

**Fünftes Kirchengesetz zur Änderung des Kirchengesetzes über Mitarbeitervertretungen in der Evangelischen Kirche in Deutschland
 - Synopse -**

Nr.	Änderung	alter Text	neuer Text
1	In der Überschrift wird die Kurzbezeichnung „Mitarbeitervertretungsgesetz“ durch die Kurzbezeichnung „Mitarbeitervertretungsgesetz der EKD“ und die Abkürzung „MVG“ durch die Abkürzung „MVG.EKD“ ersetzt.	Kirchengesetz über Mitarbeitervertretungen in der Evangelischen Kirche in Deutschland (Mitarbeitervertretungsgesetz – MVG)	Kirchengesetz über Mitarbeitervertretungen in der Evangelischen Kirche in Deutschland (<u>Mitarbeitervertretungsgesetz der EKD – MVG.EKD</u>)
2	Das Inhaltsverzeichnis wird wie folgt geändert: a) Die Angabe zu § 12 wird wie folgt gefasst: „§ 12 Wahlvorschläge“. b) Die Angabe zu § 16 wird wie folgt gefasst: „§ 16 Neu- und Nachwahl der Mitarbeitervertretung vor Ablauf der Amtszeit“.	Präambel I. Abschnitt. Allgemeine Bestimmungen § 1 Grundsatz § 2 Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen § 3 Dienststellen § 4 Dienststellenleitungen II. Abschnitt. Bildung und Zusammensetzung der Mitarbeitervertretung § 5 Mitarbeitervertretungen § 6 Gesamtmitarbeitervertretungen § 6 a Gesamtmitarbeitervertretung im Dienststellenverbund § 7 Neubildung von Mitarbeitervertretungen § 8 Zusammensetzung III. Abschnitt. Wahl der Mitarbeitervertretung § 9 Wahlberechtigung § 10 Wählbarkeit	Präambel I. Abschnitt. Allgemeine Bestimmungen § 1 Grundsatz § 2 Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen § 3 Dienststellen § 4 Dienststellenleitungen II. Abschnitt. Bildung und Zusammensetzung der Mitarbeitervertretung § 5 Mitarbeitervertretungen § 6 Gesamtmitarbeitervertretungen § 6 a Gesamtmitarbeitervertretung im Dienststellenverbund § 7 Neubildung von Mitarbeitervertretungen § 8 Zusammensetzung III. Abschnitt. Wahl der Mitarbeitervertretung § 9 Wahlberechtigung § 10 Wählbarkeit

Nr.	Änderung	alter Text	neuer Text
		§ 11 Wahlverfahren	§ 11 Wahlverfahren
		§ 12 Vertretung der Berufsgruppen und Arbeitsbereiche	§ 12 <u>Wahlvorschläge</u>
		§ 13 Wahlschutz, Wahlkosten	§ 13 Wahlschutz, Wahlkosten
		§ 14 Anfechtung der Wahl	§ 14 Anfechtung der Wahl
		IV. Abschnitt. Amtszeit	IV. Abschnitt. Amtszeit
		§ 15 Amtszeit	§ 15 Amtszeit
		§ 16 Neuwahl der Mitarbeitervertretung vor Ablauf der Amtszeit	§ 16 Neu- <u>und</u> Nachwahl der Mitarbeitervertretung vor Ablauf der Amtszeit
		§ 17 Ausschluss eines Mitgliedes oder Auflösung der Mitarbeitervertretung	§ 17 Ausschluss eines Mitgliedes oder Auflösung der Mitarbeitervertretung
		§ 18 Erlöschen und Ruhen der Mitgliedschaft, Ersatzmitgliedschaft	§ 18 Erlöschen und Ruhen der Mitgliedschaft, Ersatzmitgliedschaft
		V. Abschnitt. Rechtsstellung der Mitglieder der Mitarbeitervertretung	V. Abschnitt. Rechtsstellung der Mitglieder der Mitarbeitervertretung
		§ 19 Ehrenamt, Behinderungs- und Begünstigungsverbot, Arbeitsbefreiung	§ 19 Ehrenamt, Behinderungs- und Begünstigungsverbot, Arbeitsbefreiung
		§ 20 Freistellung von der Arbeit	§ 20 Freistellung von der Arbeit
		§ 21 Abordnungs- und Versetzungsverbot, Kündigungsschutz	§ 21 Abordnungs- und Versetzungsverbot, Kündigungsschutz
		§ 22 Schweigepflicht	§ 22 Schweigepflicht
		VI. Abschnitt. Geschäftsführung	VI. Abschnitt. Geschäftsführung
		§ 23 Vorsitz	§ 23 Vorsitz
		§ 23 a Ausschüsse	§ 23 a Ausschüsse
		§ 24 Sitzungen	§ 24 Sitzungen
		§ 25 Teilnahme an der Sitzung der Mitarbeitervertretung	§ 25 Teilnahme an der Sitzung der Mitarbeitervertretung
		§ 26 Beschlussfassung	§ 26 Beschlussfassung
		§ 27 Sitzungsniederschrift	§ 27 Sitzungsniederschrift
		§ 28 Sprechstunden, Aufsuchen am Arbeitsplatz	§ 28 Sprechstunden, Aufsuchen am Arbeitsplatz
		§ 29 Geschäftsordnung	§ 29 Geschäftsordnung
		§ 30 Sachbedarf, Kosten der Geschäftsführung	§ 30 Sachbedarf, Kosten der Geschäftsführung
		VII. Abschnitt. Mitarbeiterversammlung	VII. Abschnitt. Mitarbeiterversammlung
		§ 31 Mitarbeiterversammlung	§ 31 Mitarbeiterversammlung
		§ 32 Aufgaben	§ 32 Aufgaben

Nr.	Änderung	alter Text	neuer Text
		VIII. Abschnitt. Aufgaben und Befugnisse der Mitarbeitervertretung	VIII. Abschnitt. Aufgaben und Befugnisse der Mitarbeitervertretung
		§ 33 Grundsätze für die Zusammenarbeit	§ 33 Grundsätze für die Zusammenarbeit
		§ 34 Informationsrechte der Mitarbeitervertretung	§ 34 Informationsrechte der Mitarbeitervertretung
		§ 35 Allgemeine Aufgaben der Mitarbeitervertre- tung	§ 35 Allgemeine Aufgaben der Mitarbeitervertre- tung
		§ 36 Dienstvereinbarungen	§ 36 Dienstvereinbarungen
		§ 37 Verfahren der Beteiligung der Mitarbeiterver- tretung	§ 37 Verfahren der Beteiligung der Mitarbeiterver- tretung
		§ 38 Mitbestimmung	§ 38 Mitbestimmung
		§ 39 Fälle der Mitbestimmung bei allgemeinen personellen Angelegenheiten	§ 39 Fälle der Mitbestimmung bei allgemeinen personellen Angelegenheiten
		§ 40 Fälle der Mitbestimmung in organisatori- schen und sozialen Angelegenheiten	§ 40 Fälle der Mitbestimmung in organisatori- schen und sozialen Angelegenheiten
		§ 41 Eingeschränkte Mitbestimmung	§ 41 Eingeschränkte Mitbestimmung
		§ 42 Fälle der eingeschränkten Mitbestimmung in Personalangelegenheiten der privatrechtlich angestellten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen	§ 42 Fälle der eingeschränkten Mitbestimmung in Personalangelegenheiten der privatrechtlich angestellten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen
		§ 43 Fälle der eingeschränkten Mitbestimmung in Personalangelegenheiten der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnissen	§ 43 Fälle der eingeschränkten Mitbestimmung in Personalangelegenheiten der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnissen
		§ 44 Ausnahmen von der Beteiligung in Personal- angelegenheiten	§ 44 Ausnahmen von der Beteiligung in Personal- angelegenheiten
		§ 45 Mitberatung	§ 45 Mitberatung
		§ 46 Fälle der Mitberatung	§ 46 Fälle der Mitberatung
		§ 47 Initiativrecht der Mitarbeitervertretung	§ 47 Initiativrecht der Mitarbeitervertretung
		§ 48 Beschwerderecht der Mitarbeitervertretung	§ 48 Beschwerderecht der Mitarbeitervertretung
		IX. Abschnitt. Interessenvertretung besonde- rer Mitarbeitergruppen	IX. Abschnitt. Interessenvertretung besonde- rer Mitarbeitergruppen
		§ 49 Vertretung der Jugendlichen und der Auszu- bildenden	§ 49 Vertretung der Jugendlichen und der Auszu- bildenden
		§ 50 Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen	§ 50 Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen
		§ 51 Aufgaben der Vertrauensperson der schwer- behinderten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen	§ 51 Aufgaben der Vertrauensperson der schwer- behinderten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen

Nr.	Änderung	alter Text	neuer Text
		§ 52 Persönliche Rechte und Pflichten der Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen	§ 52 Persönliche Rechte und Pflichten der Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen
		§ 52 a Mitwirkung in Werkstätten für behinderte Menschen und in Angelegenheiten weiterer Personengruppen	§ 52 a Mitwirkung in Werkstätten für behinderte Menschen und in Angelegenheiten weiterer Personengruppen
		§ 53 Vertrauensmann der Zivildienstleistenden	§ 53 Vertrauensmann der Zivildienstleistenden
		X. Abschnitt. Gesamtausschuss der Mitarbeitervertretungen	X. Abschnitt. Gesamtausschuss der Mitarbeitervertretungen
		§ 54 Bildung von Gesamtausschüssen	§ 54 Bildung von Gesamtausschüssen
		§ 55 Aufgaben des Gesamtausschusses	§ 55 Aufgaben des Gesamtausschusses
		XI. Abschnitt. Kirchengerechtlicher Rechtsschutz	XI. Abschnitt. Kirchengerechtlicher Rechtsschutz
		§ 56 Kirchengerechtlicher Rechtsschutz	§ 56 Kirchengerechtlicher Rechtsschutz
		§ 57 Bildung von Kirchengerechten	§ 57 Bildung von Kirchengerechten
		§ 57 a Zuständigkeitsbereich des Kirchengerichts der Evangelischen Kirche in Deutschland	§ 57 a Zuständigkeitsbereich des Kirchengerichts der Evangelischen Kirche in Deutschland
		§ 58 Bildung und Zusammensetzung der Kammern	§ 58 Bildung und Zusammensetzung der Kammern
		§ 59 Rechtsstellung der Mitglieder des Kirchengerichts	§ 59 Rechtsstellung der Mitglieder des Kirchengerichts
		§ 59 a Besondere Vorschriften über die Berufung der Richter und Richterinnen des Kirchengerichtshofes der Evangelischen Kirche in Deutschland	§ 59 a Besondere Vorschriften über die Berufung der Richter und Richterinnen des Kirchengerichtshofes der Evangelischen Kirche in Deutschland
		§ 60 Zuständigkeit der Kirchengerichte	§ 60 Zuständigkeit der Kirchengerichte
		§ 61 Durchführung des kirchengerechtlichen Verfahrens	§ 61 Durchführung des kirchengerechtlichen Verfahrens
		§ 62 Verfahrensordnung	§ 62 Verfahrensordnung
		§ 63 Rechtsmittel	§ 63 Rechtsmittel
		XII. Abschnitt. In-Kraft-Treten, Schlussbestimmungen	XII. Abschnitt. In-Kraft-Treten, Schlussbestimmungen
		§ 64 In-Kraft-Treten	§ 64 In-Kraft-Treten
		§ 65 Übernahmebestimmungen	§ 65 Übernahmebestimmungen
		§ 66 Übergangsbestimmungen	§ 66 Übergangsbestimmungen
		§ 67 (gestrichen)	§ 67 (gestrichen)

