

Anlage zur Stellungnahme des GA Diakonie Bayern zum Entwurf des Kirchengesetzes zur Änderung des Kirchengesetzes über Mitarbeitervertretungen in der Evangelischen Kirche in Deutschland (MVG-EKD)

Hinweis: diese Synopse basiert auf dem Entwurf des Kirchenamts der EKD. In der ursprünglich leeren Spalte Anmerkung/Begründung stehen die Anmerkungen des GA Diakonie. Zeilen auf farbigem Grund sind zusätzlich aufgenommen und kennzeichnen Paragraphen, bei denen bisher keine Änderung vorgesehen ist.

Artikel 1

Das Kirchengesetz über Mitarbeitervertretungen in der Evangelischen Kirche in Deutschland in der Neufassung vom 1. Januar 2019 (ABI. EKD 2019 S. 2), zuletzt geändert am 11. September 2020 (ABI. EKD S. 199) wird wie folgt geändert:

GE	Bisherige Fassung	Änderungsüberlegungen	Anmerkung/Begründung
		In das Inhaltsverzeichnis wird nach der Angabe „§ 6a Gesamtmitarbeitervertretung im Dienststellenverbund“ die Angabe „§ 6b Unternehmensmitbestimmung“ eingefügt.	
	<p>§ 3 Dienststellen (2) 1 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.</p>	<p>§ 3 Dienststellen (2) 1 Als Dienststellen im Sinne von Absatz 1 gelten Dienststellenteile, die durch Aufgabenbereich und Organisation <u>eigenständig-selbstständig sind</u> oder räumlich weit entfernt vom Sitz des Rechtsträgers sind und bei denen die Voraussetzungen des § 5 Absatz 1 vorliegen, wenn <u>dies die Mehrheit der Anwesenden in einer Mitarbeiterversammlung ihrer wahlberechtigten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen dies in geheimer Abstimmung</u> beschließt und darüber Einvernehmen mit der Dienststellenleitung herbeigeführt wird.</p>	<p>okay</p>

	<p>(3) 1 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.</p>	<p>(3) 1 Entscheidungen nach Absatz 2 über die Geltung von <u>Teilen von</u> Dienststellenteilen <u>oder von sowie</u> Einrichtungen der Diakonie als Dienststellen können für die Zukunft <u>vor Einleitung des Wahlverfahrens für die mit Beginn der</u> nächsten Amtszeit <u>der Mitarbeitervertretung</u> widerrufen werden.</p>	<p>Missverständlich: Was bedeutet „Teilen von Dienststellenteilen“? Klarstellung notwendig.</p> <p>Ansonsten: Klarstellung des Zeitpunkts in Ordnung.</p>
	<p>§ 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.</p>	<p>§ 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 <u>dies die jeweiligen Mehrheiten der in den Mitarbeiterversammlungen anwesenden Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen beschließen und darüber im</u> Einvernehmen <u>mit den zwischen allen</u> beteiligten Dienststellenleitungen <u>herbeigeführt wird</u> und <u>den jeweiligen Mehrheiten der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen dies auf Antrag eines der Beteiligten schriftlich festgelegt worden ist.</u></p>	<p>Änderung sinnvoll, allerdings gibt es dann ein Problem, wenn Gemeinsame MAVen von kirchlichen und diakonischen Trägern gebildet werden, der diakonische Träger aber Teil eines Dienststellenverbunds nach § 6a ist., dann wird die Bildung einer Gesamt-MAV im DV unterlaufen.</p> <p>Deshalb folgender Vorschlag: <u>(2a) In Dienststellen, die Teil eines Dienststellenverbunds nach 6a sind, ist das Recht auf Bildung Gemeinsamer Mitarbeitervertretungen nach Absatz 2 begrenzt auf benachbarte Dienststellen innerhalb des Dienststellenverbunds.</u></p>

	<p>§ 6 Gesamtmitarbeitervertretungen (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) Die Gesamtmitarbeitervertretung ist zuständig für die Aufgaben der Mitarbeitervertretung, soweit sie Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen aus mehreren oder allen Dienststellen nach Absatz 1 betreffen. Darüber hinaus übernimmt die Gesamtmitarbeitervertretung bis zu sechs Monate die Aufgaben der Mitarbeitervertretung, wenn in einer Dienststelle im Sinne des § 3 Absatz 2 eine Mitarbeitervertretung nicht vorhanden ist.</p> <p>(3) Die Gesamtmitarbeitervertretung wird aus den Mitarbeitervertretungen nach Absatz 1 gebildet, die je ein Mitglied in die Gesamtmitarbeitervertretung entsenden. Die Zahl der Mitglieder der Gesamtmitarbeitervertretung kann abweichend von Satz 1 durch Dienstvereinbarung geregelt werden. In der Dienstvereinbarung können auch Regelungen über die Zusammensetzung und</p>	<p>§ 6 Gesamtmitarbeitervertretungen (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) Die Gesamtmitarbeitervertretung ist zuständig für die Aufgaben der Mitarbeitervertretung, soweit sie Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen aus mehreren oder allen Dienststellen nach Absatz 1 betreffen. Darüber hinaus übernimmt die Gesamtmitarbeitervertretung bis zu sechs Monate die Aufgaben der Mitarbeitervertretung, wenn <u>vorübergehend</u> in einer Dienststelle im Sinne des § 3 Absatz 2 eine Mitarbeitervertretung nicht vorhanden ist.</p> <p>(3) <u>1 In die Gesamtmitarbeitervertretung entsendet jede Mitarbeitervertretung nach Absatz 1 mit bis zu drei Mitgliedern eines ihrer Mitglieder; jede Mitarbeitervertretung mit mehr als drei Mitgliedern entsendet zwei ihrer Mitglieder. 2 Die Geschlechter sollen angemessen berücksichtigt werden. 3 Die Mitarbeitervertretung hat für jedes Mitglied der Gesamtmitarbeitervertretung mindestens ein Ersatzmitglied zu bestellen und die Reihenfolge</u></p>	<p>Wenn es mehr als eine MAV gibt, dann ist eine Gesamt-MAV zu bilden.</p> <p>Sollte diese Regelung nicht durchsetzbar sein, braucht es dennoch eine Regelung, die die Bildung von Gesamt-MAVEn wesentlich erleichtert. Nach aktuellem Recht können kleine Teildienststellen-MAVEn die Bildung einer Gesamt-MAV verhindern.</p> <p>Keine Befristung der Zuständigkeit, wenn keine örtliche MAV existiert, Rückkehr zur vorherigen Norm bis Ende 2018</p> <p>Gewichtung der Mitglieder nach Größe der entsendenden MAV, Benennung von Ersatzmitgliedern, um Beschlussfähigkeit sicherzustellen</p>
--	--	---	--

