



Kirchenordnung über die Mitarbeitervertretung (KO.HA.MAV)

Die Heilsarmee in Deutschland
Körperschaft des öffentlichen Rechts

Inhalt

Präambel	5
Erster Abschnitt: Allgemeine Bestimmungen.....	6
§ 1 Grundsatz.....	6
§ 2 Mitarbeiter	6
§ 3 Organisationseinheiten	7
§ 4 Leitung von Organisationseinheiten	7
Zweiter Abschnitt: Bildung und Zusammensetzung der Mitarbeitervertretung.....	7
§ 5 Mitarbeitervertretungen	7
§ 6 Neubildung von Mitarbeitervertretungen.....	8
§ 7 Zusammensetzung.....	8
Dritter Abschnitt: Wahl der Mitarbeitervertretung	9
§ 8 Wahlberechtigung	9
§ 9 Wählbarkeit	9
§ 10 Wahlverfahren	9
§ 11 Wahlvorschläge.....	10
§ 12 Wahlschutz, Wahlkosten	10
§ 13 Anfechtung der Wahl	10
Vierter Abschnitt: Amtszeit	11
§ 14 Amtszeit.....	11
§ 15 Neu- oder Nachwahl der Mitarbeitervertretung vor Ablauf der Amtszeit	11
§ 16 Ausschluss eines Mitgliedes oder Auflösung der Mitarbeitervertretung	11
§ 17 Erlöschen und Ruhen der Mitgliedschaft, Ersatzmitgliedschaft.....	12
Fünfter Abschnitt: Rechtsstellung der Mitglieder der Mitarbeitervertretung	13
§ 18 Ehrenamt, Behinderungs- und Begünstigungsverbot, Arbeitsbefreiung	13
§ 19 Freistellung von der Arbeit.....	13
§ 20 Abordnungs- und Versetzungsverbot, Kündigungsschutz	14
§ 21 Schweigepflicht	14
Sechster Abschnitt: Geschäftsführung.....	15
§ 22 Vorsitz.....	15
§ 23 Ausschüsse	15
§ 24 Sitzungen	15
§ 25 Teilnahme an der Sitzung der Mitarbeitervertretung.....	16
§ 26 Beschlussfassung.....	16
§ 27 Sitzungsniederschrift.....	17

§ 28	Sprechstunden, Aufsuchen am Arbeitsplatz.....	17
§ 29	Geschäftsordnung	17
§ 30	Sachbedarf, Kosten der Geschäftsführung.....	17
Siebter Abschnitt: Mitarbeiterversammlung		18
§ 31	Mitarbeiterversammlung.....	18
§ 32	Aufgaben	19
Achter Abschnitt: Aufgaben und Befugnisse der Mitarbeitervertretung.....		19
§ 33	Grundsätze für die Zusammenarbeit.....	19
§ 34	Informationsrechte der Mitarbeitervertretung.....	19
§ 35	Allgemeine Aufgaben der Mitarbeitervertretung.....	20
§ 36	Dienstvereinbarungen	21
§ 37	Einigungsstelle	21
§ 38	Verfahren der Beteiligung der Mitarbeitervertretung	21
§ 39	Mitbestimmung	22
§ 40	Fälle der Mitbestimmung bei allgemeinen personellen Angelegenheiten	22
§ 41	Fälle der Mitbestimmung in organisatorischen und sozialen Angelegenheiten	23
§ 42	Eingeschränkte Mitbestimmung	23
§ 43	Fälle der eingeschränkten Mitbestimmung in Personalangelegenheiten	24
§ 44	Ausnahmen von der Beteiligung in Personalangelegenheiten	24
§ 45	Mitberatung	24
§ 46	Fälle der Mitberatung	25
§ 47	Initiativrecht der Mitarbeitervertretung	25
§ 48	Beschwerderecht der Mitarbeitervertretung	25
Neunter Abschnitt: Interessenvertretung besonderer Mitarbeitergruppen.....		26
§ 49	Vertretung der Jugendlichen und der Auszubildenden	26
§ 50	Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiter	27
§ 51	Aufgaben der Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiter	27
§ 52	Persönliche Rechte und Pflichten der Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiter ..	27
§ 53	Mitwirkung in Werkstätten für behinderte Menschen und in Angelegenheiten weiterer Personengruppen.....	28
Zehnter Abschnitt: Gesamtausschüsse der Mitarbeitervertretungen		28
§ 54	Bildung von Gesamtausschüssen	28
Elfter Abschnitt: Kirchengerechtlicher Rechtsschutz.....		28
§ 55	Kirchengerechtlicher Rechtsschutz.....	28
§ 56	Bildung von Kirchengerichten	28
Zwölfter Abschnitt: Schlussbestimmungen.....		28

§ 57	Übergangsbestimmungen	28
§ 58	Inkrafttreten, Außerkrafttreten	29

Die in dieser Kirchenordnung verwendete sprachliche Form der Personenbeschreibung erlaubt keinen Rückschluss auf das Geschlecht einer Person.

Präambel

Die Heilsarmee in Deutschland (Religionsgemeinschaft und Körperschaft des öffentlichen Rechts) hat mit Ihrer Vision 2030

**„Zu Jesus rufen –
in Jesus wachsen –
wie Jesus handeln.“**

zugleich die Orientierung für die Ausrichtung ihres Wirkens gegeben.

Zeitgleich wurde auch in kompakter Form zum Ausdruck gebracht, wie dieses Wirken gestaltet werden soll:

zeitgemäß – stark – effektiv.

Als Religionsgemeinschaft und Körperschaft des öffentlichen Rechts, sieht sich die Heilsarmee in Deutschland in der Verbundenheit mit den anderen Kirchen:

*„Die Heilsarmee ist eine internationale Bewegung und Teil der universalen christlichen Kirche. Ihre Botschaft gründet sich auf die Bibel. Ihr Dienst ist motiviert von der Liebe zu Gott. Ihr Auftrag ist, das Evangelium von Jesus Christus zu predigen und menschlicher Not ohne Ansehen der Person zu begegnen.“
(Mission Statement)*

An der Erfüllung dieses Auftrages wirken alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die beruflich in der Heilsarmee in Deutschland und ihrer Gliedwerke tätig sind, mit. Die gemeinsame Verantwortung für den Dienst der Heilsarmee verbindet die Leitungen der Organisationseinheiten und Mitarbeiterinnen wie Mitarbeiter zu einer Dienstgemeinschaft und verpflichtet zu vertrauensvoller Zusammenarbeit.

In Ausübung und Erfüllung des besonderen Rechts der Kirchen in der Bundesrepublik Deutschland (Art. 140 GG, i.V.m. Art. 137 WRV) hat die Heilsarmee in Deutschland folgende Kirchenordnung erlassen.

Erster Abschnitt: Allgemeine Bestimmungen

§ 1 | Grundsatz

- (1) Diese Kirchenordnung findet Anwendung
 - a) in den institutionellen Sozialeinrichtungen der Heilsarmee in Deutschland, KdöR,
 - b) in den Organisationseinheiten die den Einrichtungen nach Punkt a gleichgestellt sind (vgl. Abs. 2),
 - c) in Stiftungen, sofern deren Satzung nichts Anderweitiges regelt,
 - d) in den Gliedwerken der Heilsarmee in Deutschland, KdöR (vgl. Abs. 3).
- (2) Organisationseinheiten oder Teile von Organisationseinheiten können auf Beschluss der Leitung der Heilsarmee in Deutschland, KdöR einer institutionellen Sozialeinrichtung gleichgestellt werden.
- (3) Gliedwerke nach Absatz 1 Punkt d sind rechtlich selbstständige Organisationseinheiten und Rechtsträger, sofern diese in ihrer Art zur Aufgabenerfüllung der Religionsgemeinschaft beitragen.
- (4) Für die Mitarbeiter der Organisationseinheiten, Betriebsstätten, Stiftungen und Gliedwerke nach Absatz 1 sind nach Maßgabe dieser Kirchenordnung Mitarbeitervertretungen zu bilden.
- (5) Die Repräsentation und Beteiligung der Mitarbeiter in Organisationseinheiten und Betriebsstätten der Heilsarmee in Deutschland, KdöR, die nach Abs. 1 nicht unter die Anwendung dieser Kirchenordnung fallen, wird durch eine gesonderte Kirchenordnung geregelt.
- (6) Die Repräsentation und Beteiligung der Mitarbeiter in Stiftungen und anderen Gliedwerken, die nach Abs. 1 nicht unter die Anwendung dieser Kirchenordnung fallen, kann durch eine gesonderte Rechtsordnung geregelt werden.

§ 2 | Mitarbeiter

- (1) Mitarbeiter im Sinne dieser Kirchenordnung sind alle in Dienst- oder Arbeitsverhältnissen oder zu ihrer Ausbildung Beschäftigten einer Organisationseinheit, soweit die Beschäftigung oder Ausbildung nicht überwiegend ihrer Heilung, Wiedereingewöhnung, beruflichen oder sozialen Rehabilitation oder ihrer Erziehung dient.
- (2) Personen, die aufgrund von Gestellungsverträgen beschäftigt sind, gelten als Mitarbeiter im Sinne dieser Kirchenordnung; ihre rechtlichen Beziehungen zu der entsendenden Stelle bleiben unberührt. Angehörige von kirchlichen oder diakonischen Dienst- und Lebensgemeinschaften, die aufgrund von Gestellungsverträgen in Organisationseinheiten (§ 3) arbeiten, sind Mitarbeiter dieser Organisationseinheiten, soweit sich aus den Ordnungen der Dienst- und Lebensgemeinschaften nichts anderes ergibt.
- (3) Nicht als Mitarbeiter im Sinne dieser Kirchenordnung gelten
 - a) Offiziere,
 - b) Personen im geistlichen und seelsorgerlichen Dienst,
 - c) Personen in Vorbereitung oder Ausbildung auf diesen Dienst.

