

**Kirchengesetz über die Anwendung  
des Kirchengesetzes über Mitarbeitervertretungen in der  
Evangelischen Kirche in Deutschland  
vom 6. November 1992 in der Evangelischen Kirche  
Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz  
(MVG-Anwendungsgesetz – MVG-AG)  
Vom 16. April 2010 (KABl. S. 108)**

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

**§ 1**

Das Kirchengesetz über Mitarbeitervertretungen in der Evangelischen Kirche in Deutschland (Mitarbeitervertretungsgesetz der EKD - MVG. EKD) vom 6. November 1992 (ABl. EKD S. 445) in der Fassung der Bekanntmachung vom 15. Januar 2010 (ABl. EKD S. 3)<sup>1</sup> gilt in der Evangelischen Kirche Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz nach Maßgabe der folgenden ergänzenden Bestimmungen.

**§ 2**

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

<sup>1</sup>Das Mitarbeitervertretungsgesetz der EKD 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 Pfarrerrinnen im Entsendungsdienst, Vikarinnen und Vikare, Predigerinnen und Prediger sowie Gemeindepädagoginnen und -pädagogen mit dienstlichem Auftrag zur öffentlichen Wortverkündigung und Sakramentsverwaltung. <sup>3</sup>Das Mitarbeitervertretungsgesetz der EKD gilt darüber hinaus nicht für die Professorinnen und die Professoren sowie die sonstigen Hochschullehrerinnen und -lehrer kirchlicher Hochschulen oder Fachhochschulen in der Trägerschaft der Evangelischen Kirche Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz.

---

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

### § 3

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

(1) <sup>1</sup>Die Dienststellen der landeskirchlichen Ämter, Einrichtungen und Werke, die nicht zu den Dienststellen nach Absatz 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 entstehenden erforderlichen Kosten für eine Vertretungs- oder sonstige Aushilfskraft 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 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter 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.

### § 4

#### (zu § 5 Abs. 1 bis 3 und 5, § 30 Abs. 3 MVG.EKD – Gemeinsame Mitarbeitervertretung)

(1) <sup>1</sup>Für den Kirchenkreis und seine Kirchengemeinden und deren Kirchengemeindev Verbände wird eine Gemeinsame Mitarbeitervertretung gebildet. <sup>2</sup>Die Gemeinsame Mitarbeitervertretung kann auch gebildet werden unter Einschluss

1. des Kirchlichen Verwaltungsamtes, das seinen Dienstsitz im Kirchenkreis hat,
2. eines Kirchengemeindevverbandes von Kirchengemeinden verschiedener Kirchenkreise, der seinen Sitz im Kirchenkreis hat.

<sup>3</sup>Voraussetzung ist, dass die Mehrheit der wahlberechtigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der jeweiligen Dienststelle dies in geheimer Abstimmung beschließt und darüber Einvernehmen mit der Dienststellenleitung hergestellt wird.

(2) <sup>1</sup>Die Gemeinsame Mitarbeitervertretung nach Absatz 1 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) Abweichend von § 30 Abs. 3 des Mitarbeitervertretungsgesetzes der EKD kann die Kreissynode beschließen, dass der Kirchenkreis für die laufende oder folgende Amtsperiode die erforderlichen Kosten – einschließlich der Kosten einer Vertretungs- oder sonstigen Aushilfskraft – der Gemeinsamen Mitarbeitervertretung nach Absatz 1 für alle beteiligten Dienststellen trägt.

(4) <sup>1</sup>Bei Kirchengemeinden mit mehr als fünfzehn wahlberechtigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern kann für die zu wählende Amtsperiode 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. <sup>2</sup> § 5 Absatz 6 Satz 2 des Mitarbeitervertretungsgesetzes der EKD gilt entsprechend.

## § 5

### **(zu § 6 in Verbindung mit § 5 Abs. 3 MVG.EKD – 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 KirchlichenVerwaltungsämter 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 § 4 Abs. 4 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 des Mitarbeitervertretungsgesetzes der EKD ihre Vertreterin oder ihren Vertreter 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.

