

S c h r e i b e n

des Kirchensenates

betr. Entwurf eines Kirchengesetzes zur Neuordnung des Mitarbeitervertretungsrechts
und der Gerichtsbarkeit in mitarbeitervertretungsrechtlichen Streitigkeiten

Hannover, 16. April 2019

Als Anlage übersenden wir den Entwurf eines Kirchengesetzes zur Neuordnung des Mitarbeitervertretungsrechts und der Gerichtsbarkeit in mitarbeitervertretungsrechtlichen Streitigkeiten mit Begründung.

Zur vollständigen Information ist das in Artikel 1 bezeichnete Kirchengesetz über Mitarbeitervertretungen in der Evangelischen Kirche in Deutschland (MVG-EKD) ebenfalls beigefügt.

Der Kirchensinat

In Vertretung:

Dr. Springer

Anlagen

Entwurf

Kirchengesetz zur Neuordnung des Mitarbeitervertretungsrechts und der Gerichtsbarkeit in mitarbeitervertretungsrechtlichen Streitigkeiten

Vom

Die Landessynode hat mit Zustimmung des Kirchensenates das folgende Kirchengesetz beschlossen:

Artikel 1

Dem Kirchengesetz über Mitarbeitervertretungen in der Evangelischen Kirche in Deutschland (Mitarbeitervertretungsgesetz – MVG-EKD) in der Neufassung vom 1. Januar 2019 (Amtsbl. EKD S. 2) wird zugestimmt.

Artikel 2

Kirchengesetz zur Anwendung des Kirchengesetzes über Mitarbeitervertretungen in der Evangelischen Kirche in Deutschland

(MVG-EKD-Anwendungsgesetz – MVG-EKD-AnwG)

§ 1

(zu § 1 MVG-EKD)

(1) Einrichtungen der Diakonie sind auch Zusammenschlüsse von Diakonischen Werken mehrerer Gliedkirchen der Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen.

(2) Für Einrichtungen der Diakonie, die ihren Hauptsitz im Bereich der Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen haben und rechtlich selbständige oder unselbständige Einrichtungsteile im Bereich anderer Gliedkirchen unterhalten, gilt das MVG-EKD nach Maßgabe dieses Anwendungsgesetzes. Einrichtungen der Diakonie, deren Hauptsitz sich im Bereich einer anderen Gliedkirche befindet und die Einrichtungsteile im Bereich der Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen unterhalten, können auf Antrag von der Anwendung dieses Gesetzes ausgenommen werden. Die Genehmigung ist beim Diakonischen Werk evangelischer Kirchen in Niedersachsen e.V. zu beantragen.

§ 2

(zu § 2 Absatz 1 MVG-EKD)

Als Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen im Sinne des MVG-EKD und im Sinne dieses Kirchengesetzes gelten nicht

1. Personen, die sich in einem Dienstverhältnis nach den Bestimmungen des Pfarrdienstgesetzes oder des Pfarrverwaltergesetzes befinden,
2. Vikare und Vikarinnen,
3. Pfarrverwalter und Pfarrverwalterinnen in der Vorbereitungszeit.

§ 3

(zu § 5 MVG-EKD)

(1) ¹Für mehrere Dienststellen kann eine gemeinsame Mitarbeitervertretung gebildet werden, wenn die Mitarbeiterschaften der beteiligten Dienststellen in getrennten Mitarbeiterversammlungen und die oberste Dienstbehörde zustimmen. Haben mehrere beteiligte Dienststellen eine im Wesentlichen einheitliche Leitung im Sinne von § 4 Absatz 1 MVG-EKD, so wird die Zustimmung der obersten Dienstbehörde durch die Zustimmung der einheitlichen Leitung ersetzt. ³Die Mitarbeiterschaft einer der beteiligten Dienststellen kann mit Wirkung von der nächsten Wahlperiode an die Bildung einer eigenen Mitarbeitervertretung beschließen.

(2) ¹Die Bildung und Zusammensetzung einer gemeinsamen Mitarbeitervertretung kann durch Dienstvereinbarung geregelt werden,

1. wenn mehrere beteiligte Dienststellen aus der Diakonie eine im Wesentlichen einheitliche Dienststellenleitung haben,
2. wenn Dienststellenleitungen aus mehreren Dienststellen durch Verfassung, Gesetz, Satzung, Ordnung oder Vertrag jeweils derselben Dienststellenleitung einer weiteren Dienststelle weisungsgebunden unterstellt sind oder
3. wenn es sich um verbundene Unternehmen entsprechend § 15 Aktiengesetz handelt.

²Die Dienstvereinbarung wird nur wirksam, wenn die Mitarbeiterschaften der beteiligten Dienststellen vorher in getrennten Mitarbeiterversammlungen zustimmen. ³Im Übrigen gilt § 5 Absatz 6 MVG-EKD.

(3) ¹Die Wahl der gemeinsamen Mitarbeitervertretung wird in Wahlbereichen durchgeführt. ²Jede beteiligte Dienststelle bildet einen Wahlbereich. ³In jedem Wahlbereich sind so viele Mitglieder der gemeinsamen Mitarbeitervertretung zu wählen, wie es dem Anteil der dort Beschäftigten an der Gesamtzahl der Beschäftigten entspricht. ⁴Zur Ermittlung der Anzahl der zu wählenden Mitglieder der gemeinsamen Mitarbeitervertretung wird die Zahl gemäß § 8 MVG-EKD ermittelt. ⁵Durch Dienstvereinbarung kann Abweichendes bestimmt werden.

(4) Die oberste Dienstbehörde bestimmt die geschäftsführende Dienststelle der gemeinsamen Mitarbeitervertretung.

(5) ¹Für die zum Bereich eines Kirchenkreises gehörenden kirchlichen Körperschaften werden gemeinsame Mitarbeitervertretungen zusammen mit dem Kirchenkreis gebildet. ²Für mehrere Kirchenkreise kann eine gemeinsame Mitarbeitervertretung gebildet werden. ³In diesen Fällen finden § 5 Absatz 2 bis 6 MVG-EKD und Absatz 1 entsprechende Anwendung.

(6) ¹Für Dienststellen der Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen können gemeinsame Mitarbeitervertretungen auch mit Mitarbeitervertretungen im Bereich der beteiligten Kirchen gebildet werden. ²Neben der Zustimmung der zuständigen obersten Dienstbehörde ist auch die Zustimmung des Rates der Konföderation erforderlich.

§ 4

(zu § 36a Absatz 1 MVG-EKD)

(1) ¹Für die zum Bereich eines Kirchenkreises gehörenden kirchlichen Körperschaften und den Kirchenkreis werden gemeinsame Einigungsstellen gebildet. ²Die gemeinsame Mitarbeitervertretung und die Dienststellenleitung der geschäftsführenden Dienststelle verständigen sich auf eine Vorsitzende oder einen Vorsitzenden der Einigungsstelle.

(2) Für Diakonische Einrichtungen, die einen Dienststellenverbund darstellen, kann eine gemeinsame Einigungsstelle gebildet werden.

(3) Mindestens ein beisitzendes Mitglied muss jeweils der betreffenden Dienststelle angehören. Die Beteiligten können sich durch einen Beistand gemäß § 61 Abs. 4 MVG-EKD nur dann vertreten lassen, wenn dieser benanntes beisitzendes Mitglied ist.

(4) Das Verfahren vor der Einigungsstelle wird durch schriftlich begründeten Antrag einer der beteiligten Stellen eingeleitet. Der Antrag ist dem oder der Vorsitzenden zuzuleiten.

(5) Der Beschluss der Einigungsstelle ist schriftlich zu begründen und von dem oder der Vorsitzenden zu unterzeichnen; je eine Ausfertigung ist der Dienststellenleitung und der Mitarbeitervertretung zuzuleiten.

(6) Die durch die Anrufung und die Tätigkeit der Einigungsstelle entstehenden Sachkosten, die Entschädigung für den Vorsitzenden oder die Vorsitzende sowie die Kosten für die beisitzenden Mitglieder, die der Dienststelle angehören, trägt die Dienststelle.

(7) Das Landeskirchenamt kann im Einvernehmen mit den am Diakonischen Werk Evangelischer Kirchen in Niedersachsen e. V. beteiligten Kirchen die Entschädigungen für die Mitglieder der Einigungsstellen durch Rechtsverordnung regeln.

§ 5

(zu § 54 Absatz 1 MVG-EKD)

(1) Abweichend von § 54 Absatz 1 MVG-EKD kann mit Zustimmung des jeweiligen Diakonischen Werkes ein Gesamtausschuss für das jeweilige Diakonische Werk gebildet wer-

den. Anstelle eines Gesamtausschusses für das jeweilige Diakonische Werk kann für das Diakonische Werk evangelischer Kirchen in Niedersachsen e. V., das Diakonische Werk der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Oldenburg e.V. und das Diakonische Werk der Evangelisch-Lutherischen Landeskirche Schaumburg-Lippe e.V. ein gemeinsamer Gesamtausschuss gebildet werden.

(2) Die Regelungen nach den §§ 54 und 55 MVG-EKD für den gemeinsamen Gesamtausschuss werden durch Rechtsverordnung getroffen.

(3) ¹Der Gesamtausschuss wird beim Landeskirchenamt gebildet.

² Die Regelungen nach den §§ 54 und 55 MVG-EKD werden im Einvernehmen mit dem Gesamtausschuss getroffen. ³Kommt eine Einigung nicht zustande, entscheidet auf Antrag einer Seite das Kirchengesetz für mitarbeitervertretungsrechtliche Streitigkeiten.

§ 6

Bildung von Sprengelarbeitsgemeinschaften

¹Es können Sprengelarbeitsgemeinschaften der Mitarbeitervertretungen gebildet werden, die sich bis zu zweimal im Jahr zur Förderung des Informations- und Erfahrungsaustausches treffen. ²Für die Übernahme der Kosten ist § 30 MVG-EKD entsprechend anzuwenden.

§ 7

Übergangsregelungen

(1) Die Amtszeit der beim Inkrafttreten dieses Kirchengesetzes bestehenden Mitarbeitervertretungen endet am 30. April 2021.

(2) Bis zum Ende der Amtszeit der beim Inkrafttreten dieses Kirchengesetzes bestehenden Mitarbeitervertretungen finden die §§ 8 und 21 des Kirchengesetzes der Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen über Mitarbeitervertretungen in der am 31. Dezember 2019 geltenden Fassung weiterhin Anwendung.

(3) Die Amtszeit des beim Inkrafttreten dieses Kirchengesetzes bestehenden Gesamtausschusses der Mitarbeitervertretungen endet gemäß Nummer 6 der Regelung über den Gesamtausschuss vom 18. Januar 2017 (Kirchl. Amtsbl. S. 10) am 31. Dezember 2021. Bis zum Ende der Amtszeit findet die Nummer 2 der Regelung über den Gesamtausschuss vom 18. Januar 2017 weiterhin Anwendung.

(4) ¹Auf die Beteiligungsverfahren, die beim Inkrafttreten dieses Kirchengesetzes nach den Bestimmungen des Kirchengesetzes der Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen über Mitarbeitervertretungen eingeleitet waren, finden die §§ 38 ff. des Kirchengesetzes der Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen über Mitarbeitervertretungen in der am 31. Dezember 2019 geltenden Fassung weiterhin Anwendung.

Artikel 3

Kirchengesetz über das Kirchengengericht für mitarbeitervertretungsrechtliche Streitigkeiten (MVG-Gerichtsgesetz)

§ 1

Errichtung des Kirchengengerichts

(1) ¹Für den kirchengengerichtlichen Rechtsschutz nach dem XI. Abschnitt des Mitarbeitervertretungsgesetzes der Evangelischen Kirche in Deutschland (MVG-EKD) wird ein Kirchengengericht für mitarbeitervertretungsrechtliche Streitigkeiten (Kirchengengericht) errichtet. ²Das Kirchengengericht ist eine gemeinsame Einrichtung der Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen für die Evangelisch-lutherische Landeskirche in Braunschweig, die Evangelisch-lutherische Landeskirche Hannovers, die Evangelisch-Lutherische Kirche in Oldenburg und die Evangelisch-Lutherische Landeskirche Schaumburg-Lippe sowie für deren Diakonie. ³Es hat seinen Sitz am Sitz der Geschäftsstelle der Konföderation.

(2) ¹Das Kirchengengericht gliedert sich in Kammern für die verfasste Kirche und Kammern für die Diakonie. ²Die Kammern werden durch den Rat der Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen jeweils in der erforderlichen Anzahl gebildet.

(3) ¹Die Wahrnehmung der Aufgaben der Geschäftsstelle des Kirchengengerichts regelt der Rat der Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen. ²Den auf die Kammern für die Diakonie entfallenden Aufwand tragen die beteiligten Diakonischen Werke nach Maßgabe einer zwischen ihnen zu treffenden Vereinbarung.

§ 2

Zuständigkeitsbereich des Kirchengengerichts

(1) Das Kirchengengericht entscheidet auf Antrag über alle Streitigkeiten, die sich aus der Anwendung des MVG-EKD und der Anwendungsgesetze der nach § 1 Absatz 1 Satz 2 beteiligten Kirchen und Diakonischen Werke ergeben.

(2) ¹Die Kammern für die verfasste Kirche sind zuständig für Angelegenheiten der kirchlichen Körperschaften, Anstalten und Stiftungen der beteiligten Kirchen sowie für die Angelegenheiten der Gesamtmitarbeitervertretungen bei einer kirchlichen Körperschaft, Anstalt oder Stiftung und für die Angelegenheiten der Gesamtausschüsse bei den beteiligten Kirchen.

(3) ¹Die Kammern für die Diakonie sind zuständig für Angelegenheiten der Einrichtungen der Diakonie und der Diakonischen Werke der beteiligten Kirchen sowie für Angelegenheiten der Gesamtmitarbeitervertretungen bei den Diakonischen Werken der beteiligten Kirchen, der Gesamtausschüsse bei den Diakonischen Werken oder des gemeinsamen Gesamtausschusses nach § 54 MVG-EKD.

(4) ¹Für Angelegenheiten von Mitarbeitervertretungen, die für Dienststellen der Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen oder der beteiligten Kirchen sowie für Dienststellen gebildet worden sind, die sich einem Diakonischen Werk der beteiligten Kirchen angeschlossen haben, richtet sich die Zuständigkeit nach der Größe der beteiligten Dienststellen. ²Größte Dienststelle ist die kirchliche Körperschaft, Anstalt, Stiftung oder Einrichtung der Diakonie, die am Tag des Eingangs des Antrages beim Kirchengenicht die meisten Mitarbeitenden im Sinne von § 2 MVG-EKD in Verbindung mit § 2 MVG-EKD-Anwendungsgesetz hat. ³Die Kammern für die verfasste Kirche sind zuständig, soweit es sich bei der größten der beteiligten Dienststellen um eine Dienststelle der verfassten Kirche handelt. ⁴Die bei den Diakonischen Werken bestehenden Kammern sind zuständig, soweit es sich bei der größten der beteiligten Dienststellen um eine Dienststelle der Diakonie handelt.

§ 3

Bildung und Zusammensetzung der Kammern

(1) Der Rat der Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen beruft zu Mitgliedern des Kirchengenichts die erforderliche Anzahl von Vorsitzenden und beisitzenden Mitgliedern der Kammern.

(2) Vorsitzende und beisitzende Mitglieder müssen zu kirchlichen Ämtern in einer Gliedkirche der Evangelischen Kirche in Deutschland wählbar sein.

(3) ¹Die Vorsitzenden der Kammern für die verfasste Kirche werden auf gemeinsamen Vorschlag der Leitungen der beteiligten Kirchen und ihrer Gesamtausschüsse berufen. ²Die Vorsitzenden der Kammern für die Diakonie werden auf gemeinsamen Vorschlag des Diakonischen Dienstgeberverbandes Niedersachsen und der bei den Diakonischen Werken bestehenden Gesamtausschüsse oder des gemeinsamen Gesamtausschusses nach § 54 MVG-EKD berufen. ³Die Vorsitzenden der Kammern müssen die Befähigung zum Richteramt besitzen. ⁴ Sie dürfen keinem kirchenleitenden Organ einer der beteiligten Kirchen und keiner Dienststellenleitung gemäß § 4 MVG-EKD angehören und dürfen weder in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis noch einem privatrechtlichen Beschäftigungsverhältnis zu einer kirchlichen Körperschaft oder einer Einrichtung der Diakonie innerhalb der Evangelischen Kirche in Deutschland stehen.

(4) ¹Die eine Hälfte der beisitzenden Mitglieder in den Kammern für die verfasste Kirche wird auf gemeinsamen Vorschlag der Leitungen der beteiligten Kirchen berufen. ²Die andere Hälfte der beisitzenden Mitglieder wird auf gemeinsamen Vorschlag der bei den beteiligten Kirchen bestehenden Gesamtausschüsse berufen.

(5) ¹Die eine Hälfte der beisitzenden Mitglieder in den Kammern für die Diakonie wird auf Vorschlag des Diakonischen Dienstgeberverbandes Niedersachsen berufen. ²Die andere Hälfte der beisitzenden Mitglieder wird auf gemeinsamen Vorschlag der bei den Diakonischen Werken bestehenden Gesamtausschüsse oder des gemeinsamen Gesamtausschusses gemäß § 54 MVG-EKD berufen.

(6) ¹Die von den Leitungen der beteiligten Kirchen oder den Diakonischen Werken der beteiligten Kirchen vorgeschlagenen besitzenden Mitglieder müssen beruflich oder ehrenamtlich im kirchlichen oder diakonischen Dienst tätig sein. ²Die von den Gesamtausschüssen der Mitarbeitervertretungen vorgeschlagenen besitzenden Mitglieder müssen zum Mitglied einer Mitarbeitervertretung wählbar sein.

(7) ¹Vom Amt als besitzendes Mitglied ist ausgeschlossen,

1. wer infolge eines Richterspruchs die Fähigkeit zur Bekleidung öffentlicher Ämter nicht besitzt oder wegen einer vorsätzlichen Tat zu einer Freiheitsstrafe von mehr als sechs Monaten verurteilt worden ist;
2. wer wegen einer Tat angeklagt ist, die den Verlust der Fähigkeit zur Bekleidung öffentlicher Ämter zur Folge haben kann.
3. wer in einem Beamten- oder privatrechtlichen Dienstverhältnis am Kirchengenicht tätig ist.

²Fällt eine der in den Absätzen 2 und 6 und in § 10 MVG-EKD genannten Voraussetzungen für die Berufung als besitzendes Mitglied nachträglich fort oder wird das Fehlen einer dieser Voraussetzungen oder das Vorliegen einer der Ausschlussgründe nach Satz 1 nachträglich bekannt, so ist das besitzende Mitglied auf Antrag des Rates der Konföderation oder auf eigenen Antrag von seinem Amt zu entbinden. ³Über den Antrag entscheidet die nach der Geschäftsverteilung dafür zuständige Kammer des Kirchengenichts. ⁴Vor der Entscheidung ist das besitzende Mitglied zu hören. ⁵Die Entscheidung ist unanfechtbar. ⁶Die nach Satz 2 zuständige Kammer kann anordnen, dass das besitzende Mitglied bis zu einer Entscheidung über die Entbindung vom Amt nicht heranzuziehen ist.

(8) ¹Die Vorsitzenden der Kammern wählen aus ihrer Mitte für die Dauer von jeweils zwei Jahren den Direktor oder die Direktorin des Kirchengenichts sowie eine Stellvertretung; diese regeln gemeinsam die Geschäftsverteilung und die Vertretung für alle Mitglieder. ²Die Vorsitzenden können sich eine Geschäftsordnung geben.

(9) ¹Die Amtszeit der Vorsitzenden und der besitzenden Mitglieder beträgt sechs Jahre. ²Ein Mitglied scheidet aus, wenn es sein Amt durch schriftliche Erklärung gegenüber dem Rat der Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen niederlegt. ³Scheidet ein Vorsitzender oder eine Vorsitzende aus, ist nachzuberufen. ⁴Ist die Arbeitsfähigkeit der Kammern dadurch gefährdet, dass zu wenige besitzende Mitglieder zur Verfügung stehen, so sind auf Antrag der Direktorin oder des Direktors des Kirchengenichts besitzende Mitglieder nachzuberufen. ⁵Für die Nachberufung gelten die Absätze 1 bis 6 entsprechend.

