

Änderung des MVG.EKD	
alt	neu
<p><b>§1 Grundsatz</b></p> <p>(1) Für die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen der Dienststellen kirchlicher Körperschaften, Anstalten und Stiftungen der Evangelischen Kirche in Deutschland, der Gliedkirchen sowie ihrer Zusammenschlüsse und der Einrichtungen der Diakonie sind nach Maßgabe dieses Kirchengesetzes Mitarbeitervertretungen zu bilden.</p> <p>(2) Einrichtungen der Diakonie nach Absatz 1 sind das Evangelische Werk für Diakonie und Entwicklung e.V. sowie die gliedkirchlichen Diakonischen Werke und die ihnen angeschlossenen selbstständigen Werke, Einrichtungen und Geschäftsstellen.</p> <p>(3) Andere kirchliche und freikirchliche Einrichtungen, Werke und Dienste im Bereich der evangelischen Kirchen können dieses Kirchengesetz aufgrund von Beschlüssen ihrer zuständigen Gremien anwenden.</p>	<p><b>§1 Grundsatz</b></p> <p>(1) Für die <b>Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen der Dienststellen der Körperschaften, Anstalten, Stiftungen und Werke sowie der rechtlich selbstständigen Einrichtungen der Diakonie innerhalb der Evangelischen Kirche in Deutschland und der Gliedkirchen</b> sind nach Maßgabe dieses Kirchengesetzes Mitarbeitervertretungen zu bilden.</p> <p>(2) Einrichtungen der Diakonie nach Absatz 1 sind das Evangelische Werk für Diakonie und Entwicklung e.V. sowie die gliedkirchlichen Diakonischen Werke und die ihnen angeschlossenen selbstständigen Werke, Einrichtungen und Geschäftsstellen.</p> <p><b>(2a) Für Einrichtungen der Diakonie, die rechtlich nicht selbstständige Einrichtungsteile in mehreren Gliedkirchen unterhalten, gilt dieses Kirchengesetz in der für die Evangelische Kirche in Deutschland geltenden Fassung, soweit das gliedkirchliche Recht dem nicht entgegensteht.</b></p> <p>(3) Andere kirchliche und freikirchliche Einrichtungen, Werke und Dienste im Bereich der evangelischen Kirchen können dieses Kirchengesetz aufgrund von Beschlüssen ihrer zuständigen Gremien anwenden.</p>
<p><b>§ 3 Dienststellen</b></p> <p>(1) Dienststellen im Sinne dieses Kirchengesetzes sind die rechtlich selbstständigen Körperschaften, Anstalten, Stiftungen und Werke sowie die rechtlich selbstständigen Einrichtungen der Diakonie innerhalb der Evangelischen Kirche in Deutschland.</p> <p>(2) <sup>1</sup>Als Dienststellen im Sinne von Absatz 1 gelten Dienststellenteile, die durch Aufgabenbereich und Organisation eigenständig oder räumlich weit entfernt vom Sitz des Rechtsträgers sind und bei denen die Voraussetzungen des § 5 Absatz 1 vorliegen, wenn die Mehrheit ihrer wahlberechtigten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen dies in geheimer Abstimmung beschließt und darüber Einvernehmen mit der Dienststellenleitung herbeigeführt wird. <sup>2</sup>Ist die Eigenständigkeit solcher Dienststellenteile dahingehend eingeschränkt, dass bestimmte Entscheidungen, die nach diesem Kirchengesetz der Mitberatung oder Mitbestimmung unterliegen, bei einem</p>	<p><b>§ 3 Dienststellen</b></p> <p>(1) Dienststellen im Sinne dieses Kirchengesetzes sind die <b>Körperschaften, Anstalten, Stiftungen und Werke sowie die rechtlich selbstständigen Einrichtungen der Diakonie innerhalb der Evangelischen Kirche in Deutschland und der Gliedkirchen.</b></p> <p>(2) <sup>1</sup>Als Dienststellen im Sinne von Absatz 1 gelten Dienststellenteile, die durch Aufgabenbereich und Organisation eigenständig oder räumlich weit entfernt vom Sitz des Rechtsträgers sind und bei denen die Voraussetzungen des § 5 Absatz 1 vorliegen, wenn die Mehrheit ihrer wahlberechtigten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen dies in geheimer Abstimmung beschließt und darüber Einvernehmen mit der Dienststellenleitung herbeigeführt wird. <sup>2</sup>Ist die Eigenständigkeit solcher Dienststellenteile dahingehend eingeschränkt, dass bestimmte Entscheidungen, die nach diesem Kirchengesetz der Mitberatung oder Mitbestimmung unterliegen, bei einem</p>

<p>anderen Dienststellenteil verbleiben, ist in diesen Fällen dessen Dienststellenleitung Partner der Mitarbeitervertretung. <sup>3</sup>In rechtlich selbstständigen Einrichtungen der Diakonie mit mehr als 2.000 Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen können Teildienststellen abweichend vom Verfahren nach Satz 1 durch Dienstvereinbarung gebildet werden. <sup>4</sup>Besteht eine Gesamtmitarbeitervertretung, ist diese Dienstvereinbarungspartner der Dienststellenleitung.</p> <p>(3) <sup>1</sup>Entscheidungen nach Absatz 2 über die Geltung von Dienststellenteilen sowie Einrichtungen der Diakonie als Dienststellen können für die Zukunft mit Beginn der nächsten Amtszeit der Mitarbeitervertretung widerrufen werden. Für das Verfahren gilt Absatz 2 entsprechend.</p>	<p>anderen Dienststellenteil verbleiben, ist in diesen Fällen dessen Dienststellenleitung Partner der Mitarbeitervertretung. <sup>3</sup>In rechtlich selbstständigen Einrichtungen der Diakonie mit mehr als 2.000 Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen können Teildienststellen abweichend vom Verfahren nach Satz 1 durch Dienstvereinbarung gebildet werden. <sup>4</sup>Besteht eine Gesamtmitarbeitervertretung, ist diese Dienstvereinbarungspartner der Dienststellenleitung.</p> <p>(3) <sup>1</sup>Entscheidungen nach Absatz 2 über die Geltung von Dienststellenteilen sowie Einrichtungen der Diakonie als Dienststellen können für die Zukunft mit Beginn der nächsten Amtszeit der Mitarbeitervertretung widerrufen werden. <sup>2</sup>Für das Verfahren gilt Absatz 2 entsprechend. <sup>3</sup><b>Bei Widerruf durch die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen entsprechend Absatz 2 Satz 1 ist ein Einvernehmen mit der Dienststellenleitung nicht notwendig.</b></p> <p><b>(4) Die Dienststellenleitung kann ihr Einvernehmen nach Absatz 2 Satz 1 für die Zukunft mit Beginn der nächsten Amtszeit der Mitarbeitervertretung widerrufen.</b></p>
<p><b>§ 5 Mitarbeitervertretungen</b></p> <p>(1) <sup>1</sup>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. <sup>2</sup>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><b>§ 5 Mitarbeitervertretungen</b></p> <p>(1) <sup>1</sup>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. <sup>2</sup>Das gliedkirchliche Recht kann bestimmen, dass für einzelne Gruppen von Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen gesonderte Mitarbeitervertretungen zu bilden sind.</p> <p>(2) <sup>1</sup>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. <sup>2</sup><b>Die Bildung einer Gemeinsamen Mitarbeitervertretung ist auch über den Bereich einer Gliedkirche hinaus möglich. <sup>3</sup>In einer Dienstvereinbarung ist festzulegen, welches Mitarbeitervertretungsrecht zur Anwendung kommen soll.</b></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) <sup>1</sup>Die Gemeinsame Mitarbeitervertretung ist zuständig für alle von der Festlegung betroffenen Dienststellen. <sup>2</sup>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 Amtszeit der Mitarbeitervertretung widerrufen werden. Der schriftliche Widerruf durch einen der Beteiligten muss spätestens bis zur Einleitung des Wahlverfahrens erfolgen.</p>	<p>(3) Die Gliedkirchen <del>sowie die gliedkirchlichen Zusammenschlüsse</del> können bestimmen, dass für Dienststellen von Kirchenkreisen, Dekanaten, Dekanatsbezirken, Kirchenbezirken oder in anderen Bedarfsfällen Gemeinsame Mitarbeitervertretungen gebildet werden; hierbei kann von den Voraussetzungen des Absatzes 1 Satz 1 abgewichen werden.</p> <p>(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) <sup>1</sup>Die Gemeinsame Mitarbeitervertretung ist zuständig für alle von der Festlegung betroffenen Dienststellen. <sup>2</sup>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 Amtszeit der Mitarbeitervertretung widerrufen werden. Der schriftliche Widerruf durch einen der Beteiligten muss spätestens bis zur Einleitung des Wahlverfahrens erfolgen.</p>
<p><b>§ 6 Gesamtmitarbeitervertretungen</b></p> <p>(1) Bestehen bei einer kirchlichen Körperschaft, Anstalt, Stiftung oder einem Werk oder bei einer Einrichtung der Diakonie mehrere Mitarbeitervertretungen, ist auf Antrag der Mehrheit dieser Mitarbeitervertretungen eine Gesamtmitarbeitervertretung zu bilden; bei zwei Mitarbeitervertretungen genügt der Antrag einer Mitarbeitervertretung.</p> <p>(2) <sup>1</sup>Die Gesamtmitarbeitervertretung ist zuständig für die Aufgaben der Mitarbeitervertretung, soweit sie Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen aus mehreren oder allen Dienststellen nach Absatz 1 betreffen. <sup>2</sup>Darüber hinaus übernimmt die Gesamtmitarbeitervertretung die Aufgaben der Mitarbeitervertretung, wenn vorübergehend in einer Dienststelle im Sinne des § 3 Absatz 2 eine Mitarbeitervertretung nicht vorhanden ist.</p> <p>(3) <sup>1</sup>Die Gesamtmitarbeitervertretung wird aus den Mitarbeitervertretungen nach Absatz 1 gebildet, die je ein Mitglied in die Gesamtmitarbeitervertretung entsenden. <sup>2</sup>Die Zahl der Mitglieder der</p>	<p><b>§ 6 Gesamtmitarbeitervertretungen</b></p> <p>(1) Bestehen bei einer kirchlichen Körperschaft, Anstalt, Stiftung oder einem Werk oder bei einer Einrichtung der Diakonie mehrere Mitarbeitervertretungen, ist auf Antrag der Mehrheit dieser Mitarbeitervertretungen eine Gesamtmitarbeitervertretung zu bilden; bei zwei Mitarbeitervertretungen genügt der Antrag einer Mitarbeitervertretung.</p> <p>(2) <sup>1</sup>Die Gesamtmitarbeitervertretung ist zuständig für die Aufgaben der Mitarbeitervertretung, soweit sie Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen aus mehreren oder allen Dienststellen nach Absatz 1 betreffen. <sup>2</sup>Darüber hinaus übernimmt die Gesamtmitarbeitervertretung <b>bis zu sechs Monate</b> die Aufgaben der Mitarbeitervertretung, wenn <del>vorübergehend</del> in einer Dienststelle im Sinne des § 3 Absatz 2 eine Mitarbeitervertretung nicht vorhanden ist.</p> <p>(3) <sup>1</sup>Die Gesamtmitarbeitervertretung wird aus den Mitarbeitervertretungen nach Absatz 1 gebildet, die je ein Mitglied in die Gesamtmitarbeitervertretung entsenden. <sup>2</sup>Die Zahl der</p>

<p>Gesamtmitarbeitervertretung kann abweichend von Satz 1 durch Dienstvereinbarung geregelt werden. <sup>3</sup>In der Dienstvereinbarung können auch Regelungen über die Zusammensetzung und Arbeitsweise der Gesamtmitarbeitervertretung getroffen werden.</p> <p>(4) <sup>1</sup>Zur ersten Sitzung der Gesamtmitarbeitervertretung lädt die Mitarbeitervertretung der Dienststelle mit der größten Zahl der wahlberechtigten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen ein. <sup>2</sup>Der Vorsitzende oder die Vorsitzende dieser Mitarbeitervertretung leitet die Sitzung, bis die Gesamtmitarbeitervertretung über den Vorsitz entschieden hat.</p> <p>(5) <sup>1</sup>Die nach den §§ 49 bis 53 Gewählten haben das Recht, an den Sitzungen der Gesamtmitarbeitervertretung teilzunehmen wie an den Sitzungen der Mitarbeitervertretung. <sup>2</sup>Bestehen in einer Dienststelle mehrere Interessenvertretungen gleicher Mitarbeitergruppen, wählen sie aus ihrer Mitte eine Person für die Teilnahme und regeln die Vertretung.</p> <p>(6) Für die Gesamtmitarbeitervertretung gelten im Übrigen die Bestimmungen für die Mitarbeitervertretung mit Ausnahme des § 20 Absätze 2 bis 4 sinngemäß.</p>	<p>Mitglieder der Gesamtmitarbeitervertretung kann abweichend von Satz 1 durch Dienstvereinbarung geregelt werden. <sup>3</sup>In der Dienstvereinbarung können auch Regelungen über die Zusammensetzung und Arbeitsweise der Gesamtmitarbeitervertretung getroffen werden.</p> <p>(4) <sup>1</sup>Zur ersten Sitzung der Gesamtmitarbeitervertretung lädt die Mitarbeitervertretung der Dienststelle mit der größten Zahl der wahlberechtigten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen ein. <sup>2</sup>Der Vorsitzende oder die Vorsitzende dieser Mitarbeitervertretung leitet die Sitzung, bis die Gesamtmitarbeitervertretung über den Vorsitz entschieden hat.</p> <p>(5) <sup>1</sup>Die nach den §§ 49 bis 53 Gewählten haben das Recht, an den Sitzungen der Gesamtmitarbeitervertretung teilzunehmen wie an den Sitzungen der Mitarbeitervertretung. <sup>2</sup>Bestehen in einer Dienststelle mehrere Interessenvertretungen gleicher Mitarbeitergruppen, wählen sie aus ihrer Mitte eine Person für die Teilnahme und regeln die Vertretung.</p> <p>(6) Für die Gesamtmitarbeitervertretung gelten im Übrigen die Bestimmungen für die Mitarbeitervertretung mit Ausnahme des § 20 Absatz 2 bis 4 sinngemäß.</p>
<p><b>§6a Gesamtmitarbeitervertretung im Dienststellenverbund</b></p> <p>(1) <sup>1</sup>Ein Dienststellenverbund liegt vor, wenn die einheitliche und beherrschende Leitung einer Mehrzahl rechtlich selbstständiger diakonischer Einrichtungen bei einer dieser Einrichtungen liegt. <sup>2</sup>Eine einheitliche und beherrschende Leitung ist insbesondere dann gegeben, wenn Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen für Funktionen nach § 4 für mehrere Einrichtungen des Dienststellenverbundes bestimmt und Entscheidungen über die Rahmenbedingungen der Geschäftspolitik und der Finanzausstattung für den Dienststellenverbund getroffen werden.</p> <p>(2) Auf Antrag der Mehrheit der Mitarbeitervertretungen eines Dienststellenverbundes ist eine Gesamtmitarbeitervertretung zu bilden; bei</p>	<p><b>§6a Gesamtmitarbeitervertretung im Dienststellenverbund</b></p> <p>(1) <sup>1</sup>Ein Dienststellenverbund liegt vor, wenn die einheitliche und beherrschende Leitung einer Mehrzahl rechtlich selbstständiger diakonischer Einrichtungen bei einer dieser Einrichtungen liegt. <sup>2</sup>Eine einheitliche und beherrschende Leitung ist insbesondere dann gegeben, wenn Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen für Funktionen nach § 4 für mehrere Einrichtungen des Dienststellenverbundes bestimmt und Entscheidungen über die Rahmenbedingungen der Geschäftspolitik und der Finanzausstattung für den Dienststellenverbund getroffen werden. <sup>3</sup><b>Auf Grundlage einer Dienstvereinbarung kann eine Gesamtmitarbeitervertretung im Dienststellenverbund auch in anderen Bedarfsfällen eingerichtet werden; Absatz 3 und 4 gelten entsprechend</b></p> <p>(2) Auf Antrag der Mehrheit der Mitarbeitervertretungen eines Dienststellenverbundes ist eine Gesamtmitarbeitervertretung zu bilden; bei</p>