## § 6

### **(zu § 6 in Verbindung mit § 5 Abs. 1 Satz 2 und Abs. 3 MVG.EKD – 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 des Mitarbeitervertretungsgesetzes der EKD 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 des Mitarbeitervertretungsgesetzes der EKD 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 Teilnehmerinnen und Teilnehmer,
- b) bei der Bestellung und Abberufung von Vertrauensärztinnen und -ärzten,
- 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 des Mitarbeitervertretungsgesetzes der EKD 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 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern 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 Amtsinhaberinnen oder -inhabern obliegenden Aufgabe der Schlichtung, nach Fühlungnahme mit diesen zu vermitteln,
  7. darauf hinzuwirken, dass in allen Dienststellen ihres Zuständigkeitsbereichs Mitarbeitervertretungen gebildet werden.

2Die in anderen kirchenrechtlichen Ordnungen vorgesehenen Aufgaben der Gesamtmitarbeitervertretungen bleiben unberührt.

(4) 1Zuständige Dienststelle für die Gesamtmitarbeitervertretung der landeskirchlichen Arbeitsstellen für Evangelischen Religionsunterricht einschließlich der Dienststelle „Evangelische Berufsschularbeit“ ist das Konsistorium, zuständige Dienststellenleitung ist die Präsidentin oder der Präsident des Konsistoriums oder die von der Präsidentin beziehungsweise dem Präsidenten bestimmte Abteilungsleiterin oder der von ihr beziehungsweise ihm bestimmte Abteilungsleiter. 2Soweit 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. 3Die Kirchenleitung kann die Präsidentin oder den Präsidenten des Konsistoriums oder die von der Präsidentin beziehungsweise dem Präsidenten bestimmte Abteilungsleiterin oder den von ihr beziehungsweise ihm bestimmten Abteilungsleiter mit der Wahrnehmung der Aufgaben der Dienststellenleitung beauftragen.

4Zuständige Dienststelle für die Gesamtmitarbeitervertretung der Evangelischen Schulstiftung ist die Geschäftsstelle der Evangelischen Schulstiftung, zuständige Dienststellenleitung ist die oder der Vorsitzende des Vorstands.

(5) Für die Amtszeit der Gesamtmitarbeitervertretungen und die Rechtsstellung ihrer Mitglieder gelten § 15 Abs. 1 und 2, §§ 17, 18 Abs. 1 Buchstabe a, b, e und f sowie §§ 19 und 22 des Mitarbeitervertretungsgesetzes der EKD entsprechend.

(6) <sup>1</sup>Für die Geschäftsführung gelten § 23 Abs. 1, §§ 25 bis 27, 29 und 30 des Mitarbeitervertretungsgesetzes der EKD entsprechend. Die durch die Tätigkeit der Gesamtmitarbeitervertretung für den Evangelischen Religionsunterricht entstehenden erforderlichen Kosten trägt die Landeskirche. <sup>2</sup>Die durch die Tätigkeit der Gesamtmitarbeitervertretung für die Evangelischen Schulen entstehenden erforderlichen Kosten trägt die Evangelische 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 des Mitarbeitervertretungsgesetzes der EKD sinngemäß.

## § 7

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

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

(2) Kommt die Bildung einer Mitarbeitervertretung nach Absatz 1 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.

## § 8

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

(1) § 36 Abs. 1 Satz 3 des Mitarbeitervertretungsgesetzes der EKD 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) im 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 dieses feststellt,
- b) im 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.EKD – 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.EKD – 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. sechs Mitgliedern aus den Sprengeln, von denen die Sprengelversammlungen der Sprengel Görlitz und Potsdam je ein Mitglied, die Sprengelversammlung des Sprengels Berlin vier Mitglieder aus ihrer Mitte wählen,
2. je einem Mitglied der Gesamtmitarbeitervertretungen nach § 6 Abs. 1 und 2 sowie der gemeinsamen Mitarbeitervertretung gemäß § 3 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 Vertreterinnen oder Vertreter 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>Die oder der Vorsitzende der bisherigen Hauptmitarbeitervertretung beruft die Hauptmitarbeitervertretung zu ihrer konstituierenden Sitzung ein und leitet die Sitzung bis zur Wahl der oder des 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 Mitarbeitervertreterinnen und -vertretern.

