

4. Auflage

Baumann-Czichon · Gathmann · Germer

MVG-EKD

Mitarbeitervertretungs-
gesetz der Evangelischen
Kirche in Deutschland

Der neue Kommentar
für die Praxis

ver.di

Herausgeber:
Vereinte Dienstleistungs-
gewerkschaft

Kellner Verlag
Bremen Boston

**Bernhard Baumann-Czichon
Mira Gathmann
Lothar Germer**

**Mitarbeitervertretungsgesetz
der
Evangelischen Kirche
in Deutschland**

Der neue Kommentar für die Praxis
4. überarbeitete Auflage

Herausgeber:
ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft



Mit einem Beitrag von Dr. Hermann Lührs

Kellner Verlag
Bremen ♦ Boston

Erläuterung zur Nachauflage

Die EKD-Synode hat im November 2013 mit den Änderungen zum Mitarbeitervertretungsgesetz ihre Arbeitsverfassung etwas überarbeitet. Der Ihnen nun vorliegende aktualisierte Nachdruck der vierten Auflage beinhaltet diese Gesetzesänderungen sowie entsprechende Erläuterungen beim jeweiligen Paragraphen. Ansonsten ist das vorliegende Buch in seiner Kommentierung unverändert gegenüber der vierten Auflage.

Die fünfte Auflage, deren Erscheinen nach einer zeitlich noch unbestimmten erneuten Novellierung des Gesetzes geplant ist, wird dann eine in vielen Teilen neue Kommentierung beinhalten.

Zur Handhabung

Im **vorderen Teil** dieses Buches ist der komplette Gesetzestext des Mitarbeitervertretungsgesetzes abgedruckt. Im **mittleren Teil** finden Sie zu jedem Paragraphen die Erläuterungen der Autoren dieses Kommentars. Im **hinteren Teil** des Buches sind wichtige kirchliche und staatliche Gesetze angehängt.

Orientieren Sie sich auch über das **Stichwortverzeichnis** am Ende des Buches.

Bei Fragen und Anregungen wenden Sie sich bitte direkt an die Autoren unter: arbeitsrecht@bremen.de oder 0421-4393344 (Kanzlei Baumann-Czichon)

© 2018 KellnerVerlag, Bremen • Boston
St.-Pauli-Deich 3 • 28199 Bremen
Tel. 0421 - 77 8 66 • Fax 04 21 - 70 40 58
sachbuch@kellnerverlag.de • www.kellnerverlag.de
Satz: Wolfgang Zimmermann
Umschlag: Designbüro Möhlenkamp
ISBN 978-3-927155-32-9

Dieses Buch ist bei der Deutschen Nationalbibliothek registriert.
Die bibliografischen Daten können online angesehen werden:
<http://dnb.d-nb.de>

Über die Autoren:

Bernhard Baumann-Czichon, Jahrgang 1953, Studium der Rechtswissenschaften in Kiel, Bonn und Bremen, Assessorexamen 1983 in Bremen, Stipendiat der Friedrich-Ebert-Stiftung. 1984 und 1985 wissenschaftlicher Mitarbeiter an der Universität Bremen, Projektförderung durch die Hans-Böckler-Stiftung. Seit 1984 Rechtsanwalt in Bremen. Fachanwalt für Arbeitsrecht. Herausgeber der »Entscheidungssammlung zum kirchlichen Arbeitsrecht« (EkA). Herausgeber und Redakteur von »Arbeitsrecht und Kirche«. Seit über 30 Jahren in der Erwachsenenbildung und gewerkschaftlichen Bildungsarbeit mit dem Schwerpunkt kirchliches Arbeitsrecht tätig. Mitglied der Arbeitsrechtlichen Kommission der EKD. Langjährige Tätigkeit als Vorsitzender von Einigungsstellen und als Schlichter.

Mira Gathmann, MLE, Jahrgang 1975, Studium der Rechtswissenschaften in Hannover und Kopenhagen, Assessorexamen 2004 in Bremen. Seit 2004 Rechtsanwältin in Bremen, Fachanwältin für Arbeitsrecht. Seit über fünf Jahren in der gewerkschaftlichen Bildungsarbeit mit dem Schwerpunkt kirchliches Arbeitsrecht tätig.