<p>zwei Mitarbeitervertretungen genügt der Antrag einer Mitarbeitervertretung.</p> <p>(3) Die Gesamtmitarbeitervertretung des Dienststellenverbundes ist zuständig für die Aufgaben der Mitarbeitervertretung, soweit sie Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen aus mehreren oder allen Dienststellen des Dienststellenverbundes betreffen.</p> <p>(4) Für die Gesamtmitarbeitervertretung des Dienststellenverbundes gelten im Übrigen die Vorschriften des § 6 Absätze 3 bis 6 sinngemäß.</p>	<p>zwei Mitarbeitervertretungen genügt der Antrag einer Mitarbeitervertretung.</p> <p>(3) Die Gesamtmitarbeitervertretung des Dienststellenverbundes ist zuständig für die Aufgaben der Mitarbeitervertretung, soweit sie Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen aus mehreren oder allen Dienststellen des Dienststellenverbundes betreffen.</p> <p>(4) Für die Gesamtmitarbeitervertretung des Dienststellenverbundes gelten im Übrigen die Vorschriften des § 6 Absätze 3 bis 6 sinngemäß.</p>
<p><b>§ 9 Wahlberechtigung</b></p> <p>(1) Wahlberechtigt sind alle Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen nach § 2, die am Wahltag das 18. Lebensjahr vollendet haben.</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) <sup>1</sup>Nicht wahlberechtigt sind Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, die am Wahltag aufgrund einer Altersteilzeitvereinbarung freigestellt oder seit mehr als drei Monaten und für wenigstens weitere drei Monate beurlaubt sind. <sup>2</sup>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><b>§ 9 Wahlberechtigung</b></p> <p>(1) Wahlberechtigt sind alle Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen nach § 2, die am Wahltag das 18. Lebensjahr vollendet haben.</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) <sup>1</sup>Nicht wahlberechtigt sind Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, die am Wahltag aufgrund einer Altersteilzeitvereinbarung freigestellt oder seit mehr als drei Monaten und für wenigstens weitere drei Monate beurlaubt sind. <sup>2</sup>Nicht wahlberechtigt sind daneben Mitglieder der Dienststellenleitung und die Personen nach § 4 Absatz 2, es sei denn, dass sie nach Gesetz oder Satzung als Mitarbeiter oder Mitarbeiterin in die leitenden <b>oder aufsichtsführenden</b> Organe gewählt oder entsandt worden sind.</p>
<p><b>§ 10 Wählbarkeit</b></p> <p>(1) <sup>1</sup>Wählbar sind alle Wahlberechtigten nach § 9, die am Wahltag</p> <p>a) der Dienststelle seit mindestens sechs Monaten angehören und</p> <p>b) Glieder einer christlichen Kirche oder Gemeinschaft sind, die der Arbeitsgemeinschaft Christlicher Kirchen in Deutschland angeschlossen ist; eine anderweitige Regelung bleibt den Gliedkirchen unter Berücksichtigung ihrer Besonderheiten vorbehalten.</p> <p><sup>2</sup>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><b>§ 10 Wählbarkeit</b></p> <p>(1) <sup>1</sup> Wählbar sind alle Wahlberechtigten nach § 9, die am Wahltag</p> <p>a) der Dienststelle seit mindestens sechs Monaten angehören. <del>und</del></p> <p>b) <del>Glieder einer christlichen Kirche oder Gemeinschaft sind, die der Arbeitsgemeinschaft Christlicher Kirchen in Deutschland angeschlossen ist; eine anderweitige Regelung bleibt den Gliedkirchen unter Berücksichtigung ihrer Besonderheiten vorbehalten.</del> <sup>2</sup><b>Die Gliedkirchen können bestimmen, dass nur Glieder einer christlichen Kirche oder Gemeinschaft, die der Arbeitsgemeinschaft Christlicher Kirchen in Deutschland angeschlossen ist, wählbar sind.</b> <sup>3</sup>Besteht die Dienststelle bei Erlass des Wahlausschreibens noch nicht länger als <b>sechs</b> Monate, so sind auch diejenigen wählbar, die zu diesem</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>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 <b>Leitungsorgan der Dienststelle</b> gewählt worden sind.</p> <p><b>e) als Ehegatten, Lebenspartner oder Lebenspartnerinnen, Verwandter oder Verschwägerter ersten Grades in häuslicher Gemeinschaft mit einem Mitglied der Dienststellenleitung oder einer Person nach § 4 Absatz 2 leben.</b></p>
<p><b>§ 15 Amtszeit</b></p> <p>(1) Die Amtszeit der Mitarbeitervertretung beträgt vier Jahre.</p> <p>(2) Die regelmäßigen Mitarbeitervertretungswahlen im Geltungsbereich dieses Kirchengesetzes finden alle vier Jahre in der Zeit vom 1. Januar bis 30. April statt; die Amtszeit der bisherigen Mitarbeitervertretung endet am 30. April.</p> <p>(3) <sup>1</sup>Findet außerhalb der allgemeinen Wahlzeit eine Mitarbeitervertretungswahl statt, so ist unabhängig von der Amtszeit der Mitarbeitervertretung in der nächsten allgemeinen Wahlzeit erneut zu wählen. <sup>2</sup>Ist eine Mitarbeitervertretung am 30. April des Jahres der regelmäßigen Mitarbeitervertretungswahl noch nicht ein Jahr im Amt, so ist nicht neu zu wählen; die Amtszeit verlängert sich um die nächste regelmäßige Amtszeit.</p> <p>(4) <sup>1</sup>Die bisherige Mitarbeitervertretung führt die Geschäfte bis zu deren Übernahme durch die neu gewählte Mitarbeitervertretung weiter, längstens jedoch sechs Monate über den Ablauf ihrer Amtszeit hinaus. <sup>2</sup>Als dann ist nach § 7 zu verfahren.</p>	<p><b>§ 15 Amtszeit</b></p> <p>(1) Die Amtszeit der Mitarbeitervertretung beträgt vier Jahre.</p> <p>(2) <sup>1</sup>Die regelmäßigen Mitarbeitervertretungswahlen im Geltungsbereich dieses Kirchengesetzes finden alle vier Jahre in der Zeit vom 1. Januar bis 30. April statt. <sup>2</sup>Die Amtszeit der bisherigen Mitarbeitervertretung endet am 30. April. <sup>3</sup><b>Die Amtszeit der neugewählten Mitarbeitervertretung beginnt am 1. Mai.</b></p> <p>(3) <sup>1</sup>Findet außerhalb der allgemeinen Wahlzeit eine Mitarbeitervertretungswahl statt, so ist unabhängig von der Amtszeit der Mitarbeitervertretung in der nächsten allgemeinen Wahlzeit erneut zu wählen. <sup>2</sup>Ist eine Mitarbeitervertretung am 30. April des Jahres der regelmäßigen Mitarbeitervertretungswahl noch nicht ein Jahr im Amt, so ist nicht neu zu wählen; die Amtszeit verlängert sich um die nächste regelmäßige Amtszeit.</p> <p>(4) <sup>1</sup>Die bisherige Mitarbeitervertretung führt die Geschäfte bis zu deren Übernahme durch die neu gewählte Mitarbeitervertretung weiter, längstens jedoch sechs Monate über den Ablauf ihrer Amtszeit hinaus. <sup>2</sup>Als dann ist nach § 7 zu verfahren.</p>
<p><b>§ 16 Neu- und Nachwahl der Mitarbeitervertretung vor Ablauf der Amtszeit</b></p> <p>(1) Die Mitarbeitervertretung ist vor Ablauf</p>	<p><b>§ 16 Neu- und Nachwahl der Mitarbeitervertretung vor Ablauf der Amtszeit</b></p> <p>(1) Die Mitarbeitervertretung ist vor Ablauf</p>

<p>ihrer Amtszeit unverzüglich neu zu wählen, wenn</p> <p>a) (weggefallen)</p> <p>b) die Mitarbeitervertretung mit den Stimmen der Mehrheit der Mitglieder ihren Rücktritt beschlossen hat,</p> <p>c) die Mitarbeitervertretung nach § 17 aufgelöst worden ist.</p> <p>(2) <sup>1</sup>In den Fällen des Absatzes 1 ist unverzüglich das Verfahren für die Neuwahl einzuleiten. <sup>2</sup>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>(3) <sup>1</sup>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. <sup>2</sup>Für die Nachwahl gelten die Vorschriften über das Wahlverfahren entsprechend. <sup>3</sup>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>ihrer Amtszeit unverzüglich neu zu wählen, wenn</p> <p>a) (weggefallen)</p> <p>b) die Mitarbeitervertretung mit den Stimmen der Mehrheit der Mitglieder ihren Rücktritt beschlossen hat,</p> <p>c) die Mitarbeitervertretung nach § 17 aufgelöst worden ist.</p> <p>(2) <sup>1</sup>In den Fällen des Absatzes 1 ist unverzüglich das Verfahren für die Neuwahl einzuleiten. <sup>2</sup>Bis zum Abschluss der Neuwahl nimmt der Wahlvorstand die Aufgaben der Mitarbeitervertretung wahr, <b>sofern nicht die Gesamtmitarbeitervertretung nach § 6 Absatz 2 Satz 2 zuständig ist. <sup>3</sup>Dies gilt längstens für einen Zeitraum von sechs Monaten, soweit nicht die Wahl im vereinfachten Verfahren durchgeführt wird oder die Mitarbeitervertretung am Sitz des Rechtsträgers nach § 6 Absatz 2 Satz 3 zuständig ist.</b></p> <p>(3) <sup>1</sup>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. <sup>2</sup>Für die Nachwahl gelten die Vorschriften über das Wahlverfahren entsprechend. <sup>3</sup>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><b>§ 19 Ehrenamt, Behinderungs- und Begünstigungsvorbot, Arbeitsbefreiung</b></p> <p>(1) <sup>1</sup>Die Mitglieder der Mitarbeitervertretung üben ihr Amt unentgeltlich als Ehrenamt aus. <sup>2</sup>Sie dürfen weder in der Ausübung ihrer Aufgaben oder Befugnisse behindert noch wegen ihrer Tätigkeit benachteiligt oder begünstigt werden.</p> <p>(2) <sup>1</sup>Die für die Tätigkeit notwendige Zeit ist den Mitgliedern der Mitarbeitervertretung ohne Minderung ihrer Bezüge innerhalb der allgemeinen Arbeitszeit zu gewähren, soweit die Aufgaben nicht in der Zeit der Freistellung nach § 20 erledigt werden können. <sup>2</sup>Ist einem Mitglied der Mitarbeitervertretung die volle</p>	<p><b>§ 19 Ehrenamt, Behinderungs- und Begünstigungsvorbot, Arbeitsbefreiung</b></p> <p>(1) <sup>1</sup>Die Mitglieder der Mitarbeitervertretung üben ihr Amt unentgeltlich als Ehrenamt aus. <sup>2</sup>Sie dürfen weder in der Ausübung ihrer Aufgaben oder Befugnisse behindert noch wegen ihrer Tätigkeit benachteiligt oder begünstigt werden; <b>dies gilt auch für ihre berufliche Entwicklung.</b></p> <p>(2) <sup>1</sup>Die für die Tätigkeit notwendige Zeit ist den Mitgliedern der Mitarbeitervertretung ohne Minderung ihrer Bezüge innerhalb der allgemeinen Arbeitszeit zu gewähren, soweit die Aufgaben nicht in der Zeit der Freistellung nach § 20 erledigt werden können. <sup>2</sup>Ist einem Mitglied der Mitarbeitervertretung die volle</p>

