

**Kirchengesetz über Mitarbeitervertretungen  
in der Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau  
(Mitarbeitervertretungsgesetz – MAVG)**

vom 2. Dezember 1988 (ABL. 1989, S. 17)

**Präambel**

Kirchlicher Dienst im Sinne des Grundartikels der Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau ist durch den Auftrag bestimmt, das Evangelium zu bezeugen. Alle Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen wirken an der Erfüllung dieses Auftrages mit. Deshalb sind sie zu einer vertrauensvollen Zusammenarbeit untereinander und mit der Dienststellenleitung verpflichtet. Die gemeinsame Verantwortung für den Dienst der Kirche verbindet alle Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen und begründet Recht und Pflicht, an der Gestaltung der Dienstverhältnisse und an der Fürsorge für einzelne Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen mitzuwirken.

**I. Allgemeine Bestimmungen**

**§ 1 Grundsatz**

Für die kirchlichen Dienststellen im Bereich der Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau werden nach Maßgabe dieses Gesetzes Mitarbeitervertretungen gebildet.

**§ 2 Dienststellen**

Dienststellen im Sinne dieses Gesetzes sind die Kirchengemeinden, die Dekanate, die kirchlichen Verbände und alle übrigen rechtlich selbständigen Anstellungsträger. Als Dienststellen gelten auch rechtlich nicht selbständige Verwaltungsstellen, Ämter und Einrichtungen, wenn sie eine organisatorische Einheit bilden und eigenständig geleitet werden.

**§ 3 Dienststellenleitung**

(1) Dienststellenleitung im Sinne dieses Gesetzes sind die verfassungs- und satzungsmäßig leitenden Personen und Organe der Dienststellen; dazu gehören alle Mitglieder der leitenden Organe.

(2) Zur Dienststellenleitung gehören neben den Leitern und Leiterinnen der Dienststellen

- ihre ständigen Vertreter oder Vertreterinnen sowie
- Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, die zur selbständigen Entscheidung in Personalangelegenheiten befugt sind, die der Mitbestimmung oder Mitwirkung der Mitarbeitervertretung unterliegen.

Dieser Personenkreis ist der Mitarbeitervertretung auf Antrag zu benennen.

**§ 4 Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen**

(1) Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen im Sinne dieses Gesetzes sind alle in kirchlichen Dienststellen haupt- und nebenberuflich beschäftigten Personen, die zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten, Vorpraktikanten und Vorpraktikantinnen sowie Praktikanten und Praktikantinnen im Anerkennungsjahr, einschließlich der Personen, die nach dem Kirchengesetz über den Pfarrausschuss vertreten werden oder die durch die Kirchensynode gewählt oder durch die Kirchenleitung berufen werden. Zu den Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen im Sinne dieses Gesetzes gehört nicht der Personenkreis nach § 3 dieses Gesetzes. Die Zuständigkeiten des Pfarrausschusses bleiben unberührt.

## **§ 5 Bildung von Mitarbeitervertretungen**

(1) Für alle Dienststellen, die am Tag der Wahlversammlung mindestens 20 Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen haben, wird eine eigene Mitarbeitervertretung gebildet, soweit nicht gemäß § 6 Absatz 1 und 2 etwas anderes bestimmt ist.

(2) Für Dienststellen mit weniger als 20 Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen bestimmt die Kirchenleitung durch Rechtsverordnung im Einvernehmen mit der Gesamtmitarbeitervertretung, ob und mit welchen anderen Dienststellen eine gemeinsame Mitarbeitervertretung gebildet wird.

## **§ 6 Dekanatsmitarbeitervertretung**

(1) Für die innerhalb eines Dekanats gelegenen Dienststellen der Kirchengemeinden und des Dekanats wird eine gemeinsame Mitarbeitervertretung gebildet (Dekanatsmitarbeitervertretung).

(2) In den Dekanaten können vorbehaltlich der Zustimmung der Kirchenverwaltung zu Beginn einer Wahlperiode in begründeten Ausnahmefällen mehrere Dekanatsmitarbeitervertretungen gebildet werden. Jede dieser Mitarbeitervertretungen muss am Tag der Wahlversammlung mindestens 20 Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen vertreten.

(3) Soll eine Aufteilung in mehrere Dekanatsmitarbeitervertretungen herbeigeführt werden, so muss der Beschluss in der letzten Mitarbeiterversammlung vor Ablauf der Wahlperiode von der Mehrheit der anwesenden stimmberechtigten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen gefasst werden.

(4) Bestanden bereits in der vorigen Wahlperiode mehrere Dekanatsmitarbeitervertretungen, so wird die Aufteilung beibehalten, wenn nicht in der letzten Mitarbeiterversammlung vor Ablauf der Wahlperiode für einen der Bereiche etwas anderes beschlossen wird.

## **§ 7 Verbandsmitarbeitervertretung**

(1) Für die dienststellenübergreifenden Angelegenheiten wird in kirchlichen Verbänden eine Verbandsmitarbeitervertretung gebildet, wenn im Bereich des Verbandes mindestens drei Mitarbeitervertretungen bestehen.

(2) Die Zuständigkeit der Verbandsmitarbeitervertretung erstreckt sich auf die Aufgaben der Mitarbeitervertretung nach §§ 33, 36, 37 und 38, soweit die dort genannten Angelegenheiten vom Verband verbindlich für die einzelnen Dienststellen entschieden werden. Die Verbandsmitarbeitervertretung bestimmt und wirkt im Rahmen ihrer Zuständigkeiten unter entsprechender Anwendung der §§ 36 bis 42 mit.

(3) Jede Mitarbeitervertretung im Bereich des Verbandes entsendet innerhalb von vier Wochen nach ihrer ersten Sitzung für die Dauer ihrer Amtszeit je ein Mitglied. Die erste Sitzung der Verbandsmitarbeitervertretung nach der Entsendung ihrer Mitglieder wird durch einen Vorsitzenden oder die Vorsitzende der Mitarbeitervertretung am Sitz des Verbandes einberufen.

(4) Die notwendigen Kosten der Verbandsmitarbeitervertretung trägt der Verband.

(5) Für die Verbandsmitarbeitervertretung gelten die Vorschriften dieses Gesetzes entsprechend.

## **II. Zusammensetzung und Wahl der Mitarbeitervertretung**

**§ 8 Zahl der Mitglieder.** (1) Die Mitarbeitervertretung besteht aus

- drei Mitgliedern, wenn sie bis zu 49,
- fünf Mitglieder, wenn sie 50 bis 99,
- sieben Mitglieder, wenn sie 100 bis 299,
- neun Mitglieder, wenn sie 300 oder mehr Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen vertritt.

Maßgeblich ist die Zahl der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen am Wahltag.

(2) Der Wahlvorschlag soll die Zusammensetzung der vertretenen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen widerspiegeln.

### **§ 9 Wahlberechtigung und Wählbarkeit**

(1) Wahlberechtigt sind alle Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen im Sinne des § 4, die am Wahltag das 16. Lebensjahr vollendet haben und nicht ohne Bezüge beurlaubt sind.

(2) Wählbar sind alle Wahlberechtigten, die am Wahltag voll geschäftsfähig sind und seit 6 Monaten der Dienststelle angehören.

(3) Die Wählbarkeit und Wahlberechtigung wird durch den Wahlvorstand festgestellt. In Zweifelsfällen entscheidet auf Antrag des Wahlvorstandes, der Dienststelle oder des oder der Betroffenen die Schlichtungsstelle.

### **§ 10 Wahlverfahren**

(1) Die Mitglieder der Mitarbeitervertretung werden in geheimer und unmittelbarer Wahl nach den Grundsätzen der Persönlichkeitswahl gewählt.

(2) Das Wahlverfahren wird durch Rechtsverordnung der Kirchenleitung im Einvernehmen mit der Gesamtmitarbeitervertretung geregelt.

### **§ 11 Wahlschutz und Wahlkosten**

(1) Niemand darf die Wahl der Mitarbeitervertretung behindern oder in einer gegen die guten Sitten verstoßenden Weise beeinflussen. Insbesondere darf kein Wahlberechtigter in der Ausübung seines aktiven oder passiven Wahlrechts beschränkt werden.

(2) Für die Kosten der Wahl gilt § 23 Absatz 1 und 5 entsprechend.

(3) Für die Versäumnis der Arbeitszeit infolge der Ausübung des Wahlrechts gilt § 31 Absatz 2 entsprechend. Für Mitglieder des Wahlvorstandes gelten die Vorschriften des § 15 (Ruhe und Erlöschen der Mitgliedschaft), § 17 Absatz 1 und 2 (Befreiung von der dienstlichen Tätigkeit) sowie des § 23 Absatz 1 (Kosten und Sachaufwand) entsprechend.

### **§ 12 Zeitpunkt der Wahlen**

(1) Die regelmäßigen Wahlen der Mitarbeitervertretungen finden alle 4 Jahr in der Zeit vom 1. Januar bis 31. März statt.

(2) Außerhalb dieser Zeit ist eine Mitarbeitervertretung unverzüglich neu zu wählen, wenn

- a) die Mehrheit der Mitglieder der Mitarbeitervertretung gleichzeitig ihr Amt niedergelegt hat,
- b) die Mitarbeitervertretung durch Spruch der Schlichtungsstelle aufgelöst worden ist,
- c) die Wahl der Mitarbeitervertretung mit Erfolg angefochten worden ist,
- d) im vorangegangenen Jahr keine Mitarbeitervertretung zustande kam.