	<p>Arbeitsweise der Gesamtmitarbeitervertretung getroffen werden.</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>des Nachrückens festzulegen. 4 Die Zahl der Mitglieder der Gesamtmitarbeitervertretung kann abweichend von Satz 1 durch Dienstvereinbarung geregelt werden. 5 In der Dienstvereinbarung können auch Regelungen über die Zusammensetzung und Arbeitsweise der Gesamtmitarbeitervertretung getroffen werden.</p> <p>(6) 1 Für die Gesamtmitarbeitervertretung gelten im Übrigen die Bestimmungen für die Mitarbeitervertretung mit Ausnahme des § 20 Absatz 2 bis 4 sinngemäß. 2 <u>Für die Wahrnehmung der Aufgaben ist gemäß § 20 Abs. 1 eine angemessene Freistellung zu vereinbaren.</u> 3 <u>Kommt eine Vereinbarung nicht zustande, kann die Einigungsstelle angerufen werden.</u></p>	<p>Ergänzung in Abs. 6, um klarzustellen, dass eine Gesamt-MAV eigene Zeitressourcen benötigt</p>
	<p>§ 6a Gesamtmitarbeitervertretung im Dienststellenverbund (2) Auf Antrag der Mehrheit der Mitarbeitervertretungen eines Dienststellenverbundes ist eine Gesamtmitarbeitervertretung zu bilden; bei zwei Mitarbeitervertretungen genügt der Antrag einer Mitarbeitervertretung.</p>	<p>§ 6a Gesamtmitarbeitervertretung im Dienststellenverbund (2) Auf Antrag der Mehrheit der Mitarbeitervertretungen <u>und Gesamtmitarbeitervertretungen</u> eines Dienststellenverbundes ist eine Gesamtmitarbeitervertretung <u>im Dienststellenverbund</u> zu bilden; bei zwei Mitarbeitervertretungen <u>oder Gesamtmitarbeitervertretungen</u> genügt der ein Antrag einer Mitarbeitervertretung.</p>	<p>Es fehlt eine Klarstellung des Verhältnisses der MAVen zu den Gesamt-MAVen beim selben Rechtsträger. <u>(2) 1 Für einen Dienststellenverbund kann durch Beschlüsse der einzelnen Gesamtmitarbeitervertretungen eine Gesamtmitarbeitervertretung im Dienststellenverbund errichtet werden. 2 Die Errichtung erfordert die Zustimmung der Gesamtmitarbeitervertretungen der Einrichtungen nach Absatz 1, in denen insgesamt mehr als 50 vom Hundert der Mitarbeiter und</u></p>

			<p><u>Mitarbeiterinnen der Einrichtungen beschäftigt sind.</u> <u>(2a) Besteht in einer selbständigen Einrichtung nur eine</u> <u>Mitarbeitervertretung, so nimmt diese die Aufgaben einer</u> <u>Gesamtmitarbeitervertretung nach den Vorschriften dieses Abschnitts wahr.</u></p>
		<p><u>§ 6b Unternehmensmitbestimmung in diakonischen Einrichtungen</u> <u>(1) 1 In diakonischen Einrichtungen (Dienststellen gemäß § 3) ab einer Größe von regelmäßig 500 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern kann die Mitarbeitervertretung, im Falle des § 6 die Gesamtmitarbeitervertretung, zwei Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter aus der Einrichtung in das Aufsichtsorgan der Einrichtung entsenden, sofern das Aufsichtsorgan mehr als</u></p>	<p>Formulierung ändern; keine Kann-Regelung:... entsendet die Mitarbeitervertretung...</p> <p>Zu ergänzen wäre z.B. in Absatz 1 als Satz 3: <u>Sofern das Aufsichtsorgan für weitere rechtlich selbständige Einrichtungen im Dienststellenverbund zuständig ist und eine Gesamtmitarbeitervertretung im Dienststellenverbund nach § 6a besteht, obliegt dieser die Entsendung in das Aufsichtsorgan.</u></p> <p>Bindung an das MAV-Mandat koppeln, Begrenzung an Amtszeit der MAV.</p>

acht Mitglieder hat. 2 Bei einer Größe des Aufsichtsorgans von bis zu acht Personen kann die Mitarbeitervertretung, im Falle des § 6 die Gesamtmitarbeitervertretung, eine Mitarbeiterin oder eine Mitarbeiterin der Einrichtung in das Aufsichtsorgan entsenden.

(2) Sofern ein Ausschuss Leitender Mitarbeitender in der Einrichtung gebildet ist, kann diesem zusätzlich die Entsendung eines Mitgliedes eingeräumt werden.

(3) 1 Die entsandten Mitglieder müssen wählbar nach § 10 sein und die Voraussetzungen erfüllen, die für die Besetzung des Aufsichtsorgans vorgesehen sind. 2 Sie haben die gleichen Rechte und Pflichten wie die weiteren Mitglieder des Aufsichtsorgans.

(4) 1 Eine Abberufung erfolgt durch das entsendende Organ, es sei denn, die Regelungen für das Aufsichtsorgan haben eine andere Festlegung getroffen. 2 Im Falle einer Abberufung hat das entsendende Organ alsbald für eine Wiederbesetzung zu sorgen.

(5) 1 Die von der Mitarbeitervertretung bzw. Gesamtmitarbeitervertretung entsandten Mitglieder sind zur Durchführung ihrer jeweiligen Tätigkeit als Mitglied des Aufsichtsorgans von ihrer beruflichen Tätigkeit freizustellen. 2 Sie üben ihr Amt unentgeltlich als Ehrenamt aus. 3 Sie dürfen weder in Ausübung ihrer Aufgaben oder Befugnisse behindert noch wegen ihrer Tätigkeit benachteiligt oder begünstigt werden. 4 §§ 21 und 22 gelten entsprechend.