§ 3 | Organisationseinheiten

- (1) Organisationseinheiten im Sinne dieser Kirchenordnung sind die rechtlich selbstständigen Körperschaften, Anstalten, Stiftungen und Gliedwerke sowie die rechtlich selbstständigen Einrichtungen des Sozialwerkes innerhalb der Heilsarmee in Deutschland.
- (2) Als Organisationseinheiten im Sinne von Absatz 1 gelten Teile von Organisationseinheiten, die durch Aufgabenbereich und Organisation eigenständig oder räumlich weit entfernt vom Sitz des Rechtsträgers sind und bei denen die Voraussetzungen des § 5 Absatz 1 vorliegen, wenn die Mehrheit ihrer wahlberechtigten Mitarbeiter dies in geheimer Abstimmung beschließt und darüber Einvernehmen mit der Leitung der Organisationseinheit herbeigeführt wird. Ist die Eigenständigkeit solcher Teile von Organisationseinheiten dahingehend eingeschränkt, dass bestimmte Entscheidungen, die nach dieser Kirchenordnung der Mitberatung oder Mitbestimmung unterliegen, bei einem anderen Teil der Organisationseinheit verbleiben, ist in diesen Fällen dessen Leitung Partner der Mitarbeitervertretung.
- (3) Entscheidungen nach Absatz 2 über die Geltung von Teilen der Organisationseinheiten sowie Einrichtungen des Sozialwerkes als Organisationseinheiten können für die Zukunft mit Beginn der nächsten Amtszeit der Mitarbeitervertretung widerrufen werden. Für das Verfahren gilt Absatz 2 entsprechend.

§ 4 | Leitung von Organisationseinheiten

- (1) Die Leitung der Organisationseinheiten sind die durch das Territoriale Hauptquartier ernannten Personen oder nach Verfassung, Gesetz oder Satzung leitenden Organe oder Personen der Organisationseinheiten.
- (2) Zur Leitung einer Organisationseinheit gehören auch die mit der Geschäftsführung beauftragten Personen und ihre ständigen Vertreter. Daneben gehören die Personen zur Leitung der Organisationseinheit, die allein oder gemeinsam mit anderen Personen ständig und nicht nur in Einzelfällen zu Entscheidungen in Angelegenheiten befugt sind, die nach dieser Kirchenordnung der Mitberatung oder Mitbestimmung unterliegen. Die Personen, die zur Leitung einer Organisationseinheit gehören, sind der Mitarbeitervertretung zu benennen.

Zweiter Abschnitt: Bildung und Zusammensetzung der Mitarbeitervertretung

§ 5 | Mitarbeitervertretungen

- (1) In Organisationseinheiten, in denen die Zahl der wahlberechtigten Mitarbeiter in der Regel mindestens fünf beträgt, von denen mindestens drei wählbar sind, sind Mitarbeitervertretungen zu bilden.
- (2) Unabhängig von den Voraussetzungen des Absatzes 1 kann im Rahmen einer Wahlgemeinschaft eine gemeinsame Mitarbeitervertretung für mehrere benachbarte Organisationseinheiten gebildet werden. Voraussetzung hierfür ist, dass im Einvernehmen zwischen allen beteiligten Leitungen der Organisationseinheiten, der Leitung der Heilsarmee in Deutschland und den jeweiligen Mehrheiten der Mitarbeiter dies auf Antrag eines der Beteiligten schriftlich festgelegt worden ist.

- (3) Die gemeinsame Mitarbeitervertretung ist zuständig für alle von der Festlegung betroffenen Organisationseinheiten. Partner der gemeinsamen Mitarbeitervertretung sind die beteiligten Leitungen der Organisationseinheiten.
- (4) Entscheidungen nach Absatz 2 über die Bildung einer gemeinsamen Mitarbeitervertretung können für die Zukunft mit Beginn der nächsten Amtszeit der Mitarbeitervertretung widerrufen werden. Der schriftliche Widerruf durch einen Beteiligten muss spätestens bis zur Einleitung des Wahlverfahrens erfolgen.

§ 6 | Neubildung von Mitarbeitervertretungen

- (1) Sofern keine Mitarbeitervertretung besteht, hat die Leitung der Organisationseinheit unverzüglich eine Mitarbeiterversammlung zur Bildung eines Wahlvorstandes einzuberufen. Kommt die Bildung einer Mitarbeitervertretung nicht zu Stande, so ist auf Antrag von mindestens drei Wahlberechtigten und spätestens nach Ablauf einer Frist von jeweils längstens einem Jahr erneut eine Mitarbeiterversammlung einzuberufen, um einen Wahlvorstand zu bilden.
- (2) Wird die Neubildung einer Mitarbeitervertretung dadurch erforderlich, dass Organisationseinheiten gespalten oder zusammengelegt worden sind, so bleiben bestehende Mitarbeitervertretungen für die jeweiligen Mitarbeiter zuständig, bis die neue Mitarbeitervertretung gebildet worden ist, längstens jedoch bis zum Ablauf von sechs Monaten nach Wirksamwerden der Umbildung.
- (3) Geht eine Organisationseinheit durch Stilllegung, Spaltung oder Zusammenlegung unter, so bleibt die Mitarbeitervertretung solange im Amt, wie dies zur Wahrnehmung der mit der Organisationsänderung im Zusammenhang stehenden Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte erforderlich ist.

§ 7 | Zusammensetzung

- (1) Die Mitarbeitervertretung besteht bei Organisationseinheiten mit in der Regel:

5	–	15	Wahlberechtigten – aus einer Person
16	–	50	Wahlberechtigten – aus drei Mitgliedern
51	–	150	Wahlberechtigten – aus fünf Mitgliedern
151	–	300	Wahlberechtigten – aus sieben Mitgliedern
301	–	600	Wahlberechtigten – aus neun Mitgliedern
601	–	1000	Wahlberechtigten – aus elf Mitgliedern

- (2) Veränderungen in der Zahl der Wahlberechtigten während der Amtszeit haben keinen Einfluss auf die Zahl der Mitglieder der Mitarbeitervertretung.
- (3) Bei der Bildung von gemeinsamen Mitarbeitervertretungen (§ 5 Absatz 2) ist die Gesamtzahl der Wahlberechtigten dieser Organisationseinheiten maßgebend.

Dritter Abschnitt: Wahl der Mitarbeitervertretung

§ 8 | Wahlberechtigung

- (1) Wahlberechtigt sind alle Mitarbeiter nach § 2 , die am Wahltag das 18. Lebensjahr vollendet haben.
- (2) Wer zu einer anderen Organisationseinheit abgeordnet ist, wird dort nach Ablauf von drei Monaten wahlberechtigt; zum gleichen Zeitpunkt erlischt das Wahlrecht in der bisherigen Organisationseinheit für die Dauer der Abordnung.
- (3) Nicht wahlberechtigt sind Mitarbeiter, die am Wahltag aufgrund einer Altersteilzeitvereinbarung vollständig freigestellt oder seit mehr als drei Monaten und für wenigstens weitere drei Monate beurlaubt sind. Nicht wahlberechtigt sind daneben Mitglieder der Leitung der Organisationseinheit und die Personen nach § 4 Absatz 2, es sei denn, dass sie nach Gesetz oder Satzung als Mitarbeiter in die leitenden Organe gewählt oder entsandt worden sind.

§ 9 | Wählbarkeit

- (1) Wählbar sind alle Wahlberechtigten nach § 8 , die am Wahltag
 - a) der Organisationseinheit seit mindestens sechs Monaten angehören und
 - b) Glieder einer christlichen Kirche oder Gemeinschaft sind, die der Arbeitsgemeinschaft Christlicher Kirchen in Deutschland (ACK) und/oder der Vereinigung Evangelischer Freikirchen (VEF) angeschlossen ist.

Besteht die Organisationseinheit bei Erlass des Wahlausschreibens noch nicht länger als drei Monate, so sind auch diejenigen wählbar, die zu diesem Zeitpunkt Mitarbeiter der Organisationseinheit sind.

- (2) Nicht wählbar sind Wahlberechtigte, die
 - a) Infolge Richterspruchs die Fähigkeit, Rechte aus öffentlichen Wahlen zu erlangen, nicht besitzen,
 - b) am Wahltag noch für einen Zeitraum von mehr als sechs Monaten beurlaubt sind,
 - c) zu ihrer Berufsausbildung beschäftigt werden,

§ 10 | Wahlverfahren

- (1) Die Mitglieder der Mitarbeitervertretung werden in gleicher, freier, geheimer und unmittelbarer Wahl gemeinsam und nach den Grundsätzen der Mehrheitswahl (Persönlichkeitswahl) gewählt. Die Wahlberechtigten haben das Recht, Wahlvorschläge zu machen. Für Organisationseinheiten mit in der Regel nicht mehr als 50 Wahlberechtigten soll ein vereinfachtes Wahlverfahren (Wahl in der Versammlung der wahlberechtigten Mitarbeiter) vorgesehen werden.
- (2) Weitere Einzelheiten der Wahl und des Verfahrens regelt die Heilsarmee in Deutschland durch Rechtsverordnung (Wahlordnung).

§ 11 | Wahlvorschläge

Bei den Wahlvorschlägen soll angestrebt werden, Frauen und Männer sowie Personen der verschiedenen in der Organisationseinheit vertretenen Berufsgruppen und Arbeitsbereiche entsprechend ihren Anteilen in der Organisationseinheit angemessen zu berücksichtigen.

§ 12 | Wahlschutz, Wahlkosten

- (1) Niemand darf die Wahl der Mitarbeitervertretung behindern oder in unlauterer Weise beeinflussen. Insbesondere dürfen Wahlberechtigte in der Ausübung des aktiven oder des passiven Wahlrechts nicht beschränkt werden.
- (2) Die Versetzung, Zuweisung oder Abordnung eines Mitglieds des Wahlvorstandes oder eines Wahlbewerbers ist ohne seine Zustimmung bis zur Dauer von sechs Monaten nach Bekanntgabe des Wahlergebnisses unzulässig.
- (3) Die Kündigung eines Mitgliedes des Wahlvorstandes ist vom Zeitpunkt seiner Bestellung an, die Kündigung eines Wahlbewerbers vom Zeitpunkt der Aufstellung des Wahlvorschlages an nur zulässig, wenn Tatsachen vorliegen, die den Dienstgeber zur außerordentlichen Kündigung berechtigen. Satz 1 gilt für eine Dauer von sechs Monaten nach Bekanntgabe des Wahlergebnisses entsprechend. Die außerordentliche Kündigung bedarf der Zustimmung der Mitarbeitervertretung. § 39 Absätze 3 und 4 gelten mit der Maßgabe entsprechend, dass die Leitung der Organisationseinheit die Frist bis auf drei Arbeitstage verkürzen kann. Der besondere Kündigungsschutz nach Satz 1 gilt nicht für Mitglieder eines Wahlvorstandes, die durch kirchengerichtlichen Beschluss abberufen worden sind.
- (4) Die Organisationseinheit trägt die Kosten der Wahl; bei der Wahl einer gemeinsamen Mitarbeitervertretung werden die Kosten der Wahl auf die einzelnen Organisationseinheiten im Verhältnis der Zahlen ihrer Mitarbeiter umgelegt, sofern keine andere Verteilung der Kosten vorgesehen wird.
- (5) Notwendige Arbeitszeitversäumnisse durch Ausübung des Wahlrechts, Teilnahme an Versammlungen oder Betätigung im Wahlvorstand oder als Versammlungsleiter haben keine Minderung des Entgeltes zur Folge.
- (6) Mitglieder des Wahlvorstandes haben für die Teilnahme an Schulungsveranstaltungen, die ihnen für ihre Tätigkeit erforderliche Kenntnisse vermitteln, Anspruch auf Arbeitsbefreiung von bis zu zwei Arbeitstagen ohne Minderung der Bezüge.

