



**Geschäftsstelle der Synode**

Drucksache

**VII / 1**

5. Tagung der 12. Synode  
der Evangelischen Kirche in Deutschland  
11. bis 14. November 2018  
in Würzburg

## **V O R L A G E**

des Rates der Evangelischen Kirche in Deutschland  
gemäß Art. 26 a Abs. 1 GO.EKD

### **ENTWURF**

**Erstes Kirchengesetz zur Änderung des  
Mitarbeitervertretungsgesetzes  
der Evangelischen Kirche in Deutschland  
(MVG-EKD)**

1. Gesetzestext
2. Begründung
3. Stellungnahme der Kirchenkonferenz vom 6. September 2018
4. Synopse zur Änderung des Mitarbeitervertretungsgesetzes (MVG-EKD)

# **Erstes Kirchengesetz zur Änderung des Mitarbeitervertretungsgesetzes der EKD**

**– Entwurf –**  
Stand 14.09.2018

Vom ...

Die Synode der Evangelischen Kirche in Deutschland hat mit Zustimmung der Kirchenkonferenz aufgrund des Artikels 10 Absatz 1, des Artikels 10 Absatz 2 Buchstabe a und des Artikels 10a Absatz 2 der Grundordnung der Evangelischen Kirche in Deutschland das folgende Kirchengesetz beschlossen:

## **Artikel 1** **Änderung des Mitarbeitervertretungsgesetzes der EKD**

Das Mitarbeitervertretungsgesetz der EKD vom 12. November 2013 (ABI. EKD S. 425) wird wie folgt geändert:

1. Das Inhaltsverzeichnis wird wie folgt geändert:
  - a) Die Angabe zu § 22 wie folgt gefasst:  
"§ 22 Schweigepflicht und Datenschutz"
  - b) Die Angabe zu § 36a wird wie folgt gefasst:  
"§ 36a Einigungsstellen"
2. In Satz 2 der Präambel werden die Wörter "Frauen und Männer" durch das Wort "Menschen" ersetzt.
3. § 1 wird wie folgt geändert:
  - a) Absatz 1 wird wie folgt gefasst:  
"(1) Für die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen der Dienststellen der Körperschaften, Anstalten, Stiftungen und Werke sowie der rechtlich selbstständigen Einrichtungen der Diakonie innerhalb der Evangelischen Kirche in Deutschland und der Gliedkirchen sind nach Maßgabe dieses Kirchengesetzes Mitarbeitervertretungen zu bilden."
  - b) Nach Absatz 2 wird folgender Absatz 2a eingefügt:  
"(2a) Für Einrichtungen der Diakonie, die rechtlich nicht selbstständige Einrichtungsteile in mehreren Gliedkirchen unterhalten, gilt dieses Kirchengesetz in der für die Evangelische Kirche in Deutschland geltenden Fassung, soweit das gliedkirchliche Recht dem nicht entgegensteht."
4. § 3 wird wie folgt geändert:
  - a) Absatz 1 wird wie folgt gefasst:  
"(1) Dienststellen im Sinne dieses Kirchengesetzes sind die Körperschaften, Anstalten, Stiftungen und Werke sowie die rechtlich selbstständigen Einrichtungen der Diakonie innerhalb der Evangelischen Kirche in Deutschland und der Gliedkirchen."
  - b) Dem Absatz 3 wird folgender Satz angefügt:  
"Bei Widerruf durch die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen entsprechend Absatz 2 Satz 1 ist ein Einvernehmen mit der Dienststellenleitung nicht notwendig."
  - c) Folgender Absatz 4 wird angefügt:  
"(4) Die Dienststellenleitung kann ihr Einvernehmen nach Absatz 2 Satz 1 für die Zukunft mit Beginn der nächsten Amtszeit der Mitarbeitervertretung widerrufen."

5. § 5 wird wie folgt geändert:
  - a) Dem Absatz 2 werden folgende Sätze angefügt:

"Die Bildung einer Gemeinsamen Mitarbeitervertretung ist auch über den Bereich einer Gliedkirche hinaus möglich. In einer Dienstvereinbarung ist festzulegen, welches Mitarbeitervertretungsrecht zur Anwendung kommen soll."
  - b) In Absatz 3 werden die Wörter "sowie die gliedkirchlichen Zusammenschlüsse" gestrichen.
  
6. § 6 wird wie folgt geändert:
  - a) Absatz 2 wird wie folgt geändert:
    - aa) In Satz 2 werden nach dem Wort "Gesamtmitarbeitervertretung" die Wörter "bis zu sechs Monate" eingefügt; das Wort "vorübergehend" wird gestrichen.
    - bb) Folgende Sätze werden angefügt:

"Nach diesem Zeitpunkt ist die Mitarbeitervertretung am Sitz des Rechtsträgers zuständig. Den Gliedkirchen bleiben abweichende Regelungen vorbehalten."
  - b) Dem Absatz 6 wird folgender Satz angefügt:

"Durch Dienstvereinbarung kann eine Freistellung von Mitgliedern der Gesamtmitarbeitervertretung nach § 20 Absatz 1 geregelt werden."
  
7. Dem § 6a Absatz 1 werden folgende Sätze angefügt:

"Auf Grundlage einer Dienstvereinbarung kann eine Gesamtmitarbeitervertretung im Dienststellenverbund auch in anderen Bedarfsfällen eingerichtet werden; Absatz 3 und 4 gelten entsprechend."
  
8. In § 9 Absatz 3 Satz 2 werden nach dem Wort "leitenden" die Wörter "oder aufsichtsführenden" eingefügt.
  
9. § 10 wird wie folgt geändert:
  - a) Absatz 1 wird wie folgt gefasst:

"(1) Wählbar sind alle Wahlberechtigten nach § 9, die am Wahltag der Dienststelle seit mindestens sechs Monaten angehören. Besteht die Dienststelle bei Erlass des Wahlausschreibens noch nicht länger als drei Monate, so sind auch diejenigen wählbar, die zu diesem Zeitpunkt Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen der Dienststelle sind."
  - b) In Absatz 2 Buchstabe d wird das Wort "kirchengemeindliche" durch das Wort "kirchliche" ersetzt.
  - c) Folgender Absatz 3 wird angefügt:

„(3) Die Gliedkirchen können ergänzende Regelungen zur Wählbarkeit treffen.“
  
10. § 15 Absatz 2 wird wie folgt gefasst:

"(2) Die regelmäßigen Mitarbeitervertretungswahlen im Geltungsbereich dieses Kirchengesetzes finden alle vier Jahre in der Zeit vom 1. Januar bis 30. April statt. Die Amtszeit der bisherigen Mitarbeitervertretung endet mit der Konstituierung der neuen Mitarbeitervertretung, spätestens jedoch am 30. April."
  
11. § 16 Absatz 2 wird wie folgt gefasst:

"(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, sofern nicht die Gesamtmitarbeitervertretung nach § 6 Absatz 2 Satz 2 zuständig ist. Dies gilt längstens für einen Zeitraum von sechs Monaten, soweit nicht die Wahl im vereinfachten Verfahren durchgeführt wird oder die Mitarbeitervertretung am Sitz des Rechtsträgers nach § 6 Absatz 2 Satz 3 zuständig ist."

12. In § 19 Absatz 1 Satz 2 wird der Punkt durch ein Semikolon ersetzt und es wird folgender Halbsatz angefügt:

"dies gilt auch für ihre berufliche Entwicklung."

13. In § 20 Absatz 1 und 2 Satz 1 wird das Wort "Vereinbarung" jeweils durch das Wort "Dienstvereinbarung" ersetzt.

14. § 22 wird wie folgt geändert:

a) Die Überschrift wird wie folgt neu gefasst:

"§ 22

Schweigepflicht und Datenschutz"

b) Folgender Absatz 3 wird angefügt:

"(3) Die Mitarbeitervertretung hat für die Einhaltung des Datenschutzes in den Angelegenheiten ihrer Geschäftsführung zu sorgen."

15. § 24 Absatz 1 wird wie folgt gefasst:

"(1) Innerhalb einer Woche nach Bekanntgabe des Wahlergebnisses hat der Wahlvorstand, im Fall der vereinfachten Wahl die Versammlungsleitung, die Mitglieder der Mitarbeitervertretung zur Vornahme der nach § 23 Absatz 1 vorgesehenen Wahlen einzuberufen und die Sitzung zu leiten, bis die Mitarbeitervertretung über ihren Vorsitz entschieden hat."

16. Dem § 26 Absatz 1 wird folgender Satz angefügt:

"Die Beschlussfähigkeit muss für jeden Beschluss der Mitarbeitervertretung gegeben sein."

17. § 31 Absatz 5 Satz 1, 2. Halbsatz wird wie folgt gefasst:

"die Einladung kann auf einzelne Tagesordnungspunkte beschränkt werden."

18. In § 33 Absatz 2 Satz 2 werden die Wörter "von Frauen und Männern" gestrichen.

19. § 34 Absatz 2 Satz 2 wird wie folgt geändert:

a) In Buchstabe f wird der Punkt durch ein Komma ersetzt.

b) Nach Buchstabe f wird folgender Buchstabe g eingefügt:

"g) die Aufstellung und Änderung des Stellenplanentwurfs."

20. § 35 wird wie folgt geändert:

a) Absatz 3 wird wie folgt geändert:

aa) In Buchstabe b wird das Wort "Vereinbarungen" durch das Wort "Dienstvereinbarungen" ersetzt.

bb) Buchstabe d wird wie folgt gefasst:

"d) die Eingliederung und berufliche Entwicklung schwerbehinderter Menschen, einschließlich des Abschlusses von Inklusionsvereinbarungen nach § 166 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch, und sonstiger besonders schutzbedürftiger

Personen in der Dienststelle fördern und für eine ihren Kenntnissen und Fähigkeiten entsprechende Beschäftigung eintreten,"

cc) In Buchstabe e werden die Wörter "von Frauen und Männern" gestrichen.

b) Folgender Absatz 5 wird angefügt:

"(5) Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen können bei Personalgesprächen ein Mitglied der Mitarbeitervertretung hinzuziehen."

21. § 36a wird wie folgt gefasst:

#### "§ 36a

##### Einigungsstellen

(1) In Dienststellen mit mehr als 600 Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen ist auf Antrag der Mitarbeitervertretung oder der Dienststellenleitung eine Einigungsstelle zur Beilegung von Regelungsstreitigkeiten zwischen der Mitarbeitervertretung und der Dienststellenleitung in organisatorischen und sozialen Angelegenheiten nach § 40 zu bilden. Durch Dienstvereinbarung kann eine ständige Einigungsstelle eingerichtet werden. Der Spruch der Einigungsstelle ersetzt die Einigung zwischen der Mitarbeitervertretung und der Dienststellenleitung. Die Zuständigkeit des Kirchengerichts für Rechtsstreitigkeiten nach § 60 bleibt unberührt.

(2) Die Gliedkirchen können in ihren Anwendungsbestimmungen anstelle von für die Dienststellen zu bildenden Einigungsstellen zentrale Einigungsstellen vorsehen, die für den Bereich einer Gliedkirche und ihrer Diakonie gemeinsam oder jeweils für die Gliedkirche und die Diakonie zuständig sind.

(3) Die Einigungsstelle besteht aus je zwei beisitzenden Mitgliedern, die von der Mitarbeitervertretung und der Dienststellenleitung bestellt werden, sowie einem oder einer Vorsitzenden, der oder die das Amt unparteiisch ausübt. Der oder die Vorsitzende wird gemeinsam von der Mitarbeitervertretung und der Dienststellenleitung bestellt. Kommt eine einvernehmliche Bestellung nicht zu Stande, entscheidet auf Antrag das Kirchengericht über die Bestellung.

(4) Besteht eine Gesamtmitarbeitervertretung, nimmt diese die Rechte der Mitarbeitervertretung bei der Bildung der Einigungsstelle wahr.

