Kirchengesetz über die Mitarbeitendenvertretungen in der Evangelischen Kirche in Deutschland (MVG-EKD)

In der Bekanntmachung der Neufassung vom 20. Januar 2024 (ABl. EKD S. 1)

berichtigt am 15. Februar 2024 (ABl. EKD S. 39), geändert durch gesetzesvertretende Verordnung vom 8. März 2024 (ABl. EKD S. 43), berichtigt am 15. März 2024 (ABl. EKD S. 44), geändert am 13. November 2024 (ABl. EKD S. 157), berichtigt am 20. Februar 2025 (ABl. 2025 S. 43), zuletzt geändert durch gesetzesvertretende Verordnung vom 12. Dezember 2025 (ABl. EKD S. 169)

Lfd. Nr.	Änderndes Recht	Datum	Fundstelle ABl. EKD	Paragrafen	Art der Änderung
1	Berichtigung	15.02.2024	2024 S. 39	§ 3 Abs. 3 S. 1 § 16 Abs. 2 S. 2 § 19 Abs. 3 S. 3 § 22 Abs. 3 S. 3 § 49 Abs. 4 § 50 § 52	geändert geändert geändert geändert geändert geändert geändert
2	gesetzesvertretende Verordnung	08.03.2024	2024 S. 43	§ 49 Abs. 4 S. 1	geändert
3	Berichtigung	15.03.2024	2024 S. 44	§ 3 Absatz 2 Satz 1 § 51 Satz 2	geändert geändert
4	Kirchengesetz	13.11.2024	2024 S. 157	Überschrift Inhaltsübersicht Präambel §§ 1 bis 13 §§ 15 bis 55a § 55c § 57a § 58 §§ 59a bis 61 §§ 63 bis § 64	neu gefasst neu gefasst neu gefasst neu gefasst neu gefasst neu gefasst neu gefasst neu gefasst neu gefasst neu gefasst

Lfd. Nr.	Änderndes Recht	Datum	Fundstelle ABl. EKD	Paragrafen	Art der Änderung
5	Berichtigung	20.02.2025	2025 S. 43	Inhaltsverzeichnis § 20 Abs. 2	geändert neu eingefügt
6	gesetzesvertretende Verordnung	12.12.2025	2025 S. 169	§ 7 Abs. 1[1] § 11 Abs. 3[1] § 32 [2] § 50 Abs. 1[3] § 50 Abs. 3[1]	neu gefasst neu eingefügt neu gefasst neu gefasst neu gefasst

Inhaltsverzeichnis

Präambel

I. Abschnitt Allgemeine Bestimmungen
§ 1 Grundsatz
§ 2 Mitarbeitende
§ 3 Dienststellen
§ 4 Dienststellenleitungen

II. Abschnitt Bildung und Zusammensetzung der Mitarbeitervertretung
§ 5 Mitarbeitendenvertretungen
§ 6 Gesamtmitarbeitendenvertretungen
§ 6a Verbundmitarbeitendenvertretung im Dienststellenverbund
§ 6b Unternehmensmitbestimmung in diakonischen Einrichtungen
§ 7 Neubildung von Mitarbeitendenvertretungen
§ 8 Zusammensetzung

III. Abschnitt Wahl der Mitarbeitendenvertretung
§ 9 Wahlberechtigung
§ 10 Wählbarkeit
§ 11 Wahlverfahren
§ 12 Wahlvorschläge
§ 13 Wahlschutz, Wahlkosten
§ 14 Anfechtung der Wahl

1 tritt mit Wirkung vom 1. Oktober 2025 in Kraft
2 tritt mit Wirkung zum 1. Mai 2026 in Kraft
3 tritt am Tag nach Erlass der Verordnung in Kraft

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

V. Abschnitt Rechtsstellung der Mitglieder der Mitarbeitendenvertretung
§ 19 Ehrenamt, Behinderungs- und Begünstigungsverbot, Arbeitsbefreiung
§ 20 Freistellung von der Arbeit
§ 21 Abordnungs- und Versetzungsverbot, Kündigungsschutz
§ 22 Schweigepflicht und Datenschutz

VI. Abschnitt Geschäftsführung
§ 23 Vorsitz
§ 23a Ausschüsse
§ 24 Sitzungen
§ 25 Teilnahme an der Sitzung der Mitarbeitendenvertretung
§ 26 Beschlussfassung
§ 27 Sitzungsniederschrift
§ 28 Sprechstunden, Aufsuchen am Arbeitsplatz
§ 29 Geschäftsordnung
§ 30 Sachbedarf, Kosten der Geschäftsführung

VII. Abschnitt Mitarbeitendenversammlung
§ 31 Mitarbeitendenversammlung
§ 32 Aufgaben

VIII. Abschnitt Aufgaben und Befugnisse der Mitarbeitendenvertretung
§ 33 Grundsätze für die Zusammenarbeit
§ 34 Informationsrechte der Mitarbeitendenvertretung
§ 35 Allgemeine Aufgaben der Mitarbeitendenvertretung
§ 36 Dienstvereinbarungen
§ 36a Einigungsstellen
§ 37 Verfahren der Beteiligung der Mitarbeitendenvertretung
§ 38 Mitbestimmung
§ 39 Fälle der Mitbestimmung bei allgemeinen personellen Angelegenheiten
§ 40 Fälle der Mitbestimmung in organisatorischen und sozialen Angelegenheiten
§ 41 Eingeschränkte Mitbestimmung
§ 42 Fälle der eingeschränkten Mitbestimmung in Personalangelegenheiten der privatrechtlich angestellten Mitarbeitenden
§ 43 Fälle der eingeschränkten Mitbestimmung in Personalangelegenheiten der Mitarbeitenden in öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnissen
§ 44 Ausnahmen von der Beteiligung in Personalangelegenheiten

§ 45 Mitberatung
§ 46 Fälle der Mitberatung
§ 47 Initiativrecht der Mitarbeitendenvertretung
§ 48 Beschwerderecht der Mitarbeitendenvertretung

IX. Abschnitt Interessenvertretung besonderer Mitarbeitendengruppen
§ 49 Vertretung der Jugendlichen und der Auszubildenden
§ 50 Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeitenden
§ 51 Aufgaben der Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeitenden
§ 52 Persönliche Rechte und Pflichten der Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeitenden
§ 52a Gesamtschwerbehindertenvertretung
§ 53 Mitwirkung in Werkstätten für behinderte Menschen und in Angelegenheiten weiterer Personengruppen

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

XI. Abschnitt Kirchengerichtlicher Rechtsschutz
§ 56 Kirchengerichtlicher Rechtsschutz
§ 57 Bildung von Kirchengerichten
§ 57a Zuständigkeitsbereich des Kirchengerichts der Evangelischen Kirche in Deutschland
§ 58 Bildung und Zusammensetzung der Kammern
§ 59 Rechtsstellung der Mitglieder des Kirchengerichts
§ 59a Berufung der Richter und Richterinnen des Kirchengerichtshofes der Evangelischen Kirche in Deutschland
§ 60 Zuständigkeit der Kirchengerichte
§ 61 Durchführung des kirchengerichtlichen Verfahrens in erster Instanz
§ 62 Verfahrensordnung
§ 63 Rechtsmittel
§ 63a Einhaltung auferlegter Verpflichtungen, Ordnungsgeld

XII. Abschnitt Schlussbestimmungen
§ 64 Übernahmebestimmungen

Präambel

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

I. Abschnitt
Allgemeine Bestimmungen

§ 1
Grundsatz

(1) Für die Mitarbeitenden 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 Mitarbeitendenvertretungen 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
Mitarbeitende

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

§ 3
Dienststellen

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

(2) [1]Als 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 dies die Mehrheit der Anwesenden in einer Mitarbeitendenversammlung beschließt und darüber Einvernehmen mit der Dienststellenleitung herbeigeführt wird. [2]Ist 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 Partnerin der Mitarbeitendenvertretung. [3]In rechtlich selbstständigen Einrichtungen der Diakonie mit mehr als 2.000 Mitarbeitenden können Teildienststellen abweichend vom Verfahren nach Satz 1 durch Dienstvereinbarung gebildet werden. [4]Besteht eine Gesamtmitarbeitendenvertretung, ist diese Dienstvereinbarungspartnerin der Dienststellenleitung.

(3) [1]Entscheidungen nach Absatz 2 über die Geltung von Dienststellenteilen oder von Einrichtungen der Diakonie als Dienststellen können für die Zukunft vor Einleitung des Wahlverfahrens für die nächste Amtszeit widerrufen werden. [2]Für das Verfahren gilt Absatz 2 entsprechend. [3]Bei Widerruf durch die Mitarbeitenden 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 vor Einleitung des Wahlverfahrens für die nächste Amtszeit widerrufen.