§ 13 | Anfechtung der Wahl

- (1) Die Wahl kann innerhalb von zwei Wochen, vom Tag der Bekanntgabe des Wahlergebnisses an gerechnet, von mindestens drei Wahlberechtigten oder der Leitung der Organisationseinheit bei dem Kirchengenicht schriftlich angefochten werden, wenn geltend gemacht wird, dass gegen wesentliche Bestimmungen über die Wahlberechtigung, die Wählbarkeit oder das Wahlverfahren verstoßen und der Verstoß nicht behoben worden ist.
- (2) Wird kirchengerichtlich festgestellt, dass durch den Verstoß das Wahlergebnis beeinflusst oder geändert werden konnte, so ist das Wahlergebnis für ungültig zu erklären und die Wiederholung der Wahl anzuordnen.

Vierter Abschnitt: Amtszeit

§ 14 | Amtszeit

- (1) Die Amtszeit der Mitarbeitervertretung beträgt vier Jahre.
- (2) Die regelmäßigen Mitarbeitervertretungswahlen im Geltungsbereich dieser Kirchenordnung finden alle vier Jahre in der Zeit vom 01. Januar bis 30. April statt, die Amtszeit der bisherigen Mitarbeitervertretung endet am 30. April des Wahljahres.
- (3) Findet außerhalb der allgemeinen Wahlzeit eine Mitarbeitervertretungswahl statt, so ist unabhängig von der Amtszeit der Mitarbeitervertretung in der nächsten allgemeinen Wahlzeit erneut zu wählen. Ist eine Mitarbeitervertretung am 30. April des Jahres der regelmäßigen Mitarbeitervertretungswahl noch nicht ein Jahr im Amt, so ist nicht neu zu wählen; die Amtszeit verlängert sich um die nächste regelmäßige Amtszeit.
- (4) Die bisherige Mitarbeitervertretung führt die Geschäfte bis zur deren Übernahme durch die neu gewählte Mitarbeitervertretung weiter, längstens jedoch sechs Monate über den Ablauf ihrer Amtszeit hinaus. Alsdann ist nach § 6 zu verfahren.

§ 15 | Neu- oder Nachwahl der Mitarbeitervertretung vor Ablauf der Amtszeit

- (1) Die Mitarbeitervertretung ist vor Ablauf ihrer Amtszeit unverzüglich neu zu wählen, wenn
 - a) die Mitarbeitervertretung mit den Stimmen der Mehrheit der Mitglieder ihren Rücktritt beschlossen hat,
 - b) die Mitarbeitervertretung nach § 16 aufgelöst worden ist.
- (2) In den Fällen des Absatzes 1 ist unverzüglich das Verfahren für die Neuwahl einzuleiten. Bis zum Abschluss der Neuwahl nimmt der Wahlvorstand die Aufgaben der Mitarbeitervertretung wahr, längstens aber für einen Zeitraum von sechs Monaten, soweit nicht die Wahl im vereinfachten Verfahren durchgeführt wird.
- (3) Die Mitarbeitervertretung ist vor Ablauf ihrer Amtszeit durch Nachwahl auf die nach § 7 Absatz 1 erforderliche Zahl der Mitglieder unverzüglich zu ergänzen, wenn die Zahl ihrer Mitglieder nach Eintreten sämtlicher Ersatzmitglieder um mehr als ein Viertel der in § 7 Absatz 1 vorgeschriebenen Zahl gesunken ist. Für die Nachwahl gelten die Vorschriften über das Wahlverfahren entsprechend. Hat die Amtszeit der Mitarbeitervertretung im Fall von Satz 1 bereits mehr als drei Jahre betragen, so findet anstelle einer Nachwahl eine Neuwahl statt.

§ 16 | Ausschluss eines Mitgliedes oder Auflösung der Mitarbeitervertretung

Auf schriftlichen Antrag eines Viertels der wahlberechtigten Mitarbeiter, der Mitarbeitervertretung oder der Leitung der Organisationseinheit kann kirchengerichtlich der Ausschluss eines Mitgliedes der Mitarbeitervertretung oder die Auflösung der Mitarbeitervertretung wegen groben Missbrauchs von Befugnissen oder wegen grober Verletzung von Pflichten, die sich aus dieser Kirchenordnung ergeben, beschlossen werden.

§ 17 | Erlöschen und Ruhen der Mitgliedschaft, Ersatzmitgliedschaft

- (1) Die Mitgliedschaft in der Mitarbeitervertretung erlischt durch
 - a) Ablauf der Amtszeit,
 - b) Niederlegung des Amtes,
 - c) Beendigung des Dienst- oder Arbeitsverhältnisses,
 - d) Ausscheiden aus der Organisationseinheit,
 - e) Verlust der Wählbarkeit,
 - f) Beschluss nach § 16 .

Abweichend von Buchstabe d erlischt die Mitgliedschaft nicht, wenn übergangslos ein neues Dienst- oder Arbeitsverhältnis zu einem anderen Dienstherrn oder Arbeitgeber begründet wird, der zum Zuständigkeitsbereich derselben Mitarbeitervertretung gehört.
- (2) Die Mitgliedschaft in der Mitarbeitervertretung ruht,
 - a) solange einem Mitglied die Wahrnehmung seiner dienstlichen Aufgaben untersagt ist,
 - b) wenn ein Mitglied voraussichtlich länger als drei Monate an der Wahrnehmung seiner dienstlichen Aufgaben oder seines Amtes als Mitglied der Mitarbeitervertretung gehindert ist,
 - c) wenn ein Mitglied für länger als drei Monate beurlaubt oder aufgrund einer Arbeitsrechtsregelung oder von gesetzlichen Vorschriften freigestellt wird.
- (3) In den Fällen des Absatzes 1 und für die Dauer des Ruhens der Mitgliedschaft nach Absatz 2 rückt die Person als Ersatzmitglied in die Mitarbeitervertretung nach, die bei der vorhergehenden Wahl die nächstniedrigere Stimmenzahl erreicht hat.
- (4) Das Ersatzmitglied nach Absatz 3 tritt auch dann in die Mitarbeitervertretung ein, wenn ein Mitglied verhindert ist, an einer Sitzung teilzunehmen, sofern dies zur Sicherstellung der Beschlussfähigkeit der Mitarbeitervertretung erforderlich ist.
- (5) Bei Beendigung der Mitgliedschaft in der Mitarbeitervertretung haben die Mitarbeiter alle in ihrem Besitz befindlichen Unterlagen, die sie in ihrer Eigenschaft als Mitglied der Mitarbeitervertretung erhalten haben, der Mitarbeitervertretung auszuhändigen. Besteht die Mitarbeitervertretung nach § 7 Absatz 1 aus einer Person, sind die Unterlagen der neuen Mitarbeitervertretung auszuhändigen.

Fünfter Abschnitt: Rechtsstellung der Mitglieder der Mitarbeitervertretung

§ 18 | Ehrenamt, Behinderungs- und Begünstigungsverbot, Arbeitsbefreiung

- (1) Die Mitglieder der Mitarbeitervertretung üben ihr Amt unentgeltlich als Ehrenamt aus. Sie dürfen weder in der Ausübung ihrer Aufgaben oder Befugnisse behindert noch wegen ihrer Tätigkeit benachteiligt oder begünstigt werden.
- (2) Die für die Tätigkeit notwendige Zeit ist den Mitgliedern der Mitarbeitervertretung ohne Minderung ihrer Bezüge innerhalb der allgemeinen Arbeitszeit zu gewähren, soweit die Aufgaben nicht in der Zeit der Freistellung nach § 19 erledigt werden können. Ist einem Mitglied der Mitarbeitervertretung die volle Ausübung seines Amtes in der Regel innerhalb seiner Arbeitszeit nicht möglich, so ist es auf Antrag von den ihm obliegenden Aufgaben in angemessenem Umfang zu entlasten. Dabei sind die besonderen Gegebenheiten des Dienstes und der Organisationseinheit zu berücksichtigen. Soweit erforderlich soll die Leitung der Organisationseinheit für eine Ersatzkraft sorgen. Können die Aufgaben der Mitarbeitervertretung aus dienstlichen Gründen nicht innerhalb der Arbeitszeit wahrgenommen werden, so ist hierfür auf Antrag Freizeitausgleich zu gewähren.
- (3) Jedem Mitglied der Mitarbeitervertretung ist für die Teilnahme an Tagungen und Lehrgängen, die ihnen für die Tätigkeit in der Mitarbeitervertretung erforderliche Kenntnisse vermitteln, die dafür notwendige Arbeitsbefreiung ohne Minderung der Bezüge oder des Erholungsurlaubs bis zur Dauer von insgesamt drei Wochen während einer Amtszeit zu gewähren. Berücksichtigt wird die tatsächliche zeitliche Inanspruchnahme, höchstens aber die bis zur täglichen Arbeitszeit eines vollzeitbeschäftigten Mitarbeiters. Über die Aufteilung des Anspruches auf Arbeitsbefreiung zur Teilnahme an Tagungen und Lehrgängen auf die einzelnen Mitglieder kann eine Dienstvereinbarung abgeschlossen werden. Die Leitung der Organisationseinheit kann die Arbeitsbefreiung versagen, wenn dienstliche Notwendigkeiten nicht ausreichend berücksichtigt worden sind.

§ 19 | Freistellung von der Arbeit

- (1) Über die Freistellung von Mitgliedern der Mitarbeitervertretung von der Arbeit soll eine Vereinbarung zwischen der Mitarbeitervertretung und der Leitung der Organisationseinheit für die Dauer der Amtszeit der Mitarbeitervertretung getroffen werden.
- (2) Kommt eine Vereinbarung nach Absatz 1 nicht zu Stande, sind zur Wahrnehmung der Aufgaben der Mitarbeitervertretung auf deren Antrag von ihrer übrigen dienstlichen Tätigkeit in Organisationseinheiten mit in der Regel

151	–	300	Mitarbeitern ein Mitglied der Mitarbeitervertretung
301	–	600	Mitarbeitern zwei Mitglieder der Mitarbeitervertretung
601	–	1000	Mitarbeitern vier Mitglieder der Mitarbeitervertretung
>		1000	Mitarbeitern: je angefangene 500 ein weiteres Mitglied der Mitarbeitervertretung

jeweils mit der Hälfte der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit Vollbeschäftigter freizustellen. Maßgeblich ist die Zahl der wahlberechtigten Mitarbeiter nach § 8 .

