

Gesetz- und Verordnungsblatt der Lippischen Landeskirche

101

Band 18 Nr. 5

15. März 2024

Inhalt	Seite
KIRCHENGESETZE	
Nr. 59 – Kirchengesetz zur Änderung des Mitarbeitervertretungsgesetzes der EKD (MVG-EKD) und zur Änderung weiterer Regelungen.....	102
Nr. 60 – aktueller Wortlaut des Kirchengesetzes über Mitarbeitervertretungen in der Evangelischen Kirche in Deutschland (MVG-EKD).....	107
BESCHLÜSSE	
Nr. 61 – Rahmenvereinbarung für die Seelsorge der evangelischen und katholischen Kirchen in Kliniken, in denen strafrechtsbezogene Unterbringung vollzogen wird, in Nordrhein-Westfalen (Kliniken der forensischen Psychiatrie).....	134
Nr. 62 – Erste Änderung der Richtlinie des Rates über kirchliche Anforderungen der beruflichen Mitarbeit in der Evangelischen Kirche in Deutschland und ihrer Diakonie (Mitarbeitsrichtlinie).....	137
Nr. 63 – Berichtigung der Richtlinie des Rates über kirchliche Anforderungen der beruflichen Mitarbeit in der Evangelischen Kirche in Deutschland und ihrer Diakonie (Mitarbeitsrichtlinie).....	139
Nr. 64 – aktueller Wortlaut der Richtlinie des Rates über kirchliche Anforderungen der beruflichen Mitarbeit in der Evangelischen Kirche in Deutschland und ihrer Diakonie (Mitarbeitsrichtlinie).....	139
ARBEITSRECHTSREGELUNGEN	
Nr. 65 – Arbeitsrechtsregelung zur Änderung des kirchlichen Arbeitsrechts – § 24 BAT-KF.....	141
Nr. 66 – Arbeitsrechtsregelung zur Änderung der Ordnung zur Regelung der Rechtsverhältnisse und der Entgelte für die Maßnahmeteilnehmenden in Qualifizierungs- und Beschäftigungsgesellschaften, Arbeitsmarktinitiativen, arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen und Projekten (MaßO).....	142
Nr. 67 – Arbeitsrechtsregelung zur Änderung des BAT-KF – Mindestlohn.....	143
Nr. 68 – Arbeitsrechtsregelung zur Änderung des BAT-KF – Anlage 8 zum BAT-KF.....	143
SATZUNGEN	
Nr. 69 – Neufassung der Satzung für die Evangelische Studierendenarbeit im Studierendenwohnheim „Die Burse“ in Detmold.....	144
BEKANNTMACHUNGEN	
Nr. 70 – Bewertung der Personalunterkünfte.....	146
Nr. 71 – Heizkostenbeitrag für an dienstliche Sammelheizungen angeschlossene Dienstwohnungen für den Abrechnungszeitraum 2022/2023.....	146
PERSONALNACHRICHTEN	
Nr. 72 – Personalmeldungen.....	147

KIRCHENGESETZE

Nr. 59
Kirchengesetz zur Änderung
des Mitarbeitervertretungsgesetzes der EKD (MVG-EKD) und
zur Änderung weiterer Regelungen

vom 5. Dezember 2023

Die Synode der Evangelischen Kirche in Deutschland hat mit Zustimmung der Kirchenkonferenz aufgrund des Artikels 10 Absatz 1, des Artikels 10 Absatz 2 Buchstabe a und des Artikels 10a Absatz 2 der Grundordnung der Evangelischen Kirche in Deutschland das folgende Kirchengesetz beschlossen:

Artikel 1
4. Änderung des Kirchengesetzes über
Mitarbeitervertretungen in der Evangelischen Kirche in Deutschland

Das Kirchengesetz über Mitarbeitervertretungen in der Evangelischen Kirche in Deutschland in der Bekanntmachung der Neufassung vom 1. Januar 2019 (ABl. EKD S. 2), das zuletzt durch Artikel 3 des Kirchengesetzes vom 9. November 2022 (ABl. EKD S. 157, 158) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

1. In der Inhaltsübersicht wird nach der Angabe zu § 6a folgende Angabe eingefügt:
„§ 6b Unternehmensmitbestimmung in diakonischen Einrichtungen“.
2. § 3 wird wie folgt geändert:
 - a) Absatz 2 Satz 1 wird wie folgt gefasst:
„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 die Mehrheit der Anwesenden in einer Mitarbeiterversammlung dies beschließt und darüber Einvernehmen mit der Dienststellenleitung herbeigeführt wird.“
 - b) Absatz 3 Satz 1 wird wie folgt gefasst:
„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.“
 - c) Absatz 4 wird wie folgt gefasst:
„Die Dienststellenleitung kann ihr Einvernehmen nach Absatz 2 Satz 1 für die Zukunft vor Einleitung des Wahlverfahrens für die nächste Amtszeit widerrufen.“
3. § 5 wird wie folgt geändert:
 - a) Absatz 2 wird wie folgt gefasst:
„Unabhängig von den Voraussetzungen des Absatzes 1 kann im Rahmen einer Wahlgemeinschaft eine Gemeinsame Mitarbeitervertretung für mehrere benachbarte Dienststellen gebildet werden, wenn dies die jeweiligen Mehrheiten der in den Mitarbeiterversammlungen anwesenden Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen beschließen und darüber Einvernehmen mit den beteiligten Dienststellenleitungen herbeigeführt wird. Die Ablehnung von Seiten der Dienststellenleitung erfordert das Vorliegen eines wichtigen Grundes. Die Bildung einer Gemeinsamen Mitarbeitervertretung ist auch über den Bereich einer Gliedkirche hinaus möglich. In einer Dienstvereinbarung ist festzulegen, welches Mitarbeitervertretungsrecht zur Anwendung kommen soll.“
 - b) Absatz 6 Satz 2 wird wie folgt gefasst:
„Der schriftliche Widerruf durch einen der Beteiligten muss spätestens bis zur Bildung des Wahlvorstandes erfolgen.“
4. § 6a wird wie folgt geändert:
 - a) Absatz 1 Satz 3 wird wie folgt gefasst:
„Auf Grundlage einer Dienstvereinbarung kann eine Verbundmitarbeitervertretung auch in anderen Bedarfsfällen eingerichtet werden.“

- b) Absatz 2 wird wie folgt gefasst:
„(2) Auf Antrag der Mehrheit der Mitarbeitervertretungen ist eine Verbundmitarbeitervertretung zu bilden; bei zwei Mitarbeitervertretungen genügt ein Antrag.“
- c) Absatz 3 wird wie folgt gefasst:
„Die Verbundmitarbeitervertretung ist zuständig für die Aufgaben der Mitarbeitervertretung, soweit sie Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen aus mehreren oder allen Dienststellen des Dienststellenverbundes betreffen.“
- d) Absatz 4 wird wie folgt gefasst:
„Für die Verbundmitarbeitervertretung gelten im Übrigen die Vorschriften des § 6 Absatz 3 bis 6 sinngemäß.“
5. Nach § 6a wird folgender § 6b eingefügt:
„§ 6b Unternehmensmitbestimmung in diakonischen Einrichtungen
(1) In diakonischen Einrichtungen (Dienststellen gemäß § 3 und Dienststellenverbände gemäß § 6a Absatz 1) ab einer Größe von 500 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sind die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter 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.
6. Nach § 8 Absatz 1 wird folgender Absatz 1a eingefügt:
„(1a) Stehen nicht ausreichend Wahlbewerber und Wahlbewerberinnen zur Verfügung, besteht die Mitarbeitervertretung für die Dauer der nächsten Amtszeit mit der Zahl von Mitgliedern des nächstniedrigeren Staffelwertes nach Absatz 1. Eine Nachwahl ist in den ersten drei Jahren der Amtszeit möglich.“
7. § 9 wird wie folgt geändert:
a) In Absatz 2 werden nach dem Wort „abgeordnet“ die Wörter „oder ihr zugewiesen“ und nach dem Wort „Abordnung“ die Wörter „oder Zuweisung“ eingefügt.
b) Dem Absatz 3 wird folgender Satz 3 angefügt:
„Die Regelungen der Sätze 1 und 2 gelten nicht für solche Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, die sich zum Zeitpunkt der Wahl in Elternzeit befinden.“
8. § 10 wird wie folgt geändert:
a) In Absatz 1 wird Satz 2 gestrichen.
b) Absatz 2 wird wie folgt geändert:
aa) In Buchstabe d) wird das Komma am Ende durch einen Punkt ersetzt.
bb) Buchstabe e) wird aufgehoben.
9. § 16 Absatz 2 wird wie folgt geändert:
a) Satz 2 wird wie folgt gefasst:
„Bis zum Abschluss der Neuwahl nimmt die bisherige Mitarbeitervertretung die Aufgaben der Mitarbeitervertretung kommissarisch wahr, sofern die Neuwahl aufgrund von Absatz 1 Buchstabe b) erfolgt und nicht die Gesamtmitarbeitervertretung nach § 6 Absatz 2 Satz 2 zuständig ist.“
b) Satz 3 wird aufgehoben.
10. § 18 Absatz 4 wird wie folgt gefasst:
„Das Ersatzmitglied nach Absatz 3 tritt auch dann in die Mitarbeitervertretung ein, wenn ein Mitglied verhindert ist, an einer Sitzung teilzunehmen.“
11. § 19 Absatz 3 Satz 3 wird wie folgt gefasst:
„Über die Verteilung des Anspruchs auf Arbeitsbefreiung zur Teilnahme an Fortbildungen und Lehrgängen auf die Mitglieder kann die Mitarbeitervertretung abweichend von Satz 1 entscheiden, sofern die Summe aller Ansprüche nach Satz 1 nicht überschritten wird.“
12. Dem § 21 Absatz 2 wird folgender Satz angefügt:
„Ist die Frist nach Maßgabe des Satzes 4 verkürzt, gilt die Zustimmung im Fall der Erörterung innerhalb dieser verkürzten Frist als erteilt, wenn die Mitarbeitervertretung sie nicht schriftlich verweigert.“
13. § 22 Absatz 3 wird wie folgt gefasst:
„(3) Die Mitarbeitervertretung hat für die Einhaltung des Datenschutzes in den Angelegenheiten ihrer Geschäftsführung zu sorgen. Bei der Verarbeitung personenbezogener Daten hat die Mitarbeitervertretung die Vorschriften über den Datenschutz einzuhalten. Soweit die Mitarbeitervertretung zur Erfüllung der in ihrer Zuständigkeit liegenden Aufgaben personenbezogene Daten verarbeitet, ist der Dienstgeber der für die Ver-

arbeitung Verantwortliche im Sinne der datenschutzrechtlichen Vorschriften. Dienstgeber und Mitarbeitervertretung unterstützen sich gegenseitig bei der Einhaltung der datenschutzrechtlichen Vorschriften. Die oder der Datenschutzbeauftragte ist gegenüber dem Dienstgeber zur Verschwiegenheit verpflichtet über Informationen, die Rückschlüsse auf den Meinungsbildungsprozess der Mitarbeitervertretung zulassen. Dies gilt auch im Hinblick auf das Verhältnis der oder des Datenschutzbeauftragten zum Dienstgeber.“

14. Dem § 28 Absatz 1 wird folgender Satz angefügt:
„Die Mitarbeitervertretung entscheidet, ob und inwieweit Sprechstunden digital durchgeführt werden.“
15. § 30 Absatz 2 Satz 2 wird wie folgt gefasst:
„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.“
16. Nach § 31 Absatz 2 wird folgender Absatz 2a eingefügt:
„(2a) Die Mitarbeitervertretung kann darüber entscheiden, ob und inwieweit die Mitarbeiterversammlung digital durchgeführt wird.“
17. Nach § 34 Absatz 2 wird folgender Absatz 2a eingefügt:
„(2a) Die Mitarbeitervertretung kann verlangen, dass sie zweimal im Jahr durch zwei ihrer Mitglieder Einsicht in Bruttoentgeltlisten nehmen kann. Die Bruttoentgeltlisten enthalten die Namen der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, deren Grundentgelte sowie die tariflichen und außertariflichen in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen.“
18. § 35 Absatz 3 wird wie folgt geändert:
 - a) Die Buchstaben f) und g) werden wie folgt gefasst:
„f) die Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit fördern,
g) die Entgeltgleichheit zwischen den Geschlechtern überwachen,“
 - b) Die bisherigen Buchstaben f) und g) werden die Buchstaben h) und i).
19. In § 38 Absatz 4 Satz 2 werden dem Wort „besteht“ die Wörter „oder begehrt wird“ angefügt.
20. § 39 wird wie folgt geändert:
 - a) In Buchstabe e) wird der Punkt am Ende durch ein Komma ersetzt.
 - b) Folgender Buchstabe f) wird angefügt:
„f) Aufstellung von Grundsätzen für die Stellenausschreibung.“
21. § 40 wird wie folgt geändert:
 - a) Buchstabe i) wird wie folgt gefasst:
„i) Einführung und Ausgestaltung mobiler Arbeit, die mittels Informations- und Kommunikationstechnik erbracht wird,“
 - b) Die bisherigen Buchstaben i) bis o) werden die Buchstaben j) bis p).
22. In § 45 Absatz 1 wird folgender Satz angefügt:
„Im Fall der außerordentlichen Kündigung gilt dies mit der Maßgabe, dass die Dienststellenleitung eine abweichende Entscheidung gegenüber der Mitarbeitervertretung innerhalb eines Monats nach Durchführung der Maßnahme schriftlich zu begründen hat.“
23. § 46 wird wie folgt geändert:
 - a) Buchstabe f) wird aufgehoben.
 - b) Der bisherige Buchstabe g) wird Buchstabe f).
24. § 49 wird wie folgt gefasst:
„(1) Die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen unter 18 Jahren, die Auszubildenden sowie die weiteren zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten wählen ihre Vertretung, die von der Mitarbeitervertretung in Angelegenheiten der Jugendlichen und Auszubildenden zur Beratung hinzuzuziehen ist. Wählbar sind alle Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen nach § 2, die am Wahltag das 25. Lebensjahr noch nicht vollendet haben oder die zu ihrer Berufsausbildung beschäftigt werden. § 10 Absatz 2 Buchstabe a) findet Anwendung. Mitglieder der Mitarbeitervertretung sind nicht wählbar.
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 der Arbeitgeber, einen Auszubildenden, der Mitglied der Jugend- und Auszubildendenvertretung ist, nach Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses nicht in ein Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit zu übernehmen, so hat er dies drei Monate vor Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses dem Auszubildenden schriftlich mitzuteilen.
- (4) Verlangt ein in Absatz 1 genannter Auszubildender innerhalb der letzten drei Monate vor Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses schriftlich vom Arbeitgeber die Weiterbeschäftigung, so gilt zwischen Auszubildendem und Arbeitgeber im Anschluss an das Berufsausbildungsverhältnis ein Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit als begründet.
- (5) 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. § 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 zu demselben Arbeitgeber 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 weiblichen und männlichen Jugendlichen und Auszubildenden,
 2. darauf zu achten, dass die zugunsten der Jugendlichen und Auszubildenden geltenden Bestimmungen durchgeführt werden,
 3. Anregungen und Beschwerden von Jugendlichen und Auszubildenden entgegenzunehmen und, soweit sie berechtigt erscheinen, durch Verhandlung mit der Dienststelle auf ihre Erledigung hinzuwirken.
- (7) Dienststellenleitung und Jugend- und Auszubildendenvertretung sollen mindestens einmal im Halbjahr zu gemeinsamen Besprechungen zusammentreten. Die Jugend- und Auszubildendenvertretung hat das Recht, an den Sitzungen der Mitarbeitervertretung mit einem Mitglied mit beratender Stimme teilzunehmen. Sie hat Stimmrecht bei Beschlüssen, die überwiegend die Belange Jugendlicher und Auszubildender betreffen.
- (8) Die Jugend- und Auszubildendenvertretung kann vor oder nach jeder Mitarbeiterversammlung im Einvernehmen mit der Mitarbeitervertretung eine betriebliche Jugend- und Auszubildendenversammlung einberufen. Im Einvernehmen mit der Mitarbeitervertretung und dem Arbeitgeber kann die betriebliche Jugend- und Auszubildendenversammlung auch zu einem anderen Zeitpunkt einberufen werden. § 31 und § 32 Absatz 1 gelten entsprechend.
- (9) Besteht eine Gemeinsame Mitarbeitervertretung, ist eine gemeinsame Vertretung der Jugendlichen und Auszubildenden zu wählen.“
25. § 50 Absatz 1 wird wie folgt geändert:
- a) Nach Satz 1 werden folgende Sätze eingefügt:

„Die Anzahl der zu wählenden Stellvertreter oder Stellvertreterinnen wird durch eine Versammlung der in der Dienststelle beschäftigten schwerbehinderten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen mit einfacher Mehrheit festgelegt. Trifft diese Versammlung keine Entscheidung oder tritt sie nicht zusammen, beschließt der Wahlvorstand mit einfacher Mehrheit nach Erörterung mit der Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, der Mitarbeitervertretung und der Dienststellenleitung, wie viele stellvertretende Mitglieder der Schwerbehindertenvertretung in der Dienststelle zu wählen sind.“
 - b) Der bisherige Satz 2 wird Satz 4.
26. § 51 wird wie folgt gefasst:
- „§ 51 Aufgaben der Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen
Aufgaben und Befugnisse der Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen bestimmen sich nach § 178 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch. § 178 Absatz 6 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch gilt mit der Maßgabe, dass die für die Mitarbeiterversammlung geltenden Vorschriften der §§ 31 und 32 entsprechende Anwendung finden.“
27. § 52 wird wie folgt geändert:
- a) Absatz 1 wird wie folgt geändert:
 - aa) In Satz 2 wird die Angabe „§ 179 Absatz 6 bis 9“ durch die Angabe „§ 179 Absatz 6 bis 8“ ersetzt.
 - bb) Folgender Satz wird angefügt:

„Die stellvertretende Vertrauensperson 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 Mitarbeitervertretung.“

- b) In Absatz 2 wird nach den Wörtern „zur Verfügung gestellt werden“ das Wort „können“ eingefügt.
28. Dem § 54 Absatz 2 wird folgender Satz angefügt:
„Hierüber soll mit dem Gesamtausschuss und der zuständigen Stelle eine verbindliche Vereinbarung geschlossen werden.“
29. § 55 wird wie folgt geändert:
- a) In Buchstabe e) wird der Punkt am Ende durch ein Komma ersetzt.
 - b) Folgender Buchstabe f) wird angefügt:
„f) Mitbestimmung an Maßnahmen, die in Gliedkirchen oder deren Untergliederungen verbindlich für alle oder eine Vielzahl von Dienststellen getroffen werden.“
30. § 59a wird wie folgt geändert:
- a) Nach Absatz 2 wird folgender Absatz 3 eingefügt:
„(3) Mitglied des Kirchengenrichtshofes 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.“
 - b) Der bisherige Absatz 3 wird Absatz 4.
31. In § 61 Absatz 4 Satz 1 werden die Wörter „, die Mitglied einer Kirche sein muss, die der Arbeitsgemeinschaft christlicher Kirchen angehört“ gestrichen.
32. § 63a Absatz 2 wird wie folgt geändert:
- a) Die Angabe „5.000,-“ wird durch die Angabe „10.000,-“ ersetzt.
 - b) Folgende Sätze werden angefügt:
„Das Ordnungsgeld kann vom Kirchengenricht oder vom Kirchengenrichtshof einem kirchlichen oder sozialen Zweck gewidmet werden. Es wird von der Geschäftsstelle eingezogen.“
33. Dem § 64 wird folgender Absatz 3 angefügt:
„(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 Mitarbeitervertretung die Zugehörigkeit zu einer christlichen Kirche oder Gemeinschaft, die der Arbeitsgemeinschaft Christlicher Kirchen in Deutschland angeschlossen ist, vorsieht, bleiben diese Regelungen bestehen.“

Artikel 2

8. Änderung des Kirchengenrichtsgesetzes der EKD

Das Kirchengenrichtsgesetz der Evangelischen Kirche in Deutschland vom 6. November 2003 (ABl.EKD S. 408, 409), das zuletzt durch Artikel 1 des Kirchengesetzes vom 9. November 2022 (ABl.EKD S. 157) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

In § 29 Satz 2 werden nach dem Wort „finden“ die Wörter „mit Ausnahme des § 21 Satz 1“ eingefügt.

Artikel 3

Außer-Kraft-Treten des Arbeitsrechtsregelungsgesetzes EKD-Ost

Das Arbeitsrechtsregelungsgesetz EKD-Ost vom 5. November 2008 (ABl. EKD S. 367, ABl.EKD 2009 S. 83), das zuletzt durch Artikel 1 des Kirchengesetzes vom 12. November 2014 (ABl. EKD S. 366) geändert worden ist, tritt mit Ablauf des 31. Dezember 2023 außer Kraft.

Artikel 4

Bekanntmachungserlaubnis

Das Kirchenamt der Evangelischen Kirche in Deutschland kann den Wortlaut des Mitarbeitervertretungsgesetzes der Evangelischen Kirche in Deutschland in der vom Inkrafttreten dieses Kirchengesetzes an geltenden Fassung im Amtsblatt der Evangelischen Kirche in Deutschland bekannt machen.

Artikel 5

Inkrafttreten

Dieses Kirchengesetz tritt zum 1. Januar 2024 in Kraft.

Hannover, den 5. Dezember 2023

**Präses der Synode
der Evangelischen Kirche in Deutschland**
Anna-Nicole Heinrich

Nr. 60
aktueller Wortlaut des Kirchengesetzes
über Mitarbeitervertretungen in der
Evangelischen Kirche in Deutschland
(MVG-EKD)

ab 1. Januar 2024

Die 35. ordentliche Landessynode der Lippischen Landeskirche hat auf ihrer Tagung am 24. Mai 2014 dem Zweiten Kirchengesetz über Mitarbeitervertretungen in der Evangelischen Kirche in Deutschland 2013 vom 12. November 2013 (ABl. EKD 2013 S. 425) zugestimmt (Ges. u. VOBl. Bd. 15 Nr. 8, S. 302). Der Rat der EKD hatte am 13. Dezember 2014 die Dritte Verordnung über das Inkrafttreten des Zweiten Kirchengesetzes über Mitarbeitervertretungen in der Evangelischen Kirche in Deutschland 2013 (ABl. EKD 2015 S. 8) beschlossen. Mit dieser Verordnung wurde das MVG-EKD in der Lippischen Landeskirche zum 29. Juli 2014 in Kraft gesetzt und gilt in der Lippischen Landeskirche in der jeweils geltenden Fassung.

Nachfolgend wird der aktuelle Wortlaut bekanntgegeben und berücksichtigt die Änderungen des Kirchengesetzes zur Änderung des Mitarbeitervertretungsgesetzes der EKD (MVG-EKD) und zur Änderung weiterer Regelungen vom 5. Dezember 2023 (abgedruckt in diesem Ges. u. VOBl. unter vg. Nr. 59) einschließlich der Berichtigungen der EKD vom 15. Februar 2024 (ABl. EKD 2024 S. 39).

Inhaltsverzeichnis

Präambel

I. Abschnitt: Allgemeine Bestimmungen

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

II. Abschnitt: Bildung und Zusammensetzung der Mitarbeitervertretung

- § 5 Mitarbeitervertretungen
- § 6 Gesamtmitarbeitervertretungen
- § 6a Gesamtmitarbeitervertretung im Dienststellenverbund
- § 6 b Unternehmensmitbestimmung in diakonischen Einrichtungen
- § 7 Neubildung von Mitarbeitervertretungen
- § 8 Zusammensetzung

III. Abschnitt: Wahl der Mitarbeitervertretung

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

IV. Abschnitt: Amtszeit

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

V. Abschnitt: Rechtsstellung der Mitglieder der Mitarbeitervertretung

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

VI. Abschnitt: Geschäftsführung

- § 23 Vorsitz
- § 23a Ausschüsse
- § 24 Sitzungen
- § 25 Teilnahme an der Sitzung der Mitarbeitervertretung

- § 26 Beschlussfassung
- § 27 Sitzungsniederschrift
- § 28 Sprechstunden, Aufsuchen am Arbeitsplatz
- § 29 Geschäftsordnung
- § 30 Sachbedarf, Kosten der Geschäftsführung

VII. Abschnitt: Mitarbeiterversammlung

- § 31 Mitarbeiterversammlung
- § 32 Aufgaben

VIII. Abschnitt: Aufgaben und Befugnisse der Mitarbeitervertretung

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

IX. Abschnitt: Interessenvertretung besonderer Mitarbeitergruppen

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

X. Abschnitt: Gesamtausschüsse der Mitarbeitervertretungen

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

XI. Abschnitt: Kirchengerechtlicher Rechtsschutz

- § 56 Kirchengerechtlicher 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 kirchengerechtlichen Verfahrens in erster Instanz
- § 62 Verfahrensordnung
- § 63 Rechtsmittel
- § 63a Einhaltung auferlegter Verpflichtungen, Ordnungsgeld

XII. Abschnitt: Schlussbestimmungen

- § 64 Übernahmebestimmungen
(Inkrafttreten)

Präambel

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

I. Abschnitt: Allgemeine Bestimmungen

§ 1

Grundsatz

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

§ 2

Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen

- (1) Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen im Sinne dieses Kirchengesetzes sind alle in öffentlich-rechtlichen Dienst- oder privatrechtlichen Dienst- und Arbeitsverhältnissen oder zu ihrer Ausbildung Beschäftigten einer Dienststelle, soweit die Beschäftigung oder Ausbildung nicht überwiegend ihrer Heilung, Wiedereingewöhnung, beruflichen oder sozialen Rehabilitation oder ihrer Erziehung dient.
- (2) Das gliedkirchliche Recht kann für Personen, die im pfarramtlichen Dienst, in der Ausbildung oder Vorbereitung dazu stehen, andere Regelungen vorsehen; Gleiches gilt für die Lehrenden an kirchlichen Hochschulen und Fachhochschulen.
- (3) Personen, die aufgrund von Gestellungsverträgen beschäftigt sind, gelten als Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen im Sinne dieses Kirchengesetzes; ihre rechtlichen Beziehungen zu der entsendenden Stelle bleiben unberührt. Angehörige von kirchlichen oder diakonischen Dienst- und Lebensgemeinschaften, die aufgrund von Gestellungsverträgen in Dienststellen (§ 3) arbeiten, sind Mitarbeiter oder Mitarbeiterinnen dieser Dienststellen, soweit sich aus den Ordnungen der Dienst- und Lebensgemeinschaften nichts anderes ergibt.

§ 3

Dienststellen

- (1) Dienststellen im Sinne dieses Kirchengesetzes sind die Körperschaften, Anstalten, Stiftungen und Werke sowie die rechtlich selbstständigen Einrichtungen der Diakonie innerhalb der Evangelischen Kirche in Deutschland und der Gliedkirchen.
- (2) 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 die Mehrheit der Anwesenden in einer Mitarbeiterversammlung dies beschließt und darüber Einvernehmen mit der Dienststellenleitung herbeigeführt wird. 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 Partner der Mitarbeitervertretung. In rechtlich selbstständigen Einrichtungen der Diakonie mit mehr als 2.000 Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen können Teildienststellen abweichend vom Verfahren nach Satz 1 durch Dienstvereinbarung gebildet werden. Besteht eine Gesamtmitarbeitervertretung, ist diese Dienstvereinbarungspartner der Dienststellenleitung.
- (3) 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. Für das Verfahren gilt Absatz 2 entsprechend. Bei Widerruf durch die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen entsprechend Absatz 2 Satz 1 ist ein Einvernehmen mit der Dienststellenleitung nicht notwendig.

(4) Die Dienststellenleitung kann ihr Einvernehmen nach Absatz 2 Satz 1 für die Zukunft 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) Zur Dienststellenleitung gehören auch die mit der Geschäftsführung beauftragten Personen und ihre ständigen Vertreter oder Vertreterinnen. 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. Die Personen, die zur Dienststellenleitung gehören, sind der Mitarbeitervertretung zu benennen.

II. Abschnitt: Bildung und Zusammensetzung der Mitarbeitervertretung

§ 5

Mitarbeitervertretungen

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

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

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

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

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

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

§ 6

Gesamtmitarbeitervertretungen

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

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

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

(4) Zur ersten Sitzung der Gesamtmitarbeitervertretung lädt die Mitarbeitervertretung der Dienststelle mit der größten Zahl der wahlberechtigten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen ein. Der Vorsitzende oder die Vorsitzende

dieser Mitarbeitervertretung leitet die Sitzung, bis die Gesamtmitarbeitervertretung über den Vorsitz entschieden hat.

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

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

§ 6a

Gesamtmitarbeitervertretung im Dienststellenverbund

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

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

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

(4) Für die Verbundmitarbeitervertretung 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 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sind die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter 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 Mitarbeitervertretungen

(1) Sofern keine Mitarbeitervertretung besteht, hat die Dienststellenleitung, im Falle des § 6 die Gesamtmitarbeitervertretung, unverzüglich eine Mitarbeiterversammlung zur Bildung eines Wahlvorstandes einzuberufen. Kommt die Bildung einer Mitarbeitervertretung nicht zu Stande, so ist auf Antrag von mindestens drei Wahlberechtigten und spätestens nach Ablauf einer Frist von jeweils längstens einem Jahr erneut eine Mitarbeiterversammlung einzuberufen, um einen Wahlvorstand zu bilden.

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

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

§ 8

Zusammensetzung

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

5-15	Wahlberechtigten aus einer Person,
16-50	Wahlberechtigten aus drei Mitgliedern,
51-150	Wahlberechtigten aus fünf Mitgliedern,
151-300	Wahlberechtigten aus sieben Mitgliedern,
301-600	Wahlberechtigten aus neun Mitgliedern,

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

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) Stehen nicht ausreichend Wahlbewerber und Wahlbewerberinnen zur Verfügung, besteht die Mitarbeitervertretung für die Dauer der nächsten Amtszeit mit der Zahl von Mitgliedern des nächstniedrigeren Staffelwertes nach Absatz 1. 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 Mitarbeitervertretung.

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

III. Abschnitt: Wahl der Mitarbeitervertretung

§ 9

Wahlberechtigung

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

(2) Wer zu einer anderen Dienststelle abgeordnet 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) Nicht wahlberechtigt sind Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, die am Wahltag aufgrund einer Altersteilzeitvereinbarung freigestellt oder seit mehr als drei Monaten und für wenigstens weitere drei Monate beurlaubt sind. Nicht wahlberechtigt sind daneben Mitglieder der Dienststellenleitung und die Personen nach § 4 Absatz 2, es sei denn, dass sie nach Gesetz oder Satzung als Mitarbeiter oder Mitarbeiterin in die leitenden oder aufsichtführenden Organe gewählt oder entsandt worden sind. Die Regelungen der Sätze 1 und 2 gelten nicht für solche Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, die sich zum Zeitpunkt der Wahl in Elternzeit befinden.