(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.EKD – 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 Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter 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 Vertreterinnen oder Vertretern.
- (3) § 19 Abs. 1 bis 3 des Mitarbeitervertretungsgesetzes gilt im Übrigen entsprechend.<sup>1</sup>
- (4) <sup>1</sup>Soweit Mitglieder der Hauptmitarbeitervertretung, die als Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter in Kirchengemeinden oder Kirchenkreisen beschäftigt sind, dort aufgrund der vorstehenden Absätze für die Wahrnehmung ihrer Aufgaben in der Hauptmitarbeitervertretung freigestellt werden müssen, hat die Landeskirche der betroffenen Körperschaft die dieser entstehenden erforderlichen 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 dieser Erstattung regeln.

## § 12

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

(1) <sup>1</sup>Die Hauptmitarbeitervertretung ist zuständig für die Beteiligung in Angelegenheiten im Sinne des Mitarbeitervertretungsgesetzes der EKD und dieses Kirchengesetzes, die durch die Landeskirche mit Wirkung für mehrere Dienststellen und deren Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter 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,
  - b) bei Aufstellung von Grundsätzen für die Aus-, Fort- und Weiterbildung und über Grundsätze für die Auswahl der Teilnehmerinnen und Teilnehmer,
  - c) bei der Bestellung und Abberufung von Vertrauensärztinnen und -ärzten durch das Konsistorium, wenn sich deren Auftrag auch auf andere Dienststellen oder deren

---

<sup>1</sup> Siehe Dienstvereinbarung zwischen der Kirchenleitung und der HMAV vom 16. Oktober 2009 ( KAbI. S. 220).

- Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter 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 des Mitarbeitervertretungsgesetzes der EKD durchzuführen,
  - 3. den zuständigen Organen der Landeskirche Anregungen für Maßnahmen zu geben, die allen Dienststellen in der Landeskirche und deren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern 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) <sup>1</sup>Zuständige Dienststelle für die Hauptmitarbeitervertretung ist das Konsistorium, zuständige Dienststellenleitung ist die Kirchenleitung. <sup>2</sup>Die Kirchenleitung kann die Präsidentin oder den Präsidenten 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 des Mitarbeitervertretungsgesetzes der EKD 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) §§ 25 bis 27 sowie 29 und 30 des Mitarbeitervertretungsgesetzes der EKD 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 die Wahl ihrer Mitglieder gemäß § 5 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 des Mitarbeitervertretungsgesetzes der EKD) und § 34 Abs. 1 und 2 Satz 1 sowie §§ 36, 37 Abs. 2, §§ 38 und 45, 47 und 48 des Mitarbeitervertretungsgesetzes der EKD 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 die Hauptmitarbeitervertretung entsprechend anzuwenden.

### § 14

#### **(zu §§ 56, 57, 58, 59 und 61 MVG.EKD – 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 – zuständig und die andere Kammer für die Sprengel Görlitz und Potsdam sowie für die landeskirchlichen Dienststellen.

(2) 1Die Kammervorsitzenden und ihre Stellvertreterinnen oder Stellvertreter werden auf einvernehmlichen Vorschlag der Hauptmitarbeitervertretung und des Konsistoriums durch die Kirchenleitung berufen. 2Kommt 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 Stellvertreterinnen oder Stellvertreter nach vorheriger Anhörung der Hauptmitarbeitervertretung und des Konsistoriums auch ohne Vorliegen eines solchen Vorschlags berufen.

