

**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](mailto: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](mailto:sachbuch@kellnerverlag.de) • [www.kellnerverlag.de](http://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](mailto:arbeitsrecht@bremen.de)  
[www.baumann-czichon.de](http://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

<b>Abkürzungsverzeichnis .....</b>	<b>6</b>
<b>Literaturverzeichnis .....</b>	<b>10</b>
<b>Kirchengesetz über Mitarbeitervertretungen in der Evangelischen Kirche in Deutschland (Mitarbeitervertretungsgesetz – MVG) .....</b>	<b>13</b>
<b>Wahlordnung zum Kirchengesetz über Mitarbeitervertretungen in der Evangelischen Kirche in Deutschland .....</b>	<b>62</b>
<b>Kommentar zum Mitarbeitervertretungsgesetz (MVG-EKD) .....</b>	<b>71</b>
<b>Kommentar zur Wahlordnung .....</b>	<b>598</b>
<b>Anhang</b>	
Kirchengerichtsgesetz der EKD (KiGG.EKD) .....	629
Verwaltungsverfahren- und -zustellungsgesetz der EKD (VVZG-EKD) .....	642
Arbeitsgerichtsgesetz (ArbGG) .....	646
Arbeitsrechtsregelungsgrundsatzgesetz 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
<b>i. S. d.</b>	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**

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

§ 13	Wahlschutz, Wahlkosten	23
§ 14	Anfechtung der Wahl	24
<b>IV.</b>	<b>Abschnitt Amtszeit</b>	<b>25</b>
§ 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
<b>V.</b>	<b>Abschnitt Rechtsstellung der Mitglieder der Mitarbeitervertretung</b>	<b>27</b>
§ 19	Ehrenamt, Behinderungs- und Begünstigungsverbot, Arbeitsbefreiung	27
§ 20	Freistellung von der Arbeit	28
§ 21	Abordnungs- und Versetzungsverbot, Kündigungsschutz	28
§ 22	Schweigepflicht	29
<b>VI.</b>	<b>Abschnitt Geschäftsführung</b>	<b>30</b>
§ 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
<b>VII.</b>	<b>Abschnitt Mitarbeiterversammlung</b>	<b>34</b>
§ 31	Mitarbeiterversammlung	34
§ 32	Aufgaben	35
<b>VIII.</b>	<b>Abschnitt Aufgaben und Befugnisse der Mitarbeitervertretung</b>	<b>35</b>
§ 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
<b>IX.</b>	<b>Abschnitt Interessenvertretung besonderer Mitarbeitergruppen</b>	<b>47</b>
§ 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
<b>X.</b>	<b>Abschnitt Gesamtausschuss der Mitarbeitervertretungen</b>	<b>50</b>
§ 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
<b>XI. Abschnitt Kirchengerechtlicher Rechtsschutz</b>	<b>52</b>
§ 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
<b>XII. Abschnitt Inkrafttreten, Schlussbestimmungen</b>	<b>59</b>
§ 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.

(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.

## **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 nächstniedrigen 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 zu 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 erfordert 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 erge-

benden 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) Nach Bestandskraft der Wahl hat der Wahlvorstand, im Fall der vereinfachten Wahl die Versammlungsleitung, innerhalb einer Woche die Mitglieder der Mitarbeitervertretung zur Vornahme der nach § 23 vorgesehenen Wahlen einzuberufen und die Sitzung zu leiten, bis die Mitarbeitervertretung über ihren Vorsitz entschieden hat.

(2) Der oder die Vorsitzende ernaumt 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.

(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 oder durch fernmündliche Absprachen gefasst werden können, sofern dabei Einstimmigkeit erzielt wird. Beschlüsse nach Satz 3 sind spätestens in der Niederschrift der nächsten Sitzung im Wortlaut festzuhalten.

(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 Absätze 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.

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

(3) 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 oder der Dienststellenleitung verpflichtet, eine außerordentliche Mitarbeiterversammlung einzuberufen und den Gegenstand, dessen Beratung beantragt ist, auf die Tagesordnung zu setzen.

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

(4) 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; sie kann von der Beratung einzelner Tagesordnungspunkte ausgeschlossen 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 sollen 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 von Frauen und Männern 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.

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, Vereinbarungen und Anordnungen eingehalten werden,
- c) Beschwerden, Anfragen und Anregungen von Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen entgegennehmen und, soweit diese berechtigt

erscheinen, durch Verhandlungen mit der Dienststellenleitung auf deren Erledigung hinwirken,

- d) die Eingliederung und berufliche Entwicklung hilfs- und schutzbedürftiger Personen in die Dienststelle fördern und für eine ihren Kenntnissen und Fähigkeiten entsprechende Beschäftigung eintreten,
- e) für die Gleichstellung und die Gemeinschaft von Frauen und Männern in der Dienststelle eintreten und Maßnahmen zur Erreichung dieser Ziele anregen sowie an ihrer Umsetzung mitwirken,
- f) die Integration ausländischer Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen fördern,
- g) Maßnahmen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes und des betrieblichen Umweltschutzes fördern.

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

### § 36 Dienstvereinbarungen

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

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

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

### **§ 36a Einigungsstelle**

(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 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.

### **§ 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. 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 solange 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 zustande, kann die Dienststellenleitung innerhalb von zwei Wochen nach Eingang der schriftlichen Weigerung das Kirchengericht 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 Teilnehmerauswahl,
- d) Auswahl der Teilnehmer und Teilnehmerinnen an Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen.
- e) Einführung sowie Grundsätze der Durchführung von Mitarbeiter-Jahresgesprächen.

#### **§ 40 Fälle der Mitbestimmung in organisatorischen und sozialen Angelegenheiten**

Die Mitarbeitervertretung hat in folgenden Fällen ein Mitbestimmungsrecht:

- a) Bestellung und Abberufung von Vertrauens- und Betriebsärzten und -ärztinnen sowie Fachkräften für Arbeitssicherheit,
- b) Maßnahmen zur Verhütung von Unfällen und gesundheitlichen Gefahren,
- c) Errichtung, Verwaltung und Auflösung von Sozialeinrichtungen ohne Rücksicht auf ihre Rechtsform,
- d) Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit und der Pausen, Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage, Festlegung der Grundsätze für die Aufstellung von Dienstplänen,
- e) Aufstellung von Grundsätzen für den Urlaubsplan,
- f) Aufstellung von Sozialplänen (insbesondere bei Auflösung, Einschränkung, Verlegung und Zusammenlegung von Dienststellen oder erheblichen Teilen von ihnen) einschließlich Plänen für Umschulung zum Ausgleich oder zur Milderung von wirtschaftlichen Nachteilen und für die Folgen von Rationalisierungsmaßnahmen, wobei Sozialpläne Regelungen weder einschränken noch ausschließen dürfen, die auf Rechtsvorschriften oder allgemein verbindlichen Richtlinien beruhen,
- g) Grundsätze der Arbeitsplatzgestaltung,
- h) Einführung grundlegend neuer Arbeitsmethoden,
- i) Maßnahmen zur Hebung der Arbeitsleistung und zur Erleichterung des Arbeitsablaufs,
- j) Einführung und Anwendung von Maßnahmen oder technischen

- Einrichtungen, die dazu geeignet sind, das Verhalten oder die Leistung der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen zu überwachen,
- k) Regelung der Ordnung in der Dienststelle (Haus- und Betriebsordnungen) und des Verhaltens der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen im Dienst,
  - l) Planung und Durchführung von Veranstaltungen für die Mitarbeiterschaft,
  - m) Grundsätze für die Gewährung von Unterstützungen oder sonstigen Zuwendungen, auf die kein Rechtsanspruch besteht,
  - n) Zuweisung von Mietwohnungen oder Pachtland an Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, wenn die Dienststelle darüber verfügt, sowie allgemeine Festsetzung der Nutzungsbedingungen und die Kündigung des Nutzungsverhältnisses,
  - o) Grundsätze über das betriebliche Vorschlagswesen.

### § 41 Eingeschränkte Mitbestimmung

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

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

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

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

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

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

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

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

#### **§ 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.

(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 Kirchengeschicht anrufen, wenn sie nicht nach Absatz 1 beteiligt worden ist.

### § 46 Fälle der Mitberatung

Die Mitarbeitervertretung hat in den folgenden Fällen ein Mitberatungsrecht:

- a) Auflösung, Einschränkung, Verlegung und Zusammenlegung von Dienststellen oder erheblichen Teilen von ihnen,
- b) außerordentliche Kündigung,
- c) ordentliche Kündigung innerhalb der Probezeit,
- d) Versetzung und Abordnung von mehr als drei Monaten Dauer,

wobei das Mitberatungsrecht hier für die Mitarbeitervertretung der abgebenden Dienststelle besteht,

- e) Aufstellung von Grundsätzen für die Bemessung des Personalbedarfs,
- f) Aufstellung und Änderung des Stellenplanentwurfs,
- g) Geltendmachung von Schadenersatzansprüchen auf Verlangen der in Anspruch genommenen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen,
- h) dauerhafte Vergabe von Arbeitsbereichen an Dritte, die bisher von Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen der Dienststelle wahrgenommen werden.

### **§ 47 Initiativrecht der Mitarbeitervertretung**

(1) 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 zustande, so kann die Mitarbeitervertretung innerhalb von zwei Wochen nach Abschluss der Erörterung oder nach der Ablehnung das Kirchengeschicht anrufen. Die Mitarbeitervertretung kann das Kirchengeschicht ferner innerhalb von zwei Wochen anrufen, wenn die Dienststellenleitung nicht innerhalb der Monatsfrist des Absatzes 1 schriftlich Stellung genommen hat.

### **§ 48 Beschwerderecht der Mitarbeitervertretung**

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

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

## **IX. Abschnitt Interessenvertretung besonderer Mitarbeitergruppen**

### **§ 49 Vertretung der Jugendlichen und der Auszubildenden**

(1) 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 Wahlberechtigte nach Satz 1, die am Wahltag

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

Gewählt werden

- a) eine Person bei Dienststellen mit in der Regel 5 - 15 Wahlberechtigten;
- b) drei Personen bei Dienststellen mit in der Regel mehr als insgesamt 15 Wahlberechtigten.

(2) Die Amtszeit beträgt zwei Jahre.

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

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

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

1. Maßnahmen zu beantragen, die den Jugendlichen und Auszubildenden dienen, insbesondere in Fragen der Berufsausbildung und der Gleichberechtigung von weiblichen und männlichen Jugendlichen und Auszubildenden,
  2. darauf zu achten, dass die zugunsten der Jugendlichen und Auszubildenden geltenden Bestimmungen durchgeführt werden,
  3. Anregungen und Beschwerden von Jugendlichen und Auszubildenden entgegenzunehmen und, soweit sie berechtigt erscheinen, durch Verhandlung mit der Dienststelle auf ihre Erledigung hinzuwirken.
- (6) 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.
- (7) Besteht eine gemeinsame Mitarbeitervertretung, ist eine gemeinsame Vertretung der Jugendlichen und der 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. 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**

- (1) Die Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen nimmt die Aufgaben der Schwerbehindertenvertretung

nach staatlichem Recht gemäß § 95 Abs. 1 Sozialgesetzbuch IX für die schwerbehinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Dienststelle nach § 2 wahr.

(2) In Dienststellen mit in der Regel mindestens 200 schwerbehinderten Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen kann die Vertrauensperson nach Unterrichtung der Dienststellenleitung die mit der höchsten Stimmenzahl gewählte stellvertretende Person zu bestimmten Aufgaben heranziehen.