<p>Ausübung seines Amtes in der Regel innerhalb seiner Arbeitszeit nicht möglich, so ist es auf Antrag von den ihm obliegenden Aufgaben in angemessenem Umfang zu entlasten. <sup>3</sup>Dabei sind die besonderen Gegebenheiten des Dienstes und der Dienststelle zu berücksichtigen. <sup>4</sup>Soweit erforderlich soll die Dienststellenleitung für eine Ersatzkraft sorgen. <sup>5</sup>Können die Aufgaben der Mitarbeitervertretung aus dienstlichen Gründen nicht innerhalb der Arbeitszeit wahrgenommen werden, so ist hierfür auf Antrag Freizeitausgleich zu gewähren.</p> <p>(3) <sup>1</sup>Den Mitgliedern der Mitarbeitervertretung ist für die Teilnahme an Tagungen und Lehrgängen, die ihnen für die Tätigkeit in der Mitarbeitervertretung erforderliche Kenntnisse vermitteln, die dafür notwendige Arbeitsbefreiung ohne Minderung der Bezüge oder des Erholungsurlaubs bis zur Dauer von insgesamt vier Wochen während einer Amtszeit zu gewähren. <sup>2</sup>Berücksichtigt wird die tatsächliche zeitliche Inanspruchnahme, höchstens aber die bis zur täglichen Arbeitszeit einer vollzeitbeschäftigten Mitarbeiterin oder eines vollzeitbeschäftigten Mitarbeiters. <sup>3</sup>Über die Aufteilung des Anspruchs auf Arbeitsbefreiung zur Teilnahme an Tagungen und Lehrgängen auf die einzelnen Mitglieder kann eine Dienstvereinbarung abgeschlossen werden. <sup>4</sup>Die Dienststellenleitung kann die Arbeitsbefreiung versagen, wenn dienstliche Notwendigkeiten nicht ausreichend berücksichtigt worden sind.</p>	<p>Ausübung seines Amtes in der Regel innerhalb seiner Arbeitszeit nicht möglich, so ist es auf Antrag von den ihm obliegenden Aufgaben in angemessenem Umfang zu entlasten. <sup>3</sup>Dabei sind die besonderen Gegebenheiten des Dienstes und der Dienststelle zu berücksichtigen. <sup>4</sup>Soweit erforderlich soll die Dienststellenleitung für eine Ersatzkraft sorgen. <sup>5</sup>Können die Aufgaben der Mitarbeitervertretung aus dienstlichen Gründen nicht innerhalb der Arbeitszeit wahrgenommen werden, so ist hierfür auf Antrag Freizeitausgleich zu gewähren.</p> <p>(3) <sup>1</sup>Den Mitgliedern der Mitarbeitervertretung ist für die Teilnahme an Tagungen und Lehrgängen, die ihnen für die Tätigkeit in der Mitarbeitervertretung erforderliche Kenntnisse vermitteln, die dafür notwendige Arbeitsbefreiung ohne Minderung der Bezüge oder des Erholungsurlaubs bis zur Dauer von insgesamt vier Wochen während einer Amtszeit zu gewähren. <sup>2</sup>Berücksichtigt wird die tatsächliche zeitliche Inanspruchnahme, höchstens aber die bis zur täglichen Arbeitszeit einer vollzeitbeschäftigten Mitarbeiterin oder eines vollzeitbeschäftigten Mitarbeiters. <sup>3</sup>Über die Aufteilung des Anspruchs auf Arbeitsbefreiung zur Teilnahme an Tagungen und Lehrgängen auf die einzelnen Mitglieder kann eine Dienstvereinbarung abgeschlossen werden. <sup>4</sup>Die Dienststellenleitung kann die Arbeitsbefreiung versagen, wenn dienstliche Notwendigkeiten nicht ausreichend berücksichtigt worden sind.</p>
<p><b>§ 20 Freistellung von der Arbeit</b></p> <p>(1) Über die Freistellung von Mitgliedern der Mitarbeitervertretung von der Arbeit soll eine Vereinbarung zwischen der Mitarbeitervertretung und der Dienststellenleitung für die Dauer der Amtszeit der Mitarbeitervertretung getroffen werden.</p> <p>(2) <sup>1</sup>Kommt eine Vereinbarung nach Absatz 1 nicht zu Stande, sind zur Wahrnehmung der Aufgaben der Mitarbeitervertretung auf deren Antrag von ihrer übrigen dienstlichen Tätigkeit in Dienststellen mit in der Regel 151- 300 Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen ein Mitglied der Mitarbeitervertretung, 301- 600 Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen zwei Mitglieder der Mitarbeitervertretung, 601-1000 Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen</p>	<p><b>§ 20 Freistellung von der Arbeit</b></p> <p>(1) Über die Freistellung von Mitgliedern der Mitarbeitervertretung von der Arbeit soll eine <b>Dienstvereinbarung</b> zwischen der Mitarbeitervertretung und der Dienststellenleitung für die Dauer der Amtszeit der Mitarbeitervertretung getroffen werden.</p> <p>(2) <sup>1</sup>Kommt eine <b>Dienstvereinbarung</b> nach Absatz 1 nicht zu Stande, sind zur Wahrnehmung der Aufgaben der Mitarbeitervertretung auf deren Antrag von ihrer übrigen dienstlichen Tätigkeit in Dienststellen mit in der Regel 151- 300 Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen ein Mitglied der Mitarbeitervertretung, 301- 600 Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen zwei Mitglieder der Mitarbeitervertretung,</p>



<p>vier Mitglieder der Mitarbeitervertretung, mehr als insgesamt 1.000 Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen je angefangene 500 ein weiteres Mitglied der Mitarbeitervertretung jeweils mit der Hälfte der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit Vollbeschäftigter freizustellen. <sup>2</sup>Maßgeblich ist die Zahl der wahlberechtigten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen nach § 9. Satz 1 gilt nicht für die Wahrnehmung von Aufgaben als Mitglied der Gesamtmitarbeitervertretung (§ 6) sowie des Gesamtausschusses (§ 54).</p> <p>(3) An Stelle von je zwei nach Absatz 2 Freizustellenden ist auf Antrag der Mitarbeitervertretung ein Mitglied ganz freizustellen.</p> <p>(4) <sup>1</sup>Die freizustellenden Mitglieder werden nach Erörterung mit der Dienststellenleitung unter Berücksichtigung der dienstlichen Notwendigkeit von der Mitarbeitervertretung bestimmt. <sup>2</sup>Die Aufgaben der Mitarbeitervertretung sind vorrangig in der Zeit der Freistellung zu erledigen.</p>	<p>601-1000 Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen vier Mitglieder der Mitarbeitervertretung, mehr als insgesamt 1.000 Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen je angefangene 500 ein weiteres Mitglied der Mitarbeitervertretung jeweils mit der Hälfte der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit Vollbeschäftigter freizustellen. <sup>2</sup>Maßgeblich ist die Zahl der wahlberechtigten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen nach § 9. Satz 1 gilt nicht für die Wahrnehmung von Aufgaben als Mitglied der Gesamtmitarbeitervertretung (§ 6) sowie des Gesamtausschusses (§ 54).</p> <p>(3) An Stelle von je zwei nach Absatz 2 Freizustellenden ist auf Antrag der Mitarbeitervertretung ein Mitglied ganz freizustellen.</p> <p>(4) <sup>1</sup>Die freizustellenden Mitglieder werden nach Erörterung mit der Dienststellenleitung unter Berücksichtigung der dienstlichen Notwendigkeit von der Mitarbeitervertretung bestimmt. <sup>2</sup>Die Aufgaben der Mitarbeitervertretung sind vorrangig in der Zeit der Freistellung zu erledigen.</p>
<p><b>§ 22 Schweigepflicht</b></p> <p>(1) <sup>1</sup>Personen, die Aufgaben oder Befugnisse nach diesem Kirchengesetz wahrnehmen oder wahrgenommen haben, sind verpflichtet, über die ihnen dabei bekannt gewordenen Angelegenheiten und Tatsachen Stillschweigen zu bewahren. <sup>2</sup>Diese Schweigepflicht besteht nicht für Angelegenheiten oder Tatsachen, die offenkundig sind oder ihrer Bedeutung nach keiner Geheimhaltung bedürfen. <sup>3</sup>Die Schweigepflicht besteht auch nach dem Ausscheiden aus der Mitarbeitervertretung oder aus dem Dienst- oder Arbeitsverhältnis. <sup>4</sup>In Personalangelegenheiten gilt dies gegenüber den Betroffenen, bis das formale Beteiligungsverfahren in den Fällen der Mitberatung oder Mitbestimmung begonnen hat, insbesondere bis der Mitarbeitervertretung ein Antrag auf Zustimmung zu einer Maßnahme vorliegt. <sup>5</sup>Die Schweigepflicht erstreckt sich auch auf die Verhandlungsführung und das Verhalten der an der Sitzung Teilnehmenden.</p> <p>(2) <sup>1</sup>Die Schweigepflicht besteht nicht gegenüber den anderen Mitgliedern der Mitarbeitervertretung. <sup>2</sup>Sie entfällt auf Beschluss der Mitarbeitervertretung auch gegenüber der Dienststellenleitung und</p>	<p><b>§ 22 Schweigepflicht und Datenschutz</b></p> <p>(1) <sup>1</sup>Personen, die Aufgaben oder Befugnisse nach diesem Kirchengesetz wahrnehmen oder wahrgenommen haben, sind verpflichtet, über die ihnen dabei bekannt gewordenen Angelegenheiten und Tatsachen Stillschweigen zu bewahren. <sup>2</sup>Diese Schweigepflicht besteht nicht für Angelegenheiten oder Tatsachen, die offenkundig sind oder ihrer Bedeutung nach keiner Geheimhaltung bedürfen. <sup>3</sup>Die Schweigepflicht besteht auch nach dem Ausscheiden aus der Mitarbeitervertretung oder aus dem Dienst- oder Arbeitsverhältnis. <sup>4</sup>In Personalangelegenheiten gilt dies gegenüber den Betroffenen, bis das formale Beteiligungsverfahren in den Fällen der Mitberatung oder Mitbestimmung begonnen hat, insbesondere bis der Mitarbeitervertretung ein Antrag auf Zustimmung zu einer Maßnahme vorliegt. <sup>5</sup>Die Schweigepflicht erstreckt sich auch auf die Verhandlungsführung und das Verhalten der an der Sitzung Teilnehmenden.</p> <p>(2) <sup>1</sup>Die Schweigepflicht besteht nicht gegenüber den anderen Mitgliedern der Mitarbeitervertretung. <sup>2</sup>Sie entfällt auf Beschluss der Mitarbeitervertretung auch gegenüber der Dienststellenleitung und gegenüber der Stelle, die die Aufsicht über die</p>

<p>gegenüber der Stelle, die die Aufsicht über die Dienststelle führt.</p>	<p>Dienststelle führt.  <b>(3) Die Mitarbeitervertretung hat für die Einhaltung des Datenschutzes in den Angelegenheiten ihrer Geschäftsführung zu sorgen.</b></p>
<p><b>§ 24 Sitzungen</b>  (1) Nach Bestandskraft der Wahl hat der Wahlvorstand, im Fall der vereinfachten Wahl die Versammlungsleitung, innerhalb einer Woche die Mitglieder der Mitarbeitervertretung zur Vornahme der nach § 23 vorgesehenen Wahlen einzuberufen und die Sitzung zu leiten, bis die Mitarbeitervertretung über ihren Vorsitz entschieden hat.  (2) <sup>1</sup>Der oder die Vorsitzende beraumt die weiteren Sitzungen der Mitarbeitervertretung an, setzt die Tagesordnung fest und leitet die Verhandlungen. <sup>2</sup>Die Mitglieder der Mitarbeitervertretung sind rechtzeitig unter Mitteilung der Tagesordnung zu laden. <sup>3</sup>Dies gilt auch für die Interessenvertretungen besonderer Mitarbeitergruppen (§§ 49 bis 53), soweit sie ein Recht auf Teilnahme an der Sitzung haben. <sup>4</sup>Kann ein Mitglied der Mitarbeitervertretung an der Sitzung nicht teilnehmen, so hat es dies unter Angabe der Gründe unverzüglich mitzuteilen.  (3) <sup>1</sup>Der oder die Vorsitzende hat eine Sitzung einzuberufen und einen Gegenstand auf die Tagesordnung zu setzen, wenn dies ein Viertel der Mitglieder der Mitarbeitervertretung oder die Dienststellenleitung beantragt. <sup>2</sup>Dies gilt auch bei Angelegenheiten, die Schwerbehinderte oder jugendliche Beschäftigte betreffen, wenn die Vertrauensperson der Schwerbehinderten oder die Vertretung der Jugendlichen und Auszubildenden dies beantragen und die Behandlung des Gegenstandes keinen Aufschub duldet.  (4) <sup>1</sup>Die Sitzungen der Mitarbeitervertretung finden in der Regel während der Arbeitszeit statt. <sup>2</sup>Die Mitarbeitervertretung hat bei der Einberufung von Sitzungen die dienstlichen Notwendigkeiten zu berücksichtigen. <sup>3</sup>Die Dienststellenleitung soll von Zeitpunkt und Ort der Sitzungen vorher verständigt werden. <sup>4</sup>Die Sitzungen sind nicht öffentlich.</p>	<p><b>§ 24 Sitzungen</b>  (1) <b>Spätestens eine Woche nach Beginn der Amtszeit nach § 15 Absatz 2</b> hat der Wahlvorstand, im Fall der vereinfachten Wahl die Versammlungsleitung, die Mitglieder der Mitarbeitervertretung zur Vornahme der nach § 23 <b>Absatz 1</b> vorgesehenen Wahlen einzuberufen und die Sitzung zu leiten, bis die Mitarbeitervertretung über ihren Vorsitz entschieden hat.  (2) <sup>1</sup>Der oder die Vorsitzende beraumt die weiteren Sitzungen der Mitarbeitervertretung an, setzt die Tagesordnung fest und leitet die Verhandlungen. <sup>2</sup>Die Mitglieder der Mitarbeitervertretung sind rechtzeitig unter Mitteilung der Tagesordnung zu laden. <sup>3</sup>Dies gilt auch für die Interessenvertretungen besonderer Mitarbeitergruppen (§§ 49 bis 53), soweit sie ein Recht auf Teilnahme an der Sitzung haben. <sup>4</sup>Kann ein Mitglied der Mitarbeitervertretung an der Sitzung nicht teilnehmen, so hat es dies unter Angabe der Gründe unverzüglich mitzuteilen.  (3) <sup>1</sup>Der oder die Vorsitzende hat eine Sitzung einzuberufen und einen Gegenstand auf die Tagesordnung zu setzen, wenn dies ein Viertel der Mitglieder der Mitarbeitervertretung oder die Dienststellenleitung beantragt. <sup>2</sup>Dies gilt auch bei Angelegenheiten, die Schwerbehinderte oder jugendliche Beschäftigte betreffen, wenn die Vertrauensperson der Schwerbehinderten oder die Vertretung der Jugendlichen und Auszubildenden dies beantragen und die Behandlung des Gegenstandes keinen Aufschub duldet.  (4) <sup>1</sup>Die Sitzungen der Mitarbeitervertretung finden in der Regel während der Arbeitszeit statt. <sup>2</sup>Die Mitarbeitervertretung hat bei der Einberufung von Sitzungen die dienstlichen Notwendigkeiten zu berücksichtigen. <sup>3</sup>Die Dienststellenleitung soll von Zeitpunkt und Ort der Sitzungen vorher verständigt werden. <sup>4</sup>Die Sitzungen sind nicht öffentlich.</p>
<p><b>§ 26 Beschlussfassung</b></p>	<p><b>§ 26 Beschlussfassung</b></p>