Lothar Germer, Jahrgang 1956, Grund- und Hauptschullehrer, Vorsitzender einer Mitarbeitervertretung und Gesamtmitarbeitervertretung in einer bundesweit tätigen Jugendhilfeeinrichtung, der Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen in Niedersachsen. Ehemaliges Mitglied der ARK-DW-EKD und der ARK Niedersachsen, Mitglied der Gewerkschaft Verdi und dort ehrenamtlich in verschiedenen Gremien tätig.

Wissenschaftliche Unterstützung: **Judith Ruthke-Mose, Ass. jur**

Anregungen, Kritik und Hinweise auf einschlägige Entscheidungen werden gerne entgegengenommen. Wenden Sie sich dann bitte an einen der Verfasser unter der Anschrift:

Rechtsanwälte Notar
Baumann-Czichon & Partner, Am Hulsberg 8, 28205 Bremen,
Tel. 0421 - 4393344, Fax: 0421 - 43393333,
E-Mail: arbeitsrecht@bremen.de
www.baumann-czichon.de

Die mit dem Mitarbeitervertretungsgesetz angestrebte Rechtsvereinheitlichung innerhalb der EKD konnte nicht erreicht werden. Verschiedene Landeskirchen haben weiterhin ihr »angestammtes« Recht, so z. B. die Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen. Und soweit die Gliedkirchen das MVG der EKD übernehmen, geschieht dies nicht ohne landeskirchliche Besonderheiten. So hat die Bremische Evangelische Kirche bestimmt, dass künftige Änderungen des MVG der EKD erst mit einer Verzögerung von sechs Monaten als übernommen gelten, um dem Kirchentag Gelegenheit zu geben, die Übernahme aufzuhalten oder zu modifizieren. Gleichwohl ist heute bundesweit eine »innere Schlüssigkeit« im Mitarbeitervertretungsrecht festzustellen. Dies ist das Verdienst des Kirchengerichtshofs der EKD als rechtsvereinheitlichende 2. Instanz für alle Gliedkirchen, der mit seiner Feststellung, dass das Mitarbeitervertretungsrecht eigenständig und nicht aus der Perspektive des Betriebsverfassungsgesetzes auszulegen sei, einen Paradigmenwechsel eingeläutet hat. Denn noch das frühere Verwaltungsgericht für mitarbeitervertretungsrechtliche Streitigkeiten hatte seine Auslegung des MVG an der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts orientiert (»... kann für das MVG nichts anderes gelten ...«). Der Kirchengerichtshof hat durch Rückgriff auf das Leitbild der Dienstgemeinschaft, wie es in der Präambel zum MVG niedergelegt ist, dem MVG ein eigenes Gepräge gegenüber dem BetrVG, aber auch gegenüber der katholischen Mitarbeitervertretungsordnung gegeben. Mit der auch wegen seiner wirtschaftlichen Folgen brisanten Entscheidung zum Verbot der ersetzenden Leiharbeit hat der KGH diese Eigenständigkeit auch im Hinblick auf die Rechtsfolgen herausgestellt: Die Mitarbeitervertretung kann – anders als Betriebs- und Personalräte – der Eingliederung von Leiharbeitnehmern widersprechen, wenn deren Beschäftigung kirchlichen Besonderheiten widerspricht. Und diesen Ansatz der Vertragskontrolle hat der KGH in seiner Entscheidung zu der Anwendbarkeit der AVR-Johanniter fortgesetzt: Um einen rechtschutzlosen Zustand zu verhindern, hat der KGH der Mitarbeitervertretung das Recht eingeräumt, festzustellen zu lassen, ob eine bestimmte Vergütungsordnung kirchenrechtlich hinzunehmen ist. Der KGH hat aber nicht nur die Eigenständigkeit auf Grund kirchlicher Spezifika herausgearbeitet, sondern auch die Rechtsprechung des BAG z. B. bei der Auslegung des Mitbestimmungsrechts bei der Festlegung der Arbeitszeit weiterentwickelt, indem es die Umwandlung von Rufbereitschaft in Bereitschaftsdienst dem Mitbestimmungsrecht unterworfen hat. Diesen Auslegungsansatz haben wir aufgegriffen und legen nun die vierte, weitgehend überarbeitete Auflage vor.