(3) Wenn die Gesamtzahl der Mitglieder der Mitarbeitervertretung auch bei Nachrücken sämtlicher Wahlbewerber und Wahlbewerberinnen gemäß § 15 Absatz 3 unter die in § 8 Absatz 1 vorgeschriebene Zahl gesunken ist, ist auf einer Mitarbeiterversammlung eine Nachwahl in die Mitarbeitervertretung möglich oder auf Beschluss der Mitarbeiterversammlung eine Neuwahl durchzuführen.

(4) Ist eine Mitarbeitervertretung im Laufe des letzten Jahres einer Wahlperiode neu gewählt worden, so findet nach Ablauf der Wahlperiode keine Neuwahl statt.

### **III. Amtszeit der Mitarbeitervertretung**

#### **§ 13 Amtszeit**

(1) Die Amtszeit der Mitglieder der Mitarbeitervertretung dauert vier Jahre und beginnt in der Regel jeweils am 1. April des Jahres, in dem die regelmäßigen Wahlen nach § 12 stattfinden. Sie endet spätestens am 31. März des Jahres, in dem die Regelmäßigen Wahlen stattfinden.

(2) In den Fällen des § 12 Absatz 2 Buchstabe a) und c) und Absatz 3 führen die verbleibenden Mitglieder der Mitarbeitervertretung die Geschäfte weiter, bis die neue Mitarbeitervertretung gewählt und das Wahlergebnis bekannt gegeben und unanfechtbar geworden ist. Satz 1 gilt entsprechend, wenn sich die regelmäßige Wahl einer Mitarbeitervertretung aus organisatorischen Gründen verzögert, längstens aber für die Dauer von drei Monaten nach Ablauf der Wahlperiode.

(3) Nach einer Neuwahl im letzten Jahr der Wahlperiode nach § 12 Absatz 4 endet die Amtszeit mit dem Ende der nächstfolgenden Wahlperiode.

#### **§ 14 Abberufung und Auflösung**

(1) Bei grobem Missbrauch der Befugnisse oder bei grober Pflichtversäumnis kann die Schlichtungsstelle auf schriftlichen Antrag eines Drittels der wahlberechtigten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen oder auf Antrag der Dienststellenleitung

- a) die Abberufung eines Mitglieds der Mitarbeitervertretung oder
- b) die Auflösung der Mitarbeitervertretung beschließen (§ 52 Absatz 2 Buchstabe c und d).

Aus den gleichen Gründen kann auch die Mitarbeitervertretung bei der Schlichtungsstelle die Abberufung eines Mitgliedes beantragen.

(2) Ist die Mitarbeitervertretung auf Beschluss der Schlichtungsstelle aufgelöst, so setzt die Schlichtungsstelle einen Wahlvorstand ein. Dieser hat unverzüglich eine Neuwahl der Mitarbeitervertretung einzuleiten. Bis zur Neuwahl nimmt der Wahlvorstand die der Mitarbeitervertretung nach diesem Gesetz zustehenden Befugnisse und Pflichten wahr.

#### **§ 15 Ruhen und Erlöschen der Mitgliedschaft, Ersatzmitglieder**

(1) Die Mitgliedschaft in der Mitarbeitervertretung erlischt durch

- a) Ablauf der Amtszeit,
- b) Niederlegung des Amtes,
- c) Beendigung des Dienst- oder Arbeitsverhältnisses,
- d) Ausscheiden aus der Dienststelle,
- e) Verlust der Wählbarkeit,
- f) Abberufung des Mitgliedes aus der Mitarbeitervertretung durch die Schlichtungsstelle gemäß § 14 in Verbindung mit § 52.

(2) Die Mitgliedschaft in der Mitarbeitervertretung ruht,

- a) solange einem Mitglied die Führung der Dienstgeschäfte untersagt ist,
- b) wenn ein Mitglied länger als drei Monate an der Wahrnehmung seiner Dienstgeschäfte oder seines Amtes als Mitglied der Mitarbeitervertretung gehindert ist.

(3) In den Fällen des Absatzes 1 und für die Dauer des Ruhens der Mitgliedschaft nach Absatz 2 rückt der Wahlbewerber oder die Wahlbewerberin als Ersatzmitglied in die Mitarbeitervertretung nach, der oder die bei einer Neuwahl oder einer Nachwahl die nächstniedrigere Stimmenzahl erreicht hat.

(4) Für die Vertretung eines zeitweilig verhinderten Mitgliedes gilt Absatz 3 entsprechend.

#### **IV. Rechtsstellung der Mitglieder der Mitarbeitervertretung.**

##### **§ 16 Behinderungs- und Begünstigungsverbot**

Die Mitglieder der Mitarbeitervertretung dürfen in der Ausübung ihres Amtes nicht behindert und wegen ihrer Tätigkeit weder benachteiligt noch begünstigt werden. Sie führen ihr Amt unentgeltlich.

##### **§ 17 Befreiung von der dienstlichen Tätigkeit**

(1) Die Mitglieder der Mitarbeitervertretung sind von ihrer dienstlichen Tätigkeit zu befreien, soweit es zur ordnungsgemäßen Durchführung ihrer Aufgaben erforderlich ist. Versäumnis der Arbeitszeit, die zur Durchführung der Aufgaben der Mitarbeitervertretung erforderlich ist, hat keine Minderung der Dienstbezüge oder des Arbeitsentgelts zu Folge.

(2) Können die Aufgaben der Mitarbeitervertretung aus dienstlichen Gründen nicht innerhalb der Arbeitszeit wahrgenommen werden, so ist hierfür Freizeitausgleich zu gewähren, soweit für die Tätigkeit als Mitglied der Mitarbeitervertretung mehr als vier Stunden Freizeit im Monat aufgewandt wurden. Der Umfang der außerhalb der Arbeitszeit erbrachten Tätigkeit ist vom Vorsitzenden der Mitarbeitervertretung schriftlich zu bestätigen.

(3) Soweit der Freizeitausgleich nach Absatz 2 aus dienstlichen Gründen nicht gewährt werden kann, erhalten die Mitglieder der Mitarbeitervertretung für die Wahrnehmung von Aufgaben der Mitarbeitervertretung außerhalb der Arbeitszeit eine Vergütung nach dem für die in Betracht kommenden Stundensatz.

(4) Absatz 1 gilt entsprechend für die Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen, soweit diese Kenntnisse vermitteln, die für die Arbeit der Mitarbeitervertretung erforderlich sind. Bei der Auswahl von Mitgliedern für die Teilnahme an solchen Veranstaltungen hat die Mitarbeitervertretung die dienstlichen Notwendigkeiten zu berücksichtigen und der Dienststellenleitung die Teilnehmer sowie den Zeitpunkt und die Dauer der Veranstaltung rechtzeitig mitzuteilen.

##### **§ 18 Freistellung**

(1) Über die Freistellung von Mitgliedern der Mitarbeitervertretung vom Dienst kann zwischen der Mitarbeitervertretung und der Dienststellenleitung für die Dauer der Amtszeit eine Vereinbarung getroffen werden.

(2) Wird eine Vereinbarung nicht getroffen, so ist zur Wahrnehmung der Aufgaben der Mitarbeitervertretung auf deren Antrag ein Mitglied der Mitarbeitervertretung (in der Regel der oder die Vorsitzende) von der dienstlichen Tätigkeit freizustellen, und zwar bei einer Zahl von Mitarbeitern, deren regelmäßige Arbeitszeit mindestens 8 Stunden pro Woche beträgt, ab 50 bis zu 3 Stunden pro Woche

ab 100 bis zu 5 Stunden pro Woche  
ab 200 bis zu 10 Stunden pro Woche  
ab 300 bis zu 20 Stunden pro Woche.

(3) Die Freistellung darf die Hälfte der wöchentlichen Arbeitszeit des Mitgliedes der Mitarbeitervertretung nicht überschreiten. Die Freistellung kann nach ihrem Umfang auf mehrere Mitglieder der Mitarbeitervertretung verteilt werden.

### **§ 19 Kündigungsschutz**

(1) Einem Mitglied der Mitarbeitervertretung darf nur gekündigt werden, wenn ein Grund zur außerordentlichen Kündigung vorliegt oder wenn die Dienststelle ganz oder zu einem wesentlichen Teil aufgelöst wird und das Mitglied aus betrieblichen Gründen nicht anderweitig beschäftigt werden kann. Die Kündigung unterliegt der Mitbestimmung der Mitarbeitervertretung (§ 39).

(2) Wird die Dienststelle oder ein wesentlicher Teil von ihr aufgelöst, so ist die Kündigung frühestens zu dem Tag zulässig, an dem die Dienststelle oder der Dienststellenteil geschlossen wird, es sei denn, dass wegen zwingender dienstlicher Gründe zu einem früheren Zeitpunkt gekündigt werden muss.