- (3) An Stelle von je zwei nach Absatz 2 Freizustellenden ist auf Antrag der Mitarbeitervertretung ein Mitglied ganz freizustellen.
- (4) Die freizustellenden Mitglieder werden nach Erörterung mit der Leitung der Organisationseinheit unter Berücksichtigung der dienstlichen Notwendigkeit von der Mitarbeitervertretung bestimmt. Die Aufgaben der Mitarbeitervertretung sind vorrangig in der Zeit der Freistellung zu erledigen.

§ 20 | Abordnungs- und Versetzungsverbot, Kündigungsschutz

- (1) Die Mitglieder der Mitarbeitervertretung dürfen ohne ihre Zustimmung nur abgeordnet oder versetzt werden, wenn dies aus wichtigen dienstlichen Gründen unvermeidbar ist und die Mitarbeitervertretung zustimmt. Besteht die Mitarbeitervertretung nach § 7 Absatz 1 aus einer Person, hat die Leitung der Organisationseinheit die Zustimmung des Ersatzmitgliedes nach § 17 Absatz 3 einzuholen.
- (2) Einem Mitglied der Mitarbeitervertretung darf nur gekündigt werden, wenn Tatsachen vorliegen, die den Dienstgeber zur außerordentlichen Kündigung berechtigen. Die außerordentliche Kündigung bedarf der Zustimmung der Mitarbeitervertretung oder der Zustimmung des Ersatzmitgliedes, falls die Mitarbeitervertretung nur aus einer Person besteht. Die Sätze 1 und 2 gelten für einen Zeitraum von einem Jahr nach Beendigung der Amtszeit entsprechend, es sei denn, dass die Amtszeit durch Beschluss nach § 16 beendet wurde. § 39 Absätze 3 und 4 gelten mit der Maßgabe entsprechend, dass die Leitung der Organisationseinheit die Frist bis auf drei Arbeitstage verkürzen kann.
- (3) Wird die Organisationseinheit ganz oder zu einem wesentlichen Teil aufgelöst, ist eine Kündigung frühestens zum Zeitpunkt der Auflösung zulässig, es sei denn, dass wegen zwingender betrieblicher Gründe zu einem früheren Zeitpunkt gekündigt werden muss. Die Kündigung bedarf der Zustimmung der Mitarbeitervertretung oder, falls die Mitarbeitervertretung nur aus einer Person besteht, der Zustimmung des Ersatzmitgliedes; Absatz 2 gilt entsprechend.
- (4) Für das Verfahren gilt § 39 entsprechend.

§ 21 | Schweigepflicht

- (1) Personen, die Aufgaben oder Befugnisse nach dieser Kirchenordnung wahrnehmen oder wahrgenommen haben, sind verpflichtet, über die ihnen dabei bekannt gewordenen Angelegenheiten und Tatsachen Stillschweigen zu bewahren. Diese Schweigepflicht besteht nicht für Angelegenheiten oder Tatsachen, die offenkundig sind oder ihrer Bedeutung nach keiner Geheimhaltung bedürfen. Die Schweigepflicht besteht auch nach dem Ausscheiden aus der Mitarbeitervertretung oder aus dem Dienst- oder Arbeitsverhältnis. In Personalangelegenheiten gilt dies gegenüber den Betroffenen, bis das formale Beteiligungsverfahren in den Fällen der Mitberatung oder Mitbestimmung begonnen hat, insbesondere bis der Mitarbeitervertretung ein Antrag auf Zustimmung zu einer Maßnahme vorliegt. Die Schweigepflicht erstreckt sich auch auf die Verhandlungsführung und das Verhalten der an der Sitzung Teilnehmenden.
- (2) Die Schweigepflicht besteht nicht gegenüber den anderen Mitgliedern der Mitarbeitervertretung. Sie entfällt auf Beschluss der Mitarbeitervertretung auch gegenüber der Leitung der Organisationseinheit und gegenüber der Stelle, die die Aufsicht über die Organisationseinheit führt.

Sechster Abschnitt: Geschäftsführung

§ 22 | Vorsitz

- (1) Die Mitarbeitervertretung entscheidet in geheimer Wahl über den Vorsitz und ggf. den Stellvertreter und Schriftführer. Der Vorsitzende führt die laufenden Geschäfte und vertritt die Mitarbeitervertretung im Rahmen der von ihr gefassten Beschlüsse. Zu Beginn der Amtszeit legt die Mitarbeitervertretung die Reihenfolge der Vertretung im Vorsitz fest. Die Reihenfolge ist der Leitung der Organisationseinheit schriftlich mitzuteilen.
- (2) Soweit die Mitarbeitervertretung nur aus einer Person besteht, übernimmt die Stellvertretung der Wahlbewerber mit der nächstniedrigeren Stimmenzahl, mit dem alle Angelegenheiten der Mitarbeitervertretung beraten werden können.

§ 23 | Ausschüsse

- (1) Die Mitarbeitervertretung kann die Bildung von Ausschüssen beschließen, denen jeweils mindestens drei Mitglieder der Mitarbeitervertretung angehören müssen, und den Ausschüssen Aufgaben zur selbstständigen Erledigung übertragen; dies gilt nicht für den Abschluss und die Kündigung von Dienstvereinbarungen. Die Übertragung und der Widerruf der Übertragung von Aufgaben zur selbstständigen Erledigung erfordern eine Dreiviertelmehrheit der Mitglieder der Mitarbeitervertretung. Die Übertragung und der Widerruf sind der Leitung der Organisationseinheit schriftlich anzuzeigen.
- (2) In rechtlich selbstständigen Organisationseinheiten der Heilsarmee in Deutschland mit je mehr als 150 Mitarbeitern kann die Mitarbeitervertretung die Bildung eines Ausschusses für Wirtschaftsfragen beschließen. Der Ausschuss für Wirtschaftsfragen hat die Aufgabe, die Mitarbeitervertretung über wirtschaftliche Angelegenheiten zu unterrichten. Die Leitung der Organisationseinheit hat den Ausschuss für Wirtschaftsfragen rechtzeitig und umfassend über die wirtschaftlichen Angelegenheiten der Organisationseinheit unter Aushändigung der erforderlichen Unterlagen zu unterrichten, soweit dadurch nicht die Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse der Organisationseinheit gefährdet werden sowie die sich daraus ergebenden Auswirkungen auf die Personalplanung darzustellen. Zu den wirtschaftlichen Angelegenheiten gehören insbesondere die Angelegenheiten nach § 34 Absatz 2. Die Leitung der Organisationseinheit ist verpflichtet, auf dieser Grundlage mit dem Ausschuss für Wirtschaftsfragen mindestens einmal im Jahr, auf ein mit Gründen versehenes Verlangen der Mitarbeitervertretung einmal im Kalendervierteljahr, über die wirtschaftliche Lage der Organisationseinheit zu beraten. Sie kann eine Person nach § 4 Absatz 2 mit der Wahrnehmung dieser Aufgabe beauftragen. Der Ausschuss für Wirtschaftsfragen kann im erforderlichen Umfang Sachverständige aus der Organisationseinheit hinzuziehen. Für die am Ausschuss für Wirtschaftsfragen beteiligten Personen gilt § 21 entsprechend.

§ 24 | Sitzungen

- (1) Nach Bestandskraft der Wahl hat der Wahlvorstand, im Fall der vereinfachten Wahl die Versammlungsleitung, innerhalb einer Woche die Mitglieder der Mitarbeitervertretung zur Vornahme der nach § 22 vorgesehenen Wahlen einzuberufen und die Sitzung zu leiten, bis die Mitarbeitervertretung über ihren Vorsitz entschieden hat.
- (2) Der Vorsitzende beraumt die weiteren Sitzungen der Mitarbeitervertretung an, setzt die Tagesordnung fest und leitet die Verhandlungen. Die Mitglieder der Mitarbeitervertretung sind

rechtzeitig unter Mitteilung der Tagesordnung zu laden. Dies gilt auch für die Interessenvertretungen besonderer Mitarbeitergruppen (§§ 49 bis 53), soweit sie ein Recht auf Teilnahme an der Sitzung haben. Kann ein Mitglied der Mitarbeitervertretung an der Sitzung nicht teilnehmen, so hat es dies unter Angabe der Gründe unverzüglich mitzuteilen.

- (3) Der Vorsitzende hat eine Sitzung einzuberufen und einen Gegenstand auf die Tagesordnung zu setzen, wenn dies ein Viertel der Mitglieder der Mitarbeitervertretung oder die Leitung der Organisationseinheit beantragt. Dies gilt auch bei Angelegenheiten, die Schwerbehinderte oder jugendliche Beschäftigte betreffen, wenn die Vertrauensperson der Schwerbehinderten oder die Vertretung der Jugendlichen und Auszubildenden dies beantragen und die Behandlung des Gegenstandes keinen Aufschub duldet.
- (4) Die Sitzungen der Mitarbeitervertretung finden in der Regel während der Arbeitszeit statt. Die Mitarbeitervertretung hat bei der Einberufung von Sitzungen die dienstlichen Notwendigkeiten zu berücksichtigen und den Termin mit der Leitung der Organisationseinheit abzustimmen. Die Leitung der Organisationseinheit ist rechtzeitig von Zeitpunkt und Ort der Sitzungen zu informieren. Die Sitzungen sind nicht öffentlich.

§ 25 | Teilnahme an der Sitzung der Mitarbeitervertretung

- (1) Mitglieder der Leitung der Organisationseinheit sind berechtigt, an den Sitzungen teilzunehmen, die auf ihr Verlangen anberaumt sind. Die Leitung der Organisationseinheit ist berechtigt, zu diesen Sitzungen Sachkundige hinzuzuziehen. Die Leitung der Organisationseinheit ist verpflichtet, auf Verlangen der Mitarbeitervertretung an Sitzungen teilzunehmen oder sich vertreten zu lassen.
- (2) Die Mitarbeitervertretung kann zu einzelnen Punkten der Tagesordnung sachkundige Personen einladen.
- (3) Für Personen, die nach den Absätzen 1 und 2 an einer Sitzung der Mitarbeitervertretung teilnehmen, gilt die Schweigepflicht nach § 21 . Sie sind ausdrücklich darauf hinzuweisen.