§ 10

Wählbarkeit

(1) Wählbar sind alle Wahlberechtigten nach § 9, die am Wahltag der Dienststelle seit mindestens sechs Monaten angehören. Besteht die Dienststelle bei Erlass des Wahlausschreibens noch nicht länger als sechs Monate, so sind auch diejenigen wählbar, die zu diesem Zeitpunkt Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen der Dienststelle sind.

(2) Nicht wählbar sind Wahlberechtigte, die

- a) infolge Richterspruchs die Fähigkeit, Rechte aus öffentlichen Wahlen zu erlangen, nicht besitzen,
- b) am Wahltag noch für einen Zeitraum von mehr als sechs Monaten beurlaubt sind,
- c) zu ihrer Berufsausbildung beschäftigt werden,
- d) als Vertretung der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in das Leitungsorgan der Dienststelle gewählt worden sind.

§ 11

Wahlverfahren

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

§ 12

Wahlvorschläge

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

§ 13

Wahlschutz, Wahlkosten

(1) Niemand darf die Wahl der Mitarbeitervertretung behindern oder in unlauterer Weise beeinflussen. 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 eines Wahlbewerbers oder einer Wahlbewerberin ist ohne seine oder ihre Zustimmung bis zur Dauer von sechs Monaten nach Bekanntgabe des Wahlergebnisses unzulässig.

(3) Die Kündigung eines Mitgliedes des Wahlvorstandes ist vom Zeitpunkt seiner Bestellung an, die Kündigung eines Wahlbewerbers oder einer Wahlbewerberin vom Zeitpunkt der Aufstellung des Wahlvorschlages an nur zulässig, wenn Tatsachen vorliegen, die den Dienstgeber zur außerordentlichen Kündigung berechtigen. Satz 1 gilt für eine Dauer von sechs Monaten nach Bekanntgabe des Wahlergebnisses entsprechend. Die außerordentliche Kündigung bedarf der Zustimmung der Mitarbeitervertretung. § 38 Absatz 3 und 4 gelten mit der Maßgabe entsprechend, dass die Dienststellenleitung die Frist bis auf drei Arbeitstage verkürzen kann. 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 Mitarbeitervertretung werden die Kosten der Wahl auf die einzelnen Dienststellen im Verhältnis der Zahlen ihrer Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen umgelegt, sofern keine andere Verteilung der Kosten vorgesehen wird.

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

§ 14

Anfechtung der Wahl

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

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

IV. Abschnitt: Amtszeit

§ 15

Amtszeit

(1) Die Amtszeit der Mitarbeitervertretung beträgt vier Jahre.

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

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

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

§ 16

Neu- und Nachwahl der Mitarbeitervertretung vor Ablauf der Amtszeit

- (1) Die Mitarbeitervertretung ist vor Ablauf ihrer Amtszeit unverzüglich neu zu wählen, wenn
 - a) (weggefallen)
 - b) die Mitarbeitervertretung mit den Stimmen der Mehrheit der Mitglieder ihren Rücktritt beschlossen hat,
 - c) die Mitarbeitervertretung nach § 17 aufgelöst worden ist.
- (2) In den Fällen des Absatzes 1 ist unverzüglich das Verfahren für die Neuwahl einzuleiten. Bis zum Abschluss der Neuwahl nimmt die bisherige Mitarbeitervertretung die Aufgaben der Mitarbeitervertretung kommissarisch wahr, sofern die Neuwahl aufgrund von Absatz 1 Buchstabe b) erfolgt und nicht die Gesamtmitarbeitervertretung nach § 6 Absatz 2 Satz 2 zuständig ist.
- (3) Die Mitarbeitervertretung ist vor Ablauf ihrer Amtszeit durch Nachwahl auf die nach § 8 Absatz 1 erforderliche Zahl der Mitglieder unverzüglich zu ergänzen, wenn die Zahl ihrer Mitglieder nach Eintreten sämtlicher Ersatzmitglieder um mehr als ein Viertel der in § 8 Absatz 1 vorgeschriebenen Zahl gesunken ist. Für die Nachwahl gelten die Vorschriften über das Wahlverfahren entsprechend. Hat die Amtszeit der Mitarbeitervertretung im Fall von Satz 1 bereits mehr als drei Jahre betragen, so findet anstelle einer Nachwahl eine Neuwahl statt.

§ 17

Ausschluss eines Mitgliedes oder Auflösung der Mitarbeitervertretung

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

§ 18

Erlöschen und Ruhen der Mitgliedschaft, Ersatzmitgliedschaft

- (1) Die Mitgliedschaft in der Mitarbeitervertretung erlischt durch
 - a) Ablauf der Amtszeit,
 - b) Niederlegung des Amtes,
 - c) Beendigung des Dienst- oder Arbeitsverhältnisses,
 - d) Ausscheiden aus der Dienststelle,
 - e) Verlust der Wählbarkeit,
 - f) Beschluss nach § 17.
- Abweichend von Buchstabe d erlischt die Mitgliedschaft nicht, wenn übergangslos ein neues Dienst- oder Arbeitsverhältnis zu einem anderen Dienstherrn oder Arbeitgeber begründet wird, der zum Zuständigkeitsbereich derselben Mitarbeitervertretung gehört.
- (2) Die Mitgliedschaft in der Mitarbeitervertretung ruht,
 - a) solange einem Mitglied die Wahrnehmung seiner dienstlichen Aufgaben untersagt ist,
 - b) wenn ein Mitglied voraussichtlich länger als drei Monate an der Wahrnehmung seiner dienstlichen Aufgaben oder seines Amtes als Mitglied der Mitarbeitervertretung gehindert ist,
 - c) wenn ein Mitglied für länger als drei Monate beurlaubt oder aufgrund einer Arbeitsrechtsregelung oder von gesetzlichen Vorschriften freigestellt wird.
 - (3) In den Fällen des Absatzes 1 und für die Dauer des Ruhens der Mitgliedschaft nach Absatz 2 rückt die Person als Ersatzmitglied in die Mitarbeitervertretung nach, die bei der vorhergehenden Wahl die nächstniedrigere Stimmenzahl erreicht hat.
 - (4) Das Ersatzmitglied nach Absatz 3 tritt auch dann in die Mitarbeitervertretung ein, wenn ein Mitglied verhindert ist, an einer Sitzung teilzunehmen.
 - (5) Bei Beendigung der Mitgliedschaft in der Mitarbeitervertretung haben die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen alle in ihrem Besitz befindlichen Unterlagen, die sie in ihrer Eigenschaft als Mitglied der Mitarbeitervertretung erhalten haben, der Mitarbeitervertretung auszuhändigen. Besteht die Mitarbeitervertretung nach § 8 Absatz 1 aus einer Person, sind die Unterlagen der neuen Mitarbeitervertretung auszuhändigen.

V. Abschnitt: Rechtsstellung der Mitglieder der Mitarbeitervertretung

§ 19

Ehrenamt, Behinderungs- und Begünstigungsverbot, Arbeitsbefreiung

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

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

§ 20

Freistellung von der Arbeit

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

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

151-300	Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen ein Mitglied der Mitarbeitervertretung,
301-600	Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen zwei Mitglieder der Mitarbeitervertretung,
601-1.000	Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen vier Mitglieder der Mitarbeitervertretung,

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

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

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

§ 21

Abordnungs- und Versetzungsverbot, Kündigungsschutz

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

(2) Einem Mitglied der Mitarbeitervertretung darf nur gekündigt werden, wenn Tatsachen vorliegen, die den Dienstgeber zur außerordentlichen Kündigung berechtigen. Die außerordentliche Kündigung bedarf der Zustimmung der Mitarbeitervertretung oder der Zustimmung des Ersatzmitgliedes, falls die Mitarbeitervertretung nur aus einer Person besteht. 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. § 38 Absatz 3

und 4 gelten mit der Maßgabe entsprechend, dass die Dienststellenleitung die Frist bis auf drei Arbeitstage verkürzen kann. Ist die Frist nach Maßgabe des Satzes 4 verkürzt, gilt die Zustimmung im Fall der Erörterung innerhalb dieser verkürzten Frist als erteilt, wenn die Mitarbeitervertretung sie nicht schriftlich verweigert.

(3) 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. Die Kündigung bedarf der Zustimmung der Mitarbeitervertretung oder, falls die Mitarbeitervertretung nur aus einer Person besteht, der Zustimmung des Ersatzmitgliedes; Absatz 2 gilt entsprechend.

(4) Für das Verfahren gilt § 38 entsprechend.

§ 22

Schweigepflicht und Datenschutz

(1) 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. Diese Schweigepflicht besteht nicht für Angelegenheiten oder Tatsachen, die offenkundig sind oder ihrer Bedeutung nach keiner Geheimhaltung bedürfen. Die Schweigepflicht besteht auch nach dem Ausscheiden aus der Mitarbeitervertretung oder aus dem Dienst- oder Arbeitsverhältnis. In Personalangelegenheiten gilt dies gegenüber den Betroffenen, bis das formale Beteiligungsverfahren in den Fällen der Mitberatung oder Mitbestimmung begonnen hat, insbesondere bis der Mitarbeitervertretung ein Antrag auf Zustimmung zu einer Maßnahme vorliegt. Die Schweigepflicht erstreckt sich auch auf die Verhandlungsführung und das Verhalten der an der Sitzung Teilnehmenden.

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

(3) ¹Die Mitarbeitervertretung hat für die Einhaltung des Datenschutzes in den Angelegenheiten ihrer Geschäftsführung zu sorgen. ²Bei der Verarbeitung personenbezogener Daten hat die Mitarbeitervertretung die Vorschriften über den Datenschutz einzuhalten. ³Soweit die Mitarbeitervertretung zur Erfüllung der in ihrer Zuständigkeit liegenden Aufgaben personenbezogene Daten verarbeitet, ist der Dienstgeber der für die Verarbeitung Verantwortliche im Sinne der datenschutzrechtlichen Vorschriften. ⁴Dienstgeber und Mitarbeitervertretung unterstützen sich gegenseitig bei der Einhaltung der datenschutzrechtlichen Vorschriften. ⁵Die oder der Datenschutzbeauftragte ist gegenüber dem Dienstgeber zur Verschwiegenheit verpflichtet über Informationen, die Rückschlüsse auf den Meinungsbildungsprozess der Mitarbeitervertretung zulassen. ⁶Dies gilt auch im Hinblick auf das Verhältnis der oder des Datenschutzbeauftragten zum Dienstgeber.

VI. Abschnitt: Geschäftsführung

§ 23

Vorsitz

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

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

§ 23a

Ausschüsse

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

(2) In rechtlich selbstständigen Einrichtungen der Diakonie mit je mehr als 150 Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen kann die Mitarbeitervertretung die Bildung eines Ausschusses für Wirtschaftsfragen beschließen. Der Ausschuss für Wirtschaftsfragen hat die Aufgabe, die Mitarbeitervertretung über wirtschaftliche Angelegenheiten zu unterrichten. 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. 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 Mitarbeitervertretung einmal im Kalendervierteljahr, über die wirtschaftliche Lage der Einrichtung zu beraten. Sie kann eine Person nach § 4 Absatz 2 mit der Wahrnehmung dieser Aufgabe beauftragen. Der Ausschuss für Wirtschaftsfragen kann im erforderlichen Umfang Sachverständige aus der Dienststelle hinzuziehen. 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 Mitarbeitervertretung zur Vornahme der nach § 23 Absatz 1 vorgesehenen Wahlen einzuberufen und die Sitzung zu leiten, bis die Mitarbeitervertretung über ihren Vorsitz entschieden hat.

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

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

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

§ 25

Teilnahme an der Sitzung der Mitarbeitervertretung

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

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

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

§ 26

Beschlussfassung

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

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

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

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

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

§ 27

Sitzungsniederschrift

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

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

§ 28

Sprechstunden, Aufsuchen am Arbeitsplatz

(1) Die Mitarbeitervertretung kann Sprechstunden während der Arbeitszeit einrichten. Ort und Zeit bestimmt sie im Einvernehmen mit der Dienststellenleitung. Die Mitarbeitervertretung entscheidet, ob und inwieweit Sprechstunden digital durchgeführt werden.

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

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

§ 29

Geschäftsordnung

Einzelheiten der Geschäftsführung kann die Mitarbeitervertretung in einer Geschäftsordnung regeln.

§ 30

Sachbedarf, Kosten der Geschäftsführung

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

(2) Die durch die Tätigkeit der Mitarbeitervertretung entstehenden erforderlichen Kosten trägt die Dienststelle, bei der die Mitarbeitervertretung gebildet ist. 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) Bei Gemeinsamen Mitarbeitervertretungen werden die Kosten von den beteiligten Dienststellen entsprechend dem Verhältnis der Zahl ihrer Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen getragen. Die Gliedkirchen können andere Regelungen vorsehen.

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

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

VII. Abschnitt: Mitarbeiterversammlung

§ 31

Mitarbeiterversammlung

- (1) Die Mitarbeiterversammlung besteht aus allen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen der Dienststelle, soweit sie nicht zur Dienststellenleitung gehören. Sie wird von dem oder der Vorsitzenden der Mitarbeitervertretung einberufen und geleitet; sie ist nicht öffentlich. Die Einladung hat unter Angabe der Tagesordnung mindestens eine Woche vor dem Termin zu erfolgen. Zeit und Ort der Mitarbeiterversammlung sind mit der Dienststellenleitung abzusprechen.
- (2) Die Mitarbeitervertretung hat mindestens einmal in jedem Jahr ihrer Amtszeit eine ordentliche Mitarbeiterversammlung einzuberufen und in ihr einen Tätigkeitsbericht zu erstatten. Die Mitarbeitervertretung kann bis zu zwei weitere ordentliche Mitarbeiterversammlungen in dem jeweiligen Jahr der Amtszeit einberufen. Weiterhin ist der oder die Vorsitzende der Mitarbeitervertretung berechtigt und auf Antrag eines Viertels der Wahlberechtigten verpflichtet, eine außerordentliche Mitarbeiterversammlung einzuberufen und den Gegenstand, dessen Beratung beantragt ist, auf die Tagesordnung zu setzen.
- (2a) Die Mitarbeitervertretung kann verlangen, dass sie zweimal im Jahr durch zwei ihrer Mitglieder Einsicht in Bruttoentgeltlisten nehmen kann. Die Bruttoentgeltlisten enthalten die Namen der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, deren Grundentgelte sowie die tariflichen und außertariflichen in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen.
- (3) Die Mitarbeitervertretung kann zu einzelnen Tagesordnungspunkten sachkundige Personen zur Beratung hinzuziehen.
- (4) Die ordentlichen Mitarbeiterversammlungen finden in der Arbeitszeit statt, sofern nicht dienstliche Gründe eine andere Regelung erfordern. Die Zeit der Teilnahme an den ordentlichen Mitarbeiterversammlungen und die zusätzlichen Wegezeiten gelten als Arbeitszeit, auch wenn die jeweilige Mitarbeiterversammlung außerhalb der Arbeitszeit stattfindet. Die Sätze 1 und 2 gelten für außerordentliche Mitarbeiterversammlungen entsprechend, wenn dies im Einvernehmen zwischen Mitarbeitervertretung und Dienststellenleitung beschlossen worden ist.
- (5) Die Dienststellenleitung ist zu der jeweiligen Mitarbeiterversammlung unter Mitteilung der Tagesordnung einzuladen; die Einladung kann auf einzelne Tagesordnungspunkte beschränkt werden. Sie erhält auf Antrag das Wort. Sie soll mindestens einmal im Jahr in einer Mitarbeiterversammlung über die Entwicklung der Dienststelle informieren.
- (6) Kann nach den dienstlichen Verhältnissen eine gemeinsame Versammlung aller Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen nicht stattfinden, so sind Teilversammlungen abzuhalten. Für Teilversammlungen gelten die Absätze 1 bis 5 entsprechend. Die Mitarbeitervertretung kann darüber hinaus Teilversammlungen durchführen, wenn dies zur Erörterung der besonderen Belange der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen eines Arbeitsbereichs oder bestimmter Personengruppen erforderlich ist.
- (7) Für die Übernahme der Kosten, die durch die jeweilige Mitarbeiterversammlung entstehen, gilt § 30 entsprechend.