3	<p>Dem § 5 wird folgender Absatz 6 angefügt: „(6) Entscheidungen nach Absatz 2 über die Bildung einer Gemeinsamen Mitarbeitervertretung können für die Zukunft mit Beginn der nächsten Amtszeit der Mitarbeitervertretung widerrufen werden. Der schriftliche Widerruf durch einen der Beteiligten muss spätestens bis zur Einleitung des Wahlverfahrens erfolgen.“</p>	<p>§ 5 Mitarbeitervertretungen</p> <p>(1) In Dienststellen, in denen die Zahl der wahlberechtigten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in der Regel mindestens fünf beträgt, von denen mindestens drei wählbar sind, sind Mitarbeitervertretungen zu bilden. Das gliedkirchliche Recht kann bestimmen, dass für einzelne Gruppen von Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen gesonderte Mitarbeitervertretungen zu bilden sind.</p> <p>(2) Unabhängig von den Voraussetzungen des Absatzes 1 kann im Rahmen einer Wahlgemeinschaft eine Gemeinsame Mitarbeitervertretung für mehrere benachbarte Dienststellen gebildet werden, wenn im Einvernehmen zwischen allen beteiligten Dienststellenleitungen und den jeweiligen Mehrheiten der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen dies auf Antrag eines der Beteiligten schriftlich festgelegt worden ist.</p> <p>(3) Die Gliedkirchen sowie die gliedkirchlichen Zusammenschlüsse können bestimmen, dass für Dienststellen von Kirchenkreisen, Dekanaten, Dekanatsbezirken, Kirchenbezirken oder in anderen Bedarfsfällen Gemeinsame Mitarbeitervertretungen gebildet werden; hierbei kann von den Voraussetzungen des Absatzes 1 Satz 1 abgewichen werden.</p> <p>(4) Liegen bei einer dieser Dienststellen die Voraussetzungen des Absatzes 1 nicht vor, so soll die Dienststellenleitung rechtzeitig vor Beginn des Wahlverfahrens bei einer der benachbarten Dienststellen den Antrag nach Absatz 2 stellen.</p> <p>(5) Die Gemeinsame Mitarbeitervertretung ist zuständig für alle von der Festlegung betroffenen Dienststellen. Partner der Gemeinsamen Mitarbeitervertretung sind die beteiligten Dienststellenleitungen.</p> <p>(6) (aufgehoben)</p>	<p>§ 5 Mitarbeitervertretungen</p> <p>(1) In Dienststellen, in denen die Zahl der wahlberechtigten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in der Regel mindestens fünf beträgt, von denen mindestens drei wählbar sind, sind Mitarbeitervertretungen zu bilden. Das gliedkirchliche Recht kann bestimmen, dass für einzelne Gruppen von Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen gesonderte Mitarbeitervertretungen zu bilden sind.</p> <p>(2) Unabhängig von den Voraussetzungen des Absatzes 1 kann im Rahmen einer Wahlgemeinschaft eine Gemeinsame Mitarbeitervertretung für mehrere benachbarte Dienststellen gebildet werden, wenn im Einvernehmen zwischen allen beteiligten Dienststellenleitungen und den jeweiligen Mehrheiten der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen dies auf Antrag eines der Beteiligten schriftlich festgelegt worden ist.</p> <p>(3) Die Gliedkirchen sowie die gliedkirchlichen Zusammenschlüsse können bestimmen, dass für Dienststellen von Kirchenkreisen, Dekanaten, Dekanatsbezirken, Kirchenbezirken oder in anderen Bedarfsfällen Gemeinsame Mitarbeitervertretungen gebildet werden; hierbei kann von den Voraussetzungen des Absatzes 1 Satz 1 abgewichen werden.</p> <p>(4) Liegen bei einer dieser Dienststellen die Voraussetzungen des Absatzes 1 nicht vor, so soll die Dienststellenleitung rechtzeitig vor Beginn des Wahlverfahrens bei einer der benachbarten Dienststellen den Antrag nach Absatz 2 stellen.</p> <p>(5) Die Gemeinsame Mitarbeitervertretung ist zuständig für alle von der Festlegung betroffenen Dienststellen. Partner der Gemeinsamen Mitarbeitervertretung sind die beteiligten Dienststellenleitungen.</p> <p>(6) Entscheidungen nach Absatz 2 über die Bildung einer Gemeinsamen Mitarbeitervertretung können für die Zukunft mit Beginn der nächsten</p>

Nr.	Änderung	alter Text	neuer Text
			<p>Amtszeit der Mitarbeitervertretung widerrufen werden. Der schriftliche Widerruf durch einen der Beteiligten muss spätestens bis zur Einleitung des Wahlverfahrens erfolgen.</p>
4	<p>§ 9 wird wie folgt geändert:</p> <p>a) In Absatz 1 Satz 1 werden nach dem Wort „Mitarbeiterinnen“ die Wörter „nach § 2“ eingefügt und nach dem Wort „haben“ die Wörter „und seit mindestens drei Monaten der Dienststelle angehören“ gestrichen.</p> <p>b) In Absatz 3 Satz 1 werden nach dem Wort „Wahltag“ die Wörter „aufgrund einer Altersteilzeitvereinbarung freigestellt oder“ eingefügt.</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>§ 9 Wahlberechtigung</p> <p>(1) Wahlberechtigt sind alle Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen <u>nach § 2</u>, die am Wahltag das 18. Lebensjahr vollendet haben. 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 <u>aufgrund einer Altersteilzeitvereinbarung freigestellt oder</u> 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>
5	<p>§ 10 wird wie folgt geändert:</p> <p>c) In Absatz 1 Satz 1 wird nach dem Wort „Wahlberechtigten“ der Klammerzusatz „(§ 9)“ durch die Wörter „nach § 9“ ersetzt.</p>	<p>§ 10 Wählbarkeit</p> <p>(1) Wählbar sind alle Wahlberechtigten (§ 9), die am Wahltag</p> <p>a) der Dienststelle seit mindestens sechs Monaten angehören und</p>	<p>§ 10 Wählbarkeit</p> <p>(1) Wählbar sind alle Wahlberechtigten <u>nach § 9</u>, die am Wahltag</p> <p>a) der Dienststelle seit mindestens sechs Monaten angehören und</p>

Nr.	Änderung	alter Text	neuer Text
	<p>d) In Absatz 2 Buchstabe b) werden nach dem Wort „beurlaubt“ die Wörter „oder aufgrund einer Arbeitsrechtsregelung oder von gesetzlichen Vorschriften freigestellt“ eingefügt.</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>Besteht die Dienststelle bei Erlass des Wahlausschreibens noch nicht länger als drei Monate, so sind auch diejenigen wählbar, die zu diesem Zeitpunkt Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen der Dienststelle sind.</p> <p>(2) Nicht wählbar sind Wahlberechtigte, die</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>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>Besteht die Dienststelle bei Erlass des Wahlausschreibens noch nicht länger als drei Monate, so sind auch diejenigen wählbar, die zu diesem Zeitpunkt Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen der Dienststelle sind.</p> <p>(2) Nicht wählbar sind Wahlberechtigte, die</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 <u>oder aufgrund einer Arbeitsrechtsregelung oder von gesetzlichen Vorschriften freigestellt</u> 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>
6	<p>§ 11 Absatz 2 wird wie folgt geändert:</p> <p>a) In Satz 1 werden die Wörter „sind in Wahlordnungen zu regeln“ durch die Wörter „der Wahl und des Verfahrens regelt der Rat der EKD durch Rechtsverordnung (Wahlordnung)“ ersetzt.</p> <p>b) Satz 2 wird gestrichen.</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) vorgese-</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) vorgese-</p>

Nr.	Änderung	alter Text	neuer Text
		<p>hen 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 Bereich nichts anderes bestimmen.</p>	<p>hen werden.</p> <p>(2) Weitere Einzelheiten <u>der Wahl und des Verfahrens regelt der Rat der EKD durch Rechtsverordnung (Wahlordnung).</u></p>
7	<p>§ 12 wird wie folgt geändert:</p> <p>a) Die Überschrift „Vertretung der Berufsgruppen und Arbeitsbereiche“ wird geändert in „Wahlvorschläge“.</p> <p>b) Satz 1 wird gestrichen.</p> <p>c) In Satz 2 werden nach dem Wort „Männer“ die Wörter „sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der verschiedenen in der Dienststelle vertretenen Berufsgruppen und Arbeitsbereiche“ und nach dem Wort „Dienststelle“ das Wort „angemessen“ eingefügt.</p>	<p>§ 12 Vertretung der Berufsgruppen und Arbeitsbereiche</p> <p>Der Mitarbeitervertretung sollen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen der verschiedenen in der Dienststelle vertretenen Berufsgruppen und Arbeitsbereiche angehören. Bei den Wahlvorschlägen soll angestrebt werden, Frauen und Männer entsprechend ihren Anteilen in der Dienststelle zu berücksichtigen.</p>	<p>§ 12 <u>Wahlvorschläge</u></p> <p>Bei den Wahlvorschlägen soll angestrebt werden, Frauen und Männer <u>sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der verschiedenen in der Dienststelle vertretenen Berufsgruppen und Arbeitsbereiche</u> entsprechend ihren Anteilen in der Dienststelle <u>angemessen</u> zu berücksichtigen.</p>
8	<p>§ 13 wird wie folgt geändert:</p> <p>a) In Absatz 2 wird nach dem Wort „Versetzung“ ein Komma sowie das Wort „Zuweisung“ eingefügt.</p> <p>b) Folgender Absatz 5 wird angefügt:</p> <p>„(5) Mitglieder des Wahlvorstands haben für die Teilnahme an Schulungsveranstaltungen, die ihnen für ihre Tätigkeit erforderliche Kenntnisse vermitteln, Anspruch auf Arbeitsbefreiung von bis zu zwei Arbeitstagen ohne Minderung der Bezüge.“</p>	<p>§ 13 Wahlschutz, Wahlkosten</p> <p>(1) Niemand darf die Wahl der Mitarbeitervertretung behindern oder in unlauterer Weise beeinflussen. Insbesondere dürfen Wahlberechtigte in der Ausübung des aktiven oder des passiven Wahlrechts nicht beschränkt werden.</p> <p>(2) Die Versetzung oder Abordnung eines Mitgliedes des Wahlvorstandes oder eines Wahlbewerbers oder einer Wahlbewerberin, ist ohne seine Zustimmung bis zur Dauer von sechs Monaten nach Bekanntgabe des Wahlergebnisses unzulässig.</p> <p>(3) Die Kündigung eines Mitgliedes des Wahlvorstandes ist vor dem Zeitpunkt seiner Bestellung an, die Kündigung eines Wahlbewerbers oder einer Wahlbewerberin, vom Zeitpunkt der Auf-</p>	<p>§ 13 Wahlschutz, Wahlkosten</p> <p>(1) Niemand darf die Wahl der Mitarbeitervertretung behindern oder in unlauterer Weise beeinflussen. Insbesondere dürfen Wahlberechtigte in der Ausübung des aktiven oder des passiven Wahlrechts nicht beschränkt werden.</p> <p>(2) Die Versetzung, <u>Zuweisung</u> oder Abordnung eines Mitgliedes des Wahlvorstandes oder eines Wahlbewerbers oder einer Wahlbewerberin, ist ohne seine Zustimmung bis zur Dauer von sechs Monaten nach Bekanntgabe des Wahlergebnisses unzulässig.</p> <p>(3) Die Kündigung eines Mitgliedes des Wahlvorstandes ist vor dem Zeitpunkt seiner Bestellung an, die Kündigung eines Wahlbewerbers oder einer Wahlbewerberin, vom Zeitpunkt der Auf-</p>

