

MVG EKD Fassung 12.11.2013	MVG.EKD Neufassung 14.11.2018
I. Abschnitt Allgemeine Bestimmungen	
§ 1 Grundsatz	§ 1 Grundsatz
<p>(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.</p>	<p>(1) Für die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen der Dienststellen kirchlicher der Körperschaften, Anstalten und Stiftungen und Werke sowie der rechtlich selbständigen Einrichtungen der Diakonie innerhalb der Evangelischen Kirche in Deutschland und der Gliedkirchen sowie ihrer Zusammenschlüsse und der Einrichtungen der Diakonie sind nach Maßgabe dieses Kirchengesetzes Mitarbeitervertretungen zu bilden.</p>
	<p>(2a)Für Einrichtungen der Diakonie, die rechtlich nicht selbständige Einrichtungsteile in mehreren Gliedkirchen unterhalten, gilt dieses Kirchengesetz in der für die Evangelische Kirche in Deutschland geltenden Fassung, soweit das gliedkirchliche Recht dem nicht entgegen steht</p>
§ 3 Dienststellen	§ 3 Dienststellen
<p>(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.</p>	<p>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 und der Gliedkirchen.</p>
(2) ...	
<p>(3) ¹ 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. ² Für das Verfahren gilt Absatz 2 entsprechend.</p>	<p>(3) ¹ 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. ² Für das Verfahren gilt Absatz 2 entsprechend. Bei Widerruf durch Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen entsprechend Absatz 2 Satz 1 ist ein Einvernehmen mit der Dienststellenleitung nicht notwendig</p>
	<p>(4) Die Dienststellenleitung kann ihr Einvernehmen nach Absatz 2 Satz 1 für die Zukunft mit Beginn der nächsten Amtszeit der Mitarbeitervertretung widerrufen</p>

II. Abschnitt Bildung und Zusammensetzung der Mitarbeitervertretung	
<p style="text-align: center;">§ 5</p> <p style="text-align: center;">Mitarbeitervertretungen</p>	
<p>(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.</p>	<p>(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. Die Bildung einer Gemeinsamen Mitarbeitervertretung ist auch über den Bereich einer Gliedkirche hinaus möglich. In einer Dienstvereinbarung ist festzulegen, welches Mitarbeitervertretungsrecht zur Anwendung kommen soll.</p>
<p>(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.</p>	<p>(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.</p>
<p style="text-align: center;">§ 6</p> <p style="text-align: center;">Gesamtmitarbeitervertretungen</p>	<p style="text-align: center;">§ 6</p> <p style="text-align: center;">Gesamtmitarbeitervertretungen</p>
<p>(2) 1 Die Gesamtmitarbeitervertretung ist zuständig für die Aufgaben der Mitarbeitervertretung, soweit sie Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen aus mehreren oder allen Dienststellen nach Absatz 1 betreffen. 2 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.</p>	<p>(2) ¹ Die Gesamtmitarbeitervertretung bis zu sechs Monate ist zuständig für die Aufgaben der Mitarbeitervertretung, soweit sie Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen aus mehreren oder allen Dienststellen nach Absatz 1 betreffen. ² Darüber hinaus übernimmt die Gesamtmitarbeitervertretung bis zu sechs Monaten die Aufgaben der Mitarbeitervertretung, wenn vorübergehend in einer Dienststelle im Sinne des § 3 Absatz 2 eine Mitarbeitervertretung nicht vorhanden ist.</p>
<p style="text-align: center;">§ 6a</p> <p style="text-align: center;">Gesamtmitarbeitervertretung im Dienststellenverbund</p>	<p style="text-align: center;">§ 6a</p> <p style="text-align: center;">Gesamtmitarbeitervertretung im Dienststellenverbund</p>