§ 26 | Beschlussfassung

- (1) Die Mitarbeitervertretung ist beschlussfähig, wenn die Mehrheit der Mitglieder anwesend ist.
- (2) Die Mitarbeitervertretung fasst ihre Beschlüsse mit der Mehrheit der bei der Abstimmung anwesenden Mitglieder. Bei Stimmgleichheit ist ein Antrag abgelehnt. Die Mitarbeitervertretung kann in ihrer Geschäftsordnung bestimmen, dass Beschlüsse im Umlaufverfahren oder durch fernmündliche Absprachen gefasst werden können, sofern dabei Einstimmigkeit erzielt wird. Beschlüsse nach Satz 3 sind spätestens in der Niederschrift der nächsten Sitzung im Wortlaut festzuhalten.
- (3) An der Beratung und der Beschlussfassung dürfen Mitglieder der Mitarbeitervertretung nicht teilnehmen, wenn der Beschluss
 - a) ihnen selbst oder ihren nächsten Angehörigen (Eltern, Ehegatten, eingetragenen Lebenspartnern oder Lebenspartnerinnen, Kindern und Geschwistern),
 - b) einer von ihnen kraft Gesetzes oder Vollmacht vertretenen natürlichen oder juristischen Personeinen Vor- oder Nachteil bringen kann.

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

§ 27 | Sitzungsniederschrift

- (1) Über jede Sitzung der Mitarbeitervertretung und ihrer Ausschüsse nach § 23 Absatz 1 Satz 1 ist eine Niederschrift anzufertigen, die mindestens die Namen der An- und Abwesenden, die Tagesordnung, die gefassten Beschlüsse, die Wahlergebnisse und die jeweiligen Stimmenverhältnisse enthalten muss. Die Niederschrift ist von dem Vorsitzenden der Mitarbeitervertretung oder des Ausschusses und einem weiteren Mitglied der Mitarbeitervertretung zu unterzeichnen.
- (2) Hat die Leitung der Organisationseinheit an einer Sitzung der Mitarbeitervertretung teilgenommen, so ist ihr ein Auszug aus der Niederschrift über die Verhandlungspunkte zuzuleiten, die im Beisein der Leitung der Organisationseinheit verhandelt worden sind.

§ 28 | Sprechstunden, Aufsuchen am Arbeitsplatz

- (1) Die Mitarbeitervertretung kann Sprechstunden während der Arbeitszeit einrichten. Ort und Zeit bestimmt sie im Einvernehmen mit der Leitung der Organisationseinheit.
- (2) Die Sprechstunden werden von jeweils einem Mitglied der Mitarbeitervertretung durchgeführt.
- (3) Die Mitglieder der Mitarbeitervertretung haben das Recht, Mitarbeiter der Organisationseinheit an den Arbeitsplätzen aufzusuchen, sofern dies zur Erfüllung ihrer Aufgaben erforderlich ist.
- (4) Versäumnis von Arbeitszeit, die für den Besuch von Sprechstunden oder durch sonstige Inanspruchnahme der Mitarbeitervertretung erforderlich ist, hat keine Minderung der Bezüge zur Folge.
- (5) Zum Besuch der Sprechstunde der Mitarbeitervertretung hat sich der Mitarbeiter bei seinem Vorgesetzten abzumelden.

§ 29 | Geschäftsordnung

Einzelheiten der Geschäftsführung kann die Mitarbeitervertretung in einer Geschäftsordnung regeln. Diese Geschäftsordnung ist der Leitung der Organisationseinheit zur Kenntnis zu bringen.

§ 30 | Sachbedarf, Kosten der Geschäftsführung

- (1) Für die Sitzungen, die Sprechstunden und die laufende Geschäftsführung der Mitarbeitervertretung hat die Organisationseinheit in erforderlichem Umfang Räume, sachliche Mittel, technische Ausstattung und Büropersonal im üblichen Umfang der Organisationseinheit zur Verfügung zu stellen.
- (2) Die durch die Tätigkeit der Mitarbeitervertretung entstehenden erforderlichen Kosten trägt die Organisationseinheit, bei der die Mitarbeitervertretung gebildet ist. Kosten, die durch die Beiziehung sachkundiger Personen nach § 25 Absatz 2 und § 31 Absatz 3 entstehen, werden von der Organisationseinheit übernommen, wenn die Leitung der Organisationseinheit der

Kostenübernahme vorher zugestimmt hat.

- (3) Reisen der Mitglieder der Mitarbeitervertretung, die für ihre Tätigkeit notwendig sind, gelten als Dienstreisen. Die Genehmigung dieser Reisen und die Erstattung der Reisekosten erfolgen nach den für die Organisationseinheit geltenden Bestimmungen.
- (4) Die Mitarbeitervertretung darf für ihre Zwecke keine Beiträge erheben oder Zuwendungen annehmen.

Siebter Abschnitt: Mitarbeiterversammlung

§ 31 | Mitarbeiterversammlung

- (1) Die Mitarbeiterversammlung besteht aus allen Mitarbeitern der Organisationseinheit, soweit sie nicht zur Leitung der Organisationseinheit gehören. Sie wird von dem Vorsitzenden der Mitarbeitervertretung einberufen und geleitet; sie ist nicht öffentlich. Die Einladung hat unter Angabe der Tagesordnung mindestens eine Woche vor dem Termin zu erfolgen. Zeit und Ort der Mitarbeiterversammlung sind mit der Leitung der Organisationseinheit abzusprechen.
- (2) Die Mitarbeitervertretung hat mindestens einmal in jedem Jahr ihrer Amtszeit eine ordentliche Mitarbeiterversammlung einzuberufen und in ihr einen Tätigkeitsbericht zu erstatten. Die Mitarbeitervertretung kann bis zu zwei weitere ordentliche Mitarbeiterversammlungen in dem jeweiligen Jahr der Amtszeit einberufen. Weiterhin ist der Vorsitzende der Mitarbeitervertretung berechtigt und auf Antrag eines Viertels der Wahlberechtigten oder auf Antrag der Leitung der Organisationseinheit verpflichtet, eine außerordentliche Mitarbeiterversammlung einzuberufen und den Gegenstand, dessen Beratung beantragt ist, auf die Tagesordnung zu setzen.
- (3) Die Mitarbeitervertretung kann zu einzelnen Tagesordnungspunkten sachkundige Personen zur Beratung hinzuziehen.
- (4) Die ordentlichen Mitarbeiterversammlungen finden in der Arbeitszeit statt, sofern nicht dienstliche Gründe eine andere Regelung erfordern. Die Zeit der Teilnahme an den ordentlichen Mitarbeiterversammlungen und die zusätzlichen Wegezeiten gelten als Arbeitszeit, auch wenn die jeweilige Mitarbeiterversammlung außerhalb der Arbeitszeit stattfindet. Die Sätze 1 und 2 gelten für außerordentliche Mitarbeiterversammlungen entsprechend, wenn dies im Einvernehmen zwischen Mitarbeitervertretung und Leitung der Organisationseinheit beschlossen worden ist.
- (5) Die Leitung der Organisationseinheit ist zu der jeweiligen Mitarbeiterversammlung unter Mitteilung der Tagesordnung einzuladen. Sie erhält auf Antrag das Wort.
- (6) Kann nach den dienstlichen Verhältnissen eine gemeinsame Versammlung aller Mitarbeiter nicht stattfinden, so sind Teilversammlungen abzuhalten. Für Teilversammlungen gelten die Absätze 1 bis 5 entsprechend. Die Mitarbeitervertretung kann darüber hinaus Teilversammlungen durchführen, wenn dies zur Erörterung der besonderen Belange der Mitarbeiter eines Arbeitsbereichs oder bestimmter Personengruppen erforderlich ist.
- (7) Für die Übernahme der Kosten, die durch die jeweilige Mitarbeiterversammlung entstehen, gilt § 30 entsprechend.

§ 32 | Aufgaben

- (1) Die Mitarbeiterversammlung nimmt den Tätigkeitsbericht der Mitarbeitervertretung entgegen und erörtert Angelegenheiten, die nach dieser Kirchenordnung zum Aufgabenbereich der Mitarbeitervertretung gehören. Sie kann Anträge an die Mitarbeitervertretung stellen und zu Beschlüssen der Mitarbeitervertretung Stellung nehmen. Die Mitarbeitervertretung ist an die Stellungnahme der Mitarbeiterversammlung nicht gebunden.
- (2) Die Mitarbeiterversammlung wählt den Wahlvorstand oder Versammlungsleiter.

Achter Abschnitt: Aufgaben und Befugnisse der Mitarbeitervertretung

§ 33 | Grundsätze für die Zusammenarbeit

- (1) Mitarbeitervertretung und Leitung der Organisationseinheit sind verpflichtet, sich gegenseitig bei der Erfüllung ihrer Aufgaben zu unterstützen, und arbeiten vertrauensvoll und partnerschaftlich zusammen. Sie informieren sich gegenseitig über Angelegenheiten, die die Dienstgemeinschaft betreffen. Sie achten darauf, dass alle Mitarbeiter nach Recht und Billigkeit behandelt werden, die Vereinigungsfreiheit nicht beeinträchtigt wird und jede Betätigung in der Organisationseinheit unterbleibt, die der Aufgabe der Organisationseinheit, der Dienstgemeinschaft oder dem Arbeitsfrieden abträglich ist.
- (2) Mitarbeitervertretung und Leitung der Organisationseinheit müssen mindestens einmal im Halbjahr zur Besprechung allgemeiner Fragen des Dienstbetriebes und der Dienstgemeinschaft und zum Austausch von Vorschlägen und Anregungen zusammenkommen.
- (3) In strittigen Fragen ist eine Einigung durch Aussprache anzustreben. Erst wenn die Bemühungen um eine Einigung in der Organisationseinheit gescheitert sind, dürfen andere Stellen im Rahmen der dafür geltenden Bestimmungen angerufen werden. Das Scheitern der Einigung muss von der Mitarbeitervertretung oder der Leitung der Organisationseinheit schriftlich erklärt werden. Die Vorschriften über das Verfahren bei der Mitberatung und der Mitbestimmung bleiben unberührt.