(3) Für die Kündigung von ehemaligen Mitgliedern der Mitarbeitervertretung innerhalb eines Jahres nach Beendigung ihres Amtes gilt Absatz 1 entsprechend, es sei denn, dass sie durch die Schlichtungsstelle nach § 14 von ihrem Amt abberufen worden sind. Für ein Ersatzmitglied gilt Satz 1 entsprechend für die Dauer eines Jahres, nachdem es zuletzt in seiner Eigenschaft als Ersatzmitglied tätig geworden ist.

(4) Mitglieder der Mitarbeitervertretung dürfen gegen ihren Willen nur versetzt oder abgeordnet werden, wenn dies aus wichtigen dienstlichen Gründen unvermeidbar ist und die Mitarbeitervertretung zustimmt.

### **§ 20 Schweigepflicht**

(1) Die Mitglieder der Mitarbeitervertretung haben über die ihnen auf Grund ihrer Zugehörigkeit zur Mitarbeitervertretung bekannt gewordenen Angelegenheiten Stillschweigen zu bewahren, soweit die Geheimhaltung der Natur der Sache nach erforderlich oder von der Dienststellenleitung angeordnet oder von der Mitarbeitervertretung beschlossen worden ist. Die Schweigepflicht gilt auch nach dem Ausscheiden aus dem Dienstverhältnis oder aus der Mitarbeitervertretung.

(2) Der Schweigepflicht unterliegen auch andere Personen, die an einer Sitzung der Mitarbeitervertretung teilnehmen; hierauf hat der oder die Vorsitzende hinzuweisen.

(3) Die Schweigepflicht besteht nicht gegenüber anderen Mitgliedern der Mitarbeitervertretung, der betroffenen Person und der Schlichtungsstelle. Sie entfällt auf Beschluss der Mitarbeitervertretung gegenüber der Dienststellenleitung und gegenüber der Stelle, die die Aufsicht über die Dienststellenleitung führt, wenn die betroffene Person zustimmt.

## **V. Geschäftsführung und Sitzungen der Mitarbeitervertretung**

### **§ 21 Übergabe von Unterlagen**

(1) Bei Beendigung der Mitgliedschaft in der Mitarbeitervertretung händigen alle Mitglieder ihre vorhandenen Unterlagen dem oder der Vorsitzenden aus. Der oder die Vorsitzende

übergibt die Unterlagen nach der Neuwahl dem oder der neuen Vorsitzenden zur Weitergabe an die neugewählten Mitglieder.

(2) Kommt keine neue Mitarbeitervertretung zustande, übergibt der oder die Vorsitzende die vorhandenen Unterlagen dem oder der Vorsitzenden der Gesamtmitarbeitervertretung.

## **§ 22 Information und Sprechstunden**

(1) Zur Durchführung ihrer Aufgaben ist die Mitarbeitervertretung rechtzeitig und umfassend zu unterrichten. Alle erforderlichen Unterlagen sind ihr rechtzeitig zu überlassen.

(2) Bei Einstellungen sind ihr die Bewerbungsunterlagen der in die engere Wahl zu ziehenden Bewerber und Bewerberinnen und der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen aus dem Vertretungsbereich der Mitarbeitervertretung zu überlassen. Auf Antrag der Mitarbeitervertretung sind die Unterlagen sämtlicher Bewerber und Bewerberinnen zu überlassen. Führungszeugnisse nach dem Bundeszentralregistergesetz, Strafurteile und Gesundheitszeugnisse sind nicht vorzulegen.

(3) Personalakten dürfen nur mit vorheriger schriftlicher Zustimmung des betroffenen Mitarbeiters oder der betroffenen Mitarbeiterin und nur durch ein von ihm oder ihr zu bestimmendes Mitglied der Mitarbeitervertretung in der Dienststelle eingesehen werden. Die Vorschriften der Personalaktenordnung vom 27. Oktober 1975 (ABl. 1975 S.232) sind einzuhalten.

(4) Die Mitarbeitervertretung ist berechtigt, Sprechstunden während der Dienstzeit abzuhalten.

(5) Mitglieder der Mitarbeitervertretung sind berechtigt, Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen am Arbeitsplatz aufzusuchen, soweit dies zur Durchführung ihrer Aufgaben erforderlich ist.

## **§ 23 Kosten und Sachaufwand**

(1) Die durch die Tätigkeit der Mitarbeitervertretung entstehenden notwendigen Kosten für Geschäftsbedarf, Reisen und Vertretungen trägt die Dienststelle, bei der die Mitarbeitervertretung gebildet ist, in den Fällen von § 6 Absatz 1 und 2 das Dekanat, dem die Kosten auf Nachweis aus gesamtkirchlichen Mitteln zu erstatten sind. In Sonderfällen bestimmt die Kirchenverwaltung den Kostenträger.

(2) Kosten, die durch Beiziehung Sachkundiger entstehen, werden nur dann vom Kostenträger übernommen, wenn er der Kostenübernahme vorher zugestimmt hat. Kommt keine Einigung zustande, entscheidet die Schlichtungsstelle.

(3) Für die Sitzungen, die Sprechstunden und die laufende Geschäftsführung hat die Dienststelle die erforderlichen Räume und den Geschäftsbedarf zur Verfügung zu stellen. In den Fällen von § 6 sollen nach Möglichkeit Räumlichkeiten verschiedener Dienststellen in Anspruch genommen werden.

(4) Reisen der Mitglieder der Mitarbeitervertretung, die für ihre Tätigkeit notwendig sind, gelten als Dienstreisen. Gehen sie über den räumlichen Vertretungsbereich der Mitarbeitervertretung hinaus, so sind sie rechtzeitig vorher dem Kostenträger anzuzeigen. Für die Erstattung von Reisekosten gelten die allgemeinen für die Evangelische Kirche in Hessen und Nassau gültigen Bestimmungen. Reisekostenvergütung wird nach dem Bundesreisekostengesetz nach Stufe B gewährt. Bei Übernahme der Verpflegungskosten von Amts wegen werden anteilige Tagegelder nicht gewährt.

(5) Die Mitarbeitervertretung darf für ihre Zwecke von den Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen keine Beiträge erheben oder annehmen.

(6) Die Tätigkeit der Mitarbeitervertretung gilt als Dienst im Sinne der Unfallfürsorgebestimmungen.

#### **§ 24 Vorsitz**

(1) Die Mitarbeitervertretung wählt geheim und mit der Mehrheit ihrer gesetzlichen Mitglieder aus ihrer Mitte den Vorsitzenden oder die Vorsitzende und den Stellvertreter oder die Stellvertreterin. Vorsitz und stellvertretender Vorsitz sollen von Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen unterschiedlicher Berufsgruppen wahrgenommen werden.

(2) Der oder die Vorsitzende führt die laufenden Geschäfte und vertritt die Mitarbeitervertretung. Näheres kann durch eine Geschäftsordnung geregelt werden.

(3) Der oder die Vorsitzende wird in allen Aufgaben nach diesem Gesetz im Verhinderungsfall vertreten von dem Stellvertreter oder der Stellvertreterin. Bei deren Verhinderung nimmt das lebensälteste Mitglied die Aufgaben des Vorsizes wahr.

#### **§ 25 Sitzungen der Mitarbeitervertretung**

(1) Der oder die Vorsitzende beruft die Sitzungen ein. Die Sitzungen finden in der Regel während der Arbeitszeit statt. Dabei soll auf die dienstlichen Erfordernisse Rücksicht genommen werden. Die Dienststellenleitungen sind von Ort und Zeitpunkt der Sitzungen rechtzeitig vorher zu verständigen.

(2) Die Mitglieder der Mitarbeitervertretung sind mindestens eine Woche vor der Sitzung unter Mitteilung der Tagesordnung einzuladen. Bei besonderer Dringlichkeit kann die Einladungsfrist verkürzt werden.

(3) Die Sitzungen werden von dem oder der Vorsitzenden geleitet. Sie sind nicht öffentlich.

(4) Der oder die Vorsitzende hat eine Sitzung unverzüglich einzuberufen, wenn es

- a) von einem Drittel der Mitglieder der Mitarbeitervertretung,
- b) von der Dienststellenleitung oder
- c) von der Vertrauensperson der Schwerbehinderten

beantragt wird und die Behandlung der Angelegenheit keinen Aufschub duldet.

(5) Die erste Sitzung der neugewählten Mitarbeitervertretung wird von dem oder der Vorsitzenden des Wahlvorstandes innerhalb einer Woche nach der Wahl einberufen und bis zur Wahl des oder der Vorsitzenden geleitet.

#### **§ 26 Teilnahme an den Sitzungen**

(1) Vertreter und Vertreterinnen der Dienststellenleitung im Sinne des § 3 des Gesetzes sind berechtigt, die Anträge und Anliegen der Dienststelle in den Sitzungen der Mitarbeitervertretung zu vertreten. Auf Antrag der Mitarbeitervertretung hat ein Vertreter oder eine Vertreterin der Dienststellenleitung an einer Sitzung teilzunehmen. Dies gilt besonders für strittige Angelegenheiten, in denen eine Einigung angestrebt werden soll.

(2) Die Mitarbeitervertretung kann beschließen, zu einzelnen Punkten der Tagesordnung sachkundige Personen einzuladen.

(3) An den Sitzungen der Mitarbeitervertretung kann die Vertrauensperson der Schwerbehinderten mit beratender Stimme teilnehmen. Sie ist von dem oder der



Vorsitzenden rechtzeitig über den Termin und die Tagesordnung der Sitzung zu verständigen.