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

(4) 1Die Hauptmitarbeitervertretung und das Konsistorium reichen der Geschäftsstelle der Schiedsstelle jeweils Listen mit den Namen der von ihnen bestimmten beisitzenden Mitglieder ein. 2Die Liste soll für jede der beiden Kammern mindestens je vier Namen enthalten. 3Als 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. 4Auf Vorschlag oder mit Zustimmung der Kammervorsitzenden können in den Listen auch für nach Sachkriterien voneinander abgegrenzte Fälle (Fallgruppen) jeweils andere beisitzende Mitglieder bestimmt sein. 5Satz 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 Vertreterinnen oder Vertreter der an einem Verfahren beteiligten Parteien besorgt und die Schreibearbeiten und sonstigen Aufgaben eines Büros der Schiedsstelle erledigt.

(7) § 61 Abs. 2 des Mitarbeitervertretungsgesetzes der EKD 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 des Mitarbeitervertretungsgesetzes der EKD unberührt.

## § 15

### (In-Kraft-Treten künftiger Änderungen des MVG.EKD)

1Änderungen des Mitarbeitervertretungsgesetzes der EKD treten in der Evangelischen Kirche Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz erst in Kraft, wenn die Kirchenleitung beschlussmäßig festgestellt hat, dass diese Änderungen die vorstehenden Vorschriften nicht berühren. 2Mit dem Beschluss, der im Kirchlichen Amtsblatt zu veröffentlichen ist, wird zugleich der Zeitpunkt des Inkrafttretens der Änderungen in der Evangelischen Kirche Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz festgelegt. 3Soweit die Änderungen Auswirkungen auf die in den vorstehenden Vorschriften getroffenen Regelungen haben, bedarf die Inkraftsetzung eines Kirchengesetzes, mit dem gleichzeitig die erforderlichen Anpassungsbestimmungen erlassen werden.

## § 16

### (Geltung für das Diakonische Werk)

1Dieses Kirchengesetz gilt auch für das Diakonische Werk Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz e.V. und seine Mitgliedseinrichtungen, sofern das zuständige Organ des Diakonischen Werkes dies beschließt. 2Soweit 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. 3Die Rechtsverordnung kann auch eine von § 14 abweichende Regelung enthalten.

## § 17

### (Übergangsvorschriften)

- (1) Bei In-Kraft-Treten dieses Kirchengesetzes bleiben die bisherigen Mitarbeitervertretungen, Gemeinsamen Mitarbeitervertretungen und Gesamtmitarbeitervertretungen bis zum Ablauf ihrer Amtszeit, für die sie gewählt worden sind, bestehen.
- (2) Bei In-Kraft-Treten dieses Kirchengesetzes bleibt die bisherige Hauptmitarbeitervertretung bis zum Ablauf ihrer Amtszeit bestehen.
- (3) 1Die bei In-Kraft-Treten dieses Kirchengesetzes bestehende Schiedsstelle gemäß Artikel 1 § 14 des Kirchengesetzes über die Geltung des Mitarbeitervertretungsgesetzes der Evangelischen Kirche in Deutschland vom 6. November 1992 in der Evangelischen Kirche Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz (MVG-Anwendungsgesetz) vom 23. April 2005 (KABl. S. 70) bleibt in ihrer bisherigen Besetzung als Schiedsstelle gemäß § 14 dieses Kirchengesetzes bestehen. 2Die Zuständigkeit der Kammern bestimmt sich nach § 14 Absatz 1.

**§ 18****(In-Kraft-Treten, Außer-Kraft-Treten)**

<sup>1</sup>Dieses Kirchengesetz tritt am 1. Mai 2010 in Kraft. <sup>2</sup>Gleichzeitig tritt das MVG-Anwendungsgesetz vom 23. April 2005 (KABl. S. 70), zuletzt geändert durch Kirchengesetz vom 16. Mai 2009 (KABl. S. 138), außer Kraft.