(3) Die Vertrauensperson ist von der Dienststellenleitung in allen Angelegenheiten, die einzelne Schwerbehinderte oder die Schwerbehinderten als Gruppe berühren, rechtzeitig und umfassend zu unterrichten und vor einer Entscheidung zu hören; die getroffene Entscheidung ist der Vertrauensperson unverzüglich mitzuteilen.

(4) Schwerbehinderte Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen haben das Recht, bei Einsicht in die über sie geführten Personalakten die Vertrauensperson hinzuzuziehen.

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

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

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

(1) Für die Rechtsstellung der Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen gelten die §§ 19 bis 22, 28 und 30 entsprechend.

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

### **§ 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 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 Gesamtausschuss der Mitarbeitervertretungen**

### **§ 54 Bildung von Gesamtausschüssen**

(1) Im Bereich der Gliedkirchen, des jeweiligen diakonischen Werks oder für beide Bereiche gemeinsam, ist ein Gesamtausschuss der Mitarbeitervertretungen 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.

### **§ 55 Aufgaben des Gesamtausschusses**

(1) Dem Gesamtausschuss sollen insbesondere folgende Aufgaben zugewiesen werden:

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

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

- (1) Die gliedkirchliche 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 Ständige Konferenz und die Bundeskonferenz der Diakonie den Gesamtausschuss der Evangelischen Kirche in Deutschland. Dieser tritt in der Regel mindestens 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 Ständigen 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 eines Vollbeschäftigten 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 Kirchengenrichte in erster Instanz und in zweiter Instanz der Kirchengenrichtshof der Evangelischen Kirche in Deutschland berufen. Die Bezeichnung der Kirchengenrichte erster Instanz können die Gliedkirchen abweichend regeln.

## § 57 Bildung von Kirchengerichten

(1) Die Gliedkirchen und die gliedkirchlichen Zusammenschlüsse errichten Kirchengerichte für den Bereich des gliedkirchlichen Zusammenschlusses, der Gliedkirche und ihres Diakonischen Werkes oder für mehrere Gliedkirchen und Diakonischen Werke gemeinsam. Die Kirchengerichte bestehen aus einer oder mehreren Kammern. Das Recht der Gliedkirchen und der gliedkirchlichen Zusammenschlüsse kann abweichend von Satz 1 die Zuständigkeit des Kirchengerichts der Evangelischen Kirche in Deutschland begründen.

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

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

Das Kirchengerecht der Evangelischen Kirche in Deutschland ist zuständig

- a) für den Bereich der Evangelischen Kirche in Deutschland und ihrer Amts- und Dienststellen und Einrichtungen;
- b) für das Evangelische Werk für Diakonie und Entwicklung e. V. und die ihm unmittelbar angeschlossenen rechtlich selbstständigen Einrichtungen;
- c) für die Gliedkirchen der Evangelischen Kirche in Deutschland, die gemäß § 57 sowie gemäß § 5 Absatz 2 Nr. 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 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 EKD 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.

### **§ 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 zustande, 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 und Vertreterin der Dienstgeber vom Kirchenamt benannt.

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

### **§ 60 Zuständigkeit der Kirchengerichte**

(1) Die Kirchengerichte entscheiden auf Antrag unbeschadet der Rechte 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 Kirchengerichte wegen der Frage der Geltung von Dienststellenteilen und Einrichtungen der Diakonie als Dienststellen angerufen werden (§ 3), entscheiden sie über die Ersetzung des Einvernehmens.

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

(4) In den Fällen der Mitberatung (§ 46) stellen die Kirchengerichte 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 Kirchengerichte 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 Kirchengerichte 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 Abs. 2) stellen die Kirchengerichte 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 kirchengerichtliche 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 kirchengerichtlichen Verfahrens in erster Instanz**

(1) Sofern keine besondere Frist für die Anrufung der Kirchengerichte festgelegt ist, beträgt die Frist zwei Monate nach Kenntnis einer Maßnahme oder eines Rechtsverstoßes im Sinne von § 60 Absatz 1.

(2) 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, die Mitglied einer Kirche sein muss, die der Arbeitsgemeinschaft Christlicher Kirchen angehört. 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 ein 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 Kirchengericht die Entscheidung über einen Antrag offenbar unzuständig ist oder eine für 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

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.

## § 63 Rechtsmittel

(1) Gegen die verfahrensbeendenden Beschlüsse der Kirchengerichte findet die Beschwerde an den Kirchengerichtshof 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 Kirchengerichtshof der Evangelischen Kirche in Deutschland. Sie ist anzunehmen, wenn

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

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

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

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

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

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

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

### **§ 63a Einhaltung auferlegter Verpflichtungen, Ordnungsgeld**

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

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

## **XII. Abschnitt Inkrafttreten, Schlussbestimmungen**

### **§ 64 Inkrafttreten**

- (1) Dieses Kirchengesetz tritt mit Wirkung für die Evangelische Kirche in Deutschland am 1. Januar 1993 in Kraft.
- (2) Gleichzeitig tritt das Kirchengesetz über Mitarbeitervertretungen bei den Dienststellen der Evangelischen Kirche in Deutschland vom 5. Oktober 1972 (ABl.EKD S. 670) in der Fassung des Änderungsgesetzes vom 8. November 1985 (ABl.EKD S. 426) außer Kraft. Soweit in weitergeltenden Bestimmungen auf nach Satz 1 aufgehobene Bestimmungen verwiesen ist, treten die Vorschriften dieses Kirchengesetzes an deren Stelle.
- (3) Dieses Kirchengesetz tritt mit Wirkung für die Gliedkirchen in Kraft, wenn alle Gliedkirchen ihr Einverständnis erklärt haben. Jede Gliedkirche kann es für ihren Bereich zu einem früheren Zeitpunkt in Geltung setzen.

### **§ 65 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) Für die Zeit vom 1. Januar 2007 bis zum Ende der laufenden Amtszeit der Mitarbeitervertretung werden die Aufgaben der Mitarbeitervertretung für die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen der VELKD von der Mitarbeitervertretung des Kirchenamtes der EKD wahrgenommen. Nach Ablauf der Amtszeit nach Satz 1 bilden das Kirchenamt der EKD und die VELKD eine gemeinsame Mitarbeitervertretung nach § 5 Absatz 3.

### **§ 66 Übergangsbestimmungen**

- (1) Die ersten allgemeinen Mitarbeitervertretungswahlen im Geltungsbereich dieses Kirchengesetzes nach § 15 finden im Zeitraum vom 1. Januar bis 30. April 1994 statt.
- (2) Bestehende Mitarbeitervertretungen bleiben bis zum Abschluss

ihrer Wahlperiode im Amt, soweit sie bei In-Kraft-Treten dieses Kirchengesetzes noch nicht länger als ein Jahr im Amt sind. In allen anderen Dienststellen sind in der ersten allgemeinen Wahlzeit Mitarbeitervertretungen zu wählen. Die Arbeitsgemeinschaften, Gesamtmitarbeitervertretungen und Schlichtungsstellen arbeiten auf den bisherigen Rechtsgrundlagen weiter, bis die erforderlichen gliedkirchlichen Regelungen getroffen worden sind.

**§ 67 - gestrichen -**

Hannover, den 23. Juli 1993

Der Rat der Evangelischen Kirche in Deutschland

Dr. Klaus Engelhardt

**Inhaltsübersicht zur Wahlordnung**

§ 1	Durchführung der Wahl, Zusammensetzung des Wahlvorstandes	62
§ 2	Einleitung des Wahlverfahren, Bildung und Abberufung des Wahlvorstandes	62
§ 3	Geschäftsführung des Wahlvorstandes	63
§ 4	Listen der Wahlberechtigten und der Wählbaren	63
§ 5	Wahltermin und Wahlausschreiben	64
§ 6	Wahlvorschläge	64
§ 7	Gesamtvorschlag und Stimmzettel	65
§ 8	Durchführung der Wahl	65
§ 9	Stimmabgabe durch Briefwahl	66
§ 10	Feststellung des Wahlergebnisses	67
§ 11	Bekanntgabe des Wahlergebnisses	67
§ 12	Vereinfachte Wahl	68
§ 13	Wahlunterlagen	68
§ 14	Wahl der Vertretung der Jugendlichen und der Auszubildenden	69
§ 15	Wahl der Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen	69
§ 16	In-Kraft-Treten, Außer-Kraft-Treten	69

## **Wahlordnung**

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

Vom 23. Juli 1993 (ABl.EKD S. 405, ber. ABl.EKD 1995 S. 488),  
i.d.F.d. Neubekanntmachung v. 8. Juni 2004 (ABl.EKD S. 347)  
geä. v. 3. Dezember 2010 (ABl.EKD S. 355)

#### **§ 1 Durchführung der Wahl, Zusammensetzung des Wahlvorstandes**

(1) Die Wahl der Mitarbeitervertretung wird von einem Wahlvorstand vorbereitet und durchgeführt, es sei denn die Mitarbeitervertretung wird im vereinfachten Wahlverfahren gemäß § 12 gewählt.

(2) Der Wahlvorstand besteht aus drei Mitgliedern. Gleichzeitig soll eine entsprechende Zahl von Ersatzmitgliedern bestellt werden. Im Wahlvorstand sollen Frauen und Männer vertreten sein.

(3) Mitglied oder Ersatzmitglied kann nur sein, wer nach § 10 MVG. EKD die Wählbarkeit zur Mitarbeitervertretung besitzt. Mitglieder und Ersatzmitglieder dürfen der bestehenden Mitarbeitervertretung der Dienststelle nicht angehören. Wird ein Mitglied oder Ersatzmitglied zur Wahl aufgestellt, so scheidet es aus dem Wahlvorstand aus; an seine Stelle tritt das Ersatzmitglied, das bei der Bildung des Wahlvorstandes die nächst niedrigere Stimmenzahl erhalten hat.

(4) Der Wahlvorstand kann zu seiner Unterstützung die Ersatzmitglieder nach Absatz 2 sowie Wahlberechtigten nach § 9 MVG. EKD als Wahlhelfer und Wahlhelferinnen bei der Durchführung der Wahlhandlung heranziehen.

#### **§ 2 Einleitung der Wahlverfahrens, Bildung und Abberufung des Wahlvorstandes**

(1) Der Wahlvorstand wird spätestens drei Monate vor Ablauf der regelmäßigen Amtszeit der Mitarbeitervertretung in einer von der amtierenden Mitarbeitervertretung einzuberufenden Mitarbeiterversammlung nach § 31 MVG. EKD durch Zuruf und offene Abstimmung gebildet, sofern nicht mindestens ein Drittel der Wahlberechtigten eine geheime Abstimmung beantragt.

(1a) Besteht keine Mitarbeitervertretung oder ist die Frist des Absatz 1 versäumt, so beruft die Dienststellenleitung die Mitarbeiterversammlung ein. Für die Bestimmung der Leitung der Mitarbeiterversammlung gilt Absatz 1 entsprechend

- (2) In den Fällen der Neu- und Nachwahl der Mitarbeitervertretung vor Ablauf der Amtszeit nach § 16 Absatz 2 Satz 2 MVG. EKD ist unverzüglich nach § 16 Absatz 2 MVG. EKD von dem bisherigen Wahlvorstand oder der Gesamtmitarbeitervertretung eine Mitarbeiterversammlung zur Bildung des Wahlvorstandes einzuberufen. Für die Bestimmung der Leitung der Mitarbeiterversammlung spielt Absatz 1 entsprechend
- (3) Für die Abberufung von Mitglieder des Wahlvorstandes gilt § 17 MVG. EKD entsprechend.