(4) Die Mitarbeitervertretung fasst ihre Beschlüsse in Abwesenheit des Vertreters oder der Vertreterin der Dienststellenleitung und der nach Absatz 2 hinzugezogenen Personen.

(5) Ein Mitglied der Mitarbeitervertretung darf an Beratungen und Abstimmungen nicht teilnehmen, wenn es sich um soziale oder persönliche Angelegenheiten handelt, von denen es selbst, sein Ehegatte oder eine mit ihm verwandte oder verschwägerte Person betroffen ist. Entsprechendes gilt für diejenigen Personen, die nach diesem Gesetz berechtigt sind, an den Sitzungen der Mitarbeitervertretung teilzunehmen.

### **§ 27 Beschlussfähigkeit und Beschlussfassung**

(1) Die Mitarbeitervertretung ist beschlussfähig, wenn mehr als die Hälfte der Mitglieder anwesend ist.

(2) Die Beschlüsse werden mit der Mehrheit der Stimmen der anwesenden Mitglieder gefasst.

(3) Ein Antrag der Dienststellenleitung ist nur dann abgelehnt, wenn die Mehrheit der Anwesenden dagegen gestimmt hat.

### **§ 28 Sitzungsniederschriften**

(1) Über jede Sitzung der Mitarbeitervertretung ist eine Niederschrift anzufertigen, welche die Namen der Teilnehmer und Teilnehmerinnen, die Verhandlungsgegenstände, den Wortlaut der Beschlüsse und das Abstimmungsergebnis enthalten muss. Sie ist bei den Akten der Mitarbeitervertretung aufzubewahren.

(2) Die Niederschrift ist von dem oder der Vorsitzenden und einem weiteren Mitglied der Mitarbeitervertretung zu unterzeichnen.

(3) Der Dienststellenleitung sind die Beschlüsse über die auf ihren Antrag behandelten Gegenstände schriftlich mitzuteilen.

### **§ 29 Zusammensetzung, Teilversammlungen**

(1) Die Mitarbeiterversammlung besteht aus den Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen der in der Mitarbeitervertretung zusammengeschlossenen Dienststellen. Sie ist nicht öffentlich und wird von dem oder der Vorsitzenden der Mitarbeitervertretung einberufen und geleitet. Die Dienststellenleitung ist rechtzeitig über Zeit und Ort der Mitarbeiterversammlung zu informieren.

(2) Kann nach den dienstlichen Verhältnissen eine gemeinsame Versammlung aller Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen nicht stattfinden, so sind Teilversammlungen abzuhalten. Die Mitarbeitervertretung kann auch dann Teilversammlungen durchführen, wenn dies für die Erörterung der besonderen Belange der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen einer oder mehrerer Dienststellen oder einer oder mehrerer Berufsgruppen erforderlich erscheint.

(3) An den Mitarbeiterversammlungen können Vertreter der Dienststellenleitung und der Gesamtmitarbeitervertretung teilnehmen, soweit sie dazu von der Mitarbeitervertretung eingeladen worden sind.

(4) Zu Mitarbeiterversammlungen, auf denen ein Antrag der Dienststellenleitung behandelt wird, ist sie zu diesem Tagesordnungspunkt einzuladen.

### **§ 30 Ordentliche und außerordentliche Mitarbeiterversammlungen**

(1) Die Mitarbeitervertretung hat einmal im Laufe des Jahres eine ordentliche Mitarbeiterversammlung einzuberufen und ihr einen Tätigkeitsbericht zu erstatten. In begründeten Fällen kann eine zweite ordentliche Mitarbeiterversammlung im Jahr einberufen werden.

(2) Die Mitarbeitervertretung ist berechtigt und auf Antrag einer beteiligten Dienststellenleitung oder eines Viertels der wahlberechtigten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen verpflichtet, eine außerordentliche Mitarbeiterversammlung einzuberufen und den Gegenstand, dessen Beratung beantragt ist, auf die Tagesordnung zu setzen.

### **§ 31 Zeitpunkt der Mitarbeiterversammlung und Verdienstausschluss**

(1) Die ordentlichen und die auf Wunsch einer Dienststellenleitung einberufenen Mitarbeiterversammlungen finden während der Arbeitszeit statt, soweit nicht die dienstlichen Verhältnisse eine andere Regelung erfordern. Andere Mitarbeiterversammlungen finden außerhalb der Arbeitszeit statt. Hiervon kann im Einvernehmen mit den beteiligten Dienststellenleitungen abgewichen werden.

(2) Die Teilnahme an den Mitarbeiterversammlungen, die während der Arbeitszeit stattfinden, hat keine Minderung des Arbeitsentgelts zur Folge.

(3) Die notwendigen Fahrtkosten zum Tagungsort der Mitarbeiterversammlung werden den Teilnehmern von ihrer Dienststelle erstattet.

### **§ 32 Themen der Mitarbeiterversammlung**

Die Mitarbeiterversammlung kann der Mitarbeitervertretung Anträge unterbreiten und zu ihren Beschlüssen Stellung nehmen. Sie darf alle Angelegenheiten behandeln, die die Dienststelle oder ihre Beschäftigten unmittelbar betreffen, insbesondere Tarif-, Besoldungs- und Sozialangelegenheiten.

## **VII. Aufgaben und Befugnisse der Mitarbeitervertretung**

### **§ 33 Allgemeine Aufgaben der Mitarbeitervertretung**

Die Mitarbeitervertretung hat folgende allgemeine Aufgaben:

- a) Sie hat die beruflichen, wirtschaftlichen und sozialen Belange der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen zu fördern, das Verständnis für den Auftrag der Kirche zu stärken und für eine gute Zusammenarbeit innerhalb der Dienstgemeinschaft einzutreten.
- b) Sie hat berechtigte Anliegen bei der Dienststellenleitung zu vertreten und sich der persönlichen Sorgen und Nöte der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen anzunehmen, soweit sie im Zusammenhang mit der beruflichen Tätigkeit stehen. Das Recht des einzelnen Mitarbeiters oder der einzelnen Mitarbeiterin, eigene Anliegen der Dienststellenleitung selbst vorzutragen, bleibt unberührt.
- c) Sie hat Beschwerden von Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen entgegenzunehmen und, falls sie berechtigt erscheinen, durch Verhandlungen mit der Dienststellenleitung auf Abhilfe hinzuwirken.
- d) Sie hat dafür einzutreten, dass die arbeits-, sozial- und dienstrechtlichen Bestimmungen und Vereinbarungen eingehalten werden.
- e) Sie hat die Eingliederung Schwerbehinderter und sonstiger hilfs- und schutzbedürftiger Personen in die Dienststelle zu fördern und sich für eine ihren Kenntnissen und Fähigkeiten entsprechende Beschäftigung einzusetzen.
- f) Sie hat die Eingliederung ausländischer Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in die Dienststelle zu unterstützen und das Verständnis zwischen ihnen und den deutschen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen zu fördern.

### **§ 34 Zusammenarbeit zwischen Mitarbeitervertretung und Dienststellenleitung**

(1) Mitarbeitervertretung und Dienststellenleitung arbeiten vertrauensvoll und partnerschaftlich zusammen. Sie haben sich bei der Erfüllung ihrer Aufgaben gegenseitig zu unterstützen und darauf zu achten, dass alle Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen nach Recht und Billigkeit behandelt werden, insbesondere dass jede unterschiedliche Behandlung von Personen wegen ihres Geschlechts, ihrer Abstammung und Nationalität unterbleibt.

(2) Mitarbeitervertretung und Dienststellenleitung sollen mindestens einmal jährlich zur Besprechung allgemeiner Fragen des Dienstbetriebs und der Dienstgemeinschaft sowie zum Austausch von Vorschlägen und Anregungen zusammenkommen.

(3) Mitarbeitervertretungen nach § 6 Absatz 1 und 2 sollen auf Einladung des oder der Vorsitzenden des Dekanatssynodalvorstandes mindestens einmal jährlich auf Dekanats Ebene mit Vertretern der Dienststellen zu gemeinsamer Beratung zusammenkommen.

(4) Die Mitarbeitervertretung kann zu Sitzungen der Dienststellenleitung eingeladen werden, wenn sie das in besonderen Fällen beantragt. Sie ist zu Tagesordnungspunkten, die von ihr gestellte Anträge behandeln, einzuladen.

(5) Die Vorsitzenden der Mitarbeitervertretungen auf Dekanats Ebene sind zu allen Tagungen der Dekanatssynode als Gäste einzuladen. Das gilt auch für die Verbandsversammlungen der kirchlichen Verbände, sofern für den Bereich des Verbandes keine Verbandsmitarbeitervertretung gebildet worden ist. Besteht eine Verbandsmitarbeitervertretung, ist zu den Tagungen der Verbandsversammlungen der oder die Vorsitzende der Verbandsmitarbeitervertretung als Gast einzuladen.

(6) In Streitfragen soll eine Einigung durch Aussprache angestrebt werden. Erst wenn diese Bemühungen gescheitert sind, sollen andere Stellen im Rahmen der dafür geltenden Bestimmungen oder die Schlichtungsstelle angerufen werden.