		<p>§ 8 Zusammensetzung (1a) Stehen nicht ausreichend Kandidaten und Kandidatinnen zur Verfügung, besteht die Mitarbeitervertretung für die Dauer der nächsten Amtszeit mit der Anzahl von Mitgliedern des nächstniedrigeren Staffelnwertes nach Absatz 1.</p>	okay
	<p>§ 9 Wahlberechtigung (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>§ 9 Wahlberechtigung (2) Wer zu einer anderen Dienststelle abgeordnet <u>oder zugewiesen</u> 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>	okay
	<p>§ 10 Wählbarkeit (2) Nicht wählbar sind Wahlberechtigte, die a) (...) 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.</p>	<p>§ 10 Wählbarkeit (2) Nicht wählbar sind Wahlberechtigte, die a) (...) 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.</p>	okay

	<p>§ 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 Wahlvorstand die Aufgaben der Mitarbeitervertretung wahr, sofern nicht die Gesamtmitarbeitervertretung nach § 6 Absatz 2 Satz 2 zuständig ist. 3 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.</p>	<p>§ 16 Neu- und Nachwahl der Mitarbeitervertretung vor Ablauf der Amtszeit (2) 1In den Fällen des Absatzes 1 ist unverzüglich das Verfahren für die Neuwahl einzuleiten. 2 Bis zum Abschluss der Neuwahl nimmt der Wahlvorstand die Aufgaben der Mitarbeitervertretung wahr, sofern nicht die Gesamtmitarbeitervertretung nach § 6 Absatz 2 Satz 2 zuständig ist. 3 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.</p>	<p>Nachvollziehbar, folgerichtig gibt es keine zuständige MAV, wenn es keine Gesamt-MAV gibt</p>
	<p>§ 18 Erlöschen und Ruhen der Mitgliedschaft, Ersatzmitgliedschaft (4) Das Ersatzmitglied nach Abs. 3 tritt auch dann in die Mitarbeitervertretung ein, wenn ein Mitglied verhindert ist, an einer Sitzung teilzunehmen, sofern dies zur Sicherstellung der Beschlussfähigkeit der Mitarbeitervertretung erforderlich ist.</p>	<p>§ 18 Erlöschen und Ruhen der Mitgliedschaft, Ersatzmitgliedschaft (4) Das Ersatzmitglied nach Abs. 3 tritt auch dann in die Mitarbeitervertretung ein, wenn ein Mitglied verhindert ist, an einer Sitzung teilzunehmen, sofern dies zur Sicherstellung der Beschlussfähigkeit der Mitarbeitervertretung erforderlich ist.</p>	<p>Ersatzmitglieder nur einladen zu können, wenn Beschlussfähigkeit gefährdet ist, ist zu streichen – weder sachgerecht noch praxistauglich</p>
	<p>§ 19 Ehrenamt, Behinderungs- und Begünstigungsverbot, Arbeitsbefreiung (3) 3 Über die Aufteilung des Anspruchs auf Arbeitsbefreiung zur Teilnahme an Tagungen und Lehrgängen auf die einzelnen Mitglieder kann eine Dienstvereinbarung abgeschlossen werden.</p>	<p>§ 19 Ehrenamt, Behinderungs- und Begünstigungsverbot, Arbeitsbefreiung (3) 3 Über die Aufteilung<u>Verteilung</u> des Anspruchs auf Arbeitsbefreiung zur Teilnahme an <u>Fortbildungen</u> Tagungen und Lehrgängen auf die einzelnen Mitglieder kann <u>die Mitarbeitervertretung abweichend von Satz 1 entscheiden, sofern die Summe aller Ansprüche nach Satz 1 nicht überschritten wird. eine Dienstvereinbarung abgeschlossen werden.</u></p>	<p>Klärung notwendig: Weshalb wurden die „Tagungen“ gestrichen? Was unterscheidet „Fortbildungen“ von „Lehrgängen“? Hier fehlt eine Ergänzung in § 19 Abs. 1 wie im DGB-Vorschlag zu § 7 BetrVG</p>

			<u>Die Vergütung von Mitgliedern der Mitarbeitervertretung darf einschließlich eines Zeitraums von einem Jahr nach Beendigung der Amtszeit nicht geringer bemessen werden als die Vergütung vergleichbarer Mitarbeitender mit dienststellenüblicher beruflicher Entwicklung. Dies gilt auch für allgemeine Zuwendungen des Arbeitgebers. Bei der Eingruppierung sind auch die bei Wahrnehmung der Mitarbeitervertretungstätigkeit erworbenen Qualifikationen und Erfahrungen wie auch die auf Dauer wahrgenommenen Aufgaben zu berücksichtigen.</u>
	§ 20 Freistellung von der Arbeit (2) 2 Maßgeblich ist die Zahl der wahlberechtigten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen nach § 9.	§ 20 Freistellung von der Arbeit (2) 2 Maßgeblich ist die Zahl der wahlberechtigten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen nach § 9 <u>2</u> .	Freistellungsanspruch bleibt schlechter als im BetrVG , zudem wäre es wichtig, dass die MAV mehr Spielräume bekommt die Freistellungen anders als 20 bzw. 40 Stunden aufzuteilen
	§ 21 Abordnung- und Versetzungsverbot, Kündigungsschutz (2) (...) 4 § 38 Absatz 3 und 4 gelten mit der Maßgabe entsprechend, dass die Dienststellenleitung die Frist bis auf drei Arbeitstage verkürzen kann.	§ 21 Abordnung- und Versetzungsverbot, Kündigungsschutz (2) (...) 4 § 38 Absatz 3 und 4 gelten mit der Maßgabe entsprechend, dass die Dienststellenleitung die Frist bis auf drei Arbeitstage verkürzen kann. <u>5 Abweichend von § 38 Absatz 3 Satz 6 gilt die Zustimmung als erteilt, wenn die Mitarbeitervertretung sie nicht schriftlich innerhalb der Frist nach Satz 4 verweigert hat.</u>	nachvollziehbar