§ 32

Aufgaben

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

VIII. Abschnitt: Aufgaben und Befugnisse der Mitarbeitervertretung

§ 33

Grundsätze für die Zusammenarbeit

- (1) Mitarbeitervertretung und Dienststellenleitung sind verpflichtet, sich gegenseitig bei der Erfüllung ihrer Aufgaben zu unterstützen, und arbeiten vertrauensvoll und partnerschaftlich zusammen. Sie informieren sich gegenseitig über Angelegenheiten, die die Dienstgemeinschaft betreffen. Sie achten darauf, dass alle Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen nach Recht und Billigkeit behandelt werden, die Vereinigungsfreiheit nicht beeinträchtigt wird und jede Betätigung in der Dienststelle unterbleibt, die der Aufgabe der Dienststelle, der Dienstgemeinschaft oder dem Arbeitsfrieden abträglich ist.
- (2) Mitarbeitervertretung und Dienststellenleitung müssen mindestens einmal im Halbjahr zur Besprechung allgemeiner Fragen des Dienstbetriebes und der Dienstgemeinschaft und zum Austausch von Vorschlägen und

Anregungen zusammenkommen. In der Besprechung sollen auch Fragen der Gleichstellung und der Gemeinschaft in der Dienststelle erörtert werden. Sofern eine Gemeinsame Mitarbeitervertretung nach § 5 Absatz 2 besteht, findet die Besprechung nach Satz 1 mit allen beteiligten Dienststellenleitungen einmal im Jahr statt.

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

§ 34

Informationsrechte der Mitarbeitervertretung

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

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

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

Besteht eine Gesamtmitarbeitervertretung, ist diese zu informieren.

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

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

§ 35

Allgemeine Aufgaben der Mitarbeitervertretung

(1) Die Mitarbeitervertretung hat die beruflichen, wirtschaftlichen und sozialen Belange der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen zu fördern. 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 des Mitarbeiters oder der Mitarbeiterin, persönliche Anliegen der Dienststellenleitung selbst vorzutragen, soll sich die Mitarbeitervertretung der Probleme annehmen und die Interessen auf Veranlassung des Mitarbeiters oder der Mitarbeiterin, sofern sie diese für berechtigt hält, bei der Dienststellenleitung vertreten.

(3) Die Mitarbeitervertretung soll insbesondere

- a) Maßnahmen anregen, die der Arbeit in der Dienststelle und ihren Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen dienen,
- b) dafür eintreten, dass die arbeits-, sozial- und dienstrechtlichen Bestimmungen, Dienstvereinbarungen und Anordnungen eingehalten werden,
- c) Beschwerden, Anfragen und Anregungen von Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen entgegennehmen und, soweit diese berechtigt erscheinen, durch Verhandlungen mit der Dienststellenleitung auf deren Erledigung hinwirken,

- d) die Eingliederung und berufliche Entwicklung schwerbehinderter Menschen, einschließlich des Abschlusses von Inklusionsvereinbarungen nach § 166 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch, und sonstiger besonders schutzbedürftiger Personen in der Dienststelle fördern und für eine ihren Kenntnissen und Fähigkeiten entsprechende Beschäftigung eintreten,
 - e) für die Gleichstellung und die Gemeinschaft in der Dienststelle eintreten und Maßnahmen zur Erreichung dieser Ziele anregen sowie an ihrer Umsetzung mitwirken,
 - f) die Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit fördern,
 - g) die Entgeltgleichheit zwischen den Geschlechtern überwachen,
 - h) die Integration ausländischer Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen fördern,
 - i) Maßnahmen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes und des betrieblichen Umweltschutzes fördern.
- (4) Werden Beschwerden nach Absatz 3 Buchstabe c in einer Sitzung der Mitarbeitervertretung erörtert, hat der Beschwerdeführer oder die Beschwerdeführerin das Recht, vor einer Entscheidung von der Mitarbeitervertretung gehört zu werden.
- (5) Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen können bei Personalgesprächen ein Mitglied der Mitarbeitervertretung hinzuziehen.

§ 36

Dienstvereinbarungen

- (1) Mitarbeitervertretung und Dienststellenleitung können Dienstvereinbarungen abschließen. Dienstvereinbarungen dürfen Regelungen weder erweitern, einschränken noch ausschließen, die auf Rechtsvorschriften, insbesondere Beschlüssen der Arbeitsrechtlichen Kommission, Tarifverträgen und Entscheidungen des Schlichtungsausschusses nach dem Arbeitsrechtsregelungsgesetz oder allgemeinverbindlichen Richtlinien der Kirche beruhen. 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 Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen 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

Einigungsstelle

(bis 31.12.2019)

- (1) Die Mitarbeitervertretung und die Dienststellenleitung können durch Dienstvereinbarung regeln, dass in der Dienststelle in Bedarfsfällen oder ständig eine Einigungsstelle zu bilden ist.
- (2) Sind Einigungsstellen gebildet worden, so sind sie zuständig für Regelungsstreitigkeiten zwischen der Dienststellenleitung und der Mitarbeitervertretung in organisatorischen und sozialen Angelegenheiten nach § 40. Der Spruch der Einigungsstelle ersetzt die Einigung zwischen der Dienststellenleitung und der Mitarbeitervertretung.
- (3) Zum notwendigen Inhalt einer Dienstvereinbarung über die Bildung von Einigungsstellen gehören Regelungen über das Besetzungsverfahren, das Verfahren vor der Einigungsstelle und über den Umfang der Einigungs- und Regelungsbefugnis sowie deren Kosten. Die Dienstvereinbarung kann vorsehen, dass in Angelegenheiten, die durch Beschluss der Einigungsstelle bereits entschieden sind, die Kirchengerichte für Mitarbeitervertretungssachen nur insoweit zur Überprüfung und Entscheidung angerufen werden dürfen, als gerügt wird, dass der Inhalt des Einigungsstellenbeschlusses mit diesem Kirchengesetz oder anderen Rechtsvorschriften und Dienstvereinbarungen rechtlich unvereinbar ist.

§ 36a
Einigungsstellen
(ab 1.1.2020)

- (1) Auf Antrag der Mitarbeitervertretung oder der Dienststellenleitung ist für die Dienststelle eine Einigungsstelle zur Beilegung von Regelungsstreitigkeiten zwischen der Mitarbeitervertretung und der Dienststellenleitung in organisatorischen und sozialen Angelegenheiten nach § 40 zu bilden. Durch Dienstvereinbarung kann eine ständige Einigungsstelle gebildet werden. Besteht in der Dienststelle eine Gesamtmitarbeitervertretung, kann dieser die Zuständigkeit für die Bildung von Einigungsstellen von den Mitarbeitervertretungen übertragen werden. Für gemeinsame Mitarbeitervertretungen nach § 5 Absatz 3 bedarf die Bildung von Einigungsstellen einer Dienstvereinbarung. Der Spruch der Einigungsstelle ersetzt die Einigung zwischen der Mitarbeitervertretung und der Dienststellenleitung. 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) Die Einigungsstelle besteht aus je zwei beisitzenden Mitgliedern, die von der Mitarbeitervertretung und der Dienststellenleitung bestellt werden, sowie einem oder einer Vorsitzenden, der oder die das Amt unparteiisch ausübt. Der oder die Vorsitzende wird gemeinsam von der Mitarbeitervertretung und der Dienststellenleitung bestellt. Kommt eine einvernehmliche Bestellung nicht zu Stande, entscheidet auf Antrag das Kirchengericht über die Bestellung.
- (4) Die Einigungsstelle wird nach Anrufung durch einen der Beteiligten unverzüglich tätig. Sie entscheidet durch Spruch nach nicht öffentlicher, mündlicher Verhandlung mit Stimmenmehrheit. Bei der Beschlussfassung hat sich der oder die Vorsitzende zunächst der Stimme zu enthalten; kommt eine Stimmenmehrheit nicht zu Stande, nimmt der oder die Vorsitzende nach weiterer Beratung an der erneuten Beschlussfassung teil. Bei der Beschlussfassung hat die Einigungsstelle die Belange der Dienststelle und ihrer Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen im Rahmen billigen Ermessens angemessen zu berücksichtigen. Die Überschreitung der Grenzen billigen Ermessens kann innerhalb einer Frist von einem Monat von der Mitarbeitervertretung oder der Dienststellenleitung vor dem Kirchengericht geltend gemacht werden.
- (5) Der Rat der Evangelischen Kirche in Deutschland regelt die Entschädigungen für die Mitglieder von Einigungsstellen durch Rechtsverordnung. 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 Mitarbeitervertretung

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

§ 38
Mitbestimmung

- (1) Soweit eine Maßnahme der Mitbestimmung der Mitarbeitervertretung unterliegt, darf sie erst vollzogen werden, wenn die Zustimmung der Mitarbeitervertretung vorliegt oder kirchengerichtlich ersetzt worden ist oder die Einigungsstelle gemäß § 36a entschieden hat. Eine der Mitbestimmung unterliegende Maßnahme ist unwirksam, wenn die Mitarbeitervertretung nicht beteiligt worden ist. Abweichend von Satz 2 ist ein Arbeitsvertrag wirksam; die Mitarbeitervertretung kann jedoch verlangen, dass der Mitarbeiter oder die Mitarbeiterin so lange nicht beschäftigt wird, bis eine Einigung zwischen Mitarbeitervertretung und Dienststellenleitung erzielt ist oder die fehlende Einigung kirchengerichtlich ersetzt wurde.
- (2) Die Dienststellenleitung unterrichtet die Mitarbeitervertretung von der beabsichtigten Maßnahme und beantragt deren Zustimmung. Auf Verlangen der Mitarbeitervertretung ist die beabsichtigte Maßnahme mit ihr zu erörtern.
- (3) Die Maßnahme gilt als gebilligt, wenn die Mitarbeitervertretung nicht innerhalb von zwei Wochen schriftlich die Zustimmung verweigert oder eine mündliche Erörterung beantragt. Die Dienststellenleitung kann die Frist in dringenden Fällen bis auf drei Arbeitstage abkürzen. Die Frist beginnt mit dem Zugang der Mitteilung an den Vorsitzenden oder die Vorsitzende der Mitarbeitervertretung. Die Dienststellenleitung kann im Einzelfall die Frist auf Antrag der Mitarbeitervertretung verlängern. Die Mitarbeitervertretung hat eine Verweigerung der Zustimmung gegenüber der Dienststellenleitung schriftlich zu begründen. Im Fall der Erörterung gilt die Zustimmung als erteilt, wenn die Mitarbeitervertretung die Zustimmung nicht innerhalb von zwei Wochen nach dem

Abschluss der Erörterung schriftlich verweigert. Die Erörterung ist abgeschlossen, wenn dies durch die Mitarbeitervertretung oder die Dienststellenleitung schriftlich mitgeteilt wird.

(4) 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. Die Anrufung des Kirchengerichts ist für Regelungsstreitigkeiten bei Angelegenheiten nach § 40 ausgeschlossen, wenn eine Einigungsstelle gemäß § 36a besteht oder begehrt wird. In diesen Fällen entscheidet die Einigungsstelle auf Antrag eines der Beteiligten. In Regelungsstreitigkeiten nach § 36a Absatz 1 können Mitarbeitervertretung und Dienststellenleitung innerhalb von zwei Wochen nach festgestellter Nichteinigung die Einigungsstelle anrufen.

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

§ 39

Fälle der Mitbestimmung bei allgemeinen personellen Angelegenheiten

Die Mitarbeitervertretung hat in den folgenden Fällen ein Mitbestimmungsrecht:

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

§ 40

Fälle der Mitbestimmung in organisatorischen und sozialen Angelegenheiten

Die Mitarbeitervertretung hat in folgenden Fällen ein Mitbestimmungsrecht:

- a) Bestellung und Abberufung von Vertrauens- und Betriebsärzten und -ärztinnen sowie Fachkräften für Arbeitssicherheit,
- b) Maßnahmen zur Verhütung von Unfällen und gesundheitlichen Gefahren,
- c) Errichtung, Verwaltung und Auflösung von Sozialeinrichtungen ohne Rücksicht auf ihre Rechtsform,
- d) Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit und der Pausen, Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage sowie Festlegung der Grundsätze für die Aufstellung von Dienstplänen,
- e) Aufstellung von Grundsätzen für den Urlaubsplan,
- f) Aufstellung von Sozialplänen (insbesondere bei Auflösung, Einschränkung, Verlegung und Zusammenlegung von Dienststellen oder erheblichen Teilen von ihnen) einschließlich Plänen für Umschulung zum Ausgleich oder zur Milderung von wirtschaftlichen Nachteilen und für die Folgen von Rationalisierungsmaßnahmen, wobei Sozialpläne Regelungen weder einschränken noch ausschließen dürfen, die auf Rechtsvorschriften oder allgemein verbindlichen Richtlinien beruhen,
- g) Grundsätze der Arbeitsplatzgestaltung,
- h) Einführung grundlegend neuer Arbeitsmethoden,
- i) 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 Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen zu überwachen,
- l) Regelung der Ordnung in der Dienststelle (Haus- und Betriebsordnungen) und des Verhaltens der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen im Dienst,
- m) Planung und Durchführung von Veranstaltungen für die Mitarbeiterschaft,
- n) Grundsätze für die Gewährung von Unterstützungen oder sonstigen Zuwendungen, auf die kein Rechtsanspruch besteht,
- o) Zuweisung von Mietwohnungen oder Pachtland an Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, 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 Mitarbeitervertretung darf in den Fällen der eingeschränkten Mitbestimmung (§§ 42 und 43) mit Ausnahme des Falles gemäß § 42 Buchstabe b (ordentliche Kündigung nach Ablauf der Probezeit) ihre Zustimmung nur verweigern, wenn

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

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

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

§ 42

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

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

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

§ 43

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

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

- a) Einstellung,
- b) (aufgehoben)
- c) Umwandlung des Kirchenbeamtenverhältnisses in ein solches anderer Art,
- d) Ablehnung eines Antrages auf Ermäßigung der Arbeitszeit oder Beurlaubung in besonderen Fällen,
- e) Verlängerung der Probezeit,
- f) Beförderung,
- g) Übertragung eines anderen Amtes, das mit einer Zulage ausgestattet ist,
- h) Übertragung eines anderen Amtes mit höherem Endgrundgehalt ohne Änderung der Amtsbezeichnung oder Übertragung eines anderen Amtes mit gleichem Endgrundgehalt mit Änderung der Amtsbezeichnung,

- i) Zulassung zum Aufstiegsverfahren, Verleihung eines anderen Amtes mit anderer Amtsbezeichnung beim Wechsel der Laufbahngruppe,
- j) dauernde Übertragung eines höher oder niedriger bewerteten Dienstpostens,
- k) Umsetzung innerhalb der Dienststelle bei gleichzeitigem Ortswechsel,
- l) Versetzung, Zuweisung oder Abordnung von mehr als drei Monaten Dauer zu einer anderen Dienststelle oder einem anderen Dienstherrn im Geltungsbereich dieses Kirchengesetzes, wobei in diesen Fällen die Mitarbeitervertretung der aufnehmenden Dienststelle unbeschadet des Mitberatungsrechts nach § 46 Buchstabe d mitbestimmt,
- m) Hinausschieben des Eintritts in den Ruhestand wegen Erreichens der Altersgrenze,
- n) Anordnungen, welche die Freiheit in der Wahl der Wohnung beschränken,
- o) Untersagung einer Nebentätigkeit sowie Versagung und Widerruf der Genehmigung einer Nebentätigkeit,
- p) Entlassung aus dem Kirchenbeamtenverhältnis auf Probe oder auf Widerruf, wenn die Entlassung nicht beantragt worden ist,
- q) vorzeitige Versetzung in den Ruhestand gegen den Willen des Kirchenbeamten oder der Kirchenbeamtin,
- r) Versetzung in den Wartestand oder einseitigen Ruhestand gegen den Willen des Kirchenbeamten oder der Kirchenbeamtin.

