

## Landessynode 2003

4. (ordentliche) Tagung der  
14. Westfälischen Landessynode  
vom 10. bis 14. November 2003

### Mitarbeitervertretungs- recht

Drittes Änderungsgesetz zur Ände-  
rung des Einführungsgesetzes zum  
Kirchengesetz über Mitarbeiterver-  
tretungen in der Ev. Kirche in  
Deutschland

Die Kirchenleitung legt der Landessynode den Entwurf eines Dritten Kirchengesetzes zur Änderung des Einführungsgesetzes zum Mitarbeitervertretungsgesetz mit der Bitte vor, den Entwurf als Kirchengesetz zu verabschieden.

## I.

Das Kirchengesetz über Mitarbeitervertretungen in der Evangelischen Kirche in Deutschland, von der EKD 1992 verabschiedet, ist durch Einführungsgesetz vom 5. November 1993 (KABl. 1993, S. 235) mit einigen ergänzenden Bestimmungen für den Bereich der Evangelischen Kirche von Westfalen übernommen worden. Die ergänzenden Bestimmungen beziehen sich ausschließlich auf Regelungen, die abweichendes oder ergänzendes gliedkirchliches Recht vorsehen. Die Landessynode folgte damit dem insbesondere auch seitens der Evangelischen Kirche von Westfalen vertretenen Anliegen, das Mitarbeitervertretungsrecht im Raum der EKD möglichst einheitlich zu gestalten.

Änderungen des Mitarbeitervertretungsgesetzes durch die EKD im Jahre 1996 wurden dementsprechend durch Änderung des Einführungsgesetzes vom 13. November 1997 übernommen. Eine zweite Änderung des Einführungsgesetzes erfolgte im Jahre 2001 durch gesetzesvertretende Verordnung. Diese Änderung bezog sich allerdings allein auf die Strukturen der Schlichtungsstelle, also ausschließlich westfälisches Recht; eine Änderung des MVG.EKD lag hier nicht zu Grunde; hingegen bezog sich eine weitere Änderung des MVG.EKD allein auf Verfahrensfragen auf EKD-Ebene und bedurfte keiner Umsetzung.

Das neu vorgelegte Dritte Änderungsgesetz (Anlage 1) soll die Inhalte des in Westfalen geltenden Mitarbeitervertretungsrechts an die Neufassung des MVG anpassen, wie sie sich aus dem Kirchengesetz vom 7. November 2002 der Synode der Evangelischen Kirche in Deutschland nunmehr ergibt (Anlage 2). Die Anpassung an die Neufassung regelt § 1 Nr.1, § 1 Nr.2 erweitert die Funktion der Gemeinsamen Mitarbeitervertretung, wie sie bisher in § 4 EGMVG geregelt ist.

Die wesentlichen Änderungen sind folgende:

1. Mit dem neu eingefügten § 6 a (Gesamtmitarbeitervertretung im Dienststellenverbund) wird Anregungen sowohl der Diakonischen Werke wie auch der Mitarbeiterseite gefolgt, den neuen Strukturen in der Diakonie, die teilweise denen eines Konzerns ähneln, auch auf Mitarbeitervertretungsebene ein Gegenüber zu schaffen.

2. Die Ergänzung des § 7 regelt die Funktion der bisherigen Mitarbeitervertretung in den Fällen, in denen eine MV neu zu bilden ist aufgrund von Zusammenlegungen, Spaltungen oder Ausgliederungen von Dienststelleneinheiten, aber eine neue Mitarbeitervertretung noch nicht gebildet worden ist.
3. Die Änderung des § 10 ist eine Folge der Änderung des bürgerlichen Rechts und eine Regelung der Wählbarkeit von Mitarbeitervertretern bei Wahlen, die kurzfristig nach Entstehen einer neuen Dienststelle erforderlich sind.
4. § 11 weitet die Möglichkeit des vereinfachten Wahlverfahrens auf Einrichtungen bis zu 100 Wahlberechtigten aus.
5. Besonders wichtig ist der neu eingeführte § 23 a, der in den rechtlich selbstständigen Einrichtungen der Diakonie die Bildung eines Ausschusses für Wirtschaftfragen ermöglicht mit ausdrücklich hervorgehobenen Informationspflichten der Dienststellenleitung gegenüber diesem Ausschuss; mit dieser Regelung wird eine Lücke des bisherigen Rechts geschlossen, welches – formal – die Mitarbeitervertretung noch nicht in die Information und Diskussion in ökonomisch-wirtschaftlichen Fragen des Betriebes einbezog.
6. § 34 konkretisiert die Informationspflicht der Dienststellenleitung in Richtung auf Fragen der Personalplanung, den gegenwärtigen und zukünftigen Personalbedarf und wirtschaftliche sowie strukturelle Überlegungen bezüglich der Dienststelle.
7. Die Ergänzung des § 38 ist eine Folge der Rechtsprechung der Schlichtungsstellen und konkretisiert das Verfahren für den Fall, dass der Einstellung eines Bewerbers oder einer Bewerberin von der MV nicht zugestimmt worden ist.
8. § 52 a regelt das Mitwirkungsverfahren der Mitarbeitenden in Werkstätten für behinderte Menschen.

Hinsichtlich der weiteren Einzelheiten wird auf die Anmerkungen in der beigefügten Synopse (Anlage 3) verwiesen.

Mit den Änderungen, die nun von der Synode der EKD beschlossen worden sind, wird das Mitarbeitervertretungsgesetz an die sich abzeichnenden Entwicklungen gerade im Raum der Diakonie mit den immer mehr an wirtschaftlichen Vorgaben orientierten Entscheidungsabläufen in den Dienststellenleitungen angepasst.

Die Änderungen entsprechen im Wesentlichen den Überlegungen, die auch von der Evangelischen Kirche von Westfalen in die Vorbereitung des Gesetzentwurfs eingebracht worden sind.

Es besteht – mehr noch als in der Vergangenheit – ein großes Interesse auch der Evangelischen Kirche von Westfalen an einer weitestgehenden Einheitlichkeit des Mitarbeitervertretungsrechts im Raum der EKD. Daraus folgt, dass das Einführungsgesetz zum MVG.EKD dahingehend geändert wird, dass nunmehr nicht die bisher geltende Fassung, sondern die Neufassung des MVG.EKD auch in Westfalen Anwendung findet.

Dementsprechend wird in der Anlage 1 der Entwurf eines Dritten Kirchengesetzes zur Änderung des Einführungsgesetzes zum Mitarbeitervertretungsgesetz (3. EGMVG-Änderungsgesetz) vorgelegt.

Der Entwurf wurde den Kirchenkreisen, dem Diakonischen Werk und der Arbeitsrechtlichen Kommission zur Stellungnahme zugeleitet.

Die meisten Kirchenkreise und das Diakonische Werk haben der Übernahme der Neufassung des MVG.EKD zugestimmt. Von wenigen Kirchenkreisen wurden konkrete Stellungnahmen abgegeben (Anlage 4), teilweise bezüglich der Inhalte des MVG, teilweise zum Einführungsgesetz. Entsprechend dem Vorschlag des Kirchenkreises Steinfurt-Coesfeld-Borken wird vorgeschlagen, dass diese Stellungnahmen von den Vertretern der Evangelischen Kirche von Westfalen in die Beratungen der künftigen Veränderungen des MVG.EKD einbezogen werden; zu den Vorschlägen zum EGMVG vergleiche Abschnitt II.

II. Die Änderung des § 4 EGMVG besteht allein darin, dass die Funktion der Gemeinsamen Mitarbeitervertretung, die die gemeinsamen Anliegen aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Kirchenkreises und der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Gemeinden des Kirchenkreises gegenüber dessen Organen wahrnimmt, erweitert wird um die Möglichkeit, auch Dienstvereinbarungen für alle Mitarbeitenden mit dem Kirchenkreis abzuschließen. Damit wird den Anliegen entsprochen, wie sie insbesondere vom Kirchenkreis Bielefeld und in einem Votum aus Gelsenkirchen-Wattenscheid vertreten werden (Anlage 4).



## Landessynode 2003

4. (ordentliche) Tagung der  
14. Westfälischen Landessynode  
vom 10. bis 14. November 2003

Ergänzende Vorlage für  
den Tagungs-  
Gesetzesesausschuss zur  
Vorlage 3.3 (Mitarbei-  
tervertretungsrecht)

Die 10. Synode der Evangelischen Kirche in Deutschland hat auf ihrer 2. Tagung vom 2. bis 7. November 2003 in Trier ein

**Kirchengesetz über die Errichtung, die Organisation und das Verfahren  
der Kirchengenichte der Evangelischen Kirche in Deutschland**

erlassen. Dieses Gesetz ist als sogenanntes Artikelgesetz formuliert, in dem in einem ersten Artikel die Grundordnung der EKD, im Artikel 2 dann das „Kirchengerichtsgesetz der Evangelischen Kirche in Deutschland (KiGG.EKD)“ beschlossen wird. Die weiteren Artikel des Gesetzes (Artikel 3 bis Artikel 8) beziehen sich auf Änderungen anderer vorhandener Gesetze, die durch die Einführung des Kirchengerichtsgesetzes berührt werden.

Zu diesen Gesetzen gehört auch das Mitarbeitervertretungsgesetz (Artikel 5), vgl. Anlage 1. Mag auch eine Vielzahl von Paragraphen des Mitarbeitervertretungsgesetzes geändert werden, so sind dieses doch lediglich rein redaktionelle Änderungen, indem nämlich an die Stelle des Begriffs „Schlichtungsstelle“ der Begriff „Kirchengericht“ gesetzt wird bzw. entsprechende redaktionelle Umstellungen erfolgen, zum anderen wird die Erwähnung der Möglichkeit von Rechtsmitteln an verschiedensten Stellen des MVG, wie sie deklaratorisch die bisherige Fassung des MVG noch enthält, ersetzt durch die Neufassung des § 60, der die Zuständigkeit der Kirchengenichte, bisher Schlichtungsstellen, neu formuliert, ohne dabei inhaltliche Änderungen vorzunehmen: Schon die bisherige Fassung des § 60 Abs. 1 sieht als Zuständigkeit der (bisherigen) Schlichtungsstelle die Entscheidung über alle Streitigkeiten, die sich aus der Anwendung des Gesetzes ergeben, vor.

Einzige wesentliche Änderung ist die Neufassung des § 63 hinsichtlich der Zulässigkeit von Rechtsmitteln: Bisher zählt § 63 enumerativ auf, wann Beschwerde gegen Beschlüsse einer Schlichtungsstelle an das bisherige Verwaltungsgericht für mitarbeitervertretungsrechtliche Streitigkeiten der Evangelischen Kirche in Deutschland zulässig ist; da bezüglich der Mitbestimmung bisher lediglich die Frage, ob eine Maßnahme im Einzelfall der Mitbestimmung unterliegt, genannt ist, sind die Entscheidungen der Schlichtungsstelle zu den tatsächlichen Mitbestimmungsangelegenheiten nicht rechtmittelfähig. Dieses hat zu erheblicher Rechtsunsicherheit geführt insbesondere deshalb, weil teilweise in den kirchlichen Schlichtungsstellen unterschiedliche Rechtspositionen zu mitbestimmungsbedürftigen Maßnahmen sich ergeben hatten und insoweit im Interesse der Rechtssicherheit es sinnvoll erscheint, ein Rechtsmittel zu ermöglichen. Der von der EKD nunmehr beschlossene § 63 gibt diese Möglichkeit, allerdings mit der Maßgabe, dass die Beschwerde, die generell zulässig ist,

der Annahme durch den Kircheng Gerichtshof der Evangelischen Kirche in Deutschland bedarf (vgl. hierzu § 63 Abs. 2 des beigefügten Entwurfes); abweichend vom ursprünglich vorgelegten Entwurf ist bezüglich § 63 Abs. 3 von der Synode im Rahmen der Gesetzgebung beschlossen worden, dass die Ablehnung der Annahme einer Begründung bedarf.

Im Ergebnis ist festzuhalten: Durch die Einführung des Kircheng richtsgesetzes der EKD werden zwar zahlreiche Änderungen des Mitarbeitervertretungsgesetzes berührt. Abgesehen von der dargestellten Änderung des Beschwerdeverfahrens sind jedoch mit diesen Änderungen keinerlei materiell-rechtliche Konsequenzen verbunden, sondern sie sind allein redaktioneller Art. Es erscheint fragwürdig, wenn nunmehr die Landessynode der Evangelischen Kirche in Deutschland zwar die Änderungen des MVG durch die EKD-Synode von 2002 übernimmt, wie es die Vorlage 3.3 vorsieht, schon zu Beginn des nächsten Jahres jedoch wiederum an zahlreichen Stellen das Mitarbeitervertretungsrecht in Westfalen nicht materiell rechtlich, wohl aber redaktionell wiederum vom EKD-Gesetz abweicht, in dem erst zur Landessynode 2004 dann die redaktionellen Änderungen übernommen werden. Diese Maßnahme könnte einer gesetzesvertretenden Verordnung der Kirchenleitung überlassen werden, damit nicht neue Irritationen durch den unterschiedlichen Text ausgelöst werden. Jedoch erscheint es auch noch einmal bedenkenswert, zu prüfen, ob nicht diese nunmehr offenkundig werdenden Probleme der jeweiligen Anpassung des Wortlauts des westfälischen Gesetzes an den des EKD-Gesetzes in einer angemesseneren Weise gelöst werden können:

Grundsätzlich hat die Synode seit 1992 immer den Willen gehabt, das einheitliche Recht der EKD zu wahren. Allein die vorsorgliche Überlegung, man wolle nicht überrascht werden von EKD-Bestimmungen, die möglicherweise für Westfalen nicht tragbar erscheinen, war Anlass, das Recht der EKD jeweils durch den Wortlaut eines Einführungsgesetzes in das westfälische Recht zu inkorporieren.

Es sollte geprüft werden, ob dieses Verfahren nicht auch viel einfacher bei gleicher Wahrung der westfälischen Interessen gesichert werden kann, indem § 1 Nr. 1 des Änderungsgesetzes (Vorlage 3.3) folgende Fassung erhält:

„Das Kirchengesetz über Mitarbeitervertretungen in der Evangelischen Kirchen in Deutschland (Mitarbeitervertretungsgesetz – MVG) vom 6. Oktober 1992 (Amtsblatt EKD 1992, S. 445) gilt in der Evangelischen Kirche von

Westfalen in der jeweils geltenden Fassung nach Maßgabe der folgenden ergänzenden Bestimmungen.“

Sollte sich wider Erwarten bei künftigen Änderungen des MVG-EKD ergeben, dass eine bestimmte Änderung für Westfalen nicht tragbar erscheint, könnte – im extremen Fall – die Kirchenleitung durch eine gesetzvertretende Verordnung eine solche Änderung für Westfalen ausschließen.

Die Überlegung, das gesamte MVG-EKD als ein Gesetz im Sinne des Artikel 10 a Abs. 2 der Grundordnung der EKD zu gestalten, um auf diese Weise dann den Kirchen die Übernahme des EKD-Rechts, gleichzeitig aber auch „den Ausstieg“ im Bedarfsfall zu ermöglichen, wurde im Rahmen der Tagung des Rechtsausschusses der EKD angesprochen. Dieser hielt diesen Weg jedoch nicht für möglich, weil das MVG seiner Art nach als anderes Gesetz seinerzeit geschaffen worden ist und nicht durch eine einfache Umformulierung nach Meinung des Rechtsausschusses im Rahmen einer Gesetzesänderung zu einem „10 a-Abs. 2-Gesetz“ gemacht werden kann.

Mit dem Vorschlag der Geltung des MVG-EKD in der jeweils geltenden Fassung würde jedoch eine ähnliche Situation erreicht.

Der Tagungs-Gesetzesausschuss könnte insoweit eine Ergänzung des Entwurfs zur Änderung des Einführungsgesetzes (Vorlage 3.3) der Synode vorschlagen.

