



Kirchenamt

Kirchenamt der EKD • Postfach 21 02 20 • 30402 Hannover

08.01.2018

Unser Zeichen: Fy/Gm
AZ 2705/13A

An die
Gliedkirchen der
Evangelischen Kirche in Deutschland

Ev. Werk für Diakonie und Entwicklung e.V.

Arbeitsrecht, kirchliche Werke
und Einrichtungen, Organisati-
onsberatung

Entwurf des Ersten Kirchengesetzes zur Änderung des Mitarbeiter- vertretungsgesetzes der EKD

Bei Rückfragen:
Detlev Fey
T. +49(0)511 2796-253
F. +49(0)511 2796-99 253
detlev.fey@ekd.de

Andrea Grimmer
T. +49(0)511 2796-258
F. +49(0)511 2796- 99 258
andrea.grimmer@ekd.de

Sehr geehrte Damen und Herren,
der Rat der Evangelischen Kirche in Deutschland hat in seiner Sitzung am
8. Dezember vergangenen Jahres beschlossen, den Entwurf eines Ersten
Kirchengesetzes zur Änderung des Mitarbeitervertretungsgesetzes der
EKD in das Gesetzgebungsverfahren nach Artikel 26 a GO-EKD einzubrin-
gen. Der Entwurf ist als Anlage 1 beigelegt, die Begründung als Anlage 2
sowie eine Synopse zu den Änderungen als Anlage 3.

Dem Entwurf liegen insbesondere folgende Anlässe und Motive zu-
grunde:

1. Anfang 2014 hat sich der Gesamtausschuss der Mitarbeitervertre-
tungen der EKD auf der Basis der zum 1. Januar 2014 in Kraft getre-
tenen §§ 55a ff MVG-EKD konstituiert. Der Gesamtausschuss reprä-
sentiert auf der Ebene der EKD alle Gesamtausschüsse der Mitarbei-
tervertretung in der verfassten Kirche sowie in der Diakonie. Eine
zentrale Aufgabe des Gesamtausschusses ist die Beteiligung an der
Weiterentwicklung des Mitarbeitervertretungsrechts. Der Gesamt-
ausschuss hat Mitte 2017 einen Katalog von Änderungswünschen
am Mitarbeitervertretungsgesetz eingereicht. Ein Teil dieser Vor-
schläge ist in den vorliegenden Entwurf aufgenommen worden.
2. Aus dem Kreis der diakonischen Einrichtungen und ihrer Verbände
sind einige Änderungswünsche an die EKD adressiert worden. So
wird z.B. gewünscht, Gesamtmitarbeitervertretungen in Dienststel-
lenverbänden nach § 6a MVG-EKD nicht nur für Holding-Strukturen,
sondern auch für anders strukturierte Einrichtungsverbände zu er-
möglichen. Der Entwurf berücksichtigt diesen Wunsch.

3. Eine Reihe von neuen Regelungen im staatlichen Recht haben ihren Reflex auf das Mitarbeitervertretungsrecht. So ist z.B. durch das Bundesteilhabegesetz das Neunte Sozialgesetzbuch stark verändert worden. Von den Änderungen betroffen sind auch die Regelungen über die Schwerbehindertenvertretung. Mit dem vorliegenden Entwurf werden die Aufgaben und Rechte der Vertrauenspersonen der Schwerbehinderten nach §§ 50 ff MVG-EKD näher an die Aufgaben und Rechte der Schwerbehindertenvertretungen nach §§ 178 ff SGB 9 herangeführt.

Wesentlich sind an dem Entwurf folgende Änderungen:

- a) Bislang sieht § 10 Abs. 1 Buchst. b es als eine Voraussetzung für das passive Wahlrecht zur Mitarbeitervertretung vor, dass Bewerberinnen und Bewerber einer Kirche angehören müssen, die der Arbeitsgemeinschaft Christlicher Kirchen in der Bundesrepublik Deutschland e.V. angehört. Den Gliedkirchen sind andere Regelungen vorbehalten. Inzwischen sehen elf Gliedkirchen in ihrem Anwendungsrecht die „ACK-Klausel“ nicht mehr vor; in weiteren zwei Gliedkirchen sind in unterschiedlicher Weise Ausnahmen von dieser Voraussetzung für das passive Wahlrecht möglich. Der Rat der EKD hat in der am 9. Dezember 2016 neugefassten Ordnung über die kirchlichen Anforderungen der beruflichen Mitarbeit in Kirche und Diakonie eine gegenüber der früheren Fassung der Richtlinie weitergehende Öffnung zugunsten der Beschäftigung von Menschen beschlossen, die keiner christlichen Kirche angehören. Wenn nach der neuen Richtlinie auch weiterhin überwiegend Christinnen und Christen beschäftigt werden sollen, wird sich aus verschiedenen Gründen der Anteil andersgläubiger Menschen in diakonischen Einrichtungen erhöhen. Die Mitarbeitervertretungsordnung der katholischen Kirche sieht eine vergleichbare Klausel für das passive Wahlrecht nicht vor. In der Gesamtabwägung hat sich der Rat zu dem Vorschlag entschlossen, die „ACK-Klausel“ in § 10 Abs. 1b MVG-EKD zu streichen.

- b) Bislang sind Einigungsstelle zur Beilegung von Auseinandersetzungen in Fällen der Mitbestimmung in organisatorischen und sozialen Angelegenheiten auf der Grundlage von Dienstvereinbarungen – und damit auf freiwilliger Basis – möglich.

Nach § 76 Abs. 1 BetrVG sowie § 71 BPersVG sind derartige Einigungsstellen verpflichtend zu bilden. Auch die Mitarbeitervertretungsordnung der katholischen Kirche sieht in § 40 obligatorische Einigungsstellen vor.

Aufgrund der freiwilligen Regelung des bisherigen § 36a MVG-EKD sind nur in wenigen Ausnahmefällen Einigungsstellen gebildet worden. Dies wird von den Interessenvertretungen der Mitarbeiterschaft kritisiert, die darauf hinweisen, dass Einigungsstellen gerade im Hinblick auf das Leitbild der Dienstgemeinschaft aus der Präambel zum MVG-EKD eine dem kirchlichen Dienst angemessene Form der Beilegung von Konflikten sind. Durch Einigungsstellen können Sachauseinandersetzungen betriebsnah und unter Berücksichtigung der betrieblichen Anforderungen und Besonderheiten gelöst werden. In erster Linie aus diesen Gründen votiert der Rat dafür, eine Regelung über obligatorische Einigungsstellen in das Kirchengesetz aufzunehmen, die in § 36a des Gesetzentwurfes enthalten ist.

Die Leitenden Juristinnen und Juristen haben in ihrer Sitzung am 14. März 2018 Gelegenheit, wesentliche Aspekte des Entwurfs zu diskutieren. Die Arbeitsrechtsreferentenkonferenz hat bereits am 15. Februar 2018 Gelegenheit zu einer ersten Diskussionsrunde.

Wir wären dankbar, wenn wir die Stellungnahmen zur Vorbereitung des Vorschlags für die Stellungnahme der Kirchenkonferenz

bis zum 30. Juni 2018

erhielten. Wir beabsichtigen nach Auswertung der Stellungnahmen einen Thementag zum Mitarbeitervertretungsgesetz anzubieten.

