

**Kirchengesetz
über die Anwendung
des Kirchengesetzes über Mitarbeitervertretungen
in der Evangelischen Kirche in Deutschland
(Mitarbeitervertretungsgesetz der EKD - MVG.EKD)**

In der Bekanntmachung der Neufassung vom 8. Dezember 2004¹

(GVBl. 2005 Nr. 1 a)

unter Berücksichtigung des Änderungsgesetzes vom 11. April 2014 (GVBl. S. 163)

und des Änderungsgesetzes vom 21. Oktober 2015 (GVBl. S. 174)

geändert am 20. April 2018 (GVBl. S. 222)

I n h a l t s v e r z e i c h n i s :

P r ä a m b e l

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
- § 6 a 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

¹ Der Gesetzestext, der vom MVG-EKD abweicht, ist durch eine andere Schriftart (*kursiv*) dargestellt.

- § 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

VI. Abschnitt Geschäftsführung

- § 23 Vorsitz
- § 23 a 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
- § 36 a Einigungsstelle
- § 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
- § 43 a Weitere Fälle der eingeschränkten Mitbestimmung
- § 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 Gesamtausschuss der Mitarbeitervertretungen

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

XI. Abschnitt Kirchengerechtlicher Rechtsschutz

- § 56 Kirchengerechtlicher Rechtsschutz
- § 57 Bildung des Kirchengerichts (Kirchengerechtliche Schlichtungsstelle)
- § 57a Zuständigkeitsbereich des Kirchengerichts der Evangelischen Kirche in Deutschland
- § 58 Bildung und Zusammensetzung der Kammern
- § 59 Rechtsstellung der Mitglieder des Kirchengerichts(Kirchengerechtliche Schlichtungsstelle)
- § 59 a Berufung der Richter und Richterinnen des Kirchengerichtshofes der Evangelischen Kirche in Deutschland
- § 60 Zuständigkeit der Kirchengerichte (Kirchengerechtliche Schlichtungsstelle)
- § 60 a Schlichtung bei dienst- und arbeitsrechtlichen Streitigkeiten
- § 61 Durchführung des kirchengerechtlichen Verfahrens in erster Instanz
- § 62 Verfahrensordnung
- § 63 Rechtsmittel
- § 63 a Einhaltung auferlegter Verpflichtungen, Ordnungsgeld

XII. Abschnitt In-Kraft-Treten, Schlussbestimmungen

- § 64

P r ä a m b e l

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 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter 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 kirchlicher Körperschaften, Anstalten und Stiftungen der Evangelischen Kirche in Deutschland, der Gliedkirchen sowie ihrer Zusammenschlüsse und der Einrichtungen der Diakonie sind nach Maßgabe dieses Kirchengesetzes Mitarbeitervertretungen zu bilden.
- (2) Einrichtungen der Diakonie nach Absatz 1 sind das Diakonische Werk der Evangelischen Kirche in Deutschland sowie die gliedkirchlichen Diakonischen Werke und die ihnen angeschlossenen selbstständigen Werke, Einrichtungen und Geschäftsstellen.
- (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) *1Dieses Gesetz findet keine Anwendung auf Pfarrerinnen und Pfarrer, Pfarrdiakoninnen und Pfarrdiakone, Pfarrerinnen und Pfarrer im Probedienst, Vikarinnen und Vikare im Sonderdienst (Projektvikariat), Lehrvikarinnen und Lehrvikare, soweit sie nicht beim Evangelischen Oberkirchenrat beschäftigt sind. 2Dieses Gesetz findet ebenfalls keine Anwendung auf die Lehrenden an der Hochschule für Kirchenmusik in Heidelberg sowie an der Fachhochschule für Sozialwesen, Religionspädagogik und Gemeindediakonie in Freiburg.*¹

(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 rechtlich selbstständigen Körperschaften, Anstalten, Stiftungen und Werke sowie die rechtlich selbstständigen Einrichtungen der Diakonie innerhalb der Evangelischen Kirche in Deutschland.

(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.*

¹ Gemäß Artikel 17 i.V.m. Artikel 21 § 1 Abs. 3 Kirchl. Gesetz zur Einführung eines einheitl. Pfarrdienstrechtes mit Wirkung vom 1. Aug. 2011 (GVBl. S. 91)

§ 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) Unabhängig von den Voraussetzungen des Absatzes 1 kann im Rahmen einer Wahlgemeinschaft eine Gemeinsame Mitarbeitervertretung für mehrere benachbarte Dienststellen gebildet werden, wenn im Einvernehmen zwischen allen beteiligten Dienststellenleitungen und den jeweiligen Mehrheiten der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen dies auf Antrag eines der Beteiligten schriftlich festgelegt worden ist.
- (3) 1Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in kirchlichen gemeindlichen Dienststellen, die nach Absatz 1 Satz 1 keine Mitarbeitervertretung bilden können und bei denen keine Gemeinsame Mitarbeitervertretung nach Absatz 2 besteht, werden von der jeweiligen Mitarbeitervertretung des Kirchenbezirks vertreten. 2Für diese bezirkliche Mitarbeitervertretung gelten sinngemäß die Vorschriften zur Gemeinsamen Mitarbeitervertretung im Sinne von Absatz 2 mit Ausnahme von § 13 Abs. 4 und § 30 Abs. 3.¹
- 3Landeskirchliche Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, die im Bereich einer Kirchengemeinde oder eines Kirchenbezirkes eingesetzt sind, bilden für den Bereich der Landeskirche eine Mitarbeitervertretung. 4Für die übrigen landeskirchlichen Mitarbeiter und Mit-

¹ Geändert gemäß Artikel 1 des Kirchlichen Gesetzes zur Änderung des Kirchengesetzes über die Anwendung des Kirchengesetzes über Mitarbeitervertretungen in der Evangelischen Kirche in Deutschland (MVG.EKD), vom 21. Oktober 2015 (GVBl. S. 174), mit Wirkung zum 1. Januar 2016.

arbeiterinnen wird am Sitz des Evangelischen Oberkirchenrates eine Mitarbeitervertretung gebildet, soweit nicht für landeskirchliche Dienststellen im Sinne von § 3 Abs. 2 MVG eigene Mitarbeitervertretungen gebildet 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.¹

§ 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 die Aufgaben der Mitarbeitervertretung, wenn vorübergehend in einer Dienststelle im Sinne des § 3 Absatz 2 eine Mitarbeitervertretung nicht vorhanden ist.²

(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.

¹ Gem. GVBl. 2012 S. 4 i.V.m. mit ABLEKD 2009 S. 349 Art. 1 Nr. 3 mit Wirkung vom 1. Januar 2012 geändert.

² Gem. Artikel 1 Nr. 1 Kirchliches Gesetz zur Änderung des Kirchengesetzes über die Anwendung des Kirchengesetzes über die Mitarbeitervertretungen in der Evangelischen Kirche in Deutschland vom 11. April 2014 (GVBl S.163) mit Wirkung zum 1. Juli 2014.