§ 34 | Informationsrechte der Mitarbeitervertretung

- (1) Die Mitarbeitervertretung ist zur Durchführung ihrer Aufgaben rechtzeitig und umfassend zu unterrichten. Die Leitung der Organisationseinheit soll die Mitarbeitervertretung bereits während der Vorbereitung von Entscheidungen informieren und die Mitarbeitervertretung, insbesondere bei organisatorischen oder sozialen Maßnahmen, frühzeitig an den Planungen beteiligen. In diesem Rahmen kann die Mitarbeitervertretung insbesondere an den Beratungen von Ausschüssen und Kommissionen beteiligt werden.
- (2) Die Leitung der Organisationseinheit hat die Mitarbeitervertretung einmal im Jahr über die Personalplanung, insbesondere über den gegenwärtigen und zukünftigen Personalbedarf, zu unterrichten. In rechtlich selbstständigen Einrichtungen der Heilsarmee in Deutschland mit je mehr als 150 Mitarbeitern besteht darüber hinaus mindestens einmal im Jahr, auf ein mit Gründen versehenes Verlangen der Mitarbeitervertretung einmal im Kalendervierteljahr, eine Informationspflicht über
 - a) die wirtschaftliche Lage der Organisationseinheit,
 - b) geplante Investitionen,
 - c) Rationalisierungsvorhaben,

- d) die Einschränkung oder Stilllegung von wesentlichen Teilen der Organisationseinheit,
 - e) wesentliche Änderungen der Organisation oder des Zwecks der Organisationseinheit,
 - f) die Übernahme der Organisationseinheit oder Einrichtung durch Dritte, wenn hiermit der Erwerb der Kontrolle verbunden ist.
- (3) Der Mitarbeitervertretung sind die zur Durchführung ihrer Aufgaben erforderlichen Unterlagen rechtzeitig zur Verfügung zu stellen. Bei Einstellungen werden der Mitarbeitervertretung auf Verlangen die Bewerbungsunterlagen der in die engere Auswahl genommenen Bewerber sowie die Bewerbungsunterlagen der Mitarbeiter vorgelegt.
- (4) Die Leitung der Organisationseinheit ist verpflichtet, die Mitarbeitervertretung auch über die Beschäftigung der Personen in der Organisationseinheit zu informieren, die nicht in einem Arbeitsverhältnis zur Organisationseinheit stehen.
- (5) Personalakten dürfen nur nach schriftlicher Zustimmung der betroffenen Person und nur durch ein von ihr zu bestimmendes Mitglied der Mitarbeitervertretung eingesehen werden. Dienstliche Beurteilungen sind auf Verlangen der Beurteilten vor der Aufnahme in die Personalakte der Mitarbeitervertretung zur Kenntnis zu bringen.

§ 35 | Allgemeine Aufgaben der Mitarbeitervertretung

- (1) Die Mitarbeitervertretung hat die beruflichen, wirtschaftlichen und sozialen Belange der Mitarbeiter zu fördern. Sie hat in ihrer Mitverantwortung für die Aufgaben der Organisationseinheit das Verständnis für den Auftrag der Heilsarmee zu stärken und für eine gute Zusammenarbeit einzutreten.
- (2) Unbeschadet des Rechts des Mitarbeiters, persönliche Anliegen der Leitung der Organisationseinheit selbst vorzutragen, soll sich die Mitarbeitervertretung der Probleme annehmen und die Interessen auf Veranlassung des Mitarbeiters, sofern sie diese für berechtigt hält, bei der Leitung der Organisationseinheit vertreten.
- (3) Die Mitarbeitervertretung soll insbesondere
- a) Maßnahmen anregen, die der Arbeit in der Organisationseinheit und ihren Mitarbeitern dienen,
 - b) dafür eintreten, dass die arbeits-, sozial- und dienstrechtlichen Bestimmungen, Vereinbarungen und Anordnungen eingehalten werden,
 - c) Anregungen, Anfragen und Beschwerden von Mitarbeitern entgegennehmen und, soweit diese berechtigt erscheinen, durch Verhandlungen mit der Leitung der Organisationseinheit auf deren Erledigung hinwirken,
 - d) die Eingliederung und berufliche Entwicklung hilfs- und schutzbedürftiger Personen in die Organisationseinheit fördern und für eine ihren Kenntnissen und Fähigkeiten entsprechende Beschäftigung eintreten,
 - e) für die Gleichstellung und die Gemeinschaft von Frauen und Männern in der Organisationseinheit eintreten und Maßnahmen zur Erreichung dieser Ziele anregen sowie an ihrer Umsetzung mitwirken,
 - f) die Integration ausländischer Mitarbeiter fördern,
 - g) Maßnahmen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes und des betrieblichen Umweltschutzes fördern.
- (4) Werden Beschwerden nach Absatz 3 Buchstabe c in einer Sitzung der Mitarbeitervertretung erörtert, hat der Beschwerdeführer das Recht, vor einer Entscheidung von der Mitarbeitervertretung gehört zu werden.

§ 36 | Dienstvereinbarungen

- (1) Mitarbeitervertretung und Leitung der Organisationseinheit können Dienstvereinbarungen abschließen. Dienstvereinbarungen dürfen Regelungen weder erweitern, einschränken noch ausschließen, die auf Rechtsvorschriften, insbesondere Beschlüssen der Arbeitsrechtlichen Kommission, Tarifverträgen oder allgemeinverbindlichen Richtlinien der Heilsarmee beruhen. Arbeitsentgelte und sonstige Arbeitsbedingungen, die durch die in Satz 2 genannten Regelungen vereinbart worden sind oder üblicherweise vereinbart werden, können nicht Gegenstand einer Dienstvereinbarung sein, es sei denn, die Regelung nach Satz 2 lässt eine Dienstvereinbarung ausdrücklich zu.
- (2) Dienstvereinbarungen sind schriftlich niederzulegen, von beiden Partnern zu unterzeichnen und in geeigneter Weise bekannt zu geben.
- (3) Dienstvereinbarungen gelten unmittelbar und können im Einzelfall nicht abbedungen werden.
- (4) Wenn in der Dienstvereinbarung Rechte für die Mitarbeiter begründet werden, ist darin in der Regel festzulegen, inwieweit diese Rechte bei Außerkrafttreten der Dienstvereinbarung fortgelten sollen. Eine darüber hinausgehende Nachwirkung ist ausgeschlossen.
- (5) Dienstvereinbarungen können, soweit nichts anderes vereinbart ist, mit einer Frist von sechs Monaten zum Ende eines Monats gekündigt werden.

§ 37 | Einigungsstelle

- (1) Die Mitarbeitervertretung und die Leitung der Organisationseinheit können durch Dienstvereinbarung regeln, dass in der Organisationseinheit in Bedarfsfällen oder ständig eine Einigungsstelle zu bilden ist.
- (2) Sind Einigungsstellen gebildet worden, so sind sie zuständig für Regelungsstreitigkeiten zwischen der Leitung der Organisationseinheit und der Mitarbeitervertretung in organisatorischen und sozialen Angelegenheiten nach § 41 . Der Spruch der Einigungsstelle ersetzt die Einigung zwischen der Leitung der Organisationseinheit und der Mitarbeitervertretung.
- (3) Zum notwendigen Inhalt einer Dienstvereinbarung über die Bildung von Einigungsstellen gehören Regelungen über das Besetzungsverfahren, das Verfahren vor der Einigungsstelle und über den Umfang der Einigungs- und Regelungsbefugnis sowie deren Kosten. Die Dienstvereinbarung kann vorsehen, dass in Angelegenheiten, die durch Beschluss der Einigungsstelle bereits entschieden sind, die Kirchengerichte für Mitarbeitervertretungssachen nur insoweit zur Überprüfung und Entscheidung angerufen werden dürfen, als gerügt wird, dass der Inhalt des Einigungsstellenbeschlusses mit dieser Kirchenordnung oder anderen Rechtsvorschriften und Dienstvereinbarungen rechtlich unvereinbar ist.

§ 38 | Verfahren der Beteiligung der Mitarbeitervertretung

- (1) Die Mitarbeitervertretung wird insbesondere in den Verfahren der Mitbestimmung (§ 39), der eingeschränkten Mitbestimmung (§ 42) und der Mitberatung (§ 45) beteiligt.
- (2) Die Mitarbeitervertretung hat ihre Beteiligungsrechte im Rahmen der Zuständigkeit der Organisationseinheit und der geltenden Bestimmungen wahrzunehmen.

§ 39 | Mitbestimmung

- (1) Soweit eine Maßnahme der Mitbestimmung der Mitarbeitervertretung unterliegt, darf sie erst vollzogen werden, wenn die Zustimmung der Mitarbeitervertretung vorliegt oder kirchengerichtlich ersetzt worden ist. Eine der Mitbestimmung unterliegende Maßnahme ist unwirksam, wenn die Mitarbeitervertretung nicht beteiligt worden ist. Abweichend von Satz 2 ist ein Arbeitsvertrag wirksam; die Mitarbeitervertretung kann jedoch verlangen, dass der Mitarbeiter solange nicht beschäftigt wird, bis eine Einigung zwischen Mitarbeitervertretung und Leitung der Organisationseinheit erzielt ist oder die fehlende Einigung kirchengerichtlich ersetzt wurde.
- (2) Die Leitung der Organisationseinheit unterrichtet die Mitarbeitervertretung von der beabsichtigten Maßnahme und beantragt deren Zustimmung. Auf Verlangen der Mitarbeitervertretung ist die beabsichtigte Maßnahme mit ihr zu erörtern.
- (3) Die Maßnahme gilt als gebilligt, wenn die Mitarbeitervertretung nicht innerhalb von zwei Wochen schriftlich die Zustimmung verweigert oder eine mündliche Erörterung beantragt. Die Leitung der Organisationseinheit kann die Frist in dringenden Fällen bis auf drei Arbeitstage abkürzen. Die Frist beginnt mit dem Zugang der Mitteilung an den Vorsitzenden der Mitarbeitervertretung. Die Leitung der Organisationseinheit kann im Einzelfall die Frist auf Antrag der Mitarbeitervertretung verlängern. Die Mitarbeitervertretung hat eine Verweigerung der Zustimmung gegenüber der Leitung der Organisationseinheit schriftlich zu begründen. Im Fall der Erörterung gilt die Zustimmung als erteilt, wenn die Mitarbeitervertretung die Zustimmung nicht innerhalb von zwei Wochen nach dem Abschluss der Erörterung schriftlich verweigert. Die Erörterung ist abgeschlossen, wenn dies durch die Mitarbeitervertretung oder die Leitung der Organisationseinheit schriftlich mitgeteilt wird.
- (4) Kommt in den Fällen der Mitbestimmung keine Einigung zu Stande, kann die Leitung der Organisationseinheit innerhalb von zwei Wochen nach Eingang der schriftlichen Weigerung das Kirchengericht anrufen.
- (5) Die Leitung der Organisationseinheit kann bei Maßnahmen, die keinen Aufschub dulden, bis zur endgültigen Entscheidung vorläufige Regelungen treffen. Vorläufige Regelungen dürfen die Durchführung einer anderen endgültigen Entscheidung nicht hindern. Die Leitung der Organisationseinheit hat der Mitarbeitervertretung eine beabsichtigte vorläufige Maßnahme mitzuteilen, zu begründen und unverzüglich das Verfahren der Absätze 1 und 2 einzuleiten oder fortzusetzen.