<p>(1) Die Mitarbeitervertretung ist beschlussfähig, wenn die Mehrheit der Mitglieder anwesend ist.</p> <p>(2) <sup>1</sup>Die Mitarbeitervertretung fasst ihre Beschlüsse mit der Mehrheit der bei der Abstimmung anwesenden Mitglieder. <sup>2</sup>Bei Stimmgleichheit ist ein Antrag abgelehnt. <sup>3</sup>Die Mitarbeitervertretung kann in ihrer Geschäftsordnung bestimmen, dass Beschlüsse im Umlaufverfahren oder durch fernmündliche Absprachen gefasst werden können, sofern dabei Einstimmigkeit erzielt wird. <sup>4</sup>Beschlüsse nach Satz 3 sind spätestens in der Niederschrift der nächsten Sitzung im Wortlaut festzuhalten.</p> <p>(3) An der Beratung und der Beschlussfassung dürfen Mitglieder der Mitarbeitervertretung nicht teilnehmen, wenn der Beschluss</p> <p>a) ihnen selbst oder ihren nächsten Angehörigen (Eltern, Ehegatten, eingetragenen Lebenspartner oder Lebenspartnerinnen, Kindern und Geschwistern),</p> <p>b) einer von ihnen kraft Gesetzes oder Vollmacht vertretenen natürlichen oder juristischen Person einen Vor- oder Nachteil bringen kann.</p> <p>(4) Die Mitarbeitervertretung beschließt in Abwesenheit der Personen, die nach § 25 Absätze 1 und 2 an der Sitzung teilgenommen haben.</p>	<p>(1) <sup>1</sup>Die Mitarbeitervertretung ist beschlussfähig, wenn die Mehrheit der Mitglieder anwesend ist. <sup>2</sup><b>Die Beschlussfähigkeit muss für jeden Beschluss der Mitarbeitervertretung gegeben sein.</b></p> <p>(2) <sup>1</sup>Die Mitarbeitervertretung fasst ihre Beschlüsse mit der Mehrheit der bei der Abstimmung anwesenden Mitglieder. <sup>2</sup>Bei Stimmgleichheit ist ein Antrag abgelehnt. <sup>3</sup>Die Mitarbeitervertretung kann in ihrer Geschäftsordnung bestimmen, dass Beschlüsse im Umlaufverfahren oder durch fernmündliche Absprachen gefasst werden können, sofern dabei Einstimmigkeit erzielt wird. <sup>4</sup>Beschlüsse nach Satz 3 sind spätestens in der Niederschrift der nächsten Sitzung im Wortlaut festzuhalten.</p> <p>(3) An der Beratung und der Beschlussfassung dürfen Mitglieder der Mitarbeitervertretung nicht teilnehmen, wenn der Beschluss</p> <p>a) ihnen selbst oder ihren nächsten Angehörigen (Eltern, Ehegatten, eingetragenen Lebenspartner oder Lebenspartnerinnen, Kindern und Geschwistern),</p> <p>b) einer von ihnen kraft Gesetzes oder Vollmacht vertretenen natürlichen oder juristischen Person einen Vor- oder Nachteil bringen kann.</p> <p>(4) Die Mitarbeitervertretung beschließt in Abwesenheit der Personen, die nach § 25 Absatz 1 und 2 an der Sitzung teilgenommen haben.</p>
<p><b>§ 31 Mitarbeiterversammlung</b></p> <p>(1) <sup>1</sup>Die Mitarbeiterversammlung besteht aus allen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen der Dienststelle, soweit sie nicht zur Dienststellenleitung gehören. <sup>2</sup>Sie wird von dem oder der Vorsitzenden der Mitarbeitervertretung einberufen und geleitet; sie ist nicht öffentlich. <sup>3</sup>Die Einladung hat unter Angabe der Tagesordnung mindestens eine Woche vor dem Termin zu erfolgen. <sup>4</sup>Zeit und Ort der Mitarbeiterversammlung sind mit der Dienststellenleitung abzusprechen.</p> <p>(2) <sup>1</sup>Die Mitarbeitervertretung hat mindestens einmal in jedem Jahr ihrer Amtszeit eine ordentliche Mitarbeiterversammlung einzuberufen und in ihr einen Tätigkeitsbericht zu erstatten. <sup>2</sup>Die Mitarbeitervertretung kann bis zu zwei weitere ordentliche Mitarbeiterversammlungen in dem jeweiligen Jahr der Amtszeit einberufen. <sup>3</sup>Weiterhin ist der</p>	<p><b>§ 31 Mitarbeiterversammlung</b></p> <p>(1) <sup>1</sup>Die Mitarbeiterversammlung besteht aus allen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen der Dienststelle, soweit sie nicht zur Dienststellenleitung gehören. <sup>2</sup>Sie wird von dem oder der Vorsitzenden der Mitarbeitervertretung einberufen und geleitet; sie ist nicht öffentlich. <sup>3</sup>Die Einladung hat unter Angabe der Tagesordnung mindestens eine Woche vor dem Termin zu erfolgen. <sup>4</sup>Zeit und Ort der Mitarbeiterversammlung sind mit der Dienststellenleitung abzusprechen.</p> <p>(2) <sup>1</sup>Die Mitarbeitervertretung hat mindestens einmal in jedem Jahr ihrer Amtszeit eine ordentliche Mitarbeiterversammlung einzuberufen und in ihr einen Tätigkeitsbericht zu erstatten. <sup>2</sup>Die Mitarbeitervertretung kann bis zu zwei weitere ordentliche Mitarbeiterversammlungen in dem jeweiligen Jahr der Amtszeit einberufen. <sup>3</sup>Weiterhin ist der</p>

<p>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) <sup>1</sup>Die ordentlichen Mitarbeiterversammlungen finden in der Arbeitszeit statt, sofern nicht dienstliche Gründe eine andere Regelung erfordern. <sup>2</sup>Die Zeit der Teilnahme an den ordentlichen Mitarbeiterversammlungen und die zusätzlichen Wegezeiten gelten als Arbeitszeit, auch wenn die jeweilige Mitarbeiterversammlung außerhalb der Arbeitszeit stattfindet. <sup>3</sup>Die Sätze 1 und 2 gelten für außerordentliche Mitarbeiterversammlungen entsprechend, wenn dies im Einvernehmen zwischen Mitarbeitervertretung und Dienststellenleitung beschlossen worden ist.</p> <p>(5) <sup>1</sup>Die Dienststellenleitung ist zu der jeweiligen Mitarbeiterversammlung unter Mitteilung der Tagesordnung einzuladen; sie kann von der Beratung einzelner Tagesordnungspunkte ausgeschlossen werden. <sup>2</sup>Sie erhält auf Antrag das Wort. <sup>3</sup>Sie soll mindestens einmal im Jahr in einer Mitarbeiterversammlung über die Entwicklung der Dienststelle informieren.</p> <p>(6) <sup>1</sup>Kann nach den dienstlichen Verhältnissen eine gemeinsame Versammlung aller Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen nicht stattfinden, so sind Teilversammlungen abzuhalten. <sup>2</sup>Für Teilversammlungen gelten die Absätze 1 bis 5 entsprechend. <sup>3</sup>Die Mitarbeitervertretung kann darüber hinaus Teilversammlungen durchführen, wenn dies zur Erörterung der besonderen Belange der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen eines Arbeitsbereichs oder bestimmter Personengruppen erforderlich ist.</p> <p>(7) Für die Übernahme der Kosten, die durch die jeweilige Mitarbeiterversammlung entstehen, gilt § 30 entsprechend.</p>	<p>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) <sup>1</sup>Die ordentlichen Mitarbeiterversammlungen finden in der Arbeitszeit statt, sofern nicht dienstliche Gründe eine andere Regelung erfordern. <sup>2</sup>Die Zeit der Teilnahme an den ordentlichen Mitarbeiterversammlungen und die zusätzlichen Wegezeiten gelten als Arbeitszeit, auch wenn die jeweilige Mitarbeiterversammlung außerhalb der Arbeitszeit stattfindet. <sup>3</sup>Die Sätze 1 und 2 gelten für außerordentliche Mitarbeiterversammlungen entsprechend, wenn dies im Einvernehmen zwischen Mitarbeitervertretung und Dienststellenleitung beschlossen worden ist.</p> <p>(5) <sup>1</sup>Die Dienststellenleitung ist zu der jeweiligen Mitarbeiterversammlung unter Mitteilung der Tagesordnung einzuladen; <b>die Einladung kann auf einzelne Tagesordnungspunkte beschränkt werden.</b> <sup>2</sup>Sie erhält auf Antrag das Wort. <sup>3</sup>Sie soll mindestens einmal im Jahr in einer Mitarbeiterversammlung über die Entwicklung der Dienststelle informieren.</p> <p>(6) <sup>1</sup>Kann nach den dienstlichen Verhältnissen eine gemeinsame Versammlung aller Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen nicht stattfinden, so sind Teilversammlungen abzuhalten. <sup>2</sup>Für Teilversammlungen gelten die Absätze 1 bis 5 entsprechend. <sup>3</sup>Die Mitarbeitervertretung kann darüber hinaus Teilversammlungen durchführen, wenn dies zur Erörterung der besonderen Belange der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen eines Arbeitsbereichs oder bestimmter Personengruppen erforderlich ist.</p> <p>(7) Für die Übernahme der Kosten, die durch die jeweilige Mitarbeiterversammlung entstehen, gilt § 30 entsprechend.</p>
<p><b>§ 33 Grundsätze für die Zusammenarbeit</b></p> <p>(1) <sup>1</sup>Mitarbeitervertretung und Dienststellenleitung sind verpflichtet, sich gegenseitig bei der Erfüllung ihrer Aufgaben zu</p>	<p><b>§ 33 Grundsätze für die Zusammenarbeit</b></p> <p>(1) <sup>1</sup>Mitarbeitervertretung und Dienststellenleitung sind verpflichtet, sich gegenseitig bei der Erfüllung ihrer Aufgaben zu</p>

<p>unterstützen, und arbeiten vertrauensvoll und partnerschaftlich zusammen. <sup>2</sup>Sie informieren sich gegenseitig über Angelegenheiten, die die Dienstgemeinschaft betreffen. <sup>3</sup>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) <sup>1</sup>Mitarbeitervertretung und Dienststellenleitung müssen mindestens einmal im Halbjahr zur Besprechung allgemeiner Fragen des Dienstbetriebes und der Dienstgemeinschaft und zum Austausch von Vorschlägen und Anregungen zusammenkommen. <sup>2</sup>In der Besprechung sollen auch Fragen der Gleichstellung und der Gemeinschaft von Frauen und Männern in der Dienststelle erörtert werden. <sup>3</sup>Sofern eine Gemeinsame Mitarbeitervertretung nach § 5 Absatz 2 besteht, findet die Besprechung nach Satz 1 mit allen beteiligten Dienststellenleitungen einmal im Jahr statt.</p> <p>(3) <sup>1</sup>In strittigen Fragen ist eine Einigung durch Aussprache anzustreben. <sup>2</sup>Erst wenn die Bemühungen um eine Einigung in der Dienststelle gescheitert sind, dürfen andere Stellen im Rahmen der dafür geltenden Bestimmungen angerufen werden. <sup>3</sup>Das Scheitern der Einigung muss von der Mitarbeitervertretung oder der Dienststellenleitung schriftlich erklärt werden. <sup>4</sup>Die Vorschriften über das Verfahren bei der Mitberatung und der Mitbestimmung bleiben unberührt.</p>	<p>unterstützen, und arbeiten vertrauensvoll und partnerschaftlich zusammen. <sup>2</sup>Sie informieren sich gegenseitig über Angelegenheiten, die die Dienstgemeinschaft betreffen. <sup>3</sup>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) <sup>1</sup>Mitarbeitervertretung und Dienststellenleitung müssen mindestens einmal im Halbjahr zur Besprechung allgemeiner Fragen des Dienstbetriebes und der Dienstgemeinschaft und zum Austausch von Vorschlägen und Anregungen zusammenkommen. <sup>2</sup>In der Besprechung sollen auch Fragen der Gleichstellung und der Gemeinschaft von Frauen und Männern in der Dienststelle erörtert werden. <sup>3</sup>Sofern eine Gemeinsame Mitarbeitervertretung nach § 5 Absatz 2 besteht, findet die Besprechung nach Satz 1 mit allen beteiligten Dienststellenleitungen einmal im Jahr statt.</p> <p>(3) <sup>1</sup>In strittigen Fragen ist eine Einigung durch Aussprache anzustreben. <sup>2</sup>Erst wenn die Bemühungen um eine Einigung in der Dienststelle gescheitert sind, dürfen andere Stellen im Rahmen der dafür geltenden Bestimmungen angerufen werden. <sup>3</sup>Das Scheitern der Einigung muss von der Mitarbeitervertretung oder der Dienststellenleitung schriftlich erklärt werden. <sup>4</sup>Die Vorschriften über das Verfahren bei der Mitberatung und der Mitbestimmung bleiben unberührt.</p>
<p><b>§ 34 Informationsrechte der Mitarbeitervertretung</b></p> <p>(1) <sup>1</sup>Die Mitarbeitervertretung ist zur Durchführung ihrer Aufgaben rechtzeitig und umfassend zu unterrichten. <sup>2</sup>Die Dienststellenleitung soll die Mitarbeitervertretung bereits während der Vorbereitung von Entscheidungen informieren und die Mitarbeitervertretung, insbesondere bei organisatorischen oder sozialen Maßnahmen, frühzeitig an den Planungen beteiligen. <sup>3</sup>In diesem Rahmen kann die Mitarbeitervertretung insbesondere an den Beratungen von Ausschüssen und</p>	<p><b>§ 34 Informationsrechte der Mitarbeitervertretung</b></p> <p>(1) <sup>1</sup>Die Mitarbeitervertretung ist zur Durchführung ihrer Aufgaben rechtzeitig und umfassend zu unterrichten. <sup>2</sup>Die Dienststellenleitung soll die Mitarbeitervertretung bereits während der Vorbereitung von Entscheidungen informieren und die Mitarbeitervertretung, insbesondere bei organisatorischen oder sozialen Maßnahmen, frühzeitig an den Planungen beteiligen. <sup>3</sup>In diesem Rahmen kann die Mitarbeitervertretung insbesondere an den Beratungen von Ausschüssen und</p>