**Entwurf**  
**Drittes Kirchengesetz zur Änderung des**  
**Einführungsgesetzes zum Mitarbeitervertretungsgesetz**  
**(3. EGMVG-Änderungsgesetz)**

**Vom .... November 2003**

Die Landessynode hat das folgende Kirchengesetz beschlossen:

**§ 1**

**Änderung des Einführungsgesetzes zum Mitarbeitervertretungsgesetzes**

Das Einführungsgesetz zum Kirchengesetz über Mitarbeitervertretungen in der Evangelischen Kirche in Deutschland (Einführungsgesetz zum Mitarbeitervertretungsgesetz – EGMVG) vom 5. November 1993 (KABl. 1993, S. 235), zuletzt geändert durch gesetzesvertretende Verordnung zur Änderung des Einführungsgesetzes zum Mitarbeitervertretungsgesetz vom 28. Juni 2001 (KABl. 2001, S. 274), wird wie folgt geändert:

1. § 1 erhält folgende Fassung:

„Das Kirchengesetz über Mitarbeitervertretungen in der Evangelischen Kirche in Deutschland (Mitarbeitervertretungsgesetz – MVG) vom 6. November 1992 (ABl. EKD 1992 S. 445), in der Fassung des Dritten Änderungsgesetzes vom 7. November 2002 (ABl. EKD 2002 S. 392) gilt in der Evangelischen Kirche von Westfalen nach Maßgabe der folgenden ergänzenden Bestimmungen.“

2. § 4 erhält folgende Fassung:

Unbeschadet der Bildung von Mitarbeitervertretungen im übrigen können mehrere oder alle Mitarbeitervertretungen der Kirchengemeinden eines Kirchenkreises oder eines Verbandes zur Wahrnehmung gemeinsamer Aufgaben im Sinne der §§ 35 und 36 MVG gegenüber dem Kirchenkreis oder Verband eine Gemeinsame Mitarbeitervertretung bilden, soweit nicht für diese Körperschaften eine Gemeinsame Mitarbeitervertretung nach § 5 Absatz 2 MVG gebildet ist; entsprechendes

gilt für die rechtlich selbständigen Werke und Einrichtungen eines anderen Rechtsträgers. Für das Zusammentreten zur ersten Sitzung gilt § 6 Abs. 4 MVG entsprechend.

## **§ 2**

### **In-Kraft-Treten**

Dieses Kirchengesetz tritt am 1. Januar 2004 in Kraft.

**Drittes Kirchengesetzes zur Änderung des  
Mitarbeitervertretungsgesetzes**

**Vom 07. November 2002**

**Die Synode der Evangelischen Kirche in Deutschland hat aufgrund von Artikel 10 Absatz 1 der Grundordnung der Evangelischen Kirche in Deutschland das folgende Kirchengesetz beschlossen:**

**Artikel 1  
Änderung des Mitarbeitervertretungsgesetzes**

Das Mitarbeitervertretungsgesetz vom 6. November 1992 (ABl.EKD 1992, S. 445) in der Fassung der Bekanntmachung vom 20. Dezember 1996 (ABl.EKD 1997 S. 41; 1997 S. 226), zuletzt geändert durch Artikel 2 des Kirchengesetzes zur Änderung des Verwaltungsgerichtsgesetzes und des Mitarbeitervertretungsgesetzes vom 5. November 1998 (ABl.EKD 1998 S. 478), wird wie folgt geändert:

1. Die Inhaltsübersicht wird wie folgt geändert:

- a) Nach § 6 wird die Angabe "§ 6 a Gesamtmitarbeitervertretung im Dienststellenverbund" eingefügt.
- b) In der Angabe zu § 23 wird das Wort ", Ausschüsse" gestrichen.
- c) Nach § 23 wird die Angabe "§ 23 a Ausschüsse" eingefügt.
- d) Nach § 52 wird die Angabe "§ 52 a Mitwirkung in Werkstätten für behinderte Menschen und in Angelegenheiten weiterer Personengruppen" eingefügt.

2. § 3 wird wie folgt geändert:

- a) In Absatz 1 werden vor dem Wort "Einrichtungen" die Wörter "rechtlich selbständigen" eingefügt.
- b) Dem Absatz 2 werden folgende Sätze 3 und 4 angefügt: "In rechtlich selbständigen Einrichtungen der Diakonie mit mehr als 2.000 Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen können Teildienststellen abweichend vom Verfahren nach Satz 1 durch Dienstvereinbarung gebildet werden. Besteht eine Gesamtmitarbeitervertretung, ist diese Dienstvereinbarungspartner der Dienststellenleitung."

3. Nach § 6 wird folgender § 6 a eingefügt:

"§ 6 a Gesamtmitarbeitervertretung im Dienststellenverbund

(1) Ein Dienststellenverbund liegt vor, wenn die einheitliche und beherrschende Leitung einer Mehrzahl rechtlich selbständiger diakonischer Einrichtungen bei einer dieser Einrichtungen liegt. 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 den Dienststellenverbund getroffen werden.

(2) Auf Antrag der Mehrheit der Mitarbeitervertretungen eines Dienststellenverbundes ist eine Gesamtmitarbeitervertretung zu bilden; bei zwei Mitarbeitervertretungen genügt der Antrag einer Mitarbeitervertretung.

(3) Die Gesamtmitarbeitervertretung des Dienststellenverbundes ist zuständig für die Aufgaben der Mitarbeitervertretung, soweit sie Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen aus mehreren oder allen Dienststellen des Dienststellenverbundes betreffen.

(4) Für die Gesamtmitarbeitervertretung des Dienststellenverbundes gelten im übrigen die Vorschriften des § 6 Absätze 3 bis 6 sinngemäß."

4. § 7 wird wie folgt geändert:

a) Der bisherige Wortlaut wird Absatz 1.

b) Nach Absatz 1 werden die folgenden Absätze 2 und 3 angefügt:

"(2) Wird die Neubildung einer Mitarbeitervertretung dadurch erforderlich, dass Dienststellen gespalten oder zusammengelegt worden sind, so bleiben bestehende Mitarbeitervertretungen für die jeweiligen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen zuständig, bis die neue Mitarbeitervertretung gebildet worden ist, längstens jedoch bis zum Ablauf von sechs Monaten nach Wirksamwerden der Umbildung.

(3) Geht eine Dienststelle durch Stilllegung, Spaltung oder Zusammenlegung unter, so bleibt die Mitarbeitervertretung so lange im Amt, wie dies zur Wahrnehmung der mit der Organisationsänderung im Zusammenhang stehenden Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte erforderlich ist."

5. Dem § 9 Absatz 1 wird folgender Satz 2 angefügt: "Besteht die Dienststelle bei Erlass des Wahlausschreibens noch nicht länger als drei Monate, so sind auch diejenigen wahlberechtigt, die zu diesem Zeitpunkt Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen der Dienststelle sind."

6. § 10 wird wie folgt geändert:

a) Absatz 1 wird wie folgt geändert:

aa) Die Wörter "voll geschäftsfähigen" werden gestrichen.

bb) Folgender Satz 2 wird angefügt: "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) Absatz 2 wird wie folgt geändert:

aa) Buchstabe a) wird wie folgt gefasst: "a) infolge Richterspruchs die Fähigkeit, Rechte aus öffentlichen Wahlen zu erlangen, nicht besitzen,"

bb) Die bisherigen Buchstaben a) bis c) werden Buchstaben b) bis d).

7. § 11 Absatz 1 Satz 3 wird wie folgt geändert:

a) Die Angabe "50" wird durch die Angabe "100" ersetzt.

b) Nach dem Wort "Wahlverfahren" werden die Wörter "(Wahl in der Versammlung der wahlberechtigten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen)" eingefügt.

8. § 15 Absatz 3 wird wie folgt geändert:

a) Nach dem Wort "wählen" wird das Komma durch einen Punkt ersetzt.

b) Die Wörter "es sei denn, die Mitarbeitervertretung ist am 30. April des Wahljahres noch nicht ein Jahr im Amt" werden durch den folgenden Satz ersetzt: "Ist eine Mitarbeitervertretung am 30. April des Jahres der regelmäßigen Mitarbeitervertretungswahl noch nicht ein Jahr im Amt, so ist nicht neu zu wählen; die Amtszeit verlängert sich um die nächste regelmäßige Amtszeit."

9. § 23 wird wie folgt geändert:

a) In der Überschrift wird das Wort ", Ausschüsse" gestrichen.

b) Absatz 3 wird gestrichen.

10. Nach § 23 wird folgender § 23 a eingefügt:

"§ 23 a Ausschüsse

(1) Die Mitarbeitervertretung kann die Bildung von Ausschüssen beschließen, denen jeweils mindestens drei Mitglieder der Mitarbeitervertretung angehören müssen, und den Ausschüssen Aufgaben zu selbständiger Erledigung übertragen; dies gilt nicht für den Abschluss und die Kündigung von Dienstvereinbarungen. Die Übertragung und der Widerruf der Übertragung von Aufgaben zur selbständigen Erledigung erfordert eine Dreiviertelmehrheit der Mitglieder der Mitarbeitervertretung. Die Übertragung und der Widerruf sind der Dienststellenleitung schriftlich anzuzeigen.

(2) In rechtlich selbständigen Einrichtungen der Diakonie mit je mehr als 150 Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen kann die Mitarbeitervertretung die Bildung eines Ausschusses für Wirtschaftsfragen beschließen. Der Ausschuss für Wirtschaftsfragen hat die Aufgabe, die Mitarbeitervertretung über wirtschaftliche Angelegenheiten zu unterrichten. Die Dienststellenleitung ist verpflichtet, auf der Grundlage der Informationen nach § 34 Absatz 2 mindestens einmal im Jahr mit dem Ausschuss die wirtschaftliche Lage der Dienststelle zu beraten; sie kann eine Person nach § 4 Absatz 2 mit der Wahrnehmung dieser Aufgabe beauftragen. Der Ausschuss für Wirtschaftsfragen kann im erforderlichen Umfang Sachverständige aus der Dienststelle hinzuziehen. Für die am Ausschuss für Wirtschaftsfragen beteiligten Personen gilt § 22 entsprechend."

11. § 30 wird wie folgt geändert:

a) In Absatz 1 werden nach dem Wort "Mittel" die Wörter ", dienststellenübliche technische Ausstattung" eingefügt.

b) In Absatz 4 werden die Wörter "Reisekosten in Höhe der Reisekostenstufe B, ersatzweise" gestrichen.

12. § 31 wird wie folgt geändert:

a) Absatz 2 wird wie folgt geändert:

aa) Die Wörter "im Jahr" werden durch die Wörter "in jedem Jahr ihrer Amtszeit" ersetzt.

bb) Nach Satz 1 wird folgender Satz 2 eingefügt: "Die Mitarbeitervertretung kann bis zu zwei weitere ordentliche Mitarbeiterversammlungen in dem jeweiligen Jahr der Amtszeit einberufen."

cc) Der bisherige Satz 2 wird Satz 3.

b) Absatz 4 wird wie folgt geändert:

aa) In Satz 1 werden die Wörter "ordentliche Mitarbeiterversammlung findet" durch die Wörter "ordentlichen Mitarbeiterversammlungen finden" ersetzt.

bb) In Satz 2 werden die Wörter "der ordentlichen Mitarbeiterversammlung" durch die Wörter "den ordentlichen Mitarbeiterversammlungen" ersetzt und nach den Wörtern "wenn die" das Wort "jeweilige" eingefügt.

c) In Absatz 5 wird nach den Wörtern "zu der" das Wort "jeweiligen" eingefügt.

d) In Absatz 7 wird das Wort "eine" durch die Wörter "die jeweilige" ersetzt.

13. § 34 wird wie folgt geändert:

a) Nach Absatz 1 wird folgender Absatz 2 eingefügt:

"(2) Die Dienststellenleitung hat die Mitarbeitervertretung einmal im Jahr über die Personalplanung, insbesondere über den gegenwärtigen und zukünftigen Personalbedarf zu unterrichten. In rechtlich selbständigen Einrichtungen der Diakonie mit je mehr als 150 Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen besteht darüber hinaus einmal im Jahr eine Informationspflicht über

a) die wirtschaftliche Lage der Dienststelle,

b) geplante Investitionen,

c) Rationalisierungsvorhaben,

d) die Einschränkung oder Stilllegung von wesentlichen Teilen der Dienststelle,

e) wesentliche Änderungen der Organisation oder des Zwecks der Dienststelle.

Besteht eine Gesamtmitarbeitervertretung, ist diese zu informieren."

b) Der bisherige Absatz 2 wird Absatz 3 und es wird folgender Satz 3 angefügt: "Die Dienststellenleitung ist verpflichtet, die Mitarbeitervertretung auch über die Beschäftigung der Personen in der Dienststelle zu informieren, die nicht in einem Arbeitsverhältnis zur Dienststelle stehen."

c) Die bisherigen Absätze 3 und 4 werden Absätze 4 und 5.

14. § 35 Absatz 3 wird wie folgt geändert:

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

b) Nach Buchstabe f) wird folgender Buchstabe g) angefügt: "g) Maßnahmen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes und des betrieblichen Umweltschutzes fördern."

15. Dem § 38 Absatz 1 wird folgender Satz 3 angefügt: "Abweichend von Satz 2 ist ein Arbeitsvertrag wirksam; die Mitarbeitervertretung kann jedoch verlangen, dass der Mitarbeiter oder die Mitarbeiterin solange nicht beschäftigt wird, bis eine Einigung zwischen Mitarbeitervertretung und Dienststellenleitung erzielt ist oder die fehlende Einigung durch Beschluss der Schlichtungsstelle ersetzt wurde."

16. In § 42 Buchstabe k) werden die Wörter "in besonderen Fällen (aus familien- oder arbeitsmarktpolitischen Gründen)" gestrichen.

17. In § 50 Absatz 1 Satz 1 werden nach dem Wort "werden" die Wörter "in einer Versammlung der schwerbehinderten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen" eingefügt.

18. § 51 wird wie folgt geändert:

a) Absatz 1 erhält folgende Fassung:

"(1) Die Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen nimmt die Aufgaben der Schwerbehindertenvertretung nach staatlichem Recht wahr."

b) In Absatz 2 wird die Angabe "300" durch die Angabe "200" ersetzt.

19. Nach § 52 wird folgender § 52 a eingefügt:

"§ 52 a           Mitwirkung in Werkstätten für behinderte Menschen und in Angelegenheiten weiterer Personengruppen

Die Mitwirkungsrechte behinderter Menschen in Werkstätten regelt der Rat der Evangelischen Kirche in Deutschland durch Rechtsverordnung. Er kann auch für weitere Gruppen von Beschäftigten, die nicht Mitarbeiter oder Mitarbeiterinnen nach § 2 sind, Mitwirkungsrechte durch Rechtsverordnung regeln."

## **Artikel 2**

### **In-Kraft-Treten**

Dieses Kirchengesetz tritt mit Wirkung für die Evangelische Kirche in Deutschland am 1. Januar 2003 in Kraft.