Nr.	Änderung	alter Text	neuer Text
		<p>stellung des Wahlvorschlages an nur zulässig, wenn Tatsachen vorliegen, die den Dienstgeber zur außerordentlichen Kündigung berechtigen. Satz 1 gilt für eine Dauer von sechs Monaten nach Bekanntgabe des Wahlergebnisses entsprechend. Die außerordentliche Kündigung bedarf der Zustimmung der Mitarbeitervertretung. § 38 Absätze 3 bis 5 gelten mit der Maßgabe entsprechend, dass die Dienststellenleitung die Frist bis auf drei Arbeitstage verkürzen kann. Der besondere Kündigungsschutz nach Satz 1 gilt nicht für Mitglieder eines Wahlvorstandes, die durch kirchengerichtlichen Beschluss abberufen worden sind.</p> <p>(4) Die Dienststelle trägt die Kosten der Wahl; bei der Wahl einer Gemeinsamen Mitarbeitervertretung werden die Kosten der Wahl auf die einzelnen Dienststellen im Verhältnis der Zahlen ihrer Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen umgelegt, sofern keine andere Verteilung der Kosten vorgesehen wird.</p>	<p>stellung des Wahlvorschlages an nur zulässig, wenn Tatsachen vorliegen, die den Dienstgeber zur außerordentlichen Kündigung berechtigen. Satz 1 gilt für eine Dauer von sechs Monaten nach Bekanntgabe des Wahlergebnisses entsprechend. Die außerordentliche Kündigung bedarf der Zustimmung der Mitarbeitervertretung. § 38 Absätze 3 bis 5 gelten mit der Maßgabe entsprechend, dass die Dienststellenleitung die Frist bis auf drei Arbeitstage verkürzen kann. Der besondere Kündigungsschutz nach Satz 1 gilt nicht für Mitglieder eines Wahlvorstandes, die durch kirchengerichtlichen Beschluss abberufen worden sind.</p> <p>(4) Die Dienststelle trägt die Kosten der Wahl; bei der Wahl einer Gemeinsamen Mitarbeitervertretung werden die Kosten der Wahl auf die einzelnen Dienststellen im Verhältnis der Zahlen ihrer Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen umgelegt, sofern keine andere Verteilung der Kosten vorgesehen wird.</p> <p><u>(5) Mitglieder des Wahlvorstands haben für die Teilnahme an Schulungsveranstaltungen, die ihnen für ihre Tätigkeit erforderliche Kenntnisse vermitteln, Anspruch auf Arbeitsbefreiung von bis zu zwei Arbeitstagen ohne Minderung der Bezüge.</u></p>
9	<p>§ 16 wird wie folgt geändert:</p> <p>a) Die Überschrift zu § 16 wird wie folgt gefasst: „Neu- und Nachwahl der Mitarbeitervertretung vor Ablauf der Amtszeit“</p> <p>b) Absatz 1 wird wie folgt geändert:</p> <p>aa) Satz 1 Buchstabe a) wird aufgehoben.</p> <p>bb) Satz 2 wird gestrichen.</p> <p>c) Absatz 2 wird wie folgt geändert:</p>	<p>§ 16 Neuwahl der Mitarbeitervertretung vor Ablauf der Amtszeit</p> <p>(1) Die Mitarbeitervertretung ist vor Ablauf ihrer Amtszeit unverzüglich neu zu wählen, wenn</p> <p>a) die Zahl ihrer Mitglieder nach Eintreten sämtlicher Ersatzmitglieder um mehr als ein Viertel der in § 8 Absatz 1 vorgeschriebenen Zahl gesunken ist,</p> <p>b) die Mitarbeitervertretung mit den Stimmen der Mehrheit der Mitglieder ihren Rücktritt</p>	<p>§ 16 Neu- und Nachwahl der Mitarbeitervertretung vor Ablauf der Amtszeit</p> <p>(1) Die Mitarbeitervertretung ist vor Ablauf ihrer Amtszeit unverzüglich neu zu wählen, wenn</p> <p>a) <u>(aufgehoben).</u></p> <p>b) die Mitarbeitervertretung mit den Stimmen der Mehrheit der Mitglieder ihren Rücktritt</p>

Nr.	Änderung	alter Text	neuer Text
	<p>aa) Im Satz 1 werden die Wörter „Neu- oder Nachwahl“ durch das Wort „Neuwahl“ ersetzt.</p> <p>bb) Satz 2 erhält folgende Fassung: „Bis zum Abschluss der Neuwahl nimmt der Wahlvorstand die Aufgaben der Mitarbeitervertretung wahr, längstens aber für einen Zeitraum von sechs Monaten, soweit nicht die Wahl im vereinfachten Verfahren durchgeführt wird.“</p> <p>d) Folgender Absatz 3 wird angefügt: „Die Mitarbeitervertretung ist vor Ablauf ihrer Amtszeit durch Nachwahl auf die nach § 8 Absatz 1 erforderliche Zahl der Mitglieder unverzüglich zu ergänzen, wenn die Zahl ihrer Mitglieder nach Eintreten sämtlicher Ersatzmitglieder um mehr als ein Viertel der in § 8 Absatz 1 vorgeschriebenen Zahl gesunken ist. Für die Nachwahl gelten die Vorschriften über das Wahlverfahren entsprechend. Hat die Amtszeit der Mitarbeitervertretung im Fall von Satz 1 bereits mehr als drei Jahre betragen, so findet anstelle einer Nachwahl eine Neuwahl statt.“</p>	<p>beschlossen hat,</p> <p>c) die Mitarbeitervertretung nach § 17 aufgelöst worden ist.</p> <p>Die Gliedkirchen können bestimmen, dass im Falle des Buchstaben a anstelle einer Neuwahl die Mitarbeitervertretung unverzüglich durch Nachwahl zu ergänzen ist.</p> <p>(2) In den Fällen des Absatzes 1 ist unverzüglich das Verfahren für die Neu- oder Nachwahl einzuleiten. Bis zum Abschluss der Neuwahl nehmen im Falle des Absatzes 1 Buchstabe a die verbliebenen Mitglieder der Mitarbeitervertretung deren Aufgaben wahr, soweit ihre Zahl mindestens drei Mitglieder umfasst; in den übrigen Fällen nimmt der Wahlvorstand die Aufgaben der Mitarbeitervertretung bis zum Abschluss der Neuwahl, längstens aber für einen Zeitraum von sechs Monaten wahr, soweit nicht die Wahl im vereinfachten Verfahren durchgeführt wird.</p>	<p>beschlossen hat,</p> <p>c) die Mitarbeitervertretung nach § 17 aufgelöst worden ist.</p> <p>(2) In den Fällen des Absatzes 1 ist unverzüglich das Verfahren für die <u>Neuwahl einzuleiten. Bis zum Abschluss der Neuwahl nimmt der Wahlvorstand die Aufgaben der Mitarbeitervertretung wahr, längstens aber für einen Zeitraum von sechs Monaten, soweit nicht die Wahl im vereinfachten Verfahren durchgeführt wird.</u></p> <p>(3) <u>Die Mitarbeitervertretung ist vor Ablauf ihrer Amtszeit durch Nachwahl auf die nach § 8 Absatz 1 erforderliche Zahl der Mitglieder unverzüglich zu ergänzen, wenn die Zahl ihrer Mitglieder nach Eintreten sämtlicher Ersatzmitglieder um mehr als ein Viertel der in § 8 Absatz 1 vorgeschriebenen Zahl gesunken ist. Für die Nachwahl gelten die Vorschriften über das Wahlverfahren entsprechend. Hat die Amtszeit der Mitarbeitervertretung im Fall von Satz 1 bereits mehr als drei Jahre betragen, so findet anstelle einer Nachwahl eine Neuwahl statt.</u></p>
10	<p>§ 18 Absatz 2 wird wie folgt geändert:</p> <p>a) In Buchstabe a) werden die Wörter „Führung der Dienstgeschäfte“ durch</p>	<p>§ 18 Erlöschen und Ruhen der Mitgliedschaft, Ersatzmitgliedschaft</p> <p>(1) Die Mitgliedschaft in der Mitarbeitervertretung</p>	<p>§ 18 Erlöschen und Ruhen der Mitgliedschaft, Ersatzmitgliedschaft</p> <p>(1) Die Mitgliedschaft in der Mitarbeitervertretung</p>

Nr.	Änderung	alter Text	neuer Text
	<p>die Wörter „Wahrnehmung seiner dienstlichen Aufgaben“ ersetzt.</p> <p>b) In Buchstabe b) wird das Wort „Dienstgeschäfte“ durch die Wörter „dienstlichen Aufgaben“ ersetzt.</p> <p>c) In Buchstabe c) werden nach dem Wort „beurlaubt“ die Wörter <u>„oder aufgrund einer Arbeitsrechtsregelung oder von gesetzlichen Vorschriften freigestellt“</u> eingefügt.</p>	<p>erlischt durch</p> <p>a) Ablauf der Amtszeit, b) Niederlegung des Amtes, c) Beendigung des Dienst- oder Arbeitsverhältnisses, d) Ausscheiden aus der Dienststelle, e) Verlust der Wählbarkeit, f) Beschluss nach § 17.</p> <p>(2) Die Mitgliedschaft in der Mitarbeitervertretung ruht,</p> <p>a) solange einem Mitglied die Führung der Dienstgeschäfte untersagt ist, b) wenn ein Mitglied voraussichtlich länger als drei Monate an der Wahrnehmung seiner Dienstgeschäfte oder seines Amtes als Mitglied der Mitarbeitervertretung gehindert ist,</p> <p>c) wenn ein Mitglied für länger als drei Monate beurlaubt wird.</p> <p>(3) In den Fällen des Absatzes 1 und für die Dauer des Ruhens der Mitgliedschaft nach Absatz 2 rückt die Person als Ersatzmitglied in die Mitarbeitervertretung nach, die bei der vorhergehenden Wahl die nächstniedrige Stimmenzahl erreicht hat.</p> <p>(4) Das Ersatzmitglied nach Absatz 3 tritt auch dann in die Mitarbeitervertretung ein, wenn ein Mitglied verhindert ist, an einer Sitzung teilzunehmen, sofern dies zur Sicherstellung der Beschlussfähigkeit der Mitarbeitervertretung erforderlich ist.</p> <p>(5) Bei Beendigung der Mitgliedschaft in der Mitarbeitervertretung haben die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen alle in ihrem Besitz befindlichen Unterlagen, die sie in ihrer Eigenschaft als Mitglied der Mitarbeitervertretung erhalten haben, der Mitarbeitervertretung auszuhändigen. Be-</p>	<p>erlischt durch</p> <p>a) Ablauf der Amtszeit, b) Niederlegung des Amtes, c) Beendigung des Dienst- oder Arbeitsverhältnisses, d) Ausscheiden aus der Dienststelle, e) Verlust der Wählbarkeit, f) Beschluss nach § 17.</p> <p>(2) Die Mitgliedschaft in der Mitarbeitervertretung ruht,</p> <p>a) solange einem Mitglied die <u>Wahrnehmung seiner dienstlichen Aufgaben</u> untersagt ist, b) wenn ein Mitglied voraussichtlich länger als drei Monate an der Wahrnehmung seiner <u>dienstlichen Aufgaben</u> oder seines Amtes als Mitglied der Mitarbeitervertretung gehindert ist,</p> <p>c) wenn ein Mitglied für länger als drei Monate beurlaubt <u>oder aufgrund einer Arbeitsrechtsregelung oder von gesetzlichen Vorschriften freigestellt</u> wird.</p> <p>(3) In den Fällen des Absatzes 1 und für die Dauer des Ruhens der Mitgliedschaft nach Absatz 2 rückt die Person als Ersatzmitglied in die Mitarbeitervertretung nach, die bei der vorhergehenden Wahl die nächstniedrige Stimmenzahl erreicht hat.</p> <p>(4) Das Ersatzmitglied nach Absatz 3 tritt auch dann in die Mitarbeitervertretung ein, wenn ein Mitglied verhindert ist, an einer Sitzung teilzunehmen, sofern dies zur Sicherstellung der Beschlussfähigkeit der Mitarbeitervertretung erforderlich ist.</p> <p>(5) Bei Beendigung der Mitgliedschaft in der Mitarbeitervertretung haben die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen alle in ihrem Besitz befindlichen Unterlagen, die sie in ihrer Eigenschaft als Mitglied der Mitarbeitervertretung erhalten haben, der Mitarbeitervertretung auszuhändigen.</p>