(5) 1Die nach den §§ 49–53 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.¹

(6) Für die Gesamtmitarbeitervertretung gelten im Übrigen die Bestimmungen für die Mitarbeitervertretung mit Ausnahme des § 20 Absätze 2 bis 4 sinngemäß.

§ 6 a

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.

(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 Absätze 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 zustande, 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 Mitarbeiter-

¹ Gem. Artikel 1 Nr. 1 Kirchliches Gesetz zur Änderung des Kirchengesetzes über die Anwendung des Kirchengesetzes über die Mitarbeitervertretungen in der Evangelischen Kirche in Deutschland vom 11. April 2014 (GVBl S.163) mit Wirkung zum 1. Juli 2014.

vertretungen 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 so lange im Amt, wie dies zur Wahrnehmung der mit der Organisationsänderung im Zusammenhang stehenden Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte erforderlich ist.

§ 8

Zusammensetzung

(1) Die 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 – 1000	Wahlberechtigten aus elf Mitgliedern,
1001 – 1500	Wahlberechtigten aus dreizehn Mitgliedern,
1501 – 2000	Wahlberechtigten aus fünfzehn Mitgliedern.

Bei Dienststellen mit mehr als 2000 Wahlberechtigten erhöht sich die Zahl der Mitglieder für je angefangene 1000 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 haben¹.

¹ Gem. GVBl. 2012 S. 4 i.V.m. mit ABLEKD 2009 S. 349 Art. 1 Nr. 4 Buchst. a) mit Wirkung vom 1. Januar 2012 geändert.

(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 oder¹ 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 Organe gewählt oder entsandt worden sind.

§ 10

Wählbarkeit

(1) Wählbar sind alle Wahlberechtigten nach § 9³, die am Wahltag

- a) der Dienststelle seit mindestens sechs Monaten angehören und
- b) Glieder einer christlichen Kirche oder Gemeinschaft sind, die der Arbeitsgemeinschaft Christlicher Kirchen in Deutschland angeschlossen ist; eine anderweitige Regelung bleibt den Gliedkirchen unter Berücksichtigung ihrer Besonderheiten vorbehalten.

Besteht die Dienststelle bei Erlass des Wahlausschreibens noch nicht länger als drei Monate, so sind auch diejenigen wählbar, die zu diesem Zeitpunkt Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen der Dienststelle sind.

(2) Nicht wählbar sind Wahlberechtigte, die

- 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 kirchengemeindliche Leitungsorgan gewählt worden sind.

§ 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 ma-

¹ Gem. GVBl. 2012 S. 4 i.V.m. mit ABLEKD 2009 S. 349 Art. 1 Nr. 4 Buchst. b) mit Wirkung vom 1. Januar 2012 geändert.

² Gem. Artikel 1 Nr. 1 Kirchliches Gesetz zur Änderung des Kirchengesetzes über die Anwendung des Kirchengesetzes über die Mitarbeitervertretungen in der Evangelischen Kirche in Deutschland vom 11. April 2014 (GVBl S.163) mit Wirkung zum 1. Juli 2014.

³ Gem. GVBl. 2012 S. 4 i.V.m. mit ABLEKD 2009 S. 349 Art. 1 Nr. 5 mit Wirkung vom 1. Januar 2012 geändert.

chen. 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. ¹

(2) *Die Vorbereitung und Durchführung der Wahl werden durch eine vom Evangelischen Oberkirchenrat unter Beteiligung der Arbeitsrechtlichen Kommission zu erlassende Wahlordnung geregelt.*

§ 12

Wahlvorschläge

Bei den Wahlvorschlägen soll angestrebt werden, Frauen und Männer sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der verschiedenen in der Dienststelle vertretenen Berufsgruppen und Arbeitsbereiche entsprechend ihren Anteilen in der Dienststelle angemessen zu berücksichtigen.²

§ 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, Zuweisung³ oder Abordnung eines Mitgliedes des Wahlvorstandes oder eines Wahlbewerbers oder einer Wahlbewerberin, ist ohne seine 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 Absätze 3 bis 5 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.

¹ Gem. GVBl. 2012 S. 4 i.V.m. mit ABLEKD 2009 S. 349 Art. 1 Nr. 6 Buchst. a) mit Wirkung vom 1. Januar 2012 geändert.

² Gem. GVBl. 2012 S. 4 i.V.m. mit ABLEKD 2009 S. 349 Art. 1 Nr. 7 mit Wirkung vom 1. Januar 2012 geändert.

³ Gem. GVBl. 2012 S. 4 i.V.m. mit ABLEKD 2009 S. 349 Art. 1 Nr. 8 mit Wirkung vom 1. Januar 2012 geändert.

(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.¹

§ 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 Kirchengenicht 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) ¹Wird 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. ²§ 16 Absatz 2 gilt entsprechend.

IV. Abschnitt – Amtszeit

§ 15

Amtszeit

(1) Die Amtszeit der Mitarbeitervertretung beträgt vier Jahre.

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

(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 neugewählte Mitarbeitervertretung weiter, längstens jedoch sechs Monate über den Ablauf ihrer Amtszeit hinaus. ²Als dann ist nach § 7 zu verfahren.

¹ Gem. GVBl. 2012 S. 4 i.V.m. mit ABl.EKD 2009 S. 349 Art. 1 Nr. 8 mit Wirkung vom 1. Januar 2012 geändert.

§ 16

Neu- und Nachwahl der Mitarbeitervertretung vor Ablauf der Amtszeit

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

- a) aufgehoben,¹
- 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, längstens aber für einen Zeitraum von sechs Monaten, soweit nicht die Wahl im vereinfachten Verfahren durchgeführt wird.²

(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.³

§ 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,

¹ Gem. GVBl. 2012 S. 4 i.V.m. mit ABLEKD 2009 S. 349 Art. 1 Nr. 9 Buchst. a) und b) mit Wirkung vom 1. Januar 2012 geändert.

² Gem. GVBl. 2012 S. 4 i.V.m. mit ABLEKD 2009 S. 349 Art. 1 Nr. 9 Buchst. c) mit Wirkung vom 1. Januar 2012 geändert.

³ Gem. GVBl. 2012 S. 4 i.V.m. mit ABLEKD 2009 S. 349 Art. 1 Nr. 9 Buchst. d) mit Wirkung vom 1. Januar 2012 geändert.

- 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- und Arbeitsverhältnis zu einem anderen Dienstherrn oder Arbeitgeber begründet wird, der zum Zuständigkeitsbereich derselben Mitarbeitervertretung gehört.¹

(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.²

(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 nächstniedrige 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.