§ 4

Rechtsstellung der Mitglieder des Kirchengenichts

(1) ¹Die Mitglieder des Kirchengenichts sind in ihrer Entscheidung unabhängig und nur an das geltende Recht gebunden. ²Für sie gelten die §§ 19, 21, § 22 Absätze 1 und 2 und § 26 Absatz 3 MVG-EKD entsprechend.

(2) Besteht gegenüber einem Mitglied des Kirchenggerichts die Besorgnis der Befangenheit, so sind die Bestimmungen des Kirchenggesetzes über den Rechtshof entsprechend anzuwenden.

(3) ¹Die Mitglieder des Kirchenggerichts erhalten Reisekostenersatz nach den für die Mitglieder der Landessynode der Evangelisch-lutherischen Landeskirche Hannovers geltenden Bestimmungen. ²Die Vorsitzenden erhalten eine Aufwandsentschädigung, die der Rat der Konföderation im Benehmen mit den beteiligten Diakonischen Werken allgemein regelt.

§ 5

Besetzung des Kirchenggerichts

¹Die Kammern für die verfassten Kirche führen ihre Verhandlungen in der Besetzung mit dem oder der Vorsitzenden, einem beisitzenden Mitglied nach § 3 Absatz 4 Satz 1 und einem beisitzenden Mitglied nach § 3 Absatz 4 Satz 2. ²Die Kammern der Diakonie führen ihre Verhandlungen in der Besetzung mit einem oder einer Vorsitzenden, einem beisitzenden Mitglied nach § 3 Absatz 5 Satz 1 und einem beisitzenden Mitglied nach § 3 Absatz 5 Satz 2.

§ 6

Kosten der Verfahren vor dem Kirchenggericht

(1) Auf Antrag setzt der oder die Vorsitzende der Kammer den Streitwert nach billigem Ermessen fest.

(2) Die Vorschriften des Rechtsanwaltsvergütungsgesetzes gelten entsprechend, soweit dem nicht kirchliche Rechtsvorschriften entgegenstehen.

§ 7

Durchsetzung von Entscheidungen

¹ Entscheidungen des Kirchenggerichts können von den beteiligten Kirchen mit Mitteln der kirchlichen Aufsicht durchgesetzt werden. ²Im Bereich der Diakonie können das Diakonische Werk in Niedersachsen e.V. und das Diakonische Werk der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Oldenburg e.V. mit satzungsmäßigen Mitteln oder mit Bußgeldern der Entscheidung des Kirchenggerichts Geltung verschaffen.

§ 8

Übergangsregelungen

¹ Die nach den §§ 59 bis 61 des Kirchenggesetzes der Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen über Mitarbeitervertretungen gebildete Schiedsstelle wird mit dem Inkrafttreten dieses Gesetzes in das Kirchenggericht für mitarbeitervertretungsrechtliche

Streitigkeiten umgewandelt. ²Sie bleibt bis zum Ablauf der Amtszeit in ihrer bisherigen Besetzung als Kirchengericht bestehen.

Artikel 4

Inkrafttreten, Außerkrafttreten

(1) Dieses Kirchengesetz tritt am 1. Januar 2020 in Kraft. Artikel 3 tritt erst in Kraft, wenn gleichlautende Regelungen in der Evangelisch-lutherischen Landeskirche in Braunschweig, der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Oldenburg und in der Evangelisch-Lutherischen Landeskirche Schaumburg-Lippe in Kraft getreten sind.

(2) Das Kirchengesetz der Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen über Mitarbeitervertretungen in der Fassung vom 21. April 2005, das zuletzt durch die Verordnung mit Gesetzeskraft vom 25. Februar 2019 (Kirchl. Amtsbl. Hannover S. 4) geändert worden ist, tritt mit Ablauf des Tages vor dem Inkrafttreten dieses Kirchengesetzes außer Kraft.

(3) Die Verordnung des Rates der Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen über das Verfahren vor der Schiedsstelle (VerfOschst) vom 16. Dezember 1996 (Kirchl. Amtsbl. Hannover S. 300) tritt mit Ablauf des 31. Dezember 2019 außer Kraft.

Hannover, den

Der Kirchensenat der Evangelisch-lutherischen

Landeskirche Hannovers

Begründung

des Kirchengesetzes zur Neuordnung des Mitarbeitervertretungsrechts und der Gerichtsbarkeit in mitarbeitervertretungsrechtlichen Streitigkeiten:

I. Allgemeines

Für den Bereich der Evangelisch-lutherischen Landeskirche in Braunschweig, der Evangelisch-lutherischen Landeskirche Hannovers, der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Oldenburg, der Evangelisch-Lutherischen Landeskirche Schaumburg-Lippe und der Diakonischen Werke dieser Kirchen sind die Mitarbeitervertretungsrechte im Kirchengesetz der Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen über Mitarbeitervertretungen (MVG.K) vom 21. April 2005 geregelt (Kirchl. Amtsbl. Hannover 2005 S. 76). Da seit dem 1. Januar 2015 keine gemeinsame Synode mehr besteht, führen die genannten Kirchen das bisherige Gesetz nunmehr als landeskirchliche Gesetze fort.

Die Synode der Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen hatte in ihrer letzten Sitzung davon abgesehen, ein Gesetz zur Anwendung des Mitarbeitervertretungsgesetz der EKD (MVG-EKD) zu beschließen. Die Gesetzgebungskompetenz für ein solches Anwendungsgesetz liegt seit dem 1. Januar 2015 bei den einzelnen Landessynoden.

Der vorliegende Gesetzesentwurf enthält zum einen den Entwurf eines Kirchengesetzes zur Anwendung des Kirchengesetzes über Mitarbeitervertretungen in der Evangelischen Kirche in Deutschland (MVG-EKD-Anwendungsgesetz – MVG-EKD-AnwG). Mit dem jetzt vorliegenden Entwurf geht die Landeskirche erneut darauf zu, das MVG-EKD in ihren Bereich zu übernehmen. Aktueller Anlass ist die Novellierung des MVG-EKD zum 01.01.2019.

Im Wesentlichen ist das MVG-EKD in den folgenden Punkten geändert worden:

- Die sogenannte „ACK-Klausel“, also die Zugehörigkeit zu einer ACK-Kirche als Voraussetzung für die Wählbarkeit in die Mitarbeitervertretung, wurde grundsätzlich gestrichen.
- Es wurden Regelungen zur Einführung einer verbindlichen Einigungsstelle beschlossen. Diese wird auf Antrag der Mitarbeitervertretung oder der Dienststellenleitung zur Beilegung von Regelungsstreitigkeiten in organisatorischen und sozialen Angelegenheiten nach § 40 MVG-EKD gebildet.
- Die von den niedersächsischen Kirchen zunächst kritisch gesehene Mitbestimmung im Bereich der kurzfristigen Dienstplanänderungen wurde nicht geändert. In den abschließenden Gesetzesberatungen während der Tagung der EKD-Synode im November 2018 wurde aber deutlich, dass die Regelungen über vorläufige Maßnahmen (§ 38 Abs. 5 MVG-EKD) in den bisherigen Anwenderkirchen des MVG-EKD zufriedenstellende Möglichkeiten eröffnen, kurzfristige Dienstplanänderung nötigenfalls umzusetzen. Außerdem bleibt die Möglichkeit, Dienstvereinbarungen abzuschließen.

Die Vorschriften über das Kirchengesetz für mitarbeitervertretungsrechtliche Streitigkeiten (bisher Schiedsstelle) sind in dem MVG-EKD-Anwendungsgesetz nicht mehr enthalten. Sie werden mit Wirkung vom 1. Januar 2020 aus dem Mitarbeitervertretungsgesetz herausgelöst und in die jeweils eigenständigen Kirchengesetze über das Kirchengesetz für mitarbeitervertretungsrechtliche Streitigkeiten überführt. Dies erleichtert es den beteiligten Kirchen Braunschweig, Hannover und Oldenburg, die Arbeit des Kirchengesetzes als ihre ge-

meinsame Einrichtung gleichlautend zu regeln, wozu sie nach dem Konföderationsvertrag¹ verpflichtet sind (§ 11 Abs. 2 Nr. 1 i.V.m. § 9 des Konföderationsvertrages).

Eine solche rechtliche Verpflichtung besteht für das in den Artikeln 1 und 2 des Gesetzesentwurfs geregelte Mitarbeitervertretungsrecht nicht. Die Abstimmung mit den anderen niedersächsischen Kirchen erfolgte lediglich im Rahmen der allgemeinen Bestimmungen des Konföderationsvertrages (§ 11 Abs. 1) über die gegenseitige Abstimmung der Gesetzgebung; sie verfolgte das Ziel, im Bereich der Konföderation und ihrer Diakonie weiterhin ein weitgehend einheitliches Mitarbeitervertretungsgesetz anzuwenden. Die Verfassten Kirchen und die Diakonie in Niedersachsen haben sich darauf verständigt, Anpassungen möglichst nur dort vorzunehmen, wo es zur Berücksichtigung der strukturellen Gegebenheiten der jeweiligen Anwender erforderlich ist. Ziel ist eine möglichst vollständige Übernahme und Anwendung des EKD-Gesetzes.

II. Gliederung des Artikelgesetzes

Der vorliegende Entwurf umfasst 4 Artikel. Artikel 1 enthält die eigentliche Zustimmung zum MVG-EKD. Artikel 2 regelt in 9 Paragraphen die konkrete Anwendung des MVG-EKD im Bereich unserer Landeskirche und des Diakonischen Werkes evangelischer Kirchen in Niedersachsen. Um ein knappes und übersichtliches Anwendungsgesetz zu schaffen, werden die im MVG-EKD enthaltenen Bestimmungen zur Errichtung eines KirchengERICHTES in ein eigenständiges KirchengERICHTSGESETZ überführt. Dieses KirchengERICHTSGESETZ ist in Artikel 3 des vorliegenden Entwurfes geregelt. Artikel 4 regelt den Zeitpunkt des Inkrafttretens. Für das Inkrafttreten ist der 1. Januar 2020 in Aussicht genommen.

¹ Vertrag über die Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen vom 28. März 2014 (Amtsbl. Braunschweig 2014, S. 31; Kirchl. Amtsbl. Hannover 2014 S. 51; GVBl. Oldenburg 27. Band, S. 188)

III. Zum Artikelgesetz im Einzelnen:

1. Artikel 1

Artikel 1 enthält die Zustimmung des landeskirchlichen Gesetzgebers zum Mitarbeitervertretungsgesetz der EKD gemäß Artikel 10 Abs. 2 Grundordnung EKD.

2. Artikel 2

Kirchengesetz zur Anwendung des Kirchengesetzes über Mitarbeitervertretungen in der Evangelischen Kirche in Deutschland (MVG-EKD-Anwendungsgesetz – MVG-EKD-AnwG)

2.1 § 1 (zu § 1 MVG-EKD)

Für das Diakonische Werk in Niedersachsen als Zusammenschluss der Diakonischen Werke Braunschweig, Hannover und Schaumburg-Lippe wird eine gesetzliche Regelung benötigt. Der Absatz 1 übernimmt die bisherige Regelung aus § 1 Absatz 3 MVG-K.

Absatz 2 stellt klar, dass rechtlich selbstständige oder unselbstständige Einrichtungsteile der Diakonie, die ihren Sitz außerhalb der Konföderation haben, ebenfalls unter den Anwendungsbereich des MVG-EKD fallen, soweit ihr *Hauptsitz im Bereich der Konföderation* angesiedelt ist. Umgekehrt soll es auf Antrag möglich sein, die Anwendung des MVG-EKD auszuschließen für Einrichtungsteile der Diakonie im Bereich der Konföderation, deren *Hauptsitz sich außerhalb der Konföderation* befindet. Dies trifft etwa auf die diakonische Einrichtung Bethel zu, die ihren Hauptsitz in Westfalen hat.

2.2 § 2 (zu § 2 Absatz 1 MVG-EKD)

In § 2 werden ergänzende Regelungen zur Ausnahme vom Begriff „Mitarbeiter/Mitarbeiterin“ getroffen. Vom Geltungsbereich des MVG-EKD und des MVG-EKD-AnwG werden wie auch nach dem bisher geltenden Recht Vikare und Vikarinnen sowie Pfarrverwalter und Pfarrverwalterinnen in der Probezeit ausgenommen. Zusätzlich gelten nun auch Personen im pfarramtlichen Dienst nach dem Pfarrdienstgesetz der EKD und nach dem Pfarrverwaltergesetz nicht als Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen im Sinne des MVG-EKD und im Sinne dieses Kirchengesetzes. Vermieden werden soll dadurch eine Doppelvertretung durch den Pastorenausschuss einerseits und durch die Mitarbeitervertretung andererseits.

2.3 § 3 (zu § 5 MVG-EKD)

Absatz 1 entspricht dem bisherigen § 5 Absatz 2 MVG-K. Gemeinsame Mitarbeitervertretungen sollen weiterhin gebildet werden können.

Absatz 2 enthält eine entsprechende Regelung für den Bereich der Diakonie. Auch deren Dienststellen sollen gemeinsame Mitarbeitervertretungen bilden können. Voraussetzung ist hier jedoch der Abschluss einer entsprechenden Dienstvereinbarung. Einfacher als bisher wird es künftig möglich sein, die Geltungsdauer der Dienstvereinbarung über die Dauer der Amtszeit der gemeinsamen Mitarbeitervertretung hinaus zu verlängern. Bislang war dafür die Zustimmung aller Mitarbeitervertretungen der beteiligten Dienststellen erforderlich, die in getrennten Mitarbeiterversammlungen einzuholen war. Künftig ist die Geltungsdauer der Dienstvereinbarung „automatisch“ verlängert, es sei denn, die Mitarbeiterschaft einer der beteiligten Dienststellen widerspricht.

Die Absätze 3 und 4 entsprechen den bisherigen Regelungen aus § 5 Absätze 3 und 4 MVG-K.

Absatz 5 entspricht der bisherigen Regelung aus § 5 Absatz 6 MVG-K und bildet die strukturellen Besonderheiten der Landeskirchen Hannover und Oldenburg ab. Vor allem findet sich an dieser Stelle die Rechtsgrundlage, auf der es weiterhin möglich ist, für den Kirchenkreis und die zum Kirchenkreis gehörenden Körperschaften, ggf. auch für mehrere Kirchenkreise eine gemeinsame Mitarbeitervertretung zu bilden.

Absatz 6 entspricht der bisherigen Regelung aus § 5 Absatz 8 MVG-K.

2.4

§ 4

(zu § 36a Absatz 1 MVG-EKD)

Diese Regelung füllt die Öffnungsklausel aus § 36 a MVG-EKD aus. Sie regelt die Organisation der Einigungsstellen. Für den Bereich der Landeskirche Hannovers soll nach Absatz 1 gelten, dass auf Ebene des Kirchenkreises gemeinsame Einigungsstellen gebildet werden. Damit insoweit vom MVG-EKD abgewichen, als dieses vorsieht, dass auf Antrag die Einigungsstellen am Sitz der Dienststelle gebildet werden. Die Anzahl der Einigungsstellen soll durch die übergeordnete Bildung auf Kirchenkreisebene erheblich reduziert werden. Zugleich soll der örtliche Bezug zur Dienststelle erhalten bleiben. Die Einigungsstellen sollen, wie im MVG-EKD vorgesehen, auf Antrag der Dienststellenleitung oder der MAV gebildet werden und nicht als ständige Einigungsstellen zur Verfügung stehen. Für deren Bildung einer Einigungsstelle ist es erforderlich, dass die gemeinsame Mitarbeitervertretung des Kirchenkreises und die Dienststellenleitung sich auf eine Vorsitzende oder einen Vorsitzenden der Einigungsstelle verständigen und jeweils zwei Beisitzende bestimmen. Dieser nicht unerhebliche Aufwand soll den Einigungsdruck der streitenden Parteien in den Dienststellen vor Ort aufrechterhalten und im Ergebnis die Anzahl der durchzuführenden Einigungsverfahren vor den Einigungsstellen überschaubar halten.

Absatz 2 sieht auch für diakonische Einrichtungen, die einen Dienststellenverbund darstellen, die Möglichkeit vor, eine gemeinsame Einigungsstelle zu bilden.

Absatz 3 trifft Regelungen zu den beisitzenden Mitgliedern der Einigungsstelle. Abweichend von den Bestimmungen des MVG-EKD muss mindestens je ein beisitzendes Mitglied der betreffenden Dienststelle angehören. Dadurch soll gewährleistet sein, dass die Beisitzenden einen Bezug zur örtlichen Dienststelle haben und aufgrund ihrer Kenntnisse der Verhältnisse vor Ort über den erforderlichen Sachverstand verfügen.

Die Regelung in Satz 2 des Absatzes 3 soll die Kosten für die Gebühren eines Rechtsbeistandes begrenzen. Die Regelung sieht vor, dass der Rechtsbeistand selbst benanntes beisitzendes Mitglied sein muss. Es ist also nicht möglich, neben den benannten beisitzenden Personen einen oder mehrere Rechtsbeistände hinzuzuziehen.

Die Absätze 4 und 5 regeln das nähere Verfahren vor der Einigungsstelle.

Absatz 6 übernimmt die bisherigen Regelungen aus § 37 a Absatz 8 Nr. 1 MVG-K über die Sachkosten und die Entschädigung für die Beteiligten der bislang nach dem MVG-K *freiwillig* zu bildenden Einigungsstellen. Kostenträger ist auch nach dieser Regelung die Dienststelle, in der sich der zur Einigung anstehende Konflikt zuträgt.

Absatz 7 enthält eine Ermächtigungsgrundlage, die es ermöglicht, die Entschädigungen für die Mitglieder der Einigungsstellen durch Rechtsverordnung zu regeln. Dies soll im Einvernehmen mit den am Diakonischen Werk evangelischer Kirchen in Niedersachsen (DWiN) beteiligten Kirchen geschehen. Aufgrund der Vielzahl der zu erwartenden Einigungsverfahren wird das DWiN von der Entschädigungsregelung voraussichtlich maßgeblich betroffen sein. Die Ermächtigungsgrundlage ist so formuliert, dass anstelle einer eigenen Regelung im Rahmen einer Rechtsverordnung auch die Regelungen der EKD über die Entschädigungen für die Mitglieder der Einigungsstellen übernommen werden können, die zum Juni dieses Jahres erwartet werden.

2.5

§ 5

(zu § 54 Absatz 1 MVG-EKD)

Diese Regelung füllt die Öffnungsklausel des § 54 Abs. 1 MVG-EKD aus, wonach die Gliedkirchen die Einzelheiten für die Bildung, Zusammensetzung, und Arbeit der Gesamtausschüsse regeln können.

Die Regelung in Absatz 1 gewährleistet, dass für das Diakonische Werk evangelischer Kirchen in Niedersachsen e. V., das Diakonische Werk der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Oldenburg e.V. und das Diakonische Werk der Evangelisch-Lutherischen Landeskirche Schaumburg-Lippe e.V. anstelle eines gesonderten Gesamtausschusses für das jeweilige Diakonische Werk auch weiterhin ein gemeinsamer Gesamtausschuss gebildet werden kann.

Absatz 2 enthält die Ermächtigung, nähere Bestimmungen nach §§ 54, 55 MVG-EKD zur Arbeit, zu Einzelheiten über Aufgaben, Bildung und Zusammensetzung sowie zur Freistellung der Mitglieder des gemeinsamen Gesamtausschusses der Diakonischen Werke durch Rechtsverordnung zu regeln. Umfangreiche Detailregelungen sollen im Rahmen dieses Anwendungsgesetzes vermieden werden.

Absatz 3 übernimmt die Regelung des bisherigen § 56 MVG-K: In der Landeskirche Hannovers wird der Gesamtausschuss wie bisher bei der obersten Dienstbehörde gebildet. Es bleibt dabei, dass Regelungen nach §§ 54, 55 MVG-EKD über die Arbeit, über Einzelheiten zu den Aufgaben, zur Bildung und Zusammensetzung etc. sowie über die Freistellung der Gesamtausschussmitglieder im Einvernehmen mit dem Gesamtausschuss getroffen werden. Anders als bisher entscheidet im Falle einer Nichtei-

nigung jedoch nicht länger der Rat der Konföderation, sondern künftig das Kirchengesicht für mitarbeiterrechtliche Streitigkeiten.

2.6**§ 6****Bildung von Sprengelarbeitsgemeinschaften**

Übernommen wird hier die Regelung des bisherigen § 58 MVG-K, wonach die Mitarbeitervertretungen Sprengelarbeitsgemeinschaften bilden können. Die Regelung aus § 31 MVG-K soll entsprechend angewendet werden. Dies bedeutet, dass die Kosten für die Arbeit der Sprengelarbeitsgemeinschaften von den Dienststellen im Bereich des Sprengels gemeinsam getragen werden.

