

**Kirchengesetz über die Geltung  
des Mitarbeitervertretungsgesetzes der Evangelischen  
Kirche in Deutschland vom 6. November 1992  
in der Evangelischen Kirche  
Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz  
(MVG-Anwendungsgesetz – MVG-AnwG)**

Vom 23. April 2005 (KABl. S. 70);

§§ 4, 10 und 12 geändert durch Kirchengesetz vom 16. Mai 2009  
(KABl. S. 138)

Die Landessynode der Evangelischen Kirche Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz hat das folgende Kirchengesetz beschlossen:

**Artikel 1**

Das Kirchengesetz über Mitarbeitervertretungen in der Evangelischen Kirche in Deutschland (Mitarbeitervertretungsgesetz – MVG) vom 6. November 1992 (ABl. EKD S. 445),<sup>1</sup> zuletzt geändert durch Kirchengesetz vom 6. November 2003 (ABl. EKD S. 408), gilt in der Evangelischen Kirche Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz in der jeweils geltenden Fassung nach Maßgabe der folgenden ergänzenden Bestimmungen.

**§ 1**

**(zu § 2 MVG – Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen)**

<sup>1</sup>Das Mitarbeitervertretungsgesetz gilt nicht für Personen, die im pfarramtlichen Dienst, in der Ausbildung oder in der Vorbereitung dazu stehen mit Ausnahme der Inhaberinnen und Inhaber von Schulpfarrstellen. <sup>2</sup>Zu diesen Personen gehören auch Pfarrer und Pfarrerinnen im Entsendungsdienst, Vikarinnen und Vikare, Prediger und Predigerinnen sowie Gemeindepädagogen und -pädagoginnen mit dienstlichem Auftrag zur öffentlichen Wortverkündigung und Sakramentsverwaltung. <sup>3</sup>Das Mitarbeitervertretungsgesetz gilt darüber hinaus nicht für die Professoren und die Professorinnen sowie die sonstigen Hochschullehrer und -lehrerinnen kirchlicher Hochschulen oder Fachhochschulen in der Trägerschaft der Evangelischen Kirche Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz.

---

<sup>1</sup> Siehe LZ 252.

## § 2

### (zu § 3 Abs. 1 und 2 MVG – Dienststellen)

- (1) <sup>1</sup>Die Dienststellen der landeskirchlichen Ämter, Einrichtungen und Werke, die nicht zu den Dienststellen der Absätze 2, 3 oder 4 Satz 1 gehören, bilden eine gemeinsame Mitarbeitervertretung. <sup>2</sup>Die erforderlichen Kosten der gemeinsamen Mitarbeitervertretung nach Satz 1 trägt die Landeskirche für alle beteiligten Dienststellen. <sup>3</sup>Soweit Mitglieder der gemeinsamen Mitarbeitervertretung nach Satz 1 für die Wahrnehmung ihrer Aufgaben in dieser gemeinsamen Mitarbeitervertretung freigestellt werden müssen, hat die Landeskirche der Dienststelle, in der das freizustellende Mitglied beschäftigt ist, die dieser gegebenenfalls entstehenden erforderlichen Kosten für die Vertretungs- oder sonstige Hilfskraft zu ersetzen.
- (2) Der Kirchliche Rechnungshof gilt als eigenständige Dienststelle und bildet eine eigene Mitarbeitervertretung.
- (3) Für die von der Landeskirche für die Erteilung von Religionsunterricht an öffentlichen Schulen angestellten oder aufgrund einer Abordnung beschäftigten kirchlichen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen und die den Arbeitsstellen für Evangelischen Religionsunterricht zugewiesenen Verwaltungskräfte gelten die zuständige Arbeitsstelle für Evangelischen Religionsunterricht sowie die Dienststelle „Evangelische Berufsschularbeit“ unbeschadet der beim Konsistorium oder bei der Kirchenleitung liegenden Entscheidungsbefugnisse als eigene Dienststelle.
- (4) <sup>1</sup>Die Evangelischen Schulen in der Trägerschaft der Evangelischen Schulstiftung gelten als eigene Dienststellen. <sup>2</sup>Die Geschäftsstelle der Evangelischen Schulstiftung gilt als landeskirchliche Einrichtung im Sinne des Absatz 1.
- (5) Soweit nicht bereits durch die vorstehenden Absätze über die Dienststelleneigenschaft eines Amtes oder einer Einrichtung entschieden ist, gelten im Übrigen die Bestimmungen des § 3 Abs. 2 MVG.