(7) Mitarbeitervertretung und Dienststellenleitung dürfen sich bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben nach diesem Gesetz nicht parteipolitisch betätigen. Es ist darauf zu achten, dass die Vereinigungsfreiheit der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen nicht beeinträchtigt wird.

### **§ 35 Dienstvereinbarungen**

(1) Die Mitarbeitervertretung und die Dienststelle können Dienstvereinbarungen abschließen, soweit keine Regelung durch Rechtsvorschriften oder allgemeine Richtlinien besteht.

(2) Dienstvereinbarungen sind schriftlich niederzulegen, von beiden Seiten zu unterzeichnen und in geeigneter Weise bekanntzumachen. Sie können, soweit nichts anderes vereinbart ist, mit einer Frist von drei Monaten gekündigt werden.

### **§ 36 Mitbestimmung in sozialen Angelegenheiten**

Die Mitarbeitervertretung bestimmt gemäß § 39 mit in sozialen Angelegenheiten der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen im Rahmen der Zuständigkeit der Dienststelle und der geltenden Bestimmungen über

- a) Bestellung von Vertrauens- und Betriebsärzten oder -ärztinnen,
- b) Maßnahmen zur Verhütung von Dienst- und Arbeitsunfällen und sonstigen Gesundheitsschädigungen, einschließlich der Bestellung von Sicherheitsbeauftragten,
- c) Zuweisung von Wohnungen, über welche die Dienststelle zugunsten der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen verfügt mit Ausnahme der Dienstwohnungen, Zuweisung von Mitarbeiterparkplätzen,

- d) Regelung der Ordnung und des Verhaltens der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in der Dienststelle,
- e) allgemeine Regelung der betrieblichen Arbeitszeit,
- f) Errichtung, Verwaltung und Auflösung von sozialen Einrichtungen zugunsten der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen,
- g) Aufstellung von Richtlinien zur Gewährung von Darlehen, Unterstützungen und anderen sozialen Zuwendungen für Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen,
- h) grundsätzliche Regelungen der Aus-, Fort- und Weiterbildung von Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen, soweit die Dienststelle dafür zuständig ist,
- i) allgemeine Grundsätze für die Aufstellung des Urlaubsplans,
- j) Maßnahmen zur Behebung von schwerwiegenden Mängeln und Beeinträchtigungen des Arbeitsplatzes,
- k) Einführung von technischen Einrichtungen, die dazu geeignet sind, die Leistung oder das Verhalten von Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen zu kontrollieren, die die Gesundheit gefährden oder die die Bestimmungen des Datenschutzes der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen berühren,
- l) Einführung, wesentliche Änderung oder Erweiterung von grundlegend neuen Arbeitsmethoden,
- m) dauerhafte Vergabe von Arbeitsbereichen, die bisher von Beschäftigten der Dienststelle wahrgenommen werden.

### **§ 37 Mitbestimmung in Personalangelegenheiten**

(1) Die Mitarbeitervertretung bestimmt gemäß § 39 mit in Personalangelegenheiten der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen im Sinne des § 4 bei

- a) Anstellung, Einstellung,
- b) Eingruppierung, Höhergruppierung, Rückgruppierung und Beförderung,
- c) Übertragung einer höher oder niedriger zu bewertenden Tätigkeit von voraussichtlich mehr als dreimonatiger Dauer,
- d) Festlegung von Beurteilungs- und Beförderungsrichtlinien,
- e) Versetzung oder Abordnung zu einer anderen Dienststelle von mehr als dreimonatiger Dauer,
- f) Weiterbeschäftigung über die Altersgrenze hinaus,
- g) Versagung der Genehmigung einer Nebenbeschäftigung,
- h) Anordnungen, welche die Freiheit in der Wahl der Wohnung beschränken,
- i) ordentlicher Kündigung,
- j) Erstellung eines Sozialplans.

(2) Die außerordentliche Kündigung unterliegt nicht der Mitbestimmung durch die Mitarbeitervertretung. Diese ist jedoch unwirksam, wenn der Mitarbeitervertretung nicht vorher Gelegenheit zur Stellungnahme gegeben worden ist. Die Dienststellenleitung hat die beabsichtigte außerordentliche Kündigung zu begründen. Hat die Mitarbeitervertretung Bedenken, so hat sie diese spätestens innerhalb von drei Arbeitstagen schriftlich mitzuteilen.

(3) Die Mitbestimmung erstreckt sich nicht auf die Personalangelegenheiten der Personen, die nach dem Kirchengesetz über den Pfarrerausschuß vertreten werden, oder die durch die Kirchensynode gewählt oder durch die Kirchenleitung berufen werden.

(4) Nicht mitbestimmungspflichtige Änderungen von Arbeitsverträgen sind bei Zustimmung des Mitarbeiters bzw. der Mitarbeiterin der Mitarbeitervertretung mitzuteilen.

## **§ 38 Mitwirkung in organisatorischen, wirtschaftlichen und sonstigen Angelegenheiten**

- (1) Die Mitarbeitervertretung wirkt gemäß § 40 mit
- a) bei der Aufstellung und Änderung von Stellenplänen, der Errichtung oder Aufhebung von Stellen und der Stellenbewertung,
  - b) bei der Aufstellung von Organisationsplänen, die zu einer Neuverteilung der Aufgaben führen oder die Arbeitsabläufe wesentlich verändern,
  - c) bei der Aufstellung von allgemeinen Grundsätzen für die Bemessung des Personalbedarfs,
  - d) bei der Auflösung, Einschränkung, Verlegung und Zusammenlegung von Dienststellen oder wesentlichen Teilen von ihnen,
  - e) bei Entlassung von Kirchenbeamten auf Probe oder auf Widerruf oder von Kirchenbeamtinnen auf Probe oder auf Widerruf, soweit sie nicht selbst die Entlassung beantragt haben,
  - f) auf Wunsch des oder der Betroffenen bei vorzeitiger Versetzung von Kirchenbeamten und Kirchenbeamtinnen in den Ruhestand oder bei Versetzung in den Wartestand.

(2) Die Mitwirkungsrechte nach Absatz 1 Buchstabe a), b) und c) greifen nicht ein, soweit Angelegenheiten des in § 37 Absatz 3 genannten Personenkreises betroffen sind.

## **§ 39 Verfahren bei der Mitbestimmung**

(1) Soweit eine Maßnahme der Mitbestimmung der Mitarbeitervertretung unterliegt, kann sie nur mit ihrer Zustimmung durchgeführt werden; solange die Zustimmung nicht schriftlich vorliegt, ist die Maßnahme rechtsunwirksam.

(2) Die Dienststellenleitung unterrichtet die Mitarbeitervertretung rechtzeitig, d.h. mindestens zwei Wochen vor der Durchführung, von einer beabsichtigten Maßnahme und beantragt ihre Zustimmung.

(3) Die Zustimmung zu einer Maßnahme gilt auch als erteilt, wenn die Mitarbeitervertretung nicht binnen zwei Wochen schriftlich die Maßnahme ablehnt oder eine mündliche Erörterung verlangt. Die Frist rechnet vom Zugang der Mitteilung an den Vorsitzenden oder die Vorsitzende der Mitarbeitervertretung. Der Zugang ist unverzüglich schriftlich zu bestätigen.

(4) In besonders dringenden Fällen kann die Dienststellenleitung die in Absatz 2 und 3 genannten Fristen von zwei Wochen bis auf drei Arbeitstage verkürzen. § 39 Absatz 3 Satz 2 und 3 gelten entsprechend.

(5) Versagt die Mitarbeitervertretung die Zustimmung, so hat die Dienststellenleitung, wenn sie auf Durchführung der Maßnahme besteht, binnen zwei Wochen die Schlichtungsstelle anzurufen und nach § 53 Absatz 1 zu beantragen, die Zustimmung der Mitarbeitervertretung zu ersetzen. Die Frist rechnet vom Zugang der Ablehnung durch die Mitarbeitervertretung bei der Dienststellenleitung.

## **§ 40 Verfahren bei der Mitwirkung**

(1) Soweit eine Maßnahme der Mitwirkung unterliegt, kann sie nur durchgeführt werden, nachdem die Dienststellenleitung die Mitarbeitervertretung zur Stellungnahme aufgefordert hat; auf Verlangen der Mitarbeitervertretung ist die beabsichtigte Maßnahme mit dem Ziel der Einigung zu erörtern.

(2) Für das Verfahren bei der Mitwirkung gelten die Vorschriften des § 39 Absatz 2, 3 und 4 entsprechend.

(3) Entspricht die Dienststellenleitung den Einwänden der Mitarbeitervertretung nicht oder nicht in vollem Umfang, so gibt sie ihre Entscheidung schriftlich unter Angabe der Gründe bekannt.

(4) Im Falle von Absatz 3 kann die Mitarbeitervertretung die Schlichtungsstelle binnen einer Frist von zwei Wochen nach Zugang der Entscheidung der Dienststellenleitung anrufen und eine Überprüfung der Entscheidung nach § 52 Absatz 3 beantragen.

#### **§ 41 Vorläufige Maßnahmen bei Mitbestimmungsangelegenheiten**

(1) Die Dienststellenleitung kann bei Maßnahmen, die der Mitbestimmung unterliegen und keinen Aufschub dulden, vorläufige Regelungen treffen. Die betroffenen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen sowie die zuständige Mitarbeitervertretung sind unverzüglich von der Sach- und Rechtslage zu unterrichten.