Bremen, im Juni 2012

Inhaltsübersicht

Abkürzungsverzeichnis	6
Literaturverzeichnis	10
Kirchengesetz über Mitarbeitervertretungen in der Evangelischen Kirche in Deutschland (Mitarbeitervertretungsgesetz – MVG)	13
Wahlordnung zum Kirchengesetz über Mitarbeitervertretungen in der Evangelischen Kirche in Deutschland	62
Kommentar zum Mitarbeitervertretungsgesetz (MVG-EKD)	71
Kommentar zur Wahlordnung	598
Anhang	
Kirchengerichtsgesetz der EKD (KiGG.EKD)	629
Verwaltungsverfahren- und -zustellungsgesetz der EKD (VVZG-EKD)	642
Arbeitsgerichtsgesetz (ArbGG)	646
Arbeitsrechtsregelungsgrundsatzengesetz der EKD (ARGG-Diakonie-EKD)	655
Loyalitätsrichtlinie der EKD	660
Datenschutzgesetz EKD (DSG-EKD)	663
Übernahmegesetze der Landeskirchen:	689
Ev. Landeskirche in Baden	689
Ev.-Luth. Kirche in Bayern	703
Ev. Kirche in Berlin-Brandenburg- schlesische Oberlausitz	707
Bremische Evangelische Kirche	721
Ev. Kirche in Mitteldeutschland	729
Lippische Landeskirche	740
Ev.-Luth. Landeskirche Mecklenburgs	742
Nordelbische Ev.-Luth. Kirche	747
Ev. Kirche der Pfalz	757
Ev.-ref. Kirche	764
Ev. Kirche im Rheinland	767
Ev.-Luth. Landeskirche Sachsen	777
Union Evangelischer Kirchen	785
Ev. Landeskirche Anhalts	787
Pommersche Ev. Kirche	791
Vereinigte Evangelisch-Luth. Kirche Deutschlands	794
Ev. Kirche von Westfalen	795
Kündigungsschutzgesetz (KSchG)	800
Arbeitszeitgesetz (ArbZG)	813
Verzeichnis der Kirchengerichte	831

Abkürzungsverzeichnis

a. A.	anderer Ansicht
a. a. O.	am angegebenen Ort
ABl.EKD	Amtsblatt der Evangelischen Kirche in Deutschland
ABM	Arbeitsbeschaffungsmaßnahme(n)
Abs.	Absatz
ACK	Arbeitsgemeinschaft Christlicher Kirchen
AiB	Arbeitsrecht im Betrieb (Zeitschrift)
AP	Arbeitsrechtliche Praxis (Sammlung arbeitsrechtlicher Entscheidungen)
ArbG	Arbeitsgericht
ArbGG	Arbeitsgerichtsgesetz
ArbnErfG	Arbeitnehmererfindungsgesetz
ArbStättVO	Arbeitsstättenverordnung
ArbZG	Arbeitszeitgesetz
ARRG-EKD	Arbeitsrechtsregelungsgesetz der EKD
ARGG-Diakonie-EKD	Arbeitsrechtsregelungsgrundsätzegesetz
ASiG	Arbeitssicherheitsgesetz
AÜG	Arbeitnehmerüberlassungsgesetz
AuK	Arbeitsrecht und Kirche (Zeitschrift)
AuR	Arbeit und Recht (Zeitschrift)
AVR	Arbeitsvertragsrichtlinien des Diakonischen Werkes der Evangelischen Kirche in Deutschland
Az.	Aktenzeichen
BAG	Bundesarbeitsgericht
BAGE	Amtliche Entscheidungssammlung des Bundesarbeitsgerichts
BAT	Bundesangestellten Tarifvertrag
BayVGH	Bayerische Verwaltungsgerichtshof
BBesG	Bundesbesoldungsgesetz
BBiG	Berufsbildungsgesetz
BeschFG	Beschäftigungsförderungsgesetz