§ 40 | Fälle der Mitbestimmung bei allgemeinen personellen Angelegenheiten

- (1) Die Mitarbeitervertretung hat in den folgenden Fällen ein Mitbestimmungsrecht:
 - a) Inhalt und Verwendung von Personalfragebogen und sonstigen Fragebogen zur Erhebung personenbezogener Daten, soweit nicht eine gesetzliche Regelung besteht,
 - b) Aufstellung von Beurteilungsgrundsätzen in der Organisationseinheit,
 - c) Aufstellung von Grundsätzen für die Aus-, Fort- und Weiterbildung sowie die Teilnehmersauswahl,
 - d) Auswahl der Teilnehmer an Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen,
 - e) Einführung sowie Grundsätze der Durchführung von Mitarbeiter-Jahresgesprächen.
- (2) Die Mitbestimmung nach Absatz 1
 - a) entfällt, sofern eine übergreifende territoriale Regelung der Heilsarmee in Deutschland getroffen wird.

- b) wird auf Entscheidungen im Rahmen der Implementierung von territorialen Vorgaben der Heilsarmee in Deutschland beschränkt.

§ 41 | Fälle der Mitbestimmung in organisatorischen und sozialen Angelegenheiten

- (1) Die Mitarbeitervertretung hat in folgenden Fällen ein Mitbestimmungsrecht:
- a) Bestellung und Abberufung von Vertrauens- und Betriebsärzten sowie Fachkräften für Arbeitssicherheit,
 - b) Maßnahmen zur Verhütung von Unfällen und gesundheitlichen Gefahren,
 - c) Errichtung, Verwaltung und Auflösung von betrieblichen sozialen Einrichtungen ohne Rücksicht auf ihre Rechtsform,
 - d) Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit und der Pausen, Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage sowie Festlegung der Grundsätze für die Aufstellung von Dienstplänen,
 - e) Aufstellung von Grundsätzen für den Urlaubsplan,
 - f) Aufstellung von Sozialplänen (insbesondere bei Auflösung, Einschränkung, Verlegung und Zusammenlegung von Organisationseinheiten oder erheblichen Teilen von ihnen) einschließlich Plänen für Umschulung zum Ausgleich oder zur Milderung von wirtschaftlichen Nachteilen und für die Folgen von Rationalisierungsmaßnahmen, wobei Sozialpläne Regelungen weder einschränken noch ausschließen dürfen, die auf Rechtsvorschriften oder allgemein verbindlichen Richtlinien beruhen,
 - g) Grundsätze der Arbeitsplatzgestaltung,
 - h) Einführung grundlegend neuer Arbeitsmethoden,
 - i) Maßnahmen zur Hebung der Arbeitsleistung und zur Erleichterung des Arbeitsablaufs,
 - j) Einführung und Anwendung von Maßnahmen oder technischen Einrichtungen, die dazu geeignet sind, das Verhalten oder die Leistung der Mitarbeiter zu überwachen,
 - k) Regelung der Ordnung in der Organisationseinheit (Haus- und Betriebsordnungen) und des Verhaltens der Mitarbeiter im Dienst,
 - l) Grundsätze für die Gewährung von Unterstützungen oder sonstigen Zuwendungen, auf die kein Rechtsanspruch besteht,
 - m) Zuweisung von Mietwohnungen – mit Ausnahme von Dienstwohnungen – oder Pachtland an Mitarbeiter, wenn die Organisationseinheit darüber verfügt, sowie allgemeine Festsetzung der Nutzungsbedingungen und die Kündigung des Nutzungsverhältnisses,
 - n) Grundsätze über das betriebliche Vorschlagswesen.
- (2) Die Mitbestimmung nach Absatz 1, Buchstaben a, h, l und n wird bei übergreifenden territorialen Vorgaben auf Entscheidungen im Rahmen der Implementierung beschränkt.

§ 42 | Eingeschränkte Mitbestimmung

- (1) Die Mitarbeitervertretung darf in den Fällen der eingeschränkten Mitbestimmung (§ 43) mit Ausnahme des Falles gemäß § 43 Buchstabe b (ordentliche Kündigung nach Ablauf der Probezeit) ihre Zustimmung nur verweigern, wenn
- a) die Maßnahme gegen eine Rechtsvorschrift, eine Vertragsbestimmung, eine Dienstvereinbarung, eine Verwaltungsanordnung, eine andere bindende Bestimmung oder eine rechtskräftige gerichtliche Entscheidung verstößt,
 - b) die durch Tatsachen begründete Besorgnis besteht, dass der oder die durch die Maßnahme betroffene oder andere Mitarbeiter benachteiligt werden, ohne dass dies aus dienstlichen oder persönlichen Gründen gerechtfertigt ist,

- c) die durch Tatsachen begründete Besorgnis besteht, dass eine Einstellung zur Störung des Friedens in der Organisationseinheit führt.
- (2) Im Falle des § 43 Buchstabe b (ordentliche Kündigung nach Ablauf der Probezeit) darf die Mitarbeitervertretung ihre Zustimmung nur verweigern, wenn die Kündigung gegen eine Rechtsvorschrift, eine arbeitsrechtliche Regelung, eine andere bindende Bestimmung oder eine rechtskräftige gerichtliche Entscheidung verstößt.
- (3) Für das Verfahren bei der eingeschränkten Mitbestimmung gilt § 39 entsprechend.

§ 43 | Fälle der eingeschränkten Mitbestimmung in Personalangelegenheiten

Die Mitarbeitervertretung hat in den folgenden Personalangelegenheiten der Mitarbeiter ein eingeschränktes Mitbestimmungsrecht:

- a) Einstellung,
- b) ordentliche Kündigung nach Ablauf der Probezeit,
- c) Eingruppierung,
- d) Übertragung einer höher oder niedriger bewerteten Tätigkeit von mehr als drei Monaten Dauer,
- e) dauernde Übertragung einer Tätigkeit, die einen Anspruch auf Zahlung einer Zulage auslöst, sowie Widerruf einer solchen Übertragung,
- f) Umsetzung innerhalb einer Organisationseinheit unter gleichzeitigem Ortswechsel,
- g) Versetzung oder Abordnung zu einer anderen Organisationseinheit von mehr als drei Monaten Dauer, wobei in diesen Fällen die Mitarbeitervertretung der aufnehmenden Organisationseinheit unbeschadet des Mitberatungsrechts nach § 46 Buchstabe d mitbestimmt,
- h) Weiterbeschäftigung über die Altersgrenze hinaus,
- i) Anordnungen, welche die Freiheit in der Wahl der Wohnung beschränken,
- j) Versagung und Widerruf der Genehmigung einer Nebentätigkeit,
- k) Ablehnung eines Antrages auf Ermäßigung der Arbeitszeit oder Beurlaubung.

§ 44 | Ausnahmen von der Beteiligung in Personalangelegenheiten

Eine Beteiligung in Personalangelegenheiten der Personen nach § 4 findet nicht statt mit Ausnahme der von der Mitarbeitervertretung nach Gesetz oder Satzung in leitende Organe entsandten Mitglieder. Daneben findet keine Beteiligung in den Personalangelegenheiten von Heilsarmeeoffizieren, Heilsarmeekadetten, Auxiliar-Kapitänen, Feld- oder Sozialsergeanten, Korpsshelfern und Personen, die von der Leitung der Heilsarmee in Deutschland diesen gleichgestellt werden, statt.

§ 45 | Mitberatung

- (1) In den Fällen der Mitberatung ist der Mitarbeitervertretung eine beabsichtigte Maßnahme rechtzeitig vor der Durchführung bekannt zu geben und auf Verlangen mit ihr zu erörtern. Die Mitarbeitervertretung kann die Erörterung nur innerhalb von zwei Wochen nach Bekanntgabe der beabsichtigten Maßnahme verlangen. In den Fällen des § 46 Buchstabe b kann die Leitung der Organisationseinheit die Frist bis auf drei Arbeitstage verkürzen. Äußert sich die Mitarbeitervertretung nicht innerhalb von zwei Wochen oder innerhalb der verkürzten Frist nach Satz 3 oder hält sie bei der Erörterung ihre Einwendungen oder Vorschläge nicht aufrecht, so gilt die Maßnahme als gebilligt. Die Fristen beginnen mit Zugang der Mitteilung an den Vorsitzenden der Mitarbeitervertretung. Im Einzelfall können die Fristen auf Antrag der Mitarbeitervertretung

von der Leitung der Organisationseinheit verlängert werden. Im Falle einer Nichteinigung hat die Leitung der Organisationseinheit oder die Mitarbeitervertretung die Erörterung für beendet zu erklären. Die Leitung der Organisationseinheit hat eine abweichende Entscheidung gegenüber der Mitarbeitervertretung schriftlich zu begründen.

- (2) Eine der Mitberatung unterliegende Maßnahme ist unwirksam, wenn die Mitarbeitervertretung nicht nach Absatz 1 beteiligt worden ist. Die Mitarbeitervertretung kann innerhalb von zwei Wochen nach Kenntnis, spätestens sechs Monate nach Durchführung der Maßnahme das Kirchengengericht anrufen, wenn sie nicht nach Absatz 1 beteiligt worden ist.

§ 46 | Fälle der Mitberatung

Die Mitarbeitervertretung hat in den folgenden Fällen ein Mitberatungsrecht:

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

§ 47 | Initiativrecht der Mitarbeitervertretung

- (1) Die Mitarbeitervertretung kann der Leitung der Organisationseinheit in den Fällen von § 40 , § 41 , § 43 und § 46 Maßnahmen schriftlich vorschlagen. Die Leitung der Organisationseinheit hat innerhalb eines Monats Stellung zu nehmen. Eine Ablehnung ist schriftlich zu begründen.
- (2) Kommt in den Fällen des Absatzes 1, in denen die Mitarbeitervertretung ein Mitbestimmungsrecht oder ein eingeschränktes Mitbestimmungsrecht hat, auch nach Erörterung eine Einigung nicht zu Stande, so kann die Mitarbeitervertretung innerhalb von zwei Wochen nach Abschluss der Erörterung oder nach der Ablehnung das Kirchengengericht anrufen. Die Mitarbeitervertretung kann das Kirchengengericht ferner innerhalb von zwei Wochen anrufen, wenn die Leitung der Organisationseinheit nicht innerhalb der Monatsfrist des Absatzes 1 schriftlich Stellung genommen hat.