**Dritte Novellierung des Mitarbeitervertretungsgesetzes der EKD  
- Synopse -**

<b>Kirchengesetz über Mitarbeitervertretungen in der Evangelischen Kirche in Deutschland</b>		
<b>alter Text</b>	<b>neuer Text</b>	<b>Bemerkungen</b>
Inhaltsverzeichnis Präambel	Inhaltsverzeichnis Präambel	
I.           Abschnitt. Allgemeine Bedingungen	I.           Abschnitt. Allgemeine Bedingungen	
§ 1        Grundsatz	§ 1        Grundsatz	
§ 2        Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen	§ 2        Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen	
§ 3        Dienststellen	§ 3        Dienststellen	
§ 4        Dienststellenleitungen	§ 4        Dienststellenleitungen	
II.         Abschnitt. Bildung und Zusammensetzung der Mitarbeitervertretung	II.         Abschnitt. Bildung und Zusammensetzung der Mitarbeitervertretung	
§ 5        Mitarbeitervertretungen	§ 5        Mitarbeitervertretungen	
§ 6        Gesamtmitarbeitervertretungen	§ 6        Gesamtmitarbeitervertretungen	
§ 7        Neubildung von Mitarbeitervertretungen	§ 6 a     Gesamtmitarbeitervertretung im Dienststel- lenverbund	
§ 8        Zusammensetzung	§ 7        Neubildung von Mitarbeitervertretun- gen	
	§ 8        Zusammensetzung	
III.        Abschnitt. Wahl der Mitarbeitervertretung	III.        Abschnitt. Wahl der Mitarbeitervertretung	
§ 9        Wahlberechtigung	§ 9        Wahlberechtigung	
§ 10       Wählbarkeit	§ 10       Wählbarkeit	
§ 11       Wahlverfahren	§ 11       Wahlverfahren	
§ 12       Vertretung der Berufsgruppen und Ar- beitsbereiche	§ 12       Vertretung der Berufsgruppen und Ar- beitsbereiche	
§ 13       Wahlschutz, Wahlkosten	§ 13       Wahlschutz, Wahlkosten	
§ 14       Anfechtung der Wahl	§ 14       Anfechtung der Wahl	
IV.        Abschnitt. Amtszeit		

## Kirchengesetz über Mitarbeitervertretungen in der Evangelischen Kirche in Deutschland

alter Text	neuer Text	Bemerkungen
§ 15 Amtszeit	IV. Abschnitt. Amtszeit	
§ 16 Neuwahl der Mitarbeitervertretung vor Ablauf der Amtszeit	§ 15 Amtszeit	
§ 17 Ausschluss eines Mitgliedes oder Auflösung der Mitarbeitervertretung	§ 16 Neuwahl der Mitarbeitervertretung vor Ablauf der Amtszeit	
§ 18 Erlöschen und Ruhen der Mitgliedschaft, Ersatzmitgliedschaft	§ 17 Ausschluss eines Mitgliedes oder Auflösung der Mitarbeitervertretung	
V. Abschnitt. Rechtsstellung der Mitglieder der Mitarbeitervertretung	§ 18 Erlöschen und Ruhen der Mitgliedschaft, Ersatzmitgliedschaft	
§ 19 Ehrenamt, Behinderungs- und Begünstigungsverbot, Arbeitsbefreiung	V. Abschnitt. Rechtsstellung der Mitglieder der Mitarbeitervertretung	
§ 20 Freistellung von der Arbeit	§ 19 Ehrenamt, Behinderungs- und Begünstigungsverbot, Arbeitsbefreiung	
§ 21 Abordnungs- und Versetzungsverbot, Kündigungsschutz	§ 20 Freistellung von der Arbeit	
§ 22 Schweigepflicht	§ 21 Abordnungs- und Versetzungsverbot, Kündigungsschutz	
VI. Abschnitt. Geschäftsführung	§ 22 Schweigepflicht	
§ 23 Vorsitz, Ausschüsse	VI. Abschnitt. Geschäftsführung	
§ 24 Sitzungen	§ 23 Vorsitz	
§ 25 Teilnahme an der Sitzung der Mitarbeitervertretung	§ 23 a Ausschüsse	
§ 26 Beschlussfassung	§ 24 Sitzungen	
§ 27 Sitzungsniederschrift	§ 25 Teilnahme an der Sitzung der Mitarbeitervertretung	
§ 28 Sprechstunden, Aufsuchen am Arbeitsplatz	§ 26 Beschlussfassung	
§ 29 Geschäftsordnung	§ 27 Sitzungsniederschrift	
§ 30 Sachbedarf, Kosten der Geschäftsführung	§ 28 Sprechstunden, Aufsuchen am Arbeitsplatz	
VII. Abschnitt. Mitarbeiterversammlung	§ 29 Geschäftsordnung	
§ 31 Mitarbeiterversammlung	§ 30 Sachbedarf, Kosten der Geschäftsführung	
§ 32 Aufgaben		

## Kirchengesetz über Mitarbeitervertretungen in der Evangelischen Kirche in Deutschland

alter Text	neuer Text	Bemerkungen
VIII. Abschnitt. Aufgaben und Befugnisse der Mitarbeitervertretung	VII. Abschnitt. Mitarbeiterversammlung § 31 Mitarbeiterversammlung § 32 Aufgaben	
§ 33 Grundsätze für die Zusammenarbeit	VIII. Abschnitt. Aufgaben und Befugnisse der Mitarbeitervertretung	
§ 34 Informationsrechte der Mitarbeitervertretung	§ 33 Grundsätze für die Zusammenarbeit	
§ 35 Allgemeine Aufgaben der Mitarbeitervertretung	§ 34 Informationsrechte der Mitarbeitervertretung	
§ 36 Dienstvereinbarungen	§ 35 Allgemeine Aufgaben der Mitarbeitervertretung	
§ 37 Verfahren der Beteiligung der Mitarbeitervertretung	§ 36 Dienstvereinbarungen	
§ 38 Mitbestimmung	§ 37 Verfahren der Beteiligung der Mitarbeitervertretung	
§ 39 Fälle der Mitbestimmung bei allgemeinen personellen Angelegenheiten	§ 38 Mitbestimmung	
§ 40 Fälle der Mitbestimmung in organisatorischen und sozialen Angelegenheiten	§ 39 Fälle der Mitbestimmung bei allgemeinen personellen Angelegenheiten	
§ 41 Eingeschränkte Mitbestimmung	§ 40 Fälle der Mitbestimmung in organisatorischen und sozialen Angelegenheiten	
§ 42 Fälle der eingeschränkten Mitbestimmung in Personalangelegenheiten	§ 41 Eingeschränkte Mitbestimmung	
§ 43 Fälle der eingeschränkten Mitbestimmung in Personalangelegenheiten der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnissen	§ 42 Fälle der eingeschränkten Mitbestimmung in Personalangelegenheiten	
§ 44 Ausnahmen von der Beteiligung in Personalangelegenheiten	§ 43 Fälle der eingeschränkten Mitbestimmung in Personalangelegenheiten der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnissen	
§ 45 Mitberatung	§ 44 Ausnahmen von der Beteiligung in Personalangelegenheiten	
§ 46 Fälle der Mitberatung	§ 45 Mitberatung	
§ 47 Initiativrecht der Mitarbeitervertretung	§ 46 Fälle der Mitberatung	
§ 48 Beschwerderecht der Mitarbeitervertretung	§ 47 Initiativrecht der Mitarbeitervertretung	
IX. Abschnitt. Interessenvertretung besonderer Mitarbeitergruppen	§ 48 Beschwerderecht der Mitarbeitervertretung	
§ 49 Vertretung der Jugendlichen und der		

## Kirchengesetz über Mitarbeitervertretungen in der Evangelischen Kirche in Deutschland

alter Text		neuer Text		Bemerkungen
§ 50	Auszubildenden Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen	IX.	Abschnitt. Interessenvertretung besonderer Mitarbeitergruppen	
§ 51	Aufgaben der Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiter und Mit- arbeiterinnen	§ 49	Vertretung der Jugendlichen und der Auszubildenden	
§ 52	Persönliche Rechte und Pflichten der Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen	§ 50	Vertrauensperson der schwerbehinder- ten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen	
§ 53	Vertrauensmann der Zivildienstleistenden	§ 51	Aufgaben der Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen	
		§ 52	Persönliche Rechte und Pflichten der Vertrauensperson der schwerbehinder- ten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen	
		§ 52 a	Mitwirkung in Werkstätten für behinder- te Menschen und in Angelegenheiten weiterer Personengruppen	
X.	Abschnitt. Gesamtausschuss der Mitarbeiter- vertretungen	§ 53	Vertrauensmann der Zivildienstleistenden	
§ 54	Bildung von Gesamtausschüssen	X.	Abschnitt. Gesamtausschuss der Mitarbei- tervertretungen	
§ 55	Aufgaben des Gesamtausschusses			
XI.	Abschnitt. Kirchlicher Rechtsschutz (Schlich- tungsstelle, Verwaltungsgericht für mitarbei- tervertretungsrechtliche Streitigkeiten der Evangelischen Kirche in Deutschland)	§ 54	Bildung von Gesamtausschüssen	
		§ 55	Aufgaben des Gesamtausschusses	
		XI.	Abschnitt. Kirchlicher Rechtsschutz (Schlichtungsstelle, Verwaltungsgericht für mitarbeitervertretungsrechtliche Streitig- keiten der Evangelischen Kirche in Deutschland)	
§ 56	Rechtsschutz	§ 56	Rechtsschutz	
§ 57	Bildung von Schlichtungsstellen	§ 57	Bildung von Schlichtungsstellen	
§ 58	Bildung und Zusammensetzung der Kammern	§ 58	Bildung und Zusammensetzung der Kammern	
§ 59	Rechtsstellung der Mitglieder der Schlichtungsstelle	§ 59	Rechtsstellung der Mitglieder der	
§ 60	Zuständigkeit der Schlichtungsstelle			
§ 61	Durchführung der Schlichtung			

## Kirchengesetz über Mitarbeitervertretungen in der Evangelischen Kirche in Deutschland

alter Text	neuer Text	Bemerkungen
<p>§ 62 Verfahrensordnung § 63 Rechtsmittel</p> <p>XII. Abschnitt. Inkrafttreten, Schlussbestimmungen</p> <p>§ 64 Inkrafttreten § 65 Übernahmebestimmungen § 66 Übergangsbestimmungen § 67 (gestrichen)</p>	<p>Schlichtungsstelle Zuständigkeit der Schlichtungsstelle Durchführung der Schlichtung Verfahrensordnung Rechtsmittel</p> <p>XII. Abschnitt. Inkrafttreten, Schlussbestimmungen</p> <p>§ 64 Inkrafttreten § 65 Übernahmebestimmungen § 66 Übergangsbestimmungen § 67 (gestrichen)</p>	
<p>§ 3 Dienststellen</p> <p>(1) Dienststellen im Sinne dieses Kirchengesetzes sind die rechtlich selbständigen Körperschaften, Anstalten, Stiftungen und Werke sowie die Einrichtungen der Diakonie innerhalb der Evangelischen Kirche in Deutschland.</p> <p>(2) Als Dienststellen im Sinne von Absatz 1 gelten Dienststellenteile, die durch Aufgabenbereich und Organisation eigenständig oder räumlich weit entfernt vom Sitz des Rechtsträgers sind und bei denen die Voraussetzungen des § 5 Absatz 1 vorliegen, wenn die Mehrheit ihrer wahlberechtigten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen dies in geheimer Abstimmung beschließt und darüber Einvernehmen mit der Dienststellenleitung herbeigeführt wird. Ist die Eigenständigkeit solcher Dienststellenteile dahingehend eingeschränkt, dass bestimmte Entscheidungen, die nach diesem Kirchengesetz der Mitberatung oder Mitbestimmung unterliegen, bei einem anderen Dienststellenteil</p>	<p>§ 3 Dienststellen</p> <p>(1) Dienststellen im Sinne dieses Kirchengesetzes sind die rechtlich selbständigen Körperschaften, Anstalten, Stiftungen und Werke sowie die rechtlich selbständigen Einrichtungen der Diakonie innerhalb der Evangelischen Kirche in Deutschland.</p> <p>(2) Als Dienststellen im Sinne von Absatz 1 gelten Dienststellenteile, die durch Aufgabenbereich und Organisation eigenständig oder räumlich weit entfernt vom Sitz des Rechtsträgers sind und bei denen die Voraussetzungen des § 5 Absatz 1 vorliegen, wenn die Mehrheit ihrer wahlberechtigten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen dies in geheimer Abstimmung beschließt und darüber Einvernehmen mit der Dienststellenleitung herbeigeführt wird. Ist die Eigenständigkeit solcher Dienststellenteile dahingehend eingeschränkt, dass bestimmte Entscheidungen, die nach diesem Kirchengesetz der Mitberatung</p>	<p>Die Änderung stellt deklaratorisch klar, dass grundsätzlich nur rechtlich selbständige Einrichtungen der Diakonie den mitarbeitervertretungsrechtlichen Dienststellenbegriff erfüllen.</p> <p>Absatz 2 regelt das Verfahren, mit dem räumlich weit entfernt oder organisatorisch selbständige Dienststellen eine eigene Mitarbeitervertretung bilden können (Abspaltung). Das (relativ komplizierte) Verfahren zur Abspaltung von "Teildienststellen" nach Absatz 2 hat sich für große bundesweit tätige diakonische Einrichtungen als nicht sachgerecht erwiesen. Für diese Träger ist es empfehlenswert, nicht über eine Mitarbeitervertretung mit Zuständigkeit für das gesamte Bundesgebiet zu verfügen, sondern Mitarbeitervertretungen mit regionaler Zuständigkeit vorzusehen. In diesen speziellen Fällen verur-</p>

## Kirchengesetz über Mitarbeitervertretungen in der Evangelischen Kirche in Deutschland

alter Text	neuer Text	Bemerkungen
<p>verbleiben, ist in diesen Fällen dessen Dienststellenleitung Partner der Mitarbeitervertretung.</p> <p>(3) Entscheidungen nach Absatz 2 über die Geltung von Dienststellenteilen sowie Einrichtungen der Diakonie als Dienststellen können für die Zukunft mit Beginn der nächsten Amtszeit der Mitarbeitervertretung widerrufen werden. Für das Verfahren gilt Absatz 2 entsprechend.</p> <p>(4) Bei Streitigkeiten darüber, ob ein Teil einer Körperschaft, Anstalt, Stiftung oder eines Werks sowie einer Einrichtung der Diakonie als Dienststelle gilt, kann die Schlichtungsstelle angerufen werden, die das Einvernehmen zwischen Dienststellenleitung und Mitarbeitervertretung ersetzen kann.</p>	<p>oder Mitbestimmung unterliegen, bei einem anderen Dienststellenteil verbleiben, ist in diesen Fällen dessen Dienststellenleitung Partner der Mitarbeitervertretung. In rechtlich selbständigen Einrichtungen der Diakonie mit mehr als 2.000 Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen können Teildienststellen abweichend vom Verfahren nach Satz 1 durch Dienstvereinbarung gebildet werden. Besteht eine Gesamtmitarbeitervertretung, ist diese Dienstvereinbarungspartner der Dienststellenleitung..</p> <p>(3) Entscheidungen nach Absatz 2 über die Geltung von Dienststellenteilen sowie Einrichtungen der Diakonie als Dienststellen können für die Zukunft mit Beginn der nächsten Amtszeit der Mitarbeitervertretung widerrufen werden. Für das Verfahren gilt Absatz 2 entsprechend.</p> <p>(4) Bei Streitigkeiten darüber, ob ein Teil einer Körperschaft, Anstalt, Stiftung oder eines Werks sowie einer Einrichtung der Diakonie als Dienststelle gilt, kann die Schlichtungsstelle angerufen werden, die das Einvernehmen zwischen Dienststellenleitung und Mitarbeitervertretung ersetzen kann.</p>	<p>sachte das Verfahren nach Absatz 2 einen nicht vertretbaren Aufwand. Um diesen zu vermeiden, wird die Möglichkeit vorgesehen, dass bei rechtlich selbständigen Einrichtungen der Diakonie mit über 2.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Teildienststellen abweichend zwischen Dienststellenleitung und Gesamtmitarbeitervertretung durch Dienstvereinbarung geregelt werden können.</p>
	<p>§ 6 a Gesamtmitarbeitervertretung im Dienststellenverbund</p> <p>(1) Ein Dienststellenverbund liegt vor, wenn die einheitliche und beherrschende Leitung einer Mehrzahl rechtlich selbständiger diakonischer Einrichtungen bei einer dieser Einrichtungen liegt. 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 den Dienststellenverbund getroffen werden.</p>	<p>Die durch § 6 a eingeführte Möglichkeit der Schaffung einer Gesamtmitarbeitervertretung im Dienststellenverbund ist sowohl vom Verband der diakonischen Dienstgeber in Deutschland e.V. (VdDD), von gliedkirchlichen Diakonischen Werken als auch von der Mitarbeiterseite angeregt worden. Die Hauptgeschäftsstelle des Diakonischen Werks der EKD schließt sich diesem Vorschlag an.</p> <p>In den vergangenen Jahren sind mittlere und größere diakonische Einrichtungen zunehmend dazu übergegangen</p>