Die Interessenvertretungen der Dienstgeber sowie der Mitarbeiterschaft erhalten die Gelegenheit, ihre Stellungnahmen ebenfalls bis Ende Juni vorzulegen. Den Interessenvertretungen beider Seiten werden wir Diskussionsrunden in Bezug auf den Entwurf anbieten.

Mit freundlichen Grüßen

A handwritten signature in black ink, reading "Jaus Ulrich Bräse". The signature is written in a cursive style with a large, stylized 'J' and 'B'.

Entwurf

Erstes Kirchengesetz zur Änderung des Mitarbeitervertretungsgesetzes der EKD

Vom ...

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

Artikel 1

Änderung des Mitarbeitervertretungsgesetzes der EKD

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

1. § 1 wird wie folgt geändert:

a) Absatz 1 wird wie folgt gefasst:

"Für Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen der Dienststellen der Körperschaften, Anstalten, Stiftungen und Werke sowie der rechtlich selbständigen Einrichtungen der Diakonie innerhalb der Evangelischen Kirche in Deutschland und ihrer Gliedkirchen sind nach Maßgabe dieses Kirchengesetzes Mitarbeitervertretungen zu bilden."

b) Dem Absatz 2 wird folgender Absatz 2a angefügt:

"(2a) Für Einrichtungen der Diakonie, die 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."

2. § 3 wird wie folgt geändert:

a) Absatz 1 wird wie folgt gefasst:

"Dienststellen im Sinne dieses Kirchengesetzes sind die Körperschaften, Anstalten, Stiftungen und Werke sowie die rechtlich selbständigen Einrichtungen der Diakonie innerhalb der Evangelischen Kirche in Deutschland und ihrer Gliedkirchen."

b) Dem Absatz 3 wird folgender Satz angefügt:

"Ein Einvernehmen mit der Dienststellenleitung ist für den Widerruf nicht notwendig."

3. Dem § 5 Absatz 2 wird folgender Satz angefügt:

"Die Bildung einer Mitarbeitervertretung ist auch über den Bereich einer Gliedkirche hinaus möglich."

4. § 6 wird wie folgt geändert:
 - a) Absatz 2 wird wie folgt geändert:
 - aa) In Satz 2 werden nach dem Wort "Gesamtmitarbeitervertretung" die Wörter "bis zu sechs Monate" eingefügt; das Wort "vorübergehend" wird gestrichen.
 - bb) Es wird folgender Satz angefügt:

"Nach diesem Zeitpunkt ist die Mitarbeitervertretung der rechtlich selbständigen Körperschaft, Anstalt, Stiftung, des rechtlich selbständigen Werks oder der rechtlich selbständigen Einrichtung innerhalb der Evangelischen Kirche in Deutschland, ihrer Gliedkirche oder Diakonie zuständig."
 - b) Dem Absatz 6 wird folgender Satz angefügt:

"Durch Dienstvereinbarung kann eine Freistellung von Mitgliedern der Gesamtmitarbeitervertretung nach § 20 Absatz 1 geregelt werden."
5. Dem § 6a wird folgender Absatz 5 angefügt:

"(5) Auf Grundlage einer Dienstvereinbarung kann eine Gesamtmitarbeitervertretung im Dienststellenverbund auch in anderen Bedarfsfällen eingerichtet werden. Absätze 3 und 4 gelten entsprechend."
6. In § 9 Absatz 3 Satz 2
werden nach dem Wort "leitenden" die Wörter "oder aufsichtsführenden" eingefügt.
7. § 10 wird wie folgt geändert:
 - a) Absatz 1 wird wie folgt gefasst:

"Wählbar sind alle Wahlberechtigten nach § 9, die am Wahltag der Dienststelle seit mindestens sechs Monaten angehören. Besteht die Dienststelle bei Erlass des Wahlausschreibens noch nicht länger als drei Monate, so sind auch diejenigen wählbar, die zu diesem Zeitpunkt Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen der Dienststelle sind."
 - b) In Absatz 2 Buchstabe d wird das Wort "kirchengemeindliche" durch das Wort "kirchliche" ersetzt.
8. § 16 Absatz 2 wird wie folgt gefasst:

"(2) In den Fällen des Absatzes 1 ist unverzüglich das Verfahren für die Neuwahl einzuleiten. Bis zum Abschluss der Neuwahl nimmt der Wahlvorstand die Aufgaben der Mitarbeitervertretung wahr, sofern nicht die Gesamtmitarbeitervertretung nach § 6 Absatz 2 Satz 2 zuständig ist. Dies gilt längstens für einen Zeitraum von sechs Monaten; soweit nicht die Wahl im vereinfachten Verfahren durchgeführt wird."

9. In § 19 Absatz 1 Satz 2 wird der Punkt durch ein Semikolon ersetzt und es wird folgender Halbsatz angefügt:
"dies gilt auch für ihre berufliche Entwicklung."
10. In § 23a Absatz 2 Satz 1 werden vor dem Wort "Diakonie" die Wörter "Kirche und der" eingefügt.
11. Dem § 26 Absatz 1 wird folgender Satz angefügt:
"Die Beschlussfähigkeit muss für jeden Beschluss der Mitarbeitervertretung gegeben sein."
12. § 31 Absatz 5 Satz 1, 2. Halbsatz wird wie folgt gefasst:
"die Einladung kann auf einzelne Tagesordnungspunkte beschränkt werden."
13. § 34 Absatz 2 Satz 2 wird wie folgt geändert:
 - a) Am Ende des Buchstaben f wird der Punkt durch ein Komma ersetzt.
 - b) Nach Buchstabe f wird folgender Buchstabe eingefügt:
"g) die Aufstellung und Änderung des Stellenplanentwurfs."
14. § 35 wird wie folgt geändert:
 - a) Absatz 3 wird wie folgt geändert:
 - aa) Buchstabe d wird wie folgt gefasst:
"d) die Eingliederung und berufliche Entwicklung schwerbehinderter Menschen, einschließlich des Abschlusses von Inklusionsvereinbarungen nach § 166 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch, und sonstiger besonders schutzbedürftiger Personen in der Dienststelle fördern und für eine ihren Kenntnissen und Fähigkeiten entsprechende Beschäftigung eintreten,"
 - bb) In Buchstabe g wird der Punkt durch ein Komma ersetzt.
 - cc) Folgender Buchstabe h wird angefügt:
"h) für die Einhaltung des Datenschutzes in ihrem Bereich sorgen."
 - b) Folgender Absatz 5 wird angefügt:
"Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen können bei Personalgesprächen ein Mitglied der Mitarbeitervertretung hinzuziehen."

15. § 36a wird wie folgt gefasst:

"§ 36a

Einigungsstellen

(1) Zur Beilegung von Regelungsstreitigkeiten zwischen der Mitarbeitervertretung und der Dienststellenleitung in organisatorischen und sozialen Angelegenheiten nach § 40 ist bei Bedarf auf Antrag der Mitarbeitervertretung eine Einigungsstelle zu bilden. Durch Dienstvereinbarung kann eine ständige Einigungsstelle eingerichtet werden. Der Spruch der Einigungsstelle ersetzt die Einigung zwischen der Dienststellenleitung und der Mitarbeitervertretung. Die Zuständigkeit des Kirchengerichts für Rechtsstreitigkeiten nach § 60 bleibt unberührt.