§ 48 | Beschwerderecht der Mitarbeitervertretung

- (1) Verstößt die Leitung der Organisationseinheit gegen sich aus dieser Kirchenordnung ergebende oder sonstige gegenüber den Mitarbeitern bestehende Pflichten, hat die Mitarbeitervertretung das Recht, bei den zuständigen Leitungs- und Aufsichtsorganen Beschwerde einzulegen.
- (2) Bei berechtigten Beschwerden hat das Leitungs- oder Aufsichtsorgan im Rahmen seiner Möglichkeiten Abhilfe zu schaffen oder auf Abhilfe hinzuwirken.

Neunter Abschnitt: Interessenvertretung besonderer Mitarbeitergruppen

§ 49 | Vertretung der Jugendlichen und der Auszubildenden

- (1) Die Mitarbeiter unter 18 Jahren, die Auszubildenden sowie die weiteren zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten wählen ihre Vertretung, die von der Mitarbeitervertretung in Angelegenheiten der Jugendlichen und Auszubildenden zur Beratung hinzuzuziehen ist. Wählbar sind alle Wahlberechtigten nach Satz 1, die am Wahltag
 - a) das 16. Lebensjahr vollendet haben,
 - b) der Organisationseinheit seit mindestens drei Monaten angehören und
 - c) Glieder einer christlichen Kirche oder Gemeinschaft sind, die der Arbeitsgemeinschaft Christlicher Kirchen in Deutschland (ACK) und/oder der Vereinigung Evangelischer Freikirchen (VEF) angeschlossen ist.

Gewählt werden
eine Person bei Organisationseinheiten mit in der Regel 5 – 15 Wahlberechtigten;
drei Personen bei Organisationseinheiten mit in der Regel mehr als 15 Wahlberechtigten.
- (2) Die Amtszeit beträgt zwei Jahre.
- (3) Beantragt ein Mitglied der Vertretung spätestens einen Monat vor Beendigung seines Ausbildungsverhältnisses für den Fall des erfolgreichen Abschlusses seiner Ausbildung schriftlich die Weiterbeschäftigung, so bedarf die Ablehnung des Antrages durch die Leitung der Organisationseinheit der Zustimmung der Mitarbeitervertretung, wenn die Organisationseinheit gleichzeitig weitere Auszubildende weiterbeschäftigt. Die Zustimmung kann nur verweigert werden, wenn der durch Tatsachen begründete Verdacht besteht, dass die Ablehnung der Weiterbeschäftigung wegen der Tätigkeit als Mitglied der Vertretung erfolgt. Verweigert die Mitarbeitervertretung die Zustimmung, so kann die Leitung der Organisationseinheit innerhalb von zwei Wochen das Kirchengericht anrufen.
- (4) Für Mitglieder der Vertretung nach Absatz 1 gelten, soweit in den Absätzen 1 bis 3 nichts anderes bestimmt ist, § 10 , § 12 , § 13 , § 14 Absätze 2 bis 4 und § 15 bis § 18 sowie § 20 und § 21 entsprechend.
- (5) Die Jugend- und Auszubildendenvertretung hat folgende allgemeine Aufgaben:
 - a) Maßnahmen zu beantragen, die den Jugendlichen und Auszubildenden dienen, insbesondere in Fragen der Berufsausbildung und der Gleichberechtigung von weiblichen und männlichen Jugendlichen und Auszubildenden,
 - b) darauf zu achten, dass die zugunsten der Jugendlichen und Auszubildenden geltenden Bestimmungen durchgeführt werden,
 - c) Anregungen, Anfragen und Beschwerden von Jugendlichen und Auszubildenden entgegenzunehmen und, soweit sie berechtigt erscheinen, durch Verhandlung mit der Organisationseinheit auf ihre Erledigung hinzuwirken.
- (6) Leitung der Organisationseinheit und Jugend- und Auszubildendenvertretung sollen mindestens einmal im Halbjahr zu gemeinsamen Besprechungen zusammentreten. Die Jugend- und Auszubildendenvertretung hat das Recht, an den Sitzungen der Mitarbeitervertretung mit einem Mitglied mit beratender Stimme teilzunehmen. Sie hat Stimmrecht bei Beschlüssen, die überwiegend die Belange Jugendlicher und Auszubildender berühren.

§ 50 | Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiter

- (1) In Organisationseinheiten, in denen mindestens fünf schwerbehinderte Mitarbeiter nicht nur vorübergehend beschäftigt sind, werden eine Vertrauensperson und mindestens ein Stellvertreter gewählt. Für das Wahlverfahren finden § 10 , § 12 und § 13 entsprechende Anwendung.
- (2) Für die Amtszeit der Vertrauensperson und der sie stellvertretenden Personen gelten § 14 bis § 17 entsprechend.
- (3) Wahlberechtigt sind alle in der Organisationseinheit beschäftigten schwerbehinderten Mitarbeiter.
- (4) Für die Wählbarkeit gilt § 9 entsprechend.

§ 51 | Aufgaben der Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiter

- (1) Die Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiter nimmt die Aufgaben der Schwerbehindertenvertretung nach staatlichem Recht gemäß § 95 Absatz 1 Sozialgesetzbuch IX für die schwerbehinderten Mitarbeiter der Organisationseinheit nach § 2 wahr.
- (2) Die Vertrauensperson ist von der Leitung der Organisationseinheit in allen Angelegenheiten, die einzelne Schwerbehinderte oder die Schwerbehinderten als Gruppe berühren, rechtzeitig und umfassend zu unterrichten und vor einer Entscheidung zu hören; die getroffene Entscheidung ist der Vertrauensperson unverzüglich mitzuteilen.
- (3) Schwerbehinderte Mitarbeiter haben das Recht, bei Einsicht in die über sie geführten Personalakten die Vertrauensperson hinzuzuziehen.
- (4) Die Vertrauensperson hat das Recht, an allen Sitzungen der Mitarbeitervertretung beratend teilzunehmen. Erachtet sie einen Beschluss der Mitarbeitervertretung als erhebliche Beeinträchtigung wichtiger Interessen der schwerbehinderten Mitarbeiter, so ist auf ihren Antrag der Beschluss auf die Dauer von einer Woche vom Zeitpunkt der Beschlussfassung an auszusetzen. Die Aussetzung hat keine Verlängerung einer Frist zur Folge. Nach Ablauf der Frist ist über die Angelegenheit neu zu beschließen. Wird der erste Beschluss bestätigt, so kann der Antrag auf Aussetzung nicht wiederholt werden.
- (5) Die Vertrauensperson hat das Recht, mindestens einmal im Jahr eine Versammlung der schwerbehinderten Mitarbeiter in der Organisationseinheit durchzuführen. Die für die Mitarbeiterversammlung geltenden Vorschriften des § 31 und § 32 gelten dabei entsprechend.

§ 52 | Persönliche Rechte und Pflichten der Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiter

- (1) Für die Rechtsstellung der Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiter gelten § 18 bis § 21 , § 28 und § 30 entsprechend.
- (2) Die Räume und der Geschäftsbedarf, die der Mitarbeitervertretung für deren Sitzungen, Sprechstunden und laufende Geschäftsführung zur Verfügung gestellt werden, stehen für die gleichen Zwecke auch der Vertrauensperson offen, soweit ihr hierfür nicht eigene Räume und Geschäftsbedarf zur Verfügung gestellt werden.

§ 53 | Mitwirkung in Werkstätten für behinderte Menschen und in Angelegenheiten weiterer Personengruppen

Die Mitwirkungsrechte behinderter Menschen in Werkstätten regelt die Heilsarmee in Deutschland ggf. durch Rechtsverordnung. Sie kann auch für weitere Gruppen von Beschäftigten, die nicht Mitarbeiter nach § 2 sind, Mitwirkungsrechte durch Rechtsverordnung regeln.

Zehnter Abschnitt: Gesamtausschüsse der Mitarbeitervertretungen

§ 54 | Bildung von Gesamtausschüssen

Im Bereich der Heilsarmee in Deutschland wird ein Gesamtausschuss der Mitarbeitervertretungen nicht gebildet.

Elfter Abschnitt: Kirchengerechtlicher Rechtsschutz

§ 55 | Kirchengerechtlicher Rechtsschutz

Zu kirchengerechtlichen Entscheidungen sind die zuständigen kirchlichen Gerichte, erster und zweiter Instanz, berufen. Die Bezeichnung der kirchlichen Gerichte wird durch die errichtende Kirche geregelt.

§ 56 | Bildung von Kirchengerichten

- (1) Die Heilsarmee in Deutschland kann per Kirchenordnung eigene Kirchengerichte errichten. Die Errichtung und Zuständigkeiten der Kirchengerichte wird durch eigene Kirchenordnung geregelt.
- (2) Bis zur Errichtung eigener Kirchengerichte, nach Absatz 1, übernimmt die Heilsarmee in Deutschland die Kirchengerichtsbarkeit der Evangelischen Kirche in Deutschland, entsprechend den Regelungen des MVG-EKD vom 12.11.2013; XI. Abschnitt – Kirchengerechtlicher Rechtsschutz, §§ 56, 57 ff.

Zwölfter Abschnitt: Schlussbestimmungen

§ 57 | Übergangsbestimmungen

- (1) Die nächsten allgemeinen Mitarbeitervertretungswahlen nach dieser Kirchenordnung finden in der Zeit vom 1. Januar bis 30. April 2018 statt.
- (2) Bestehende Mitarbeitervertretungen bleiben bis zu diesen allgemeinen Wahlen im Amt.

§ 58 | Inkrafttreten, Außerkrafttreten

- (1) Diese Kirchenordnung wurde von der Gesetzgebungskonferenz am 08. September 2018 beschlossen und durch den Territorialleiter bestätigt. Sie tritt am Tag nach Ihrer Bekanntgabe über die Datenbank Iuris in Kraft.
- (2) Gleichzeitig tritt die Kirchenordnung über die Mitarbeitervertretung vom 28. Oktober 2017 außer Kraft.

Beschluss durch die Gesetzgebungskonferenz:	08.09.2018
Bestätigung durch Territorialleiter:	17.09.2018
Bekanntgabe:	20.09.2018
in Kraft ab:	21.09.2018
außer Kraft am:	