¹ Gem. Artikel 1 Nr. 1 Kirchliches Gesetz zur Änderung des Kirchengesetzes über die Anwendung des Kirchengesetzes über die Mitarbeitervertretungen in der Evangelischen Kirche in Deutschland vom 11. April 2014 (GVBl S.163) mit Wirkung zum 1. Juli 2014.

² Gem. GVBl. 2012 S. 4 i.V.m. mit ABl.EKD 2009 S. 349 Art. 1 Nr. 10 mit Wirkung vom 1. Januar 2012 geändert.

(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.¹

§ 20

Freistellung von der Arbeit

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

(2) 1Kommt eine Vereinbarung nach Absatz 1 nicht zustande, 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 – 1000 Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen vier Mitglieder der Mitarbeitervertretung,

mehr als insgesamt 1000 Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen je angefangene 500 ein weiteres Mitglied der Mitarbeitervertretung jeweils mit der Hälfte der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit Vollbeschäftigter freizustellen.

¹ Gem. GVBl. 2012 S. 4 i. V. m. mit ABl. EKD 2009 S. 349 Art. 1 Nr. 11 mit Wirkung vom 1. Januar 2012 geändert.

2Maßgeblich ist die Zahl der wahlberechtigten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen nach § 9.1; Satz 1 gilt nicht für die Wahrnehmung von Aufgaben als Mitglied der Gesamtmitarbeitervertretung (§ 6) sowie des Gesamtausschusses (§ 54).²

(3) Anstelle 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 Absätze 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.

1 Gem. Artikel 1 Nr. 1 Kirchliches Gesetz zur Änderung des Kirchengesetzes über die Anwendung des Kirchengesetzes über die Mitarbeitervertretungen in der Evangelischen Kirche in Deutschland vom 11. April 2014 (GVBl S.163) mit Wirkung zum 1. Juli 2014.

2 Gem. Artikel 1 Nr. 1 Kirchliches Gesetz zur Änderung des Kirchengesetzes über die Anwendung des Kirchengesetzes über Mitarbeitervertretungen in der Evangelischen Kirche in Deutschland vom 19. April 2013 (GVBl. S. 131) mit Wirkung vom 1. Juli 2013.

§ 22**Schweigepflicht**

(1) 1 Personen, 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. 2 Diese Schweigepflicht besteht nicht für Angelegenheiten oder Tatsachen, die offenkundig sind oder ihrer Bedeutung nach keiner Geheimhaltung bedürfen. 3 Die Schweigepflicht besteht auch nach dem Ausscheiden aus der Mitarbeitervertretung oder aus dem Dienst- oder Arbeitsverhältnis. 4 In 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.

Die Schweigepflicht erstreckt sich auch auf die Verhandlungsführung und das Verhalten der an der Sitzung Teilnehmenden.

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

VI. Abschnitt – Geschäftsführung**§ 23****Vorsitz**

(1) 1 Die Mitarbeitervertretung entscheidet in geheimer Wahl über den Vorsitz. 2 Der oder die Vorsitzende führt die laufenden Geschäfte und vertritt die Mitarbeitervertretung im Rahmen der von ihr gefassten Beschlüsse. 3 Zu Beginn der Amtszeit legt die Mitarbeitervertretung die Reihenfolge der Vertretung im Vorsitz fest. 4 Die 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 nächstniedrigen Stimmenzahl, mit der alle Angelegenheiten der Mitarbeitervertretung beraten werden können.

§ 23 a**Ausschüsse**

(1) 1 Die Mitarbeitervertretung kann die Bildung von Ausschüssen beschließen, denen jeweils mindestens drei Mitglieder der Mitarbeitervertretung angehören müssen, und den Ausschüssen Aufgaben zu selbständigen Erledigung übertragen; dies gilt nicht für den Abschluss und die Kündigung von Dienstvereinbarungen. 2 Die Übertragung und der Wi-

derruf der Übertragung von Aufgaben zur selbstständigen Erledigung erfordert 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 Aushändigung 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.¹⁶Sie 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.²

§ 24

Sitzungen

(1) Nach Bestandskraft der Wahl hat der Wahlvorstand, im Fall der vereinfachten Wahl die Versammlungsleitung, innerhalb einer Woche die Mitglieder der Mitarbeitervertretung zur Vornahme der nach § 23 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.

¹ Gem. Artikel 1 Nr. 1 Kirchliches Gesetz zur Änderung des Kirchengesetzes über die Anwendung des Kirchengesetzes über die Mitarbeitervertretungen in der Evangelischen Kirche in Deutschland vom 11. April 2014 (GVBl S.163) mit Wirkung zum 1. Juli 2014.

² Gem. GVBl. 2012 S. 4 i.V.m. mit ABl.EKD 2009 S. 349 Art. 1 Nr. 12 mit Wirkung vom 1. Januar 2012 geändert.

(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. ³Daneben ist eine Sitzung nach Satz 2 auf Antrag des Vertrauensmannes der Zivildienstleistenden einzuberufen.

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

(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.¹

¹ Gem. GVBl. 2012 S. 4 i.V.m. mit ABl.EKD 2009 S. 349 Art. 1 Nr. 13 mit Wirkung vom 1. Januar 2012 geändert.

(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),¹
- b) einer von ihnen kraft Gesetzes oder Vollmacht vertretenen natürlichen oder juristischen Person

einen Vor- oder Nachteil bringen kann.¹

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

§ 27

Sitzungsniederschrift

(1) ¹Über jede Sitzung der Mitarbeitervertretung und ihrer Ausschüsse nach § 23 a Abs. 1 S. 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 Ausschusses² 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.

¹ Gem. Artikel 1 Nr. 1 Kirchliches Gesetz zur Änderung des Kirchengesetzes über die Anwendung des Kirchengesetzes über die Mitarbeitervertretungen in der Evangelischen Kirche in Deutschland vom 11. April 2014 (GVBl S.163) mit Wirkung zum 1. Juli 2014.

² Gem. GVBl. 2012 S. 4 i.V.m. mit ABl.EKD 2009 S. 349 Art. 1 Nr. 14 mit Wirkung vom 1. Januar 2012 geändert.

§ 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. 1

(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.

1 Gem. GVBl. 2012 S. 4 i.V.m. mit ABLEKD 2009 S. 349 Art. 1 Nr. 15 Satz 3 mit Wirkung vom 1. Januar 2012 gestrichen.

(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 Wahlberechtigten¹ 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; sie kann von der Beratung einzelner Tagesordnungspunkte ausgeschlossen werden. ²Sie erhält auf Antrag das Wort. ³Sie soll mindestens einmal im Jahr in einer Mitarbeiterversammlung über die Entwicklung der Dienststelle informieren.²

(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

¹ Gem. GVBl. 2012 S. 4 i.V.m. mit ABLEKD 2009 S. 349 Art. 1 Nr. 16 Buchst. a) mit Wirkung vom 1. Januar 2012 geändert.