BetrVG	Betriebsverfassungsgesetz
BGB	Bürgerliches Gesetzbuch
BPersVG	Bundespersonalvertretungsgesetz
BRAGO	Bundesrechtsanwaltsgebührenordnung
BRAO	Bundesrechtsanwaltsordnung
BRG	Betriebsrätegesetz von 1920
BSHG	Bundessozialhilfegesetz
BT	Der Bundestag
BVerfG	Bundesverfassungsgericht
BVerfGE	Amtliche Entscheidungssammlung des Bundesverfassungsgerichts
BVerwG	Bundesverwaltungsgericht
BVerwGE	Amtliche Entscheidungssammlung des Bundesverwaltungsgerichts
CR	Computer und Recht (Zeitschrift)
DB	Der Betrieb (Zeitschrift)
DKKW	Däubler/Kittner/Klebe/Wedde (Hrsg.): Betriebsverfassungsgesetz mit Wahlordnung, Kommentar für die Praxis, 12. Auflage, Frankfurt a. M. 2010
DSG-EKD	Datenschutzgesetz der Evangelischen Kirche in Deutschland
DVBl	Deutsches Verwaltungsblatt
EkA	Baumann-Czichon (Hrsg.), Entscheidungssammlung zum kirchlichen Arbeitsrecht
EKD	Evangelische Kirche in Deutschland
EuGH	Europäischer Gerichtshof
Ev.	Evangelisch
EWG-V	EWG-Vertrag
f.	folgend(e)
ff.	fortfolgend(e)
FFOOPRSF	Fricke/Frohner/Ohnesorg/Otte/Pieper/Reiche/Sommer Frisahn: Niedersächsisches Personalvertretungsgesetz, Kommentar für die Praxis, Köln 1995
FESTL	Fitting/Engels/Schmidt/Trebinger/Linsenmaier: Betriebsverfassungsgesetz, Der Handkommentar, 25. Auflage, München 2010

gem.	gemäß
GG	Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland
gGmbH	gemeinnützige Gesellschaft mit beschränkter Haftung
GK-Schwbg	Großmann/Schimanski/Dopatka/Pikullik/Poppe-Bahr: Gemeinschaftskommentar zum Schwerbehindertengesetz, Neuwied 1992
h. M.	herrschende Meinung
HSG	Hess/Schlochauer/Glaubitz: Kommentar zum Betriebsverfassungsgesetz, 5. Auflage, Neuwied 1997
i. S. d.	im Sinne des/der
i. V. m.	in Verbindung mit
KAPOVAZ	Kapazitätsorientierte variable Arbeitszeit
KG-EKD	Kirchengericht der EKD
KGH-EKD	Kirchengerichtshof der EKD
KIDICAP 2000	Personalverwaltungsprogramm
KIGG. EKD	Kirchengerichtsgesetz der EKD
KSchG	Kündigungsschutzgesetz
LohngleichheitsRL	Lohngleichheitsrichtlinie
m. w. N.	mit weiteren Nachweisen
MünchArbR	Münchener Handbuch zum Arbeitsrecht
MuSchG	Mutterschutzgesetz
MVG	Mitarbeitervertretungsgesetz
MVG-EKD	Kirchengesetz über die Mitarbeitervertretungen in der Evangelischen Kirche in Deutschland
MVG-K	Mitarbeitervertretungsgesetz der Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen
MVO	Mitarbeitervertretungsordnung des Diakonischen Werkes der EKD
NJW	Neue Juristische Wochenschrift (Zeitschrift)
NZA	Neue Zeitschrift für Arbeits- und Sozialrecht
PersR	Der Personalrat (Zeitschrift)
RBG	Rechtsberatungsgesetz
RdA	Recht der Arbeit (Zeitschrift)
ReHO	Rechtshofordnung

RVO	Reichsversicherungsordnung
Rz.	Randziffer
SBDFK-SMW	Schick/Buhr/Dieball/Fritsche/Klein-Schonnefeld/ Mahlzahn/Wankel: Frauengleichstellungsgesetze des Bundes und der Länder, Kommentar für die Praxis, Köln 1996
SchwBG	Schwerbehindertengesetz
SELK	Selbstständige Ev.-Luth. Kirche Deutschlands
SGB	Sozialgesetzbuch
StGB	Strafgesetzbuch
VerwG EKD	Verwaltungsgericht für mitarbeitervertretungsrecht- liche Streitigkeiten der EKD
VG	Verwaltungsgericht
VGG	Verwaltungsgerichtsgesetz
VwGO	Verwaltungsgerichtsordnung
WO	Wahlordnung
WRV	Weimarer Reichsverfassung
ZDG	Zivildienstgesetz
ZDVG	Zivildienstvertrauensmangengesetz
ZBR	Zeitschrift für Beamtenrecht
ZPO	Zivilprozessordnung
ZMV	Die Mitarbeitervertretung (Zeitschrift)
ZTR	Zeitschrift für Tarifrecht