§ 44

Ausnahmen von der Beteiligung in Personalangelegenheiten

Eine Beteiligung in Personalangelegenheiten der Personen nach § 4 findet nicht statt mit Ausnahme der von der Mitarbeitervertretung nach Gesetz oder Satzung in leitende Organe entsandten Mitglieder. 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. Die Gliedkirchen können Näheres bestimmen.

§ 45

Mitberatung

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

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

§ 46

Fälle der Mitberatung

Die Mitarbeitervertretung hat in den folgenden Fällen ein Mitberatungsrecht:

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

§ 47

Initiativrecht der Mitarbeitervertretung

- (1) Die Mitarbeitervertretung kann der Dienststellenleitung in den Fällen der §§ 39, 40, 42, 43 und 46 Maßnahmen schriftlich vorschlagen. Die Dienststellenleitung hat innerhalb eines Monats Stellung zu nehmen. Eine Ablehnung ist schriftlich zu begründen.
- (2) Kommt in den Fällen des Absatzes 1, in denen die Mitarbeitervertretung ein Mitbestimmungsrecht oder ein eingeschränktes Mitbestimmungsrecht hat, auch nach Erörterung eine Einigung nicht zu Stande, so kann die Mitarbeitervertretung innerhalb von zwei Wochen nach Abschluss der Erörterung oder nach der Ablehnung das Kirchengengericht anrufen. Die Mitarbeitervertretung kann das Kirchengengericht ferner innerhalb von zwei Wochen anrufen, wenn die Dienststellenleitung nicht innerhalb der Monatsfrist des Absatzes 1 schriftlich Stellung genommen hat.
- (3) Die Anrufung des Kirchengengerichts ist für Regelungsstreitigkeiten in Angelegenheiten nach § 40 ausgeschlossen, wenn eine Einigungsstelle nach § 36a besteht. In diesen Fällen unterbreitet die Einigungsstelle den Beteiligten einen Vermittlungsvorschlag.

§ 48

Beschwerderecht der Mitarbeitervertretung

- (1) Verstößt die Dienststellenleitung gegen sich aus diesem Kirchengesetz ergebende oder sonstige gegenüber den Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen bestehende Pflichten, hat die Mitarbeitervertretung das Recht, bei den zuständigen Leitungs- und Aufsichtsorganen Beschwerde einzulegen.
- (2) Bei berechtigten Beschwerden hat das Leitungs- oder Aufsichtsorgan im Rahmen seiner Möglichkeiten Abhilfe zu schaffen oder auf Abhilfe hinzuwirken.

IX. Abschnitt: Interessenvertretung besonderer Mitarbeitergruppen

§ 49

Vertretung der Jugendlichen und der Auszubildenden

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

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 der Arbeitgeber, einen Auszubildenden, der Mitglied der Jugend- und Auszubildendenvertretung ist, nach Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses nicht in ein Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit zu übernehmen, so hat er dies drei Monate vor Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses dem Auszubildenden schriftlich mitzuteilen.
- (4) Verlangt ein in Absatz 1 genannter Auszubildender innerhalb der letzten drei Monate vor Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses schriftlich vom Arbeitgeber die Weiterbeschäftigung, so gilt zwischen Auszubildenden und Arbeitgeber im Anschluss an das Berufsausbildungsverhältnis ein Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit als begründet.
- (5) 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. § 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 zu demselben Arbeitgeber 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 weiblichen und männlichen Jugendlichen und Auszubildenden,

2. darauf zu achten, dass die zugunsten der Jugendlichen und Auszubildenden geltenden Bestimmungen durchgeführt werden,
3. Anregungen und Beschwerden von Jugendlichen und Auszubildenden entgegenzunehmen und, soweit sie berechtigt erscheinen, durch Verhandlung mit der Dienststelle auf ihre Erledigung hinzuwirken.

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

(8) Die Jugend- und Auszubildendenvertretung kann vor oder nach jeder Mitarbeiterversammlung im Einvernehmen mit der Mitarbeitervertretung eine betriebliche Jugend- und Auszubildendenversammlung einberufen. Im Einvernehmen mit der Mitarbeitervertretung und dem Arbeitgeber kann die betriebliche Jugend- und Auszubildendenversammlung auch zu einem anderen Zeitpunkt einberufen werden. § 31 und § 32 Absatz 1 gelten entsprechend.

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

§ 50

Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen

(1) In Dienststellen, in denen mindestens fünf schwerbehinderte Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen nicht nur vorübergehend beschäftigt sind, werden eine Vertrauensperson und mindestens ein Stellvertreter oder mindestens eine Stellvertreterin gewählt. Die Anzahl der zu wählenden Stellvertreter oder Stellvertreterinnen wird durch eine Versammlung der in der Dienststelle beschäftigten schwerbehinderten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen mit einfacher Mehrheit festgelegt. Trifft diese Versammlung keine Entscheidung oder tritt sie nicht zusammen, beschließt der Wahlvorstand mit einfacher Mehrheit nach Erörterung mit der Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, der Mitarbeitervertretung und der Dienststellenleitung, wie viele stellvertretende Mitglieder der Schwerbehindertenvertretung in der Dienststelle zu wählen sind. Für das Wahlverfahren finden die §§ 11, 13 und 14 entsprechende Anwendung.

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

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

(4) Für die Wählbarkeit gilt § 10 entsprechend.

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

§ 51

Aufgaben der Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen

Aufgaben und Befugnisse der Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen bestimmen sich nach § 178 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch. § 178 Absatz 6 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch gilt mit der Maßgabe, dass die für die Mitarbeiterversammlung geltenden Vorschriften der §§ 31 und 32 entsprechende Anwendung finden.

§ 52

Persönliche Rechte und Pflichten der Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen

(1) Für die Rechtsstellung der Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen gelten die §§ 19 bis 22, 28 und 30 entsprechend. Ergänzend gilt § 179 Absatz 6 bis 8 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch. Die stellvertretende Vertrauensperson 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 Mitarbeitervertretung.

(2) Die Räume und der Geschäftsbedarf, die der Mitarbeitervertretung für deren Sitzungen, Sprechstunden und laufende Geschäftsführung zur Verfügung gestellt werden können, 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 Gesamtmitarbeitervertretung nach § 6, bilden die Vertrauenspersonen eine Gesamtschwerbehindertenvertretung.
- (2) Ist nur in einer der Dienststellen eine Vertrauensperson gewählt, nimmt sie die Rechte und Pflichten der Gesamtschwerbehindertenvertretung wahr.
- (3) Die Gesamtschwerbehindertenvertretung vertritt die Interessen der schwerbehinderten Beschäftigten in Angelegenheiten, die Schwerbehinderte aus mehr als einer Dienststelle betreffen. Sie vertritt auch die Interessen der schwerbehinderten Beschäftigten, die in einer Dienststelle tätig sind, für die eine Vertrauensperson entweder nicht gewählt werden kann oder nicht gewählt worden ist.

§ 53

Mitwirkung in Werkstätten für behinderte Menschen und in Angelegenheiten weiterer Personengruppen

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

X. Abschnitt: Gesamtausschüsse der Mitarbeitervertretungen

§ 54

Bildung von Gesamtausschüssen

- (1) Im Bereich der Gliedkirchen, des jeweiligen Diakonischen Werks oder für beide Bereiche gemeinsam ist ein Gesamtausschuss der Mitarbeitervertretung im kirchlichen und diakonischen Bereich zu bilden. Einzelheiten über Aufgaben, Bildung und Zusammensetzung des Gesamtausschusses regeln die Gliedkirchen.
- (2) Für die Gesamtausschüsse gelten im Übrigen die Bestimmungen dieses Kirchengesetzes mit Ausnahme des § 20 sinngemäß. Die Gliedkirchen können nähere Bestimmungen über die Freistellung der Mitglieder des Gesamtausschusses treffen. 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 Mitarbeitervertretungen bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben, Rechte und Pflichten,
- b) Förderung des Informations- und Erfahrungsaustauschs zwischen den Mitarbeitervertretungen sowie Förderung der Fortbildung von Mitgliedern der Mitarbeitervertretungen,
- c) Erörterung arbeits-, dienst- und mitarbeitervertretungsrechtlicher Fragen von grundsätzlicher Bedeutung, sofern hierfür nicht andere Stellen zuständig sind,
- d) Abgabe von Stellungnahmen zu beabsichtigten kirchengesetzlichen Regelungen im Arbeitsrecht sowie
- e) Mitwirkung bei der Besetzung der Kirchengenote nach § 57,
- 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 Gesamtmitarbeitervertretung der Einrichtungen, Amts- und Dienststellen der Evangelischen Kirche in Deutschland bilden die Ständige Konferenz.
- (2) Die Gesamtausschüsse im diakonischen Bereich bilden die Bundeskonferenz.
- (3) Zusammen bilden die Vorstände der Ständigen Konferenz und der Bundeskonferenz der Diakonie den Gesamtausschuss der Evangelischen Kirche in Deutschland. 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 und vier weitere Mitglieder des Vorstandes.
- (2) Der Vorstand führt die laufenden Geschäfte. Die Amtszeit beträgt vier Jahre.
- (3) Für die dem Vorstand übertragenen Aufgaben werden ein Mitglied zu 100 vom Hundert oder zwei Mitglieder zu jeweils 50 vom Hundert der regelmäßigen Arbeitszeit Vollbeschäftigter unter Fortzahlung der Bezüge freigestellt. Durch Vereinbarung kann eine abweichende Regelung über die Verteilung der Freistellung vereinbart werden.
- (4) Für die Ständige Konferenz und die Bundeskonferenz wird eine gemeinsame Geschäftsstelle beim Kirchenamt der Evangelischen Kirche in Deutschland eingerichtet.
- (5) Die erforderlichen Kosten der Ständigen Konferenz und der Bundeskonferenz tragen die Evangelische Kirche in Deutschland sowie das Evangelische Werk für Diakonie und Entwicklung e.V. je zur Hälfte.

§ 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: Kirchengerechtlicher Rechtsschutz**§ 56****Kirchengerechtlicher Rechtsschutz**

Zu kirchengerechtlichen Entscheidungen sind die Kirchengenichte in erster Instanz und in zweiter Instanz der Kirchengenichtshof der Evangelischen Kirche in Deutschland berufen. Die Bezeichnung der Kirchengenichte erster Instanz können die Gliedkirchen abweichend regeln.

§ 57**Bildung von Kirchengenichten**

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

§ 57a**Zuständigkeitsbereich des Kirchengerichts der Evangelischen Kirche in Deutschland**

Das Kirchengericht der Evangelischen Kirche in Deutschland ist zuständig

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

§ 58**Bildung und Zusammensetzung der Kammern**

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

§ 59**Rechtsstellung der Mitglieder des Kirchengerichts**

- (1) Die Mitglieder des Kirchengerichts sind unabhängig und nur an das Gesetz und ihr Gewissen gebunden. Sie haben das Verständnis für den Auftrag der Kirche zu stärken und auf eine gute Zusammenarbeit hinzuwirken. 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) Die Amtszeit der Mitglieder des Kirchengerichts beträgt sechs Jahre. 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) Für die Berufung der Vorsitzenden Richter und Vorsitzenden Richterinnen soll ein einvernehmlicher Vorschlag der Dienstgeber- und Dienstnehmerseite vorgelegt werden. 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 Richter und Richterinnen werden je als Vertreter oder Vertreterin der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen vom Gesamtausschuss der Evangelischen Kirche in Deutschland sowie als Vertreter oder Vertreterin der Dienstgeber vom Kirchenamt benannt.

(3) Mitglied des Kirchengengerichtshofes 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 angehört.

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

§ 60

Zuständigkeit der Kirchengengerichte

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

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

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

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

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

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

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

§ 61

Durchführung des kirchengengerichtlichen Verfahrens in erster Instanz

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

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

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

(4) Die Beteiligten können zu ihrem Beistand jeweils eine Person hinzuziehen. Für die Übernahme der Kosten findet § 30 Anwendung. Im Streitfall entscheidet der oder die Vorsitzende der Kammer.

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

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

- (7) Der Beschluss ist zu begründen und den Beteiligten zuzustellen. Er wird mit seiner Zustellung wirksam.
- (8) Der oder die Vorsitzende der Kammer kann einen offensichtlich unbegründeten Antrag ohne mündliche Verhandlung zurückweisen. Gleiches gilt, wenn das Kirchengengericht für die Entscheidung über einen Antrag offenbar unzuständig ist oder eine Antragsfrist versäumt ist. Die Zurückweisung ist in einem Bescheid zu begründen. Der Bescheid ist zuzustellen. Der Antragsteller oder die Antragstellerin kann innerhalb von zwei Wochen nach Zustellung des Bescheides mündliche Verhandlung beantragen.
- (9) Für das Verfahren werden Gerichtskosten nicht erhoben. 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 der oder die Vorsitzende auf Antrag einstweilige Verfügungen.

§ 62

Verfahrensordnung

- (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. Die Vorschriften über Zwangsmaßnahmen sind nicht anwendbar.
- (2) Die §§ 46d bis 46f des Arbeitsgerichtsgesetzes finden bis zum 31. Dezember 2026 keine Anwendung. 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. Dabei kann die Anwendung der genannten Vorschriften eingeschränkt oder modifiziert werden.
- (3) 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. Dabei kann die Anwendung der genannten Vorschriften eingeschränkt oder modifiziert werden.

§ 63

Rechtsmittel

- (1) Gegen die verfahrensbeendenden Beschlüsse der Kirchengengerichte findet die Beschwerde an den Kirchengengerichtshof der Evangelischen Kirche in Deutschland statt. § 87 Arbeitsgerichtsgesetz findet entsprechende Anwendung. Für die Anfechtung der nicht verfahrensbeendenden Beschlüsse findet § 78 Arbeitsgerichtsgesetz entsprechende Anwendung.
- (2) Die Beschwerde bedarf der Annahme durch den Kirchengengerichtshof 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 Kirchengengerichtshofes 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.
- Für die Darlegung der Annahmegründe finden die für die Beschwerdebegründung geltenden Vorschriften Anwendung.
- (3) Die Entscheidung nach Absatz 2 trifft der Kirchengengerichtshof der Evangelischen Kirche in Deutschland ohne mündliche Verhandlung. Die Ablehnung der Annahme ist zu begründen.
- (4) Die Kirchengengerichte in erster Instanz legen dem Kirchengengerichtshof der Evangelischen Kirche in Deutschland die vollständigen Verfahrensakten vor.
- (5) Einstweilige Verfügungen kann der Vorsitzende Richter oder die Vorsitzende Richterin in dringenden Fällen allein treffen.
- (6) Die Entscheidungen des Kirchengengerichtshofes 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) Die §§ 46d bis 46f des Arbeitsgerichtsgesetzes finden bis zum 31. Dezember 2026 keine Anwendung. Der Rat der Evangelischen Kirche in Deutschland kann durch Rechtsverordnung und die Gliedkirchen und glied-

kirchlichen Zusammenschlüsse können durch Kirchengesetz oder aufgrund eines Kirchengesetzes für ihren Bereich eine abweichende Regelung treffen. Dabei kann die Anwendung der genannten Vorschriften eingeschränkt oder modifiziert werden.