	<p>§ 26 Beschlussfassung (2) 5 Die Teilnahme einzelner oder aller Mitglieder an Sitzungen der Mitarbeitervertretung kann im Ausnahmefall auch mittels Video- und Telefonkonferenzen erfolgen, wenn kein Mitglied der Mitarbeitervertretung unverzüglich nach Bekanntgabe der Absicht zur Durchführung der Sitzung mittels Video- oder Telefonkonferenz diesem Verfahren widerspricht.</p>	<p>§ 26 Beschlussfassung (2) 5 Die Teilnahme einzelner oder aller Mitglieder an Sitzungen der Mitarbeitervertretung kann im Ausnahmefall auch mittels Video- und Telefonkonferenzen erfolgen, wenn kein Mitglied der Mitarbeitervertretung unverzüglich nach Bekanntgabe der Absicht zur Durchführung der Sitzung mittels Video- oder Telefonkonferenz diesem Verfahren widerspricht.</p>	nachvollziehbar
	<p>§ 28 Sprechstunden, Aufsuchen am Arbeitsplatz (1) 1 Die Mitarbeitervertretung kann Sprechstunden während der Arbeitszeit einrichten. 2 Ort und Zeit bestimmt sie im Einvernehmen mit der Dienststellenleitung.</p>	<p>§ 28 Sprechstunden, Aufsuchen am Arbeitsplatz (1) 1 Die Mitarbeitervertretung kann Sprechstunden während der Arbeitszeit einrichten. 2 Ort und Zeit bestimmt sie im Einvernehmen mit der Dienststellenleitung. <u>3 Die Mitarbeitervertretung entscheidet, ob und inwieweit Sprechstunden digital durchgeführt werden.</u></p>	okay
	<p>§ 30 Sachbedarf, Kosten der Geschäftsführung (2) 1 Die durch die Tätigkeit der Mitarbeitervertretung entstehenden erforderlichen Kosten trägt die Dienststelle, bei der die Mitarbeitervertretung gebildet ist. 2 Kosten, die durch die Beiziehung sachkundiger Personen nach § 25 Absatz 2 und § 31 Absatz 3 entstehen, werden von der Dienststelle übernommen, wenn die Dienststellenleitung der Kostenübernahme vorher zugestimmt hat.</p>	<p>§ 30 Sachbedarf, Kosten der Geschäftsführung (2) 1 Die durch die Tätigkeit der Mitarbeitervertretung entstehenden erforderlichen Kosten trägt die Dienststelle, bei der die Mitarbeitervertretung gebildet ist. 2 <u>Erforderliche Kosten für, die durch</u> die Beiziehung sachkundiger Personen nach § 25 Absatz 2 und § 31 Absatz 3 entstehen, werden von der Dienststelle übernommen; <u>sie sind dieser vorher anzuzeigen, wenn die Dienststellenleitung der Kostenübernahme vorher zugestimmt hat.</u></p>	okay

		<p>§ 31 Mitarbeiterversammlung <u>(2a) 1 Die Mitarbeitervertretung kann darüber entscheiden, ob und inwieweit die Mitarbeiterversammlung digital durchgeführt wird.</u></p>	<p>Frage: Nichtöffentlichkeit sicherstellen? BetrVG: „...wenn sichergestellt ist, dass nur teilnahmeberechtigte Personen Kenntnis von dem Inhalt der Versammlung nehmen können. Eine Aufzeichnung ist unzulässig.“</p> <p>Und: wieso steht hier nicht Videokonferenz?</p>
		<p>§ 34 Informationsrechte der Mitarbeitervertretung <u>(2a) 1 Die Mitarbeitervertretung kann verlangen, dass sie einmal im Jahr durch zwei ihrer Mitglieder Einsicht in Bruttoentgeltlisten nehmen kann. 2 Die Bruttoentgeltlisten enthalten die Namen der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, deren Grundentgelte sowie die tariflichen und außertariflichen in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen.</u></p>	<p>Einmal im Jahr ist nicht sachgerecht, wenn keine Zurverfügungstellung der Listen, dann muss jeder sachliche Grund ausreichen, Einsicht zu nehmen, insofern wäre dies – ähnlich wie in § 80 Abs. 2 BetrVG – in § 34 Abs. 3 Satz 1 ohne Begrenzung einzufügen.</p> <p>Oder: Überlassung einmal im Jahr, Einsichtnahme darüber hinaus anlassbezogen</p>

	<p>§ 35 Allgemeine Aufgaben der Mitarbeitervertretung (3) Die Mitarbeitervertretung soll insbesondere (...) f) die Integration ausländischer Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen fördern, g) Maßnahmen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes und des betrieblichen Umweltschutzes fördern.</p>	<p>§ 35 Allgemeine Aufgaben der Mitarbeitervertretung (3) Die Mitarbeitervertretung soll insbesondere (...) <u>f) die Vereinbarkeit von Familie und Erwerbsfähigkeit fördern,</u> <u>g) die Entgeltgleichheit zwischen den Geschlechtern überwachen,</u> f) h) die Integration ausländischer Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen fördern, g) i) Maßnahmen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes und des betrieblichen Umweltschutzes fördern.</p>	<p>Okay</p>
	<p>§ 36a Einigungsstellen (1) 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. Durch Dienstvereinbarung kann eine ständige Einigungsstelle gebildet werden. Besteht in der Dienststelle eine Gesamtmitarbeitervertretung, kann dieser die Zuständigkeit für die Bildung von Einigungsstellen von den Mitarbeitervertretungen übertragen werden. Für gemeinsame Mitarbeitervertretungen nach § 5 Absatz 3 bedarf die Bildung von Einigungsstellen einer Dienstvereinbarung. Der Spruch der Einigungsstelle ersetzt die Einigung zwischen der Mitarbeitervertretung und der Dienststellenleitung. Die Zuständigkeit des</p>	<p>§ 36a Einigungsstellen (1) Auf Antrag der Mitarbeitervertretung oder der Dienststellenleitung ist für die Dienststelle eine Einigungsstelle zur Beilegung von Regelungsstreitigkeiten zwischen der Mitarbeitervertretung und der Dienststellenleitung <u>in allgemeinen personellen Angelegenheiten nach § 39 oder</u> in organisatorischen und sozialen Angelegenheiten nach § 40 zu bilden. Durch Dienstvereinbarung kann eine ständige Einigungsstelle gebildet werden. Besteht in der Dienststelle eine Gesamtmitarbeitervertretung, kann dieser die Zuständigkeit für die Bildung von Einigungsstellen von den Mitarbeitervertretungen übertragen werden. Für gemeinsame Mitarbeitervertretungen nach § 5 Absatz 3 bedarf die Bildung von Einigungsstellen einer Dienstvereinbarung. Der Spruch der Einigungsstelle ersetzt die Einigung</p>	<p>Es ist nicht überzeugend, dass in Fällen von Regelungsstreitigkeiten nach § 39 nach wie vor das Kirchengericht zuständig sein soll</p>