<b>Kirchengesetz über Mitarbeitervertretungen in der Evangelischen Kirche in Deutschland</b>		
<b>alter Text</b>	<b>neuer Text</b>	<b>Bemerkungen</b>
	<p>(2) Auf Antrag der Mehrheit der Mitarbeitervertretungen eines Dienststellenverbundes ist eine Gesamtmitarbeitervertretung zu bilden; bei zwei Mitarbeitervertretungen genügt der Antrag einer Mitarbeitervertretung.</p> <p>(3) Die Gesamtmitarbeitervertretung des Dienststellenverbundes ist zuständig für die Aufgaben der Mitarbeitervertretung, soweit sie Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen aus mehreren oder allen Dienststellen des Dienststellenverbundes betreffen.</p> <p>(4) Für die Gesamtmitarbeitervertretung des Dienststellenverbundes gelten im übrigen die Vorschriften des § 6 Absätze 3 bis 6 sinngemäß</p>	<p>gen, Tätigkeitsbereiche in Form gemeinnütziger Gesellschaften mit beschränkter Haftung auszugliedern. Durch die Gesamtmitarbeitervertretung im Dienststellenverbund wird die Möglichkeit geschaffen, die Interessenvertretung der Mitarbeiterschaft den Entscheidungsstrukturen anzupassen.</p>
<p>§ 7 Neubildung von Mitarbeitervertretungen Sofern keine Mitarbeitervertretung besteht, hat die Dienststellenleitung, im Falle des § 6 die Gesamtmitarbeitervertretung, unverzüglich eine Mitarbeiterversammlung zur Bildung eines Wahlvorstandes einzuberufen. Kommt die Bildung einer Mitarbeitervertretung nicht zustande, so ist auf Antrag von mindestens drei Wahlberechtigten und spätestens nach Ablauf einer Frist von jeweils längstens einem Jahr erneut eine Mitarbeiterversammlung einzuberufen, um einen Wahlvorstand zu bilden.</p>	<p>§ 7 Neubildung von Mitarbeitervertretungen (1) Sofern keine Mitarbeitervertretung besteht, hat die Dienststellenleitung, im Falle des § 6 die Gesamtmitarbeitervertretung, unverzüglich eine Mitarbeiterversammlung zur Bildung eines Wahlvorstandes einzuberufen. Kommt die Bildung einer Mitarbeitervertretung nicht zustande, so ist auf Antrag von mindestens drei Wahlberechtigten und spätestens nach Ablauf einer Frist von jeweils längstens einem Jahr erneut eine Mitarbeiterversammlung einzuberufen, um einen Wahlvorstand zu bilden.</p> <p>(2) Wird die Neubildung einer Mitarbeitervertretung dadurch erforderlich, dass Dienststellen gespalten oder zusammengelegt worden sind, so bleiben bestehende Mitarbeitervertretungen für die jeweiligen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen zuständig, bis die neue Mitarbeitervertretung gebildet worden ist, längstens jedoch bis zum Ablauf von sechs Monaten nach Wirksamwerden der Umbildung.</p>	<p>Nach der bisherigen Rechtslage konnte in aus- oder umgegründeten Dienststellen eine neue Mitarbeitervertretung erst nach sechs Monaten des Bestehens der neuen Dienststelle gebildet werden, da erst zu diesem Zeitpunkt die Voraussetzung des § 10 Absatz 1 Buchst. a MVG.EKD erfüllt ist (dreimonatige Dienststellenzugehörigkeit als Voraussetzung für das aktive und passive Wahlrecht). Gerade für die Zeit des Übergangs sollte eine Interessenvertretung der Mitarbeiterschaft vorhanden sein. Dies wird durch die eingefügten Absätze 2 und</p>

<b>Kirchengesetz über Mitarbeitervertretungen in der Evangelischen Kirche in Deutschland</b>		
<b>alter Text</b>	<b>neuer Text</b>	<b>Bemerkungen</b>
	<p>(3) Geht eine Dienststelle durch Stilllegung, Spaltung oder Zusammenlegung unter, so bleibt die Mitarbeitervertretung so lange im Amt, wie dies zur Wahrnehmung der mit der Organisationsänderung im Zusammenhang stehenden Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte erforderlich ist.</p>	<p>3 gesichert.</p> <p>Absatz 3 regelt das "Restmandat" und ermöglicht damit die Interessenvertretung der Mitarbeiterschaft auch für die Fälle, in denen Dienststellen durch Stilllegung, Spaltung oder Zusammenlegung untergehen. Das Restmandat ist durch Rechtsprechung bereits länger anerkannt und durch § 21 b in das BetrVG aufgenommen worden.</p>
<p>§ 9 Wahlberechtigung</p> <p>(1) Wahlberechtigt sind alle Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, die am Wahltag das 18. Lebensjahr vollendet haben und seit mindestens drei Monaten der Dienststelle angehören.</p> <p>(2) Wer zu einer anderen Dienststelle abgeordnet ist, wird dort nach Ablauf von drei Monaten wahlberechtigt; zum gleichen Zeitpunkt erlischt das Wahlrecht in der bisherigen Dienststelle für die Dauer der Abordnung.</p> <p>(3) Nicht wahlberechtigt sind Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, die am Wahltag seit mehr als drei Monaten beurlaubt sind. 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>§ 9 Wahlberechtigung</p> <p>(1) Wahlberechtigt sind alle Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, die am Wahltag das 18. Lebensjahr vollendet haben und seit mindestens drei Monaten der Dienststelle angehören. Besteht die Dienststelle bei Erlass des Wahlausschreibens noch nicht länger als drei Monate, so sind auch diejenigen wahlberechtigt, die zu diesem Zeitpunkt Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen der Dienststelle sind.</p> <p>(2) Wer zu einer anderen Dienststelle abgeordnet ist, wird dort nach Ablauf von drei Monaten wahlberechtigt; zum gleichen Zeitpunkt erlischt das Wahlrecht in der bisherigen Dienststelle für die Dauer der Abordnung.</p> <p>(3) Nicht wahlberechtigt sind Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, die am Wahltag seit mehr als drei Monaten beurlaubt sind. 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>Die Ergänzung des Absatzes 1 durch den angefügten Satz 2 ermöglicht eine möglichst frühzeitige Bildung von Mitarbeitervertretungen bei der Neubildung von Dienststellen. Bislang war eine Voraussetzung für die Wahlberechtigung die mindestens dreimonatige Zugehörigkeit zur Dienststelle. Diese Voraussetzung entfällt für den Sonderfall der Neubildung.</p>
<p>§ 10 Wählbarkeit</p> <p>(1) Wählbar sind alle voll geschäftsfähigen Wahlberechtigten (§ 9), die am Wahltag</p>	<p>§ 10 Wählbarkeit</p> <p>(1) Wählbar sind alle Wahlberechtigten (§ 9), die am Wahltag</p>	<p>§ 10 Absatz 1 Satz 1 fordert für das passive Wahlrecht bislang die "volle Geschäftsfähigkeit". Dieser Terminus</p>

## Kirchengesetz über Mitarbeitervertretungen in der Evangelischen Kirche in Deutschland

alter Text	neuer Text	Bemerkungen
<p>a) der Dienststelle seit mindestens sechs Monaten angehören</p> <p>und</p> <p>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.</p> <p>(2) Nicht wählbar sind Wahlberechtigte, die</p> <p>a) am Wahltag noch für einen Zeitraum von mehr als sechs Monaten beurlaubt sind,</p> <p>b) zu ihrer Berufsausbildung beschäftigt werden,</p> <p>c) als Vertretung der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in das kirchengemeindliche Leitungsorgan gewählt worden sind.</p>	<p>a) der Dienststelle seit mindestens sechs Monaten angehören</p> <p>und</p> <p>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.</p> <p><b>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></p> <p>(2) Nicht wählbar sind Wahlberechtigte, die</p> <p>a) infolge Richterspruchs die Fähigkeit, Rechte aus öffentlichen Wahlen zu erlangen, nicht besitzen,</p> <p>b) am Wahltag noch für einen Zeitraum von mehr als sechs Monaten beurlaubt sind,</p> <p>c) zu ihrer Berufsausbildung beschäftigt werden,</p> <p>d) als Vertretung der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in das kirchengemeindliche Leitungsorgan gewählt worden sind.</p>	<p>existiert aber bereits seit einigen Jahren im Betreuungsrecht nicht mehr, so dass die Vorschrift angepasst werden muss. Die Formulierung "Nicht wählbar ist, wer infolge Richterspruchs die Fähigkeit, Rechte aus öffentlichen Wahlen zu erlangen, nicht besitzt", in Absatz 2 entspricht sowohl dem BPersVG (§ 14 Absatz 1) als auch dem BetrVG (§ 8 Absatz 1).</p> <p>Die Ergänzung des Absatzes 1 ist die Konsequenz aus der in § 9 geschaffenen Möglichkeit einer frühzeitigen Mitarbeitervertretungswahl in neu gegründeten Dienststellen.</p>
<p>§ 11 Wahlverfahren</p> <p>(1) Die Mitglieder der Mitarbeitervertretung werden in gleicher, freier, geheimer und unmittelbarer Wahl gemeinsam und nach den Grundsätzen der Mehrheitswahl (Persönlichkeitswahl) gewählt. Die Wahlberechtigten haben das Recht, Wahlvorschläge zu machen. Für Dienststellen mit in der Regel nicht mehr als 50 Wahlberechtigten soll ein vereinfachtes Wahlverfahren vorgesehen werden.</p> <p>(2) Weitere Einzelheiten sind in Wahlordnungen zu regeln. Zuständig hierfür ist der Rat der Evangelischen Kirche in Deutschland, soweit die Gliedkirchen für ihren</p>	<p>§ 11 Wahlverfahren</p> <p>(1) Die Mitglieder der Mitarbeitervertretung werden in gleicher, freier, geheimer und unmittelbarer Wahl gemeinsam und nach den Grundsätzen der Mehrheitswahl (Persönlichkeitswahl) gewählt. Die Wahlberechtigten haben das Recht, Wahlvorschläge zu machen. Für Dienststellen mit in der Regel nicht mehr als 100 Wahlberechtigten soll ein vereinfachtes Wahlverfahren (Wahl in der Versammlung der wahlberechtigten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen) vorgesehen werden.</p> <p>(2) Weitere Einzelheiten sind in Wahlordnungen zu regeln. Zuständig hierfür ist der Rat der Evangelischen</p>	<p>Durch die Änderung von § 11 Absatz 1 wird die Grenze für das "vereinfachte Wahlverfahren" von bislang 50 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern auf 100 Beschäftigte angehoben. Durch die Ergänzung von Satz 3 werden die wesentlichen Merkmale des vereinfachten Verfahrens bereits im MVG.EKD selbst benannt ("Wahl in der Versammlung der wahlberechtigten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen"). Wegen der Anhebung des Grenzwertes kann in Kirche und Diakonie in einer größeren Anzahl von Dienststellen das vereinfachte Wahlverfahren zur Anwendung gelangen. Wie bisher, steht aber auch künftig die Art des Wahlverfahrens in Dienststellen mit mehr</p>

<b>Kirchengesetz über Mitarbeitervertretungen in der Evangelischen Kirche in Deutschland</b>		
<b>alter Text</b>	<b>neuer Text</b>	<b>Bemerkungen</b>
Bereich nichts anderes bestimmen.	Kirche in Deutschland, soweit die Gliedkirchen für ihren Bereich nichts anderes bestimmen.	als 15 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zur Disposition der Mitarbeiterschaft, da die Wahlversammlung mit einfacher Mehrheit der Anwesenden ohne Angabe von Gründen beschließen kann, dass das nicht vereinfachte Verfahren anzuwenden ist.
<p>§ 15 Amtszeit</p> <p>(1) Die Amtszeit der Mitarbeitervertretung beträgt vier Jahre.</p> <p>(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>(3) Findet außerhalb der allgemeinen Wahlzeit eine Mitarbeitervertretungswahl statt, so ist unabhängig von der Amtszeit der Mitarbeitervertretung in der nächsten allgemeinen Wahlzeit erneut zu wählen, es sei denn, die Mitarbeitervertretung ist am 30. April des Wahljahres noch nicht ein Jahr im Amt.</p> <p>(4) Die bisherige Mitarbeitervertretung führt die Geschäfte bis zu deren Übernahme durch die neugewählte Mitarbeitervertretung weiter, längstens jedoch sechs Monate über den Ablauf ihrer Amtszeit hinaus. Alsdann ist nach § 7 zu verfahren.</p>	<p>§ 15 Amtszeit</p> <p>(1) Die Amtszeit der Mitarbeitervertretung beträgt vier Jahre.</p> <p>(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>(3) Findet außerhalb der allgemeinen Wahlzeit eine Mitarbeitervertretungswahl statt, so ist unabhängig von der Amtszeit der Mitarbeitervertretung in der nächsten allgemeinen Wahlzeit erneut zu wählen. Ist eine Mitarbeitervertretung am 30. April des Jahres der regelmäßigen Mitarbeitervertretungswahl noch nicht ein Jahr im Amt, so ist nicht neu zu wählen; die Amtszeit verlängert sich um die nächste regelmäßige Amtszeit.</p> <p>(4) Die bisherige Mitarbeitervertretung führt die Geschäfte bis zu deren Übernahme durch die neugewählte Mitarbeitervertretung weiter, längstens jedoch sechs Monate über den Ablauf ihrer Amtszeit hinaus. Alsdann ist nach § 7 zu verfahren.</p>	<p>Die Regelung über die Aussetzung der Wahl zum allgemeinen Wahltermin für Mitarbeitervertretungen, die zu diesem Termin noch nicht ein Jahr im Amt sind, wird sprachlich klarer gefasst, da die bisherige Formulierung in der praktischen Rechtsanwendung häufiger Fragen aufwarf. Der materielle Regelungsgehalt der Vorschrift bleibt unverändert.</p>
<p>§ 23 Vorsitz, Ausschüsse</p> <p>(1) Die Mitarbeitervertretung entscheidet in geheimer Wahl über den Vorsitz. Der oder die Vorsitzende führt die laufenden Geschäfte und vertritt die Mitarbeitervertretung im Rahmen der von ihr gefassten Beschlüsse. Zu Beginn der Amtszeit legt die Mitarbeitervertretung die Reihenfol-</p>	<p>§ 23 Vorsitz</p> <p>(1) Die Mitarbeitervertretung entscheidet in geheimer Wahl über den Vorsitz. Der oder die Vorsitzende führt die laufenden Geschäfte und vertritt die Mitarbeitervertretung im Rahmen der von ihr gefassten Beschlüsse. Zu Beginn der Amtszeit legt die Mitarbeiterver-</p>	

