 2 ist eine Beschäftigung

- a) beim Bund, bei einem Land, bei einer Gemeinde oder bei einem Gemeindeverband oder bei einem sonstigen Mitglied eines Arbeitgeberverbandes, der der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände angehört,
- b) bei einer Körperschaft, Anstalt oder Stiftung des öffentlichen Rechts, die den BAT, den BAT-0 oder einen Tarifvertrag wesentlich gleichen Inhalts anwendet.

§ 4

Grundvergütungen, Gesamtvergütungen

(1) Die Grundvergütungen für die Angestellten der Vergütungsgruppen 1 bis X (§ 26 Abs. 3 BAT) sind festgelegt für die Zeit

- a) vom 1. August 2000 bis 31. August 2001 in der Anlage 1 a,
- b) vom 1. September bis 31. Dezember 2001 in der Anlage 1 b,
- c) vom 1. Januar 2002 an in der Anlage 1 c (Euro-Tabelle).

(2) Die Gesamtvergütungen für die Angestellten der Vergütungsgruppen VI a/b bis X, die das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben (§ 30 BAT), ergeben sich für die Zeit

- a) vom 1. August 2000 bis 31. August 2001 aus der Anlage 2 a,
- b) vom 1. September bis 31. Dezember 2001 aus der Anlage 2 b,
- c) vom 1. Januar 2002 an aus der Anlage 2 c (Euro-Tabelle).

(3) Die Grundvergütungen für die Angestellten der Vergütungsgruppen Kr. XIII bis Kr. I (§ 26 Abs. 3 BAT) sind festgelegt für die Zeit

- a) vom 1. August 2000 bis 31. August 2001 in der Anlage 3 a,
- b) vom 1. September bis 31. Dezember 2001 in der Anlage 3 b,
- c) vom 1. Januar 2002 an in der Anlage 3 c (Euro-Tabelle).

(4) Die Gesamtvergütungen für die Angestellten der Vergütungsgruppen Kr. III bis Kr. I, die das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben (§ 30 BAT), ergeben sich für die Zeit

- a) vom 1. August 2000 bis 31. August 2001 aus der Anlage 4 a,
- b) vom 1. September bis 31. Dezember 2001 aus der Anlage 4 b,
- c) vom 1. Januar 2002 an aus der Anlage 4 c (Euro-Tabelle).

§ 5

Ortszuschlag

(1) Die Beträge des Ortszuschlages (§ 26 Abs. 3 BAT) sind festgelegt für die Zeit

- a) vom 1. August 2000 bis 31. August 2001 in der Anlage 5 a,
- b) vom 1. September bis 31. Dezember 2001 in der Anlage 5 b,
- c) vom 1. Januar 2002 an in der Anlage 5 c (Euro-Tabelle).

(2) Der Ortszuschlag erhöht sich für Angestellte

mit Vergütung nach den Vergütungsgruppen	für das erste zu berücksichtigende Kind um	für jedes weitere zu berücksichtigende Kind um
--	--	--

a) für die Zeit vom 1. August 2000 bis 31. Dezember 2001:

X, IX b und Kr. 1	10 DM	50 DM
IX a und Kr. II	10 DM	40 DM
VIII	10 DM	30 DM

mit Vergütung nach den Vergütungsgruppen	für das erste zu berücksichtigende Kind um	für jedes weitere zu berücksichtigende Kind um
--	--	--

b) vom 1. Januar 2002 an

X, IX b und Kr. 1	5,11 Euro	25,56 Euro
IX a und Kr. II	5,11 Euro	20,45 Euro
VIII	5,11 Euro	15,34 Euro

Dies gilt nicht für Kinder, für die das Kindergeld aufgrund über- oder zwischenstaatlicher Rechtsvorschriften abweichend von § 66 EStG bzw. § 6 BKGG bemessen wird; für die Anwendung des Unterabsatzes 1 sind diese Kinder bei der Feststellung der Zahl der zu berücksichtigenden Kinder nicht mitzuzählen.