² Gem. GVBl. 2012 S. 4 i.V.m. mit ABLEKD 2009 S. 349 Art. 1 Nr. 16 Buchst. b) mit Wirkung vom 1. Januar 2012 geändert.

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 von Frauen und Männern 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.¹²

(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,

1 Gem. GVBl. 2012 S. 4 i.V.m. mit ABl.EKD 2009 S. 349 Art. 1 Nr. 17 mit Wirkung vom 1. Januar 2012 geändert.

2 Gem. Artikel 1 Nr. 1 Kirchliches Gesetz zur Änderung des Kirchengesetzes über die Anwendung des Kirchengesetzes über die Mitarbeitervertretungen in der Evangelischen Kirche in Deutschland vom 11. April 2014 (GVBl S.163) mit Wirkung zum 1. Juli 2014.

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

Besteht eine Gesamtmitarbeitervertretung, ist diese zu informieren.¹

(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

¹ Gem. Artikel 1 Nr. 1 Kirchliches Gesetz zur Änderung des Kirchengesetzes über die Anwendung des Kirchengesetzes über die Mitarbeitervertretungen in der Evangelischen Kirche in Deutschland vom 11. April 2014 (GVBl S.163) mit Wirkung zum 1. Juli 2014.

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, Vereinbarungen 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 hilfs- und schutzbedürftiger Personen in die Dienststelle fördern und für eine ihren Kenntnissen und Fähigkeiten entsprechende Beschäftigung eintreten,¹
- e) für die Gleichstellung und die Gemeinschaft von Frauen und Männern 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.

§ 36

Dienstvereinbarungen

(1) „Mitarbeitervertretung und Dienststellenleitung können Dienstvereinbarungen abschließen. „Dienstvereinbarungen 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 beru-

¹ Gem. Artikel 1 Nr. 1 Kirchliches Gesetz zur Änderung des Kirchengesetzes über die Anwendung des Kirchengesetzes über die Mitarbeitervertretungen in der Evangelischen Kirche in Deutschland vom 11. April 2014 (GVBl S.163) mit Wirkung zum 1. Juli 2014.

hen. 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 zugeben.

(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 Außer-Kraft-Treten der Dienstvereinbarung fortgelten sollen. ²Eine darüber hinaus gehende Nachwirkung ist ausgeschlossen.

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

§ 36 a

Einigungsstelle

(1) ¹Die 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.¹

¹ Gem. Artikel 1 Nr. 1 Kirchliches Gesetz zur Änderung des Kirchengesetzes über die Anwendung des Kirchengesetzes über die Mitarbeitervertretungen in der Evangelischen Kirche in Deutschland vom 11. April 2014 (GVBl S.163) mit Wirkung zum 1. Juli 2014.

§ 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) ¹Soweit eine Maßnahme der Mitbestimmung der Mitarbeitervertretung unterliegt, darf sie erst vollzogen werden, wenn die Zustimmung der Mitarbeitervertretung vorliegt oder kirchengerichtlich ersetzt worden ist. ²Eine der Mitbestimmung unterliegende Maßnahme ist unwirksam, wenn die Mitarbeitervertretung nicht beteiligt worden ist. ³Abweichend von Satz 2 ist ein Arbeitsvertrag wirksam; die Mitarbeitervertretung kann jedoch verlangen, dass der Mitarbeiter oder die Mitarbeiterin solange nicht beschäftigt wird, bis eine Einigung zwischen Mitarbeitervertretung und Dienststellenleitung erzielt ist oder die fehlende Einigung kirchengerichtlich ersetzt wurde.
- (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. ¹²
- (4) Kommt in den Fällen der Mitbestimmung keine Einigung zustande, kann die Dienststellenleitung innerhalb von zwei Wochen nach Eingang der schriftlichen Weigerung das Kirchengericht anrufen.³

¹ Gem. GVBl. 2012 S. 4 i.V.m. mit ABLEKD 2009 S. 349 Art. 1 Nr. 18 Buchst. a) mit Wirkung vom 1. Januar 2012 geändert.

² Gem. Artikel 1 Nr. 1 Kirchliches Gesetz zur Änderung des Kirchengesetzes über die Anwendung des Kirchengesetzes über die Mitarbeitervertretungen in der Evangelischen Kirche in Deutschland vom 11. April 2014 (GVBl S.163) mit Wirkung zum 1. Juli 2014.

³ Gem. GVBl. 2012 S. 4 i.V.m. mit ABLEKD 2009 S. 349 Art. 1 Nr. 18 Buchst. b) mit Wirkung vom 1. Januar 2012 geändert.

(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 Teilnehmersauswahl,
- d) -nicht belegt-
- e) Einführung sowie Grundsätze der Durchführung von Mitarbeiter-Jahresgesprächen.¹

§ 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

¹ Gem. Artikel 1 Nr. 1 Kirchliches Gesetz zur Änderung des Kirchengesetzes über die Anwendung des Kirchengesetzes über die Mitarbeitervertretungen in der Evangelischen Kirche in Deutschland vom 11. April 2014 (GVBl S.163) mit Wirkung zum 1. Juli 2014.

- 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) – *gestrichen*–,
 - o) Grundsätze über das betriebliche Vorschlagswesen.¹

§ 41

Eingeschränkte Mitbestimmung

- (1) Die Mitarbeitervertretung darf in den Fällen der eingeschränkten Mitbestimmung (§§ 42, 43 und 43a) 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*
- a) *die Kündigung gegen eine Rechtsvorschrift, eine arbeitsrechtliche Regelung, eine andere bindende Bestimmung oder gegen eine rechtskräftige gerichtliche Entscheidung verstößt,*

¹ Gem. GVBl. 2012 S. 4 i.V.m. mit ABLEKD 2009 S. 349 Art. 1 Nr. 19 Buchst. c) mit Wirkung vom 1. Januar 2012 geändert.

- b) *bei der Auswahl zu kündigender Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen soziale Gesichtspunkte nicht oder nicht ausreichend berücksichtigt worden sind,*
 - c) *zu kündigende Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen an einem anderen Arbeitsplatz in derselben Dienststelle weiterbeschäftigt werden können,*
 - d) *eine Weiterbeschäftigung von Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen unter anderen Vertragsbedingungen oder nach zumutbaren Umschulungs- und Fortbildungsmaßnahmen möglich ist und die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen ihre Zustimmung hierzu erklärt haben.*
- (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) Eingruppierung¹,
- 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) Versagung und Widerruf der Genehmigung einer Nebentätigkeit,
- k) Ablehnung eines Antrages auf Ermäßigung der Arbeitszeit oder Beurlaubung.

¹ Gem. GVBl. 2012 S. 4 i.V.m. mit ABl.EKD 2009 S. 349 Art. 1 Nr. 20 mit Wirkung vom 1. Januar 2012 geändert.