**Kirchengesetz über Mitarbeitervertretungen in der Evangelischen Kirche in Deutschland**

<b>alter Text</b>	<b>neuer Text</b>	<b>Bemerkungen</b>
<p>ge der Vertretung im Vorsitz fest. Die Reihenfolge ist der Dienststellenleitung schriftlich mitzuteilen.</p> <p>(2) Soweit die Mitarbeitervertretung nur aus einer Person besteht, übernimmt die Stellvertretung der Wahlbewerber oder die Wahlbewerberin mit der nächstniedrigen Stimmzahl, mit der alle Angelegenheiten der Mitarbeitervertretung beraten werden können.</p> <p>(3) Die Mitarbeitervertretung kann die Bildung von Ausschüssen beschließen, denen jeweils mindestens drei Mitglieder der Mitarbeitervertretung angehören müssen, und den Ausschüssen Aufgaben zur selbständigen Erledigung übertragen; dies gilt nicht für den Abschluss und die Kündigung von Dienstvereinbarungen. Die Übertragung und der Widerruf der Übertragung von Aufgaben zur selbständigen Erledigung erfordert eine Dreiviertelmehrheit der Mitglieder der Mitarbeitervertretung. Die Übertragung und der Widerruf sind der Dienststellenleitung schriftlich anzuzeigen.</p>	<p>treterung die Reihenfolge der Vertretung im Vorsitz fest. Die Reihenfolge ist der Dienststellenleitung schriftlich mitzuteilen.</p> <p>(2) Soweit die Mitarbeitervertretung nur aus einer Person besteht, übernimmt die Stellvertretung der Wahlbewerber oder die Wahlbewerberin mit der nächstniedrigen Stimmzahl, mit der alle Angelegenheiten der Mitarbeitervertretung beraten werden können.</p>	<p>Die Regelungen über Ausschüsse der Mitarbeitervertretung sind im neuen § 23 a zusammengefasst.</p>
	<p>§ 23 a Ausschüsse</p> <p>(1) Die Mitarbeitervertretung kann die Bildung von Ausschüssen beschließen, denen jeweils mindestens drei Mitglieder der Mitarbeitervertretung angehören müssen, und den Ausschüssen Aufgaben zu selbständigen Erledigung übertragen; dies gilt nicht für den Abschluss und die Kündigung von Dienstvereinbarungen. Die Übertragung und der Widerruf der Übertragung von Aufgaben zur selbständigen Erledigung erfordert eine Dreiviertelmehrheit der Mitglieder der Mitarbeitervertretung. Die Übertragung und der Widerruf sind der Dienststellenleitung schriftlich anzuzeigen.</p> <p>(2) In rechtlich selbständigen Einrichtungen der</p>	<p>Abs. 1 enthält die bisherigen Bestimmungen über die Bildung und die Aufgaben von Ausschüssen der Mitarbeitervertretung.</p>

<b>Kirchengesetz über Mitarbeitervertretungen in der Evangelischen Kirche in Deutschland</b>		
<b>alter Text</b>	<b>neuer Text</b>	<b>Bemerkungen</b>
	<p>Diakonie mit je mehr als 150 Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen kann die Mitarbeitervertretung die Bildung eines Ausschusses für Wirtschaftsfragen beschließen. Der Ausschuss für Wirtschaftsfragen hat die Aufgabe, die Mitarbeitervertretung über wirtschaftliche Angelegenheiten zu unterrichten. Die Dienststellenleitung ist verpflichtet, auf der Grundlage der Informationen nach § 34 Absatz 2 mindestens einmal im Jahr mit dem Ausschuss die wirtschaftliche Lage der Dienststelle zu beraten; sie kann eine Person nach § 4 Absatz 2 mit der Wahrnehmung dieser Aufgabe beauftragen. Der Ausschuss für Wirtschaftsfragen kann im erforderlichen Umfang Sachverständige aus der Dienststelle hinzuziehen. Für die am Ausschuss für Wirtschaftsfragen beteiligten Personen gilt § 22 entsprechend."</p>	<p>Abs. 2 ermöglicht Mitarbeitervertretungen in rechtlich selbständigen Einrichtungen der Diakonie mit mehr als 150 Beschäftigten die Bildung eines Ausschusses für Wirtschaftsfragen. Aufgrund der sich ständig verändernden Bestimmungen über die Refinanzierung der Einrichtungen gewinnen ökonomische Fragen zunehmend an Bedeutung. Von den Mitarbeitervertretungen wird erwartet, dass sie die aufgrund ökonomischer Zwänge ergriffenen Maßnahmen mit Auswirkungen auf die Mitarbeiterschaft mittragen bzw., sofern die Maßnahmen mitbestimmungspflichtig sind, sie diesen zustimmen. Durch den Ausschuss für Wirtschaftsfragen soll das Verständnis für die Maßnahmen gefördert und die Mitverantwortung der Mitarbeitervertretung für die Einrichtung und ihre Beschäftigten unterstrichen werden. Der Ausschuss hat die Aufgabe, die Mitarbeitervertretung in wirtschaftlichen Fragen zu beraten. Die Bildung des Ausschusses ermöglicht der Mitarbeitervertretung die Konzentration von Fachwissen über ökonomische Zusammenhänge. Die Dienststellenleitung hat mindestens einmal im Jahr die grundsätzliche wirtschaftliche Situation mit dem Ausschuss auf der Grundlage der nach § 34 zur Verfügung zu stellenden Unterlagen und Informationen zu erörtern.</p>
<p>§ 30 Sachbedarf, Kosten der Geschäftsführung (1) Für die Sitzungen, die Sprechstunden und die laufende Geschäftsführung der Mitarbeitervertretung hat die Dienststelle in erforderlichem Umfang Räume, sachliche Mittel und Büropersonal zur Verfügung zu stellen.  (2) Die durch die Tätigkeit der Mitarbeitervertretung entstehenden erforderlichen Kosten trägt die Dienststelle, bei der die Mitarbeitervertretung gebildet ist. Kosten, die durch die Beziehung sachkundiger Personen nach § 25 Absatz 2 und § 31 Absatz 3 entstehen, werden von der Dienststelle übernommen, wenn die Dienststellenleitung</p>	<p>§ 30 Sachbedarf, Kosten der Geschäftsführung (1) Für die Sitzungen, die Sprechstunden und die laufende Geschäftsführung der Mitarbeitervertretung hat die Dienststelle in erforderlichem Umfang Räume, sachliche Mittel, dienststellenübliche technische Ausstattung und Büropersonal zur Verfügung zu stellen.  (2) Die durch die Tätigkeit der Mitarbeitervertretung entstehenden erforderlichen Kosten trägt die Dienststelle, bei der die Mitarbeitervertretung gebildet ist. Kosten, die durch die Beziehung sachkundiger Personen nach § 25 Absatz 2 und § 31 Absatz 3 entstehen, werden</p>	<p>Durch die Ergänzung in Absatz 1 wird klargestellt, dass die Mitarbeitervertretung Anspruch auf Zurverfügungstellung der in der Dienststelle üblichen technischen Ausstattung hat. Einerseits wird damit verhindert, die Mitarbeitervertretung unterdurchschnittlich schlecht auszustatten, andererseits werden aber auch Forderungen nach einer besonders aufwendigen Ausstattung abgewehrt.</p>

## Kirchengesetz über Mitarbeitervertretungen in der Evangelischen Kirche in Deutschland

alter Text	neuer Text	Bemerkungen
<p>der Kostenübernahme vorher zugestimmt hat.</p> <p>(3) Bei Gemeinsamen Mitarbeitervertretungen werden die Kosten von den beteiligten Dienststellen entsprechend dem Verhältnis der Zahl ihrer Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen getragen. Die Gliedkirchen können andere Regelungen vorsehen.</p> <p>(4) Reisen der Mitglieder der Mitarbeitervertretung, die für ihre Tätigkeit notwendig sind, gelten als Dienstreisen. Die Genehmigung dieser Reisen und die Erstattung der Reisekosten erfolgen nach den für die Dienststelle geltenden Bestimmungen. Erstattet werden Reisekosten in Höhe der Reisekostenstufe B, ersatzweise die Reisekosten, die Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen nach Vergütungsgruppe IVb zustehen.</p> <p>(5) Die Mitarbeitervertretung darf für ihre Zwecke keine Beiträge erheben oder Zuwendungen annehmen.</p> <p>(6) Bei Streitigkeiten über den Sachbedarf, die Kosten der Geschäftsführung und die Genehmigung von Dienstreisen kann die Schlichtungsstelle angerufen werden.</p>	<p>von der Dienststelle übernommen, wenn die Dienststellenleitung der Kostenübernahme vorher zugestimmt hat.</p> <p>(3) Bei Gemeinsamen Mitarbeitervertretungen werden die Kosten von den beteiligten Dienststellen entsprechend dem Verhältnis der Zahl ihrer Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen getragen. Die Gliedkirchen können andere Regelungen vorsehen.</p> <p>(4) Reisen der Mitglieder der Mitarbeitervertretung, die für ihre Tätigkeit notwendig sind, gelten als Dienstreisen. Die Genehmigung dieser Reisen und die Erstattung der Reisekosten erfolgen nach den für die Dienststelle geltenden Bestimmungen. Erstattet werden die Reisekosten, die Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen nach Vergütungsgruppe IVb zustehen.</p> <p>(5) Die Mitarbeitervertretung darf für ihre Zwecke keine Beiträge erheben oder Zuwendungen annehmen.</p> <p>(6) Bei Streitigkeiten über den Sachbedarf, die Kosten der Geschäftsführung und die Genehmigung von Dienstreisen kann die Schlichtungsstelle angerufen werden.</p>	<p>Die Änderung des Absatzes 4 ist redaktioneller Art. Das Bundesreisekostengesetz sieht seit 01. Januar 1997 keine Reisekostenstufen mehr vor.</p>
<p>§ 31 Mitarbeiterversammlung</p> <p>(1) Die Mitarbeiterversammlung besteht aus allen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen der Dienststelle, soweit sie nicht zur Dienststellenleitung gehören. Sie wird von dem oder der Vorsitzenden der Mitarbeitervertretung einberufen und geleitet; sie ist nicht öffentlich. Die Einladung hat unter Angabe der Tagesordnung mindestens eine Woche vor dem Termin zu erfolgen. Zeit und Ort der Mitarbeiterversammlung sind mit der Dienststellenleitung abzusprechen.</p>	<p>§ 31 Mitarbeiterversammlung</p> <p>(1) Die Mitarbeiterversammlung besteht aus allen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen der Dienststelle, soweit sie nicht zur Dienststellenleitung gehören. Sie wird von dem oder der Vorsitzenden der Mitarbeitervertretung einberufen und geleitet; sie ist nicht öffentlich. Die Einladung hat unter Angabe der Tagesordnung mindestens eine Woche vor dem Termin zu erfolgen. Zeit und Ort der Mitarbeiterversammlung sind mit der Dienststellenleitung abzusprechen</p>	

## Kirchengesetz über Mitarbeitervertretungen in der Evangelischen Kirche in Deutschland

alter Text	neuer Text	Bemerkungen
<p>(2) Die Mitarbeitervertretung hat mindestens einmal im Jahr eine ordentliche Mitarbeiterversammlung einzuberufen und in ihr einen Tätigkeitsbericht zu erstatten. Weiterhin ist der oder die Vorsitzende der Mitarbeitervertretung berechtigt und auf Antrag eines Viertels der Wahlberechtigten oder der Dienststellenleitung verpflichtet, eine außerordentliche Mitarbeiterversammlung einzuberufen und den Gegenstand, dessen Beratung beantragt ist, auf die Tagesordnung zu setzen.</p> <p>(3) Die Mitarbeitervertretung kann zu einzelnen Tagesordnungspunkten sachkundige Personen zur Beratung hinzuziehen.</p> <p>(4) Die ordentliche Mitarbeiterversammlung findet in der Arbeitszeit statt, sofern nicht dienstliche Gründe eine andere Regelung erfordern. Die Zeit der Teilnahme an der ordentlichen Mitarbeiterversammlung und die zusätzlichen Wegezeiten gelten als Arbeitszeit, auch wenn die Mitarbeiterversammlung außerhalb der Arbeitszeit stattfindet. Die Sätze 1 und 2 gelten für außerordentliche Mitarbeiterversammlungen entsprechend, wenn dies im Einvernehmen zwischen Mitarbeitervertretung und Dienststellenleitung beschlossen worden ist.</p> <p>(5) Die Dienststellenleitung soll zu der Mitarbeiterversammlung unter Mitteilung der Tagesordnung eingeladen werden. Sie soll mindestens einmal im Jahr in einer Mitarbeiterversammlung über die Entwicklung der Dienststelle informieren. Die Dienststellenleitung ist einzuladen, soweit die Versammlung auf ihren Antrag stattfindet. Sie erhält auf Antrag das Wort.</p>	<p>(2) Die Mitarbeitervertretung hat mindestens einmal in jedem Jahr ihrer Amtszeit eine ordentliche Mitarbeiterversammlung einzuberufen und in ihr einen Tätigkeitsbericht zu erstatten. Die Mitarbeitervertretung kann bis zu zwei weitere ordentliche Mitarbeiterversammlungen in dem jeweiligen Jahr der Amtszeit einberufen. Weiterhin ist der oder die Vorsitzende der Mitarbeitervertretung berechtigt und auf Antrag eines Viertels der Wahlberechtigten oder der Dienststellenleitung verpflichtet, eine außerordentliche Mitarbeiterversammlung einzuberufen und den Gegenstand, dessen Beratung beantragt ist, auf die Tagesordnung zu setzen.</p> <p>(3) Die Mitarbeitervertretung kann zu einzelnen Tagesordnungspunkten sachkundige Personen zur Beratung hinzuziehen.</p> <p>(4) Die ordentlichen Mitarbeiterversammlungen finden in der Arbeitszeit statt, sofern nicht dienstliche Gründe eine andere Regelung erfordern. Die Zeit der Teilnahme an den ordentlichen Mitarbeiterversammlungen und die zusätzlichen Wegezeiten gelten als Arbeitszeit, auch wenn die jeweilige Mitarbeiterversammlung außerhalb der Arbeitszeit stattfindet. Die Sätze 1 und 2 gelten für außerordentliche Mitarbeiterversammlungen entsprechend, wenn dies im Einvernehmen zwischen Mitarbeitervertretung und Dienststellenleitung beschlossen worden ist.</p> <p>(5) Die Dienststellenleitung soll zu der jeweiligen Mitarbeiterversammlung unter Mitteilung der Tagesordnung eingeladen werden. Sie soll mindestens einmal im Jahr in einer Mitarbeiterversammlung über die Entwicklung der Dienststelle informieren. Die Dienststellenleitung ist einzuladen, soweit die Versammlung auf ihren Antrag stattfindet. Sie erhält auf Antrag das Wort.</p>	<p>Bislang sieht § 31 Absatz 2 MVG.EKD vor, dass die Mitarbeitervertretung mindestens eine ordentliche Mitarbeiterversammlung im Jahr abzuhalten hat. Die Formulierung "mindestens einmal im Jahr" hat das VerwG.EKD einschränkend dahingehend ausgelegt, dass es der Mitarbeitervertretung lediglich nur einmal im Jahr möglich ist, eine ordentliche Mitarbeiterversammlung durchzuführen; alle weiteren Versammlungen seien außerordentliche (VerwG.EKD vom 23.8.2001, ZMV 2001 S. 297). Dies hat zur Konsequenz, dass die von den Teilnehmenden aufgewendete Zeit bereits im Fall einer zweiten Versammlung im Jahr nur dann als Arbeitszeit gilt, wenn die Dienststellenleitung dem zustimmt. Diese Auslegung wird von der Mitarbeiterseite als zu einschränkend empfunden. Insbesondere in den Fällen, in denen Dienststellen erheblichen Veränderungen unterliegen (wie etwa bei Aus- oder Umgründungen, Fusionierungen, Verlagerungen etc.), ist es sachgerecht, der Mitarbeiterschaft bis zu zwei weitere - insgesamt also drei - ordentliche Versammlungen zuzubilligen. Auch die katholische MAVO ermöglicht mehrere Mitarbeiterversammlungen. Das BetrVG sieht zwingend eine ordentliche Versammlung im Quartal vor.</p> <p>Bei den Änderungen in Abs. 3 bis 7 handelt es sich um redaktionelle Anpassungen.</p>

