

# **Ordnung der Vertretung der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen**

**Vom 1. Jänner 2017**

ABl. Nr. 221/2016, 183/2022, 13/2023

**Inhaltsübersicht<sup>1</sup>****Aufgaben der Mitarbeitervertretung, personeller Geltungsbereich**

- § 1 Aufgaben der Mitarbeitervertretung
- § 2 Personeller Geltungsbereich

**Rechte und Pflichten der Mitarbeitervertretung**

- § 3 Auskunfts- und Mitwirkungsrechte der Mitarbeitervertretung
- § 4 Allgemeine Rechte und Pflichten der Mitglieder der Wahlausschüsse und der Mitarbeitervertretung
- § 5 Kündigungsschutz

**Einrichtungen der Mitarbeitervertretung**

- § 6 Wahlausschüsse, die Mitarbeitervertretung, Dienststellenausschuss, Schlichtungsausschuss

**Wahl in die Mitarbeitervertretung**

- § 7 Wahlberechtigung
- § 8 Wahlverlautbarung, Wahltag, Stichtag
- § 9 Wählerverzeichnisse
- § 10 Wahlausschüsse, Bestellung der Mitglieder der Wahlausschüsse
- § 11 Wahlvorbereitung, Bewerbungen, Kandidaten- und Kandidatinnenliste, Wahldurchführung

**Die Mitarbeitervertretung**

- § 12 Zusammensetzung, Funktionsdauer, Nachwahl
- § 13 Einberufung, Aufgaben, organisatorische Bestimmungen
- § 14 Geschäftsführung und Vertretung der Mitarbeitervertretung
- § 15 Rechtlicher Status und finanzielle Gebarung der Mitarbeitervertretung

**Dienststellenausschuss**

- § 16 Organisation, Rechte und Pflichten der Mitglieder des Dienststellenausschusses

**Schlichtungsausschuss**

- § 17 Zusammensetzung, Aufgaben, Verfahrensbestimmungen

**Inkrafttreten, Übergangsbestimmungen**

- § 18 Inkrafttreten und Übergangsbestimmungen

---

<sup>1</sup> Red. Hinweis: Die Inhaltsübersicht ist nicht Bestandteil der Verfassung.

## **Aufgaben der Mitarbeitervertretung, personeller Geltungsbereich**

### **§ 1**

#### **Aufgaben der Mitarbeitervertretung**

(1) <sup>1</sup>Aufgabe der Mitarbeitervertretung ist die Vertretung, Wahrung und Förderung der Interessen der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in den Einrichtungen der Evangelischen Kirchen in Österreich nach Maßgabe der Bestimmungen dieses Kirchengesetzes. <sup>2</sup>Grundlagen der Tätigkeit der Mitarbeitervertretung sind die für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter geltenden staatlichen und kirchlichen Gesetze und Verordnungen, ebenso die für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bestehenden Dienstordnungen und Dienstverträge.

(2) Die Mitarbeitervertretung hat bei ihrer Tätigkeit den Auftrag und die Aufgaben der Evangelischen Kirchen in Österreich zu beachten und auf die Erfordernisse eines geordneten Dienstbetriebes in deren Einrichtungen Rücksicht zu nehmen.

### **§ 2**

#### **Personeller Geltungsbereich**

(1) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Sinne dieses Kirchengesetzes sind Personen, die bei den nachgenannten Einrichtungen der Evangelischen Kirchen in Österreich dienstrechtlich voll- oder teilzeitbeschäftigt sind, und zwar

1. der Evangelischen Kirche A. B. und der Evangelischen Kirche H. B. und deren mit Rechtspersönlichkeit ausgestatteten Gliederungen, bei der Landeskirche (Evangelische Kirche A. u. H. B.),
2. bei Werken, evangelisch-kirchlichen Gemeinschaften, Anstalten und Stiftungen gemäß Art. 70 Abs. 1 der Kirchenverfassung, sofern in diesen Einrichtungen keine diesem Kirchengesetz entsprechenden Regelungen einer Mitarbeitervertretung bestehen.

(2) Dieses Kirchengesetz findet keine Anwendung auf

1. geistliche Amtsträgerinnen und Amtsträger sowie auf Lehrvikare und Lehrvikarinnen, Pfarramtskandidaten und Pfarramtskandidatinnen in einem aufrechten Dienstverhältnis zur Evangelischen Kirche A. B., zur Evangelischen Kirche H. B. oder zur Evangelischen Kirche A. u. H. B. oder zu einer Einrichtung gemäß Abs. 1 Z. 2;
2. geistliche Amtsträgerinnen und Amtsträger der Evangelischen Kirche in Österreich, die in einem Dienstverhältnis zu einer österreichischen Gebietskörperschaft stehen sowie geistliche Amtsträgerinnen und Amtsträger im Ruhestand;
3. geistliche Amtsträgerinnen und Amtsträger, die in einem aufrechten, wenn auch allenfalls karenzierten Dienstverhältnis zu einer ausländischen Evangelischen (Landes-)Kirche stehen und für einen zeitlich befristeten Dienst in der Evangelischen Kirche A. B. oder in der Evangelischen Kirche H. B. in Österreich freigestellt sind;

4. weltliche Mitglieder der Oberkirchenräte der Evangelischen Kirchen sowie deren Vertreter, sofern sie in einem dienstrechtlichen Beschäftigungsverhältnis zur jeweiligen Kirche stehen, Kirchenrätinnen und Kirchenräte der Evangelischen Kirchen A. B. und H. B. sowie Personen, welchen in den Einrichtungen gemäß Abs. 1 Z. 2 maßgeblicher Einfluss im Sinne des § 36 Abs. 2 Z. 3 Arbeitsverfassungsgesetz idGF zukommt.