(2) Die Gliedkirchen können in ihren Anwendungsbestimmungen zentrale Einigungsstellen vorsehen, die für den Bereich einer Gliedkirche und ihrer Diakonie gemeinsam oder jeweils für die Gliedkirche und die Diakonie zuständig sind. In diesem Fall ist der Gesamtausschuss der Mitarbeitervertretungen nach § 54 für den Antrag nach Absatz 1 Satz 1 zuständig.

(3) Die Einigungsstelle besteht aus jeweils zwei Beisitzern, von denen zwei von der Dienststellenleitung und zwei von der Mitarbeitervertretung benannt werden sowie einem oder einer Vorsitzenden, der oder die das Amt unparteiisch ausübt. Die oder der Vorsitzende werden gemeinsam von der Mitarbeitervertretung und der Dienststellenleitung bestellt. Kommt eine einvernehmliche Bestellung nicht zustande, entscheidet auf Antrag das Kirchengericht über die Bestellung.

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

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

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

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

16. In § 42 wird Buchstabe j und in § 43 wird Buchstabe o wie folgt gefasst:

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

17. § 46 wird wie folgt geändert:

- a) Buchstabe f wird aufgehoben.
- b) Die Buchstaben g und h werden die Buchstaben f und g.

18. § 49 wird wie folgt geändert:

a) Absatz 1 Satz 3 wird wie folgt gefasst:

"Gewählt werden

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

drei Personen bei Dienststellen mit in der Regel 16 - 51 Wahlberechtigten;

fünf Personen bei Dienststellen mit mehr als 51 Wahlberechtigten."

b) Absatz 3 wird wie folgt gefasst:

"Beabsichtigt die Dienststellenleitung, einen Auszubildenden oder eine Auszubildende, der oder die Mitglied der Vertretung der Jugendlichen und Auszubildenden ist, nach Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses nicht in ein Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit zu übernehmen, so hat er dies drei Monate vor dessen Beendigung schriftlich mitzuteilen. Verlangt der Auszubildende oder die Auszubildende innerhalb von drei Monaten vor Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses schriftlich die Weiterbeschäftigung vom Dienstgeber, so gilt zwischen dem oder der Auszubildenden und dem Dienstgeber ein auf unbestimmte Zeit geschlossenes Dienstverhältnis als begründet. Der Dienstgeber kann bis zum Ablauf von zwei Wochen nach Ende des Berufsausbildungsverhältnisses beim Kirchengericht beantragen

- 1. festzustellen, dass ein Arbeitsverhältnis entgegen Absatz 3 Satz 2 nicht begründet wird, oder
 - 2. das bereits begründete Arbeitsverhältnis aufzulösen,
- wenn Tatsachen vorliegen, aufgrund derer dem Dienstgeber unter Berücksichtigung aller Umstände die Weiterbeschäftigung nicht zugemutet werden kann. Die Sätze 2 bis 3 finden unabhängig davon Anwendung, ob der Dienstgeber seiner Mitteilungspflicht nach Satz 1 nachgekommen ist."

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

19. § 51 wird wie folgt geändert:

- a) Absatz 1 wird wie folgt gefasst:

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

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

Die Kündigung schwerbehinderter Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, die der Dienstgeber ohne eine Beteiligung nach Satz 1 ausspricht, ist unwirksam."

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

- c) Absatz 4 wird wie folgt gefasst:

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

20. § 52 Absatz 1 wird

folgender Satz angefügt:

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

Artikel 2
Inkrafttreten

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

Begründung

I. Rechtsstand im Mitarbeitervertretungsrecht

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

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

II. Rechtsstand im Mitarbeitervertretungsrecht

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

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

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

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

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

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

III. Anlässe und Motive für das Erste Änderungsgesetz

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

1. Anfang 2014 hat sich der Gesamtausschuss der Mitarbeitervertretungen der EKD auf der Basis der zum 1. Januar 2014 in Kraft getretenen §§ 55a ff. MVG-EKD konstituiert. Der Gesamtausschuss repräsentiert auf der Ebene der EKD alle Gesamtausschüsse der Mitarbeitervertretungen in der verfassten Kirche sowie in der Diakonie. Mittelbar ist der Gesamtausschuss daher die Interessenvertretung aller Mitarbeitervertretungen in den kirchlichen Dienststellen und diakonischen Einrichtungen. Eine zentrale Aufgabe des Gesamtausschusses ist

die Beteiligung an der Weiterentwicklung des Mitarbeitervertretungsrechts. Der Gesamtausschuss hat Mitte 2017 einen Katalog von Änderungswünschen am Mitarbeitervertretungsgesetz eingereicht. Ein Teil dieser Vorschläge ist in den vorliegenden Entwurf aufgenommen worden.

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

3. § 10 Absatz 1 Buchst. b sieht bislang als Voraussetzung für das passive Wahlrecht die Zugehörigkeit in einer christlichen Kirche vor, die der Arbeitsgemeinschaft Christlicher Kirchen in Deutschland e.V. angehört. Den Gliedkirchen bleiben andere Regelungen vorbehalten. Da inzwischen diese Voraussetzung in der Mehrheit der Gliedkirchen nicht mehr gilt und aus weiteren Gründen, wird vorgeschlagen, durch Änderung von § 10 diese Regelung aufzugeben.

4. Durch die Änderung von § 36a soll die Bildung von Einigungsstellen zur Beilegung von Auseinandersetzungen über Inhalte der Mitbestimmung in organisatorischen und sozialen Angelegenheiten nach § 40 verbindlich geregelt werden.

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

6. Weiterhin sind in dem Entwurf einige redaktionelle Klarstellungen enthalten.

IV. Zu den Änderungen im Einzelnen

Artikel 1

1. Änderung von § 1

Durch die Einfügung von Absatz 2a wird ermöglicht, dass für Einrichtungen der Diakonie, die Einrichtungsteile in mehreren Gliedkirchen unterhalten, das MVG-EKD unmittelbar gilt. Damit wird es vermieden, dass die überregionalen Träger in der Diakonie mit unterschiedlichen Anwendungsgesetzen von Gliedkirchen konfrontiert werden. Sollte die unmittelbare Geltung des MVG-EKD von einzelnen Gliedkirchen nicht als sachgerecht bewertet werden, besteht die Möglichkeit die unmittelbare Geltung für überregional tätige Träger im gliedkirchlichen Anwendungsrecht auszublenden.

2. Änderung von § 3

Es handelt sich um redaktionelle Klarstellungen.

3. Änderung von § 5

Auch diese Ergänzung erfolgt im Hinblick auf überregional tätige diakonische Träger. Ihnen wird die Bildung einer (gemeinsamen) Mitarbeitervertretung über den Bereich einer Gliedkirche hinaus ermöglicht.

4. Änderung von § 6

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

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

5. Änderung von § 6a

Bislang ist die Bildung von "Gesamtmitarbeitervertretungen in Dienststellenverbänden" möglich, wenn eine Einrichtung die beherrschende Leitung über andere Einrichtungen ausübt. Aus den Mitarbeitervertretungen dieser Einrichtungen wird die Gesamtmitarbeitervertretung im Dienststellenverbund gebildet. Sie ist daher bislang für Über- und Unterordnungsstrukturen bzw. für Holdingstrukturen möglich. Der Kirchengerichtshof der EKD hat die Bildung einer Gesamtmitarbeitervertretung im Dienststellenverbund in den von Bodelschwingschen Stiftungen Bethel als unzulässig gewertet (KGH.EKD v. 31.8.2015 II-0124-10-2015), da diese nicht in einer Über- und Unterordnungsstruktur, sondern in einer Gleichordnungsstruktur organisiert sind. Eine Gesamtmitarbeitervertretung im Dienststellenverbund wird sowohl von der Leitung, als auch von den Mitarbeitervertretungen als sinnvoll und erforderlich angesehen. Durch die an Absatz 1 angefügten Sätze wird vorgesehen, dass eine Gesamtmitarbeitervertretung im Dienststellenbund nicht nur in Über- und Unterordnungsstrukturen, sondern auch in anderen Bedarfsfällen durch eine Dienstvereinbarung eingerichtet werden kann.