<p>(1) 1 Ein Dienststellenverbund liegt vor, wenn die einheitliche und beherrschende Leitung einer Mehrzahl rechtlich selbstständiger diakonischer Einrichtungen bei</p>	<p>(1) 1 Ein Dienststellenverbund liegt vor, wenn die einheitliche und beherrschende Leitung einer Mehrzahl rechtlich selbstständiger diakonischer Einrichtungen bei</p>

<p>einer dieser Einrichtungen liegt. 2 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.</p>	<p>einer dieser Einrichtungen liegt. 2 Eine einheitliche und beherrschende Leitung ist insbesondere dann gegeben, wenn Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen für Funktionen nach § 4 für mehrere Einrichtungen des Dienststellenverbundes bestimmt und Entscheidungen über die Rahmenbedingungen der Geschäftspolitik und der Finanzausstattung für den Dienststellenverbund getroffen werden. Auf Grundlage einer Dienstvereinbarung kann eine Gesamtmitarbeitervertretung im Dienststellenverbund auch in anderen Bedarfsfällen eingerichtet werden. Absatz 3 und 4 gelten entsprechend</p>
<p>III. Abschnitt Wahl der Mitarbeitervertretung</p>	
<p>§ 9 Wahlberechtigung</p>	<p>§ 9 Wahlberechtigung</p>
<p>(3) 1 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. 2 Nicht wahlberechtigt sind daneben Mitglieder der Dienststellenleitung und die Personen nach § 4 Absatz 2, es sei denn, dass sie nach Gesetz oder Satzung als Mitarbeiter oder Mitarbeiterin in die leitenden Organe gewählt oder entsandt worden sind.</p>	<p>(3) 1 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. 2 Nicht wahlberechtigt sind daneben Mitglieder der Dienststellenleitung und die Personen nach § 4 Absatz 2, es sei denn, dass sie nach Gesetz oder Satzung als Mitarbeiter oder Mitarbeiterin in die leitenden oder aufsichtsführenden Organe gewählt oder entsandt worden sind</p>
<p>§ 10 Wählbarkeit</p>	<p>§ 10 Wählbarkeit</p>
<p>(1) 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</p>	<p>(1) 1 Wählbar sind alle Wahlberechtigten nach § 9, die am Wahltag der Dienststelle seit mindestens sechs Monaten angehören. Die Gliedkirchen können bestimmen, dass nur Glieder einer christlichen Kirche oder Gemeinschaft, die der Arbeitsgemeinschaft Christlicher Kirchen in Deutschland angeschlossen ist, wählbar sind. 2 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.</p>
<p>(2) Nicht wählbar sind Wahlberechtigte, die</p>	
<p>d. als Vertretung der Mitarbeiter und</p>	<p>d) als Vertreter der Mitarbeiter und</p>

Mitarbeiterinnen in das kirchenge- meindliche Leitungsorgan gewählt worden sind.	Mitarbeiterinnen in das kirchenge- meindliche Leitungsorgan der Dienststelle gewählt worden sind
	e) als Ehegatten, Lebenspartner oder Lebenspartnerin, Verwandter oder Verschwägerter ersten Grades in häuslicher Gemeinschaft mit ei- nem Mitglied der Dienststellenlei- tung oder einer Person nach § 4 Abs. 2 leben
IV. Abschnitt Amtszeit	
§ 15 Amtszeit	§ 15 Amtszeit
(2) Die regelmäßigen Mitarbeitervertre- tungswahlen im Geltungsbereich dieses Kirchengesetzes finden alle vier Jahre in der Zeit vom 1. Januar bis 30. April statt; die Amtszeit der bisherigen Mitarbeiter- vertretung endet am 30. April.	(2) Die regelmäßigen Mitarbeitervertre- tungswahlen im Geltungsbereich dieses Kirchengesetzes finden alle vier Jahre in der Zeit vom 1. Januar bis 30. April statt. Die Amtszeit der bisherigen Mitarbeiter- vertretung endet am 30. April. Die Amts- zeit der neugewählten Mitarbeitervertre- tung beginnt am 01. Mai.
§ 16 Neu- und Nachwahl der Mitarbeiterver- tretung vor Ablauf der Amtszeit	§ 16 Neu- und Nachwahl der Mitarbeiterver- tretung vor Ablauf der Amtszeit
(2) ¹ In den Fällen des Absatzes 1 ist un- verzüglich das Verfahren für die Neuwahl einzuleiten. ² Bis zum Abschluss der Neu- wahl nimmt der Wahlvorstand die Aufga- ben der Mitarbeitervertretung wahr, längstens aber für einen Zeitraum von sechs Monaten, soweit nicht die Wahl im vereinfachten Verfahren durchgeführt wird.	(2) ¹ In den Fällen des Absatzes 1 ist un- verzüglich das Verfahren für die Neuwahl einzuleiten. ² Bis zum Abschluss der Neu- wahl nimmt der Wahlvorstand die Aufga- ben der Mitarbeitervertretung wahr, so- fern nicht die Gesamtmitarbeitervertre- tung nach § 6 Abs. 2 Satz 2 zuständig ist. Dies gilt längstens aber für einen Zeit- raum von sechs Monaten, soweit nicht die Wahl im vereinfachten Verfahren durchgeführt wird oder die Mitarbeiterver- tretung am Sitz des Rechtsträgers nach § 6 Abs. 2 Satz 3 zuständig ist.
V. Abschnitt Rechtsstellung der Mitglieder der Mit- arbeitervertretung	
§ 19 Ehrenamt, Behinderungs- und Be- günstigungsverbot, Arbeitsbefreiung	§ 19 Ehrenamt, Behinderungs- und Be- günstigungsverbot, Arbeitsbefreiung
(1) ¹ Die Mitglieder der Mitarbeitervertre- tung üben ihr Amt unentgeltlich als Eh- renamt aus. ² Sie dürfen weder in der Ausübung ihrer Aufgaben oder Befugnis- se behindert noch wegen ihrer Tätigkeit benachteiligt oder begünstigt werden.	(1) ¹ Die Mitglieder der Mitarbeitervertre- tung üben ihr Amt unentgeltlich als Eh- renamt aus. ² Sie dürfen weder in der Ausübung ihrer Aufgaben oder Befugnis- se behindert noch wegen ihrer Tätigkeit benachteiligt oder begünstigt werden, dies gilt auch für die berufliche Entwick-

	lung.
§ 20 Freistellung von der Arbeit	§ 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.	(1) Über die Freistellung von Mitgliedern der Mitarbeitervertretung von der Arbeit soll eine Dienstvereinbarung zwischen der Mitarbeitervertretung und der Dienststellenleitung für die Dauer der Amtszeit der Mitarbeitervertretung getroffen werden.
(2) 1 Kommt eine Vereinbarung nach Absatz 1 nicht zu Stande, sind zur Wahrnehmung der Aufgaben der Mitarbeitervertretung auf deren Antrag von ihrer übrigen dienstlichen Tätigkeit in Dienststellen mit in der Regel	(2) 1 Kommt eine Dienstvereinbarung nach Absatz 1 nicht zu Stande, sind zur Wahrnehmung der Aufgaben der Mitarbeitervertretung auf deren Antrag von ihrer übrigen dienstlichen Tätigkeit in Dienststellen mit in der Regel
§ 22 Schweigepflicht	§ 22 Schweigepflicht und Datenschutz
	(3) Die Mitarbeitervertretung hat für die Einhaltung des Datenschutzes in den Angelegenheiten ihrer Geschäftsführung zu sorgen.
§ 24 Sitzungen	§ 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.	(1) Spätestens eine Woche nach Beginn der Amtszeit nach § 15 Abs. 2 hat der Wahlvorstand, im Fall der vereinfachten Wahl die Versammlungsleitung, innerhalb einer Woche die Mitglieder der Mitarbeitervertretung zur Vornahme der nach § 23 Absatz1 vorgesehenen Wahlen einzuberufen und die Sitzung zu leiten, bis die Mitarbeitervertretung über ihren Vorsitz entschieden hat.
§ 26 Beschlussfassung	§ 26 Beschlussfassung
(1) Die Mitarbeitervertretung ist beschlussfähig, wenn die Mehrheit der Mitglieder anwesend ist.	(1) Die Mitarbeitervertretung ist beschlussfähig, wenn die Mehrheit der Mitglieder anwesend ist. Die Beschlussfähigkeit muss für jeden Beschluss der Mitarbeitervertretung gegeben sein.
VII. Abschnitt Mitarbeiterversammlung	
§ 31 Mitarbeiterversammlung	§ 31 Mitarbeiterversammlung
(5) ¹ Die Dienststellenleitung ist zu der jeweiligen Mitarbeiterversammlung unter Mitteilung der Tagesordnung einzuladen; sie kann von der Beratung einzelner Tagesordnungspunkte ausgeschlossen werden. ² Sie erhält auf Antrag das Wort. ³	(5) ¹ Die Dienststellenleitung ist zu der jeweiligen Mitarbeiterversammlung unter Mitteilung der Tagesordnung einzuladen; sie kann von der Beratung einzelner Tagesordnungspunkte ausgeschlossen werden die Einladung kann auf einzelne

<p>Sie soll mindestens einmal im Jahr in einer Mitarbeiterversammlung über die Entwicklung der Dienststelle informieren.</p>	<p>Punkte beschränkt werden. ² Sie erhält auf Antrag das Wort. ³ Sie soll mindestens einmal im Jahr in einer Mitarbeiterversammlung über die Entwicklung der Dienststelle informieren.</p>
<p style="text-align: center;">§ 33 Grundsätze für die Zusammenarbeit</p>	<p style="text-align: center;">§ 33 Grundsätze für die Zusammenarbeit</p>
<p>(2) ¹ Mitarbeitervertretung und Dienststellenleitung müssen mindestens einmal im Halbjahr zur Besprechung allgemeiner Fragen des Dienstbetriebes und der Dienstgemeinschaft und zum Austausch von Vorschlägen und Anregungen zusammenkommen. ² In der Besprechung sollen auch Fragen der Gleichstellung und der Gemeinschaft von Frauen und Männern in der Dienststelle erörtert werden. ³ Sofern eine Gemeinsame Mitarbeitervertretung nach § 5 Absatz 2 besteht, findet die Besprechung nach Satz 1 mit allen beteiligten Dienststellenleitungen einmal im Jahr statt.</p>	<p>(2) ¹ Mitarbeitervertretung und Dienststellenleitung müssen mindestens einmal im Halbjahr zur Besprechung allgemeiner Fragen des Dienstbetriebes und der Dienstgemeinschaft und zum Austausch von Vorschlägen und Anregungen zusammenkommen. ² In der Besprechung sollen auch Fragen der Gleichstellung und der Gemeinschaft von Frauen und Männern in der Dienststelle erörtert werden. ³ Sofern eine Gemeinsame Mitarbeitervertretung nach § 5 Absatz 2 besteht, findet die Besprechung nach Satz 1 mit allen beteiligten Dienststellenleitungen einmal im Jahr statt.</p>
<p style="text-align: center;">§ 34 Informationsrechte der Mitarbeitervertretung</p>	<p style="text-align: center;">§ 34 Informationsrechte der Mitarbeitervertretung</p>
<p>(2) ¹ Die Dienststellenleitung hat die Mitarbeitervertretung einmal im Jahr über die Personalplanung, insbesondere über den gegenwärtigen und zukünftigen Personalbedarf, zu unterrichten. ² In rechtlich selbstständigen Einrichtungen der Diakonie mit je mehr als 150 Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen besteht darüber hinaus mindestens einmal im Jahr, auf ein mit Gründen versehenes Verlangen der Mitarbeitervertretung einmal im Kalendervierteljahr, eine Informationspflicht über</p> <ul style="list-style-type: none"> 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. 	<p>(2) ¹ Die Dienststellenleitung hat die Mitarbeitervertretung einmal im Jahr über die Personalplanung, insbesondere über den gegenwärtigen und zukünftigen Personalbedarf, zu unterrichten. ² In rechtlich selbstständigen Einrichtungen der Diakonie mit je mehr als 150 Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen besteht darüber hinaus mindestens einmal im Jahr, auf ein mit Gründen versehenes Verlangen der Mitarbeitervertretung einmal im Kalendervierteljahr, eine Informationspflicht über</p> <ul style="list-style-type: none"> a) die wirtschaftliche Lage der Dienststelle, b) geplante Investitionen, c) Rationalisierungsvorhaben, d) die Einschränkung oder Stilllegung von wesentlichen Teilen der Dienststelle, e) wesentliche Änderungen der Organisation oder des Zwecks der Dienststelle, f) die Übernahme der Dienststelle oder Einrichtung durch Dritte, wenn hiermit der Erwerb der Kontrolle verbunden ist g) die Aufstellung und Änderung des Stellenplanentwurfs.

<p style="text-align: center;">§ 35 Allgemeine Aufgaben der Mitarbeitervertretung</p>	<p style="text-align: center;">§ 35 Allgemeine Aufgaben der Mitarbeitervertretung</p>
<p>(3) Die Mitarbeitervertretung soll insbesondere</p>	<p>(3) Die Mitarbeitervertretung soll insbesondere</p>
<p>a) (...)</p>	<p>a) (...)</p>
<p>b) dafür eintreten, dass die arbeits-, sozial- und dienstrechtlichen Bestimmungen, Vereinbarungen und Anordnungen eingehalten werden,</p>	<p>b) dafür eintreten, dass die arbeits-, sozial- und dienstrechtlichen Bestimmungen, Dienstvereinbarungen und Anordnungen eingehalten werden,</p>
<p>d) die Eingliederung und berufliche Entwicklung hilfs- und schutzbedürftiger Personen in die Dienststelle fördern und für eine ihren Kenntnissen und Fähigkeiten entsprechende Beschäftigung eintreten,</p>	<p>d) die Eingliederung und berufliche Entwicklung hilfs- und schwerbehinderter Menschen, einschließlich des Abschlusses von Inklusionsvereinbarungen nach § 166 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch, und sonstiger besonders schutzbedürftiger Personen in die Dienststelle fördern und für eine ihren Kenntnissen und Fähigkeiten entsprechende Beschäftigung eintreten,</p>
<p>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,</p>	<p>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,</p>
	<p>(5) Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen können bei Personalgesprächen ein Mitglied der Mitarbeitervertretung hinzuziehen.</p>
<p style="text-align: center;">§ 36a Einigungsstelle</p>	<p style="text-align: center;">§ 36a Einigungsstelle</p>
<p>(1) Die Mitarbeitervertretung und die Dienststellenleitung können durch Dienstvereinbarung regeln, dass in der Dienststelle in Bedarfsfällen oder ständig eine Einigungsstelle zu bilden ist.</p>	<p>(1) Auf Antrag der Mitarbeitervertretung oder der Dienststellenleitung ist für die Dienststelle eine Einigungsstelle zur Beilegung von Regelungsstreitigkeiten zwischen der Mitarbeitervertretung und der Dienststellenleitung in organisatorischen und sozialen Angelegenheiten nach § 40 zu bilden. Durch Dienstvereinbarung kann eine ständige Einigungsstelle gebildet werden. Besteht in der Dienststelle eine Gesamtmitarbeitervertretung, kann dieser die Zuständigkeit für die Bildung von Einigungsstellen von den Mitarbeitervertretungen übertragen werden. Für gemeinsame Mitarbeitervertretungen nach § 5 Absatz</p>

	<p>3 bedarf die Bildung von Einigungsstellen einer Dienstvereinbarung. Der Spruch der Einigungsstelle ersetzt die Einigung zwischen der Mitarbeitervertretung und der Dienststellenleitung. Die Zuständigkeit des Kirchengerichts für Rechtsstreitigkeiten nach § 60 bleibt unberührt.</p>
<p>(2) 1 Sind Einigungsstellen gebildet worden, so sind sie zuständig für Regelungsstreitigkeiten zwischen der Dienststellenleitung und der Mitarbeitervertretung in organisatorischen und sozialen Angelegenheiten nach § 40. 2 Der Spruch der Einigungsstelle ersetzt die Einigung zwischen der Dienststellenleitung und der Mitarbeitervertretung.</p>	<p>(2) Nach Maßgabe des gliedkirchlichen Rechts können gemeinsame Einigungsstellen für mehrere Dienststellen gebildet werden.</p>
<p>(3) 1 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. 2 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.</p>	<p>(3) Die Einigungsstelle besteht aus je zwei beisitzenden Mitgliedern, die von der Mitarbeitervertretung und der Dienststellenleitung bestellt werden, sowie einem oder einer Vorsitzenden, der oder die das Amt unparteiisch ausübt. Der oder die Vorsitzende wird gemeinsam von der Mitarbeitervertretung und der Dienststellenleitung bestellt. Kommt eine einvernehmliche Bestellung nicht zu Stande, entscheidet auf Antrag das Kirchengericht über die Bestellung.</p>
	<p>(4) Die Einigungsstelle wird nach Anrufung durch einen der Beteiligten unverzüglich tätig. Sie entscheidet durch Spruch nach nicht öffentlicher, mündlicher Verhandlung mit Stimmenmehrheit. Bei der Beschlussfassung hat sich der oder die Vorsitzende zunächst der Stimme zu enthalten; kommt eine Stimmenmehrheit nicht zu Stande, nimmt der oder die Vorsitzende nach weiterer Beratung an der erneuten Beschlussfassung teil. Bei der Beschlussfassung hat die Einigungsstelle die Belange der Dienststelle und ihrer Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen im Rahmen billigen Ermessens angemessen zu berücksichtigen. Die Überschrei-</p>

	<p>tung der Grenzen billigen Ermessens kann innerhalb einer Frist von einem Monat von der Mitarbeitervertretung oder der Dienststellenleitung vor dem Kirchengericht geltend gemacht werden.</p>
	<p>(5) Der Rat der Evangelischen Kirche in Deutschland regelt die Entschädigungen für die Mitglieder von Einigungsstellen durch Rechtsverordnung. Den Gliedkirchen bleibt eine anderweitige Regelung unter Berücksichtigung ihrer Besonderheiten vorbehalten.</p>
	<p>(6) Die Gliedkirchen können in ihren Anwendungsbestimmungen ergänzende Regelungen treffen.</p>
<p>§ 38 Mitbestimmung</p>	<p>§ 38 Mitbestimmung</p>
<p>(1) 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. ² Eine der Mitbestimmung unterliegende Maßnahme ist unwirksam, wenn die Mitarbeitervertretung nicht beteiligt worden ist. ³ 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.</p>	<p>(1) ¹ Soweit eine Maßnahme der Mitbestimmung der Mitarbeitervertretung unterliegt, darf sie erst vollzogen werden, wenn die Zustimmung der Mitarbeitervertretung vorliegt oder kirchengerichtlich ersetzt worden ist oder die Einigungsstelle gemäß § 36a entschieden hat. ² Eine der Mitbestimmung unterliegende Maßnahme ist unwirksam, wenn die Mitarbeitervertretung nicht beteiligt worden ist. ³ 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.</p>
<p>(4) Kommt in den Fällen der Mitbestimmung keine Einigung zu Stande, kann die Dienststellenleitung innerhalb von zwei Wochen nach Eingang der schriftlichen Weigerung das Kirchengericht anrufen.</p>	<p>(4) Kommt in den Fällen der Mitbestimmung keine Einigung zu Stande, kann die Dienststellenleitung innerhalb von zwei Wochen nach Eingang der schriftlichen Weigerung das Kirchengericht anrufen. Die Anrufung des Kirchengerichts ist für Regelungsstreitigkeiten bei Angelegenheiten nach § 40 ausgeschlossen, wenn eine Einigungsstelle gemäß § 36a besteht. In diesen Fällen entscheidet die Einigungsstelle auf Antrag eines der Beteiligten. In Regelungsstreitigkeiten nach § 36a Absatz 1 können Mitarbeitervertretung und Dienststellenleitung innerhalb von zwei Wochen nach festgestellter Nichteinigung die Einigungsstelle anru-</p>

	fen.	
§ 42 Fälle der eingeschränkten Mitbestimmung in Personalangelegenheiten der privatrechtlich angestellten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen	§ 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:	Die Mitarbeitervertretung hat in den folgenden Personalangelegenheiten der privatrechtlich angestellten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen ein eingeschränktes Mitbestimmungsrecht:	
j. Versagung und Widerruf der Genehmigung einer Nebentätigkeit,	j. Untersagung einer Nebentätigkeit sowie Versagung und Widerruf der Genehmigung einer Nebentätigkeit,	
§ 43 Fälle der eingeschränkten Mitbestimmung in Personalangelegenheiten der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnissen	§ 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:	Die Mitarbeitervertretung hat in den folgenden Personalangelegenheiten der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnissen ein eingeschränktes Mitbestimmungsrecht:	
o. Versagung sowie Widerruf der Genehmigung einer Nebentätigkeit,	o. Untersagung einer Nebentätigkeit sowie Versagung sowie Widerruf der Genehmigung einer Nebentätigkeit,	
§ 46 Fälle der Mitberatung	§ 46 Fälle der Mitberatung	
Die Mitarbeitervertretung hat in den folgenden Fällen ein Mitberatungsrecht:	Die Mitarbeitervertretung hat in den folgenden Fällen ein Mitberatungsrecht:	
f. Aufstellung und Änderung des Stellenplanentwurfs,	f. Aufstellung und Änderung des Stellenplanentwurfs,	
g. Geltendmachung von Schadenersatzansprüchen auf Verlangen der in Anspruch genommenen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen,	f. 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.	g. dauerhafte Vergabe von Arbeitsbereichen an Dritte, die bisher von Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen der Dienststelle wahrgenommen werden.	
§ 47 Initiativrecht der Mitarbeitervertretung	§ 47 Initiativrecht der Mitarbeitervertretung	
	(3) Die Anrufung des Kirchenggerichts ist für Regelungsstreitigkeiten in Angelegenheiten nach § 40 ausgeschlossen, wenn eine Einigungsstelle nach § 36a besteht.	

	In diesen Fällen unterbreitet die Einigungsstelle den Beteiligten einen Vermittlungsvorschlag
IX. Abschnitt Interessenvertretung besonderer Mitarbeitergruppen	
§ 49 Vertretung der Jugendlichen und der Auszubildenden	§ 49 Vertretung der Jugendlichen und der Auszubildenden
(1) 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. ² Wählbar sind alle Wahlberechtigten nach Satz 1, die am Wahltag	(1) 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. ² Wählbar sind alle Wahlberechtigten nach Satz 1, die am Wahltag
a) das 16. Lebensjahr vollendet haben,	a)
b) der Dienststelle seit mindestens drei Monaten angehören und	b)
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.	c) Die Gliedkirchen können bestimmen, dass nur Glieder einer christlichen Kirche oder Gemeinschaft sind, die der Arbeitsgemeinschaft Christlicher Kirchen in Deutschland angeschlossen ist; wählbar ist eine anderweitige Regelung bleibt den Gliedkirchen unter Berücksichtigung ihrer Besonderheiten vorbehalten.
³ Gewählt werden eine Person bei Dienststellen mit in der Regel 5 – 15 Wahlberechtigten; drei Personen bei Dienststellen mit in der Regel mehr als insgesamt 15 Wahlberechtigten.	³ Gewählt werden eine Person bei Dienststellen mit in der Regel 5 – 15 Wahlberechtigten; drei Personen bei Dienststellen mit in der Regel mit in der Regel 16 – 15 Wahlberechtigten; fünf Personen bei Dienststellen mit in der Regel mehr als insgesamt 15 50 Wahlberechtigten.
(5) Die Jugend- und Auszubildendenvertretung hat folgende allgemeine Aufgaben:	(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,	1. Maßnahmen zu beantragen, die den Jugendlichen und Auszubildenden dienen, insbesondere in Fragen der Berufsausbildung und der Gleichberechtigung Gleichstellung von weiblichen und männlichen Jugendlichen und Auszubildenden,

<p style="text-align: center;">§ 51</p> <p style="text-align: center;">Aufgaben der Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen</p>	<p style="text-align: center;">§ 51</p> <p style="text-align: center;">Aufgaben der Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen</p>
<p>(1) Die Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen nimmt die Aufgaben der Schwerbehindertenvertretung nach staatlichem Recht gemäß § 95 Absatz 1 Sozialgesetzbuch IX für die schwerbehinderten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen der Dienststelle nach § 2 wahr.</p>	<p>(1) Aufgaben und Befugnisse der Vertrauensperson der Schwerbehinderten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen bestimmen sich nach den §§ 177 – 179 des Neunten Sozialgesetzbuches</p>
<p>(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.</p>	<p>(2) In Dienststellen mit in der Regel mindestens 2100 schwerbehinderten Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen kann die Vertrauensperson nach Unterrichtung der Dienststellenleitung die mit der höchsten Stimmenzahl gewählte stellvertretende Person zu bestimmten Aufgaben heranziehen.</p>
<p>(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.</p>	<p>(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. Die Kündigung schwerbehinderter Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, die der Dienstgeber ohne Beteiligung der Vertrauensperson ausspricht, ist unwirksam</p>
<p>(4) Schwerbehinderte Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen haben das Recht, bei Einsicht in die über sie geführten Personalakten die Vertrauensperson hinzuzuziehen.</p>	<p>(4) Schwerbehinderte Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen haben das Recht, bei Einsicht in die über sie geführten Personalakten die Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen hinzuzuziehen. Die Vertrauensperson bewahrt über den Inhalt der Daten Stillschweigen, soweit sie der schwerbehinderte Mensch nicht von dieser Verpflichtung entbunden hat.</p>
<p style="text-align: center;">§ 52</p> <p style="text-align: center;">Persönliche Rechte und Pflichten der Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen</p>	<p style="text-align: center;">§ 52</p> <p style="text-align: center;">Persönliche Rechte und Pflichten der Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen</p>
<p>(1) Für die Rechtsstellung der Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen gelten die §§ 19 bis 22, 28 und 30 entsprechend.</p>	<p>(1) Für die Rechtsstellung der Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen gelten die §§ 19 bis 22, 28 und 30 entsprechend. Er-</p>

	gänzend gilt § 179 Absatz 6 bis 9 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch.
§ 57a Zuständigkeitsbereich des Kirchengengerichts der Evangelischen Kirche in Deutschland	§ 57a Zuständigkeitsbereich des Kirchengengerichts der Evangelischen Kirche in Deutschland
Das Kirchengengericht der Evangelischen Kirche in Deutschland ist zuständig	Das Kirchengengericht der Evangelischen Kirche in Deutschland ist zuständig
e) für Mitgliedseinrichtungen der gliedkirchlichen Diakonischen Werke, die das Mitarbeitervertretungsgesetz der EKD aufgrund einer Befreiung von der Anwendung des gliedkirchlichen Mitarbeitervertretungsrechts anwenden.	e) für Mitgliedseinrichtungen der gliedkirchlichen Diakonischen Werke, die das Mitarbeitervertretungsgesetz der EKD aufgrund einer Befreiung von der Anwendung des gliedkirchlichen Mitarbeitervertretungsrechts oder aufgrund von § 1 Absatz 2 a anwenden.
§ 59 Rechtsstellung der Mitglieder des Kirchengengerichts	§ 59 Rechtsstellung der Mitglieder des Kirchengengerichts
(4) § 19 Absatz 1 bis 3, § 21 und § 22 Absatz 1 Satz 1 bis 3 und 5 sowie Absatz 2 gelten entsprechend.	(4) Die §§ 19 Absatz 1 bis 3 , § 21 und § 22 Absatz 1 Satz 1 bis 3 und 5 sowie Absatz 2 gelten entsprechend.
§ 61 Durchführung des kirchengerichtlichen Verfahrens in erster Instanz	§ 61 Durchführung des kirchengerichtlichen Verfahrens in erster Instanz
(1) Sofern keine besondere Frist für die Anrufung der Kirchengengerichte festgelegt ist, beträgt die Frist zwei Monate nach Kenntnis einer Maßnahme oder eines Rechtsverstoßes im Sinne von § 60 Absatz 1.	(1) Sofern keine besondere Frist für die Anrufung der Kirchengengerichte festgelegt ist, beträgt die Frist zwei Monate nach Kenntnis einer Maßnahme oder eines Rechtsverstoßes im Sinne von § 60 Absatz 1. Abschluss der Erörterung
(Inkrafttreten) ¹	<i>(Inkrafttreten zum 01.01.2019 vorbehaltlich des Absatzes 2 Die Änderung des § 38 soll erst zum 01.01.2020 in Kraft treten</i>