	<p>Kirchengerichts für Rechtsstreitigkeiten nach § 60 bleibt unberührt.</p>	<p>zwischen der Mitarbeitervertretung und der Dienststellenleitung. Die Zuständigkeit des Kirchengerichts für Rechtsstreitigkeiten nach § 60 bleibt unberührt.</p>	
	<p>§ 38 Mitbestimmung (4) 1 Kommt in den Fällen der Mitbestimmung keine Einigung zu Stande, kann die Dienststellenleitung innerhalb von zwei Wochen nach Eingang der schriftlichen Weigerung das Kirchengericht anrufen. 2 Die Anrufung des Kirchengerichts ist für Regelungsstreitigkeiten bei Angelegenheiten nach § 40 ausgeschlossen, wenn eine Einigungsstelle gemäß § 36a besteht.</p>	<p>§ 38 Mitbestimmung (4) 1 Kommt in den Fällen der Mitbestimmung keine Einigung zu Stande, kann die Dienststellenleitung innerhalb von zwei Wochen nach Eingang der schriftlichen Weigerung das Kirchengericht anrufen. 2 Die Anrufung des Kirchengerichts ist für Regelungsstreitigkeiten bei Angelegenheiten nach § 40 ausgeschlossen, wenn eine Einigungsstelle gemäß § 36a besteht <u>oder begehrt wird.</u></p>	<p>Mindestens Ausweitung auf § 39; entsprechende Ergänzungen in §§ 36 a und 47 Abs. 3</p>
	<p>§ 39 Fälle der Mitbestimmung bei allgemeinen personellen Angelegenheiten Die Mitarbeitervertretung hat in den folgenden Fällen ein Mitbestimmungsrecht: (...) e) Einführung sowie Grundsätze der Durchführung von Mitarbeiter-Jahresgesprächen.</p>	<p>§ 39 Fälle der Mitbestimmung bei allgemeinen personellen Angelegenheiten Die Mitarbeitervertretung hat in den folgenden Fällen ein Mitbestimmungsrecht: (...) e) Einführung sowie Grundsätze der Durchführung von Mitarbeiter-Jahresgesprächen. e)f) <u>Aufstellung von Grundsätzen für die Stellenausschreibung.</u></p>	<p>okay</p>

	<p>§ 40 Fälle der Mitbestimmung in organisatorischen und sozialen Angelegenheiten Die Mitarbeitervertretung hat in folgenden Fällen ein Mitbestimmungsrecht:</p> <p>(...)</p> <ul style="list-style-type: none"> h) Einführung grundlegend neuer Arbeitsmethoden, i) Maßnahmen zur Hebung der Arbeitsleistung und zur Erleichterung des Arbeitsablaufs, j) Einführung und Anwendung von Maßnahmen oder technischen Einrichtungen, die dazu geeignet sind, das Verhalten oder die Leistung der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen zu überwachen, k) Regelung der Ordnung in der Dienststelle (Haus- und Betriebsordnungen) und des Verhaltens der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen im Dienst, l) Planung und Durchführung von Veranstaltungen für die Mitarbeiterschaft, m) Grundsätze für die Gewährung von Unterstützungen oder sonstigen 	<p>§ 40 Fälle der Mitbestimmung in organisatorischen und sozialen Angelegenheiten Die Mitarbeitervertretung hat in folgenden Fällen ein Mitbestimmungsrecht:</p> <p>(...)</p> <ul style="list-style-type: none"> h) Einführung grundlegend neuer Arbeitsmethoden, h) <u>Einführung und Ausgestaltung mobiler Arbeit, die mittels Informations- und Kommunikationstechnik erbracht wird,</u> h) <u>i) Maßnahmen zur Hebung der Arbeitsleistung und zur Erleichterung des Arbeitsablaufs,</u> h) <u>k) Einführung und Anwendung von Maßnahmen oder technischen Einrichtungen, die dazu geeignet sind, das Verhalten oder die Leistung der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen zu überwachen,</u> h) <u>l) Regelung der Ordnung in der Dienststelle (Haus- und Betriebsordnungen) und des Verhaltens der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen im Dienst,</u> 	<p>Ergänzung eines Mitbestimmungsrechts bei allen Regelungen, in denen über die jeweiligen tariflichen Bestimmungen hinaus Regelungen zu Zulagen etc. geschaffen werden,</p> <p>§ 40 Lit. <u>g) Grundsätze für die außertarifliche Vergütung</u></p>
--	---	--	--

	<p>Zuwendungen, auf die kein Rechtsanspruch besteht,</p> <p>n) Zuweisung von Mietwohnungen oder Pachtland an Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, wenn die Dienststelle darüber verfügt, sowie allgemeine Festsetzung der Nutzungsbedingungen und die Kündigung des Nutzungsverhältnisses,</p> <p>o) Grundsätze über das betriebliche Vorschlagswesen.</p>	<p>↳ <u>m)</u> Planung und Durchführung von Veranstaltungen für die Mitarbeiterschaft,</p> <p>↳ <u>n)</u> Grundsätze für die Gewährung von Unterstützungen oder sonstigen Zuwendungen, auf die kein Rechtsanspruch besteht,</p> <p>↳ <u>o)</u> Zuweisung von Mietwohnungen oder Pachtland an Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, wenn die Dienststelle darüber verfügt, sowie allgemeine Festsetzung der Nutzungsbedingungen und die Kündigung des Nutzungsverhältnisses,</p> <p>↳ <u>p)</u> Grundsätze über das betriebliche Vorschlagswesen.</p>	
	<p>§ 42 Fälle der eingeschränkten Mitbestimmung in Personalangelegenheiten der privatrechtlich angestellten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen</p> <p>Die Mitarbeitervertretung hat in den folgenden Personalangelegenheiten der privatrechtlich angestellten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen ein eingeschränktes Mitbestimmungsrecht: (...)</p> <p>f. Umsetzung innerhalb einer Dienststelle unter gleichzeitigem Ortswechsel,</p>	<p>§ 42 Fälle der eingeschränkten Mitbestimmung in Personalangelegenheiten der privatrechtlich angestellten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen</p> <p>Die Mitarbeitervertretung hat in den folgenden Personalangelegenheiten der privatrechtlich angestellten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen ein eingeschränktes Mitbestimmungsrecht: (...)</p> <p>f. Umsetzung innerhalb einer Dienststelle unter gleichzeitigem Ortswechsel,</p>	<p>Streichen: „unter gleichzeitigem Ortswechsel“ Eine Nichtbeteiligung ist insbesondere bei großen diakonischen Dienststellen mit vielen Standorten nicht sachgerecht, da hier eine sorgfältige Einzelfallentscheidung aufgrund der ggf. entgegenstehenden Interessen der betroffenen Mitarbeiter*innen erforderlich ist</p>
	<p>§ 45 Mitberatung</p> <p>(1) 8 Die Dienststellenleitung hat eine abweichende Entscheidung gegenüber der Mitarbeitervertretung schriftlich zu begründen.</p> <p>(2) 1 Eine der Mitberatung unterliegende Maßnahme ist unwirksam, wenn die Mitarbeitervertretung nicht nach Absatz 1</p>	<p>§ 45 Mitberatung</p> <p>(1) – 8 Die Dienststellenleitung hat eine abweichende Entscheidung gegenüber der Mitarbeitervertretung schriftlich zu begründen.</p> <p>(2) 1 Eine der Mitberatung unterliegende Maßnahme ist unwirksam, wenn die Mitarbeitervertretung nicht nach Absatz 1</p>	<p>Nachvollziehbar, zumal es keine Entsprechung im BetrVG gibt</p>