6. Änderung von § 9

Durch die Einfügung in Absatz 3 Satz 2 wird vorgesehen, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die nach Kirchengesetz oder Satzung in aufsichtsführende Organe gewählt oder entsandt werden, ihre Wahlberechtigung behalten.

7. Änderung von § 10

a) Streichung von § 10 Absatz 1 Buchst. b

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

Von der Mitarbeiterseite wird seit langer Zeit die Streichung dieser Klausel gefordert. Gegenüber früheren Jahrzehnten ist die Zahl der Kirchenglieder signifikant gesunken und die Zahl der Arbeitsplätze insbesondere in der Diakonie stark gestiegen. Aufgrund der zu prognostizierenden Entwicklung der Kirchenmitgliederszahlen müssen kirchliche und diakonische Dienstgeber in einem größeren Umfang auf andersgläubige Bewerberinnen und Bewerber zugehen.

Dies ist insbesondere in der Diakonie auch bewusst gewollt, da viele Einrichtungen aufgrund der Zuwanderung multikulturelle Kompetenzen erwerben müssen.

Unter anderem aus diesen Gründen hat der Rat der EKD in der am 9. Dezember 2016 neu gefassten Richtlinie über kirchliche Anforderungen der beruflichen Mitarbeit in Kirche und Diakonie die Arbeitsplätze stärker zugunsten andersgläubiger Menschen geöffnet. Des Weiteren ist im Arbeitsrechtsregelungsgrundsatzgesetz der EKD vom 13. November 2013 nach intensiver Diskussion bewusst darauf verzichtet worden, als Voraussetzung für die Mitarbeit in Arbeitsrechtlichen Kommissionen auf der Dienstnehmerseite die Zugehörigkeit zu einer christlichen Kirche vorzusehen. Beides spricht dafür, die ACK-Klausel im MVG-EKD zu streichen.

Ein weiterer wesentlicher Grund für die Streichung ist, dass die Klausel bereits jetzt in der Mehrzahl der Gliedkirchen nicht gilt. Es ist widersprüchlich, dass die EKD eine Regel beibehält, die mehrheitlich nicht umgesetzt wird.

Zwar ist die "ACK-Klausel" weiterhin verfassungsrechtlich möglich, in der Gesamtabwägung überwiegen aber die Gründe, die für die Streichung sprechen, zumal in der katholischen Mitarbeitervertretungsordnung eine entsprechende Vorschrift nicht enthalten ist.

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

8. Änderung von § 16

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

9. Änderung von § 19

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

10. Änderung von § 23a Absatz 2 Satz 1

Durch die Änderung werden Wirtschaftsausschüsse von Mitarbeitervertretungen auch für Einrichtungen innerhalb der verfassten Kirche mit mehr als 150 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ermöglicht. Bislang war die Bildung von Wirtschaftsausschüssen auf diakonische Einrichtungen beschränkt.

11. Änderung von § 26

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

12. Änderung von § 31

Die Änderung von Absatz 5 ist redaktioneller Natur.

13. Änderung von § 34

Bislang unterliegt die Aufstellung und Änderung des Stellenplanentwurfs nach § 46 der Mitberatung. Dieses Mitberatungsrecht der Mitarbeitervertretung wird in ein konkretisiertes Informationsrecht nach § 34 Absatz 2 S. 2 Buchstabe g umgewandelt.

14. Änderung von § 35

a) In Absatz 3 Buchstabe d erfolgt eine Anpassung an das neu gefasste Neunte Buch Sozialgesetzbuch.

b) Es handelt sich um eine redaktionelle Korrektur.

c) Bei den allgemeinen Aufgaben der Mitarbeitervertretung wird ergänzt, dass diese für die Einhaltung des Datenschutzes in ihrem Bereich zu sorgen hat. Der vom Arbeitgeber bestellte betriebliche Datenschutzbeauftragte hat als Arbeitgeber- Beauftragter von sich aus nicht das Recht, die Einhaltung des Datenschutzes durch die Mitarbeitervertretung zu kontrollieren. Die Mitarbeitervertretung hat aber die Möglichkeit, die Dienste des betrieblichen Datenschutzbeauftragten für sich in Anspruch zu nehmen.

d) Durch die Anfügung des Absatzes 5 wird klargestellt, dass Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei Personalgesprächen ein Mitglied der Mitarbeitervertretung hinzuziehen können.

15. Änderung von § 36a

§ 36a wurde durch Kirchengesetz vom 12. November 2013 in das MVG-EKD eingefügt. Nach der Bestimmung sind Einigungsstellen auf der Grundlage von Dienstvereinbarungen nach § 36 möglich und somit aufgrund der Dienstvereinbarungsautonomie nach Absatz 1 der Bestimmung auf freiwilliger Grundlage.

Einigungsstellen haben die Aufgabe, Regelungsstreitigkeiten in den Fällen der Mitbestimmung nach § 40 (organisatorische und soziale Angelegenheiten) verbindlich zu entscheiden und somit die inhaltlichen Fragen der Mitbestimmung zu klären. Rechtsstreitigkeiten im Bereich der Mitbestimmung sind weiterhin den Kirchengengerichten für Mitarbeitervertretungssachen zugewiesen.

Nach § 76 Absatz 1 BetrVG sowie § 71 BPersVG sind Einigungsstellen verpflichtend zu bilden. Auch die Mitarbeitervertretungsordnung der katholischen Kirche sieht in § 40 obligatorische Einigungsstellen vor, die auf der Ebene der Diözesen gebildet werden.

Die Interessenvertretungen der Mitarbeiterschaft haben seit vielen Jahren kritisiert, dass lediglich das Mitarbeitervertretungsrecht der evangelischen Kirche und ihrer Diakonie keine Regelung über verbindliche Einigungsstellen enthält. Aufgrund der freiwilligen Regelung des bisherigen § 36a sind nur in wenigen Ausnahmefällen Einigungsstellen gebildet worden; die meisten Dienststellen und Einrichtungen sind bislang dazu nicht bereit, in erster Linie weil sie in den Einigungsstellen zusätzlichen Aufwand sehen. Demgegenüber betont die Mitarbeiterseite, dass Einigungsstellen gerade im Hinblick auf das Leitbild der Dienstgemeinschaft aus der Präambel eine dem kirchlichen Dienst angemessene Form der Beilegung von Konflikten sind. Durch Einigungsstellen könnten Sachauseinandersetzungen betriebsnah und somit unter Berücksichtigung der betrieblichen Anforderungen und Besonderheiten gelöst werden. Zudem führen Einigungsstellen zur Entlastung der Kirchengengerichte für Mitarbeitervertretungssachen.

Durch die neue Fassung des § 36a werden Einigungsstellen verbindlich vorgesehen.

