



**Kirchengesetz
über Mitarbeitervertretungen in der
Evangelischen Kirche in Deutschland**

MVG-EKD

In der Bekanntmachung der Neufassung
vom **1. Januar 2019**
(ABl. EKD S. 2)
zuletzt geändert am **11. September 2020** (ABl. EKD S. 199)

***Kirchengesetz über die Anwendung des
Mitarbeitervertretungsgesetzes der EKD
in der Evangelischen Kirche
Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz
(MVG-Anwendungsgesetz – MVG-AG)***

*Vom **16. April 2010**
(KABl. S. 108);
zuletzt geändert durch Kirchengesetz
vom **23. Oktober 2020**
(KABl. S. 223)*

Liebe Mitarbeitervertretungen,

die Hauptmitarbeitervertretung stellt an dieser Stelle eine Synopse des Mitarbeitervertretungsgesetzes (MVG-EKD) und dem von unserer Landeskirche dazu beschlossenen Anwendungsgesetz (MVG-AG) zur Verfügung.

Wir hoffen, damit eine bessere Handhabung der sich ja geänderten Gesetze für alle MAV-Mitglieder zu erhöhen.

Die Druckvorlage (pdf) und die Schriftgrößen sind so in DIN A4 formatiert, dass ein Broschüchenausdruck (Vor- und Rückseite) sowohl in DIN A4, als auch in DIN A5 möglich und lesbar ist.

Das **Mitarbeitervertretungsgesetz (MVG-EKD)** wurde **in geraden Lettern**, das **Anwendungsgesetz (MVG-AG)** **in kursiven Lettern** gesetzt und in den Text des MVG-AG unter dem jeweils betroffenen Paragraphen eingefügt.

Eure

Hauptmitarbeitervertretung

Berlin, im Januar 2021



Inhaltsverzeichnis

Präambel	7
I. Abschnitt Allgemeine Bestimmungen	8
§ 1 Grundsatz	8
§ 2 Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen	8
§ 3 Dienststellen	9
§ 4 Dienststellenleitungen	10
II. Abschnitt Bildung und Zusammensetzung der Mitarbeitervertretung	11
§ 5 Mitarbeitervertretungen	11
§ 6 Gesamtmitarbeitervertretungen	13
§ 6a Gesamtmitarbeitervertretung im Dienststellenverbund	16
§ 7 Neubildung von Mitarbeitervertretungen	16
§ 8 Zusammensetzung	17
III. Abschnitt Wahl der Mitarbeitervertretung	18
§ 9 Wahlberechtigung	18
§ 10 Wählbarkeit	18
§ 11 Wahlverfahren	19
§ 12 Wahlvorschläge	19
§ 13 Wahlschutz, Wahlkosten	20
§ 14 Anfechtung der Wahl	21
IV. Abschnitt Amtszeit	22
§ 15 Amtszeit	22
§ 16 Neu- und Nachwahl der Mitarbeitervertretung vor Ablauf der Amtszeit	22
§ 17 Ausschluss eines Mitgliedes oder Auflösung der Mitarbeitervertretung	23
§ 18 Erlöschen und Ruhen der Mitgliedschaft, Ersatzmitgliedschaft	23
V. Abschnitt Rechtsstellung der Mitglieder der Mitarbeitervertretung	25
§ 19 Ehrenamt, Behinderungs- und Begünstigungsverbot, Arbeitsbefreiung	25
§ 20 Freistellung von der Arbeit	26
§ 21 Abordnungs- und Versetzungsverbot, Kündigungsschutz	27
§ 22 Schweigepflicht und Datenschutz	28



VI. Abschnitt Geschäftsführung	29
§ 23 Vorsitz	29
§ 23a Ausschüsse	29
§ 24 Sitzungen	30
§ 25 Teilnahme an der Sitzung der Mitarbeitervertretung	31
§ 26 Beschlussfassung	31
§ 27 Sitzungsniederschrift	32
§ 28 Sprechstunden, Aufsuchen am Arbeitsplatz	32
§ 29 Geschäftsordnung	32
§ 30 Sachbedarf, Kosten der Geschäftsführung	33
VII. Abschnitt Mitarbeiterversammlung	35
§ 31 Mitarbeiterversammlung	35
§ 32 Aufgaben	36
VIII. Abschnitt Aufgaben und Befugnisse der Mitarbeitervertretung	37
§ 33 Grundsätze für die Zusammenarbeit	37
§ 34 Informationsrechte der Mitarbeitervertretung	37
§ 35 Allgemeine Aufgaben der Mitarbeitervertretung	39
§ 36 Dienstvereinbarungen	40
§ 36a Einigungsstellen	42
§ 37 Verfahren der Beteiligung der Mitarbeitervertretung	43
§ 38 Mitbestimmung	43
§ 39 Fälle der Mitbestimmung bei allgemeinen personellen Angelegenheiten	44
§ 40 Fälle der Mitbestimmung in organisatorischen und sozialen Angelegenheiten	45
§ 41 Eingeschränkte Mitbestimmung	46
§ 42 Fälle der eingeschränkten Mitbestimmung in Personalangelegenheiten der privatrechtlich angestellten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen	47
§ 43 Fälle der eingeschränkten Mitbestimmung in Personalangelegenheiten der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnissen	48
§ 44 Ausnahmen von der Beteiligung in Personalangelegenheiten	49
§ 45 Mitberatung	50
§ 46 Fälle der Mitberatung	51
§ 47 Initiativrecht der Mitarbeitervertretung	51
§ 48 Beschwerderecht der Mitarbeitervertretung	52



IX. Abschnitt Interessenvertretung besonderer Mitarbeitergruppen	53
§ 49 Vertretung der Jugendlichen und der Auszubildenden	53
§ 50 Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen	54
§ 51 Aufgaben der Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen	55
§ 52 Persönliche Rechte und Pflichten der Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen	56
§ 52a Gesamtschwerbehindertenvertretung	57
§ 53 Mitwirkung in Werkstätten für behinderte Menschen und in Angelegenheiten weiterer Personengruppen	57
X. Abschnitt Gesamtausschüsse der Mitarbeitervertretungen	58
§ 54 Bildung von Gesamtausschüssen	59
§ 55 Aufgaben des Gesamtausschusses	60
§ 55a Ständige Konferenz, Bundeskonferenz, Gesamtausschuss der Evangelischen Kirche in Deutschland	63
§ 55b Aufgaben der Ständigen Konferenz und der Bundeskonferenz	63
§ 55c Geschäftsführung	64
§ 55d Weitere Regelungen	64
XI. Abschnitt Kirchengerechtlicher Rechtsschutz	65
§ 56 Kirchengerechtlicher Rechtsschutz	65
§ 57 Bildung von Kirchengerichten	66
§ 57a Zuständigkeitsbereich des Kirchengerichts der Evangelischen Kirche in Deutschland	67
§ 58 Bildung und Zusammensetzung der Kammern	67
§ 59 Rechtsstellung der Mitglieder des Kirchengerichts	68
§ 59a Berufung der Richter und Richterinnen des Kirchengerichtshofes der Evangelischen Kirche in Deutschland	69
§ 60 Zuständigkeit der Kirchengerichte	69
§ 61 Durchführung des kirchengerechtlichen Verfahrens in erster Instanz	70
§ 62 Verfahrensordnung	71
§ 63 Rechtsmittel	71
§ 63a Einhaltung auferlegter Verpflichtungen, Ordnungsgeld	72
XII. Abschnitt Schlussbestimmungen	73
§ 64 Übernahmebestimmungen	73
Platz für Notizen	74
Impressum	76



Präambel

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



I. Abschnitt

Allgemeine Bestimmungen

§ 1 Grundsatz

(1) Für die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen der Dienststellen der Körperschaften, Anstalten, Stiftungen und Werke sowie der rechtlich selbstständigen Einrichtungen der Diakonie innerhalb der Evangelischen Kirche in Deutschland und der Gliedkirchen sind nach Maßgabe dieses Kirchengesetzes Mitarbeitervertretungen zu bilden.

(2) Einrichtungen der Diakonie nach Absatz 1 sind das Evangelische Werk für Diakonie und Entwicklung e.V. sowie die gliedkirchlichen Diakonischen Werke und die ihnen angeschlossenen selbstständigen Werke, Einrichtungen und Geschäftsstellen.

(2a) Für Einrichtungen der Diakonie, die rechtlich nicht selbstständige Einrichtungsteile in mehreren Gliedkirchen unterhalten, gilt dieses Kirchengesetz in der für die Evangelische Kirche in Deutschland geltenden Fassung, soweit das gliedkirchliche Recht dem nicht entgegensteht.

(3) Andere kirchliche und freikirchliche Einrichtungen, Werke und Dienste im Bereich der evangelischen Kirchen können dieses Kirchengesetz aufgrund von Beschlüssen ihrer zuständigen Gremien anwenden.

§ 2 Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen

(1) Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen im Sinne dieses Kirchengesetzes sind alle in öffentlich-rechtlichen Dienst- oder privatrechtlichen Dienst- und Arbeitsverhältnissen oder zu ihrer Ausbildung Beschäftigten einer Dienststelle, soweit die Beschäftigung oder Ausbildung nicht überwiegend ihrer Heilung, Wiedereingewöhnung, beruflichen oder sozialen Rehabilitation oder ihrer Erziehung dient.

(2) Das gliedkirchliche Recht kann für Personen, die im pfarramtlichen Dienst, in der Ausbildung oder Vorbereitung dazu stehen, andere Regelungen vorsehen; Gleiches gilt für die Lehrenden an kirchlichen Hochschulen und Fachhochschulen.

(3) ¹Personen, die aufgrund von Gestellungsverträgen beschäftigt sind, gelten als Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen im Sinne dieses Kirchengesetzes; ihre rechtlichen Beziehungen zu der entsendenden Stelle bleiben unberührt.



²Angehörige von kirchlichen oder diakonischen Dienst- und Lebensgemeinschaften, die aufgrund von Gestellungsverträgen in Dienststellen (§ 3) arbeiten, sind Mitarbeiter oder Mitarbeiterinnen dieser Dienststellen, soweit sich aus den Ordnungen der Dienst- und Lebensgemeinschaften nichts anderes ergibt.

§ 2 MVG-AG

(zu § 2 MVG.EKD – Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter)

¹Das Mitarbeitervertretungsgesetz der EKD gilt nicht für Personen, die im pfarramtlichen Dienst, in der Ausbildung oder in der Vorbereitung dazu stehen. ²Zu diesen Personen gehören auch Pfarrer und Pfarrfrauen im Entsendungsdienst, Vikarinnen und Vikare, Predigerinnen und Prediger sowie Gemeindepädagoginnen und -pädagogen mit dienstlichem Auftrag zur öffentlichen Wortverkündigung und Sakramentsverwaltung. ³Das Mitarbeitervertretungsgesetz der EKD gilt darüber hinaus nicht für die Professorinnen und die Professoren sowie die sonstigen Hochschullehrerinnen und -lehrer kirchlicher Hochschulen oder Fachhochschulen in der Trägerschaft der Evangelischen Kirche Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz.