§ 4
Dienststellenleitungen

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

(2) [1]Zur Dienststellenleitung gehören auch die mit der Geschäftsführung beauftragten Personen und ihre ständigen Vertretungen. [2]Daneben 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. [3]Die Personen, die zur Dienststellenleitung gehören, sind der Mitarbeitendenvertretung zu benennen.

II. Abschnitt
Bildung und Zusammensetzung der Mitarbeitendenvertretung

§ 5
Mitarbeitendenvertretungen

(1) [1]In Dienststellen, in denen die Zahl der wahlberechtigten Mitarbeitenden in der Regel mindestens fünf beträgt, von denen mindestens drei wählbar sind, sind Mitarbeitendenvertretungen zu bilden. [2]Das gliedkirchliche Recht kann bestimmen, dass für einzelne Gruppen von Mitarbeitenden gesonderte Mitarbeitendenvertretungen zu bilden sind.

(2) [1]Unabhängig von den Voraussetzungen des Absatzes 1 kann im Rahmen einer Wahlgemeinschaft eine Gemeinsame Mitarbeitendenvertretung für mehrere benachbarte Dienststellen gebildet werden, wenn dies die jeweiligen Mehrheiten der in den Mitarbeitendenversammlungen anwesenden Mitarbeitenden beschließen und darüber Einvernehmen mit den beteiligten Dienststellenleitungen herbeigeführt wird. [2]Die Ablehnung von Seiten der Dienststellenleitung erfordert das Vorliegen eines wichtigen Grundes. [3]Die Bildung einer Gemeinsamen Mitarbeitendenvertretung ist auch über den Bereich einer Gliedkirche hinaus möglich. [4]In einer Dienstvereinbarung ist festzulegen, welches Mitarbeitendenvertretungsrecht zur Anwendung kommen soll.

(3) Die Gliedkirchen können bestimmen, dass für Dienststellen von Kirchenkreisen, Dekanaten, Dekanatsbezirken, Kirchenbezirken oder in anderen Bedarfsfällen Gemeinsame Mitarbeitendenvertretungen 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) [1]Die Gemeinsame Mitarbeitendenvertretung ist zuständig für alle von der Festlegung betroffenen Dienststellen. [2]Partnerinnen der Gemeinsamen Mitarbeitendenvertretung sind die beteiligten Dienststellenleitungen.

(6) [1]Entscheidungen nach Absatz 2 über die Bildung einer Gemeinsamen Mitarbeitendenvertretung können für die Zukunft mit Beginn der nächsten Amtszeit der Mitarbeiten-

denvertretung widerrufen werden. 2Der schriftliche Widerruf durch eine der beteiligten Parteien muss spätestens bis zur Bildung des Wahlvorstandes erfolgen.

§ 6
Gesamtmitarbeitendenvertretungen

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

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

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

(4) 1Zur ersten Sitzung der Gesamtmitarbeitendenvertretung lädt die Mitarbeitendenvertretung der Dienststelle mit der größten Zahl der wahlberechtigten Mitarbeitenden ein. 2Das vorsitzende Mitglied dieser Mitarbeitendenvertretung leitet die Sitzung, bis die Gesamtmitarbeitendenvertretung über den Vorsitz entschieden hat.

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

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

§ 6a
Verbundmitarbeitendenvertretung 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 ge-

geben, wenn Mitarbeitende 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. [3]Auf Grundlage einer Dienstvereinbarung kann eine Verbundmitarbeitendenvertretung auch in anderen Bedarfsfällen eingerichtet werden.

(2) Auf Antrag der Mehrheit der Mitarbeitendenvertretungen ist eine Verbundmitarbeitendenvertretung zu bilden; bei zwei Mitarbeitendenvertretungen genügt ein Antrag.

(3) Die Verbundmitarbeitendenvertretung ist zuständig für die Aufgaben der Mitarbeitendenvertretungen, soweit sie Mitarbeitende aus mehreren oder allen Dienststellen des Dienststellenverbundes betreffen.

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

§ 6b
Unternehmensmitbestimmung in diakonischen Einrichtungen

(1) In diakonischen Einrichtungen (Dienststellen gemäß § 3 und Dienststellenverbünde gemäß § 6a Absatz 1) ab einer Größe von 500 Mitarbeitenden sind die Mitarbeitenden durch eine Vertretung an den Aufgaben des Aufsichtsorgans der Einrichtung zu beteiligen, sofern ein solches gebildet ist.

(2) Näheres bestimmt das Evangelische Werk für Diakonie und Entwicklung durch eine verbindliche verbandliche Regelung, die eine Umsetzungsfrist bis spätestens zum 31. Dezember 2028 einräumen kann.

§ 7
Neubildung von Mitarbeitendenvertretungen

(1) [1]Sofern keine Mitarbeitendenvertretung besteht, wird der Wahlvorstand von der Dienststellenleitung im Einvernehmen mit dem Gesamtausschuss der Gliedkirche oder des gliedkirchlichen Diakonischen Werkes unverzüglich bestellt. [2]Kommt die Neubildung einer Mitarbeitendenvertretung nicht zustande, so ist auf Antrag von mindestens drei Wahlberechtigten die Dienststelle verpflichtet, erneut einen Wahlvorstand im Einvernehmen mit dem Gesamtausschuss zu berufen, spätestens jedoch nach Ablauf eines Jahres.

(2) Wird die Neubildung einer Mitarbeitendenvertretung dadurch erforderlich, dass Dienststellen gespalten oder zusammengelegt worden sind, so bleiben bestehende Mitarbeitendenvertretungen für die jeweiligen Mitarbeitenden zuständig, bis die neue Mitarbeitendenvertretung 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 Mitarbeitendenvertretung solange im Amt, wie dies zur Wahrnehmung der mit

der Organisationsänderung im Zusammenhang stehenden Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte erforderlich ist.

§ 8
Zusammensetzung

(1) [1]Die Mitarbeitendenvertretung 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.

(1a) [1]Stehen nicht ausreichend Mitarbeitende zur Verfügung, die sich zur Wahl stellen, besteht die Mitarbeitendenvertretung für die Dauer der nächsten Amtszeit mit der Zahl von Mitgliedern des nächstniedrigeren Staffelwertes nach Absatz 1. [2]Eine Nachwahl ist in den ersten drei Jahren der Amtszeit möglich.

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

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

III. Abschnitt
Wahl der Mitarbeitendenvertretung

§ 9
Wahlberechtigung

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

(2) Wer zu einer anderen Dienststelle abgeordnet oder ihr zugewiesen ist, wird dort nach Ablauf von drei Monaten wahlberechtigt; zum gleichen Zeitpunkt erlischt das Wahlrecht in der bisherigen Dienststelle für die Dauer der Abordnung oder Zuweisung.

(3) [1]Nicht wahlberechtigt sind Mitarbeitende, die am Wahltag aufgrund einer Altersteilzeitvereinbarung freigestellt oder seit mehr als drei Monaten und für wenigstens weitere drei Monate beurlaubt sind. [2]Nicht wahlberechtigt sind daneben Mitglieder der Dienststellenleitung und die Personen nach § 4 Absatz 2, es sei denn, dass sie nach Gesetz oder Satzung als Mitarbeitende in die leitenden oder aufsichtführenden Organe gewählt oder entsandt worden sind. [3]Die Regelungen der Sätze 1 und 2 gelten nicht für Mitarbeitende, die sich am Wahltag in Elternzeit befinden.

§ 10
Wählbarkeit

(1) [1]Wählbar sind alle Wahlberechtigten nach § 9, die am Wahltag der Dienststelle seit mindestens sechs Monaten angehören. [2]Besteht die Dienststelle bei Erlass des Wahlausschreibens noch nicht länger als sechs Monate, so sind auch diejenigen wählbar, die zu diesem Zeitpunkt Mitarbeitende 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 Mitarbeitenden in das Leitungsorgan der Dienststelle gewählt worden sind.

§ 11
Wahlverfahren

(1) [1]Die Mitglieder der Mitarbeitendenvertretung werden in gleicher, freier, geheimer und unmittelbarer Wahl gemeinsam und nach den Grundsätzen der Mehrheitswahl (Persönlichkeitswahl) gewählt. [2]Die Wahlberechtigten haben das Recht, Wahlvorschläge zu machen. [3]Für Dienststellen mit in der Regel nicht mehr als 100 Wahlberechtigten soll ein vereinfachtes Wahlverfahren (Wahl in der Versammlung der wahlberechtigten Mitarbeitenden) vorgesehen werden. [4]Die 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).

(3) Bestellungen, Berufungen oder Wahlen von Wahlvorständen, die bis zum 1. Mai 2026 auf der Grundlage der Wahlordnung zum Kirchengesetz über Mitarbeitendenvertretungen in der Evangelischen Kirche in Deutschland in der Fassung der Bekanntmachung vom 12. September 2025 erfolgt sind, bleiben wirksam, auch wenn sie in Abweichung von § 32 Absatz 2 durchgeführt wurden.