## **Rechte und Pflichten der Mitarbeitervertretung**

### **§ 3**

#### **Auskunfts- und Mitwirkungsrechte der Mitarbeitervertretung**

(1) <sup>1</sup>Der Mitarbeitervertretung stehen in Bezug auf die von ihr vertretenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nachstehende Rechte zu:

1. Auskunftsrecht:

<sup>2</sup>Der Mitarbeitervertretung ist von den Dienststellen der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen unter Vorlage von schriftlichen Zustimmungserklärungen der von ihnen vertretenen Personen Auskunft über deren dienstliche Angelegenheiten jeder Art zu erteilen. <sup>3</sup>Dieses Recht auf Auskunftserhalt umfasst das Recht der Mitarbeitervertretung, in die Personalakten oder in Teilakten derselben Einsicht zu nehmen und Kopien herzustellen. <sup>4</sup>Die Dienstgeberin kann aus wichtigen Gründen Unterlagen von der Akteneinsicht oder Aktenablichtung ausnehmen. <sup>4</sup>Eine Ablehnung der Akteneinsicht oder Aktenablichtung ist von der Dienstgeberin schriftlich bekannt zu geben und zu begründen.

2. Anhörungsrecht:

<sup>5</sup>Die Mitarbeitervertretung besitzt in dienstlichen Angelegenheiten der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen gegenüber der jeweiligen Dienstgeberin ein Anhörungsrecht. <sup>6</sup>Dementsprechend ist die Mitarbeitervertretung berechtigt, von der Dienstgeberin einen Gesprächstermin zur mündlichen Darlegung und Anhörung der Anliegen und Interessen der von ihr vertretenen Personen zu verlangen. <sup>7</sup>Dem Gesprächsersuchen hat die Dienstgeberin längstens binnen 14 Tagen zu entsprechen.

3. Äußerungs-, Beratungs- und Verhandlungsrechte:

<sup>8</sup>Sofern die Mitarbeitervertretung nicht durch ihr Teilnahmerecht an Sitzungen in Ausschüssen und Kommissionen Gelegenheit zu gemeinsamer Beratung und Verhandlung hat, ist ihr von den Verwaltungsstellen der Kirchen und den Ausschüssen und Kommissionen der Synoden und von den Kirchenpresbyterien Gelegenheit zu geben, sich in den nachgenannten Fällen zu äußern oder über ihr Verlangen eine gemeinsame Beratung und Verhandlung durchzuführen, nämlich

- a) vor der Erlassung und Änderung von Kirchengesetzen, Verordnungen oder Beschlussfassungen, welche Dienst- und Betriebsvorschriften, Einführung neuer Arbeitsmetho-

- den, Änderungen in der Gestaltung der Arbeitsplätze, insbesondere auch Änderungen auf Grund des Einsatzes neuer technologischer Mittel und Systeme, Einführung von Kontrollmaßnahmen und technischen Systemen zur Kontrolle der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, zum Gegenstand haben;
- b) anlässlich der Bewertung oder Änderung der Bewertung von Arbeitsplätzen und Tätigkeiten und deren Zuordnung zu den Qualifikationsgruppen der jeweils gültigen Dienstordnung.

#### 4. Informationsrechte:

9Über folgende Angelegenheiten betreffend Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist die Mitarbeitervertretung unverzüglich nach der getroffenen Entscheidung zu informieren:

- a) über einen erfolgten Ausspruch einer Entlassung;
- b) über den Abschluss eines Dienstvertrages mit einem Mitarbeiter oder einer Mitarbeiterin.

#### 5. Vertretungsrechte:

10Die Mitarbeitervertretung ist berechtigt und bevollmächtigt, die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen oder Gruppen derselben beim Abschluss von arbeitszeitlichen Regelungen für alle oder einen Teil der Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen mit deren Dienstgebern zu vertreten, insoweit solche Regelungen nach den staatlichen Gesetzen generell oder zufolge der Stellung der Kirche als Tendenzbetrieb zulässig sind. 11Die Mitarbeitervertretung ist verpflichtet, für die Ausübung eines diesbezüglichen Vertretungsrechtes die Meinungsbildung innerhalb der von ihr vertretenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einzuholen. 12Es tritt das Vertretungsrecht dann in Kraft, wenn eine Mehrheit von zwei Drittel der betroffenen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen der Vertretung durch die Mitarbeitervertretung zustimmt.

(2) Die in Abs. 1 genannten Rechte stehen den Mitgliedern der Mitarbeitervertretung einzeln oder, nach deren Entscheidung, gemeinsam zwei Personen aus ihrer Mitte zu.