§ 3 Dienststellen

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

(2) ¹Als Dienststellen im Sinne von Absatz 1 gelten Dienststellenteile, die durch Aufgabenbereich und Organisation eigenständig oder räumlich weit entfernt vom Sitz des Rechtsträgers sind und bei denen die Voraussetzungen des § 5 Absatz 1 vorliegen, wenn die Mehrheit ihrer wahlberechtigten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen dies in geheimer Abstimmung beschließt und darüber Einvernehmen mit der Dienststellenleitung herbeigeführt wird. ²Ist die Eigenständigkeit solcher Dienststellenteile dahingehend eingeschränkt, dass bestimmte Entscheidungen, die nach diesem Kirchengesetz der Mitberatung oder Mitbestimmung unterliegen, bei einem anderen Dienststellenteil verbleiben, ist in diesen Fällen dessen Dienststellenleitung Partner der Mitarbeitervertretung. ³In rechtlich selbstständigen Einrichtungen der Diakonie mit mehr als 2.000 Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen können Teildienststellen abweichend vom Verfahren nach Satz 1 durch Dienstvereinbarung gebildet werden. ⁴Besteht eine



Gesamtmitarbeitervertretung, ist diese Dienstvereinbarungspartner der Dienststellenleitung.

(3) ¹Entscheidungen nach Absatz 2 über die Geltung von Dienststellenteilen sowie Einrichtungen der Diakonie als Dienststellen können für die Zukunft mit Beginn der nächsten Amtszeit der Mitarbeitervertretung widerrufen werden. ²Für das Verfahren gilt Absatz 2 entsprechend. ³Bei Widerruf durch die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen entsprechend Absatz 2 Satz 1 ist ein Einvernehmen mit der Dienststellenleitung nicht notwendig.

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

§ 3 MVG-AG

(zu § 3 Abs. 1 und 2 MVG.EKD – Dienststellen)

(1) ¹Die Dienststellen der landeskirchlichen Ämter, Einrichtungen und Werke, die nicht zu den Dienststellen nach Absatz 2, 3 oder 4 Satz 1 gehören, bilden eine Gemeinsame Mitarbeitervertretung. ²Die erforderlichen Kosten der Gemeinsamen Mitarbeitervertretung nach Satz 1 trägt die Landeskirche für alle beteiligten Dienststellen. ³Soweit Mitglieder der Gemeinsamen Mitarbeitervertretung nach Satz 1 für die Wahrnehmung ihrer Aufgaben in dieser Gemeinsamen Mitarbeitervertretung freigestellt werden müssen, hat die Landeskirche der Dienststelle, in der das freizustellende Mitglied beschäftigt ist, die dieser entstehenden erforderlichen Kosten für eine Vertretungs- oder sonstige Aushilfskraft zu ersetzen.

(2) Der Kirchliche Rechnungshof gilt als eigenständige Dienststelle und bildet eine eigene Mitarbeitervertretung.

(3) Für die von der Landeskirche für die Erteilung von Religionsunterricht an öffentlichen Schulen angestellten oder aufgrund einer Abordnung beschäftigten kirchlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und die den Arbeitsstellen für Evangelischen Religionsunterricht zugewiesenen Verwaltungskräfte gelten die zuständige Arbeitsstelle für Evangelischen Religionsunterricht unbeschadet der beim Konsistorium oder bei der Kirchenleitung liegenden Entscheidungsbefugnisse als eigene Dienststelle.

(4) ¹Die Evangelischen Schulen in der Trägerschaft der Evangelischen Schulstiftung gelten als eigene Dienststellen. ²Die Geschäftsstelle der Evangelischen Schulstiftung gilt als landeskirchliche Einrichtung im Sinne des Absatz 1.



§ 4 Dienststellenleitungen

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

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



II. Abschnitt

Bildung und Zusammensetzung der Mitarbeitervertretung

§ 5 Mitarbeitervertretungen

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

(2) ¹Unabhängig von den Voraussetzungen des Absatzes 1 kann im Rahmen einer Wahlgemeinschaft eine Gemeinsame Mitarbeitervertretung für mehrere benachbarte Dienststellen gebildet werden, wenn im Einvernehmen zwischen allen beteiligten Dienststellenleitungen und den jeweiligen Mehrheiten der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen dies auf Antrag eines der Beteiligten schriftlich festgelegt worden ist. ²Die Bildung einer Gemeinsamen Mitarbeitervertretung ist auch über den Bereich einer Gliedkirche hinaus möglich. ³In einer Dienstvereinbarung ist festzulegen, welches Mitarbeitervertretungsrecht zur Anwendung kommen soll.

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

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

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

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



§ 4 MVG-AG

(zu § 5 Abs. 1 bis 3 und 5, § 30 Abs. 3 MVG.EKD – Gemeinsame Mitarbeitervertretung)

(1) Für den Kirchenkreis und seine Kirchengemeinden und deren Kirchengemeindev Verbände wird unter Einschluss

- 1. des Kirchlichen Verwaltungsamtes, das seinen Sitz im Kirchenkreis hat,*
- 2. eines Kirchengemeindev Verbandes von Kirchengemeinden verschiedener Kirchenkreise, der seinen Sitz im Kirchenkreis hat,*

eine gemeinsame Mitarbeitervertretung gebildet.

(2) ¹Die Gemeinsame Mitarbeitervertretung nach Absatz 1 ist zuständig für alle Dienststellen, für die sie eingerichtet ist. ²Die Zuständigkeiten und Befugnisse der beteiligten Dienststellen bleiben, soweit es sich um Angelegenheiten der einzelnen Dienststellen handelt, unberührt. ³Im Übrigen nimmt der Kreiskirchenrat die Aufgaben der Dienststellenleitung wahr.

(3) Abweichend von § 30 Abs. 3 des Mitarbeitervertretungsgesetzes der EKD kann die Kreissynode beschließen, dass der Kirchenkreis für die laufende oder folgende Amtsperiode die erforderlichen Kosten – einschließlich der Kosten einer Vertretungs- oder sonstigen Aushilfskraft – der Gemeinsamen Mitarbeitervertretung nach Absatz 1 für alle beteiligten Dienststellen trägt.

(4) ¹Bei Kirchengemeinden, Kirchlichen Verwaltungsämtern, Kitaverbänden, Friedhofsverbänden und Kirchengemeindev Verbänden mit mehr als fünfzehn wahlberechtigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern kann für die zu wählende Amtsperiode eine eigene Mitarbeitervertretung eingerichtet werden, wenn die Mehrheit der anwesenden wahlberechtigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dies in geheimer Abstimmung beschließt und darüber Einvernehmen mit der Dienststellenleitung herbeigeführt wird. ²§ 5 Absatz 6 Satz 2 des Mitarbeitervertretungsgesetzes der EKD gilt entsprechend.



§ 6 Gesamtmitarbeitervertretungen

(1) Bestehen bei einer kirchlichen Körperschaft, Anstalt, Stiftung oder einem Werk oder bei einer Einrichtung der Diakonie mehrere Mitarbeitervertretungen, ist auf Antrag der Mehrheit dieser Mitarbeitervertretungen eine Gesamtmitarbeitervertretung zu bilden; bei zwei Mitarbeitervertretungen genügt der Antrag einer Mitarbeitervertretung.

(2)₁Die Gesamtmitarbeitervertretung ist zuständig für die Aufgaben der Mitarbeitervertretung, soweit sie Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen aus mehreren oder allen Dienststellen nach Absatz 1 betreffen. ₂Darüber hinaus übernimmt die Gesamtmitarbeitervertretung bis zu sechs Monate die Aufgaben der Mitarbeitervertretung, wenn in einer Dienststelle im Sinne des § 3 Absatz 2 eine Mitarbeitervertretung nicht vorhanden ist.

§ 6a MVG-AG

(zu § 6 Absatz 2 Satz 2 MVG.EKD)

Die Gesamtmitarbeitervertretung übernimmt bis zu einem Jahr die Aufgaben der Mitarbeitervertretung, wenn in einer Dienststelle im Sinne des § 3 Absatz 2 MVG.EKD eine Mitarbeitervertretung nicht vorhanden ist.

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

(4)₁Zur ersten Sitzung der Gesamtmitarbeitervertretung lädt die Mitarbeitervertretung der Dienststelle mit der größten Zahl der wahlberechtigten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen ein. ₂Der Vorsitzende oder die Vorsitzende dieser Mitarbeitervertretung leitet die Sitzung, bis die Gesamtmitarbeitervertretung über den Vorsitz entschieden hat.

(5)₁Die nach den §§ 49 bis 53 Gewählten haben das Recht, an den Sitzungen der Gesamtmitarbeitervertretung teilzunehmen wie an den Sitzungen der Mitarbeitervertretung. ₂Bestehen in einer Dienststelle mehrere Interessenvertretungen gleicher Mitarbeitergruppen, wählen sie aus ihrer Mitte eine Person für die Teilnahme und regeln die Vertretung.

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



§ 5 MVG-AG

(zu § 6 in Verbindung mit § 5 Abs. 3 MVG.EKD – Sprengelversammlung)

(1) ¹In jedem Sprengel wird eine Sprengelversammlung gebildet. ²Die Sprengelversammlung wählt die Mitglieder der Hauptmitarbeitervertretung gemäß § 10 Abs. 1 Nr. 1.

(2) ¹Die Sprengelversammlung setzt sich aus den Vertreterinnen und den Vertretern der im Sprengel bestehenden Gemeinsamen Mitarbeitervertretungen zusammen. ²Der Sprengelversammlung gehören außerdem die Vertreterinnen oder die Vertreter der Mitarbeitervertretungen der Kirchlichen Verwaltungsämter an, die ihren Sitz im Sprengel haben und nicht durch eine Gemeinsame Mitarbeitervertretung vertreten sind. ³Jede Mitarbeitervertretung entsendet ein Mitglied in die Sprengelversammlung. ⁴Mitarbeitervertretungen gemäß § 4 Abs. 4 entsenden je ein Mitglied mit beratender Stimme.

(3) ¹Die Sprengelversammlung wird nach jeder regelmäßigen Wahl der Mitarbeitervertretungen neu gebildet. ²Die Mitarbeitervertretungen wählen auf ihrer konstituierenden Sitzung gleichzeitig mit den Wahlen gemäß § 23 Abs. 1 des Mitarbeitervertretungsgesetzes der EKD ihre Vertreterin oder ihren Vertreter für die Sprengelversammlung. ³Die Gewählten sind der oder dem Vorsitzenden der Hauptmitarbeitervertretung mitzuteilen. ⁴Die Sprengelversammlung wird von der oder dem Vorsitzenden der Hauptmitarbeitervertretung oder einer Stellvertreterin oder einem Stellvertreter einberufen und geleitet. ⁵Dabei soll die oder der Vorsitzende der Hauptmitarbeitervertretung oder die Stellvertreterin oder der Stellvertreter nicht dem Sprengel angehören, für den die Sprengelversammlung einberufen wird. ⁶Die Sprengelversammlung eines Sprengels ist innerhalb einer Amtsperiode der Hauptmitarbeitervertretung erneut einzuberufen für den Fall, dass die Neuwahl eines Mitgliedes der Hauptmitarbeitervertretung aus diesem Sprengel notwendig wird.