## § 3

### (zu § 5 Abs. 1 bis 3 und 5 MVG – Gemeinsame Mitarbeitervertretung)

- (1) <sup>1</sup>Für den Kirchenkreis und seine Kirchengemeinden wird eine Gemeinsame Mitarbeitervertretung gebildet. <sup>2</sup>Die Gemeinsame Mitarbeitervertretung kann auch unter Einschluss der Dienststelle des Kirchlichen Verwaltungsamtes gebildet werden, das seinen Dienstsitz im Kirchenkreis hat. <sup>3</sup>Voraussetzung ist, dass die Mehrheit der wahlberechtigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Kirchlichen Verwaltungsamtes dies in geheimer Abstimmung beschließt und darüber Einvernehmen mit der Dienststellenleitung des Kirchlichen Verwaltungsamtes hergestellt wird.
- (2) <sup>1</sup>Die nach § 5 Abs. 2 MVG oder nach dem vorstehenden Absatz gebildete Gemeinsame Mitarbeitervertretung ist zuständig für alle Dienststellen, für die sie eingerichtet ist. <sup>2</sup>Die

Zuständigkeiten und Befugnisse der beteiligten Dienststellen bleiben, soweit es sich um Angelegenheiten der einzelnen Dienststellen handelt, unberührt. <sup>3</sup>Im Übrigen nimmt der Kreiskirchenrat die Aufgaben der Dienststellenleitung wahr.

(3) Bei Kirchengemeinden mit mehr als zehn Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern kann eine eigene Mitarbeitervertretung eingerichtet werden, wenn die Mehrheit der wahlberechtigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dies in geheimer Abstimmung beschließt und darüber Einvernehmen mit der Dienststellenleitung herbeigeführt wird.

#### § 4

##### **(zu § 6 in Verbindung mit § 5 Abs. 3 MVG – Sprengelversammlung)**

(1) <sup>1</sup>In jedem Sprengel wird eine Sprengelversammlung gebildet. <sup>2</sup>Die Sprengelversammlung wählt die Mitglieder der Hauptmitarbeitervertretung gemäß § 10 Abs. 1 Nr. 1.

(2) <sup>1</sup>Die Sprengelversammlung setzt sich aus den Vertreterinnen und den Vertretern der im Sprengel bestehenden Gemeinsamen Mitarbeitervertretungen zusammen. <sup>2</sup>Der Sprengelversammlung gehören außerdem die Vertreterinnen oder die Vertreter der Mitarbeitervertretungen der Verwaltungsämter an, die ihren Sitz im Sprengel haben und nicht durch eine Gemeinsame Mitarbeitervertretung vertreten sind. <sup>3</sup>Jede Mitarbeitervertretung entsendet ein Mitglied in die Sprengelversammlung. <sup>4</sup>Mitarbeitervertretungen gemäß § 3 Abs. 3 entsenden je ein Mitglied mit beratender Stimme.

(3) <sup>1</sup>Die Sprengelversammlung wird nach jeder regelmäßigen Wahl der Mitarbeitervertretungen neu gebildet. <sup>2</sup>Die Mitarbeitervertretungen wählen auf ihrer konstituierenden Sitzung gleichzeitig mit den Wahlen gemäß § 23 Abs. 1 MVG ihren Vertreter oder ihre Vertreterin für die Sprengelversammlung. <sup>3</sup>Die Gewählten sind der oder dem Vorsitzenden der Hauptmitarbeitervertretung mitzuteilen. <sup>4</sup>Die Sprengelversammlung wird von der oder dem Vorsitzenden der Hauptmitarbeitervertretung oder einer Stellvertreterin oder einem Stellvertreter einberufen und geleitet. <sup>5</sup>Dabei soll die oder der Vorsitzende der Hauptmitarbeitervertretung oder die Stellvertreterin oder der Stellvertreter nicht dem Sprengel angehören, für den die Sprengelversammlung einberufen wird. <sup>6</sup>Die Sprengelversammlung eines Sprengels ist innerhalb einer Amtsperiode der Hauptmitarbeitervertretung erneut einzuberufen für den Fall, dass die Neuwahl eines Mitgliedes der Hauptmitarbeitervertretung aus diesem Sprengel notwendig wird.

**§ 5****(zu § 6 in Verbindung mit § 5 Abs. 1 Satz 2 und Abs. 3 MVG –  
Gesamtmitarbeitervertretungen für den Evangelischen Religionsunterricht  
einschließlich der Evangelischen Berufsschularbeit  
und für die Evangelischen Schulen)**

(1) Zur Wahrnehmung der gemeinsamen Interessen der Mitarbeitervertretungen bei den landeskirchlichen Arbeitsstellen für Evangelischen Religionsunterricht einschließlich der Dienststelle „Evangelische Berufsschularbeit“ gegenüber den Organen der Landeskirche in Angelegenheiten, für die die Entscheidungszuständigkeit beim Konsistorium oder bei der Kirchenleitung liegt und die sämtliche oder mehrere Arbeitsstellen betreffen, wird eine Gesamtmitarbeitervertretung gemäß § 6 Abs. 3 MVG gebildet.

(2) Zur Wahrnehmung der gemeinsamen Interessen der Mitarbeitervertretungen bei den Evangelischen Schulen der Evangelischen Schulstiftung gegenüber dem Vorstand der Evangelischen Schulstiftung, die sämtliche oder mehrere Schulen betreffen, wird eine Gesamtmitarbeitervertretung gemäß § 6 Abs. 3 MVG gebildet.