(2) Lehnt die Mitarbeitervertretung die vorläufige Maßnahme innerhalb von sieben Kalendertagen schriftlich ab, so hat die Dienststellenleitung innerhalb von drei weiteren Arbeitstagen gemäß § 39 Absatz 5 die Schlichtungsstelle anzurufen oder die vorläufige Maßnahme zu beenden. Die Fristen nach Satz 1 rechnen vom Zugang der Mitteilung an den Vorsitzenden oder die Vorsitzende der Mitarbeitervertretung bzw. der Dienststellenleitung. Der Zugang ist unverzüglich schriftlich zu bestätigen.

(3) Verletzt die Dienststellenleitung ihre Pflichten aus Absatz 2, so ist die Mitarbeitervertretung berechtigt, innerhalb von zwei Wochen nach Kenntniserlangung, die Schlichtungsstelle anzurufen und die Feststellung der Unwirksamkeit der vorläufigen Maßnahme zu beantragen.

#### **§ 42 Initiativrecht**

(1) Die Mitarbeitervertretung ist berechtigt, im Rahmen ihrer Aufgaben und Befugnisse Maßnahmen nach § 36 und 37 anzuregen oder zu beantragen.

(2) Beantragt eine Mitarbeitervertretung eine Maßnahme nach Absatz 1, soll sich die Dienststellenleitung hierzu innerhalb eines Monats schriftlich äußern. Entspricht sie dem Antrag nicht, so teilt sie ihre Gründe schriftlich mit. Die Mitarbeitervertretung kann die Schlichtungsstelle anrufen, wenn sich die Dienststellenleitung ohne Grund nicht innerhalb der genannten Frist geäußert hat.

(3) Handelt es sich bei der beantragten Maßnahme um eine soziale Maßnahme im Sinne des § 36, so ist die Mitarbeitervertretung berechtigt, innerhalb von 14 Tagen nach Zugang der Ablehnung die Schlichtungsstelle anzurufen und die Anordnung der Maßnahmen zu beantragen.

### **VIII . Gesamtmitarbeitervertretung**

#### **§ 43 Wahl der Gesamtmitarbeitervertretung**

(1) Für den Bereich der Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau wird eine Gesamtmitarbeitervertretung für die Dauer einer Wahlperiode der Mitarbeitervertretungen gebildet. Sie besteht aus sieben Personen und wird nach den allgemeinen Wahlen der Mitarbeitervertretungen jeweils in der Zeit vom 1. April bis 31. Mai durch die Vorsitzenden der Mitarbeitervertretungen gewählt.

(2) Das Wahlverfahren wird durch Rechtsverordnung der Kirchenleitung im Benehmen mit der Gesamtmitarbeitervertretung geregelt.

(3) Für die Wahldurchführung gelten die Vorschriften des  
§ 10 (Wahlverfahren),  
§ 11 Absatz 1 (Wahlschutz),  
§ 12 Absatz 2 und 3 (Zeitpunkt der Wahlen),  
§ 15 (Ruhe u. Erlöschen der Mitgliedschaft im Wahlvorstand) und  
§ 17 (Befreiung von der dienstlichen Tätigkeit)  
entsprechend.

(4) Für die Zusammensetzung der Gesamtmitarbeitervertretung gilt § 8 Absatz 2  
entsprechend.

(5) Die Kosten der Wahl der Gesamtmitarbeitervertretung einschließlich der Reisekosten und  
eventueller Vertretungskosten trägt die Evangelische Kirche in Hessen und Nassau.

#### **§ 44 Amtszeit und Mitgliedschaft in der Gesamtmitarbeitervertretung**

(1) Die Amtszeit der Gesamtmitarbeitervertretung dauert 4 Jahre und beginnt in der Regel  
am 1. Juni des Wahljahres.

(2) Für die Amtszeit und die Mitgliedschaft in der Gesamtmitarbeitervertretung gelten  
außerdem die Vorschriften des § 13 Absatz 2 (Amtszeit) und § 15 (Ruhe und Erlöschen der  
Mitgliedschaft) entsprechend.

(3) Eine Abberufung oder Auflösung entsprechend § 14 kann auf Antrag eines Drittels aller  
Mitarbeitervertretungen oder auf Antrag der Kirchenleitung erfolgen. Die Abberufung eines  
ihrer Mitglieder kann auch von der Gesamtmitarbeitervertretung beantragt werden. Wird die  
Gesamtmitarbeitervertretung auf Beschluss der Schlichtungsstelle aufgelöst, so setzt die  
Schlichtungsstelle einen Wahlvorstand zur Neuwahl der Gesamtmitarbeitervertretung ein.

#### **§ 45 Rechtsstellung der Mitglieder der Gesamtmitarbeitervertretung**

(1) Für die Rechtsstellung der Mitglieder der Gesamtmitarbeitervertretung gelten die  
Vorschriften des  
§ 16 (Behinderungsverbot),  
§ 17 (Befreiung von der dienstlichen Tätigkeit),  
§ 19 (Kündigungsschutz) und  
§ 20 (Schweigepflicht)  
entsprechend.

(2) Über die Freistellung von Mitgliedern der Gesamtmitarbeitervertretung kann zwischen der  
Gesamtmitarbeitervertretung und der Kirchenleitung im Benehmen mit der betroffenen  
Dienststelle eine Vereinbarung getroffen werden.

#### **§ 46 Geschäftsführung der Gesamtmitarbeitervertretung**

(1) Für die Geschäftsführung der Gesamtmitarbeitervertretung gelten die Vorschriften des  
§ 21 Absatz 1 (Übergabe von Unterlagen),  
§ 22 Absätze 1, 4 und 5 (Information und Sprechstunden),  
§ 23 Absätze 2 bis 6 (Kosten und Sachaufwand),  
§ 24 (Vorsitz),  
§ 25 Absätze 1 bis 4 (Sitzungen der Mitarbeitervertretung),  
§ 26 Absätze 1, 2, 4, und 5 (Teilnahme an den Sitzungen),  
§ 27 (Beschlussfähigkeit und Beschlussfassung),  
§ 28 (Sitzungsniederschriften)  
entsprechend.

(2) Durch die Tätigkeit der Gesamtmitarbeitervertretung entstehende notwendige Kosten für Geschäftsbedarf, Reisen und Vertretungen trägt die Evangelische Kirche in Hessen und Nassau.

(3) An den Sitzungen der Gesamtmitarbeitervertretung kann der Hauptvertrauensmann oder die Hauptvertrauensfrau der Schwerbehinderten mit beratender Stimme teilnehmen. Er ist von dem oder der Vorsitzenden der Gesamtmitarbeitervertretung rechtzeitig über den Termin und die Tagesordnung der Sitzungen zu verständigen.

(4) Für die Zusammenarbeit zwischen der Gesamtmitarbeitervertretung und der Kirchenleitung bzw. Kirchenverwaltung gelten die Vorschriften des § 34 Absatz 1, 2,

### **§ 47 Aufgaben der Gesamtmitarbeitervertretung**

Die Gesamtmitarbeitervertretung hat folgende Aufgaben:

- a) Sie wirkt mit in allen wirtschaftlichen und organisatorischen Angelegenheiten, soweit diese das gesamte Kirchengebiet betreffen. Dies sind:
  - gesamtkirchliche Richtlinien zur Personal- und Stellenplanung,
  - allgemeine Grundsätze über die Bemessung des Personalbedarfs,
  - die Aufstellung von Organisationsplänen, die sich auf die Entwicklung der Arbeitsverhältnisse maßgeblich auswirken,
  - die Einführung grundlegend neuer Arbeitsmethoden.
- a) Die Gesamtmitarbeitervertretung wirkt nicht mit, soweit die Angelegenheiten des in § 38 Absatz 2 genannten Personenkreises betroffen sind.
- b) Sie hat gegenüber der Kirchenleitung bzw. Kirchenverwaltung ein Initiativrecht entsprechend § 42, soweit die Angelegenheit für das gesamte Kirchengebiet von Bedeutung ist.
- c) Sie wählt gemäß § 50 Absatz 3 zwei Beisitzer oder Beisitzerinnen der Schlichtungsstelle und deren Stellvertreter oder Stellvertreterinnen.
- d) Sie entsendet im Falle des § 17 Arbeitsrechts-Regelungsgesetz<sup>7</sup> die Vertreter und Vertreterinnen der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen im kirchlichen Dienst in die Arbeitsrechtliche Kommission.
- e) Sie sorgt für Fortbildung und Information der Mitarbeitervertretungen und kann dazu Tagungen der Mitarbeitervertretungen auf Ebene der Propsteien und der Gesamtkirche durchführen.
- f) Sie berät und unterstützt die Mitarbeitervertretungen bei der Durchführung ihrer Aufgaben und begleitet die erstmalige Wahl einer Mitarbeitervertretung.
- g) Sie arbeitet mit den Gesamtmitarbeitervertretungen anderer Gliedkirchen in der Evangelischen Kirche in Deutschland zusammen.