(9) 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. Dabei kann die Anwendung der genannten Vorschriften eingeschränkt oder modifiziert werden.

§ 63a

Einhaltung auferlegter Verpflichtungen, Ordnungsgeld

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

(2) Stellt das Kirchengengericht auf Antrag eines Beteiligten fest, dass die Verpflichtungen nach Absatz 1 nicht erfüllt sind, kann es ein Ordnungsgeld von bis zu 10.000 Euro verhängen. Das Ordnungsgeld kann vom Kirchengengericht oder vom Kirchengengerichtshof einem kirchlichen oder sozialen Zweck gewidmet werden. 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 Mitarbeitervertretung die Zugehörigkeit zu einer christlichen Kirche oder Gemeinschaft, die der Arbeitsgemeinschaft Christlicher Kirchen angeschlossen ist, vorsieht, bleiben diese Regelungen bestehen.

BESCHLÜSSE**Nr. 61****Rahmenvereinbarung****für die Seelsorge der evangelischen und katholischen Kirchen in Kliniken, in denen strafrechtsbezogene Unterbringung vollzogen wird, in Nordrhein-Westfalen
(Kliniken der forensischen Psychiatrie)****vom 23. November 2023**

Der Landeskirchenrat hat in seiner Sitzung am 7. November 2023 die Rahmenvereinbarung für die Seelsorge der evangelischen und katholischen Kirchen in Kliniken, in denen strafrechtsbezogene Unterbringung vollzogen wird, in Nordrhein-Westfalen (Kliniken der forensischen Psychiatrie) beschlossen, deren Wortlaut nachfolgend bekanntgegeben wird:

**Rahmenvereinbarung für die Seelsorge der evangelischen und katholischen Kirchen in Kliniken,
in denen strafrechtsbezogene Unterbringung vollzogen wird, in Nordrhein-Westfalen
(Kliniken der forensischen Psychiatrie)**

zwischen

dem Land Nordrhein-Westfalen,

vertreten durch das Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales,

(im Folgenden: Land)

und

der Evangelischen Kirche im Rheinland,

der Evangelischen Kirche von Westfalen

und der Lippischen Landeskirche,

alle vertreten durch den Beauftragten der evangelischen Landeskirchen

bei Landtag und Landesregierung von Nordrhein-Westfalen,

den (Erz-)Diözesen Köln, Paderborn, Münster, Aachen und Essen,

alle vertreten durch

den Direktor des Katholischen Büros Nordrhein-Westfalen

(im Folgenden: Kirchen)

Präambel

Das Land und die Kirchen in Nordrhein-Westfalen unterstreichen die Bedeutung der Seelsorge in Kliniken der forensischen Psychiatrie als ein gemeinsames Anliegen von Staat und Kirche.

Die folgenden Rahmenbedingungen berücksichtigen gleichermaßen die nach dem Grundgesetz und der Landesverfassung geschützte Religionsfreiheit der untergebrachten Personen und die Rechte der Religionsgemeinschaften nach Art. 140 GG i.V.m. Art. 141 WRV, Art. 20 Landesverfassung NRW.

Darüber hinaus geben die Regelungen im nordrhein-westfälischen Gesetz zur Durchführung strafrechtsbezogener Unterbringungen in einem psychiatrischen Krankenhaus und einer Entziehungsanstalt in Nordrhein-Westfalen (Strafrechtsbezogenes Unterbringungsgesetz NRW – StrUG NRW) den rechtlichen Rahmen der Beziehungsgestaltung vor. Dies gilt insbesondere für die Regelungen zum Datenschutz und zum Beicht- und Seelsorgegeheimnis. Die gesetzlichen Bestimmungen bilden somit den Handlungsrahmen, der sich in Einzelfällen auch einschränkend auswirken kann.

Zur Stärkung der inhaltlichen Ausgestaltung der Beziehung zwischen den Kliniken und den Kirchen verständigen sich Land und Kirchen auf folgende Rahmenbedingungen.

Artikel 1 **Seelsorge in den Kliniken**

- (1) Das Land gewährleistet den Kirchen die Ausübung ihrer Seelsorge in den Kliniken.
- (2) Die Seelsorge obliegt den Kirchen in eigener Zuständigkeit.
- (3) Die Kirchen berufen als Seelsorgende geeignete Personen für den Dienst im Haupt- und Nebenamt. Diese üben ihr Amt im Auftrag und unter der Fach- und Dienstaufsicht der Landeskirchen oder (Erz)-Diözesen aus.
- (4) Seelsorgende sind in der Regel Pfarrerinnen und Pfarrer, Priester, Prädikantinnen und Prädikanten, Diakoninnen, Diakone, Pastoral- und Gemeindereferentinnen oder Pastoral- und Gemeindereferenten.
- (5) Die Kirchen informieren die Kliniken darüber, welche Personen von ihnen für die Aufgaben der Seelsorge bestellt werden.
- (6) Die Klinik hat das Recht, von den Kirchen die Entbindung eines Seelsorgenden von seinen / ihren Aufgaben zu fordern, wenn Tatsachen vorliegen, auf Grund derer der Klinik unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalles und unter Abwägung aller Interessen die Aufgabenwahrnehmung nicht zugemutet werden kann, da das Vertrauensverhältnis erheblich gestört ist (insbesondere durch Verletzung von Sicherheitsbelangen der Einrichtung oder Gefährdung der Therapie von untergebrachten Personen).

Artikel 2 **Aufgaben der Seelsorge**

- (1) Zu den vorrangigen Aufgaben der Seelsorge gehören:
 1. Regelmäßige Gottesdienste, insbesondere an Sonn- und kirchlichen Feiertagen,
 2. Spendung und Feier der Sakramente,
 3. Vornahme sonstiger Kasualien,
 4. seelsorgliche Gespräche mit untergebrachten Personen, einzeln oder in Gruppen in geeigneten Räumen im Klinikbereich,
 5. Durchführung von Besuchen aus seelsorglichen Gründen,
 6. seelsorglicher Beistand und karitative Hilfe für die untergebrachten Personen und deren Angehörige in Partnerschafts-, Ehe- und Familienangelegenheiten und in Lebenskrisen,
 7. Krankenseelsorge,
 8. religiöse Unterweisung und sonstige Hilfen zur Persönlichkeitsbildung,
 9. Seelsorge und Angebote für Mitarbeitende in den Kliniken.
- (2) Die Klinik kann darüber hinaus die Seelsorgenden an ethischen Beratungsprozessen beteiligen. Hierbei sind datenschutzrechtliche Bestimmungen zu beachten.

Artikel 3 **Rechte der Seelsorgenden**

Die Seelsorgenden haben das Recht,

1. alle untergebrachten Personen aus seelsorglichen Gründen zu besuchen,
2. untergebrachte Personen ihres eigenen Bekenntnisses umfassend zu betreuen,
3. untergebrachte Personen anderer Konfessionen auf deren Wunsch und im Benehmen mit dem zuständigen Seelsorgenden dieser Konfession zu betreuen,
4. untergebrachte Personen auch ohne religiöses Bekenntnis auf deren Wunsch zu betreuen,
5. nach vorheriger Absprache mit der Klinikleitung zur Mitarbeit in der Seelsorge qualifizierte ehrenamtliche Personen einzusetzen,
6. auf das Angebot der Seelsorge in geeigneter Form (z.B. Aushänge auf den Stationen) aufmerksam zu machen.

Für die oben genannten Aufgaben ist ihnen der freie Zugang (z.B. durch Schlüssel / Transponder) zu ermöglichen, sofern keine Sicherheitsbedenken dagegen bestehen.

Artikel 4 **Weitere über die Seelsorge hinausgehende Aufgaben**

Darüber hinaus können Seelsorgende auch folgende Angebote unterbreiten:

1. Gruppenarbeit, Kurse und Mitwirkung bei der Freizeitgestaltung,
2. Mitwirkung bei der Durchführung von Ausführungen oder Ausgängen der untergebrachten Personen,
3. Durchführung von und Mitwirkung an Feiern,

4. Kontaktaufnahme zu den Angehörigen oder sonstigen Bezugspersonen der untergebrachten Personen und ihren Kirchengemeinden.

Artikel 5 **Beicht- und Seelsorgegeheimnis**

Das Beicht- und das Seelsorgegeheimnis sind zu wahren.

Artikel 6 **Organisatorische Voraussetzungen für die Tätigkeit von Seelsorgenden**

(1) Die Seelsorgenden sind über das Sicherheitskonzept der Klinik zu informieren, das für sie verbindlich ist. Die von der Klinik zur Dienstausübung vorgehaltenen, nötigen organisatorischen Voraussetzungen sind zu beachten. Hierzu gehören insbesondere:

1. Aushändigung und Gebrauch eines Personennotrufgerätes in gesicherten Bereichen der Klinik,
2. Regelmäßige Rücksprache mit der Klinikleitung,
3. Mitteilungen der Zugänge und Entlassungen von untergebrachten Personen evangelischer oder katholischer Konfession unter Bekanntgabe der Personalien, falls die untergebrachten Personen der Weitergabe der Daten zugestimmt haben,
4. selbstständiger Zugang zu den untergebrachten Personen, soweit dieser nicht durch besondere Regelungen des Vollzuges eingeschränkt werden muss,
5. Ermöglichung des Kontaktes zwischen untergebrachten Personen und den Seelsorgenden, von Seelsorgegesprächen in geeigneten Räumen (Seelsorgegeheimnis) sowie von Besuchen im Dienstzimmer der Seelsorgenden,
6. Zeitnahe Information über besondere Vorkommnisse, soweit diese für die seelsorgliche Tätigkeit von Bedeutung sind. Die datenschutzrechtlichen Bestimmungen sind hierbei zu beachten,
7. Aufnahme der Gottesdienste und anderer Veranstaltungen in das Veranstaltungsprogramm der Klinik nach Rücksprache mit der Seelsorgenden sowie Zulassung der untergebrachten Personen zur Teilnahme,
8. Zuteilung geeigneter Räume für die Veranstaltungen der Seelsorge in den Kliniken.

(2) Die Seelsorgenden haben Anspruch auf ein Dienstzimmer mit der standardmäßigen Büroausstattung. Die Klinik kann den Seelsorgenden verschiedener Konfessionen ein gemeinsames Dienstzimmer zur Verfügung stellen. Das Dienstzimmer soll über ein Telefon mit Außenverbindung und einen Dienstcomputer verfügen und dient auch der Aufbewahrung kultischer Gegenstände.

(3) Der telefonische Anschluss erfolgt unter Ausschluss der Überwachung der ein- und ausgehenden Gespräche und elektronischen Nachrichten, um den Schutz des Seelsorge- und des Beichtgeheimnisses zu gewährleisten.

Artikel 7 **Salvatorische Klausel**

Die Vertragsschließenden werden bei einem in der Zukunft auftretenden Konflikt über die Auslegung einer Bestimmung dieser Vereinbarung nach einer einvernehmlichen Lösung suchen.

Artikel 8 **Inkrafttreten**

Diese Vereinbarung tritt mit dem Tage ihrer Unterzeichnung in Kraft.

Düsseldorf, den 23. November 2023

Minister für Arbeit, Gesundheit und Soziales
Karl-Josef Laumann, MdL

**Der Beauftragte der Evangelischen Kirchen
bei Landtag und Landesregierung von Nordrhein-Westfalen**
Rüdiger Schuch

Direktor des Katholischen Büros Nordrhein-Westfalen
Dr. Antonius Hamers

Nr. 62
**Erste Änderung der Richtlinie des Rates über kirchliche Anforderungen
der beruflichen Mitarbeit in der Evangelischen Kirche in Deutschland
und ihrer Diakonie (Mitarbeitsrichtlinie)**

vom 8. Dezember 2023

(ABl. EKD Nr. 1 S. 30)

Der Rat der Evangelischen Kirche in Deutschland hat am 8. Dezember 2023 aufgrund von Artikel 9 der Grundordnung der Evangelischen Kirche in Deutschland mit Zustimmung der Kirchenkonferenz vom 6. Dezember 2023 die Richtlinie des Rates über kirchliche Anforderungen der beruflichen Mitarbeit in der Evangelischen Kirche in Deutschland und ihrer Diakonie vom 9. Dezember 2016 (ABl. EKD 2017 S. 11) geändert und wie folgt gefasst:

Artikel 1
**Änderung der Richtlinie des Rates über kirchliche Anforderungen
der beruflichen Mitarbeit in der Evangelischen Kirche in Deutschland
und ihrer Diakonie**

Die Richtlinie des Rates über kirchliche Anforderungen der beruflichen Mitarbeit in der Evangelischen Kirche in Deutschland und ihrer Diakonie vom 9. Dezember 2016 (ABl. EKD 2017 S. 11), wird wie folgt geändert:

1. Die Überschrift wird wie folgt gefasst:
„Richtlinie des Rates über Anforderungen an die berufliche Mitarbeit in der Evangelischen Kirche in Deutschland und ihrer Diakonie (Mitarbeitsrichtlinie)“
2. Vor § 1 wird folgende Präambel eingefügt:
„Präambel
Kirchlicher Dienst ist durch den Auftrag bestimmt, das Evangelium in Wort und Tat zu verkündigen. Dies geschieht durch öffentliches Zeugnis, christliche Spiritualität, helfendes Handeln sowie kirchliche Gemeinschaft. Dieser Dienst orientiert sich am evangelischen Selbstverständnis und Ethos.
Alle Mitarbeitenden in der Evangelischen Kirche in Deutschland und ihrer Diakonie leisten einen Beitrag für die Gesellschaft, der immer über die bloße Funktion der jeweiligen Tätigkeit hinausgeht und stets im Zusammenwirken mit anderen im Rahmen einer Dienstgemeinschaft geschieht.
Hierfür erlässt die Evangelische Kirche in Deutschland diese Richtlinie, in der sie wesentliche kirchliche Anforderungen zur beruflichen Mitarbeit an Einrichtungen und Mitarbeitende benennt.“
3. § 1 Absatz 1 wird wie folgt gefasst:
„§ 1
Geltungsbereich
(1) Diese Richtlinie regelt kirchliche Anforderungen an die Anstellungsträger sowie an die in privatrechtlichen Dienst- und Arbeitsverhältnissen beschäftigten Mitarbeitenden der Dienststellen und Einrichtungen der Evangelischen Kirche in Deutschland und ihrer Diakonie sowie weiteren Einrichtungen, die der Evangelischen Kirche in Deutschland zugeordnet sind. Den Gliedkirchen und ihren Diakonischen Werken wird empfohlen, ihre entsprechenden Regelungen auf der Grundlage dieser Richtlinie zu treffen.“
4. § 2 wird wie folgt gefasst:
„§ 2
Grundlagen des kirchlichen Dienstes
Die gemeinsame Verantwortung für den Dienst der Kirche und ihrer Diakonie verbindet Anstellungsträger und Mitarbeitende zu einer Dienstgemeinschaft und verpflichtet sie zu vertrauensvoller Zusammenarbeit. Alle, die in Anstellungsverhältnissen in der Kirche und ihrer Diakonie sowie in den zugeordneten Einrichtungen tätig sind, tragen zur Erfüllung des kirchlichen Auftrags bei. Dieser Auftrag bildet die Grundlage der Rechte und Pflichten von Anstellungsträgern sowie Mitarbeitenden. Er bestimmt unter den jeweiligen Rahmenbedingungen das Profil der Dienststellen und Einrichtungen.“
5. § 3 wird wie folgt gefasst:
„§ 3
Anforderungen an die Anstellungsträger

Die Anstellungsträger der Kirche und ihrer Diakonie sowie aller weiteren zugeordneten Einrichtungen haben die Aufgabe, ihre Dienststellen und Einrichtungen unter Berücksichtigung der jeweiligen Rahmenbedingungen und örtlichen Herausforderungen dem kirchlichen Auftrag gemäß zu gestalten. Sie vermitteln ihren Mitarbeitenden die christlichen Grundsätze ihrer Arbeit und fördern die Auseinandersetzung mit Themen des christlichen Glaubens.“

6. § 4 wird wie folgt gefasst:

„§ 4

Anforderungen an Mitarbeitende bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses

(1) Die Auswahl der beruflich in der Kirche und ihrer Diakonie sowie in den weiteren zugeordneten Einrichtungen tätigen Mitarbeitenden richtet sich nach der Erfüllung des kirchlichen Auftrags in seiner konkreten Ausgestaltung. Das Erfordernis der Mitgliedschaft von Mitarbeitenden in einer Gliedkirche der Evangelischen Kirche in Deutschland, einer Kirche der Arbeitsgemeinschaft Christlicher Kirchen in Deutschland oder der Vereinigung Evangelischer Freikirchen bestimmt sich nach der Art der Tätigkeit und den Umständen ihrer Ausübung.