<b>Kirchengesetz über Mitarbeitervertretungen in der Evangelischen Kirche in Deutschland</b>		
<b>alter Text</b>	<b>neuer Text</b>	<b>Bemerkungen</b>
	<p>(6) Kann nach den dienstlichen Verhältnissen eine gemeinsame Versammlung aller Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen nicht stattfinden, so sind Teilversammlungen abzuhalten. Für Teilversammlungen gelten die Absätze 1 bis 5 entsprechend. Die Mitarbeitervertretung kann darüber hinaus Teilversammlungen durchführen, wenn dies zur Erörterung der besonderen Belange der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen eines Arbeitsbereichs oder bestimmter Personengruppen erforderlich ist.</p> <p>(7) Für die Übernahme der Kosten, die durch die jeweilige Mitarbeiterversammlung entstehen, gilt § 30 entsprechend.</p>	
<p>§ 34 Informationsrechte der Mitarbeitervertretung</p> <p>(1) Die Mitarbeitervertretung ist zur Durchführung ihrer Aufgaben rechtzeitig und umfassend zu unterrichten. Die Dienststellenleitung soll die Mitarbeitervertretung bereits während der Vorbereitung von Entscheidungen informieren und die Mitarbeitervertretung, insbesondere bei organisatorischen oder sozialen Maßnahmen, frühzeitig an den Planungen beteiligen. In diesem Rahmen kann die Mitarbeitervertretung insbesondere an den Beratungen von Ausschüssen und Kommissionen beteiligt werden.</p> <p>(2) Der Mitarbeitervertretung sind die zur Durchführung ihrer Aufgaben erforderlichen Unterlagen rechtzeitig zur Verfügung zu stellen. Bei Einstellungen werden der Mitarbeitervertretung auf Verlangen sämtliche Bewerbungen vorgelegt; Mitarbeitervertretung und Dienststellenleitung können hierüber eine Dienstvereinbarung abschließen.</p> <p>(3) Personalakten dürfen nur nach schriftlicher Zustimmung der betroffenen Person und nur durch ein von</p>	<p>§ 34 Informationsrechte der Mitarbeitervertretung</p> <p>(1) Die Mitarbeitervertretung ist zur Durchführung ihrer Aufgaben rechtzeitig und umfassend zu unterrichten. Die Dienststellenleitung soll die Mitarbeitervertretung bereits während der Vorbereitung von Entscheidungen informieren und die Mitarbeitervertretung, insbesondere bei organisatorischen oder sozialen Maßnahmen, frühzeitig an den Planungen beteiligen. In diesem Rahmen kann die Mitarbeitervertretung insbesondere an den Beratungen von Ausschüssen und Kommissionen beteiligt werden.</p> <p>(2) Die Dienststellenleitung hat die Mitarbeitervertretung einmal im Jahr über die Personalplanung, insbesondere über den gegenwärtigen und zukünftigen Personalbedarf zu unterrichten. In rechtlich selbständigen Einrichtungen der Diakonie mit je mehr als 150 Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen besteht darüber hinaus einmal im Jahr eine Informationspflicht über</p> <p>a) die wirtschaftliche Lage der Dienststelle, b) geplante Investitionen,</p>	<p>Der neue Absatz 2 konkretisiert das allgemeine Informationsrecht in bezug auf die Personalplanung. Die Regelung entspricht weitgehend § 92 BetrVG. An die Art und den Zeitpunkt der Unterrichtung knüpft die Vorschrift keine besonderen Anforderungen.</p> <p>Ökonomische Fragen erhalten durch die sich ständig ändernden Refinanzierungsbedingungen für Einrichtun-</p>

## Kirchengesetz über Mitarbeitervertretungen in der Evangelischen Kirche in Deutschland

alter Text	neuer Text	Bemerkungen
<p>ihr zu bestimmendes Mitglied der Mitarbeitervertretung eingesehen werden. Dienstliche Beurteilungen sind auf Verlangen der Beurteilten vor der Aufnahme in die Personalakte der Mitarbeitervertretung zur Kenntnis zu bringen.</p> <p>(4) Bei Streitigkeiten über die Informationsrechte der Mitarbeitervertretung kann die Schlichtungsstelle angerufen werden.</p>	<p>c) Rationalisierungsvorhaben, d) die Einschränkung oder Stilllegung von wesentlichen Teilen der Dienststelle, e) wesentliche Änderungen der Organisation oder des Zwecks der Dienststelle.</p> <p>Besteht eine Gesamtmitarbeitervertretung, ist diese zu informieren.</p> <p>(3) Der Mitarbeitervertretung sind die zur Durchführung ihrer Aufgaben erforderlichen Unterlagen rechtzeitig zur Verfügung zu stellen. Bei Einstellungen werden der Mitarbeitervertretung auf Verlangen sämtliche Bewerbungen vorgelegt; Mitarbeitervertretung und Dienststellenleitung können hierüber eine Dienstvereinbarung abschließen. Die Dienststellenleitung ist verpflichtet, die Mitarbeitervertretung auch über die Beschäftigung der Personen in der Dienststelle zu informieren, die nicht in einem Arbeitsverhältnis zur Dienststelle stehen.</p> <p>(4) Personalakten dürfen nur nach schriftlicher Zustimmung der betroffenen Person und nur durch ein von ihr zu bestimmendes Mitglied der Mitarbeitervertretung eingesehen werden. Dienstliche Beurteilungen sind auf Verlangen der Beurteilten vor der Aufnahme in die Personalakte der Mitarbeitervertretung zur Kenntnis zu bringen.</p> <p>(5) Bei Streitigkeiten über die Informationsrechte der Mitarbeitervertretung kann die Schlichtungsstelle angerufen werden..</p>	<p>gen der Diakonie immer mehr Bedeutung. Von den Mitarbeitervertretungen wird erwartet, dass sie die aus ökonomischen Gründen getroffenen Maßnahmen mit Auswirkung auf die Mitarbeiterschaft mittragen. Um das Verständnis für diese Maßnahmen zu fördern und die Mitverantwortung der Mitarbeitervertretung zu unterstreichen, ist im neuen Absatz 2 ein Informationsanspruch zugunsten der Mitarbeitervertretung über die grundsätzliche wirtschaftliche Lage der Dienststelle und daraus abgeleitete Maßnahmen mit wichtiger Bedeutung für die Mitarbeiterschaft enthalten. Die Informationen sind mindestens einmal im Jahr zu geben. Das Informationsrecht korrespondiert mit den Mitberatungsrechten nach § 46 und der neu in das Kirchengesetz eingefügten Möglichkeit eines Ausschusses für wirtschaftliche Fragen (§ 23a Absatz 2).</p> <p>Gemäß dem an Absatz 3 angefügten Satz 3 ist die Dienststellenleitung verpflichtet, die Mitarbeitervertretung über die Beschäftigung von Personen in der Dienststelle zu informieren, die nicht in einem Arbeitsverhältnis zur Dienststelle stehen. Damit wird die Mitarbeitervertretung befähigt, ihre Beteiligungsrechte bei Einstellungen bzw. "einstellungsgleichen Akten" (z.B. Beschäftigung aufgrund von Gestellungsverträgen oder von Leiharbeitnehmern/innen) auszuüben bzw. die Einhaltung ihrer Beteiligungsrechte zu überwachen.</p>
<p>§ 35 Allgemeine Aufgaben der Mitarbeitervertretung</p> <p>(1) Die Mitarbeitervertretung hat die beruflichen, wirtschaftlichen und sozialen Belange der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen zu fördern. Sie hat in ihrer Mitverantwortung für die Aufgaben der Dienststelle das Ver-</p>	<p>§ 35 Allgemeine Aufgaben der Mitarbeitervertretung</p> <p>(1) Die Mitarbeitervertretung hat die beruflichen, wirtschaftlichen und sozialen Belange der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen zu fördern. Sie hat in ihrer Mitverantwortung für die Aufgaben der Dienststelle das Ver-</p>	

## Kirchengesetz über Mitarbeitervertretungen in der Evangelischen Kirche in Deutschland

alter Text	neuer Text	Bemerkungen
ständnis für den Auftrag der Kirche zu stärken und für eine gute Zusammenarbeit einzutreten.	ständnis für den Auftrag der Kirche zu stärken und für eine gute Zusammenarbeit einzutreten.	
(2) Unbeschadet des Rechts des Mitarbeiters oder der Mitarbeiterin, persönliche Anliegen der Dienststellenleitung selbst vorzutragen, soll sich die Mitarbeitervertretung der Probleme annehmen und die Interessen auf Veranlassung des Mitarbeiters oder der Mitarbeiterin, sofern sie diese für berechtigt hält, bei der Dienststellenleitung vertreten.	(2) Unbeschadet des Rechts des Mitarbeiters oder der Mitarbeiterin, persönliche Anliegen der Dienststellenleitung selbst vorzutragen, soll sich die Mitarbeitervertretung der Probleme annehmen und die Interessen auf Veranlassung des Mitarbeiters oder der Mitarbeiterin, sofern sie diese für berechtigt hält, bei der Dienststellenleitung vertreten.	
(3) Die Mitarbeitervertretung soll insbesondere	(3) Die Mitarbeitervertretung soll insbesondere	Der Katalog von allgemeinen Aufgaben der Mitarbeitervertretung wird ergänzt um den Gesundheitsschutz der Beschäftigten und den betrieblichen Umweltschutz. Dies entspricht auch den Rechten von Betriebsräten (§ 89 BetrVG).
a) Maßnahmen anregen, die der Arbeit in der Dienststelle und ihren Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen dienen,	a) Maßnahmen anregen, die der Arbeit in der Dienststelle und ihren Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen dienen,	
b) dafür eintreten, dass die arbeits-, sozial- und dienstrechtlichen Bestimmungen, Vereinbarungen und Anordnungen eingehalten werden,	b) dafür eintreten, dass die arbeits-, sozial- und dienstrechtlichen Bestimmungen, Vereinbarungen und Anordnungen eingehalten werden,	
c) Beschwerden, Anfragen und Anregungen von Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen entgegennehmen und, soweit diese berechtigt erscheinen, durch Verhandlungen mit der Dienststellenleitung auf deren Erledigung hinwirken,	c) Beschwerden, Anfragen und Anregungen von Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen entgegennehmen und, soweit diese berechtigt erscheinen, durch Verhandlungen mit der Dienststellenleitung auf deren Erledigung hinwirken,	
d) die Eingliederung und berufliche Entwicklung hilfs- und schutzbedürftiger, insbesondere behinderter oder älterer Personen in die Dienststelle fördern und für eine ihren Kenntnissen und Fähigkeiten entsprechende Beschäftigung eintreten,	d) die Eingliederung und berufliche Entwicklung hilfs- und schutzbedürftiger, insbesondere behinderter oder älterer Personen in die Dienststelle fördern und für eine ihren Kenntnissen und Fähigkeiten entsprechende Beschäftigung eintreten,	
e) für die Gleichstellung und die Gemeinschaft von Frauen und Männern in der Dienststelle eintreten und Maßnahmen zur Erreichung dieser Ziele anregen sowie an ihrer Umsetzung mitwirken,	e) für die Gleichstellung und die Gemeinschaft von Frauen und Männern in der Dienststelle eintreten und Maßnahmen zur Erreichung dieser Ziele anregen sowie an ihrer Umsetzung mitwirken,	
f) die Integration ausländischer Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen fördern.	f) die Integration ausländischer Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen fördern,	
(4) Werden Beschwerden nach Absatz 3 Buchstabe c	g) Maßnahmen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes	

<b>Kirchengesetz über Mitarbeitervertretungen in der Evangelischen Kirche in Deutschland</b>		
<b>alter Text</b>	<b>neuer Text</b>	<b>Bemerkungen</b>
in einer Sitzung der Mitarbeitervertretung erörtert, hat der Beschwerdeführer oder die Beschwerdeführerin das Recht, vor einer Entscheidung von der Mitarbeitervertretung gehört zu werden.	und des betrieblichen Umweltschutzes fördern.  (4) Werden Beschwerden nach Absatz 3 Buchstabe c in einer Sitzung der Mitarbeitervertretung erörtert, hat der Beschwerdeführer oder die Beschwerdeführerin das Recht, vor einer Entscheidung von der Mitarbeitervertretung gehört zu werden.	
<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 durch die Schlichtungsstelle ersetzt worden ist. Eine der Mitbestimmung unterliegende Maßnahme ist unwirksam, wenn die Mitarbeitervertretung nicht beteiligt worden ist.</p> <p>(2) Die Dienststellenleitung unterrichtet die Mitarbeitervertretung von der beabsichtigten Maßnahme und beantragt deren Zustimmung. Auf Verlangen der Mitarbeitervertretung ist die beabsichtigte Maßnahme mit ihr zu erörtern.</p> <p>(3) Die Maßnahme gilt als gebilligt, wenn die Mitarbeitervertretung nicht innerhalb von zwei Wochen die Zustimmung schriftlich verweigert oder eine mündliche Erörterung beantragt. Die Dienststellenleitung kann die Frist in dringenden Fällen abkürzen. Die Frist beginnt mit dem Zugang der Mitteilung an den Vorsitzenden oder die Vorsitzende der Mitarbeitervertretung. Die Dienststellenleitung kann im Einzelfall die Frist auf Antrag der Mitarbeitervertretung verlängern. Die Mitarbeitervertretung hat eine Verweigerung der Zustimmung gegenüber der Dienststellenleitung schriftlich zu begründen.</p> <p>(4) Kommt in den Fällen der Mitbestimmung keine</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 durch die Schlichtungsstelle ersetzt worden ist. Eine der Mitbestimmung unterliegende Maßnahme ist unwirksam, wenn die Mitarbeitervertretung nicht beteiligt worden ist. Abweichend von Satz 2 ist ein Arbeitsvertrag wirksam; die Mitarbeitervertretung kann jedoch verlangen, dass der Mitarbeiter oder die Mitarbeiterin solange nicht beschäftigt wird, bis eine Einigung zwischen Mitarbeitervertretung und Dienststellenleitung erzielt ist oder die fehlende Einigung durch Beschluss der Schlichtungsstelle ersetzt wurde.</p> <p>(2) Die Dienststellenleitung unterrichtet die Mitarbeitervertretung von der beabsichtigten Maßnahme und beantragt deren Zustimmung. Auf Verlangen der Mitarbeitervertretung ist die beabsichtigte Maßnahme mit ihr zu erörtern.</p> <p>(3) Die Maßnahme gilt als gebilligt, wenn die Mitarbeitervertretung nicht innerhalb von zwei Wochen die Zustimmung schriftlich verweigert oder eine mündliche Erörterung beantragt. Die Dienststellenleitung kann die Frist in dringenden Fällen abkürzen. Die Frist beginnt mit dem Zugang der Mitteilung an den Vorsitzenden oder die Vorsitzende der Mitarbeitervertretung. Die Dienst-</p>	<p>Die Ergänzung regelt die Konsequenzen einer fehlenden oder mangelhaften Beteiligung der Mitarbeitervertretung bei einer Einstellung. Die Mitarbeitervertretung kann verlangen, dass die tatsächliche Eingliederung in die Dienststelle so lange unterbleibt, bis das Verfahren der eingeschränkten Mitbestimmung korrekt durchgeführt worden ist. Dieses Recht ergibt sich für die Mitarbeitervertretungen bislang bereits aus der Rechtsprechung.</p>

