

**Begründung zum MVG-Anwendungsgesetzes  
im Bereich der Evangelischen Kirche von Kurhessen-Waldeck (MVG.EKD.AG)  
Vom 23. November 2011**

**A. Allgemeines**

Der Rat der Landeskirche hat das Landeskirchenamt am 16.3.2010 beauftragt, zur Novellierung des Mitarbeitervertretungsgesetzes vom 28.4.1999 (geändert am 11.5.2001) ein Änderungsgesetz zu entwerfen, welches das MVG.EKD grundsätzlich zur Anwendung bringt und neben der Ausfüllung von Öffnungsklauseln eigene landeskirchliche Regelungen ermöglicht.

Das Landeskirchenamt hat daher unter der Leitung des Dezernates eine Arbeitsgruppe eingesetzt unter Beteiligung der

- Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen,
- des Diakonischen Werkes in Kurhessen-Waldeck einschl. Dienstgebervertreter,
- des Kirchenbeamtenausschusses,
- des Kirchenkreisamtsleitersausschusses,
- der Landeskirchlichen Mitarbeitervertretung

sowie Vertretern des Landeskirchenamtes.

In sechs Sitzungen am 27.5., 1.9., 27.9., 10.11., 7.12.2010 sowie 17.1.2011 wurde in der Arbeitsgruppe eingehend erörtert, welche Formulierungen zum MVG.EKD notwendig sind, um aufgrund der Erfahrungen in Kurhessen-Waldeck

- die im MVG-EKD vorhandenen Öffnungsklauseln zu nutzen und darüber hinaus
- nur notwendige Veränderungen

vorzuschlagen.

Nach zustimmender Erörterung im Landeskirchenamt hat der Rat der Landeskirche in seiner Sitzung am 22. Juni 2011 zustimmend das Landeskirchenamt gebeten, das Beteiligungsverfahren zu dem Anwendungsgesetz des MVG.EKD in der nachfolgenden Fassung durchzuführen.

Es liegen folgende Stellungnahmen der folgenden Organe bzw. Gremien vor, auf deren Vorschläge bei den jeweiligen Paragraphen eingegangen wird

- des Vorstandes des Diakonischen Werkes in Kurhessen-Waldeck e.V. vom 31.08.2011 und vom 17.06.2011,
- der Arbeitsrechtlichen Kommission vom 6.9.2011,
- der Landeskirchlichen Mitarbeitervertretung vom 6.9.2011,
- der Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen diakonischer Einrichtungen in Kurhessen-Waldeck vom 6.9.2011 und
- des Kirchenbeamtenausschusses vom 25.8.2011.

Ergänzend werden Ausführungen des Datenschutzbeauftragten der Landeskirche in dessen Schreiben vom 17.8.2011 berücksichtigt, auf welches die Mitarbeitervertretungen und der Kirchenbeamtenausschuss in ihren Voten Bezug genommen haben.

Die Arbeitsrechtliche Kommission hat keine eigene Stellung genommen, ihre Mitglieder verweisen auf die jeweiligen entsendenden Gremien.

Das Landeskirchenamt hat in seiner Sitzung am 13.9.2011, bestätigt am 30.9.2011, dem Entwurf und seiner Weiterleitung an den Rat der Landeskirche zugestimmt.

Die Vorlage wurde im Rechtsausschuss am 30.9.2011 zustimmend mit wenigen Anregungen erörtert.

Der Rat der Landeskirche hat dem Gesetzentwurf am 5.10.2011 zugestimmt.