Literaturverzeichnis

- Andelewsky/Küfner-Schmitt/Schmitt (Hrsg.), Berliner Kommentar zum Mitarbeitervertretungsgesetz der Evangelischen Kirche in Deutschland, Stuttgart, 2006
- Ayasse/Bioly/Claes/Kamm/Krause/Scheer/Wolf, Mitarbeitervertretungsordnung in diakonischen Einrichtungen, Basiskommentar, Köln 1992
- Baumann-Czichon/Wahsner, Eigeninitiative unerwünscht?, PersR 1984, S. 35
- Baumann-Czichon/Borgaes, Handlungsmöglichkeiten der Personalräte bei Maßnahmen zur Arbeitsbeschaffung, PersR 1985, S. 168
- Baumann-Czichon, Arbeit ohne Schutz – »Flexibilisierung« im öffentlichen Dienst, PersR 1986, S. 83
- Baumann-Czichon, Die Mitbestimmung verkommt zur reinen Rechtskontrolle – Anmerkungen zum Beschluss des Kirchengerichtshofs vom 20.04.2009, AuK 2010, S. 6 ff.
- Baumann-Czichon (Hrsg.), Entscheidungssammlung zum kirchlichen Arbeitsrecht, Bremen 1996
- Baumann-Czichon/Germer, Mitarbeitervertretungsgesetz der Konföderation ev. Kirchen in Niedersachsen, Kommentar, Bremen 1997
- Baumann-Czichon, Wandlung des Einzelarbeitsverhältnisses und Konsequenzen für das Mitarbeitervertretungsrecht, ZMV Sonderheft 2002, S. 67
- Baumbach/Lauterbach/Albers/Hartmann, Zivilprozessordnung, Kommentar, 2003
- Beyer/Nutzinger, Erwerbsarbeit und Dienstgemeinschaft, Bochum 1991
- Bleistein/Thiel, Kommentar zur Rahmenordnung für eine Mitarbeitervertretungsordnung, Köln 1997
- Däubler, Das Grundrecht auf Mitbestimmung, Frankfurt/Main 1975
- Däubler, Gläserne Belegschaften?, Köln 1987
- Däubler, Gewerkschaftsrechte im Betrieb, Neuwied 1994
- Däubler/Kittner/Klebe/Wedde (Hrsg.), Betriebsverfassungsgesetz mit Wahlordnung, Kommentar, Frankfurt am Main 2010
- Dietz/Richardi, Bundespersonalvertretungsgesetz, Kommentar, München 1978

- Duhnenkamp, Das Mitarbeitervertretungsrecht im Bereich der Evangelischen Kirche, Stuttgart 1986
- Fabricius/Kraft/Thiele/Wiese/Kreutz, Betriebsverfassungsgesetz, Gemeinschaftskommentar, Neuwied 1990
- Fey/Rehren, MVG.EKD, Kommentar, Stuttgart 2002
- Fitting/Engels//Schmidt/Trebinger/Linsenmaier, Betriebsverfassungsgesetz, Kommentar, München 2010
- Fricke/Frohner/Ohnesorg/Otte/Pieper/Reiche/Sommer/Fisahn, Niedersächsisches Personalvertretungsgesetz, Kommentar für die Praxis, Köln 1995
- Großmann/Schimanski/Dopatka/Pikullik/Poppe-Bahr, Gemeinschaftskommentar zum Schwerbehindertengesetz, Neuwied 2000
- Hammer, Bewegungsspielräume im kirchlichen Arbeitsrecht, ZTR 1997, S. 97
- Hammer, Kirchliches Arbeitsrecht, Frankfurt/M., 2002
- Helmes/Jacobi/v. Loewenfeld, Personalvertretungsgesetz Rheinland-Pfalz, Kommentar, Köln 1981
- Hess/Schlochauer/Glaubitz, Betriebsverfassungsgesetz, Kommentar, Neuwied 1997
- Kammerer, Der Schlichtungsausschuss nach dem Mitarbeitervertretungsrecht der Evangelischen Kirche, BB 1985, 1986
- Keßler, Die Kirchen und das Arbeitsrecht, Darmstadt 1986
- Kittner/Trittin, Kündigungsschutzrecht. Kommentar für die Praxis, Köln 1995
- Kopp, Verwaltungsgerichtsordnung, Kommentar, München 2000
- Leser, Brauchen wir Bußgelder zur Durchsetzung von Schlichtungssprüchen? ZMV 1996, S. 121
- Lührs, Die Zukunft der Arbeitsrechtlichen Kommissionen, Wiesbaden 2010
- Münchener Handbuch zum Arbeitsrecht, München 1993
- Neumann/Pahlen/Majerski-Pahlen, Sozialgesetzbuch IX, Kommentar, München 2003
- Richardi, Arbeitsrecht in der Kirche, München 1992
- Scheffer, Das Mitarbeitervertretungsrecht der evangelischen Kirche und ihrer Diakonie, Stuttgart 1976