Nr.	Änderung	alter Text	neuer Text
		steht die Mitarbeitervertretung nach § 8 Absatz 1 aus einer Person, sind die Unterlagen der neuen Mitarbeitervertretung auszuhändigen.	Besteht die Mitarbeitervertretung nach § 8 Absatz 1 aus einer Person, sind die Unterlagen der neuen Mitarbeitervertretung auszuhändigen.
11	<p>§ 23a Absatz 2 wird wie folgt geändert:</p> <p>a) Nach Satz 2 werden folgende Sätze 3 bis 6 eingefügt: „Die Dienststellenleitung hat den Ausschuss für Wirtschaftsfragen rechtzeitig und umfassend über die wirtschaftlichen Angelegenheiten der Einrichtung unter Aushändigung der erforderlichen Unterlagen zu unterrichten, soweit dadurch nicht die Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse der Einrichtung gefährdet werden, sowie die sich daraus ergebenden Auswirkungen auf die Personalplanung darzustellen. Zu den wirtschaftlichen Angelegenheiten gehören insbesondere die Angelegenheiten nach § 34 Absatz 2. Die Dienststellenleitung ist verpflichtet, auf dieser Grundlage mit dem Ausschuss für Wirtschaftsfragen mindestens einmal im Jahr über die wirtschaftliche Lage der Einrichtung zu beraten. Sie kann eine Person nach § 4 Absatz 2 mit der Wahrnehmung dieser Aufgabe beauftragen.“</p> <p>b) Der bisherige Satz 3 wird gestrichen.</p> <p>c) Der bisherige Satz 4 wird Satz 7.</p> <p>d) Der bisherige Satz 5 wird Satz 8.</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 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>§ 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 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. <u>Die Dienststellenleitung hat den Ausschuss für Wirtschaftsfragen rechtzeitig und umfassend über die wirtschaftlichen Angelegenheiten der Einrichtung unter Aushändigung der erforderlichen Unterlagen zu unterrichten, soweit dadurch nicht die Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse der Einrichtung gefährdet werden, sowie die sich daraus ergebenden Auswirkungen auf die Personalplanung darzustellen. Zu den wirtschaftlichen Angelegenheiten gehören insbesondere die Angelegenheiten nach § 34 Absatz 2. Die Dienststellenleitung ist verpflichtet, auf dieser Grundlage mit dem Aus-</u></p>

Nr.	Änderung	alter Text	neuer Text
			<p><u>schuss für Wirtschaftsfragen mindestens einmal im Jahr über die wirtschaftliche Lage der Einrichtung zu beraten. Sie kann eine Person nach § 4 Absatz 2 mit der Wahrnehmung dieser Aufgabe beauftragen.</u> 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>
12	<p>§ 26 Absatz 2 wird wie folgt geändert:</p> <p>a) Nach Satz 1 wird folgender Satz eingefügt: „Bei Stimmengleichheit ist ein Antrag abgelehnt“.</p> <p>b) Der bisherige Satz 2 wird Satz 3.</p> <p>c) Der bisherige Satz 3 wird Satz 4.</p> <p>d) In Satz 4 wird die Zahl „2“ durch die Zahl „3“ ersetzt.</p>	<p>§ 26 Beschlussfassung</p> <p>(1) Die Mitarbeitervertretung ist beschlussfähig, wenn die Mehrheit der Mitglieder anwesend ist.</p> <p>(2) Die Mitarbeitervertretung fasst ihre Beschlüsse mit der Mehrheit der bei der Abstimmung anwesenden Mitglieder. Die Mitarbeitervertretung kann in ihrer Geschäftsordnung bestimmen, dass Beschlüsse im Umlaufverfahren oder durch fernmündliche Absprachen gefasst werden können, sofern dabei Einstimmigkeit erzielt wird. Beschlüsse nach Satz 2 sind spätestens in der Niederschrift der nächsten Sitzung im Wortlaut festzuhalten.</p> <p>(3) An der Beratung und Beschlussfassung dürfen Mitglieder der Mitarbeitervertretung nicht teilnehmen, wenn der Beschluss</p> <p>a) ihnen selbst oder ihren nächsten Angehörigen (Eltern, Ehegatten, Kindern und Geschwistern),</p> <p>b) einer von ihnen kraft Gesetzes oder Vollmacht vertretenen natürlichen oder juristischen Person</p> <p>einen Vor- oder Nachteil bringen kann.</p> <p>(4) Die Mitarbeitervertretung beschließt in Abwesenheit der Personen, die nach § 25 Absätze 1</p>	<p>§ 26 Beschlussfassung</p> <p>(1) Die Mitarbeitervertretung ist beschlussfähig, wenn die Mehrheit der Mitglieder anwesend ist.</p> <p>(2) Die Mitarbeitervertretung fasst ihre Beschlüsse mit der Mehrheit der bei der Abstimmung anwesenden Mitglieder. <u>Bei Stimmengleichheit ist ein Antrag abgelehnt.</u> Die Mitarbeitervertretung kann in ihrer Geschäftsordnung bestimmen, dass Beschlüsse im Umlaufverfahren oder durch fernmündliche Absprachen gefasst werden können, sofern dabei Einstimmigkeit erzielt wird. Beschlüsse nach Satz <u>3</u> sind spätestens in der Niederschrift der nächsten Sitzung im Wortlaut festzuhalten.</p> <p>(3) An der Beratung und Beschlussfassung dürfen Mitglieder der Mitarbeitervertretung nicht teilnehmen, wenn der Beschluss</p> <p>a) ihnen selbst oder ihren nächsten Angehörigen (Eltern, Ehegatten, Kindern und Geschwistern),</p> <p>b) einer von ihnen kraft Gesetzes oder Vollmacht vertretenen natürlichen oder juristischen Person</p> <p>einen Vor- oder Nachteil bringen kann.</p> <p>(4) Die Mitarbeitervertretung beschließt in Abwesenheit der Personen, die nach § 25 Absätze 1</p>

Nr.	Änderung	alter Text	neuer Text
		und 2 an der Sitzung teilgenommen haben.	und 2 an der Sitzung teilgenommen haben.
13	<p>§ 27 Absatz 1 wird wie folgt geändert:</p> <p>a) In Satz 1 werden nach dem Wort „Mitarbeitervertretung“ die Wörter „und ihrer Ausschüsse nach § 23a Absatz 1 Satz 1“ eingefügt.</p> <p>b) In Satz 2 werden nach den Wörtern „Vorsitzenden der Mitarbeitervertretung“ die Wörter „oder des Ausschusses“ eingefügt.</p>	<p>§ 27 Sitzungsniederschrift</p> <p>(1) Über jede Sitzung der Mitarbeitervertretung ist eine Niederschrift anzufertigen, die mindestens die Namen der An- oder Abwesenden, die Tagesordnung, die gefassten Beschlüsse, die Wahlergebnisse und die jeweiligen Stimmenverhältnisse enthalten muss. Die Niederschrift ist von dem oder der Vorsitzenden der Mitarbeitervertretung und einem weiteren Mitglied der Mitarbeitervertretung zu unterzeichnen.</p> <p>(2) Hat die Dienststellenleitung an einer Sitzung der Mitarbeitervertretung teilgenommen, so ist ihr ein Auszug aus der Niederschrift über die Verhandlungspunkte zuzuleiten, die im Beisein der Dienststellenleitung verhandelt worden sind.</p>	<p>§ 27 Sitzungsniederschrift</p> <p>(1) Über jede Sitzung der Mitarbeitervertretung <u>und ihrer Ausschüsse nach § 23a Absatz 1 Satz 1</u> ist eine Niederschrift anzufertigen, die mindestens die Namen der An- oder Abwesenden, die Tagesordnung, die gefassten Beschlüsse, die Wahlergebnisse und die jeweiligen Stimmenverhältnisse enthalten muss. Die Niederschrift ist von dem oder der Vorsitzenden der Mitarbeitervertretung <u>oder des Ausschusses</u> und einem weiteren Mitglied der Mitarbeitervertretung zu unterzeichnen.</p> <p>(2) Hat die Dienststellenleitung an einer Sitzung der Mitarbeitervertretung teilgenommen, so ist ihr ein Auszug aus der Niederschrift über die Verhandlungspunkte zuzuleiten, die im Beisein der Dienststellenleitung verhandelt worden sind.</p>
14	§ 30 Absatz 4 Satz 3 wird gestrichen.	<p>§ 30 Sachbedarf, Kosten der Geschäftsführung</p> <p>(1) Für die Sitzungen, die Sprechstunden und die laufende Geschäftsführung der Mitarbeitervertretung hat die Dienststelle im erforderlichen Umfang Räume, sachliche Mittel, dienststellenübliche technische Ausstattung und Büropersonal zur Verfügung zu stellen.</p> <p>(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 der Kostenübernahme vorher zuges-</p>	<p>§ 30 Sachbedarf, Kosten der Geschäftsführung</p> <p>(1) Für die Sitzungen, die Sprechstunden und die laufende Geschäftsführung der Mitarbeitervertretung hat die Dienststelle im erforderlichen Umfang Räume, sachliche Mittel, dienststellenübliche technische Ausstattung und Büropersonal zur Verfügung zu stellen.</p> <p>(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 der Kostenübernahme vorher zuges-</p>

Nr.	Änderung	alter Text	neuer Text
		<p>timmt 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 IV b zustehen.</p> <p>(5) Die Mitarbeitervertretung darf für ihre Zwecke keine Beiträge erheben oder Zuwendungen annehmen.</p> <p>(6) (aufgehoben)</p>	<p>timmt 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.</p> <p>(5) Die Mitarbeitervertretung darf für ihre Zwecke keine Beiträge erheben oder Zuwendungen annehmen.</p> <p>(6) (aufgehoben)</p>
15	<p>§ 31 wird wie folgt geändert:</p> <p>a) In Absatz 2 Satz 3 werden die Wörter „oder der Dienststellenleitung“ gestrichen.</p> <p>b) Absatz 5 wird wie folgt geändert:</p> <p>aa) In Satz 1 wird das Wort „soll“ durch das Wort „ist“ und werden die Wörter „eingeladen werden“ durch die Wörter „einzuladen; sie kann von der Beratung einzelner Tagesordnungspunkte ausgeschlossen werden“ ersetzt.</p> <p>bb) Satz 3 wird gestrichen.</p> <p>cc) Satz 4 wird Satz 3.</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>(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. Wei-</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>(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. Wei-</p>