§ 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) Anstellung,
- 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 Gesetzes, 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) Versagung sowie 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 der Kirchenbeamtin oder des Kirchenbeamten.¹

¹ Gem. GVBl. 2012 S. 4 i.V.m. mit ABLEKD 2009 S. 349 Art. 1 Nr. 21 mit Wirkung vom 1. Januar 2012 geändert.

§ 43 a**Weitere Fälle der eingeschränkten Mitbestimmung**

Der eingeschränkten Mitbestimmung unterliegen ferner

- a) *Zuweisung von Mietwohnungen oder Pachtland an Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, wenn die Dienststelle darüber verfügt, sowie allgemeine Festsetzung der Nutzungsbedingungen und die Kündigung des Nutzungsverhältnisses;*
- b) *Auswahl der Teilnehmer und Teilnehmerinnen an Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen.*

§ 44**Ausnahmen von der Beteiligung in Personalangelegenheiten**

Eine 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.

Ebenso findet eine Beteiligung in Personalangelegenheiten der beim Evangelischen Oberkirchenrat beschäftigten Personen im Sinne von § 2 Abs. 2 dieses Gesetzes nicht statt.

§ 45**Mitberatung**

(1) ¹In den Fällen der Mitberatung ist der Mitarbeitervertretung eine beabsichtigte Maßnahme rechtzeitig vor der Durchführung bekannt zugeben 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 Kirchengericht anrufen, wenn sie nicht nach Absatz 1 beteiligt worden ist.

§ 46**Fälle der Mitberaterung**

Die Mitarbeitervertretung hat in den folgenden Fällen ein Mitberaterungsrecht

- 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 Mitberaterungsrecht hier für die Mitarbeitervertretung der abgebenden Dienststelle besteht,
- e) Aufstellung von Grundsätzen für die Bemessung des Personalbedarfs,
- f) Aufstellung und Änderung des Stellenplanentwurfs,
- g) Geltendmachung von Schadenersatzansprüchen auf Verlangen der in Anspruch genommenen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen,
- h) 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, 43a 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 zustande, 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.

§ 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 Wahlberechtigte nach Satz 1, die am Wahltag

- a) das 16. Lebensjahr vollendet haben,
- b) der Dienststelle seit mindestens drei Monaten angehören und
- c) Glieder einer christlichen Kirche oder Gemeinschaft sind, die der Arbeitsgemeinschaft Christlicher Kirchen in Deutschland angeschlossen ist; eine anderweitige Regelung bleibt den Gliedkirchen unter Berücksichtigung ihrer Besonderheiten vorbehalten.

Gewählt werden

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

drei Personen bei Dienststellen mit in der Regel mehr als insgesamt 15 Wahlberechtigten.

(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 Kirchengericht 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 Absätze 2 bis 4 und §§ 16 bis 19 sowie §§ 21 und 22 entsprechend.¹

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

1. Maßnahmen zu beantragen, die den Jugendlichen und Auszubildenden dienen, insbesondere in Fragen der Berufsausbildung und der Gleichberechtigung von weiblichen und männlichen Jugendlichen und Auszubildenden,

¹ Gem. Artikel 1 Nr. 1 Kirchliches Gesetz zur Änderung des Kirchengesetzes über die Anwendung des Kirchengesetzes über die Mitarbeitervertretungen in der Evangelischen Kirche in Deutschland vom 11. April 2014 (GVBl S.163) mit Wirkung zum 1. Juli 2014.

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.¹
- (6) Dienststellenleitung und Jugend- und Auszubildendenvertretung sollen mindestens einmal im Halbjahr zu gemeinsamen Besprechungen zusammentreten. Die Jugend- und Auszubildendenvertretung hat das Recht, an den Sitzungen der Mitarbeitervertretung mit einem Mitglied mit beratender Stimme teilzunehmen. Sie hat Stimmrecht bei Beschlüssen, die überwiegend die Belange Jugendlicher und Auszubildender berühren.¹
- (7) Besteht eine Gemeinsame Mitarbeitervertretung, ist eine gemeinsame Vertretung der Jugendlichen und Auszubildenden zu wählen.¹

§ 50

Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen

- (1) In Dienststellen, in denen mindestens fünf schwerbehinderte Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen nicht nur vorübergehend beschäftigt sind, werden eine Vertrauensperson und mindestens ein Stellvertreter oder mindestens eine Stellvertreterin gewählt.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.¹

§ 51

Aufgaben der Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen

- (1) Die Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen nimmt die Aufgaben der Schwerbehindertenvertretung nach staatlichem Recht gemäß § 95 Abs. 1 Sozialgesetzbuch IX für die schwerbehinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Dienststelle nach § 2 wahr.³

¹ Gem. Artikel 1 Nr. 1 Kirchliches Gesetz zur Änderung des Kirchengesetzes über die Anwendung des Kirchengesetzes über die Mitarbeitervertretungen in der Evangelischen Kirche in Deutschland vom 11. April 2014 (GVBl S.163) mit Wirkung zum 1. Juli 2014.

² Gem. GVBl. 2012 S. 4 i.V.m. mit ABLEKD 2009 S. 349 Art. 1 Nr. 22 mit Wirkung vom 1. Januar 2012 geändert.

³ Gem. GVBl. 2012 S. 4 i.V.m. mit ABLEKD 2009 S. 349 Art. 1 Nr. 23 mit Wirkung vom 1. Januar 2012 geändert.

- (2) In Dienststellen mit in der Regel mindestens 200 schwerbehinderten Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen kann die Vertrauensperson nach Unterrichtung der Dienststellenleitung die mit der höchsten Stimmzahl gewählte stellvertretende Person zu bestimmten Aufgaben heranziehen.
- (3) Die Vertrauensperson ist von der Dienststellenleitung in allen Angelegenheiten, die einzelne Schwerbehinderte oder die Schwerbehinderten als Gruppe berühren, rechtzeitig und umfassend zu unterrichten und vor einer Entscheidung zu hören; die getroffene Entscheidung ist der Vertrauensperson unverzüglich mitzuteilen.
- (4) Schwerbehinderte Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen haben das Recht, bei Einsicht in die über sie geführten Personalakten die Vertrauensperson hinzuzuziehen.
- (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.¹
- (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) Für die Rechtsstellung der Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen gelten die §§ 19 bis 22, 28 und 30² entsprechend.
- (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.

¹ Gem. Artikel 1 Nr. 1 Kirchliches Gesetz zur Änderung des Kirchengesetzes über die Anwendung des Kirchengesetzes über die Mitarbeitervertretungen in der Evangelischen Kirche in Deutschland vom 11. April 2014 (GVBl S.163) mit Wirkung zum 1. Juli 2014.

² Gem. GVBl. 2012 S. 4 i.V.m. mit ABl.EKD 2009 S. 349 Art. 1 Nr. 24 mit Wirkung vom 1. Januar 2012 geändert.