§ 6 MVG-AG

(zu § 6 in Verbindung mit § 5 Abs. 1 Satz 2 und Abs. 3 MVG.EKD – Gesamtmitarbeitervertretungen für den Evangelischen Religionsunterricht einschließlich der Evangelischen Berufsschularbeit und für die Evangelischen Schulen)

(1) Zur Wahrnehmung der gemeinsamen Interessen der Mitarbeitervertretungen bei den landeskirchlichen Arbeitsstellen für Evangelischen Religionsunterricht einschließlich der Dienststelle „Evangelische Berufsschularbeit“ gegenüber den Organen der Landeskirche in Angelegenheiten, die sämtliche oder mehrere Arbeitsstellen betreffen, wird eine Gesamtmitarbeitervertretung gemäß § 6 Abs. 3 des Mitarbeitervertretungsgesetzes der EKD gebildet.



(2) Zur Wahrnehmung der gemeinsamen Interessen der Mitarbeitervertretungen bei den Evangelischen Schulen der Evangelischen Schulstiftung gegenüber dem Vorstand der Evangelischen Schulstiftung, die sämtliche oder mehrere Schulen betreffen, wird eine Gesamtmitarbeitervertretung gemäß § 6 Abs. 3 des Mitarbeitervertretungsgesetzes der EKD gebildet.

(3) ¹Zuständige Dienststelle für die Gesamtmitarbeitervertretung der landeskirchlichen Arbeitsstellen für Evangelischen Religionsunterricht einschließlich der Dienststelle „Evangelische Berufsschularbeit“ ist das Konsistorium, zuständige Dienststellenleitung ist die Präsidentin oder der Präsident des Konsistoriums oder die von der Präsidentin beziehungsweise dem Präsidenten bestimmte Abteilungsleiterin oder der von ihr beziehungsweise ihm bestimmte Abteilungsleiter. ²Die Kirchenleitung kann die Präsidentin oder den Präsidenten des Konsistoriums oder die von der Präsidentin beziehungsweise dem Präsidenten bestimmte Abteilungsleiterin oder den von ihr beziehungsweise ihm bestimmten Abteilungsleiter mit der Wahrnehmung der Aufgaben der Dienststellenleitung beauftragen.

³Zuständige Dienststelle für die Gesamtmitarbeitervertretung der Evangelischen Schulstiftung ist die Geschäftsstelle der Evangelischen Schulstiftung, zuständige Dienststellenleitung ist die oder der Vorsitzende des Vorstands.

(4) Für die Amtszeit der Gesamtmitarbeitervertretungen und die Rechtsstellung ihrer Mitglieder gelten § 15 Abs. 1 und 2, §§ 17, 18 Abs. 1 Buchstabe a, b, e und f sowie §§ 19 und 22 des Mitarbeitervertretungsgesetzes der EKD entsprechend.

(5) ¹Für die Geschäftsführung gelten § 23 Abs. 1, §§ 25 bis 27, 29 und 30 des Mitarbeitervertretungsgesetzes der EKD entsprechend. Die durch die Tätigkeit der Gesamtmitarbeitervertretung für den Evangelischen Religionsunterricht entstehenden erforderlichen Kosten trägt die Landeskirche. ²Die durch die Tätigkeit der Gesamtmitarbeitervertretung für die Evangelischen Schulen entstehenden erforderlichen Kosten trägt die Evangelische Schulstiftung.



§ 6a Gesamtmitarbeitervertretung im Dienststellenverbund

(1) ¹Ein Dienststellenverbund liegt vor, wenn die einheitliche und beherrschende Leitung einer Mehrzahl rechtlich selbstständiger diakonischer Einrichtungen bei einer dieser Einrichtungen liegt. ²Eine einheitliche und beherrschende Leitung ist insbesondere dann gegeben, wenn Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen für Funktionen nach § 4 für mehrere Einrichtungen des Dienststellenverbundes bestimmt und Entscheidungen über die Rahmenbedingungen der Geschäftspolitik und der Finanzausstattung für den Dienststellenverbund getroffen werden. ³Auf Grundlage einer Dienstvereinbarung kann eine Gesamtmitarbeitervertretung im Dienststellenverbund auch in anderen Bedarfsfällen eingerichtet werden; Absatz 3 und 4 gelten entsprechend.

(2) Auf Antrag der Mehrheit der Mitarbeitervertretungen eines Dienststellenverbundes ist eine Gesamtmitarbeitervertretung zu bilden; bei zwei Mitarbeitervertretungen genügt der Antrag einer Mitarbeitervertretung.

(3) Die Gesamtmitarbeitervertretung des Dienststellenverbundes ist zuständig für die Aufgaben der Mitarbeitervertretung, soweit sie Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen aus mehreren oder allen Dienststellen des Dienststellenverbundes betreffen.

(4) Für die Gesamtmitarbeitervertretung des Dienststellenverbundes gelten im Übrigen die Vorschriften des § 6 Absatz 3 bis 6 sinngemäß.

§ 7 Neubildung von Mitarbeitervertretungen

(1) ¹Sofern keine Mitarbeitervertretung besteht, hat die Dienststellenleitung, im Falle des § 6 die Gesamtmitarbeitervertretung, unverzüglich eine Mitarbeiterversammlung zur Bildung eines Wahlvorstandes einzuberufen.

²Kommt die Bildung einer Mitarbeitervertretung nicht zu Stande, so ist auf Antrag von mindestens drei Wahlberechtigten und spätestens nach Ablauf einer Frist von jeweils längstens einem Jahr erneut eine Mitarbeiterversammlung einzuberufen, um einen Wahlvorstand zu bilden.

(2) Wird die Neubildung einer Mitarbeitervertretung dadurch erforderlich, dass Dienststellen gespalten oder zusammengelegt worden sind, so bleiben bestehende Mitarbeitervertretungen für die jeweiligen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen zuständig, bis die neue Mitarbeitervertretung gebildet worden ist, längstens jedoch bis zum Ablauf von sechs Monaten nach Wirksamwerden der Umbildung.



(3) Geht eine Dienststelle durch Stilllegung, Spaltung oder Zusammenlegung unter, so bleibt die Mitarbeitervertretung solange im Amt, wie dies zur Wahrnehmung der mit der Organisationsänderung im Zusammenhang stehenden Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte erforderlich ist.

§ 8 Zusammensetzung

(1)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,
601-1.000	Wahlberechtigten aus elf Mitgliedern,
1.001-1.500	Wahlberechtigten aus dreizehn Mitgliedern,
1.501-2.000	Wahlberechtigten aus fünfzehn Mitgliedern.

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

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

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



III. Abschnitt

Wahl der Mitarbeitervertretung

§ 9 Wahlberechtigung

- (1) Wahlberechtigt sind alle Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen nach § 2, die am Wahltag das 18. Lebensjahr vollendet haben.
- (2) Wer zu einer anderen Dienststelle abgeordnet ist, wird dort nach Ablauf von drei Monaten wahlberechtigt; zum gleichen Zeitpunkt erlischt das Wahlrecht in der bisherigen Dienststelle für die Dauer der Abordnung.
- (3) ¹Nicht wahlberechtigt sind Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, die am Wahltag aufgrund einer Altersteilzeitvereinbarung freigestellt oder seit mehr als drei Monaten und für wenigstens weitere drei Monate beurlaubt sind. ²Nicht wahlberechtigt sind daneben Mitglieder der Dienststellenleitung und die Personen nach § 4 Absatz 2, es sei denn, dass sie nach Gesetz oder Satzung als Mitarbeiter oder Mitarbeiterin in die leitenden oder aufsichtführenden Organe gewählt oder entsandt worden sind.

§ 10 Wählbarkeit

- (1) ¹Wählbar sind alle Wahlberechtigten nach § 9, die am Wahltag der Dienststelle seit mindestens sechs Monaten angehören. ²Die Gliedkirchen können bestimmen, dass nur Glieder einer christlichen Kirche oder Gemeinschaft, die der Arbeitsgemeinschaft Christlicher Kirchen in Deutschland angeschlossen ist, wählbar sind. ³Besteht die Dienststelle bei Erlass des Wahlausschreibens noch nicht länger als sechs Monate, so sind auch diejenigen wählbar, die zu diesem Zeitpunkt Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen der Dienststelle sind.
- (2) Nicht wählbar sind Wahlberechtigte, die
- a) infolge Richterspruchs die Fähigkeit, Rechte aus öffentlichen Wahlen zu erlangen, nicht besitzen,
 - b) am Wahltag noch für einen Zeitraum von mehr als sechs Monaten beurlaubt sind,
 - c) zu ihrer Berufsausbildung beschäftigt werden,
 - d) als Vertretung der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in das Leitungsorgan der Dienststelle gewählt worden sind,



- e) als Ehegatten, Lebenspartner oder Lebenspartnerinnen, Verwandter oder Verschwägerter ersten Grades in häuslicher Gemeinschaft mit einem Mitglied der Dienststellenleitung oder einer Person nach § 4 Absatz 2 leben.

§ 11 Wahlverfahren

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

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

§ 7 MVG-AG

(zu § 11 Abs. 2 MVG.EKD – Wahlverfahren)

(1) In Dienststellen mit in der Regel mehr als 100 Wahlberechtigten kann die Mitarbeiterversammlung beschließen, dass die Mitarbeitervertretung in einem vereinfachten Wahlverfahren entsprechend § 12 der Wahlordnung gewählt wird.

(2) In Dienststellen mit in der Regel nicht mehr als 100 Wahlberechtigten kann die Mitarbeiterversammlung beschließen, dass das vereinfachte Wahlverfahren nicht stattfinden soll.

(3) Die Mitarbeiterversammlung oder amtierende Mitarbeitervertretung kann auch beschließen, dass alle wahlberechtigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die Unterlagen zur Stimmabgabe durch Briefwahl entsprechend § 9 der Wahlordnung erhalten.

§ 12 Wahlvorschläge

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



§ 13 Wahlschutz, Wahlkosten

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

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

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

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

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



§ 14 Anfechtung der Wahl

(1) Die Wahl kann innerhalb von zwei Wochen, vom Tag der Bekanntgabe des Wahlergebnisses an gerechnet, von mindestens drei Wahlberechtigten oder der Dienststellenleitung bei dem 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) Wird kirchengerichtlich festgestellt, dass durch den Verstoß das Wahlergebnis beeinflusst oder geändert werden konnte, so ist das Wahlergebnis für ungültig zu erklären und die Wiederholung der Wahl anzuordnen.



IV. Abschnitt

Amtszeit

§ 15 Amtszeit

(1) Die Amtszeit der Mitarbeitervertretung beträgt vier Jahre.

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

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

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

§ 16 Neu- und Nachwahl der Mitarbeitervertretung vor Ablauf der Amtszeit

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

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

(2)₁In den Fällen des Absatzes 1 ist unverzüglich das Verfahren für die Neuwahl einzuleiten. ₂Bis zum Abschluss der Neuwahl nimmt der Wahlvorstand die Aufgaben der Mitarbeitervertretung wahr, sofern nicht die Gesamtmitarbeitervertretung nach § 6 Absatz 2 Satz 2 zuständig ist. ₃Dies gilt längstens für einen Zeitraum von sechs Monaten, soweit nicht die Wahl im vereinfachten Verfahren durchgeführt wird oder die Mitarbeitervertretung am Sitz des Rechtsträgers nach § 6 Absatz 2 Satz 3 zuständig ist.



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

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

§ 18 Erlöschen und Ruhen der Mitgliedschaft, Ersatzmitgliedschaft
(1)¹Die Mitgliedschaft in der Mitarbeitervertretung erlischt durch

- a) Ablauf der Amtszeit,
- b) Niederlegung des Amtes,
- c) Beendigung des Dienst- oder Arbeitsverhältnisses,
- d) Ausscheiden aus der Dienststelle,
- e) Verlust der Wählbarkeit,
- f) Beschluss nach § 17.