(3) Innerhalb ihres allgemeinen Zuständigkeitsbereichs hat die Gesamtmitarbeitervertretung, soweit – im Falle der folgenden Nummern 1 und 2 – die Regelungszuständigkeit bei den landeskirchlichen Organen (Kirchenleitung oder Konsistorium) oder dem Vorstand der Evangelischen Schulstiftung liegt,

1. mitzubestimmen

- a) in Fragen der Aus-, Fort- und Weiterbildung und über Grundsätze für die Auswahl der Teilnehmer und Teilnehmerinnen,
- b) bei der Bestellung und Abberufung von Vertrauensärzten und -ärztinnen,
- c) bei der Einführung grundlegend neuer Arbeitsmethoden und bei Maßnahmen zur Hebung der Arbeitsleistung und zur Erleichterung des Arbeitsablaufs, soweit keine Regelung durch Rechtsvorschrift oder Tarifvertrag getroffen wird,
- d) bei der Festlegung von Inhalt und Verwendung von Personalfragebogen und sonstigen Fragebogen zur Erhebung personenbezogener Daten, soweit nicht eine gesetzliche Regelung besteht,

2. mitzuberaten bei der Aufstellung von Grundsätzen für die Bemessung des Personalbedarfs und die Planstellenausstattung der regionalen Arbeitsbereiche und der betroffenen Einrichtungen sowie bei der Auflösung, Einschränkung oder Zusammenlegung mehrerer Dienststellen oder Teilen von ihnen und bei sonstigen grundlegenden Änderungen von Organisationsstrukturen im Zuständigkeitsbereich,

3. die Mitarbeitervertretungen bei der Durchführung ihrer Aufgaben zu beraten und zu unterstützen und bei bestehendem Bedarf Schulungsveranstaltungen im Sinne des § 19 Abs. 3 MVG für deren Mitglieder durchzuführen oder zu vermitteln,

4. den zuständigen landeskirchlichen Organen Anregungen für den einzelnen Dienststellen zu empfehlenden Maßnahmen zu geben, die den Dienststellen und ihren Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen dienen,
5. sich der Belange der Schwerbehinderten in den Dienststellen im Zuständigkeitsbereich anzunehmen,
6. bei Auseinandersetzungen zwischen der Dienststelle und ihrer Mitarbeitervertretung auf deren Wunsch, unbeschadet der anderen Organe oder Amtsinhabern oder -inhaberinnen obliegenden Aufgabe der Schlichtung, nach Fühlungnahme mit diesen zu vermitteln,
7. darauf hinzuwirken, dass in allen Dienststellen ihres Zuständigkeitsbereichs Mitarbeitervertretungen gebildet werden.

Die in anderen kirchenrechtlichen Ordnungen vorgesehenen Aufgaben der Gesamtmitarbeitervertretungen bleiben unberührt.

(4) <sup>1</sup>Zuständige Dienststelle für die Gesamtmitarbeitervertretung der landeskirchlichen Arbeitsstellen für Evangelischen Religionsunterricht einschließlich der Dienststelle „Evangelische Berufsschularbeit“ ist das Konsistorium, zuständige Dienststellenleitung ist der Präsident oder die Präsidentin des Konsistoriums oder der von dem Präsidenten beziehungsweise der Präsidentin bestimmte Abteilungsleiter oder die von ihm beziehungsweise ihr bestimmte Abteilungsleiterin. <sup>2</sup>Soweit Regelungen gemäß Absatz 3, Nr. 1 Buchstabe a, c und d, die nicht durch Erlass von Rechtsvorschriften erfolgen, durch die Kirchenleitung getroffen werden, ist diese die zuständige Dienststellenleitung. <sup>3</sup>Die Kirchenleitung kann den Präsidenten oder die Präsidentin des Konsistoriums oder den von dem Präsidenten beziehungsweise der Präsidentin bestimmten Abteilungsleiter oder die von ihm beziehungsweise ihr bestimmte Abteilungsleiterin mit der Wahrnehmung der Aufgaben der Dienststellenleitung beauftragen.

<sup>4</sup>Zuständige Dienststelle für die Gesamtmitarbeitervertretung der Evangelischen Schulstiftung ist die Geschäftsstelle der Evangelischen Schulstiftung, zuständige Dienststellenleitung ist der Vorsitzende des Vorstands.

(5) Für die Amtszeit der Gesamtmitarbeitervertretungen und die Rechtsstellung ihrer Mitglieder gilt § 4 Abs. 3 in Verbindung mit den darin genannten Vorschriften des MVG entsprechend.

(6) <sup>1</sup>Für die Geschäftsführung gilt § 4 Abs. 4 Unterabs. 1 und 2 in Verbindung mit den darin genannten Vorschriften des MVG entsprechend. <sup>2</sup>Die durch die Tätigkeit der Gesamtmitarbeitervertretung für den Evangelischen Religionsunterricht entstehenden erforderlichen Kosten trägt die Landeskirche. <sup>3</sup>Die durch die Tätigkeit der Gesamtmitarbeitervertretung für die Evangelischen Schulen entstehenden erforderlichen Kosten trägt die Schulstiftung.