### **§ 3 Geschäftsführung des Wahlvorstandes**

- (1) Der Wahlvorstand wählt aus seiner Mitte den Vorsitzenden oder die Vorsitzende sowie den Schriftführer oder die Schriftführerin. Hierzu beruft das älteste Mitglied den Wahlvorstand binnen sieben Tagen nach seiner Wahl ein.
- (2) Der Wahlvorstand trifft seine Entscheidungen durch Beschluss mit einfacher Stimmenmehrheit seiner Mitglieder. Bei Verhinderung eines Wahlvorstandsmitgliedes ist das Ersatzmitglied mit der nächst niedrigeren Zahl der Stimmen hinzuzuziehen. § 26 Absatz 2 Sätze 2 und 3 und Absatz 3 MVG. EKD sind entsprechend anzuwenden. Über alle Sitzungen des Wahlvorstandes und die im Folgenden bestimmten Handlungen sind Niederschriften zu erstellen, die von dem oder der Vorsitzenden und dem Schriftführer oder der Schriftführerin zu unterzeichnen sind.

### **§ 4 Listen der Wahlberechtigten und der Wählbaren**

- (1) Der Wahlvorstand erstellt für die Wahl je eine Liste der nach § 9 MVG. EKD Wahlberechtigten und der nach § 10 MVG. EKD Wählbaren. Beide Listen sind mindestens vier Wochen vor der Wahl in der Dienststelle zur Einsicht auszuhändigen oder den Wahlberechtigten in anderer geeigneter Weise bekannt zu geben. Beide Listen sind vom Wahlvorstand bis zum Beginn der Wahlhandlung zu aktualisieren, wenn sich nach Aushang oder sonstiger Bekanntgabe Änderungen ergeben.
- (2) Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen sowie die Dienststellenleitung können bis zum Beginn der Wahlhandlung gegen die Eintragung oder Nichteintragung von Mitarbeitern oder Mitarbeiterinnrn schriftlich und begründet Einspruch einlegen. Der Wahlvorstand entscheidet unverzüglich und spätestens bis zum Ende der Wahlhandlung über den Einspruch und teilt seine Entscheidung schriftlich mit. Die Entscheidung ist abschließend

(3) Die Dienststellenleitung und andere kirchliche Stellen haben bei der Aufstellung der in Absatz 1 genannten Listen Amtshilfe zu leisten.

### § 5 Wahltermin und Wahlausschreiben

(1) Der Wahlvorstand setzt den Termin für die Wahl der Mitarbeitervertretung fest. Der Termin darf nicht später als drei Monate nach der Bildung des Wahlvorstandes liegen. Der Wahlvorstand erlässt spätestens fünf Wochen vor dem Wahltag ein Wahlausschreiben, das in der Dienststelle zur Einsicht ausgehängt oder den Wahlberechtigten in anderer geeigneter Weise bekannt gegeben wird. Auswärtig beschäftigte und andere Wahlberechtigte die nicht zum Zeitpunkt der Wahlhandlung in der Dienststelle beschäftigt sind, erhalten das Wahlausschreiben durch Zusendung.

(2) Das Wahlausschreiben muss Angaben enthalten über

- a) Ort und Tag seines Erlasses,
- b) Ort, Tag und Zeit der Wahl,
- c) Ort und Zeit des Aushanges oder der sonstigen Bekanntgabe der in § 4 Absatz 1 genannten Listen zur Einsichtnahme,
- d) den Hinweis, dass Einsprüche gegen bis zum Beginn der Wahlhandlung schriftlich und begründet beim Wahlvorstand eingelegt werden können,
- e) die Zahl der zu wählenden Mitglieder der Mitarbeitervertretung,
- f) die Frist für die Einreichung von Wahlvorschlägen § 6,
- g) die Voraussetzungen und das Verfahren für die Briefwahl § 9.

(3) In dem Wahlausschreiben ist besonders auf § 12 MVG. EKD hinzuweisen sowie auf das Erfordernis, dass mehr Namen vorgeschlagen werden sollen als Mitglieder in die Mitarbeitervertretung zu wählen sind.

### § 6 Wahlvorschläge

(1) Die Wahlberechtigten können binnen drei Wochen nach Aushang oder der sonstigen Bekanntgabe des Wahlausschreibens einen Wahlvorschlag beim Wahlvorstand einreichen, der von mindestens drei Wahlberechtigten unterzeichnet sein muss.

(2) Der Wahlvorstand prüft unverzüglich die Ordnungsmäßigkeit der Wahlvorschläge und die Wählbarkeit der Vorgeschlagenen. Er überzeugt sich, dass die Vorgeschlagenen mit ihrer Nominierung einverstanden sind. Beanstandungen sind dem ersten Unterzeichner des

Wahlvorschla­ges unverzüglich mitzuteilen; sie können innerhalb der Einreichungsfrist be­hoben werden.

(3) Der Wahlvorstand wird entsprechend auf § 12 MVG. EKD auf die angemessene Berücksichtigung von Frauen und Männern achten.

### **§ 7 Gesamtvorschlag und Stimmzettel**

(1) Der Wahlvorstand stellt alle gültigen Wahlvorschläge zu einem Gesamtvorschlag zusammen und führt darin die Namen der Vorgescha­genen in alphabetischer Reihenfolge auf. Art und Ort der Tätigkeit der Wahlbewerber sind anzugeben.

(2) Der Gesamtvorschlag ist den Wahlberechtigten spätestens zwei Wochen vor der Wahl durch Aushang oder in anderer geeigneter Weise bekannt zu geben.

(3) Die Stimmzettel sind dem Gesamtvorschlag nach Absatz 1 entsprechend zu gliedern. Sie müssen in Größe, Farbe, Beschaffenheit und Beschriftung identisch sein und die Zahl der zu wählenden Mitglieder der Mitarbeitervertretung muss darauf angegeben werden.

### **§ 8 Durchführung der Wahl**

(1) Die Wahl findet in Anwesenheit von mindestens zwei Mitgliedern des Wahlvorstandes statt. Diese führen die Liste der Wahlberechtigten und vermerken darin die Stimmabgabe. Vor Beginn der Stimmabgabe hat der Wahlvorstand festzustellen, dass die Wahlurnen leer sind, sie sind bis zum Abschluss der Wahlhandlung verschlossen zu halten.

(2) Das Wahlrecht wird durch Abgabe des Stimmzettels ausgeübt, der zusammenge­faltet in die verschlossene Wahlurne eingeworfen wird. Es können auch Wahlumschläge für die Wahlzettel ausgegeben werden. Vor der Ausgabe des Stimmzettels ist festzustellen, ob der Wähler wahlberechtigt ist.

(3) In Bedarfsfällen können mehrere Stimmbezirke eingerichtet werden. In diesem Fall kann der Wahlvorstand seine Ersatzmitglieder nach § 1 Absatz 2 zur Durchführung der Wahl heranziehen. In jedem Stimmbezirk müssen zwei Mitglieder des Wahlvorstandes oder ein Mitglied und ein Ersatzmitglied anwesend sein. Für die nötigen Arbeiten im Wahlraum kann der Wahlvorstand Wahlhelfer hinzuziehen.

(4) Auf dem Stimmzettel dürfen höchstens soviel Namen angekreuzt werden, wie Mitglieder in die Mitarbeitervertretung zu wählen sind.

Es darf für die Vorgeschlagenen nur jeweils eine Stimme abgegeben werden

(5) Die unbeobachtete Kennzeichnung der Stimmzettel ist zu gewährleisten. Wahlberechtigte können sich zur Stimmenabgabe einer Person ihres Vertrauens bedienen, wenn sie infolge einer Behinderung hierbei beeinträchtigt sind. Wahlbewerber oder Wahlbewerberinnen, Mitglieder oder Ersatzmitglieder des Wahlvorstands sowie Wahlhelfer und Wahlhelferinnen dürfen nicht zur Hilfeleistung herangezogen werden.

### § 9 Stimmabgabe durch Briefwahl

(1) Wahlberechtigte, die im Zeitpunkt der Wahl verhindert sind, ihre Stimme persönlich abzugeben, können ihr Wahlrecht im Wege der Briefwahl ausüben.

(1a) Der Wahlvorstand kann beschließen, dass Wahlberechtigten, die im Zeitpunkt der Wahl räumlich weit vom Wahlort entfernt tätig sind oder aufgrund der Eigenart ihres Beschäftigungsverhältnisses nicht am Wahlort anwesend sein können, die Briefwahlunterlagen zur Verfügung gestellt werden, ohne dass es eines Verlangens der Wahlberechtigten bedarf

(2) Für die Briefwahl hat der Wahlvorstand auf Antrag

- a) den Stimmzettel,
- b) einen neutralen Wahlumschlag und
- c) soweit notwendig einen größeren Freiumschlag, der die Anschrift des Wahlvorstandes und den Vermerk „Schriftliche Stimmabgabe“ trägt auszuhändigen oder zu übersenden.

Der Antrag muss dem Wahlvorstand einen Tag vor der Wahl vorliegen. Wer den Antrag für einen anderen Wahlberechtigten stellt, muss nachweisen, dass er dazu berechtigt ist. Eine Ablehnung ist dem Antragsteller unverzüglich mitzuteilen.

(3) Im Wege der Briefwahl abgegebene Stimmen können nur berücksichtigt werden, wenn sie bis zum Ende der Wahlhandlung beim Wahlvorstand eingegangen sind.

(4) Der Wahlvorstand sammelt die eingehenden Wahlbriefe und bewahrt sie bis zum Schluss der Wahlhandlung gesondert auf. Er vermerkt die Stimmabgabe in der Liste der Wahlberechtigten, in der auch die Aushändigung des Wahlbriefes zu vermerken ist. Nach Abschluss der Wahlhandlung öffnet der Wahlvorstand alle bis dahin vorliegenden Wahlbriefumschläge, entnimmt ihnen die Wahlumschläge und legt diese in die Wahlurne.

(5) Ein Wahlbrief ist ungültig, wenn er erst nach Beendigung der Wahlhandlung eingegangen ist. Ein ungültiger Wahlbrief ist ungeöffnet samt seinem Inhalt auszusondern und zu den Wahlunterlagen zu nehmen.

### § 10 Feststellung des Wahlergebnisses

(1) Nach Beendigung der Wahl stellt der Wahlvorstand unverzüglich fest, wie viele Stimmen auf die einzelnen Vorgeschlagenen entfallen sind und ermittelt ihre Reihenfolge nach der Stimmenzahl. Das Ergebnis ist in einem Protokoll festzuhalten, das vom Wahlvorstand zu unterzeichnen ist. Die Auszählung der Stimmen ist für die Wahlberechtigten öffentlich.

(2) Sind nach § 8 Absatz 3 mehrere Stimmbezirke eingerichtet, so stellt der Wahlvorstand erst nach Abschluss der Wahlhandlung in allen Stimmbezirken das Gesamtergebnis fest. Absatz 1 Satz 3 gilt entsprechend.

(3) Als Mitarbeitervertreter oder Mitarbeitervertreterin sind die Vorgeschlagenen gewählt, auf welche die meisten Stimmen entfallen. Bei Stimmgleichheit entscheidet das Los.