(2) Für Tätigkeiten in der Verkündigung, der Seelsorge, der evangelischen Bildung oder in besonderer Verantwortung für das evangelische Profil wird die Mitgliedschaft in einer Gliedkirche der Evangelischen Kirche in Deutschland (EKD) vorausgesetzt. Dies gilt für die evangelische Kirche, ihre Diakonie sowie für deren weiteren zugeordneten Einrichtungen. Der Mitgliedschaft in einer EKD-Gliedkirche gleichgesetzt ist die Mitgliedschaft in einer Kirche in Kirchengemeinschaft mit der EKD.

(3) In weiteren Fällen kann aufgrund der Art der Tätigkeit oder der Umstände ihrer Ausübung die Mitgliedschaft in einer Gliedkirche der Evangelischen Kirche in Deutschland, einer Kirche der Arbeitsgemeinschaft Christlicher Kirchen in Deutschland oder der Vereinigung Evangelischer Freikirchen erforderlich sein. Dies ist insbesondere dann der Fall, wenn die Tätigkeit mit einer Verantwortung für die evangelische oder christliche Profilierung der Dienststelle oder Einrichtung oder einer glaubwürdigen Vertretung nach Außen verbunden ist oder die Umstände ihrer Ausübung dies unter Beachtung der Größe der Dienststelle oder Einrichtung und ihrer sonstigen Mitarbeiterschaft sowie des jeweiligen Umfeldes erforderlich machen. Der Anstellungsträger legt diese Erfordernisse entsprechend fest.“

7. § 5 wird wie folgt gefasst:

„§ 5

Anforderungen an Mitarbeitende während des Arbeitsverhältnisses

Alle Mitarbeitende übernehmen in ihrem Aufgabenbereich Mitverantwortung für die glaubwürdige Erfüllung kirchlicher und diakonischer Aufgaben. Sie haben sich daher gegenüber der evangelischen Kirche loyal zu verhalten und sich innerhalb und außerhalb des Dienstes so zu verhalten, dass die Ausübung ihres jeweiligen Dienstes nicht beeinträchtigt wird. Alle Mitarbeitenden haben das evangelische Profil der jeweiligen Dienststelle oder Einrichtung zu achten.“

8. § 6 wird wie folgt gefasst:

„§ 6

Verstöße gegen Anforderungen durch Mitarbeitende

(1) Erfüllen Mitarbeitende eine in dieser Richtlinie genannte Anforderung an die Mitarbeit im Dienst der Kirche und ihrer Diakonie oder einer zugeordneten Einrichtung nicht mehr, soll der Anstellungsträger durch Beratung und Gespräch auf die Beseitigung des Mangels hinwirken. Als letzte Maßnahme ist nach Abwägung der Umstände des Einzelfalles eine außerordentliche Kündigung aus wichtigem Grund möglich, wenn der Mangel nicht auf andere Weise behoben werden kann.

(2) Absatz 1 findet auch Anwendung auf Mitarbeitende, die während des Arbeitsverhältnisses aus der Kirche austreten, wobei das jeweilige Mitgliedschaftserfordernis nach § 4 zu berücksichtigen ist.

(3) Für die Fortführung des Dienstes kommt daneben nicht in Betracht, wer in seinem Verhalten die evangelische Kirche und ihre Ordnungen grob missachtet oder sonst die Glaubwürdigkeit des kirchlichen Dienstes beeinträchtigt.“

Artikel 2 Inkrafttreten

Diese Änderung tritt am 1. Januar 2024 in Kraft.

H a n n o v e r, den 8. Dezember 2023

Evangelische Kirche in Deutschland
- Kirchenamt -
Dr. A n k e
Präsident

Nr. 63
Berichtigung der Richtlinie
des Rates über kirchliche Anforderungen der beruflichen Mitarbeit in der
Evangelischen Kirche in Deutschland und ihrer Diakonie (Mitarbeitsrichtlinie)

vom 15. Februar 2024

(ABl. EKD Nr. 2 S. 39)

Die Richtlinie des Rates über kirchliche Anforderungen der beruflichen Mitarbeit in der Evangelischen Kirche in Deutschland und ihrer Diakonie in der Fassung der Bekanntmachung vom 20. Januar 2024 (ABl. EKD S. 30), wird wie folgt berichtigt:

1. In § 5 Satz 1 wird das Wort „Mitarbeitende“ durch das Wort „Mitarbeitenden“ ersetzt.
2. Dem § 6 wird folgender § 7 angefügt:

„§ 7 Inkrafttreten

Diese Richtlinie tritt für die Evangelische Kirche in Deutschland und ihr Evangelisches Werk für Diakonie und Entwicklung e.V. am 1. Januar 2017 in Kraft.“

Hannover, den 15. Februar 2024

Evangelische Kirche in Deutschland
- Kirchenamt -

Nr. 64
aktueller Wortlaut der Richtlinie des Rates über kirchliche Anforderungen der
beruflichen Mitarbeit in der Evangelischen Kirche in Deutschland und ihrer
Diakonie (Mitarbeitsrichtlinie)

ab 1. Januar 2024

Der Landeskirchenrat hat in seiner Sitzung am 10. Oktober 2017 die Übernahme der Richtlinie über die kirchlichen Anforderungen der beruflichen Mitarbeit in der Evangelischen Kirche in Deutschland und ihrer Diakonie in der jeweils geltenden Fassung beschlossen.

Nachfolgend wird der aktuelle Wortlaut bekanntgegeben und berücksichtigt

- die erste Änderung der Richtlinie des Rates über kirchliche Anforderungen der beruflichen Mitarbeit in der Evangelischen Kirche in Deutschland und ihrer Diakonie vom 8. Dezember 2023 (abgedruckt in diesem Ges. u. VOBl. unter vg. Nr. 62) und
- die Berichtigung der Richtlinie des Rates über kirchliche Anforderungen der beruflichen Mitarbeit in der Evangelischen Kirche in Deutschland und ihrer Diakonie vom 15. Februar 2024 (abgedruckt in diesem Ges. u. VOBl. unter vg. Nr. 63).

Richtlinie des Rates über kirchliche Anforderungen der beruflichen Mitarbeit
in der Evangelischen Kirche in Deutschland und ihrer Diakonie
- Mitarbeitsrichtlinie -

Präambel

Kirchlicher Dienst ist durch den Auftrag bestimmt, das Evangelium in Wort und Tat zu verkündigen.

Dies geschieht durch öffentliches Zeugnis, christliche Spiritualität, helfendes Handeln sowie kirchliche Gemeinschaft. Dieser Dienst orientiert sich am evangelischen Selbstverständnis und Ethos.

Alle Mitarbeitenden in der Evangelischen Kirche in Deutschland und ihrer Diakonie leisten einen Beitrag für die Gesellschaft, der immer über die bloße Funktion der jeweiligen Tätigkeit hinausgeht und stets im Zusammen-

wirken mit anderen im Rahmen einer Dienstgemeinschaft geschieht. Hierfür erlässt die Evangelische Kirche in Deutschland diese Richtlinie, in der sie wesentliche kirchliche Anforderungen zur beruflichen Mitarbeit an Einrichtungen und Mitarbeitende benennt.

§ 1

Geltungsbereich

(1) ¹Diese Richtlinie regelt kirchliche Anforderungen an die Anstellungsträger sowie an die in privatrechtlichen Dienst- und Arbeitsverhältnissen beschäftigten Mitarbeitenden der Dienststellen und Einrichtungen der Evangelischen Kirche in Deutschland und ihrer Diakonie sowie weiteren Einrichtungen, die der Evangelischen Kirche in Deutschland zugeordnet sind. ²Den Gliedkirchen und ihren Diakonischen Werken wird empfohlen, ihre entsprechenden Regelungen auf der Grundlage dieser Richtlinie zu treffen.

(2) Andere kirchliche und diakonische Einrichtungen, Werke und Dienste im Bereich der evangelischen Kirchen, die Mitglied im Evangelischen Werk für Diakonie und Entwicklung e.V. sind, können diese Richtlinie aufgrund von Beschlüssen ihrer zuständigen Gremien anwenden.

(3) Diese Richtlinie gilt nicht für Mitarbeitende in öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnissen.

§ 2

Grundlagen des kirchlichen Dienstes

¹Die gemeinsame Verantwortung für den Dienst der Kirche und ihrer Diakonie verbindet Anstellungsträger und Mitarbeitende zu einer Dienstgemeinschaft und verpflichtet sie zu vertrauensvoller Zusammenarbeit. ²Alle, die in Anstellungsverhältnissen in der Kirche und ihrer Diakonie sowie in den zugeordneten Einrichtungen tätig sind, tragen zur Erfüllung des kirchlichen Auftrags bei. ³Dieser Auftrag bildet die Grundlage der Rechte und Pflichten von Anstellungsträgern sowie Mitarbeitenden. ⁴Er bestimmt unter den jeweiligen Rahmenbedingungen das Profil der Dienststellen und Einrichtungen.

§ 3

Anforderungen an die Anstellungsträger

¹Die Anstellungsträger der Kirche und ihrer Diakonie sowie aller weiteren zugeordneten Einrichtungen haben die Aufgabe, ihre Dienststellen und Einrichtungen unter Berücksichtigung der jeweiligen Rahmenbedingungen und örtlichen Herausforderungen dem kirchlichen Auftrag gemäß zu gestalten. ²Sie vermitteln ihren Mitarbeitenden die christlichen Grundsätze ihrer Arbeit und fördern die Auseinandersetzung mit Themen des christlichen Glaubens.

§ 4

Anforderungen an Mitarbeitende bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses

(1) ¹Die Auswahl der beruflich in der Kirche und ihrer Diakonie sowie in den weiteren zugeordneten Einrichtungen tätigen Mitarbeitenden richtet sich nach der Erfüllung des kirchlichen Auftrags in seiner konkreten Ausgestaltung. ²Das Erfordernis der Mitgliedschaft von Mitarbeitenden in einer Gliedkirche der Evangelischen Kirche in Deutschland, einer Kirche der Arbeitsgemeinschaft Christlicher Kirchen in Deutschland oder der Vereinigung Evangelischer Freikirchen bestimmt sich nach der Art der Tätigkeit und den Umständen ihrer Ausübung.

(2) ¹Für Tätigkeiten in der Verkündigung, der Seelsorge, der evangelischen Bildung oder in besonderer Verantwortung für das evangelische Profil wird die Mitgliedschaft in einer Gliedkirche der Evangelischen Kirche in Deutschland (EKD) vorausgesetzt. ²Dies gilt für die evangelische Kirche, ihre Diakonie sowie für deren weiteren zugeordneten Einrichtungen. ³Der Mitgliedschaft in einer EKD-Gliedkirche gleichgesetzt ist die Mitgliedschaft in einer Kirche in Kirchengemeinschaft mit der EKD.

(3) ¹In weiteren Fällen kann aufgrund der Art der Tätigkeit oder der Umstände ihrer Ausübung die Mitgliedschaft in einer Gliedkirche der Evangelischen Kirche in Deutschland, einer Kirche der Arbeitsgemeinschaft Christlicher Kirchen in Deutschland oder der Vereinigung Evangelischer Freikirchen erforderlich sein. ²Dies ist insbesondere dann der Fall, wenn die Tätigkeit mit einer Verantwortung für die evangelische oder christliche Profilierung der Dienststelle oder Einrichtung oder einer glaubwürdigen Vertretung nach Außen verbunden ist oder die Umstände ihrer Ausübung dies unter Beachtung der Größe der Dienststelle oder Einrichtung und ihrer sonstigen Mitarbeiterschaft sowie des jeweiligen Umfeldes erforderlich machen. ³Der Anstellungsträger legt diese Erfordernisse entsprechend fest.

§ 5

Anforderungen an Mitarbeitende während des Arbeitsverhältnisses

1 Alle Mitarbeitenden übernehmen in ihrem Aufgabenbereich Mitverantwortung für die glaubwürdige Erfüllung kirchlicher und diakonischer Aufgaben. 2 Sie haben sich daher gegenüber der evangelischen Kirche loyal zu verhalten und sich innerhalb und außerhalb des Dienstes so zu verhalten, dass die Ausübung ihres jeweiligen Dienstes nicht beeinträchtigt wird. 3 Alle Mitarbeitenden haben das evangelische Profil der jeweiligen Dienststelle oder Einrichtung zu achten.

§ 6

Verstöße gegen Anforderungen durch Mitarbeitende

(1) 1 Erfüllen Mitarbeitende eine in dieser Richtlinie genannte Anforderung an die Mitarbeit im Dienst der Kirche und ihrer Diakonie oder einer zugeordneten Einrichtung nicht mehr, soll der Anstellungsträger durch Beratung und Gespräch auf die Beseitigung des Mangels hinwirken. 2 Als letzte Maßnahme ist nach Abwägung der Umstände des Einzelfalles eine außerordentliche Kündigung aus wichtigem Grund möglich, wenn der Mangel nicht auf andere Weise behoben werden kann.

(2) Absatz 1 findet auch Anwendung auf Mitarbeitende, die während des Arbeitsverhältnisses aus der Kirche austreten, wobei das jeweilige Mitgliedschaftserfordernis nach § 4 zu berücksichtigen ist.

(3) Für die Fortführung des Dienstes kommt daneben nicht in Betracht, wer in seinem Verhalten die evangelische Kirche und ihre Ordnungen grob missachtet oder sonst die Glaubwürdigkeit des kirchlichen Dienstes beeinträchtigt.

§ 7

Inkrafttreten

Diese Richtlinie tritt für die Evangelische Kirche in Deutschland und ihr Evangelisches Werk für Diakonie und Entwicklung e.V. am 1. Januar 2017 in Kraft.

ARBEITSRECHTSREGELUNGEN

Nr. 65

Arbeitsrechtsregelung zur Änderung des kirchlichen Arbeitsrechts – § 24 BAT-KF

vom 13. Dezember 2023

§ 1

Änderung des BAT-KF

Der Bundes-Angestellten-Tarifvertrag in kirchlicher Fassung (BAT-KF), der zuletzt durch die Arbeitsrechtsregelung vom 13. September 2023 geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

§ 24 wird wie folgt geändert:

In Absatz 3 wird die Angabe „15. September 2021“ durch die Angabe „20. November 2023“ ersetzt.