	<p>beteiligt worden ist. 2 Die Mitarbeitervertretung kann innerhalb von zwei Wochen nach Kenntnis, spätestens sechs Monate nach Durchführung der Maßnahme das Kirchengericht anrufen, wenn sie nicht nach Absatz 1 beteiligt worden ist.</p>	<p>beteiligt worden ist. 2 Die Mitarbeitervertretung kann innerhalb von zwei Wochen nach Kenntnis, spätestens sechs Monate nach Durchführung der Maßnahme das Kirchengericht anrufen, wenn sie nicht nach Absatz 1 beteiligt worden ist.</p> <p><u>(3) Die Dienststellenleitung hat eine abweichende Entscheidung gegenüber der Mitarbeitervertretung innerhalb eines Monats nach Durchführung der Maßnahme schriftlich zu begründen.</u></p>	
	<p>§ 46 Fälle der Mitberatung Die Mitarbeitervertretung hat in den folgenden Fällen ein Mitberatungsrecht:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) (...) f) Geltendmachung von Schadenersatzansprüchen auf Verlangen der in Anspruch genommenen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, g) dauerhafte Vergabe von Arbeitsbereichen an Dritte, die bisher von Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen der Dienststelle wahrgenommen werden. 	<p>§ 46 Fälle der Mitberatung Die Mitarbeitervertretung hat in den folgenden Fällen ein Mitberatungsrecht:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) (...) f) Geltendmachung von Schadenersatzansprüchen auf Verlangen der in Anspruch genommenen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, g) <u>f)</u> dauerhafte Vergabe von Arbeitsbereichen an Dritte, die bisher von Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen der Dienststelle wahrgenommen werden. 	<p>Nachvollziehbar</p>

	<p>§ 47 Initiativrecht der Mitarbeitervertretung</p> <p>(3) Die Anrufung des Kirchengerichts ist für Regelungsstreitigkeiten in Angelegenheiten nach § 40 ausgeschlossen, wenn eine Einigungsstelle nach § 36a besteht. In diesen Fällen unterbreitet die Einigungsstelle den Beteiligten einen Vermittlungsvorschlag.</p>	<p>§ 47 Initiativrecht der Mitarbeitervertretung</p> <p>(3) Die Anrufung des Kirchengerichts ist für Regelungsstreitigkeiten in Angelegenheiten nach <u>§§ 39 und</u> 40 ausgeschlossen, wenn eine Einigungsstelle nach § 36a besteht. In diesen Fällen <u>unterbreitet entscheidet</u> die Einigungsstelle den Beteiligten einen Vermittlungsvorschlag.</p>	<p>Zum einen hier Aufnahme der Erweiterung auf § 39, vgl. auch § 36a, zum anderen übernimmt diese Änderung die Rechstauffassung des Kirchengerichtshofs</p>
	<p>§ 49 Vertretung der Jugendlichen und der Auszubildenden</p> <p>(1) 1 Die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen unter 18 Jahren, die Auszubildenden sowie die weiteren zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten wählen ihre Vertretung, die von der Mitarbeitervertretung in Angelegenheiten der Jugendlichen und Auszubildenden zur Beratung hinzuzuziehen ist. 2 Wählbar sind alle Wahlberechtigten nach Satz 1, die am Wahltag</p> <ul style="list-style-type: none"> a) das 16. Lebensjahr vollendet haben und, b) der Dienststelle seit mindestens drei Monaten angehören. <p>Die Gliedkirchen können bestimmen, (...).</p>	<p>§ 49 Vertretung der Jugendlichen und der Auszubildenden</p> <p>(1) 1 Die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen unter 18 Jahren, die Auszubildenden sowie die weiteren zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten wählen ihre Vertretung, die von der Mitarbeitervertretung in Angelegenheiten der Jugendlichen und Auszubildenden zur Beratung hinzuzuziehen ist. 2 Wählbar sind alle <u>Wahlberechtigten ——— Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen</u> nach <u>Satz 1 § 2</u>, die am Wahltag <u>das 25. Lebensjahr noch nicht vollendet haben oder die zu ihrer Berufsausbildung beschäftigt werden. 3 §10 Absatz 2 Buchstabe a) findet Anwendung. 4 Mitglieder der Mitarbeitervertretung sind nicht wählbar.</u></p> <ul style="list-style-type: none"> a) das 16. Lebensjahr vollendet haben und, b) der Dienststelle seit mindestens drei Monaten angehören. <p><u>5</u> Die Gliedkirchen können bestimmen, (...).</p>	<p>Es fehlt Klarstellung, dass das Amt auch bei Abschluss der Ausbildung oder Überschreiten der Altersgrenze bis zum Ende der Amtszeit ausgeübt werden kann (sh. Abs. 4) Zudem fehlt das Recht auf eigene Versammlungen sowie das Recht auf Aussetzung von Beschlüssen (vgl. § 66 BetrVG bzw. § 50 Abs. 5 MVG für die SBVen)</p> <p>Es fehlt Klarstellung, dass das Amt auch bei Abschluss der Ausbildung oder Überschreiten der Altersgrenze bis zum Ende der Amtszeit ausgeübt werden kann (sh. Abs. 4) Zudem fehlt das Recht auf eigene Versammlungen sowie das Recht auf Aussetzung von Beschlüssen (vgl. § 66 BetrVG bzw. § 50 Abs. 5 MVG für die SBVen)</p> <p>In § 49 Absatz 2 wird folgender Satz 2 angefügt:</p>