## B. Begründung der Änderungen und zur Anwendung von Einzelvorschriften

### MVGEK Begründung zu den §§ MVG.EKD

D

- Art. 1** Klarstellend wird formuliert, dass auch künftig Änderungen der Landeskirche bei Novellierungen des MVG.EKDs möglich bleiben. Die Synode gibt ihre Kompetenz durch das Anwendungsgesetz nicht an die EKD-Synode ab; ein Anwendungsfall der Art. 10, 10 a GrundO-EKD liegt daher nicht vor.
- § 1 Für die Anwendung wird für die nicht angeschlossenen Einrichtungen darauf hingewiesen, dass das MVG auf aus dem Bereich der Landeskirche und des Diakonischen Werkes „ausgegründeten Einrichtungen“ (insbesondere GmbH's) keine Anwendung findet.
- § 2 Abs. 2 S. 2 lautet:  
„Dies gilt auch für die Lehrenden an kirchlichen Hoch- und Fachhochschulen im Rahmen ihrer Lehrtätigkeit“.  
Klarstellend wird die Herausnahme aus dem MVG-Anwendungsbereich auf die Lehrtätigkeit beschränkt.
- Ergänzend wird darauf hingewiesen, dass Mitarbeitervertretungen für Fragen von Leiharbeitnehmern zuständig sind und Leiharbeitnehmer an Mitarbeiterversammlungen teilnehmen können.
- § 3 Abs. 2  
Das Quorum für die Bildung von Teildienststellen wird auf 1000 Beschäftigte gesenkt, um eine bessere Vertretung zu ermöglichen.  
Abs.3  
Widerruf bzw. Kündigung von abweichenden Vereinbarungen kann durch jeden hieran Beteiligten erfolgen, also die Dienststelle, die Mehrheit der Mitarbeitenden oder eine Mitarbeitervertretung.  
Abs. 4  
Durch die Anwendung des MVG.EKDs mit dem dort detailliert geregelten Rechtsschutz sind künftig Rechtsmittel nach Maßgabe von § 60 MVG.EKD möglich, damit sind jeweils entsprechende Einzelhinweise in den verschiedenen Normen nicht mehr erforderlich.
- § 5 Abs. 2  
Die bisherigen Absätze 2 u. 3 werden zusammengefasst, für die Landeskirche – wie bisher – die grundsätzliche Bildung von (Gemeinsamen) Mitarbeitervertretungen auf Kirchenkreisebene gesetzlich angeordnet. Abweichungen können durch entsprechende Abstimmungen erfolgen.  
(Für diakonische Träger erfolgt hier keine Abweichung für Gemeinsame Mitarbeitervertretungen, dafür wird in § 8 Abs. 3 eine Öffnung durch Dienstvereinbarung vorgeschlagen.)  
Bestehende Mitarbeitervertretungen (wie z.B. die für den Friedhof Kassel gebildete) bleiben im Amt bis zur nächsten allgemeinen Wahl, vgl. Art. 2 § 1. Mit der nächsten allgemeinen Wahl kann innerhalb eines Kirchenkreises nach § 5 Abs. 3 eine weitere Vertretung gebildet werden.
- § 6 Für Gesamtmitarbeitervertretungen ist durch § 6 Abs. 6 die Vereinbarung einer Freistellung möglich: § 20 Abs. 1 ermöglicht für Freistellungen eine Vereinbarung durch Dienstvereinbarung; dies ist durch den beschränkten Verweis auf die nicht anwendbaren Absätze § 20 Abs. 2 bis 4 klargestellt.
- § 13 Mögliche Kostensteigerungen für Anstellungsträger durch im MVG.EKD erhöhte Schulungsmöglichkeiten nach § 13 Abs. 5 für Wahlvorstände und teilzeitbeschäftigte Vertreter werden ausführlich erörtert.
- § 20 Abs. 1  
Generell bestimmt § 20 Abs. 1, dass über eine Freistellung von Mitgliedern der

Mitarbeitervertretung eine Vereinbarung für die Dauer der Amtszeit getroffen werden soll. Eine solche Dienstvereinbarung ist auch bei Bildung einer Gemeinsamen Mitarbeitervertretung oder einer Gesamtmitarbeitervertretung möglich.