<p>Kommissionen beteiligt werden.</p> <p>(2) <sup>1</sup>Die Dienststellenleitung hat die Mitarbeitervertretung einmal im Jahr über die Personalplanung, insbesondere über den gegenwärtigen und zukünftigen Personalbedarf, zu unterrichten. <sup>2</sup>In rechtlich selbstständigen Einrichtungen der Diakonie mit je mehr als 150 Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen besteht darüber hinaus mindestens einmal im Jahr, auf ein mit Gründen versehenes Verlangen der Mitarbeitervertretung einmal im Kalendervierteljahr, eine Informationspflicht über</p> <p>a) die wirtschaftliche Lage der Dienststelle,  b) geplante Investitionen,  c) Rationalisierungsvorhaben,  d) die Einschränkung oder Stilllegung von wesentlichen Teilen der Dienststelle,  e) wesentliche Änderungen der Organisation oder des Zwecks der Dienststelle,  f) die Übernahme der Dienststelle oder Einrichtung durch Dritte, wenn hiermit der Erwerb der Kontrolle verbunden ist.</p> <p><sup>3</sup>Besteht eine Gesamtmitarbeitervertretung, ist diese zu informieren.</p> <p>(3) <sup>1</sup>Der Mitarbeitervertretung sind die zur Durchführung ihrer Aufgaben erforderlichen Unterlagen rechtzeitig zur Verfügung zu stellen. <sup>2</sup>Bei Einstellungen werden der Mitarbeitervertretung auf Verlangen sämtliche Bewerbungen vorgelegt; Mitarbeitervertretung und Dienststellenleitung können hierüber eine Dienstvereinbarung abschließen. <sup>3</sup>Die Dienststellenleitung ist verpflichtet, die Mitarbeitervertretung auch über die Beschäftigung der Personen in der Dienststelle zu informieren, die nicht in einem Arbeitsverhältnis zur Dienststelle stehen.</p> <p>(4) <sup>1</sup>Personalakten dürfen nur nach schriftlicher Zustimmung der betroffenen Person und nur durch ein von ihr zu bestimmendes Mitglied der Mitarbeitervertretung eingesehen werden. <sup>2</sup>Dienstliche Beurteilungen sind auf Verlangen der Beurteilten vor der Aufnahme in die Personalakte der Mitarbeitervertretung zur Kenntnis zu bringen.</p>	<p>Kommissionen beteiligt werden.</p> <p>(2) <sup>1</sup>Die Dienststellenleitung hat die Mitarbeitervertretung einmal im Jahr über die Personalplanung, insbesondere über den gegenwärtigen und zukünftigen Personalbedarf, zu unterrichten. <sup>2</sup>In rechtlich selbstständigen Einrichtungen der Diakonie mit je mehr als 150 Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen besteht darüber hinaus mindestens einmal im Jahr, auf ein mit Gründen versehenes Verlangen der Mitarbeitervertretung einmal im Kalendervierteljahr, eine Informationspflicht über</p> <p>a) die wirtschaftliche Lage der Dienststelle,  b) geplante Investitionen,  c) Rationalisierungsvorhaben,  d) die Einschränkung oder Stilllegung von wesentlichen Teilen der Dienststelle,  e) wesentliche Änderungen der Organisation oder des Zwecks der Dienststelle,  f) die Übernahme der Dienststelle oder Einrichtung durch Dritte, wenn hiermit der Erwerb der Kontrolle verbunden ist,  <b>g) die Aufstellung und Änderung des Stellenplanentwurfs.</b></p> <p><sup>3</sup>Besteht eine Gesamtmitarbeitervertretung, ist diese zu informieren.</p> <p>(3) <sup>1</sup>Der Mitarbeitervertretung sind die zur Durchführung ihrer Aufgaben erforderlichen Unterlagen rechtzeitig zur Verfügung zu stellen. <sup>2</sup>Bei Einstellungen werden der Mitarbeitervertretung auf Verlangen sämtliche Bewerbungen vorgelegt; Mitarbeitervertretung und Dienststellenleitung können hierüber eine Dienstvereinbarung abschließen. <sup>3</sup>Die Dienststellenleitung ist verpflichtet, die Mitarbeitervertretung auch über die Beschäftigung der Personen in der Dienststelle zu informieren, die nicht in einem Arbeitsverhältnis zur Dienststelle stehen.</p> <p>(4) <sup>1</sup>Personalakten dürfen nur nach schriftlicher Zustimmung der betroffenen Person und nur durch ein von ihr zu bestimmendes Mitglied der Mitarbeitervertretung eingesehen werden. <sup>2</sup>Dienstliche Beurteilungen sind auf Verlangen der Beurteilten vor der Aufnahme in die Personalakte der Mitarbeitervertretung zur Kenntnis zu bringen.</p>
<p><b>§ 35 Allgemeine Aufgaben der Mitarbeitervertretung</b></p> <p>(1) <sup>1</sup>Die Mitarbeitervertretung hat die beruflichen, wirtschaftlichen und sozialen</p>	<p><b>§ 35 Allgemeine Aufgaben der Mitarbeitervertretung</b></p> <p>(1) <sup>1</sup>Die Mitarbeitervertretung hat die beruflichen, wirtschaftlichen und sozialen</p>

Belange der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen zu fördern. <sup>2</sup>Sie hat in ihrer Mitverantwortung für die Aufgaben der Dienststelle das Verständnis für den Auftrag der Kirche zu stärken und für eine gute Zusammenarbeit einzutreten.

(2) Unbeschadet des Rechts des Mitarbeiters oder der Mitarbeiterin, persönliche Anliegen der Dienststellenleitung selbst vorzutragen, soll sich die Mitarbeitervertretung der Probleme annehmen und die Interessen auf Veranlassung des Mitarbeiters oder der Mitarbeiterin, sofern sie diese für berechtigt hält, bei der Dienststellenleitung vertreten.

(3) Die Mitarbeitervertretung soll insbesondere

a) Maßnahmen anregen, die der Arbeit in der Dienststelle und ihren Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen dienen,

b) dafür eintreten, dass die arbeits-, sozial- und dienstrechtlichen Bestimmungen, Vereinbarungen und Anordnungen eingehalten werden,

c) Beschwerden, Anfragen und Anregungen von Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen entgegennehmen und, soweit diese berechtigt erscheinen, durch Verhandlungen mit der Dienststellenleitung auf deren Erledigung hinwirken,

d) die Eingliederung und berufliche Entwicklung hilfs- und schutzbedürftiger Personen in die Dienststelle fördern und für eine ihren Kenntnissen und Fähigkeiten entsprechende Beschäftigung eintreten,

e) für die Gleichstellung und die Gemeinschaft von Frauen und Männern in der Dienststelle eintreten und Maßnahmen zur Erreichung dieser Ziele anregen sowie an ihrer Umsetzung mitwirken,

f) die Integration ausländischer Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen fördern,

g) Maßnahmen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes und des betrieblichen Umweltschutzes fördern.

(4) Werden Beschwerden nach Absatz 3 Buchstabe c in einer Sitzung der Mitarbeitervertretung erörtert, hat der Beschwerdeführer oder die Beschwerdeführerin das Recht, vor einer

Belange der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen zu fördern. <sup>2</sup>Sie hat in ihrer Mitverantwortung für die Aufgaben der Dienststelle das Verständnis für den Auftrag der Kirche zu stärken und für eine gute Zusammenarbeit einzutreten.

(2) Unbeschadet des Rechts des Mitarbeiters oder der Mitarbeiterin, persönliche Anliegen der Dienststellenleitung selbst vorzutragen, soll sich die Mitarbeitervertretung der Probleme annehmen und die Interessen auf Veranlassung des Mitarbeiters oder der Mitarbeiterin, sofern sie diese für berechtigt hält, bei der Dienststellenleitung vertreten.

(3) Die Mitarbeitervertretung soll insbesondere

a) Maßnahmen anregen, die der Arbeit in der Dienststelle und ihren Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen dienen,

b) dafür eintreten, dass die arbeits-, sozial- und dienstrechtlichen Bestimmungen, **Dienstvereinbarungen** und Anordnungen eingehalten werden,

c) Beschwerden, Anfragen und Anregungen von Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen entgegennehmen und, soweit diese berechtigt erscheinen, durch Verhandlungen mit der Dienststellenleitung auf deren Erledigung hinwirken,

d) die Eingliederung und berufliche Entwicklung **schwerbehinderter Menschen, einschließlich des Abschlusses von Inklusionsvereinbarungen nach § 166 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch, und sonstiger besonders schutzbedürftiger Personen in der Dienststelle** fördern und für eine ihren Kenntnissen und Fähigkeiten entsprechende Beschäftigung eintreten,

e) für die Gleichstellung und die Gemeinschaft ~~von Frauen und Männern~~ in der Dienststelle eintreten und Maßnahmen zur Erreichung dieser Ziele anregen sowie an ihrer Umsetzung mitwirken,

f) die Integration ausländischer Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen fördern,

g) Maßnahmen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes und des betrieblichen Umweltschutzes fördern.

(4) Werden Beschwerden nach Absatz 3 Buchstabe c in einer Sitzung der Mitarbeitervertretung erörtert, hat der Beschwerdeführer oder die Beschwerdeführerin das Recht, vor einer Entscheidung von der Mitarbeitervertretung

<p>Entscheidung von der Mitarbeitervertretung gehört zu werden.</p>	<p>gehört zu werden.  <b>(5) Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen können bei Personalgesprächen ein Mitglied der Mitarbeitervertretung hinzuziehen.</b></p>
<p><b>§ 36a Einigungsstelle</b>  (1) Die Mitarbeitervertretung und die Dienststellenleitung können durch Dienstvereinbarung regeln, dass in der Dienststelle in Bedarfsfällen oder ständig eine Einigungsstelle zu bilden ist.  (2) <sup>1</sup>Sind Einigungsstellen gebildet worden, so sind sie zuständig für Regelungsstreitigkeiten zwischen der Dienststellenleitung und der Mitarbeitervertretung in organisatorischen und sozialen Angelegenheiten nach § 40. <sup>2</sup>Der Spruch der Einigungsstelle ersetzt die Einigung zwischen der Dienststellenleitung und Mitarbeitervertretung.  (3) <sup>1</sup>Zum notwendigen Inhalt einer Dienstvereinbarung über die Bildung von Einigungsstellen gehören Regelungen über das Besetzungsverfahren, das Verfahren vor der Einigungsstelle und über den Umfang der Einigungs- und Regelungsbefugnis sowie deren Kosten. <sup>2</sup>Die Dienstvereinbarung kann vorsehen, dass in Angelegenheiten, die durch Beschluss der Einigungsstelle bereits entschieden sind, die Kirchengerichte für Mitarbeitervertretungssachen nur insoweit zur Überprüfung und Entscheidung angerufen werden dürfen, als gerügt wird, dass der Inhalt des Einigungsstellenbeschlusses mit diesem Kirchengesetz oder anderen Rechtsvorschriften und Dienstvereinbarungen rechtlich unvereinbar ist.</p>	<p><b>§ 36a Einigungsstellen</b>  (1) <sup>1</sup>Auf Antrag der Mitarbeitervertretung oder der Dienststellenleitung ist für die Dienststelle eine Einigungsstelle zur Beilegung von Regelungsstreitigkeiten zwischen der Mitarbeitervertretung und der Dienststellenleitung in organisatorischen und sozialen Angelegenheiten nach § 40 zu bilden. <sup>2</sup>Durch Dienstvereinbarung kann eine ständige Einigungsstelle gebildet werden. <sup>3</sup>Besteht in der Dienststelle eine Gesamtmitarbeitervertretung, kann dieser die Zuständigkeit für die Bildung von Einigungsstellen von den Mitarbeitervertretungen übertragen werden. <sup>4</sup>Für gemeinsame Mitarbeitervertretungen nach § 5 Absatz 3 bedarf die Bildung von Einigungsstellen einer Dienstvereinbarung. <sup>5</sup>Der Spruch der Einigungsstelle ersetzt die Einigung zwischen der Mitarbeitervertretung und der Dienststellenleitung. <sup>6</sup>Die Zuständigkeit des Kirchengerichts für Rechtsstreitigkeiten nach § 60 bleibt unberührt.  (2) Nach Maßgabe des gliedkirchlichen Rechts können gemeinsame Einigungsstellen für mehrere Dienststellen gebildet werden.  (3) <sup>1</sup>Die Einigungsstelle besteht aus je zwei beisitzenden Mitgliedern, die von der Mitarbeitervertretung und der Dienststellenleitung bestellt werden, sowie einem oder einer Vorsitzenden, der oder die das Amt unparteiisch ausübt. <sup>2</sup>Der oder die Vorsitzende wird gemeinsam von der Mitarbeitervertretung und der Dienststellenleitung bestellt. <sup>3</sup>Kommt eine einvernehmliche Bestellung nicht zu Stande, entscheidet auf Antrag das Kirchengericht über die Bestellung.  (4) <sup>1</sup>Die Einigungsstelle wird nach Anrufung durch einen der Beteiligten unverzüglich tätig. <sup>2</sup>Sie entscheidet durch Spruch nach nicht öffentlicher, mündlicher Verhandlung mit Stimmenmehrheit. <sup>3</sup>Bei der Beschlussfassung hat sich der oder die Vorsitzende zunächst der Stimme zu enthalten; kommt eine Stimmenmehrheit nicht zu Stande, nimmt der oder die Vorsitzende nach weiterer Beratung an der erneuten Beschlussfassung teil. <sup>4</sup>Bei der</p>