			<p><u>Ein Mitglied der Vertretung, das im Laufe der Amtszeit das 25. Lebensjahr vollendet oder sein Ausbildungsverhältnis beendet, bleibt bis zum Ende der Amtszeit Mitglied der Vertretung.</u></p> <p>§ 49 Absatz 6 werden die Sätze 4 bis 7 angefügt:</p> <p><u>Erachtet die Mehrheit der Mitglieder der Vertretung einen Beschluss der Mitarbeitervertretung als eine erhebliche Beeinträchtigung wichtiger Interessen der in Abs. 1 Satz 1 genannten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, so ist auf ihren Antrag der Beschluss auf die Dauer von einer Woche vom Zeitpunkt der Beschlussfassung an auszusetzen. Die Aussetzung hat keine Verlängerung einer Frist zur Folge. Nach Ablauf der Frist ist über die Angelegenheit neu zu beschließen. Wird der erste Beschluss bestätigt, so kann der Antrag auf Aussetzung nicht wiederholt werden.</u></p> <p>Ein neuer Paragraph wird eingefügt: (alternativ: In § 49 wird folgender Absatz 6a eingefügt)</p> <p><u>§ 49a</u> <u>Versammlung der Jugendlichen und der Auszubildenden</u> <u>Die Jugend- und Auszubildendenvertretung kann vor</u></p>
--	--	--	--

			<p><u>oder nach einer Mitarbeiterversammlung im Einvernehmen mit der Mitarbeitervertretung eine Versammlung der Jugendlichen und der Auszubildenden einberufen. Im Einvernehmen mit der Mitarbeitervertretung und dem Dienstgeber kann die Versammlung der Jugendlichen und Auszubildenden auch zu einem anderen Zeitpunkt einberufen werden. An den Versammlungen kann die oder der Vorsitzende der Mitarbeitervertretung oder ein beauftragtes Mitglied der Mitarbeitervertretung teilnehmen. § 31 und § 32 gelten entsprechend.</u></p>
--	--	--	--

	<p>§ 50 Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen</p> <p>(1) 1 In Dienststellen, in denen mindestens fünf schwerbehinderte Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen nicht nur vorübergehend beschäftigt sind, werden eine Vertrauensperson und mindestens ein Stellvertreter oder mindestens eine Stellvertreterin gewählt. 2 Für das Wahlverfahren finden die §§ 11, 13 und 14 entsprechende Anwendung.</p>	<p>§ 50 Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen</p> <p>(1) 1 In Dienststellen, in denen mindestens fünf schwerbehinderte Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen nicht nur vorübergehend beschäftigt sind, werden eine Vertrauensperson und mindestens ein Stellvertreter oder mindestens eine Stellvertreterin gewählt. <u>2 Die Anzahl der zu wählenden Stellvertreter oder Stellvertreterinnen wird durch eine Versammlung der in der Dienststelle beschäftigten schwerbehinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit einfacher Mehrheit festgelegt. 3 Trifft diese Versammlung keine Entscheidung oder tritt sie nicht zusammen, beschließt der Wahlvorstand mit einfacher Mehrheit nach Erörterung mit der Schwerbehindertenvertretung, der Mitarbeitervertretung und der Dienststellenleitung, wie viele stellvertretende Mitglieder der Schwerbehindertenvertretung in der Dienststelle zu wählen sind. 24</u> Für das Wahlverfahren finden die §§ 11, 13 und 14 entsprechende Anwendung.</p>	<p>Anwendbarkeit des § 177 SGB IX; keine abweichende Regelung.</p>
--	---	--	---

	<p>§ 51 Aufgaben der Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen</p> <p>(1) Aufgaben und Befugnisse der Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen bestimmen sich nach den §§ 177 bis 179 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch.</p> <p>(2) In Dienststellen mit in der Regel mindestens 100 schwerbehinderten Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen kann die Vertrauensperson nach Unterrichtung der Dienststellenleitung die mit der höchsten Stimmzahl 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. Die Kündigung schwerbehinderter Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, die der Dienstgeber ohne eine Beteiligung der Vertrauensperson ausspricht, ist unwirksam.</p> <p>(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</p>	<p>§ 51 Aufgaben der Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen</p> <p>(1) <u>1</u> Aufgaben und Befugnisse der Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen bestimmen sich nach den §§ 177 bis 179 <u>§ 178</u> des Neunten Buches Sozialgesetzbuch. <u>2 § 178 Absatz 6 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch gilt mit der Maßgabe, dass die für die Mitarbeiterversammlung geltenden Vorschriften der §§ 31 und 32 entsprechende Anwendung finden.</u></p> <p>(2) In Dienststellen mit in der Regel mindestens 100 schwerbehinderten Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen kann die Vertrauensperson nach Unterrichtung der Dienststellenleitung die mit der höchsten Stimmzahl 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. Die Kündigung schwerbehinderter Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, die der Dienstgeber ohne eine Beteiligung der Vertrauensperson ausspricht, ist unwirksam.</p> <p>(4) Schwerbehinderte Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen haben das Recht, bei Einsicht in die über sie geführte Personalakte die</p>	nachvollziehbar
--	---	---	-----------------

<p>schwerbehinderte Mensch nicht von dieser Verpflichtung entbunden hat.</p> <p>(5) Die Vertrauensperson hat das Recht, an allen Sitzungen der Mitarbeitervertretung beratend teilzunehmen. Erachtet sie einen Beschluss der Mitarbeitervertretung als erhebliche Beeinträchtigung wichtiger Interessen der schwerbehinderten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, so ist auf ihren Antrag der Beschluss auf die Dauer von einer Woche vom Zeitpunkt der Beschlussfassung an auszusetzen. Die Aussetzung hat keine Verlängerung einer Frist zur Folge. Nach Ablauf der Frist ist über die Angelegenheit neu zu beschließen. Wird der erste Beschluss bestätigt, so kann der Antrag auf Aussetzung nicht wiederholt werden.</p> <p>(6) Die Vertrauensperson hat das Recht, mindestens einmal im Jahr eine Versammlung der schwerbehinderten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in der Dienststelle durchzuführen. Die für die Mitarbeiterversammlung geltenden Vorschriften der §§ 31 und 32 gelten dabei entsprechend.</p>	<p>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.</p> <p>(5) Die Vertrauensperson hat das Recht, an allen Sitzungen der Mitarbeitervertretung beratend teilzunehmen. Erachtet sie einen Beschluss der Mitarbeitervertretung als erhebliche Beeinträchtigung wichtiger Interessen der schwerbehinderten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, so ist auf ihren Antrag der Beschluss auf die Dauer von einer Woche vom Zeitpunkt der Beschlussfassung an auszusetzen. Die Aussetzung hat keine Verlängerung einer Frist zur Folge. Nach Ablauf der Frist ist über die Angelegenheit neu zu beschließen. Wird der erste Beschluss bestätigt, so kann der Antrag auf Aussetzung nicht wiederholt werden.</p> <p>(6) Die Vertrauensperson hat das Recht, mindestens einmal im Jahr eine Versammlung der schwerbehinderten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in der Dienststelle durchzuführen. Die für die Mitarbeiterversammlung geltenden Vorschriften der §§ 31 und 32 gelten dabei entsprechend.</p>	
---	---	--