(7) Für die Zusammenarbeit zwischen der Gesamtmitarbeitervertretung und dem Konsistorium beziehungsweise der Geschäftsstelle der Evangelischen Schulstiftung sowie die Beteiligung gemäß Absatz 3 Nr. 1 und 2 gelten § 33 Abs. 1 und 3, § 34 Abs. 1 und 2 Satz 1 sowie §§ 36, 37 Abs. 2, §§ 38 und 45, 47 und 48 MVG sinngemäß.

## § 6

### (zu § 11 Abs. 2 MVG – Wahlverfahren)

(1) Das Wahlverfahren für die Bildung der Mitarbeitervertretungen richtet sich nach der vom Rat der Evangelischen Kirche in Deutschland erlassenen Wahlordnung zum Kirchengesetz über Mitarbeitervertretungen in der Evangelischen Kirche in Deutschland vom 23. Juli 1993 in ihrer jeweiligen Fassung.

(2) Auch in Dienststellen mit in der Regel mehr als 100 Wahlberechtigten wird die Mitarbeitervertretung in einem vereinfachten Wahlverfahren entsprechend § 12 der Wahlordnung gewählt.

(3) Kommt die Bildung einer Mitarbeitervertretung entsprechend des Absatz 2 nicht zustande oder beschließt die Mitarbeiterversammlung in Dienststellen mit mehr als 100 Wahlberechtigten, dass das vereinfachte Wahlverfahren nicht stattfinden soll, wählt die Mitarbeiterversammlung einen Wahlvorstand entsprechend § 2 der Wahlordnung, der die Wahl in nicht vereinfachter Weise vorbereitet und durchführt.

## § 7

### (zu § 16 Abs. 1 MVG – Nachwahl zur Mitarbeitervertretung)

(1) Im Falle des § 16 Abs. 1 Buchstabe a MVG wird anstelle einer Neuwahl der Mitarbeitervertretung eine Nachwahl zur bestehenden Mitarbeitervertretung durchgeführt.

(2) § 16 Abs. 2 Satz 2 MVG gilt für die Nachwahl entsprechend.

## § 8

### (zu § 36 Abs. 1 MVG – Dienstvereinbarungen)

(1) § 36 Abs. 1 Satz 3 MVG gilt mit der Maßgabe, dass Arbeitsentgelte und sonstige Arbeitsbedingungen auch dann Gegenstand einer Dienstvereinbarung sein können, wenn eine wirtschaftliche Notlage vorliegt.

(2) Eine wirtschaftliche Notlage besteht, wenn

- a) für den Bereich der verfassten Kirche die Dienststelle nicht in der Lage ist oder kurzfristig in der Lage sein wird, mit den laufenden Einnahmen die laufenden Ausgaben einschließlich des Schuldendienstes zu decken, und wenn der Kirchliche Rechnungshof der Evangelischen Kirche Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz dieses feststellt,

- b) für den Bereich der Diakonie die diakonische Einrichtung nicht in der Lage ist oder kurzfristig in der Lage sein wird, aus den laufend erwirtschafteten Mitteln die laufenden Verpflichtungen einschließlich des Schuldendienstes zu erfüllen, und wenn ein in Übereinstimmung zwischen der Dienststellenleitung und der zuständigen Mitarbeitervertretung vorgeschlagener Wirtschaftsprüfer dieses feststellt.
- (3) Die Dienstvereinbarung ersetzt für die Dauer ihrer Geltung abweichende Regelungen in Arbeitsverträgen, Beschlüssen der Arbeitsrechtlichen Kommission, Tarifverträgen, Entscheidungen des Schlichtungsausschusses nach dem Arbeitsrechtsregelungsgesetz und allgemein verbindlichen Richtlinien der Kirche.
- (4) Näheres zum Verfahren kann durch Rechtsverordnung geregelt werden.

## § 9

### (zu § 44 MVG – Ausnahme von der Beteiligung in Personalangelegenheiten)

Die Beteiligung in Personalangelegenheiten ist ausgeschlossen im Falle der Mitglieder des Kollegiums des Konsistoriums sowie von Referatsleiterinnen und Referatsleitern im Konsistorium und in Verfahren zu deren Berufung.

