

**Kirchliches Gesetz über Mitarbeitendenvertretungen in der
Evangelischen Landeskirche in Baden
(Mitarbeitendenvertretungsgesetz - MVG-Baden)**

Vom 21. Oktober 2020 (GVBl. 2021, Teil I, S.7)
geändert am 25. Oktober 2023 (GVBl. 2024, Nr. 3, S. 7)
geändert am 23. Oktober 2025 (GVBl. 2026, Nr. 5, S. 14)

P r ä m b e l

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

**Abschnitt 1
Allgemeine Bestimmungen**

**§ 1
Grundsatz**

- (1) Für die Mitarbeitenden der Dienststellen kirchlicher Körperschaften, Anstalten, Stiftungen und Werke sowie der rechtlich selbständigen Einrichtungen der Diakonie innerhalb der Evangelischen Landeskirche in Baden sind nach Maßgabe dieses kirchlichen Gesetzes Mitarbeitendenvertretungen zu bilden.
- (2) Einrichtungen der Diakonie sind das Diakonische Werk der Evangelischen Landeskirche in Baden und die diesem angeschlossenen selbständigen Werke, Einrichtungen, Verbände und Geschäftsstellen.
- (2a) Für Einrichtungen der Diakonie, die rechtlich nicht selbständige Einrichtungsteile zusätzlich in anderen Gliedkirchen der Evangelischen Kirche in Deutschland unterhalten, gilt dieses kirchliche Gesetz.
- (3) Andere kirchliche und freikirchliche Einrichtungen, Werke und Dienste im Bereich der Evangelischen Landeskirche in Baden können dieses kirchliche Gesetz aufgrund von Beschlüssen ihrer zuständigen Gremien anwenden.

§ 2

Mitarbeitende

(1) Mitarbeitende im Sinne dieses kirchlichen Gesetzes 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) ¹Dieses Gesetz findet keine Anwendung auf Pfarrerinnen und Pfarrer, Pfarrdiakoninnen und Pfarrdiakone, Pfarrerinnen und Pfarrer im Probendienst, Vikarinnen und Vikare sowie auf Professorinnen und Professoren und wissenschaftliche Mitarbeitende, die in der Lehre eingesetzt sind, an der Hochschule für Kirchenmusik in Heidelberg und an der Evangelischen Hochschule in Freiburg. ²Ausgenommen sind die Personen, die in die Organisationsstruktur des Evangelischen Oberkirchenrats eingebunden sind.

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

§ 3

Dienststellen

(1) Dienststellen im Sinne dieses kirchlichen Gesetzes sind die Körperschaften, Anstalten, Stiftungen und Werke sowie die rechtlich selbständigen Einrichtungen der Diakonie innerhalb der Evangelischen Landeskirche in Baden.

(2) ¹Als 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 Abs. 1 vorliegen, wenn die Mehrheit der Anwesenden in einer Mitarbeitendenversammlung dies beschließt und darüber Einvernehmen mit der Dienststellenleitung herbeigeführt wird.¹ ²Ist 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 Mitarbeitendenvertretung. ³In rechtlich selbständigen Einrichtungen der Diakonie mit mehr als 2.000 Mitarbeitenden können Teildienststellen abweichend vom

¹ Geändert gemäß kirchlichem Gesetz zur Änderung des MVG-Baden vom 23. Oktober 2025 (GVBl. 2026, Nr. 5, S. 14), mit Wirkung zum 1. November 2025.

Verfahren nach Satz 1 durch Dienstvereinbarung gebildet werden. 4Besteht eine Gesamtmitarbeitendenvertretung, ist diese Dienstvereinbarungspartner der Dienststellenleitung.

(3) 1Entscheidungen nach Absatz 2 über die Geltung von Teilen von Dienststellen oder von Einrichtungen der Diakonie als Dienststellen können für die Zukunft vor Einleitung des Wahlverfahrens für die nächste Amtszeit widerrufen werden.¹ 2Für das Verfahren gilt Absatz 2 entsprechend. 3Bei Widerruf durch die Mitarbeitenden ist ein Einvernehmen mit der Dienststellenleitung nicht notwendig.

(3a) -aufgehoben-²

(4) Die Dienststellenleitung kann ihr Einvernehmen nach Absatz 2 Satz 1 für die Zukunft vor Einleitung des Wahlverfahrens für die nächste Amtszeit widerrufen.³

§ 4

Dienststellenleitungen

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

(2) 1Zur Dienststellenleitung gehören auch die mit der Geschäftsführung beauftragten Personen und ihre ständigen Vertretungen. 2Daneben 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 kirchlichen Gesetz der Mitberatung oder Mitbestimmung unterliegen. 3Die Personen, die zur Dienststellenleitung gehören, sind der Mitarbeitendenvertretung in Textform zu benennen.

Abschnitt 2

Bildung und Zusammensetzung der Mitarbeitendenvertretung

§ 5

Mitarbeitendenvertretungen

(1) In Dienststellen, in denen die Zahl der wahlberechtigten Mitarbeitenden in der Regel mindestens fünf beträgt, von denen mindestens drei wählbar sind, müssen Mitarbeitendenvertretungen gebildet werden.

(2) 1Unabhängig von den Voraussetzungen des Absatzes 1 können benachbarte Dienststellen die Bildung einer Gemeinsamen Mitarbeitendenvertretung vereinbaren, wenn dies die jeweiligen Mehrheiten der in den Mitarbeitendenversammlungen anwesenden Mitar-

1 Geändert gemäß kirchlichem Gesetz zur Änderung des MVG-Baden vom 23. Oktober 2025 (GVBl. 2026, Nr. 5, S. 14), mit Wirkung zum 1. November 2025.

2 Aufgehoben gemäß kirchlichem Gesetz zur Änderung des MVG-Baden vom 23. Oktober 2025 (GVBl. 2026, Nr. 5, S. 14), mit Wirkung zum 1. November 2025.

3 Absatz 4 eingefügt gemäß kirchlichem Gesetz zur Änderung des MVG-Baden vom 23. Oktober 2025 (GVBl. 2026, Nr. 5, S. 14), mit Wirkung zum 1. November 2025.

beitenden beschließen und darüber Einvernehmen mit allen beteiligten Dienststellenleitungen herbeigeführt wird. ²Alle Beteiligten sollen spätestens fünf Monate vor Ablauf der Amtszeit ihr Einvernehmen schriftlich auf einem gemeinsamen Dokument erklären.³ § 7 Absatz 1 Satz 1 gilt mit der Maßgabe, dass die beteiligte Dienststelle mit den zahlenmäßig meisten Mitarbeitenden zur Mitarbeitendenversammlung einlädt. ⁴Die Bildung einer Gemeinsamen Mitarbeitendenvertretung ist auch über den Bereich der Evangelischen Landeskirche in Baden hinaus möglich, sofern die Anwendung dieses kirchlichen Gesetzes vereinbart wird.

(3) ¹Mitarbeitende in kirchlichen gemeindlichen Dienststellen, die nach Absatz 1 Satz 1 keine Mitarbeitendenvertretung bilden können und bei denen keine Gemeinsame Mitarbeitendenvertretung nach Absatz 2 besteht, werden von der jeweiligen Mitarbeitendenvertretung des Kirchenbezirks vertreten. ²Für diese bezirkliche Mitarbeitendenvertretung gelten sinngemäß die Vorschriften zur Gemeinsamen Mitarbeitendenvertretung mit Ausnahme von § 13 Abs. 4 und § 30 Absatz 3. ³Landeskirchliche Mitarbeitende, die im Bereich einer Kirchengemeinde oder eines Kirchenbezirkes eingesetzt sind, bilden für den Bereich der Landeskirche eine Mitarbeitendenvertretung. ⁴Für die übrigen landeskirchlichen Mitarbeitenden wird am Sitz des Evangelischen Oberkirchenrates eine Mitarbeitendenvertretung gebildet, soweit nicht für landeskirchliche Dienststellen nach § 3 Absatz 2 eigene Mitarbeitendenvertretungen gebildet werden.

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

(5) ¹Die Gemeinsame Mitarbeitendenvertretung ist zuständig für alle von der Festlegung betroffenen Dienststellen. ²Partner der Gemeinsamen Mitarbeitendenvertretung sind die beteiligten Dienststellenleitungen.

(6) ¹Entscheidungen nach Absatz 2 über die Bildung einer Gemeinsamen Mitarbeitendenvertretung können für die Zukunft mit Beginn der nächsten Amtszeit der Mitarbeitendenvertretung von mindestens einem Beteiligten schriftlich spätestens fünf Monate vor Ablauf der Amtszeit der Gemeinsamen Mitarbeitendenvertretung widerrufen werden. ²Der Widerruf ist der Gemeinsamen Mitarbeitendenvertretung und allen beteiligten Dienststellenleitungen zuzustellen. ³Die Fortführung der Gemeinsamen Mitarbeitendenvertretung unter den übrigen Beteiligten setzt ein Verfahren nach Absatz 2 voraus.

¹ Geändert gemäß kirchlichem Gesetz zur Änderung des MVG-Baden vom 23. Oktober 2025 (GVBl. 2026, Nr. 5, S. 14), mit Wirkung zum 1. November 2025.

§ 6

Gesamtmitarbeitendenvertretungen

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

(2) ¹Die Gesamtmitarbeitendenvertretung ist zuständig für die Aufgaben der Mitarbeitendenvertretung, soweit sie Mitarbeitende aus mehreren oder allen Dienststellen betreffen. ²Darüber hinaus übernimmt die Gesamtmitarbeitendenvertretung bis zu sechs Monaten Aufgaben der Mitarbeitendenvertretung, wenn in einer Dienststelle eine Mitarbeitendenvertretung nicht vorhanden ist.

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

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

(5) ¹Die nach den §§ 49 bis 52a Gewählten haben das Recht, an den Sitzungen der Gesamtmitarbeitendenvertretung teilzunehmen wie an den Sitzungen der Mitarbeitendenvertretung. ²Bestehen in einer Dienststelle mehrere Interessenvertretungen gleicher Mitarbeitendengruppen, wählen sie aus ihrer Mitte eine Person für die Teilnahme und regeln die Vertretung.

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

§ 6a

Verbundmitarbeitendenvertretung¹

(1) ¹Ein Dienststellenverbund liegt vor, wenn die einheitliche und beherrschende Leitung einer Mehrzahl rechtlich selbständiger diakonischer Einrichtungen bei einer dieser Einrichtungen liegt. ²Eine einheitliche und beherrschende Leitung ist insbesondere dann gegeben, wenn Mitarbeitende für Funktionen nach § 4 für mehrere Einrichtungen des Dienst-

¹ Geändert gemäß kirchlichem Gesetz zur Änderung des MVG-Baden vom 23. Oktober 2025 (GVBl. 2026, Nr. 5, S. 14), mit Wirkung zum 1. November 2025.

stellenverbundes bestimmt und Entscheidungen über die Rahmenbedingungen der Geschäftspolitik und der Finanzausstattung für den Dienststellenverbund getroffen werden.

(1a) Auf Grundlage einer Dienstvereinbarung kann eine Verbundmitarbeitendenvertretung¹ auch in anderen Bedarfsfällen eingerichtet werden; Absatz 3 und 4 gelten entsprechend.

(2) Auf Antrag der Mehrheit der Mitarbeitendenvertretungen eines Dienststellenverbundes ist eine Verbundmitarbeitendenvertretung¹ zu bilden; bei zwei Mitarbeitendenvertretungen genügt der Antrag einer Mitarbeitendenvertretung.

(3) Die Verbundmitarbeitendenvertretung¹ ist zuständig für die Aufgaben der Mitarbeitendenvertretung, soweit sie Mitarbeitende aus mehreren oder allen Dienststellen des Dienststellenverbundes betreffen.

(4) Für die Verbundmitarbeitendenvertretung¹ gelten im Übrigen die Vorschriften des § 6 Absätze 3 bis 6 sinngemäß.

§ 6b

Unternehmensmitbestimmung in diakonischen Einrichtungen²

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

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

§ 7

Neubildung von Mitarbeitendenvertretungen

(1) „Sofern keine Mitarbeitendenvertretung besteht, muss die Dienststellenleitung, im Falle des § 6 die Gesamtmitarbeitendenvertretung, unverzüglich eine Mitarbeitendenversammlung zur Bildung eines Wahlvorstandes einberufen. „Kommt die Bildung einer Mitarbeitendenvertretung nicht zustande, so muss auf Antrag von mindestens drei Wahlberechtigten und spätestens nach Ablauf einer Frist von jeweils längstens einem Jahr erneut eine Mitarbeitendenversammlung einberufen werden, um einen Wahlvorstand zu bilden.

(2) Wird die Neubildung einer Mitarbeitendenvertretung dadurch erforderlich, dass Dienststellen gespalten oder zusammengelegt worden sind, so bleiben bestehende Mitar-

¹ Geändert gemäß kirchlichem Gesetz zur Änderung des MVG-Baden vom 23. Oktober 2025 (GVBl. 2026, Nr. 5, S. 14), mit Wirkung zum 1. November 2025.

² § 6b eingefügt gemäß kirchlichem Gesetz zur Änderung des MVG-Baden vom 23. Oktober 2025 (GVBl. 2026, Nr. 5, S. 14), mit Wirkung zum 1. November 2025.

beitendenvertretungen für die jeweiligen Mitarbeitenden zuständig, bis die neue Mitarbeitendenvertretung gebildet worden ist, längstens jedoch bis zum Ablauf von sechs Monaten nach Wirksamwerden der Umbildung.

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

§ 8

Zusammensetzung

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

5 - 15	Wahlberechtigten aus einer Person,
16 - 50	Wahlberechtigten aus drei Mitgliedern,
51 - 150	Wahlberechtigten aus fünf Mitgliedern,
151 - 300	Wahlberechtigten aus sieben Mitgliedern,
301 - 600	Wahlberechtigten aus neun Mitgliedern,
601 - 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.

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

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

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

¹ Absatz 1a eingefügt gemäß kirchlichem Gesetz zur Änderung des MVG-Baden vom 23. Oktober 2025 (GVBl. 2026, Nr. 5, S. 14), mit Wirkung zum 1. November 2025.

Abschnitt 3 Wahl der Mitarbeitendenvertretung

§ 9 Wahlberechtigung

- (1) Wahlberechtigt sind alle Mitarbeitenden nach § 2, die am Wahltag das 18. Lebensjahr vollendet haben.
- (2) Wer zu einer anderen Dienststelle abgeordnet oder zugewiesen ist, wird dort nach Ablauf von drei Monaten wahlberechtigt; zum gleichen Zeitpunkt erlischt das Wahlrecht in der bisherigen Dienststelle für die Dauer der Abordnung oder Zuweisung.¹
- (2a) Wer einer Dienststelle überlassen ist, wird dort nach Ablauf von drei Monaten wahlberechtigt; bestehende Rechte in der verleihenden Stelle bleiben davon unberührt.
- (3) ¹Nicht wahlberechtigt sind Mitarbeitende, die am Wahltag aufgrund einer Altersteilzeitvereinbarung freigestellt oder seit mehr als drei Monaten und für wenigstens weitere drei Monate beurlaubt sind. ²Nicht wahlberechtigt sind daneben Mitglieder der Dienststellenleitung und die Personen nach § 4 Absatz 2, es sei denn, dass sie nach Gesetz oder Satzung als Mitarbeiter oder Mitarbeiterin in die leitenden oder aufsichtführenden Organe gewählt oder entsandt worden sind.

§ 10 Wählbarkeit

- (1) ¹Wählbar sind alle Wahlberechtigten nach § 9, die am Wahltag der Dienststelle seit mindestens sechs Monaten angehören. ²Besteht die Dienststelle bei Erlass des Wahlauschreibens noch nicht länger als sechs Monate, so sind auch diejenigen wählbar, die zu diesem Zeitpunkt Mitarbeitende der Dienststelle sind.
- (2) Nicht wählbar sind Wahlberechtigte, die
 - a) infolge Richterspruchs die Fähigkeit, Rechte aus öffentlichen Wahlen zu erlangen, nicht besitzen,
 - b) am Wahltag noch für einen Zeitraum von mehr als sechs Monaten beurlaubt sind,
 - c) zu ihrer Berufsausbildung beschäftigt werden,
 - d) als Vertretung der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in das kirchengemeindliche Leitungsorgan gewählt worden sind,
 - e) Ehegatten, Lebenspartner oder Lebenspartnerinnen, Verwandte oder Verschwägere ersten Grades eines Mitglieds der Dienststellenleitung oder einer Person nach § 4 Absatz 2 sind,

¹ Geändert gemäß kirchlichem Gesetz zur Änderung des MVG-Baden vom 23. Oktober 2025 (GVBl. 2026, Nr. 5, S. 14), mit Wirkung zum 1. November 2025.

f) nach § 9 Absatz 2a wahlberechtigt sind.

§ 11

Wahlverfahren

1Die Mitglieder der Mitarbeitendenvertretung werden in gleicher, freier, geheimer und unmittelbarer Wahl gemeinsam und nach den Grundsätzen der Mehrheitswahl (Persönlichkeitswahl) gewählt. 2Die Vorbereitung und Durchführung der Wahl regelt der Evangelische Oberkirchenrat unter Beteiligung der Arbeitsrechtlichen Kommission in der Wahlordnung (WO-MVG Baden).

§ 12

Wahlvorschläge

Bei den Wahlvorschlägen soll angestrebt werden, alle in der Dienststelle vertretenen Geschlechter, Berufsgruppen und Arbeitsbereiche entsprechend ihren Anteilen in der Dienststelle angemessen zu berücksichtigen.

§ 13

Wahlschutz, Wahlkosten

(1) 1Niemand darf die Wahl der Mitarbeitendenvertretung behindern oder in unlauterer Weise beeinflussen. 2Insbesondere 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 von Wahlbewerbenden, ist ohne deren Zustimmung bis zur Dauer von sechs Monaten nach Bekanntgabe des Wahlergebnisses unzulässig.

(3) 1Die Kündigung eines Mitgliedes des Wahlvorstandes ist vom Zeitpunkt seiner Bestellung an, die Kündigung Wahlbewerbender, vom Zeitpunkt der Aufstellung des Wahlvorschlages an nur zulässig, wenn Tatsachen vorliegen, die Dienstgebende zur außerordentlichen Kündigung berechtigen. 2Satz 1 gilt für eine Dauer von sechs Monaten nach Bekanntgabe des Wahlergebnisses entsprechend. 3Die außerordentliche Kündigung bedarf der Zustimmung der Mitarbeitendenvertretung. 4§ 38 Absätze 3 bis 5 gelten mit der Maßgabe entsprechend, dass die Dienststellenleitung die Frist bis auf drei Arbeitstage verkürzen kann. 5Der besondere Kündigungsschutz nach Satz 1 gilt nicht für Mitglieder eines Wahlvorstandes, die durch kirchengerichtlichen Beschluss abberufen worden sind.

(4) Die Dienststelle trägt die Kosten der Wahl; bei der Wahl einer Gemeinsamen Mitarbeitendenvertretung werden die Kosten der Wahl auf die einzelnen Dienststellen im Verhältnis der Zahlen ihrer Mitarbeitenden umgelegt, sofern keine andere Verteilung der Kosten vorgesehen wird.

(5) Mitglieder des Wahlvorstands und deren Ersatzmitglieder haben für die Teilnahme an Schulungsveranstaltungen, die ihnen die für ihre Tätigkeit erforderlichen Kenntnisse vermitteln, Anspruch auf Arbeitsbefreiung in entsprechender Anwendung des § 19 Absatz 3 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 Kirchengenicht 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) ¹Wird 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.²§ 16 Absatz 2 gilt entsprechend.

Abschnitt 4

Amtszeit

§ 15

Amtszeit

(1) Die Amtszeit der Mitarbeitendenvertretung beträgt vier Jahre.

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

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

(4) ¹Die bisherige Mitarbeitendenvertretung führt die Geschäfte bis zu deren Übernahme durch die neugewählte Mitarbeitendenvertretung weiter, längstens jedoch sechs Monate über den Ablauf ihrer Amtszeit hinaus. ²In diesem Fall gelten die §§ 19 Absatz 2 Satz 1 und 20 entsprechend.³Alsdann ist nach § 7 zu verfahren.

§ 16

Neu- und Nachwahl der Mitarbeitendenvertretung vor Ablauf der Amtszeit

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

- a) -nicht besetzt-,
- b) die Mitarbeitendenvertretung mit den Stimmen der Mehrheit der Mitglieder ihren Rücktritt beschlossen hat, § 26 Abs. 1 und 2 gelten entsprechend;¹
- c) die Mitarbeitendenvertretung nach § 17 aufgelöst worden ist.

(2) ¹In den Fällen des Absatzes 1 ist unverzüglich das Verfahren für die Neuwahl einzuleiten. ²Bis zum Abschluss der Neuwahl nimmt der Wahlvorstand die Aufgaben der Mitarbeitendenvertretung wahr, sofern nicht die Gesamtmitarbeitendenvertretung nach § 6 Absatz 2 Satz 2 zuständig ist. ³Zur Erfüllung dieser Aufgaben kann der Wahlvorstand eine sachkundige Beratung aus dem Gesamtausschuss oder dem Kreis ehemaliger Mitglieder der Mitarbeitendenvertretung hinzuziehen. ⁴Die Wahrnehmung der Aufgaben gilt längstens für einen Zeitraum von sechs Monaten, soweit nicht die Wahl im vereinfachten Verfahren durchgeführt wird.¹

(3) ¹Die Mitarbeitendenvertretung ist vor Ablauf ihrer Amtszeit durch Nachwahl auf die nach § 8 Abs. 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. ²Für die Nachwahl gelten die Vorschriften über das Wahlverfahren entsprechend. ³Die Wahl kann im vereinfachten Wahlverfahren erfolgen.² ⁴Hat die Amtszeit der Mitarbeitendenvertretung im Fall von Satz 1 bereits mehr als drei Jahre betragen, so findet anstelle einer Nachwahl eine Neuwahl statt.

(4) Besteht die Mitarbeitendenvertretung nur aus einer Person und ist kein Ersatzmitglied mehr vorhanden, so ist ohne Voraussetzung der Viertelregelung nach Absatz 3 zu verfahren, wobei bei einer Nachwahl nur Ersatzmitglieder zu wählen sind.

§ 17

Ausschluss eines Mitgliedes oder Auflösung der Mitarbeitendenvertretung

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

¹ Geändert gemäß kirchlichem Gesetz zur Änderung des MVG-Baden vom 23. Oktober 2025 (GVBl. 2026, Nr. 5, S. 14), mit Wirkung zum 1. November 2025.

² Satz 3 eingefügt gemäß kirchlichem Gesetz zur Änderung des MVG-Baden vom 23. Oktober 2025 (GVBl. 2026, Nr. 5, S. 14), mit Wirkung zum 1. November 2025.

§ 18**Erlöschen und Ruhen der Mitgliedschaft, Ersatzmitgliedschaft**

(1) Die Mitgliedschaft in der Mitarbeitendenvertretung erlischt durch

- a) Ablauf der Amtszeit,
- b) Niederlegung des Amtes,
- c) Beendigung des Dienst- oder Arbeitsverhältnisses,
- d) Ausscheiden aus der Dienststelle,
- e) Verlust der Wählbarkeit,
- f) Beschluss nach § 17.

2Abweichend von Buchstabe d erlischt die Mitgliedschaft nicht, wenn übergangslos ein neues Dienst- und Arbeitsverhältnis zu einem anderen Dienstherrn, einer anderen Dienstherrin oder Arbeitgebenden begründet wird, der zum Zuständigkeitsbereich derselben Mitarbeitendenvertretung gehört.

(2) Die Mitgliedschaft in der Mitarbeitendenvertretung ruht,

- a) solange einem Mitglied die Wahrnehmung seiner dienstlichen Aufgaben untersagt ist,
- b) wenn ein Mitglied voraussichtlich länger als drei Monate an der Wahrnehmung seiner dienstlichen Aufgaben oder seines Amtes als Mitglied der Mitarbeitendenvertretung gehindert ist,
- c) wenn ein Mitglied für länger als drei Monate beurlaubt oder aufgrund einer Arbeitsrechtsregelung oder von gesetzlichen Vorschriften freigestellt wird.

(3) In den Fällen des Absatzes 1 und für die Dauer des Ruhens der Mitgliedschaft nach Absatz 2 rückt die Person als Ersatzmitglied in die Mitarbeitendenvertretung nach, die bei der vorhergehenden Wahl die nächstniedrige Stimmenzahl erreicht hat.

(4) Das Ersatzmitglied ist zu laden und tritt auch dann in die Mitarbeitendenvertretung ein, wenn ein Mitglied verhindert ist.¹

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

¹ Geändert gemäß kirchlichem Gesetz zur Änderung des MVG-Baden vom 23. Oktober 2025 (GVBl. 2026, Nr. 5, S. 14), mit Wirkung zum 1. November 2025.

Abschnitt 5

Rechtstellung der Mitglieder der Mitarbeitendenvertretung

§ 19

Ehrenamt, Behinderungs- und Begünstigungsverbot, Arbeitsbefreiung

(1) ¹Die Mitglieder der Mitarbeitendenvertretung üben ihr Amt unentgeltlich als Ehrenamt aus. ²Sie dürfen weder in der Ausübung ihrer Aufgaben oder Befugnisse behindert noch wegen ihrer Tätigkeit benachteiligt oder begünstigt werden.

(2) ¹Die für die Tätigkeit notwendige Zeit ist den Mitgliedern der Mitarbeitendenvertretung ohne Minderung ihrer Bezüge innerhalb der allgemeinen Arbeitszeit zu gewähren, soweit die Aufgaben nicht in der Zeit der Freistellung nach § 20 erledigt werden können. ²Ist einem Mitglied der Mitarbeitendenvertretung die volle Ausübung seines Amtes in der Regel innerhalb seiner Arbeitszeit nicht möglich, so ist es auf Antrag von den ihm obliegenden Aufgaben in angemessenem Umfang zu entlasten. ³Dabei sind die besonderen Gegebenheiten des Dienstes und der Dienststelle zu berücksichtigen. ⁴Soweit erforderlich soll die Dienststellenleitung für eine Ersatzkraft sorgen. ⁵Können die Aufgaben der Mitarbeitendenvertretung aus dienstlichen Gründen nicht innerhalb der Arbeitszeit wahrgenommen werden, so ist hierfür auf Antrag Freizeitausgleich zu gewähren.

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

§ 20

Freistellung von der Arbeit

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

¹ Geändert gemäß kirchlichem Gesetz zur Änderung des MVG-Baden vom 23. Oktober 2025 (GVBl. 2026, Nr. 5, S. 14), mit Wirkung zum 1. November 2025.

(2) ¹Kommt eine Dienstvereinbarung nicht zustande, sind zur Wahrnehmung der Aufgaben der Mitarbeitendenvertretung auf deren Antrag ein Mitglied oder mehrere Mitglieder der Mitarbeitendenvertretung von ihrer übrigen dienstlichen Tätigkeit in Dienststellen mit in der Regel

76 – 150 Mitarbeitenden mit insgesamt 30 Prozent,

151 – 300 Mitarbeitenden mit insgesamt 50 Prozent,

301 – 600 Mitarbeitenden mit insgesamt 100 Prozent,

601 – 1000 Mitarbeitenden mit insgesamt 200 Prozent

der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit Vollbeschäftigter freizustellen.

²Maßgeblich ist die Zahl der wahlberechtigten Mitarbeitenden (§ 9). ³Satz 1 gilt nicht für die Wahrnehmung von Aufgaben als Mitglied der Gesamtmitarbeitendenvertretung (§ 6), der Verbundmitarbeitendenvertretung¹ (§ 6a) sowie des Gesamtausschusses (§ 54a).²

(3) In Dienststellen mit in der Regel mehr als 1000 Mitarbeitenden sind über die Freistellung in Absatz 2 hinaus, für die über 1000 liegende Mitarbeitendenzahl je angefangene 500 ein weiteres oder mehrere Mitglieder der Mitarbeitendenvertretung mit insgesamt 50 Prozent der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit Vollbeschäftigter freizustellen. Absatz 2 gilt entsprechend.²

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

§ 20a

Fortbildung für Freigestellte

¹Freigestellte Mitglieder der Mitarbeitendenvertretung dürfen von inner- und außerbetrieblichen Maßnahmen der Berufsbildung nicht ausgeschlossen werden. ²Innerhalb eines Jahres nach Beendigung der Freistellung des Mitgliedes ist diesem im Rahmen der Möglichkeiten des Betriebs Gelegenheit zu geben, eine wegen der Freistellung unterbliebene betriebsübliche berufliche Entwicklung durch geeignete Bildungs- und Einarbeitungsmaßnahmen nachzuholen. ³Für Mitglieder der Mitarbeitendenvertretung, die in drei vollen aufeinanderfolgenden Amtszeiten freigestellt waren, erhöht sich der Zeitraum nach Satz 2 auf zwei Jahre.

¹ Geändert gemäß kirchlichem Gesetz zur Änderung des MVG-Baden vom 23. Oktober 2025 (GVBl. 2026, Nr. 5, S. 14), mit Wirkung zum 1. November 2025.

² Geändert gemäß kirchlichem Gesetz zur Änderung des MVG-Baden vom 25. Oktober 2023 (GVBl. 2024, Nr. 3, S. 7) mit Wirkung zum 1. November 2023.

§ 21

Abordnungs- und Versetzungsverbot, Kündigungsschutz

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

(2) ¹Einem Mitglied der Mitarbeitendenvertretung darf nur gekündigt werden, wenn Tatsachen vorliegen, die den Dienstgeber zur außerordentlichen Kündigung berechtigen. ²Die außerordentliche Kündigung bedarf der Zustimmung der Mitarbeitendenvertretung oder der Zustimmung des Ersatzmitgliedes, falls die Mitarbeitendenvertretung nur aus einer Person besteht. ³Die Sätze 1 und 2 gelten für einen Zeitraum von einem Jahr nach Beendigung der Amtszeit entsprechend, es sei denn, dass die Amtszeit durch Beschluss nach § 17 beendet wurde. ⁴§ 38 Absätze 3 und 4 gelten mit der Maßgabe entsprechend, dass die Dienststellenleitung die Frist bis auf drei Arbeitstage verkürzen kann. ⁵Ist die Frist nach Maßgabe des Satzes 4 verkürzt, gilt die Zustimmung im Fall der Erörterung innerhalb dieser verkürzten Frist als erteilt, wenn die Mitarbeitendenvertretung sie nicht schriftlich verweigert.¹

(3) ¹Wird 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. ²Die Kündigung bedarf der Zustimmung der Mitarbeitendenvertretung oder, falls die Mitarbeitendenvertretung nur aus einer Person besteht, der Zustimmung des Ersatzmitgliedes; Absatz 2 gilt entsprechend.

(4) Für das Verfahren gilt § 38 entsprechend.

§ 22

Schweigepflicht und Datenschutz

(1) ¹Personen, 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. ²Diese Schweigepflicht besteht nicht für Angelegenheiten oder Tatsachen, die offenkundig sind oder ihrer Bedeutung nach keiner Geheimhaltung bedürfen. ³Die Schweigepflicht besteht auch nach dem Ausscheiden aus der Mitarbeitendenvertretung oder aus dem Dienst- oder Arbeitsverhältnis. ⁴In Personalangelegenheiten gilt dies gegenüber den Betroffenen, bis das formale Beteiligungsverfahren in den Fällen der Mitberatung oder Mitbestimmung begonnen hat, ins-

¹ Geändert gemäß kirchlichem Gesetz zur Änderung des MVG-Baden vom 23. Oktober 2025 (GVBl. 2026, Nr. 5, S. 14), mit Wirkung zum 1. November 2025.

besondere bis der Mitarbeitendenvertretung ein Antrag auf Zustimmung zu einer Maßnahme vorliegt. 3Die Schweigepflicht erstreckt sich auch auf die Verhandlungsführung und das Verhalten der an der Sitzung Teilnehmenden.

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

(2a) -aufgehoben-¹

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

Abschnitt 6 Geschäftsführung

§ 23 Vorsitz

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

(2) Soweit die Mitarbeitendenvertretung nur aus einer Person besteht, übernimmt die Stellvertretung die Person aus dem Kreis der Wahlbewerbenden mit der nächstniedrigen Stimmenzahl, mit der alle Angelegenheiten der Mitarbeitendenvertretung beraten werden können.

¹ Absatz 2a aufgehoben gemäß kirchlichem Gesetz zur Änderung des MVG-Baden vom 23. Oktober 2025 (GVBl. 2026, Nr. 5, S. 14), mit Wirkung zum 1. November 2025.

² Absatz 3 angefügt gemäß kirchlichem Gesetz zur Änderung des MVG-Baden vom 23. Oktober 2025 (GVBl. 2026, Nr. 5, S. 14), mit Wirkung zum 1. November 2025.

§ 23a

Ausschüsse

(1) ¹Die Mitarbeitendenvertretung kann die Bildung von Ausschüssen beschließen, denen jeweils mindestens drei Mitglieder der Mitarbeitendenvertretung angehören müssen, und den Ausschüssen Aufgaben zur selbstständigen Erledigung übertragen; dies gilt nicht für den Abschluss und die Kündigung von Dienstvereinbarungen. ²Die Übertragung und der Widerruf der Übertragung von Aufgaben zur selbstständigen Erledigung erfordert eine Dreiviertelmehrheit der Mitglieder der Mitarbeitendenvertretung. ³Die Übertragung und der Widerruf sind der Dienststellenleitung schriftlich anzuzeigen.

(2) ¹In rechtlich selbstständigen Einrichtungen der Diakonie mit je mehr als 100 Mitarbeitenden kann die Mitarbeitendenvertretung die Bildung eines Ausschusses für Wirtschaftsfragen beschließen. ²Der Ausschuss für Wirtschaftsfragen hat die Aufgabe, die Mitarbeitendenvertretung über wirtschaftliche Angelegenheiten zu unterrichten. ³Die Dienststellenleitung hat den Ausschuss für Wirtschaftsfragen rechtzeitig und umfassend über die wirtschaftlichen Angelegenheiten der Einrichtung unter Aushändigung der erforderlichen Unterlagen zu unterrichten, soweit dadurch nicht die Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse der Einrichtung gefährdet werden, sowie die sich daraus ergebenden Auswirkungen auf die Personalplanung darzustellen. ⁴Zu den wirtschaftlichen Angelegenheiten gehören insbesondere die Angelegenheiten nach § 34 Absatz 2. ⁵Die Dienststellenleitung ist verpflichtet, auf dieser Grundlage mit dem Ausschuss für Wirtschaftsfragen mindestens einmal im Jahr, auf ein mit Gründen versehenes Verlangen der Mitarbeitendenvertretung einmal im Kalendervierteljahr, über die wirtschaftliche Lage der Einrichtung zu beraten. ⁶Sie kann eine Person nach § 4 Absatz 2 mit der Wahrnehmung dieser Aufgabe beauftragen. ⁷Der Ausschuss für Wirtschaftsfragen kann im erforderlichen Umfang Sachverständige aus der Dienststelle hinzuziehen. ⁸Für die am Ausschuss für Wirtschaftsfragen beteiligten Personen gilt § 22 entsprechend.

§ 24

Sitzungen

(1) Spätestens eine Woche nach Beginn der Amtszeit nach § 15 Absatz 2 hat der Wahlvorstand, im Fall der vereinfachten Wahl die Versammlungsleitung, die Mitglieder der Mitarbeitendenvertretung zur Vornahme der nach § 23 Absatz 1 vorgesehenen Wahlen einzuberufen und die Sitzung zu leiten, bis die Mitarbeitendenvertretung über ihren Vorsitz entschieden hat.

(2) ¹Die Person im Vorsitzendenamt beraumt die weiteren Sitzungen der Mitarbeitendenvertretung an, setzt die Tagesordnung fest und leitet die Verhandlungen. ²Die Mitglieder der Mitarbeitendenvertretung sind rechtzeitig unter Mitteilung der Tagesordnung zu laden. ³Dies gilt auch für die Interessenvertretungen besonderer Mitarbeitendengruppen (§§ 49 bis 52a), soweit sie ein Recht auf Teilnahme an der Sitzung haben. ⁴Kann ein Mit-

glied der Mitarbeitendenvertretung an der Sitzung nicht teilnehmen, so hat es dies unter Angabe der Gründe unverzüglich mitzuteilen.

(3) 1Die Person im Vorsitzendenamt hat eine Sitzung einzuberufen und einen Gegenstand auf die Tagesordnung zu setzen, wenn dies ein Viertel der Mitglieder der Mitarbeitendenvertretung oder die Dienststellenleitung beantragt. 2Dies 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) 1Die Sitzungen der Mitarbeitendenvertretung finden in der Regel während der Arbeitszeit statt. 2Die Mitarbeitendenvertretung hat bei der Einberufung von Sitzungen die dienstlichen Notwendigkeiten zu berücksichtigen. 3Die Dienststellenleitung soll von Zeitpunkt und Ort der Sitzungen vorher verständigt werden. 4Die Sitzungen sind nicht öffentlich.

§ 25

Teilnahme an der Sitzung der Mitarbeitendenvertretung

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

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

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

§ 26

Beschlussfassung

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

(2) 1Die Mitarbeitendenvertretung fasst ihre Beschlüsse mit der Mehrheit der bei der Abstimmung anwesenden Mitglieder. 2Bei Stimmengleichheit ist ein Antrag abgelehnt. 3Die Mitarbeitendenvertretung kann in ihrer Geschäftsordnung bestimmen, dass Beschlüsse im Umlaufverfahren oder durch fernmündliche Absprache gefasst werden können, sofern kein Mitglied diesem Verfahren widerspricht. 4Die Beschlüsse sind spätestens in der Niederschrift der nächsten Sitzung im Wortlaut festzuhalten.

- (3) An der Beratung und der Beschlussfassung dürfen Mitglieder der Mitarbeitendenvertretung nicht teilnehmen, wenn der Beschluss
- a) ihnen selbst, ihren nächsten Angehörigen (Eltern, Kindern, Geschwistern, Ehegatten, eingetragene Lebensverpartner*innen) oder
 - b) einer von ihnen kraft Gesetzes oder Vollmacht vertretenen natürlichen oder juristischen Person einen Vor- oder Nachteil bringen kann.
- (4) Die Mitarbeitendenvertretung beschließt in Abwesenheit der Personen, die nach § 25 Absätze 1 und 2 an der Sitzung teilgenommen haben.

§ 27

Sitzungsniederschrift

- (1) ¹Über jede Sitzung der Mitarbeitendenvertretung und ihrer Ausschüsse nach § 23a Absatz 1 Satz 1 ist eine Niederschrift anzufertigen, die mindestens die Namen der An- oder Abwesenden, die Tagesordnung, die gefassten Beschlüsse, die Wahlergebnisse und die jeweiligen Stimmenverhältnisse enthalten muss. ²Die Niederschrift ist von der Person im Vorsitzendenamt der Mitarbeitendenvertretung oder des Ausschusses und einem weiteren Mitglied der Mitarbeitendenvertretung zu unterzeichnen.
- (2) Hat die Dienststellenleitung an einer Sitzung der Mitarbeitendenvertretung teilgenommen, so ist ihr ein Auszug aus der Niederschrift über die Verhandlungspunkte zuzuleiten, die im Beisein der Dienststellenleitung verhandelt worden sind.

§ 28

Sprechstunden, Aufsuchen am Arbeitsplatz

- (1) Die Mitarbeitendenvertretung kann Sprechstunden während der Arbeitszeit einrichten. ²Ort und Zeit bestimmt sie im Einvernehmen mit der Dienststellenleitung. ³Die Mitarbeitendenvertretung entscheidet, ob und inwieweit Sprechstunden digital durchgeführt werden.¹
- (2) Die Mitglieder der Mitarbeitendenvertretung haben das Recht, Mitarbeitende der Dienststelle an den Arbeitsplätzen aufzusuchen, sofern dies zur Erfüllung ihrer Aufgaben erforderlich ist.
- (3) Versäumnis von Arbeitszeit, die für den Besuch von Sprechstunden oder durch sonstige Inanspruchnahme der Mitarbeitendenvertretung erforderlich ist, hat keine Minderung der Bezüge zur Folge.

¹ Satz 3 angefügt gemäß kirchlichem Gesetz zur Änderung des MVG-Baden vom 23. Oktober 2025 (GVBl. 2026, Nr. 5, S. 14), mit Wirkung zum 1. November 2025.

§ 29**Geschäftsordnung**

Einzelheiten der Geschäftsführung kann die Mitarbeitendenvertretung in einer Geschäftsordnung regeln.

§ 30**Sachbedarf, Kosten der Geschäftsführung**

- (1) Für die Sitzungen, die Sprechstunden und die laufende Geschäftsführung der Mitarbeitendenvertretung hat die Dienststelle in erforderlichem Umfang Räume, sachliche Mittel, dienststellenübliche technische Ausstattung und Büropersonal zur Verfügung zu stellen.
- (2) Die durch die Tätigkeit der Mitarbeitendenvertretung entstehenden erforderlichen Kosten trägt die Dienststelle, bei der die Mitarbeitendenvertretung gebildet ist. Erforderliche Kosten für die Beiziehung sachkundiger Personen nach § 25 Abs. 2 und § 31 Abs. 3 werden von der Dienststelle übernommen; sie sind dieser vorher rechtzeitig anzuzeigen.¹
- (3) Bei Gemeinsamen Mitarbeitendenvertretungen werden die Kosten von den beteiligten Dienststellen entsprechend dem Verhältnis der Zahl ihrer Mitarbeitenden getragen.
- (4) Reisen der Mitglieder der Mitarbeitendenvertretung, 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 Mitarbeitendenvertretung darf für ihre Zwecke keine Beiträge erheben oder Zuwendungen annehmen.

Abschnitt 7**Mitarbeitendenversammlung****§ 31****Mitarbeitendenversammlung**

- (1) Die Mitarbeitendenversammlung besteht aus allen Mitarbeitenden der Dienststelle, soweit sie nicht zur Dienststellenleitung gehören. Sie wird von der Person im Vorsitzendenamt der Mitarbeitendenvertretung 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 Mitarbeitendenversammlung sind mit der Dienststellenleitung abzusprechen.
- (2) Die Mitarbeitendenvertretung hat mindestens einmal in jedem Jahr ihrer Amtszeit eine ordentliche Mitarbeitendenversammlung einzuberufen und in ihr einen Tätigkeitsbe-

¹ Geändert gemäß kirchlichem Gesetz zur Änderung des MVG-Baden vom 23. Oktober 2025 (GVBl. 2026, Nr. 5, S. 14), mit Wirkung zum 1. November 2025.

richt zu erstatten. ²Die Mitarbeitendenvertretung kann bis zu zwei weitere ordentliche Mitarbeitendenversammlungen in dem jeweiligen Jahr der Amtszeit einberufen. ³Weiterhin ist die Person im Vorsitzendenamt der Mitarbeitendenvertretung berechtigt und auf Antrag eines Viertels der Wahlberechtigten verpflichtet, eine außerordentliche Mitarbeitendenversammlung einzuberufen und den Gegenstand, dessen Beratung beantragt ist, auf die Tagesordnung zu setzen.

(2a) Die Mitarbeitendenvertretung kann darüber entscheiden, ob und inwieweit die Mitarbeitendenversammlung digital durchgeführt wird.¹

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

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

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

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

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

§ 32

Aufgaben

(1) ¹Die Mitarbeitendenversammlung nimmt den Tätigkeitsbericht der Mitarbeitendenvertretung entgegen und erörtert Angelegenheiten, die zum Aufgabenbereich der Mitarbeitendenvertretung gehören. ²Sie kann Anträge an die Mitarbeitendenvertretung stellen

¹ Absatz 2a eingefügt gemäß kirchlichem Gesetz zur Änderung des MVG-Baden vom 23. Oktober 2025 (GVBl. 2026, Nr. 5, S. 14), mit Wirkung zum 1. November 2025.

und zu Beschlüssen der Mitarbeitendenvertretung Stellung nehmen. 3Die Mitarbeitendenvertretung ist an die Stellungnahme der Mitarbeitendenversammlung nicht gebunden.

(2) Die Mitarbeitendenversammlung wählt den Wahlvorstand.

Abschnitt 8

Aufgaben und Befugnisse der Mitarbeitendenvertretung

§ 33

Grundsätze für die Zusammenarbeit

(1) 1Mitarbeitendenvertretung und Dienststellenleitung sind verpflichtet, sich gegenseitig bei der Erfüllung ihrer Aufgaben zu unterstützen und arbeiten vertrauensvoll und partnerschaftlich zusammen. 2Sie informieren sich gegenseitig über Angelegenheiten, die die Dienstgemeinschaft betreffen. 3Sie achten darauf, dass alle Mitarbeitenden nach Recht und Billigkeit behandelt werden, die Vereinigungsfreiheit nicht beeinträchtigt wird und jede Betätigung in der Dienststelle unterbleibt, die der Aufgabe der Dienststelle, der Dienstgemeinschaft oder dem Arbeitsfrieden abträglich ist.

(2) 1Mitarbeitendenvertretung und Dienststellenleitung müssen mindestens einmal im Halbjahr zur Besprechung allgemeiner Fragen des Dienstbetriebes und der Dienstgemeinschaft und zum Austausch von Vorschlägen und Anregungen zusammenkommen. 2In der Besprechung sollen auch Fragen der Gleichstellung und der Gemeinschaft in der Dienststelle erörtert werden. 3Sofern eine Gemeinsame Mitarbeitendenvertretung (§ 5 Absatz 2) besteht, findet die Besprechung mit allen beteiligten Dienststellenleitungen einmal im Jahr statt.

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

§ 34

Informationsrechte der Mitarbeitendenvertretung

(1) 1Die Mitarbeitendenvertretung ist zur Durchführung ihrer Aufgaben rechtzeitig und umfassend zu unterrichten. 2Die Dienststellenleitung muss die Mitarbeitendenvertretung bereits während der Vorbereitung von Entscheidungen informieren und die Mitarbeitendenvertretung, insbesondere bei organisatorischen oder sozialen Maßnahmen, frühzeitig an den Planungen beteiligen. 3In diesem Rahmen kann die Mitarbeitendenvertretung insbesondere an den Beratungen von Ausschüssen und Kommissionen beteiligt werden.

(2) ¹Die Dienststellenleitung muss die Mitarbeitendenvertretung einmal im Jahr über die Personalplanung, insbesondere über den gegenwärtigen und zukünftigen Personalbedarf, unterrichten. ²In rechtlich selbständigen Einrichtungen der Diakonie mit je mehr als 100 Mitarbeitenden besteht darüber hinaus mindestens einmal im Jahr, auf ein mit Gründen versehenes Verlangen der Mitarbeitendenvertretung einmal im Kalendervierteljahr, eine Informationspflicht über

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

³Besteht eine Gesamtmitarbeitendenvertretung, muss diese informiert werden.

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

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

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

§ 35

Allgemeine Aufgaben der Mitarbeitendenvertretung

(1) ¹Die Mitarbeitendenvertretung hat die beruflichen, wirtschaftlichen und sozialen Belange der Mitarbeitenden zu fördern. ²Sie hat in ihrer Mitverantwortung für die Aufgaben

¹ Absatz 2a eingefügt gemäß kirchlichem Gesetz zur Änderung des MVG-Baden vom 23. Oktober 2025 (GVBl. 2026, Nr. 5, S. 14), mit Wirkung zum 1. November 2025.

der Dienststelle das Verständnis für den Auftrag der Kirche zu stärken und für eine gute Zusammenarbeit einzutreten.

(2) Unbeschadet des Rechts einzelner Mitarbeitender, persönliche Anliegen der Dienststellenleitung selbst vorzutragen, soll sich die Mitarbeitendenvertretung der Probleme annehmen und die Interessen auf Veranlassung des einzelnen Mitarbeitenden, sofern sie diese für berechtigt hält, bei der Dienststellenleitung vertreten.

(3) Die Mitarbeitendenvertretung soll insbesondere

- a) Maßnahmen anregen, die der Arbeit in der Dienststelle und ihren Mitarbeitenden dienen,
- b) dafür eintreten, dass die arbeits-, sozial- und dienstrechtlichen Bestimmungen, Vereinbarungen und Anordnungen eingehalten werden,
- c) Beschwerden, Anfragen und Anregungen von Mitarbeitenden entgegennehmen und, soweit diese berechtigt erscheinen, durch Verhandlungen mit der Dienststellenleitung auf deren Erledigung hinwirken,
- d) die Eingliederung und berufliche Entwicklung schwerbehinderter Menschen, einschließlich des Abschlusses von Inklusionsvereinbarungen nach § 166 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch, und sonstiger besonders schutzbedürftiger Personen in der Dienststelle fördern und für eine ihren Kenntnissen und Fähigkeiten entsprechende Beschäftigung eintreten,
- e) für die Gleichstellung und die Gemeinschaft in der Dienststelle eintreten und Maßnahmen zur Erreichung dieser Ziele anregen sowie an ihrer Umsetzung mitwirken,
- f) die Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit fördern,¹
- g) die Entgeltgleichheit zwischen den Geschlechtern überwachen,¹
- h) die Integration ausländischer Mitarbeitender fördern,
- i) Maßnahmen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes und des betrieblichen Umweltschutzes fördern.

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

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

¹ Eingefügt gemäß kirchlichem Gesetz zur Änderung des MVG-Baden vom 23. Oktober 2025 (GVBl. 2026, Nr. 5, S. 14), mit Wirkung zum 1. November 2025.

§ 36**Dienstvereinbarungen**

- (1) ¹Mitarbeitendenvertretung und Dienststellenleitung können Dienstvereinbarungen abschließen. ²Dienstvereinbarungen dürfen Regelungen weder erweitern, einschränken noch ausschließen, die auf Rechtsvorschriften, Beschlüssen der Arbeitsrechtlichen Kommission, Tarifverträgen und Entscheidungen des Schlichtungsausschusses nach dem Arbeitsrechtsregelungsgrundsatzgesetzes nach der Schlichtungsordnung oder allgemeinverbindlichen Richtlinien der Kirche beruhen. ³Arbeitsentgelte und sonstige Arbeitsbedingungen, die durch eine der in Satz 2 genannten Regelungen vereinbart worden sind oder üblicherweise vereinbart werden, können nicht Gegenstand einer Dienstvereinbarung sein, es sei denn, die Regelung lässt eine Dienstvereinbarung ausdrücklich zu.
- (2) Dienstvereinbarungen sind schriftlich niederzulegen, von beiden Partnern zu unterzeichnen und in geeigneter Weise bekannt zu geben.
- (3) Dienstvereinbarungen gelten unmittelbar und können im Einzelfall nicht abbedungen werden.
- (4) ¹Wenn in der Dienstvereinbarung Rechte für die Mitarbeitenden begründet werden, ist darin in der Regel festzulegen, inwieweit diese Rechte bei Außerkrafttreten der Dienstvereinbarung fortgelten sollen. ²Eine darüber hinaus gehende Nachwirkung ist ausgeschlossen.
- (4a) Dienstvereinbarungen können, soweit nichts anderes vereinbart ist, mit einer Frist von drei Monaten zum Ende eines Monats gekündigt werden.

§ 36a**Einigungsstellen**

- (1) ¹Auf Antrag der Mitarbeitendenvertretung oder der Dienststellenleitung ist für die Dienststelle eine Einigungsstelle zur Beilegung von Regelungsstreitigkeiten zwischen der Mitarbeitendenvertretung und der Dienststellenleitung in organisatorischen und sozialen Angelegenheiten nach § 40 zu bilden. ²Durch Dienstvereinbarung kann eine ständige Einigungsstelle gebildet werden. ³Besteht in der Dienststelle eine Gesamtmitarbeitendenvertretung, kann dieser die Zuständigkeit für die Bildung von Einigungsstellen von den Mitarbeitendenvertretungen übertragen werden. ⁴Für Gemeinsame Mitarbeitendenvertretungen (§ 5 Absatz 2) bedarf die Bildung von Einigungsstellen einer Dienstvereinbarung. ⁵Der Spruch der Einigungsstelle ersetzt die Einigung zwischen der Mitarbeitendenvertretung und der Dienststellenleitung. ⁶Die Zuständigkeit des Kirchengerichts für Rechtsstreitigkeiten nach § 60 bleibt unberührt.
- (2) - (nicht besetzt)
- (3) ¹Die Einigungsstelle besteht aus je zwei beisitzenden Mitgliedern, die von der Mitarbeitendenvertretung und der Dienststellenleitung bestellt werden, sowie einer Person im

Vorsitzendenamt, welche das Amt unparteiisch ausübt. 2Die Person im Vorsitzendenamt wird gemeinsam von der Mitarbeitendenvertretung und der Dienststellenleitung bestellt. 3Kommt eine einvernehmliche Bestellung nicht zustande, entscheidet auf Antrag das Kirchengengericht über die Bestellung.

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

(5) Die Entschädigung für Mitglieder von Einigungsstellen richtet sich nach der EntschädigungsRVO in ihrer jeweils aktuellen Fassung.¹

§ 37

Verfahren der Beteiligung der Mitarbeitendenvertretung

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

§ 38

Mitbestimmung

- (1) Soweit eine Maßnahme der Mitbestimmung der Mitarbeitendenvertretung unterliegt, darf sie erst vollzogen werden, wenn die Zustimmung der Mitarbeitendenvertretung vorliegt oder kirchengengerichtlich ersetzt worden ist oder die Einigungsstelle entschieden hat.
- (2) 1Die Dienststellenleitung unterrichtet die Mitarbeitendenvertretung von der beabsichtigten Maßnahme und beantragt deren Zustimmung. 2Auf Verlangen der Mitarbeitendenvertretung ist die beabsichtigte Maßnahme mit ihr zu erörtern.
- (3) 1Die Maßnahme gilt als gebilligt, wenn die Mitarbeitendenvertretung nicht innerhalb von zwei Wochen schriftlich die Zustimmung verweigert oder eine mündliche Erörterung beantragt. 2Die Dienststellenleitung kann die Frist in dringenden Fällen bis auf drei Arbeitstage abkürzen. 3Die Frist beginnt mit dem Zugang der Mitteilung an die Person im

¹ Geändert gemäß kirchlichem Gesetz zur Änderung des MVG-Baden vom 23. Oktober 2025 (GVBl. 2026, Nr. 5, S. 14), mit Wirkung zum 1. November 2025.

Vorsitzendenamt der Mitarbeitendenvertretung. 4Die Dienststellenleitung kann im Einzelfall die Frist auf Antrag der Mitarbeitendenvertretung verlängern. 5Die Mitarbeitendenvertretung hat eine Verweigerung der Zustimmung gegenüber der Dienststellenleitung schriftlich zu begründen. 6Im Fall der Erörterung gilt die Zustimmung als erteilt, wenn die Mitarbeitendenvertretung die Zustimmung nicht innerhalb von zwei Wochen nach dem Abschluss der Erörterung schriftlich verweigert. 7Die Erörterung ist abgeschlossen, wenn dies durch die Mitarbeitendenvertretung 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.

(4a) 1Die Anrufung des Kirchengerichts ist für Regelungsstreitigkeiten bei Angelegenheiten nach § 40 ausgeschlossen, wenn eine Einigungsstelle besteht oder begehrt wird.¹ 2In diesen Fällen entscheidet die Einigungsstelle auf Antrag eines der Beteiligten. 3In Regelungsstreitigkeiten zwischen der Mitarbeitendenvertretung und der Dienststellenleitung in organisatorischen und sozialen Angelegenheiten nach § 36 a Absatz 1 können Mitarbeitendenvertretung und Dienststellenleitung innerhalb von zwei Wochen nach festgestellter Nichteinigung die Einigungsstelle anrufen.

(5) 1Die Dienststellenleitung kann bei Maßnahmen, die keinen Aufschub dulden, bis zur endgültigen Entscheidung vorläufige Regelungen treffen. 2Vorläufige Regelungen dürfen die Durchführung einer anderen endgültigen Entscheidung nicht hindern. 3Die Dienststellenleitung hat der Mitarbeitendenvertretung eine beabsichtigte vorläufige Maßnahme mitzuteilen, zu begründen und unverzüglich das Verfahren nach Absatz 1 und 2 einzuleiten oder fortzusetzen.

§ 39

Fälle der Mitbestimmung bei allgemeinen personellen Angelegenheiten

Die Mitarbeitendenvertretung hat in den folgenden Fällen ein Mitbestimmungsrecht

- a) Inhalt und Verwendung von Personalfragebogen und sonstigen Fragebogen zur Erhebung personenbezogener Daten, soweit nicht eine gesetzliche Regelung besteht,
- b) Aufstellung von Beurteilungsgrundsätzen für die Dienststelle,
- c) Aufstellung von Grundsätzen für die Aus-, Fort- und Weiterbildung sowie die Teilnehmerauswahl,
- d) -nicht belegt-

¹ Geändert gemäß kirchlichem Gesetz zur Änderung des MVG-Baden vom 23. Oktober 2025 (GVBl. 2026, Nr. 5, S. 14), mit Wirkung zum 1. November 2025.

- e) Einführung sowie Grundsätze der Durchführung von Mitarbeitenden-Jahresgesprächen,
- f) Aufstellung von Grundsätzen für die Stellenausschreibung.¹

§ 40

Fälle der Mitbestimmung in organisatorischen und sozialen Angelegenheiten

Die Mitarbeitendenvertretung hat in folgenden Fällen ein Mitbestimmungsrecht

- a) Bestellung und Abberufung von Vertrauens- und Betriebsärztinnen und -ärzten sowie Fachkräften für Arbeitssicherheit,
- b) Maßnahmen zur Verhütung von Unfällen und gesundheitlichen Gefahren,
- c) Errichtung, Verwaltung und Auflösung von Sozialeinrichtungen ohne Rücksicht auf ihre Rechtsform,
- d) Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit und der Pausen, Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage sowie Festlegung der Grundsätze für die Aufstellung von Dienstplänen,
- e) Aufstellung von Grundsätzen für den Urlaubsplan,
- f) Aufstellung von Sozialplänen (insbesondere bei Auflösung, Einschränkung, Verlegung und Zusammenlegung von Dienststellen oder erheblichen Teilen von ihnen) einschließlich Plänen für Umschulung zum Ausgleich oder zur Milderung von wirtschaftlichen Nachteilen und für die Folgen von Rationalisierungsmaßnahmen, wobei Sozialpläne Regelungen weder einschränken noch ausschließen dürfen, die auf Rechtsvorschriften oder allgemein verbindlichen Richtlinien beruhen,
- g) Grundsätze der Arbeitsplatzgestaltung,
- h) Einführung grundlegend neuer Arbeitsmethoden,
- i) Einführung und Ausgestaltung mobiler Arbeit, die mittels Informations- und Kommunikationstechnik erbracht wird;²
- j) Maßnahmen zur Hebung der Arbeitsleistung und zur Erleichterung des Arbeitsablaufs,
- k) Einführung und Anwendung von Maßnahmen oder technischen Einrichtungen, die dazu geeignet sind, das Verhalten oder die Leistung der Mitarbeitenden zu überwachen,
- l) Regelung der Ordnung in der Dienststelle (Haus- und Betriebsordnungen) und des Verhaltens der Mitarbeitenden im Dienst,

¹ Buchstabe f) angefügt gemäß kirchlichem Gesetz zur Änderung des MVG-Baden vom 23. Oktober 2025 (GVBl. 2026, Nr. 5, S. 14), mit Wirkung zum 1. November 2025.

² Buchstabe i) eingefügt gemäß kirchlichem Gesetz zur Änderung des MVG-Baden vom 23. Oktober 2025 (GVBl. 2026, Nr. 5, S. 14), mit Wirkung zum 1. November 2025.

- m) Planung und Durchführung von Veranstaltungen für die Mitarbeitenden,
- n) Grundsätze für die Gewährung von Unterstützungen oder sonstigen Zuwendungen, auf die kein Rechtsanspruch besteht,
- o) (unbesetzt)
- p) Grundsätze über das betriebliche Vorschlagswesen.

§ 41

Eingeschränkte Mitbestimmung

- (1) Die Mitarbeitendenvertretung darf in den Fällen der eingeschränkten Mitbestimmung (§§ 42 und 43) mit Ausnahme des Falles der ordentlichen Kündigung nach Ablauf der Probezeit (§ 42 Buchstabe b) 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 Mitarbeitende benachteiligt werden, ohne dass dies aus dienstlichen oder persönlichen Gründen gerechtfertigt ist,
 - c) die durch Tatsachen begründete Besorgnis besteht, dass eine Einstellung zur Störung des Friedens in der Dienststelle führt.
- (2) Im Falle der ordentlichen Kündigung nach Ablauf der Probezeit (§ 42 Buchstabe b) darf die Mitarbeitendenvertretung ihre Zustimmung nur verweigern, wenn
- a) die Kündigung gegen eine Rechtsvorschrift, eine arbeitsrechtliche Regelung, eine andere bindende Bestimmung oder gegen eine rechtskräftige gerichtliche Entscheidung verstößt,
 - b) bei der Auswahl zu kündigender Mitarbeitender soziale Gesichtspunkte nicht oder nicht ausreichend berücksichtigt worden sind,
 - c) zu kündigende Mitarbeitende an einem anderen Arbeitsplatz in derselben Dienststelle weiterbeschäftigt werden können,
 - d) eine Weiterbeschäftigung von Mitarbeitenden unter anderen Vertragsbedingungen oder nach zumutbaren Umschulungs- und Fortbildungsmaßnahmen möglich ist und die jeweiligen Mitarbeitenden ihre Zustimmung hierzu erklärt haben.
- (3) Für das Verfahren bei der eingeschränkten Mitbestimmung gilt § 38 entsprechend.

§ 42**Fälle der eingeschränkten Mitbestimmung in Personalangelegenheiten der
privatrechtlich angestellten Mitarbeitenden**

Die Mitarbeitendenvertretung hat in den folgenden Personalangelegenheiten der privatrechtlich angestellten Mitarbeitenden ein eingeschränktes Mitbestimmungsrecht

- a) Einstellung,
- b) ordentliche Kündigung nach Ablauf der Probezeit,
- c) Eingruppierung
- d) Übertragung einer höher oder niedriger bewerteten Tätigkeit von mehr als drei Monaten Dauer,
- e) dauernde Übertragung einer Tätigkeit, die einen Anspruch auf Zahlung einer Zulage auslöst, sowie Widerruf einer solchen Übertragung,
- f) Umsetzung innerhalb einer Dienststelle unter gleichzeitigem Ortswechsel,
- g) Versetzung oder Abordnung zu einer anderen Dienststelle von mehr als drei Monaten Dauer sowie Gestellung in eine andere Dienststelle, wobei in diesen Fällen die Mitarbeitendenvertretung 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) Untersagung einer Nebentätigkeit sowie Versagung und Widerruf der Genehmigung einer Nebentätigkeit
- k) Ablehnung eines Antrages auf Ermäßigung der Arbeitszeit oder Beurlaubung.
- l) Auswahl der Teilnehmenden an Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen,
- m) Zuweisung von Mietwohnungen oder Pachtland an Mitarbeitende, wenn die Dienststelle darüber verfügt, sowie allgemeine Festsetzung der Nutzungsbedingungen und die Kündigung des Nutzungsverhältnisses.

§ 43**Fälle der eingeschränkten Mitbestimmung in Personalangelegenheiten der
Mitarbeitenden in öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnissen**

Die Mitarbeitendenvertretung hat in den folgenden Personalangelegenheiten der Mitarbeitenden in öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnissen ein eingeschränktes Mitbestimmungsrecht

- a) Einstellung,
- b) Anstellung,
- 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 Gesetzes, wobei in diesen Fällen die Mitarbeitendenvertretung der aufnehmenden Dienststelle unbeschadet des Mitberatungsrechts nach § 46 Buchstabe d) mitbestimmt,
- m) Hinausschieben des Eintritts in den Ruhestand wegen Erreichens der Altersgrenze,
- n) Anordnungen, welche die Freiheit in der Wahl der Wohnung beschränken,
- o) Untersagung einer Nebentätigkeit sowie Versagung und Widerruf der Genehmigung einer Nebentätigkeit,
- p) Entlassung aus dem Kirchenbeamtenverhältnis auf Probe oder auf Widerruf, wenn die Entlassung nicht beantragt worden ist,
- q) vorzeitige Versetzung in den Ruhestand gegen den Willen der Kirchenbeamtin oder des Kirchenbeamten,
- r) Versetzung in den Wartestand oder einstweiligen Ruhestand gegen den Willen der Kirchenbeamtin oder des Kirchenbeamten,
- s) Auswahl der Teilnehmenden an Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen,
- t) Zuweisung von Mietwohnungen oder Pachtland an Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, wenn die Dienststelle darüber verfügt, sowie allgemeine Festsetzung der Nutzungsbedingungen und die Kündigung des Nutzungsverhältnisses.

§ 44

Ausnahmen von der Beteiligung in Personalangelegenheiten

- (1) Eine Beteiligung in Personalangelegenheiten der Personen nach § 4 findet nicht statt mit Ausnahme der von der Mitarbeitendenvertretung nach Gesetz oder Satzung in leitende Organe entsandten Mitglieder.
- (2) Eine Beteiligung in Personalangelegenheiten der beim Evangelischen Oberkirchenrat beschäftigten Personen im Sinne von § 2 Absatz 2 Satz 2 findet nicht statt.

§ 45

Mitberatung

- (1) ¹In den Fällen der Mitberatung ist der Mitarbeitendenvertretung eine beabsichtigte Maßnahme rechtzeitig vor der Durchführung bekannt zu geben und auf Verlangen mit ihr zu erörtern. ²Die Mitarbeitendenvertretung kann die Erörterung nur innerhalb von zwei Wochen nach Bekanntgabe der beabsichtigten Maßnahme verlangen. ³In den Fällen des § 46 Buchstabe b) kann die Dienststellenleitung die Frist bis auf drei Arbeitstage verkürzen. ⁴Äußert sich die Mitarbeitendenvertretung nicht innerhalb von zwei Wochen oder innerhalb der verkürzten Frist nach Satz 3 oder hält sie bei der Erörterung ihre Einwendungen oder Vorschläge nicht aufrecht, so gilt die Maßnahme als gebilligt. ⁵Die Fristen beginnen mit Zugang der Mitteilung an die Person im Vorsitzendenamt der Mitarbeitendenvertretung. ⁶Im Einzelfall können die Fristen auf Antrag der Mitarbeitendenvertretung von der Dienststellenleitung verlängert werden. ⁷Im Falle einer Nichteinigung hat die Dienststellenleitung oder die Mitarbeitendenvertretung die Erörterung für beendet zu erklären. ⁸Die Dienststellenleitung hat eine abweichende Entscheidung gegenüber der Mitarbeitendenvertretung schriftlich zu begründen. ⁹Im Fall der außerordentlichen Kündigung gilt dies mit der Maßgabe, die die Dienststellenleitung eine abweichende Entscheidung gegenüber der Mitarbeitendenvertretung innerhalb von zwei Wochen nach Durchführung der Maßnahme schriftlich zu begründen hat.¹
- (2) ¹Eine der Mitberatung unterliegende Maßnahme ist unwirksam, wenn die Mitarbeitendenvertretung nicht nach Absatz 1 beteiligt worden ist. ²In diesem Fall kann die Mitarbeitendenvertretung innerhalb von zwei Wochen nach Kenntnis, spätestens sechs Monate nach Durchführung der Maßnahme das Kirchengericht anrufen.

¹ Satz 9 angefügt gemäß kirchlichem Gesetz zur Änderung des MVG-Baden vom 23. Oktober 2025 (GVBl. 2026, Nr. 5, S. 14), mit Wirkung zum 1. November 2025.

§ 46**Fälle der Mitberatung**

Die Mitarbeitendenvertretung hat in den folgenden Fällen ein Mitberatungsrecht

- a) Auflösung, Einschränkung, Verlegung und Zusammenlegung von Dienststellen oder erheblichen Teilen von ihnen,
- b) außerordentliche Kündigung,
- c) ordentliche Kündigung innerhalb der Probezeit,
- d) Versetzung und Abordnung von mehr als drei Monaten Dauer, wobei das Mitberatungsrecht hier für die Mitarbeitendenvertretung der abgebenden Dienststelle besteht,
- e) Aufstellung von Grundsätzen für die Bemessung des Personalbedarfs,
- f) Aufstellung und Änderung des Stellenplanentwurfs,
- g) -aufgehoben-¹
- h) dauerhafte Vergabe von Arbeitsbereichen an Dritte, die bisher von Mitarbeitenden der Dienststelle wahrgenommen werden.

§ 47**Initiativrecht der Mitarbeitendenvertretung**

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

(2) ¹Kommt in den Fällen, in denen die Mitarbeitendenvertretung ein Mitbestimmungsrecht oder ein eingeschränktes Mitbestimmungsrecht hat, auch nach Erörterung eine Einigung nicht zustande, so kann die Mitarbeitendenvertretung innerhalb von zwei Wochen nach Abschluss der Erörterung oder nach der Ablehnung die Einigungsstelle oder das Kirchengeschicht anrufen. ²Die Mitarbeitendenvertretung kann die Einigungsstelle oder das Kirchengeschicht ferner innerhalb von zwei Wochen anrufen, wenn die Dienststellenleitung nicht innerhalb der Monatsfrist schriftlich Stellung genommen hat.

§ 48**Beschwerderecht der Mitarbeitendenvertretung**

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

¹ Buchstabe g) aufgehoben gemäß kirchlichem Gesetz zur Änderung des MVG-Baden vom 23. Oktober 2025 (GVBl. 2026, Nr. 5, S. 14), mit Wirkung zum 1. November 2025.

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

Abschnitt 9

Interessenvertretung besonderer Mitarbeitendengruppen

§ 49

Vertretung der Jugendlichen und der Auszubildenden

(1) ¹Die Mitarbeitenden unter 18 Jahren, die Auszubildenden sowie die weiteren zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten wählen ihre Vertretung, die von der Mitarbeitendenvertretung in Angelegenheiten der Jugendlichen und Auszubildenden zur Beratung hinzuzuziehen ist. ²Wählbar sind alle Wahlberechtigten nach Satz 1, die am Wahltag

- a) das 16. Lebensjahr vollendet haben und
- b) der Dienststelle seit mindestens drei Monaten angehören.

³Wählbar sind alle Mitarbeitenden nach § 2, die am Wahltag das 25. Lebensjahr noch nicht vollendet haben oder die zu ihrer Berufsausbildung beschäftigt werden und die am Wahltag der Dienststelle seit mindestens drei Monaten angehören. ⁴§ 10 Abs. 2 findet ohne Buchstabe c) Anwendung. ⁵Mitglieder der Mitarbeitendenvertretung sind nicht wählbar.¹

⁶Gewählt werden

- a) eine Person bei Dienststellen mit in der Regel 5 - 15 Wahlberechtigten;
- b) drei Personen bei Dienststellen mit in der Regel 16 - 50 Wahlberechtigten;
- c) fünf Personen bei Dienststellen mit in der Regel mehr als insgesamt 50 Wahlberechtigten.

(2) Die Amtszeit beträgt zwei Jahre.

(3) ¹Beantragt 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 Mitarbeitendenvertretung, wenn die Dienststelle gleichzeitig weitere Auszubildende weiterbeschäftigt. ²Die 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. ³Verweigert die Mitarbeitendenvertretung die Zustimmung, so kann die Dienststellenleitung innerhalb von zwei Wochen das Kirchengericht anrufen.

(4) ¹Für 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

¹ Sätze 3, 4 und 5 eingefügt gemäß kirchlichem Gesetz zur Änderung des MVG-Baden vom 23. Oktober 2025 (GVBl. 2026, Nr. 5, S. 14), mit Wirkung zum 1. November 2025.

§§ 21 und 22 entsprechend. ²§ 18 ist mit der Maßgabe anzuwenden, dass das Amt in der Jugend- und Auszubildendenvertretung für die Dauer der Amtszeit weiterhin besteht, wenn bei Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses ein Arbeitsverhältnis zu demselben Arbeitgeber besteht.¹

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

- a) Maßnahmen zu beantragen, die den Jugendlichen und Auszubildenden dienen, insbesondere in Fragen der Berufsausbildung und der Gleichstellung,
- b) darauf zu achten, dass die zugunsten der Jugendlichen und Auszubildenden geltenden Bestimmungen durchgeführt werden,
- c) Anregungen und Beschwerden von Jugendlichen und Auszubildenden entgegenzunehmen und, soweit sie berechtigt erscheinen, durch Verhandlung mit der Dienststelle auf ihre Erledigung hinzuwirken.

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

(7) Die Jugend- und Auszubildendenvertretung kann im Einvernehmen mit der Mitarbeitendenvertretung eine betriebliche Jugend- und Auszubildendenversammlung einberufen. § 31 und § 32 Abs. 1 gelten entsprechend.²

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

§ 50

Vertrauensperson der Mitarbeitenden mit Schwerbehinderung

(1) ¹In Dienststellen, in denen mindestens fünf Menschen mit Schwerbehinderung³ nicht nur vorübergehend beschäftigt sind, werden eine Vertrauensperson und mindestens eine Person als Stellvertretung gewählt. ²Für 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 Mitarbeitende.

¹ Sätze 2 angefügt gemäß kirchlichem Gesetz zur Änderung des MVG-Baden vom 23. Oktober 2025 (GVBl. 2026, Nr. 5, S. 14), mit Wirkung zum 1. November 2025.

² Absatz 7 eingefügt gemäß kirchlichem Gesetz zur Änderung des MVG-Baden vom 23. Oktober 2025 (GVBl. 2026, Nr. 5, S. 14), mit Wirkung zum 1. November 2025.

³ Geändert gemäß kirchlichem Gesetz zur Änderung des MVG-Baden vom 23. Oktober 2025 (GVBl. 2026, Nr. 5, S. 14), mit Wirkung zum 1. November 2025.

- (4) Für die Wählbarkeit gilt § 10 entsprechend.
- (5) Besteht eine Gemeinsame Mitarbeitendenvertretung, ist eine gemeinsame Vertrauensperson der Mitarbeitenden mit Schwerbehinderung zu wählen.

§ 51

Aufgaben der Vertrauensperson der Mitarbeitenden mit Schwerbehinderung¹

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

§ 52

Persönliche Rechte und Pflichten der Vertrauensperson der Mitarbeitenden mit Schwerbehinderung¹

- (1) ¹Für die Rechtstellung der Vertrauensperson der Mitarbeitenden mit Schwerbehinderung gelten die §§ 19 bis 22, 28 und 30 entsprechend. ²Ergänzend gelten § 179 Abs. 6 bis 8 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch. ³Die stellvertretende Person besitzt während der Dauer der Vertretung und der Heranziehung nach § 178 Abs. 1 Satz 4 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch die gleiche persönliche Rechtstellung wie die Vertrauensperson, im Übrigen die gleiche Rechtstellung wie Ersatzmitglieder der Mitarbeitendenvertretung.
- (2) Die Räume und der Geschäftsbedarf, die der Mitarbeitendenvertretung für deren Sitzungen, Sprechstunden und laufende Geschäftsführung zur Verfügung gestellt werden, stehen für die gleichen Zwecke auch der Vertrauensperson offen, soweit ihr hierfür nicht eigene Räume und Geschäftsbedarf zur Verfügung gestellt werden können.

§ 52a

Gesamtschwerbehindertenvertretung

- (1) ¹Besteht eine Gesamtmitarbeitendenvertretung nach §§ 6 oder 6a, bilden die Vertrauenspersonen eine Gesamtschwerbehindertenvertretung. ²Für diese gilt § 52 mit Ausnahme des § 20 Absätze 4 bis 6.
- (2) Ist nur in einer der Dienststellen eine Vertrauensperson gewählt, nimmt sie die Rechte und Pflichten der Gesamtschwerbehindertenvertretung wahr.
- (3) ¹Die Gesamtschwerbehindertenvertretung vertritt die Interessen der schwerbehinderten Mitarbeitenden in Angelegenheiten, die Schwerbehinderte aus mehr als einer Dienststelle betreffen. ²Sie vertritt auch die Interessen der schwerbehinderten Mitarbeitenden,

¹ Geändert gemäß kirchlichem Gesetz zur Änderung des MVG-Baden vom 23. Oktober 2025 (GVBl. 2026, Nr. 5, S. 14), mit Wirkung zum 1. November 2025.

die in einer Dienststelle tätig sind, für die eine Vertrauensperson entweder nicht gewählt werden kann oder nicht gewählt worden ist.

§ 53 – (unbesetzt)

Abschnitt 10 Gesamtausschuss der Mitarbeitendenvertretungen

§ 54

Delegiertenversammlung

(1) ¹Die Delegiertenversammlung ist die Vereinigung aller Mitarbeitendenvertretungen im Bereich der Evangelischen Landeskirche in Baden und des Diakonischen Werkes der Evangelischen Landeskirche in Baden e. V. ²Sie wird von den Mitgliedern der Mitarbeitendenvertretungen gebildet, die von den Mitarbeitendenvertretungen als Delegierte dorthin entsandt werden.

(2) Zur Delegiertenversammlung können Mitarbeitendenvertretungen

- a) mit bis zu fünf Mitgliedern eine delegierte Person,
- b) mit sieben oder neun Mitgliedern zwei Delegierte,
- c) mit 11 oder 13 Mitgliedern drei Delegierte,
- d) mit 15 oder mehr Mitgliedern vier Delegierte

entsenden.

(3) ¹Die Delegiertenversammlung wird von dem Gesamtausschuss mindestens einmal jährlich einberufen und von deren Person im Vorsitzendenamt geleitet. ²Sie hat folgende Aufgaben:

- a) die Mitglieder des Gesamtausschusses zu wählen,
- b) die Geschäftsordnung zu beschließen,
- c) Angelegenheiten aus dem Zuständigkeitsbereich des Gesamtausschusses zu beraten und entsprechende Anträge einzubringen,
- d) den jährlichen Tätigkeitsbericht des Vorstands des Gesamtausschusses entgegenzunehmen.
- e) die Information der nach § 55 Absatz 1 Buchstabe d) in die Arbeitsrechtliche Kommission Entsandten über die Tätigkeit der Arbeitsrechtlichen Kommission entgegenzunehmen (§ 5 Absatz 8 AG-ARGG-EKD) und an die Mitarbeitendenvertretungen weiterzuleiten.

(4) ¹Auf Wahlen und Beschlüsse der Delegiertenversammlung findet Artikel 108 der Grundordnung mit der Maßgabe Anwendung, dass die Delegiertenversammlung beschlussfähig ist, wenn mindestens 50 Delegierte nach ordnungsgemäßer Einladung, die schriftlich unter Angabe der Tagesordnung spätestens zwei Wochen vor dem geplanten Termin zugestellt werden muss, anwesend sind. ²Beschlüsse nach Absatz 3 Buchstabe b) bedürfen der Mehrheit von zwei Drittel der anwesenden Delegierten.

(5) ¹Spätestens bis zum 31. Oktober des allgemeinen Wahljahres findet die Delegiertenversammlung mit der Wahl des Gesamtausschusses statt. ²Das Nähere regelt die Wahlordnung. ³Die Einladung erfolgt durch die Person im Vorsitzendenamt des Gesamtausschusses, die auch die Versammlung leitet. ⁴Zur Durchführung der Wahl des Gesamtausschusses wird ein Wahlausschuss gebildet.

§ 54a

Gesamtausschuss

(1) Für den Bereich der Evangelischen Landeskirche in Baden und des Diakonischen Werkes der Evangelischen Landeskirche in Baden e. V. wird zu Beginn der regelmäßigen Amtszeit der Mitarbeitendenvertretungen für die Dauer von vier Jahren ein Gesamtausschuss der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen im kirchlichen und diakonischen Dienst gebildet.

(2) ¹Der Gesamtausschuss besteht aus zwölf Mitgliedern, von denen sechs einer Mitarbeitendenvertretung bei einer kirchlichen Dienststelle und sechs einer Mitarbeitendenvertretung bei einer diakonischen Einrichtung angehören müssen. ²Die Mitglieder werden von der Delegiertenversammlung in geheimer und unmittelbarer Wahl gewählt. ³Bei Ausscheiden eines Mitglieds des Gesamtausschusses rückt das jeweilige Ersatzmitglied (§ 18 Absatz 3) nach. ⁴Ebenso findet § 18 Absatz 4 Anwendung. ⁵Sofern kein Ersatzmitglied zur Verfügung steht wählt die darauffolgende Delegiertenversammlung ein neues Mitglied.

(3) ¹Der Gesamtausschuss wählt aus seiner Mitte einen Vorstand, bestehend aus einer Person im Vorsitzendenamt, einer Person im stellvertretenden Vorsitzendenamt und einer Person als Schriftführung. ²Er tritt nach Bedarf, mindestens jedoch zweimal jährlich zusammen.

(4) ¹Für die dem Gesamtausschuss übertragenen Aufgaben werden alle Mitglieder des Gesamtausschusses in einer Grundfreistellung zu jeweils 25 v. H. der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit einer Person in Vollbeschäftigung unter Fortzahlung der Bezüge freigestellt. ²Neben diesen Grundfreistellungen erfolgt eine Freistellung von 75 v. H. der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit einer Person in Vollbeschäftigung unter Fortzahlung der Bezüge für Geschäftsführungsaufgaben. ³Der Gesamtausschuss legt die Verteilung dieser Freistellung nach Erörterung mit den davon betroffenen Dienststellenleitungen unter Berücksichtigung der dienstlichen Notwendigkeiten selbst fest. ⁴Mit Ausnahme des § 19 Absatz 2 gelten die Regelungen dieses Gesetzes.

§ 54 b**Gemeinsame Kostenregelung**

- (1) Die durch die Tätigkeit des Gesamtausschusses und die Durchführung der Delegiertenversammlungen entstehenden notwendigen Kosten tragen die Landeskirche zu zwei Dritteln und das Diakonische Werk der Evangelischen Landeskirche in Baden e. V. zu einem Drittel.
- (2) Die Dienstreise- und Versammlungskosten zur Teilnahme an den Delegiertenversammlungen trägt die Dienststelle, für die die entsendende Mitarbeitendenvertretung gebildet wurde.

§ 55**Aufgaben des Gesamtausschusses**

- (1) Der Gesamtausschuss hat folgende Aufgaben:
- a) Beratung, Unterstützung und Information der Mitarbeitendenvertretungen und Vertrauenspersonen der Mitarbeitenden mit Schwerbehinderung bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben, Rechte und Pflichten,¹
 - b) Förderung des Informations- und Erfahrungsaustauschs zwischen den Mitarbeitendenvertretungen sowie Förderung der Fortbildung von Mitgliedern der Mitarbeitendenvertretungen,
 - c) Erörterung arbeits-, dienst- und mitbeteiligungsrechtlicher Fragen von grundsätzlicher Bedeutung, sofern hierfür nicht andere Stellen zuständig sind,
 - d) Wahl der nach dem ZAG-ARGG-EKD in die Arbeitsrechtliche Kommission zu entsendenden Personen sowie deren Stellvertretungen. Passiv wahlberechtigt sind nur Personen, die Glieder einer christlichen Kirche oder Gemeinschaft sind. Dies sind insbesondere Gemeinschaften, die der Arbeitsgemeinschaft Christlicher Kirchen in Deutschland oder des Landes Baden-Württemberg angeschlossen sind. Einzelheiten zum Wahlverfahren regelt die Wahlordnung (WO-MVG-Baden),
 - e) Unterstützung der vom Gesamtausschuss in die Arbeitsrechtliche Kommission entsandten Personen,
 - f) Erarbeitung von Entwürfen für Arbeitsrechtsregelungen sowie deren Vorlage bei der Arbeitsrechtlichen Kommission,

¹ Geändert gemäß kirchlichem Gesetz zur Änderung des MVG-Baden vom 23. Oktober 2025 (GVBl. 2026, Nr. 5, S. 14), mit Wirkung zum 1. November 2025.

- g) Regelmäßige Mitbestimmung in den nach diesem Gesetz vorgesehenen Fällen bei Maßnahmen, die in der Evangelischen Landeskirche in Baden einheitlich für alle oder eine Vielzahl von Dienststellen getroffen werden. Einzelheiten zu Inhalt und Ausgestaltung der Mitwirkungsrechte des Gesamtausschusses einschließlich der Gestaltung des Verfahrens werden mit dem Evangelischen Oberkirchenrat vereinbart.¹
- (2) Sofern der Gesamtausschuss an der Bildung der Arbeitsrechtlichen Kommission beteiligt ist, kann er Stellungnahmen zu beabsichtigten Neuregelungen des kirchlichen Arbeitsrechts abgeben.

§ 55a

Ständige Konferenz, Bundeskonferenz, Gesamtausschuss der Evangelischen Kirche in Deutschland

- (1) Die gliedkirchlichen Gesamtausschüsse und die Gesamtmitarbeitendenvertretung der Einrichtungen, Amts- und Dienststellen der Evangelischen Kirche in Deutschland bilden die Ständige Konferenz.
- (2) Die Gesamtausschüsse im diakonischen Bereich bilden die Bundeskonferenz.
- (3) „Zusammen bilden die Vorstände der Ständigen Konferenz und der Bundeskonferenz der Diakonie den Gesamtausschuss der Evangelischen Kirche in Deutschland.“ Dieser tritt in der Regel einmal im Jahr zu einer Sitzung zusammen.
- (4) Der Gesamtausschuss nach § 54a Absatz 1 entsendet aus seiner Mitte jeweils zwei Mitglieder in die Ständige Konferenz und in die Bundeskonferenz.

§ 55b

Aufgaben der Ständigen Konferenz und der Bundeskonferenz

Die Ständige Konferenz und die Bundeskonferenz haben insbesondere folgende Aufgaben:

- a) Abgabe von Stellungnahmen zu beabsichtigten kirchengesetzlichen Regelungen im Arbeitsrecht der Evangelischen Kirche in Deutschland,
- b) Förderung des Informations- und Erfahrungsaustausches zwischen den Gesamtausschüssen und Förderung ihrer Fortbildungsarbeit sowie
- c) Beratung und Unterstützung der entsendenden Gremien.

¹ Buchstabe g) gemäß kirchlichem Gesetz zur Änderung des MVG-Baden vom 23. Oktober 2025 (GVBl. 2026, Nr. 5, S. 14), mit Wirkung zum 1. November 2025.

§ 55c**Geschäftsführung**

- (1) Die Ständige Konferenz und die Bundeskonferenz wählen jeweils aus ihrer Mitte ein Mitglied für das Amt des Vorsitzes des Vorstandes und vier weitere Mitglieder für den Vorstand.
- (2) Der Vorstand führt die laufenden Geschäfte. Die Amtszeit beträgt vier Jahre.
- (3) ¹Für die dem Vorstand übertragenen Aufgaben werden ein Mitglied zu 100 v. H. oder zwei Mitglieder zu jeweils 50 v. H. der regelmäßigen Arbeitszeit Vollbeschäftigter unter Fortzahlung der Bezüge freigestellt. ²Durch 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 kirchlichen Gesetzes sinngemäß.

Abschnitt 11**Kirchengerichtlicher Rechtsschutz****§ 56****Kirchengerichtlicher Rechtsschutz**

- ¹Zu kirchengerichtlichen Entscheidungen sind die Kirchengerichte in erster Instanz und in zweiter Instanz der Kirchengerichtshof der Evangelischen Kirche in Deutschland berufen.
- ²Im Bereich der Evangelischen Landeskirche in Baden sowie des Diakonischen Werkes der Evangelischen Landeskirche in Baden ist Kirchengericht im Sinne von Satz 1 das Kirchliche Arbeitsgericht.

§ 57

Bildung des Kirchlichen Arbeitsgerichts

(1) Für den Bereich der Evangelischen Landeskirche Kirche in Baden und des Diakonischen Werkes der Evangelischen Landeskirche in Baden wird ein Kirchliches Arbeitsgericht gebildet, das aus einer oder mehreren Kammern besteht.

(1a) Der Landeskirchenrat wird ermächtigt, bei Bedarf im Benehmen mit dem Aufsichtsrat des Diakonischen Werkes der Evangelischen Landeskirche in Baden durch Rechtsverordnung die Errichtung von Kammern bei dem Kirchlichen Arbeitsgericht festzulegen. Wahl und Berufung während der laufenden Amtsperiode erfolgen für die Dauer der noch verbleibenden Amtszeit des Kirchlichen Arbeitsgerichts.

(2) Durch Vereinbarungen mit Institutionen außerhalb des Geltungsbereichs dieses kirchlichen Gesetzes kann bestimmt werden, dass das Kirchliche Arbeitsgericht für diese Institutionen zuständig ist, sofern die Institutionen die Bestimmungen dieses kirchlichen Gesetzes für ihren Bereich anwenden

§ 57a – (unbesetzt) -

§ 58

Bildung und Zusammensetzung der Kammern

(1) ¹Eine Kammer besteht aus drei Mitgliedern. ²Vorsitzende und beisitzende Mitglieder müssen zu kirchlichen Ämtern in einer Gliedkirche der Evangelischen Kirche in Deutschland wählbar sein. ³Sofern das Kirchliche Arbeitsgericht auch für Freikirchen zuständig ist, können auch deren Mitglieder berufen werden. ⁴Für jedes Mitglied wird mindestens ein stellvertretendes Mitglied berufen.

(2) ¹Vorsitzende und Stellvertretungen müssen die Befähigung zum Richteramt oder zum höheren Verwaltungsdienst haben. ²Sie dürfen nicht haupt- oder nebenberuflich im Dienst einer kirchlichen Körperschaft oder einer Einrichtung der Diakonie innerhalb der Evangelischen Landeskirche in Baden stehen.

(3) ¹Vorsitzende und Stellvertretungen werden von der Arbeitsrechtlichen Kommission im Einvernehmen mit dem Landeskirchenrat und im Benehmen mit dem Vorstand des Diakonischen Werkes der Evangelischen Landeskirche in Baden gewählt. ²Die Wahl bedarf einer Mehrheit von zwei Dritteln der Mitglieder der Arbeitsrechtlichen Kommission. ³Vorsitzende und Stellvertretungen werden von der Person im Präsidentenamt der Landessynode berufen und auf ihr Amt mit folgenden Worten verpflichtet:

„Ich gelobe vor Gott, mein Amt in Bindung an die Heilige Schrift und das Bekenntnis meiner Kirche und getreu dem in der Evangelischen Landeskirche in Baden geltenden Recht auszuüben, nach bestem Wissen und Gewissen ohne Ansehen der Person zu urteilen

und Verschwiegenheit über alles zu wahren, was mir in meinem Amt bekannt geworden ist.“

4Sind mehrere Kammern gebildet, so kann die gegenseitige Vertretung der Vorsitzenden auch innerhalb des von allen Vorsitzenden beschlossenen Geschäftsverteilungsplanes vorgesehen werden.

(4) 1Für jede Kammer werden als beisitzende Mitglieder eine Vertretung der Mitarbeitenden und eine Vertretung der Dienststellenleitungen berufen. 2Das Gleiche gilt für die stellvertretenden Mitglieder.

(5) 1Die Seiten in der Arbeitsrechtlichen Kommission schlagen jeweils ein beisitzendes Mitglied sowie jeweils zwei stellvertretende Mitglieder vor. 2Die Wahl erfolgt durch die Arbeitsrechtliche Kommission. 3Die beisitzenden Mitglieder sowie deren stellvertretende Mitglieder werden von der Person im Vorsitzendenamt des Kirchlichen Arbeitsgerichts berufen und auf ihr Amt verpflichtet.

§ 59

Rechtstellung der Mitglieder des Kirchlichen Arbeitsgerichts

(1) 1Die Mitglieder des Kirchlichen Arbeitsgerichts sind unabhängig und nur an das Gesetz und ihr Gewissen gebunden. 2Sie haben das Verständnis für den Auftrag der Kirche zu stärken und auf eine gute Zusammenarbeit hinzuwirken. 3Sie unterliegen der richterlichen Schweigepflicht.

(2) Mitglied des Kirchlichen Arbeitsgerichts kann nicht sein, wer einem kirchenleitenden Organ der Evangelischen Landeskirche in Baden oder den leitenden Organen des Diakonischen Werkes der Evangelischen Landeskirche in Baden angehört.

(3) 1Die Amtszeit der Mitglieder des Kirchlichen Arbeitsgerichts beträgt sechs Jahre. 2Solange eine neue Besetzung nicht erfolgt ist, bleiben die bisherigen Mitglieder im Amt.

(4) §§ 19, 21 und 22 Absatz 1 Sätze 1 bis 3 und 5 sowie Absatz 2 gelten entsprechend.

§ 59a - (unbesetzt)

§ 60

Zuständigkeit des Kirchlichen Arbeitsgerichts

(1) Das Kirchliche Arbeitsgericht entscheidet auf Antrag unbeschadet der Rechte der einzelnen Mitarbeitenden über alle Streitigkeiten, die sich aus der Anwendung dieses kirchlichen Gesetzes zwischen den jeweils Beteiligten ergeben.

(2) In den Fällen, in denen das Kirchliche Arbeitsgericht wegen der Frage der Geltung von Dienststellenteilen und Einrichtungen der Diakonie als Dienststellen angerufen werden (§ 3), entscheidet es über die Ersetzung des Einvernehmens.

- (3) In den Fällen, in denen das Kirchliche Arbeitsgericht wegen des Abschlusses von Dienstvereinbarungen angerufen wird (§ 36), unterbreitet es nur einen Vermittlungsvorschlag.
- (4) 1In den Fällen der Mitberatung (§ 46) stellt das Kirchliche Arbeitsgericht nur fest, ob die Beteiligung der Mitarbeitendenvertretung erfolgt ist. 2Ist die Beteiligung unterblieben, hat dies die Unwirksamkeit der Maßnahme zur Folge.
- (5) 1In den Fällen, die einem eingeschränkten Mitbestimmungsrecht unterliegen (§§ 42 und 43), stellt das Kirchliche Arbeitsgericht fest, ob für die Mitarbeitendenvertretung ein Grund zur Verweigerung der Zustimmung nach § 41 vorliegt. 2Wird festgestellt, dass für die Mitarbeitendenvertretung kein Grund zur Verweigerung der Zustimmung nach § 41 vorliegt, gilt die Zustimmung der Mitarbeitendenvertretung als ersetzt.
- (6) In den Fällen der Mitbestimmung entscheidet das Kirchliche Arbeitsgericht über die Ersetzung der Zustimmung der Mitarbeitendenvertretung. Die Entscheidung muss sich im Rahmen der geltenden Rechtsvorschriften und im Rahmen der Anträge von Mitarbeitendenvertretung und Dienststellenleitung halten.
- (7) In den Fällen der Nichteinigung über Initiativen der Mitarbeitendenvertretung (§ 47 Absatz 2) stellt das Kirchliche Arbeitsgericht fest, ob die Weigerung der Dienststellenleitung, die von der Mitarbeitendenvertretung beantragte Maßnahme zu vollziehen, rechtswidrig ist. Die Dienststellenleitung hat erneut unter Berücksichtigung des Beschlusses über den Antrag der Mitarbeitendenvertretung zu entscheiden.
- (8) Der Beschluss des Kirchlichen Arbeitsgerichts ist verbindlich.

§ 60a

Schlichtung bei dienst- und arbeitsrechtlichen Streitigkeiten

- (1) Das Kirchliche Arbeitsgericht ist weiter zuständig für dienst- und arbeitsrechtliche Streitigkeiten zwischen Anstellungsträger und den einzelnen Mitarbeitenden gemäß § 13 des kirchlichen Gesetzes über das Dienstverhältnis der kirchlichen Mitarbeiter im Bereich der Landeskirche und des Diakonischen Werkes der Evangelischen Landeskirche in Baden (Rahmenordnung) vom 1. Mai 1984 (GVBl. S. 91) sowie nach § 44 der Arbeitsvertragsrichtlinien für Einrichtungen, die der Diakonie Deutschland angeschlossen sind.
- (2) 1Bei Verfahren nach Absatz 1 findet die Verhandlung lediglich vor der Person im Vorsitzendenamt der Kammer statt. 2Jede Partei trägt die eigenen Kosten. 3Im Übrigen findet § 61 Absatz 9 sinngemäß Anwendung.

§ 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) ¹Die Person im Vorsitzendenamt der Kammer hat zunächst durch Verhandlungen mit den Beteiligten auf eine gütliche Einigung hinzuwirken (Einigungsgespräch). ²Gelingt diese nicht, so ist die Kammer einzuberufen. ³Im Einvernehmen der Beteiligten kann die Person im Vorsitzendenamt der Kammer allein entscheiden.
- (3) Das Einigungsgespräch findet unter Ausschluss der Öffentlichkeit statt.
- (4) ¹Die Beteiligten können zu ihrem Beistand jeweils eine Person hinzuziehen. ²Für die Übernahme der Kosten findet § 30 Anwendung. ³Im Streitfall entscheidet die Person im Vorsitzendenamt der Kammer.
- (5) ¹Die Person im Vorsitzendenamt der Kammer kann den Beteiligten aufgeben, ihr Vorbringen schriftlich vorzubereiten und Beweise anzutreten. ²Die Kammer entscheidet aufgrund einer von der Person im Vorsitzendenamt anberaumten, mündlichen Verhandlung, bei der alle Mitglieder der Kammer anwesend sein müssen. ³Die Kammer tagt öffentlich, sofern nicht nach Feststellung durch die Kammer besondere Gründe den Ausschluss der Öffentlichkeit erfordern. ⁴Den Beteiligten ist in der Verhandlung Gelegenheit zur Äußerung zu geben. ⁵Die Kammer soll in jeder Lage des Verfahrens auf eine gütliche Einigung hinwirken. ⁶Im Einvernehmen mit den Beteiligten kann von einer mündlichen Verhandlung abgesehen und ein Beschluss im schriftlichen Verfahren gefasst werden.
- (6) ¹Die Kammer entscheidet durch Beschluss, der mit Stimmenmehrheit gefasst wird. ²Stimmenthaltung ist unzulässig. ³Den Anträgen der Beteiligten kann auch teilweise entsprochen werden.
- (7) ¹Der Beschluss ist zu begründen und den Beteiligten zuzustellen. ²Er wird mit seiner Zustellung wirksam.
- (8) ¹Die Person im Vorsitzendenamt der Kammer kann einen offensichtlich unbegründeten Antrag ohne mündliche Verhandlung zurückweisen. ²Gleiches gilt, wenn das Kirchliche Arbeitsgericht für die Entscheidung über einen Antrag offenbar unzuständig ist oder eine Antragsfrist versäumt ist. ³Die Zurückweisung ist in einem Bescheid zu begründen. ⁴Der Bescheid ist zuzustellen. ⁵Die antragstellende Partei kann innerhalb von zwei Wochen nach Zustellung des Bescheides mündliche Verhandlung beantragen.
- (9) ¹Für das Verfahren werden Gerichtskosten nicht erhoben. ²Für die Übernahme der außergerichtlichen Kosten, die zur Rechtsverfolgung und Rechtsverteidigung notwendig waren, findet § 30 Anwendung.

(10) ¹In Eilfällen trifft die Person im Vorsitzendenamt auf Antrag einstweilige Verfügungen. ²Bei Nichtbeachtung der Verfügung kann für jeden Fall der Zuwiderhandlung ein Ordnungsgeld bis zu 50.000 Euro festgesetzt werden.

§ 62

Verfahrensordnung

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

§ 63

Rechtsmittel

(1) ¹Gegen die verfahrensbeendenden Beschlüsse des Kirchlichen Arbeitsgerichts findet die Beschwerde an den Kirchengenerichtshof der Evangelischen Kirche in Deutschland statt. ²§ 87 Arbeitsgerichtsgesetz findet entsprechende Anwendung. ³Für die Anfechtung der nicht verfahrensbeendenden Beschlüsse findet § 78 Arbeitsgerichtsgesetz entsprechende Anwendung.

(2) ¹Die Beschwerde bedarf der Annahme durch den Kirchengenerichtshof der Evangelischen Kirche in Deutschland. ²Sie ist anzunehmen, wenn

- a) ernstliche Zweifel an der Richtigkeit des Beschlusses bestehen,
- b) die Rechtsfrage grundsätzliche Bedeutung hat,
- c) der Beschluss von einer Entscheidung des Kirchengenerichtshofes der Evangelischen Kirche in Deutschland, einer Entscheidung eines obersten Landesgerichts oder eines Bundesgerichts abweicht und auf dieser Abweichung beruht oder
- d) ein Verfahrensmangel geltend gemacht wird und vorliegt, auf dem der Beschluss beruhen kann.

³Für die Darlegung der Annahmegründe finden die für die Beschwerdebegründung geltenden Vorschriften Anwendung.

(3) ¹Die Entscheidung nach Absatz 2 trifft der Kirchengenerichtshof der Evangelischen Kirche in Deutschland ohne mündliche Verhandlung. ²Die Ablehnung der Annahme ist zu begründen.

(4) Das Kirchliche Arbeitsgericht legt dem Kirchengenerichtshof der Evangelischen Kirche in Deutschland die vollständigen Verfahrensakten vor.

(5) Einstweilige Verfügungen kann die Person im Vorsitzendenamt 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 Verpflichtungen nicht erfüllt sind, kann es ein Ordnungsgeld von bis zu 50.000 Euro verhängen. „Es wird von der Geschäftsstelle eingezogen.“¹

Abschnitt 12

Inkrafttreten, Schlussbestimmungen

§ 64

Inkrafttreten, Schlussbestimmungen

- (1) Dieses kirchliche Gesetz tritt am 1. November 2020 in Kraft.
- (2) Zeitgleich tritt das kirchliche Gesetz über die Anwendung des kirchlichen Gesetzes über Mitarbeitervertretungen in der Evangelischen Kirche in Deutschland (Mitarbeitervertretungsgesetz der EKD - MVG.EKD) vom 8. Dezember 2004, zuletzt geändert am 20. April 2018 (GVBl. S. 222) außer Kraft.

¹ Satz 2 angefügt gemäß kirchlichem Gesetz zur Änderung des MVG-Baden vom 23. Oktober 2025 (GVBl. 2026, Nr. 5, S. 14), mit Wirkung zum 1. November 2025.