- § 23 a Abs. 1  
Die bisher in § 23 Abs. 3 S. 3 für Kurhessen-Waldeck geregelte ausdrückliche Verweisung auf die Sitzungsvorschriften bei der Bildung von Ausschüssen ist in § 23 a im Sachzusammenhang aufgenommen – auch nach Auffassung von Kommentierungen zum MVG.EKD. Klarstellend kann eine solche Verweisung in der Geschäftsordnung der Mitarbeitervertretung für Ausschüsse auf der Grundlage von § 29 ausdrücklich bestimmt werden.
- Abs. 2  
Die Detailvorschriften und die Kosten für Ausschüsse für Wirtschaftsfragen sowie die Informationspflicht (nach § 34 Abs. 2) werden im Einzelnen erörtert. Der Verwaltungsrat des Diakonischen Werkes in Kurhessen-Waldeck hat in einer ersten Erörterung am 23.3.2011 der Anwendung der EKD-Regelungen mehrheitlich zugestimmt.
- § 24 Abs. 1  
Nach Bestandskraft der Wahl erfolgt die Konstituierung der Mitarbeitervertretung, hiervon bleibt im Übrigen die Amtszeit der bisherigen Mitarbeitervertretung unberührt (bisher ausdrücklich in § 24 Abs. 1 S. 2 KW geregelt) - bis in § 15 Abs. 1 S. 1 Hs. 2 oder durch Rechtsprechung die Konstituierung als Beendigungstatbestand für die Amtszeit der bisherigen Mitarbeitervertretung anerkannt ist.
- Abs. 4  
Über die geplanten Sitzungen werden die (betroffenen) Dienststellenleitungen informiert, deren Mitarbeitende in eine MV gewählt wurden.
- § 30 Abs. 3 S. 2 wird ausgeführt und wie folgt geändert:  
„Für Mitarbeitervertretungen der Kirchenkreise trägt die Kosten der jeweilige Kirchenkreis. Die Dienststellen können für eine Kostenaufteilung untereinander hiervon abweichende Regelungen treffen.“  
Abweichende Regelungen berühren nicht die Kostentragungspflicht im Außenverhältnis, sondern betreffen alleine die Kostenverteilung auf die Dienststellen untereinander, wenn die Kosten nicht bereits vom Kirchenkreis - z.B. auch durch eine Umlage - getragen werden.
- § 31 Abs.2  
Die bis zu zwei weiteren ordentlichen Mitarbeiterversammlungen können beispielsweise bei Veränderungen in der Dienststelle genutzt werden.  
Abs. 5 S. 3 wird ergänzt um die bisherige kirchliche Regelung:  
„; bei Gemeinsamen Mitarbeitervertretungen stimmen sich die Dienststellenleitungen darüber ab, wer einen Bericht gibt.“  
Dies gilt entsprechend in anderen Fällen, wenn mehrere Dienststellenleitungen in der gleichen Angelegenheit gegenüber einer Mitarbeitervertretung handeln.
- § 33 Abs. 2 S. 3  
Die landeskirchliche Regelung für Gemeinsame Mitarbeitervertretungen wird fortgeführt. Daher lautet Abs. 2 S. 3:  
„Sofern eine Gemeinsame Mitarbeitervertretung nach § 5 Absatz 3 besteht, findet ebenfalls mindestens einmal im Jahr eine Besprechung im Sinne des Satzes 1 mit Dekan und Kirchenkreisamtsleiter statt; hierzu können einvernehmlich weitere Dienststellenleitungen hinzugezogen werden.“  
Die in Bezug genommene Regelung wurde aktualisiert.
- § 34 Abs. 1:  
Bei allen Informationsrechten ist eine rechtzeitige und umfassende Information und Beteiligung der Mitarbeitervertretung wichtig, dabei sind die unterschiedlichen Regelungsgegenstände zu beachten: Zunächst besteht eine rechtzeitige und umfassende Unterrichtungspflicht zur Durchführung der Aufgaben einer Mitarbeitervertretung. Nach § 34 Abs. 1 S. 2 soll (d.h. im Regelfall) die Dienststellenleitung die Mitarbeitervertretung bereits während der Vorbereitung von

Entscheidungen informieren und sie frühzeitig an den Planungen beteiligen – insbesondere bei organisatorischen oder sozialen Maßnahmen. Dazu sind einerseits frühzeitig Informationen zu geben, andererseits muss einem kirchlichen Kollegialorgan - wie einem Kirchenvorstand - eine Meinungsfindung erst möglich sein, bevor über eine dann bevorstehende weitere Entwicklung eine Information sinnvoll ist. Hingegen besteht nach Abs. 3 eine uneingeschränkte Informationspflicht.

Abs. 1 in Verbindung mit § 40 j) KW:

Die landeskirchliche, differenzierte Unterscheidung zwischen erweiterten Informationspflichten und im Einzelnen bestimmtem Mitbestimmungsrecht bezüglich technischer Einrichtungen wird fortgeführt.

Soweit Stellungnahmen der Mitarbeitervertretungen die Übernahme von § 40 j) MVG.EKD fordern, wird dem nicht entsprochen.