## § 10

### (zu § 54 Abs. 1 MVG – Hauptmitarbeitervertretung)

- (1) <sup>1</sup>Für die Evangelische Kirche Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz wird ein Gesamtausschuss mit der Bezeichnung „Hauptmitarbeitervertretung“ gebildet. <sup>2</sup>Die Hauptmitarbeitervertretung besteht aus
1. sieben Mitgliedern aus den Sprengeln, von denen die Sprengelversammlungen der Sprengel Neuruppin, Cottbus und Görlitz je ein Mitglied, die Sprengelversammlung des Sprengels Berlin vier Mitglieder aus ihrer Mitte wählen,
  2. je einem Mitglied der Gesamtmitarbeitervertretungen nach § 5 Abs. 1 und 2 sowie der gemeinsamen Mitarbeitervertretung gemäß § 2 Abs. 1, das diese aus ihrer Mitte wählen.
- (2) <sup>1</sup>Nach einer regelmäßigen Neuwahl der Mitarbeitervertretungen sind spätestens bis zum 15. Juni des jeweiligen Jahres die Vertreter oder Vertreterinnen für die Hauptmitarbeitervertretung zu wählen. <sup>2</sup>Die Gewählten sind der Kirchenleitung und dem oder der Vorsitzenden der bisherigen Hauptmitarbeitervertretung mitzuteilen. <sup>3</sup>Der oder die Vorsitzende der bisherigen Hauptmitarbeitervertretung beruft die Hauptmitarbeitervertretung zu ihrer konstituierenden Sitzung ein und leitet die Sitzung bis zur Wahl des oder der Vorsitzenden. <sup>4</sup>Die konstituierende Sitzung der neuen Hauptmitarbeitervertretung soll bis zum 30. Juni stattfinden. <sup>5</sup>Sind bis zu diesem Zeitpunkt noch nicht alle Mitglieder benannt, besteht die Hauptmitarbeitervertretung bis zur Benennung der weiteren Mitglieder aus den gemeldeten Mitarbeitervertretern und -vertreterinnen.

(3) Bis zur Konstituierung der neuen Hauptmitarbeitervertretung führt die bisherige Hauptmitarbeitervertretung die Geschäfte weiter, längstens jedoch bis zum 31. Juli des jeweiligen Jahres.

## § 11

### (zu § 54 Abs. 2 MVG – Freistellungsregelung)

(1) Sofern zwischen der Kirchenleitung und der Hauptmitarbeitervertretung keine anderweitige Vereinbarung getroffen wird, sind zur Wahrnehmung der Aufgaben der Hauptmitarbeitervertretung auf deren Antrag bis zu drei Mitglieder jeweils mit der Hälfte der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit vollbeschäftigter Mitarbeiter oder Mitarbeiterinnen oder stattdessen ein Mitglied ganz und ein weiteres Mitglied mit der Hälfte einer Vollbeschäftigung von ihrer dienstlichen Tätigkeit freizustellen.

(2) Über die Freistellung entscheidet die Hauptmitarbeitervertretung unter Berücksichtigung dienstlicher Notwendigkeiten nach Erörterung mit der Kirchenleitung oder deren Vertretern oder Vertreterinnen.

(3) § 19 Abs. 1 bis 3 MVG gilt im Übrigen entsprechend.<sup>1</sup>

(4) <sup>1</sup>Soweit Mitglieder der Hauptmitarbeitervertretung, die als Mitarbeiter oder Mitarbeiterinnen in Kirchengemeinden oder Kirchenkreisen beschäftigt sind, dort aufgrund der vorstehenden Absätze für Wahrnehmung ihrer Aufgaben in der Hauptmitarbeitervertretung freigestellt werden müssen, hat die Landeskirche der betroffenen Körperschaft die dieser gegebenenfalls erforderlichen entstehenden Kosten für eine Vertretungs- oder sonstige Aushilfskraft zu erstatten. <sup>2</sup>Die Kirchenleitung kann mit Zustimmung des Ständigen Haushaltsausschusses der Landessynode das Nähere über Art und Weise dieses finanziellen Ausgleichs regeln.

## § 12

### (zu § 55 MVG – Aufgaben der Hauptmitarbeitervertretung)

(1) <sup>1</sup>Die Hauptmitarbeitervertretung ist zuständig für die Beteiligung in Angelegenheiten im Sinne des MVG und dieses Kirchengesetzes, die durch die Landeskirche mit Wirkung für mehrere Dienststellen und deren Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen geregelt werden und über den Zuständigkeitsbereich einer Mitarbeitervertretung oder einer Gesamtmitarbeitervertretung hinausgehen. <sup>2</sup>Die Hauptmitarbeitervertretung hat

1. mitzubestimmen insbesondere

- a) bei der Festlegung von Inhalt und Verwendung von Personalfragebogen und sonstigen Fragebogen zur Erhebung personenbezogener Daten, soweit nicht eine gesetzliche Regelung besteht,

---

<sup>1</sup> Siehe Dienstvereinbarung zwischen der Kirchenleitung und der HMAV vom 31. Mai 2002, KABl.-EKiBB S. 122.