(3) Mitteilungen und Informationen an die Mitarbeitervertretung sind an die Postadresse der Mitarbeitervertretung oder an jene Personen zu richten, welche von der Mitarbeitervertretung den Einrichtungen (Dienststellen) der Kirchen oder Einrichtungen als regional oder sachlich zuständige Personen der Mitarbeitervertretung namhaft zu machen sind.

## § 4

### **Allgemeine Rechte und Pflichten der Mitglieder der Wahlausschüsse und der Mitarbeitervertretung**

(1) 1Die Mitglieder der Wahlausschüsse und der Mitarbeitervertretung sind in Ausübung ihrer Funktion an keine Weisungen gebunden. 2Sie dürfen in der Ausübung ihrer Funktion nicht eingeschränkt und wegen ihrer Tätigkeit in den Organen der Mitarbeitervertretung

in ihren dienstlichen Belangen nicht benachteiligt werden. <sup>3</sup>Bei Ausübung ihrer Funktion haben sie auf die Erfordernisse eines geordneten, zweckmäßigen und wirtschaftlichen Dienstbetriebes Rücksicht zu nehmen.

(2) <sup>1</sup>Jedes Mitglied der Mitarbeitervertretung hat im Laufe seiner Amtszeit Anspruch auf Bildungsfreistellung im Gesamtausmaß von zwei Wochen innerhalb der fünfjährigen Funktionsperiode, bei beginnender Mitgliedschaft während der Funktionsperiode in anteiligem Ausmaß, dies unter Fortzahlung der Bezüge. <sup>2</sup>Die Schulungs- und Bildungsveranstaltungen müssen von gesetzlich anerkannten Kirchen und Religionsgesellschaften oder von kollektivvertragsfähigen Körperschaften der Arbeitnehmer oder der Arbeitgeber veranstaltet werden und für die Vermittlung von Kenntnissen im Bereich der arbeits- und sozialrechtlichen Belange der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen geeignet und für die Ausübung der Funktion als Vertreter oder Vertreterin der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen von Vorteil und Nutzen sein. <sup>3</sup>Die Mitarbeitervertretung hat den Dienstvorgesetzten oder die Dienstvorgesetzte der die Bildungsfreistellung beantragenden Person von der Bildungsveranstaltung mindestens acht Wochen vor Beginn in Kenntnis zu setzen. <sup>4</sup>Der Zeitpunkt der Freistellung ist im Einvernehmen zwischen Dienstvorgesetzten und Mitarbeitervertretung festzusetzen, wobei die Erfordernisse des Dienstes ebenso wie die Interessen des Mitglieds der Mitarbeitervertretung zu berücksichtigen sind. <sup>5</sup>Im Streitfall entscheidet über die Inanspruchnahme der Bildungsfreistellung der Schlichtungsausschuss.

(3) <sup>1</sup>Die Mitglieder der Wahlausschüsse und der Mitarbeitervertretung sind zu dauernder Verschwiegenheit über alle ihnen aus ihrer Funktion bekannt gewordenen Tatsachen verpflichtet und zwar auch nach ihrem Ausscheiden aus der Funktion und ebenso nach Beendigung des Dienstverhältnisses, soweit sie von dieser Verschwiegenheitspflicht nicht von der von ihr vertretenen Person oder in kirchlichen Belangen von der zuständigen kirchlichen Stelle entbunden wurden. <sup>2</sup>Durch die Verschwiegenheitspflicht darf jedoch die Erbringung der übertragenen Aufgaben nicht behindert werden.

(4) Die Mitarbeitervertretung hat die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in der Evangelischen Kirche A. B. und in der Evangelischen Kirche H. B. sowie die weiteren von ihr vertretenen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen über die ihr gemäß dieser Ordnung zugeteilten Aufgaben zu informieren und über ihre Tätigkeiten zu berichten, dies in regelmäßigen Zeitabständen, zumindest alle zwei Jahre.

(5) <sup>1</sup>Die Funktion als Mitglied in einer Einrichtung der Mitarbeitervertretung ist ein Ehrenamt, welches neben den Dienstpflichten als Dienstnehmerin oder Dienstnehmer auszuüben ist. <sup>2</sup>Die Dienstgeberin ist verpflichtet, auf die Tätigkeit ihres Dienstnehmers oder ihrer Dienstnehmerin als Mitglied in einem Wahlausschuss oder in der Mitarbeitervertretung Rücksicht zu nehmen und dem Dienstnehmer oder der Dienstnehmerin die Erfüllung ihrer Pflichten in dem Wahlausschuss oder in der Mitarbeitervertretung zu ermöglichen, dies auch während der regelmäßigen Dienstzeiten und ohne finanzielle oder sonstige dienstrechtliche Einbußen des Dienstnehmers oder der Dienstnehmerin.

**§ 5****Kündigungsschutz**

(1) 1Die Mitglieder von Wahlausschüssen und Mitarbeitervertretung besitzen Kündigungsschutz während ihrer Funktion. 2Während der Zeiten des Kündigungsschutzes bedarf ihre Kündigung der Zustimmung des Schlichtungsausschusses.