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

(2) Die Mitgliedschaft in der Mitarbeitervertretung ruht,

- a) solange einem Mitglied die Wahrnehmung seiner dienstlichen Aufgaben untersagt ist,



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

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

(4) Das Ersatzmitglied nach Absatz 3 tritt auch dann in die Mitarbeitervertretung ein, wenn ein Mitglied verhindert ist, an einer Sitzung teilzunehmen, sofern dies zur Sicherstellung der Beschlussfähigkeit der Mitarbeitervertretung erforderlich ist.

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



V. Abschnitt

Rechtsstellung der Mitglieder der Mitarbeitervertretung

§ 19 Ehrenamt, Behinderungs- und Begünstigungsverbot, Arbeitsbefreiung

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

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

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



§ 20 Freistellung von der Arbeit

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

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

151-300 Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen
ein Mitglied der Mitarbeitervertretung,

301-600 Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen
zwei Mitglieder der Mitarbeitervertretung,

601-1.000 Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen
vier Mitglieder der Mitarbeitervertretung,

mehr als insgesamt 1.000 Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen je angefangene 500 ein weiteres Mitglied der Mitarbeitervertretung jeweils mit der Hälfte der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit Vollbeschäftigter freizustellen.

²Maßgeblich ist die Zahl der wahlberechtigten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen nach § 9. ³Satz 1 gilt nicht für die Wahrnehmung von Aufgaben als Mitglied der Gesamtmitarbeitervertretung (§ 6) sowie des Gesamtausschusses (§ 54).

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

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



§ 21 Abordnungs- und Versetzungsverbot, Kündigungsschutz

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

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

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

(4) Für das Verfahren gilt § 38 entsprechend.



§ 22 Schweigepflicht und Datenschutz

(1) ¹Personen, die Aufgaben oder Befugnisse nach diesem Kirchengesetz wahrnehmen oder wahrgenommen haben, sind verpflichtet, über die ihnen dabei bekannt gewordenen Angelegenheiten und Tatsachen Stillschweigen zu bewahren. ²Diese Schweigepflicht besteht nicht für Angelegenheiten oder Tatsachen, die offenkundig sind oder ihrer Bedeutung nach keiner Geheimhaltung bedürfen. ³Die Schweigepflicht besteht auch nach dem Ausscheiden aus der Mitarbeitervertretung oder aus dem Dienst- oder Arbeitsverhältnis. ⁴In Personalangelegenheiten gilt dies gegenüber den Betroffenen, bis das formale Beteiligungsverfahren in den Fällen der Mitberatung oder Mitbestimmung begonnen hat, insbesondere bis der Mitarbeitervertretung ein Antrag auf Zustimmung zu einer Maßnahme vorliegt. ⁵Die Schweigepflicht erstreckt sich auch auf die Verhandlungsführung und das Verhalten der an der Sitzung Teilnehmenden.

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

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



VI. Abschnitt

Geschäftsführung

§ 23 Vorsitz

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

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

§ 23a Ausschüsse

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

(2) ¹In rechtlich selbstständigen Einrichtungen der Diakonie mit je mehr als 150 Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen kann die Mitarbeitervertretung die Bildung eines Ausschusses für Wirtschaftsfragen beschließen. ²Der Ausschuss für Wirtschaftsfragen hat die Aufgabe, die Mitarbeitervertretung über wirtschaftliche Angelegenheiten zu unterrichten. ³Die Dienststellenleitung hat den Ausschuss für Wirtschaftsfragen rechtzeitig und umfassend über die wirtschaftlichen Angelegenheiten der Einrichtung unter 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. ⁶Sie kann eine Person nach § 4 Absatz 2 mit der Wahrnehmung dieser Aufgabe beauftragen. ⁷Der Ausschuss für Wirtschaftsfragen kann im erforderlichen Umfang Sachverständige aus der Dienststelle hinzuziehen. ⁸Für die am Ausschuss für Wirtschaftsfragen beteiligten Personen gilt § 22 entsprechend.

§ 24 Sitzungen

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

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

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

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



§ 25 Teilnahme an der Sitzung der Mitarbeitervertretung

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

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

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

§ 26 Beschlussfassung

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

(2) ¹Die Mitarbeitervertretung fasst ihre Beschlüsse mit der Mehrheit der bei der Abstimmung anwesenden Mitglieder. ²Bei Stimmgleichheit ist ein Antrag abgelehnt. ³Die Mitarbeitervertretung kann in ihrer Geschäftsordnung bestimmen, dass Beschlüsse im Umlaufverfahren gefasst werden können, sofern dabei Einstimmigkeit erzielt wird. ⁴Beschlüsse nach Satz 3 sind spätestens in der Niederschrift der nächsten Sitzung im Wortlaut festzuhalten. ⁵Die Teilnahme einzelner oder aller Mitglieder an Sitzungen der Mitarbeitervertretung kann im Ausnahmefall auch mittels Video- und Telefonkonferenzen erfolgen, wenn kein Mitglied der Mitarbeitervertretung unverzüglich nach Bekanntgabe der Absicht zur Durchführung der Sitzung mittels Video- oder Telefonkonferenz diesem Verfahren widerspricht. ⁶Es ist sicherzustellen, dass Dritte vom Inhalt der Sitzung keine Kenntnis nehmen können. ⁷Eine Aufzeichnung der Sitzung ist unzulässig. ⁸Mitglieder der Mitarbeitervertretung, die mittels Video- oder Telefonkonferenz teilnehmen, gelten als anwesend im Sinne des Absatzes 1 Satz 1. ⁹Vor Beginn der Sitzung hat der oder die Vorsitzende die Identität der zugeschalteten Mitglieder festzustellen und deren Namen in die Anwesenheitsliste einzutragen. ¹⁰§ 25 gilt für Sitzungen mittels Video- oder Telefonkonferenzen entsprechend.

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



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

einen Vor- oder Nachteil bringen kann.

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

§ 27 Sitzungsniederschrift

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

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

§ 28 Sprechstunden, Aufsuchen am Arbeitsplatz

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

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

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

§ 29 Geschäftsordnung

Einzelheiten der Geschäftsführung kann die Mitarbeitervertretung in einer Geschäftsordnung regeln.



§ 30 Sachbedarf, Kosten der Geschäftsführung

(1) Für die Sitzungen, die Sprechstunden und die laufende Geschäftsführung der Mitarbeitervertretung hat die Dienststelle in erforderlichem Umfang Räume, sachliche Mittel, dienststellenübliche technische Ausstattung und Büropersonal zur Verfügung zu stellen.

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

₂Kosten, die durch die Beiziehung sachkundiger Personen nach § 25 Absatz 2 und § 31 Absatz 3 entstehen, werden von der Dienststelle übernommen, wenn die Dienststellenleitung der Kostenübernahme vorher zugestimmt hat.

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

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

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



§ 4 MVG-AG

(zu § 5 Abs. 1 bis 3 und 5, § 30 Abs. 3 MVG.EKD – Gemeinsame Mitarbeitervertretung)

(1) Für den Kirchenkreis und seine Kirchengemeinden und deren Kirchengemeindev Verbände wird unter Einschluss

- 1. des Kirchlichen Verwaltungsamtes, das seinen Sitz im Kirchenkreis hat,*
- 2. eines Kirchengemeindev Verbandes von Kirchengemeinden verschiedener Kirchenkreise, der seinen Sitz im Kirchenkreis hat,*

eine gemeinsame Mitarbeitervertretung gebildet.

(2) ¹Die gemeinsame Mitarbeitervertretung nach Absatz 1 ist zuständig für alle Dienststellen, für die sie eingerichtet ist. ²Die Zuständigkeiten und Befugnisse der beteiligten Dienststellen bleiben, soweit es sich um Angelegenheiten der einzelnen Dienststellen handelt, unberührt. ³Im Übrigen nimmt der Kreiskirchenrat die Aufgaben der Dienststellenleitung wahr.

(3) Abweichend von § 30 Abs. 3 des Mitarbeitervertretungsgesetzes der EKD kann die Kreissynode beschließen, dass der Kirchenkreis für die laufende oder folgende Amtsperiode die erforderlichen Kosten – einschließlich der Kosten einer Vertretungs- oder sonstigen Aushilfskraft – der Gemeinsamen Mitarbeitervertretung nach Absatz 1 für alle beteiligten Dienststellen trägt.

(4) ¹Bei Kirchengemeinden, Kirchlichen Verwaltungsämtern, Kitaverbänden, Friedhofsverbänden und Kirchengemeindev Verbänden mit mehr als fünfzehn wahlberechtigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern kann für die zu wählende Amtsperiode eine eigene Mitarbeitervertretung eingerichtet werden, wenn die Mehrheit der anwesenden wahlberechtigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dies in geheimer Abstimmung beschließt und darüber Einvernehmen mit der Dienststellenleitung herbeigeführt wird. ²§ 5 Absatz 6 Satz 2 des Mitarbeitervertretungsgesetzes der EKD gilt entsprechend.



VII. Abschnitt

Mitarbeiterversammlung

§ 31 Mitarbeiterversammlung

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

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

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

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

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



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

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

§ 32 Aufgaben

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

(2) Die Mitarbeiterversammlung wählt den Wahlvorstand.



VIII. Abschnitt

Aufgaben und Befugnisse der Mitarbeitervertretung

§ 33 Grundsätze für die Zusammenarbeit

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

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

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

§ 34 Informationsrechte der Mitarbeitervertretung

(1) ¹Die Mitarbeitervertretung ist zur Durchführung ihrer Aufgaben rechtzeitig und umfassend zu unterrichten. ²Die Dienststellenleitung soll die Mitarbeitervertretung bereits während der Vorbereitung von Entscheidungen informieren und die Mitarbeitervertretung, insbesondere bei organisatorischen oder sozialen Maßnahmen, frühzeitig an den Planungen beteiligen. ³In diesem Rahmen kann die Mitarbeitervertretung insbesondere an den Beratungen von Ausschüssen und Kommissionen beteiligt werden.



(2)¹Die Dienststellenleitung hat die Mitarbeitervertretung einmal im Jahr über die Personalplanung, insbesondere über den gegenwärtigen und zukünftigen Personalbedarf, zu unterrichten. ²In rechtlich selbstständigen Einrichtungen der Diakonie mit je mehr als 150 Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen besteht darüber hinaus mindestens einmal im Jahr, auf ein mit Gründen versehenes Verlangen der Mitarbeitervertretung einmal im Kalendervierteljahr, eine Informationspflicht über

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

³Besteht eine Gesamtmitarbeitervertretung, ist diese zu informieren.

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

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



§ 35 Allgemeine Aufgaben der Mitarbeitervertretung

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

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

(3) Die Mitarbeitervertretung soll insbesondere

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



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

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

§ 36 Dienstvereinbarungen

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

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

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

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

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

§ 8 MVG-AG

(zu § 36 Abs. 1 MVG.EKD – Dienstvereinbarungen)

(1) Für die verfasste Evangelische Kirche Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz wird eine gemeinsame Einigungsstelle gemäß § 36a MVG.EKD gebildet.

(2) Einrichtungen in einem Kirchenkreis oder Kirchenkreisverband können unbeschadet des Absatzes 1 eine gemeinsame Einigungsstelle bilden.