§ 12
Wahlvorschläge

[1]Bei den Wahlvorschlägen soll angestrebt werden, dass die Mitarbeitenden der verschiedenen in der Dienststelle vertretenen Berufsgruppen und Arbeitsbereiche entsprechend ihren Anteilen in der Dienststelle angemessen berücksichtigt werden. [2]Dabei soll auch die Ausgewogenheit des Geschlechterverhältnisses beachtet werden.

§ 13
Wahlschutz, Wahlkosten

(1) [1]Niemand darf die Wahl der Mitarbeitendenvertretung behindern oder in unlauterer Weise beeinflussen. [2]Insbesondere 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 einer Person, die sich zur Wahl stellt, ist ohne dessen oder ihre Zustimmung bis zur Dauer von sechs Monaten nach Bekanntgabe des Wahlergebnisses unzulässig.

(3) [1]Die Kündigung eines Mitgliedes des Wahlvorstandes ist vom Zeitpunkt seiner Bestellung an, die Kündigung einer Person, die sich zur Wahl stellt, vom Zeitpunkt der Aufstellung des Wahlvorschlages an nur zulässig, wenn Tatsachen vorliegen, die die Dienstgeberin bzw. den Dienstgeber zur außerordentlichen Kündigung berechtigen. [2]Satz 1 gilt für eine Dauer von sechs Monaten nach Bekanntgabe des Wahlergebnisses entsprechend. [3]Die außerordentliche Kündigung bedarf der Zustimmung der Mitarbeitendenvertretung. [4]§ 38 Absatz 3 und 4 gilt mit der Maßgabe entsprechend, dass die Dienststellenleitung die Frist bis auf drei Arbeitstage verkürzen kann. [5]Der 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 Mitarbeitendenvertretung werden die Kosten der Wahl auf die einzelnen Dienststellen im Verhältnis der Anzahl ihrer Mitarbeitenden umgelegt, sofern keine andere Verteilung der Kosten vorgesehen wird.

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

§ 14
Anfechtung der Wahl

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

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

IV. Abschnitt
Amtszeit

§ 15
Amtszeit

(1) Die Amtszeit der Mitarbeitendenvertretung beträgt vier Jahre.

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

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

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

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

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

a) (weggefallen)

b) die Mitarbeitendenvertretung mit den Stimmen der Mehrheit der Mitglieder ihren Rücktritt beschlossen hat,

c) die Mitarbeitendenvertretung nach § 17 aufgelöst worden ist.

(2) [1]In den Fällen des Absatzes 1 ist unverzüglich das Verfahren für die Neuwahl einzuleiten. [2]Bis zum Abschluss der Neuwahl nimmt die bisherige Mitarbeitendenvertretung die Aufgaben der Mitarbeitendenvertretung kommissarisch wahr, sofern die Neuwahl aufgrund von Absatz 1 Buchstabe b erfolgt und nicht die Gesamtmitarbeitendenvertretung nach § 6 Absatz 2 Satz 2 zuständig ist.

(3) [1]Die Mitarbeitendenvertretung 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. [2]Für die Nachwahl gelten die Vorschriften über das Wahlverfahren entsprechend. [3]Hat die Amtszeit der Mitarbeitendenvertretung 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 Mitarbeitendenvertretung

Auf schriftlichen Antrag eines Viertels der Wahlberechtigten, der Mitarbeitendenvertretung oder der Dienststellenleitung kann kirchengerichtlich der Ausschluss eines Mitgliedes der Mitarbeitendenvertretung oder die Auflösung der Mitarbeitendenvertretung 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) [1]Die Mitgliedschaft in der Mitarbeitendenvertretung 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.

[2]Abweichend von Satz 1 Buchstabe d erlischt die Mitgliedschaft nicht, wenn übergangslos ein neues Dienst- oder Arbeitsverhältnis zu einer anderen Dienstherrin oder Dienstgeberin bzw. einem anderen Dienstgeber begründet wird, der zum Zuständigkeitsbereich derselben Mitarbeitendenvertretung gehört.

(2) Die Mitgliedschaft in der Mitarbeitendenvertretung 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 Mitarbeitendenvertretung 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 Mitarbeitendenvertretung nach, die bei der vorhergehenden Wahl die nächstniedrigere Stimmenzahl erreicht hat.

(4) Das Ersatzmitglied nach Absatz 3 tritt auch dann in die Mitarbeitendenvertretung ein, wenn ein Mitglied verhindert ist, an einer Sitzung teilzunehmen.

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

V. Abschnitt
Rechtsstellung der Mitglieder der Mitarbeitendenvertretung

§ 19
Ehrenamt, Behinderungs- und Begünstigungsverbot, Arbeitsbefreiung

(1) [1]Die Mitglieder der Mitarbeitendenvertretung üben ihr Amt unentgeltlich als Ehrenamt aus. [2]Sie 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) [1]Die für die Tätigkeit notwendige Zeit ist den Mitgliedern der Mitarbeitendenvertretung ohne Minderung ihrer Bezüge innerhalb der allgemeinen Arbeitszeit zu gewähren, soweit die Aufgaben nicht in der Zeit der Freistellung nach § 20 erledigt werden können. [2]Ist einem Mitglied der Mitarbeitendenvertretung 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. [3]Dabei sind die besonderen Gegebenheiten des Dienstes und der Dienststelle zu berücksichtigen. [4]Soweit erforderlich soll die Dienststellenleitung für eine Ersatzkraft sorgen. [5]Können die Aufgaben der Mitarbei-

tendenvertretung aus dienstlichen Gründen nicht innerhalb der Arbeitszeit wahrgenommen werden, so ist hierfür auf Antrag Freizeitausgleich zu gewähren.

(3) [1]Den Mitgliedern der Mitarbeitendenvertretung ist für die Teilnahme an Tagungen und Lehrgängen, die ihnen für die Tätigkeit in der Mitarbeitendenvertretung 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. [2]Berücksichtigt wird die tatsächliche zeitliche Inanspruchnahme, höchstens aber bis zur täglichen Arbeitszeit Vollbeschäftigter. [3]Über die Verteilung des Anspruchs auf Arbeitsbefreiung zur Teilnahme an Fortbildungen und Lehrgängen auf die Mitglieder kann die Mitarbeitendenvertretung abweichend von Satz 1 entscheiden, sofern die Summe aller Ansprüche nach Satz 1 nicht überschritten wird. [4]Die 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 Mitarbeitendenvertretung von der Arbeit soll eine Dienstvereinbarung zwischen der Mitarbeitendenvertretung und der Dienststellenleitung für die Dauer der Amtszeit der Mitarbeitendenvertretung getroffen werden.

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

151-300 Mitarbeitenden	ein Mitglied der Mitarbeitendenvertretung
301-600 Mitarbeitenden	zwei Mitglieder der Mitarbeitendenvertetung
601-1.000 Mitarbeitenden	vier Mitglieder der Mitarbeitendenvertretung,

mehr als insgesamt 1.000 Mitarbeitenden je angefangene 500 ein weiteres Mitglied der Mitarbeitendenvertretung jeweils mit der Hälfte der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit Vollbeschäftigter freizustellen. [2]Maßgeblich ist die Zahl der wahlberechtigten Mitarbeitenden nach § 9. Satz 1 gilt nicht für die Wahrnehmung von Aufgaben als Mitglied der Gesamtmitarbeitendenvertretung (§ 6) sowie des Gesamtausschusses (§ 54).

(3) Anstelle von je zwei nach Absatz 2 freizustellenden Mitgliedern ist auf Antrag der Mitarbeitendenvertretung ein Mitglied ganz freizustellen.

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

§ 21
Abordnungs- und Versetzungsverbot, Kündigungsschutz

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

(2) [1]Einem Mitglied der Mitarbeitendenvertretung darf nur gekündigt werden, wenn Tatsachen vorliegen, die die Dienstgeberin bzw. den Dienstgeber zur außerordentlichen Kündigung berechtigen. [2]Die außerordentliche Kündigung bedarf der Zustimmung der Mitarbeitendenvertretung oder der Zustimmung des Ersatzmitgliedes, falls die Mitarbeitendenvertretung nur aus einer Person besteht. [3]Die 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 gilt mit der Maßgabe entsprechend, dass die Dienststellenleitung die Frist bis auf drei Arbeitstage verkürzen kann. [5]Ist die Frist nach Maßgabe des Satzes 4 verkürzt, gilt die Zustimmung im Fall der Erörterung innerhalb dieser verkürzten Frist als erteilt, wenn die Mitarbeitendenvertretung sie nicht schriftlich verweigert.