	<p><b>Beschlussfassung hat die Einigungsstelle die Belange der Dienststelle und ihrer Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen im Rahmen billigen Ermessens angemessen zu berücksichtigen.</b></p> <p><b><sup>5</sup>Die Überschreitung der Grenzen billigen Ermessens kann innerhalb einer Frist von einem Monat von der Mitarbeitervertretung oder der Dienststellenleitung vor dem Kirchengericht geltend gemacht werden.</b></p> <p><b>(5) <sup>1</sup>Der Rat der Evangelischen Kirche in Deutschland regelt die Entschädigungen für die Mitglieder von Einigungsstellen durch Rechtsverordnung. <sup>2</sup>Den Gliedkirchen bleibt eine anderweitige Regelung unter Berücksichtigung ihrer Besonderheiten vorbehalten.</b></p> <p><b>(6) Die Gliedkirchen können in ihren Anwendungsbestimmungen ergänzende Regelungen treffen.</b></p>
<p><b>§ 38 Mitbestimmung</b></p> <p>(1)<sup>1</sup> Soweit eine Maßnahme der Mitbestimmung der Mitarbeitervertretung unterliegt, darf sie erst vollzogen werden, wenn die Zustimmung der Mitarbeitervertretung vorliegt oder kirchengerichtlich ersetzt worden ist. <sup>2</sup>Eine der Mitbestimmung unterliegende Maßnahme ist unwirksam, wenn die Mitarbeitervertretung nicht beteiligt worden ist. <sup>3</sup>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) <sup>1</sup>Die Dienststellenleitung unterrichtet die Mitarbeitervertretung von der beabsichtigten Maßnahme und beantragt deren Zustimmung. <sup>2</sup>Auf Verlangen der Mitarbeitervertretung ist die beabsichtigte Maßnahme mit ihr zu erörtern.</p> <p>(3) <sup>1</sup>Die Maßnahme gilt als gebilligt, wenn die Mitarbeitervertretung nicht innerhalb von zwei Wochen schriftlich die Zustimmung verweigert oder eine mündliche Erörterung beantragt. <sup>2</sup>Die Dienststellenleitung kann die Frist in dringenden Fällen bis auf drei Arbeitstage abkürzen. <sup>3</sup>Die Frist beginnt mit dem Zugang der Mitteilung an den Vorsitzenden oder die Vorsitzende der Mitarbeitervertretung. <sup>4</sup>Die Dienststellenleitung kann im Einzelfall die Frist auf Antrag der Mitarbeitervertretung verlängern. <sup>5</sup>Die Mitarbeitervertretung hat eine</p>	<p><b>§ 38 Mitbestimmung</b></p> <p>(1) Soweit eine Maßnahme der Mitbestimmung der Mitarbeitervertretung unterliegt, darf sie erst vollzogen werden, wenn die Zustimmung der Mitarbeitervertretung vorliegt oder kirchengerichtlich ersetzt worden ist <b>oder die Einigungsstelle gemäß § 36a entschieden hat.</b></p> <p>(2) <sup>1</sup>Die Dienststellenleitung unterrichtet die Mitarbeitervertretung von der beabsichtigten Maßnahme und beantragt deren Zustimmung. <sup>2</sup>Auf Verlangen der Mitarbeitervertretung ist die beabsichtigte Maßnahme mit ihr zu erörtern.</p> <p>(3) <sup>1</sup>Die Maßnahme gilt als gebilligt, wenn die Mitarbeitervertretung nicht innerhalb von zwei Wochen schriftlich die Zustimmung verweigert oder eine mündliche Erörterung beantragt. <sup>2</sup>Die Dienststellenleitung kann die Frist in dringenden Fällen bis auf drei Arbeitstage abkürzen. <sup>3</sup>Die Frist beginnt mit dem Zugang der Mitteilung an den Vorsitzenden oder die Vorsitzende der Mitarbeitervertretung. <sup>4</sup>Die Dienststellenleitung kann im Einzelfall die Frist auf Antrag der Mitarbeitervertretung verlängern. <sup>5</sup>Die Mitarbeitervertretung hat eine</p>

<p>Verweigerung der Zustimmung gegenüber der Dienststellenleitung schriftlich zu begründen. <sup>6</sup>Im Fall der Erörterung gilt die Zustimmung als erteilt, wenn die Mitarbeitervertretung die Zustimmung nicht innerhalb von zwei Wochen nach dem Abschluss der Erörterung schriftlich verweigert. <sup>7</sup>Die Erörterung ist abgeschlossen, wenn dies durch die Mitarbeitervertretung oder die Dienststellenleitung schriftlich mitgeteilt wird.</p> <p>(4) Kommt in den Fällen der Mitbestimmung keine Einigung zu Stande, kann die Dienststellenleitung innerhalb von zwei Wochen nach Eingang der schriftlichen Weigerung das Kirchengericht anrufen.</p> <p>(5) <sup>1</sup>Die Dienststellenleitung kann bei Maßnahmen, die keinen Aufschub dulden, bis zur endgültigen Entscheidung vorläufige Regelungen treffen. <sup>2</sup>Vorläufige Regelungen dürfen die Durchführung einer anderen endgültigen Entscheidung nicht hindern. <sup>3</sup>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>Verweigerung der Zustimmung gegenüber der Dienststellenleitung schriftlich zu begründen. <sup>6</sup>Im Fall der Erörterung gilt die Zustimmung als erteilt, wenn die Mitarbeitervertretung die Zustimmung nicht innerhalb von zwei Wochen nach dem Abschluss der Erörterung schriftlich verweigert. <sup>7</sup>Die Erörterung ist abgeschlossen, wenn dies durch die Mitarbeitervertretung oder die Dienststellenleitung schriftlich mitgeteilt wird.</p> <p>(4) <sup>1</sup>Kommt in den Fällen der Mitbestimmung keine Einigung zu Stande, kann die Dienststellenleitung innerhalb von zwei Wochen nach Eingang der schriftlichen Weigerung das Kirchengericht anrufen. <sup>2</sup>Die Anrufung des Kirchengerichts ist für Regelungsstreitigkeiten bei Angelegenheiten nach § 40 ausgeschlossen, wenn eine Einigungsstelle gemäß § 36a besteht. <sup>3</sup>In diesen Fällen entscheidet die Einigungsstelle auf Antrag eines der Beteiligten. <sup>4</sup>In Regelungsstreitigkeiten nach § 36a Absatz 1 können Mitarbeitervertretung und Dienststellenleitung innerhalb von zwei Wochen nach festgestellter Nichteinigung die Einigungsstelle anrufen.</p> <p>(5) <sup>1</sup>Die Dienststellenleitung kann bei Maßnahmen, die keinen Aufschub dulden, bis zur endgültigen Entscheidung vorläufige Regelungen treffen. <sup>2</sup>Vorläufige Regelungen dürfen die Durchführung einer anderen endgültigen Entscheidung nicht hindern. <sup>3</sup>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><b>§ 42 Fälle der eingeschränkten Mitbestimmung in Personalangelegenheiten der privatrechtlich angestellten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen</b></p> <p>Die Mitarbeitervertretung hat in den folgenden Personalangelegenheiten der privatrechtlich angestellten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen ein eingeschränktes Mitbestimmungsrecht:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Einstellung,</li> <li>ordentliche Kündigung nach Ablauf der Probezeit,</li> <li>Eingruppierung,</li> <li>Übertragung einer höher oder niedriger bewerteten Tätigkeit von mehr als drei</li> </ol>	<p><b>§ 42 Fälle der eingeschränkten Mitbestimmung in Personalangelegenheiten der privatrechtlich angestellten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen</b></p> <p>Die Mitarbeitervertretung hat in den folgenden Personalangelegenheiten der privatrechtlich angestellten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen ein eingeschränktes Mitbestimmungsrecht:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Einstellung,</li> <li>ordentliche Kündigung nach Ablauf der Probezeit,</li> <li>Eingruppierung,</li> <li>Übertragung einer höher oder niedriger bewerteten Tätigkeit von mehr als drei</li> </ol>

<p>Monaten Dauer,  e) dauernde Übertragung einer Tätigkeit, die einen Anspruch auf Zahlung einer Zulage auslöst, sowie Widerruf einer solchen Übertragung,  f) Umsetzung innerhalb einer Dienststelle unter gleichzeitigem Ortswechsel,  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,  h) Weiterbeschäftigung über die Altersgrenze hinaus,  i) Anordnungen, welche die Freiheit in der Wahl der Wohnung beschränken,  j) Versagung und Widerruf der Genehmigung einer Nebentätigkeit,  k) Ablehnung eines Antrages auf Ermäßigung der Arbeitszeit oder Beurlaubung.</p>	<p>Monaten Dauer,  e) dauernde Übertragung einer Tätigkeit, die einen Anspruch auf Zahlung einer Zulage auslöst, sowie Widerruf einer solchen Übertragung,  f) Umsetzung innerhalb einer Dienststelle unter gleichzeitigem Ortswechsel,  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,  h) Weiterbeschäftigung über die Altersgrenze hinaus,  i) Anordnungen, welche die Freiheit in der Wahl der Wohnung beschränken,  j) <b>Untersagung einer Nebentätigkeit sowie Versagung und Widerruf der Genehmigung einer Nebentätigkeit,</b>  k) Ablehnung eines Antrages auf Ermäßigung der Arbeitszeit oder Beurlaubung.</p>
<p><b>§ 43 Fälle der eingeschränkten Mitbestimmung in Personalangelegenheiten der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnissen</b>  Die Mitarbeitervertretung hat in den folgenden Personalangelegenheiten der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnissen ein eingeschränktes Mitbestimmungsrecht:  a) Einstellung,  b) (aufgehoben)  c) Umwandlung des Kirchenbeamtenverhältnisses in ein solches anderer Art,  d) Ablehnung eines Antrages auf Ermäßigung der Arbeitszeit oder Beurlaubung in besonderen Fällen,  e) Verlängerung der Probezeit,  f) Beförderung,  g) Übertragung eines anderen Amtes, das mit einer Zulage ausgestattet ist,  h) Übertragung eines anderen Amtes mit höherem Endgrundgehalt ohne Änderung der Amtsbezeichnung oder Übertragung eines anderen Amtes mit gleichem Endgrundgehalt mit Änderung der Amtsbezeichnung,  i) Zulassung zum Aufstiegsverfahren, Verleihung eines anderen Amtes mit anderer Amtsbezeichnung beim Wechsel der</p>	<p><b>§ 43 Fälle der eingeschränkten Mitbestimmung in Personalangelegenheiten der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnissen</b>  Die Mitarbeitervertretung hat in den folgenden Personalangelegenheiten der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnissen ein eingeschränktes Mitbestimmungsrecht:  a) Einstellung,  b) (aufgehoben)  c) Umwandlung des Kirchenbeamtenverhältnisses in ein solches anderer Art,  d) Ablehnung eines Antrages auf Ermäßigung der Arbeitszeit oder Beurlaubung in besonderen Fällen,  e) Verlängerung der Probezeit,  f) Beförderung,  g) Übertragung eines anderen Amtes, das mit einer Zulage ausgestattet ist,  h) Übertragung eines anderen Amtes mit höherem Endgrundgehalt ohne Änderung der Amtsbezeichnung oder Übertragung eines anderen Amtes mit gleichem Endgrundgehalt mit Änderung der Amtsbezeichnung,  i) Zulassung zum Aufstiegsverfahren, Verleihung eines anderen Amtes mit anderer Amtsbezeichnung beim Wechsel der</p>

<p>Laufbahngruppe,  j) dauernde Übertragung eines höher oder niedriger bewerteten Dienstpostens,  k) Umsetzung innerhalb der Dienststelle bei gleichzeitigem Ortswechsel,  l) Versetzung, Zuweisung oder Abordnung von mehr als drei Monaten Dauer zu einer anderen Dienststelle oder einem anderen Dienstherrn im Geltungsbereich dieses Kirchengesetzes, wobei in diesen Fällen die Mitarbeitervertretung der aufnehmenden Dienststelle unbeschadet des Mitberatungsrechts nach § 46 Buchstabe d mitbestimmt,  m) Hinausschieben des Eintritts in den Ruhestand wegen Erreichens der Altersgrenze,  n) Anordnungen, welche die Freiheit in der Wahl der Wohnung beschränken,  o) Versagung sowie Widerruf der Genehmigung einer Nebentätigkeit,    p) Entlassung aus dem Kirchenbeamtenverhältnis auf Probe oder auf Widerruf, wenn die Entlassung nicht beantragt worden ist,  q) vorzeitige Versetzung in den Ruhestand gegen den Willen des Kirchenbeamten oder der Kirchenbeamtin,  r) Versetzung in den Wartestand oder einstweiligen Ruhestand gegen den Willen des Kirchenbeamten oder der Kirchenbeamtin.</p>	<p>Laufbahngruppe,  j) dauernde Übertragung eines höher oder niedriger bewerteten Dienstpostens,  k) Umsetzung innerhalb der Dienststelle bei gleichzeitigem Ortswechsel,  l) Versetzung, Zuweisung oder Abordnung von mehr als drei Monaten Dauer zu einer anderen Dienststelle oder einem anderen Dienstherrn im Geltungsbereich dieses Kirchengesetzes, wobei in diesen Fällen die Mitarbeitervertretung der aufnehmenden Dienststelle unbeschadet des Mitberatungsrechts nach § 46 Buchstabe d mitbestimmt,  m) Hinausschieben des Eintritts in den Ruhestand wegen Erreichens der Altersgrenze,  n) Anordnungen, welche die Freiheit in der Wahl der Wohnung beschränken,  <b>o) Untersagung einer Nebentätigkeit sowie Versagung und Widerruf der Genehmigung einer Nebentätigkeit,</b>  p) Entlassung aus dem Kirchenbeamtenverhältnis auf Probe oder auf Widerruf, wenn die Entlassung nicht beantragt worden ist,  q) vorzeitige Versetzung in den Ruhestand gegen den Willen des Kirchenbeamten oder der Kirchenbeamtin,  r) Versetzung in den Wartestand oder einstweiligen Ruhestand gegen den Willen des Kirchenbeamten oder der Kirchenbeamtin.</p>
<p><b>§ 46 Fälle der Mitberatung</b>  Die Mitarbeitervertretung hat in den folgenden Fällen ein Mitberatungsrecht:  a) Auflösung, Einschränkung, Verlegung und Zusammenlegung von Dienststellen oder erheblichen Teilen von ihnen,  b) außerordentliche Kündigung,  c) ordentliche Kündigung innerhalb der Probezeit,  d) Versetzung und Abordnung von mehr als drei Monaten Dauer, wobei das Mitberatungsrecht hier für die Mitarbeitervertretung der abgebenden Dienststelle besteht,  e) Aufstellung von Grundsätzen für die Bemessung des Personalbedarfs,  f) Aufstellung und Änderung des Stellenplanentwurfs,  g) Geltendmachung von Schadenersatzansprüchen auf Verlangen der in Anspruch genommenen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen,</p>	<p><b>§ 46 Fälle der Mitberatung</b>  Die Mitarbeitervertretung hat in den folgenden Fällen ein Mitberatungsrecht:  a) Auflösung, Einschränkung, Verlegung und Zusammenlegung von Dienststellen oder erheblichen Teilen von ihnen,  b) außerordentliche Kündigung,  c) ordentliche Kündigung innerhalb der Probezeit,  d) Versetzung und Abordnung von mehr als drei Monaten Dauer, wobei das Mitberatungsrecht hier für die Mitarbeitervertretung der abgebenden Dienststelle besteht,  e) Aufstellung von Grundsätzen für die Bemessung des Personalbedarfs,  <del>f) Aufstellung und Änderung des Stellenplanentwurfs</del>  f) Geltendmachung von Schadenersatzansprüchen auf Verlangen der in Anspruch genommenen Mitarbeiter und</p>