Absatz 1 regelt die verbindliche Einrichtung von Einigungsstellen, deren Aufgaben und Funktion. Weiterhin sieht die Bestimmung vor, dass es bei Streitigkeiten nach § 60 bei der Zuständigkeit der Kirchengerichte für Mitarbeitervertretungssachen bleibt.

Absatz 2 ermöglicht den Gliedkirchen in ihren Anwendungsbestimmungen - ähnlich dem Modell der katholischen Kirche - zentrale Einstellungsstellen vorsehen zu können, deren Zuständigkeit entweder für die verfasste Kirche und die Diakonie gemeinsam oder für beide Bereiche getrennt geregelt werden kann.

Die Zusammensetzung der Einstellungsstelle regelt Absatz 3. Die Einstellungsstelle besteht aus jeweils zwei Beisitzern der Mitarbeiter- und der Dienstgeberseite sowie einem unparteiischen Vorsitz, auf den sich beide Seiten verständigen. Bei Nichteinigung bestellt das Kirchengericht auf Antrag den oder die Vorsitzende.

Sofern für die Dienststelle oder Einrichtung eine Gesamtmitarbeitervertretung besteht, nimmt diese nach Absatz 4 die Rechte der Mitarbeitervertretung in Bezug auf den Antrag zur Errichtung und die Besetzung der Einstellungsstelle wahr. Sofern das gliedkirchliche Recht zentrale Einstellungsstellen vorsieht, ist der Gesamtausschuss nach § 54 bei der Besetzung der Einstellungsstelle zu beteiligen.

Absatz 5 enthält die Verfahrensgrundsätze der Einstellungsstelle. Das Verfahren ist zweistufig geregelt: In der ersten Stufe hat die oder der Vorsitzende sich bei der Abstimmung der Stimme zu enthalten. Ergibt sich bei der Abstimmung eine Mehrheit, ist das Verfahren mit diesem Ergebnis der Abstimmung beendet. Ergibt sich keine Mehrheit, hat sich die oder der Vorsitzende in der zweiten Stufe an der zweiten Abstimmung zu beteiligen. Rechtsfehlerhafte Entscheidungen der Einstellungsstelle durch Ermessensüberschreitungen können durch Klage vor dem Kirchengericht für Mitarbeitervertretungssachen angegriffen werden.

In Absatz 6 ist vorgesehen, dass durch Dienstvereinbarungen nach § 36 weitere Verfahrensbestimmungen getroffen werden können.

Absatz 7 ermöglicht den Gliedkirchen, in ihrem Anwendungsrecht weitere ergänzende Regelung zu den Einstellungsstellen und deren Verfahren zu treffen.

16. Änderung von § 42

Durch die Einfügung in § 42 Buchstabe j wird geregelt, dass nicht nur "die Versagung der Genehmigung" von Nebentätigkeiten, sondern auch die "Untersagung von Nebentätigkeiten" mitbestimmungspflichtig ist.

17. Änderung von § 43

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

18. Änderung von § 46

Der Mitberatung unterliegt bislang die Aufstellung und die Änderung des Stellenplanentwurfs. Der Stellenplanentwurf ist ein Begriff aus der Kameralistik. In der Kameralistik ist der Stellenplan eine Anlage zum Haushaltsgesetz. Die Interessenvertretungen diakonischer Einrichtungen haben darauf hingewiesen, dass gerade in großen Einrichtungen dieser Mitbestimmungstatbestand im Hinblick auf Änderungen von Personalplänen sehr aufwendig ist und die Einrichtungen zudem nicht kameralistisch, sondern in kaufmännischer Buchführung geführt werden. In Bezug auf die Aufstellung und Änderung von Stellenplanentwürfen ist durch die Änderung von § 34 Absatz 2 ein konkretes Informationsrecht der Mitarbeitervertretungen gegeben.

19. Änderung von § 49

- a) Für Dienststellen bzw. Einrichtungen in denen mehr als 51 schwerbehinderte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter tätig sind, besteht nach der Änderung wie nach staatlichem Recht die Vertretung der Jugendlichen und der Auszubildenden aus fünf Personen.
- b) Der Weiterbeschäftigungsanspruch in Bezug auf Auszubildende, die Mitglieder der Vertretung der Jugendlichen und der Auszubildenden sind, wird in Entsprechung an das staatliche Recht geregelt. Es existiert keine kirchenspezifische Begründung, die Rechtstellung dieser Vertretung schlechter zu regeln als das staatliche Recht.
- c) In Absatz 5 Nummer 1 wird der Begriff "Gleichberechtigung" durch den zeitgemäßen Terminus "Gleichstellung" ersetzt.

20. Änderung von § 51

- a) In Absatz 1 wird die Definition der Aufgaben der Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an die Regelung des § 178 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch (in der ab dem 1.1.2018 geltenden Fassung) herangeführt.

Wie auch nach dem Neunten Buch Sozialgesetzbuch wird durch die Einfügung in Absatz 1 geregelt, dass die Kündigung schwerbehinderter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unwirksam ist, wenn sie ohne Beteiligung der Vertrauensperson der Schwerbehinderten ausgesprochen wird.

- b) Auch hierbei handelt es sich um eine Anpassung an das staatliche Schwerbehinderten-schutzrecht.
- c) In Absatz 4 werden redaktionelle Klarstellungen vorgenommen.

Artikel 2

Die Regelungen des Ersten Gesetzes zur Änderung des Mitarbeitervertretungsgesetzes der EKD treten zum 1. Januar 2019 in Kraft.

Mitarbeitervertretungsgesetz der EKD	Erstes Kirchengesetz zur Änderung des Mitarbeitervertretungsgesetzes der EKD
§ 1 Grundsatz (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.	§ 1 Grundsatz (1) Für 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 ihrer Gliedkirchen sind nach Maßgabe dieses Kirchengesetzes Mitarbeitervertretungen zu bilden (2a) Für Einrichtungen der Diakonie, die 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.
§ 3 Dienststellen (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. (3) 1 Entscheidungen nach Absatz 2 über die Geltung von Dienststellen- teilen sowie Einrichtungen der Diakonie als Dienststellen können für die Zukunft mit Beginn der nächsten Amtszeit der Mitarbeitervertretung widerrufen werden. 2 Für das Verfahren gilt Absatz 2 entsprechend.	§ 3 Dienststellen (1) Dienststellen im Sinne dieses Kirchengesetzes sind die Körperschaften, Anstalten, Stiftungen und Werke sowie die rechtlich selbstständigen Einrichtungen der Diakonie innerhalb der Evangelischen Kirche in Deutschland und ihrer Gliedkirchen. (3) 1 Entscheidungen nach Absatz 2 über die Geltung von Dienststellen- teilen sowie Einrichtungen der Diakonie als Dienststellen können für die Zukunft mit Beginn der nächsten Amtszeit der Mitarbeitervertretung widerrufen werden. 2 Für das Verfahren gilt Absatz 2 entsprechend. 3 Ein Einvernehmen mit der Dienststellenleitung ist für den Widerruf nicht notwendig.