(5) Die Einigungsstelle wird nach Anrufung durch einen der Beteiligten unverzüglich tätig. Sie entscheidet durch Spruch nach nicht öffentlicher, mündlicher Verhandlung mit Stimmenmehrheit. Bei der Beschlussfassung hat sich der oder die Vorsitzende zunächst der Stimme zu enthalten; kommt eine Stimmenmehrheit nicht zu Stande, nimmt der oder die Vorsitzende nach weiterer Beratung an der erneuten Beschlussfassung teil. Bei der Beschlussfassung hat die Einigungsstelle die Belange der Dienststelle und ihrer Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen im Rahmen billigen Ermessens angemessen zu berücksichtigen. Die Überschreitung der Grenzen billigen Ermessens kann innerhalb einer Frist von einem Monat von der Mitarbeitervertretung oder der Dienststellenleitung vor dem Kirchengericht geltend gemacht werden.

(6) Durch Dienstvereinbarung können weitere Einzelheiten des Verfahrens vor der Einigungsstelle geregelt werden.

(7) Die Gliedkirchen können in ihren Anwendungsbestimmungen ergänzende Regelungen treffen."

22. § 38 wird wie folgt geändert:

a) Absatz 1 wird wie folgt gefasst:

"(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 oder die Einigungsstelle gemäß § 36a entschieden hat."

b) Dem Absatz 4 werden folgende Sätze angefügt:

"Die Anrufung des Kirchenggerichts ist für Regelungsstreitigkeiten bei Angelegenheiten nach § 40 ausgeschlossen, wenn eine Einigungsstelle gemäß § 36a besteht. In diesen Fällen entscheidet die Einigungsstelle auf Antrag eines der Beteiligten. In Regelungsstreitigkeiten nach § 36a Absatz 1 können Mitarbeitervertretung und Dienststellenleitung innerhalb von zwei Wochen nach festgestellter Nichteinigung die Einigungsstelle anrufen."

23. § 40 Buchstabe d wird wie folgt gefasst:

"d) Festlegungen über 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; ausgenommen bleibt die für die Dienststelle nicht vorhersehbare, aufgrund besonderer Erfordernisse kurzfristig und unregelmäßig festzusetzende tägliche Arbeitszeit für bestimmte Gruppen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern."

24. § 42 Buchstabe j wird wie folgt gefasst:

"j) Untersagung einer Nebentätigkeit sowie Versagung und Widerruf der Genehmigung einer Nebentätigkeit,"

25. § 43 Buchstabe o wird wie folgt gefasst:

"o) Untersagung einer Nebentätigkeit sowie Versagung und Widerruf der Genehmigung einer Nebentätigkeit,"

26. § 46 wird wie folgt geändert:

a) Buchstabe f wird aufgehoben.

b) Die Buchstaben g und h werden die Buchstaben f und g.

27. Dem § 47 Absatz 2 werden folgende Sätze angefügt:

"Die Anrufung des Kirchenggerichts ist für Regelungsstreitigkeiten bei Angelegenheiten nach § 40 ausgeschlossen, wenn eine Einigungsstelle nach § 36a besteht. In diesen Fällen entscheidet die Einigungsstelle."

28. § 49 wird wie folgt geändert:

a) Absatz 1 wird wie folgt gefasst:

"(1) Die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen 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 und

b) der Dienststelle seit mindestens drei Monaten angehören.

Gewählt werden

eine Person bei Dienststellen mit in der Regel 5–15 Wahlberechtigten;

drei Personen bei Dienststellen mit in der Regel 16–50 Wahlberechtigten;

fünf Personen bei Dienststellen mit mehr als 50 Wahlberechtigten."

- b) In Absatz 5 Nummer 1 wird das Wort "Gleichberechtigung" durch das Wort "Gleichstellung" ersetzt.

29. § 51 wird wie folgt geändert:

- a) Absatz 1 wird wie folgt gefasst:

"(1) Die Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen fördert die Eingliederung schwerbehinderter Menschen in die Dienststelle, vertritt ihre Interessen in der Dienststelle und steht ihnen beratend und helfend zur Seite. Sie erfüllt ihre Aufgaben insbesondere dadurch, dass sie

1. darüber wacht, dass die zugunsten schwerbehinderter Menschen geltenden Regelungen durchgeführt, insbesondere auch die dem Dienstgeber obliegenden Verpflichtungen erfüllt werden,
2. Maßnahmen, die den schwerbehinderten Menschen dienen, bei den zuständigen Stellen beantragt,
3. Anregungen und Beschwerden schwerbehinderter Menschen entgegennimmt und gegebenenfalls durch Verhandlung mit der Dienststellenleitung auf eine Erledigung hinwirkt, wobei sie die schwerbehinderten Menschen über den Stand und das Ergebnis der Verhandlungen informiert."

- b) In Absatz 2 wird die Angabe "200" durch die Angabe "100" ersetzt.

- c) Dem Absatz 3 wird folgender Satz angefügt:

"Die Kündigung schwerbehinderter Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, die der Dienstgeber ohne eine Beteiligung der Vertrauensperson ausspricht, ist unwirksam."

- d) Absatz 4 wird wie folgt gefasst:

"(4) Schwerbehinderte Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen haben das Recht, bei Einsicht in die über sie geführte Personalakte die Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen hinzuzuziehen. Die Vertrauensperson bewahrt über den Inhalt der Daten Stillschweigen, soweit sie der schwerbehinderte Mensch nicht von dieser Verpflichtung entbunden hat."

30. Dem § 52 Absatz 1 wird folgender Satz angefügt:

"Ergänzend gilt § 179 Absatz 6 bis 9 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch."

31. In § 57a Buchstabe e werden nach dem Wort "Mitarbeitervertretungsrechts" folgende Wörter eingefügt "oder aufgrund von § 1 Absatz 2a".

32. In § 59 Absatz 4 wird die Angabe "§ 19 Absatz 1 bis 3, § 21" durch die Angabe "Die §§ 19, 21" ersetzt.

33. In § 6 Absatz 6, § 6a Absatz 4, § 13 Absatz 3 Satz 4, § 21 Absatz 2 Satz 4, § 26 Absatz 4 und § 49 Absatz 4, zweiter Halbsatz wird jeweils das Wort "Absätze" durch das Wort "Absatz" ersetzt.

## **Artikel 2 Inkrafttreten**

Dieses Kirchengesetz tritt für die Evangelische Kirche in Deutschland und das Evangelische Werk für Diakonie und Entwicklung e. V. sowie für die Gliedkirchen, die dem Mitarbeitervertretungsgesetz der EKD nach Artikel 10 a Absatz 2 der Grundordnung der Evangelischen Kirche in Deutschland zugestimmt haben, am 1. Januar 2019 in Kraft.

**Begründung  
zum Entwurf des Ersten Kirchengesetzes zur  
Änderung des Mitarbeitervertretungsgesetzes der EKD**

**I. Rechtsstand im Mitarbeitervertretungsrecht**

Die Ursprungsfassung des Kirchengesetzes über Mitarbeitervertretungen in der Evangelischen Kirche in Deutschland (MVG) stammt vom 6. November 1992 (ABl. EKD S. 445).

Mit dem MVG-EKD sollte das seinerzeit überaus zersplitterte Rechtsgebiet innerhalb der EKD zusammengeführt und vereinheitlicht werden. Daher ist das MVG-EKD seinerzeit als Kirchengesetz nach Artikel 10 a GO-EKD angelegt worden.

Nach 25 Jahren ist die Vereinheitlichung des Rechtsgebietes Mitarbeitervertretungsrecht weitgehend gelungen, aber nicht vollständig abgeschlossen.

Zwölf Gliedkirchen haben dem MVG-EKD zugestimmt und es somit für ihre Bereiche übernommen:

1. Ev. Landeskirche Anhalts,
2. Ev.-Luth. Kirche in Bayern,
3. Ev. Kirche in Berlin-Brandenburg-Schlesische Oberlausitz,
4. Bremische Evangelische Kirche,
5. Ev. Kirche von Kurhessen-Waldeck,
6. Ev.-Luth. Kirche in Norddeutschland,
7. Lippische Landeskirche,
8. Ev. Kirche in Mitteldeutschland,
9. Ev.-ref. Kirche,
10. Ev. Kirche im Rheinland,
11. Ev.-Luth. Landeskirche Sachsens sowie
12. Ev. Kirche von Westfalen.

Folgende Gliedkirchen haben sich in ihren landeskirchlichen Mitarbeitervertretungsgesetzen relativ eng am MVG-EKD orientiert:

1. Ev. Landeskirche in Baden,
2. Ev. Kirche der Pfalz sowie
3. Ev. Landeskirche in Württemberg.

Gleiches gilt für vier der fünf Mitgliedskirchen der Konföderation Ev. Kirchen in Niedersachsen (Ev.-luth. Landeskirche in Braunschweig, Ev.-luth. Landeskirche Hannovers, Ev.-luth. Kirche in Oldenburg sowie Ev.-Luth. Landeskirche Schaumburg-Lippe). Diese Gliedkirchen denken darüber nach, das eigene Mitarbeitervertretungsrecht zu Gunsten des MVG-EKD aufzugeben. Eine Entscheidung darüber soll im Jahr 2018 erfolgen. In der Ev. Kirche in Hessen und Nassau gilt noch ein älteres Kirchengesetz aus dem Jahr 1988.



## **II. Anlässe und Motive für das Erste Änderungsgesetz**

Anlässe und Motive für das Erste Änderungsgesetz sind insbesondere folgende Punkte:

a) Anfang 2014 hat sich der Gesamtausschuss der Mitarbeitervertretungen der EKD auf der Basis der zum 1. Januar 2014 in Kraft getretenen §§ 55a ff. MVG-EKD konstituiert. Der Gesamtausschuss repräsentiert auf der Ebene der EKD alle Gesamtausschüsse der Mitarbeitervertretungen in der verfassten Kirche sowie in der Diakonie. Mittelbar ist der Gesamtausschuss daher die Interessenvertretung aller Mitarbeitervertretungen in den kirchlichen Dienststellen und diakonischen Einrichtungen. Eine zentrale Aufgabe des Gesamtausschusses ist die Beteiligung an der Weiterentwicklung des Mitarbeitervertretungsrechts. Der Gesamtausschuss hat Mitte 2017 einen Katalog von Änderungswünschen am Mitarbeitervertretungsgesetz eingereicht. Ein Teil dieser Vorschläge ist in den vorliegenden Entwurf aufgenommen worden.

b) Aus dem Kreis der diakonischen Einrichtungen und ihrer Verbände sind einige Änderungswünsche an die EKD adressiert worden. So wird z.B. gewünscht, Gesamtmitarbeitervertretungen in Dienststellenverbänden nach § 6a nicht nur für Holdingstrukturen, sondern auch für anders strukturierte Verbände von Einrichtungen zu ermöglichen. Der Entwurf berücksichtigt diesen Wunsch.

c) Eine Reihe von neuen Regelungen im staatlichen Recht haben ihren Reflex auf das Mitarbeitervertretungsrecht. So ist z.B. durch das Bundesteilhabegesetz das Neunte Buch Sozialgesetzbuch stark verändert worden. Von den Änderungen betroffen sind auch die Regelungen über die Schwerbehindertenvertretung. Mit dem vorliegenden Entwurf werden die Aufgaben und Rechte der Vertrauenspersonen der Schwerbehinderten in der Kirche und der Diakonie näher an die Aufgaben und Rechte der Schwerbehindertenvertretungen nach den §§ 178 ff. des Neunten Buches Sozialgesetzbuch herangeführt, da es keine kirchenspezifischen Gründe dafür gibt, die Rechte der Vertrauenspersonen im kirchlichen und diakonischen Bereich substantiell schlechter zu gestalten als nach den staatlichen Bestimmungen.

d) Weiterhin sind in dem Entwurf einige redaktionelle Klarstellungen enthalten.

## **III. Zu den Änderungen im Einzelnen**

### **Artikel 1**

#### **1. Änderung des Inhaltsverzeichnisses**

Die Änderung ist redaktionelle Konsequenz der Änderung der Überschriften zu § 22 und § 36a.

#### **2. Änderung der Präambel**

Die Änderung der Präambel wurde von den Gleichstellungsbeauftragten des Evangelischen Werkes für Diakonie und Entwicklung e.V. sowie der EKD initiiert. Damit wird in der Präambel – und somit vor der Klammer – zum Ausdruck gebracht, dass es neben Männern und Frauen auch Menschen mit Intergeschlechtlichkeit gibt.

#### **3. Änderung von § 1**

##### **a) Änderung von Absatz 1**

Durch die geänderte Formulierung in Absatz 1 wird eine begriffliche Harmonisierung zu anderen Vorschriften erreicht.