§ 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) Die Gesamtschwerbehindertenvertretung vertritt die Interessen der schwerbehinderten Beschäftigten in Angelegenheiten, die Schwerbehinderte aus mehr als einer Dienststelle betreffen. Sie 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.¹

§ 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. ¹

X. Abschnitt – Gesamtausschuss der Mitarbeitervertretungen**§ 54****Bildung von Gesamtausschüssen Delegiertenversammlung**

- (1) *Für den Bereich der Evangelischen Landeskirche in Baden und des Diakonischen Werkes der Evangelischen Landeskirche in Baden e. V. wird zu Beginn der regelmäßigen Amtszeit der Mitarbeitervertretungen für die Dauer von vier Jahren ein Gesamtausschuss der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen im kirchlichen und diakonischen Dienst gebildet.*
- (2) *Der Gesamtausschuss besteht aus zwölf Mitgliedern, von denen sechs einer Mitarbeitervertretung bei einer kirchlichen Dienststelle und sechs einer Mitarbeitervertretung bei einer diakonischen Einrichtung angehören müssen. Die Mitglieder werden von der Delegiertenversammlung in geheimer und unmittelbarer Wahl gewählt. Scheidet ein Mitglied des Gesamtausschusses aus, wählt die nächste Delegiertenversammlung ein neues Mitglied.*

¹ Gem. Artikel 1 Nr. 1 Kirchliches Gesetz zur Änderung des Kirchengesetzes über die Anwendung des Kirchengesetzes über die Mitarbeitervertretungen in der Evangelischen Kirche in Deutschland vom 11. April 2014 (GVBl S.163) mit Wirkung zum 1. Juli 2014.

(3) Die Delegiertenversammlung ist die Vereinigung aller Mitarbeitervertretungen im Bereich der Evangelischen Landeskirche in Baden und des Diakonischen Werkes der Evangelischen Landeskirche in Baden e. V. Sie wird von Mitarbeitervertretern gebildet, die von den Mitarbeitervertretungen als Delegierte dorthin entsandt werden.

(4) 1Die Delegiertenversammlung wird von dem Gesamtausschuss mindestens einmal jährlich einberufen und von deren Vorsitzenden geleitet. 2Sie hat folgende Aufgaben:

1. die Mitglieder des Gesamtausschusses zu wählen,
2. die Geschäftsordnung zu beschließen,
3. Angelegenheiten aus dem Zuständigkeitsbereich des Gesamtausschusses zu beraten und entsprechende Anträge einzubringen,
4. den jährlichen Tätigkeitsbericht des Vorstands des Gesamtausschusses entgegenzunehmen.
5. die Information der nach § 55 Abs. 1 Buchstabe d) in die Arbeitsrechtliche Kommission entsandten Vertreterinnen und Vertreter über die Tätigkeit der Arbeitsrechtlichen Kommission entgegenzunehmen (§ 5 Abs. 8 AG-ARGG-EKD) und an die Mitarbeitervertretungen weiterzuleiten.¹

(5) 1Auf Wahlen und Beschlüsse der Delegiertenversammlung findet Artikel 108 der Grundordnung mit der Maßgabe Anwendung, dass die Delegiertenversammlung beschlussfähig ist, wenn mindestens 50 Delegierte nach ordnungsgemäßer Einladung, die schriftlich unter Angabe der Tagesordnung spätestens zwei Wochen vor dem geplanten Termin zugestellt werden muss, anwesend sind. 2Beschlüsse nach Absatz 4 Nr. 2 bedürfen der Mehrheit von zwei Drittel der anwesenden Delegierten.¹

(6) Zur Delegiertenversammlung können entsenden Mitarbeitervertretungen

1. mit bis zu 5 Mitgliedern / eine oder einen Delegierten,
2. mit 7 oder 9 Mitgliedern 2 Delegierte,
3. mit 11 oder 13 Mitgliedern 3 Delegierte,
4. mit 15 oder mehr Mitgliedern 4 Delegierte.

(7) 1Spätestens bis zum 30. September des allgemeinen Wahljahres findet die Delegiertenversammlung mit der Wahl des Gesamtausschusses statt. 2Das Nähere regelt die Geschäftsordnung. 3Die Einladung erfolgt durch den bisherigen Vorsitzenden / die bisherige Vorsitzende des Gesamtausschusses, die auch die Versammlung leitet. 4Zur Durchführung der Wahl des Gesamtausschusses wird ein Wahlausschuss gebildet.

¹ Geändert gemäß Artikel 2 des kirchlichen Gesetzes zur Änderung des Ausführungsgesetzes zum Kirchengesetz über die Grundsätze zur Regelung der Arbeitsverhältnisse der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in der Evangelischen Kirche in Deutschland und ihrer Diakonie, zur Änderung des Kirchengesetzes über die Anwendung des Kirchengesetzes über Mitarbeitervertretungen in der Evangelischen Kirche in Deutschland und zur Änderung des Diakoniegesetzes vom 20. April 2018 (GVBl. S. 222) mit Wirkung zum 1. Januar 2019.

(8) *1Der Gesamtausschuss wählt aus seiner Mitte einen Vorstand, bestehend aus einem/einer Vorsitzenden, einem/einer stellvertretenden Vorsitzenden und einem/einer Schriftführer/in. 2Er tritt nach Bedarf, mindestens jedoch zweimal jährlich zusammen.*

(9) *1Für die dem Gesamtausschuss übertragenen Aufgaben werden alle Mitglieder des Gesamtausschusses in einer Grundfreistellung zu jeweils 25 v. H. der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit einer bzw. eines Vollbeschäftigten unter Fortzahlung der Bezüge freigestellt.*

2Neben diesen Grundfreistellungen erfolgt eine Freistellung von 75 v.H. der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit eines bzw. einer Vollbeschäftigten unter Fortzahlung der Bezüge für Geschäftsführungsaufgaben.3Der Gesamtausschuss legt die Verteilung dieser Freistellung nach Erörterung mit der Dienststellenleitung unter Berücksichtigung der dienstlichen Notwendigkeiten selbst fest. 4§ 19 Abs. 2 findet keine Anwendung.1

(10) *1Die durch die Tätigkeit des Gesamtausschusses und die Durchführung der Delegiertenversammlungen entstehenden notwendigen Kosten tragen die Landeskirche zu zwei Dritteln und das Diakonische Werk der Evangelischen Landeskirche in Baden e. V. zu einem Drittel. 2Die Kosten der Dienstreise zu den Delegiertenversammlungen trägt die Dienststelle, für die die entsendende Mitarbeitervertretung gebildet wurde.2*

§ 55

Aufgaben des Gesamtausschusses

(1) 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) *Wahl der nach dem Ausführungsgesetz zum ARGG-EKD in die Arbeitsrechtliche Kommission zu entsendenden Vertreter und Vertreterinnen sowie deren Stellvertreter und Stellvertreterinnen; gewählt ist, wer die Mehrheit der Stimmen der gesetzlichen Mitglieder des Gesamtausschusses erhält.3*

¹ Gem. Artikel 1 Nr. 3 Kirchliches Gesetz zur Änderung des Kirchengesetzes über die Anwendung des Kirchengesetzes über Mitarbeitervertretungen in der Evangelischen Kirche in Deutschland vom 19. April 2013 (GVBl. S. 131) mit Wirkung vom 1. Juli 2013.

