

Kirchengesetz über die Anwendung des Mitarbeitervertretungsgesetzes der EKD in der Evangelischen Kirche Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz (MVG-Anwendungsgesetz – MVG-AG)

**Vom 16. April 2010 (KABl. S. 108); zuletzt geändert durch Kirchengesetz
vom 21. November 2024**

(KABl. Nr. 197 S. 373)

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

§ 1

Das Zweite Kirchengesetz über Mitarbeitervertretungen in der Evangelischen Kirche in Deutschland 2013 (Mitarbeitervertretungsgesetz der EKD - MVG-EKD) vom 12. November 2013 (ABl. EKD S. 425) gilt in der jeweils geltenden Fassung¹ in der Evangelischen Kirche Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz nach Maßgabe der folgenden ergänzenden Bestimmungen.

§ 2

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

1Das Mitarbeitervertretungsgesetz der EKD gilt nicht für Personen, die im pfarramtlichen Dienst, in der Ausbildung oder in der Vorbereitung dazu stehen. 2Zu diesen Personen gehören auch Pfarrer und Pfarrerinnen im Entsendungsdienst, Vikarinnen und Vikare, Predigerinnen und Prediger sowie Gemeindepädagoginnen und -pädagogen mit dienstlichem Auftrag zur öffentlichen Wortverkündigung und Sakramentsverwaltung. 3Das 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.

§ 3

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

(1) 1Die Dienststellen der landeskirchlichen Ämter, Einrichtungen und Werke, die nicht zu den Dienststellen nach Absatz 2, 3 oder 4 Satz 1 gehören, bilden eine Gemeinsame

¹ Siehe LZ 252.

Mitarbeitervertretung. ²Die erforderlichen Kosten der Gemeinsamen Mitarbeitervertretung nach Satz 1 trägt die Landeskirche für alle beteiligten Dienststellen. ³Soweit 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 unbeschadet der beim Konsistorium oder bei der Kirchenleitung liegenden Entscheidungsbefugnisse als eigene Dienststelle.

(4) Die Evangelischen Schulen in der Trägerschaft der Evangelischen Schulstiftung einschließlich der Geschäftsstelle gelten als eigene Dienststellen.

§ 4

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

(1) ¹Für alle kirchlichen Dienststellen im Bereich eines Kirchenkreises wird eine Gemeinsame Mitarbeitervertretung gebildet. ²Das sind insbesondere die Kirchengemeinden, (Kirchen)Gemeindeverbände und Gesamtkirchengemeinden.

(1a) Einrichtungen, wie z. B. Kirchenkreisverbände, die Aufgaben im Bereich mehrerer Kirchenkreise wahrnehmen, sind der Gemeinsamen Mitarbeitervertretung des Kirchenkreises zugeordnet, in dem der Rechtsträger seinen Sitz hat.

(2) ¹Die Zuständigkeiten und Befugnisse der beteiligten Dienststellen bleiben, soweit es sich um Angelegenheiten der einzelnen Dienststellen handelt, unberührt. ²Im 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) ¹Bei Dienststellen mit mehr als fünfzehn wahlberechtigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern kann für die zu wählende Amtsperiode eine eigene Mitarbeitervertretung eingerichtet werden, wenn dies die Mehrheit der in der Mitarbeiterversammlung anwesenden

Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen beschließt und darüber Einvernehmen mit der Dienststellenleitung herbeigeführt wird. 2Die Entscheidung nach Satz 1 ist für jede Amtsperiode neu zu treffen.

§ 5

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

- (1) 1In jedem Sprengel wird eine Sprengelversammlung gebildet. 2Die Sprengelversammlung wählt die Mitglieder der Hauptmitarbeitervertretung gemäß § 10 Abs. 1 Nr. 1.
- (2) 1Die Sprengelversammlung setzt sich aus den Vertreterinnen und den Vertretern der im Sprengel bestehenden Mitarbeitervertretungen zusammen. 2Jede Mitarbeitervertretung entsendet ein Mitglied in die Sprengelversammlung.
- (3) 1Die Sprengelversammlung wird nach jeder regelmäßigen Wahl der Mitarbeitervertretungen neu gebildet. 2Die 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. 3Die Gewählten sind der oder dem Vorsitzenden der Hauptmitarbeitervertretung mitzuteilen. 4Die Sprengelversammlung wird von der oder dem Vorsitzenden der Hauptmitarbeitervertretung oder einer Stellvertreterin oder einem Stellvertreter einberufen und geleitet. 5Dabei soll die oder der Vorsitzende der Hauptmitarbeitervertretung oder die Stellvertreterin oder der Stellvertreter nicht dem Sprengel angehören, für den die Sprengelversammlung einberufen wird. 6Die 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, 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 Ge-

samtmitarbeitervertretung gemäß § 6 Abs. 3 des Mitarbeitervertretungsgesetzes der EKD gebildet.

(3) 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. ²Die 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.