(4) Ersatzmitglieder sind die Vorgeschlagenen, auf welche die in der Reihenfolge nächst niedrigere Zahl der Stimmen entfällt oder die bei der Feststellung der gewählten Mitglieder der Mitarbeitervertretung durch Los ausgeschieden sind. Bei Stimmgleichheit entscheidet das Los.

(5) Ungültig sind Stimmzettel,

- a) die bei der Verwendung von Wahlumschlägen nicht in einem Wahlumschlag abgegeben worden sind,
- b) die nicht vom Wahlvorstand ausgegeben worden sind,
- c) auf denen mehr Namen als nach § 8 Absatz 4 zulässig angekreuzt worden sind, auf denen Vorgeschlagene mehr als eine Stimme erhalten haben oder aus denen sich der Wille des Wählers nicht zweifelsfrei ergibt,
- d) die einen Zusatz enthalten.

### § 11 Bekanntgabe des Wahlergebnisses

Der Wahlvorstand gibt das Wahlergebnis unverzüglich der Dienststellenleitung und den Wahlberechtigten in geeigneter Weise bekannt und benachrichtigt die Gewählten schriftlich. Die Wahl gilt als angenommen, sofern sie nicht binnen einer Woche nach Zugang der Benachrichtigung dem Wahlvorstand gegenüber schriftlich abgelehnt wird.

Wird die Wahl abgelehnt, tritt an die Stelle des oder der Gewählten der oder die Vorgeschlagene mit der nächst niedrigeren Stimmenzahl.

### § 12 Vereinfachte Wahl

(1) In Dienststellen mit in der Regel nicht mehr als 100 Wahlberechtigten wird die Mitarbeitervertretung in einem vereinfachten Wahlverfahren gewählt, es sei denn ein Beschluss gemäß Absatz 3 wird gefasst. Die Wahl erfolgt in einer Versammlung der Wahlberechtigten, für die Einberufung gilt § 2 entsprechend. Die Einberufung muss schriftlich oder durch Aushang erfolgen und die Namen der Wahlberechtigten und der Wählbaren enthalten sowie die Anzahl der zu wählenden Mitglieder der Mitarbeitervertretung. Es ist darauf hinzuweisen, dass Wahlvorschläge schon vor der Versammlung vorbereitet und dann in ihr eingebracht werden können.

(2) Die Versammlung wählt durch Zuruf aus ihrer Mitte einen Versammlungsleiter oder eine Versammlungsleiterin, welcher oder welche die Aufgaben des Wahlvorstandes übernimmt. Er oder sie erläutert die Voraussetzungen und die Form des vereinfachten Wahlverfahrens. Danach fordert der Versammlungsleiter oder die Versammlungsleiterin die Versammlung auf, durch Zuruf oder schriftlich Wahlvorschläge abzugeben. § 1 Absatz 3 ist entsprechend anzuwenden. Über die Wahlvorschläge wird in geheimer Wahl abgestimmt. Für die Wahl gelten die allgemeinen Grundsätze über die Durchführung von Wahlen nach § 8 entsprechend. Eine Briefwahl findet nicht statt. Für die Stimmauszählung hat der Versammlungsleiter oder die Versammlungsleiterin einen Mitarbeiter oder eine Mitarbeiterin aus der Versammlung hinzuziehen, § 1 Absatz 3 gilt entsprechend. Für die Feststellung und Bekanntgabe des Wahlergebnisses gelten die §§ 10 und 11 entsprechend.

(3) In Dienststellen mit mehr als 15 wahlberechtigten Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen kann die Versammlung beschließen, dass das vereinfachte Wahlverfahren nicht stattfindet. In diesem Fall wählt die Versammlung einen Wahlvorstand, der die Wahl in nicht vereinfachter Weise vorbereitet und durchführt.

### § 13 Wahlunterlagen

Sämtliche Wahlunterlagen, insbesondere Niederschriften, Listen der Wahlberechtigten und der Wählbaren, Wahlausschreiben, Wahlvorschläge, Stimmzettel, sind von der Mitarbeitervertretung fünf Jahre lang aufzubewahren.

## **§ 14 Wahl der Vertretung der Jugendlichen und der Auszubildenden**

- (1) Sofern die Vertretung der Jugendlichen und der Auszubildenden nach § 49 MVG.EKD zu wählen ist, erfolgt die Wahl unter Leitung des Wahlvorstandes in einem gesonderten Wahlgang, soweit die Wahl zeitlich im Zusammenhang mit dem allgemeinen Wahltermin fällt.
- (2) Wahlvorschläge können von Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen abgegeben werden, die berechtigt sind, die Vertretung der Jugendlichen und der Auszubildenden zu wählen.
- (3) Von den Wahlberechtigten können jeweils soviele Stimmen abgegeben werden, wie Personen in die Vertretung der Jugendlichen und der Auszubildenden zu wählen sind.
- (4) Im Übrigen gelten für das Wahlverfahren die Bestimmungen dieser Wahlordnung sinngemäß.

## **§ 15 Wahl der Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen**

- (1) Wahlberechtigt sind alle in der Dienststelle, für die die Mitarbeitervertretung gewählt wird, beschäftigten schwerbehinderten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen und Personen, die gemäß § 68 Absatz 2 SGB IX mit schwerbehinderten Menschen gleichgestellt sind.
  - (1a) Wahlvorschläge können von Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen abgegeben werden, die berechtigt sind, die Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen zu wählen.
- (2) Die Wahl der Vertrauensperson wird im Briefwahlverfahren durchgeführt, ohne dass es eines Verlangens des Wahlberechtigten bedarf. Anstelle des Aushangs oder der sonstigen Bekanntgabe werden die Wahllisten den wahlberechtigten Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen vom Wahlvorstand übersandt. Im übrigen gelten für die Wahl der Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen die Vorschriften über die Wahl der Mitarbeitervertretung entsprechend. Gemäß § 50 Absatz 4 MVG.EKD sind auch nicht schwerbehinderte Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen wählbar.

## **§ 16 In-Kraft-Treten, Außer-Kraft-Treten**

- (1) Diese Rechtsverordnung tritt am 1. Juni 2004 in Kraft.
- (2) Gleichzeitig tritt die Wahlordnung zum Kirchengesetz über Mitarbeitervertretungen bei den Dienststellen der Evangelischen Kirche in Deutschland vom 23. Juli 1993 außer Kraft.



## Kommentar zum Mitarbeitervertretungsgesetz (MVG-EKD)

### Die betriebsverfassungsrechtliche Sonderstellung der Kirchen

Übersicht:

- |   |             |
|---|-------------|
| 1. Von der Weimarer Reichsverfassung zum Betriebsverfassungsgesetz                    | Rz. 1 – 5   |
| 2. Abhängige Beschäftigung in den Kirchen und Finanzierung durch die öffentliche Hand | Rz. 6 – 8   |
| 3. Ausgestaltung des kirchlichen Arbeitsrechts  | Rz. 9 – 14  |
| 4. Mitarbeitervertretungsrecht als kirchliche Betriebsverfassung                      | Rz. 15 – 21 |

#### 1. Von der Weimarer Reichsverfassung zum Betriebsverfassungsgesetz

Die **Kirchen** in der Bundesrepublik beanspruchen für sich und ihre karitativen und erzieherischen Einrichtungen einen verfassungsrechtlich geschützten **Sonderstatus** (vgl. zur Stellung der Kirchen im Ausland: Keßler, S. 327 ff.). Gem. Art 140 GG i. V. m. Art 137 WRV sind sie berechtigt, ihre Angelegenheiten innerhalb des für alle geltenden Gesetzes zu ordnen und zu verwalten. Nach herrschendem Verfassungsverständnis bezieht sich dieses **Selbstregelungsrecht** auch auf den Bereich des **Arbeitsrechts** (vgl. Richardi, Arbeitsrecht in der Kirche, § 2 Rz. 1; § 15 Rz. 11 ff.; vgl. zur Kritik Duhnenkamp, S. 9 ff. m. w. N.). Unbeschadet der Kritik an dieser Sonderstellung ist durch einfachgesetzliche Regelung abschließend bestimmt, dass die Kirchen und ihre karitativen und erzieherischen Einrichtungen weder dem Betriebsverfassungsgesetz (vgl. § 118 Abs. 2 und § 130 BetrVG) noch den jeweiligen Personalvertretungsgesetzen unterliegen. Letztere enthalten ebenfalls die Kirchen befreiende Bereichsausnahmen.

Diese **betriebsverfassungsrechtliche Sonderstellung** der Kirchen soll sich unmittelbar und zwingend aus der staatskirchenrechtlichen Ordnung, also Art. 140 GG i. V. m. Art. 137 WRV, ergeben (vgl. Richardi, Arbeitsrecht in der Kirche, § 15 Rz. 15). Die Herausnahme der Kirchen aus dem Geltungsbereich von BetrVG und Personalvertretungsgesetzen hat danach nur deklaratorische Bedeutung. Demgegenüber ist jedoch hervorzuheben, dass das **Betriebsrätegesetz (BRG) von 1920**

noch keine Ausklammerung der Kirchen vorsah, obwohl das Staatskirchenrecht mit der WRV erst zwei Jahre vorher neu geordnet worden war. Die karitativen und erzieherischen Einrichtungen der Kirchen und sogar die Verfasste Kirche selbst fielen nach damaligem Verständnis zweifellos unter das Betriebsrätegesetz (vgl. Richardi, a. a. O., § 15 Rz. 1 ff.). Kirchliche Einrichtungen galten ebenso wie z. B. politischen, gewerkschaftlichen, künstlerischen oder wissenschaftlichen Zwecken dienende Betriebe als so genannte Tendenzbetriebe (§ 67 BRG).

- 3 Auch das **Kontrollratsgesetz Nr. 22 vom 10.04.1946** sah keine Ausnahme für die Kirchen vor. Die durch dieses Kontrollratsgesetz erlassene betriebsverfassungsrechtliche Rahmenregelung galt daher auch für sie. Selbst der **Regierungsentwurf** für ein Betriebsverfassungsgesetz **vom 20.10.1950** klammerte die Kirchen nicht aus, sondern gewährte ihnen lediglich Tendenzschutz (vgl. Richardi, a. a. O., § 15 Rz. 5 f.). **Erst durch das 1952 verabschiedete Betriebsverfassungsgesetz** wurden die Kirchen mit ihren karitativen und erzieherischen Einrichtungen von den staatlichen Regelungen der betrieblichen Interessenvertretung freigestellt. Dieses geänderte Verfassungsverständnis führten die Kirchen u. a. mit dem Versprechen herbei, ein vorbildliches eigenes Mitarbeitervertretungsrecht zu schaffen. Zudem verwiesen sie auf die Nöte der Kirchen in der DDR: Diese könnten sich gegen eine Einflussnahme durch den FDGB nur wehren, wenn auch die Kirchen in der Bundesrepublik von staatlichen Einflüssen frei blieben (vgl. Keßler, S. 332 f.).
- 4 Insbesondere die **Herausnahme** der karitativen und erzieherischen Einrichtungen, die die Kirchen in privater Rechtsform betreiben, ist **umstritten**. Auch hier wird die Auffassung vertreten, dass auch diese Exemption schon aus der Verfassung, nämlich Art. 140 GG i. V. m. Art. 137 WRV, herausgelesen werden müsste (vgl. Mayer-Maly, Betriebsberater 1979, S. 632; Richardi, Arbeitsrecht in der Kirche, § 14 Rz. 18). Dem ist entgegenzuhalten, dass sich das Selbstregelungsrecht der Kirchen aus Art. 137 WRV auf das Verhältnis zu ihren Mitgliedern und deren Pflichtenstellung sowie auf ihre innere Organisation bezieht (vgl. GK-Fabricius, § 118 Rz. 738 m. w. N.). Mit dem **Abschluss von Arbeitsverträgen**, die durch freiwillige Übereinkunft zwischen Kirche und Arbeitnehmer entstehen, verlassen die Kirchen ihre eigenen Angelegenheiten, da sie hier am **allgemeinen Rechtsverkehr** teilnehmen. Zwar ist der Kirche uneingeschränkt zuzugestehen, dass sich ihre Angelegenheiten nicht nur auf den sakralen Bereich beschränken, sondern auch durch öffentliches Wirken in der Welt gekennzeichnet sein können. Der **Charakter** dieses öffentlichen Wirkens verändert sich jedoch, sobald es nicht im Rahmen des Priestertums aller Gläubi-