2.7**§ 7****Übergangsregelungen**Absatz 1:

Für die Landeskirche Hannover wird die Amtszeit der Mitarbeitervertretungen durch eine Verordnung mit Gesetzeskraft zur Änderung des § 15 MVG-K um ein Jahr bis zum 30. April 2021 verlängert.

Die Wahlperiode der derzeitigen Mitarbeitervertretungen würde sonst am 30. April 2020 enden, sodass bereits Mitte 2019 mit der Vorbereitung der Wahlen, insbesondere mit der Schulung der Wahlvorstände begonnen werden müsste. Damit diese Phase der Vorbereitung nicht durch den Wechsel vom MVG-K zum MVG-EKD und die damit einhergehende Rechtsunsicherheit überlagert wird, wird die Amtszeit um ein Jahr bis zum 30. April 2021 verlängert. Ein weiterer Grund, der für eine Amtszeitverlängerung spricht, ist, dass dadurch die Amtszeiten der Mitarbeitervertretungen in Diakonie und verfasster Kirche synchronisiert werden. Um schnellstmöglich Rechtssicherheit zu schaffen, ist der Weg einer Verordnung mit Gesetzeskraft gewählt worden.

Absatz 2:

Für die Dauer der Amtszeitverlängerung (30. April 2021) finden die Bestimmungen der §§ 8 bis 21 des MVG-K in der am 31. Dezember 2019 geltenden Fassung weiterhin Anwendung. Es gelten jedoch die Regelungen fort, die die Zusammensetzung, Wählbarkeit, Freistellung der Mitglieder der Mitarbeitervertretung betreffen. Die Weiterarbeit der Mitarbeitervertretungen und insbesondere die Beteiligungsverfahren richten sich ab dem Inkrafttreten des Anwendungsgesetzes nach den Regelungen des MVG-EKD.

Absatz 3 stellt klar, dass sich auch für den Gesamtausschuss die Amtszeit um ein Jahr bis zum 30. April 2021 verlängert. Das folgt aus aufgrund der Parallelität der Wahlperioden für die Mitarbeitervertretungen und den Gesamtausschuss. Es gelten nur die Regelungen fort, die die Zusammensetzung, Wählbarkeit, Freistellung der Mitglieder des Gesamtausschusses betreffen. Die Weiterarbeit des Gesamtausschusses richtet sich ab dem Inkrafttreten dieses Kirchengesetzes nach den Bestimmungen des MVG-EKD.

Absatz 4 regelt, dass die im Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Gesetzes bereits eingeleiteten Beteiligungsverfahren nach den bisherigen Bestimmungen des MVG-K zu Ende geführt werden. Für ein sich gegebenenfalls anschließendes kirchengerichtliches Verfahren gelten die Regelungen des MVG-EKD und des Kirchengesetzes für mitarbeitervertretungsrechtliche Streitigkeiten.

3. **Artikel 3** **Kirchengesetz über das Kirchengerecht für mitarbeitervertretungsrechtliche Streitigkeiten (MVG-Gerichtsgesetz)**

Das Kirchengerecht für mitarbeitervertretungsrechtliche Streitigkeiten ist - wie auch bisher die Schiedsstelle - eine gemeinsame Einrichtung der Konföderation. Inhaltlich füllt dieses Kirchengesetz die Vorschriften des Abschnitts XI. Kirchengerechtlicher Rechtsschutz aus dem MVG-EKD aus. Dass diese Regelungen in einem separaten Gesetz und nicht im Rahmen des Anwendungsgesetzes zum MVG-EKD getroffen werden, dient der Klarheit und Übersichtlichkeit.

3.1 **§ 1** **Errichtung des Kirchengerichts**

Absatz 1 regelt, dass das Kirchengerecht für mitarbeitervertretungsrechtliche Streitigkeiten am Sitz der Geschäftsstelle der Konföderation gebildet wird.

Absatz 2 trägt dem Umstand Rechnung, dass das Kirchengerecht im Bereich der Konföderation sowohl für die Verfassten Kirchen als auch für Angelegenheiten der Einrichtungen der Diakonie zuständig ist. Die Kammern werden vom Rat der Konföderation in der erforderlichen Anzahl gebildet.

Nach Absatz 3 regelt der Rat der Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen die Wahrnehmung der Aufgaben der Geschäftsstelle. Dies ermöglicht ein flexibles Vorgehen in einer Frage, die in erster Linie die Verwaltungsorganisation betrifft. Sie schafft außerhalb starrer gesetzlicher Regelungen die Möglichkeit, die bewährte Organisation beizubehalten oder künftig flexibel fortzuentwickeln. Den auf die Kammern für die Diakonie entfallenden Aufwand tragen die beteiligten Diakonischen Werke nach Maßgabe einer zwischen ihnen zu treffenden Vereinbarung.

3.2 **§ 2** **Zuständigkeitsbereich des Kirchengerichts**

Absatz 1 regelt, dass das Kirchengerecht in allen Streitigkeiten entscheidet, die sich aus der Anwendung des MVG-EKD und der Anwendungsgesetze der nach § 1 Absatz 1 Satz 2 beteiligten Kirchen und Diakonischen Werke ergeben.

In den Absätzen 2 bis 4 werden die Regelungen des § 2 der Verfahrensordnung für die Schiedsstelle regelungsgleich übernommen.

Absatz 2 benennt die Zuständigkeiten der Kammern für die Verfassten Kirchen und legt fest, dass die Kammern auch für Angelegenheiten der Gesamtausschüsse zuständig sind.

Absatz 3 führt die Zuständigkeiten der Kammern der Diakonischen Werke auf und legt fest, dass die Kammern auch für Angelegenheiten der Gesamt-Mitarbeitervertretungen bei den Diakonischen Werken zuständig sind.

Absatz 4 berücksichtigt, dass Mitarbeitervertretungen sowohl für Dienststellen der Verfassten Kirche oder der Konföderation zuständig sein können als auch für Dienststellen, die einem Diakonischen Werk einer der beteiligten Kirchen angehören. Außerdem bestimmt Absatz 4, welche Kammer zuständig ist, wenn eine MAV sowohl die Mitarbeitenden von Dienststellen der Verfassten Kirche bzw. der Konföderation als auch die Mitarbeitenden der Dienststellen eines diakonischen Werks vertritt. Ausschlaggebendes Kriterium ist, ob es sich bei der *größten* der beteiligten Dienststellen um eine Einrichtung der Verfassten Kirche oder der Diakonie handelt. Die Größe bestimmt sich danach, welche Dienststelle die meisten Mitarbeitenden im Sinne des § 2 MVG-EKD in Verbindung mit § 2 des MVG-EKD-Anwendungsgesetzes hat.

3.3

§ 3

Bildung und Zusammensetzung der Kammern

Diese umfangreiche Bestimmung regelt umfassend sämtliche Fragen zur Bildung, Zusammensetzung, Amtszeit und Vorsitz etc. der Kammern des Kirchengerichts. Ausgefüllt wird damit die Öffnungsklausel aus § 58 Absatz 5 Nr. 2 MVG-EKD, wonach das Nähere zur Bildung und Zusammensetzung der Kammern die Gliedkirchen für ihren Bereich regeln.

Absatz 1: Hier wird klargestellt, dass der Rat der Konföderation die Mitglieder der Kammern des Kirchengerichts beruft. Dies entspricht der bisherigen Regelung des § 59 Absatz 2 MVG-K.

Absatz 2 regelt die Anforderungen an die vorsitzenden und beisitzenden Mitglieder der Kammern. Sie müssen, so gibt es § 58 Absatz 1 MVG-EKD vor, zu kirchlichen Ämtern in einer Gliedkirche der EKD wählbar sein. Damit können nicht alle Personen, die nach § 10 MVG-EKD Mitglied einer Mitarbeitervertretung werden können, zugleich Mitglied einer Kammer des Kirchengerichts werden. Diese Unterscheidung ist allerdings dadurch gerechtfertigt, dass die Kirchengerichte kirchenleitende Aufgaben wahrnehmen. Diese Aufgaben bleiben Kirchenmitgliedern vorbehalten.

Absatz 3 regelt das Vorschlagsrecht für die Vorsitzenden der Kammern und bestimmt, welche persönlichen Voraussetzungen diese Kandidaten erfüllen müssen.

Nach Absatz 4 wird die eine Hälfte der beisitzenden Mitglieder der Kammern auf Vorschlag der Kirchenleitungen berufen, die andere Hälfte der beisitzenden Mitglieder wird auf gemeinsamen Vorschlag der bei den Kirchen bestehenden Gesamtausschüsse berufen. Die Regelung in Absatz 4 entspricht der bisherigen Regelung in § 59 Absatz 4 MVG-K.

Die folgenden Absätze 5 und 6 treffen entsprechende Regelungen für die beisitzenden Mitglieder der Kammern der Diakonischen Werke. Auch hier wurden die bisherigen Regelungen aus § 59 Absätze 5 und 6 MVG-K unverändert in dieses Kirchengesetz übernommen.

Absatz 7 benennt drei verschiedene Fallgruppen, nach denen eine Person von dem Amt des beisitzenden Mitgliedes ausgeschlossen ist. Neu hinzugekommen ist die dritte Fallgruppe, wonach beisitzendes Mitglied nicht sein kann, wer bereits in einem Beamten- oder privatrechtlichen Dienstverhältnis am Kirchengenicht tätig ist. Auch für solche Mitarbeitende ergibt sich eine Interessenkollision, die mit dieser Regelung erstmals Berücksichtigung findet. Satz 2 von Absatz 7 führt aus, dass ein beisitzendes Mitglied von seinem Amt zu entbinden ist, wenn eine der Voraussetzungen der o.g. Fallgruppen nachträglich wegfällt oder das Fehlen einer dieser Voraussetzungen oder das Vorliegen einer der Ausschlussgründe erst nachträglich bekannt wird.

Absatz 8 entspricht den bisherigen Regelungen in § 59 Absatz 8 MVG-K zur Wahl des Direktors oder der Direktorin der Schiedsstelle sowie deren Stellvertretung.

Absatz 9 hält an der bisherigen Amtszeit der Vorsitzenden und der beisitzenden Mitglieder von sechs Jahren fest. Neu sind die Sätze 2 und 3. Sie treffen Vorkehrungen für den Fall, dass Vorsitzende oder beisitzende Mitglieder der Kammer während der laufenden Amtszeit ausscheiden. Nunmehr besteht die Möglichkeit, zum Erhalt der Arbeitsfähigkeit der Kammern die vorsitzenden und beisitzende Mitglieder nachzuberufen. Diese neuen Regelungen berücksichtigen die in letzter Zeit deutlich gewordenen Erfordernisse der Praxis, vor allem im Bereich der bisherigen Kammern der Schiedsstelle der Diakonie.

3.4

§ 4

Rechtsstellung der Mitglieder des Kirchengenichts

Aufgenommen sind hier die bisherigen Regelungen aus § 61 MVG-K in unveränderter Form. Mit umfasst ist u.a. auch die Regelung, dass die Vorsitzenden eine Aufwandsentschädigung erhalten. Es ist ein Anliegen des DWiN, dass die Regelungen über die Aufwandsentschädigungen vom Rat der Konföderation im Einvernehmen mit dem DWiN geregelt werden.

3.5

§ 5

Besetzung des Kirchengenichts

Übernommen wird hier die Regelung des bisherigen § 60 MVG-K, wonach die Verhandlungen von der oder dem Vorsitzenden und jeweils einem beisitzenden Mitglied der Arbeitnehmer- und der Arbeitgeberseite geführt werden.

3.6

§ 6

Kosten der Verfahren vor dem Kirchengenicht

Übernommen werden hier inhaltlich die Regelungen des bisherigen § 3 der Verfahrensordnung für die Schiedsstelle.

3.7**§ 7****Durchsetzung von Entscheidungen**

Übernommen werden hier inhaltlich die Regelungen des § 62 Absatz 8 MVG-K.

3.8**§ 8****Übergangsregelungen**

Satz 1 stellt klar, dass die bisher am Sitz der Konföderation gebildete Schiedsstelle mit Inkrafttreten dieses Gesetzes in Gestalt des Kirchengerichts für mitarbeitervertretungsrechtliche Streitigkeiten fortbesteht. Satz 2 bestimmt, dass die Amtszeit der bisher bestimmten Mitglieder der Schiedsstelle sich nach der Umwandlung der Schiedsstelle in das Kirchengericht fortsetzt. Das Kirchengericht muss somit im Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Gesetzes nicht neu gebildet werden, sondern es nimmt mit den bisherigen Mitgliedern der Schiedsstelle seine Arbeit auf.

4. Artikel 4

Absatz 1 bestimmt den Tag des Inkrafttretens dieses Artikelgesetzes. Es ist vorgesehen, dass das Gesetz zum 1. Januar 2020 in Kraft treten soll. Satz 2 stellt klar, dass die Regelungen über das Kirchengericht in Artikel 3 dieses Kirchengesetzes erst in Kraft treten, wenn gleichlautende Regelungen in der Evangelisch-lutherischen Landeskirche in Braunschweig, der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Oldenburg und in der Evangelisch-Lutherischen Landeskirche Schaumburg-Lippe in Kraft getreten sind. Diese Vorbehaltsklausel ist erforderlich, weil das Kirchengericht eine gemeinsame Einrichtung der Konföderation ist. In diesen Fällen verlangt Artikel 11 Absatz 2 Nummer 1 des Konföderationsvertrages gleichlautende Regelungen der beteiligten Kirchen.

Absatz 2 regelt das Außerkrafttreten des Kirchengesetz der Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen über Mitarbeitervertretungen (MVG.K) mit Ablauf des Tages vor Inkrafttreten dieses Artikelgesetzes.

Absatz 3 regelt, dass die Verfahrensordnung für die Schiedsstelle mit Ablauf des Tages vor Inkrafttreten dieses Artikelgesetzes außer Kraft tritt.

**Kirchengesetz
über Mitarbeitervertretungen in der
Evangelischen Kirche in Deutschland
(MVG-EKD)**

Neufassung vom 1. Januar 2019

(ABl. EKD S. 2)

Lfd.Nr.	Änderndes Recht	Datum	Fundstelle ABl. EKD	Paragrafen	Art der Änderung
bisher keine Änderungen					

Inhaltsverzeichnis

Präambel

I. Abschnitt Allgemeine Bestimmungen

- § 1 Grundsatz
- § 2 Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen
- § 3 Dienststellen
- § 4 Dienststellenleitungen

II. Abschnitt Bildung und Zusammensetzung der Mitarbeitervertretung

- § 5 Mitarbeitervertretungen
- § 6 Gesamtmitarbeitervertretungen
- § 6a Gesamtmitarbeitervertretung im Dienststellenverbund
- § 7 Neubildung von Mitarbeitervertretungen
- § 8 Zusammensetzung

III. Abschnitt Wahl der Mitarbeitervertretung

- § 9 Wahlberechtigung
- § 10 Wählbarkeit
- § 11 Wahlverfahren
- § 12 Wahlvorschläge
- § 13 Wahlschutz, Wahlkosten
- § 14 Anfechtung der Wahl

IV. Abschnitt Amtszeit

- § 15 Amtszeit
- § 16 Neu- und Nachwahl der Mitarbeitervertretung vor Ablauf der Amtszeit
- § 17 Ausschluss eines Mitgliedes oder Auflösung der Mitarbeitervertretung
- § 18 Erlöschen und Ruhen der Mitgliedschaft, Ersatzmitgliedschaft

V. Abschnitt Rechtsstellung der Mitglieder der Mitarbeitervertretung

- § 19 Ehrenamt, Behinderungs- und Begünstigungsverbot, Arbeitsbefreiung
- § 20 Freistellung von der Arbeit
- § 21 Abordnungs- und Versetzungsverbot, Kündigungsschutz
- § 22 Schweigepflicht und Datenschutz

VI. Abschnitt Geschäftsführung

- § 23 Vorsitz
- § 23a Ausschüsse
- § 24 Sitzungen
- § 25 Teilnahme an der Sitzung der Mitarbeitervertretung
- § 26 Beschlussfassung
- § 27 Sitzungsniederschrift
- § 28 Sprechstunden, Aufsuchen am Arbeitsplatz

- § 29 Geschäftsordnung
- § 30 Sachbedarf, Kosten der Geschäftsführung

VII. Abschnitt Mitarbeiterversammlung

- § 31 Mitarbeiterversammlung
- § 32 Aufgaben

VIII. Abschnitt Aufgaben und Befugnisse der Mitarbeitervertretung

- § 33 Grundsätze für die Zusammenarbeit
- § 34 Informationsrechte der Mitarbeitervertretung
- § 35 Allgemeine Aufgaben der Mitarbeitervertretung
- § 36 Dienstvereinbarungen
- § 36a Einigungsstellen
- § 37 Verfahren der Beteiligung der Mitarbeitervertretung
- § 38 Mitbestimmung
- § 39 Fälle der Mitbestimmung bei allgemeinen personellen Angelegenheiten
- § 40 Fälle der Mitbestimmung in organisatorischen und sozialen Angelegenheiten
- § 41 Eingeschränkte Mitbestimmung
- § 42 Fälle der eingeschränkten Mitbestimmung in Personalangelegenheiten der privatrechtlich angestellten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen
- § 43 Fälle der eingeschränkten Mitbestimmung in Personalangelegenheiten der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnissen
- § 44 Ausnahmen von der Beteiligung in Personalangelegenheiten
- § 45 Mitberatung
- § 46 Fälle der Mitberatung
- § 47 Initiativrecht der Mitarbeitervertretung
- § 48 Beschwerderecht der Mitarbeitervertretung

IX. Abschnitt Interessenvertretung besonderer Mitarbeitergruppen

- § 49 Vertretung der Jugendlichen und der Auszubildenden
- § 50 Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen
- § 51 Aufgaben der Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen
- § 52 Persönliche Rechte und Pflichten der Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen
- § 52a Gesamtschwerbehindertenvertretung
- § 53 Mitwirkung in Werkstätten für behinderte Menschen und in Angelegenheiten weiterer Personengruppen

X. Abschnitt Gesamtausschüsse der Mitarbeitervertretungen

- § 54 Bildung von Gesamtausschüssen
- § 55 Aufgaben des Gesamtausschusses
- § 55a Ständige Konferenz, Bundeskonferenz, Gesamtausschuss der Evangelischen Kirche in Deutschland
- § 55b Aufgaben der Ständigen Konferenz und der Bundeskonferenz
- § 55c Geschäftsführung
- § 55d Weitere Regelungen

XI. Abschnitt Kirchenggerichtlicher Rechtsschutz

- § 56 Kirchenggerichtlicher Rechtsschutz
- § 57 Bildung von Kirchenggerichten
- § 57a Zuständigkeitsbereich des Kirchenggerichts der Evangelischen Kirche in Deutschland
- § 58 Bildung und Zusammensetzung der Kammern
- § 59 Rechtsstellung der Mitglieder des Kirchenggerichts

- § 59a Berufung der Richter und Richterinnen des Kirchengerichtshofes der Evangelischen Kirche in Deutschland
§ 60 Zuständigkeit der Kirchengerichte
§ 61 Durchführung des kirchengerichtlichen Verfahrens in erster Instanz
§ 62 Verfahrensordnung
§ 63 Rechtsmittel
§ 63a Einhaltung auferlegter Verpflichtungen, Ordnungsgeld

XII. Abschnitt Schlussbestimmungen

- § 64 Übernahmebestimmungen
(*Inkrafttreten*)

Präambel

1Kirchlicher Dienst ist durch den Auftrag bestimmt, das Evangelium in Wort und Tat zu verkündigen. 2Alle Frauen und Männer, die beruflich in Kirche und Diakonie tätig sind, wirken als Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen an der Erfüllung dieses Auftrages mit. 3Die gemeinsame Verantwortung für den Dienst der Kirche und ihrer Diakonie verbindet Dienststellenleitungen und Mitarbeiter wie Mitarbeiterinnen zu einer Dienstgemeinschaft und verpflichtet sie zu vertrauensvoller Zusammenarbeit.