Schick/Buhr/Dieball/Fritsche/Klein-Schonnefeld/Mahlzahn/Wankel, Frauengleichstellungsgesetze des Bundes und der Länder, Kommentar für die Praxis, Köln 1996

Schliemann, Die Aufgabe(n) der Schlichtungsstellen der evangelischen Kirchen in Deutschland und ihr(e) Verfahren, NZA 2000, S. 1311

Schönke/Schröder, Strafgesetzbuch, Kommentar, 2001

Spohn/Bieler/Müller-Fritzsche, Personalvertretungsgesetz für das Land Niedersachsen, Kommentar, Wiesbaden 1997

Tröndle/Fischer, Strafgesetzbuch und Nebengesetze, Kommentar, 2003

**Kirchengesetz über Mitarbeitervertretungen in der
Evangelischen Kirche in Deutschland
(Mitarbeitervertretungsgesetz – MVG)**

**In der Fassung der Neubekanntmachung vom 1. Januar 2004
(ABl. EKD S. 7),**

**geändert durch Kirchengesetz vom 20. Oktober 2009
(ABl. EKD 2009, S. 349)**

**i.d. Neubekanntmachung vom 15. Januar 2010
(ABl. EKD 2010, S. 3), geändert durch Kirchengesetz vom
9. November 2011 (ABl. EKD 2011, S. 328)**

geändert am 12. November 2013 (ABl. EKD 2013, S. 425)

Inhaltsverzeichnis

Präambel		17
I. Abschnitt Allgemeine Bestimmungen		17
§ 1 Grundsatz		17
§ 2 Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen		17
§ 3 Dienststellen		18
§ 4 Dienststellenleitungen		18
II. Abschnitt Bildung und Zusammensetzung der Mitarbeitervertretung		19
§ 5 Mitarbeitervertretungen		19
§ 6 Gesamtmitarbeitervertretungen		20
§ 6a Gesamtmitarbeitervertretung im Dienststellenverbund		20
§ 7 Neubildung von Mitarbeitervertretungen		21
§ 8 Zusammensetzung		21
III. Abschnitt Wahl der Mitarbeitervertretung		22
§ 9 Wahlberechtigung		22
§ 10 Wählbarkeit		22
§ 11 Wahlverfahren		23
§ 12 Wahlvorschläge		23

§ 13	Wahlschutz, Wahlkosten	23
§ 14	Anfechtung der Wahl	24
IV.	Abschnitt Amtszeit	25
§ 15	Amtszeit	25
§ 16	Neu- und Nachwahl der Mitarbeitervertretung vor Ablauf der Amtszeit	25
§ 17	Ausschluss eines Mitgliedes oder Auflösung der Mitarbeitervertretung	26
§ 18	Erlöschen und Ruhen der Mitgliedschaft, Ersatzmitgliedschaft	26
V.	Abschnitt Rechtsstellung der Mitglieder der Mitarbeitervertretung	27
§ 19	Ehrenamt, Behinderungs- und Begünstigungsverbot, Arbeitsbefreiung	27
§ 20	Freistellung von der Arbeit	28
§ 21	Abordnungs- und Versetzungsverbot, Kündigungsschutz	28
§ 22	Schweigepflicht	29
VI.	Abschnitt Geschäftsführung	30
§ 23	Vorsitz	30
§ 23a	Ausschüsse	30
§ 24	Sitzungen	31
§ 25	Teilnahme an der Sitzung der Mitarbeitervertretung	32
§ 26	Beschlussfassung	32
§ 27	Sitzungsniederschrift	32
§ 28	Sprechstunden, Aufsuchen am Arbeitsplatz	33
§ 29	Geschäftsordnung	33
§ 30	Sachbedarf, Kosten der Geschäftsführung	33
VII.	Abschnitt Mitarbeiterversammlung	34
§ 31	Mitarbeiterversammlung	34
§ 32	Aufgaben	35
VIII.	Abschnitt Aufgaben und Befugnisse der Mitarbeitervertretung	35
§ 33	Grundsätze für die Zusammenarbeit	35
§ 34	Informationsrechte der Mitarbeitervertretung	36
§ 35	Allgemeine Aufgaben der Mitarbeitervertretung	37