- b) bei Aufstellung von Grundsätzen für die Aus-, Fort- und Weiterbildung einschließlich grundsätzlicher Fragen der Auswahl der Teilnehmer und Teilnehmerinnen,
  - c) bei der Bestellung und Abberufung von Vertrauensärzten und -ärztinnen durch das Konsistorium, wenn sich deren Auftrag auch auf andere Dienststellen oder deren Mitarbeiter oder Mitarbeiterinnen bezieht und nicht die Zuständigkeit einer Gesamtmitarbeitervertretung gegeben ist,
  - d) bei generellen Maßnahmen zur Verhütung von Unfällen und gesundheitlichen Gefahren,
  - e) über Errichtung, Verwaltung und Auflösung von Sozialeinrichtungen ohne Rücksicht auf ihre Rechtsform,
  - f) bei der Einführung grundlegend neuer Arbeitsmethoden und bei Maßnahmen zur Hebung der Arbeitsleistung und zur Erleichterung des Arbeitsablaufs, soweit keine Regelung durch Rechtsvorschrift oder Tarifvertrag getroffen wird,
2. mitzuberaten insbesondere
- a) bei der Auflösung, Einschränkung, Verlegung und Zusammenlegung von Dienststellen oder erheblichen Teilen von ihnen und bei sonstigen grundlegenden Änderungen der Organisationsstrukturen in der Landeskirche,
  - b) bei der Aufstellung von Grundsätzen für die Bemessung des Personalbedarfs und für Organisations- und Stellenpläne.
- (2) Die Hauptmitarbeitervertretung hat ferner folgende Aufgaben:
- 1. die Mitarbeitervertretungen bei der Durchführung ihrer Aufgaben zu beraten und zu unterstützen und ihnen insbesondere die für ihre Tätigkeit benötigten Informationen zu übermitteln,
  - 2. den Informations- und Erfahrungsaustausch zwischen den Mitarbeitervertretungen sowie die Fortbildung der Mitglieder der Mitarbeitervertretungen zu fördern und gegebenenfalls Schulungsveranstaltungen im Sinne des § 19 Abs. 3 MVG durchzuführen,
  - 3. den zuständigen Organen der Landeskirche Anregungen für Maßnahmen zu geben, die allen Dienststellen in der Landeskirche und deren Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen dienen, und dabei insbesondere die Belange der Schwerbehinderten zu vertreten,
  - 4. arbeits-, dienst- und mitarbeitervertretungsrechtliche Fragen von grundsätzlicher Bedeutung mit der Kirchenleitung oder dem Konsistorium zu erörtern.
- (3) 1Zuständige Dienststelle für die Hauptmitarbeitervertretung ist das Konsistorium, zuständige Dienststellenleitung ist die Kirchenleitung. 2Die Kirchenleitung kann den Präsidenten oder die Präsidentin des Konsistoriums mit der Wahrnehmung von Aufgaben der Dienststellenleitung im Sinne der Zusammenarbeit mit der Hauptmitarbeitervertretung betreffenden Bestimmungen beauftragen.

(4) <sup>1</sup>Für die Amtszeit der Hauptmitarbeitervertretung und die Rechtsstellung ihrer Mitglieder gelten § 15 Abs. 1 und 2, §§ 17, 18 Abs. 1 Buchstabe a, b, e und f sowie die §§ 19 und 22 MVG entsprechend. <sup>2</sup>Endet vor Ablauf der ordentlichen Amtszeit die Mitgliedschaft in der Sprengelvertreterversammlung, der Gesamtmitarbeitervertretung oder der Mitarbeitervertretung, auf der die Zugehörigkeit zur Hauptmitarbeitervertretung beruht, endet zugleich die Mitgliedschaft in der Hauptmitarbeitervertretung. <sup>3</sup>Sofern zu diesem Zeitpunkt nicht der Ablauf der Amtszeit der Sprengelvertreterversammlung, der Gesamtmitarbeitervertretung, der Mitarbeitervertretung oder der Hauptmitarbeitervertretung in den nächsten drei Monaten eintreten wird, wird von der Sprengelvertreterversammlung, der Gesamtmitarbeitervertretung oder der Mitarbeitervertretung für den Rest der Amtszeit der Hauptmitarbeitervertretung ein anderes Mitglied gewählt.

(5) <sup>1</sup>Für die Geschäftsführung der Hauptmitarbeitervertretung gelten die §§ 23 und 24 (ohne Absatz 3 Satz 2 und 3) und die §§ 25 bis 27 sowie 29 und 30 MVG entsprechend. <sup>2</sup>Die Hauptmitarbeitervertretung tritt in der Regel einmal im Monat zu einer Sitzung zusammen. <sup>3</sup>Die durch die Tätigkeit der Hauptmitarbeitervertretung und der Wahl ihrer Mitglieder gemäß § 4 und § 10 Abs. 1 Nr. 1 entstehenden Kosten trägt die Landeskirche.

(6) Für die Zusammenarbeit zwischen der Hauptmitarbeitervertretung und der Kirchenleitung oder dem Konsistorium sowie die Beteiligung gemäß Absatz 1 gelten die Grundsätze für die Zusammenarbeit (§ 33 Abs. 1 und 3 MVG) und § 34 Abs. 1 und 2 Satz 1 sowie §§ 36, 37 Abs. 2, §§ 38 und 45, 47 und 48 MVG sinngemäß.