³Zuständige Dienststelle für die Gesamtmitarbeitervertretung der Evangelischen Schulstiftung ist die Geschäftsstelle der Evangelischen Schulstiftung, zuständige Dienststellenleitung ist die oder der Vorsitzende des Vorstands.

(4) 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.

(5) ¹Für 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. ²Die durch die Tätigkeit der Gesamtmitarbeitervertretung für die Evangelischen Schulen entstehenden erforderlichen Kosten trägt die Evangelische Schulstiftung.

§ 6a

(zu § 6 Abs. 2 Satz 2 MVG.EKD)

Die Gesamtmitarbeitervertretung übernimmt bis zu einem Jahr die Aufgaben der Mitarbeitervertretung, wenn in einer Dienststelle eine Mitarbeitervertretung nicht vorhanden ist.

§ 7

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

(1) In Dienststellen mit in der Regel mehr als 100 Wahlberechtigten kann die Mitarbeiterversammlung beschließen, dass die Mitarbeitervertretung in einem vereinfachten Wahlverfahren entsprechend § 12 der Wahlordnung gewählt wird.

(2) In Dienststellen mit in der Regel nicht mehr als 100 Wahlberechtigten kann die Mitarbeiterversammlung beschließen, dass das vereinfachte Wahlverfahren nicht stattfinden soll.

(3) Die Mitarbeiterversammlung oder amtierende Mitarbeitervertretung kann auch beschließen, dass alle wahlberechtigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die Unterlagen zur Stimmabgabe durch Briefwahl entsprechend § 9 der Wahlordnung erhalten.

§ 8

(zu § 36 Abs. 1 MVG.EKD – Einigungsstellen)

(1) Für die verfasste Evangelische Kirche Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz wird eine gemeinsame Einigungsstelle gemäß § 36a MVG.EKD gebildet.

(2) Einrichtungen in einem Kirchenkreis oder Kirchenkreisverband können unbeschadet des Absatzes 1 eine gemeinsame Einigungsstelle bilden.

(3) ¹Die Einigungsstelle besteht aus einer oder einem Vorsitzenden, die oder der das Amt unparteiisch ausübt, und aus je zwei beisitzenden Mitgliedern, die von der Mitarbeitervertretung und der Dienststellenleitung der anrufenden Dienststelle bestellt werden. ²Jeweils mindestens eine Beisitzerin oder ein Beisitzer gehört der betroffenen Dienststelle an. ³Die Beteiligten können sich durch einen Rechtsbeistand oder eine Interessenvertreterin oder einen Interessenvertreter insoweit vertreten lassen, als diese oder dieser zugleich benannte Beisitzerin oder benannter Beisitzer ist. ⁴Die oder der Vorsitzende wird gemäß § 36a Abs. 3 Satz 2 und 3 MVG.EKD bestimmt. ⁵Im Fall der gemeinsamen Einigungsstelle gemäß Absatz 2 wird die oder der Vorsitzende aufgrund eines einvernehmlichen Vorschlags der Kirchenleitung oder deren Vertreterin oder Vertreter und der Hauptmitarbeitervertretung benannt. ⁶Es können mehrere Vorsitzende benannt werden, die je nach Streitgegenstand und/oder Sitz der Einrichtung/Dienststelle zuständig sind. ⁷Für das Verfahren der Einigungsstelle gilt § 36a Abs. 4 MVG.EKD entsprechend.

(4) Der Beschluss der Einigungsstelle ist schriftlich zu begründen und von der oder dem Vorsitzenden zu unterschreiben; je eine Ausfertigung ist der Dienststellenleitung und der Mitarbeitervertretung zuzuleiten.

(5) ¹Die durch Anrufung und Tätigwerden der Einigungsstelle entstehenden Sachkosten und die Entschädigung für die Vorsitzende oder den Vorsitzenden sowie für die Beisitzenden, die der Dienststelle nicht angehören, trägt die Dienststellenleitung. ²Für die Tätigkeit in der Einigungsstelle erhalten die oder der Vorsitzende und die Beisitzenden, die nicht der Dienststelle angehören, eine Entschädigung, deren Höhe in einer Rechtsverordnung geregelt wird. ³Soweit eine Beisitzerin oder ein Beisitzer zugleich als Rechtsbeistand oder Interessenvertreterin bzw. Interessenvertreter tätig ist, ist ihre oder seine Tätigkeit zugleich mit der Entschädigung abgegolten. ⁴Dasselbe gilt für sämtliche Auslagen der Beisitzenden. ⁵Die der Dienststelle angehörenden Beisitzenden werden für ihre Tätigkeit in der Einigungsstelle unter Fortzahlung der Vergütung freigestellt. ⁶Mehrarbeit wird ausgeglichen oder vergütet; Auslagen werden nach den in der Dienststelle geltenden Richtlinien erstattet.

§ 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 Abteilungsleiterinnen und Abteilungsleitern in der Geschäftsstelle der Evangelischen Schulstiftung sowie von Referatsleiterinnen und Referatsleitern im Konsistorium und in Verfahren zu deren Berufung.