Erhält der Angestellte Vergütung aus einer höheren Vergütungsgruppe und wird dadurch der Erhöhungsbetrag geringer oder fällt er weg, wird der Unterschiedsbetrag zwischen der jeweiligen Summe aus der Grundvergütung, dem Ortszuschlag, der allgemeinen Zulage, gegebenenfalls dem Erhöhungsbetrag und einer Vergütungsgruppenzulage sowie den entsprechenden Bezügen, die am Tage vorher zugestanden haben, als Teil des Ortszuschlages zusätzlich gezahlt.

(Die Anlagen 1 a – c bis 5 a – c sind hier nicht abgedruckt. Zu den Anlagen 1 a bis 5 a siehe Rundschreiben des Oberkirchenrats vom 23. August 2000, AZ 25.30 Nr. 463/6. Die Anlagen 1 b, c bis 5 c werden zu gegebener Zeit vom Oberkirchenrat durch Rundschreiben bekanntgegeben.)

§ 6

Stundenvergütungen

Die Stundenvergütungen (§ 35 Abs. 3 Unterabs. 1 BAT) betragen:

a) Vom 1. August 2000 bis 31. August 2001

In Vergütungsgruppe	DM	In Vergütungsgruppe	DM
X	17,57	Kr. I	19,45
IX b	18,51	Kr. II	20,38
IX a	18,86	Kr. III	21,41
VIII	19,58	Kr. IV	22,58
VII	20,85	Kr. V	23,78
VI a/b	22,21	Kr. V a	24,43
V c	23,93	Kr. VI	25,37
Va/b	26,21	Kr. VII	27,24
IV b	28,36	Kr. VIII	28,87
IV a	30,80	Kr. IX	30,65
III	33,48	Kr. X	32,58
II b	35,20	Kr. XI	34,66
II a	37,07	Kr. XII	36,73
I b	40,49	Kr. XIII	39,86
I a	44,01		
I	48,01		

b) vom 1. September 2001 bis 31. Dezember 2001

In Vergütungsgruppe	DM	In Vergütungsgruppe	DM
X	17,99	Kr. I	19,92
IX b	18,95	Kr. II	20,87
IX a	19,31	Kr. III	21,93
VIII	20,05	Kr. IV	23,12
VII	21,35	Kr. V	24,35
VI a/b	22,75	Kr. Va	25,02
V c	24,51	Kr. VI	25,98
Va/b	26,84	Kr. VII	27,89

In Vergütungsgruppe	DM	In Vergütungsgruppe	DM
IV b	29,04	Kr. VIII	29,57
IV a	31,54	Kr. IX	31,39
III	34,28	Kr. X	33,36
II b	36,04	Kr. XI	35,49
II a	37,96	Kr. XII	37,61
I b	41,46	Kr. XIII	40,82
I a	45,06		
I	49,16		

c) vom 1. Januar 2002 an

In Vergütungsgruppe	Euro	In Vergütungsgruppe	Euro
X	9,20	Kr. I	10,18
IX b	9,69	Kr. II	10,67
IX a	9,87	Kr. III	11,21
VIII	10,25	Kr. IV	11,82
VII	10,91	Kr. V	12,45
VI a/b	11,63	Kr. Va	12,79
V c	12,53	Kr. VI	13,28
Va/b	13,72	Kr. VII	14,26
IV b	14,85	Kr. VIII	15,12
IV a	16,13	Kr. IX	16,05
III	17,53	Kr. X	17,06
II b	18,43	Kr. XI	18,15
II a	19,41	Kr. XII	19,23
I b	21,20	Kr. XIII	20,87
I a	23,04		
I	25,14		

§ 7

Inkrafttreten, Laufzeit

(1) Dieser Tarifvertrag tritt mit Wirkung vom 1. April 2000 in Kraft. Abweichend hiervon treten §§ 4 bis 6 am 1. August 2000 in Kraft.