## Kirchengesetz über Mitarbeitervertretungen in der Evangelischen Kirche in Deutschland

alter Text	neuer Text	Bemerkungen
<p>Einigung zustande, kann die Dienststellenleitung innerhalb von zwei Wochen nach Abschluss der Erörterung oder nach Eingang der schriftlichen Weigerung die Schlichtungsstelle anrufen.</p> <p>(5) Die Dienststellenleitung kann bei Maßnahmen, die keinen Aufschub dulden, bis zur endgültigen Entscheidung vorläufige Regelungen treffen. Vorläufige Regelungen dürfen die Durchführung einer anderen endgültigen Entscheidung nicht hindern. Die Dienststellenleitung hat der Mitarbeitervertretung eine beabsichtigte vorläufige Maßnahme mitzuteilen, zu begründen und unverzüglich das Verfahren der Absätze 1 und 2 einzuleiten oder fortzusetzen.</p>	<p>stellenleitung kann im Einzelfall die Frist auf Antrag der Mitarbeitervertretung verlängern. Die Mitarbeitervertretung hat eine Verweigerung der Zustimmung gegenüber der Dienststellenleitung schriftlich zu begründen.</p> <p>(4) Kommt in den Fällen der Mitbestimmung keine Einigung zustande, kann die Dienststellenleitung innerhalb von zwei Wochen nach Abschluss der Erörterung oder nach Eingang der schriftlichen Weigerung die Schlichtungsstelle anrufen.</p> <p>(5) Die Dienststellenleitung kann bei Maßnahmen, die keinen Aufschub dulden, bis zur endgültigen Entscheidung vorläufige Regelungen treffen. Vorläufige Regelungen dürfen die Durchführung einer anderen endgültigen Entscheidung nicht hindern. Die Dienststellenleitung hat der Mitarbeitervertretung eine beabsichtigte vorläufige Maßnahme mitzuteilen, zu begründen und unverzüglich das Verfahren der Absätze 1 und 2 einzuleiten oder fortzusetzen.</p>	
<p>§ 42 Fälle der eingeschränkten Mitbestimmung in Personalangelegenheiten der privatrechtlich angestellten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen</p> <p>Die Mitarbeitervertretung hat in den folgenden Personalangelegenheiten der privatrechtlich angestellten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen ein eingeschränktes Mitbestimmungsrecht</p> <p>a) Einstellung,  b) ordentliche Kündigung nach Ablauf der Probezeit,  c) Eingruppierung einschließlich Festlegung der Fallgruppe, Wechsel der Fallgruppe, Umgruppierung,  d) Übertragung einer höher oder niedriger bewerteten Tätigkeit von mehr als drei Monaten Dauer,  e) dauernde Übertragung einer Tätigkeit, die einen Anspruch auf Zahlung einer Zulage auslöst, sowie</p>	<p>§ 42 Fälle der eingeschränkten Mitbestimmung in Personalangelegenheiten der privatrechtlich angestellten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen</p> <p>Die Mitarbeitervertretung hat in den folgenden Personalangelegenheiten der privatrechtlich angestellten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen ein eingeschränktes Mitbestimmungsrecht</p> <p>a) Einstellung,  b) ordentliche Kündigung nach Ablauf der Probezeit,  c) Eingruppierung einschließlich Festlegung der Fallgruppe, Wechsel der Fallgruppe, Umgruppierung,  d) Übertragung einer höher oder niedriger bewerteten Tätigkeit von mehr als drei Monaten Dauer,  e) dauernde Übertragung einer Tätigkeit, die einen</p>	<p>Früher bestand nur ausnahmsweise ein Rechtsanspruch auf Ermäßigung der Arbeitszeit - in erster Linie aufgrund von Regelungen, denen ein spezielles arbeitsmarktpolitisches Motiv zugrunde lag (etwa um für Pfarrerinnen und Pfarrer den Einstieg in das Berufsleben durch Schaffung von Teilzeitstellen zu fördern). Durch das Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverhältnisse (vom 21.12.2000, BGBl. I S. 1966) ist für privatrechtlich Beschäftigte das Regel-/Ausnahmeverhältnis umgekehrt worden, da aufgrund von § 8 Absatz 1 des Gesetzes jede Arbeitnehmerin/jeder Arbeitnehmer grundsätzlich einen Rechtsanspruch auf Teilzeitarbeit hat. Das Beteiligungs-</p>

**Kirchengesetz über Mitarbeitervertretungen in der Evangelischen Kirche in Deutschland**

<b>alter Text</b>	<b>neuer Text</b>	<b>Bemerkungen</b>
<p>f) Widerruf einer solchen Übertragung, Umsetzung innerhalb einer Dienststelle unter gleichzeitigem Ortswechsel,</p> <p>g) Versetzung oder Abordnung zu einer anderen Dienststelle von mehr als drei Monaten Dauer, wobei in diesen Fällen die Mitarbeitervertretung der aufnehmenden Dienststelle unbeschadet des Mitberatungsrechts nach § 46 Buchstabe d mitbestimmt,</p> <p>h) Weiterbeschäftigung über die Altersgrenze hinaus,</p> <p>i) Anordnungen, welche die Freiheit in der Wahl der Wohnung beschränken,</p> <p>j) Versagung und Widerruf der Genehmigung einer Nebentätigkeit,</p> <p>k) Ablehnung eines Antrages auf Ermäßigung der Arbeitszeit oder Beurlaubung in besonderen Fällen (aus familien- oder arbeitsmarktpolitischen Gründen).</p>	<p>Anspruch auf Zahlung einer Zulage auslöst, sowie Widerruf einer solchen Übertragung,</p> <p>f) Umsetzung innerhalb einer Dienststelle unter gleichzeitigem Ortswechsel,</p> <p>g) Versetzung oder Abordnung zu einer anderen Dienststelle von mehr als drei Monaten Dauer, wobei in diesen Fällen die Mitarbeitervertretung der aufnehmenden Dienststelle unbeschadet des Mitberatungsrechts nach § 46 Buchstabe d mitbestimmt,</p> <p>h) Weiterbeschäftigung über die Altersgrenze hinaus,</p> <p>i) Anordnungen, welche die Freiheit in der Wahl der Wohnung beschränken,</p> <p>j) Versagung und Widerruf der Genehmigung einer Nebentätigkeit,</p> <p>k) Ablehnung eines Antrages auf Ermäßigung der Arbeitszeit oder Beurlaubung .</p>	<p>recht der Mitarbeitervertretung wird an diese Veränderung des allgemeinen Arbeitsrechts angepasst (Buchst. k)</p>
<p>§ 50 Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen</p> <p>(1) In Dienststellen, in denen mindestens fünf schwerbehinderte Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen nicht nur vorübergehend beschäftigt sind, werden eine Vertrauensperson und mindestens ein Stellvertreter oder mindestens eine Stellvertreterin gewählt. Für das Wahlverfahren finden die §§ 11, 13 und 14 entsprechende Anwendung.</p> <p>(2) Für die Amtszeit der Vertrauensperson und der sie stellvertretenden Personen gelten die §§ 15 bis 18 entsprechend.</p> <p>(3) Wahlberechtigt sind alle in der Dienststelle beschäftigten schwerbehinderten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen.</p>	<p>§ 50 Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen</p> <p>(1) In Dienststellen, in denen mindestens fünf schwerbehinderte Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen nicht nur vorübergehend beschäftigt sind, werden in einer Versammlung der schwerbehinderten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen eine Vertrauensperson und mindestens ein Stellvertreter oder mindestens eine Stellvertreterin gewählt. Für das Wahlverfahren finden die §§ 11, 13 und 14 entsprechende Anwendung.</p> <p>(2) Für die Amtszeit der Vertrauensperson und der sie stellvertretenden Personen gelten die §§ 15 bis 18 entsprechend.</p> <p>(3) Wahlberechtigt sind alle in der Dienststelle beschäftigten schwerbehinderten Mitarbeiter und Mitar-</p>	<p>Es wird die klarstellende Regelung eingefügt, dass die Vertrauensperson in einer besonderen Versammlung der schwerbehinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu wählen ist. Im übrigen gelten für die Wahl die Regelungen der Wahlordnung entsprechend.</p>

<b>Kirchengesetz über Mitarbeitervertretungen in der Evangelischen Kirche in Deutschland</b>		
<b>alter Text</b>	<b>neuer Text</b>	<b>Bemerkungen</b>
(4) Für die Wählbarkeit gilt § 10 entsprechend.	beiterinnen.  (4) Für die Wählbarkeit gilt § 10 entsprechend.	
<p>§ 51 Aufgaben der Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen</p> <p>(1) Die Vertrauensperson hat die Eingliederung schwerbehinderter Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in die Dienststelle zu fördern, ihre Interessen in der Dienststelle zu vertreten und ihnen beratend und helfend zur Seite zu stehen. Sie hat vor allem</p> <p>a) darüber zu wachen, dass die zugunsten der schwerbehinderten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in der Dienststelle geltenden Rechtsvorschriften, Dienstvereinbarungen und Verwaltungsanordnungen eingehalten werden,</p> <p>b) Maßnahmen, die den schwerbehinderten Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen dienen, bei den zuständigen Stellen zu beantragen,</p> <p>c) Anregungen und Beschwerden von schwerbehinderten Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen entgegenzunehmen und, falls sie berechtigt erscheinen, durch Verhandlung mit der Dienststellenleitung auf Erledigung hinzuwirken, wobei sie die schwerbehinderten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen über den Stand und das Ergebnis der Verhandlungen zu unterrichten hat.</p> <p>(2) In Dienststellen mit in der Regel mindestens 300 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 Schwerbehinderten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen betreffen, rechtzeitig und umfassend zu unterrichten und vor einer Entscheidung zu hören; die getroffene Entscheidung ist der Vertrauensperson unverzüglich mitzuteilen.</p>	<p>§ 51 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 wahr.</p> <p>(2) In Dienststellen mit in der Regel mindestens 200 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 betreffen, 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>(5) Die Vertrauensperson hat das Recht, an allen Sitzungen der Mitarbeitervertretung beratend teilzunehmen. Erachtet sie einen Beschluss der Mitarbeitervertretung als erhebliche Beeinträchtigung wichtiger Interessen der schwerbehinderten Mitarbeiter und</p>	<p>Bislang sind die Aufgaben der Vertrauensperson der Schwerbehinderten in § 51 geregelt. Diese Aufgabenzuweisung weicht im Detail von der Aufgabenzuweisung im allgemeinen Schwerbehindertenschutzrecht ab und bewirkt nach Auffassung der Schwerbehindertenverbände eine schlechtere Rechtsposition der Vertrauensperson nach § 51 MVG.EKD. Da es keine durchgreifenden Gründe für eine im Detail abweichende Aufgabenzuweisung gibt, werden die Aufgaben künftig durch eine dynamische Verweisung auf § 95 SGB IX ff. geregelt. Damit ist einerseits dem staatskirchenrechtlichen Argument Rechnung getragen, dass auch die Schaffung einer Vertrauensperson für schwerbehinderte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unter die Kirchenautonomie fällt. Andererseits werden durch die dynamische Verweisung die Aufgaben identisch geregelt.</p> <p>In Absatz 2 ist vorgesehen, dass die Vertrauensperson in großen Dienststellen die stellvertretende Vertrauensperson für bestimmte Aufgaben als Unterstützung heranziehen kann. Dies ist bislang möglich, wenn in der Dienststelle mindestens 300 schwerbehinderte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vorhanden sind. Dieser Schwellenwert wird</p>

## Kirchengesetz über Mitarbeitervertretungen in der Evangelischen Kirche in Deutschland

alter Text	neuer Text	Bemerkungen
<p>derte 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>(5) Die Vertrauensperson hat das Recht, an allen Sitzungen der Mitarbeitervertretung beratend teilzunehmen. Erachtet sie einen Beschluss der Mitarbeitervertretung als erhebliche Beeinträchtigung wichtiger Interessen der schwerbehinderten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, so ist auf ihren Antrag der Beschluss auf die Dauer von einer Woche vom Zeitpunkt der Beschlussfassung an auszusetzen. Die Aussetzung hat keine Verlängerung einer Frist zur Folge.</p> <p>(6) Die Vertrauensperson hat das Recht, mindestens einmal im Jahr eine Versammlung der schwerbehinderten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in der Dienststelle durchzuführen. Die für die Mitarbeiterversammlung geltenden Vorschriften der §§ 31 und 32 gelten dabei entsprechend.</p>	<p>Mitarbeiterinnen, so ist auf ihren Antrag der Beschluss auf die Dauer von einer Woche vom Zeitpunkt der Beschlussfassung an auszusetzen. Die Aussetzung hat keine Verlängerung einer Frist zur Folge.</p> <p>(6) Die Vertrauensperson hat das Recht, mindestens einmal im Jahr eine Versammlung der schwerbehinderten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in der Dienststelle durchzuführen. Die für die Mitarbeiterversammlung geltenden Vorschriften der §§ 31 und 32 gelten dabei entsprechend.</p>	<p>an § 95 Absatz 1 SGB IX angepasst (mindestens 200 schwerbehinderte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter).</p>
	<p>"§ 52 a Mitwirkung in Werkstätten für behinderte Menschen und in Angelegenheiten weiterer Personengruppen</p> <p>Die Mitwirkungsrechte behinderter Menschen in Werkstätten regelt der Rat der Evangelischen Kirche in Deutschland durch Rechtsverordnung. Er kann auch für weitere Gruppen von Beschäftigten, die nicht Mitarbeiter oder Mitarbeiterinnen nach § 2 sind, Mitwirkungsrechte regeln."</p>	<p>Aufgrund der Verordnungsermächtigung des § 144 Absatz 2 SGB IX hat der Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung die "Werkstättenmitwirkungsverordnung" erlassen. Die Verordnung regelt die Beteiligungsrechte der in Behinderteneinrichtungen tätigen behinderten Menschen, die nicht unter den Mitarbeiterbegriff des § 2 MVG.EKD fallen.</p>

<b>Kirchengesetz über Mitarbeitervertretungen in der Evangelischen Kirche in Deutschland</b>		
<b>alter Text</b>	<b>neuer Text</b>	<b>Bemerkungen</b>
		<p>Auf Bitten der Gliedkirchen und der Diözesen haben der Verband der Diözesen und die EKD gemeinsam darauf hingewiesen, dass die Werkstättenmitwirkungsverordnung nicht zu "den für alle geltenden Gesetzen" nach Art. 140 GG i.V.m. Art. 137 Abs. 3 WRV zählt und derartige Regelungen von den Kirchen selbst getroffen werden müssen. § 1 Absatz 2 der Werkstättenmitwirkungsverordnung bestimmt daher:</p> <p><i>"Diese Verordnung findet keine Anwendung auf Religionsgemeinschaften und ihre Einrichtungen, soweit sie eigene gleichwertige Regelungen geschaffen haben."</i></p> <p>Durch die Ermächtigungsnorm des § 52 a kann der Rat eine entsprechende Regelung in Kraft setzen. Der Entwurf der kirchlichen Ordnung wird zurzeit von den Fachleuten des Diakonischen Werks der EKD für Behindertenwerkstätten in enger Kooperation mit dem Deutschen Caritasverband erarbeitet. Für die Caritas wird eine entsprechende Regelung entwickelt.</p> <p>Die Aufnahme der Verordnungsermächtigung in das MVG.EKD ist inhaltlich nicht zwingend. Es handelt sich dabei aber um die am ehesten adäquate Stelle in der Rechtsordnung der EKD.</p> <p>Auf Wunsch des Diakonischen Werks ist die Verordnungsermächtigung auf die Möglichkeit einer Interessenvertretung für andere Personengruppen im Grenzbereich zu beruflicher Mitarbeit im Sinne des § 2 ausgeweitet worden (etwa Rehabilitandinnen und Rehabilitanden in Berufsbildungswerken der Diakonie).</p>

**Abweichende Stellungnahmen:**

1. Kirchenkreis Bielefeld

„Sehr geehrte Damen und Herren,

der Kreissynodalvorstand hat sich in seiner Sitzung am 17.07.2003 mit der o.b. landeskirchlichen Vorlage befasst.

Dazu lag ihm auch ein Votum des kreissynodalen Ausschusses für den kirchlichen Dienst in der Arbeitswelt und Gesellschaft vor.