§ 2

Inkrafttreten

Die Arbeitsrechtsregelung tritt am 13. Dezember 2023 in Kraft.

Dortmund, 13. Dezember 2023

**Rheinisch-Westfälisch-Lippische
Arbeitsrechtliche Kommission**

Der Vorsitzende
Koopmann

Nr. 66
Arbeitsrechtsregelung
zur Änderung der Ordnung zur Regelung der Rechtsverhältnisse
und der Entgelte für die Maßnahmeteilnehmenden in Qualifizierungs- und
Beschäftigungsgesellschaften, Arbeitsmarktinitiativen, arbeitsmarktpolitischen
Maßnahmen und Projekten (MaßO)

vom 13. Dezember 2023

§ 1

Ordnung zur Regelung der Rechtsverhältnisse und der Entgelte für die Maßnahmeteilnehmenden in
Qualifizierungs- und Beschäftigungsgesellschaften, Arbeitsmarktinitiativen, arbeitsmarktpolitischen
Maßnahmen und Projekten (MaßO)

Die Ordnung zur Regelung der Rechtsverhältnisse und der Entgelte für die Maßnahmeteilnehmenden in Qualifizierungs- und Beschäftigungsgesellschaften, Arbeitsmarktinitiativen, arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen und Projekten vom 12. Mai 2005, zuletzt geändert durch Arbeitsrechtsregelung vom 7. September 2022, wird wie folgt geändert:

Die Anlage 1 wird wie folgt gefasst:

Anlage 1

I. Das Entgelt der Maßnahmeteilnehmenden richtet sich nach den folgenden Tätigkeitsmerkmalen:

Fallgruppe	Tätigkeitsmerkmal	Entgelt mtl. in Euro ab 01.01.2024
1	Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter mit allgemeinem Qualifizierungsbedarf, z. B. Helferinnen/Helfer	2.104,39
2	Mitarbeiterin/Mitarbeiter mit geringen Anteilen selbständiger Arbeit und spezifischem Qualifizierungsbedarf	2.297,70

II. Die Stundenentgelte betragen bei Eingruppierung nach

Fallgruppe	
1	12,41 Euro
2	13,55 Euro

§ 2

Inkrafttreten

Die Arbeitsrechtsregelung tritt am 1. Januar 2024 in Kraft.

Dortmund, 13. Dezember 2023

Rheinisch-Westfälisch-Lippische
Arbeitsrechtliche Kommission

Der Vorsitzende
Koopmann

Nr. 67
Arbeitsrechtsregelung
zur Änderung des BAT-KF – Mindestlohn

vom 13. Dezember 2023

§ 1
Änderung des BAT-KF

Der Bundes-Angestellten-Tarifvertrag in kirchlicher Fassung (BAT-KF), zuletzt geändert durch Arbeitsrechtsregelung vom 13. September 2023, wird wie folgt geändert:

In Anlage 4a zum BAT-KF wird folgender Satz unter der Tabelle angefügt:

„Das Gesetz zur Regelung eines allgemeinen Mindestlohns (Mindestlohngesetz – MiLoG) ist zu beachten.“

§ 2
Inkrafttreten

Die Arbeitsrechtsregelung tritt am 1. Januar 2024 in Kraft.

Dortmund, 13. Dezember 2023

Rheinisch-Westfälisch-Lippische
Arbeitsrechtliche Kommission

Der Vorsitzende
Koopmann

Nr. 68
Arbeitsrechtsregelung
zur Änderung des BAT-KF – Anlage 8 zum BAT-KF

vom 21. Februar 2024

§ 1
Änderung des Entgeltgruppenplans zum BAT-KF für Mitarbeiterinnen in Kindertageseinrichtungen
(SEEGP-BAT-KF)

Der Entgeltgruppenplan zum BAT-KF für Mitarbeiterinnen in Kindertageseinrichtungen (SE-Entgeltgruppenplan zum BAT-KF – SEEGP-BAT-KF) – Anlage 8 zum BAT-KF, der zuletzt durch die Arbeitsrechtsregelung vom 9. August 2023 geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

Die Vorbemerkung 3 wird wie folgt gefasst:

„3. Je Kindertagesstätte soll eine ständige Vertreterin der Leiterin bestellt werden, es sei denn es handelt sich um eingruppige Einrichtungen. Soweit dies durch Betriebserlaubnis vorgeschrieben wird, ist eine ständige Vertreterin der Leiterin zu bestellen.“

§ 2
Inkrafttreten

Diese Arbeitsrechtsregelung tritt am 21. Februar 2024 in Kraft.

Dortmund, 21. Februar 2024

Rheinisch-Westfälisch-Lippische
Arbeitsrechtliche Kommission

Der Vorsitzende
Koopmann

SATZUNGEN

Nr. 69
Neufassung der Satzung
für die Evangelische Studierendenarbeit
im Studierendenwohnheim „Die Burse“ in Detmold

vom 23. Januar 2024

Der Landeskirchenrat hat in seiner Sitzung am 23. Januar 2024 die Neufassung der Satzung für die Evangelische Studierendenarbeit im Studierendenwohnheim „Die Burse“ beschlossen, deren Wortlaut nachfolgend bekanntgegeben wird.

Satzung
für die Evangelische Studierendenarbeit
im Studierendenwohnheim „Die Burse“ in Detmold

§ 1

Name und Sitz

Die Lippische Landeskirche ist Träger der Evangelischen Studierendenarbeit im Studierendenwohnheim „Die Burse“ in Detmold.

§ 2

Auftrag

1. Die Burse ist ein Wohnheim des Landesverbandes Lippe für Studierende der Hochschule für Musik Detmold und der Hochschule Ostwestfalen-Lippe in Detmold.
2. Der Landesverband Lippe hat der Lippischen Landeskirche das Recht eingeräumt, in der Burse Angebote im Rahmen der evangelischen Studierendenarbeit anzubieten.
3. Die Evangelische Studierendenarbeit im Studierendenwohnheim „Die Burse“ hat den Auftrag, Voraussetzungen zum Studium, Möglichkeiten zum menschlichen Miteinander und zum Austausch in Glaubens- und Lebensfragen in ökumenischer Offenheit innerhalb der Hausgemeinschaft zu schaffen.

§ 3

Kuratorium

1. Die Landeskirche beruft für diesen Zweck durch den Landeskirchenrat ein Kuratorium.
2. Dem Kuratorium gehören an:
 - a) ein Mitglied des Landeskirchenrates,
 - b) je ein Mitglied des Lehrkörpers der Hochschule für Musik Detmold und Hochschule Ostwestfalen-Lippe,
 - c) eine Vertreterin / ein Vertreter des öffentlichen Lebens,
 - d) der/die für die Seelsorge an den Studierenden zuständige Seelsor-ger/in,
 - e) die Seniorin / der Senior,
 - f) die Tutorin / der Tutor,
 - g) eine Vertreterin / ein Vertreter des Landesverband Lippe.
3. Die Berufung erfolgt für die Dauer der Amtszeit der Landessynode.
4. Das Kuratorium wählt aus seiner Mitte die Vorsitzende/den Vorsitzenden und deren Stellvertreter/in oder dessen Stellvertreter/in.
5. Das Kuratorium kann Gäste einladen.
6. Das Kuratorium tagt nach Bedarf, mindestens zweimal im Jahr.

§ 4

Aufgaben des Kuratoriums

1. Das Kuratorium hat insbesondere folgende Aufgaben:
 - a) Informationen des Landesverband Lippe über den Vermietungsstand und die Mietbedingungen (Heimordnung u. ä.) entgegenzunehmen und den Landesverband in diesen Fragen zu beraten,
 - b) Mitwirkung bei der Gestaltung der inhaltlichen und organisatorischen Arbeit in der Burse,
 - c) Vorschläge in Finanz- und Personalangelegenheiten,
 - d) Vorschläge zur Instandhaltung des Gebäudes und dessen Einrichtungen.
2. Der Träger kann dem Kuratorium weitere Aufgaben übertragen. In allen wichtigen Entscheidungen hat der Träger zuvor das Kuratorium zu hören.
3. Die Einstellung und Entlassung von Mitarbeitern sowie der Abschluss von Arbeitsverträgen und Erlass von Dienstanweisungen obliegt dem Träger.
4. Das Kuratorium ist beschlussfähig, wenn die Hälfte seiner Mitglieder anwesend ist. Beschlüsse bedürfen zu ihrer Wirksamkeit der einfachen Mehrheit der anwesenden Mitglieder. Bei Stimmgleichheit ist ein Beschluss nicht zustande gekommen.

§ 5

Leitung der Burse

1. Die Leitung der Burse obliegt dem Landesverband Lippe.
2. Die oder der für die Seelsorge an Studierenden zuständige Seelsorger/in hat ein Zutrittsrecht zur Burse.
3. Sie oder er betreut die Studierenden und hat insbesondere den Auftrag zur Seelsorge an den Studierenden. Für sie oder ihn gilt u.a. das Kirchengesetz zum Schutz des Seelsorgegeheimnisses der EKD in der jeweils geltenden Fassung.

§ 6

Verhältnis der Burse zur Ev. Studentengemeinde

Die Angebote der Ev. Studentengemeinde stehen allen Heimbewohnerinnen und Heimbewohnern offen. Der Evangelischen Studentengemeinde Detmold stehen in der Burse Räume für eigene Veranstaltungen zur Verfügung.

§ 7

Inkrafttreten

Diese Satzung tritt am Tage der Verkündung im Gesetz- und Verordnungsblatt in Kraft. Gleichzeitig wird die bisherige Satzung (Ges. u. VOBl. Bd. 15 Nr. 9 S. 378, einschließlich Änderung im Ges. u. VOBl. Bd. 16 Nr. 3 S. 44) aufgehoben.

BEKANNTMACHUNGEN

Nr. 70 Bewertung der Personalunterkünfte

vom 11. Dezember 2023

Bewertung der Personalunterkünfte
ab 1. Januar 2024

Nach § 4 Satz 1 der Ordnung über die Bewertung der Personalunterkünfte für kirchliche Mitarbeiter erhöhen oder vermindern sich die in § 3 Absatz 1 und Absatz 4 Unterabsatz 3 dieser Ordnung genannten Beträge zu demselben Zeitpunkt und um denselben Prozentsatz, um den der aufgrund § 17 Satz 1 Nr. 3 SGB IV in der Sozialversicherungsentgeltverordnung allgemein festgesetzte Wert für Wohnungen mit Heizung und Beleuchtung erhöht oder vermindert wird.

Der maßgebende Bezugswert ist durch § 2 Abs. 3 SvEV vom 1. Januar 2024 an von bisher 265,00 € auf 278,00 € monatlich erhöht worden. Auf dieser Grundlage erhöhen sich daher vom 1. Januar 2024 an auch die in § 3 Absatz 1 und Absatz 4 Unterabsatz 3 der o.a. Ordnung genannten Beträge.

§ 3 Absatz 1 Unterabsatz 1 der Ordnung ist daher vom 1. Januar 2024 an in folgender Fassung anzuwenden:

(1) Der Wert der Personalunterkünfte wird wie folgt festgelegt:

Wertklasse	Personalunterkünfte	€ je m ² Nutzfläche monatlich
1	ohne ausreichende Gemeinschaftseinrichtungen	9,34
2	mit ausreichenden Gemeinschaftseinrichtungen	10,34
3	mit eigenem Bad oder eigener Dusche	11,83
4	mit eigener Toilette und eigenem Bad oder eigener Dusche	13,16
5	mit einer Kochnische und Toilette sowie eigenem Bad oder eigener Dusche	14,02

An die Stelle des Betrages von „5,33 €“ in § 3 Absatz 4 Unterabsatz 3 der o.a. Ordnung tritt der Betrag von „5,59 €“.

Detmold, den 1. März 2024

Das Landeskirchenamt

Nr. 71 Heizkostenbeitrag für an dienstliche Sammelheizungen angeschlossene Dienstwohnungen für den Abrechnungszeitraum 2022/2023

vom 13. Dezember 2023

Das Finanzministerium NRW hat durch Runderlass vom 13. Dezember 2023- VV2810-1/2023-27993- IV A 2 (MBI. NRW vom 13. Dezember 2023 Seite 14) die neu festgesetzten Kostensätze gem. § 10 Abs. 1 Satz 1

Dienstwohnungsverordnung (DWVO) für den Abrechnungszeitraum vom 1. Juli 2022 bis 30. Juni 2023 bekanntgegeben:

Energieträger	Euro
Fossile Brennstoffe	14,20
Fernwärme und übrige Heizungsarten	16,70

Um Kenntnisnahme und Beachtung wird gebeten.

Detmold, den 1. März 2024

Das Landeskirchenamt

PERSONALNACHRICHTEN

Nr. 72 Personalnachrichten

Aus dem Landeskirchenamt

Herr Julian **Ovenhausen** ist zum 31. Dezember 2023 aus dem Dienst der Lippischen Landeskirche ausgeschieden. Herr Ovenhausen war in der allgemeinen Verwaltung im Bereich Dienstrecht tätig.

Frau Susanne **Schulten-Laurien** ist zum 31. Dezember 2023 aus dem Dienst der Lippischen Landeskirche ausgeschieden. Frau Schulten-Laurien war in der Personalabteilung/ZGASSt tätig.

Frau Margarethe **Kelm** ist zum 1. Februar 2024 auf unbestimmte Zeit bei der Lippischen Landeskirche eingestellt worden. Frau Kelm ist im Bereich Bildungsarbeit/Bildungsreferat als theologische Referentin für Spiritualität tätig.

Frau Sandra **Bonn** ist zum 1. März 2024 unbefristet bei der Lippischen Landeskirche eingestellt worden. Frau Bonn ist in der Personalabteilung/ZGASSt tätig.

Herr Daniel **Schmudde** ist zum 1. März 2024 unbefristet bei der Lippischen Landeskirche eingestellt worden. Herr Schmudde ist in der allgemeinen Verwaltung im Bereich Dienstrecht tätig.

Verstorben

Frau Ursula **Stohlmann** ist am 9. Dezember 2023 im Alter von 79 Jahren verstorben. Ihre Tätigkeitsfelder befanden sich zunächst im Schreibdienst und in der Geschäftsstelle des Ev. Erwachsenenbildungswerkes und schließlich bis zum Eintritt in den Ruhestand im Februar 2002 in der Postversandstelle und Telefonzentrale des Landeskirchenamtes.

Frau Jutta **Ehlebracht-Krause** ist am 23. Januar 2024 nach langer schwerer Krankheit im Alter von 62 Jahren verstorben. Frau Ehlebracht-Krause war bis zum Eintritt in den vorzeitigen Ruhestand im Jahr 2022 als Eheberaterin im Beratungszentrum für Ehe-, Familien- und Lebensfragen tätig.

Herausgeber:	Lippische Landeskirche, Landeskirchenamt, Leopoldstraße 27, 32756 Detmold Telefon: 05231 - 976 60, Telefax: 05231 - 976 850 E-Mail: lka@Lippische-Landeskirche.de Bankverbindung: Bank für Kirche und Diakonie IBAN: DE 52 3506 0190 2009 5070 38 BIC: GENODED1DKD
Redaktion:	Thomas Fritzensmeier, Telefon: 05231 - 976 750 E-Mail: Rechtssammlung@Lippische-Landeskirche.de
Layout und Abon- nentenverwaltung:	Manuela Junker, Telefon: 05231 - 976 874 E-Mail: Rechtssammlung@Lippische-Landeskirche.de
Druck:	Hausdruckerei des Landeskirchenamtes, Leopoldstraße 27, 32756 Detmold