### § 13

#### **(entsprechende Anwendung der Vorschriften über Mitarbeitervertretungen)**

Soweit in den vorstehenden Vorschriften keine besondere Regelung getroffen worden ist, sind die Bestimmungen über die Wahl, die Amtszeit, die Rechtsstellung, die Geschäftsführung, die Grundsätze für die Zusammenarbeit, die Informationsrechte, die allgemeinen Aufgaben, über Dienstvereinbarungen und über das Verfahren bei Mitbestimmung, eingeschränkter Mitbestimmung und Mitberatung der Mitarbeitervertretung auf die Gesamtmitarbeitervertretungen und Hauptmitarbeitervertretung entsprechend anzuwenden.

### § 14

#### **(zu §§ 56, 57, 58 und 59 MVG – Schiedsstelle, Bildung und Zusammensetzung, Durchführung der Schlichtung)**

(1) <sup>1</sup>Für den Bereich der Evangelischen Kirche Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz mit ihren Körperschaften, rechtlich unselbstständigen Werken und ihren sonstigen Einrichtungen einschließlich der Evangelischen Schulstiftung wird eine Schlichtungsstelle mit der Bezeichnung „Schiedsstelle“ eingerichtet. <sup>2</sup>Die Schiedsstelle besteht aus zwei Kammern. <sup>3</sup>Soweit nicht die Kirchenleitung auf gemeinsamen Vorschlag der Kammervorsitzenden eine andere Regelung trifft, ist die eine Kammer für den Sprengel Berlin –

ohne landeskirchliche Dienststellen – und den Sprengel Görlitz zuständig und die andere Kammer für die Sprengel Cottbus und Neuruppin sowie für die landeskirchlichen Dienststellen.

(2) <sup>1</sup>Die Kammervorsitzenden und ihre Stellvertreter oder Stellvertreterinnen werden auf einvernehmlichen Vorschlag der Hauptmitarbeitervertretung und des Konsistoriums durch die Kirchenleitung berufen. <sup>2</sup>Kommt ein einvernehmlicher Vorschlag nicht spätestens bis zum Ende einer auslaufenden Amtszeit oder bis zu einer von der Kirchenleitung gesetzten Frist zustande, kann die Kirchenleitung die neuen Vorsitzenden oder deren Stellvertreter oder Stellvertreterinnen nach vorheriger Anhörung der Hauptmitarbeitervertretung und des Konsistoriums auch ohne Vorliegen eines solchen Vorschlags berufen.

(3) <sup>1</sup>Die als Vertreter oder Vertreterinnen der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen den Kammern angehörenden beisitzenden Mitglieder werden durch die Hauptmitarbeitervertretung bestimmt. <sup>2</sup>Sie müssen Mitarbeiter oder Mitarbeiterinnen in der Evangelischen Kirche Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz und als Mitarbeitervertreter oder -vertreterinnen wählbar sein. <sup>3</sup>Die als Vertreter oder als Vertreterinnen der Dienstgeber den Kammern angehörenden beisitzenden Mitglieder werden durch das Konsistorium bestimmt. <sup>4</sup>Sie müssen in der Evangelischen Kirche Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz tätig sein und sollen einer Dienststellenleitung angehören.

(4) <sup>1</sup>Die Hauptmitarbeitervertretung und das Konsistorium reichen der Geschäftsstelle der Schiedsstelle jeweils Listen mit den Namen der von ihnen bestimmten beisitzenden Mitglieder ein. <sup>2</sup>Die Liste soll für jede der beiden Kammern mindestens je vier Namen enthalten. <sup>3</sup>Als beisitzendes Mitglied wirkt in dem jeweils anhängigen Verfahren mit, wer in der Liste an erster Stelle steht oder wer bei Verhinderung dieser Person und bei Verhinderung von weiteren der benannten Personen in der Reihenfolge der aufgeführten Namen an jeweils nächstfolgender Stelle steht. <sup>4</sup>Auf Vorschlag oder mit Zustimmung der Kammervorsitzenden können in den Listen auch für nach Sachkriterien voneinander abgegrenzte Fälle (Fallgruppen) jeweils andere beisitzende Mitglieder bestimmt sein. <sup>5</sup>Satz 3 gilt entsprechend.

(5) In Angelegenheiten der eigenen Dienststelle darf eine als beisitzendes Mitglied benannte Person in einem Schiedsstellenverfahren nicht mitwirken.

(6) Für die Schiedsstelle wird vom Konsistorium eine Geschäftsstelle eingerichtet, die im Auftrage der Kammervorsitzenden die Einladung der beisitzenden Mitglieder sowie der Vertreter oder Vertreterinnen der an einem Verfahren beteiligten Parteien besorgt und die Schreibaarbeiten und sonstigen Aufgaben eines Büros der Schiedsstelle erledigt.

(7) § 61 Abs. 2 MVG gilt mit der Maßgabe, dass die Kammer auch sofort einberufen werden kann.