(3) ¹Die Einigungsstelle besteht aus einer oder einem Vorsitzenden, die oder der das Amt unparteiisch ausübt, und aus je zwei beisitzenden Mitgliedern, die von der Mitarbeitervertretung und der Dienststellenleitung der anrufenden Dienststelle bestellt werden. ²Jeweils mindestens eine Beisitzerin oder ein Beisitzer gehört der betroffenen Dienststelle an. ³Die Beteiligten können sich durch einen Rechtsbeistand oder eine Interessenvertreterin oder einen Interessenvertreter insoweit vertreten lassen, als diese oder dieser zugleich benannte Beisitzerin oder benannter Beisitzer ist. ⁴Die oder der Vorsitzende wird gemäß § 36a Absatz 3 Satz 2 und 3 MVG.EKD bestimmt. ⁵Im Fall der gemeinsamen Einigungsstelle gemäß Absatz 2 wird die oder der Vorsitzende aufgrund eines einvernehmlichen Vorschlags der Kirchenleitung oder deren Vertreterin oder Vertreter und der Hauptmitarbeitervertretung benannt. ⁶Es können mehrere Vorsitzende benannt werden, die je nach Streitgegenstand und/oder Sitz der Einrichtung/Dienststelle zuständig sind. ⁷Für das Verfahren der Einigungsstelle gilt § 36a Absatz 4 MVG.EKD entsprechend.

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

(5) ¹Die durch Anrufung und Tätigwerden der Einigungsstelle entstehenden Sachkosten und die Entschädigung für die Vorsitzende oder den Vorsitzenden sowie für die Beisitzenden, die der Dienststelle nicht angehören, trägt die Dienststellenleitung. ²Für die Tätigkeit in der Einigungsstelle erhalten die oder der Vorsitzende und die Beisitzenden, die nicht der Dienststelle angehören, eine Entschädigung, deren Höhe in einer Rechtsverordnung geregelt wird. ³Soweit eine Beisitzerin oder ein Beisitzer zugleich als Rechtsbeistand oder Interessenvertreterin bzw. Interessenvertreter tätig ist, ist ihre oder seine Tätigkeit zugleich mit der Entschädigung abgegolten. ⁴Dasselbe gilt für sämtliche Auslagen der Beisitzenden. ⁵Die der Dienststelle angehörenden Beisitzenden werden für ihre Tätigkeit in der Einigungsstelle unter Fortzahlung der Vergütung freigestellt. ⁶Mehrarbeit wird ausgeglichen oder vergütet; Auslagen werden nach den in der Dienststelle geltenden Richtlinien erstattet.



§ 36a Einigungsstellen

(1) ¹Auf Antrag der Mitarbeitervertretung oder der Dienststellenleitung ist für die Dienststelle eine Einigungsstelle zur Beilegung von Regelungsstreitigkeiten zwischen der Mitarbeitervertretung und der Dienststellenleitung in organisatorischen und sozialen Angelegenheiten nach § 40 zu bilden. ²Durch Dienstvereinbarung kann eine ständige Einigungsstelle gebildet werden. ³Besteht in der Dienststelle eine Gesamtmitarbeitervertretung, kann dieser die Zuständigkeit für die Bildung von Einigungsstellen von den Mitarbeitervertretungen übertragen werden. ⁴Für gemeinsame Mitarbeitervertretungen nach § 5 Absatz 3 bedarf die Bildung von Einigungsstellen einer Dienstvereinbarung. ⁵Der Spruch der Einigungsstelle ersetzt die Einigung zwischen der Mitarbeitervertretung und der Dienststellenleitung. ⁶Die Zuständigkeit des Kirchengerichts für Rechtsstreitigkeiten nach § 60 bleibt unberührt.

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

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

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

(5) ¹Der Rat der Evangelischen Kirche in Deutschland regelt die Entschädigungen für die Mitglieder von Einigungsstellen durch Rechtsverordnung. ²Den



Gliedkirchen bleibt eine anderweitige Regelung unter Berücksichtigung ihrer Besonderheiten vorbehalten.

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

§ 37 Verfahren der Beteiligung der Mitarbeitervertretung

(1) Die Mitarbeitervertretung wird insbesondere in den Verfahren der Mitbestimmung (§ 38), der eingeschränkten Mitbestimmung (§ 41) und der Mitberatung (§ 45) beteiligt.

(2) Die Mitarbeitervertretung hat ihre Beteiligungsrechte im Rahmen der Zuständigkeit der Dienststelle und der geltenden Bestimmungen wahrzunehmen.

§ 38 Mitbestimmung

(1) ¹Soweit eine Maßnahme der Mitbestimmung der Mitarbeitervertretung unterliegt, darf sie erst vollzogen werden, wenn die Zustimmung der Mitarbeitervertretung vorliegt oder kirchengerichtlich ersetzt worden ist oder die Einigungsstelle gemäß § 36a entschieden hat. 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 so lange 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.

(4) ¹Kommt in den Fällen der Mitbestimmung keine Einigung zu Stande, kann die Dienststellenleitung innerhalb von zwei Wochen nach Eingang der schriftlichen Weigerung das Kirchengericht anrufen. ²Die Anrufung des Kirchengerichts ist für Regelungsstreitigkeiten bei Angelegenheiten nach § 40 ausgeschlossen, wenn eine Einigungsstelle gemäß § 36a besteht. ³In diesen Fällen entscheidet die Einigungsstelle auf Antrag eines der Beteiligten. ⁴In Regelungsstreitigkeiten nach § 36a Absatz 1 können Mitarbeitervertretung und Dienststellenleitung innerhalb von zwei Wochen nach festgestellter Nichteinigung die Einigungsstelle anrufen.

(5) ¹Die Dienststellenleitung kann bei Maßnahmen, die keinen Aufschub dulden, bis zur endgültigen Entscheidung vorläufige Regelungen treffen. ²Vorläufige Regelungen dürfen die Durchführung einer anderen endgültigen Entscheidung nicht hindern. ³Die Dienststellenleitung hat der Mitarbeitervertretung eine beabsichtigte vorläufige Maßnahme mitzuteilen, zu begründen und unverzüglich das Verfahren der Absätze 1 und 2 einzuleiten oder fortzusetzen.

§ 39 Fälle der Mitbestimmung bei allgemeinen personellen Angelegenheiten

Die Mitarbeitervertretung hat in den folgenden Fällen ein Mitbestimmungsrecht:

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



§ 40 Fälle der Mitbestimmung in organisatorischen und sozialen Angelegenheiten

Die Mitarbeitervertretung hat in folgenden Fällen ein Mitbestimmungsrecht:

- a) Bestellung und Abberufung von Vertrauens- und Betriebsärzten und -ärztinnen sowie Fachkräften für Arbeitssicherheit,
- b) Maßnahmen zur Verhütung von Unfällen und gesundheitlichen Gefahren,
- c) Errichtung, Verwaltung und Auflösung von Sozialeinrichtungen ohne Rücksicht auf ihre Rechtsform,
- d) Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit und der Pausen, Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage sowie Festlegung der Grundsätze für die Aufstellung von Dienstplänen,
- e) Aufstellung von Grundsätzen für den Urlaubsplan,
- f) Aufstellung von Sozialplänen (insbesondere bei Auflösung, Einschränkung, Verlegung und Zusammenlegung von Dienststellen oder erheblichen Teilen von ihnen) einschließlich Plänen für Umschulung zum Ausgleich oder zur Milderung von wirtschaftlichen Nachteilen und für die Folgen von Rationalisierungsmaßnahmen, wobei Sozialpläne Regelungen weder einschränken noch ausschließen dürfen, die auf Rechtsvorschriften oder allgemein verbindlichen Richtlinien beruhen,
- g) Grundsätze der Arbeitsplatzgestaltung,
- h) Einführung grundlegend neuer Arbeitsmethoden,
- i) Maßnahmen zur Hebung der Arbeitsleistung und zur Erleichterung des Arbeitsablaufs,
- j) Einführung und Anwendung von Maßnahmen oder technischen Einrichtungen, die dazu geeignet sind, das Verhalten oder die Leistung der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen zu überwachen,
- k) Regelung der Ordnung in der Dienststelle (Haus- und Betriebsordnungen) und des Verhaltens der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen im Dienst,
- l) Planung und Durchführung von Veranstaltungen für die Mitarbeiterschaft,



- m) Grundsätze für die Gewährung von Unterstützungen oder sonstigen Zuwendungen, auf die kein Rechtsanspruch besteht,
- n) Zuweisung von Mietwohnungen oder Pachtland an Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, wenn die Dienststelle darüber verfügt, sowie allgemeine Festsetzung der Nutzungsbedingungen und die Kündigung des Nutzungsverhältnisses,
- o) Grundsätze über das betriebliche Vorschlagswesen.

§ 41 Eingeschränkte Mitbestimmung

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

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

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

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



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

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

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



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

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

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



- o) Untersagung einer Nebentätigkeit sowie Versagung und Widerruf der Genehmigung einer Nebentätigkeit,
- p) Entlassung aus dem Kirchenbeamtenverhältnis auf Probe oder auf Widerruf, wenn die Entlassung nicht beantragt worden ist,
- q) vorzeitige Versetzung in den Ruhestand gegen den Willen des Kirchenbeamten oder der Kirchenbeamtin,
- r) Versetzung in den Wartestand oder einstweiligen Ruhestand gegen den Willen des Kirchenbeamten oder der Kirchenbeamtin.

§ 44 Ausnahmen von der Beteiligung in Personalangelegenheiten

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

§ 9 MVG-AG

(zu § 44 MVG.EKD – Ausnahme von der Beteiligung in Personalangelegenheiten)

Die Beteiligung in Personalangelegenheiten ist ausgeschlossen im Falle der Mitglieder des Kollegiums des Konsistoriums sowie von Abteilungsleiterinnen und Abteilungsleitern in der Geschäftsstelle der Evangelischen Schulstiftung sowie von Referatsleiterinnen und Referatsleitern im Konsistorium und in Verfahren zu deren Berufung



§ 45 Mitberatung

(1) ¹In den Fällen der Mitberatung ist der Mitarbeitervertretung eine beabsichtigte Maßnahme rechtzeitig vor der Durchführung bekannt zu geben und auf Verlangen mit ihr zu erörtern. ²Die Mitarbeitervertretung kann die Erörterung nur innerhalb von zwei Wochen nach Bekanntgabe der beabsichtigten Maßnahme verlangen. ³In den Fällen des § 46 Buchstabe b kann die Dienststellenleitung die Frist bis auf drei Arbeitstage verkürzen. ⁴Äußert sich die Mitarbeitervertretung nicht innerhalb von zwei Wochen oder innerhalb der verkürzten Frist nach Satz 3 oder hält sie bei der Erörterung ihre Einwendungen oder Vorschläge nicht aufrecht, so gilt die Maßnahme als gebilligt. ⁵Die Fristen beginnen mit Zugang der Mitteilung an den Vorsitzenden oder die Vorsitzende der Mitarbeitervertretung. ⁶Im Einzelfall können die Fristen auf Antrag der Mitarbeitervertretung von der Dienststellenleitung verlängert werden. ⁷Im Falle einer Nichteinigung hat die Dienststellenleitung oder die Mitarbeitervertretung die Erörterung für beendet zu erklären. ⁸Die Dienststellenleitung hat eine abweichende Entscheidung gegenüber der Mitarbeitervertretung schriftlich zu begründen.