## **b) Einfügung von Absatz 2a**

Immer mehr größere Rechtsträger in der Diakonie unterhalten Einrichtungsteile in verschiedenen Gliedkirchen. Durch den angefügten Absatz 2a wird erreicht, dass diese Rechtsträger aus Vereinfachungsgründen das MVG-EKD in der Reinform anwenden und somit nicht mit verschiedenen Anwendungsgesetzen der Gliedkirchen agieren. Für den Fall, dass Gliedkirchen dies nicht als sachgerecht bewerten sollten, können sie eine andere Regelung treffen.

## **4. Änderung von § 3**

### **a) Änderung von Absatz 1**

Die Änderung dient der begrifflichen Harmonisierung z.B. im Hinblick auf § 1 Absatz 1.

### **b) Änderung von Absatz 3**

Durch den angefügten Satz 3 wird klargestellt, dass es für den Widerruf des Einvernehmens zur mitarbeitervertretungsrechtlichen Verselbstständigung von Teildienststellen ausreicht, dass einer der Beteiligten den Widerruf ausspricht. Auf ein Einvernehmen mit anderen Beteiligten kommt es nicht an.

### **c) Einfügung von Absatz 4**

Nach dem eingefügten Absatz 4 kann auch die Dienststellenleitung einseitig das Einvernehmen widerrufen.

## **5. Änderung von § 5**

### **a) Ergänzung von Absatz 2**

Diese Ergänzung erfolgt im Hinblick auf überregional tätige diakonische Träger. Ihnen wird die Bildung einer (gemeinsamen) Mitarbeitervertretung über den Bereich einer Gliedkirche hinaus ermöglicht. Wird von der Möglichkeit Gebrauch gemacht, eine gemeinsame Mitarbeitervertretung über den Bereich einer Gliedkirche hinaus zu bilden, ist in einer Dienstvereinbarung festzulegen, welches Mitarbeitervertretungsrecht für die gemeinsame Mitarbeitervertretung zur Anwendung kommen soll. Hierbei kann es sich um das MVG-EKD in der Reinform bzw. um das MVG-EKD in Form eines gliedkirchlichen Anwendungsgesetzes handeln.

### **b) Streichung in Absatz 3**

Die Streichung der Wörter „sowie die gliedkirchlichen Zusammenschlüsse“ erfolgt, da die Zusammenschlüsse inzwischen weder über Mitarbeitervertretungsrecht noch über Mitarbeitervertretungen verfügen.

## **6. Änderung von § 6**

In Absatz 2 Satz 2 war bislang geregelt, dass die Gesamtmitarbeitervertretung „vorübergehend“ die Aufgaben der Mitarbeitervertretung übernimmt, sofern in einer Teildienststelle keine Mitarbeitervertretung vorhanden ist. Der unbestimmte Rechtsbegriff „vorübergehend“ wird durch die Regelung ersetzt, dass die Gesamtmitarbeitervertretung bis zu sechs Monate die Aufgaben der Mitarbeitervertretung übernimmt. Innerhalb von sechs Monaten kann das Wahlverfahren zur Neuwahl der Mitarbeitervertretung für die Teildienststelle organisiert und durchgeführt werden. Kommt die Neuwahl der Mitarbeitervertretung nicht zustande, ist durch den dem Absatz 2 angefügten Satz geregelt, dass nach dem Ablauf von sechs Monaten in diesem Fall die Mitarbeitervertretung zuständig ist, die am Sitz des Rechtsträgers gebildet ist. Durch die angefügte Öffnungsklausel bleiben den Gliedkirchen andere Regelungen vorbehalten.

Durch die Ergänzung in Absatz 6 ist klargestellt, dass die Freistellung von Mitgliedern der Gesamtmitarbeitervertretung von ihren sonstigen Arbeitsaufgaben durch eine Dienstvereinbarung geregelt werden kann.

## **7. Änderung von § 6a**

Bislang ist die Bildung von „Gesamtmitarbeitervertretungen in Dienststellenverbänden“ möglich, wenn eine Einrichtung die beherrschende Leitung über andere Einrichtungen ausübt. Aus den Mitarbeitervertretungen dieser Einrichtungen wird die Gesamtmitarbeitervertretung im Dienststellenverbund gebildet. Sie ist daher bislang für Über- und Unterordnungsstrukturen bzw. für Holdingstrukturen möglich. Der Kirchengerichtshof der EKD hat die Bildung einer Gesamtmitarbeitervertretung im Dienststellenverbund in den von Bodelschwingschen Stiftungen Bethel als unzulässig gewertet (KGH.EKD v. 31.8.2015 II-0124-10-2015), da diese nicht in einer Über- und Unterordnungsstruktur, sondern in einer Gleichordnungsstruktur organisiert sind. Eine Gesamtmitarbeitervertretung im Dienststellenverbund wird sowohl von der Leitung als auch von den Mitarbeitervertretungen als sinnvoll und erforderlich angesehen. Durch die angefügten Sätze wird vorgesehen, dass eine Gesamtmitarbeitervertretung im Dienststellenverbund nicht nur in Über- und Unterordnungsstrukturen, sondern auch in anderen Bedarfswfällen durch eine Dienstvereinbarung eingerichtet werden kann.

## **8. Änderung von § 9 Absatz 3**

Durch die Ergänzung wird klargestellt, dass nicht nur leitende Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, sondern auch diejenigen Personen vom aktiven Wahlrecht der Mitarbeitervertretung ausgeschlossen sind, die Mitglieder in Aufsichtsorganen der Dienststelle oder Einrichtung sind.

## **9. Änderung von § 10**

### **a) Änderung von Absatz 1 Satz 1 Buchst. b**

Bislang ist in § 10 Absatz 1 Satz 1 Buchst. b die sogenannte „ACK-Klausel“ enthalten. Danach ist es eine Voraussetzung für das passive Wahlrecht zur Mitarbeitervertretung, einer Kirche anzugehören, die in der Arbeitsgemeinschaft Christlicher Kirchen Deutschland e.V. mitwirkt. Den Gliedkirchen bleiben abweichende Regelungen vorbehalten. Das gliedkirchliche Recht bietet hier ein uneinheitliches Bild: Die ACK-Klausel gilt in sieben der 20 Gliedkirchen. In elf Gliedkirchen gilt sie dagegen nicht. In den übrigen zwei Gliedkirchen sind in unterschiedlicher Weise Ausnahmen von der Voraussetzung für das passive Wahlrecht vorgesehen.

Von der Mitarbeiterseite wird seit langer Zeit die Streichung dieser Klausel gefordert. Gegenüber früheren Jahrzehnten ist die Zahl der Kirchenglieder signifikant gesunken und die Zahl der Arbeitsplätze insbesondere in der Diakonie stark angestiegen. Aufgrund der zu prognostizierenden Entwicklung der Kirchenmitgliederzahlen müssen kirchliche und diakonische Dienstgeber in einem größeren Umfang auf andersgläubige Bewerberinnen und Bewerber zugehen. Dies ist insbesondere in der Diakonie auch bewusst gewollt, da viele Einrichtungen aufgrund der Zuwanderung multikulturelle Kompetenzen erwerben müssen.

Unter anderem aus diesen Gründen hat der Rat der EKD in der am 9. Dezember 2016 neu gefassten Richtlinie über die kirchlichen Anforderungen der beruflichen Mitarbeit in der Kirche und Diakonie die Arbeitsplätze stärker zugunsten andersgläubiger Menschen geöffnet. Des Weiteren ist im Arbeitsrechtsregelungsgrundsatzgesetz der EKD vom 13. November 2013

nach intensiver Diskussion bewusst darauf verzichtet worden, als Voraussetzung für die Mitarbeit in Arbeitsrechtlichen Kommissionen auf der Dienstnehmerseite die Zugehörigkeit zu einer christlichen Kirche vorzusehen.

Zwar ist die „ACK-Klausel“ weiterhin verfassungsrechtlich möglich, in der Gesamtabwägung überwiegen aber die Gründe, die für die Streichung sprechen, zumal in der Mitarbeitervertretungsordnung der katholischen Kirche eine korrespondierende Regelung nicht existiert.

#### **b) Änderung von Absatz 2**

Durch die Ersetzung des Wortes „kirchengemeindliche“ durch „kirchliche“ wird geregelt, dass auch die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nicht wählbar sind, die in andere als kirchengemeindliche Leitungsorgane in den Gliedkirchen gewählt worden sind.

#### **c) Anfügung von Absatz 3**

Absatz 3 ermöglicht den Gliedkirchen, ergänzende Regelungen zu den Absätzen 1 und 2 in Bezug auf die Wählbarkeit zu treffen. Diese optionale Möglichkeit ist von einigen Gliedkirchen gewünscht worden, die bislang als Voraussetzung für das passive Wahlrecht die Mitgliedschaft in einer Kirche vorsehen, die der Arbeitsgemeinschaft christlicher Kirchen in der Bundesrepublik Deutschland e.V. angehört. Dies ist als regelmäßige Voraussetzung in Absatz 1 gestrichen worden.

### **10. Änderung von § 15**

Aufgrund der bisherigen Regelung trat nach Mitarbeitervertretungswahlen häufiger die Frage auf, ob sich die neugewählte Mitarbeitervertretung erst nach Ende des allgemeinen Wahlzeitraumes und somit nach dem 30. April des Wahljahres konstituieren kann. Dies steht in Widerspruch zu der Regelung des § 24 Absatz 1, nach der der Wahlvorstand die Mitarbeitervertretung innerhalb einer Woche nach Bekanntgabe des Wahlergebnisses zur konstituierenden Sitzung einzuladen hat. Dieser Widerspruch wird durch die Änderung aufgelöst.

### **11. Änderung von § 16**

Durch die Änderung wird die Regelung des Absatzes 2 in Einklang mit dem geänderten § 6 in Bezug auf die übergangsweise Ersatzzuständigkeit der Gesamtmitarbeitervertretung für die Aufgaben der Mitarbeitervertretung gebracht.

### **12. Änderung von § 19 Absatz 1**

Es wird klargestellt, dass Mitglieder der Mitarbeitervertretung auch in ihrer beruflichen Entwicklung nicht behindert oder begünstigt werden dürfen. So ist z.B. bei langjährig vollständig von den früheren Arbeitsaufgaben Freigestellten die durchschnittliche Karriere einer vergleichbaren Mitarbeiterin bzw. eines vergleichbaren Mitarbeiters derselben Berufsgruppe nachzuzeichnen.

### **13. Änderung von § 20**

Es handelt sich um eine redaktionelle Klarstellung.

### **14. Änderung von § 22**

#### **a) Ergänzung der Überschrift**

Die Ergänzung der Überschrift ist Konsequenz der Einfügung des neuen Absatzes 3.

### **b) Einfügung von Absatz 3**

Bei dem Beauftragten für den Datenschutz nach dem Datenschutzgesetz der EKD handelt es sich um Beauftragte der Arbeitgeber. Diese sind für die Einhaltung des Datenschutzes durch die Mitarbeitervertretung nicht zuständig. Durch den neu eingefügten Absatz 3 wird klargestellt, dass die Mitarbeitervertretung für die Einhaltung des Datenschutzes und ihrem Geschäftsbereich selbst verantwortlich ist.

### **15. Änderung von § 24**

Durch die Änderung von Absatz 1 wird berücksichtigt, dass die früher existierende aufschiebende Wirkung von Wahlanfechtungen entfallen ist. Insoweit kommt es für die konstituierende Sitzung der Mitarbeitervertretung nicht mehr auf die „Bestandskraft der Wahl“ an. Die Mitarbeitervertretung kann daher die konstituierende Sitzung innerhalb einer Woche nach Bekanntgabe des Wahlergebnisses durchführen.

### **16. Änderung von § 26**

Durch die Ergänzung in Absatz 1 wird klargestellt, dass die Beschlussfähigkeit der Mitarbeitervertretung nicht nur zu Beginn der Sitzung, sondern für jeden Beschluss gegeben sein muss.

### **17. Änderung von § 31**

Die Änderung von Absatz 5 ist redaktioneller Natur.

### **18. Änderung von § 33**

In Absatz 2 werden die Wörter „Frauen und Männer“ gestrichen. Die Änderung ist Konsequenz des geänderten Wortlauts der Präambel.