Nr.	Änderung	alter Text	neuer Text
		<p>terhin 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 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>(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>terhin ist der oder die Vorsitzende der Mitarbeitervertretung berechtigt und auf Antrag eines Viertels der Wahlberechtigten 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 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 <u>ist</u> zu der jeweiligen Mitarbeiterversammlung unter Mitteilung der Tagesordnung <u>einzuladen; sie kann von der Beratung einzelner Tagesordnungspunkte ausgeschlossen werden.</u> Sie soll mindestens einmal im Jahr in einer Mitarbeiterversammlung über die Entwicklung der Dienststelle informieren. Sie erhält auf Antrag das Wort.</p> <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>

Nr.	Änderung	alter Text	neuer Text
		(7) Für die Übernahme der Kosten, die durch die jeweilige Mitarbeiterversammlung entstehen, gilt § 30 entsprechend.	(7) Für die Übernahme der Kosten, die durch die jeweilige Mitarbeiterversammlung entstehen, gilt § 30 entsprechend.
16	In § 33 Absatz 2 Satz 1 werden nach dem Wort „sollen“ die Wörter „in regelmäßigen Zeitabständen, mindestens aber einmal im Jahr,“ durch die Wörter „mindestens einmal im Halbjahr“ ersetzt.	<p>§ 33 Grundsätze für die Zusammenarbeit</p> <p>(1) Mitarbeitervertretung und Dienststellenleitung sind verpflichtet, sich gegenseitig bei der Erfüllung ihrer Aufgaben zu unterstützen, und arbeiten vertrauensvoll und partnerschaftlich zusammen. Sie informieren sich gegenseitig über Angelegenheiten, die die Dienstgemeinschaft betreffen. Sie achten darauf, dass alle Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen nach Recht und Billigkeit behandelt werden, die Vereinigungsfreiheit nicht beeinträchtigt wird und jede Betätigung in der Dienststelle unterbleibt, die der Aufgabe der Dienststelle, der Dienstgemeinschaft oder dem Arbeitsfrieden abträglich ist.</p> <p>(2) Mitarbeitervertretung und Dienststellenleitung sollen in regelmäßigen Zeitabständen, mindestens aber einmal im Jahr, zur Besprechung allgemeiner Fragen des Dienstbetriebes und der Dienstgemeinschaft und zum Austausch von Vorschlägen und Anregungen zusammenkommen. In der Besprechung sollen auch Fragen der Gleichstellung und der Gemeinschaft von Frauen und Männern in der Dienststelle erörtert werden. Sofern eine Gemeinsame Mitarbeitervertretung nach § 5 Absatz 2 besteht, findet einmal im Jahr eine Besprechung im Sinne des Satzes 1 mit allen beteiligten Dienststellenleitungen statt.</p> <p>(3) In strittigen Fragen ist eine Einigung durch Aussprache anzustreben. Erst wenn die Bemühungen um eine Einigung in der Dienststelle gescheitert sind, dürfen andere Stellen im Rahmen der dafür geltenden Bestimmungen angerufen werden. Das Scheitern der Einigung muss von der Mitarbeitervertretung oder der</p>	<p>§ 33 Grundsätze für die Zusammenarbeit</p> <p>(1) Mitarbeitervertretung und Dienststellenleitung sind verpflichtet, sich gegenseitig bei der Erfüllung ihrer Aufgaben zu unterstützen, und arbeiten vertrauensvoll und partnerschaftlich zusammen. Sie informieren sich gegenseitig über Angelegenheiten, die die Dienstgemeinschaft betreffen. Sie achten darauf, dass alle Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen nach Recht und Billigkeit behandelt werden, die Vereinigungsfreiheit nicht beeinträchtigt wird und jede Betätigung in der Dienststelle unterbleibt, die der Aufgabe der Dienststelle, der Dienstgemeinschaft oder dem Arbeitsfrieden abträglich ist.</p> <p>(2) Mitarbeitervertretung und Dienststellenleitung sollen <u>mindestens einmal im Halbjahr</u> zur Besprechung allgemeiner Fragen des Dienstbetriebes und der Dienstgemeinschaft und zum Austausch von Vorschlägen und Anregungen zusammenkommen. In der Besprechung sollen auch Fragen der Gleichstellung und der Gemeinschaft von Frauen und Männern in der Dienststelle erörtert werden. Sofern eine Gemeinsame Mitarbeitervertretung nach § 5 Absatz 2 besteht, findet einmal im Jahr eine Besprechung im Sinne des Satzes 1 mit allen beteiligten Dienststellenleitungen statt.</p> <p>(3) In strittigen Fragen ist eine Einigung durch Aussprache anzustreben. Erst wenn die Bemühungen um eine Einigung in der Dienststelle gescheitert sind, dürfen andere Stellen im Rahmen der dafür geltenden Bestimmungen angerufen werden. Das Scheitern der Einigung muss von der Mitarbeitervertretung oder der</p>

Nr.	Änderung	alter Text	neuer Text
		<p>Dienststellenleitung schriftlich erklärt werden. Die Vorschriften über das Verfahren bei der Mitberatung und der Mitbestimmung bleiben unberührt.</p>	<p>Dienststellenleitung schriftlich erklärt werden. Die Vorschriften über das Verfahren bei der Mitberatung und der Mitbestimmung bleiben unberührt.</p>
17	<p>§ 38 wird wie folgt geändert:</p> <p>a) Absatz 3 wird wie folgt geändert:</p> <p>aa) In Satz 2 werden nach dem Wort „Fällen“ die Worte „bis auf drei Arbeitstage“ eingefügt.</p> <p>bb) Folgender Satz 6 wird angefügt: „Im Fall der Erörterung gilt die Zustimmung als erteilt, wenn die Mitarbeitervertretung die Zustimmung nicht innerhalb einer Woche nach dem Abschluss der Erörterung schriftlich verweigert.“</p> <p>cc) Folgender Satz 7 wird angefügt: „Die Erörterung ist abgeschlossen, wenn dies durch die Mitarbeitervertretung oder die Dienststellenleitung schriftlich mitgeteilt wird.“</p> <p>b) In Absatz 4 werden nach dem Wort „Wochen“ die Wörter „nach Abschluss der Erörterung oder“ gestrichen.</p>	<p>§ 38 Mitbestimmung</p> <p>(1) Soweit eine Maßnahme der Mitbestimmung der Mitarbeitervertretung unterliegt, darf sie erst vollzogen werden, wenn die Zustimmung der Mitarbeitervertretung vorliegt oder kirchengerichtlich ersetzt worden ist. 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 kirchengerichtlich 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 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>§ 38 Mitbestimmung</p> <p>(1) Soweit eine Maßnahme der Mitbestimmung der Mitarbeitervertretung unterliegt, darf sie erst vollzogen werden, wenn die Zustimmung der Mitarbeitervertretung vorliegt oder kirchengerichtlich ersetzt worden ist. 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 kirchengerichtlich 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 <u>bis auf drei Arbeitstage</u> 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</p>

Nr.	Änderung	alter Text	neuer Text
		<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 das Kirchengengericht 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>begründen. <u>Im Fall der Erörterung gilt die Zustimmung als erteilt, wenn die Mitarbeitervertretung die Zustimmung nicht innerhalb einer Woche nach dem Abschluss der Erörterung schriftlich verweigert. Die Erörterung ist abgeschlossen, wenn dies durch die Mitarbeitervertretung oder die Dienststellenleitung schriftlich mitgeteilt wird.</u></p> <p>(4) Kommt in den Fällen der Mitbestimmung keine Einigung zustande, kann die Dienststellenleitung innerhalb von zwei Wochen nach Eingang der schriftlichen Weigerung das Kirchengengericht 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>
18	<p>§ 39 wird wie folgt geändert:</p> <p>a) In Buchstabe c) wird das Satzzeichen Komma durch einen Punkt ersetzt.</p> <p>b) Buchstabe d) wird aufgehoben.</p>	<p>§ 39 Fälle der Mitbestimmung bei allgemeinen personellen Angelegenheiten</p> <p>Die Mitarbeitervertretung hat in den folgenden Fällen ein Mitbestimmungsrecht</p> <p>a) Inhalt und Verwendung von Personalfragebogen und sonstigen Fragebogen zur Erhebung personenbezogener Daten, soweit nicht eine gesetzliche Regelung besteht,</p> <p>b) Aufstellung von Beurteilungsgrundsätzen für die Dienststelle,</p> <p>c) Aufstellung von Grundsätzen für die Aus-, Fort- und Weiterbildung sowie die Teilnehmerauswahl,</p>	<p>§ 39 Fälle der Mitbestimmung bei allgemeinen personellen Angelegenheiten</p> <p>Die Mitarbeitervertretung hat in den folgenden Fällen ein Mitbestimmungsrecht</p> <p>a) Inhalt und Verwendung von Personalfragebogen und sonstigen Fragebogen zur Erhebung personenbezogener Daten, soweit nicht eine gesetzliche Regelung besteht,</p> <p>b) Aufstellung von Beurteilungsgrundsätzen für die Dienststelle,</p> <p>c) Aufstellung von Grundsätzen für die Aus-, Fort- und Weiterbildung sowie die Teilnehmerauswahl.</p>

Nr.	Änderung	alter Text	neuer Text
		d) Auswahl der Teilnehmer und Teilnehmerinnen an Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen.	d) (aufgehoben)
19	<p>§ 40 wird wie folgt geändert:</p> <p>a) In Buchstabe d) wird das Wort „sowie“ durch ein Komma ersetzt und werden nach dem Wort „Wochentage“ die Wörter „sowie Festlegung der Grundsätze für die Aufstellung von Dienstplänen“ eingefügt.</p> <p>b) In Buchstabe n) wird der Punkt durch ein Komma ersetzt.</p> <p>c) Folgender Buchstabe o) wird angefügt: „o) Grundsätze über das betriebliche Vorschlagswesen.“.</p>	<p>§ 40 Fälle der Mitbestimmung in organisatorischen und sozialen Angelegenheiten</p> <p>Die Mitarbeitervertretung hat in folgenden Fällen ein Mitbestimmungsrecht</p> <p>a) Bestellung und Abberufung von Vertrauens- und Betriebsärzten und -ärztinnen sowie Fachkräften für Arbeitssicherheit,</p> <p>b) Maßnahmen zur Verhütung von Unfällen und gesundheitlichen Gefahren,</p> <p>c) Errichtung, Verwaltung und Auflösung von Sozialeinrichtungen ohne Rücksicht auf ihre Rechtsform,</p> <p>d) Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit und der Pausen sowie Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage,</p> <p>e) Aufstellung von Grundsätzen für den Urlaubsplan,</p> <p>f) Aufstellung von Sozialplänen (insbesondere bei Auflösung, Einschränkung, Verlegung und Zusammenlegung von Dienststellen oder erheblichen Teilen von ihnen) einschließlich Plänen für Umschulung zum Ausgleich oder zur Milderung von wirtschaftlichen Nachteilen und für die Folgen von Rationalisierungsmaßnahmen, wobei Sozialpläne Regelungen weder einschränken noch ausschließen dürfen, die auf Rechtsvorschriften oder allgemein verbindlichen Richtlinien beruhen,</p> <p>g) Grundsätze der Arbeitsplatzgestaltung,</p> <p>h) Einführung grundlegend neuer Arbeitsmethoden,</p> <p>i) Maßnahmen zur Hebung der Arbeitsleistung und</p>	<p>§ 40 Fälle der Mitbestimmung in organisatorischen und sozialen Angelegenheiten</p> <p>Die Mitarbeitervertretung hat in folgenden Fällen ein Mitbestimmungsrecht</p> <p>a) Bestellung und Abberufung von Vertrauens- und Betriebsärzten und -ärztinnen sowie Fachkräften für Arbeitssicherheit,</p> <p>b) Maßnahmen zur Verhütung von Unfällen und gesundheitlichen Gefahren,</p> <p>c) Errichtung, Verwaltung und Auflösung von Sozialeinrichtungen ohne Rücksicht auf ihre Rechtsform,</p> <p>d) Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit und der Pausen, Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage <u>sowie Festlegung der Grundsätze für die Aufstellung von Dienstplänen,</u></p> <p>e) Aufstellung von Grundsätzen für den Urlaubsplan,</p> <p>f) Aufstellung von Sozialplänen (insbesondere bei Auflösung, Einschränkung, Verlegung und Zusammenlegung von Dienststellen oder erheblichen Teilen von ihnen) einschließlich Plänen für Umschulung zum Ausgleich oder zur Milderung von wirtschaftlichen Nachteilen und für die Folgen von Rationalisierungsmaßnahmen, wobei Sozialpläne Regelungen weder einschränken noch ausschließen dürfen, die auf Rechtsvorschriften oder allgemein verbindlichen Richtlinien beruhen,</p> <p>g) Grundsätze der Arbeitsplatzgestaltung,</p> <p>h) Einführung grundlegend neuer Arbeitsmethoden,</p> <p>i) Maßnahmen zur Hebung der Arbeitsleistung und</p>