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

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

(3) [1]Die Mitarbeitendenvertretung hat für die Einhaltung des Datenschutzes in den Angelegenheiten ihrer Geschäftsführung zu sorgen. [2]Bei der Verarbeitung personenbezogener Daten hat die Mitarbeitendenvertretung die Vorschriften über den Datenschutz einzuhalten. [3]Soweit die Mitarbeitendenvertretung zur Erfüllung der in ihrer Zuständigkeit liegenden Aufgaben personenbezogene Daten verarbeitet, ist die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber die für die Verarbeitung verantwortliche Stelle im Sinne der datenschutzrechtlichen Vorschriften. [4]Dienststellenleitung und Mitarbeitendenvertretung unterstützen sich gegenseitig bei der Einhaltung der datenschutzrechtlichen Vorschriften. [5]Beauftragte für den Datenschutz sind gegenüber der Dienstgeberin bzw. dem Dienstgeber zur Verschwiegenheit verpflichtet über Informationen, die Rückschlüsse auf den Meinungsbildungsprozess der Mitarbeitendenvertretung zulassen. [6]Dies gilt auch im Hinblick auf das Verhältnis von Beauftragten für den Datenschutz zur Dienstgeberin bzw. zum Dienstgeber.

VI. Abschnitt
Geschäftsführung

§ 23
Vorsitz

(1) [1]Die Mitarbeitendenvertretung entscheidet in geheimer Wahl über den Vorsitz. [2]Das vorsitzende Mitglied führt die laufenden Geschäfte und vertritt die Mitarbeitendenvertretung im Rahmen der von ihr gefassten Beschlüsse. [3]Zu Beginn der Amtszeit legt die Mitarbeitendenvertretung die Reihenfolge der Vertretung im Vorsitz fest. [4]Die Reihenfolge ist der Dienststellenleitung schriftlich mitzuteilen.

(2) Soweit die Mitarbeitendenvertretung nur aus einer Person besteht, übernimmt die Stellvertretung die Person, die bei der Wahl die nächstniedrigere Stimmenzahl erhalten hat; mit dieser können alle Angelegenheiten der Mitarbeitendenvertretung beraten werden.

§ 23a
Ausschüsse

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

Dreiviertelmehrheit der Mitglieder der Mitarbeitendenvertretung. [3]Die Übertragung und der Widerruf sind der Dienststellenleitung schriftlich anzuzeigen.

(2) [1]In rechtlich selbstständigen Einrichtungen der Diakonie mit je mehr als 150 Mitarbeitenden kann die Mitarbeitendenvertretung die Bildung eines Ausschusses für Wirtschaftsfragen beschließen. [2]Der Ausschuss für Wirtschaftsfragen hat die Aufgabe, die Mitarbeitendenvertretung über wirtschaftliche Angelegenheiten zu unterrichten. [3]Die 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. [4]Zu den wirtschaftlichen Angelegenheiten gehören insbesondere die Angelegenheiten nach § 34 Absatz 2. Die Dienststellenleitung ist verpflichtet, auf dieser Grundlage mit dem Ausschuss für Wirtschaftsfragen mindestens einmal im Jahr, auf ein mit Gründen versehenes Verlangen der Mitarbeitendenvertretung einmal im Kalendervierteljahr, über die wirtschaftliche Lage der Einrichtung zu beraten. [5]Sie kann eine Person nach § 4 Absatz 2 mit der Wahrnehmung dieser Aufgabe beauftragen. [6]Der Ausschuss für Wirtschaftsfragen kann im erforderlichen Umfang Sachverständige aus der Dienststelle hinzuziehen. [7]Für 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 Mitarbeitendenvertretung zur Vornahme der nach § 23 Absatz 1 vorgesehenen Wahlen einzuberufen und die Sitzung zu leiten, bis die Mitarbeitendenvertretung über ihren Vorsitz entschieden hat.

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

(3) [1]Das vorsitzende Mitglied hat eine Sitzung einzuberufen und einen Gegenstand auf die Tagesordnung zu setzen, wenn dies ein Viertel der Mitglieder der Mitarbeitendenvertretung oder die Dienststellenleitung beantragt. [2]Dies gilt auch bei Angelegenheiten, die Schwerbehinderte oder jugendliche Mitarbeitende betreffen, wenn die Vertrauensperson

der Schwerbehinderten oder die Vertretung der Jugendlichen und Auszubildenden dies beantragt und die Behandlung des Gegenstandes keinen Aufschub duldet.

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

§ 25
Teilnahme an der Sitzung der Mitarbeitendenvertretung

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

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

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

§ 26
Beschlussfassung

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

(2) [1]Die Mitarbeitendenvertretung fasst ihre Beschlüsse mit der Mehrheit der bei der Abstimmung anwesenden Mitglieder. [2]Bei Stimmengleichheit ist ein Antrag abgelehnt. [3]Die Mitarbeitendenvertretung kann in ihrer Geschäftsordnung bestimmen, dass Beschlüsse im Umlaufverfahren gefasst werden können, sofern dabei Einstimmigkeit erzielt wird. [4]Beschlüsse nach Satz 3 sind spätestens in der Niederschrift der nächsten Sitzung im Wortlaut festzuhalten. [5]Die Teilnahme einzelner oder aller Mitglieder an Sitzungen der Mitarbeitendenvertretung kann im Ausnahmefall auch mittels Video- und Telefonkonferenz erfolgen, wenn kein Mitglied der Mitarbeitendenvertretung unverzüglich nach Bekanntgabe der Absicht zur Durchführung der Sitzung mittels Video- oder Telefonkonferenz diesem Verfahren widerspricht. [6]Es ist sicherzustellen, dass Dritte vom Inhalt der Sitzung keine Kenntnis nehmen können. [7]Eine Aufzeichnung der Sitzung ist unzulässig. [8]Mitglieder der Mitarbeitendenvertretung, die mittels Video- oder Telefonkonferenz teilnehmen, gelten

als anwesend im Sinne des Absatzes 1 Satz 1. Vor Beginn der Sitzung hat das vorsitzende Mitglied die Identität der zugeschalteten Mitglieder festzustellen und deren Namen in die Anwesenheitsliste einzutragen. [9]§ 25 gilt für Sitzungen mittels Video- oder Telefonkonferenz entsprechend.

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

a) ihnen selbst oder ihren nächsten Angehörigen (Eltern, Ehegatten, Personen mit denen sie eine eingetragene Lebenspartnerschaft geschlossen haben, Kindern und Geschwistern),

b) einer von ihnen kraft Gesetzes oder Vollmacht vertretenen natürlichen oder juristischen Person

einen Vor- oder Nachteil bringen kann.

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

§ 27
Sitzungsniederschrift

(1) [1]Über jede Sitzung der Mitarbeitendenvertretung 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. [2]Die Niederschrift ist von dem vorsitzenden Mitglied der Mitarbeitendenvertretung oder des Ausschusses und einem weiteren Mitglied der Mitarbeitendenvertretung zu unterzeichnen.

(2) Hat die Dienststellenleitung an einer Sitzung der Mitarbeitendenvertretung 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) [1]Die Mitarbeitendenvertretung kann Sprechstunden während der Arbeitszeit einrichten. [2]Ort und Zeit bestimmt sie im Einvernehmen mit der Dienststellenleitung. [3]Die Mitarbeitendenvertretung entscheidet, ob und inwieweit Sprechstunden digital durchgeführt werden.

(2) Die Mitglieder der Mitarbeitendenvertretung haben das Recht, Mitarbeitende 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 Mitarbeitendenvertretung erforderlich ist, hat keine Minderung der Bezüge zur Folge.

§ 29
Geschäftsordnung

Einzelheiten der Geschäftsführung kann die Mitarbeitendenvertretung in einer Geschäftsordnung regeln.

§ 30
Sachbedarf, Kosten der Geschäftsführung

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

(2) [1]Die durch die Tätigkeit der Mitarbeitendenvertretung entstehenden erforderlichen Kosten trägt die Dienststelle, bei der die Mitarbeitendenvertretung gebildet ist. [2]Erforderliche Kosten für die Beiziehung sachkundiger Personen nach § 25 Absatz 2 und § 31 Absatz 3 werden von der Dienststelle übernommen; sie sind dieser vorher rechtzeitig anzuzeigen.

(3) [1]Bei Gemeinsamen Mitarbeitendenvertretungen werden die Kosten von den beteiligten Dienststellen entsprechend dem Verhältnis der Anzahl ihrer Mitarbeitenden getragen. [2]Die Gliedkirchen können andere Regelungen vorsehen.