§ 5 Mitarbeitervertretungen (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.	§ 5 Mitarbeitervertretungen (2) 1 Unabhängig von den Voraussetzungen des Absatzes 1 kann im Rahmen einer Wahlgemeinschaft eine Gemeinsame Mitarbeitervertretung für mehrere benachbarte Dienststellen gebildet werden, wenn im Einvernehmen zwischen allen beteiligten Dienststellenleitungen und den jeweiligen Mehrheiten der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen dies auf Antrag eines der Beteiligten schriftlich festgelegt worden ist. 2 Die Bildung einer Mitarbeitervertretung ist auch über den Bereich einer Gliedkirche hinaus möglich.
§ 6 Gesamtmitarbeitervertretungen (2) 1 Die Gesamtmitarbeitervertretung ist zuständig für die Aufgaben der Mitarbeitervertretung, soweit sie Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen aus mehreren oder allen Dienststellen nach Absatz 1 betreffen. 2 Darüber hinaus übernimmt die Gesamtmitarbeitervertretung die Aufgaben der Mitarbeitervertretung, wenn vorübergehend in einer Dienststelle im Sinne des § 3 Absatz 2 eine Mitarbeitervertretung nicht vorhanden ist. (6) Für die Gesamtmitarbeitervertretung gelten im Übrigen die Bestimmungen für die Mitarbeitervertretung mit Ausnahme des § 20 Absätze 2 bis 4 sinngemäß.	§ 6 Gesamtmitarbeitervertretungen (2) 1 Die Gesamtmitarbeitervertretung ist zuständig für die Aufgaben der Mitarbeitervertretung, soweit sie Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen aus mehreren oder allen Dienststellen nach Absatz 1 betreffen. 2 Darüber hinaus übernimmt die Gesamtmitarbeitervertretung bis zu sechs Monate die Aufgaben der Mitarbeitervertretung, wenn vorübergehend in einer Dienststelle im Sinne des § 3 Absatz 2 eine Mitarbeitervertretung nicht vorhanden ist. 3 Nach diesem Zeitpunkt ist die Mitarbeitervertretung der rechtlich selbständigen Körperschaft, Anstalt, Stiftung, des rechtlich selbständigen Werks oder der rechtlich selbständigen Einrichtung innerhalb der Evangelischen Kirche in Deutschland, ihrer Gliedkirche oder Diakonie zuständig. (6) 1 Für die Gesamtmitarbeitervertretung gelten im Übrigen die Bestimmungen für die Mitarbeitervertretung mit Ausnahme des § 20 Absätze 2 bis 4 sinngemäß. 2 Durch Dienstvereinbarung kann eine Freistellung von Mitgliedern der Gesamtmitarbeitervertretung nach § 20 Absatz 1 geregelt werden.

§ 6a Gesamtmitarbeitervertretung im Dienststellenverbund (1) 1 Ein Dienststellenverbund liegt vor, wenn die einheitliche und beherrschende Leitung einer Mehrzahl rechtlich selbstständiger diakonischer Einrichtungen bei einer dieser Einrichtungen liegt. 2 Eine einheitliche und beherrschende Leitung ist insbesondere dann gegeben, wenn Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen für Funktionen nach § 4 für mehrere Einrichtungen des Dienststellenverbundes bestimmt und Entscheidungen über die Rahmenbedingungen der Geschäftspolitik und der Finanzausstattung für den Dienststellenverbund getroffen werden.	§ 6a Gesamtmitarbeitervertretung im Dienststellenverbund (1) 1 Ein Dienststellenverbund liegt vor, wenn die einheitliche und beherrschende Leitung einer Mehrzahl rechtlich selbstständiger diakonischer Einrichtungen bei einer dieser Einrichtungen liegt. 2 Eine einheitliche und beherrschende Leitung ist insbesondere dann gegeben, wenn Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen für Funktionen nach § 4 für mehrere Einrichtungen des Dienststellenverbundes bestimmt und Entscheidungen über die Rahmenbedingungen der Geschäftspolitik und der Finanzausstattung für den Dienststellenverbund getroffen werden. 3 Auf Grundlage einer Dienstvereinbarung kann eine Gesamtmitarbeitervertretung im Dienststellenverbund auch in anderen Bedarfsfällen eingerichtet werden. 4 Absätze 3 und 4 gelten entsprechend.
§ 9 Wahlberechtigung (3) 1 Nicht wahlberechtigt sind Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, die am Wahltag aufgrund einer Altersteilzeitvereinbarung freigestellt oder seit mehr als drei Monaten und für wenigstens weitere drei Monate beurlaubt sind. 2 Nicht wahlberechtigt sind daneben Mitglieder der Dienststellenleitung und die Personen nach § 4 Absatz 2, es sei denn, dass sie nach Gesetz oder Satzung als Mitarbeiter oder Mitarbeiterin in die leitenden Organe gewählt oder entsandt worden sind.	§ 9 Wahlberechtigung (3) 1 Nicht wahlberechtigt sind Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, die am Wahltag aufgrund einer Altersteilzeitvereinbarung freigestellt oder seit mehr als drei Monaten und für wenigstens weitere drei Monate beurlaubt sind. 2 Nicht wahlberechtigt sind daneben Mitglieder der Dienststellenleitung und die Personen nach § 4 Absatz 2, es sei denn, dass sie nach Gesetz oder Satzung als Mitarbeiter oder Mitarbeiterin in die leitenden oder aufsichtsführenden Organe gewählt oder entsandt worden sind.
§ 10 Wählbarkeit (1) 1 Wählbar sind alle Wahlberechtigten nach § 9, die am Wahltag a) der Dienststelle seit mindestens sechs Monaten angehören und 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.	§ 10 Wählbarkeit (1) 1 Wählbar sind alle Wahlberechtigten nach § 9, die am Wahltag der Dienststelle seit mindestens sechs Monaten angehören. 2 Besteht die Dienststelle bei Erlass des Wahlausschreibens noch nicht länger als drei Monate, so sind auch diejenigen wählbar, die zu diesem Zeitpunkt Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen der Dienststelle sind.

2 Besteht die Dienststelle bei Erlass des Wahlausschreibens noch nicht länger als drei Monate, so sind auch diejenigen wählbar, die zu diesem Zeitpunkt Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen der Dienststelle sind. (2) Nicht wählbar sind Wahlberechtigte, die d) als Vertretung der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in das kirchenge-meindliche Leitungsorgan gewählt worden sind.	(2) Nicht wählbar sind Wahlberechtigte, die d) als Vertretung der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in das kirchliche Leitungsorgan gewählt worden sind.
§ 16 Neu- und Nachwahl der Mitarbeitervertretung vor Ablauf der Amtszeit (2) 1 In den Fällen des Absatzes 1 ist unverzüglich das Verfahren für die Neuwahl einzuleiten. 2 Bis zum Abschluss der Neuwahl nimmt der Wahl-vorstand die Aufgaben der Mitarbeitervertretung wahr, längstens aber für einen Zeitraum von sechs Monaten, soweit nicht die Wahl im vereinfach-ten Verfahren durchgeführt wird.	§ 16 Neu- und Nachwahl der Mitarbeitervertretung vor Ablauf der Amtszeit (2) In den Fällen des Absatzes 1 ist unverzüglich das Verfahren für die Neuwahl einzuleiten. Bis zum Abschluss der Neuwahl nimmt der Wahl-vorstand die Aufgaben der Mitarbeitervertretung wahr, sofern nicht die Gesamtmitarbeitervertretung nach § 6 Absatz 2 Satz 2 zuständig ist. Dies gilt längstens für einen Zeitraum von sechs Monaten, soweit nicht die Wahl im vereinfachten Verfahren durchgeführt wird.
§ 19 Ehrenamt, Behinderungs- und Begünstigungsverbot, Arbeitsbefreiung (1) 1 Die Mitglieder der Mitarbeitervertretung üben ihr Amt unentgeltlich als Ehrenamt aus. 2 Sie dürfen weder in der Ausübung ihrer Aufgaben oder Befugnisse behindert noch wegen ihrer Tätigkeit benachteiligt oder begünstigt werden.	§ 19 Ehrenamt, Behinderungs- und Begünstigungsverbot, Arbeitsbefreiung (1) 1 Die Mitglieder der Mitarbeitervertretung üben ihr Amt unentgeltlich als Ehrenamt aus. 2 Sie dürfen weder in der Ausübung ihrer Aufgaben oder Befugnisse behindert noch wegen ihrer Tätigkeit benachteiligt oder begünstigt werden; dies gilt auch für ihre berufliche Entwicklung.
§ 23a Ausschüsse (2) 1 In rechtlich selbstständigen Einrichtungen der Diakonie mit je mehr als 150 Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen kann die Mitarbeitervertretung die Bildung eines Ausschusses für Wirtschaftsfragen beschließen.	§ 23a Ausschüsse (2) 1 In rechtlich selbstständigen Einrichtungen der Kirche und der Dia-konie mit je mehr als 150 Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen kann die Mitarbeitervertretung die Bildung eines Ausschusses für Wirtschaftsfra-gen beschließen.