(2) Der Schlichtungsausschuss hat einer zustimmungspflichtigen Kündigung dann zuzustimmen,

1. wenn die Stelle, welche der Mitarbeiter oder die Mitarbeiterin innehat, auf Dauer aufgelassen wird und von der Dienstgeberin der Nachweis erbracht wird, dass für die zur Kündigung beabsichtigte Person trotz deren Verlangen, an einem anderen Arbeitsplatz der Dienststelle beschäftigt zu werden, keine Weiterbeschäftigung möglich oder für die Dienstgeberin zumutbar ist;
2. wenn die zur Kündigung vorgesehene Person unfähig wird, die im Dienstvertrag vereinbarte Arbeit zu leisten, sofern in absehbarer Zeit eine Wiederherstellung ihrer Arbeitsfähigkeit nicht zu erwarten ist und eine Weiterbeschäftigung mit einer anderen Arbeitsleistung, zu welcher die betroffene Person in der Lage ist und zu welcher sie sich bereit erklärt hat, der Dienstgeberin nicht möglich ist oder nicht zugemutet werden kann;
3. wenn das Mitglied die ihm auf Grund des Dienstvertrages obliegenden Pflichten gröblich verletzt und der Dienstgeberin die Weiterbeschäftigung aus Gründen der Arbeitsdisziplin oder der Aufrechterhaltung des geordneten und erforderlichen Dienstes nicht zugemutet werden kann.

**Einrichtungen der Mitarbeitervertretung****§ 6****Wahlausschüsse, die Mitarbeitervertretung, Dienststellenausschuss,  
Schlichtungsausschuss**

(1) Einrichtungen der Mitarbeitervertretung gemäß dieser Ordnung sind:

1. die Wahlausschüsse;
2. die Mitarbeitervertretung;
3. Dienststellenausschüsse;
4. der Schlichtungsausschuss.

(2) Für die Wahlen ist die Wahlordnung, für das Verfahren der Organe die Kirchliche Verfahrensordnung (KVO 2005) sinngemäß anzuwenden.

## **Wahl in die Mitarbeitervertretung**

### **§ 7**

#### **Wahlberechtigung**

- (1) <sup>1</sup>Aktiv wahlberechtigt sind alle voll- oder teilzeitbeschäftigten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, welche am Wahlstichtag das 16. Lebensjahr vollendet haben und deren Dienstverhältnis am Stichtag und am Wahltag aufrecht besteht. <sup>2</sup>Mitglieder in Dienststellenausschüssen sind auch für die Wahl in die Mitarbeitervertretung aktiv wahlberechtigt.
- (2) Passiv wahlberechtigt sind die aktiv Wahlberechtigten, soweit sie am Wahltag volljährig sind, ausgenommen jedoch jene Personen, welche am Stichtag und am Wahltag geringfügig beschäftigt sind.

### **§ 8**

#### **Wahlverlautbarung, Wahltag, Stichtag**

- (1) Die Mitarbeitervertretung hat den Wahltag und den Stichtag für die Wahlen in die Mitarbeitervertretung festzulegen und spätestens sechs Monate vor dem Wahltag im Amtsblatt der Evangelischen Kirche in Österreich und in weiteren geeigneten Medien der Evangelischen Kirchen zu verlautbaren.
- (2) Der Wahltag ist für einen Zeitpunkt spätestens ein Monat vor Ablauf der Funktionsperiode, der Stichtag für einen Zeitpunkt spätestens sechs Monate vor dem Wahltag festzusetzen.

### **§ 9**

#### **Wählerverzeichnisse**

- (1) <sup>1</sup>Die Superintendentenzen der Evangelischen Kirche A. B., die Evangelische Kirche H. B., die Einrichtungen der Evangelischen Kirchen gemäß § 2 Abs. 2 Z. 2 sowie der Evangelische Oberkirchenrat A. B. für das Kirchenamt A. B. führen ein jährlich aktualisiertes Verzeichnis der zum 31. 12. eines jeden Jahres bei ihren Gliederungen voll- und teilzeitbeschäftigten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, welches sie bis jeweils 31. 3. des nachfolgenden Jahres der Mitarbeitervertretung zuzuleiten haben. <sup>2</sup>Bei den teilzeitbeschäftigten Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen sind jene Personen zu kennzeichnen, welche auf Grund der Höhe ihrer Bezüge als geringfügig Beschäftigte anzusehen sind. <sup>3</sup>Jeweils im Wahljahr und im Jahr von erforderlich gewordenen Nachwahlen sind die Verzeichnisse zum Stichtag zu aktualisieren und in aktualisierter Fassung der Mitarbeitervertretung bekannt zu geben.
- (2) <sup>1</sup>Im Wahljahr und im Fall von Nachwahlen sind die Verzeichnisse gemäß Abs. 1 bis längstens 14 Tage nach dem Stichtag dem oder der Vorsitzenden der Mitarbeitervertretung zu übermitteln. <sup>2</sup>Der oder die Vorsitzende erstellt daraufhin das Wählerverzeichnis der



aktiv Wahlberechtigten und der passiv Wahlberechtigten. <sup>3</sup>Diese Wählerverzeichnisse sind den Wahlausschüssen zur weiteren Behandlung zuzuleiten. <sup>4</sup>Über Zweifelsfälle und auf Antrag von Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen hat der Vorsitzende die Vollständigkeit und Richtigkeit der für den jeweiligen Bereich übermittelten Wählerverzeichnisse zu prüfen und endgültig zu entscheiden; gegen diese Entscheidung ist eine Beschwerde an den Schlichtungsausschuss zulässig.