gen durch ehrenamtliche Tätigkeit oder im Rahmen eines besonderen öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnisses erfolgt, sondern im **Rahmen abhängiger Beschäftigung** (vgl. GK-Fabricius, § 118, Rz. 753). Die Herausnahme der karitativen und erzieherischen Einrichtungen wird deshalb von zahlreichen Autoren für mit dem **Sozialstaatsprinzip nicht vereinbar** gehalten (DKKW, § 118, Rz. 105; GK-Fabricius, § 118, Rz. 738 ff.; Herschel, ArbuR 1978, 172 ff.; Nell-Breuning, ArbuR 1979, 1 ff.; Weiss, ArbuR 1979, Sonderheft, S. 28 ff.; FESTL, § 118, Rz. 48). Wieland formuliert: »Die Kirchen bedienen sich des staatlichen Rechts, schließen aber gleichzeitig kraft ihres Selbstverständnisses lästige Konsequenzen aus« (DB 1987, S. 1633).

Die massive Kritik vermag jedoch nichts an der derzeit **bestehenden Rechtslage** zu ändern. Auch das Bundesverfassungsgericht judiziert in entsprechender Weise, indem es den Kirchen überlässt zu bestimmen, was zu ihren Einrichtungen (auch i. S. d. § 118 Abs. 2 BetrVG) zählt (vgl. BVerfG 21.09.1976; 25.03.1980; 17.02.1981 AP Nrn. 5, 6 und 9 zu Art. 140 GG; BAG 24.11.1981 AP Nr. 10 zu § 72a ArbGG 1979 Divergenz). Damit jedoch entscheiden die Kirchen auch darüber, ob Einrichtungen ohne spezifischen religiösen Bezug und auch all deren Arbeitnehmer aus dem Geltungsbereich des Betriebsverfassungsgesetzes herausgenommen werden.

## 2. Abhängige Beschäftigung in den Kirchen und Finanzierung durch die öffentliche Hand

Wie viele Arbeitnehmer von den Kirchen beschäftigt werden, kann nur geschätzt werden. Mitte der 1980er-Jahre wurde diese Zahl mit 500–600.000 angegeben (vgl. Keßler, Die Kirchen und das Arbeitsrecht, S. 32; Duhnenkamp, S. 1, beide m. w. N.). Heute liegt die Zahl deutlich höher, da beide Kirchen viele Einrichtungen in den neuen Bundesländern übernommen haben. Vermutlich werden rund **1,3 Mio. Mitarbeiter** im Dienst der Kirchen stehen. Dazu zählen nicht nur diejenigen, die zur Wortverkündigung berufen sind wie Pastoren, Vikare, Hilfsprediger, Diakone usw., sondern auch alle, die Dienstleistungen innerhalb der und für die Kirche erbringen. Dazu zählt also der Küster ebenso wie die Gemeindegemeinschaft, die Krankenschwester, die Erzieherin, aber eben auch der Haustechniker, die Reinigungskraft, der Maler und andere technische Berufe. Nach kirchlichem Verständnis sind diese im Rahmen einer **Dienstgemeinschaft** verbunden (vgl. die Präambel).

Allerdings sind Zweifel an der Begründetheit dieses Leitbildes geboten. Schon vor 20 Jahren wies von Nell-Breuning darauf hin, dass für die Mehrzahl der abhängig Beschäftigten der Kirchen deren Tätigkeit

im kirchlichen Dienst in erster Linie **Erwerbstätigkeit** und nicht Religionsausübung ist (Nell-Breuning, Stimmen der Zeit 1977, 357). Eine empirische Studie von 1991 hat diese These belegt. Mitarbeiter der Kirche sehen ihre Beschäftigung, unbeschadet ihres kirchlichen Selbstverständnisses, als Erwerbsarbeit (vgl. Beyer/Nutzinger, S. 139 f.) Daran wird sich bis heute nichts geändert haben. Die aktuelle Entwicklung auf dem Arbeitsmarkt begünstigt vielmehr die Nachfragemacht der Kirchen, sodass nicht nur für den Bereich der Seelsorge zumindest in einigen regionalen Arbeitsmärkten **andere Arbeitgeber** für bestimmte Berufsgruppen **nicht (mehr) zur Verfügung stehen**. Dies ergibt sich insbesondere aus der Verzahnung von kirchlichem Selbstbestimmungsrecht und freier Wohlfahrtspflege. Die Kirchen erfüllen mit ihren karitativen und erzieherischen Einrichtungen im Rahmen des Subsidiaritätsprinzips einen Teil des staatlichen **Daseinsvorsorgeauftrags**. Diese Einrichtungen der Kirchen werden folglich ganz überwiegend aus öffentlichen Mitteln bezahlt (Krankenhäuser, Einrichtungen der Alten-, Jugend- und Behindertenhilfe, die Nichtsesshaftenhilfe usw.). Wenn und soweit die Kirchen durch ihre Einrichtungen den Bedarf (z. B. im Rahmen des Krankenhausbettenbedarfsplans) abdecken, ist für andere Anbieter kein Raum.

- 8 Wenn aber die Kirchen heute mit der Mehrzahl der bei ihnen beschäftigten Arbeitnehmer **nicht spezifisch kirchliche, sondern sozialstaatliche Aufgaben** wahrnehmen und diese durch die öffentlichen Haushalte und damit überwiegend **von Bürgern bezahlt werden, die nicht der Kirche angehören**, stellt sich die Frage nach der verfassungsrechtlichen Begründetheit der Ausklammerung der Kirchen aus der staatlichen Betriebsverfassung neu. Dabei ist zu berücksichtigen, dass sich hier parallel zur Entwicklung des Sozialstaates ein grundlegender **Strukturwandel** in den Kirchen vollzogen hat. Zu Zeiten der Weimarer Republik nämlich haben die Kirchen kaum Arbeitnehmer beschäftigt. In den kirchlichen Verwaltungen waren die maßgeblichen Funktionen den Priestern, Geistlichen oder Kirchenbeamten übertragen (vgl. Richardi, a. a. O., § 15 Rz. 4). Die karitativen und erzieherischen Aufgaben wurden größtenteils von Angehörigen von Ordens- und Lebensgemeinschaften und im Rahmen ehrenamtlicher Tätigkeit wahrgenommen. **Abhängige Beschäftigung** im Rahmen von Arbeitsverhältnissen ist in den Kirchen erst durch das erweiterte Angebot **sozialstaatlicher Dienste** in großem Umfang möglich geworden. Fast alle der in Diakonie und Caritas Beschäftigten und damit mindestens Zweidrittel der von den Kirchen beschäftigten Arbeitnehmer werden aus staatlichen Töpfen finanziert. Die Kirche ist nicht allein aus eigener Kraft ein so bedeutender Arbeitgeber geworden. Und überall dort, wo die öffentli-

che Hand heute ihre Leistungen einschränkt, schränkt auch die Kirche ihre Leistungsangebote ein. Jedenfalls in den öffentlich finanzierten Bereichen ist es nicht gerechtfertigt, die Ausgestaltung des (kollektiven) Arbeitsrechts als eigene Angelegenheit der Kirche der staatlichen Regelung zu entziehen. Die Erstreckung des BetrVG auch auf die Kirchen würde deren spezifische Prägung wegen des Tendenzschutzes auch unberührt lassen (vgl. auch: Hammer, Bewegungsspielräume im kirchlichen Arbeitsrecht, ZTR 1997, S. 97). Dies belegt ein Blick in die Geschichte. Auch die Schiedsstelle des DW Hannovers sieht das kirchliche Proprium durch die Anwendung des BetrVG nicht berührt. Danach gilt in einer diakonischen Einrichtung, die das gliedkirchliche Mitarbeitervertretungsrecht nicht vollständig anwendet, subsidiär das Betriebsverfassungsgesetz (Schiedsstelle DW Hannovers vom 03.12.1996, 3 VR MVO 67/95, EkA Rechtsetzungsbefugnis 3).

### 3. Ausgestaltung des kirchlichen Arbeitsrechts

Die Kirchen haben **von dem Selbstregelungsrecht teilweise Gebrauch** gemacht. So haben sie sich einerseits mit den Mitarbeitervertretungsgesetzen bzw. -ordnungen eine eigene **kirchengemäße Betriebsverfassung** gegeben. Sie haben weiter Regeln für einzelne Lebensgemeinschaften (Diakonissen) aufgestellt, und sie haben schließlich im Bereich der Verfassten Kirche öffentlich-rechtliche Dienstverhältnisse durch Kirchengesetz geschaffen und geregelt (Kirchenbeamte und Pfarrer). Der zahlenmäßig größte Teil der Beschäftigten wird jedoch nicht im Rahmen eines kirchenrechtlichen Verhältnisses beschäftigt. Vielmehr werden die Beschäftigten in der Diakonie und auch zum großen Teil in der Verfassten Kirche im Rahmen von **Arbeitsverhältnissen** tätig, wengleich diese schamhaft als »Dienstverhältnisse« umschrieben werden. Insoweit bedient sich die Kirche des für jedermann geltenden (individuellen) Arbeitsrechts und ist daher auch dem **staatlichen Arbeitsrecht** unterworfen. Dies ist im Wesentlichen unstrittig (vgl. Richardi, Arbeitsrecht in der Kirche, § 2 Rz. 18; BAG 25.08.1993, EkA Eingruppierung, Erzieher/in 10; BAG 17.04.1996, ZMV 1996, S. 249; BAG 06.11.1996, ZTR 1997, S. 123).

Zur weiteren **Ausgestaltung der Arbeitsverhältnisse** der abhängig Beschäftigten haben die Kirchen seit Mitte der 1970er-Jahre einen eigenen Weg beschritten. Die Ausgestaltung der Arbeitsverhältnisse und vor allem deren Anpassung an sich ändernde gesellschaftliche und wirtschaftliche Verhältnisse (z. B. Lohn, Arbeitszeit) unterliegt nicht der Festlegung durch Tarifverhandlungen und auch nicht der einseitigen Bestimmung durch den Arbeitgeber. Die Kirchen haben viel

9

10

mehr einen so genannten **Dritten Weg** eröffnet, indem sie die Festlegung der wechselseitigen Pflichten und Rechte von Arbeitnehmern und Arbeitgebern einer besonderen kirchlichen Arbeitsrechtsregelung zugeführt haben. Die einzelnen Arbeitsverträge enthalten regelmäßig eine dynamische Verweisung auf **kirchliche Arbeitsrechtsregelungen** (»gelten die Arbeitsvertragsrichtlinien in der jeweils gültigen Fassung«). Diese kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen tragen in den einzelnen Gliedkirchen unterschiedliche Bezeichnungen wie Dienstvertragsordnung, Kirchliche Anstellungsordnung, BAT-kirchliche Fassung usw. Die Inhaltsbestimmung dieser Arbeitsrechtsregelungen erfolgt durch **Arbeits- oder Dienstrechtliche Kommissionen**. Von diesem Dritten Weg machen aber längst nicht alle Gliedkirchen Gebrauch: Die nordelbische und die Kirche Berlin-Brandenburgs haben Tarifverträge abgeschlossen. Daneben gibt es einige Einrichtungen, für die Haustarifverträge gelten.