### **19. Änderung § 34**

Der bisherige Tatbestand der Mitberatung nach § 46 Buchst. f „Aufstellung und Änderung des Stellenplanentwurfs“ wird aus dem Katalog der Mitberatungsangelegenheiten herausgenommen und in die Informationsrechte der Mitarbeitervertretung aufgenommen. Der Stellenplanentwurf ist ein Begriff aus der Kameralistik. In der Kameralistik ist der Stellenplan eine Anlage zum Haushaltsgesetz. Die Interessenvertretungen diakonischer Einrichtungen haben darauf hingewiesen, dass gerade in großen Einrichtungen dieser Mitberatungstatbestand im Hinblick auf Änderungen von Personalplänen sehr aufwändig ist. Darüber hinaus werden die Einrichtungen zudem nicht kameralistisch, sondern in kaufmännischer Buchführung geführt.

### **20. Änderung von § 35**

#### **a) Änderung von Absatz 3**

In Absatz 3 Buchst. d erfolgt eine Anpassung an das neugefasste Neunte Buch Sozialgesetzbuch.

Die Änderung in Absatz 3 Buchst. e entspricht inhaltlich obenstehender Ziffer 18.

#### **b) Anfügung von Absatz 5**

Durch die Anfügung des Absatzes 5 wird klargestellt, dass Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei Personalgesprächen ein Mitglied der Mitarbeitervertretung hinzuziehen können. Personalgespräche beziehen sich auf die Person des Mitarbeiters bzw. der Mitarbeiterin, insbesondere

auf die Qualität der Arbeitsleistung oder das Verhalten. Personalgespräche in diesem Sinn liegen insbesondere vor, wenn Ermahnungen, Abmahnungen oder Kündigungen erwogen werden. Im Umkehrschluss liegen keine Personalgespräche vor, wenn das Direktionsrecht des Arbeitgebers in Bezug auf die Inhalte der Arbeit ausgeübt wird. Weiterhin gehören strukturierte Mitarbeiterjahresgespräche nicht zu den Personalgesprächen im Sinn von Absatz 5.

## **21. Änderung § 36a**

### **a) Änderung von Absatz 1**

Einigungsstellen sind zuständig für die verbindliche Klärung inhaltlicher Auseinandersetzungen in den Mitbestimmungsfällen in sozialen und organisatorischen Angelegenheiten nach § 40. Aufgrund der bisherigen Vorschrift ist die Bildung von Einigungsstellen auf der Grundlage von Dienstvereinbarungen möglich und damit auf freiwilliger Basis. Die Interessenvertretungen der Mitarbeiterschaft, insbesondere der Gesamtausschuss der Mitarbeitervertretungen der EKD, kritisieren, dass bislang nur sehr wenige Dienststellenleitungen bereit sind, derartige Dienstvereinbarungen abzuschließen. In der Kritik wird betont, dass Einigungsstellen gerade für größere Dienststellen oder Einrichtungen ein gut geeignetes Instrument zur orts- und zeitnahen Lösung von Konflikten sind. Die Inhalte der Mitbestimmungstatbestände in sozialen und organisatorischen Angelegenheiten sind häufig sehr speziell, z.B. die Festlegung von Arbeitszeitmodellen für bestimmte Einrichtungstypen in der Diakonie. Durch die Besetzung der Sitze der Beisitzerinnen und Beisitzer für die Einigungsstellen und der Vorsitzenden kann das entsprechende know how gewährleistet werden. Demgegenüber betonen die Interessenvertretungen der Diakonie, dass mit der Einrichtung von Einigungsstellen zusätzlicher Aufwand verbunden ist. Dieser Aufwand besteht allerdings sowohl nach dem Betriebsverfassungs-, als auch nach dem Personalvertretungsrecht. Um den Anliegen der Interessenvertretungen der Mitarbeiterschaft einerseits und dem Wunsch der Diakonie nach Begrenzung zusätzlichen Aufwands andererseits entgegenzukommen, sieht Absatz 1 vor, dass Einigungsstellen verpflichtend für Dienststellen und Einrichtungen mit mehr als 600 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern verpflichtend zu bilden sind. Für derartige mittelgroße und große Einrichtungen ist der Aufwand für die Einigungsstellen verkraftbar. Für kleinere Dienststellen und Einrichtungen bleibt es bei der Möglichkeit, Einrichtungsstellen durch Dienstvereinbarungen einzurichten.

### **b) Änderungen in den Absätzen 2 bis 7**

Inhaltlich zentral ist die in Absatz 2 neu vorgesehene Möglichkeit der Bildung zentraler Einigungsstellen.

## **22. Änderung von § 38**

Die in § 38 vorgenommenen Änderungen sind Konsequenz der Einführung von Einigungsstellen. Durch die Änderungen wird geregelt, dass inhaltliche Fragen der sozialen und organisatorischen Mitbestimmung abschließend durch die Einigungsstellen geklärt werden; bei allen Rechtsstreitigkeiten bleibt es dagegen bei der Zuständigkeit der Kirchengenichte für Mitarbeitervertretungssachen.

## **23. Änderung von § 40**

In Buchst. d wird im Einklang mit der bisherigen Rechtslage klargestellt, dass Arbeitszeitfestlegungen dann mitbestimmungspflichtig sind, wenn sie einen kollektiven Bezug haben, d.h. wenn

sie mehrere Beschäftigte oder Gruppen von Beschäftigten betreffen. Durch den ergänzten Halbsatz werden aufgrund besonderer Ereignisse kurzfristig erforderliche Änderungen der Arbeitszeitfestlegungen von der Mitbestimmung ausgenommen. Diese Regelung wird auf Vorschlag der Mitgliedskirchen der Konföderation ev. Kirchen in Niedersachsen aufgenommen, da damit über 20 Jahre hinweg im Mitarbeitervertretungsgesetz der Konföderation gute Erfahrungen gewonnen worden sind. Da die Mitgliedskirchen der Konföderation darüber nachdenken, dem MVG-EKD zuzustimmen und somit ihr eigenes Mitarbeitervertretungsgesetz aufzugeben, haben sie ein besonderes Interesse an der Aufnahme dieser Regelung.

#### **24. Änderung von § 42**

Durch die Anfügung in § 42 Buchst. j wird geregelt, dass nicht nur „die Versagung der Genehmigung von Nebentätigkeiten“, sondern auch die „Untersagung von Nebentätigkeiten“ mitbestimmungspflichtig ist. Versagung in diesem Sinne ist die Ablehnung einer noch nicht ausgeübten Nebentätigkeit; Untersagung ist das Verbot, eine ausgeübte Nebentätigkeit fortzusetzen.

#### **25. Änderung von § 43**

Die entsprechende Ergänzung wird in Buchst. o für den identischen Mitbestimmungstatbestand in Bezug auf die Nebentätigkeiten von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnissen aufgenommen.

#### **26. Änderung von § 46**

Der Mitberatung unterliegen bislang die Aufstellung und die Änderung des Stellenplanentwurfs. Der Stellenplanentwurf ist ein Begriff aus der Kameralistik. In der Kameralistik ist der Stellenplan eine Anlage zum Haushaltsgesetz. Die Interessenvertretung diakonischer Einrichtungen haben darauf hingewiesen, dass gerade in großen Einrichtungen die Durchführung der Mitberatung im Hinblick auf Änderungen von Personalplänen sehr aufwändig ist und die Einrichtungen zudem nicht kameralistisch, sondern in Form kaufmännischer Buchführung geführt werden. In Bezug auf die Aufstellung und Änderung von Stellen- und Personalplanentwürfen ist durch die Änderung von § 34 Absatz 2 künftig ein konkretes Informationsrecht der Mitarbeitervertretungen gegeben.

#### **27. Änderung von § 47**

Der angefügte Satz 3 ist Konsequenz der Regelung über Einigungsstellen in § 36a. Für Regelungsstreitigkeiten (über die Inhalte der Mitbestimmungsangelegenheiten des § 40) sind die Kirchengerichte nicht mehr zuständig. Für Rechtsstreitigkeiten in diesem Zusammenhang bleibt es bei der Zuständigkeit der Kirchengerichte.

#### **28. Änderung von § 49**

##### **a) Änderung von Absatz 1**

In § 10 Absatz 1 Buchst. b ist die Voraussetzung für das passive Wahlrecht, einer christlichen Kirche angehören zu müssen, gestrichen worden. Die entsprechende Streichung ist daher auch bei der Vertretung der Jugendlichen und der Auszubildenden vorzunehmen.

Für Dienststellen und Einrichtungen, in denen mehr als 50 jugendliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Rechtssinn bzw. Auszubildende beschäftigt werden, besteht nach der Änderung wie nach dem staatlichen Recht die Vertretung der Jugendlichen und der Auszubildenden aus fünf Personen.

### **b) Änderung von Absatz 5**

Auf Vorschlag der Gleichstellungsbeauftragten wird das Wort „Gleichberechtigung“ durch den zeitgemäßerem Begriff der „Gleichstellung“ ersetzt.

### **29. Änderung von § 51**

#### **a) Änderung von Absatz 1 bis 3**

In Absatz 1 wird die Definition der Aufgaben der Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an die Regelungen des § 178 SGB IX (in der ab dem 1. Januar 2018 geltenden Fassung) herangeführt.

Wie auch nach § 178 Absatz 2 Satz 3 SGB IX vorgesehen, wird durch die Einfügung in Absatz 3 geregelt, dass die Kündigung schwerbehinderter Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen unwirksam ist, wenn sie ohne Beteiligung der Vertrauensperson der Schwerbehinderten ausgesprochen wird.

#### **b) Änderung von Absatz 4**

In Absatz 4 werden redaktionelle Klarstellungen vorgenommen.

### **30. Änderung von § 52**

Auch diese Änderung dient der Heranführung der Rechtsposition der Vertrauensperson der Schwerbehinderten an das staatliche Recht.

### **31. Änderung von § 57a**

Es handelt sich um eine redaktionelle Ergänzung.

### **32. Änderung von § 59**

Auch hierbei handelt es sich um redaktionelle Klarstellungen.

### **33. Änderung diverser Paragraphen**

Es handelt sich um redaktionelle Anpassungen.

## **Artikel 2 - Inkrafttreten**

Alle Neuregelungen treten aufgrund des Artikels 2 zum 1. Januar 2019 für die EKD selbst und die Gliedkirchen, die dem MVG-EKD zugestimmt haben, in Kraft.



## Stellungnahme der Kirchenkonferenz

**Die Kirchenkonferenz hat auf ihrer Sitzung am 6. September 2018 folgenden Beschluss gefasst:**

Die Kirchenkonferenz gibt zu dem Entwurf des Ersten Kirchengesetzes zur Änderung des Mitarbeitervertretungsgesetzes der EKD gemäß Artikel 26a Abs. 1 GO-EKD folgende Stellungnahme ab:

1. Die Kirchenkonferenz stimmt dem Entwurf des Kirchengesetzes in der vom Kirchenamt nach dem Stellungnahmeverfahren geänderten Fassung zu.
2. Sie bittet den Rat, den vorliegenden Änderungsentwurf unter Berücksichtigung der in der Aussprache geäußerten Voten der kommenden EKD-Synode zur Beschlussfassung vorzulegen.