² Gem. GVBl. 2012 S. 4 Art. 1 Nr. 3 mit Wirkung vom 1. Januar 2012 geändert.

³ Geändert gemäß Artikel 2 des kirchlichen Gesetzes zur Änderung des Ausführungsgesetzes zum Kirchengesetz über die Grundsätze zur Regelung der Arbeitsverhältnisse der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in der Evangelischen Kirche in Deutschland und ihrer Diakonie, zur Änderung des Kirchengesetzes über die Anwendung des Kirchengesetzes über Mitarbeitervertretungen in der Evangelischen Kirche in Deutschland und zur Änderung des Diakoniegesetzes vom 20. April 2018 (GVBl. S. 222) mit Wirkung zum 1. Januar 2019.

- e) *Unterstützung der in die Arbeitsrechtliche Kommission entsandten Mitglieder,*
 f) *Erarbeitung von Entwürfen für Arbeitsrechtsregelungen sowie deren Vorlage bei der Arbeitsrechtlichen Kommission.*

(2) Sofern der Gesamtausschuss an der Bildung der Arbeitsrechtlichen Kommission beteiligt ist, kann er Stellungnahmen zu beabsichtigten Neuregelungen des kirchlichen Arbeitsrechts abgeben.

§ 55 a

Ständige Konferenz, Bundeskonferenz, Gesamtausschuss der Evangelischen Kirche in Deutschland

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

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

§ 55 b

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.

1

§ 55 c

Geschäftsführung

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

¹ Gem. Artikel 1 Nr. 1 Kirchliches Gesetz zur Änderung des Kirchengesetzes über die Anwendung des Kirchengesetzes über die Mitarbeitervertretungen in der Evangelischen Kirche in Deutschland vom 11. April 2014 (GVBl S.163) mit Wirkung zum 1. Juli 2014.

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

§ 55 d **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.¹

XI. Abschnitt – Kirchengerechtlicher Rechtsschutz

§ 56 **Kirchengerechtlicher Rechtsschutz**

¹Zu kirchengerechtlichen Entscheidungen sind die Kirchengenrichte in erster Instanz und in zweiter Instanz der Kirchengenrichtshof der Evangelischen Kirche in Deutschland berufen. ²Die Bezeichnung der Kirchengenrichte erster Instanz können die Gliedkirchen abweichend regeln. ³*Im Bereich der Evangelischen Landeskirche in Baden sowie des Diakonischen Werkes der Evangelischen Landeskirche in Baden ist Kirchengenricht im Sinne von Satz 1 die Schlichtungsstelle.* ⁴*Sie führt die Bezeichnung „Kirchengenrichtliche Schlichtungsstelle“.*

¹ Gem. Artikel 1 Nr. 1 Kirchliches Gesetz zur Änderung des Kirchengesetzes über die Anwendung des Kirchengesetzes über die Mitarbeitervertretungen in der Evangelischen Kirche in Deutschland vom 11. April 2014 (GVBl S.163) mit Wirkung zum 1. Juli 2014.

§ 57

Bildung des Kirchengerichts (Kirchengerichtliche Schlichtungsstelle)

(1) *Für den Bereich der Evangelischen Landeskirche in Baden und des Diakonischen Werks der Evangelischen Landeskirche in Baden wird eine Schlichtungsstelle gebildet, die aus einer oder mehreren Kammern besteht.*

(1a) *Der Landeskirchenrat wird ermächtigt, bei Bedarf im Benehmen mit dem Vorstand des Diakonischen Werkes der Evangelischen Landeskirche in Baden durch Rechtsverordnung die Errichtung von Kammern bei der Schlichtungsstelle festzulegen. Wahl und Berufung während der laufenden Amtsperiode erfolgen für die Dauer der noch verbleibenden Amtszeit der Schlichtungsstelle.*

(2) *Durch Vereinbarungen mit Institutionen außerhalb des Geltungsbereichs dieses Kirchengesetzes kann bestimmt werden, dass die Schlichtungsstelle für diese Institutionen zuständig ist, sofern die Institutionen die Bestimmungen dieses Kirchengesetzes 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 die ihm unmittelbar angeschlossenen rechtlich selbstständigen Einrichtungen;¹
- c) für die Gliedkirchen der Evangelischen Kirche in Deutschland, die gemäß § 57 sowie gemäß § 5 Abs. 2 Nr. 2 und § 6 Abs. 1 des Kirchengerichtsgesetzes eine Zuständigkeit begründen;¹
- d) für die kirchlichen und freikirchlichen Einrichtungen, Werke und Dienste im Bereich der evangelischen Kirchen, für die gemäß § 6 Abs. 2 des Kirchengerichtsgesetzes 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 anwenden.²

¹ Gem. Artikel 1 Nr. 1 Kirchliches Gesetz zur Änderung des Kirchengesetzes über die Anwendung des Kirchengesetzes über die Mitarbeitervertretungen in der Evangelischen Kirche in Deutschland vom 11. April 2014 (GVBl S.163) mit Wirkung zum 1. Juli 2014.

² Gem. GVBl. 2012 S. 4 i.V.m. mit ABl.EKD 2009 S. 349 Art. 1 Nr. 26 mit Wirkung vom 1. Januar 2012 geändert.

§ 58

Bildung und Zusammensetzung der Kammern

(1) *1Eine Kammer besteht aus drei Mitgliedern. 2Vorsitzende und beisitzende Mitglieder müssen zu kirchlichen Ämtern in einer Gliedkirche der Evangelischen Kirche in Deutschland wählbar sein. 3Sofern die Schlichtungsstelle auch für Freikirchen zuständig ist, können auch deren Mitglieder berufen werden. 4Für jedes Mitglied wird mindestens ein stellvertretendes Mitglied berufen.*

(2) *1Vorsitzende bzw. Stellvertreter und Stellvertreterinnen müssen die Befähigung zum Richteramt oder zum höheren Verwaltungsdienst haben. 2Sie dürfen nicht haupt- oder nebenberuflich im Dienst einer kirchlichen Körperschaft oder einer Einrichtung der Diakonie innerhalb der Evangelischen Landeskirche in Baden stehen.*