<p>h) dauerhafte Vergabe von Arbeitsbereichen an Dritte, die bisher von Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen der Dienststelle wahrgenommen werden.</p>	<p>Mitarbeiterinnen, g) dauerhafte Vergabe von Arbeitsbereichen an Dritte, die bisher von Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen der Dienststelle wahrgenommen werden.</p>
<p><b>§ 47 Initiativrecht der Mitarbeitervertretung</b>  (1) <sup>1</sup>Die Mitarbeitervertretung kann der Dienststellenleitung in den Fällen der §§ 39, 40, 42, 43 und 46 Maßnahmen schriftlich vorschlagen. <sup>2</sup>Die Dienststellenleitung hat innerhalb eines Monats Stellung zu nehmen. <sup>3</sup>Eine Ablehnung ist schriftlich zu begründen.  (2) <sup>1</sup>Kommt in den Fällen des Absatzes 1, in denen die Mitarbeitervertretung ein Mitbestimmungsrecht oder ein eingeschränktes Mitbestimmungsrecht hat, auch nach Erörterung eine Einigung nicht zu Stande, so kann die Mitarbeitervertretung innerhalb von zwei Wochen nach Abschluss der Erörterung oder nach der Ablehnung das Kirchengeschicht anrufen. <sup>2</sup>Die Mitarbeitervertretung kann das Kirchengeschicht ferner innerhalb von zwei Wochen anrufen, wenn die Dienststellenleitung nicht innerhalb der Monatsfrist des Absatzes 1 schriftlich Stellung genommen hat.</p>	<p><b>§ 47 Initiativrecht der Mitarbeitervertretung</b>  (1) <sup>1</sup>Die Mitarbeitervertretung kann der Dienststellenleitung in den Fällen der §§ 39, 40, 42, 43 und 46 Maßnahmen schriftlich vorschlagen. <sup>2</sup>Die Dienststellenleitung hat innerhalb eines Monats Stellung zu nehmen. <sup>3</sup>Eine Ablehnung ist schriftlich zu begründen.  (2) <sup>1</sup>Kommt in den Fällen des Absatzes 1, in denen die Mitarbeitervertretung ein Mitbestimmungsrecht oder ein eingeschränktes Mitbestimmungsrecht hat, auch nach Erörterung eine Einigung nicht zu Stande, so kann die Mitarbeitervertretung innerhalb von zwei Wochen nach Abschluss der Erörterung oder nach der Ablehnung das Kirchengeschicht anrufen. <sup>2</sup>Die Mitarbeitervertretung kann das Kirchengeschicht ferner innerhalb von zwei Wochen anrufen, wenn die Dienststellenleitung nicht innerhalb der Monatsfrist des Absatzes 1 schriftlich Stellung genommen hat.  <b>(3) <sup>1</sup>Die Anrufung des Kirchengeschichts ist für Regelungsstreitigkeiten in Angelegenheiten nach § 40 ausgeschlossen, wenn eine Einigungsstelle nach § 36a besteht. <sup>2</sup>In diesen Fällen unterbreitet die Einigungsstelle den Beteiligten einen Vermittlungsvorschlag.</b></p>
<p><b>§ 49 Vertretung der Jugendlichen und Auszubildenden</b>  (1) <sup>1</sup>Die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen unter 18 Jahren, die Auszubildenden sowie die weiteren zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten wählen ihre Vertretung, die von der Mitarbeitervertretung in Angelegenheiten der Jugendlichen und Auszubildenden zur Beratung hinzuzuziehen ist. <sup>2</sup>Wählbar sind alle Wahlberechtigten nach Satz 1, die am Wahltag  a) das 16. Lebensjahr vollendet haben,  b) der Dienststelle seit mindestens drei Monaten angehören und  c) 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.  <sup>3</sup>Gewählt werden</p>	<p><b>§ 49 Vertretung der Jugendlichen und Auszubildenden</b>  (1) <sup>1</sup>Die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen unter 18 Jahren, die Auszubildenden sowie die weiteren zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten wählen ihre Vertretung, die von der Mitarbeitervertretung in Angelegenheiten der Jugendlichen und Auszubildenden zur Beratung hinzuzuziehen ist. <sup>2</sup>Wählbar sind alle Wahlberechtigten nach Satz 1, die am Wahltag  a) das 16. Lebensjahr vollendet haben und  b) der Dienststelle seit mindestens drei Monaten angehören.  <sup>3</sup><b>Die Gliedkirchen können bestimmen, dass nur Glieder einer christlichen Kirche oder Gemeinschaft, die der Arbeitsgemeinschaft Christlicher Kirchen in Deutschland angeschlossen ist, wählbar sind.</b>  <sup>4</sup>Gewählt werden</p>

eine Person bei Dienststellen mit in der Regel 5 – 15 Wahlberechtigten;  
drei Personen bei Dienststellen mit in der Regel mehr als insgesamt 15 Wahlberechtigten.

(2) Die Amtszeit beträgt zwei Jahre.

(3) <sup>1</sup>Beantragt ein Mitglied der Vertretung spätestens einen Monat vor Beendigung seines Ausbildungsverhältnisses für den Fall des erfolgreichen Abschlusses seiner Ausbildung schriftlich die Weiterbeschäftigung, so bedarf die Ablehnung des Antrages durch die Dienststellenleitung der Zustimmung der Mitarbeitervertretung, wenn die Dienststelle gleichzeitig weitere Auszubildende weiterbeschäftigt. <sup>2</sup>Die Zustimmung kann nur verweigert werden, wenn der durch Tatsachen begründete Verdacht besteht, dass die Ablehnung der Weiterbeschäftigung wegen der Tätigkeit als Mitglied der Vertretung erfolgt. <sup>3</sup>Verweigert die Mitarbeitervertretung die Zustimmung, so kann die Dienststellenleitung innerhalb von zwei Wochen das Kirchengeschicht anrufen.

(4) Für Mitglieder der Vertretung nach Absatz 1 gelten, soweit in den Absätzen 1 bis 3 nichts anderes bestimmt ist, die §§ 11, 13, 14, 15 Absätze 2 bis 4 und §§ 16 bis 19 sowie §§ 21 und 22 entsprechend.

(5) Die Jugend- und Auszubildendenvertretung hat folgende allgemeine Aufgaben:

1. Maßnahmen zu beantragen, die den Jugendlichen und Auszubildenden dienen, insbesondere in Fragen der Berufsausbildung und der Gleichberechtigung von weiblichen und männlichen Jugendlichen und Auszubildenden,
2. darauf zu achten, dass die zugunsten der Jugendlichen und Auszubildenden geltenden Bestimmungen durchgeführt werden,
3. Anregungen und Beschwerden von Jugendlichen und Auszubildenden entgegenzunehmen und, soweit sie berechtigt erscheinen, durch Verhandlung mit der Dienststelle auf ihre Erledigung hinzuwirken.

(6) <sup>1</sup>Dienststellenleitung und Jugend- und Auszubildendenvertretung sollen mindestens einmal im Halbjahr zu gemeinsamen Besprechungen zusammentreten. <sup>2</sup>Die Jugend- und Auszubildendenvertretung hat das Recht, an den Sitzungen der Mitarbeitervertretung mit einem Mitglied mit beratender Stimme

eine Person bei Dienststellen mit in der Regel 5 – 15 Wahlberechtigten;  
drei Personen bei Dienststellen mit in der Regel 16 – 50 Wahlberechtigten;

**fünf Personen bei Dienststellen mit in der Regel mehr als insgesamt 50 Wahlberechtigten.**

(2) Die Amtszeit beträgt zwei Jahre.

(3) <sup>1</sup>Beantragt ein Mitglied der Vertretung spätestens einen Monat vor Beendigung seines Ausbildungsverhältnisses für den Fall des erfolgreichen Abschlusses seiner Ausbildung schriftlich die Weiterbeschäftigung, so bedarf die Ablehnung des Antrages durch die Dienststellenleitung der Zustimmung der Mitarbeitervertretung, wenn die Dienststelle gleichzeitig weitere Auszubildende weiterbeschäftigt. <sup>2</sup>Die Zustimmung kann nur verweigert werden, wenn der durch Tatsachen begründete Verdacht besteht, dass die Ablehnung der Weiterbeschäftigung wegen der Tätigkeit als Mitglied der Vertretung erfolgt. <sup>3</sup>Verweigert die Mitarbeitervertretung die Zustimmung, so kann die Dienststellenleitung innerhalb von zwei Wochen das Kirchengeschicht anrufen.

(4) Für Mitglieder der Vertretung nach Absatz 1 gelten, soweit in den Absätzen 1 bis 3 nichts anderes bestimmt ist, die §§ 11, 13, 14, 15 Absatz 2 bis 4 und §§ 16 bis 19 sowie §§ 21 und 22 entsprechend.

(5) Die Jugend- und Auszubildendenvertretung hat folgende allgemeine Aufgaben:

1. Maßnahmen zu beantragen, die den Jugendlichen und Auszubildenden dienen, insbesondere in Fragen der Berufsausbildung und **der Gleichstellung** von weiblichen und männlichen Jugendlichen und Auszubildenden,
2. darauf zu achten, dass die zugunsten der Jugendlichen und Auszubildenden geltenden Bestimmungen durchgeführt werden,
3. Anregungen und Beschwerden von Jugendlichen und Auszubildenden entgegenzunehmen und, soweit sie berechtigt erscheinen, durch Verhandlung mit der Dienststelle auf ihre Erledigung hinzuwirken.

(6) <sup>1</sup>Dienststellenleitung und Jugend- und Auszubildendenvertretung sollen mindestens einmal im Halbjahr zu gemeinsamen Besprechungen zusammentreten. <sup>2</sup>Die Jugend- und Auszubildendenvertretung hat das Recht, an den Sitzungen der Mitarbeitervertretung mit

<p>teilzunehmen. <sup>3</sup>Sie hat Stimmrecht bei Beschlüssen, die überwiegend die Belange Jugendlicher und Auszubildender berühren.</p> <p>(7) Besteht eine Gemeinsame Mitarbeitervertretung, ist eine gemeinsame Vertretung der Jugendlichen und Auszubildenden zu wählen.</p>	<p>einem Mitglied mit beratender Stimme teilzunehmen. <sup>3</sup>Sie hat Stimmrecht bei Beschlüssen, die überwiegend die Belange Jugendlicher und Auszubildender berühren.</p> <p>(7) Besteht eine Gemeinsame Mitarbeitervertretung, ist eine gemeinsame Vertretung der Jugendlichen und Auszubildenden zu wählen.</p>
<p><b>§ 51 Aufgaben der Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen</b></p> <p>(1) Die Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen nimmt die Aufgaben der Schwerbehindertenvertretung nach staatlichem Recht gemäß § 95 Absatz 1 Sozialgesetzbuch IX für die schwerbehinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Dienststelle nach § 2 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) <sup>1</sup>Die Vertrauensperson hat das Recht, an allen Sitzungen der Mitarbeitervertretung beratend teilzunehmen. <sup>2</sup>Erachtet sie einen Beschluss der Mitarbeitervertretung als erhebliche Beeinträchtigung wichtiger Interessen der schwerbehinderten Mitarbeiter</p>	<p><b>§ 51 Aufgaben der Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen</b></p> <p><b>(1) Aufgaben und Befugnisse der Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen bestimmen sich nach den §§ 177 bis 179 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch.</b></p> <p>(2) In Dienststellen mit in der Regel mindestens <b>100</b> schwerbehinderten Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen kann die Vertrauensperson nach Unterrichtung der Dienststellenleitung die mit der höchsten Stimmenzahl gewählte stellvertretende Person zu bestimmten Aufgaben heranziehen.</p> <p>(3) <sup>1</sup>Die Vertrauensperson ist von der Dienststellenleitung in allen Angelegenheiten, die einzelne Schwerbehinderte oder die Schwerbehinderten als Gruppe berühren, rechtzeitig und umfassend zu unterrichten und vor einer Entscheidung zu hören; die getroffene Entscheidung ist der Vertrauensperson unverzüglich mitzuteilen. <b><sup>2</sup>Die Kündigung schwerbehinderter Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, die der Dienstgeber ohne eine Beteiligung der Vertrauensperson ausspricht, ist unwirksam.</b></p> <p>(4) <sup>1</sup>Schwerbehinderte Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen haben das Recht, bei Einsicht in die über sie geführte Personalakte die Vertrauensperson <b>der schwerbehinderten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen</b> hinzuzuziehen. <b><sup>2</sup>Die Vertrauensperson bewahrt über den Inhalt der Daten Stillschweigen, soweit sie der schwerbehinderte Mensch nicht von dieser Verpflichtung entbunden hat.</b></p> <p>(5) <sup>1</sup>Die Vertrauensperson hat das Recht, an allen Sitzungen der Mitarbeitervertretung beratend teilzunehmen. <sup>2</sup>Erachtet sie einen Beschluss der Mitarbeitervertretung als erhebliche Beeinträchtigung wichtiger Interessen der schwerbehinderten Mitarbeiter</p>