Unter Aufnahme dessen Empfehlung hat der Kreissynodalvorstand folgende Stellungnahme beschlossen:

„Der landeskirchlichen Vorlage zur Übernahme der Änderungen des Mitarbeitervertretungsgesetzes der EKD (MVG-EKD) in das westfälische Recht (Einführungsgesetz der EKvW zum MVG-EKD) stimmt der Kreissynodalvorstand zu.

Der Kreissynodalvorstand regt an, die Gelegenheit zu nutzen, eine Weiterentwicklung der Mitwirkungs- und Beteiligungsrechte der Mitarbeitervertretungen auf der Ebene des Kirchenkreises und ggf. der Landeskirche im Sinne entsprechender Überlegungen im Reformprozess „Kirche mit Zukunft“ umzusetzen.

Dies kann durch Aufnahme entsprechender Bestimmungen in das westfälische Einführungsgesetz geschehen.

Insbesondere könnten die Rechte und Zuständigkeiten einer ‚gemeinsamen Mitarbeitervertretung‘ gemäß § 4 EGMV im Sinne des neuen § 6a MVG-EKD (Gesamtmitarbeitervertretung im Dienststellenbund) dahingehend gestärkt werden, dass eine MAV für den Kirchenkreis und seine Gemeinden gemeinsame Interessen (z.B. Abschluss einer einheitlichen Dienstvereinbarung zu Alterszeitregelungen) wahrnimmt. Entsprechend könnte für die Wahrnehmung übergeordneter Interessen auf landeskirchlicher Ebene verfahren werden.

In diesem Zusammenhang wird angeregt, die Bezeichnung ‚Gemeinsame Mitarbeitervertretung‘ in den §§ 3 und 4 EGMV in einem der beiden Paragraphen zu verändern, um Missverständnisse künftig auszuschließen, da diese beiden ‚Gemeinsamen Mitarbeitervertretungen‘ in unterschiedlichen Verfahren gebildet werden und unterschiedliche Aufgaben wahrnehmen.“

In der Anlage ist ein entsprechender Protokollbuchauszug (2-fach) beigelegt.“

## 2. Kirchenkreis Gelsenkirchen und Wattenscheid:

„Der Kreissynodalvorstand nimmt den Entwurf für ein Drittes Änderungsgesetz zur Änderung des Einführungsgesetzes zum Kirchengesetz über Mitarbeitervertretungen der Ev. Kirche in Deutschland zur Kenntnis. Ebenfalls werden die Vorschläge der Mitarbeitervertretung zur Kenntnis genommen.

Dem Entwurf für ein Drittes Änderungsgesetz wird zugestimmt.

Die Vorschläge der Mitarbeitervertretung werden dem Landeskirchenamt weitergeleitet. (einstimmig)“

Mitarbeitervertretung des Gesamtverbandes und des Kirchenkreises Gelsenkirchen und Wattenscheid

„Sehr geehrte Frau Superintendentin Franke-Herber,  
sehr geehrte Damen und Herren,

Sie haben uns gebeten, bis zum 16.06.03 eine Stellungnahme zum Entwurf für ein drittes Änderungsgesetz zur Änderung des Einführungsgesetzes zum Mitarbeitervertretungsgesetz in der Evangelischen Kirche in Deutschland abzugeben.

Wir haben uns dabei u.a. mit einer uns vorliegenden Stellungnahme des „Ausschuss Kirchlicher Dienst in der Arbeitswelt und Gesellschaft im Kirchenkreis Bielefeld“ beschäftigt, der wir uns im folgenden weitgehend anschließen.

Im Anschreiben des Landeskirchenamtes zur Vorlage des Gesetzes für die Landessynode an die Kreissynodalvorstände weist Herr Oberkirchenrat Kleingünther auf die Alternative hin, das Änderungsgesetz zu 100 % anzunehmen oder es abzulehnen. Damit hätte das Stimmnahmeverfahren nur einen formalen Sinn.

Zur Situation: Wir nehmen nicht Stellung zur Neufassung des Mitarbeitervertretungsgesetz der Evangelischen Kirche in Deutschland (MVG.EKD), sondern zum Entwurf „Drittes Kirchengesetz zur Änderung des Einführungsgesetzes zum Mitarbeitervertretungsgesetz“.

Hinweis: Es gibt eine westfälische Fassung des Mitarbeitervertretungsgesetzes (EGMVG) welche das MVG.EKD enthält. Wegen der Änderung dieses MVG.EKD muss nun auch dieses EGMVG geändert werden.

Das eröffnet unseres Erachtens eine doppelte Perspektive:

- a) Stellungnahmen zu den von der EKD vorgeschlagenen Änderungen.
- b) Veränderungen des westfälischen Kirchengesetzes EGMVG.

Zu a) Bemerkungen zu den von der EKD vorgeschlagenen Änderungen.

- § 6a: Das Gesetz hat allein die Diakonie im Blick. Wenn im Satz 1 das Wort „diakonischer“ gestrichen würde, eröffnet sich die Möglichkeit, dass die Kirchengemeinden eines Kirchenkreises eine Gesamtmitarbeitervertretung als Dienststellenverbund bilden können. Das ist wichtig. Dasselbe müsste auf der Ebene der Landeskirche erfolgen.
- § 7: Auch bei Fusionen von Kirchengemeinden wäre diese Änderung hilfreich.
- § 23 a (2): Die Möglichkeit zur Bildung eines Wirtschaftsausschusses wird nur bei selbständigen Einrichtungen der Diakonie ermöglicht. – Die Begründung für die Einführung macht deutlich, dass dann, wenn es in der Kirche finanziell wesentlich enger wird, auch dort solche Ausschüsse eine Hilfe wären.
- § 34: Die Ausweitung der Informationspflicht ist sehr zu begrüßen. Die erweiterten Informationsrechte sollten in Westfalen nicht nur für selbständige Einrichtungen der Diakonie gelten.
- § 38: Die neue Formulierung, die sich auf die Rechtssprechung stützt, wird zu harten Konflikten führen, aber einen Lernprozess anstoßen, der die Mitbestimmung bei Einstellungen stärkt.
- § 52a: Der Hinweis auf die Erarbeitung einer Regelung der Mitwirkungsrechte für behinderte Menschen macht deutlich, wo ein grundsätzlicher Mangel in der Kirche und Diakonie besteht: Die Betroffenen werden nicht bei der Erarbeitung von Gesetzen usw. beteiligt. Bestenfalls dürfen sie nachträglich ihre Meinung zu dem Gesamtentwurf äußern. Dasselbe trifft für die Entstehung des EGMVG zu. Vielleicht lag das daran, dass es keine Gesamtmitarbeitervertretung gibt, die als Gesprächspartnerin hätte mitwirken können.

Zu b) Veränderungen des westfälischen Kirchengesetzes

Um die fruchtlose Diskussion zu vermeiden, das neue MVG.EKD noch zu ändern (s.o.), sollten alle Änderungsvorschläge in das EGMVG einfließen. Hier hat die Landeskirche eine eigenständige Gestaltungsmöglichkeit.

Aufgrund des vorgenannten stellen wir folgendes fest:

Die Mitarbeitervertretung stimmt der Anpassung des Mitarbeitervertretungsrechts auf der Grundlage des MVG.EKD im Grundsatz zu.

Die Mitarbeitervertretung bittet den Kreissynodalvorstand der Landessynode folgendes vorzuschlagen:

Die Landessynode möge die Gelegenheit der Änderung des Einführungsgesetzes dafür nutzen,

1. in ihrem Bereich zu regeln, dass auf der Ebene eines Kirchenkreises die Kirchengemeinden als Dienststellenverbund bewertet werden und ermöglicht wird, dass die Mitarbeitervertretungen

- eine Gesamtmitarbeitervertretung bilden können (Eine Gesamtmitarbeitervertretung auf der Ebene der Landeskirche sollte ebenfalls ermöglicht werden).
2. in ihrem Bereich die anderen, ebenfalls nur für selbständige Einrichtungen der Diakonie vorgesehenen Änderungen sinngemäß auch auf die kirchlichen Träger auszuweiten (§ 23.a: Wirtschaftsausschuss / § 34: Informationspflichten).
  3. Unklarheiten im EGMVG zu beseitigen (zwei unterschiedliche Formen einer „Gemeinsamen Mitarbeitervertretung“ nach § 3 bzw. 4 EMVG).
  4. nach § 54 + 55 des MVG.EKD die Bildung eines Gesamtausschusses der Mitarbeitervertretungen auch für die westfälische Kirche zu ermöglichen, falls eine Regelung für eine Gesamtmitarbeitervertretung nach Punkt 2 (s.o.) nicht möglich ist.

Wir würden es begrüßen, wenn sich der Kreissynodalvorstand unseren Vorschlägen anschließen würde.“

### 3. Kirchenkreis Iserlohn:

„Beschluss 3:

Die Kreissynode Iserlohn beschließt, den Neuerungen und Änderungen des Mitarbeitervertretungsgesetzes grundsätzlich zuzustimmen. Hinsichtlich der in § 34 genannten Mitarbeiterzahl spricht sich die Kreissynode für einen Änderungsvorschlag dahin gehend aus, dass die Formulierung „mit mehr als 50 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern“ lauten sollte.

(Bei einigen Enthaltungen angenommen)“

### 4. Kirchenkreis Recklinghausen:

„Beschluss 63/03:

Der KSV stimmt dem Dritten Änderungsgesetz zur Änderung des Einführungsgesetzes zum Kirchengesetz über Mitarbeitervertretungen in der Ev. Kirche in Deutschland grundsätzlich zu. Die vier eingegangenen Stellungnahmen werden an das Landeskirchenamt weitergeleitet.

- einstimmig –“

„Protokoll 06/03 der Sitzung des RATES der Evangelischen Stadtgemeinde Marl vom 04.06.2003 im Gemeindezentrum Drewer-Süd, Westfalenstr. 92

...

## TOP 9: Mitarbeitervertretung

Mit der Einladung zur Ratssitzung wurde die „Stellungnahme der Mitarbeitervertretung der Evangelischen Stadtgemeinde Marl zum vorgelegten Entwurf für ein Drittes Änderungsgesetz zur Änderung des Einführungsgesetzes zum Kirchengesetz über Mitarbeitervertretungen in der Ev. Kirche in Deutschland“ versandt. Die Mitglieder des Rates nehmen diese Stellungnahme zustimmend zur Kenntnis. Die Stellungnahme wird dem Kreissynodalvorstand weitergeleitet.“

„Stellungnahme der Mitarbeitervertretung der Evangelischen Stadtgemeinde Marl zum vorgelegten Entwurf für ein Drittes Änderungsgesetz zur Änderung des Einführungsgesetzes zum Kirchengesetz über Mitarbeitervertretungen in der Ev. Kirche in Deutschland.

....

die Mitarbeitervertretung der Evangelischen Stadtgemeinde schließt sich grundsätzlich der Vorlage für das o.g. Gesetz mit folgender Ausnahme an.

Der § 10 Wählbarkeit

Abs. 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“

sollte gänzlich gestrichen werden.

Begründung:

Wenn ein Dienstgeber die Entscheidung getroffen hat, nicht einer Arbeitsgemeinschaft christlicher Kirche angehörende Beschäftigte einzustellen, darf es innerbetrieblich keine Zwei-Klassen-Gesellschaft geben. Die Dienstgemeinschaft gilt für alle Mitarbeiterinnen und kann nicht einzelne aufgrund der Weltanschauung ausschließen.“

Mitarbeitervertretung des Kirchenkreises Recklinghausen:

.....

in der MAV Sitzung am 23.06.2003 wurde zum o.g. Änderungsgesetz folgende Stellungnahme erarbeitet, die wir Ihnen hiermit zur Kenntnis geben:

MAV diskutiert das Dritte Änderungsgesetz zur Änderung des Einführungsgesetzes zum Kirchengesetz über Mitarbeitervertretungen in der EKD. Besonders die Ergänzungen in § 34 (Informati-

onspflicht d. Dienststellenleitung über Personalplanung) und in § 38 (Mitbestimmung bei Einstellungen) stärken die Stellung der MAV.

MAV unterstützt die Absicht der Kirchenleitung, den vorliegenden Gesetzesentwurf der Landessynode mit dem Ziel vorzulegen, es auch in der EKvW wirksam werden zu lassen.“

Ev. Johannes-Kirchengemeinde Recklinghausen vom 17.06.2003:

„TOP 10: Stellungnahme zum Mitarbeitervertretungsgesetz

Das Presbyterium nimmt das dritte Änderungsgesetz zur Änderung des Einführungsgesetzes zum Kirchengesetz über Mitarbeitervertretungen in der Evang. Kirche in Deutschland zustimmend zur Kenntnis.“

#### 5. Kirchenkreis Schwelm:

„Der Kreissynodalvorstand Schwelm hat beschlossen, dieses Gesetz nicht der Kreissynode vorzulegen. Er hat die als Anlage beschlossene Stellungnahme abgegeben.“

„Punkt 2 der Tagesordnung

Betr.:

Drittes Änderungsgesetz zur Änderung des Einführungsgesetzes zum Kirchengesetz über Mitarbeitervertretungen in der EKD

Beschluss 2

KSV nimmt zur Kenntnis, dass das Änderungsgesetz nicht die Änderung des MVG.EKD selbst zum Inhalt hat, sondern dass beabsichtigt ist, das einheitliche Mitarbeitervertretungsrecht in der EKD auch für die EKvW umzusetzen.

KSV begrüßt ausdrücklich die in § 11 MVG vorgesehene Möglichkeit, das vereinfachte Verfahren auch in Dienststellen mit mehr als 100 Wahlberechtigten zuzulassen.

Ob eine Änderung des § 30 MVG in dieser Form notwendig war und übernommen werden muss, wird allerdings bezweifelt.

Es wird festgestellt, dass auch durch die Verpflichtung in § 34 MVG der Betriebsablauf nicht unbedingt gefördert wird, auch wenn an Art und Zeitpunkt durch die Vorschrift keine besonderen Anforderungen gestellt werden. Auch kleine Einrichtungen sind nunmehr zur jährlichen Unterrichtung verpflichtet. Eine Änderung scheint daher geboten. Zweckmäßig erscheint – ähnlich wie bei dem vereinfachten Wahlverfahren – diese Verpflichtung nur für Dienststellen mit mindestens 50 Wahlberechtigten einzuführen.

Auch wenn die Änderung in § 38 MVG eine Folge der Rechtsprechung darstellt, wird die Sinnhaftigkeit hinterfragt.

Abstimmungsergebnis: - einstimmig –“

#### 6. Kirchenkreis Steinfurt-Coesfeld-Borken:

„Der Kreissynodalvorstand unseres Kirchenkreises hat sich in seiner Sitzung am 17.07.2003 mit der Vorlage zum 3. Änderungsgesetz zur Änderung des Einführungsgesetzes zum Kirchengesetz über Mitarbeitervertretungen in der EKD auseinandergesetzt und hat folgenden einstimmigen Beschluss gefasst:

Der Kreissynodalvorstand nimmt den Entwurf für ein 3. Änderungsgesetz zur Änderung des Einführungsgesetzes zum Kirchengesetz über Mitarbeitervertretungen in der EKD zustimmend zur Kenntnis und ist damit für die vollständige Übernahme des EKD-Textes.

In den Beratungen der künftigen Veränderung des Mitarbeitervertretungsgesetzes sollte eine Erweiterung des § 38, Abs. 1 Satz 3 mit überlegt werden:

... die Mitarbeitervertretung kann jedoch verlangen, dass der Mitarbeiter oder die Mitarbeiterin, ohne Anrechnung auf den Erholungsurlaub, solange nicht beschäftigt wird, bis eine Einigung zwischen Mitarbeitervertretung und Dienststellenleitung erzielt ist oder die fehlende Einigung durch Beschluss der Schlichtungsstelle ersetzt wurde.“