§ 9a

(zu § 51 MVG.EKD – Aufgaben der Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen zu § 52a MVG.EKD)

(1) ¹Die Vertrauenspersonen in der Evangelischen Kirche Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz treffen sich mindestens einmal im Jahr zur Versammlung der Vertrauenspersonen. ²Die Versammlung der Vertrauenspersonen wählt aus ihrer Mitte eine Person, die mit beratender Stimme in die Hauptmitarbeitervertretung entsandt wird. ³Nicht wählbar sind dabei jedoch Personen, für die eine Stufenvertretung in Form einer Gesamtmitarbeitervertretung bereits besteht.

(2) Für die in die HMAV entsandte Vertrauensperson gelten die §§ 19 bis 22, 28 und 30 Mitarbeitervertretungsgesetz der EKD entsprechend.

§ 10

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

(1) ¹Für die Evangelische Kirche Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz wird ein Gesamtausschuss mit der Bezeichnung „Hauptmitarbeitervertretung“ gebildet. ²Die 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.
3. einem Mitglied mit beratender Stimme, welches die Versammlung der Vertrauenspersonen der schwerbehinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach § 9a aus ihrer Mitte wählt.

(1a) Für die Wahl nach Absatz 1 gilt § 10 Abs. 4 der Wahlordnung zum Kirchengesetz über Mitarbeitervertretungen in der Evangelischen Kirche in Deutschland im Zusammenhang mit § 18 Abs. 1 Mitarbeitervertretungsgesetz der EKD entsprechend.

(2) ¹Nach einer regelmäßigen Neuwahl der Mitarbeitervertretungen sind spätestens bis zum 15. Juni des jeweiligen Jahres die Vertreterinnen oder Vertreter für die Hauptmitar-

beitervertretung zu wählen. 2Die Gewählten sind der Kirchenleitung und dem oder der Vorsitzenden der bisherigen Hauptmitarbeitervertretung mitzuteilen. 3Die 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. 4Die konstituierende Sitzung der neuen Hauptmitarbeitervertretung soll bis zum 30. Juni stattfinden. 5Sind 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.¹

(4) 1Soweit 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. 2Die 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) 1Die 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

¹ Siehe Dienstvereinbarung zwischen der Kirchenleitung und der HMAV vom 16. Oktober 2009 (KABl. S. 220).

oder Mitarbeiter geregelt werden und über den Zuständigkeitsbereich einer Mitarbeitervertretung oder einer Gesamtmitarbeitervertretung hinausgehen. 2Die 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 Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter bezieht,
 - 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,
 - c) bei der Bestellung und Abberufung der/des Koordinatorin/Koordinators für Arbeits- und Gesundheitsschutz.
- (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.
 5. die Interessen der schwerbehinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wahrzunehmen.
- (3) ¹Zuständige Dienststelle für die Hauptmitarbeitervertretung ist das Konsistorium, zuständige Dienststellenleitung ist die Kirchenleitung. ²Die 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) ¹Für 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. ²Endet 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. ³Die nach § 10 Abs. 1a gewählten Ersatzmitglieder rücken nach, 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.
- (5) ¹Für 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. ²Die Hauptmitarbeitervertretung tritt in der Regel einmal im Monat zu einer Sitzung zusammen. ³Die 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 Geschäfts-

führung, 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, 60 und 61 MVG. EKD – Durchführung des kirchengerichtlichen Verfahrens in erster Instanz)

(1) ¹Für den Bereich der Evangelischen Kirche Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz mit ihren Körperschaften, rechtlich unselbstständigen Werken und ihren sonstigen Einrichtungen einschließlich der Evangelischen Schulstiftung wird ein Kirchengericht mit der Bezeichnung „Schiedsstelle“ eingerichtet. ²Die Schiedsstelle besteht aus zwei Kammern. ³Soweit 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 abge-

grenzte Fälle (Fallgruppen) jeweils andere beisitzende Mitglieder bestimmt sein. §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 Vertreterinnen oder Vertreter der an einem Verfahren beteiligten Parteien besorgt und die Schreibarbeiten 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

(Inkrafttreten künftiger Änderungen des MVG.EKD)

aufgehoben

§ 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)

aufgehoben

§ 18

(Inkrafttreten, Übergangsvorschriften)

(1) Dieses Kirchengesetz tritt am 1. Januar 2025 in Kraft.

- (2) Bei Inkrafttreten dieses Kirchengesetzes bleiben die bisherigen Mitarbeitervertretungen, Gemeinsamen Mitarbeitervertretungen und Gesamtmitarbeitervertretungen bis zum Ablauf ihrer Amtszeit, für die sie gewählt worden sind, bestehen.
- (3) Bei Inkrafttreten dieses Kirchengesetzes bleibt die bisherige Hauptmitarbeitervertretung bis zum Ablauf ihrer Amtszeit bestehen.
- (4) Die bei Inkrafttreten dieses Kirchengesetzes bestehende Schiedsstelle nach § 14 des MVG-Anwendungsgesetzes bleibt in ihrer bisherigen Besetzung bis zum Ablauf ihrer Amtszeit als Schiedsstelle bestehen.