(2) Dieser Tarifvertrag kann mit einer Frist von einem Monat zum Schluß eines Kalendermonats, frühestens zum 31. Oktober 2002, schriftlich gekündigt werden.

b) Ausbildungsvergütungstarifvertrag Nr. 21 für Auszubildende

vom 30. Juni 2000

Zwischen

der Bundesrepublik Deutschland,
vertreten durch das Bundesministerium des Innern,

der Tarifgemeinschaft deutscher Länder,
vertreten durch den Vorsitzenden des Vorstandes,

der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände,
vertreten durch den Vorstand,

einerseits

und

andererseits

wird gemäß § 8 Abs. 1 des Manteltarifvertrages für Auszubildende vom 6. Dezember 1974 Folgendes vereinbart:

§ 1 Ausbildungsvergütung

(1) Die monatliche Ausbildungsvergütung beträgt

a) vom 1. April 2000 bis 31. August 2001

im ersten Ausbildungsjahr	1.128,80 DM
im zweiten Ausbildungsjahr	1.218,02 DM
im dritten Ausbildungsjahr	1.299,91 DM
im vierten Ausbildungsjahr	1.413,54 DM

b) vom 1. September bis 31. Dezember 2001

im ersten Ausbildungsjahr	1.155,89 DM
im zweiten Ausbildungsjahr	1.247,25 DM
im dritten Ausbildungsjahr	1.331,11 DM
im vierten Ausbildungsjahr	1.447,46 DM

c) vom 1. Januar 2002 an

im ersten Ausbildungsjahr	591,00 Euro
im zweiten Ausbildungsjahr	637,71 Euro
im dritten Ausbildungsjahr	680,59 Euro
im vierten Ausbildungsjahr	740,07 Euro

(2) Für die Feststellung des nach Absatz 1 und nach § 2 Abs. 2 maßgebenden Ausbildungsjahres gelten bei einer Stufenausbildung (§ 26 des Berufsbildungsgesetzes, § 26 der Handwerksordnung) die einzelnen Stufen als Bestandteile eines einheitlichen Berufsausbildungsverhältnisses, und zwar auch dann, wenn sich die Ausbildung der weiteren Stufe nicht unmittelbar an die der vorhergehenden angeschlossen hat.

Hat das Berufsausbildungsverhältnis im Laufe eines Kalendermonats begonnen, erhält der Auszubildende die nach Absatz 1 zustehende höhere Ausbildungsvergütung jeweils vom Beginn des Kalendermonats an, in dem das vorhergehende Ausbildungsjahr geendet hat. Satz 1 dieses Unterabsatzes gilt in den Fällen des § 2 Abs. 2 entsprechend.

§ 2 Zulagen, Zuschläge

(1) Dem angestelltenrentenversicherungspflichtigen Auszubildenden (§ 1 Abs. 1 Buchst. a des Manteltarifvertrages für Auszubildende) können bei Vorliegen der geforderten Voraussetzungen 50 v. H. der Zulagen gewährt werden, die für Angestellte gemäß § 33 Abs. 1 Buchst. c i. V. mit Abs. 6 BAT jeweils vereinbart sind.

(2) Dem arbeiterrentenversicherungspflichtigen Auszubildenden (§ 1 Abs. 1 Buchst. b des Manteltarifvertrages für Auszubildende), der im Rahmen seiner Ausbildung in erheblichem Umfang mit Arbeiten gemäß § 29 MTArb/§ 23 BMT-G beschäftigt wird, kann im zweiten bis vierten Ausbildungsjahr ein monatlicher Pauschalzuschlag von 20 DM gezahlt werden. Vom 1. Januar 2002 an beträgt der monatliche Pauschalzuschlag 10,23 Euro.

§ 3 Unterkunft und Verpflegung

A. Für den Bereich des Bundes und der Tarifgemeinschaft deutscher Länder

(1) Gewährt der Ausbildende Unterkunft und Verpflegung, wird die Ausbildungsvergütung monatlich

a) vom 1. April 2000 bis 31. August 2001	um 251,54 DM,
b) vom 1. September bis 31. Dezember 2001	um 257,58 DM,
c) vom 1. Januar 2002 an	um 131,70 Euro

gekürzt.

(2) Gewährt der Ausbildende nur Unterkunft, wird die Ausbildungsvergütung monatlich

- | | |
|---|----------------|
| a) vom 1. April 2000 bis 31. August 2001 | um 64,57 DM, |
| b) vom 1. September bis 31. Dezember 2001 | um 66,12 DM, |
| c) vom 1. Januar 2002 an | um 33,81 Euro, |

gewährt er nur Verpflegung, wird die Ausbildungsvergütung monatlich

- | | |
|---|---------------|
| a) vom 1. April 2000 bis 31. August 2001 | um 186,97 DM, |
| b) vom 1. September bis 31. Dezember 2001 | um 191,46 DM, |
| c) vom 1. Januar 2002 an | um 97,89 Euro |
- gekürzt.