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



§ 46 Fälle der Mitberatung

Die Mitarbeitervertretung hat in den folgenden Fällen ein Mitberatungsrecht:

- a) Auflösung, Einschränkung, Verlegung und Zusammenlegung von Dienststellen oder erheblichen Teilen von ihnen,
- b) außerordentliche Kündigung,
- c) ordentliche Kündigung innerhalb der Probezeit,
- d) Versetzung und Abordnung von mehr als drei Monaten Dauer, wobei das Mitberatungsrecht hier für die Mitarbeitervertretung der abgebenden Dienststelle besteht,
- e) Aufstellung von Grundsätzen für die Bemessung des Personalbedarfs,
- f) Geltendmachung von Schadenersatzansprüchen auf Verlangen der in Anspruch genommenen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen,
- g) dauerhafte Vergabe von Arbeitsbereichen an Dritte, die bisher von Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen der Dienststelle wahrgenommen werden.

§ 47 Initiativrecht der Mitarbeitervertretung

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

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

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



§ 48 Beschwerderecht der Mitarbeitervertretung

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

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



IX. Abschnitt

Interessenvertretung besonderer Mitarbeitergruppen

§ 49 Vertretung der Jugendlichen und der Auszubildenden

(1)¹Die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen unter 18 Jahren, die Auszubildenden sowie die weiteren zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten wählen ihre Vertretung, die von der Mitarbeitervertretung in Angelegenheiten der Jugendlichen und Auszubildenden zur Beratung hinzuzuziehen ist. ²Wählbar sind alle Wahlberechtigten nach Satz 1, die am Wahltag

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

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

⁴Gewählt werden

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

(2) Die Amtszeit beträgt zwei Jahre.

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



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

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

1. Maßnahmen zu beantragen, die den Jugendlichen und Auszubildenden dienen, insbesondere in Fragen der Berufsausbildung und der Gleichstellung von weiblichen und männlichen Jugendlichen und Auszubildenden,
2. darauf zu achten, dass die zugunsten der Jugendlichen und Auszubildenden geltenden Bestimmungen durchgeführt werden,
3. Anregungen und Beschwerden von Jugendlichen und Auszubildenden entgegenzunehmen und, soweit sie berechtigt erscheinen, durch Verhandlung mit der Dienststelle auf ihre Erledigung hinzuwirken.

(6) ¹Dienststellenleitung und Jugend- und Auszubildendenvertretung sollen mindestens einmal im Halbjahr zu gemeinsamen Besprechungen zusammentreten. ²Die Jugend- und Auszubildendenvertretung hat das Recht, an den Sitzungen der Mitarbeitervertretung mit einem Mitglied mit beratender Stimme teilzunehmen. ³Sie hat Stimmrecht bei Beschlüssen, die überwiegend die Belange Jugendlicher und Auszubildender berühren.

(7) Besteht eine Gemeinsame Mitarbeitervertretung, ist eine gemeinsame Vertretung der Jugendlichen und Auszubildenden zu wählen.

§ 50 Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen

(1) ¹In Dienststellen, in denen mindestens fünf schwerbehinderte Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen nicht nur vorübergehend beschäftigt sind, werden eine Vertrauensperson und mindestens ein Stellvertreter oder mindestens eine Stellvertreterin gewählt. ²Für das Wahlverfahren finden die §§ 11, 13 und 14 entsprechende Anwendung.

(2) Für die Amtszeit der Vertrauensperson und der sie stellvertretenden Personen gelten die §§ 15 bis 18 entsprechend.

(3) Wahlberechtigt sind alle in der Dienststelle beschäftigten schwerbehinderten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen.



(4) Für die Wählbarkeit gilt § 10 entsprechend.

(5) Besteht eine Gemeinsame Mitarbeitervertretung, ist eine gemeinsame Vertrauensperson der Schwerbehinderten zu wählen.

§ 51 Aufgaben der Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen

(1) Aufgaben und Befugnisse der Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen bestimmen sich nach den §§ 177 bis 179 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch.

(2) In Dienststellen mit in der Regel mindestens 100 schwerbehinderten Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen kann die Vertrauensperson nach Unterrichtung der Dienststellenleitung die mit der höchsten Stimmenzahl gewählte stellvertretende Person zu bestimmten Aufgaben heranziehen.

(3) ¹Die Vertrauensperson ist von der Dienststellenleitung in allen Angelegenheiten, die einzelne Schwerbehinderte oder die Schwerbehinderten als Gruppe berühren, rechtzeitig und umfassend zu unterrichten und vor einer Entscheidung zu hören; die getroffene Entscheidung ist der Vertrauensperson unverzüglich mitzuteilen. ²Die Kündigung schwerbehinderter Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, die der Dienstgeber ohne eine Beteiligung der Vertrauensperson ausspricht, ist unwirksam.

(4) ¹Schwerbehinderte Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen haben das Recht, bei Einsicht in die über sie geführte Personalakte die Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen hinzuzuziehen. ²Die Vertrauensperson bewahrt über den Inhalt der Daten Stillschweigen, soweit sie der schwerbehinderte Mensch nicht von dieser Verpflichtung entbunden hat.

(5) ¹Die Vertrauensperson hat das Recht, an allen Sitzungen der Mitarbeitervertretung beratend teilzunehmen. ²Erachtet sie einen Beschluss der Mitarbeitervertretung als erhebliche Beeinträchtigung wichtiger Interessen der schwerbehinderten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, so ist auf ihren Antrag der Beschluss auf die Dauer von einer Woche vom Zeitpunkt der Beschlussfassung an auszusetzen. ³Die Aussetzung hat keine Verlängerung einer Frist zur Folge. ⁴Nach Ablauf der Frist ist über die Angelegenheit neu zu beschließen. ⁵Wird der erste Beschluss bestätigt, so kann der Antrag auf Aussetzung nicht wiederholt werden.



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

§ 9a MVG-AG

(zu § 51 MVG.EKD – Aufgaben der Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen zu § 52a MVG.EKD)

₁Die Vertrauenspersonen in der Evangelischen Kirche Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz treffen sich mindestens einmal im Jahr zur Versammlung der Vertrauenspersonen. ₂Die Versammlung der Vertrauenspersonen wählt aus ihrer Mitte eine Person, die mit beratender Stimme in die Hauptmitarbeitervertretung entsandt wird. ₃Nicht wählbar sind dabei jedoch Personen, für die eine Stufenvertretung in Form einer Gesamtmitarbeitervertretung bereits besteht.

§ 52 Persönliche Rechte und Pflichten der Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen

(1)₁Für die Rechtsstellung der Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen gelten die §§ 19 bis 22, 28 und 30 entsprechend. ₂Ergänzend gilt § 179 Absatz 6 bis 9 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch.

(2) Die Räume und der Geschäftsbedarf, die der Mitarbeitervertretung für deren Sitzungen, Sprechstunden und laufende Geschäftsführung zur Verfügung gestellt werden, stehen für die gleichen Zwecke auch der Vertrauensperson offen, soweit ihr hierfür nicht eigene Räume und Geschäftsbedarf zur Verfügung gestellt werden.



§ 52a Gesamtschwerbehindertenvertretung

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

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

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

§ 53 Mitwirkung in Werkstätten für behinderte Menschen und in Angelegenheiten weiterer Personengruppen

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



X. Abschnitt

Gesamtausschüsse der Mitarbeitervertretungen

§ 54 Bildung von Gesamtausschüssen

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

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

§ 10 MVG-EKD

(zu § 54 Abs. 1 MVG.EKD – Hauptmitarbeitervertretung)

(1) ¹Für die Evangelische Kirche Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz wird ein Gesamtausschuss mit der Bezeichnung „Hauptmitarbeitervertretung“ gebildet. ²Die Hauptmitarbeitervertretung besteht aus

- 1. sechs Mitgliedern aus den Sprengeln, von denen die Sprengelversammlungen der Sprengel Görlitz und Potsdam je ein Mitglied, die Sprengelversammlung des Sprengels Berlin vier Mitglieder aus ihrer Mitte wählen,*
- 2. je einem Mitglied der Gesamtmitarbeitervertretungen nach § 6 Abs. 1 und 2 sowie der gemeinsamen Mitarbeitervertretung gemäß § 3 Abs. 1, das diese aus ihrer Mitte wählen.*

(2) ¹Nach einer regelmäßigen Neuwahl der Mitarbeitervertretungen sind spätestens bis zum 15. Juni des jeweiligen Jahres die Vertreterinnen oder Vertreter für die Hauptmitarbeitervertretung zu wählen. ²Die Gewählten sind der Kirchenleitung und dem oder der Vorsitzenden der bisherigen Hauptmitarbeitervertretung mitzuteilen. ³Die oder der Vorsitzende der bisherigen Hauptmitarbeitervertretung beruft die Hauptmitarbeitervertretung zu ihrer konstituierenden Sitzung ein und leitet die Sitzung bis zur Wahl der oder des Vorsitzenden. ⁴Die konstituierende Sitzung der neuen Hauptmitarbeitervertretung soll bis zum 30. Juni stattfinden. ⁵Sind bis zu diesem Zeitpunkt noch nicht alle Mitglieder benannt, besteht die Hauptmitarbeitervertretung bis zur Benennung



der weiteren Mitglieder aus den gemeldeten Mitarbeitervertreterinnen und -vertretern.

(3) Bis zur Konstituierung der neuen Hauptmitarbeitervertretung führt die bisherige Hauptmitarbeitervertretung die Geschäfte weiter, längstens jedoch bis zum 31. Juli des jeweiligen Jahres.

§ 11 MVG-EKD

(zu § 54 Abs. 2 MVG.EKD – Freistellungsregelung)

(1) Sofern zwischen der Kirchenleitung und der Hauptmitarbeitervertretung keine anderweitige Vereinbarung getroffen wird, sind zur Wahrnehmung der Aufgaben der Hauptmitarbeitervertretung auf deren Antrag bis zu drei Mitglieder jeweils mit der Hälfte der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit vollbeschäftigter Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter oder stattdessen ein Mitglied ganz und ein weiteres Mitglied mit der Hälfte einer Vollbeschäftigung von ihrer dienstlichen Tätigkeit freizustellen.

(2) Über die Freistellung entscheidet die Hauptmitarbeitervertretung unter Berücksichtigung dienstlicher Notwendigkeiten nach Erörterung mit der Kirchenleitung oder deren Vertreterinnen oder Vertretern.

(3) § 19 Abs. 1 bis 3 des Mitarbeitervertretungsgesetzes gilt im Übrigen entsprechend.¹

(4) ¹Soweit Mitglieder der Hauptmitarbeitervertretung, die als Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter in Kirchengemeinden oder Kirchenkreisen beschäftigt sind, dort aufgrund der vorstehenden Absätze für die Wahrnehmung ihrer Aufgaben in der Hauptmitarbeitervertretung freigestellt werden müssen, hat die Landeskirche der betroffenen Körperschaft die dieser entstehenden erforderlichen Kosten für eine Vertretungs- oder sonstige Aushilfskraft zu erstatten. ²Die Kirchenleitung kann mit Zustimmung des Ständigen Haushaltsausschusses der Landessynode das Nähere über Art und Weise dieser Erstattung regeln.