§ 26 Beschlussfassung (1) Die Mitarbeitervertretung ist beschlussfähig, wenn die Mehrheit der Mitglieder anwesend ist.	§ 26 Beschlussfassung (1) 1 Die Mitarbeitervertretung ist beschlussfähig, wenn die Mehrheit der Mitglieder anwesend ist. 2 Die Beschlussfähigkeit muss für jeden Beschluss der Mitarbeitervertretung gegeben sein.
§ 31 Mitarbeiterversammlung (5) 1 Die Dienststellenleitung ist zu der jeweiligen Mitarbeiterversammlung unter Mitteilung der Tagesordnung einzuladen; sie kann von der Beratung einzelner Tagesordnungspunkte ausgeschlossen werden.	§ 31 Mitarbeiterversammlung (5) 1 Die Dienststellenleitung ist zu der jeweiligen Mitarbeiterversammlung unter Mitteilung der Tagesordnung einzuladen; die Einladung kann auf einzelne Tagesordnungspunkte beschränkt werden.
§ 34 Informationsrechte der Mitarbeitervertretung (2) 1 Die Dienststellenleitung hat die Mitarbeitervertretung einmal im Jahr über die Personalplanung, insbesondere über den gegenwärtigen und zukünftigen Personalbedarf, zu unterrichten. 2 In rechtlich selbstständigen Einrichtungen der Diakonie mit je mehr als 150 Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen besteht darüber hinaus mindestens einmal im Jahr, auf ein mit Gründen versehenes Verlangen der Mitarbeitervertretung einmal im Kalendervierteljahr, eine Informationspflicht über 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.	§ 34 Informationsrechte der Mitarbeitervertretung (2) 1 Die Dienststellenleitung hat die Mitarbeitervertretung einmal im Jahr über die Personalplanung, insbesondere über den gegenwärtigen und zukünftigen Personalbedarf, zu unterrichten. 2 In rechtlich selbstständigen Einrichtungen der Diakonie mit je mehr als 150 Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen besteht darüber hinaus mindestens einmal im Jahr, auf ein mit Gründen versehenes Verlangen der Mitarbeitervertretung einmal im Kalendervierteljahr, eine Informationspflicht über 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, g) die Aufstellung und Änderung des Stellenplanentwurfs.

§ 35 Allgemeine Aufgaben der Mitarbeitervertretung (3) Die Mitarbeitervertretung soll insbesondere d) die Eingliederung und berufliche Entwicklung hilfs- und schutzbedürftiger Personen in die Dienststelle fördern und für eine ihren Kenntnissen und Fähigkeiten entsprechende Beschäftigung eintreten, g) Maßnahmen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes und des betrieblichen Umweltschutzes fördern.	§ 35 Allgemeine Aufgaben der Mitarbeitervertretung (3) Die Mitarbeitervertretung soll insbesondere 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, g) Maßnahmen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes und des betrieblichen Umweltschutzes fördern, h) für die Einhaltung des Datenschutzes in ihrem Bereich sorgen. (5) Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen können bei Personalgesprächen ein Mitglied der Mitarbeitervertretung hinzuziehen.
§ 36a Einigungsstelle (1) Die Mitarbeitervertretung und die Dienststellenleitung können durch Dienstvereinbarung regeln, dass in der Dienststelle in Bedarfsfällen oder ständig eine Einigungsstelle zu bilden ist. (2) 1 Sind Einigungsstellen gebildet worden, so sind sie zuständig für Regelungsstreitigkeiten zwischen der Dienststellenleitung und der Mitarbeitervertretung in organisatorischen und sozialen Angelegenheiten nach § 40. 2 Der Spruch der Einigungsstelle ersetzt die Einigung zwischen der Dienststellenleitung und der Mitarbeitervertretung. (3) 1 Zum notwendigen Inhalt einer Dienstvereinbarung über die Bildung von Einigungsstellen gehören Regelungen über das Besetzungsverfahren, das Verfahren vor der Einigungsstelle und über den Umfang der Einigungs- und Regelungsbefugnis sowie deren Kosten. 2 Die Dienstvereinbarung kann vorsehen, dass in Angelegenheiten, die durch Beschluss	§ 36a Einigungsstellen (1) Zur Beilegung von Regelungsstreitigkeiten zwischen der Mitarbeitervertretung und der Dienststellenleitung in organisatorischen und sozialen Angelegenheiten nach § 40 ist bei Bedarf auf Antrag der Mitarbeitervertretung eine Einigungsstelle zu bilden. Durch Dienstvereinbarung kann eine ständige Einigungsstelle eingerichtet werden. Der Spruch der Einigungsstelle ersetzt die Einigung zwischen der Dienststellenleitung und der Mitarbeitervertretung. Die Zuständigkeit des Kirchengerichts für Rechtsstreitigkeiten nach § 60 bleibt unberührt. (2) Die Gliedkirchen können in ihren Anwendungsbestimmungen zentrale Einigungsstellen vorsehen, die für den Bereich einer Gliedkirche und ihrer Diakonie gemeinsam oder jeweils für die Gliedkirche und die Diakonie zuständig sind. In diesem Fall ist der

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.

Gesamtausschuss der Mitarbeitervertretungen nach § 54 für den Antrag nach Absatz 1 Satz 1 zuständig.

(3) Die Einigungsstelle besteht aus jeweils zwei Beisitzern, von denen zwei von der Dienststellenleitung und zwei von der Mitarbeitervertretung benannt werden sowie einem oder einer Vorsitzenden, der oder die das Amt unparteiisch ausübt. Die oder der Vorsitzende werden gemeinsam von der Mitarbeitervertretung und der Dienststellenleitung bestellt. Kommt eine einvernehmliche Bestellung nicht zustande, entscheidet auf Antrag das Kirchengericht über die Bestellung.