I. Abschnitt Allgemeine Bestimmungen

§ 1

Grundsatz

- (1) Für die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen der Dienststellen der Körperschaften, Anstalten, Stiftungen und Werke sowie der rechtlich selbstständigen Einrichtungen der Diakonie innerhalb der Evangelischen Kirche in Deutschland und der Gliedkirchen sind nach Maßgabe dieses Kirchengesetzes Mitarbeitervertretungen zu bilden.
(2) Einrichtungen der Diakonie nach Absatz 1 sind das Evangelische Werk für Diakonie und Entwicklung e.V. sowie die gliedkirchlichen Diakonischen Werke und die ihnen angeschlossenen selbstständigen Werke, Einrichtungen und Geschäftsstellen.
(2a) Für Einrichtungen der Diakonie, die rechtlich nicht selbstständige Einrichtungsteile in mehreren Gliedkirchen unterhalten, gilt dieses Kirchengesetz in der für die Evangelische Kirche in Deutschland geltenden Fassung, soweit das gliedkirchliche Recht dem nicht entgegensteht.
(3) Andere kirchliche und freikirchliche Einrichtungen, Werke und Dienste im Bereich der evangelischen Kirchen können dieses Kirchengesetz aufgrund von Beschlüssen ihrer zuständigen Gremien anwenden.

§ 2

Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen

- (1) Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen im Sinne dieses Kirchengesetzes sind alle in öffentlich-rechtlichen Dienst- oder privatrechtlichen Dienst- und Arbeitsverhältnissen oder zu ihrer Ausbildung Beschäftigten einer Dienststelle, soweit die Beschäftigung oder Ausbildung nicht überwiegend ihrer Heilung, Wiedereingewöhnung, beruflichen oder sozialen Rehabilitation oder ihrer Erziehung dient.
(2) Das gliedkirchliche Recht kann für Personen, die im pfarramtlichen Dienst, in der Ausbildung oder Vorbereitung dazu stehen, andere Regelungen vorsehen; Gleiches gilt für die Lehrenden an kirchlichen Hochschulen und Fachhochschulen.

(3) ¹Personen, die aufgrund von Gestellungsverträgen beschäftigt sind, gelten als Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen im Sinne dieses Kirchengesetzes; ihre rechtlichen Beziehungen zu der entsendenden Stelle bleiben unberührt. ²Angehörige von kirchlichen oder diakonischen Dienst- und Lebensgemeinschaften, die aufgrund von Gestellungsverträgen in Dienststellen (§ 3) arbeiten, sind Mitarbeiter oder Mitarbeiterinnen dieser Dienststellen, soweit sich aus den Ordnungen der Dienst- und Lebensgemeinschaften nichts anderes ergibt.

§ 3

Dienststellen

(1) Dienststellen im Sinne dieses Kirchengesetzes sind die Körperschaften, Anstalten, Stiftungen und Werke sowie die rechtlich selbstständigen Einrichtungen der Diakonie innerhalb der Evangelischen Kirche in Deutschland und der Gliedkirchen.

(2) ¹Als 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. ²Ist die Eigenständigkeit solcher Dienststellenteile dahingehend eingeschränkt, dass bestimmte Entscheidungen, die nach diesem Kirchengesetz der Mitberatung oder Mitbestimmung unterliegen, bei einem anderen Dienststellenteil verbleiben, ist in diesen Fällen dessen Dienststellenleitung Partner der Mitarbeitervertretung. ³In rechtlich selbstständigen Einrichtungen der Diakonie mit mehr als 2.000 Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen können Teildienststellen abweichend vom Verfahren nach Satz 1 durch Dienstvereinbarung gebildet werden. ⁴Besteht eine Gesamtmitarbeitervertretung, ist diese Dienstvereinbarungspartner der Dienststellenleitung.

(3) ¹Entscheidungen 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. ²Für das Verfahren gilt Absatz 2 entsprechend. ³Bei Widerruf durch die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen entsprechend Absatz 2 Satz 1 ist ein Einvernehmen mit der Dienststellenleitung nicht notwendig.

(4) Die Dienststellenleitung kann ihr Einvernehmen nach Absatz 2 Satz 1 für die Zukunft mit Beginn der nächsten Amtszeit der Mitarbeitervertretung widerrufen.

§ 4

Dienststellenleitungen

(1) Dienststellenleitungen sind die nach Verfassung, Gesetz oder Satzung leitenden Organe oder Personen der Dienststellen.

(2) ¹Zur Dienststellenleitung gehören auch die mit der Geschäftsführung beauftragten Personen und ihre ständigen Vertreter oder Vertreterinnen. ²Daneben gehören die Personen zur Dienststellenleitung, die allein oder gemeinsam mit anderen Personen ständig und nicht nur in Einzelfällen zu Entscheidungen in Angelegenheiten befugt sind, die nach diesem Kirchengesetz der Mitberatung oder Mitbestimmung unterliegen. ³Die Personen, die zur Dienststellenleitung gehören, sind der Mitarbeitervertretung zu benennen.

II. Abschnitt **Bildung und Zusammensetzung der Mitarbeitervertretung**

§ 5

Mitarbeitervertretungen

(1) ¹In Dienststellen, in denen die Zahl der wahlberechtigten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in der Regel mindestens fünf beträgt, von denen mindestens drei wählbar sind, sind Mitarbeitervertretungen zu bilden. ²Das gliedkirchliche Recht kann bestimmen, dass für einzelne Gruppen von Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen gesonderte Mitarbeitervertretungen zu bilden sind.

(2) ¹Unabhängig 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. ²Die Bildung einer Gemeinsamen Mitarbeitervertretung ist auch über den Bereich einer Gliedkirche hinaus möglich. ³In einer Dienstvereinbarung ist festzulegen, welches Mitarbeitervertretungsrecht zur Anwendung kommen soll.

(3) Die Gliedkirchen können bestimmen, dass für Dienststellen von Kirchenkreisen, Dekanaten, Dekanatsbezirken, Kirchenbezirken oder in anderen Bedarfsfällen Gemeinsame Mitarbeitervertretungen gebildet werden; hierbei kann von den Voraussetzungen des Absatzes 1 Satz 1 abgewichen werden.

(4) Liegen bei einer dieser Dienststellen die Voraussetzungen des Absatzes 1 nicht vor, so soll die Dienststellenleitung rechtzeitig vor Beginn des Wahlverfahrens bei einer der benachbarten Dienststellen den Antrag nach Absatz 2 stellen.

(5) ¹Die Gemeinsame Mitarbeitervertretung ist zuständig für alle von der Festlegung betroffenen Dienststellen. ²Partner der Gemeinsamen Mitarbeitervertretung sind die beteiligten Dienststellenleitungen.

(6) ¹Entscheidungen nach Absatz 2 über die Bildung einer Gemeinsamen Mitarbeitervertretung können für die Zukunft mit Beginn der nächsten Amtszeit der Mitarbeitervertretung widerrufen werden. ²Der schriftliche Widerruf durch einen der Beteiligten muss spätestens bis zur Einleitung des Wahlverfahrens erfolgen.

§ 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.

(2) ¹Die Gesamtmitarbeitervertretung ist zuständig für die Aufgaben der Mitarbeitervertretung, soweit sie Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen aus mehreren oder allen Dienststellen nach Absatz 1 betreffen. ²Darüber 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.

(3) ¹Die Gesamtmitarbeitervertretung wird aus den Mitarbeitervertretungen nach Absatz 1 gebildet, die je ein Mitglied in die Gesamtmitarbeitervertretung entsenden. ²Die Zahl der Mitglieder der Gesamtmitarbeitervertretung kann abweichend von Satz 1 durch Dienstvereinbarung geregelt werden. ³In der Dienstvereinbarung können auch Regelungen über die Zusammensetzung und Arbeitsweise der Gesamtmitarbeitervertretung getroffen werden.

- (4) ¹Zur ersten Sitzung der Gesamtmitarbeitervertretung lädt die Mitarbeitervertretung der Dienststelle mit der größten Zahl der wahlberechtigten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen ein. ²Der Vorsitzende oder die Vorsitzende dieser Mitarbeitervertretung leitet die Sitzung, bis die Gesamtmitarbeitervertretung über den Vorsitz entschieden hat.
- (5) ¹Die nach den §§ 49 bis 53 Gewählten haben das Recht, an den Sitzungen der Gesamtmitarbeitervertretung teilzunehmen wie an den Sitzungen der Mitarbeitervertretung. ²Bestehen in einer Dienststelle mehrere Interessenvertretungen gleicher Mitarbeitergruppen, wählen sie aus ihrer Mitte eine Person für die Teilnahme und regeln die Vertretung.
- (6) Für die Gesamtmitarbeitervertretung gelten im Übrigen die Bestimmungen für die Mitarbeitervertretung mit Ausnahme des § 20 Absatz 2 bis 4 sinngemäß.

§ 6a

Gesamtmitarbeitervertretung im Dienststellenverbund

- (1) ¹Ein Dienststellenverbund liegt vor, wenn die einheitliche und beherrschende Leitung einer Mehrzahl rechtlich selbstständiger diakonischer Einrichtungen bei einer dieser Einrichtungen liegt. ²Eine einheitliche und beherrschende Leitung ist insbesondere dann gegeben, wenn Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen für Funktionen nach § 4 für mehrere Einrichtungen des Dienststellenverbundes bestimmt und Entscheidungen über die Rahmenbedingungen der Geschäftspolitik und der Finanzausstattung für den Dienststellenverbund getroffen werden. ³Auf Grundlage einer Dienstvereinbarung kann eine Gesamtmitarbeitervertretung im Dienststellenverbund auch in anderen Bedarfswfällen eingerichtet werden; Absatz 3 und 4 gelten entsprechend.
- (2) Auf Antrag der Mehrheit der Mitarbeitervertretungen eines Dienststellenverbundes ist eine Gesamtmitarbeitervertretung zu bilden; bei zwei Mitarbeitervertretungen genügt der Antrag einer Mitarbeitervertretung.
- (3) Die Gesamtmitarbeitervertretung des Dienststellenverbundes ist zuständig für die Aufgaben der Mitarbeitervertretung, soweit sie Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen aus mehreren oder allen Dienststellen des Dienststellenverbundes betreffen.
- (4) Für die Gesamtmitarbeitervertretung des Dienststellenverbundes gelten im Übrigen die Vorschriften des § 6 Absatz 3 bis 6 sinngemäß.

§ 7

Neubildung von Mitarbeitervertretungen

- (1) ¹Sofern keine Mitarbeitervertretung besteht, hat die Dienststellenleitung, im Falle des § 6 die Gesamtmitarbeitervertretung, unverzüglich eine Mitarbeiterversammlung zur Bildung eines Wahlvorstandes einzuberufen. ²Kommt die Bildung einer Mitarbeitervertretung nicht zu Stande, so ist auf Antrag von mindestens drei Wahlberechtigten und spätestens nach Ablauf einer Frist von jeweils längstens einem Jahr erneut eine Mitarbeiterversammlung einzuberufen, um einen Wahlvorstand zu bilden.
- (2) Wird die Neubildung einer Mitarbeitervertretung dadurch erforderlich, dass Dienststellen gespalten oder zusammengelegt worden sind, so bleiben bestehende Mitarbeitervertretungen für die jeweiligen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen zuständig, bis die neue Mitarbeitervertretung gebildet worden ist, längstens jedoch bis zum Ablauf von sechs Monaten nach Wirksamwerden der Umbildung.
- (3) Geht eine Dienststelle durch Stilllegung, Spaltung oder Zusammenlegung unter, so bleibt die Mitarbeitervertretung solange im Amt, wie dies zur Wahrnehmung der mit der Organisationsänderung im Zusammenhang stehenden Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte erforderlich ist.

§ 8**Zusammensetzung**

(1) ¹Die Mitarbeitervertretung besteht bei Dienststellen mit in der Regel

5-15	Wahlberechtigten aus einer Person,
16-50	Wahlberechtigten aus drei Mitgliedern,
51-150	Wahlberechtigten aus fünf Mitgliedern,
151-300	Wahlberechtigten aus sieben Mitgliedern,
301-600	Wahlberechtigten aus neun Mitgliedern,
601-1.000	Wahlberechtigten aus elf Mitgliedern,
1.001-1.500	Wahlberechtigten aus dreizehn Mitgliedern,
1.501-2.000	Wahlberechtigten aus fünfzehn Mitgliedern.

²Bei Dienststellen mit mehr als 2.000 Wahlberechtigten erhöht sich die Zahl der Mitglieder für je angefangene 1.000 Wahlberechtigte um zwei weitere Mitglieder.

(2) Veränderungen in der Zahl der Wahlberechtigten während der Amtszeit haben keinen Einfluss auf die Zahl der Mitglieder der Mitarbeitervertretung.

(3) Bei der Bildung von Gemeinsamen Mitarbeitervertretungen (§ 5 Absatz 2) ist die Gesamtzahl der Wahlberechtigten dieser Dienststellen maßgebend.

III. Abschnitt**Wahl der Mitarbeitervertretung****§ 9****Wahlberechtigung**

(1) Wahlberechtigt sind alle Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen nach § 2, die am Wahltag das 18. Lebensjahr vollendet haben.

(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.

(3) ¹Nicht wahlberechtigt sind Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, die am Wahltag aufgrund einer Altersteilzeitvereinbarung freigestellt oder seit mehr als drei Monaten und für wenigstens weitere drei Monate beurlaubt sind. ²Nicht wahlberechtigt sind daneben Mitglieder der Dienststellenleitung und die Personen nach § 4 Absatz 2, es sei denn, dass sie nach Gesetz oder Satzung als Mitarbeiter oder Mitarbeiterin in die leitenden oder aufsichtführenden Organe gewählt oder entsandt worden sind.

§ 10**Wählbarkeit**

(1) ¹Wählbar sind alle Wahlberechtigten nach § 9, die am Wahltag der Dienststelle seit mindestens sechs Monaten angehören. ²Die Gliedkirchen können bestimmen, dass nur Glieder einer christlichen Kirche oder Gemeinschaft, die der Arbeitsgemeinschaft Christlicher Kirchen in Deutschland angeschlossen ist, wählbar sind. ³Besteht die Dienststelle bei Erlass des Wahlausschreibens noch nicht länger als sechs Monate, so sind auch diejenigen wählbar, die zu diesem Zeitpunkt Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen der Dienststelle sind.

(2) Nicht wählbar sind Wahlberechtigte, die

- a) infolge Richterspruchs die Fähigkeit, Rechte aus öffentlichen Wahlen zu erlangen, nicht besitzen,

- b) am Wahltag noch für einen Zeitraum von mehr als sechs Monaten beurlaubt sind,
- c) zu ihrer Berufsausbildung beschäftigt werden,
- d) als Vertretung der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in das Leitungsorgan der Dienststelle gewählt worden sind,
- 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.

§ 11

Wahlverfahren

(1) ¹Die Mitglieder der Mitarbeitervertretung werden in gleicher, freier, geheimer und unmittelbarer Wahl gemeinsam und nach den Grundsätzen der Mehrheitswahl (Persönlichkeitswahl) gewählt. ²Die Wahlberechtigten haben das Recht, Wahlvorschläge zu machen. ³Für Dienststellen mit in der Regel nicht mehr als 100 Wahlberechtigten soll ein vereinfachtes Wahlverfahren (Wahl in der Versammlung der wahlberechtigten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen) vorgesehen werden. ⁴Die Gliedkirchen können das vereinfachte Wahlverfahren auch für andere Bedarfsfälle in ihren Anwendungsbestimmungen vorsehen.

(2) Weitere Einzelheiten der Wahl und des Verfahrens regelt der Rat der EKD durch Rechtsverordnung (Wahlordnung).

§ 12

Wahlvorschläge

Bei den Wahlvorschlägen soll angestrebt werden, Frauen und Männer sowie Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen der verschiedenen in der Dienststelle vertretenen Berufsgruppen und Arbeitsbereiche entsprechend ihren Anteilen in der Dienststelle angemessen zu berücksichtigen.

§ 13

Wahlschutz, Wahlkosten

(1) ¹Niemand darf die Wahl der Mitarbeitervertretung behindern oder in unlauterer Weise beeinflussen. ²Insbesondere dürfen Wahlberechtigte in der Ausübung des aktiven oder des passiven Wahlrechts nicht beschränkt werden.

(2) Die Versetzung, Zuweisung oder Abordnung eines Mitgliedes des Wahlvorstandes oder eines Wahlbewerbers oder einer Wahlbewerberin ist ohne seine oder ihre Zustimmung bis zur Dauer von sechs Monaten nach Bekanntgabe des Wahlergebnisses unzulässig.

(3) ¹Die Kündigung eines Mitgliedes des Wahlvorstandes ist vom Zeitpunkt seiner Bestellung an, die Kündigung eines Wahlbewerbers oder einer Wahlbewerberin vom Zeitpunkt der Aufstellung des Wahlvorschlages an nur zulässig, wenn Tatsachen vorliegen, die den Dienstgeber zur außerordentlichen Kündigung berechtigen. ²Satz 1 gilt für eine Dauer von sechs Monaten nach Bekanntgabe des Wahlergebnisses entsprechend. ³Die außerordentliche Kündigung bedarf der Zustimmung der Mitarbeitervertretung. ⁴§ 38 Absatz 3 und 4 gelten mit der Maßgabe entsprechend, dass die Dienststellenleitung die Frist bis auf drei Arbeitstage verkürzen kann. ⁵Der besondere Kündigungsschutz nach Satz 1 gilt nicht für Mitglieder eines Wahlvorstandes, die durch kirchengerichtlichen Beschluss abberufen worden sind.

(4) Die Dienststelle trägt die Kosten der Wahl; bei der Wahl einer Gemeinsamen Mitarbeitervertretung werden die Kosten der Wahl auf die einzelnen Dienststellen im Verhältnis der Zahlen ihrer Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen umgelegt, sofern keine andere Verteilung der Kosten vorgesehen wird.

(5) Mitglieder des Wahlvorstands haben für die Teilnahme an Schulungsveranstaltungen, die ihnen für ihre Tätigkeit erforderliche Kenntnisse vermitteln, Anspruch auf Arbeitsbefreiung von bis zu zwei Arbeitstagen ohne Minderung der Bezüge.

§ 14

Anfechtung der Wahl

(1) Die Wahl kann innerhalb von zwei Wochen, vom Tag der Bekanntgabe des Wahlergebnisses an gerechnet, von mindestens drei Wahlberechtigten oder der Dienststellenleitung bei dem Kirchengericht schriftlich angefochten werden, wenn geltend gemacht wird, dass gegen wesentliche Bestimmungen über die Wahlberechtigung, die Wählbarkeit oder das Wahlverfahren verstoßen und der Verstoß nicht behoben worden ist.

(2) Wird kirchengerichtlich festgestellt, dass durch den Verstoß das Wahlergebnis beeinflusst oder geändert werden konnte, so ist das Wahlergebnis für ungültig zu erklären und die Wiederholung der Wahl anzuordnen.

IV. Abschnitt

Amtszeit

§ 15

Amtszeit

(1) Die Amtszeit der Mitarbeitervertretung beträgt vier Jahre.

(2) ¹Die regelmäßigen Mitarbeitervertretungswahlen im Geltungsbereich dieses Kirchengesetzes finden alle vier Jahre in der Zeit vom 1. Januar bis 30. April statt. ²Die Amtszeit der bisherigen Mitarbeitervertretung endet am 30. April. ³Die Amtszeit der neu gewählten Mitarbeitervertretung beginnt am 1. Mai.

(3) ¹Findet außerhalb der allgemeinen Wahlzeit eine Mitarbeitervertretungswahl statt, so ist unabhängig von der Amtszeit der Mitarbeitervertretung in der nächsten allgemeinen Wahlzeit erneut zu wählen. ²Ist eine Mitarbeitervertretung am 30. April des Jahres der regelmäßigen Mitarbeitervertretungswahl noch nicht ein Jahr im Amt, so ist nicht neu zu wählen; die Amtszeit verlängert sich um die nächste regelmäßige Amtszeit.

(4) ¹Die bisherige Mitarbeitervertretung führt die Geschäfte bis zu deren Übernahme durch die neu gewählte Mitarbeitervertretung weiter, längstens jedoch sechs Monate über den Ablauf ihrer Amtszeit hinaus. ²Alsdann ist nach § 7 zu verfahren.

§ 16

Neu- und Nachwahl der Mitarbeitervertretung vor Ablauf der Amtszeit

(1) Die Mitarbeitervertretung ist vor Ablauf ihrer Amtszeit unverzüglich neu zu wählen, wenn

- a) (weggefallen)
- b) die Mitarbeitervertretung mit den Stimmen der Mehrheit der Mitglieder ihren Rücktritt beschlossen hat,
- c) die Mitarbeitervertretung nach § 17 aufgelöst worden ist.