- 11 Dieser Dritte Weg ist seit langem heftiger Kritik ausgesetzt, weil er die **Gewerkschaften** von der unmittelbaren Gestaltung der Arbeitsverhältnisse in den Kirchen **ausschloss**. Mittelbar haben die Gewerkschaften jedenfalls in der Vergangenheit gleichwohl die Arbeitsbedingungen auch dieser Beschäftigten mitbestimmt. Denn alle kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen orientierten sich im Wesentlichen an den für den öffentlichen Dienst geltenden Tarifverträgen, insbesondere dem Bundesangestelltentarifvertrag für Angestellte und dem Manteltarifvertrag für Lohnempfänger. Die Tarifverträge des öffentlichen Dienstes waren gleichsam »Leitwährung«, auch für die Kirchen. Infolge der »Ökonomisierung des Sozialen« sehen sich Kirchen und ihre Einrichtungen veranlasst, von dieser Leitwährung nach unten abzuweichen. Die bereits 1998 eingeführten Leichtlohngruppen für typische Frauentätigkeiten (so genannte W-Gruppen) in den Arbeitsvertragsrichtlinien des Diakonischen Werkes der EKD sind dafür nur ein Beispiel. Die Orientierung am Tarifniveau des öffentlichen Dienstes ist jedenfalls in der Diakonie eher die Ausnahme.
- 12 An Arbeitsvertragsrichtlinien sind aus rechtlicher Sicht vor allem drei Fragen zu richten, nämlich die Frage nach dem Geltungsgrund, die Frage nach der richterlichen Inhaltskontrolle und die Frage nach der Gleichstellung mit Tarifverträgen.
- 12a Die Frage nach dem **Geltungsgrund** wird von der Rechtsprechung bislang einhellig dahingehend beantwortet, dass diese Arbeitsrechtsregelungen ausnahmslos dort gelten, wo dies zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer einzelvertraglich vereinbart wurde (ständige Rechtsprechung, vgl. z. B. BAG Urteil v. 12.12.1990, 4 AZR 306/90, EkA Eingruppierung, Sozialarbeiter/in 1). Die Arbeitsvertragsrichtlinien bzw.

vergleichbare Regelungen können mithin keine allgemeine oder auch nur für einen abgrenzbaren Bereich geltende Verbindlichkeit beanspruchen. Es bleibt in letzter Konsequenz den Einrichtungen überlassen, ob sie mit ihren Mitarbeitern die Geltung kirchlicher Arbeitsrechtsregelungen vereinbaren. So verwendet z. B. das Christliche Jugenddorfwerk Deutschland (CJD) für seine rund 10.000 Beschäftigten seit jeher »hausgemachte« Regelungen.

Seit Arbeitsrechtliche Kommissionen nicht nur die Tarifsteigerungen des öffentlichen Dienstes nachvollziehen, sondern auch zunehmend Eingriffe in das Vergütungssystem vornehmen (W-Gruppen, Eigenbeteiligung der Arbeitnehmer an der Umlage zur Zusatzversorgung, verzögerte Übernahme der Tarifiergebnisse usw.), stellt sich die Frage, ob die Beschlussfassung der Arbeitsrechtlichen Kommissionen durch **Richterspruch inhaltlich überprüft werden kann**. Rechtstechnisch stellt die Arbeitsrechtsregelung durch die Arbeitsrechtlichen Kommissionen nach früherer Rechtsprechung eine Leistungsbestimmung durch Dritte dar: Arbeitgeber und Arbeitnehmer überlassen es (auf Grund vertraglicher Regelung: »es gelten die AVR in der jeweils geltenden Fassung«) einem Dritten, nämlich der Kommission, das Austauschverhältnis von Arbeit und Lohn im Einzelnen festzulegen und abzuändern. Die Leistungsbestimmung durch Dritte unterliegt gem. § 317 BGB einer (eingeschränkten) richterlichen Inhaltskontrolle. Das Bundesarbeitsgericht hat deshalb in einer Entscheidung vom 17.4.1996 (10 AZR 558/95, EkA Dritter Weg 1) ausdrücklich die Möglichkeit richterlicher Inhaltskontrolle bejaht. Doch nur wenige Monate später hat der fünfte Senat des BAG entschieden, dass die Arbeitsvertragsrichtlinien jedenfalls dann nicht von den Gerichten zu überprüfen sind, soweit sie Tarifverträge ganz oder mit im Wesentlichen gleichen Inhalten übernehmen (Urteil vom 6.11.1996, 5 AZR 334/95, EkA Dritter Weg 3). Tarifverträge werden auf Arbeitnehmerseite zwingend von einer Gewerkschaft geschlossen. Durch diesen Zusammenschluss von Arbeitnehmern, der in letzter Konsequenz die Fähigkeit zum Streik einschließt, wird die strukturelle Verhandlungsomniumacht einzelner Arbeitnehmer oder kleiner Gruppen von ihnen überwunden. Gewerkschaften können mit Arbeitgebern »auf gleicher Augenhöhe« verhandeln, sofern sie über einen entsprechenden Organisationsgrad verfügen. Der Inhalt von Tarifverträgen gilt daher als richtig und sozial ausgewogen. Er ist einer richterlichen Inhaltskontrolle entzogen. Über eine solche angemessene Verhandlungsmacht verfügen die Arbeitnehmervertreter in den Arbeitsrechtlichen Kommissionen nicht. Auch wenn es ihnen im Einzelfall gelingt, gute Verhandlungsergebnisse zu erzielen, so ist ihre Verhandlungssituation doch besser als »kollektives Betteln«

beschrieben. Es ist daher außerordentlich bedenklich, wenn das Bundesarbeitsgericht der Beschlussfassung in den Arbeitsrechtlichen Kommissionen die gleiche Richtigkeitsgewähr unterstellt wie den Tarifverträgen. Das BAG sieht schon durch die Unabhängigkeit der Mitglieder der Kommissionen und deren paritätische Besetzung eine gleich starke Verhandlungsmacht (»Verhandlungsparität«) gewährleistet. Arbeitnehmervertreter in den Arbeitsrechtlichen Kommissionen haben aber andere Erfahrungen gemacht.

- 14 Starke Tendenzen zum Outsourcing (Fremdvergabe, Ausgliederungen) werfen neuerdings die Frage auf, ob die Arbeitsvertragsrichtlinien **im Falle eines Betriebsüberganges wie Tarifverträge** zu behandeln sind. Dann nämlich würden die AVR bei einem Übergang auf einen tarifgebundenen Arbeitgeber automatisch und sofort von diesem Tarifvertrag abgelöst und zwar auch dann, wenn dieser eine deutlich niedrigere Entlohnung vorsieht (§ 613a Abs. 1 Satz 3 BGB). Die Rechtsprechung hat den AVR die Gleichstellung mit Tarifverträgen insoweit verweigert (vgl. z. B. ArbG Bremen, Urteil vom 6.9.2001, 5 Ca 5092/01, EkA Betriebsübergang 1). Das BAG hat in seiner Entscheidung vom 22.2.2012 (4 AZR 24/10) klargestellt, dass kirchliche Arbeitsrechtsregelungen weder Tarifverträge noch diesen gleichgestellt sind.

#### 4. Mitarbeitervertretungsrecht als kirchliche Betriebsverfassung

- 15 Das Mitarbeitervertretungsrecht der evangelischen Kirche war lange Zeit durch eine große Vielfalt unterschiedlicher Regelungen geprägt (vgl. dazu Duhnenkamp). Das Mitarbeitervertretungsrecht bot ein Bild höchster Rechtszersplitterung, bei der unklar blieb, warum diese Unterschiede in der rechtlichen Gestaltung vom Wesen und Auftrag der Kirche her gefordert waren (Richardi, a. a. O.). Mit Wirkung zum 01.01.1993 ist das vorliegende Gesetz in Kraft getreten, zunächst nur mit Wirkung für die Dienststellen der EKD, dann aber durch Übernahme- und Anwendungsgesetze der Gliedkirchen auch für den größten Teil der Beschäftigten. Jedoch hat z. B. die Konföderation ev. Kirchen in Niedersachsen ein eigenständiges Mitarbeitervertretungsrecht geschaffen, sodass es auf absehbare Zeit nicht zu einer wirklichen Rechtsvereinheitlichung kommen kann.
- 16 Die **Probleme des Mitarbeitervertretungsrechts** liegen jedoch nicht in der Rechtszersplitterung. Diese mag für den Rechtsanwender, insbesondere für Vorsitzende der Kirchengerichte und Rechtsanwälte, lästig sein. Sie behindert sicherlich auch eine dringend erforderliche öffentliche Auseinandersetzung um die sachgerechte Auslegung des Mitarbeitervertretungsrechts. Allerdings zeigt der öffentliche Dienst, dass

sich sehr wohl auch mit verschiedenen Gesetzen leben lässt: Für die 16 Bundesländer sowie die Dienststellen des Bundes gilt jeweils ein eigenes Personalvertretungsgesetz. Dabei hat das Bundesverwaltungsgericht keine grundsätzlichen Schwierigkeiten, trotz unterschiedlicher Gesetze Prinzipien des Personalvertretungsrechts herauszuarbeiten.

Die von Richardi gestellte Frage ist daher grundsätzlicher zu stellen: Wo rechtfertigt das Wesen und der Auftrag der Kirche eine vom staatlichen Recht **abweichende kirchliche Betriebsverfassung**? Aus dem kirchlichen Selbstverständnis abgeleitete theoretische Begründungen finden sich zuhauf (vgl. Fey/Rehren, Einleitung Rz. 3; Leser, Präambel Rz. 1). Die konkrete Ausgestaltung des Mitarbeitervertretungsrechts lässt allerdings Zweifel an der Besonderheit kirchlichen Dienstes entstehen. Vergleicht man nämlich kirchliches und staatliches Betriebsverfassungsrecht (oder auch Personalvertretungsrecht), so stellt man überraschende **Parallelen** fest. Die Beteiligung der betrieblichen Interessenvertretung erfolgt jeweils über gewählte Gremien (Mitarbeitervertretung/Betriebsrat), deren Aufwendungen vom Arbeitgeber zu tragen sind. Die Beteiligung der Interessenvertretung ist nicht schrankenlos, sie bezieht sich auf die betriebliche, nicht die unternehmerische Ebene, und sie vollzieht sich in einem abgestuften Beteiligungsmodell, das sich vom bloßen Informationsrecht über die Anhörung bis hin zur vollen Mitbestimmung erstreckt. Kommt es in beteiligungspflichtigen Angelegenheiten nicht zu einer Einigung der betrieblichen Partner, so ist hier wie dort eine Zwangsschlichtung vorgesehen; die Parität beider Seiten bleibt formal gewahrt. Im materiellen Recht sind zunächst **keine strukturellen Unterschiede** nachzuweisen. Es ist daher dem VerwG-EKD leicht gefallen, das Restmandat für Sozialplanverhandlungen der Mitarbeitervertretung nach Abwicklung einer Einrichtung damit zu begründen, dass insoweit für die Mitarbeitervertretung nichts anderes als für den Betriebsrat gelten könne (VerwG-EKD, Beschluss vom 16.11.1995, EkA Mitbestimmung, Sozialplan 1). Dem steht auch nicht entgegen, dass der KGH-EKD die Eigenständigkeit des MVG betont, das nicht aus der Perspektive des BetrVG auszulegen sei. Schielke stellt in seiner von der EKD geförderten Untersuchung die Gleichwertigkeit von Mitarbeitervertretungsgesetz und staatlichem BetrVG fest. Baumann-Czichon/Gathmann halten das MVG insbesondere im Vergleich zum BetrVG für unzureichend (Kirchliche Mitbestimmung im Vergleich, BetrVG-MVG/EKD-MAVO, ver.di 2006).