	<p>§ 52 Persönliche Rechte und Pflichten der Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen</p> <p>(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. (2) Die Räume und der Geschäftsbedarf, die der Mitarbeitervertretung für deren Sitzungen, Sprechstunden und laufende Geschäftsführung zur Verfügung gestellt werden, stehen für die gleichen Zwecke auch der Vertrauensperson offen, soweit ihr hierfür nicht eigene Räume und Geschäftsbedarf zur Verfügung gestellt werden.</p>	<p>§ 52 Persönliche Rechte und Pflichten der Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen</p> <p>(1) 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. <u>3 Die stellvertretende Person besitzt während der Dauer der Vertretung und der Heranziehung nach § 178 Absatz 1 Satz 4 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch die gleiche persönliche Rechtsstellung wie die Vertrauensperson, im Übrigen die gleiche Rechtsstellung wie Ersatzmitglieder der Mitarbeitervertretung.</u></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 <u>können</u>.</p>	<p>Freistellungsanspruch nach § 179 Abs. 4 SGB IX, keine Sonderregelung</p>
--	---	---	--

	<p>§ 52 a Gesamtschwerbehindertenvertretung</p>	<p>§ 52 a Gesamtschwerbehindertenvertretung <u>(4) Besteht eine Gesamtmitarbeitervertretung im Dienststellenverbund nach § 6a, wählen die Vertrauenspersonen bzw. im Falle der Absätze 1 und 2 die Gesamtschwerbehindertenvertretungen eine Gesamtschwerbehindertenvertretung im Dienststellenverbund; Absatz 3 Satz 1 gilt entsprechend.</u></p>	<p>Entsprechung zur Konzern-SBV, vgl. § 180 SGB IX:</p>
	<p>§ 54 Bildung von Gesamtausschüssen (2) 1 Für die Gesamtausschüsse gelten im Übrigen die Bestimmungen dieses Kirchengesetzes mit Ausnahme des § 20 sinngemäß. 2 Die Gliedkirchen können nähere Bestimmungen über die Freistellung der Mitglieder des Gesamtausschusses treffen.</p>	<p>§ 54 Bildung von Gesamtausschüssen (2) 1 Für die Gesamtausschüsse gelten im Übrigen die Bestimmungen dieses Kirchengesetzes mit Ausnahme des § 20 sinngemäß. 2 Die Gliedkirchen können nähere Bestimmungen über die Freistellung der Mitglieder des Gesamtausschusses treffen. <u>3 Hierüber soll mit dem Gesamtausschuss eine Dienstvereinbarung geschlossen werden.</u></p>	<p>Wer ist im Bereich der Diakonie auf der Arbeitgeberseite Partner für eine Dienstvereinbarung???</p>
	<p>§ 55 Aufgaben des Gesamtausschusses Dem Gesamtausschuss sollen insbesondere folgende Aufgaben zugewiesen werden: a) (...), d) Abgabe von Stellungnahmen zu beabsichtigten kirchengesetzlichen Regelungen im Arbeitsrecht sowie e) Mitwirkung bei der Besetzung der Kirchengengerichte nach § 57.</p>	<p>§ 55 Aufgaben des Gesamtausschusses Dem Gesamtausschuss sollen insbesondere folgende Aufgaben zugewiesen werden: a) (...) d) Abgabe von Stellungnahmen zu beabsichtigten kirchengesetzlichen Regelungen im Arbeitsrecht, <u>sowie</u> e) Mitwirkung bei der Besetzung der Kirchengengerichte nach § 57 <u>sowie</u> <u>e)f) Mitbestimmung an Maßnahmen, die in Gliedkirchen oder deren Untergliederungen verbindlich für alle</u></p>	<p>Macht für die verfasste Kirche Sinn, haben wir im AGMVG bereits geregelt (Vorschriften sind ggf. vom GA Kirche vergleichen)</p>

		<u>oder eine Vielzahl von Dienststellen getroffen werden.</u>	
	<p>§ 61 Durchführung des kirchengerichtlichen Verfahrens in erster Instanz (4) 1 Die Beteiligten können zu ihrem Beistand jeweils eine Person hinzuziehen, die Mitglied einer Kirche sein muss, die der Arbeitsgemeinschaft Christlicher Kirchen angehört. 2 Für die Übernahme der Kosten findet § 30 Anwendung. 3 Im Streitfall entscheidet der oder die Vorsitzende der Kammer.</p>	<p>§ 61 Durchführung des kirchengerichtlichen Verfahrens in erster Instanz (4) 1 Die Beteiligten können zu ihrem Beistand jeweils eine Person hinzuziehen, die Mitglied einer Kirche sein muss, die der Arbeitsgemeinschaft Christlicher Kirchen angehört. 2 Für die Übernahme der Kosten findet § 30 Anwendung. 3 Im Streitfall entscheidet der oder die Vorsitzende der Kammer.</p>	<p>Gut! Aber: Abs. 1 (Frist) streichen</p>
	<p>§ 63a Einhaltung auferlegter Verpflichtungen, Ordnungsgeld (2) Stellt das Kirchengericht auf Antrag eines Beteiligten fest, dass die Verpflichtungen nach Absatz 1 nicht erfüllt sind, kann es ein Ordnungsgeld von bis zu 5.000 Euro verhängen.</p>	<p>§ 63a Einhaltung auferlegter Verpflichtungen, Ordnungsgeld (2) <u>1</u> Stellt das Kirchengericht auf Antrag eines Beteiligten fest, dass die Verpflichtungen nach Absatz 1 nicht erfüllt sind, kann es ein Ordnungsgeld von bis zu <u>510.000</u> Euro verhängen. <u>2 Das Ordnungsgeld kann vom Kirchengericht oder Kirchengerichtshof einem kirchlichen oder sozialen Zweck gewidmet werden. Es wird von der Geschäftsstelle eingezogen.</u></p>	<p>sinnvoll</p>

Artikel 2

Aufhebung des Arbeitsrechtsregelungsgesetzes EKD-Ost

Das Arbeitsrechtsregelungsgesetz EKD-Ost vom 5. November 2008 (ABI.EKD S. 367, ABI.EKD 2009 S. 83), zuletzt geändert vom 12. November 2014 wird aufgehoben.

Artikel 3

Inkrafttreten Dieses Kirchengesetz tritt zum 1. Januar 2024 in Kraft.