### **§ 48 Verfahren bei der Mitwirkung der Gesamtmitarbeitervertretung**

(1) Soweit eine Maßnahme der Mitwirkung der Gesamtmitarbeitervertretung unterliegt, kann sie nur durchgeführt werden, nachdem die Kirchenleitung bzw. Kirchenverwaltung die Gesamtmitarbeitervertretung zur Stellungnahme aufgefordert hat; auf Verlangen der Gesamtmitarbeitervertretung ist die beabsichtigte Maßnahme mit dem Ziel der Einigung zu erörtern.

(2) Entspricht die Kirchenleitung bzw. Kirchenverwaltung den Einwänden der Gesamtmitarbeitervertretung nicht oder nicht in vollem Umfang, so gibt sie ihre Entscheidung schriftlich unter Angabe der Gründe bekannt.

(3) Im Falle von Absatz 2 kann die Gesamtmitarbeitervertretung die Schlichtungsstelle binnen einer Frist von zwei Wochen anrufen und eine Überprüfung der Entscheidung nach § 52 Absatz 3 beantragen.



## **IX . Schlichtungsstelle**

### **§ 49 Schlichtungsstelle, Grundsatz**

Zur Beilegung von Streitigkeiten zwischen Dienststelle und Mitarbeitervertretung in mitarbeitervertretungsrechtlichen Angelegenheiten wird eine Schlichtungsstelle gebildet. Die Schlichtungsstelle wirkt auf eine Einigung zwischen Dienststelle und Mitarbeitervertretung hin. Sie entscheidet abschließend in den in § 52 genannten Angelegenheiten

### **§ 50 Zusammensetzung der Schlichtungsstelle**

(1) Die Schlichtungsstelle besteht aus einer oder bei Bedarf aus mehreren Kammern. Jede Kammer wird aus einem oder einer Vorsitzenden und vier Beisitzern oder Beisitzerinnen gebildet. Es werden Stellvertreter oder Stellvertreterinnen bestellt.

(2) Die Kirchenleitung schlägt der Kirchensynode im Einvernehmen mit der Gesamtmitarbeitervertretung den Vorsitzenden oder die Vorsitzende und den Stellvertreter oder die Stellvertreterin zur Berufung vor. Der oder die Vorsitzende der Schlichtungsstelle und der Stellvertreter oder die Stellvertreterin müssen die Befähigung zum Richteramt oder zum höheren Verwaltungsdienst haben und müssen zu kirchlichen Ämtern wählbar sein. Sie dürfen hauptberuflich nicht im Dienst der Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau oder einer ihrer Körperschaften, Einrichtungen und Werke stehen. Sie werden von der Kirchensynode für fünf Jahre berufen.

(3) Je zwei der vier Beisitzer bzw. Beisitzerinnen und für sie je zwei Stellvertreter oder Stellvertreterinnen werden von der Kirchenleitung und der Gesamtmitarbeitervertretung für fünf Jahre gewählt.

(4) Die von der Gesamtmitarbeitervertretung zu wählenden Beisitzer oder Beisitzerinnen und deren Stellvertreter oder Stellvertreterinnen müssen zur Mitarbeitervertretung wählbar sein. Die von der Kirchenleitung zu wählenden Beisitzer oder Beisitzerinnen und deren Stellvertreter oder Stellvertreterinnen müssen der Dienststellenleitung einer kirchlichen Körperschaft angehören.

### **§ 51 Rechtsstellung der Mitglieder der Schlichtungsstelle**

(1) Die Mitglieder der Schlichtungsstelle sind unabhängig und nur an das Gesetz und ihr Gewissen gebunden.

(2) Für die Rechtsstellung der Mitglieder der Schlichtungsstelle gelten die Vorschriften des § 16 (Behinderungs- und Begünstigungsverbot), § 17 (Befreiung von der dienstlichen Tätigkeit) § 19 (Kündigungsschutz) und § 20 (Schweigepflicht) entsprechend.

(3) Ein Mitglied der Schlichtungsstelle darf an einer Schlichtungssache nicht mitwirken,

- wenn von der Angelegenheit es selbst, sein Ehegatte oder eine mit ihm verwandte oder verschwägerte Person betroffen ist oder
- wenn die Angelegenheit eine Dienststelle betrifft, in der es selbst beruflich, ehrenamtlich oder als Mitglied der zuständigen Mitarbeitervertretung tätig ist.

### **§ 52 Zuständigkeit der Schlichtungsstelle**

(1) Die Schlichtungsstelle entscheidet in Angelegenheiten, die der Mitbestimmung der Mitarbeitervertretung unterliegen, ob sie die Zustimmung der Mitarbeitervertretung ersetzt

oder die Ablehnung der Mitarbeitervertretung bestätigt (§§ 19 Abs. 1, 36, 37 i.V.m. § 39 Absatz 5).

- (2) Die Schlichtungsstelle entscheidet ferner über
- a) die Wahlberechtigung und Wählbarkeit zur Mitarbeitervertretung (§ 9 Absatz 3),
  - b) die Anfechtung der Wahl einer Mitarbeitervertretung oder der Gesamtmitarbeitervertretung nach den Bestimmungen der Wahlordnung,
  - c) die Abberufung eines Mitgliedes der Mitarbeitervertretung (§ 14 Absatz 1 Buchst. a) oder der Gesamtmitarbeitervertretung (§ 44 Absatz 3),
  - d) die Auflösung der Mitarbeitervertretung oder Gesamtmitarbeitervertretung (§ 14 Absatz 1 Buchstabe b, § 44 Absatz 3),
  - e) die Feststellung der Unwirksamkeit einer vorläufigen Maßnahme (§ 41 Absatz 3),
  - f) das Vorliegen von Gründen für das Nichteinhalten der in § 42 Abs. 2 vorgesehenen Frist,
  - g) die Anordnung einer sozialen Maßnahme auf Initiative der Mitarbeitervertretung (§ 42 Absatz 3) oder der Gesamtmitarbeitervertretung (§ 47 Buchstabe b i.V.m. § 42 Absatz 3),
  - h) Streitigkeiten in Kostenfragen (§ 7 Absatz 4, § 11 Absatz 2 und 3, § 21 Absatz 1 und 2, § 23 Absatz 2 und 4, § 31 Absatz 3, § 43 Absatz 5, § 46 Absatz 1 und 2, § 60 Absatz 4).

(3) Bei Meinungsverschiedenheiten in Angelegenheiten, die der Mitwirkung der Mitarbeitervertretung unterliegen, hat die Schlichtungsstelle nur zu prüfen und abschließend festzustellen,

- ob und in welchem Umfang die angefochtene Maßnahme gegen die zum Schutz und zur Förderung der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen erlassenen Gesetze, Verordnungen und sonstigen zwingenden Vorschriften, Verträge und Dienstvereinbarungen verstößt,
- ob bei Ermessensentscheidungen die gesetzlichen Grenzen des Ermessens überschritten sind oder
- ob das Ermessen in einer dem Zwecke der Ermächtigung widersprechenden Weise ausgeübt worden ist.

(4) Die Mitarbeitervertretung kann bei groben Verstößen der Dienststellenleitung gegen ihre Pflichten aus diesem Gesetz bei der Schlichtungsstelle beantragen, die Pflichtverletzung festzustellen. Sie kann gleichzeitig beantragen, der Dienststellenleitung aufzugeben, eine Handlung zu unterlassen, die Vornahme einer Handlung zu dulden oder eine Handlung vorzunehmen. Die Entscheidung wird der zuständigen vorgesetzten Stelle mitgeteilt.

(5) Die Dienststellenleitung kann bei groben Verstößen der Mitarbeitervertretung, der Verbandsmitarbeitervertretung oder der Gesamtmitarbeitervertretung gegen ihre Pflichten aus diesem Gesetz bei der Schlichtungsstelle beantragen, die Pflichtverletzung festzustellen. Absatz 4 Satz 2 gilt entsprechend.

(6) Über Streitigkeiten aus der Anwendung dieses Gesetzes, für deren Entscheidung keine Zuständigkeit der Schlichtungsstelle nach Absatz 1 bis 5 besteht, können die Gesamtmitarbeitervertretung und die Kirchenleitung bei der Schlichtungsstelle eine gutachtliche Stellungnahme einholen.

### **§ 53 Anrufung der Schlichtungsstelle**

(1) Die Anrufung der Schlichtungsstelle soll unter Stellung eines konkreten Antrages nach § 52 erfolgen.

(2) Zur Anrufung der Schlichtungsstelle sind jeweils nur die Beteiligten einer Streitigkeit berechtigt, die durch die Entscheidung der Gegenseite beschwert sind.

(3) Anträge und sonstige Eingaben sind schriftlich an die Geschäftsstelle der Schlichtungsstelle zu richten.

#### **§ 54 Vorbereitung des Verfahrens**

(1) Der oder die Vorsitzende kann den Parteien in jedem Stadium des Verfahrens unter Fristsetzung aufgeben, ihr Vorbringen schriftlich einzureichen und Beweismittel anzugeben. Beistände können an dem Verfahren vor der Schlichtungsstelle nur dann teilnehmen, wenn dies im Ausnahmefall von dem oder der Vorsitzenden ausdrücklich zugelassen worden ist.