<p>und Mitarbeiterinnen, so ist auf ihren Antrag der Beschluss auf die Dauer von einer Woche vom Zeitpunkt der Beschlussfassung an auszusetzen. <sup>3</sup>Die Aussetzung hat keine Verlängerung einer Frist zur Folge. <sup>4</sup>Nach Ablauf der Frist ist über die Angelegenheit neu zu beschließen. <sup>5</sup>Wird der erste Beschluss bestätigt, so kann der Antrag auf Aussetzung nicht wiederholt werden.</p> <p>(6) <sup>1</sup>Die Vertrauensperson hat das Recht, mindestens einmal im Jahr eine Versammlung der schwerbehinderten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in der Dienststelle durchzuführen. <sup>2</sup>Die für die Mitarbeiterversammlung geltenden Vorschriften der §§ 31 und 32 gelten dabei entsprechend.</p>	<p>und Mitarbeiterinnen, so ist auf ihren Antrag der Beschluss auf die Dauer von einer Woche vom Zeitpunkt der Beschlussfassung an auszusetzen. <sup>3</sup>Nach Ablauf der Frist ist über die Angelegenheit neu zu beschließen. <sup>4</sup>Wird der erste Beschluss bestätigt, so kann der Antrag auf Aussetzung nicht wiederholt werden. <sup>5</sup>Die Aussetzung hat keine Verlängerung einer Frist zur Folge.</p> <p>(6) <sup>1</sup>Die Vertrauensperson hat das Recht, mindestens einmal im Jahr eine Versammlung der schwerbehinderten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in der Dienststelle durchzuführen. <sup>2</sup>Die für die Mitarbeiterversammlung geltenden Vorschriften der §§ 31 und 32 gelten dabei entsprechend.</p>
<p><b>§ 52 Persönliche Rechte und Pflichten der Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen</b></p> <p>(1) Für die Rechtsstellung der Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen gelten die §§ 19 bis 22, 28 und 30 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><b>§ 52 Persönliche Rechte und Pflichten der Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen</b></p> <p>(1) <sup>1</sup>Für die Rechtsstellung der Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen gelten die §§ 19 bis 22, 28 und 30 entsprechend. <sup>2</sup><b>Ergänzend gilt § 179 Absatz 6 bis 9 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch.</b></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><b>§ 57a Zuständigkeitsbereich des Kirchengerichts der Evangelischen Kirche in Deutschland</b></p> <p>Das Kirchengericht der Evangelischen Kirche in Deutschland ist zuständig</p> <p>a) für den Bereich der Evangelischen Kirche in Deutschland und ihrer Amts- und Dienststellen und Einrichtungen;</p> <p>b) für das Evangelische Werk für Diakonie und Entwicklung e.V. und seine Dienststellen und die ihm unmittelbar angeschlossenen rechtlich selbstständigen Einrichtungen;</p> <p>c) für die Gliedkirchen der Evangelischen Kirche in Deutschland, die gemäß § 57 sowie gemäß § 5 Absatz 2 Nummer 2 und § 6 Absatz 1 des Kirchengerichtsgesetzes eine Zuständigkeit begründen;</p>	<p><b>§ 57a Zuständigkeitsbereich des Kirchengerichts der Evangelischen Kirche in Deutschland</b></p> <p>Das Kirchengericht der Evangelischen Kirche in Deutschland ist zuständig</p> <p>a) für den Bereich der Evangelischen Kirche in Deutschland und ihrer Amts- und Dienststellen und Einrichtungen;</p> <p>b) für das Evangelische Werk für Diakonie und Entwicklung e.V. und seine Dienststellen und die ihm unmittelbar angeschlossenen rechtlich selbstständigen Einrichtungen;</p> <p>c) für die Gliedkirchen der Evangelischen Kirche in Deutschland, die gemäß § 57 sowie gemäß § 5 Absatz 2 Nummer 2 und § 6 Absatz 1 des Kirchengerichtsgesetzes eine Zuständigkeit begründen;</p>



<p>d) 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, sowie</p> <p>e) für Mitgliedseinrichtungen der gliedkirchlichen Diakonischen Werke, die das Mitarbeitervertretungsgesetz der EKD aufgrund einer Befreiung von der Anwendung des gliedkirchlichen Mitarbeitervertretungsrechts anwenden.</p>	<p>d) 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, sowie</p> <p>e) für Mitgliedseinrichtungen der gliedkirchlichen Diakonischen Werke, die das Mitarbeitervertretungsgesetz der EKD aufgrund einer Befreiung von der Anwendung des gliedkirchlichen Mitarbeitervertretungsrechts <b>oder aufgrund von § 1 Absatz 2a</b> anwenden.</p>
<p><b>§ 59 Rechtsstellung der Mitglieder des Kirchengerichts</b></p> <p>(1) <sup>1</sup>Die Mitglieder des Kirchengerichts sind unabhängig und nur an das Gesetz und ihr Gewissen gebunden. <sup>2</sup>Sie haben das Verständnis für den Auftrag der Kirche zu stärken und auf eine gute Zusammenarbeit hinzuwirken. <sup>3</sup>Sie unterliegen der richterlichen Schweigepflicht.</p> <p>(2) Mitglied des Kirchengerichts kann nicht sein, wer einem kirchenleitenden Organ der EKD oder einer Gliedkirche sowie den leitenden Organen des Evangelischen Werkes für Diakonie und Entwicklung e.V. oder der gliedkirchlichen Diakonischen Werke angehört.</p> <p>(3) <sup>1</sup>Die Amtszeit der Mitglieder des Kirchengerichts beträgt sechs Jahre. <sup>2</sup>Solange eine neue Besetzung nicht erfolgt ist, bleiben die bisherigen Mitglieder im Amt.</p> <p>(4) § 19 Absatz 1 bis 3, § 21 und § 22 Absatz 1 Satz 1 bis 3 und 5 sowie Absatz 2 gelten entsprechend.</p>	<p><b>§ 59 Rechtsstellung der Mitglieder des Kirchengerichts</b></p> <p>(1) <sup>1</sup>Die Mitglieder des Kirchengerichts sind unabhängig und nur an das Gesetz und ihr Gewissen gebunden. <sup>2</sup>Sie haben das Verständnis für den Auftrag der Kirche zu stärken und auf eine gute Zusammenarbeit hinzuwirken. <sup>3</sup>Sie unterliegen der richterlichen Schweigepflicht.</p> <p>(2) Mitglied des Kirchengerichts kann nicht sein, wer einem kirchenleitenden Organ der EKD oder einer Gliedkirche sowie den leitenden Organen des Evangelischen Werkes für Diakonie und Entwicklung e.V. oder der gliedkirchlichen Diakonischen Werke angehört.</p> <p>(3) Die Amtszeit der Mitglieder des Kirchengerichts beträgt sechs Jahre. Solange eine neue Besetzung nicht erfolgt ist, bleiben die bisherigen Mitglieder im Amt.</p> <p>(4) <b>Die §§ 19, 21</b> und 22 Absatz 1 Satz 1 bis 3 und 5 sowie Absatz 2 gelten entsprechend.</p>
<p><b>§ 61 Durchführung des kirchengerichtlichen Verfahrens in erster Instanz</b></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) <sup>1</sup>Der oder die Vorsitzende der Kammer hat zunächst durch Verhandlungen mit den Beteiligten auf eine gütliche Einigung hinzuwirken (Einigungsgespräch). <sup>2</sup>Gelingt diese nicht, so ist die Kammer einzuberufen. <sup>3</sup>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) <sup>1</sup>Die Beteiligten können zu ihrem Beistand jeweils eine Person hinzuziehen, die Mitglied</p>	<p><b>§ 61 Durchführung des kirchengerichtlichen Verfahrens in erster Instanz</b></p> <p><b>(1) Sofern keine besondere Frist für die Anrufung der Kirchengerichte festgelegt ist, beträgt die Frist zwei Monate nach Abschluss der Erörterung.</b></p> <p>(2) <sup>1</sup>Der oder die Vorsitzende der Kammer hat zunächst durch Verhandlungen mit den Beteiligten auf eine gütliche Einigung hinzuwirken (Einigungsgespräch). <sup>2</sup>Gelingt diese nicht, so ist die Kammer einzuberufen. <sup>3</sup>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) <sup>1</sup>Die Beteiligten können zu ihrem Beistand jeweils eine Person hinzuziehen, die Mitglied</p>

einer Kirche sein muss, die der Arbeitsgemeinschaft Christlicher Kirchen angehört. <sup>2</sup>Für die Übernahme der Kosten findet § 30 Anwendung. <sup>3</sup>Im Streitfall entscheidet der oder die Vorsitzende der Kammer.

(5) <sup>1</sup>Der oder die Vorsitzende der Kammer kann den Beteiligten aufgeben, ihr Vorbringen schriftlich vorzubereiten und Beweise anzutreten. <sup>2</sup>Die Kammer entscheidet aufgrund einer von dem oder der Vorsitzenden anberaumten mündlichen Verhandlung, bei der alle Mitglieder der Kammer anwesend sein müssen. <sup>3</sup>Die Kammer tagt öffentlich, sofern nicht nach Feststellung durch die Kammer besondere Gründe den Ausschluss der Öffentlichkeit erfordern. <sup>4</sup>Der Mitarbeitervertretung und der Dienststellenleitung ist in der Verhandlung Gelegenheit zur Äußerung zu geben. <sup>5</sup>Die Kammer soll in jeder Lage des Verfahrens auf eine gütliche Einigung hinwirken. <sup>6</sup>Im Einvernehmen mit den Beteiligten kann von einer mündlichen Verhandlung abgesehen und ein Beschluss im schriftlichen Verfahren gefasst werden.

(6) <sup>1</sup>Die Kammer entscheidet durch Beschluss, der mit Stimmenmehrheit gefasst wird. <sup>2</sup>Stimmenthaltung ist unzulässig. <sup>3</sup>Den Anträgen der Beteiligten kann auch teilweise entsprochen werden.

(7) <sup>1</sup>Der Beschluss ist zu begründen und den Beteiligten zuzustellen. <sup>2</sup>Er wird mit seiner Zustellung wirksam.

(8) <sup>1</sup>Der oder die Vorsitzende der Kammer kann einen offensichtlich unbegründeten Antrag ohne mündliche Verhandlung zurückweisen. <sup>2</sup>Gleiches gilt, wenn das Kirchengengericht für die Entscheidung über einen Antrag offenbar unzuständig ist oder eine Antragsfrist versäumt ist. <sup>3</sup>Die Zurückweisung ist in einem Bescheid zu begründen. <sup>4</sup>Der Bescheid ist zuzustellen. <sup>5</sup>Der Antragsteller oder die Antragstellerin kann innerhalb von zwei Wochen nach Zustellung des Bescheides mündliche Verhandlung beantragen.

(9) <sup>1</sup>Für das Verfahren werden Gerichtskosten nicht erhoben. <sup>2</sup>Für die Übernahme der außergerichtlichen Kosten, die zur Rechtsverfolgung und Rechtsverteidigung notwendig waren, findet § 30 Anwendung.

(10) Kann in Eilfällen die Kammer nicht

einer Kirche sein muss, die der Arbeitsgemeinschaft Christlicher Kirchen angehört. <sup>2</sup>Für die Übernahme der Kosten findet § 30 Anwendung. <sup>3</sup>Im Streitfall entscheidet der oder die Vorsitzende der Kammer.

(5) <sup>1</sup>Der oder die Vorsitzende der Kammer kann den Beteiligten aufgeben, ihr Vorbringen schriftlich vorzubereiten und Beweise anzutreten. <sup>2</sup>Die Kammer entscheidet aufgrund einer von dem oder der Vorsitzenden anberaumten mündlichen Verhandlung, bei der alle Mitglieder der Kammer anwesend sein müssen. <sup>3</sup>Die Kammer tagt öffentlich, sofern nicht nach Feststellung durch die Kammer besondere Gründe den Ausschluss der Öffentlichkeit erfordern. <sup>4</sup>Der Mitarbeitervertretung und der Dienststellenleitung ist in der Verhandlung Gelegenheit zur Äußerung zu geben. <sup>5</sup>Die Kammer soll in jeder Lage des Verfahrens auf eine gütliche Einigung hinwirken. <sup>6</sup>Im Einvernehmen mit den Beteiligten kann von einer mündlichen Verhandlung abgesehen und ein Beschluss im schriftlichen Verfahren gefasst werden.

(6) <sup>1</sup>Die Kammer entscheidet durch Beschluss, der mit Stimmenmehrheit gefasst wird. <sup>2</sup>Stimmenthaltung ist unzulässig. <sup>3</sup>Den Anträgen der Beteiligten kann auch teilweise entsprochen werden.

(7) <sup>1</sup>Der Beschluss ist zu begründen und den Beteiligten zuzustellen. <sup>2</sup>Er wird mit seiner Zustellung wirksam.

(8) <sup>1</sup>Der oder die Vorsitzende der Kammer kann einen offensichtlich unbegründeten Antrag ohne mündliche Verhandlung zurückweisen. <sup>2</sup>Gleiches gilt, wenn das Kirchengengericht für die Entscheidung über einen Antrag offenbar unzuständig ist oder eine Antragsfrist versäumt ist. <sup>3</sup>Die Zurückweisung ist in einem Bescheid zu begründen. <sup>4</sup>Der Bescheid ist zuzustellen. <sup>5</sup>Der Antragsteller oder die Antragstellerin kann innerhalb von zwei Wochen nach Zustellung des Bescheides mündliche Verhandlung beantragen.

(9) <sup>1</sup>Für das Verfahren werden Gerichtskosten nicht erhoben. <sup>2</sup>Für die Übernahme der außergerichtlichen Kosten, die zur Rechtsverfolgung und Rechtsverteidigung notwendig waren, findet § 30 Anwendung.

(10) Kann in Eilfällen die Kammer nicht rechtzeitig zusammentreten, trifft der oder die

rechtzeitig zusammentreten, trifft der oder die Vorsitzende auf Antrag einstweilige Verfügungen.	Vorsitzende auf Antrag einstweilige Verfügungen.
--	--