Allein die **Präambel** des Mitarbeitervertretungsgesetzes spiegelt das **kirchliche Proprium** wider. Danach ist kirchlicher Dienst durch den Auftrag bestimmt, das Evangelium in Wort und Tat zu bezeugen, und

17

18

dieser Auftrag verbindet alle in der Kirche Tätigen zu vertrauensvoller Zusammenarbeit in einer **Dienstgemeinschaft**. Allerdings ist der Dienstgemeinschaftsgedanke lediglich ein Leitbild. Ein »Dienstgemeinschaftsgebot« gibt es nicht (so das Landeskirchenamt der Ev.-Luth. Landeskirche Hannovers in einem Gutachten vom 26.04.1996).

- 19 Die **Probleme** des Mitarbeitervertretungsrechts liegen **auf anderer Ebene**. So ist zwar inzwischen das Mitarbeitervertretungsrecht alenthalben durch **Kirchengesetz** geregelt und nicht mehr durch bloßes **Satzungsrecht** der Diakonie. Einrichtungen der Diakonie sind jedoch diesem Kirchengesetz nicht unmittelbar unterworfen. Sie können, müssen sich aber nicht dem Mitarbeitervertretungsgesetz anschließen. Faktische Geltung erlangt das Mitarbeitervertretungsgesetz in der Diakonie allein dadurch, dass seine unbedingte Anwendung regelmäßig Mitgliedspflicht des jeweiligen Diakonischen Werkes ist. Geltungsgrund ist also wieder nur Satzungsrecht. Immerhin hatte die Schiedsstelle des DW Hannovers Veranlassung festzustellen, dass eine Mitgliedseinrichtung sich beharrlich geweigert hat, das kirchliche Mitarbeitervertretungsrecht (konsequent) anzuwenden (Schiedsstelle DW Hannovers 03.12.1996, 3 VR MVO 67/95, EkA Rechtsetzungsbefugnis 3). Da die Schiedsstelle die Beachtung ihrer Entscheidungen ebenso wenig wie die betroffene Mitarbeitervertretung mit **Zwangsmitteln** erreichen konnte, blieb der Schiedsstelle nichts anderes übrig, als weiter festzustellen, dass in dieser Einrichtung nicht das MVG gilt, sondern subsidiär staatliches Betriebsverfassungsrecht. Hier wird ein zweiter Mangel des Mitarbeitervertretungsrechts sichtbar. Es fehlt schlicht an **Durchsetzungskraft** und jeglicher **Vollstreckungsmöglichkeit**. Das MVG geht, unbeschadet der Regelung in § 48 und § 60 Abs. 7, von der Fiktion des rechtstreuen Kirchengliedes aus.
- 20 Ein weiterer Mangel liegt in der **halbherzigen Ausgestaltung des Mitbestimmungsverfahrens**. Einerseits geht das Gesetz vom positiven Konsensprinzip aus (§ 38 Abs. 1) und sieht für den Fall der Nichteinigung eine Zwangsschlichtung vor (§ 38 Abs. 4). Zur Schlichtungsentcheidung sind jedoch nicht betriebliche Einigungsstellen berufen, wie sie das Betriebsverfassungsgesetz und die Personalvertretungsgesetze vorsehen, sondern die Kirchengengerichte. Alle Reformbemühungen der vergangenen Jahre haben diesen seit langem sichtbaren Mangel unberührt gelassen (vgl. Kammerer, DB 1985, S. 1986). Vor allem das wichtigste Instrument betrieblicher Regelungen jedoch, die Dienstvereinbarung, bleibt der Zwangsschlichtung entzogen, da das Kirchengengericht zum Abschluss einer Dienstvereinbarung nur Empfehlungen abgeben kann. Sowohl die mit Wirkung zum 01.01.2010 in Kraft getretene Än-

derung von § 38 III als auch die Entscheidung des Kirchengerichtshofs vom 20.4.2009 (II-0124/P 26-08, AuK 2010, S. 28 ff.) haben aus der konsensualen »Mit-Bestimmung« eine reine Rechtskontrolle werden lassen (vgl. hierzu: Baumann-Czichon, Die Mitbestimmung verkommt zur reinen Rechtskontrolle – Anmerkungen zum Beschluss des Kirchengerichtshofs vom 20.4.2009, AuK 2010, S. 6 ff.)

Diese Inkonsistenz des Beteiligungsverfahrens findet seine **Rechtfertigung** jedoch **nicht im kirchlichen Proprium**, denn die Konföderation ev. Kirchen in Niedersachsen hat durch die Einrichtung von Einigungsstellen deren Vereinbarkeit mit dem kirchlichen Auftrag bewiesen.

Unzureichend geklärt ist immer noch das **Verhältnis** von **Kirche** und **Gewerkschaften**. Immerhin sieht § 33 Abs. 1 die Verpflichtung vor, die **Vereinigungsfreiheit** zu schützen. Damit wird wenigstens anerkannt, dass die Koalitionsfreiheit als für unsere Verfassungsordnung konstitutives Element auch in der Kirche gilt. Eine dem § 2 BetrVG entsprechende Regelung fehlt allerdings weiterhin. Danach haben Arbeitgeber und Betriebsrat vertrauensvoll mit Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden zusammenzuarbeiten. Das MVG räumt den Gewerkschaften daher auch keine besonderen Befugnisse ein, wie sie das BetrVG vorsieht. Die Gewerkschaften haben vor allem kein originäres Unterstützungsrecht gegenüber der Mitarbeitervertretung (vgl. DKKW, § 2 Rz. 31). Das betriebsverfassungsrechtliche **Konzept der umfassenden Zusammenarbeit zwischen betrieblicher Interessenvertretung und Gewerkschaft** (vgl. DKKW, § 2 Rz. 28) wird vielmehr ersetzt durch das Konzept der Beratung und Unterstützung durch Arbeitsgemeinschaften und Gesamtausschüsse. Diese verfügen aber weder über die für eine Koalition konstitutive Tarifrächtigkeit noch sind sie (wesentlich) an der kirchlichen Arbeitsrechtsregelung beteiligt. Die das einzelne Arbeitsverhältnis prägende **strukturelle Ungleichheit** von Arbeitgeber und Arbeitnehmer wird so auf **kollektiver Ebene** fortgesetzt, weil es der kollektiven Vertretung an einer Verzahnung von betrieblicher und überbetrieblicher Ebene fehlt.

21

## 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.**

### Erläuterungen:

(von Dr. Hermann Lührs)

- 1 Mit der Präambel umschreibt der Gesetzgeber die für ihn maßgeblichen Ziele und Zwecke des Gesetzes. Die in der Präambel niedergelegten Zielbestimmungen haben keinen eigenständigen Regelungsgehalt. Aus ihnen können keine unmittelbaren Rechte und Pflichten abgeleitet werden (Richter, Berliner Kommentar, Präambel Rz. 7).
- 2 Jedoch dient die Präambel als »Roter Faden« der Auslegung des Gesetzes. So hat der KGH-EKD in mehreren Entscheidungen die Bedeutung des Leitbegriffs der Dienstgemeinschaft herausgestellt und daraus das Verbot der ersetzenden Leiharbeit und die Verpflichtung auf den so genannten Dritten Weg abgeleitet (KGH-EKD, Beschluss vom 09.10.2006, II-0124/M 35-06; KGH-EKD, Beschluss vom 29.01.2007, II-0124/M 38-06). In diesem Zusammenhang wurde dem KGH-EKD allerdings vorgeworfen, er verwechsle die Dienstgemeinschaft mit einer »Dienststellengemeinschaft« (so in der Sache Manterfeld, AuK 2007, S. 30). Hierin zeigt sich, dass der Inhalt des Begriffes der Dienstgemeinschaft umstritten ist, mindestens aber ungeklärt erscheint. In diesem Zusammenhang sind jüngere Ergebnisse der sozialwissenschaftlichen Forschung über die Genese und den Gehalt des Begriffes zu beachten.
- 3 Der Begriff der Dienstgemeinschaft ist im kirchlichen Funktionszusammenhang erstmals nach 1930 aufgetaucht und zwar als eine Kategorie des staatlichen Arbeitsrechtes. Vor 1930 ist der Begriff weder im kirchlichen Selbstverständnis noch als Bestandteil kirchlichen Praxisvollzuges ausgewiesen (ausführlich hierzu: Lührs, Die Zukunft der Arbeitsrechtlichen Kommissionen, 2010). In der Tarifordnung für die dem Deutschen Caritasverband angeschlossenen Anstalten der Gesundheitsfürsorge vom 01.07.1936 und in der entsprechenden Tarifordnung der Inneren Mission, dem Vorläufer der Diakonie, vom 01.01.1937 wurde auf die »Dienstgemeinschaft im Sinne des § 2 des Gesetzes zur

Ordnung der Arbeit in öffentlichen Verwaltungen und Betrieben« vom 23.03.1934 verwiesen. Das Gesetz von 1934 hatte das nationalsozialistische Konstrukt der Betriebsgemeinschaft und das Führer-/Gefolgschaftsprinzip sowie die damit verbundene Ausschaltung kollektiver und unabhängiger gewerkschaftlicher Interessenvertretung in der gewerblichen Wirtschaft übertragen auf die öffentliche Verwaltung der Gemeinden, der Länder und des Reiches. Nach 1949 wurde der Begriff der »Dienstgemeinschaft« in den »Richtlinien für Arbeitsverträge« der Caritas und der Inneren Mission/Diakonie weiter benutzt. (vgl. Lührs, Kirchliche Dienstgemeinschaft. Genese und Gehalt eines umstrittenen Begriffs, Kirche und Recht, Heft 2/2007)