(2) Der oder die Vorsitzende kann den Parteien aufgeben darzulegen, dass Bemühungen umeine Einigung nach § 34 Absatz 6 gescheitert sind. Kann dies nicht glaubhaft dargelegt werden, kann der oder die Vorsitzende die Annahme des Verfahrens zum gegenwärtigen Zeitpunkt ablehnen.

(3) Der oder die Vorsitzende kann die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, die von einem Streit zwischen Dienststelle und Mitarbeitervertretung betroffen sind, in entsprechender Anwendung der §§ 65,66 Verwaltungsgerichtsordnung als Beteiligte zu dem Verfahren beiladen.

(4) Ist die Schlichtungsstelle für die Entscheidung über einen Antrag unzuständig oder ist eine Frist versäumt, so kann der oder die Vorsitzende den Antrag in einem ohne mündliche Verhandlung ergehenden Beschluss als unzulässig zurückweisen. Der Beschluss ist zuzustellen. Der Antragsteller oder die Antragstellerin kann innerhalb von zwei Wochen nach Zustellung des Bescheides die Anberaumung einer mündlichen Verhandlung vor der Schlichtungsstelle beantragen.

#### **§ 55 Verfahren vor der Schlichtungsstelle**

(1) Der oder die Vorsitzende der Schlichtungsstelle versucht zunächst, in einem Gespräch mit beiden Parteien eine Verständigung zu erzielen. Zu dem Schlichtungsgespräch sollen die Beteiligten persönlich geladen werden. Das Ergebnis des Schlichtungsgesprächs wird schriftlich festgehalten und den Beteiligten zugestellt.

(2) Kann eine Einigung nicht erreicht werden, entscheidet die Schlichtungsstelle aufgrund einer von dem oder der Vorsitzenden anberaumten nichtöffentlichen und mündlichen Verhandlung. Im Einvernehmen mit den Parteien kann von mündlicher Verhandlung abgesehen werden.

(3) Schlichtungsgespräch und mündliche Verhandlung zur Entscheidung können in Eilfällen auf Antrag eines oder einer Beteiligten an einem Termin stattfinden.

(4) Besteht die Schlichtungsstelle aus mehreren Kammern, regelt die Kirchenleitung im Einvernehmen mit der Gesamtmitarbeitervertretung die Geschäftsverteilung.

#### **§ 56 Beschlussfassung**

(1) Die Schlichtungsstelle entscheidet durch Beschluss, der mit Stimmenmehrheit gefasst wird. Stimmenthaltung ist unzulässig.

(2) Der Beschluss ist zu begründen. Er ist den Beteiligten zuzustellen.

(3) Der Beschluss bindet die Beteiligten.

(4) In Personalangelegenheiten der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen im Kirchenbeamtenverhältnis kann von der Dienststellenleitung oder der Mitarbeitervertretung

binnen eines Monats seit Zustellung des Beschlusses der Schlichtungsstelle die Entscheidung der Kirchenleitung beantragt werden. Die Kirchenleitung entscheidet über diesen Antrag endgültig. Die Entscheidung der Kirchenleitung wird den Beteiligten zugestellt, im Falle einer Abweichung von dem Beschluss der Schlichtungsstelle mit der Begründung.

#### **§ 57 Kosten der Schlichtungsstelle**

Die Kosten der Schlichtungsstelle einschließlich Reisekosten und eventueller Vertretungskosten trägt die Evangelische Kirche in Hessen und Nassau.

### **X. Dienstrechtliche Kommission**

#### **§ 58 Aufgaben der Dienstrechtlichen Kommission**

(1) Bei der Vorbereitung allgemeiner Regelungen des Dienst- und Besoldungsrechts der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen im Kirchenbeamtenverhältnis wirkt eine Dienstrechtliche Kommission mit.

(2) Die Kirchenleitung legt der Dienstrechtlichen Kommission beabsichtigte Regelungen vor. Die Dienstrechtliche Kommission nimmt dazu binnen angemessener Frist Stellung. Sie kann der Kirchenleitung auch unabhängig von einer Vorlage ihrerseits Anregungen geben.

(3) Will die Kirchenleitung den Empfehlungen der Dienstrechtlichen Kommission nicht folgen, so wird die Sache mit Begründung an die Kommission zurückverwiesen. Kommt bei nochmaliger Verhandlung keine Übereinstimmung zustande, entscheidet die Kirchenleitung.

#### **§ 59 Bildung und Zusammensetzung der Dienstrechtlichen Kommission**

(1) Die Dienstrechtliche Kommission wird von der Kirchenleitung zwei Monate nach der Wahl der Gesamtmitarbeitervertretung für die Dauer der Wahlperiode der Mitarbeitervertretung gebildet.

(2) Die Dienstrechtliche Kommission besteht aus drei Vertretern bzw. Vertreterinnen der kirchlichen Dienststellen und aus drei Vertretern bzw. Vertreterinnen der kirchlichen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen.

(3) Die Vertreter und Vertreterinnen der Dienststellen werden von der Kirchenleitung berufen. Die Vertreter und Vertreterinnen der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen werden von der Gesamtmitarbeitervertretung berufen. Kirchenleitung und Gesamtmitarbeitervertretung dürfen nur Personen berufen, die im Kirchenbeamtenverhältnis stehen. Diese sollen verschiedenen Dienststellen angehören.

#### **§ 60 Vorsitz und Geschäftsführung der Dienstrechtlichen Kommission**

(1) Der Vorsitz in der Dienstrechtlichen Kommission wechselt jährlich zwischen einem Vertreter oder einer Vertreterin der kirchlichen Dienststellen und einem Vertreter oder einer Vertreterin der kirchlichen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen. Für die Stellvertretung im Vorsitz gilt dasselbe mit der Maßgabe, dass immer dann der Vorsitz von einem Vertreter oder einer Vertreterin der Dienststellen geführt wird, wenn ein Vertreter oder eine Vertreterin der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen den stellvertretenden Vorsitz übernimmt und umgekehrt.

(2) Der oder die Vorsitzende beruft nach Bedarf unter rechtzeitiger Versendung der erforderlichen Unterlagen die Dienstrechtliche Kommission ein. Sie muss einberufen werden, wenn die Hälfte der stimmberechtigten Mitglieder dies verlangt.

(3) Die Kommission ist beschlussfähig, wenn die Mehrheit der Mitglieder anwesend ist.

(4) Soweit nichts anderes bestimmt ist, sind die Vorschriften über die Geschäftsführung der Mitarbeitervertretung sinngemäß anzuwenden mit der Maßgabe, dass die durch die Tätigkeit der Dienstrechtlichen Kommission entstehenden Kosten die Evangelische Kirche in Hessen und Nassau trägt.

(5) Nähere Bestimmungen über die Geschäftsführung können in einer Geschäftsordnung getroffen werden, die sich die Dienstrechtliche Kommission selbst gibt.

### **§ 61 Anwendung dieses Gesetzes für Rechtsträger diakonischer, missionarischer und sonstiger kirchlicher Einrichtungen**

(1) Rechtsträger diakonischer, missionarischer und sonstiger kirchlicher Einrichtungen im Kirchengebiet der Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau, die nicht der Gesetzgebung der Synode unterliegen, können die Bildung von Mitarbeitervertretungen nach Maßgabe dieses Gesetzes einschließlich der Bestimmungen über das Schlichtungsverfahren beschließen. Der Beschluss ist der Geschäftsstelle der Schlichtungsstelle mitzuteilen.

(2) Für Rechtsträger im Sinne des Absatzes 1 soll in erster Linie versucht werden, eigene Mitarbeitervertretungen zu bilden. Ist dies aufgrund einer zu geringen Zahl von Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen nicht möglich, bestimmt die Kirchenleitung im Einvernehmen mit

- der Dienststellenleitung des Rechtsträgers,
- der Mitarbeiterschaft des Rechtsträgers,
- der Dienststellenleitung der betroffenen kirchlichen Dienststelle und
- der Mitarbeiterschaft der betroffenen kirchlichen Dienststelle,

ob und mit welchen anderen kirchlichen Dienststellen eine gemeinsame Mitarbeitervertretung gebildet wird. Die Dienststellenleitung der betroffenen kirchlichen Dienststelle trifft mit der Dienststellenleitung des Rechtsträgers eine Vereinbarung über eine anteilige Übernahme der Kosten für die gemeinsame Mitarbeitervertretung.

(3) Bilden Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen eines Rechtsträgers im Sinne des Absatzes 1 mit Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen einer kirchlichen Dienststelle eine gemeinsame Mitarbeitervertretung, so nehmen die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen des Rechtsträgers mit aktivem und passivem Wahlrecht an der Wahl der Mitarbeitervertretung teil.

(4) Wird die Schlichtungsstelle in einer Angelegenheit, die einen Rechtsträger im Sinne des Absatzes 1 betrifft, in Anspruch genommen, so kann die Evangelische Kirche in Hessen und Nassau dem Rechtsträger die Kosten des Schlichtungsverfahrens in Rechnung stellen.

### **§ 62 Inkrafttreten**

(1) Das Gesetz tritt mit seiner Verkündung in Kraft.

(2) Mit diesem Zeitpunkt tritt das Kirchengesetz über Mitarbeitervertretungen in der Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau vom 27. November 1971, in der Fassung vom 29. November 1979, (Amtsblatt 1971 S.481, und 1979 S.231), außer Kraft.