§ 36	Dienstvereinbarungen	38
§ 36a	Einigungsstelle	39
§ 37	Verfahren der Beteiligung der Mitarbeitervertretung	39
§ 38	Mitbestimmung	39
§ 39	Fälle der Mitbestimmung bei allgemeinen personellen Angelegenheiten	40
§ 40	Fälle der Mitbestimmung in organisatorischen und sozialen Angelegenheiten	41
§ 41	Eingeschränkte Mitbestimmung	42
§ 42	Fälle der eingeschränkten Mitbestimmung in Personalangelegenheiten der privatrechtlich angestellten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen	43
§ 43	Fälle der eingeschränkten Mitbestimmung in Personal- angelegenheiten der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnissen	43
§ 44	Ausnahmen von der Beteiligung in Personalangelegenheiten	44
§ 45	Mitberatung	45
§ 46	Fälle der Mitberatung	45
§ 47	Initiativrecht der Mitarbeitervertretung	46
§ 48	Beschwerderecht der Mitarbeitervertretung	46
IX. Abschnitt Interessenvertretung besonderer Mitarbeitergruppen		47
§ 49	Vertretung der Jugendlichen und der Auszubildenden	47
§ 50	Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen	48
§ 51	Aufgaben der Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen	48
§ 52	Persönliche Rechte und Pflichten der Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen	49
§ 52a	Gesamtschwerbehindertenvertretung	50
§ 53	Mitwirkung in Werkstätten für behinderte Menschen und in Angelegenheiten weiterer Personengruppen	50
X. Abschnitt Gesamtausschuss der Mitarbeitervertretungen		50
§ 54	Bildung von Gesamtausschüssen	50
§ 55	Aufgaben des Gesamtausschusses	50
§ 55a	Ständige Konferenz, Bundeskonferenz, Gesamtausschuss	51
§ 55b	Aufgaben der Ständigen Konferenz und der Bundeskonferenz	51

§ 55c Geschäftsführung	52
§ 55d Weitere Regelungen	52
XI. Abschnitt Kirchengerechtlicher Rechtsschutz	52
§ 56 Kirchengerechtlicher Rechtsschutz	52
§ 57 Bildung von Kirchengerichten	53
§ 57a Zuständigkeitsbereich des Kirchengerichts der Evangelischen Kirche in Deutschland	53
§ 58 Bildung und Zusammensetzung der Kammern	53
§ 59 Rechtsstellung der Mitglieder des Kirchengerichts	54
§ 59a Berufung der Richter und Richterinnen des Kirchengerichtshofes der Evangelischen Kirche in Deutschland	55
§ 60 Zuständigkeit der Kirchengerichte	55
§ 61 Durchführung des kirchengerechtlichen Verfahrens in erster Instanz	56
§ 62 Verfahrensordnung	57
§ 63 Rechtsmittel	57
§ 63a Einhaltung auferlegter Verpflichtungen, Ordnungsgeld	58
XII. Abschnitt Inkrafttreten, Schlussbestimmungen	59
§ 64 Inkrafttreten	59
§ 65 Übernahmebestimmungen	59
§ 66 Übergangsbestimmungen	59
§ 67 - gestrichen -	60

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 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter 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 kirchlicher Körperschaften, Anstalten und Stiftungen der Evangelischen Kirche in Deutschland, der Gliedkirchen sowie ihrer Zusammenschlüsse und der Einrichtungen der Diakonie sind nach Maßgabe dieses Kirchengesetzes Mitarbeitervertretungen zu bilden.

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

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

§ 2 Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen

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

(2) 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 Kirchen-

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

(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 ihrer wahlberechtigten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen dies in geheimer Abstimmung 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 sowie Einrichtungen der Diakonie als Dienststellen können für die Zukunft mit Beginn der nächsten Amtszeit der Mitarbeitervertretung widerrufen werden. Für das Verfahren gilt Absatz 2 entsprechend.

§ 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 im Einvernehmen zwischen allen beteiligten Dienststellenleitungen und den jeweiligen Mehrheiten der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen dies auf Antrag eines der Beteiligten schriftlich festgelegt worden ist.

(3) Die Gliedkirchen sowie die gliedkirchlichen Zusammenschlüsse 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 Einleitung des Wahlverfahrens erfolgen.

§ 6 Gesamtmitarbeitervertretungen

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

(2) 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 die Aufgaben der Mitarbeitervertretung, wenn vorübergehend 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 Absätze 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.