Bei den Ausführungen zur Dienstgemeinschaft traten nach 1952 Juristen und nicht Theologen als Autoren auf (vgl. dazu diverse Aufsätze in der Zeitschrift für evangelisches Kirchenrecht und die Monografien zur kirchlichen Sonderstellung im Arbeitsrecht von Bauersachs 1969; Pahlke 1983; Richardi in mehreren Auflagen seit 1984; Briza 1987). Bis 1985 existierte in der theologischen Wissenschaft keine selbstständige Ausarbeitung zur kirchlichen Dienstgemeinschaft. 1985 erschien die Untersuchung des katholischen Sozialethikers Theodor Herr »Arbeitgeber Kirche – Dienst in der Kirche«. Herr stellt bei der Erörterung der Dienstgemeinschaft fest, dass eine »allgemeine Begriffsbestimmung ... erstaunlicherweise bis heute fehlt, obgleich seit Jahren mit diesem Begriff gearbeitet wird, als wäre er selbstverständlich«. (Herr, a. a. O., S. 67) Die Definition, die Herr vorschlägt, lautet: »Die kirchliche Dienstgemeinschaft ist der institutionalisierte und arbeitsrechtlich geregelte Zusammenschluss von Dienstgebern und Mitarbeitern in kirchlichen Einrichtungen, deren Besonderheit sich aus der Tatsache ergibt, dass der kirchliche Dienst von der gemeinsamen Verantwortung aller für die Sendung der Kirche getragen wird und sich als Lebens- und Wesensäußerung der Kirche nach den grundlegenden Wahrheiten und Normen des Glaubens ausrichtet.« (Herr, a. a. O., S. 68) Sprachanalytisch fällt auf, dass es sich bei dieser Definition im Wesentlichen um eine Zusammenfassung derjenigen Begriffsbestimmungen handelt, die bisher von Juristen mit Blick auf arbeitsrechtliche Gesichtspunkte formuliert worden sind. Über den von Nicht-Theologen gebildeten Begriff der kirchlichen Dienstgemeinschaft besteht kein theologischer Konsens. Theologisch-wissenschaftliche Autoren äußern sich zur Dienstgemeinschaft überwiegend skeptisch oder distanzierend, so der evangelische Theologe Buttler (Buttler, Theologische Realenzyklopädie – Kirchliche Berufe. Band 19. Berlin 1990). In einem Beitrag von 2001 drückte Manfred Kock, Vorsitzender des Rates der EKD und damit höchster Repräsentant des Protestantismus in Deutschland, seine

4

Skepsis über den Begriff der Dienstgemeinschaft aus und stellte die Frage, ob »der Begriff überhaupt zur Beschreibung des Verhältnisses innerhalb der Kirche erhalten soll« (Nachweis bei Lührs, *Kirchliche Dienstgemeinschaft. Genese und Gehalt eines umstrittenen Begriffs*, Kirche und Recht, Heft 2/2007, Fn. 68). Das Mitglied der Kammer der EKD für öffentliche Verantwortung, Hans-Richard Reuter, spricht in einem theologischen Gutachten im Auftrag der EKD zu den Loyalitätsverpflichtungen kirchlich Beschäftigter (2005) nur von der »Dienstgemeinschaftsidee«, wenn er den Begriff theologisch reflektiert. Das Wort »Dienstgemeinschaft« selbst setzt Reuter dagegen regelmäßig in Anführungszeichen. Hinsichtlich des Meinungsstandes in den evangelischen Kirchen Ende der 1990er-Jahre kommt Hirschfeld zu dem Ergebnis, dass sich der Begriff durch einen weiterhin unklaren Begriffsinhalt und einen nicht eingelösten Anspruch auf theologische Legitimität in Frage gestellt sieht (Hirschfeld, *Die Dienstgemeinschaft im Arbeitsrecht der evangelischen Kirche*, Frankfurt/M 1999). Im katholischen Bereich ist die theologische Kritik an der kirchlichen Dienstgemeinschaft in den 1970er-Jahren durch den führenden Vertreter der katholischen Soziallehre, Oswald von Nell-Breuning, formuliert worden (Übersicht der Beiträge von Nell-Breuning bei Hirschfeld a. a. O. S. 60 ff.). Diese Kritik hält an, wie aus den Stellungnahmen des katholischen Sozialethikers Friedrich Hengsbach abgelesen werden kann. Hengsbach bezeichnet die Dienstgemeinschaft wegen ihrer theologischen Uneindeutigkeit als »Phantom« und bewertet die in ihr vorgenommene »Vermischung religiöser und arbeitsrechtlicher Dimensionen [als] glaubenspraktisch unzulässig« (Nachweis bei Lührs, *Kirchliche Dienstgemeinschaft. Genese und Gehalt eines umstrittenen Begriffs*, Kirche und Recht, Heft 2/2007).

- 5 Der Begriff konnte sich bei der weiteren Durchsetzung in den Kirchen auf seinen Erfolg im Zusammenhang von zwei Entscheidungen des Bundesverfassungsgerichtes über die Sonderstellung der Kirchen im Arbeitsrecht von 1980 und 1985 stützen (Beschluss vom 25. März 1980 BVerfGE 53, 366 über die Stellung konfessioneller Krankenhäuser. Beschluss vom 4. Juni 1985 BVerfGE 70, 138 über Kündigung kirchlich Beschäftigter). In diesen Urteilen nimmt das Bundesverfassungsgericht den Begriff auf und erhebt ihn, so Rübner, zu einem »Rechtsbegriff« (Rübner, *Das kirchlich rezipierte und adaptierte Dienst- und Arbeitsrecht der übrigen kirchlichen Bediensteten*, in: Listl/Pirson [Hrsg.], *Handbuch des Staatskirchenrechts der Bundesrepublik Deutschland*, S. 894 f.). Das BVerfG lässt den Begriff allerdings definitorisch unbestimmt. Nach Germann/de Wall dürfte diese Unbestimmtheit mittlerweile nicht länger tragfähig sein. Gefordert sei, dass die Kirchen

nunmehr ein umfassendes und konsistentes Leitbild der Dienstgemeinschaft beschreiben müssten, wenn sie die mit dem Begriff beanspruchten Rechtsfolgen auch in der europäischen Rechtsprechung durchsetzen wollen (Germann/de Wall, Kirchliche Dienstgemeinschaft und Europarecht, in: Recht der Arbeit und der Wirtschaft in Europa. Beiträge zum europäischen Wirtschaftsrecht, Band 25, 2004, S. 559 ff: »Denn nur insoweit die Kirche diesen Zusammenhang explizit geltend macht, wird ihr Dienst ... »als eigene Angelegenheit« wahrnehmbar« und »erweist sich das staatliche Arbeitsrecht als Eingriff in das Selbstbestimmungsrecht der Kirchen. Ein konsistentes Leitbild der kirchlichen Dienstgemeinschaft hat also entscheidende Bedeutung auch für ihre staatskirchenrechtliche Haltbarkeit.«).

Dagegen steht der umstrittene theologische Gehalt des Begriffes. Der Begriff wird außerdem widersprüchlich verwendet, wenn damit ein sozialer Verband bezeichnet oder wenn eine Handlungsnorm beschrieben wird. Im Hinblick auf die Dienstgemeinschaft als sozialen Verband gehen die Meinungen kontradiktorisch auseinander. Nach Richardi ist die Dienstgemeinschaft als religiöse Ausrichtung zu verstehen, sie definiere keine soziologisch angebbare Gemeinschaft und tue dies auch nicht im Rechtssinne: »Die Dienstgemeinschaft, nach der die Kirchen ihre Arbeitsverhältnisse ausrichten, ist kein Verband im Rechtssinne. Mit dem Begriff wird auch keine soziologische Gemeinschaft definiert, sondern mit ihm wird ausgedrückt, wie die Kirche ihren Dienst erbringt, nämlich als Teilhabe am Heilswerk Jesu Christi.« (Richardi, in: Zeitschrift für Arbeitsrecht 2/1984) Der Kirchengerichtshof der EKD sieht in der Dienstgemeinschaft organisatorische Gemeinschaft und stellt diese auch im Rechtssinne dar: »Die Dienstgemeinschaft ist nicht nur als religiöse Ausrichtung zu verstehen, sondern als organisatorische Gemeinschaft von Dienstgeber und Dienstnehmern, und zwar auch im rechtlichen Sinne, wie es sich aus der Präambel zum MVG und aus der auf der Grundordnung der EKD beruhenden Loyalitätsrichtlinie ergibt.« (KGH-EKD, Beschluss vom 09.10.2006, II-0124/M 35-06)

Auch soweit Theologen sich zur Dienstgemeinschaft als sozialem Verband äußern, bestehen mindestens zwischen den Konfessionen gegensätzliche Auffassungen darüber, wer der Dienstgemeinschaft angehört. Nach Reuter (2005) gehören zur Dienstgemeinschaft im protestantischen Verständnis alle Christen, die ihre berufliche Tätigkeit als Ausdruck einer bestimmten Glaubensüberzeugung betrachten, unabhängig davon, ob sie in kirchlichen oder anderen Funktionen tätig sind. Gleichzeitig könnten aber zu dieser Dienstgemeinschaft nur Christen zählen, soweit und solange sie dies aus jeweils freier innerer

6

7

Glaubensüberzeugung tun. Nicht möglich sei die Zugehörigkeit zur Dienstgemeinschaft durch äußere Bindung, etwa auf Grund vertraglicher Verpflichtung. Dagegen setzt Maier (Kollektives Arbeitsrecht in der katholischen Kirche, Münster 2006) das römisch-katholische Verständnis, nach dem auch Nicht-Christen der Dienstgemeinschaft beitreten könnten und zwar durch Vertragsabschluss. Die Angehörigen des Klerus wiederum seien wegen ihrer besonderen kirchlichen Stellung kein Teil der Dienstgemeinschaft einer kirchlichen Einrichtung (Maier, 2006). Maier unterscheidet eine »universale Dienstgemeinschaft aller weltweit in der Kirche Tätigen« von einer »in seiner konkreten Ausformung ... teilkirchlichen Dienstgemeinschaft«: Im »engeren, formellen Sinn umfasst der Begriff der Dienstgemeinschaft in personeller Hinsicht ... alle in kirchlichen Einrichtungen tätigen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, soweit sie nicht Kleriker sind.« (a. a. O., S. 72) Dem liegt zu Grunde, dass die von der Deutschen Bischofskonferenz am 22.09.1993 verabschiedete »Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse« in Art. 2 Abs. 3 Klerikerdienstverhältnisse und Ordensangehörige aus dem Geltungsbereich der Grundordnung ausnimmt.

- 8 Im Hinblick auf die Dienstgemeinschaft als Handlungsnorm ist das Spektrum durch drei Positionen markiert. Die erste Position knüpft daran an, dass kirchliche Ämter entsprechend der Barmer Theologischen Erklärung der Bekennenden Kirche von 1934 »keine Herrschaft des einen über die anderen, sondern die Ausübung des der ganzen Gemeinde anvertrauten und befohlenen Dienstes« begründen. Daraus wird eine horizontal ausgerichtete Teilhabepraxis abgeleitet. Die Dienstgemeinschaft wird auf dieser Linie z. B. bei Klute/Segbers als eine egalitäre und nicht-hierarchische »Richtungsnorm« interpretiert, auf die hin die Realität unter den Gesichtspunkten von »Partizipation«, »Solidarität«, »Gesamtverantwortung« und »Interessenausgleich« zu verändern sei (Klute, Jürgen/Segbers, Franz [Hrsg.], Gute Arbeit verlangt ihren gerechten Lohn. Tarifverträge für die Kirchen, Hamburg 2006, S. 41). Diesem horizontalen Amts- und Gemeindeverständnis steht ein Amts- und Gemeindeverständnis z. B. in der römisch-katholischen Kirche gegenüber, das die kirchliche Gemeinschaft als »communio hierarchica« begreift (vgl. Maier, Kollektives Arbeitsrecht in der katholischen Kirche, Münster 2006, S. 44 ff.). Die darauf bezogene zweite Position weist der Dienstgemeinschaft eine Teilhabe in entsprechend vertikal-hierarchischer Richtung zu. Ein aus der Dienstgemeinschaft begründeter Anspruch »einer gleichgewichtigen Beteiligung der Dienstnehmer« (Maier, a. a. O., S. 171) widerspreche hiernach »dem grundlegenden Strukturprinzip der Kirche als communio hierarchica« (Maier, a. a. O., S. 169).