Ausschlaggebend ist die Klarheit der hier vorgeschlagenen Regelung, verbunden mit einem Schutz der Beschäftigten vor negativen Folgen bei einer zur Leistungskontrolle beabsichtigten Verwendung der (insbesondere) EDV-mäßig entstehenden Daten. Es kommt nicht auf die abstrakte Reichweite einer Programmierung, sondern auf die Verwendung durch die Dienststellenleitung an. Im Einzelnen wird weiterführend auf den Vermerk des Dezernates Arbeits- und Schulrecht vom 8.9.2011 Bezug genommen. Die Einführung der MVG.EKD-Regelung führt demgegenüber nicht zu einer größeren Rechtsklarheit und Sicherheit der Beschäftigten.

Abs. 2 (vgl. oben zu § 23 a)

- § 38 Das Verfahren in der Mitbestimmung soll nach der EKD-Fassung einschließlich der dort genannten Fristen erprobt werden und die bisherige Fristbindung ablösen.
- § 39 Buchstabe d) lautet unverändert – in Abweichung vom MVG.EKD - :  
„Aufstellung von Grundsätzen für Stellenausschreibungen.“  
Die landeskirchliche Regelung mit der systemgerechten Einordnung der Beteiligungsrechte für die Auswahl von Teilnehmenden an Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen innerhalb des personalbezogenen Rechtskreises des § 42 wird mit Buchstabe l) fortgeführt.
- § 40 Buchstabe j) wird – s.o. § 34 Abs. 1 – in der landeskirchlichen Fassung fortgeführt:  
„Einführung und Anwendung von Maßnahmen oder technischen Einrichtungen, die von der Dienststellenleitung ausdrücklich dazu bestimmt sind, das Verhalten oder die Leistung der Mitarbeitenden zu überwachen,“  
Ausschlaggebend ist die Klarheit der hier vorgeschlagenen Regelung, verbunden mit einem Schutz der Beschäftigten vor negativen Folgen bei einer zur Leistungskontrolle beabsichtigten Verwendung der (insbesondere) EDV-mäßig entstehenden Daten. Es kommt nicht auf die abstrakte Reichweite einer Programmierung, sondern auf die Verwendung durch die Dienststellenleitung an. Im Einzelnen wird weiterführend auf den Vermerk des Dezernates Arbeits- und Schulrecht vom 8.09.2011 Bezug genommen. Die Einführung der MVG.EKD-Regelung führt demgegenüber nicht zu einer größeren Rechtsklarheit und Sicherheit der Beschäftigten.

Nach dem Buchstaben n) wird zur besseren Regelung im Falle z. B. von Kurzarbeit ein neuer Buchstabe o) mit folgendem Wortlaut: „vorübergehende Veränderung der betriebsüblichen Arbeitszeit“ eingefügt.

Damit wird – unverändert – die Möglichkeit der Dienstvereinbarung zur Einführung einer Kurzarbeit kirchengesetzlich abgesichert.

Infolgedessen wird der bisherige Buchstabe o) zu Buchstabe p).

- § 42 Buchstabe c) In Aus- und Fortführung der Begründung zu § 42 c) MVG.EKD in der letzten Novellierung ist die Stufenzuordnung nicht mitbestimmungspflichtig. Die Mitarbeitervertretung wird über die Stufenzuordnung informiert.  
Die hierzu jüngst ergangene Rechtsprechung des Kirchengenerichtshofs der EKD ermöglicht die mitbestimmungsfreie Entscheidung über die anschließende Stufenzuordnung, die mit der hier noch zu erstellenden Begründung weiter ausgeführt wird. Der Mitbestimmung unterliegt (nur) die Festlegung der Entgeltgruppe.  
Diese Regelung wird laut der Stellungnahme der LakiMAV auf S. 7 auch

richterlicherseits anscheinend nicht grundsätzlich beanstandet. Sie ist - wie nachstehend begründet – auch nicht für eine Stufenzuordnung nach dem neuen Tarifrecht des TV-Ls geboten.

Mit dem Tarifbegriff der Eingruppierung wurde über 50 Jahre die Zuordnung zu einer Vergütungsgruppe verbunden, § 22 BAT; die Zuordnung zu einer Lebensalterstufe war hiervon getrennt und eigens in einer anderen Vorschrift, § 27 BAT, geregelt. Diese Einschätzung galt auch für die Auslegung des personalvertretungsrechtlichen Begriffs der „Eingruppierung“. Somit gehörte die Zuordnung zu einer Lebensalterstufe nicht zu diesem Beteiligungstatbestand.