(2) ¹In den Fällen des Absatzes 1 ist unverzüglich das Verfahren für die Neuwahl einzuleiten. ²Bis zum Abschluss der Neuwahl nimmt der Wahlvorstand die Aufgaben der Mitarbeitervertretung wahr, sofern nicht die Gesamtmitarbeitervertretung nach § 6 Absatz 2 Satz 2 zuständig ist. ³Dies 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.

(3) ¹Die Mitarbeitervertretung ist vor Ablauf ihrer Amtszeit durch Nachwahl auf die nach § 8 Absatz 1 erforderliche Zahl der Mitglieder unverzüglich zu ergänzen, wenn die Zahl ihrer Mitglieder nach Eintreten sämtlicher Ersatzmitglieder um mehr als ein Viertel der in § 8 Absatz 1 vorgeschriebenen Zahl gesunken ist. ²Für die Nachwahl gelten die Vorschriften über das Wahlverfahren entsprechend. ³Hat die Amtszeit der Mitarbeitervertretung im Fall von Satz 1 bereits mehr als drei Jahre betragen, so findet anstelle einer Nachwahl eine Neuwahl statt.

§ 17

Ausschluss eines Mitgliedes oder Auflösung der Mitarbeitervertretung

Auf schriftlichen Antrag eines Viertels der Wahlberechtigten, der Mitarbeitervertretung oder der Dienststellenleitung kann kirchengerichtlich der Ausschluss eines Mitgliedes der Mitarbeitervertretung oder die Auflösung der Mitarbeitervertretung wegen groben Missbrauchs von Befugnissen oder wegen grober Verletzung von Pflichten, die sich aus diesem Kirchengesetz ergeben, beschlossen werden.

§ 18

Erlöschen und Ruhen der Mitgliedschaft, Ersatzmitgliedschaft

(1) ¹Die 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) Beschluss nach § 17.

²Abweichend von Buchstabe d erlischt die Mitgliedschaft nicht, wenn übergangslos ein neues Dienst- oder Arbeitsverhältnis zu einem anderen Dienstherrn oder Arbeitgeber begründet wird, der zum Zuständigkeitsbereich derselben Mitarbeitervertretung gehört.

(2) Die Mitgliedschaft in der Mitarbeitervertretung ruht,

- a) solange einem Mitglied die Wahrnehmung seiner dienstlichen Aufgaben untersagt ist,
- b) wenn ein Mitglied voraussichtlich länger als drei Monate an der Wahrnehmung seiner dienstlichen Aufgaben oder seines Amtes als Mitglied der Mitarbeitervertretung gehindert ist,
- c) wenn ein Mitglied für länger als drei Monate beurlaubt oder aufgrund einer Arbeitsrechtsregelung oder von gesetzlichen Vorschriften freigestellt wird.

(3) In den Fällen des Absatzes 1 und für die Dauer des Ruhens der Mitgliedschaft nach Absatz 2 rückt die Person als Ersatzmitglied in die Mitarbeitervertretung nach, die bei der vorhergehenden Wahl die nächstniedrigere Stimmenzahl erreicht hat.

(4) Das Ersatzmitglied nach Absatz 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.

(5) ¹Bei Beendigung der Mitgliedschaft in der Mitarbeitervertretung haben die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen alle in ihrem Besitz befindlichen Unterlagen, die sie in ihrer Eigenschaft als Mitglied der Mitarbeitervertretung erhalten haben, der Mitarbeitervertretung auszuhändigen. ²Besteht die Mitarbeitervertretung nach § 8 Absatz 1 aus einer Person, sind die Unterlagen der neuen Mitarbeitervertretung auszuhändigen.

V. Abschnitt **Rechtsstellung der Mitglieder der Mitarbeitervertretung**

§ 19

Ehrenamt, Behinderungs- und Begünstigungsverbot, Arbeitsbefreiung

(1) ¹Die Mitglieder der Mitarbeitervertretung üben ihr Amt unentgeltlich als Ehrenamt aus. ²Sie dürfen weder in der Ausübung ihrer Aufgaben oder Befugnisse behindert noch wegen ihrer Tätigkeit benachteiligt oder begünstigt werden; dies gilt auch für ihre berufliche Entwicklung.

(2) ¹Die für die Tätigkeit notwendige Zeit ist den Mitgliedern der Mitarbeitervertretung ohne Minderung ihrer Bezüge innerhalb der allgemeinen Arbeitszeit zu gewähren, soweit die Aufgaben nicht in der Zeit der Freistellung nach § 20 erledigt werden können. ²Ist einem Mitglied der Mitarbeitervertretung die volle Ausübung seines Amtes in der Regel innerhalb seiner Arbeitszeit nicht möglich, so ist es auf Antrag von den ihm obliegenden Aufgaben in angemessenem Umfang zu entlasten. ³Dabei sind die besonderen Gegebenheiten des Dienstes und der Dienststelle zu berücksichtigen. ⁴Soweit erforderlich soll die Dienststellenleitung für eine Ersatzkraft sorgen. ⁵Können die Aufgaben der Mitarbeitervertretung aus dienstlichen Gründen nicht innerhalb der Arbeitszeit wahrgenommen werden, so ist hierfür auf Antrag Freizeitausgleich zu gewähren.

(3) ¹Den Mitgliedern der Mitarbeitervertretung ist für die Teilnahme an Tagungen und Lehrgängen, die ihnen für die Tätigkeit in der Mitarbeitervertretung erforderliche Kenntnisse vermitteln, die dafür notwendige Arbeitsbefreiung ohne Minderung der Bezüge oder des Erholungsurlaubs bis zur Dauer von insgesamt vier Wochen während einer Amtszeit zu gewähren. ²Berücksichtigt wird die tatsächliche zeitliche Inanspruchnahme, höchstens aber die bis zur täglichen Arbeitszeit einer vollzeitbeschäftigten Mitarbeiterin oder eines vollzeitbeschäftigten Mitarbeiters. ³Über die Aufteilung des Anspruchs auf Arbeitsbefreiung zur Teilnahme an Tagungen und Lehrgängen auf die einzelnen Mitglieder kann eine Dienstvereinbarung abgeschlossen werden. ⁴Die Dienststellenleitung kann die Arbeitsbefreiung versagen, wenn dienstliche Notwendigkeiten nicht ausreichend berücksichtigt worden sind.

§ 20

Freistellung von der Arbeit

(1) Über die Freistellung von Mitgliedern der Mitarbeitervertretung von der Arbeit soll eine Dienstvereinbarung zwischen der Mitarbeitervertretung und der Dienststellenleitung für die Dauer der Amtszeit der Mitarbeitervertretung getroffen werden.

(2) ¹Kommt eine Dienstvereinbarung nach Absatz 1 nicht zu Stande, sind zur Wahrnehmung der Aufgaben der Mitarbeitervertretung auf deren Antrag von ihrer übrigen dienstlichen Tätigkeit in Dienststellen mit in der Regel

151-300 Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen ein Mitglied der Mitarbeitervertretung,

- 301-600 Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen zwei Mitglieder der Mitarbeitervertretung,
- 601-1.000 Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen vier Mitglieder der Mitarbeitervertretung,

mehr als insgesamt 1.000 Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen je angefangene 500 ein weiteres Mitglied der Mitarbeitervertretung jeweils mit der Hälfte der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit Vollbeschäftigter freizustellen. ²Maßgeblich ist die Zahl der wahlberechtigten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen nach § 9. ³Satz 1 gilt nicht für die Wahrnehmung von Aufgaben als Mitglied der Gesamtmitarbeitervertretung (§ 6) sowie des Gesamtausschusses (§ 54).

(3) An Stelle von je zwei nach Absatz 2 Freizustellenden ist auf Antrag der Mitarbeitervertretung ein Mitglied ganz freizustellen.

(4) ¹Die freizustellenden Mitglieder werden nach Erörterung mit der Dienststellenleitung unter Berücksichtigung der dienstlichen Notwendigkeit von der Mitarbeitervertretung bestimmt. ²Die Aufgaben der Mitarbeitervertretung sind vorrangig in der Zeit der Freistellung zu erledigen.

§ 21

Abordnungs- und Versetzungsverbot, Kündigungsschutz

(1) ¹Die Mitglieder der Mitarbeitervertretung dürfen ohne ihre Zustimmung nur abgeordnet oder versetzt werden, wenn dies aus wichtigen dienstlichen Gründen unvermeidbar ist und die Mitarbeitervertretung zustimmt. ²Besteht die Mitarbeitervertretung nach § 8 Absatz 1 aus einer Person, hat die Dienststellenleitung die Zustimmung des Ersatzmitgliedes nach § 18 Absatz 3 einzuholen.

(2) ¹Einem Mitglied der Mitarbeitervertretung darf nur gekündigt werden, wenn Tatsachen vorliegen, die den Dienstgeber zur außerordentlichen Kündigung berechtigen. ²Die außerordentliche Kündigung bedarf der Zustimmung der Mitarbeitervertretung oder der Zustimmung des Ersatzmitgliedes, falls die Mitarbeitervertretung nur aus einer Person besteht. ³Die Sätze 1 und 2 gelten für einen Zeitraum von einem Jahr nach Beendigung der Amtszeit entsprechend, es sei denn, dass die Amtszeit durch Beschluss nach § 17 beendet wurde. ⁴§ 38 Absatz 3 und 4 gelten mit der Maßgabe entsprechend, dass die Dienststellenleitung die Frist bis auf drei Arbeitstage verkürzen kann.

(3) ¹Wird die Dienststelle ganz oder zu einem wesentlichen Teil aufgelöst, ist eine Kündigung frühestens zum Zeitpunkt der Auflösung zulässig, es sei denn, dass wegen zwingender betrieblicher Gründe zu einem früheren Zeitpunkt gekündigt werden muss. ²Die Kündigung bedarf der Zustimmung der Mitarbeitervertretung oder, falls die Mitarbeitervertretung nur aus einer Person besteht, der Zustimmung des Ersatzmitgliedes; Absatz 2 gilt entsprechend.

(4) Für das Verfahren gilt § 38 entsprechend.

§ 22

Schweigepflicht und Datenschutz

(1) ¹Personen, die Aufgaben oder Befugnisse nach diesem Kirchengesetz wahrnehmen oder wahrgenommen haben, sind verpflichtet, über die ihnen dabei bekannt gewordenen Angelegenheiten und Tatsachen Stillschweigen zu bewahren. ²Diese Schweigepflicht besteht nicht für Angelegenheiten oder Tatsachen, die offenkundig sind oder ihrer Bedeutung nach keiner Geheimhaltung bedürfen. ³Die Schweigepflicht

besteht auch nach dem Ausscheiden aus der Mitarbeitervertretung oder aus dem Dienst- oder Arbeitsverhältnis. ⁴In Personalangelegenheiten gilt dies gegenüber den Betroffenen, bis das formale Beteiligungsverfahren in den Fällen der Mitberatung oder Mitbestimmung begonnen hat, insbesondere bis der Mitarbeitervertretung ein Antrag auf Zustimmung zu einer Maßnahme vorliegt. ⁵Die Schweigepflicht erstreckt sich auch auf die Verhandlungsführung und das Verhalten der an der Sitzung Teilnehmenden.

(2) ¹Die Schweigepflicht besteht nicht gegenüber den anderen Mitgliedern der Mitarbeitervertretung. ²Sie entfällt auf Beschluss der Mitarbeitervertretung auch gegenüber der Dienststellenleitung und gegenüber der Stelle, die die Aufsicht über die Dienststelle führt.

(3) Die Mitarbeitervertretung hat für die Einhaltung des Datenschutzes in den Angelegenheiten ihrer Geschäftsführung zu sorgen.

VI. Abschnitt Geschäftsführung

§ 23

Vorsitz

(1) ¹Die Mitarbeitervertretung entscheidet in geheimer Wahl über den Vorsitz. ²Der oder die Vorsitzende führt die laufenden Geschäfte und vertritt die Mitarbeitervertretung im Rahmen der von ihr gefassten Beschlüsse. ³Zu Beginn der Amtszeit legt die Mitarbeitervertretung die Reihenfolge der Vertretung im Vorsitz fest. ⁴Die Reihenfolge ist der Dienststellenleitung schriftlich mitzuteilen.

(2) Soweit die Mitarbeitervertretung nur aus einer Person besteht, übernimmt die Stellvertretung der Wahlbewerber oder die Wahlbewerberin mit der nächstniedrigeren Stimmenzahl, mit der alle Angelegenheiten der Mitarbeitervertretung beraten werden können.

§ 23a

Ausschüsse

(1) ¹Die Mitarbeitervertretung kann die Bildung von Ausschüssen beschließen, denen jeweils mindestens drei Mitglieder der Mitarbeitervertretung angehören müssen, und den Ausschüssen Aufgaben zur selbstständigen Erledigung übertragen; dies gilt nicht für den Abschluss und die Kündigung von Dienstvereinbarungen. ²Die Übertragung und der Widerruf der Übertragung von Aufgaben zur selbstständigen Erledigung erfordern eine Dreiviertelmehrheit der Mitglieder der Mitarbeitervertretung. ³Die Übertragung und der Widerruf sind der Dienststellenleitung schriftlich anzuzeigen.

(2) ¹In rechtlich selbstständigen Einrichtungen der Diakonie mit je mehr als 150 Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen kann die Mitarbeitervertretung die Bildung eines Ausschusses für Wirtschaftsfragen beschließen. ²Der Ausschuss für Wirtschaftsfragen hat die Aufgabe, die Mitarbeitervertretung über wirtschaftliche Angelegenheiten zu unterrichten. ³Die Dienststellenleitung hat den Ausschuss für Wirtschaftsfragen rechtzeitig und umfassend über die wirtschaftlichen Angelegenheiten der Einrichtung unter Aushängung der erforderlichen Unterlagen zu unterrichten, soweit dadurch nicht die Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse der Einrichtung gefährdet werden, sowie die sich daraus ergebenden Auswirkungen auf die Personalplanung darzustellen. ⁴Zu den wirtschaftlichen Angelegenheiten gehören insbesondere die Angelegenheiten nach § 34 Absatz 2. ⁵Die Dienststellenleitung ist verpflichtet, auf dieser Grundlage mit dem Ausschuss für Wirtschaftsfragen mindestens einmal im Jahr, auf ein mit Gründen versehenes Verlangen der Mitarbeitervertretung einmal im Kalendervierteljahr, über die

wirtschaftliche Lage der Einrichtung zu beraten. ⁶Sie kann eine Person nach § 4 Absatz 2 mit der Wahrnehmung dieser Aufgabe beauftragen. ⁷Der Ausschuss für Wirtschaftsfragen kann im erforderlichen Umfang Sachverständige aus der Dienststelle hinzuziehen. ⁸Für die am Ausschuss für Wirtschaftsfragen beteiligten Personen gilt § 22 entsprechend.

§ 24

Sitzungen

(1) Spätestens eine Woche nach Beginn der Amtszeit nach § 15 Absatz 2 hat der Wahlvorstand, im Fall der vereinfachten Wahl die Versammlungsleitung, die Mitglieder der Mitarbeitervertretung zur Vornahme der nach § 23 Absatz 1 vorgesehenen Wahlen einzuberufen und die Sitzung zu leiten, bis die Mitarbeitervertretung über ihren Vorsitz entschieden hat.

(2) ¹Der oder die Vorsitzende beraumt die weiteren Sitzungen der Mitarbeitervertretung an, setzt die Tagesordnung fest und leitet die Verhandlungen. ²Die Mitglieder der Mitarbeitervertretung sind rechtzeitig unter Mitteilung der Tagesordnung zu laden. ³Dies gilt auch für die Interessenvertretungen besonderer Mitarbeitergruppen (§§ 49 bis 53), soweit sie ein Recht auf Teilnahme an der Sitzung haben. ⁴Kann ein Mitglied der Mitarbeitervertretung an der Sitzung nicht teilnehmen, so hat es dies unter Angabe der Gründe unverzüglich mitzuteilen.

(3) ¹Der oder die Vorsitzende hat eine Sitzung einzuberufen und einen Gegenstand auf die Tagesordnung zu setzen, wenn dies ein Viertel der Mitglieder der Mitarbeitervertretung oder die Dienststellenleitung beantragt. ²Dies gilt auch bei Angelegenheiten, die Schwerbehinderte oder jugendliche Beschäftigte betreffen, wenn die Vertrauensperson der Schwerbehinderten oder die Vertretung der Jugendlichen und Auszubildenden dies beantragen und die Behandlung des Gegenstandes keinen Aufschub duldet.

(4) ¹Die Sitzungen der Mitarbeitervertretung finden in der Regel während der Arbeitszeit statt. ²Die Mitarbeitervertretung hat bei der Einberufung von Sitzungen die dienstlichen Notwendigkeiten zu berücksichtigen. ³Die Dienststellenleitung soll von Zeitpunkt und Ort der Sitzungen vorher verständigt werden. ⁴Die Sitzungen sind nicht öffentlich.

§ 25

Teilnahme an der Sitzung der Mitarbeitervertretung

(1) ¹Mitglieder der Dienststellenleitung sind berechtigt, an den Sitzungen teilzunehmen, die auf ihr Verlangen anberaumt sind. ²Die Dienststellenleitung ist berechtigt, zu diesen Sitzungen Sachkundige hinzuzuziehen. ³Die Dienststellenleitung ist verpflichtet, auf Verlangen der Mitarbeitervertretung an Sitzungen teilzunehmen oder sich vertreten zu lassen.

(2) Die Mitarbeitervertretung kann zu einzelnen Punkten der Tagesordnung sachkundige Personen einladen.

(3) ¹Für Personen, die nach den Absätzen 1 und 2 an einer Sitzung der Mitarbeitervertretung teilnehmen, gilt die Schweigepflicht nach § 22. ²Sie sind ausdrücklich darauf hinzuweisen.

§ 26

Beschlussfassung

(1) ¹Die Mitarbeitervertretung ist beschlussfähig, wenn die Mehrheit der Mitglieder anwesend ist. ²Die Beschlussfähigkeit muss für jeden Beschluss der Mitarbeitervertretung gegeben sein.

(2) ¹Die Mitarbeitervertretung fasst ihre Beschlüsse mit der Mehrheit der bei der Abstimmung anwesenden Mitglieder. ²Bei Stimmengleichheit ist ein Antrag abgelehnt. ³Die Mitarbeitervertretung kann in ihrer Geschäftsordnung bestimmen, dass Beschlüsse im Umlaufverfahren oder durch fernmündliche Absprachen gefasst werden können, sofern dabei Einstimmigkeit erzielt wird. ⁴Beschlüsse nach Satz 3 sind spätestens in der Niederschrift der nächsten Sitzung im Wortlaut festzuhalten.

(3) An der Beratung und der Beschlussfassung dürfen Mitglieder der Mitarbeitervertretung nicht teilnehmen, wenn der Beschluss

- a) ihnen selbst oder ihren nächsten Angehörigen (Eltern, Ehegatten, eingetragenen Lebenspartnern oder Lebenspartnerinnen, Kindern und Geschwistern),
- b) einer von ihnen kraft Gesetzes oder Vollmacht vertretenen natürlichen oder juristischen Person

einen Vor- oder Nachteil bringen kann.

(4) Die Mitarbeitervertretung beschließt in Abwesenheit der Personen, die nach § 25 Absatz 1 und 2 an der Sitzung teilgenommen haben.

§ 27

Sitzungsniederschrift

(1) ¹Über jede Sitzung der Mitarbeitervertretung und ihrer Ausschüsse nach § 23a Absatz 1 Satz 1 ist eine Niederschrift anzufertigen, die mindestens die Namen der An- oder Abwesenden, die Tagesordnung, die gefassten Beschlüsse, die Wahlergebnisse und die jeweiligen Stimmenverhältnisse enthalten muss. ²Die Niederschrift ist von dem oder der Vorsitzenden der Mitarbeitervertretung oder des Ausschusses und einem weiteren Mitglied der Mitarbeitervertretung zu unterzeichnen.

(2) Hat die Dienststellenleitung an einer Sitzung der Mitarbeitervertretung teilgenommen, so ist ihr ein Auszug aus der Niederschrift über die Verhandlungspunkte zuzuleiten, die im Beisein der Dienststellenleitung verhandelt worden sind.