Mitarbeitervertretungsgesetz der EKD	Erstes Kirchengesetz zur Änderung des Mitarbeitervertretungsgesetzes der EKD
<p style="text-align: center;"><b>Inhaltsverzeichnis</b></p> <p>§ 22 Schweigepflicht</p> <p>§ 36a Einigungsstelle</p>	<p style="text-align: center;"><b>Inhaltsverzeichnis</b></p> <p>§ 22 Schweigepflicht <b>und Datenschutz</b></p> <p>§ 36a Einigungsstellen</p>
<p style="text-align: center;">Präambel</p> <p>1 Kirchlicher Dienst ist durch den Auftrag bestimmt, das Evangelium in Wort und Tat zu verkündigen. 2 Alle <del>Frauen und Männer</del>, die beruflich in Kirche und Diakonie tätig sind, wirken als Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen an der Erfüllung dieses Auftrages mit. 3 Die gemeinsame Verantwortung für den Dienst der Kirche und ihrer Diakonie verbindet Dienststellenleitungen und Mitarbeiter wie Mitarbeiterinnen zu einer Dienstgemeinschaft und verpflichtet sie zu vertrauensvoller Zusammenarbeit.</p>	<p style="text-align: center;">Präambel</p> <p>1 Kirchlicher Dienst ist durch den Auftrag bestimmt, das Evangelium in Wort und Tat zu verkündigen. 2 Alle <b>Menschen</b>, die beruflich in Kirche und Diakonie tätig sind, wirken als Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen an der Erfüllung dieses Auftrages mit. 3 Die gemeinsame Verantwortung für den Dienst der Kirche und ihrer Diakonie verbindet Dienststellenleitungen und Mitarbeiter wie Mitarbeiterinnen zu einer Dienstgemeinschaft und verpflichtet sie zu vertrauensvoller Zusammenarbeit.</p>
<p style="text-align: center;">§ 1 Grundsatz</p> <p>(1) Für die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen der Dienststellen kirchlicher Körperschaften, Anstalten und Stiftungen der Evangelischen Kirche in Deutschland, der Gliedkirchen sowie ihrer Zusammenschlüsse und der Einrichtungen der Diakonie sind nach Maßgabe dieses Kirchengesetzes Mitarbeitervertretungen zu bilden.</p>	<p style="text-align: center;">§ 1 Grundsatz</p> <p>(1) Für die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen der Dienststellen <b>der Körperschaften, Anstalten, Stiftungen und Werke sowie der rechtlich selbständigen Einrichtungen der Diakonie innerhalb der Evangelischen Kirche in Deutschland und der Gliedkirchen</b> sind nach Maßgabe dieses Kirchengesetzes Mitarbeitervertretungen zu bilden.</p> <p><b>(2a) Für Einrichtungen der Diakonie, die rechtlich nicht selbständige Einrichtungsteile in mehreren Gliedkirchen unterhalten, gilt dieses Kirchengesetz in der für die Evangelische Kirche in Deutschland geltenden Fassung, soweit das gliedkirchliche Recht dem nicht entgegensteht.</b></p>

<p style="text-align: center;">§ 3 Dienststellen</p> <p>(1) Dienststellen im Sinne dieses Kirchengesetzes sind die rechtlich selbstständigen Körperschaften, Anstalten, Stiftungen und Werke sowie die rechtlich selbstständigen Einrichtungen der Diakonie innerhalb der Evangelischen Kirche in Deutschland.</p> <p>(3) 1 Entscheidungen nach Absatz 2 über die Geltung von Dienststellen-teilen sowie Einrichtungen der Diakonie als Dienststellen können für die Zukunft mit Beginn der nächsten Amtszeit der Mitarbeitervertretung widerrufen werden. 2 Für das Verfahren gilt Absatz 2 entsprechend.</p>	<p style="text-align: center;">§ 3 Dienststellen</p> <p>(1) Dienststellen im Sinne dieses Kirchengesetzes sind die <b>Körperschaften, Anstalten, Stiftungen und Werke sowie die rechtlich selbstständigen Einrichtungen der Diakonie innerhalb der Evangelischen Kirche in Deutschland und der Gliedkirchen.</b></p> <p>(3) 1 Entscheidungen nach Absatz 2 über die Geltung von Dienststellen-teilen sowie Einrichtungen der Diakonie als Dienststellen können für die Zukunft mit Beginn der nächsten Amtszeit der Mitarbeitervertretung widerrufen werden. 2 Für das Verfahren gilt Absatz 2 entsprechend. 3 <b>Bei Widerruf durch die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen entsprechend Absatz 2 Satz 1 ist ein Einvernehmen mit der Dienststellenleitung nicht notwendig.</b></p> <p><b>(4) Die Dienststellenleitung kann ihr Einvernehmen nach Absatz 2 Satz 1 für die Zukunft mit Beginn der nächsten Amtszeit der Mitarbeitervertretung widerrufen.</b></p>
<p style="text-align: center;">§ 5 Mitarbeitervertretungen</p> <p>(2) Unabhängig von den Voraussetzungen des Absatzes 1 kann im Rahmen einer Wahlgemeinschaft eine Gemeinsame Mitarbeitervertretung für mehrere benachbarte Dienststellen gebildet werden, wenn im Einvernehmen zwischen allen beteiligten Dienststellenleitungen und den jeweiligen Mehrheiten der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen dies auf Antrag eines der Beteiligten schriftlich festgelegt worden ist.</p>	<p style="text-align: center;">§ 5 Mitarbeitervertretungen</p> <p>(2) 1 Unabhängig von den Voraussetzungen des Absatzes 1 kann im Rahmen einer Wahlgemeinschaft eine Gemeinsame Mitarbeitervertretung für mehrere benachbarte Dienststellen gebildet werden, wenn im Einvernehmen zwischen allen beteiligten Dienststellenleitungen und den jeweiligen Mehrheiten der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen dies auf Antrag eines der Beteiligten schriftlich festgelegt worden ist. 2 <b>Die Bildung einer Gemeinsamen Mitarbeitervertretung ist auch über den Bereich einer Gliedkirche hinaus möglich.</b> 3 <b>In einer Dienstvereinbarung ist festzulegen, welches Mitarbeitervertretungsrecht zur Anwendung kommen soll.</b></p>

<p>(3) Die Gliedkirchen <del>sowie die gliedkirchlichen Zusammenschlüsse</del> können bestimmen, dass für Dienststellen von Kirchenkreisen, Dekanaten, Dekanatsbezirken, Kirchenbezirken oder in anderen Bedarfsfällen Gemeinsame Mitarbeitervertretungen gebildet werden; hierbei kann von den Voraussetzungen des Absatzes 1 Satz 1 abgewichen werden.</p>	<p>(3) Die Gliedkirchen können bestimmen, dass für Dienststellen von Kirchenkreisen, Dekanaten, Dekanatsbezirken, Kirchenbezirken oder in anderen Bedarfsfällen Gemeinsame Mitarbeitervertretungen gebildet werden; hierbei kann von den Voraussetzungen des Absatzes 1 Satz 1 abgewichen werden.</p>
<p style="text-align: center;">§ 6 Gesamtmitarbeitervertretungen</p> <p>(2) 1 Die Gesamtmitarbeitervertretung ist zuständig für die Aufgaben der Mitarbeitervertretung, soweit sie Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen aus mehreren oder allen Dienststellen nach Absatz 1 betreffen. 2 Darüber hinaus übernimmt die Gesamtmitarbeitervertretung die Aufgaben der Mitarbeitervertretung, wenn <b>vorübergehend</b> in einer Dienststelle im Sinne des § 3 Absatz 2 eine Mitarbeitervertretung nicht vorhanden ist.</p> <p>(6) Für die Gesamtmitarbeitervertretung gelten im Übrigen die Bestimmungen für die Mitarbeitervertretung mit Ausnahme des § 20 Absätze 2 bis 4 sinngemäß.</p>	<p style="text-align: center;">§ 6 Gesamtmitarbeitervertretungen</p> <p>(2) 1 Die Gesamtmitarbeitervertretung ist zuständig für die Aufgaben der Mitarbeitervertretung, soweit sie Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen aus mehreren oder allen Dienststellen nach Absatz 1 betreffen. 2 Darüber hinaus übernimmt die Gesamtmitarbeitervertretung <b>bis zu sechs Monate</b> die Aufgaben der Mitarbeitervertretung, wenn in einer Dienststelle im Sinne des § 3 Absatz 2 eine Mitarbeitervertretung nicht vorhanden ist. <b>3 Nach diesem Zeitpunkt ist die Mitarbeitervertretung am Sitz des Rechtsträgers zuständig. 4 Den Gliedkirchen bleiben abweichende Regelungen vorbehalten.</b></p> <p>(6) 1 Für die Gesamtmitarbeitervertretung gelten im Übrigen die Bestimmungen für die Mitarbeitervertretung mit Ausnahme des § 20 <b>Absatz 2 bis 4 sinngemäß. 2 Durch Dienstvereinbarung kann eine Freistellung von Mitgliedern der Gesamtmitarbeitervertretung nach § 20 Absatz 1 geregelt werden.</b></p>
<p style="text-align: center;">§ 6a Gesamtmitarbeitervertretung im Dienststellenverbund</p> <p>(1) 1 Ein Dienststellenverbund liegt vor, wenn die einheitliche und beherrschende Leitung einer Mehrzahl rechtlich selbstständiger diakonischer Einrichtungen bei einer dieser Einrichtungen liegt. 2 Eine einheitliche und beherrschende Leitung ist insbesondere dann gegeben, wenn Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen für Funktionen nach § 4 für mehrere Einrichtungen des Dienststellenverbundes bestimmt und Entscheidungen</p>	<p style="text-align: center;">§ 6a Gesamtmitarbeitervertretung im Dienststellenverbund</p> <p>(1) 1 Ein Dienststellenverbund liegt vor, wenn die einheitliche und beherrschende Leitung einer Mehrzahl rechtlich selbstständiger diakonischer Einrichtungen bei einer dieser Einrichtungen liegt. 2 Eine einheitliche und beherrschende Leitung ist insbesondere dann gegeben, wenn Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen für Funktionen nach § 4 für mehrere Einrichtungen des Dienststellenverbundes bestimmt und Entscheidungen über die Rahmenbedingungen der Geschäftspolitik und der Finanzausstattung für</p>

<p>über die Rahmenbedingungen der Geschäftspolitik und der Finanzausstattung für den Dienststellenverbund getroffen werden.</p> <p>(4) Für die Gesamtmitarbeitervertretung des Dienststellenverbundes gelten im Übrigen die Vorschriften des § 6 Absätze 3 bis 6 sinngemäß.</p>	<p>den Dienststellenverbund getroffen werden. <b>3 Auf Grundlage einer Dienstvereinbarung kann eine Gesamtmitarbeitervertretung im Dienststellenverbund auch in anderen Bedarfsfällen eingerichtet werden. 4 Absatz 3 und 4 gelten entsprechend.</b></p> <p>(4) Für die Gesamtmitarbeitervertretung des Dienststellenverbundes gelten im Übrigen die Vorschriften des § 6 <b>Absatz</b> 3 bis 6 sinngemäß.</p>
<p style="text-align: center;">§ 9 Wahlberechtigung</p> <p>(3) 1 Nicht wahlberechtigt sind Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, die am Wahltag aufgrund einer Altersteilzeitvereinbarung freigestellt oder seit mehr als drei Monaten und für wenigstens weitere drei Monate beurlaubt sind. 2 Nicht wahlberechtigt sind daneben Mitglieder der Dienststellenleitung und die Personen nach § 4 Absatz 2, es sei denn, dass sie nach Gesetz oder Satzung als Mitarbeiter oder Mitarbeiterin in die leitenden Organe gewählt oder entsandt worden sind.</p>	<p style="text-align: center;">§ 9 Wahlberechtigung</p> <p>(3) 1 Nicht wahlberechtigt sind Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, die am Wahltag aufgrund einer Altersteilzeitvereinbarung freigestellt oder seit mehr als drei Monaten und für wenigstens weitere drei Monate beurlaubt sind. 2 Nicht wahlberechtigt sind daneben Mitglieder der Dienststellenleitung und die Personen nach § 4 Absatz 2, es sei denn, dass sie nach Gesetz oder Satzung als Mitarbeiter oder Mitarbeiterin in die leitenden <b>oder aufsichtsführenden</b> Organe gewählt oder entsandt worden sind.</p>
<p style="text-align: center;">§ 10 Wählbarkeit</p> <p>(1) 1 Wählbar sind alle Wahlberechtigten nach § 9, die am Wahltag a) der Dienststelle seit mindestens sechs Monaten angehören <b>und</b> <b>b) Glieder einer christlichen Kirche oder Gemeinschaft sind, die der Arbeitsgemeinschaft Christlicher Kirchen in Deutschland angeschlossen ist; eine anderweitige Regelung bleibt den Gliedkirchen unter Berücksichtigung ihrer Besonderheiten vorbehalten.</b> 2 Besteht die Dienststelle bei Erlass des Wahlausschreibens noch nicht länger als drei Monate, so sind auch diejenigen wählbar, die zu diesem Zeitpunkt Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen der Dienststelle sind.</p> <p>(2) Nicht wählbar sind Wahlberechtigte, die d) als Vertretung der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in das <b>kirchenge-meindliche</b> Leitungsorgan gewählt worden sind.</p>	<p style="text-align: center;">§ 10 Wählbarkeit</p> <p>(1) 1 Wählbar sind alle Wahlberechtigten nach § 9, die am Wahltag der Dienststelle seit mindestens sechs Monaten angehören.</p> <p>2 Besteht die Dienststelle bei Erlass des Wahlausschreibens noch nicht länger als drei Monate, so sind auch diejenigen wählbar, die zu diesem Zeitpunkt Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen der Dienststelle sind.</p> <p>(2) Nicht wählbar sind Wahlberechtigte, die d) als Vertretung der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in das <b>kirchliche</b> Leitungsorgan gewählt worden sind.</p>