Nr.	Änderung	alter Text	neuer Text
		<p>zur Erleichterung des Arbeitsablaufs,</p> <p>j) Einführung und Anwendung von Maßnahmen oder technischen Einrichtungen, die dazu geeignet sind, das Verhalten oder die Leistung der Mitarbeiter Rechtsanspruch und Mitarbeiterinnen zu überwachen,</p> <p>k) Regelung der Ordnung in der Dienststelle (Haus- und Betriebsordnungen) und des Verhaltens der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen im Dienst,</p> <p>l) Planung und Durchführung von Veranstaltungen für die Mitarbeiterschaft,</p> <p>m) Grundsätze für die Gewährung von Unterstützungen oder sonstigen Zuwendungen, auf die kein Rechtsanspruch besteht,</p> <p>n) Zuweisung von Mietwohnungen oder Pachtland an Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, wenn die Dienststelle darüber verfügt, sowie allgemeine Festsetzung der Nutzungsbedingungen und die Kündigung des Nutzungsverhältnisses.</p>	<p>zur Erleichterung des Arbeitsablaufs,</p> <p>j) Einführung und Anwendung von Maßnahmen oder technischen Einrichtungen, die dazu geeignet sind, das Verhalten oder die Leistung der Mitarbeiter Rechtsanspruch und Mitarbeiterinnen zu überwachen,</p> <p>k) Regelung der Ordnung in der Dienststelle (Haus- und Betriebsordnungen) und des Verhaltens der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen im Dienst,</p> <p>l) Planung und Durchführung von Veranstaltungen für die Mitarbeiterschaft,</p> <p>m) Grundsätze für die Gewährung von Unterstützungen oder sonstigen Zuwendungen, auf die kein Rechtsanspruch besteht,</p> <p>n) Zuweisung von Mietwohnungen oder Pachtland an Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, wenn die Dienststelle darüber verfügt, sowie allgemeine Festsetzung der Nutzungsbedingungen und die Kündigung des Nutzungsverhältnisses₂</p> <p>o) <u>Grundsätze über das betriebliche Vorschlagswesen.</u></p>
20	<p>In § 42 Buchstabe c) werden nach dem Wort „Eingruppierung“ die Wörter „einschließlich Festlegung der Fallgruppe, Wechsel der Fallgruppe, Umgruppierung“ gestrichen.</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,</p> <p>b) ordentliche Kündigung nach Ablauf der Probezeit,</p> <p>c) Eingruppierung einschließlich Festlegung der Fallgruppe, Wechsel der Fallgruppe, Umgruppierung</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,</p> <p>b) ordentliche Kündigung nach Ablauf der Probezeit,</p> <p>c) Eingruppierung,</p>

Nr.	Änderung	alter Text	neuer Text
		<p>rung,</p> <p>d) Übertragung einer höher oder niedriger bewerteten Tätigkeit von mehr als drei Monaten Dauer,</p> <p>e) dauernde Übertragung einer Tätigkeit, die einen 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>d) Übertragung einer höher oder niedriger bewerteten Tätigkeit von mehr als drei Monaten Dauer,</p> <p>e) dauernde Übertragung einer Tätigkeit, die einen 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>
21	<p>§ 43 wird wie folgt geändert:</p> <p>a) In Buchstabe d) wird der Klammerzusatz „(aus familien- oder arbeitsmarktpolitischen Gründen)“ gestrichen.</p> <p>b) In Buchstabe l) wird nach dem Wort „Versetzung“ ein Komma sowie das Wort „Zuweisung“ eingefügt.</p> <p>c) In Buchstabe r) werden nach dem Wort „Ruhestand“ das Komma sowie die Wörter „sofern der Kirchenbeamte oder die Kirchenbeamtin die Beteili-</p>	<p>§ 43 Fälle der eingeschränkten Mitbestimmung in Personalangelegenheiten der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnissen</p> <p>Die Mitarbeitervertretung hat in den folgenden Personalangelegenheiten der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnissen ein eingeschränktes Mitbestimmungsrecht</p> <p>a) Einstellung,</p> <p>b) Anstellung,</p>	<p>§ 43 Fälle der eingeschränkten Mitbestimmung in Personalangelegenheiten der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnissen</p> <p>Die Mitarbeitervertretung hat in den folgenden Personalangelegenheiten der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnissen ein eingeschränktes Mitbestimmungsrecht</p> <p>a) Einstellung,</p> <p>b) Anstellung,</p>

Nr.	Änderung	alter Text	neuer Text
	<p>gung der Mitarbeitervertretung beantragt“ gestrichen und die Wörter „gegen den Willen der Kirchenbeamtin oder des Kirchenbeamten“ eingefügt.</p>	<p>c) Umwandlung des Kirchenbeamtenverhältnisses in ein solches anderer Art,</p> <p>d) Ablehnung eines Antrages auf Ermäßigung der Arbeitszeit oder Beurlaubung in besonderen Fällen (aus familien- oder arbeitsmarktpolitischen Gründen),</p> <p>e) Verlängerung der Probezeit,</p> <p>f) Beförderung,</p> <p>g) Übertragung eines anderen Amtes, das mit einer Zulage ausgestattet ist,</p> <p>h) Übertragung eines anderen Amtes mit höherem Endgrundgehalt ohne Änderung der Amtsbezeichnung oder Übertragung eines anderen Amtes mit gleichem Endgrundgehalt mit Änderung der Amtsbezeichnung,</p> <p>i) Zulassung zum Aufstiegsverfahren, Verleihung eines anderen Amtes mit anderer Amtsbezeichnung beim Wechsel der Laufbahngruppe,</p> <p>j) dauernde Übertragung eines höher oder niedriger bewerteten Dienstpostens,</p> <p>k) Umsetzung innerhalb der Dienststelle bei gleichzeitigem Ortswechsel,</p> <p>l) Versetzung oder Abordnung von mehr als drei Monaten Dauer zu einer anderen Dienststelle oder einem anderen Dienstherrn im Geltungsbereich dieses Gesetzes, wobei in diesen Fällen die Mitarbeitervertretung der aufnehmenden Dienststelle unbeschadet des Mitberatungsrechts nach § 46 Buchstabe d mitbestimmt,</p> <p>m) Hinausschieben des Eintritts in den Ruhestand wegen Erreichens der Altersgrenze,</p> <p>n) Anordnungen, welche die Freiheit in der Wahl der Wohnung beschränken,</p> <p>o) Versagung sowie Widerruf der Genehmigung einer Nebentätigkeit,</p>	<p>c) Umwandlung des Kirchenbeamtenverhältnisses in ein solches anderer Art,</p> <p>d) Ablehnung eines Antrages auf Ermäßigung der Arbeitszeit oder Beurlaubung in besonderen Fällen,</p> <p>e) Verlängerung der Probezeit,</p> <p>f) Beförderung,</p> <p>g) Übertragung eines anderen Amtes, das mit einer Zulage ausgestattet ist,</p> <p>h) Übertragung eines anderen Amtes mit höherem Endgrundgehalt ohne Änderung der Amtsbezeichnung oder Übertragung eines anderen Amtes mit gleichem Endgrundgehalt mit Änderung der Amtsbezeichnung,</p> <p>i) Zulassung zum Aufstiegsverfahren, Verleihung eines anderen Amtes mit anderer Amtsbezeichnung beim Wechsel der Laufbahngruppe,</p> <p>j) dauernde Übertragung eines höher oder niedriger bewerteten Dienstpostens,</p> <p>k) Umsetzung innerhalb der Dienststelle bei gleichzeitigem Ortswechsel,</p> <p>l) Versetzung, <u>Zuweisung</u> oder Abordnung von mehr als drei Monaten Dauer zu einer anderen Dienststelle oder einem anderen Dienstherrn im Geltungsbereich dieses Gesetzes, wobei in diesen Fällen die Mitarbeitervertretung der aufnehmenden Dienststelle unbeschadet des Mitberatungsrechts nach § 46 Buchstabe d mitbestimmt,</p> <p>m) Hinausschieben des Eintritts in den Ruhestand wegen Erreichens der Altersgrenze,</p> <p>n) Anordnungen, welche die Freiheit in der Wahl der Wohnung beschränken,</p> <p>o) Versagung sowie Widerruf der Genehmigung einer Nebentätigkeit,</p>

Nr.	Änderung	alter Text	neuer Text
		<p>p) Entlassung aus dem Kirchenbeamtenverhältnis auf Probe oder auf Widerruf, wenn die Entlassung nicht beantragt worden ist,</p> <p>q) Vorzeitige Versetzung in den Ruhestand gegen den Willen des Kirchenbeamten oder der Kirchenbeamtin,</p> <p>r) Versetzung in den Wartestand oder einstweiligen Ruhestand, sofern der Kirchenbeamte oder die Kirchenbeamtin die Beteiligung der Mitarbeitervertretung beantragt.</p>	<p>p) Entlassung aus dem Kirchenbeamtenverhältnis auf Probe oder auf Widerruf, wenn die Entlassung nicht beantragt worden ist,</p> <p>q) Vorzeitige Versetzung in den Ruhestand gegen den Willen des Kirchenbeamten oder der Kirchenbeamtin,</p> <p>r) Versetzung in den Wartestand oder einstweiligen Ruhestand <u>gegen den Willen der Kirchenbeamtin oder des Kirchenbeamten</u>.</p>
22	<p>In § 50 Absatz 1 Satz 1 werden nach dem Wort „werden“ die Wörter „in einer Versammlung der schwerbehinderten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen“ gestrichen.</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 Mitarbeiterinnen.</p> <p>(4) Für die Wählbarkeit gilt § 10 entsprechend.</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>(4) Für die Wählbarkeit gilt § 10 entsprechend.</p>
23	<p>In § 51 Absatz 1 werden nach dem Wort „Recht“ die Wörter „gemäß § 95 Abs. 1 Sozialgesetzbuch IX für die schwerbehinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter</p>	<p>§ 51 Aufgaben der Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen</p> <p>(1) Die Vertrauensperson der schwerbehinderten</p>	<p>§ 51 Aufgaben der Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen</p> <p>(1) Die Vertrauensperson der schwerbehinderten</p>