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

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

VII. Abschnitt
Mitarbeitendenversammlung

§ 31
Mitarbeitendenversammlung

(1) [1]Die Mitarbeitendenversammlung besteht aus allen Mitarbeitenden der Dienststelle, soweit sie nicht zur Dienststellenleitung gehören. [2]Sie wird von dem vorsitzenden Mitglied der Mitarbeitendenvertretung einberufen und geleitet; sie ist nicht öffentlich. [3]Die Einla-

dung hat unter Angabe der Tagesordnung mindestens eine Woche vor dem Termin zu erfolgen. [4]Zeit und Ort der Mitarbeitendenversammlung sind mit der Dienststellenleitung abzusprechen.

(2) [1]Die Mitarbeitendenvertretung hat mindestens einmal in jedem Jahr ihrer Amtszeit eine ordentliche Mitarbeitendenversammlung einzuberufen und in ihr einen Tätigkeitsbericht zu erstatten. [2]Die Mitarbeitendenvertretung kann bis zu zwei weitere ordentliche Mitarbeitendenversammlungen in dem jeweiligen Jahr der Amtszeit einberufen. [3]Weiterhin ist das vorsitzende Mitglied der Mitarbeitendenvertretung berechtigt und auf Antrag eines Viertels der Wahlberechtigten verpflichtet, eine außerordentliche Mitarbeitendenversammlung einzuberufen und den Gegenstand, dessen Beratung beantragt ist, auf die Tagesordnung zu setzen.

(2a) Die Mitarbeitendenvertretung kann darüber entscheiden, ob und inwieweit die Mitarbeitendenversammlung digital durchgeführt wird.

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

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

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

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

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

§ 32
Aufgaben

[1]Die Mitarbeitendenversammlung nimmt den Tätigkeitsbericht der Mitarbeitendenvertretung entgegen und erörtert Angelegenheiten, die zum Aufgabenbereich der Mitarbeitendenvertretung gehören. [2]Sie kann Anträge an die Mitarbeitendenvertretung stellen und zu Beschlüssen der Mitarbeitendenvertretung Stellung nehmen. [3]Die Mitarbeitendenvertretung ist an die Stellungnahme der Mitarbeitendenversammlung nicht gebunden.

VIII. Abschnitt
Aufgaben und Befugnisse der Mitarbeitendenvertretung

§ 33
Grundsätze für die Zusammenarbeit

(1) [1]Mitarbeitendenvertretung und Dienststellenleitung sind verpflichtet, sich gegenseitig bei der Erfüllung ihrer Aufgaben zu unterstützen, und arbeiten vertrauensvoll und partnerschaftlich zusammen. [2]Sie informieren sich gegenseitig über Angelegenheiten, die die Dienstgemeinschaft betreffen. [3]Sie achten darauf, dass alle Mitarbeitenden 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) [1]Mitarbeitendenvertretung und Dienststellenleitung müssen mindestens einmal im Halbjahr zur Besprechung allgemeiner Fragen des Dienstbetriebes und der Dienstgemeinschaft und zum Austausch von Vorschlägen und Anregungen zusammenkommen. [2]In der Besprechung sollen auch Fragen der Gleichstellung und der Gemeinschaft in der Dienststelle erörtert werden. [3]Sofern eine Gemeinsame Mitarbeitendenvertretung nach § 5 Absatz 2 besteht, findet die Besprechung nach Satz 1 mit allen beteiligten Dienststellenleitungen einmal im Jahr statt.

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

§ 34
Informationsrechte der Mitarbeitendenvertretung

(1) [1]Die Mitarbeitendenvertretung ist zur Durchführung ihrer Aufgaben rechtzeitig und umfassend zu unterrichten. [2]Die Dienststellenleitung soll die Mitarbeitendenvertretung

bereits während der Vorbereitung von Entscheidungen informieren und die Mitarbeitendenvertretung, insbesondere bei organisatorischen oder sozialen Maßnahmen, frühzeitig an den Planungen beteiligen. [3]In diesem Rahmen kann die Mitarbeitendenvertretung insbesondere an den Beratungen von Ausschüssen und Kommissionen beteiligt werden.

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

[3]Besteht eine Gesamtmitarbeitendenvertretung, ist diese zu informieren.

(2a) [1]Die Mitarbeitendenvertretung kann verlangen, dass sie zweimal im Jahr durch zwei ihrer Mitglieder Einsicht in Bruttoentgeltlisten nehmen kann. [2]Die Bruttoentgeltlisten enthalten die Namen der Mitarbeitenden, deren Grundentgelte sowie die tariflichen und außertariflichen in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen.

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

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

§ 35
Allgemeine Aufgaben der Mitarbeitendenvertretung

(1) [1]Die Mitarbeitendenvertretung hat die beruflichen, wirtschaftlichen und sozialen Belange der Mitarbeitenden zu fördern. [2]Sie 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 der Mitarbeitenden, persönliche Anliegen der Dienststellenleitung selbst vorzutragen, soll sich die Mitarbeitendenvertretung der Probleme annehmen und die Interessen auf Veranlassung der Mitarbeitenden, sofern sie diese für berechtigt hält, bei der Dienststellenleitung vertreten.

(3) Die Mitarbeitendenvertretung soll insbesondere

a) Maßnahmen anregen, die der Arbeit in der Dienststelle und ihren Mitarbeitenden dienen,

b) dafür eintreten, dass die arbeits-, sozial- und dienstrechtlichen Bestimmungen, Dienstvereinbarungen und Anordnungen eingehalten werden,

c) Beschwerden, Anfragen und Anregungen von Mitarbeitenden 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 Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit fördern,

g) die Entgeltgleichheit zwischen den Geschlechtern überwachen,

h) die Integration ausländischer Mitarbeitender fördern,

i) Maßnahmen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes und des betrieblichen Umweltschutzes fördern.

(4) Werden Beschwerden nach Absatz 3 Buchstabe c in einer Sitzung der Mitarbeitendenvertretung erörtert, hat die beschwerdeführende Person das Recht, vor einer Entscheidung von der Mitarbeitendenvertretung gehört zu werden.

(5) Mitarbeitende können bei Personalgesprächen ein Mitglied der Mitarbeitendenvertretung hinzuziehen.

§ 36
Dienstvereinbarungen

(1) [1]Mitarbeitendenvertretung und Dienststellenleitung können Dienstvereinbarungen abschließen. [2]Dienstvereinbarungen dürfen Regelungen weder erweitern, einschränken noch ausschließen, die auf Rechtsvorschriften, insbesondere Beschlüssen der Arbeitsrechtlichen Kommission, Tarifverträgen und Entscheidungen des Schlichtungsausschusses nach dem Arbeitsrechtsregelungsgesetz oder allgemeinverbindlichen Richtlinien der Kirche beruhen. [3]Arbeitsentgelte 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) Wenn in der Dienstvereinbarung Rechte für die Mitarbeitenden begründet werden, ist darin in der Regel festzulegen, inwieweit diese Rechte bei Außerkrafttreten der Dienstvereinbarung fortgelten sollen. Eine darüber hinausgehende Nachwirkung ist ausgeschlossen.

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

§ 36a
Einigungsstellen

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

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

(3) [1]Die Einigungsstelle besteht aus je zwei beisitzenden Mitgliedern, die von der Mitarbeitendenvertretung und der Dienststellenleitung bestellt werden, sowie einem vorsitzenden Mitglied, das das Amt unparteiisch ausübt. [2]Das vorsitzende Mitglied wird gemeinsam von der Mitarbeitendenvertretung und der Dienststellenleitung bestellt. [3]Kommt eine einvernehmliche Bestellung nicht zu Stande, entscheidet auf Antrag das Kirchengericht über die Bestellung.

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

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

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

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

§ 38
Mitbestimmung

(1) [1]Soweit eine Maßnahme der Mitbestimmung der Mitarbeitendenvertretung unterliegt, darf sie erst vollzogen werden, wenn die Zustimmung der Mitarbeitendenvertretung vorliegt oder kirchengerichtlich ersetzt worden ist oder die Einigungsstelle nach § 36a entschieden hat. [2]Eine der Mitbestimmung unterliegende Maßnahme ist unwirksam, wenn die Mitarbeitendenvertretung nicht beteiligt worden ist. [3]Abweichend von Satz 2 ist ein Arbeitsvertrag wirksam; die Mitarbeitendenvertretung kann jedoch verlangen, dass der Mitarbeitende so lange nicht beschäftigt wird, bis eine Einigung zwischen Mitarbeitenden-

vertretung und Dienststellenleitung erzielt ist oder die fehlende Einigung kirchengerichtlich ersetzt wurde.

(2) [1]Die Dienststellenleitung unterrichtet die Mitarbeitendenvertretung von der beabsichtigten Maßnahme und beantragt deren Zustimmung. [2]Auf Verlangen der Mitarbeitendenvertretung ist die beabsichtigte Maßnahme mit ihr zu erörtern.