	(3) Die Gliedkirchen können ergänzende Regelungen zur Wählbarkeit treffen.
<p style="text-align: center;">§ 13 Wahlschutz, Wahlkosten</p> <p>(3) 4 § 38 <del>Absätze</del> 3 und 4 gelten mit der Maßgabe entsprechend, dass die Dienststellenleitung die Frist bis auf drei Arbeitstage verkürzen kann.</p>	<p style="text-align: center;">§ 13 Wahlschutz, Wahlkosten</p> <p>(3) 4 § 38 <b>Absatz</b> 3 und 4 gelten mit der Maßgabe entsprechend, dass die Dienststellenleitung die Frist bis auf drei Arbeitstage verkürzen kann.</p>
<p style="text-align: center;">§ 15 Amtszeit</p> <p>(1) Die Amtszeit der Mitarbeitervertretung beträgt vier Jahre. (2) Die regelmäßigen Mitarbeitervertretungswahlen im Geltungsbereich dieses Kirchengesetzes finden alle vier Jahre in der Zeit vom 1. Januar bis 30. April statt; die Amtszeit der bisherigen Mitarbeitervertretung endet am 30. April.</p>	<p style="text-align: center;">§ 15 Amtszeit</p> <p>(1) Die Amtszeit der Mitarbeitervertretung beträgt vier Jahre. (2) 1 Die regelmäßigen Mitarbeitervertretungswahlen im Geltungsbereich dieses Kirchengesetzes finden alle vier Jahre in der Zeit vom 1. Januar bis 30. April statt. 2 Die Amtszeit der bisherigen Mitarbeitervertretung endet <b>mit der Konstituierung der neuen Mitarbeitervertretung, spätestens jedoch am 30. April.</b></p>
<p style="text-align: center;">§ 16 Neu- und Nachwahl der Mitarbeitervertretung vor Ablauf der Amtszeit</p> <p>(2) 1 In den Fällen des Absatzes 1 ist unverzüglich das Verfahren für die Neuwahl einzuleiten. 2 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.</p>	<p style="text-align: center;">§ 16 Neu- und Nachwahl der Mitarbeitervertretung vor Ablauf der Amtszeit</p> <p>(2) 1 In den Fällen des Absatzes 1 ist unverzüglich das Verfahren für die Neuwahl einzuleiten. 2 Bis zum Abschluss der Neuwahl nimmt der Wahlvorstand die Aufgaben der Mitarbeitervertretung wahr, <b>sofern nicht die Gesamtmitarbeitervertretung nach § 6 Absatz 2 Satz 2 zuständig ist.</b> 3 <b>Dies gilt</b> längstens für einen Zeitraum von sechs Monaten, soweit nicht die Wahl im vereinfachten Verfahren durchgeführt wird <b>oder die Mitarbeitervertretung am Sitz des Rechtsträgers nach § 6 Absatz 2 Satz 3 zuständig ist.</b></p>
<p style="text-align: center;">§ 19 Ehrenamt, Behinderungs- und Begünstigungsverbot, Arbeitsbefreiung</p>	<p style="text-align: center;">§ 19 Ehrenamt, Behinderungs- und Begünstigungsverbot, Arbeitsbefreiung</p>

<p>(1) 1 Die Mitglieder der Mitarbeitervertretung üben ihr Amt unentgeltlich als Ehrenamt aus. 2 Sie dürfen weder in der Ausübung ihrer Aufgaben oder Befugnisse behindert noch wegen ihrer Tätigkeit benachteiligt oder begünstigt werden.</p>	<p>(1) 1 Die Mitglieder der Mitarbeitervertretung üben ihr Amt unentgeltlich als Ehrenamt aus. 2 Sie dürfen weder in der Ausübung ihrer Aufgaben oder Befugnisse behindert noch wegen ihrer Tätigkeit benachteiligt oder begünstigt werden; <b>dies gilt auch für ihre berufliche Entwicklung.</b></p>
<p style="text-align: center;">§ 20 Freistellung von der Arbeit</p> <p>(1) Über die Freistellung von Mitgliedern der Mitarbeitervertretung von der Arbeit soll eine <b>Vereinbarung</b> zwischen der Mitarbeitervertretung und der Dienststellenleitung für die Dauer der Amtszeit der Mitarbeitervertretung getroffen werden. (2) 1Kommt eine <b>Vereinbarung</b> nach Absatz 1 nicht zu Stande, sind zur Wahrnehmung der Aufgaben der Mitarbeitervertretung auf deren Antrag von ihrer übrigen dienstlichen Tätigkeit in Dienststellen mit in der Regel 151-300 Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen ein Mitglied der Mitarbeitervertretung</p>	<p style="text-align: center;">§ 20 Freistellung von der Arbeit</p> <p>(1) Über die Freistellung von Mitgliedern der Mitarbeitervertretung von der Arbeit soll eine <b>Dienstvereinbarung</b> zwischen der Mitarbeitervertretung und der Dienststellenleitung für die Dauer der Amtszeit der Mitarbeitervertretung getroffen werden. (2) 1Kommt eine <b>Dienstvereinbarung</b> nach Absatz 1 nicht zu Stande, sind zur Wahrnehmung der Aufgaben der Mitarbeitervertretung auf deren Antrag von ihrer übrigen dienstlichen Tätigkeit in Dienststellen mit in der Regel 151–300 Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen ein Mitglied der Mitarbeitervertretung,</p>
<p style="text-align: center;">§ 21 Abordnungs- und Versetzungsverbot, Kündigungsschutz</p> <p>(2) 4 § 38 <b>Absätze</b> 3 und 4 gelten mit der Maßgabe entsprechend, dass die Dienststellenleitung die Frist bis auf drei Arbeitstage verkürzen kann.</p>	<p style="text-align: center;">§ 21 Abordnungs- und Versetzungsverbot, Kündigungsschutz</p> <p>(2) 4 § 38 <b>Absatz</b> 3 und 4 gelten mit der Maßgabe entsprechend, dass die Dienststellenleitung die Frist bis auf drei Arbeitstage verkürzen kann.</p>
<p style="text-align: center;">§ 22 Schweigepflicht</p> <p>(1) 1 Personen, die Aufgaben oder Befugnisse nach diesem Kirchengesetz wahrnehmen oder wahrgenommen haben, sind verpflichtet, über die ihnen dabei bekannt gewordenen Angelegenheiten und Tatsachen Still-schweigen zu bewahren. 2 Diese Schweigepflicht besteht nicht für Angelegenheiten oder Tatsachen, die offenkundig sind oder ihrer Bedeutung nach keiner Geheimhaltung bedürfen. 3 Die Schweigepflicht besteht auch nach dem Ausscheiden aus der Mitarbeitervertretung oder aus dem Dienst- oder Arbeitsverhältnis. 4 In Personalangelegenheiten gilt dies gegenüber den Betroffenen, bis das formale Beteiligungsverfahren in den</p>	<p style="text-align: center;">§ 22 Schweigepflicht <b>und Datenschutz</b></p> <p>(1) 1 Personen, die Aufgaben oder Befugnisse nach diesem Kirchengesetz wahrnehmen oder wahrgenommen haben, sind verpflichtet, über die ihnen dabei bekannt gewordenen Angelegenheiten und Tatsachen Still-schweigen zu bewahren. 2 Diese Schweigepflicht besteht nicht für Angelegenheiten oder Tatsachen, die offenkundig sind oder ihrer Bedeutung nach keiner Geheimhaltung bedürfen. 3 Die Schweigepflicht besteht auch nach dem Ausscheiden aus der Mitarbeitervertretung oder aus dem Dienst- oder Arbeitsverhältnis. 4 In Personalangelegenheiten gilt dies gegenüber den Betroffenen, bis das formale Beteiligungsverfahren in den</p>

<p>Fällen der Mitberatung oder Mitbestimmung begonnen hat, insbesondere bis der Mitarbeitervertretung ein Antrag auf Zustimmung zu einer Maßnahme vorliegt. 5 Die Schweigepflicht erstreckt sich auch auf die Verhandlungsführung und das Verhalten der an der Sitzung Teilnehmenden. (2) 1 Die Schweigepflicht besteht nicht gegenüber den anderen Mitgliedern der Mitarbeitervertretung. 2 Sie entfällt auf Beschluss der Mitarbeitervertretung auch gegenüber der Dienststellenleitung und gegenüber der Stelle, die die Aufsicht über die Dienststelle führt.</p>	<p>Fällen der Mitberatung oder Mitbestimmung begonnen hat, insbesondere bis der Mitarbeitervertretung ein Antrag auf Zustimmung zu einer Maßnahme vorliegt. 5 Die Schweigepflicht erstreckt sich auch auf die Verhandlungsführung und das Verhalten der an der Sitzung Teilnehmenden. (2) 1 Die Schweigepflicht besteht nicht gegenüber den anderen Mitgliedern der Mitarbeitervertretung. 2 Sie entfällt auf Beschluss der Mitarbeitervertretung auch gegenüber der Dienststellenleitung und gegenüber der Stelle, die die Aufsicht über die Dienststelle führt. <b>(3) Die Mitarbeitervertretung hat für die Einhaltung des Datenschutzes in den Angelegenheiten ihrer Geschäftsführung zu sorgen.</b></p>
<p style="text-align: center;">§ 24 Sitzungen</p> <p>(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 § 23 vorgesehenen Wahlen einzuberufen und die Sitzung zu leiten, bis die Mitarbeitervertretung über ihren Vorsitz entschieden hat.</p>	<p style="text-align: center;">§ 24 Sitzungen</p> <p><b>(1) Innerhalb einer Woche nach Bekanntgabe des Wahlergebnisses</b> hat der Wahlvorstand, im Fall der vereinfachten Wahl die Versammlungsleitung, die Mitglieder der Mitarbeitervertretung zur Vornahme der nach § 23 Absatz 1 vorgesehenen Wahlen einzuberufen und die Sitzung zu leiten, bis die Mitarbeitervertretung über ihren Vorsitz entschieden hat.</p>
<p style="text-align: center;">§ 26 Beschlussfassung</p> <p>(1) Die Mitarbeitervertretung ist beschlussfähig, wenn die Mehrheit der Mitglieder anwesend ist.</p> <p>(4) Die Mitarbeitervertretung beschließt in Abwesenheit der Personen, die nach § 25 <b>Absätze</b> 1 und 2 an der Sitzung teilgenommen haben.</p>	<p style="text-align: center;">§ 26 Beschlussfassung</p> <p>(1) 1 Die Mitarbeitervertretung ist beschlussfähig, wenn die Mehrheit der Mitglieder anwesend ist. <b>2 Die Beschlussfähigkeit muss für jeden Beschluss der Mitarbeitervertretung gegeben sein.</b></p> <p>(4) Die Mitarbeitervertretung beschließt in Abwesenheit der Personen, die nach § 25 <b>Absatz</b> 1 und 2 an der Sitzung teilgenommen haben.</p>