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

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

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

§ 7 Neubildung von Mitarbeitervertretungen

(1) 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 zustande, so ist auf Antrag von mindestens drei Wahlberechtigten und spätestens nach Ablauf einer Frist von jeweils längstens einem Jahr erneut eine Mitarbeiterversammlung einzuberufen, um einen Wahlvorstand zu bilden.

(2) Wird die Neubildung einer Mitarbeitervertretung dadurch erforderlich, dass Dienststellen gespalten oder zusammengelegt worden sind, so bleiben bestehende 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 so lange im Amt, wie dies zur Wahrnehmung der mit der Organisationsänderung im Zusammenhang stehenden Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte erforderlich ist.

§ 8 Zusammensetzung

(1) Die Mitarbeitervertretung besteht bei Dienststellen mit in der Regel
5 – 15 Wahlberechtigten aus einer Person,

- 16 – 50 Wahlberechtigten aus drei Mitgliedern,
- 51 – 150 Wahlberechtigten aus fünf Mitgliedern,
- 151 – 300 Wahlberechtigten aus sieben Mitgliedern,
- 301 – 600 Wahlberechtigten aus neun Mitgliedern,
- 601 – 1000 Wahlberechtigten aus elf Mitgliedern,
- 1001 – 1500 Wahlberechtigten aus dreizehn Mitgliedern,
- 1501 – 2000 Wahlberechtigten aus fünfzehn Mitgliedern.

Bei Dienststellen mit mehr als 2000 Wahlberechtigten erhöht sich die Zahl der Mitglieder für je angefangene 1000 Wahlberechtigte um zwei weitere Mitglieder.

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

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

III. Abschnitt Wahl der Mitarbeitervertretung

§ 9 Wahlberechtigung

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

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

(3) 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 Organe gewählt oder entsandt worden sind.

§ 10 Wählbarkeit

(1) Wählbar sind alle Wahlberechtigten nach § 9, die am Wahltag

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

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

(2) Nicht wählbar sind Wahlberechtigte, die

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

§ 11 Wahlverfahren

(1) 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 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter 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 Wahlschlages 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 Abs. 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 Kirchengericht schriftlich angefochten werden, wenn geltend gemacht wird, dass gegen wesentliche Bestimmungen über die Wahlberechtigung, die Wählbarkeit oder das Wahlverfahren verstoßen und der Verstoß nicht behoben worden ist.

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

IV. Abschnitt Amtszeit

§ 15 Amtszeit

- (1) Die Amtszeit der Mitarbeitervertretung beträgt vier Jahre.
- (2) Die regelmäßigen Mitarbeitervertretungswahlen im Geltungsbereich dieses Kirchengesetzes finden alle vier Jahre in der Zeit vom 1. Januar bis 30. April statt; die Amtszeit der bisherigen Mitarbeitervertretung endet am 30. April.
- (3) 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 neugewählte 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) (aufgehoben),
 - 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 der Wahlvorstand die Aufgaben der Mitarbeitervertretung wahr, längstens aber für einen Zeitraum von sechs Monaten, soweit nicht die Wahl im vereinfachten Verfahren durchgeführt wird.
- (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- und 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 nächstniedrige Stimmenzahl erreicht hat.

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

(5) 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.

(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) Den 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. Berücksichtigt wird die tatsächliche zeitliche Inanspruchnahme, höchstens aber die bis zur täglichen Arbeitszeit einer vollzeitbeschäftigten Mitarbeiterin oder eine vollzeitbeschäftigten Mitarbeiters. Über die Aufteilung des Anspruchs auf Arbeitsbefreiung zur Teilnahme an Tagungen und Lehrgängen auf die einzelnen Mitglieder kann eine Dienstvereinbarung abgeschlossen werden. Die Dienststellenleitung kann die Arbeitsbefreiung versagen, wenn dienstliche Notwendigkeiten nicht ausreichend berücksichtigt worden sind.

§ 20 Freistellung von der Arbeit

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

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

151 – 300 Mitarbeiter/innen 1 Mitglied der Mitarbeitervertretung,

301 – 600 Mitarbeiter/innen 2 Mitglieder der Mitarbeitervertretung,

601 – 1000 Mitarbeiter/innen 4 Mitglieder der Mitarbeitervertretung,

mehr als insgesamt 1000 Mitarbeiter/innen 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 Gesamtausschusses (§ 54).

(3) Anstelle 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 Zustim-

mung 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 Absätze 3 und 4 gelten mit der Maßgabe entsprechend, dass die Dienststellenleitung die Frist bis auf drei Arbeitstage verkürzen kann.

(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

(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.