(3) [1]Die Maßnahme gilt als gebilligt, wenn die Mitarbeitendenvertretung nicht innerhalb von zwei Wochen schriftlich die Zustimmung verweigert oder eine mündliche Erörterung beantragt. [2]Die Dienststellenleitung kann die Frist in dringenden Fällen bis auf drei Arbeitstage abkürzen. [3]Die Frist beginnt mit dem Zugang der Mitteilung an das vorsitzende Mitglied der Mitarbeitendenvertretung. [4]Die Dienststellenleitung kann im Einzelfall die Frist auf Antrag der Mitarbeitendenvertretung verlängern. [5]Die Mitarbeitendenvertretung hat eine Verweigerung der Zustimmung gegenüber der Dienststellenleitung schriftlich zu begründen. [6]Im Fall der Erörterung gilt die Zustimmung als erteilt, wenn die Mitarbeitendenvertretung die Zustimmung nicht innerhalb von zwei Wochen nach dem Abschluss der Erörterung schriftlich verweigert. [7]Die Erörterung ist abgeschlossen, wenn dies durch die Mitarbeitendenvertretung oder die Dienststellenleitung schriftlich mitgeteilt wird.

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

(5) [1]Die Dienststellenleitung kann bei Maßnahmen, die keinen Aufschub dulden, bis zur endgültigen Entscheidung vorläufige Regelungen treffen. [2]Vorläufige Regelungen dürfen die Durchführung einer anderen endgültigen Entscheidung nicht hindern. [3]Die Dienststellenleitung hat der Mitarbeitendenvertretung 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 Mitarbeitendenvertretung 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 Teilnehmendenauswahl,

d) Auswahl der Teilnehmenden an Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen,

e) Einführung sowie Grundsätze der Durchführung von Mitarbeitenden-Jahresgesprächen,

f) Aufstellung von Grundsätzen für die Stellenausschreibung.

§ 40
Fälle der Mitbestimmung in organisatorischen und sozialen Angelegenheiten

Die Mitarbeitendenvertretung hat in folgenden Fällen ein Mitbestimmungsrecht:

a) Bestellung und Abberufung von Vertrauens- und Betriebsärztinnen und -ärzten 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) Einführung und Ausgestaltung mobiler Arbeit, die mittels Informations- und Kommunikationstechnik erbracht wird,

j) Maßnahmen zur Hebung der Arbeitsleistung und zur Erleichterung des Arbeitsablaufs,

k) Einführung und Anwendung von Maßnahmen oder technischen Einrichtungen, die dazu geeignet sind, das Verhalten oder die Leistung der Mitarbeitenden zu überwachen,

l) Regelung der Ordnung in der Dienststelle (Haus- und Betriebsordnungen) und des Verhaltens der Mitarbeitenden im Dienst,

m) Planung und Durchführung von Veranstaltungen für die Mitarbeitenden,

n) Grundsätze für die Gewährung von Unterstützungen oder sonstigen Zuwendungen, auf die kein Rechtsanspruch besteht,

o) Zuweisung von Mietwohnungen oder Pachtland an Mitarbeitende, wenn die Dienststelle darüber verfügt, sowie allgemeine Festsetzung der Nutzungsbedingungen und die Kündigung des Nutzungsverhältnisses,

p) Grundsätze über das betriebliche Vorschlagswesen.

§ 41
Eingeschränkte Mitbestimmung

(1) Die Mitarbeitendenvertretung darf in den Fällen der eingeschränkten Mitbestimmung (§§ 42 und 43) mit Ausnahme des Falls des § 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 die durch die Maßnahme betroffene Person oder andere Mitarbeitende 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 Fall des § 42 Buchstabe b (ordentliche Kündigung nach Ablauf der Probezeit) darf die Mitarbeitendenvertretung 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 Mitarbeitenden

Die Mitarbeitendenvertretung hat in den folgenden Personalangelegenheiten der privatrechtlich angestellten Mitarbeitenden 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 Mitarbeitendenvertretung 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 Mitarbeitenden in öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnissen

Die Mitarbeitendenvertretung hat in den folgenden Personalangelegenheiten der Mitarbeitenden 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 einer anderen Dienstgeberin bzw. einem anderen Dienstgeber im Geltungsbereich dieses Kirchengesetzes, wobei in diesen Fällen die Mitarbeitendenvertretung 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 der Person im Kirchenbeamtenverhältnis,

r) Versetzung in den Wartestand oder einstweiligen Ruhestand gegen den Willen der Person im Kirchenbeamtenverhältnis.

§ 44
Ausnahmen von der Beteiligung in Personalangelegenheiten

[1]Eine Beteiligung in Personalangelegenheiten der Personen nach § 4 findet nicht statt mit Ausnahme der von der Mitarbeitendenvertretung nach Gesetz oder Satzung in leitende Organe entsandten Mitglieder. [2]Daneben 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. [3]Die Gliedkirchen können Näheres bestimmen.

§ 45
Mitberatung

(1) [1]In den Fällen der Mitberatung ist der Mitarbeitendenvertretung eine beabsichtigte Maßnahme rechtzeitig vor der Durchführung bekannt zu geben und auf Verlangen mit ihr zu erörtern. [2]Die Mitarbeitendenvertretung kann die Erörterung nur innerhalb von zwei Wochen nach Bekanntgabe der beabsichtigten Maßnahme verlangen. [3]In den Fällen des § 46 Buchstabe b kann die Dienststellenleitung die Frist bis auf drei Arbeitstage verkürzen. [4]Äußert sich die Mitarbeitendenvertretung 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. [5]Die Fristen beginnen mit Zugang der Mitteilung an das vorsitzende Mitglied der Mitarbeitendenvertretung. [6]Im Einzelfall können die Fristen auf Antrag der Mitarbeitendenvertretung von der Dienst-

stellenleitung verlängert werden. [7]Im Fall einer Nichteinigung hat die Dienststellenleitung oder die Mitarbeitendenvertretung die Erörterung für beendet zu erklären. [8]Die Dienststellenleitung hat eine abweichende Entscheidung gegenüber der Mitarbeitendenvertretung schriftlich zu begründen. [9]Im Fall der außerordentlichen Kündigung gilt dies mit der Maßgabe, dass die Dienststellenleitung eine abweichende Entscheidung gegenüber der Mitarbeitendenvertretung innerhalb eines Monats nach Durchführung der Maßnahme schriftlich zu begründen hat.

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

§ 46
Fälle der Mitberatung

Die Mitarbeitendenvertretung 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 Mitarbeitendenvertretung der abgebenden Dienststelle besteht,

e) Aufstellung von Grundsätzen für die Bemessung des Personalbedarfs,

f) dauerhafte Vergabe von Arbeitsbereichen an Dritte, die bisher von Mitarbeitenden der Dienststelle wahrgenommen werden.

§ 47
Initiativrecht der Mitarbeitendenvertretung

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

(2) [1]Kommt in den Fällen des Absatzes 1, in denen die Mitarbeitendenvertretung ein Mitbestimmungsrecht oder ein eingeschränktes Mitbestimmungsrecht hat, auch nach Erörterung eine Einigung nicht zu Stande, so kann die Mitarbeitendenvertretung innerhalb von zwei Wochen nach Abschluss der Erörterung oder nach der Ablehnung das Kirchengericht anrufen. [2]Die Mitarbeitendenvertretung kann das Kirchengericht ferner innerhalb

von zwei Wochen anrufen, wenn die Dienststellenleitung nicht innerhalb der Monatsfrist des Absatzes 1 schriftlich Stellung genommen hat.

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

§ 48
Beschwerderecht der Mitarbeitendenvertretung

(1) Verstößt die Dienststellenleitung gegen sich aus diesem Kirchengesetz ergebende oder sonstige gegenüber den Mitarbeitenden bestehende Pflichten, hat die Mitarbeitendenvertretung 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 Mitarbeitendengruppen

§ 49
Vertretung der Jugendlichen und der Auszubildenden

(1) [1]Die Mitarbeitenden unter 18 Jahren, die Auszubildenden sowie die weiteren zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten wählen ihre Vertretung, die von der Mitarbeitendenvertretung in Angelegenheiten der Jugendlichen und Auszubildenden zur Beratung hinzuzuziehen ist. [2]Wählbar sind alle Mitarbeitenden nach § 2, die am Wahltag das 25. Lebensjahr noch nicht vollendet haben oder die zu ihrer Berufsausbildung beschäftigt werden. [3]§ 10 Absatz 2 Buchstabe a findet Anwendung. [4]Mitglieder der Mitarbeitendenvertretung sind nicht wählbar.

[5]Gewählt 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) Beabsichtigt die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber eine Person im Ausbildungsverhältnis, die Mitglied der Jugend- und Auszubildendenvertretung ist, nach Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses nicht in ein Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit zu

übernehmen, so hat sie bzw. er dies drei Monate vor Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses der Person im Ausbildungsverhältnis schriftlich mitzuteilen.