(3) *1Vorsitzende sowie Stellvertreter und Stellvertreterinnen werden von der Arbeitsrechtlichen Kommission im Einvernehmen mit dem Landeskirchenrat und im Benehmen mit dem Vorstand des Diakonischen Werkes der Evangelischen Landeskirche in Baden gewählt. 2Die Wahl bedarf einer Mehrheit von zwei Dritteln der Mitglieder der Arbeitsrechtlichen Kommission. 3Vorsitzende und Stellvertreter und Stellvertreterinnen werden vom Präsidenten / von der Präsidentin der Landessynode berufen und auf ihr Amt verpflichtet. 4Sind mehrere Kammern gebildet, so kann die gegenseitige Vertretung der Vorsitzenden auch innerhalb des von allen Vorsitzenden beschlossenen Geschäftsverteilungsplanes vorgesehen werden.*

(4) *Für jede Kammer werden als beisitzende Mitglieder 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) *1Die Dienstgeber- und Dienstnehmervertreter/innen in der Arbeitsrechtlichen Kommission schlagen jeweils ein beisitzendes Mitglied sowie jeweils zwei stellvertretende Mitglieder vor. 2Die Wahl erfolgt durch die Arbeitsrechtliche Kommission. 3Die beisitzenden Mitglieder sowie deren stellvertretende Mitglieder werden vom Vorsitzenden / von der Vorsitzenden der Schlichtungsstelle berufen und auf ihr Amt verpflichtet.*

§ 59

Rechtsstellung der Mitglieder des Kirchengerichts (Kirchengerichtliche Schlichtungsstelle)

(1) *1Die Mitglieder der Schlichtungsstelle 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) ¹Die Amtszeit der Mitglieder *der Schlichtungsstelle* beträgt sechs¹ Jahre. ²Solange eine neue Besetzung nicht erfolgt ist, bleiben die bisherigen Mitglieder im Amt.
- (3) § 19 Absatz 1 bis 3, § 21 und § 22 Absatz 1 Satz 1 bis 3 und 5 sowie Absatz 2 gelten entsprechend.

§ 59 a

Berufung der Richter und Richterinnen des Kircheng Gerichtshofes der Evangelischen Kirche in Deutschland²

- (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 zustande, kann eine Berufung auch ohne Vorliegen eines solchen Vorschlages erfolgen.
- (2) Die übrigen Richter und Richterinnen werden je als Vertreter oder Vertreterin der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen und der Dienstgeber vom Kirchenamt der Evangelischen Kirche in Deutschland und des Gesamtausschusses der Evangelischen Kirche in Deutschland benannt.²
- (3) Mitglied des Kircheng Gerichtshofes der Evangelischen Kirche in Deutschland kann nicht sein, wer einem kirchenleitenden Organ gliedkirchlicher Zusammenschlüsse oder einem leitenden Organ des Diakonischen Werkes angehört.
- (4) Das Nähere regelt der Rat der Evangelischen Kirche in Deutschland durch Verordnung.

§ 60

Zuständigkeit der Kircheng Gerichte (Kircheng gerichtliche Schlichtungsstelle)

- (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.

¹ Gem. GVBl. 2012 S. 4 i.V.m. mit ABl.EKD 2009 S. 349 Art. 1 Nr. 27 mit Wirkung vom 1. Januar 2012 geändert.

² Gem. Artikel 1 Nr. 1 Kirchliches Gesetz zur Änderung des Kirchengesetzes über die Anwendung des Kirchengesetzes über die Mitarbeitervertretungen in der Evangelischen Kirche in Deutschland vom 11. April 2014 (GVBl S.163) mit Wirkung zum 1. Juli 2014.

(4) 1In den Fällen der Mitberatung (§ 46) stellen die Kirchengerichte 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 Kirchengerichte 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 Kirchengerichte 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.

(6a)Die Schlichtungsstelle ist weiter zuständig in Angelegenheiten nach dem Arbeitsrechtsregelungsgesetz (§ 14 i.V. mit § 12 Abs. 3 Arbeitsrechtsregelungsgesetz).

(7) 1In den Fällen der Nichteinigung über Initiativen der Mitarbeitervertretung (§ 47 Abs. 2) stellen die Kirchengerichte 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 kirchengerichtliche Beschluss ist verbindlich. 2Die Gliedkirchen können bestimmen, dass ein Aufsichtsorgan einen rechtskräftigen Beschluss auch durch Ersatzvornahme durchsetzen kann, sofern die Dienststelle die Umsetzung verweigert.

§ 60 a

Schlichtung bei dienst- und arbeitsrechtlichen Streitigkeiten

(1) Die Schlichtungsstelle ist weiter zuständig für dienst- und arbeitsrechtliche Streitigkeiten zwischen dem Anstellungsträger und dem Mitarbeiter gemäß § 13 des kirchlichen Gesetzes über das Dienstverhältnis der kirchlichen Mitarbeiter im Bereich der Landeskirche und des Diakonischen Werkes der Evangelischen Landeskirche in Baden (Rahmenordnung) vom 1. Mai 1984 (GVBl. S. 91) sowie nach § 44 der Arbeitsvertragsrichtlinien des Diakonischen Werkes der Evangelischen Kirche in Deutschland.

(2) 1Bei Verfahren nach Absatz 1 findet lediglich die Verhandlung vor dem Vorsitzenden der Kammer statt. 2Jede Partei trägt die eigenen Kosten. 3Im Übrigen findet § 61 Abs. 9 sinngemäß Anwendung.

§ 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 Kenntnis einer Maßnahme oder eines Rechtsverstoßes im Sinne von § 60 Absatz 1.
- (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.

¹ Gem. GVBl. 2012 S. 4 i.V.m. mit ABl.EKD 2009 S. 349 Art. 1 Nr. 28 Buchst. a) mit Wirkung vom 1. Januar 2012 geändert.

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

(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

(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

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

¹ Gem. GVBl. 2012 S. 4 i.V.m. mit ABLEKD 2009 S. 349 Art. 1 Nr. 28 Buchst. b) mit Wirkung vom 1. Januar 2012 geändert.

² Gem. GVBl. 2012 S. 4 i.V.m. mit ABLEKD 2009 S. 349 Art. 1 Nr. 29 Buchst. a) mit Wirkung vom 1. Januar 2012 geändert.

³ Gem. GVBl. 2012 S. 4 i.V.m. mit ABLEKD 2009 S. 349 Art. 1 Nr. 29 Buchst. b) mit Wirkung vom 1. Januar 2012 geändert.

- (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.

§ 63 a

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.¹

XII. Abschnitt – In-Kraft-Treten, Schlussbestimmungen

§ 64

(gegenstandslos geworden)

¹ Gem. Artikel 1 Nr. 1 Kirchliches Gesetz zur Änderung des Kirchengesetzes über die Anwendung des Kirchengesetzes über die Mitarbeitervertretungen in der Evangelischen Kirche in Deutschland vom 11. April 2014 (GVBl S.163) mit Wirkung zum 1. Juli 2014.