Nr.	Änderung	alter Text	neuer Text
	der Dienststelle nach § 2“ eingefügt.	<p>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 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 ent-</p>	<p>Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen nimmt die Aufgaben der Schwerbehindertenvertretung nach staatlichem Recht <u>gemäß § 95 Abs. 1 Sozialgesetzbuch IX für die schwerbehinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Dienststelle nach § 2</u> 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 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 ent-</p>

Nr.	Änderung	alter Text	neuer Text
		sprechend.	sprechend.
24	In § 52 Absatz 1 werden nach der Zahl „22“ ein Komma und dann die Angabe „28 und 30“ eingefügt.	<p>§ 52 Persönliche Rechte und Pflichten der Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen</p> <p>(1) Für die Rechtsstellung der Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen gelten die §§19 bis 22 entsprechend.</p> <p>(2) Die Räume und der Geschäftsbedarf, die der Mitarbeitervertretung für deren Sitzungen, Sprechstunden und laufende Geschäftsführung zur Verfügung gestellt werden, stehen für die gleichen Zwecke auch der Vertrauensperson offen, soweit ihr hierfür nicht eigene Räume und Geschäftsbedarf zur Verfügung gestellt werden.</p>	<p>§ 52 Persönliche Rechte und Pflichten der Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen</p> <p>(1) Für die Rechtsstellung der Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen gelten die §§19 bis 22, <u>28 und 30</u> entsprechend.</p> <p>(2) Die Räume und der Geschäftsbedarf, die der Mitarbeitervertretung für deren Sitzungen, Sprechstunden und laufende Geschäftsführung zur Verfügung gestellt werden, stehen für die gleichen Zwecke auch der Vertrauensperson offen, soweit ihr hierfür nicht eigene Räume und Geschäftsbedarf zur Verfügung gestellt werden.</p>
25	<p>§ 57 Absatz 1 wird wie folgt gefasst:</p> <p>„Sofern nicht die Zuständigkeit des Kirchenggerichts der Evangelischen Kirche in Deutschland bestimmt ist, sind für den Bereich einer Gliedkirche und des gliedkirchlichen Diakonischen Werks oder von mehreren Gliedkirchen und deren Diakonischen Werken gemeinsam Kirchenggerichte zu bilden, die aus einer oder mehreren Kammern bestehen.“</p>	<p>§ 57 Bildung von Kirchenggerichten</p> <p>(1) Für den Bereich der Evangelischen Kirche in Deutschland und ihres Diakonischen Werks, einer Gliedkirche und des gliedkirchlichen Diakonischen Werks oder von mehreren Gliedkirchen und deren Diakonischen Werken gemeinsam sind Kirchenggerichte zu bilden, die aus einer oder mehreren Kammern bestehen.</p> <p>(2) Durch Vereinbarungen mit Institutionen außerhalb des Geltungsbereichs dieses Kirchenggesetzes kann bestimmt werden, dass ein Kirchenggericht für diese Institutionen zuständig ist, sofern die Institutionen die Bestimmungen dieses Kirchenggesetzes oder Bestimmungen wesentlich gleichen Inhalts für ihren Bereich anwenden.</p>	<p>§ 57 Bildung von Kirchenggerichten</p> <p>(1) <u>Sofern nicht die Zuständigkeit des Kirchenggerichts der Evangelischen Kirche in Deutschland bestimmt ist, sind für den Bereich einer Gliedkirche und des gliedkirchlichen Diakonischen Werks oder von mehreren Gliedkirchen und deren Diakonischen Werken gemeinsam Kirchenggerichte zu bilden, die aus einer oder mehreren Kammern bestehen.</u></p> <p>(2) Durch Vereinbarungen mit Institutionen außerhalb des Geltungsbereichs dieses Kirchenggesetzes kann bestimmt werden, dass ein Kirchenggericht für diese Institutionen zuständig ist, sofern die Institutionen die Bestimmungen dieses Kirchenggesetzes oder Bestimmungen wesentlich gleichen Inhalts für ihren Bereich anwenden.</p>

Nr.	Änderung	alter Text	neuer Text
26	<p>§ 57 a wird wie folgt gefasst:</p> <p>„§ 57a Zuständigkeitsbereich des Kirchengerichts der Evangelischen Kirche in Deutschland</p> <p>Das Kirchengericht der Evangelischen Kirche in Deutschland ist zuständig</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. für den Bereich der Evangelischen Kirche in Deutschland und ihrer Amts- und Dienststellen und Einrichtungen; 2. für das Diakonische Werk der Evangelischen Kirche in Deutschland und seine Dienststellen und die ihm unmittelbar angeschlossenen rechtlich selbstständigen Einrichtungen; 3. für die Gliedkirchen der Evangelischen Kirche in Deutschland und ihre gliedkirchlichen Zusammenschlüsse, die gemäß § 6 Absatz 1 des Kirchengerichtsgesetzes eine Zuständigkeit begründen, 4. für die kirchlichen und freikirchlichen Einrichtungen, Werke und Dienste im Bereich der evangelischen Kirchen, für die gemäß § 6 Absatz 2 des Kirchengerichtsgesetzes die Zuständigkeit begründet wird, 5. für die Gliedkirchen der Evangelischen Kirche in Deutschland, die die Zuständigkeit nach § 57 bestimmen, und 6. für Mitgliedseinrichtungen der gliedkirchlichen diakonischen Werke, die das Mitarbeitervertretungsgesetz der EKD aufgrund einer Befreiung von der Anwendung des gliedkirchlichen Mitarbeitervertretungsrechts anwenden.“ 	<p>§ 57a Zuständigkeitsbereich des Kirchengerichts der Evangelischen Kirche in Deutschland</p> <ol style="list-style-type: none"> (1) Das Kirchengericht der Evangelischen Kirche in Deutschland nimmt Aufgaben nach § 57 wahr. (2) Das Kirchengericht der Evangelischen Kirche in Deutschland ist zuständig <ol style="list-style-type: none"> 1. für den Bereich der Evangelischen Kirche in Deutschland und ihrer Amts- und Dienststellen und Einrichtungen; 2. für das Diakonische Werk der Evangelischen Kirche in Deutschland und seine Dienststellen und die ihm unmittelbar angeschlossenen rechtlich selbstständigen Einrichtungen. Dies gilt auch für rechtlich selbstständige Einrichtungen, die dem Diakonischen Werk der Evangelischen Kirche in Deutschland mittelbar angeschlossenen sind, wenn sie das Mitarbeitervertretungsgesetz anwenden und eine Zuständigkeit eines anderen Kirchengerichts nach § 57 Abs. 1 nicht besteht; 3. für die Gliedkirchen der Evangelischen Kirche in Deutschland und ihre gliedkirchlichen Zusammenschlüsse, die gemäß § 6 Absatz 1 des Kirchengerichtsgesetzes eine Zuständigkeit begründen und 4. für die kirchlichen und freikirchlichen Einrichtungen, Werke und Dienste im Bereich der evangelischen Kirchen, für die gemäß § 6 Absatz 2 des Kirchengerichtsgesetzes die Zuständigkeit begründet wird. 	<p>§ 57a Zuständigkeitsbereich des Kirchengerichts der Evangelischen Kirche in Deutschland</p> <p><u>Das Kirchengericht der Evangelischen Kirche in Deutschland ist zuständig</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. für den Bereich der Evangelischen Kirche in Deutschland und ihrer Amts- und Dienststellen und Einrichtungen; 2. für das Diakonische Werk der Evangelischen Kirche in Deutschland und seine Dienststellen und die ihm unmittelbar angeschlossenen rechtlich selbstständigen Einrichtungen; 3. für die Gliedkirchen der Evangelischen Kirche in Deutschland und ihre gliedkirchlichen Zusammenschlüsse, die gemäß § 6 Absatz 1 des Kirchengerichtsgesetzes eine Zuständigkeit begründen, 4. für die kirchlichen und freikirchlichen Einrichtungen, Werke und Dienste im Bereich der evangelischen Kirchen, für die gemäß § 6 Absatz 2 des Kirchengerichtsgesetzes die Zuständigkeit begründet wird, 5. <u>für die Gliedkirchen der Evangelischen Kirche in Deutschland, die die Zuständigkeit nach § 57 bestimmen, und</u> 6. <u>für Mitgliedseinrichtungen der gliedkirchlichen diakonischen Werke, die das Mitarbeitervertretungsgesetz der EKD aufgrund einer Befreiung</u>

Nr.	Änderung	alter Text	neuer Text
			<u>von der Anwendung des gliedkirchlichen Mitarbeitervertretungsrechts anwenden.</u>
27	In § 59 Absatz 2 Satz 1 wird das Wort „fünf“ durch das Wort „sechs“ ersetzt.	<p>§ 59 Rechtsstellung der Mitglieder des Kirchengerichts</p> <p>(1) Die Mitglieder des Kirchengerichts sind unabhängig und nur an das Gesetz und ihr Gewissen gebunden. Sie haben das Verständnis für den Auftrag der Kirche zu stärken und auf eine gute Zusammenarbeit hinzuwirken. Sie unterliegen der richterlichen Schweigepflicht.</p> <p>(2) Die Amtszeit der Mitglieder des Kirchengerichts beträgt fünf Jahre. Solange eine neue Besetzung nicht erfolgt ist, bleiben die bisherigen Mitglieder im Amt.</p> <p>(3) § 19 Absatz 1 bis 3, § 21 und § 22 Absatz 1 Satz 1 bis 3 und 5 sowie Absatz 2 gelten entsprechend.</p>	<p>§ 59 Rechtsstellung der Mitglieder des Kirchengerichts</p> <p>(1) Die Mitglieder des Kirchengerichts sind unabhängig und nur an das Gesetz und ihr Gewissen gebunden. Sie haben das Verständnis für den Auftrag der Kirche zu stärken und auf eine gute Zusammenarbeit hinzuwirken. Sie unterliegen der richterlichen Schweigepflicht.</p> <p>(2) Die Amtszeit der Mitglieder des Kirchengerichts beträgt <u>sechs</u> Jahre. Solange eine neue Besetzung nicht erfolgt ist, bleiben die bisherigen Mitglieder im Amt.</p> <p>(3) § 19 Absatz 1 bis 3, § 21 und § 22 Absatz 1 Satz 1 bis 3 und 5 sowie Absatz 2 gelten entsprechend.</p>
28	<p>§ 61 wird wie folgt geändert:</p> <p>a) Absatz 4 Satz 2 erhält folgende Fassung: „Für die Übernahme der Kosten findet § 30 Anwendung.“</p> <p>b) Absatz 9 wird wie folgt geändert:</p> <p>aa) Satz 2 erhält folgende Fassung: „Für die Übernahme der außgerichtlichen Kosten, die zur Rechtsverfolgung und Rechtsverteidigung notwendig waren, findet § 30 Anwendung.“</p> <p>bb) Satz 3 wird gestrichen.</p>	<p>§ 61 Durchführung des kirchengerichtlichen Verfahrens in erster Instanz</p> <p>(1) Sofern keine besondere Frist für die Anrufung der Kirchengerichte festgelegt ist, beträgt die Frist zwei Monate nach Kenntnis einer Maßnahme oder eines Rechtsverstoßes im Sinne von § 60 Absatz 1.</p> <p>(2) Der oder die Vorsitzende der Kammer hat zunächst durch Verhandlungen mit den Beteiligten auf eine gütliche Einigung hinzuwirken (Einigungsgespräch). Gelingt diese nicht, so ist die Kammer einzuberufen. Im Einvernehmen der Beteiligten kann der oder die Vorsitzende der Kammer allein entscheiden.</p> <p>(3) Das Einigungsgespräch findet unter Ausschluss der Öffentlichkeit statt.</p> <p>(4) Die Beteiligten können zu ihrem Beistand je-</p>	<p>§ 61 Durchführung des kirchengerichtlichen Verfahrens in erster Instanz</p> <p>(1) Sofern keine besondere Frist für die Anrufung der Kirchengerichte festgelegt ist, beträgt die Frist zwei Monate nach Kenntnis einer Maßnahme oder eines Rechtsverstoßes im Sinne von § 60 Absatz 1.</p> <p>(2) Der oder die Vorsitzende der Kammer hat zunächst durch Verhandlungen mit den Beteiligten auf eine gütliche Einigung hinzuwirken (Einigungsgespräch). Gelingt diese nicht, so ist die Kammer einzuberufen. Im Einvernehmen der Beteiligten kann der oder die Vorsitzende der Kammer allein entscheiden.</p> <p>(3) Das Einigungsgespräch findet unter Ausschluss der Öffentlichkeit statt.</p> <p>(4) Die Beteiligten können zu ihrem Beistand je-</p>

Nr.	Änderung	alter Text	neuer Text
		<p>weils eine Person hinzuziehen, die Mitglied einer Kirche sein muss, die der Arbeitsgemeinschaft christlicher Kirchen angehört. Die Übernahme der hierdurch entstehenden Kosten ist zuvor bei der Dienststellenleitung zu beantragen. Im Streitfall entscheidet der oder die Vorsitzende der Kammer.</p> <p>(5) Der oder die Vorsitzende der Kammer kann den Beteiligten aufgeben, ihr Vorbringen schriftlich vorzubereiten und Beweise anzutreten. Die Kammer entscheidet aufgrund einer von dem oder der Vorsitzenden anberaumten, mündlichen Verhandlung, bei der alle Mitglieder der Kammer anwesend sein müssen. Die Kammer tagt öffentlich, sofern nicht nach Feststellung durch die Kammer besondere Gründe den Ausschluss der Öffentlichkeit erfordern. Der Mitarbeitervertretung und der Dienststellenleitung ist in der Verhandlung Gelegenheit zur Äußerung zu geben. Die Kammer soll in jeder Lage des Verfahrens auf eine gütliche Einigung hinwirken. Im Einvernehmen mit den Beteiligten kann von einer mündlichen Verhandlung abgesehen und ein Beschluss im schriftlichen Verfahren gefasst werden.</p> <p>(6) Die Kammer entscheidet durch Beschluss, der mit Stimmenmehrheit gefasst wird. Stimmenthaltung ist unzulässig. Den Anträgen der Beteiligten kann auch teilweise entsprochen werden.</p> <p>(7) Der Beschluss ist zu begründen und den Beteiligten zuzustellen. Er wird mit seiner Zustellung wirksam.</p> <p>(8) Der oder die Vorsitzende der Kammer kann einen offensichtlich unbegründeten Antrag ohne mündliche Verhandlung zurückweisen. Gleiches gilt, wenn das Kirchengericht für die Entscheidung über einen Antrag offenbar unzuständig ist oder eine Antragsfrist versäumt ist. Die Zurückweisung ist in einem Bescheid zu begründen. Der Bescheid ist zuzustellen. Der</p>	<p>weils eine Person hinzuziehen, die Mitglied einer Kirche sein muss, die der Arbeitsgemeinschaft christlicher Kirchen angehört. <u>Für die Übernahme der Kosten findet § 30 Anwendung.</u> Im Streitfall entscheidet der oder die Vorsitzende der Kammer.</p> <p>(5) Der oder die Vorsitzende der Kammer kann den Beteiligten aufgeben, ihr Vorbringen schriftlich vorzubereiten und Beweise anzutreten. Die Kammer entscheidet aufgrund einer von dem oder der Vorsitzenden anberaumten, mündlichen Verhandlung, bei der alle Mitglieder der Kammer anwesend sein müssen. Die Kammer tagt öffentlich, sofern nicht nach Feststellung durch die Kammer besondere Gründe den Ausschluss der Öffentlichkeit erfordern. Der Mitarbeitervertretung und der Dienststellenleitung ist in der Verhandlung Gelegenheit zur Äußerung zu geben. Die Kammer soll in jeder Lage des Verfahrens auf eine gütliche Einigung hinwirken. Im Einvernehmen mit den Beteiligten kann von einer mündlichen Verhandlung abgesehen und ein Beschluss im schriftlichen Verfahren gefasst werden.</p> <p>(6) Die Kammer entscheidet durch Beschluss, der mit Stimmenmehrheit gefasst wird. Stimmenthaltung ist unzulässig. Den Anträgen der Beteiligten kann auch teilweise entsprochen werden.</p> <p>(7) Der Beschluss ist zu begründen und den Beteiligten zuzustellen. Er wird mit seiner Zustellung wirksam.</p> <p>(8) Der oder die Vorsitzende der Kammer kann einen offensichtlich unbegründeten Antrag ohne mündliche Verhandlung zurückweisen. Gleiches gilt, wenn das Kirchengericht für die Entscheidung über einen Antrag offenbar unzuständig ist oder eine Antragsfrist versäumt ist. Die Zurückweisung ist in einem Bescheid zu begründen. Der Bescheid ist zuzustellen. Der</p>

Nr.	Änderung	alter Text	neuer Text
		<p>Antragsteller oder die Antragstellerin kann innerhalb von zwei Wochen nach Zustellung des Bescheides mündliche Verhandlung beantragen.</p> <p>(9) Für das Verfahren werden Gerichtskosten nicht erhoben. Die außergerichtlichen Kosten, die zur Rechtsverfolgung und Rechtsverteidigung notwendig waren, trägt die Dienststelle. Über die Notwendigkeit entscheidet im Zweifelsfall der oder die Vorsitzende der Kammer.</p> <p>(10) Kann in Eilfällen die Kammer nicht rechtzeitig zusammentreten, trifft der oder die Vorsitzende auf Antrag einstweilige Verfügungen.</p>	<p>Antragsteller oder die Antragstellerin kann innerhalb von zwei Wochen nach Zustellung des Bescheides mündliche Verhandlung beantragen.</p> <p>(9) Für das Verfahren werden Gerichtskosten nicht erhoben. <u>Für die Übernahme der außergerichtlichen Kosten, die zur Rechtsverfolgung und Rechtsverteidigung notwendig waren, findet § 30 Anwendung.</u></p> <p>(10) Kann in Eilfällen die Kammer nicht rechtzeitig zusammentreten, trifft der oder die Vorsitzende auf Antrag einstweilige Verfügungen.</p>
29	<p>§ 63 wird wie folgt geändert:</p> <p>a) Absatz 1 wird wie folgt geändert:</p> <p>aa) In Satz 1 wird nach den Wörtern „Gegen die“ das Wort „verfahrensbeendenden“ und nach dem Wort „Beschwerde“ die Angabe „nach § 87 Arbeitsgerichtsgesetz“ eingefügt.</p> <p>bb) Folgender Satz 2 wird angefügt: „Für die Anfechtung der nicht verfahrensbeendenden Beschlüsse gilt § 78 Arbeitsgerichtsgesetz.“</p> <p>b) Dem Absatz 2 wird folgender Satz 3 angefügt: “Für die Darlegung der Annahmegründe finden die für die Beschwerdebeurteilung geltenden Vorschriften Anwendung.“</p>	<p>§ 63 Rechtsmittel</p> <p>(1) Gegen die Beschlüsse der Kirchengerichte findet die Beschwerde an den Kirchengerichtshof der Evangelischen Kirche in Deutschland statt.</p> <p>(2) Die Beschwerde bedarf der Annahme durch den Kirchengerichtshof der Evangelischen Kirche in Deutschland. Sie ist anzunehmen, wenn</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ernstliche Zweifel an der Richtigkeit des Beschlusses bestehen, 2. die Rechtsfrage grundsätzliche Bedeutung hat, 3. der Beschluss von einer Entscheidung des Kirchengerichtshofes der Evangelischen Kirche in Deutschland, einer Entscheidung eines obersten Landesgerichts oder eines Bundesgerichts abweicht und auf dieser Abweichung beruht oder 4. ein Verfahrensmangel geltend gemacht wird und vorliegt, auf dem der Beschluss beruht. 	<p>§ 63 Rechtsmittel</p> <p>(1) Gegen die <u>verfahrensbeendenden</u> Beschlüsse der Kirchengerichte findet die Beschwerde <u>nach § 87 Arbeitsgerichtsgesetz</u> an den Kirchengerichtshof der Evangelischen Kirche in Deutschland statt. <u>Für die Anfechtung der nicht verfahrensbeendenden Beschlüsse gilt § 78 Arbeitsgerichtsgesetz.</u></p> <p>(2) Die Beschwerde bedarf der Annahme durch den Kirchengerichtshof der Evangelischen Kirche in Deutschland. Sie ist anzunehmen, wenn</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ernstliche Zweifel an der Richtigkeit des Beschlusses bestehen, 2. die Rechtsfrage grundsätzliche Bedeutung hat, 3. der Beschluss von einer Entscheidung des Kirchengerichtshofes der Evangelischen Kirche in Deutschland, einer Entscheidung eines obersten Landesgerichts oder eines Bundesgerichts abweicht und auf dieser Abweichung beruht oder 4. ein Verfahrensmangel geltend gemacht wird und vorliegt, auf dem der Beschluss beruht.

Nr.	Änderung	alter Text	neuer Text
		<p>hen kann.</p> <p>(3) Die Entscheidung nach Absatz 2 trifft der Kirchengerichtshof der Evangelischen Kirche in Deutschland ohne mündliche Verhandlung. Die Ablehnung der Annahme ist zu begründen.</p> <p>(4) Die Kirchengerichte in erster Instanz legen dem Kirchengerichtshof der Evangelischen Kirche in Deutschland die vollständigen Verfahrensakten vor.</p> <p>(5) Einstweilige Verfügungen kann der Vorsitzende Richter oder die Vorsitzende Richterin in dringenden Fällen allein treffen.</p> <p>(6) Die Entscheidungen des Kirchengerichtshofes der Evangelischen Kirche in Deutschland sind endgültig.</p> <p>(7) Im Übrigen finden, soweit kirchengesetzlich nicht etwas anderes bestimmt ist, die Vorschriften des Arbeitsgerichtsgesetzes über die Beschwerde im Beschlussverfahren in der jeweils geltenden Fassung entsprechende Anwendung.</p>	<p>hen kann.</p> <p><u>Für die Darlegung der Annahmegründe finden die für die Beschwerdebegründung geltenden Vorschriften Anwendung.</u></p> <p>(3) Die Entscheidung nach Absatz 2 trifft der Kirchengerichtshof der Evangelischen Kirche in Deutschland ohne mündliche Verhandlung. Die Ablehnung der Annahme ist zu begründen.</p> <p>(4) Die Kirchengerichte in erster Instanz legen dem Kirchengerichtshof der Evangelischen Kirche in Deutschland die vollständigen Verfahrensakten vor.</p> <p>(5) Einstweilige Verfügungen kann der Vorsitzende Richter oder die Vorsitzende Richterin in dringenden Fällen allein treffen.</p> <p>(6) Die Entscheidungen des Kirchengerichtshofes der Evangelischen Kirche in Deutschland sind endgültig.</p> <p>(7) Im Übrigen finden, soweit kirchengesetzlich nicht etwas anderes bestimmt ist, die Vorschriften des Arbeitsgerichtsgesetzes über die Beschwerde im Beschlussverfahren in der jeweils geltenden Fassung entsprechende Anwendung.</p>