(4) [1]Verlangt eine in Absatz 3 genannte Person im Ausbildungsverhältnis innerhalb der letzten drei Monate vor Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses schriftlich von der Dienstgeberin bzw. dem Dienstgeber die Weiterbeschäftigung, so gilt zwischen Auszubildendem und Dienstgeberin bzw. Dienstgeber im Anschluss an das Berufsausbildungsverhältnis ein Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit als begründet. [2]Die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber kann spätestens bis zum Ablauf von zwei Wochen nach Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses beim Arbeitsgericht beantragen,

1. festzustellen, dass ein Arbeitsverhältnis nach Satz 1 nicht begründet wird, oder
2. das bereits nach Satz 1 begründete Arbeitsverhältnis aufzulösen,

wenn Tatsachen vorliegen, aufgrund derer der Dienstgeberin bzw. dem Dienstgeber unter Berücksichtigung aller Umstände die Weiterbeschäftigung nicht zugemutet werden kann. [3]In dem gerichtlichen Verfahren werden die Jugend- und Auszubildendenvertretung sowie die Mitarbeitendenvertretung nach Maßgabe des staatlichen Rechts angehört. [4]Dieser Absatz findet unabhängig davon Anwendung, ob die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber ihrer bzw. seiner Mitteilungspflicht nach Absatz 3 nachgekommen ist.

(5) [1]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. [2]§ 18 ist mit der Maßgabe anzuwenden, dass das Amt in der Jugend- und Auszubildendenvertretung für die Dauer der Amtszeit weiterhin besteht, wenn bei Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses ein Arbeitsverhältnis mit derselben Dienstgeberin bzw. demselben Dienstgeber besteht.

(6) 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 Jugendlichen und Auszubildenden, unabhängig von ihrem Geschlecht,
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.

(7) [1]Dienststellenleitung und Jugend- und Auszubildendenvertretung sollen mindestens einmal im Halbjahr zu gemeinsamen Besprechungen zusammentreten. [2]Die Jugend- und Auszubildendenvertretung hat das Recht, an den Sitzungen der Mitarbeitendenvertretung mit einem Mitglied mit beratender Stimme teilzunehmen. [3]Sie hat Stimmrecht bei Beschlüssen, die überwiegend die Belange Jugendlicher und Auszubildender berühren.

(8) [1]Die Jugend- und Auszubildendenvertretung kann vor oder nach jeder Mitarbeitendenversammlung im Einvernehmen mit der Mitarbeitendenvertretung eine betriebliche Jugend- und Auszubildendenversammlung einberufen. [2]Im Einvernehmen mit der Mitarbeitendenvertretung und der Dienststellenleitung kann die betriebliche Jugend- und Auszubildendenversammlung auch zu einem anderen Zeitpunkt einberufen werden. [3]§ 31 und § 32 Absatz 1 gelten entsprechend.

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

§ 50
Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeitenden

(1) [1]In Dienststellen, in denen mindestens fünf schwerbehinderte Mitarbeitende nicht nur vorübergehend beschäftigt sind, werden eine Vertrauensperson und mindestens eine Stellvertretung gewählt. [2]Für das Wahlverfahren finden die §§ 11, 13 und 14 entsprechende Anwendung. [3]Der Wahlvorstand beschließt mit einfacher Mehrheit nach Erörterung mit der Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeitenden, der Mitarbeitendenvertretung und der Dienststellenleitung, wie viele stellvertretende Mitglieder der Vertrauensperson in der Dienststelle zu wählen sind.

(2) Für die Amtszeit der Vertrauensperson und ihrer Stellvertretungen gelten die §§ 15 bis 18 entsprechend.

(3) WWahlberechtigt sind alle in der Dienststelle beschäftigten schwerbehinderten Menschen.

(4) Für die Wählbarkeit gilt § 10 entsprechend.

(5) Besteht eine Gemeinsame Mitarbeitendenvertretung, ist eine gemeinsame Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeitenden zu wählen.

§ 51
Aufgaben der Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeitenden

[1]Aufgaben und Befugnisse der Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeitenden bestimmen sich nach § 178 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch. [2]§ 178 Absatz 6 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch gilt mit der Maßgabe, dass die für die Mitarbeitendenversammlung geltenden Vorschriften der §§ 31 und 32 entsprechende Anwendung finden.

§ 52
Persönliche Rechte und Pflichten der Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeitenden

(1) [1]Für die Rechtsstellung der Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeitenden gelten die §§ 19 bis 22, 28 und 30 entsprechend. [2]Ergänzend gilt § 179 Absatz 6 bis 8 des

Neunten Buches Sozialgesetzbuch. [3]Die Stellvertretung besitzt während der Dauer der Vertretung und der Heranziehung nach § 178 Absatz 1 Satz 4 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch die gleiche persönliche Rechtsstellung wie die Vertrauensperson, im Übrigen die gleiche Rechtsstellung wie Ersatzmitglieder der Mitarbeitendenvertretung.

(2) Die Räume und der Geschäftsbedarf, die der Mitarbeitendenvertretung 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 können.

§ 52a
Gesamtschwerbehindertenvertretung

(1) Besteht eine Gesamtmitarbeitendenvertretung 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) [1]Die Gesamtschwerbehindertenvertretung vertritt die Interessen der schwerbehinderten Mitarbeitenden in Angelegenheiten, die schwerbehinderte Mitarbeitende aus mehr als einer Dienststelle betreffen. [2]Sie vertritt auch die Interessen der schwerbehinderten Mitarbeitenden, 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

[1]Die Mitwirkungsrechte von Menschen mit Behinderung in Werkstätten regelt der Rat der Evangelischen Kirche in Deutschland durch Rechtsverordnung. [2]Er kann auch für weitere Gruppen von Beschäftigten, die nicht Mitarbeitende nach § 2 sind, Mitwirkungsrechte durch Rechtsverordnung regeln.

X. Abschnitt
Gesamtausschüsse der Mitarbeitendenvertretungen

§ 54
Bildung von Gesamtausschüssen

(1) [1]Im Bereich der Gliedkirchen, des jeweiligen Diakonischen Werks oder für beide Bereiche gemeinsam ist ein Gesamtausschuss der Mitarbeitendenvertretungen im kirchli-

chen und diakonischen Bereich zu bilden. [2]Einzelheiten über Aufgaben, Bildung und Zusammensetzung des Gesamtausschusses regeln die Gliedkirchen.

(2) [1]Für die Gesamtausschüsse gelten im Übrigen die Bestimmungen dieses Kirchengesetzes mit Ausnahme des § 20 sinngemäß. [2]Die Gliedkirchen können nähere Bestimmungen über die Freistellung der Mitglieder des Gesamtausschusses treffen. [3]Hierüber soll mit dem Gesamtausschuss und der zuständigen Stelle eine verbindliche Vereinbarung geschlossen werden.

§ 55
Aufgaben des Gesamtausschusses

Dem Gesamtausschuss sollen insbesondere folgende Aufgaben zugewiesen werden:

a) Beratung, Unterstützung und Information der Mitarbeitendenvertretungen bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben, Rechte und Pflichten,

b) Förderung des Informations- und Erfahrungsaustauschs zwischen den Mitarbeitendenvertretungen sowie Förderung der Fortbildung von Mitgliedern der Mitarbeitendenvertretungen,

c) Erörterung arbeits-, dienst- und mitarbeitendenvertretungsrechtlicher Fragen von grundsätzlicher Bedeutung, sofern hierfür nicht andere Stellen zuständig sind,

d) Abgabe von Stellungnahmen zu beabsichtigten kirchengesetzlichen Regelungen im Arbeitsrecht,

e) Mitwirkung bei der Besetzung der Kirchengerichte nach § 57 sowie

f) Mitbestimmung an Maßnahmen, die in Gliedkirchen oder deren Untergliederungen verbindlich für alle oder eine Vielzahl von Dienststellen getroffen werden.

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

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

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

(3) [1]Zusammen bilden die Vorstände der Ständigen Konferenz und der Bundeskonferenz der Diakonie den Gesamtausschuss der Evangelischen Kirche in Deutschland. [2]Dieser 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 Mitglied und vier weitere Mitglieder des Vorstandes.

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

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

(4) Für die Ständige Konferenz und die Bundeskonferenz wird eine gemeinsame Geschäftsstelle beim Kirchenamt der Evangelischen Kirche in Deutschland eingerichtet.

(5) Die erforderlichen Kosten der Ständigen Konferenz und der Bundeskonferenz tragen die Evangelische Kirche in Deutschland sowie das Evangelische Werk für Diakonie und Entwicklung e.V. je zur Hälfte.

§ 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.