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

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

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

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

§ 42 Fälle der eingeschränkten Mitbestimmung in Personalangelegenheiten der privatrechtlich angestellten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen j) Versagung und Widerruf der Genehmigung einer Nebentätigkeit,	§ 42 Fälle der eingeschränkten Mitbestimmung in Personalangelegenheiten der privatrechtlich angestellten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen j) Untersagung einer Nebentätigkeit sowie Versagung und Widerruf der Genehmigung einer Nebentätigkeit,
§ 43 Fälle der eingeschränkten Mitbestimmung in Personalangelegenheiten der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnissen o) Versagung sowie Widerruf der Genehmigung einer Nebentätigkeit,	§ 43 Fälle der eingeschränkten Mitbestimmung in Personalangelegenheiten der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnissen o) Untersagung einer Nebentätigkeit sowie Versagung und Widerruf der Genehmigung einer Nebentätigkeit,
§ 46 Fälle der Mitberatung 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,	§ 46 Fälle der Mitberatung 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,

h) dauerhafte Vergabe von Arbeitsbereichen an Dritte, die bisher von Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen der Dienststelle wahrgenommen werden.	f) Geltendmachung von Schadenersatzansprüchen auf Verlangen der in Anspruch genommenen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, g) dauerhafte Vergabe von Arbeitsbereichen an Dritte, die bisher von Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen der Dienststelle wahrgenommen werden.
§ 49 Vertretung der Jugendlichen und der Auszubildenden (1) 1 Die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen unter 18 Jahren, die Auszubildenden sowie die weiteren zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten wählen ihre Vertretung, die von der Mitarbeitervertretung in Angelegenheiten der Jugendlichen und Auszubildenden zur Beratung hinzuzuziehen ist. 2 Wählbar sind alle Wahlberechtigten nach Satz 1, die am Wahltag a) das 16. Lebensjahr vollendet haben, 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. 3 Gewählt werden eine Person bei Dienststellen mit in der Regel 5 – 15 Wahlberechtigten; drei Personen bei Dienststellen mit in der Regel mehr als insgesamt 15 Wahlberechtigten. (3) 1 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. 2 Die Zustimmung kann nur	§ 49 Vertretung der Jugendlichen und der Auszubildenden (1) 1 Die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen unter 18 Jahren, die Auszubildenden sowie die weiteren zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten wählen ihre Vertretung, die von der Mitarbeitervertretung in Angelegenheiten der Jugendlichen und Auszubildenden zur Beratung hinzuzuziehen ist. 2 Wählbar sind alle Wahlberechtigten nach Satz 1, die am Wahltag a) das 16. Lebensjahr vollendet haben, 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. 3 Gewählt werden eine Person bei Dienststellen mit in der Regel 5 – 15 Wahlberechtigten; drei Personen bei Dienststellen mit in der Regel 16 - 51 Wahlberechtigten; fünf Personen bei Dienststellen mit mehr als 51 Wahlberechtigten. (3) 1 Beabsichtigt die Dienststellenleitung, einen Auszubildenden oder eine Auszubildende, der oder die Mitglied der Vertretung der Jugendlichen und Auszubildenden ist, nach Beendigung des Ausbildungsverhältnisses nicht in ein Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit zu übernehmen, so hat er dies drei Monate vor dessen Beendigung schriftlich mitzuteilen. 2 Verlangt der Auszubildende oder die Auszubildende innerhalb von drei Monaten vor Beendigung

verweigert werden, wenn der durch Tatsachen begründete Verdacht besteht, dass die Ablehnung der Weiterbeschäftigung wegen der Tätigkeit als Mitglied der Vertretung erfolgt. 3 Verweigert die Mitarbeitervertretung die Zustimmung, so kann die Dienststellenleitung innerhalb von zwei Wochen das Kirchengerecht anrufen. (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,	des Berufsausbildungsverhältnisses schriftlich die Weiterbeschäftigung vom Dienstgeber, so gilt zwischen dem oder der Auszubildenden und dem Dienstgeber ein auf unbestimmte Zeit geschlossenes Dienstverhältnis als begründet. 3 Der Dienstgeber kann bis zum Ablauf von zwei Wochen nach Ende des Berufsausbildungsverhältnisses beim Kirchengerecht beantragen 1. festzustellen, dass ein Arbeitsverhältnis entgegen Absatz 3 Satz 2 nicht begründet wird, oder 2. das bereits begründete Arbeitsverhältnis aufzulösen, wenn Tatsachen vorliegen, aufgrund derer dem Dienstgeber unter Berücksichtigung aller Umstände die Weiterbeschäftigung nicht zugemutet werden kann. 4 Die Sätze 2 bis 3 finden unabhängig davon Anwendung, ob der Dienstgeber seiner Mitteilungspflicht nach Satz 1 nachgekommen ist. (5) Die Jugend- und Auszubildendenvertretung hat folgende allgemeine Aufgaben: 2. Maßnahmen zu beantragen, die den Jugendlichen und Auszubildenden dienen, insbesondere in Fragen der Berufsausbildung und der Gleichstellung von weiblichen und männlichen Jugendlichen und Auszubildenden,
§ 51 Aufgaben der Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen (1) Die Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen nimmt die Aufgaben der Schwerbehindertenvertretung nach staatlichem Recht gemäß § 95 Absatz 1 Sozialgesetzbuch IX für die schwerbehinderten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen der Dienststelle nach § 2 wahr.	§ 51 Aufgaben der Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen Die Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen fördert die Eingliederung schwerbehinderter Menschen in die Dienststelle, vertritt ihre Interessen in der Dienststelle und steht ihnen beratend und helfend zur Seite. Sie erfüllt ihre Aufgaben insbesondere dadurch, dass sie 1. darüber wacht, dass die zugunsten schwerbehinderter Menschen geltenden Regelungen durchgeführt, insbesondere

(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. (4) Schwerbehinderte Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen haben das Recht, bei Einsicht in die über sie geführten Personalakten die Vertrauensperson hinzuzuziehen.	auch die der Dienststellenleitung obliegenden Verpflichtungen erfüllt werden, 2. Maßnahmen, die den schwerbehinderten Menschen dienen, bei den zuständigen Stellen beantragt, 3. Anregungen und Beschwerden schwerbehinderter Menschen entgegennimmt und gegebenenfalls durch Verhandlung mit der Dienststellenleitung auf eine Erledigung hinwirkt, wobei sie die schwerbehinderten Menschen über den Stand und das Ergebnis der Verhandlungen informiert. Die Kündigung schwerbehinderter Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, die der Dienstgeber ohne eine Beteiligung nach Satz 1 ausspricht, ist unwirksam. (2) In Dienststellen mit in der Regel mindestens 100 schwerbehinderten Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen kann die Vertrauensperson nach Unterrichtung der Dienststellenleitung die mit der höchsten Stimmenzahl gewählte stellvertretende Person zu bestimmten Aufgaben heranziehen. (4) Schwerbehinderte Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen haben das Recht, bei Einsicht in die über sie geführte Personalakte die Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen hinzuzuziehen. Die Vertrauensperson bewahrt über den Inhalt der Daten Stillschweigen, soweit sie der schwerbehinderte Mensch nicht von dieser Verpflichtung entbunden hat.
§ 52 Persönliche Rechte und Pflichten der Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen (1) Für die Rechtsstellung der Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen gelten die §§ 19 bis 22, 28 und 30 entsprechend.	§ 52 Persönliche Rechte und Pflichten der Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen (1) 1 Für die Rechtsstellung der Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen gelten die §§ 19 bis 22, 28 und 30 entsprechend. 2 Ergänzend gilt § 179 Absatz 6 bis 9 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch."