§ 28

Sprechstunden, Aufsuchen am Arbeitsplatz

(1) ¹Die Mitarbeitervertretung kann Sprechstunden während der Arbeitszeit einrichten. ²Ort und Zeit bestimmt sie im Einvernehmen mit der Dienststellenleitung.

(2) Die Mitglieder der Mitarbeitervertretung haben das Recht, Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen der Dienststelle an den Arbeitsplätzen aufzusuchen, sofern dies zur Erfüllung ihrer Aufgaben erforderlich ist.

(3) Versäumnis von Arbeitszeit, die für den Besuch von Sprechstunden oder durch sonstige Inanspruchnahme der Mitarbeitervertretung erforderlich ist, hat keine Minderung der Bezüge zur Folge.

§ 29

Geschäftsordnung

Einzelheiten der Geschäftsführung kann die Mitarbeitervertretung in einer Geschäftsordnung regeln.

§ 30

Sachbedarf, Kosten der Geschäftsführung

(1) Für die Sitzungen, die Sprechstunden und die laufende Geschäftsführung der Mitarbeitervertretung hat die Dienststelle in erforderlichem Umfang Räume, sachliche

Mittel, dienststellenübliche technische Ausstattung und Büropersonal zur Verfügung zu stellen.

(2) ¹Die durch die Tätigkeit der Mitarbeitervertretung entstehenden erforderlichen Kosten trägt die Dienststelle, bei der die Mitarbeitervertretung gebildet ist. ²Kosten, 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.

(3) ¹Bei Gemeinsamen Mitarbeitervertretungen werden die Kosten von den beteiligten Dienststellen entsprechend dem Verhältnis der Zahl ihrer Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen getragen. ²Die Gliedkirchen können andere Regelungen vorsehen.

(4) ¹Reisen der Mitglieder der Mitarbeitervertretung, die für ihre Tätigkeit notwendig sind, gelten als Dienstreisen. ²Die Genehmigung dieser Reisen und die Erstattung der Reisekosten erfolgen nach den für die Dienststelle geltenden Bestimmungen.

(5) Die Mitarbeitervertretung darf für ihre Zwecke keine Beiträge erheben oder Zuwendungen annehmen.

VII. Abschnitt Mitarbeiterversammlung

§ 31

Mitarbeiterversammlung

(1) ¹Die Mitarbeiterversammlung besteht aus allen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen der Dienststelle, soweit sie nicht zur Dienststellenleitung gehören. ²Sie wird von dem oder der Vorsitzenden der Mitarbeitervertretung einberufen und geleitet; sie ist nicht öffentlich. ³Die Einladung hat unter Angabe der Tagesordnung mindestens eine Woche vor dem Termin zu erfolgen. ⁴Zeit und Ort der Mitarbeiterversammlung sind mit der Dienststellenleitung abzusprechen.

(2) ¹Die Mitarbeitervertretung hat mindestens einmal in jedem Jahr ihrer Amtszeit eine ordentliche Mitarbeiterversammlung einzuberufen und in ihr einen Tätigkeitsbericht zu erstatten. ²Die Mitarbeitervertretung kann bis zu zwei weitere ordentliche Mitarbeiterversammlungen in dem jeweiligen Jahr der Amtszeit einberufen. ³Weiterhin ist der oder die Vorsitzende der Mitarbeitervertretung berechtigt und auf Antrag eines Viertels der Wahlberechtigten verpflichtet, eine außerordentliche Mitarbeiterversammlung einzuberufen und den Gegenstand, dessen Beratung beantragt ist, auf die Tagesordnung zu setzen.

(3) Die Mitarbeitervertretung kann zu einzelnen Tagesordnungspunkten sachkundige Personen zur Beratung hinzuziehen.

(4) ¹Die ordentlichen Mitarbeiterversammlungen finden in der Arbeitszeit statt, sofern nicht dienstliche Gründe eine andere Regelung erfordern. ²Die Zeit der Teilnahme an den ordentlichen Mitarbeiterversammlungen und die zusätzlichen Wegezeiten gelten als Arbeitszeit, auch wenn die jeweilige Mitarbeiterversammlung außerhalb der Arbeitszeit stattfindet. ³Die Sätze 1 und 2 gelten für außerordentliche Mitarbeiterversammlungen entsprechend, wenn dies im Einvernehmen zwischen Mitarbeitervertretung und Dienststellenleitung beschlossen worden ist.

(5) ¹Die Dienststellenleitung ist zu der jeweiligen Mitarbeiterversammlung unter Mitteilung der Tagesordnung einzuladen; die Einladung kann auf einzelne Tagesordnungspunkte beschränkt werden. ²Sie erhält auf Antrag das Wort. ³Sie soll mindestens einmal im Jahr in einer Mitarbeiterversammlung über die Entwicklung der Dienststelle informieren.

(6) ¹Kann nach den dienstlichen Verhältnissen eine gemeinsame Versammlung aller Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen nicht stattfinden, so sind Teilversammlungen abzuhalten. ²Für Teilversammlungen gelten die Absätze 1 bis 5 entsprechend. ³Die Mitarbeitervertretung kann darüber hinaus Teilversammlungen durchführen, wenn dies zur Erörterung der besonderen Belange der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen eines Arbeitsbereichs oder bestimmter Personengruppen erforderlich ist.

(7) Für die Übernahme der Kosten, die durch die jeweilige Mitarbeiterversammlung entstehen, gilt § 30 entsprechend.

§ 32

Aufgaben

(1) ¹Die Mitarbeiterversammlung nimmt den Tätigkeitsbericht der Mitarbeitervertretung entgegen und erörtert Angelegenheiten, die zum Aufgabenbereich der Mitarbeitervertretung gehören. ²Sie kann Anträge an die Mitarbeitervertretung stellen und zu Beschlüssen der Mitarbeitervertretung Stellung nehmen. ³Die Mitarbeitervertretung ist an die Stellungnahme der Mitarbeiterversammlung nicht gebunden.

(2) Die Mitarbeiterversammlung wählt den Wahlvorstand.

VIII. Abschnitt

Aufgaben und Befugnisse der Mitarbeitervertretung

§ 33

Grundsätze für die Zusammenarbeit

(1) ¹Mitarbeitervertretung und Dienststellenleitung sind verpflichtet, sich gegenseitig bei der Erfüllung ihrer Aufgaben zu unterstützen, und arbeiten vertrauensvoll und partnerschaftlich zusammen. ²Sie informieren sich gegenseitig über Angelegenheiten, die die Dienstgemeinschaft betreffen. ³Sie achten darauf, dass alle Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen nach Recht und Billigkeit behandelt werden, die Vereinigungsfreiheit nicht beeinträchtigt wird und jede Betätigung in der Dienststelle unterbleibt, die der Aufgabe der Dienststelle, der Dienstgemeinschaft oder dem Arbeitsfrieden abträglich ist.

(2) ¹Mitarbeitervertretung und Dienststellenleitung müssen mindestens einmal im Halbjahr zur Besprechung allgemeiner Fragen des Dienstbetriebes und der Dienstgemeinschaft und zum Austausch von Vorschlägen und Anregungen zusammenkommen. ²In der Besprechung sollen auch Fragen der Gleichstellung und der Gemeinschaft in der Dienststelle erörtert werden. ³Sofern eine Gemeinsame Mitarbeitervertretung nach § 5 Absatz 2 besteht, findet die Besprechung nach Satz 1 mit allen beteiligten Dienststellenleitungen einmal im Jahr statt.

(3) ¹In strittigen Fragen ist eine Einigung durch Aussprache anzustreben. ²Erst wenn die Bemühungen um eine Einigung in der Dienststelle gescheitert sind, dürfen andere Stellen im Rahmen der dafür geltenden Bestimmungen angerufen werden. ³Das Scheitern der Einigung muss von der Mitarbeitervertretung oder der Dienststellenleitung schriftlich erklärt werden. ⁴Die Vorschriften über das Verfahren bei der Mitberatung und der Mitbestimmung bleiben unberührt.

§ 34

Informationsrechte der Mitarbeitervertretung

(1) ¹Die Mitarbeitervertretung ist zur Durchführung ihrer Aufgaben rechtzeitig und umfassend zu unterrichten. ²Die Dienststellenleitung soll die Mitarbeitervertretung bereits

während der Vorbereitung von Entscheidungen informieren und die Mitarbeitervertretung, insbesondere bei organisatorischen oder sozialen Maßnahmen, frühzeitig an den Planungen beteiligen. ³In diesem Rahmen kann die Mitarbeitervertretung insbesondere an den Beratungen von Ausschüssen und Kommissionen beteiligt werden. (2) ¹Die Dienststellenleitung hat die Mitarbeitervertretung einmal im Jahr über die Personalplanung, insbesondere über den gegenwärtigen und zukünftigen Personalbedarf, zu unterrichten. ²In rechtlich selbstständigen Einrichtungen der Diakonie mit je mehr als 150 Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen besteht darüber hinaus mindestens einmal im Jahr, auf ein mit Gründen versehenes Verlangen der Mitarbeitervertretung einmal im Kalendervierteljahr, eine Informationspflicht über

- a) die wirtschaftliche Lage der Dienststelle,
- b) geplante Investitionen,
- c) Rationalisierungsvorhaben,
- d) die Einschränkung oder Stilllegung von wesentlichen Teilen der Dienststelle,
- e) wesentliche Änderungen der Organisation oder des Zwecks der Dienststelle,
- f) die Übernahme der Dienststelle oder Einrichtung durch Dritte, wenn hiermit der Erwerb der Kontrolle verbunden ist,
- g) die Aufstellung und Änderung des Stellenplanentwurfs.

³Besteht eine Gesamtmitarbeitervertretung, ist diese zu informieren.

(3) ¹Der Mitarbeitervertretung sind die zur Durchführung ihrer Aufgaben erforderlichen Unterlagen rechtzeitig zur Verfügung zu stellen. ²Bei Einstellungen werden der Mitarbeitervertretung auf Verlangen sämtliche Bewerbungen vorgelegt; Mitarbeitervertretung und Dienststellenleitung können hierüber eine Dienstvereinbarung abschließen. ³Die Dienststellenleitung ist verpflichtet, die Mitarbeitervertretung auch über die Beschäftigung der Personen in der Dienststelle zu informieren, die nicht in einem Arbeitsverhältnis zur Dienststelle stehen.

(4) ¹Personalakten dürfen nur nach schriftlicher Zustimmung der betroffenen Person und nur durch ein von ihr zu bestimmendes Mitglied der Mitarbeitervertretung eingesehen werden. ²Dienstliche Beurteilungen sind auf Verlangen der Beurteilten vor der Aufnahme in die Personalakte der Mitarbeitervertretung zur Kenntnis zu bringen.

§ 35

Allgemeine Aufgaben der Mitarbeitervertretung

(1) ¹Die Mitarbeitervertretung hat die beruflichen, wirtschaftlichen und sozialen Belange der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen zu fördern. ²Sie hat in ihrer Mitverantwortung für die Aufgaben der Dienststelle das Verständnis für den Auftrag der Kirche zu stärken und für eine gute Zusammenarbeit einzutreten.

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

(3) Die Mitarbeitervertretung soll insbesondere

- a) Maßnahmen anregen, die der Arbeit in der Dienststelle und ihren Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen dienen,
- b) dafür eintreten, dass die arbeits-, sozial- und dienstrechtlichen Bestimmungen, Dienstvereinbarungen und Anordnungen eingehalten werden,

- c) Beschwerden, Anfragen und Anregungen von Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen entgegennehmen und, soweit diese berechtigt erscheinen, durch Verhandlungen mit der Dienststellenleitung auf deren Erledigung hinwirken,
- d) die Eingliederung und berufliche Entwicklung schwerbehinderter Menschen, einschließlich des Abschlusses von Inklusionsvereinbarungen nach § 166 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch, und sonstiger besonders schutzbedürftiger Personen in der Dienststelle fördern und für eine ihren Kenntnissen und Fähigkeiten entsprechende Beschäftigung eintreten,
- e) für die Gleichstellung und die Gemeinschaft in der Dienststelle eintreten und Maßnahmen zur Erreichung dieser Ziele anregen sowie an ihrer Umsetzung mitwirken,
- f) die Integration ausländischer Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen fördern,
- g) Maßnahmen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes und des betrieblichen Umweltschutzes fördern.

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

(5) Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen können bei Personalgesprächen ein Mitglied der Mitarbeitervertretung hinzuziehen.

§ 36

Dienstvereinbarungen

(1) ¹Mitarbeitervertretung und Dienststellenleitung können Dienstvereinbarungen abschließen. ²Dienstvereinbarungen dürfen Regelungen weder erweitern, einschränken noch ausschließen, die auf Rechtsvorschriften, insbesondere Beschlüssen der Arbeitsrechtlichen Kommission, Tarifverträgen und Entscheidungen des Schlichtungsausschusses nach dem Arbeitsrechtsregelungsgesetz oder allgemeinverbindlichen Richtlinien der Kirche beruhen. ³Arbeitsentgelte und sonstige Arbeitsbedingungen, die durch die in Satz 2 genannten Regelungen vereinbart worden sind oder üblicherweise vereinbart werden, können nicht Gegenstand einer Dienstvereinbarung sein, es sei denn, die Regelung nach Satz 2 lässt eine Dienstvereinbarung ausdrücklich zu.

(2) Dienstvereinbarungen sind schriftlich niederzulegen, von beiden Partnern zu unterzeichnen und in geeigneter Weise bekannt zu geben.

(3) Dienstvereinbarungen gelten unmittelbar und können im Einzelfall nicht abbedungen werden.

(4) ¹Wenn in der Dienstvereinbarung Rechte für die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen begründet werden, ist darin in der Regel festzulegen, inwieweit diese Rechte bei Außerkrafttreten der Dienstvereinbarung fortgelten sollen. ²Eine darüber hinausgehende Nachwirkung ist ausgeschlossen.

(5) Dienstvereinbarungen können, soweit nichts anderes vereinbart ist, mit einer Frist von drei Monaten zum Ende eines Monats gekündigt werden.

§ 36a

Einigungsstelle

(bis 31.12.2019)

(1) Die Mitarbeitervertretung und die Dienststellenleitung können durch Dienstvereinbarung regeln, dass in der Dienststelle in Bedarfsfällen oder ständig eine Einigungsstelle zu bilden ist.

(2) ¹Sind Einigungsstellen gebildet worden, so sind sie zuständig für Regelungsstreitigkeiten zwischen der Dienststellenleitung und der Mitarbeitervertretung in organisatorischen und sozialen Angelegenheiten nach § 40. ²Der Spruch der Einigungsstelle ersetzt die Einigung zwischen der Dienststellenleitung und der Mitarbeitervertretung.

(3) ¹Zum notwendigen Inhalt einer Dienstvereinbarung über die Bildung von Einigungsstellen gehören Regelungen über das Besetzungsverfahren, das Verfahren vor der Einigungsstelle und über den Umfang der Einigungs- und Regelungsbefugnis sowie deren Kosten. ²Die Dienstvereinbarung kann vorsehen, dass in Angelegenheiten, die durch Beschluss der Einigungsstelle bereits entschieden sind, die Kirchengerichte für Mitarbeitervertretungssachen nur insoweit zur Überprüfung und Entscheidung angerufen werden dürfen, als gerügt wird, dass der Inhalt des Einigungsstellenbeschlusses mit diesem Kirchengesetz oder anderen Rechtsvorschriften und Dienstvereinbarungen rechtlich unvereinbar ist.

§ 36a

Einigungsstellen

(ab 1.1.2020)

(1) ¹Auf 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. ²Durch Dienstvereinbarung kann eine ständige Einigungsstelle gebildet werden. ³Besteht in der Dienststelle eine Gesamtmitarbeitervertretung, kann dieser die Zuständigkeit für die Bildung von Einigungsstellen von den Mitarbeitervertretungen übertragen werden. ⁴Für gemeinsame Mitarbeitervertretungen nach § 5 Absatz 3 bedarf die Bildung von Einigungsstellen einer Dienstvereinbarung. ⁵Der Spruch der Einigungsstelle ersetzt die Einigung zwischen der Mitarbeitervertretung und der Dienststellenleitung. ⁶Die Zuständigkeit des Kirchengerichts für Rechtsstreitigkeiten nach § 60 bleibt unberührt.

(2) Nach Maßgabe des gliedkirchlichen Rechts können gemeinsame Einigungsstellen für mehrere Dienststellen gebildet werden.

(3) ¹Die Einigungsstelle besteht aus je zwei beisitzenden Mitgliedern, die von der Mitarbeitervertretung und der Dienststellenleitung bestellt werden, sowie einem oder einer Vorsitzenden, der oder die das Amt unparteiisch ausübt. ²Der oder die Vorsitzende wird gemeinsam von der Mitarbeitervertretung und der Dienststellenleitung bestellt. ³Kommt eine einvernehmliche Bestellung nicht zu Stande, entscheidet auf Antrag das Kirchengericht über die Bestellung.

(4) ¹Die Einigungsstelle wird nach Anrufung durch einen der Beteiligten unverzüglich tätig. ²Sie entscheidet durch Spruch nach nicht öffentlicher, mündlicher Verhandlung mit Stimmenmehrheit. ³Bei der Beschlussfassung hat sich der oder die Vorsitzende zunächst der Stimme zu enthalten; kommt eine Stimmenmehrheit nicht zu Stande, nimmt der oder die Vorsitzende nach weiterer Beratung an der erneuten Beschlussfassung teil. ⁴Bei der Beschlussfassung hat die Einigungsstelle die Belange der Dienststelle und ihrer Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen im Rahmen billigen Ermessens angemessen zu berücksichtigen. ⁵Die Überschreitung der Grenzen billigen Ermessens kann innerhalb einer Frist von einem Monat von der Mitarbeitervertretung oder der Dienststellenleitung vor dem Kirchengericht geltend gemacht werden.

(5) ¹Der Rat der Evangelischen Kirche in Deutschland regelt die Entschädigungen für die Mitglieder von Einigungsstellen durch Rechtsverordnung. ²Den Gliedkirchen bleibt eine anderweitige Regelung unter Berücksichtigung ihrer Besonderheiten vorbehalten.

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

§ 37

Verfahren der Beteiligung der Mitarbeitervertretung

- (1) Die Mitarbeitervertretung wird insbesondere in den Verfahren der Mitbestimmung (§ 38), der eingeschränkten Mitbestimmung (§ 41) und der Mitberatung (§ 45) beteiligt.
- (2) Die Mitarbeitervertretung hat ihre Beteiligungsrechte im Rahmen der Zuständigkeit der Dienststelle und der geltenden Bestimmungen wahrzunehmen.

§ 38

Mitbestimmung

- (1) Soweit eine Maßnahme der Mitbestimmung der Mitarbeitervertretung unterliegt, darf sie erst vollzogen werden, wenn die Zustimmung der Mitarbeitervertretung vorliegt oder kirchengerichtlich ersetzt worden ist oder die Einigungsstelle gemäß § 36a entschieden hat.
- (2) ¹Die Dienststellenleitung unterrichtet die Mitarbeitervertretung von der beabsichtigten Maßnahme und beantragt deren Zustimmung. ²Auf Verlangen der Mitarbeitervertretung ist die beabsichtigte Maßnahme mit ihr zu erörtern.
- (3) ¹Die Maßnahme gilt als gebilligt, wenn die Mitarbeitervertretung nicht innerhalb von zwei Wochen schriftlich die Zustimmung verweigert oder eine mündliche Erörterung beantragt. ²Die Dienststellenleitung kann die Frist in dringenden Fällen bis auf drei Arbeitstage abkürzen. ³Die Frist beginnt mit dem Zugang der Mitteilung an den Vorsitzenden oder die Vorsitzende der Mitarbeitervertretung. ⁴Die Dienststellenleitung kann im Einzelfall die Frist auf Antrag der Mitarbeitervertretung verlängern. ⁵Die Mitarbeitervertretung hat eine Verweigerung der Zustimmung gegenüber der Dienststellenleitung schriftlich zu begründen. ⁶Im Fall der Erörterung gilt die Zustimmung als erteilt, wenn die Mitarbeitervertretung die Zustimmung nicht innerhalb von zwei Wochen nach dem Abschluss der Erörterung schriftlich verweigert. ⁷Die Erörterung ist abgeschlossen, wenn dies durch die Mitarbeitervertretung oder die Dienststellenleitung schriftlich mitgeteilt wird.
- (4) ¹Kommt in den Fällen der Mitbestimmung keine Einigung zu Stande, kann die Dienststellenleitung innerhalb von zwei Wochen nach Eingang der schriftlichen Weigerung das Kirchengengericht anrufen. ²Die Anrufung des Kirchengengerichts ist für Regelungsstreitigkeiten bei Angelegenheiten nach § 40 ausgeschlossen, wenn eine Einigungsstelle gemäß § 36a besteht. ³In diesen Fällen entscheidet die Einigungsstelle auf Antrag eines der Beteiligten. ⁴In Regelungsstreitigkeiten nach § 36a Absatz 1 können Mitarbeitervertretung und Dienststellenleitung innerhalb von zwei Wochen nach festgestellter Nichteinigung die Einigungsstelle anrufen.
- (5) ¹Die Dienststellenleitung kann bei Maßnahmen, die keinen Aufschub dulden, bis zur endgültigen Entscheidung vorläufige Regelungen treffen. ²Vorläufige Regelungen dürfen die Durchführung einer anderen endgültigen Entscheidung nicht hindern. ³Die Dienststellenleitung hat der Mitarbeitervertretung eine beabsichtigte vorläufige Maßnahme mitzuteilen, zu begründen und unverzüglich das Verfahren der Absätze 1 und 2 einzuleiten oder fortzusetzen.