<p style="text-align: center;">§ 31 Mitarbeiterversammlung</p> <p>(5) 1 Die Dienststellenleitung ist zu der jeweiligen Mitarbeiterversammlung unter Mitteilung der Tagesordnung einzuladen; sie kann von der Beratung einzelner Tagesordnungspunkte ausgeschlossen werden.</p>	<p style="text-align: center;">§ 31 Mitarbeiterversammlung</p> <p>(5) 1 Die Dienststellenleitung ist zu der jeweiligen Mitarbeiterversammlung unter Mitteilung der Tagesordnung einzuladen; <b>die Einladung kann auf einzelne Tagesordnungspunkte beschränkt werden.</b></p>
<p style="text-align: center;">§ 33 Grundsätze für die Zusammenarbeit</p> <p>(2) 1 Mitarbeitervertretung und Dienststellenleitung müssen mindestens einmal im Halbjahr zur Besprechung allgemeiner Fragen des Dienstbetriebes und der Dienstgemeinschaft und zum Austausch von Vorschlägen und Anregungen zusammenkommen. 2 In der Besprechung sollen auch Fragen der Gleichstellung und der Gemeinschaft <del>von Frauen und Männern</del> in der Dienststelle erörtert werden. 3 Sofern eine Gemeinsame Mitarbeitervertretung nach § 5 Absatz 2 besteht, findet die Besprechung nach Satz 1 mit allen beteiligten Dienststellenleitungen einmal im Jahr statt.</p>	<p style="text-align: center;">§ 33 Grundsätze für die Zusammenarbeit</p> <p>(2) 1 Mitarbeitervertretung und Dienststellenleitung müssen mindestens einmal im Halbjahr zur Besprechung allgemeiner Fragen des Dienstbetriebes und der Dienstgemeinschaft und zum Austausch von Vorschlägen und Anregungen zusammenkommen. 2 In der Besprechung sollen auch Fragen der <b>Gleichstellung und der Gemeinschaft in der Dienststelle</b> erörtert werden. 3 Sofern eine Gemeinsame Mitarbeitervertretung nach § 5 Absatz 2 besteht, findet die Besprechung nach Satz 1 mit allen beteiligten Dienststellenleitungen einmal im Jahr statt.</p>
<p style="text-align: center;">§ 34 Informationsrechte der Mitarbeitervertretung</p> <p>(2) 1 Die Dienststellenleitung hat die Mitarbeitervertretung einmal im Jahr über die Personalplanung, insbesondere über den gegenwärtigen und zukünftigen Personalbedarf, zu unterrichten. 2 In rechtlich selbstständigen Einrichtungen der Diakonie mit je mehr als 150 Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen besteht darüber hinaus mindestens einmal im Jahr, auf ein mit Gründen versehenes Verlangen der Mitarbeitervertretung einmal im Kalendervierteljahr, eine Informationspflicht über</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) die wirtschaftliche Lage der Dienststelle,</li> <li>b) geplante Investitionen,</li> <li>c) Rationalisierungsvorhaben,</li> </ul>	<p style="text-align: center;">§ 34 Informationsrechte der Mitarbeitervertretung</p> <p>(2) 1 Die Dienststellenleitung hat die Mitarbeitervertretung einmal im Jahr über die Personalplanung, insbesondere über den gegenwärtigen und zukünftigen Personalbedarf, zu unterrichten. 2 In rechtlich selbstständigen Einrichtungen der Diakonie mit je mehr als 150 Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen besteht darüber hinaus mindestens einmal im Jahr, auf ein mit Gründen versehenes Verlangen der Mitarbeitervertretung einmal im Kalendervierteljahr, eine Informationspflicht über</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) die wirtschaftliche Lage der Dienststelle,</li> <li>b) geplante Investitionen,</li> <li>c) Rationalisierungsvorhaben,</li> </ul>

<ul style="list-style-type: none"> <li>d) die Einschränkung oder Stilllegung von wesentlichen Teilen der Dienststelle,</li> <li>e) wesentliche Änderungen der Organisation oder des Zwecks der Dienststelle,</li> <li>f) die Übernahme der Dienststelle oder Einrichtung durch Dritte, wenn hiermit der Erwerb der Kontrolle verbunden ist.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>d) die Einschränkung oder Stilllegung von wesentlichen Teilen der Dienststelle,</li> <li>e) wesentliche Änderungen der Organisation oder des Zwecks der Dienststelle,</li> <li><b>f) die Übernahme der Dienststelle oder Einrichtung durch Dritte, wenn hiermit der Erwerb der Kontrolle verbunden ist,</b></li> <li><b>g) die Aufstellung und Änderung des Stellenplanentwurfs.</b></li> </ul>
<p style="text-align: center;">§ 35 Allgemeine Aufgaben der Mitarbeitervertretung</p> <p>(3) Die Mitarbeitervertretung soll insbesondere</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>b) dafür eintreten, dass die arbeits-, sozial- und dienstrechtlichen Bestimmungen, <del>Vereinbarungen</del> und Anordnungen eingehalten werden,</li> <li>d) die Eingliederung und berufliche Entwicklung hilfs- und schutzbedürftiger Personen in die Dienststelle fördern und für eine ihren Kenntnissen und Fähigkeiten entsprechende Beschäftigung eintreten,</li> <li>e) für die Gleichstellung und die Gemeinschaft <del>von Frauen und Männern</del> in der Dienststelle eintreten und Maßnahmen zur Erreichung dieser Ziele anregen sowie an ihrer Umsetzung mitwirken,</li> </ul>	<p style="text-align: center;">§ 35 Allgemeine Aufgaben der Mitarbeitervertretung</p> <p>(3) Die Mitarbeitervertretung soll insbesondere</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>b) dafür eintreten, dass die arbeits-, sozial- und dienstrechtlichen Bestimmungen, <b>Dienstvereinbarungen</b> und Anordnungen eingehalten werden,</li> <li>d) die Eingliederung und berufliche Entwicklung <b>schwerbehinderter Menschen, einschließlich des Abschlusses von Inklusionsvereinbarungen nach § 166 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch, und sonstiger besonders schutzbedürftiger Personen in der Dienststelle fördern und für eine ihren Kenntnissen und Fähigkeiten entsprechende Beschäftigung eintreten,</b></li> <li>e) für die Gleichstellung und die <b>Gemeinschaft in der Dienststelle</b> eintreten und Maßnahmen zur Erreichung dieser Ziele anregen sowie an ihrer Umsetzung mitwirken,</li> </ul> <p><b>(5) Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen können bei Personalgesprächen ein Mitglied der Mitarbeitervertretung hinzuziehen.</b></p>
<p style="text-align: center;">§ 36a Einigungsstelle</p> <p>(1) Die Mitarbeitervertretung und die Dienststellenleitung können durch Dienstvereinbarung regeln, dass in der Dienststelle in Bedarfsfällen oder ständig eine Einigungsstelle zu bilden ist.</p>	<p style="text-align: center;">§ 36a Einigungsstellen</p> <p><b>(1) 1 In Dienststellen mit mehr als 600 Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen ist auf Antrag der Mitarbeitervertretung oder der Dienststel-</b></p>

(2) 1 Sind Einigungsstellen gebildet worden, so sind sie zuständig für Regelungsstreitigkeiten zwischen der Dienststellenleitung und der Mitarbeitervertretung in organisatorischen und sozialen Angelegenheiten nach § 40. 2 Der Spruch der Einigungsstelle ersetzt die Einigung zwischen der Dienststellenleitung und der Mitarbeitervertretung.

(3) 1 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. 2 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 diesem Kirchengesetz oder anderen Rechtsvorschriften und Dienstvereinbarungen rechtlich unvereinbar ist.

**lenleitung eine Einigungsstelle zur Beilegung von Regelungsstreitigkeiten zwischen der Mitarbeitervertretung und der Dienststellenleitung in organisatorischen und sozialen Angelegenheiten nach § 40 zu bilden. 2 Durch Dienstvereinbarung kann eine ständige Einigungsstelle eingerichtet werden. 3 Der Spruch der Einigungsstelle ersetzt die Einigung zwischen der Mitarbeitervertretung und der Dienststellenleitung. 4 Die Zuständigkeit des Kirchengerichts für Rechtsstreitigkeiten nach § 60 bleibt unberührt.**

**(2) Die Gliedkirchen können in ihren Anwendungsbestimmungen anstelle von für die Dienststellen zu bildenden Einigungsstellen zentrale Einigungsstellen vorsehen, die für den Bereich einer Gliedkirche und ihrer Diakonie gemeinsam oder jeweils für die Gliedkirche und die Diakonie zuständig sind.**

**(3) 1 Die Einigungsstelle besteht aus je zwei Beisitzenden, die von der Mitarbeitervertretung und der Dienststellenleitung bestellt werden, sowie einem oder einer Vorsitzenden, der oder die das Amt unparteiisch ausübt. 2 Der oder die Vorsitzende wird gemeinsam von der Mitarbeitervertretung und der Dienststellenleitung bestellt. 3 Kommt eine einvernehmliche Bestellung nicht zu Stande, entscheidet auf Antrag das Kirchengericht über die Bestellung.**

**(4) Besteht eine Gesamtmitarbeitervertretung, nimmt diese die Rechte der Mitarbeitervertretung bei der Bildung der Einigungsstelle wahr.**

**(5) 1 Die Einigungsstelle wird nach Anrufung durch eine der Beteiligten unverzüglich tätig. 2 Sie entscheidet durch Spruch nach nicht öffentlicher, mündlicher Verhandlung mit Stimmenmehrheit. 3 Bei der Beschlussfassung hat sich der oder die Vorsitzende zunächst der Stimme zu enthalten; kommt eine Stimmenmehrheit nicht zu Stande, nimmt der oder die Vorsitzende nach weiterer Beratung an der erneuten Beschlussfassung teil. 4 Bei der Beschlussfassung hat die Einigungsstelle die Belange der Dienststelle und ihrer Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen im Rahmen billigen Ermessens angemessen zu berücksichtigen. 5 Die Überschreitung der Grenzen billigen Ermessens kann innerhalb einer Frist von einem Monat von**

	<p>der Mitarbeitervertretung oder der Dienststellenleitung vor dem Kirchengengericht geltend gemacht werden.</p> <p><b>(6) Durch Dienstvereinbarung können weitere Einzelheiten des Verfahrens vor der Einigungsstelle geregelt werden.</b></p> <p><b>(7) Die Gliedkirchen können in ihren Anwendungsbestimmungen ergänzende Regelungen treffen.</b></p>
<p>§ 38 Mitbestimmung</p> <p>(1) 1Soweit eine Maßnahme der Mitbestimmung der Mitarbeitervertretung unterliegt, darf sie erst vollzogen werden, wenn die Zustimmung der Mitarbeitervertretung vorliegt oder kirchengerichtlich ersetzt worden ist.</p> <p>(4) Kommt in den Fällen der Mitbestimmung keine Einigung zu Stande, kann die Dienststellenleitung innerhalb von zwei Wochen nach Eingang der schriftlichen Weigerung das Kirchengengericht anrufen.</p>	<p>§ 38 Mitbestimmung</p> <p>(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 <b>oder die Einigungsstelle gemäß § 36a Absatz 2 entschieden hat.</b></p> <p>(4) 1 Kommt in den Fällen der Mitbestimmung keine Einigung zu Stande, kann die Dienststellenleitung innerhalb von zwei Wochen nach Eingang der schriftlichen Weigerung das Kirchengengericht anrufen. <b>2 Die Anrufung des Kirchengengerichts ist für Regelungsstreitigkeiten bei Angelegenheiten nach § 40 ausgeschlossen, wenn eine Einigungsstelle gemäß § 36a besteht. 3 In diesen Fällen entscheidet die Einigungsstelle auf Antrag einer der Beteiligten. 4 In Regelungsstreitigkeiten nach § 36a Absatz 1 können Mitarbeitervertretung und Dienststellenleitung innerhalb von zwei Wochen nach festgestellter Nichteinigung die Einigungsstelle anrufen.</b></p>
<p>§ 40 Fälle der Mitbestimmung in organisatorischen und sozialen Angelegenheiten</p> <p>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,</p>	<p>§ 40 Fälle der Mitbestimmung in organisatorischen und sozialen Angelegenheiten</p> <p><b>d) Festlegungen über Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit und der Pausen, Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage sowie Festlegung der Grundsätze für die Aufstellung von</b></p>