Zur Ermittlung des maßgebenden Grundvergütungsbetrages aus einer Tabelle wird zum einen die Vergütungsgruppe mittels der Eingruppierung benötigt, zum anderen die Zuordnung zu einer Lebensalterstufe als zweite Komponente.

Nach dem neuen Tarifrecht wird heute die Stufenzuordnung als zweite Komponente benötigt zur Ermittlung des Entgeltbetrages neben der Eingruppierung in eine Entgeltgruppe.

Die Eingruppierung in eine Vergütungs- oder Entgeltgruppe ist die eine Komponente, die Zuordnung zu einer Stufe die andere.

Auch die neuen Tarifvorschriften werden die Eingruppierung wie früher in § 22 BAT unabhängig von der Stufenzuordnung beschreiben und definieren. Diese Stufenzuordnung ist separat geregelt.

Die Rechtsprechung gerade des BVerwG, das neue Stufensystem habe größere Auswirkungen auf das Entgelt als früher die Lebensalterstufe und gehöre deshalb jetzt zum Vergütungssystem, damit zur Eingruppierung, erscheint demgegenüber nicht zwingend. Die Tarifvertragsparteien definieren weiterhin die Eingruppierung eindeutig als Zuordnung zu einer Entgeltgruppe – ohne die Stufenzuordnung einzubeziehen.

Buchstabe l) (neu) lautet, s.o. § 39

„Auswahl der Teilnehmenden an Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen“

§ 43 Buchstabe s) – s.o. § 42 l)

„Auswahl der Teilnehmenden an Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen“

§ 44 S. 3 wird nicht ausgeführt

§ 47 Die bisherige landeskirchliche Einschränkung des Initiativrechts soll aufgehoben und erprobt werden.

§ 49 Abs. 1 c) ohne abweichende Ausführungsbestimmung

§ 52 a Künftig soll mit dem MVG.EKD auch die Werkstättenmitwirkungsverordnung gem. Rechtsverordnung des Rates der EKD zur Anwendung kommen. Der Wahlrhythmus ist zu synchronisieren, vgl. Art. 2 § 2 des Entwurfes.

§§ 54, 55 Die bisherigen Ausführungsbestimmungen für die Landeskirchliche Mitarbeitervertretung und die Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen werden – aufgrund der Erfahrungen – angemessen in Ausführungen verändert und ersetzen die §§ 54 und 55 MVG.EKD.:

§ 54 Gesamtausschuss für die Evangelische Kirche von Kurhessen-Waldeck

neu aufgenommen wird in Absatz 2 Buchstabe e):

„die Beteiligungsrechte nach §§ 39, 40 wahrzunehmen, wenn ein konkreter Beteiligungstatbestand landeskirchenweit geregelt werden muss und nicht durch die einzelnen Gemeinsamen Mitarbeitervertretungen innerhalb ihrer Dienststellen geregelt werden kann. Die Frist nach § 38 Absatz 3 Satz 1 beträgt drei Monate; im Übrigen gelten § 38 und § 47 entsprechend.“

Damit sollen z. B. landeskirchenweit notwendige Regelungen künftig einheitlich ermöglicht werden; durch die besondere Frist wird eine Meinungsbildung zwischen LakiMAV und Mitarbeitervertretungen der Kirchenkreise ermöglicht. Die normale Beteiligungsfrist wurde auf Anregung der Landeskirchlichen Mitarbeitervertretung für die gebotenen Abstimmungen mit den Mitarbeitervertretungen in den Kirchenkreisen auf drei Monate verlängert; hierzu zählen zunächst die Gemeinsamen Mitarbeitervertretungen der Kirchenkreise, aber auch die darüber hinaus gebildeten

Mitarbeitervertretungen in der Landeskirche. In Verbindung mit den bisher zwischen Landeskirchenamt und LakiMAV vereinbarten Unterstützungen und Freistellungen erscheint eine sachgerechte Wahrnehmung auch dieser Aufgaben gewährleistet. Die Landeskirchliche Mitarbeitervertretung ist bereit, wie in ihrer Stellungnahme ausführlich begründet, diese neue Zuständigkeit mitzutragen.

Unverändert bleibt die Aufgabe, gegenüber der Landessynode die Vertreter der Mitarbeitenden zu benennen, damit anschließend die Landessynode die Berufung vornimmt.