§ 57
Bildung von Kirchengerichten

(1) [1]Die 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. [2]Die Kirchengerichte bestehen aus einer oder mehreren Kammern. [3]Das Recht der Gliedkirchen und der gliedkirchlichen Zusammenschlüsse kann abweichend von Satz 1 die Zuständigkeit des Kirchengerichts der Evangelischen Kirche in Deutschland begründen.

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

§ 57a
Zuständigkeitsbereich des Kirchengerichts der Evangelischen Kirche in Deutschland

Das Kirchengericht der Evangelischen Kirche in Deutschland ist zuständig

a) für den Bereich der Evangelischen Kirche in Deutschland und ihrer Amts- und Dienststellen und Einrichtungen;

b) für das Evangelische Werk für Diakonie und Entwicklung e.V. und seine Dienststellen und die ihm unmittelbar angeschlossenen rechtlich selbstständigen Einrichtungen;

c) für die Gliedkirchen der Evangelischen Kirche in Deutschland, die nach § 57 sowie nach § 5 Absatz 2 Nummer 2 und § 6 Absatz 1 des Kirchengerichtsgesetzes eine Zuständigkeit begründen;

d) für die kirchlichen und freikirchlichen Einrichtungen, Werke und Dienste im Bereich der evangelischen Kirchen, für die nach § 6 Absatz 2 des Kirchengerichtsgesetzes die Zuständigkeit begründet wird, sowie

e) für Mitgliedseinrichtungen der gliedkirchlichen Diakonischen Werke, die das Mitarbeitendenvertretungsgesetz der EKD aufgrund einer Befreiung von der Anwendung des gliedkirchlichen Mitarbeitendenvertretungsrechts oder aufgrund von § 1 Absatz 2a anwenden.

§ 58
Bildung und Zusammensetzung der Kammern

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

(2) [1]Vorsitzende sowie deren Stellvertretungen 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 Stellvertretungen soll ein einvernehmlicher Vorschlag der Dienstgeber- und Dienstnehmerseite vorgelegt werden.

(4) Für jede Kammer werden als beisitzende Mitglieder mindestens je eine Vertretung der Mitarbeitenden und eine Vertretung der Dienstgeberseite berufen; das Gleiche gilt für die Stellvertretungen.

(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 Kirchengerichtshofes der Evangelischen Kirche in Deutschland

(1) [1]Für die Berufung der Vorsitzenden Richterinnen und Vorsitzenden Richter soll ein einvernehmlicher Vorschlag der Dienstgeber- und Dienstnehmerseite vorgelegt werden. [2]Kommt 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 Richterinnen und Richter werden je als Vertretung der Mitarbeitenden vom Gesamtausschuss der Evangelischen Kirche in Deutschland sowie als Vertretung der Dienstgeberseite vom Kirchenamt benannt.

(3) Mitglied des Kirchengerichtshofes der Evangelischen Kirche in Deutschland kann nicht sein, wer einem kirchenleitenden Organ gliedkirchlicher Zusammenschlüsse oder einem leitenden Organ des Evangelischen Werkes für Diakonie und Entwicklung e.V. angehört.

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

§ 60
Zuständigkeit der Kirchengerichte

(1) Die Kirchengerichte entscheiden auf Antrag unbeschadet der Rechte der Mitarbeitenden über alle Streitigkeiten, die sich aus der Anwendung dieses Kirchengesetzes zwischen den jeweils Beteiligten ergeben.

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

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

(5) [1]In den Fällen, die einem eingeschränkten Mitbestimmungsrecht unterliegen (§§ 42 und 43), haben die Kirchengerichte lediglich zu prüfen und festzustellen, ob für die Mitarbeitendenvertretung ein Grund zur Verweigerung der Zustimmung nach § 41 vorliegt. [2]Wird festgestellt, dass für die Mitarbeitendenvertretung kein Grund zur Verweigerung der

Zustimmung nach § 41 vorliegt, gilt die Zustimmung der Mitarbeitendenvertretung als ersetzt.

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

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

(8) [1]Der kirchengerichtliche Beschluss ist verbindlich. [2]Die 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) [1]Das vorsitzende Mitglied der Kammer hat zunächst durch Verhandlungen mit den Beteiligten auf eine gütliche Einigung hinzuwirken (Einigungsgespräch). [2]Gelingt diese nicht, so ist die Kammer einzuberufen. [3]Im Einvernehmen der Beteiligten kann das vorsitzende Mitglied der Kammer allein entscheiden.

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

(4) [1]Die Beteiligten können zu ihrem Beistand jeweils eine Person hinzuziehen. [2]Für die Übernahme der Kosten findet § 30 Anwendung. [3]Im Streitfall entscheidet das vorsitzende Mitglied der Kammer.

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

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

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

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

(9) [1]Für das Verfahren werden Gerichtskosten nicht erhoben. [2]Für 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 das vorsitzende Mitglied auf Antrag einstweilige Verfügungen.

§ 62
Verfahrensordnung

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

(2) [1]Die §§ 46d bis 46f des Arbeitsgerichtsgesetzes finden bis zum 31. Dezember 2026 keine Anwendung. [2]Der Rat der Evangelischen Kirche in Deutschland kann durch Rechtsverordnung und die Gliedkirchen und gliedkirchlichen Zusammenschlüsse können durch Kirchengesetz oder aufgrund eines Kirchengesetzes für ihren Bereich eine abweichende Regelung treffen. [3]Dabei kann die Anwendung der genannten Vorschriften eingeschränkt oder modifiziert werden.

(3) [1]Die §§ 46c und 46g des Arbeitsgerichtsgesetzes und die dazu ergangene Rechtsverordnung finden entsprechende Anwendung, soweit der Rat der Evangelischen Kirche in Deutschland durch Rechtsverordnung und die Gliedkirchen und gliedkirchlichen Zusammenschlüsse durch Kirchengesetz oder aufgrund eines Kirchengesetzes dies für ihren Bereich bestimmen. [2]Dabei kann die Anwendung der genannten Vorschriften eingeschränkt oder modifiziert werden.

§ 63
Rechtsmittel

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

(2) [1]Die Beschwerde bedarf der Annahme durch den Kirchengerichtshof der Evangelischen Kirche in Deutschland. Sie 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.

[2]Für die Darlegung der Annahmegründe finden die für die Beschwerdebegründung geltenden Vorschriften Anwendung.

(3) [1]Die Entscheidung nach Absatz 2 trifft der Kirchengerichtshof der Evangelischen Kirche in Deutschland ohne mündliche Verhandlung. [2]Die 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 das vorsitzende Mitglied 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.

(8) [1]Die §§ 46d bis 46f des Arbeitsgerichtsgesetzes finden bis zum 31. Dezember 2026 keine Anwendung. [2]Der Rat der Evangelischen Kirche in Deutschland kann durch Rechtsverordnung und die Gliedkirchen und gliedkirchlichen Zusammenschlüsse können durch Kirchengesetz oder aufgrund eines Kirchengesetzes für ihren Bereich eine abweichende Regelung treffen. [3]Dabei kann die Anwendung der genannten Vorschriften eingeschränkt oder modifiziert werden.

(9) [1]Die §§ 46c und 46g des Arbeitsgerichtsgesetzes und die dazu ergangene Rechtsverordnung finden entsprechende Anwendung, soweit der Rat der Evangelischen Kirche in Deutschland durch Rechtsverordnung und die Gliedkirchen und gliedkirchlichen Zusammenschlüsse durch Kirchengesetz oder aufgrund eines Kirchengesetzes dies für ihren Bereich bestimmen. [2]Dabei kann die Anwendung der genannten Vorschriften eingeschränkt oder modifiziert werden.

§ 63a
Einhaltung auferlegter Verpflichtungen, Ordnungsgeld

(1) Sind beteiligte Personen einzeln oder gemeinsam 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) [1]Stellt das Kirchengericht auf Antrag mindestens einer beteiligten Person fest, dass die Verpflichtungen nach Absatz 1 nicht erfüllt sind, kann es ein Ordnungsgeld von bis zu 10.000 Euro verhängen. [2]Das Ordnungsgeld kann vom Kirchengericht oder vom Kirchengerichtshof einem kirchlichen oder sozialen Zweck gewidmet werden. [3]Es wird von der Geschäftsstelle eingezogen.

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.

(3) Soweit eine Gliedkirche von der Möglichkeit des bis zum 31. Dezember 2023 geltenden § 10 Absatz 1 Satz 2 Gebrauch gemacht hat und nach dem gliedkirchlichen Recht für die Wählbarkeit in die Mitarbeitendenvertretung die Zugehörigkeit zu einer christlichen Kirche oder Gemeinschaft, die der Arbeitsgemeinschaft Christlicher Kirchen in Deutschland angeschlossen ist, vorsieht, bleiben diese Regelungen bestehen.