¹ Siehe Dienstvereinbarung zwischen der Kirchenleitung und der HMAV vom 16. Oktober 2009 (KABI. S. 220).



§ 55 Aufgaben des Gesamtausschusses

Dem Gesamtausschuss sollen insbesondere folgende Aufgaben zugewiesen werden:

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

§ 12 MVG-EKD

(zu § 55 MVG.EKD – Aufgaben der Hauptmitarbeitervertretung)

(1) ¹Die Hauptmitarbeitervertretung ist zuständig für die Beteiligung in Angelegenheiten im Sinne des Mitarbeitervertretungsgesetzes der EKD und dieses Kirchengesetzes, die durch die Landeskirche mit Wirkung für mehrere Dienststellen und deren Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter geregelt werden und über den Zuständigkeitsbereich einer Mitarbeitervertretung oder einer Gesamtmitarbeitervertretung hinausgehen. ²Die Hauptmitarbeitervertretung hat

1. mitzubestimmen insbesondere

- a) bei der Festlegung von Inhalt und Verwendung von Personalfragebogen und sonstigen Fragebogen zur Erhebung personenbezogener Daten, soweit nicht eine gesetzliche Regelung besteht,*
- b) bei Aufstellung von Grundsätzen für die Aus-, Fort- und Weiterbildung und über Grundsätze für die Auswahl der Teilnehmerinnen und Teilnehmer,*
- c) bei der Bestellung und Abberufung von Vertrauensärztinnen und -ärzten durch das Konsistorium, wenn sich deren Auftrag auch auf*



andere Dienststellen oder deren Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter bezieht,

- d) bei generellen Maßnahmen zur Verhütung von Unfällen und gesundheitlichen Gefahren,*
- e) über Errichtung, Verwaltung und Auflösung von Sozialeinrichtungen ohne Rücksicht auf ihre Rechtsform,*
- f) bei der Einführung grundlegend neuer Arbeitsmethoden und bei Maßnahmen zur Hebung der Arbeitsleistung und zur Erleichterung des Arbeitsablaufs, soweit keine Regelung durch Rechtsvorschrift oder Tarifvertrag getroffen wird,*

2. mitzuberaten insbesondere

- a) bei der Auflösung, Einschränkung, Verlegung und Zusammenlegung von Dienststellen oder erheblichen Teilen von ihnen und bei sonstigen grundlegenden Änderungen der Organisationsstrukturen in der Landeskirche,*
- b) bei der Aufstellung von Grundsätzen für die Bemessung des Personalbedarfs und für Organisations- und Stellenpläne,*
- c) bei der Bestellung und Abberufung der/des Koordinatorin/Koordinators für Arbeits- und Gesundheitsschutz.*

(2) Die Hauptmitarbeitervertretung hat ferner folgende Aufgaben:

- 1. die Mitarbeitervertretungen bei der Durchführung ihrer Aufgaben zu beraten und zu unterstützen und ihnen insbesondere die für ihre Tätigkeit benötigten Informationen zu übermitteln,*
- 2. den Informations- und Erfahrungsaustausch zwischen den Mitarbeitervertretungen sowie die Fortbildung der Mitglieder der Mitarbeitervertretungen zu fördern und gegebenenfalls Schulungsveranstaltungen im Sinne des § 19 Abs. 3 des Mitarbeitervertretungsgesetzes der EKD durchzuführen,*
- 3. den zuständigen Organen der Landeskirche Anregungen für Maßnahmen zu geben, die allen Dienststellen in der Landeskirche und deren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern dienen, und dabei insbesondere die Belange der Schwerbehinderten zu vertreten,*



4. *arbeits-, dienst- und mitarbeitervertretungsrechtliche Fragen von grundsätzlicher Bedeutung mit der Kirchenleitung oder dem Konsistorium zu erörtern.*

(3) ¹Zuständige Dienststelle für die Hauptmitarbeitervertretung ist das Konsistorium, zuständige Dienststellenleitung ist die Kirchenleitung. ²Die Kirchenleitung kann die Präsidentin oder den Präsidenten des Konsistoriums mit der Wahrnehmung von Aufgaben der Dienststellenleitung im Sinne der Zusammenarbeit mit der Hauptmitarbeitervertretung betreffenden Bestimmungen beauftragen.

(4) ¹Für die Amtszeit der Hauptmitarbeitervertretung und die Rechtsstellung ihrer Mitglieder gelten § 15 Abs. 1 und 2, §§ 17, 18 Abs. 1 Buchstabe a, b, e und f sowie die §§ 19 und 22 des Mitarbeitervertretungsgesetzes der EKD entsprechend. ²Endet vor Ablauf der ordentlichen Amtszeit die Mitgliedschaft in der Sprengelvertreterversammlung, der Gesamtmitarbeitervertretung oder der Mitarbeitervertretung, auf der die Zugehörigkeit zur Hauptmitarbeitervertretung beruht, endet zugleich die Mitgliedschaft in der Hauptmitarbeitervertretung. ³Sofern zu diesem Zeitpunkt nicht der Ablauf der Amtszeit der Sprengelvertreterversammlung, der Gesamtmitarbeitervertretung, der Mitarbeitervertretung oder der Hauptmitarbeitervertretung in den nächsten drei Monaten eintreten wird, wird von der Sprengelvertreterversammlung, der Gesamtmitarbeitervertretung oder der Mitarbeitervertretung für den Rest der Amtszeit der Hauptmitarbeitervertretung ein anderes Mitglied gewählt.

(5) ¹Für die Geschäftsführung der Hauptmitarbeitervertretung gelten die §§ 23 und 24 (ohne Absatz 3 Satz 2 und 3) §§ 25 bis 27 sowie 29 und 30 des Mitarbeitervertretungsgesetzes der EKD entsprechend. ²Die Hauptmitarbeitervertretung tritt in der Regel einmal im Monat zu einer Sitzung zusammen. ³Die durch die Tätigkeit der Hauptmitarbeitervertretung und die Wahl ihrer Mitglieder gemäß §5 und § 10 Abs.1 Nr. 1 entstehenden Kosten trägt die Landeskirche.

(6) Für die Zusammenarbeit zwischen der Hauptmitarbeitervertretung und der Kirchenleitung oder dem Konsistorium sowie die Beteiligung gemäß Absatz 1 gelten die Grundsätze für die Zusammenarbeit (§ 33 Abs. 1 und 3 des Mitarbeitervertretungsgesetzes der EKD) und § 34 Abs. 1 und 2 Satz 1 sowie §§ 36, 37 Abs. 2, §§ 38 und 45, 47 und 48 des Mitarbeitervertretungsgesetzes der EKD sinngemäß.



§ 13 MVG-AG

(entsprechende Anwendung der Vorschriften über Mitarbeitervertretungen)

Soweit in den vorstehenden Vorschriften keine besondere Regelung getroffen worden ist, sind die Bestimmungen über die Wahl, die Amtszeit, die Rechtsstellung, die Geschäftsführung, die Grundsätze für die Zusammenarbeit, die Informationsrechte, die allgemeinen Aufgaben, über Dienstvereinbarungen und über das Verfahren bei Mitbestimmung, eingeschränkter Mitbestimmung und Mitberatung der Mitarbeitervertretung auf die Gesamtmitarbeitervertretungen und die Hauptmitarbeitervertretung entsprechend anzuwenden.

§ 55a Ständige Konferenz, Bundeskonferenz, Gesamtausschuss der Evangelischen Kirche in Deutschland

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

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

(3) ¹Zusammen bilden die Vorstände der Ständigen Konferenz und der Bundeskonferenz der Diakonie den Gesamtausschuss der Evangelischen Kirche in Deutschland. ²Dieser tritt in der Regel einmal im Jahr zu einer Sitzung zusammen.

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

§ 55b Aufgaben der Ständigen Konferenz und der Bundeskonferenz

Die Ständige Konferenz und die Bundeskonferenz haben insbesondere folgende Aufgaben:

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



§ 55c Geschäftsführung

- (1) Die Ständige Konferenz und die Bundeskonferenz wählen jeweils aus ihrer Mitte ein vorsitzendes und vier weitere Mitglieder des Vorstandes.
- (2) ¹Der Vorstand führt die laufenden Geschäfte. ²Die Amtszeit beträgt vier Jahre.
- (3) ¹Für die dem Vorstand übertragenen Aufgaben werden ein Mitglied zu 100 vom Hundert oder zwei Mitglieder zu jeweils 50 vom Hundert der regelmäßigen Arbeitszeit Vollbeschäftigter unter Fortzahlung der Bezüge freigestellt. ²Durch Vereinbarung kann eine abweichende Regelung über die Verteilung der Freistellung vereinbart werden.
- (4) Für die Ständige Konferenz und die Bundeskonferenz wird eine gemeinsame Geschäftsstelle beim Kirchenamt der Evangelischen Kirche in Deutschland eingerichtet.
- (5) Die erforderlichen Kosten der Ständigen Konferenz und der Bundeskonferenz tragen die Evangelische Kirche in Deutschland sowie das Evangelische Werk für Diakonie und Entwicklung e.V. je zur Hälfte.

§ 55d Weitere Regelungen

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



XI. Abschnitt

Kirchengerichtlicher Rechtsschutz

§ 56 Kirchengerichtlicher Rechtsschutz

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

§ 14 MVG-AG

(zu §§ 56, 57, 58, 59, 60 und 61 MVG. EKD –

Durchführung des kirchengerichtlichen Verfahrens in erster Instanz)

(1) 1Für den Bereich der Evangelischen Kirche Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz mit ihren Körperschaften, rechtlich unselbstständigen Werken und ihren sonstigen Einrichtungen einschließlich der Evangelischen Schulstiftung wird ein Kirchengericht mit der Bezeichnung „Schiedsstelle“ eingerichtet. 2Die Schiedsstelle besteht aus zwei Kammern. 3Soweit nicht die Kirchenleitung auf gemeinsamen Vorschlag der Kammervorsitzenden eine andere Regelung trifft, ist die eine Kammer für den Sprengel Berlin – ohne landeskirchliche Dienststellen – zuständig und die andere Kammer für die Sprengel Görlitz und Potsdam sowie für die landeskirchlichen Dienststellen.

(2) 1Die Kammervorsitzenden und ihre Stellvertreterinnen oder Stellvertreter werden auf einvernehmlichen Vorschlag der Hauptmitarbeitervertretung und des Konsistoriums durch die Kirchenleitung berufen. 2Kommt ein einvernehmlicher Vorschlag nicht spätestens bis zum Ende einer auslaufenden Amtszeit oder bis zu einer von der Kirchenleitung gesetzten Frist zustande, kann die Kirchenleitung die neuen Vorsitzenden oder deren Stellvertreterinnen oder Stellvertreter nach vorheriger Anhörung der Hauptmitarbeitervertretung und des Konsistoriums auch ohne Vorliegen eines solchen Vorschlags berufen.

(3) 1Die als Vertreterinnen oder Vertreter der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter den Kammern angehörenden beisitzenden Mitglieder werden durch die Hauptmitarbeitervertretung bestimmt. 2Sie müssen Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter in der Evangelischen Kirche Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz und als Mitarbeitervertreterinnen oder -vertreter wählbar sein. 3Die als Vertreterinnen oder als Vertreter der Dienstgeber den Kammern angehörenden beisitzenden Mitglieder werden durch das Konsistorium bestimmt.