#### § 55 Gesamtausschuss für das Diakonische Werk in Kurhessen-Waldeck e.V.

Der Wortlaut wurde für die Novellierung gemeinsam von Diakonischem Werk in Kurhessen-Waldeck und der Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen vorgeschlagen und hier übernommen.

§ 57 In Aufnahme der neuen EKD-Terminologie wird die bisherige Schlichtungsstelle in ein Kirchengerecht umbenannt, die Kammern für den kirchlichen und diakonischen Bereich werden – wie bisher – fortgeführt.

§ 58 Abs. 5 wird für Kurhessen-Waldeck in der Ausführung beibehalten:  
„Die Landessynode beruft die Mitglieder und stellvertretenden Mitglieder des Kirchengerechts. Dabei ist sie an die eingereichten Vorschläge gebunden, es sei denn, die Vorschläge sind nicht ausreichend. Für die Vorsitzenden wird mindestens je ein Stellvertreter, für die beisitzenden Mitglieder mindestens je ein stellvertretendes Mitglied berufen. Vorsitzende und Stellvertreter werden vom Vizepräsidenten der Landeskirche, die beisitzenden Mitglieder vom Vorsitzenden durch Handschlag zur gewissenhaften Amtsführung verpflichtet.“

Abs. 6 wird in der Ausführung beibehalten, die Verweisung auf das Verwaltungsgerichtsgesetz der EKD (vom 10.11.2010) aktualisiert:

„Die Abberufung von Mitgliedern des Kirchengerechts erfolgt auf Antrag des Rates der Landeskirche durch das Landeskirchengerecht in entsprechender Anwendung des § 9 Absatz 2 Verwaltungsgerichtsgesetz der EKD. Soweit Mitglieder der für die Diakonie zuständigen Kammer des Kirchengerechts betroffen sind, bedarf es für den Antrag des Rates des Einvernehmens mit dem Verwaltungsrat des Diakonischen Werkes in Kurhessen-Waldeck e.V.“

Während § 9 Abs. 2 VwGG.EKD die Beendigung des Amtes durch die berufende Stelle erklärt wird, soll für Kurhessen-Waldeck für das Verfahren die bisherige Regelung fortgeführt werden.

§ 64 Inkrafttreten  
Für die Amtsperioden und die Wahlzeiten sind Anwendungsbestimmungen zu formulieren. Die kirchlichen Mitarbeitervertretungen wurden zuletzt in 2009, die diakonischen in 2010 gewählt. Eine Synchronisierung der Wahlen wird für sinnvoll gehalten und in Art. 2 § 1 vorgeschlagen.

## **Art. 2** Übergangsbestimmungen

### § 1 Wahlvorschriften

Hier wird – vorbehaltlich einer Fusion der Diakonischen Werke in Hessen – eine künftig gleichzeitige Wahl der Mitarbeitervertretungen in Kirche und Diakonie vorgesehen.

Dies ermöglicht bei einer Bildung der Arbeitsrechtlichen Kommission eine bessere Abstimmung bei der Wahl der Dienstnehmerverechter und -vertreterinnen sowie einen zeitlichen Gleichlauf bei der Bildung weiterer Vertretungen auf EKD-Ebene.

Soweit Vertretungspersonal für die Freistellung von Mitarbeitervertretern eingestellt wurde, kann aufgrund der Verlängerung der Amtszeit durch dieses Kirchengesetz auch die Befristung entsprechend verlängert werden.

Mit der Fortführung gewählter Mitarbeitervertretungen werden auch der seitens der LakiMAV gewünschte Fortbestand der noch bestehenden Mitarbeitervertretung für den Friedhof in Kassel erreicht, ohne dass es weiterer Regelungen bedarf.

## § 2 Diakonie-Werkstättenmitwirkungsverordnung

Bisher wird im Bereich des Diakonischen Werkes in Kurhessen-Waldeck e.V. die staatliche Werkstättenmitwirkungsverordnung angewendet, künftig die Diakonie-Werkstättenmitwirkungsverordnung des Rates der EKD, der Wahlrhythmus ist synchronisiert, die letzte Wahl erfolgte in 2009; bestehende Werkstatträte bleiben bis zur nächsten allgemeinen Wahl im Amt, wenden jedoch das kirchliche Recht an.