(8) 1Die mit dem Bestehen der Schiedsstelle und ihrer Tätigkeit unmittelbar verbundenen Kosten trägt die Evangelische Kirche Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz. 2Im Übrigen bleibt § 61 Abs. 9 MVG unberührt.

## § 15

### (Inkrafttreten künftiger Änderungen des MVG)

Soweit künftige Änderungen des MVG Auswirkungen auf die in den vorstehenden Vorschriften getroffenen Regelungen haben, werden die erforderlichen Anpassungsbestimmungen nach Inkrafttreten der Änderungen durch Kirchengesetz der Evangelischen Kirche Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz erlassen.

## Artikel 2

- (1) Bei Inkrafttreten dieses Kirchengesetzes bleiben die bisherigen Mitarbeitervertretungen bis zum Ablauf ihrer Amtszeit, für die sie gewählt worden sind, bestehen.
- (2) 1Abweichend von Absatz 1 endet die Amtszeit der gemeinsamen Mitarbeitervertretung gemäß Artikel 1 § 2 Abs. 1 des Kirchengesetzes über die Geltung des Mitarbeitervertretungsgesetzes der Evangelischen Kirche in Deutschland vom 6. November 1992 in der Evangelischen Kirche in Berlin-Brandenburg und die Amtszeit der gemeinsamen Mitarbeitervertretung für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Kirchlichen Verwaltungsamtes Görlitz und landeskirchlicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der ehemaligen Evangelischen Kirche der schlesischen Oberlausitz spätestens am 30. April 2006. 2Im Anschluss finden regelmäßige Neuwahlen gemäß § 15 MVG.EKD unter Berücksichtigung der Bestimmungen dieses Kirchengesetzes statt.
- (3) Bei der erstmaligen Bildung der Sprengelvertreterversammlung im Jahr 2006 lädt die oder der Vorsitzende der Hauptmitarbeitervertretung zur konstituierenden Sitzung ein und leitet sie bis zur Wahl einer oder eines Vorsitzenden.

## Artikel 3

1Die bei Inkrafttreten dieses Kirchengesetzes bestehende Schiedsstelle gemäß Artikel 1 § 18 des Kirchengesetzes über die Geltung des Mitarbeitervertretungsgesetzes der Evangelischen Kirche in Deutschland vom 6. November 1992 in der Evangelischen Kirche in Berlin-Brandenburg (MVG-Anwendungsgesetz) vom 20. November 1993 (KABl.-EKiBB S. 251) bleibt in ihrer bisherigen Besetzung bestehen. 2Sie gilt als Schiedsstelle gemäß Artikel 1 § 14 dieses Kirchengesetzes mit der Maßgabe, dass die bisherige Kammer für den Sprengel Berlin – ohne landeskirchliche Dienststellen – mit Inkrafttreten dieses Kirchengesetzes zusätzlich die Zuständigkeit für den Sprengel Görlitz übernimmt.

#### Artikel 4

1 Artikel 1 dieses Kirchengesetzes gilt auch für das Diakonische Werk Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz e.V. und seine Mitgliedseinrichtungen, sofern das zuständige Organ des Diakonischen Werkes dies beschließt. 2 Soweit das Mitarbeitervertretungsgesetz der Evangelischen Kirche in Deutschland abweichende oder ergänzende Regelungen zulässt und diese gliedkirchliche Rechtsvorschriften erfordern, werden die den besonderen Verhältnissen im Bereich des Diakonischen Werkes Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz e.V. entsprechenden Bestimmungen im Einvernehmen mit dem zuständigen Organ des Diakonischen Werkes Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz e.V. durch Rechtsverordnung der Kirchenleitung erlassen. 3 Die Rechtsverordnung kann auch eine von Artikel 1 § 14 abweichende Regelung enthalten.

#### Artikel 5

Dieses Kirchengesetz tritt am 1. Dezember 2005 in Kraft. Gleichzeitig treten

1. das Kirchengesetz über die Geltung des Mitarbeitervertretungsgesetzes der Evangelischen Kirche in Deutschland vom 6. November 1992 in der Evangelischen Kirche in Berlin-Brandenburg vom 20. November 1993 (KABl.-EKiBB S. 251), zuletzt geändert durch das Dritte Kirchengesetz zur Änderung des Kirchengesetzes über die Geltung des Mitarbeitervertretungsgesetzes der Evangelischen Kirche in Deutschland vom 6. November 1992 in der Evangelischen Kirche in Berlin-Brandenburg vom 20. November 1993 vom 15. November 2002 (KABl.-EKiBB S. 179), und
2. das Kirchengesetz der Evangelischen Kirche der schlesischen Oberlausitz über die Geltung des Mitarbeitervertretungsgesetzes der Evangelischen Kirche in Deutschland vom 17. November 2001 (ABl.-EKsOL S. 1) sowie die Verordnung über den gemeinsamen Gesamtausschuss der Mitarbeitervertretungen im kirchlichen und diakonischen Bereich der Evangelischen Kirche der schlesischen Oberlausitz vom 17. Dezember 2001 (ABl.-EKsOL S. 2) außer Kraft.