4Sie müssen in der Evangelischen Kirche Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz tätig sein und sollen einer Dienststellenleitung angehören.

(4) 1Die Hauptmitarbeitervertretung und das Konsistorium reichen der Geschäftsstelle der Schiedsstelle jeweils Listen mit den Namen der von ihnen bestimmten beisitzenden Mitglieder ein. 2Die Liste soll für jede der beiden Kammern mindestens je vier Namen enthalten. 3Als beisitzendes Mitglied wirkt in dem jeweils anhängigen Verfahren mit, wer in der Liste an erster Stelle steht oder wer bei Verhinderung dieser Person und bei Verhinderung von weiteren der benannten Personen in der Reihenfolge der aufgeführten Namen an jeweils nächstfolgender Stelle steht. 4Auf Vorschlag oder mit Zustimmung der Kammervorsitzenden können in den Listen auch für nach Sachkriterien voneinander abgegrenzte Fälle (Fallgruppen) jeweils andere beisitzende Mitglieder bestimmt sein. 5Satz 3 gilt entsprechend.

(5) In Angelegenheiten der eigenen Dienststelle darf eine als beisitzendes Mitglied benannte Person in einem Schiedsstellenverfahren nicht mitwirken.

(6) Für die Schiedsstelle wird vom Konsistorium eine Geschäftsstelle eingerichtet, die im Auftrage der Kammervorsitzenden die Einladung der beisitzenden Mitglieder sowie der Vertreterinnen oder Vertreter der an einem Verfahren beteiligten Parteien besorgt und die Schreibearbeiten und sonstigen Aufgaben eines Büros der Schiedsstelle erledigt.

(7) § 61 Abs. 2 des Mitarbeitervertretungsgesetzes der EKD gilt mit der Maßgabe, dass die Kammer auch sofort einberufen werden kann.

(8) 1Die mit dem Bestehen der Schiedsstelle und ihrer Tätigkeit unmittelbar verbundenen Kosten trägt die Evangelische Kirche Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz. 2Im Übrigen bleibt § 61 Abs. 9 des Mitarbeitervertretungsgesetzes der EKD unberührt.

§ 57 Bildung von Kirchengerichten

(1) 1Die Gliedkirchen und die gliedkirchlichen Zusammenschlüsse errichten Kirchengerichte für den Bereich des gliedkirchlichen Zusammenschlusses, der Gliedkirche und ihres Diakonischen Werkes oder für mehrere Gliedkirchen und Diakonischen Werke gemeinsam. 2Die Kirchengerichte bestehen aus einer oder mehreren Kammern. 3Das Recht der Gliedkirchen und der gliedkirchlichen



Zusammenschlüsse kann abweichend von Satz 1 die Zuständigkeit des Kirchengerichts der Evangelischen Kirche in Deutschland begründen.

(2) Durch Vereinbarungen mit Institutionen außerhalb des Geltungsbereichs dieses Kirchengesetzes kann bestimmt werden, dass ein Kirchengerecht für diese Institutionen zuständig ist, sofern die Institutionen die Bestimmungen dieses Kirchengesetzes oder Bestimmungen wesentlich gleichen Inhalts für ihren Bereich anwenden.

§ 57a Zuständigkeitsbereich des Kirchengerichts der Evangelischen Kirche in Deutschland

Das Kirchengerecht der Evangelischen Kirche in Deutschland ist zuständig

- a) für den Bereich der Evangelischen Kirche in Deutschland und ihrer Amts- und Dienststellen und Einrichtungen;
- b) für das Evangelische Werk für Diakonie und Entwicklung e.V. und seine Dienststellen und die ihm unmittelbar angeschlossenen rechtlich selbstständigen Einrichtungen;
- c) für die Gliedkirchen der Evangelischen Kirche in Deutschland, die gemäß § 57 sowie gemäß § 5 Absatz 2 Nummer 2 und § 6 Absatz 1 des Kirchengerechtsgesetzes eine Zuständigkeit begründen;
- d) für die kirchlichen und freikirchlichen Einrichtungen, Werke und Dienste im Bereich der evangelischen Kirchen, für die gemäß § 6 Absatz 2 des Kirchengerechtsgesetzes die Zuständigkeit begründet wird, sowie
- e) für Mitgliedseinrichtungen der gliedkirchlichen Diakonischen Werke, die das Mitarbeitervertretungsgesetz der EKD aufgrund einer Befreiung von der Anwendung des gliedkirchlichen Mitarbeitervertretungsrechts oder aufgrund von § 1 Absatz 2a anwenden.

§ 58 Bildung und Zusammensetzung der Kammern

(1)¹Eine Kammer besteht aus drei Mitgliedern. ²Die Gliedkirchen können andere Besetzungen vorsehen. ³Vorsitzende und beisitzende Mitglieder müssen zu kirchlichen Ämtern in einer Gliedkirche der Evangelischen Kirche in Deutschland wählbar sein. ⁴Sofern das Kirchengerecht auch für Freikirchen zuständig ist, können auch deren Mitglieder berufen werden. ⁵Für jedes Mitglied wird mindestens ein stellvertretendes Mitglied berufen.



(2)₁ Vorsitzende sowie deren Stellvertreter und Stellvertreterinnen müssen die Befähigung zum Richteramt haben. ₂ Sie dürfen nicht in öffentlich-rechtlichen Dienst- oder privatrechtlichen Dienst- und Arbeitsverhältnissen zu einer kirchlichen Körperschaft oder einer Einrichtung der Diakonie innerhalb der Evangelischen Kirche in Deutschland stehen.

(3) Für die Berufung von Vorsitzenden und deren Stellvertretern oder Stellvertreterinnen soll ein einvernehmlicher Vorschlag der Dienstgeber- und Dienstnehmerseite vorgelegt werden.

(4) Für jede Kammer werden als beisitzende Mitglieder mindestens je ein Vertreter oder eine Vertreterin der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen und ein Vertreter oder eine Vertreterin der Dienstgeber berufen; das Gleiche gilt für die stellvertretenden Mitglieder.

(5) Das Nähere regeln

1. der Rat der Evangelischen Kirche in Deutschland durch Verordnung,
2. die Gliedkirchen für ihren Bereich.

§ 59 Rechtsstellung der Mitglieder des Kirchengerichts

(1)₁ Die Mitglieder des Kirchengerichts sind unabhängig und nur an das Gesetz und ihr Gewissen gebunden. ₂ Sie haben das Verständnis für den Auftrag der Kirche zu stärken und auf eine gute Zusammenarbeit hinzuwirken. ₃ Sie unterliegen der richterlichen Schweigepflicht.

(2) Mitglied des Kirchengerichts kann nicht sein, wer einem kirchenleitenden Organ der Evangelischen Kirche in Deutschland oder einer Gliedkirche sowie den leitenden Organen des Evangelischen Werkes für Diakonie und Entwicklung e.V. oder der gliedkirchlichen Diakonischen Werke angehört.

(3)₁ Die Amtszeit der Mitglieder des Kirchengerichts beträgt sechs Jahre. ₂ Solange eine neue Besetzung nicht erfolgt ist, bleiben die bisherigen Mitglieder im Amt.

(4) Die §§ 19, 21 und § 22 Absatz 1 Satz 1 bis 3 und 5 sowie Absatz 2 gelten entsprechend.



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

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

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

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

§ 60 Zuständigkeit der Kircheng Gerichte

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

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

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

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

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



(6)₁In den Fällen der Mitbestimmung entscheiden die 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.

(7)₁In den Fällen der Nichteinigung über Initiativen der Mitarbeitervertretung (§ 47 Absatz 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 Dienststellenleitung die Umsetzung verweigert.

§ 61 Durchführung des kirchengerichtlichen Verfahrens in erster Instanz

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

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

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

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

(5)₁Der oder die Vorsitzende der Kammer kann den Beteiligten aufgeben, ihr Vorbringen schriftlich vorzubereiten und Beweise anzutreten. ₂Die Kammer entscheidet aufgrund einer von dem oder der Vorsitzenden anberaumten mündlichen Verhandlung, bei der alle Mitglieder der Kammer anwesend sein müssen. ₃Die Kammer tagt öffentlich, sofern nicht nach Feststellung durch die Kammer besondere Gründe den Ausschluss der Öffentlichkeit erfordern. ₄Der Mitarbeitervertretung und der Dienststellenleitung ist in der Verhandlung Gelegenheit zur Äußerung zu geben. ₅Die Kammer soll in jeder Lage des



Verfahrens auf eine gütliche Einigung hinwirken. 6Im Einvernehmen mit den Beteiligten kann von einer mündlichen Verhandlung abgesehen und ein Beschluss im schriftlichen Verfahren gefasst werden.

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

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

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

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

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

§ 62 Verfahrensordnung

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

§ 63 Rechtsmittel

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

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



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

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

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

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

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

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

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

§ 63a Einhaltung auferlegter Verpflichtungen, Ordnungsgeld

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

(2) Stellt das Kirchengericht auf Antrag eines Beteiligten fest, dass die Verpflichtungen nach Absatz 1 nicht erfüllt sind, kann es ein Ordnungsgeld von bis zu 5.000 Euro verhängen.



XII. Abschnitt

Schlussbestimmungen

§ 64 Übernahmebestimmungen

- (1) Die Gliedkirchen können in den Übernahmebestimmungen regeln, dass Maßnahmen abweichend von diesem Kirchengesetz weiterhin der Mitbestimmung unterliegen, soweit Regelungen der Gliedkirchen dies bisher vorsehen.
- (2) Darüber hinaus kann bestimmt werden, dass Maßnahmen, die bisher einem Beteiligungsrecht unterlagen, das in seiner Wirkung nicht über die eingeschränkte Mitbestimmung hinausgeht, der eingeschränkten Mitbestimmung unterworfen werden.

§ 16 MVG-AG

(Geltung für das Diakonische Werk)

1Dieses Kirchengesetz gilt auch für das Diakonische Werk Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz e.V. und seine Mitgliedseinrichtungen, sofern das zuständige Organ des Diakonischen Werkes dies beschließt. 2Soweit das Mitarbeitervertretungsgesetz der Evangelischen Kirche in Deutschland abweichende oder ergänzende Regelungen zulässt und diese gliedkirchliche Rechtsvorschriften erfordern, werden die den besonderen Verhältnissen im Bereich des Diakonischen Werkes Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz e.V. entsprechenden Bestimmungen im Einvernehmen mit dem zuständigen Organ des Diakonischen Werkes Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz e.V. durch Rechtsverordnung der Kirchenleitung erlassen. 3Die Rechtsverordnung kann auch eine von § 14 abweichende Regelung enthalten.



Platz für Notizen:



Platz für Notizen:



Die Hauptmitarbeitervertretung übernimmt keine Verantwortung für Irrtümer und Druckfehler in dieser Version des Mitarbeitervertretungsrechts.
Es gelten die Veröffentlichungen im Amtsblatt und in den digitalen Veröffentlichungen auf kirchenrecht-ekbo.de.

www.hmav.ekbo.de

Herausgeber:

Evangelische Kirche Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz

Hauptmitarbeitervertretung (HMAV)

Georgenkirchstraße 69-70, 10249 Berlin-Friedrichshain

Telefon: 030 / 24344 – 476, FAX: 030 / 24344 – 477

E-Mail: hmav@ekbo.de

Druckfassung: 09/2021