	Dienstplänen; ausgenommen bleibt die für die Dienststelle nicht vorhersehbare, aufgrund besonderer Erfordernisse kurzfristig und unregelmäßig festzusetzende tägliche Arbeitszeit für bestimmte Gruppen von Beschäftigten,
<p>§ 42</p> <p>Fälle der eingeschränkten Mitbestimmung in Personalangelegenheiten der privatrechtlich angestellten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen</p> <p>j) Versagung und Widerruf der Genehmigung einer Nebentätigkeit,</p>	<p>§ 42</p> <p>Fälle der eingeschränkten Mitbestimmung in Personalangelegenheiten der privatrechtlich angestellten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen</p> <p>j) <b>Untersagung einer Nebentätigkeit sowie</b> Versagung und Widerruf der Genehmigung einer Nebentätigkeit,</p>
<p>§ 43</p> <p>Fälle der eingeschränkten Mitbestimmung in Personalangelegenheiten der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnissen</p> <p>o) Versagung sowie Widerruf der Genehmigung einer Nebentätigkeit,</p>	<p>§ 43</p> <p>Fälle der eingeschränkten Mitbestimmung in Personalangelegenheiten der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnissen</p> <p>o) <b>Untersagung einer Nebentätigkeit sowie Versagung und</b> Widerruf der Genehmigung einer Nebentätigkeit,</p>
<p>§ 46</p> <p>Fälle der Mitberatung</p> <p>Die Mitarbeitervertretung hat in den folgenden Fällen ein Mitberatungsrecht:</p> <p>a) Auflösung, Einschränkung, Verlegung und Zusammenlegung von Dienststellen oder erheblichen Teilen von ihnen,</p> <p>b) außerordentliche Kündigung,</p> <p>c) ordentliche Kündigung innerhalb der Probezeit,</p> <p>d) Versetzung und Abordnung von mehr als drei Monaten Dauer, wobei das Mitberatungsrecht hier für die Mitarbeitervertretung der abgebenden Dienststelle besteht,</p>	<p>§ 46</p> <p>Fälle der Mitberatung</p> <p>Die Mitarbeitervertretung hat in den folgenden Fällen ein Mitberatungsrecht:</p> <p>a) Auflösung, Einschränkung, Verlegung und Zusammenlegung von Dienststellen oder erheblichen Teilen von ihnen,</p> <p>b) außerordentliche Kündigung,</p> <p>c) ordentliche Kündigung innerhalb der Probezeit,</p> <p>d) Versetzung und Abordnung von mehr als drei Monaten Dauer, wobei das Mitberatungsrecht hier für die Mitarbeitervertretung der abgebenden Dienststelle besteht,</p>

<p>e) Aufstellung von Grundsätzen für die Bemessung des Personalbedarfs,  f) <del>Aufstellung und Änderung des Stellenplanentwurfs</del>,  g) Geltendmachung von Schadenersatzansprüchen auf Verlangen der in Anspruch genommenen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen,  h) dauerhafte Vergabe von Arbeitsbereichen an Dritte, die bisher von Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen der Dienststelle wahrgenommen werden.</p>	<p>e) Aufstellung von Grundsätzen für die Bemessung des Personalbedarfs,  f) Geltendmachung von Schadenersatzansprüchen auf Verlangen der in Anspruch genommenen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen,  g) dauerhafte Vergabe von Arbeitsbereichen an Dritte, die bisher von Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen der Dienststelle wahrgenommen werden.</p>
<p style="text-align: center;">§ 47 Initiativrecht der Mitarbeitervertretung</p> <p>(2) 1 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 Kirchengeschicht anrufen. 2 Die Mitarbeitervertretung kann das Kirchengeschicht ferner innerhalb von zwei Wochen anrufen, wenn die Dienststellenleitung nicht innerhalb der Monatsfrist des Absatzes 1 schriftlich Stellung genommen hat.</p>	<p style="text-align: center;">§ 47 Initiativrecht der Mitarbeitervertretung</p> <p>(2) 1 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 Kirchengeschicht anrufen. 2 Die Mitarbeitervertretung kann das Kirchengeschicht ferner innerhalb von zwei Wochen anrufen, wenn die Dienststellenleitung nicht innerhalb der Monatsfrist des Absatzes 1 schriftlich Stellung genommen hat. 3 <b>Die Anrufung des Kirchengeschichts ist für Regelungsstreitigkeiten bei Angelegenheiten nach § 40 ausgeschlossen, wenn eine Einigungsstelle nach § 36a besteht.</b> 4 <b>In diesen Fällen entscheidet die Einigungsstelle.</b></p>
<p style="text-align: center;">§ 49 Vertretung der Jugendlichen und der Auszubildenden</p> <p>(1) 1 Die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen 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. 2 Wählbar sind alle Wahlberechtigten nach Satz 1, die am Wahltag  a) das 16. Lebensjahr vollendet haben,</p>	<p style="text-align: center;">§ 49 Vertretung der Jugendlichen und der Auszubildenden</p> <p>(1) 1 Die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen 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. 2 Wählbar sind alle Wahlberechtigten nach Satz 1, die am Wahltag  a) das 16. Lebensjahr vollendet haben und</p>

<p>b) der Dienststelle seit mindestens drei Monaten angehören und  <del>e) Glieder einer christlichen Kirche oder Gemeinschaft sind, die der Arbeitsgemeinschaft Christlicher Kirchen in Deutschland angeschlossen ist; eine anderweitige Regelung bleibt den Gliedkirchen unter Berücksichtigung ihrer Besonderheiten vorbehalten.</del></p> <p>3 Gewählt werden  eine Person bei Dienststellen mit in der Regel 5 – 15 Wahlberechtigten;  <b>drei Personen bei Dienststellen mit in der Regel mehr als insgesamt 15 Wahlberechtigten.</b></p> <p>(4) Für Mitglieder der Vertretung nach Absatz 1 gelten, soweit in den Absätzen 1 bis 3 nichts anderes bestimmt ist, die §§ 11, 13, 14, 15 <b>Absätze</b> 2 bis 4 und §§ 16 bis 19 sowie §§ 21 und 22 entsprechend.</p> <p>(5) Die Jugend- und Auszubildendenvertretung hat folgende allgemeine Aufgaben:  1. Maßnahmen zu beantragen, die den Jugendlichen und Auszubildenden dienen, insbesondere in Fragen der Berufsausbildung und der <b>Gleichberechtigung</b> von weiblichen und männlichen Jugendlichen und Auszubildenden,</p>	<p>b) der Dienststelle seit mindestens drei Monaten angehören.</p> <p>3Gewählt werden  eine Person bei Dienststellen mit in der Regel 5–15 Wahlberechtigten;  <b>drei Personen bei Dienststellen mit in der Regel 16–50 Wahlberechtigten; fünf Personen bei Dienststellen mit mehr als 50 Wahlberechtigten."</b></p> <p>(4) Für Mitglieder der Vertretung nach Absatz 1 gelten, soweit in den Absätzen 1 bis 3 nichts anderes bestimmt ist, die §§ 11, 13, 14, 15 <b>Absatz</b> 2 bis 4 und §§ 16 bis 19 sowie §§ 21 und 22 entsprechend.</p> <p>(5) Die Jugend- und Auszubildendenvertretung hat folgende allgemeine Aufgaben:  2. Maßnahmen zu beantragen, die den Jugendlichen und Auszubildenden dienen, insbesondere in Fragen der Berufsausbildung und der <b>Gleichstellung</b> von weiblichen und männlichen Jugendlichen und Auszubildenden,</p>
<p style="text-align: center;">§ 51</p> <p>Aufgaben der Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen</p> <p>(1) Die Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen nimmt die Aufgaben der Schwerbehindertenvertretung nach staatlichem Recht gemäß § 95 Absatz 1 Sozialgesetzbuch IX für die schwerbehinderten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen der Dienststelle nach § 2 wahr.</p>	<p style="text-align: center;">§ 51</p> <p>Aufgaben der Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen</p> <p>(1) Die Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen <b>fördert die Eingliederung schwerbehinderter Menschen in die Dienststelle, vertritt ihre Interessen in der Dienststelle und steht ihnen beratend und helfend zur Seite. Sie erfüllt ihre Aufgaben insbesondere dadurch, dass sie</b>  1. <b>darüber wacht, dass die zugunsten schwerbehinderter Menschen geltenden Regelungen durchgeführt,</b></p>

<p>(2) In Dienststellen mit in der Regel mindestens <b>200</b> schwerbehinderten Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen kann die Vertrauensperson nach Unterrichtung der Dienststellenleitung die mit der höchsten Stimmenzahl gewählte stellvertretende Person zu bestimmten Aufgaben heranziehen.</p> <p>(3) Die Vertrauensperson ist von der Dienststellenleitung 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.</p> <p>(4) Schwerbehinderte Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen haben das Recht, bei Einsicht in die über sie geführten Personalakten die Vertrauensperson hinzuzuziehen.</p>	<p><b>insbesondere auch die dem Dienstgeber obliegenden Verpflichtungen erfüllt werden,</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li><b>2. Maßnahmen, die den schwerbehinderten Menschen dienen, bei den zuständigen Stellen beantragt,</b></li> <li><b>3. Anregungen und Beschwerden schwerbehinderter Menschen entgegennimmt und gegebenenfalls durch Verhandlung mit der Dienststellenleitung auf eine Erledigung hinwirkt, wobei sie die schwerbehinderten Menschen über den Stand und das Ergebnis der Verhandlungen informiert.</b></li> </ol> <p>(2) In Dienststellen mit in der Regel mindestens <b>100</b> schwerbehinderten Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen kann die Vertrauensperson nach Unterrichtung der Dienststellenleitung die mit der höchsten Stimmenzahl gewählte stellvertretende Person zu bestimmten Aufgaben heranziehen.</p> <p>(3) 1 Die Vertrauensperson ist von der Dienststellenleitung 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. <b>2 Die Kündigung schwerbehinderter Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, die der Dienstgeber ohne eine Beteiligung der Vertrauensperson ausspricht, ist unwirksam.</b></p> <p>(4) 1 Schwerbehinderte Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen haben das Recht, bei Einsicht in die über sie geführte Personalakte die Vertrauensperson <b>der schwerbehinderten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen hinzuzuziehen. 2 Die Vertrauensperson bewahrt über den Inhalt der Daten Stillschweigen, soweit sie der schwerbehinderte Mensch nicht von dieser Verpflichtung entbunden hat.</b></p>
<p style="text-align: center;">§ 52</p> <p>Persönliche Rechte und Pflichten der Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen</p>	<p style="text-align: center;">§ 52</p> <p>Persönliche Rechte und Pflichten der Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen</p>



<p>(1) Für die Rechtsstellung der Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen gelten die §§ 19 bis 22, 28 und 30 entsprechend.</p>	<p>(1) 1 Für die Rechtsstellung der Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen gelten die §§ 19 bis 22, 28 und 30 entsprechend. <b>2 Ergänzend gilt § 179 Absatz 6 bis 9 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch.</b></p>
<p style="text-align: center;">§ 57a</p> <p style="text-align: center;">Zuständigkeitsbereich des Kirchenggerichts der Evangelischen Kirche in Deutschland</p> <p>Das Kirchenggericht der Evangelischen Kirche in Deutschland ist zuständig</p> <p>e) für Mitgliedseinrichtungen der gliedkirchlichen Diakonischen Werke, die das Mitarbeitervertretungsgesetz der EKD aufgrund einer Befreiung von der Anwendung des gliedkirchlichen Mitarbeitervertretungsrechts anwenden.</p>	<p style="text-align: center;">§ 57a</p> <p style="text-align: center;">Zuständigkeitsbereich des Kirchenggerichts der Evangelischen Kirche in Deutschland</p> <p>Das Kirchenggericht der Evangelischen Kirche in Deutschland ist zuständig</p> <p>e) für Mitgliedseinrichtungen der gliedkirchlichen Diakonischen Werke, die das Mitarbeitervertretungsgesetz der EKD aufgrund einer Befreiung von der Anwendung des gliedkirchlichen Mitarbeitervertretungsrechts <b>oder aufgrund von § 1 Absatz 2a</b> anwenden.</p>
<p style="text-align: center;">§ 59</p> <p style="text-align: center;">Rechtsstellung der Mitglieder des Kirchenggerichts</p> <p>( 4 ) § 19 <del>Absatz 1 bis 3</del>, § 21 und § 22 Absatz 1 Satz 1 bis 3 und 5 sowie Absatz 2 gelten entsprechend.</p>	<p style="text-align: center;">§ 59</p> <p style="text-align: center;">Rechtsstellung der Mitglieder des Kirchenggerichts</p> <p>( 4 ) <b>Die §§</b> 19, 21 und § 22 Absatz 1 Satz 1 bis 3 und 5 sowie Absatz 2 gelten entsprechend.</p>