§ 39

Fälle der Mitbestimmung bei allgemeinen personellen Angelegenheiten

Die Mitarbeitervertretung hat in den folgenden Fällen ein Mitbestimmungsrecht:

- a) Inhalt und Verwendung von Personalfragebogen und sonstigen Fragebogen zur Erhebung personenbezogener Daten, soweit nicht eine gesetzliche Regelung besteht,
- b) Aufstellung von Beurteilungsgrundsätzen für die Dienststelle,
- c) Aufstellung von Grundsätzen für die Aus-, Fort- und Weiterbildung sowie die Teilnehmerauswahl,
- d) Auswahl der Teilnehmer und Teilnehmerinnen an Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen,
- e) Einführung sowie Grundsätze der Durchführung von Mitarbeiter-Jahresgesprächen.

§ 40

Fälle der Mitbestimmung in organisatorischen und sozialen Angelegenheiten

Die Mitarbeitervertretung hat in folgenden Fällen ein Mitbestimmungsrecht:

- a) Bestellung und Abberufung von Vertrauens- und Betriebsärzten und -ärztinnen sowie Fachkräften für Arbeitssicherheit,
- b) Maßnahmen zur Verhütung von Unfällen und gesundheitlichen Gefahren,
- c) Errichtung, Verwaltung und Auflösung von Sozialeinrichtungen ohne Rücksicht auf ihre Rechtsform,
- d) Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit und der Pausen, Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage sowie Festlegung der Grundsätze für die Aufstellung von Dienstplänen,
- e) Aufstellung von Grundsätzen für den Urlaubsplan,
- f) Aufstellung von Sozialplänen (insbesondere bei Auflösung, Einschränkung, Verlegung und Zusammenlegung von Dienststellen oder erheblichen Teilen von ihnen) einschließlich Plänen für Umschulung zum Ausgleich oder zur Milderung von wirtschaftlichen Nachteilen und für die Folgen von Rationalisierungsmaßnahmen, wobei Sozialpläne Regelungen weder einschränken noch ausschließen dürfen, die auf Rechtsvorschriften oder allgemein verbindlichen Richtlinien beruhen,
- g) Grundsätze der Arbeitsplatzgestaltung,
- 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 Zuwendungen, auf die kein Rechtsanspruch besteht,
- 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,
- o) Grundsätze über das betriebliche Vorschlagswesen.

§ 41**Eingeschränkte Mitbestimmung**

(1) Die Mitarbeitervertretung darf in den Fällen der eingeschränkten Mitbestimmung (§§ 42 und 43) mit Ausnahme des Falles gemäß § 42 Buchstabe b (ordentliche Kündigung nach Ablauf der Probezeit) ihre Zustimmung nur verweigern, wenn

- a) die Maßnahme gegen eine Rechtsvorschrift, eine Vertragsbestimmung, eine Dienstvereinbarung, eine Verwaltungsanordnung, eine andere bindende Bestimmung oder eine rechtskräftige gerichtliche Entscheidung verstößt,
- b) die durch Tatsachen begründete Besorgnis besteht, dass der oder die durch die Maßnahme betroffene oder andere Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen benachteiligt werden, ohne dass dies aus dienstlichen oder persönlichen Gründen gerechtfertigt ist,
- c) die durch Tatsachen begründete Besorgnis besteht, dass eine Einstellung zur Störung des Friedens in der Dienststelle führt.

(2) Im Falle des § 42 Buchstabe b (ordentliche Kündigung nach Ablauf der Probezeit) darf die Mitarbeitervertretung ihre Zustimmung nur verweigern, wenn die Kündigung gegen eine Rechtsvorschrift, eine arbeitsrechtliche Regelung, eine andere bindende Bestimmung oder eine rechtskräftige gerichtliche Entscheidung verstößt.

(3) Für das Verfahren bei der eingeschränkten Mitbestimmung gilt § 38 entsprechend.

§ 42**Fälle der eingeschränkten Mitbestimmung in Personalangelegenheiten der privatrechtlich angestellten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen**

Die Mitarbeitervertretung hat in den folgenden Personalangelegenheiten der privatrechtlich angestellten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen ein eingeschränktes Mitbestimmungsrecht:

- a) Einstellung,
- b) ordentliche Kündigung nach Ablauf der Probezeit,
- c) Eingruppierung,
- d) Übertragung einer höher oder niedriger bewerteten Tätigkeit von mehr als drei Monaten Dauer,
- e) dauernde Übertragung einer Tätigkeit, die einen Anspruch auf Zahlung einer Zulage auslöst, sowie Widerruf einer solchen Übertragung,
- f) Umsetzung innerhalb einer Dienststelle unter gleichzeitigem Ortswechsel,
- g) Versetzung oder Abordnung zu einer anderen Dienststelle von mehr als drei Monaten Dauer, wobei in diesen Fällen die Mitarbeitervertretung der aufnehmenden Dienststelle unbeschadet des Mitberatungsrechts nach § 46 Buchstabe d mitbestimmt,
- h) Weiterbeschäftigung über die Altersgrenze hinaus,
- i) Anordnungen, welche die Freiheit in der Wahl der Wohnung beschränken,
- j) Untersagung einer Nebentätigkeit sowie Versagung und Widerruf der Genehmigung einer Nebentätigkeit,
- k) Ablehnung eines Antrages auf Ermäßigung der Arbeitszeit oder Beurlaubung.

§ 43**Fälle der eingeschränkten Mitbestimmung in Personalangelegenheiten der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnissen**

Die Mitarbeitervertretung hat in den folgenden Personalangelegenheiten der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnissen ein eingeschränktes Mitbestimmungsrecht:

- a) Einstellung,
- b) (aufgehoben)
- c) Umwandlung des Kirchenbeamtenverhältnisses in ein solches anderer Art,
- d) Ablehnung eines Antrages auf Ermäßigung der Arbeitszeit oder Beurlaubung in besonderen Fällen,
- e) Verlängerung der Probezeit,
- f) Beförderung,
- g) Übertragung eines anderen Amtes, das mit einer Zulage ausgestattet ist,
- h) Übertragung eines anderen Amtes mit höherem Endgrundgehalt ohne Änderung der Amtsbezeichnung oder Übertragung eines anderen Amtes mit gleichem Endgrundgehalt mit Änderung der Amtsbezeichnung,
- i) Zulassung zum Aufstiegsverfahren, Verleihung eines anderen Amtes mit anderer Amtsbezeichnung beim Wechsel der Laufbahngruppe,
- j) dauernde Übertragung eines höher oder niedriger bewerteten Dienstpostens,
- k) Umsetzung innerhalb der Dienststelle bei gleichzeitigem Ortswechsel,
- l) Versetzung, Zuweisung oder Abordnung von mehr als drei Monaten Dauer zu einer anderen Dienststelle oder einem anderen Dienstherrn im Geltungsbereich dieses Kirchengesetzes, wobei in diesen Fällen die Mitarbeitervertretung der aufnehmenden Dienststelle unbeschadet des Mitberatungsrechts nach § 46 Buchstabe d mitbestimmt,
- m) Hinausschieben des Eintritts in den Ruhestand wegen Erreichens der Altersgrenze,
- n) Anordnungen, welche die Freiheit in der Wahl der Wohnung beschränken,
- o) Untersagung einer Nebentätigkeit sowie Versagung und Widerruf der Genehmigung einer Nebentätigkeit,
- p) Entlassung aus dem Kirchenbeamtenverhältnis auf Probe oder auf Widerruf, wenn die Entlassung nicht beantragt worden ist,
- q) vorzeitige Versetzung in den Ruhestand gegen den Willen des Kirchenbeamten oder der Kirchenbeamtin,
- r) Versetzung in den Wartestand oder einstweiligen Ruhestand gegen den Willen des Kirchenbeamten oder der Kirchenbeamtin.

§ 44

Ausnahmen von der Beteiligung in Personalangelegenheiten

¹Eine Beteiligung in Personalangelegenheiten der Personen nach § 4 findet nicht statt mit Ausnahme der von der Mitarbeitervertretung nach Gesetz oder Satzung in leitende Organe entsandten Mitglieder. ²Daneben findet keine Beteiligung in den Personalangelegenheiten der Personen statt, die im pfarramtlichen Dienst und in der Ausbildung oder Vorbereitung dazu stehen; Gleiches gilt für die Personalangelegenheiten der Lehrenden an kirchlichen Hochschulen oder Fachhochschulen. ³Die Gliedkirchen können Näheres bestimmen.

§ 45

Mitberatung

(1) ¹In den Fällen der Mitberatung ist der Mitarbeitervertretung eine beabsichtigte Maßnahme rechtzeitig vor der Durchführung bekannt zu geben und auf Verlangen mit ihr zu erörtern. ²Die Mitarbeitervertretung kann die Erörterung nur innerhalb von zwei Wochen nach Bekanntgabe der beabsichtigten Maßnahme verlangen. ³In den Fällen des § 46 Buchstabe b kann die Dienststellenleitung die Frist bis auf drei Arbeitstage verkürzen. ⁴Äußert sich die Mitarbeitervertretung nicht innerhalb von zwei Wochen

oder innerhalb der verkürzten Frist nach Satz 3 oder hält sie bei der Erörterung ihre Einwendungen oder Vorschläge nicht aufrecht, so gilt die Maßnahme als gebilligt. ⁵Die Fristen beginnen mit Zugang der Mitteilung an den Vorsitzenden oder die Vorsitzende der Mitarbeitervertretung. ⁶Im Einzelfall können die Fristen auf Antrag der Mitarbeitervertretung von der Dienststellenleitung verlängert werden. ⁷Im Falle einer Nichteinigung hat die Dienststellenleitung oder die Mitarbeitervertretung die Erörterung für beendet zu erklären. ⁸Die Dienststellenleitung hat eine abweichende Entscheidung gegenüber der Mitarbeitervertretung schriftlich zu begründen.

(2) ¹Eine der Mitberatung unterliegende Maßnahme ist unwirksam, wenn die Mitarbeitervertretung nicht nach Absatz 1 beteiligt worden ist. ²Die Mitarbeitervertretung kann innerhalb von zwei Wochen nach Kenntnis, spätestens sechs Monate nach Durchführung der Maßnahme das Kirchengengericht anrufen, wenn sie nicht nach Absatz 1 beteiligt worden ist.

§ 46

Fälle der Mitberatung

Die Mitarbeitervertretung hat in den folgenden Fällen ein Mitberatungsrecht:

- a) Auflösung, Einschränkung, Verlegung und Zusammenlegung von Dienststellen oder erheblichen Teilen von ihnen,
- b) außerordentliche Kündigung,
- c) ordentliche Kündigung innerhalb der Probezeit,
- d) Versetzung und Abordnung von mehr als drei Monaten Dauer, wobei das Mitberatungsrecht hier für die Mitarbeitervertretung der abgebenden Dienststelle besteht,
- e) Aufstellung von Grundsätzen für die Bemessung des Personalbedarfs,
- f) 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.

§ 47

Initiativrecht der Mitarbeitervertretung

(1) ¹Die Mitarbeitervertretung kann der Dienststellenleitung in den Fällen der §§ 39, 40, 42, 43 und 46 Maßnahmen schriftlich vorschlagen. ²Die Dienststellenleitung hat innerhalb eines Monats Stellung zu nehmen. ³Eine Ablehnung ist schriftlich zu begründen.

(2) ¹Kommt in den Fällen des Absatzes 1, in denen die Mitarbeitervertretung ein Mitbestimmungsrecht oder ein eingeschränktes Mitbestimmungsrecht hat, auch nach Erörterung eine Einigung nicht zu Stande, so kann die Mitarbeitervertretung innerhalb von zwei Wochen nach Abschluss der Erörterung oder nach der Ablehnung das Kirchengengericht anrufen. ²Die Mitarbeitervertretung kann das Kirchengengericht ferner innerhalb von zwei Wochen anrufen, wenn die Dienststellenleitung nicht innerhalb der Monatsfrist des Absatzes 1 schriftlich Stellung genommen hat.

(3) ¹Die Anrufung des Kirchengengerichts ist für Regelungsstreitigkeiten in Angelegenheiten nach § 40 ausgeschlossen, wenn eine Einigungsstelle nach § 36a besteht. ²In diesen Fällen unterbreitet die Einigungsstelle den Beteiligten einen Vermittlungsvorschlag.

§ 48**Beschwerderecht der Mitarbeitervertretung**

(1) Verstößt die Dienststellenleitung gegen sich aus diesem Kirchengesetz ergebende oder sonstige gegenüber den Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen bestehende Pflichten, hat die Mitarbeitervertretung das Recht, bei den zuständigen Leitungs- und Aufsichtsorganen Beschwerde einzulegen.

(2) Bei berechtigten Beschwerden hat das Leitungs- oder Aufsichtsorgan im Rahmen seiner Möglichkeiten Abhilfe zu schaffen oder auf Abhilfe hinzuwirken.

IX. Abschnitt**Interessenvertretung besonderer Mitarbeitergruppen****§ 49****Vertretung der Jugendlichen und der Auszubildenden**

(1) ¹Die 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. ²Wählbar sind alle Wahlberechtigten nach Satz 1, die am Wahltag

- a) das 16. Lebensjahr vollendet haben und,
- b) der Dienststelle seit mindestens drei Monaten angehören.

³Die Gliedkirchen können bestimmen, dass nur Glieder einer christlichen Kirche oder Gemeinschaft, die der Arbeitsgemeinschaft Christlicher Kirchen in Deutschland angeschlossen ist, wählbar sind.

⁴Gewählt werden

eine Person bei Dienststellen mit in der Regel 5 – 15 Wahlberechtigten;
drei Personen bei Dienststellen mit in der Regel 16 – 50 Wahlberechtigten
fünf Personen bei Dienststellen mit in der Regel mehr als insgesamt 50 Wahlberechtigten.

(2) Die Amtszeit beträgt zwei Jahre.

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

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

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

1. Maßnahmen zu beantragen, die den Jugendlichen und Auszubildenden dienen, insbesondere in Fragen der Berufsausbildung und der Gleichstellung von weiblichen und männlichen Jugendlichen und Auszubildenden,
2. darauf zu achten, dass die zugunsten der Jugendlichen und Auszubildenden geltenden Bestimmungen durchgeführt werden,

3. Anregungen und Beschwerden von Jugendlichen und Auszubildenden entgegenzunehmen und, soweit sie berechtigt erscheinen, durch Verhandlung mit der Dienststelle auf ihre Erledigung hinzuwirken.
- (6) ¹Dienststellenleitung und Jugend- und Auszubildendenvertretung sollen mindestens einmal im Halbjahr zu gemeinsamen Besprechungen zusammentreten. ²Die Jugend- und Auszubildendenvertretung hat das Recht, an den Sitzungen der Mitarbeitervertretung mit einem Mitglied mit beratender Stimme teilzunehmen. ³Sie hat Stimmrecht bei Beschlüssen, die überwiegend die Belange Jugendlicher und Auszubildender berühren.
- (7) Besteht eine Gemeinsame Mitarbeitervertretung, ist eine gemeinsame Vertretung der Jugendlichen und Auszubildenden zu wählen.

§ 50

Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen

- (1) ¹In 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. ²Für das Wahlverfahren finden die §§ 11, 13 und 14 entsprechende Anwendung.
- (2) Für die Amtszeit der Vertrauensperson und der sie stellvertretenden Personen gelten die §§ 15 bis 18 entsprechend.
- (3) Wahlberechtigt sind alle in der Dienststelle beschäftigten schwerbehinderten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen.
- (4) Für die Wählbarkeit gilt § 10 entsprechend.
- (5) Besteht eine Gemeinsame Mitarbeitervertretung, ist eine gemeinsame Vertrauensperson der Schwerbehinderten zu wählen.

§ 51

Aufgaben der Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen

- (1) Aufgaben und Befugnisse der Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen bestimmen sich nach den §§ 177 bis 179 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch.
- (2) In Dienststellen mit in der Regel mindestens 100 schwerbehinderten Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen kann die Vertrauensperson nach Unterrichtung der Dienststellenleitung die mit der höchsten Stimmenzahl gewählte stellvertretende Person zu bestimmten Aufgaben heranziehen.
- (3) ¹Die 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. ²Die Kündigung schwerbehinderter Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, die der Dienstgeber ohne eine Beteiligung der Vertrauensperson ausspricht, ist unwirksam.
- (4) ¹Schwerbehinderte Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen haben das Recht, bei Einsicht in die über sie geführte Personalakte die Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen hinzuzuziehen. ²Die Vertrauensperson bewahrt über den Inhalt der Daten Stillschweigen, soweit sie der schwerbehinderte Mensch nicht von dieser Verpflichtung entbunden hat.
- (5) ¹Die Vertrauensperson hat das Recht, an allen Sitzungen der Mitarbeitervertretung beratend teilzunehmen. ²Erachtet 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. ³Die Aussetzung hat keine Verlängerung einer Frist zur Folge. ⁴Nach Ablauf der Frist ist über die Angelegenheit neu zu beschließen. ⁵Wird der erste Beschluss bestätigt, so kann der Antrag auf Aussetzung nicht wiederholt werden.

(6) ¹Die Vertrauensperson hat das Recht, mindestens einmal im Jahr eine Versammlung der schwerbehinderten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in der Dienststelle durchzuführen. ²Die für die Mitarbeiterversammlung geltenden Vorschriften der §§ 31 und 32 gelten dabei entsprechend.

§ 52

Persönliche Rechte und Pflichten der Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen

(1) ¹Für die Rechtsstellung der Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen gelten die §§ 19 bis 22, 28 und 30 entsprechend. ²Ergänzend 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.

§ 52a

Gesamtschwerbehindertenvertretung

(1) Besteht eine Gesamtmitarbeitervertretung nach § 6, bilden die Vertrauenspersonen eine Gesamtschwerbehindertenvertretung.

(2) Ist nur in einer der Dienststellen eine Vertrauensperson gewählt, nimmt sie die Rechte und Pflichten der Gesamtschwerbehindertenvertretung wahr.

(3) ¹Die Gesamtschwerbehindertenvertretung vertritt die Interessen der schwerbehinderten Beschäftigten in Angelegenheiten, die Schwerbehinderte aus mehr als einer Dienststelle betreffen. ²Sie vertritt auch die Interessen der schwerbehinderten Beschäftigten, die in einer Dienststelle tätig sind, für die eine Vertrauensperson entweder nicht gewählt werden kann oder nicht gewählt worden ist.

§ 53

Mitwirkung in Werkstätten für behinderte Menschen und in Angelegenheiten weiterer Personengruppen

¹Die Mitwirkungsrechte behinderter Menschen in Werkstätten regelt der Rat der Evangelischen Kirche in Deutschland durch Rechtsverordnung. ²Er kann auch für weitere Gruppen von Beschäftigten, die nicht Mitarbeiter oder Mitarbeiterinnen nach § 2 sind, Mitwirkungsrechte durch Rechtsverordnung regeln.

X. Abschnitt

Gesamtausschüsse der Mitarbeitervertretungen

§ 54

Bildung von Gesamtausschüssen

(1) ¹Im Bereich der Gliedkirchen, des jeweiligen Diakonischen Werks oder für beide Bereiche gemeinsam ist ein Gesamtausschuss der Mitarbeitervertretung im kirchlichen und diakonischen Bereich zu bilden. ²Einzelheiten über Aufgaben, Bildung und Zusammensetzung des Gesamtausschusses regeln die Gliedkirchen.