## § 10

### **Wahlausschüsse, Bestellung der Mitglieder der Wahlausschüsse**

(1) Die Wahlausschüsse sind bis längstens drei Monate vor dem Wahltermin zu bilden; ihre Funktion endet mit dem rechtskräftigen Abschluss der Wahl.

(2) Für die Wahldurchführung werden je ein Wahlausschuss gebildet

1. für die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in der Evangelischen Kirche A. B. und in den Einrichtungen gemäß § 2 Abs. 1 Z. 2;

2. für die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in der Evangelischen Kirche H. B.

(3) <sup>1</sup>Der Wahlausschuss gemäß Abs. 2 Z. 1 besteht aus fünf, der Wahlausschuss gemäß Abs. 2 Z. 2 aus drei, von dem oder der Vorsitzenden der Mitarbeitervertretung zu berufenden Personen aus dem Kreis der Personen, für welche der Wahlausschuss gebildet wird. <sup>2</sup>Diese Personen müssen den von der Mitarbeitervertretung vertretenen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen der Evangelischen Kirchen und Einrichtungen gemäß § 2 angehören, sie müssen volljährig und geschäftsfähig sein, sie müssen erklärt haben, dass sie die Bestellung zum Mitglied des Wahlausschusses annehmen und bereit sind, die ihnen obliegenden Aufgaben als Mitglieder des Wahlausschusses zu erfüllen.

(4) Die Mitglieder der Wahlausschüsse wählen einen Vorsitzenden oder eine Vorsitzende aus ihrer Mitte und haben die Wahl dem oder der Vorsitzenden der Mitarbeitervertretung bekannt zu geben.

## § 11

### **Wahlvorbereitung, Bewerbungen, Kandidaten- und Kandidatinnenliste, Wahldurchführung**

(1) <sup>1</sup>Die Wahlausschüsse bereiten die Wahl vor und führen sie durch; sie übernehmen die von dem oder der Vorsitzenden der Mitarbeitervertretung erhaltenen Wählerverzeichnisse mit den aktiv Wahlberechtigten und passiv Wahlberechtigten. <sup>2</sup>Sie verständigen die zu ihrem örtlichen oder sachlichen Zuständigkeitsbereich gehörenden Personen vom Wahltermin, informieren sie über die Durchführungsmodalitäten der Wahl und laden die Personen ihres Bereichs ein, für die Wahl in die Mitarbeitervertretung zu kandidieren. <sup>3</sup>Die Bewerbungen sind bis spätestens sechs Wochen vor dem Wahltermin bei dem oder der Vorsitzenden des Wahlausschusses einzureichen.

- (2) Die Wahlausschüsse prüfen die eingelangten Bewerbungen und leiten diese an den oder die Vorsitzende der Mitarbeitervertretung weiter.
- (3) <sup>1</sup>Die Mitarbeitervertretung erstellt aus den mitgeteilten Bewerbungen des jeweiligen Wahlausschusses je eine Kandidaten- bzw. Kandidatinnenliste. <sup>2</sup>Die Mitarbeitervertretung ist berechtigt, dieser Liste weitere Kandidaten und/oder Kandidatinnen aus dem Personenkreis des jeweiligen Wahlausschusses anzufügen, höchstens bis zur Anzahl der aus dem jeweiligen Wahlausschussbereich zu wählenden Mitglieder. <sup>3</sup>Die dadurch ergänzten Kandidaten- bzw. Kandidatinnenlisten sind von den beiden Wahlausschüssen den ihnen zugeordneten Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen spätestens 14 Tage vor der Wahl bekannt zu geben.
- (4) Die Wahlausschüsse sind berechtigt, für die Wahlvorbereitungen und die Wahldurchführung die Einrichtungen der Superintendenturen, des Kirchenamtes A. B. und der Kirchenkanzlei H. B. kostenfrei zu benützen.
- (5) Die Wahlausschüsse sind für die ordnungsgemäße Durchführung der Wahl, für die Dokumentation der Wahlvorgänge und für die Mitteilung der Wahlergebnisse an den zuständigen Oberkirchenrat verantwortlich.
- (6) Über Wahlanfechtungen entscheidet der Revisionsenat der Evangelischen Kirche in Österreich.
- (7) <sup>1</sup>Die Wahl ist mit dem Tag der Einberufung der Mitarbeitervertretung nach § 11 Abs. 2 rechtswirksam abgeschlossen. <sup>2</sup>Die Wahlausschüsse lösen sich mit diesem Zeitpunkt auf. <sup>3</sup>Die Wahlergebnisse sind von der Mitarbeitervertretung dem Oberkirchenrat der Evangelischen Kirche A. B. und dem Oberkirchenrat der Evangelischen Kirche H. B. mitzuteilen und anschließend im Amtsblatt für die Evangelische Kirche in Österreich zu veröffentlichen.

## **Die Mitarbeitervertretung**

### **§ 12**

#### **Zusammensetzung, Funktionsdauer, Nachwahl**

- (1) <sup>1</sup>Die Mitarbeitervertretung besteht aus zehn Mitgliedern. <sup>2</sup>Diese Mitglieder setzen sich zusammen aus
- den bestgereihten acht gewählten Kandidaten und Kandidatinnen aus dem Wahlbereich gemäß § 10 Abs. 2 Z. 1 und
  - den zwei gewählten Kandidaten und Kandidatinnen mit den meisten Stimmen aus dem Wahlbereich gemäß § 10 Abs. 2 Z. 2.
- <sup>3</sup>Im Falle von Stimmgleichheit bei letztgereihten Kandidaten oder Kandidatinnen aus dem Personenkreis gemäß § 10 Abs. 2 Z. 1 oder bei gleicher Stimmenanzahl bei Kandidaten

oder Kandidatinnen gemäß § 10 Abs. 2 Z. 2 entscheidet das Los. <sup>4</sup>Nehmen einzelne gewählte Personen die Wahl nicht an, rücken die nachgereihten Personen nach.

(2) <sup>1</sup>Die Funktionsdauer beträgt fünf Jahre. <sup>2</sup>Wiederwahl ist zulässig. <sup>3</sup>Mit dem Verlust des passiven Wahlrechts tritt der Verlust des Amtes ein.

(3) <sup>1</sup>Die Mitarbeitervertretung ist beschlussfähig, wenn mehr als die Hälfte ihrer Mitglieder anwesend ist. <sup>2</sup>Scheiden Mitglieder aus der Mitarbeitervertretung aus, bleibt die Mitarbeitervertretung solange beschlussfähig, als ihr zumindest sechs Personen angehören. <sup>3</sup>Sinkt die Zahl der Mitglieder unter sechs Personen, ist eine Nachwahl von jenen Wahlausschüssen und in jener Anzahl durchzuführen, aus welchen die ausgeschiedenen Personen als gewählte Delegierte hervorgingen.

### § 13

#### **Einberufung, Aufgaben, organisatorische Bestimmungen**

(1) Der oder die Vorsitzende der Mitarbeitervertretung der vergangenen Funktionsperiode lädt die gewählten Mitglieder zur konstituierenden Sitzung der Mitarbeitervertretung ein und führt den Vorsitz bis zur Wahl eines oder einer Vorsitzenden.

(2) Der Mitarbeitervertretung obliegt

1. die Wahl eines oder einer Vorsitzenden und von zwei Stellvertretern bzw. Stellvertreterinnen, diese jeweils aus dem Kreis der Mitarbeitervertretung;
2. nach Entscheidung der Mitarbeitervertretung die Bestellung eines Geschäftsführers oder einer Geschäftsführerin, welcher bzw. welche haupt- oder ehrenamtlich mit der Führung der Geschäfte der Mitarbeitervertretung beauftragt ist, welcher bzw. welche weder Mitglied der Mitarbeitervertretung noch Mitarbeiter oder Mitarbeiterin der Evangelischen Kirchen in Österreich sein muss;
3. die Entsendung von Mitgliedern der Mitarbeitervertretung in Ausschüsse, Kommissionen und Projektteams, insoweit dort eine Vertretung der Mitarbeitervertretung vorgesehen ist;
4. die Beratung aller an die Mitarbeitervertretung herangetragenen Anfragen und Anträge, Ausarbeitung und Einbringung von Stellungnahmen zu Kirchengesetzen, Verordnungen, Richtlinien der Evangelischen Kirche in Österreich, insoweit diese die Mitarbeiter- und Mitarbeiterinneninteressen berühren, weiters Beratung, Verhandlung und Stellungnahmen zu Gehaltsfragen und sonstigen dienstrechtlichen Angelegenheiten der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen;
5. die Beschlussfassung über Einführung, Abänderung und Auflassung von Beiträgen zu einem allfälligen Fonds der Mitarbeitervertretung sowie die Prüfung der Gebarung und der Verwendung der Mittel aus dem Fonds.

(3) <sup>1</sup>Vernachlässigt ein Mitglied der Mitarbeitervertretung unentschuldigt die Aufgaben der Vertretung der Mitarbeiter oder Mitarbeiterinnen oder schädigt sein Verhalten die In-

teressen der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen oder die Interessen der Mitarbeitervertretung und/oder der Evangelischen Kirche in Österreich, kann das Mitglied von der Mitarbeitervertretung mit Zwei-Drittel-Mehrheit abberufen werden. <sup>2</sup>Bei der diesbezüglichen Beschlussfassung hat das betroffene Mitglied kein Stimmrecht. <sup>3</sup>Die Abberufung kann von dem abberufenen Mitglied binnen 14 Tagen nach Zustellung des Abberufungsbeschlusses mit darin enthaltener Begründung beim Schlichtungsausschuss bekämpft werden, welcher darüber entscheidet, ob die Abberufung wirksam ist.

(4) Die Mitarbeitervertretung ist zumindest einmal im Jahr einzuberufen.

(5) Die Sitzungen der Mitarbeitervertretung sind für die Mitglieder des Oberkirchenrates A. B. und H. B. öffentlich, bei Personaldebatten ist diese Öffentlichkeit ausgeschlossen.

## **§ 14**

### **Geschäftsführung und Vertretung der Mitarbeitervertretung**

(1) Sofern kein Geschäftsführer oder eine Geschäftsführerin bestellt wurde (§ 13 Abs. 2 Z. 2), obliegt die Geschäftsführung der Mitarbeitervertretung dem Vorsitzenden bzw. der Vorsitzenden der Mitarbeitervertretung gemeinsam mit einem Stellvertreter oder einer Stellvertreterin.

(2) <sup>1</sup>Die Geschäftsführung führt die laufenden Geschäfte und Verhandlungen; Sprecher der Geschäftsführung ist der jeweilige Vorsitzende. <sup>2</sup>Die Geschäftsführung tagt nach Bedarf. <sup>3</sup>Die Geschäftsführung besorgt die Dokumentation der Arbeit der Mitarbeitervertretung.

(3) Die Geschäftsführung bereitet die Sitzungen der Mitarbeitervertretung vor, führt deren Beschlüsse durch und sorgt für eine effiziente Information und Kommunikation an die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen.

(4) Nähere Bestimmungen zur Geschäftsführung sowie zur Aufgabenverteilung innerhalb der Mitglieder der Mitarbeitervertretung sind in einer von der Mitarbeitervertretung zu beschließenden Geschäftsordnung der Mitarbeitervertretung festzulegen.

(5) Die Mitglieder der Geschäftsführung dürfen für ihre Arbeit und ihre Zusammenkünfte die Einrichtungen ihrer Dienststellen mitbenützen.

(6) <sup>1</sup>Die Mitarbeitervertretung wird nach außen gemeinsam vom Vorsitzenden oder der Vorsitzenden und seinem oder ihrem Stellvertreter bzw. seiner oder ihrer Stellvertreterin vertreten. <sup>2</sup>Bei Verhinderung des Vorsitzenden oder der Vorsitzenden kann die Mitarbeitervertretung auch von zwei Personen, welche als Stellvertreter oder Stellvertreterinnen des oder der Vorsitzenden bestellt sind, vertreten werden.

## § 15

### **Rechtlicher Status und finanzielle Gebarung der Mitarbeitervertretung**

(1) <sup>1</sup>Die Mitarbeitervertretung wird als Personenvereinigung ohne Rechtspersönlichkeit eingerichtet. <sup>2</sup>Rechtsgeschäftliche Verpflichtungserklärungen setzen eine entsprechende Bevollmächtigung durch die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen oder durch die Evangelische Kirche A. B. bzw. H. B. oder durch die Evangelische Kirche A. u. H. B. voraus. <sup>3</sup>Weiters setzen Leistungszusagen entsprechende Budgetdeckungen voraus.

(2) <sup>1</sup>Die finanzielle Gebarung der Mitarbeitervertretung obliegt der Mitarbeitervertretung. <sup>2</sup>Die Mitarbeitervertretung hat jährlich die erforderlichen Geldmittel für die Finanzierung ihrer Tätigkeiten beim Oberkirchenrat der Evangelischen Kirche A. u. H. B. anzumelden und um eine entsprechende Budgetierung anzusuchen. <sup>3</sup>Über die jährlichen Einnahmen und Ausgaben der Mitarbeitervertretung ist bis 31. 3. des Folgejahres an den Oberkirchenrat der Evangelischen Kirche A. u. H. B. Rechnung zu legen.

## **Dienststellenausschuss**

## § 16

### **Organisation, Rechte und Pflichten der Mitglieder des Dienststellenausschusses**

(1) Dienststellen mit mehr als zwölf Mitarbeitern oder Mitarbeiterinnen, welche mit ihren Bezügen über der für geringfügig Beschäftigte geltenden Grenze liegen, haben einen Dienststellenausschuss einzurichten.

(2) <sup>1</sup>Der Dienststellenausschuss besteht aus drei Mitgliedern, aus welchen ein Vorsitzender oder eine Vorsitzende zu wählen ist. <sup>2</sup>Die beiden weiteren Mitglieder sind Vertreter des oder der Vorsitzenden.

(3) Der Wahlausschuss für die Wahl des Dienststellenausschusses besteht aus drei Mitgliedern.

(4) Für die Aufgaben, die Rechte und Pflichten des Dienststellenausschusses und deren Mitglieder, die Wahl in den Dienststellenausschuss, die Funktionsdauer und Nachwahl, die Einberufung, Aufgaben und organisatorischen Belange, Geschäftsführung und Vertretung, für den rechtlichen Status und die finanzielle Gebarung des Dienststellenausschusses gelten die Bestimmungen dieser Ordnung sinngemäß mit folgenden besonderen Festlegungen:

1. Die Tätigkeit des Dienststellenausschusses ist auf die Dienststelle beschränkt.
2. Die Rechte gemäß § 3 beschränken sich auf Angelegenheiten, welche ausschließlich die Dienststelle und deren Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen betreffen, alle darüber hinaus gehenden Angelegenheiten sind der Mitarbeitervertretung vorbehalten.

3. Für Mitglieder des Dienststellenausschusses, welche zugleich Mitglieder der Mitarbeitervertretung sind, besteht der Anspruch auf Dienstfreistellung (§ 4 Abs. 2) nur in einer der beiden Funktionen.
  4. Mitgliedern des Dienststellenausschusses stehen insbesondere die allgemeinen Rechte gemäß § 4 und der Kündigungsschutz gemäß § 5 zu.
  5. Wählerverzeichnisse sind von der Leitung der Dienststelle zu führen.
  6. Dem oder der Vorsitzenden des Dienststellenausschusses obliegt die Geschäftsführung und Vertretung des Dienststellenausschusses, die Bestellung eines Geschäftsführers oder einer Geschäftsführerin gemäß § 13 Abs. 2 Z. 2 ist nicht möglich.
- (5) <sup>1</sup>In begründeten Fällen sind die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen der Dienststelle berechtigt, zur Behandlung ihrer Angelegenheit die Mitarbeitervertretung anzurufen. <sup>2</sup>Ebenso ist der Dienststellenausschuss berechtigt, eine Angelegenheit an die Mitarbeitervertretung abzutreten.
- (6) Der Dienststellenausschuss und die Mitarbeitervertretung sind zu Kooperation und gegenseitiger Information, Berichterstattung und Auskunftserteilung verpflichtet.
- (7) Mitglieder der Dienststelle, für welche ein Dienststellenausschuss besteht, sind unbeschadet ihrer Zugehörigkeit zum personellen Bereich des Dienststellenausschusses für die Mitarbeitervertretung gemäß dieser Ordnung aktiv und passiv wahlberechtigt.

### **Schlichtungsausschuss**

#### **§ 17**

##### **Zusammensetzung, Aufgaben, Verfahrensbestimmungen**

- (1) <sup>1</sup>Der Schlichtungsausschuss entscheidet in jenen Angelegenheiten, die ihm durch diese Ordnung übertragen sind sowie in Streitfällen zwischen den Mitgliedern der Organe und Organträgern einerseits und Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen andererseits. <sup>2</sup>Die Funktionsperiode des Schlichtungsausschusses ist dieselbe wie jene der Mitarbeitervertretung.
- (2) <sup>1</sup>Der Schlichtungsausschuss wird aus drei Mitgliedern gebildet, wovon ein Mitglied vom Oberkirchenrat A. u. H. B. und ein Mitglied von der Mitarbeitervertretung aus dem Kreis der von ihr vertretenen Personen in den Schlichtungsausschuss entsandt wird. <sup>2</sup>Die beiden Delegierten bestimmen binnen Monatsfrist in gemeinsamer, daher einstimmiger Beschlussfassung den Vorsitzenden oder die Vorsitzende des Schlichtungsausschusses aus dem Kreis der Synodalen der Evangelischen Kirchen A. B. und H. B. <sup>3</sup>Sollte eine solche Beschlussfassung nicht zustande kommen, bestimmt der oder die Vorsitzende der Generalsynode den Vorsitzenden oder die Vorsitzende des Schlichtungsausschusses.

(3) 1Der Schlichtungsausschuss fällt seine Entscheidungen bei Anwesenheit aller seiner Mitglieder mit einfacher Stimmenmehrheit, wobei Stimmenthaltung unzulässig ist. 2Die Entscheidung des Schlichtungsausschusses ist endgültig.

(4) 1Soweit diese Bestimmungen nichts anderes vorsehen, sind auf das Schlichtungsverfahren die Bestimmungen der §§ 577 bis 610 ZPO sinngemäß anzuwenden. 2Über einen Antrag auf Aufhebung eines Schiedsspruchs in sinngemäßer Anwendung des § 611 ZPO sowie über ein Begehren auf Feststellung des Bestehens oder Nichtbestehens eines Schiedsspruchs in sinngemäßer Anwendung des § 612 ZPO entscheidet der Revisionsse-nat.

### **Inkrafttreten, Übergangsbestimmungen**

#### **§ 18**

#### **Inkrafttreten und Übergangsbestimmungen**

(1) Dieses Kirchengesetz tritt mit 1. Jänner 2017 in Kraft.

(2) In der ersten Jahreshälfte 2017 haben sich die Wahlausschüsse gemäß dieser Ordnung zu konstituieren und die Wahlen vorzubereiten und durchzuführen.

(3) Die bisher tätige Mitarbeitergruppenvertretung ebenso wie die bisher tätigen Dienststellenausschüsse beenden ihre bisherige Funktion mit 31. Dezember 2016, sie übernehmen ab 1. Jänner 2017 die Aufgaben der Mitarbeitervertretung bzw. der Dienststellenausschüsse gemäß dieser Ordnung bis zur Konstituierung der gewählten Mitarbeitervertretung bzw. der gewählten Dienststellenausschüsse.

(4) Mit der Wirksamkeit des gegenständlichen Kirchengesetzes tritt die Ordnung der Vertretung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Evangelischen Kirche i.d.F. ABl. Nr. 38/2006 außer Kraft.