B. Für den Bereich der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände

Eine dem Auszubildenden gewährte Unterkunft und Verpflegung wird mit dem nach der jeweiligen Sachbezugsverordnung geltenden Wert auf die Ausbildungsvergütung angerechnet. Es müssen jedoch mindestens 40 v. H. der Bruttoausbildungsvergütung gezahlt werden.

§ 4

Ausnahmen vom Geltungsbereich

Dieser Tarifvertrag wird nicht angewendet auf Auszubildende, die spätestens mit Ablauf des 12. Juni 2000 aus ihrem Verschulden oder auf eigenen Wunsch aus dem Ausbildungsverhältnis ausgeschieden sind. Dies gilt auf Antrag nicht für Auszubildende, die in unmittelbarem Anschluß an das auf eigenen Wunsch beendete Ausbildungsverhältnis wieder in den öffentlichen Dienst eingetreten sind.

Öffentlicher Dienst im Sinne des Unterabsatzes 1 Satz 2 ist eine Beschäftigung

- beim Bund, bei einem Land, bei einer Gemeinde, bei einem Gemeindeverband oder bei einem sonstigen Mitglied eines Arbeitgeberverbandes, der der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) angehört,
- bei einer Körperschaft, Anstalt oder Stiftung des öffentlichen Rechts, die den BAT, den MTArb, den BMT-G, den BAT-0, den MTArb-O, den BMT-G-0 oder einen Tarifvertrag wesentlich gleichen Inhalts anwendet.

§ 5

Inkrafttreten, Laufzeit

Dieser Tarifvertrag tritt mit Wirkung vom 1. April 2000 in Kraft. Er kann mit einer Frist von einem Monat zum Schluß eines Kalendermonats, frühestens zum 31. Oktober 2002, schriftlich gekündigt werden.

c) Änderungsarbeitsvertrag Nr. 13 vom 30. Juni 2000 zum Mantelarbeitsvertrag für Auszubildende

Zwischen

der Bundesrepublik Deutschland,
vertreten durch das Bundesministerium des Innern,

der Tarifgemeinschaft deutscher Länder,
vertreten durch den Vorsitzenden des Vorstandes,

der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände,
vertreten durch den Vorstand

einerseits

und

andererseits

wird Folgendes vereinbart:

Einziges Paragraph

Im § 23 Abs. 5 des Manteltarifvertrages für Auszubildende vom 6. Dezember 1974, zuletzt geändert durch den Änderungstarifvertrag Nr. 12 vom 5. März 1999, werden mit Wirkung vom 1. April 2000 im Unterabsatz 1 die Wörter „grundsätzlich nach erfolgreich bestandener Abschlußprüfung für mindestens sechs Monate“ durch die Wörter „nach erfolgreich bestandener Abschlußprüfung für mindestens zwölf Monate“ und im Unterabsatz 2 das Datum „31. März 2000“ durch das Datum „31. Oktober 2002“ ersetzt.

d) Änderungstarifvertrag Nr. 11
vom 30. Juni 2000
zum Tarifvertrag über die Regelung der Arbeitsbedingungen
der Praktikantinnen/Praktikanten (TV Prakt)

Zwischen

der Bundesrepublik Deutschland,
vertreten durch das Bundesministerium des Innern,

der Tarifgemeinschaft deutscher Länder,
vertreten durch den Vorsitzenden des Vorstandes,

der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände,
vertreten durch den Vorstand

einerseits

und

andererseits

wird Folgendes vereinbart:

§ 1
Änderung des Tarifvertrages

§ 2 Abs. 1 des zuletzt durch den Änderungstarifvertrag Nr. 10 vom 5. März 1999 geänderten Tarifvertrages über die Regelung der Arbeitsbedingungen der Praktikantinnen/Praktikanten (TV Prakt) vom 22. März 1991 wird in folgender Fassung wieder in Kraft gesetzt:

(1) Das Entgelt und der Verheiratenzuschlag betragen monatlich

a) vom 1. April 2000 bis 31. August 2001:

Für die Praktikantin/den Praktikanten für den Beruf	Entgelt DM	Verheiratenzuschlag DM
des Sozialarbeiters, Sozialpädagogen, Heilpädagogen	2.547,36	123,62
der pharm.-techn. Assistentin, Erzieherin	2.165,07	117,78
der Kinderpflegerin, des Masseurs und med. Bademeisters, Rettungsassistenten	2.068,46	117,78

b) vom 1. September bis 31. Dezember 2001:

des Sozialarbeiters, Sozialpädagogen, Heilpädagogen	2.608,50	126,58
der pharm.-techn. Assistentin, Erzieherin	2.217,03	120,60
der Kinderpflegerin, des Masseurs und med. Bademeisters, Rettungsassistenten	2.118,10	120,60

c) vom 1. Januar 2002 an

Für die Praktikantin/den Praktikanten für den Beruf	Entgelt Euro	Verheiratetenzuschlag Euro
des Sozialarbeiters, Sozialpädagogen, Heilpädagogen	1.333,70	64,72
der pharm.-techn. Assistentin, Erzieherin	1.133,55	61,66
der Kinderpflegerin, des Masseurs und med. Bademeisters, Rettungsassistenten	1.082,97	61,66

§ 2

Ausnahmen vom Geltungsbereich

Dieser Tarifvertrag wird nicht angewendet auf Praktikantinnen/Praktikanten, die spätestens mit Ablauf des 12. Juni 2000 aus ihrem Verschulden oder auf eigenen Wunsch aus dem Praktikantenverhältnis ausgeschieden sind. Dies gilt auf Antrag nicht für Praktikantinnen/Praktikanten, die in unmittelbarem Anschluß an das auf eigenen Wunsch beendete Praktikantenverhältnis wieder in den öffentlichen Dienst eingetreten sind.

Öffentlicher Dienst im Sinne des Unterabsatzes 1 Satz 2 ist eine Beschäftigung

- beim Bund, bei einem Land, bei einer Gemeinde, bei einem Gemeindeverband oder bei einem sonstigen Mitglied eines Arbeitgeberverbandes, der der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) angehört,
- bei einer Körperschaft, Anstalt oder Stiftung des öffentlichen Rechts, die den BAT, den BAT-0 oder einen Tarifvertrag, wesentlich gleichen Inhalts anwendet.

§ 3

Inkrafttreten

Dieser Tarifvertrag tritt mit Wirkung vom 1. April 2000 in Kraft.

e) Tarifvertrag vom 30. Juni 2000 zur Änderung der Zuwendungstarifverträge

Zwischen

der Bundesrepublik Deutschland,
vertreten durch das Bundesministerium des Innern,
der Tarifgemeinschaft deutscher Länder,
vertreten durch den Vorsitzenden des Vorstandes,
der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände,
vertreten durch den Vorstand,

einerseits

und

andererseits

wird Folgendes vereinbart:

§ 1

Änderung der Zuwendungstarifverträge

Die Protokollnotiz bzw. Protokollerklärung Nr. 1 zu § 2 des Tarifvertrages über eine Zuwendung für

- Angestellte vom 12. Oktober 1973, zuletzt geändert durch den Änderungstarifvertrag Nr. 8 vom 15. März 1999,
- Arbeiter des Bundes und der Länder vom 12. Oktober 1973, zuletzt geändert durch den Änderungstarifvertrag Nr. 8 vom 15. März 1999,
- Arbeiter vom 12. Oktober 1973 (VKA), zuletzt geändert durch den Änderungstarifvertrag Nr. 9 vom 15. März 1999,
- Auszubildende vom 12. Oktober 1973 (Bund/TdL), zuletzt geändert durch den Tarifvertrag

vom 15. März 1999 zur Änderung von Zuwendungs-
tarifverträgen,

5. Auszubildende vom 12. Oktober 1973 (VKA),
zuletzt geändert durch den Tarifvertrag vom 15. März
1999 zur Änderung von Zuwendungstarifverträgen,

6. Praktikantinnen (Praktikanten) vom 12. Oktober
1973, zuletzt geändert durch den Tarifvertrag vom
15. März 1999 zur Änderung von Zuwendungstarif-
verträgen,

7. Schülerinnen/Schüler, die nach Maßgabe des
Krankenpflegegesetzes oder des Hebammengesetzes
ausgebildet werden vom 21. April 1986, zuletzt geän-
dert durch den Tarifvertrag vom 15. März 1999 zur
Änderung von Zuwendungstarifverträgen,

8. Ärzte/Ärztinnen im Praktikum vom 10. April
1987, zuletzt geändert durch den Tarifvertrag vom
15. März 1999 zur Änderung von Zuwendungstarif-
verträgen,

wird wie folgt geändert:

a) In Unterabsatz 1 werden die Worte „und am 27.
Februar 1999“ durch die Worte „am 27. Februar 1999
und am 13. Juni 2000“ und

aa) in den unter Nrn. 1, 2 und 3 bezeichneten
Tarifverträgen die Worte „89,62 v. H.“ durch die
Worte „vom 1. August 2000 bis 31. August 2001
87,86 v. H. und vom 1. September 2001 an 85,80
v. H.“,

bb) in den unter Nrn. 4 und 5 bezeichneten Tarif-
verträgen die Worte „90,78 v. H.“ durch die Worte
„vom 1. April 2000 bis 31. August 2001 89,00 v.
H. und vom 1. September 2001 an 86,91 v. H.“,

cc) in den unter Nrn. 6, 7 und 8 bezeichneten
Tarifverträgen die Worte „89,62 v. H.“ durch die
Worte „vom 1. April 2000 bis 31. August 2001
87,86 v. H. und vom 1. September 2001 an 85,80
v. H.“

ersetzt.

b) In Unterabsatz 2 wird das Datum „1. April 2000“
durch das Datum „1. November 2002“ ersetzt.

§ 2

Weitere Änderungen

Die in § 1 unter Nrn. 1 bis 3 aufgeführten Tarifverträge
werden jeweils in § 1 Abs. 2 Satz 1 wie folgt geändert:

a) In Nr. 3 Buchst. d werden die Worte „§ 36, § 37
oder § 40“ durch die Worte „§ 37, § 40, § 236 oder
§ 236 a“ ersetzt.

b) In Nr. 4 Buchst. c werden die Worte „§ 39“ durch
die Worte „§ 237 a“ ersetzt.

§ 3

Inkrafttreten

Dieser Tarifvertrag tritt

a) hinsichtlich der in § 1 Nrn. 4 bis 8 bezeichneten
Tarifverträge mit Wirkung vom 1. April 2000,

b) hinsichtlich der in § 1 Nr. 1 bis 3 bezeichneten
Tarifverträge am 1. August 2000

in Kraft. Abweichend hiervon tritt § 2 mit Wirkung
vom 1. Januar 2000 in Kraft.

Amtsblatt: Laufender Bezug nur durch das Referat
Interne Verwaltung des Evang. Oberkirchenrats.
Bezugspreis jährlich 50,00 DM
zuzüglich Porto- und Versandkosten.

Erscheinungsweise: monatlich.

Der Bezug kann zwei Monate vor dem 31. Dezember
eines jeden Jahres gekündigt werden.
Einzelnummern laufender oder früherer Jahrgänge
können vom Referat Interne Verwaltung des Evang.
Oberkirchenrats - soweit noch vorrätig - bezogen
werden. Preis je Einzelheft: 4,00 DM

Herausgeber: Evang. Oberkirchenrat,
Postfach 10 13 42, 70012 Stuttgart
Dienstgebäude: Gänsheidestraße 4, 70184 Stuttgart,
Telefon (0711) 21 49-0

Herstellung:
Evangelisches Medienhaus GmbH
Augustenstraße 124, 70197 Stuttgart

Konten der Kasse
des Evang. Oberkirchenrats Stuttgart:

Nr. 1 531 Landesbank Baden-Württemberg
(BLZ 600 500 00)
Nr. 2 003 225 Landesbank Baden-Württemberg
(BLZ 600 501 01)
Nr. 400 106 Evang. Kreditgenossenschaft Stuttgart
(BLZ 600 606 06)
Nr. 90 50-708 Postbank Stuttgart
(BLZ 600 100 70)