(2) ¹Für die Gesamtausschüsse gelten im Übrigen die Bestimmungen dieses Kirchengesetzes mit Ausnahme des § 20 sinngemäß. ²Die Gliedkirchen können nähere Bestimmungen über die Freistellung der Mitglieder des Gesamtausschusses treffen.

§ 55

Aufgaben des Gesamtausschusses

Dem Gesamtausschuss sollen insbesondere folgende Aufgaben zugewiesen werden:

- a) Beratung, Unterstützung und Information der Mitarbeitervertretungen bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben, Rechte und Pflichten,
- b) Förderung des Informations- und Erfahrungsaustauschs zwischen den Mitarbeitervertretungen sowie Förderung der Fortbildung von Mitgliedern der Mitarbeitervertretungen,
- c) Erörterung arbeits-, dienst- und mitarbeitervertretungsrechtlicher Fragen von grundsätzlicher Bedeutung, sofern hierfür nicht andere Stellen zuständig sind,
- d) Abgabe von Stellungnahmen zu beabsichtigten kirchengesetzlichen Regelungen im Arbeitsrecht sowie
- e) Mitwirkung bei der Besetzung der Kirchengenichte nach § 57.

§ 55a

Ständige Konferenz, Bundeskonferenz, Gesamtausschuss der Evangelischen Kirche in Deutschland

(1) Die gliedkirchlichen Gesamtausschüsse und die Gesamtmitarbeitervertretung der Einrichtungen, Amts- und Dienststellen der Evangelischen Kirche in Deutschland bilden die Ständige Konferenz.

(2) Die Gesamtausschüsse im diakonischen Bereich bilden die Bundeskonferenz.

(3) ¹Zusammen bilden die Vorstände der Ständigen Konferenz und der Bundeskonferenz der Diakonie den Gesamtausschuss der Evangelischen Kirche in Deutschland.

²Dieser tritt in der Regel einmal im Jahr zu einer Sitzung zusammen.

(4) Die Gesamtausschüsse nach § 54 Absatz 1 entsenden aus ihrer Mitte jeweils zwei Mitglieder in die Ständige Konferenz oder in die Bundeskonferenz.

§ 55b

Aufgaben der Ständigen Konferenz und der Bundeskonferenz

Die Ständige Konferenz und die Bundeskonferenz haben insbesondere folgende Aufgaben:

- a) Abgabe von Stellungnahmen zu beabsichtigten kirchengesetzlichen Regelungen im Arbeitsrecht der Evangelischen Kirche in Deutschland,
- b) Förderung des Informations- und Erfahrungsaustausches zwischen den Gesamtausschüssen und Förderung ihrer Fortbildungsarbeit sowie
- c) Beratung und Unterstützung der entsendenden Gremien.

§ 55c

Geschäftsführung

(1) Die Ständige Konferenz und die Bundeskonferenz wählen jeweils aus ihrer Mitte ein vorsitzendes und vier weitere Mitglieder des Vorstandes.

(2) ¹Der Vorstand führt die laufenden Geschäfte. ²Die Amtszeit beträgt vier Jahre.

(3) ¹Für die dem Vorstand übertragenen Aufgaben werden ein Mitglied zu 100 vom Hundert oder zwei Mitglieder zu jeweils 50 vom Hundert der regelmäßigen Arbeitszeit Vollbeschäftigter unter Fortzahlung der Bezüge freigestellt. ²Durch Vereinbarung kann eine abweichende Regelung über die Verteilung der Freistellung vereinbart werden.

- (4) Für die Ständige Konferenz und die Bundeskonferenz wird eine gemeinsame Geschäftsstelle beim Kirchenamt der Evangelischen Kirche in Deutschland eingerichtet.
- (5) Die erforderlichen Kosten der Ständigen Konferenz und der Bundeskonferenz tragen die Evangelische Kirche in Deutschland sowie das Evangelische Werk für Diakonie und Entwicklung e.V. je zur Hälfte.

§ 55d

Weitere Regelungen

- (1) Einzelheiten der Geschäftsführung kann die Ständige Konferenz oder die Bundeskonferenz in einer Geschäftsordnung regeln.
- (2) Erforderliche Reisen der Mitglieder des Vorstandes der Ständigen Konferenz und der Bundeskonferenz gelten als Dienstreisen.
- (3) Im Übrigen gelten die Bestimmungen dieses Kirchengesetzes sinngemäß.

XI. Abschnitt Kirchengerichtlicher Rechtsschutz

§ 56

Kirchengerichtlicher Rechtsschutz

¹Zu kirchengerichtlichen Entscheidungen sind die Kirchengerichte in erster Instanz und in zweiter Instanz der Kirchengerichtshof der Evangelischen Kirche in Deutschland berufen. ²Die Bezeichnung der Kirchengerichte erster Instanz können die Gliedkirchen abweichend regeln.

§ 57

Bildung von Kirchengerichten

- (1) ¹Die Gliedkirchen und die gliedkirchlichen Zusammenschlüsse errichten Kirchengerichte für den Bereich des gliedkirchlichen Zusammenschlusses, der Gliedkirche und ihres Diakonischen Werkes oder für mehrere Gliedkirchen und Diakonischen Werke gemeinsam. ²Die Kirchengerichte bestehen aus einer oder mehreren Kammern. ³Das Recht der Gliedkirchen und der gliedkirchlichen Zusammenschlüsse kann abweichend von Satz 1 die Zuständigkeit des Kirchengerichts der Evangelischen Kirche in Deutschland begründen.
- (2) Durch Vereinbarungen mit Institutionen außerhalb des Geltungsbereichs dieses Kirchengesetzes kann bestimmt werden, dass ein Kirchengericht für diese Institutionen zuständig ist, sofern die Institutionen die Bestimmungen dieses Kirchengesetzes oder Bestimmungen wesentlich gleichen Inhalts für ihren Bereich anwenden.

§ 57a

Zuständigkeitsbereich des Kirchengerichts der Evangelischen Kirche in Deutschland

Das Kirchengericht der Evangelischen Kirche in Deutschland ist zuständig

- a) für den Bereich der Evangelischen Kirche in Deutschland und ihrer Amts- und Dienststellen und Einrichtungen;
- b) für das Evangelische Werk für Diakonie und Entwicklung e.V. und seine Dienststellen und die ihm unmittelbar angeschlossenen rechtlich selbstständigen Einrichtungen;
- c) für die Gliedkirchen der Evangelischen Kirche in Deutschland, die gemäß § 57 sowie gemäß § 5 Absatz 2 Nummer 2 und § 6 Absatz 1 des Kirchengerichtsgesetzes eine Zuständigkeit begründen;

- d) für die kirchlichen und freikirchlichen Einrichtungen, Werke und Dienste im Bereich der evangelischen Kirchen, für die gemäß § 6 Absatz 2 des Kirchengengerichtsgesetzes die Zuständigkeit begründet wird, sowie
- e) für Mitgliedseinrichtungen der gliedkirchlichen Diakonischen Werke, die das Mitarbeitervertretungsgesetz der EKD aufgrund einer Befreiung von der Anwendung des gliedkirchlichen Mitarbeitervertretungsrechts oder aufgrund von § 1 Absatz 2a anwenden.

§ 58

Bildung und Zusammensetzung der Kammern

- (1) ¹Eine Kammer besteht aus drei Mitgliedern. ²Die Gliedkirchen können andere Besetzungen vorsehen. ³Vorsitzende und beisitzende Mitglieder müssen zu kirchlichen Ämtern in einer Gliedkirche der Evangelischen Kirche in Deutschland wählbar sein. ⁴Sofern das Kirchengengericht auch für Freikirchen zuständig ist, können auch deren Mitglieder berufen werden. ⁵Für jedes Mitglied wird mindestens ein stellvertretendes Mitglied berufen.
- (2) ¹Vorsitzende sowie deren Stellvertreter und Stellvertreterinnen müssen die Befähigung zum Richteramt haben. ²Sie dürfen nicht in öffentlich-rechtlichen Dienst- oder privatrechtlichen Dienst- und Arbeitsverhältnissen zu einer kirchlichen Körperschaft oder einer Einrichtung der Diakonie innerhalb der Evangelischen Kirche in Deutschland stehen.
- (3) Für die Berufung von Vorsitzenden und deren Stellvertretern oder Stellvertreterinnen soll ein einvernehmlicher Vorschlag der Dienstgeber- und Dienstnehmerseite vorgelegt werden.
- (4) Für jede Kammer werden als beisitzende Mitglieder mindestens je ein Vertreter oder eine Vertreterin der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen und ein Vertreter oder eine Vertreterin der Dienstgeber berufen; das Gleiche gilt für die stellvertretenden Mitglieder.
- (5) Das Nähere regeln
 - 1. der Rat der Evangelischen Kirche in Deutschland durch Verordnung,
 - 2. die Gliedkirchen für ihren Bereich.

§ 59

Rechtsstellung der Mitglieder des Kirchengengerichts

- (1) ¹Die Mitglieder des Kirchengengerichts sind unabhängig und nur an das Gesetz und ihr Gewissen gebunden. ²Sie haben das Verständnis für den Auftrag der Kirche zu stärken und auf eine gute Zusammenarbeit hinzuwirken. ³Sie unterliegen der richterlichen Schweigepflicht.
- (2) Mitglied des Kirchengengerichts kann nicht sein, wer einem kirchenleitenden Organ der Evangelischen Kirche in Deutschland oder einer Gliedkirche sowie den leitenden Organen des Evangelischen Werkes für Diakonie und Entwicklung e.V. oder der gliedkirchlichen Diakonischen Werke angehört.
- (3) ¹Die Amtszeit der Mitglieder des Kirchengengerichts beträgt sechs Jahre. ²Solange eine neue Besetzung nicht erfolgt ist, bleiben die bisherigen Mitglieder im Amt.
- (4) Die §§ 19, 21 und § 22 Absatz 1 Satz 1 bis 3 und 5 sowie Absatz 2 gelten entsprechend.

§ 59a**Berufung der Richter und Richterinnen des Kircheng Gerichtshofes der Evangelischen Kirche in Deutschland**

(1) ¹Für die Berufung der Vorsitzenden Richter und Vorsitzenden Richterinnen soll ein einvernehmlicher Vorschlag der Dienstgeber- und Dienstnehmerseite vorgelegt werden. ²Kommt ein einvernehmlicher Vorschlag nicht spätestens binnen einer Frist von sechs Monaten nach dem Ablauf der regelmäßigen Amtszeit zu Stande, kann eine Berufung auch ohne Vorliegen eines solchen Vorschlags erfolgen.

(2) Die übrigen Richter und Richterinnen werden je als Vertreter oder Vertreterin der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen vom Gesamtausschuss der Evangelischen Kirche in Deutschland sowie als Vertreter oder Vertreterin der Dienstgeber vom Kirchenamt benannt.

(3) Das Nähere regelt der Rat der Evangelischen Kirche in Deutschland durch Verordnung.

§ 60**Zuständigkeit der Kircheng Gerichte**

(1) Die Kircheng Gerichte entscheiden auf Antrag unbeschadet der Rechte des Mitarbeiters oder der Mitarbeiterin über alle Streitigkeiten, die sich aus der Anwendung dieses Kirchengesetzes zwischen den jeweils Beteiligten ergeben.

(2) In den Fällen, in denen die Kircheng Gerichte wegen der Frage der Geltung von Dienststellenteilen und Einrichtungen der Diakonie als Dienststellen angerufen werden (§ 3), entscheiden sie über die Ersetzung des Einvernehmens.

(3) In den Fällen, in denen die Kircheng Gerichte wegen des Abschlusses von Dienstvereinbarungen angerufen werden (§ 36), wird von ihnen nur ein Vermittlungsvorschlag unterbreitet.

(4) ¹In den Fällen der Mitberatung (§ 46) stellen die Kircheng Gerichte nur fest, ob die Beteiligung der Mitarbeitervertretung erfolgt ist. ²Ist die Beteiligung unterblieben, hat dies die Unwirksamkeit der Maßnahme zur Folge.

(5) ¹In den Fällen, die einem eingeschränkten Mitbestimmungsrecht unterliegen (§§ 42 und 43), haben die Kircheng Gerichte lediglich zu prüfen und festzustellen, ob für die Mitarbeitervertretung ein Grund zur Verweigerung der Zustimmung nach § 41 vorliegt. ²Wird festgestellt, dass für die Mitarbeitervertretung kein Grund zur Verweigerung der Zustimmung nach § 41 vorliegt, gilt die Zustimmung der Mitarbeitervertretung als ersetzt.

(6) ¹In den Fällen der Mitbestimmung entscheiden die Kircheng Gerichte über die Ersetzung der Zustimmung der Mitarbeitervertretung. ²Die Entscheidung muss sich im Rahmen der geltenden Rechtsvorschriften und im Rahmen der Anträge von Mitarbeitervertretung und Dienststellenleitung halten.

(7) ¹In den Fällen der Nichteinigung über Initiativen der Mitarbeitervertretung (§ 47 Absatz 2) stellen die Kircheng Gerichte fest, ob die Weigerung der Dienststellenleitung, die von der Mitarbeitervertretung beantragte Maßnahme zu vollziehen, rechtswidrig ist. ²Die Dienststellenleitung hat erneut unter Berücksichtigung des Beschlusses über den Antrag der Mitarbeitervertretung zu entscheiden.

(8) ¹Der kircheng gerichtliche Beschluss ist verbindlich. ²Die Gliedkirchen können bestimmen, dass ein Aufsichtsorgan einen rechtskräftigen Beschluss auch durch Ersatzvornahme durchsetzen kann, sofern die Dienststellenleitung die Umsetzung verweigert.

§ 61**Durchführung des kirchengerichtlichen Verfahrens in erster Instanz**

(1) Sofern keine besondere Frist für die Anrufung der Kirchengerichte festgelegt ist, beträgt die Frist zwei Monate nach Abschluss der Erörterung.

(2) ¹Der oder die Vorsitzende der Kammer hat zunächst durch Verhandlungen mit den Beteiligten auf eine gütliche Einigung hinzuwirken (Einigungsgespräch). ²Gelingt diese nicht, so ist die Kammer einzuberufen. ³Im Einvernehmen der Beteiligten kann der oder die Vorsitzende der Kammer allein entscheiden.

(3) Das Einigungsgespräch findet unter Ausschluss der Öffentlichkeit statt.

(4) ¹Die Beteiligten können zu ihrem Beistand jeweils eine Person hinzuziehen, die Mitglied einer Kirche sein muss, die der Arbeitsgemeinschaft Christlicher Kirchen angehört. ²Für die Übernahme der Kosten findet § 30 Anwendung. ³Im Streitfall entscheidet der oder die Vorsitzende der Kammer.

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

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

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

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

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

(10) Kann in Eilfällen die Kammer nicht rechtzeitig zusammentreten, trifft der oder die Vorsitzende auf Antrag einstweilige Verfügungen.

§ 62**Verfahrensordnung**

¹Im Übrigen finden, soweit kirchengesetzlich nicht etwas anderes bestimmt ist, die Vorschriften des Arbeitsgerichtsgesetzes über das Beschlussverfahren in der jeweils geltenden Fassung entsprechende Anwendung. ²Die Vorschriften über Zwangsmaßnahmen sind nicht anwendbar.

§ 63**Rechtsmittel**

(1) ¹Gegen die verfahrensbeendenden Beschlüsse der Kirchengerichte findet die Beschwerde an den Kirchengerichtshof der Evangelischen Kirche in Deutschland statt. ²§ 87 Arbeitsgerichtsgesetz findet entsprechende Anwendung. ³Für die Anfechtung der nicht verfahrensbeendenden Beschlüsse findet § 78 Arbeitsgerichtsgesetz entsprechende Anwendung.

(2) ¹Die Beschwerde bedarf der Annahme durch den Kirchengerichtshof der Evangelischen Kirche in Deutschland. ²Sie ist anzunehmen, wenn

1. ernstliche Zweifel an der Richtigkeit des Beschlusses bestehen,
2. die Rechtsfrage grundsätzliche Bedeutung hat,
3. der Beschluss von einer Entscheidung des Kirchengerichtshofes der Evangelischen Kirche in Deutschland, einer Entscheidung eines obersten Landesgerichts oder eines Bundesgerichts abweicht und auf dieser Abweichung beruht oder
4. ein Verfahrensmangel geltend gemacht wird und vorliegt, auf dem der Beschluss beruhen kann.

³Für die Darlegung der Annahmegründe finden die für die Beschwerdebegründung geltenden Vorschriften Anwendung.

(3) ¹Die Entscheidung nach Absatz 2 trifft der Kirchengerichtshof der Evangelischen Kirche in Deutschland ohne mündliche Verhandlung. ²Die Ablehnung der Annahme ist zu begründen.

(4) Die Kirchengerichte in erster Instanz legen dem Kirchengerichtshof der Evangelischen Kirche in Deutschland die vollständigen Verfahrensakten vor.

(5) Einstweilige Verfügungen kann der Vorsitzende Richter oder die Vorsitzende Richterin in dringenden Fällen allein treffen.

(6) Die Entscheidungen des Kirchengerichtshofes der Evangelischen Kirche in Deutschland sind endgültig.

(7) Im Übrigen finden, soweit kirchengesetzlich nicht etwas anderes bestimmt ist, die Vorschriften des Arbeitsgerichtsgesetzes über die Beschwerde im Beschlussverfahren in der jeweils geltenden Fassung entsprechende Anwendung.

§ 63a**Einhaltung auferlegter Verpflichtungen, Ordnungsgeld**

(1) Ist ein Beteiligter zu einer Leistung oder Unterlassung verpflichtet, kann das Kirchengericht angerufen werden, wenn die auferlegten Verpflichtungen nicht innerhalb eines Monats nach Eintritt der Rechtskraft des Beschlusses erfüllt sind.

(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.

**XII. Abschnitt
Schlussbestimmungen****§ 64****Übernahmebestimmungen**

(1) Die Gliedkirchen können in den Übernahmebestimmungen regeln, dass Maßnahmen abweichend von diesem Kirchengesetz weiterhin der Mitbestimmung unterliegen, soweit Regelungen der Gliedkirchen dies bisher vorsehen.

(2) Darüber hinaus kann bestimmt werden, dass Maßnahmen, die bisher einem Beteiligungsrecht unterlagen, das in seiner Wirkung nicht über die eingeschränkte Mitbestimmung hinausgeht, der eingeschränkten Mitbestimmung unterworfen werden.
(*Inkrafttreten*)²

In Kraft getreten gem. Artikel 4 Absatz 1 Zweites **Kirchengesetz** über Mitarbeitervertretungen in der Evangelischen Kirche in Deutschland 2013 vom 12. November 2013

am 16. Dezember 2013 (ABI. EKD 2013 S. 425 (446))

- für die Evangelische Kirche in Deutschland,
- für das Evangelische Werk für Diakonie und Entwicklung.

In Kraft getreten durch Verordnung über das Inkrafttreten des Kirchengesetzes über Mitarbeitervertretungen in der EKD und zwar durch

Erste Verordnung vom 23. Mai 2014 (ABI. EKD 2014 S.138)

am 1. Juli 2014 in der

- Evangelischen Kirchen Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz.

Zweite Verordnung vom 12. September 2014 (ABI. EKD 2014 S. 290)

am 1. Juli 2014 in der

- Evangelischen Landeskirche in Baden,
- Bremischen Evangelischen Kirche,

am 1. Oktober 2014 in der

- Union Evangelischer Kirchen in der Evangelischen Kirche in Deutschland.

Dritte Verordnung vom 13. Dezember 2014 (ABI. EKD 2015 S. 8)

am 15. Juni 2014 in der

- Evangelisch-reformierten Kirche,

am 29. Juli 2014 in der

- Lippischen Landeskirche,

am 1. Januar 2015 in der

- Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern,
- Bremischen Evangelischen Kirche,
- Evangelischen Kirche von Kurhessen-Waldeck,
- Evangelischen Kirche in Mitteldeutschland,
- Evangelisch-Lutherischen Landeskirche Sachsens,
- Evangelische Kirche von Westfalen.

Vierte Verordnung vom 27. Februar 2015 (ABI. EKD 2015 S. 46)

am 1. April 2015 in der

- Evangelischen Kirche im Rheinland.

Fünfte Verordnung vom 25. März 2017 (ABI. EKD 2017 S. 114)

am 1. April 2017 in der

- Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland.