

BAUMANN  
CZICHON



# MVG-Novelle 2024

Bernhard Baumann-Czichon

Rechtsanwalt,

Fachanwalt für Arbeitsrecht



Rechtsanwälte | Fachanwälte für Arbeitsrecht

Am Hulsberg 8 | 28205 Bremen | Telefon 0421 439 33 44

[arbeitsrecht@bremen.de](mailto:arbeitsrecht@bremen.de) | [www.baumann-czichon.de](http://www.baumann-czichon.de)

## § 3 Dienststellen – Erleichterung der Bildung einer „Dienststellenfiktion“



<b>Abs. 2 Satz 1</b>	
<p><sup>1</sup>Als Dienststellen im Sinne von Absatz 1 gelten Dienststellenteile, die durch Aufgabenbereich und Organisation eigenständig oder räumlich weit entfernt vom Sitz des Rechtsträgers sind und bei denen die Voraussetzungen des § 5 Absatz 1 vorliegen, wenn die <b>Mehrheit der Anwesenden in einer Mitarbeiterversammlung dies beschließt</b> und darüber Einvernehmen mit der Dienststellenleitung herbeigeführt wird.</p>	<p>(2) <sup>1</sup>Als Dienststellen im Sinne von Absatz 1 gelten Dienststellenteile, die durch Aufgabenbereich und Organisation eigenständig oder räumlich weit entfernt vom Sitz des Rechtsträgers sind und bei denen die Voraussetzungen des § 5 Absatz 1 vorliegen, wenn die <b>Mehrheit ihrer wahlberechtigten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen dies in geheimer Abstimmung beschließt</b> und darüber Einvernehmen mit der Dienststellenleitung herbeigeführt wird.</p>



## § 3 Dienststellen – Widerrufsmöglichkeit der Dienststellenfiktion



<b>Abs. 3 Satz 1</b>	
Entscheidungen nach Absatz 2 über die Geltung von Dienststellenteilen oder von Einrichtungen der Diakonie als Dienststellen können für die Zukunft <b>vor Einleitung des Wahlverfahrens für die nächste Amtszeit widerrufen werden.</b>	Entscheidungen nach Absatz 2 über die Geltung von Dienststellenteilen sowie Einrichtungen der Diakonie als Dienststellen können für die Zukunft <b>mit Beginn der nächsten Amtszeit der Mitarbeitervertretung widerrufen werden.</b>
<b>Abs. 4</b>	
Die Dienststellenleitung kann ihr Einvernehmen nach Absatz 2 Satz 1 für die Zukunft <b>vor Einleitung des Wahlverfahrens für die nächste Amtszeit widerrufen.</b>	Die Dienststellenleitung kann ihr Einvernehmen nach Absatz 2 Satz 1 für die Zukunft <b>mit Beginn der nächsten Amtszeit der Mitarbeitervertretung widerrufen.</b>



## § 5 Mitarbeitervertretungen – Erleichterung der Bildung gemeinsamer Mitarbeitervertretungen



<b>Abs. 2 Satz 1 und 2</b>	
<p><sup>1</sup>Unabhängig von den Voraussetzungen des Absatzes 1 kann im Rahmen einer Wahlgemeinschaft eine Gemeinsame Mitarbeitervertretung für mehrere benachbarte Dienststellen gebildet werden, wenn dies die jeweiligen Mehrheiten der in den Mitarbeiterversammlungen anwesenden Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen beschließen und darüber Einvernehmen mit den beteiligten Dienststellenleitungen herbeigeführt wird. Die Ablehnung von Seiten der Dienststellenleitung erfordert das Vorliegen eines wichtigen Grundes.</p>	<p><sup>1</sup>Unabhängig von den Voraussetzungen des Absatzes 1 kann im Rahmen einer Wahlgemeinschaft eine Gemeinsame Mitarbeitervertretung für mehrere benachbarte Dienststellen gebildet werden, wenn im Einvernehmen zwischen allen beteiligten Dienststellenleitungen und den jeweiligen Mehrheiten der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen dies auf Antrag eines der Beteiligten schriftlich festgelegt worden ist.</p>
<b>Abs. 6 Satz 2</b>	
<p><sup>2</sup>Der schriftliche Widerruf durch einen der Beteiligten muss spätestens bis zur Bildung des Wahlvorstandes erfolgen.</p>	<p><sup>2</sup>Der schriftliche Widerruf durch einen der Beteiligten muss spätestens bis zur Einleitung des Wahlverfahrens erfolgen.</p>



# § 6a Gesamtmitarbeitervertretung im Dienststellenverbund – Umbenennung in Verbundmitarbeitervertretung



<b>Abs. 1 Satz 3</b>	
<sup>3</sup> Auf Grundlage einer Dienstvereinbarung kann eine <b>Verbundmitarbeitervertretung auch in anderen Bedarfsfällen eingerichtet werden.</b>	<sup>3</sup> Auf Grundlage einer Dienstvereinbarung kann eine <b>Gesamtmitarbeitervertretung im Dienststellenverbund auch in anderen Bedarfsfällen eingerichtet werden; Absatz 3 und 4 gelten entsprechend.</b>
<b>Abs. 2</b>	
(2) Auf Antrag der Mehrheit der Mitarbeitervertretungen ist eine <b>Verbundmitarbeitervertretung</b> zu bilden; bei zwei Mitarbeitervertretungen <b>genügt ein Antrag.</b>	(2) Auf Antrag der Mehrheit der Mitarbeitervertretungen <b>eines Dienststellenverbundes</b> ist eine <b>Gesamtmitarbeitervertretung</b> zu bilden; bei zwei Mitarbeitervertretungen <b>genügt der Antrag einer Mitarbeitervertretung.</b>



## § 6a Gesamtmitarbeitervertretung im Dienststellenverbund – Umbenennung in Verbundmitarbeitervertretung



<b>Abs. 3</b>	
(3) Die <b>Verbundmitarbeitervertretung</b> ist zuständig für die Aufgaben der Mitarbeitervertretung, soweit sie Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen aus mehreren oder allen Dienststellen des Dienststellenverbundes betreffen.	(3) Die <b>Gesamtmitarbeitervertretung des Dienststellenverbundes</b> ist zuständig für die Aufgaben der Mitarbeitervertretung, soweit sie Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen aus mehreren oder allen Dienststellen des Dienststellenverbundes betreffen.
<b>Abs. 4</b>	
(4) Für die <b>Verbundmitarbeitervertretung</b> gelten im Übrigen die Vorschriften des § 6 Absatz 3 bis 6 sinngemäß.	(4) Für die <b>Gesamtmitarbeitervertretung des Dienststellenverbundes</b> gelten im Übrigen die Vorschriften des § 6 Absatz 3 bis 6 sinngemäß.





## § 6b Unternehmensmitbestimmung in diakonischen Einrichtungen (neu) – Ein erster Schritt in Richtung Unternehmensmitbestimmung

<p>(1) In diakonischen Einrichtungen (Dienststellen gemäß § 3 und Dienststellenverbünde gemäß § 6a Absatz 1) ab einer Größe von 500 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sind die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch eine Vertretung an den Aufgaben des Aufsichtsorgans der Einrichtung zu beteiligen, sofern ein solches gebildet ist.</p> <p>(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.</p>	



## § 8 Zusammensetzung – Neuregelung für den Fall, dass sich nicht ausreichend Wahlbewerber finden



<b>Abs. 1a (neu)</b>	
<p>(1a) <sup>1</sup>Stehen nicht ausreichend Wahlbewerber und Wahlbewerberinnen zur Verfügung, besteht die Mitarbeitervertretung für die Dauer der nächsten Amtszeit mit der Zahl von Mitgliedern des nächstniedrigeren Staffelnwertes nach Absatz 1. <sup>2</sup>Eine Nachwahl ist in den ersten drei Jahren der Amtszeit möglich.</p>	





## § 9 Wahlberechtigung – Bezeichnungskorrektur



<b>Abs. 2</b>	
<p>Wer zu einer anderen Dienststelle abgeordnet <b>oder ihr zugewiesen</b> ist, wird dort nach Ablauf von drei Monaten wahlberechtigt; zum gleichen Zeitpunkt erlischt das Wahlrecht in der bisherigen Dienststelle für die Dauer der Abordnung <b>oder Zuweisung</b>.</p>	<p>Wer zu einer anderen Dienststelle abgeordnet ist, wird dort nach Ablauf von drei Monaten wahlberechtigt; zum gleichen Zeitpunkt erlischt das Wahlrecht in der bisherigen Dienststelle für die Dauer der Abordnung.</p>



## § 9 Wahlberechtigung –Abschaffung der Sperre bei der Wahlberechtigung von Mitarbeiter\*innen in Elternzeit



<b>Abs. 3</b>	
<p><sup>1</sup>Nicht wahlberechtigt sind Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, die am Wahltag aufgrund einer Altersteilzeitvereinbarung freigestellt oder seit mehr als drei Monaten und für wenigstens weitere drei Monate beurlaubt sind. <sup>2</sup>Nicht wahlberechtigt sind daneben Mitglieder der Dienststellenleitung und die Personen nach § 4 Absatz 2, es sei denn, dass sie nach Gesetz oder Satzung als Mitarbeiter oder Mitarbeiterin in die leitenden oder aufsichtführenden Organe gewählt oder entsandt worden sind. <sup>3</sup>Die Regelungen der Sätze 1 und 2 gelten nicht für solche Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, die sich zum Zeitpunkt der Wahl in Elternzeit befinden.</p>	<p><sup>1</sup>Nicht wahlberechtigt sind Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, die am Wahltag aufgrund einer Altersteilzeitvereinbarung freigestellt oder seit mehr als drei Monaten und für wenigstens weitere drei Monate beurlaubt sind. <sup>2</sup>Nicht wahlberechtigt sind daneben Mitglieder der Dienststellenleitung und die Personen nach § 4 Absatz 2, es sei denn, dass sie nach Gesetz oder Satzung als Mitarbeiter oder Mitarbeiterin in die leitenden oder aufsichtführenden Organe gewählt oder entsandt worden sind.</p>



## § 10 Wählbarkeit – Weitergehende Abschaffung der ACK-Klausel



<b>Abs. 1</b>	
<p>(1) <sup>1</sup>Wählbar sind alle Wahlberechtigten nach § 9, die am Wahltag der Dienststelle seit mindestens sechs Monaten angehören. <b>Die Gliedkirchen können bestimmen, dass nur Glieder einer christlichen Kirche oder Gemeinschaft, die der Arbeitsgemeinschaft Christlicher Kirchen in Deutschland angeschlossen ist, wählbar sind.</b> <sup>2</sup>Besteht die Dienststelle bei Erlass des Wahlausschreibens noch nicht länger als sechs Monate, so sind auch diejenigen wählbar, die zu diesem Zeitpunkt Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen der Dienststelle sind.</p>	<p>(1) <sup>1</sup>Wählbar sind alle Wahlberechtigten nach § 9, die am Wahltag der Dienststelle seit mindestens sechs Monaten angehören. <b>Die Gliedkirchen können bestimmen, dass nur Glieder einer christlichen Kirche oder Gemeinschaft, die der Arbeitsgemeinschaft Christlicher Kirchen in Deutschland angeschlossen ist, wählbar sind.</b> <sup>3</sup>Besteht die Dienststelle bei Erlass des Wahlausschreibens noch nicht länger als sechs Monate, so sind auch diejenigen wählbar, die zu diesem Zeitpunkt Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen der Dienststelle sind.</p>



# § 10 Wählbarkeit – Abschaffung der eingeschränkten Wählbarkeit von Familienmitgliedern der Dienststellenleitung



<b>Abs. 2</b>	
<p>(2) Nicht wählbar sind Wahlberechtigte, die [...] e) als Ehegatten, Lebenspartner oder Lebenspartnerinnen, Verwandter oder Verschwägerter ersten Grades in häuslicher Gemeinschaft mit einem Mitglied der Dienststellenleitung oder einer Person nach § 4 Absatz 2 leben.</p>	<p>(2) Nicht wählbar sind Wahlberechtigte, die [...] e) als Ehegatten, Lebenspartner oder Lebenspartnerinnen, Verwandter oder Verschwägerter ersten Grades in häuslicher Gemeinschaft mit einem Mitglied der Dienststellenleitung oder einer Person nach § 4 Absatz 2 leben</p>



## § 16 Neu- und Nachwahl der Mitarbeitervertretung vor Ablauf der Amtszeit – Kommissarische Wahrnehmung der Aufgaben durch die bisherige Mitarbeitervertretung, nicht mehr durch den Wahlvorstand



<b>Abs. 2</b>	
<p>(2) <sup>1</sup>In den Fällen des Absatzes 1 ist unverzüglich das Verfahren für die Neuwahl einzuleiten. <sup>2</sup>Bis zum Abschluss der Neuwahl nimmt <b>die bisherige Mitarbeitervertretung die Aufgaben der Mitarbeitervertretung kommissarisch wahr, sofern die Neuwahl aufgrund von Absatz 1 Buchstabe b) erfolgt und nicht die Gesamtmitarbeitervertretung nach § 6 Absatz 2 Satz 2 zuständig ist.</b> <del>gilt längstens für einen Zeitraum von sechs Monaten, soweit nicht die Wahl im vereinfachten Verfahren durchgeführt wird oder die Mitarbeitervertretung am Sitz des Rechtsträgers nach § 6 Absatz 2 Satz 3 zuständig ist.</del></p>	<p>(2) <sup>1</sup>In den Fällen des Absatzes 1 ist unverzüglich das Verfahren für die Neuwahl einzuleiten. <sup>2</sup>Bis zum Abschluss der Neuwahl nimmt <b>der Wahlvorstand die Aufgaben der Mitarbeitervertretung wahr, sofern nicht die Gesamtmitarbeitervertretung nach § 6 Absatz 2 Satz 2 zuständig ist.</b> <sup>3</sup>Dies gilt längstens für einen Zeitraum von sechs Monaten, soweit nicht die Wahl im vereinfachten Verfahren durchgeführt wird oder die Mitarbeitervertretung am Sitz des Rechtsträgers nach § 6 Absatz 2 Satz 3 zuständig ist.</p>



## § 18 Erlöschen und Ruhen der Mitgliedschaft, Ersatzmitgliedschaft –

Einsatz von Ersatzmitgliedern nicht nur zur Sicherung der Beschlussfähigkeit, sondern bei jeder Verhinderung



<b>Abs. 4</b>	
<p>(4) Das Ersatzmitglied nach Absatz 3 tritt auch dann in die Mitarbeitervertretung ein, wenn ein Mitglied verhindert ist, an einer Sitzung teilzunehmen. <del>„sofern dies zur Sicherstellung der Beschlussfähigkeit der Mitarbeitervertretung erforderlich ist.“</del></p>	<p>(4) Das Ersatzmitglied nach Absatz 3 tritt auch dann in die Mitarbeitervertretung ein, wenn ein Mitglied verhindert ist, an einer Sitzung teilzunehmen, <b>sofern dies zur Sicherstellung der Beschlussfähigkeit der Mitarbeitervertretung erforderlich ist.</b></p>



# § 19 Ehrenamt, Behinderungs- und Begünstigungsverbot, Arbeitsbefreiung – Einführung der Möglichkeit der Umverteilung der Schulungsansprüche einzelner Mitarbeitervertreter\*innen



Abs. 3	
<p>(3) <sup>1</sup>Den Mitgliedern der Mitarbeitervertretung ist für die Teilnahme an Tagungen und Lehrgängen, die ihnen für die Tätigkeit in der Mitarbeitervertretung erforderliche Kenntnisse vermitteln, die dafür notwendige Arbeitsbefreiung ohne Minderung der Bezüge oder des Erholungsurlaubs bis zur Dauer von insgesamt vier Wochen während einer Amtszeit zu gewähren. [...] <sup>3</sup>Über die Verteilung des Anspruchs auf Arbeitsbefreiung zur Teilnahme an Fortbildungen und Lehrgängen auf die Mitglieder kann die Mitarbeitervertretung abweichend von Satz 1 entscheiden, sofern die Summe aller Ansprüche nach Satz 1 nicht überschritten wird. [...]</p>	<p>(3) <sup>1</sup>Den Mitgliedern der Mitarbeitervertretung ist für die Teilnahme an Tagungen und Lehrgängen, die ihnen für die Tätigkeit in der Mitarbeitervertretung erforderliche Kenntnisse vermitteln, die dafür notwendige Arbeitsbefreiung ohne Minderung der Bezüge oder des Erholungsurlaubs bis zur Dauer von insgesamt vier Wochen während einer Amtszeit zu gewähren. [...] <sup>3</sup>Über die Aufteilung des Anspruchs auf Arbeitsbefreiung zur Teilnahme an Tagungen und Lehrgängen auf die einzelnen Mitglieder kann eine Dienstvereinbarung abgeschlossen werden.</p>





## § 21 Abordnungs- und Versetzungsverbot, Kündigungsschutz – Einschränkung des kollektivrechtlichen Schutzes bei Kündigungen von MAV-Mitgliedern

<b>Abs. 2</b>	
<p>(2) <sup>1</sup>Einem Mitglied der Mitarbeitervertretung darf nur gekündigt werden, wenn Tatsachen vorliegen, die den Dienstgeber zur außerordentlichen Kündigung berechtigen. <sup>2</sup>Die außerordentliche Kündigung bedarf der Zustimmung der Mitarbeitervertretung oder der Zustimmung des Ersatzmitgliedes, falls die Mitarbeitervertretung nur aus einer Person besteht. [...]</p> <p><sup>4</sup>§ 38 Absatz 3 und 4 gelten mit der Maßgabe entsprechend, dass die Dienststellenleitung die Frist bis auf drei Arbeitstage verkürzen kann. <sup>5</sup>Ist die Frist nach Maßgabe des Satzes 4 verkürzt, gilt die Zustimmung im Fall der Erörterung innerhalb dieser verkürzten Frist als erteilt, wenn die Mitarbeitervertretung sie nicht schriftlich verweigert.</p>	<p>(2) <sup>1</sup>Einem Mitglied der Mitarbeitervertretung darf nur gekündigt werden, wenn Tatsachen vorliegen, die den Dienstgeber zur außerordentlichen Kündigung berechtigen. <sup>2</sup>Die außerordentliche Kündigung bedarf der Zustimmung der Mitarbeitervertretung oder der Zustimmung des Ersatzmitgliedes, falls die Mitarbeitervertretung nur aus einer Person besteht. [...] <sup>4</sup>§ 38 Absatz 3 und 4 gelten mit der Maßgabe entsprechend, dass die Dienststellenleitung die Frist bis auf drei Arbeitstage verkürzen kann.</p>





## § 22 Schweigepflicht und Datenschutz – Neuregelung der Rechte und Pflichten beim Datenschutz



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



## § 28 Sprechstunden, Aufsuchen am Arbeitsplatz – Möglichkeit der Durchführung digitaler Sprechstunden



<b>Abs. 1</b>	
<p>(1) <sup>1</sup>Die Mitarbeitervertretung kann Sprechstunden während der Arbeitszeit einrichten. <sup>2</sup>Ort und Zeit bestimmt sie im Einvernehmen mit der Dienststellenleitung. <sup>3</sup>Die Mitarbeitervertretung entscheidet, ob und inwieweit Sprechstunden digital durchgeführt werden.</p>	<p>(1) <sup>1</sup>Die Mitarbeitervertretung kann Sprechstunden während der Arbeitszeit einrichten. <sup>2</sup>Ort und Zeit bestimmt sie im Einvernehmen mit der Dienststellenleitung.</p>



## § 30 Sachbedarf, Kosten der Geschäftsführung – Keine Erforderlichkeit einer Kostenübernahmeerklärung durch die Dienststellenleitung für die Beiziehung sachkundiger Personen



<b>Abs. 2</b>	
<p>(2) <sup>1</sup>Die durch die Tätigkeit der Mitarbeitervertretung entstehenden erforderlichen Kosten trägt die Dienststelle, bei der die Mitarbeitervertretung gebildet ist. <sup>2</sup>Erforderliche Kosten für die Beiziehung sachkundiger Personen nach § 25 Absatz 2 und § 31 Absatz 3 werden von der Dienststelle übernommen; sie sind dieser vorher rechtzeitig anzuzeigen.</p>	<p>(2) <sup>1</sup>Die durch die Tätigkeit der Mitarbeitervertretung entstehenden erforderlichen Kosten trägt die Dienststelle, bei der die Mitarbeitervertretung gebildet ist. <sup>2</sup>Kosten, die durch die Beiziehung sachkundiger Personen nach § 25 Absatz 2 und § 31 Absatz 3 entstehen, werden von der Dienststelle übernommen, wenn die Dienststellenleitung der Kostenübernahme vorher zugestimmt hat.</p>



## § 31 Mitarbeiterversammlung – Möglichkeit der Durchführung digitaler Mitarbeiterversammlungen



<b>Abs. 2a (neu)</b>	
(2a) Die Mitarbeitervertretung kann darüber entscheiden, ob und inwieweit die Mitarbeiterversammlung digital durchgeführt wird.	



## § 34 Informationsrechte der Mitarbeitervertretung – Einschränkung der Rechte zur Einsichtnahme / Vorlage der Bruttoentgeltlisten



<b>Abs. 2a (neu)</b>	
(2a) Die Mitarbeitervertretung kann verlangen, dass sie zweimal im Jahr durch zwei ihrer Mitglieder Einsicht in Bruttoentgeltlisten nehmen kann. Die Bruttoentgeltlisten enthalten die Namen der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, deren Grundentgelte sowie die tariflichen und außertariflichen in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen.	



## § 35 Allgemeine Aufgaben der Mitarbeitervertretung – Explizite Aufnahme weiterer Aufgaben der MAV – Verschiebung der Buchstaben



<b>Abs. 3 Buchstaben f) bis i)</b>	
<p>(3) Die Mitarbeitervertretung soll insbesondere [...]</p> <p>f) die Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit fördern,</p> <p>g) die Entgeltgleichheit zwischen den Geschlechtern überwachen,</p> <p>h) die Integration ausländischer Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen fördern,</p> <p>i) Maßnahmen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes und des betrieblichen Umweltschutzes fördern.</p>	<p>(3) Die Mitarbeitervertretung soll insbesondere [...]</p> <p>f) die Integration ausländischer Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen fördern,</p> <p>g) Maßnahmen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes und des betrieblichen Umweltschutzes fördern.</p>



## § 38 Mitbestimmung – Versuch der Klarstellung der Einleitung eines Einigungsstellenverfahrens



<b>Abs. 4</b>	
<p>(4) <sup>1</sup>Kommt in den Fällen der Mitbestimmung keine Einigung zu Stande, kann die Dienststellenleitung innerhalb von zwei Wochen nach Eingang der schriftlichen Weigerung das Kirchengengericht anrufen. <sup>2</sup>Die Anrufung des Kirchengengerichts ist für Regulationsstreitigkeiten bei Angelegenheiten nach § 40 ausgeschlossen, wenn eine Einigungsstelle gemäß § 36a besteht <b>oder begehrt wird</b>. <sup>3</sup>In diesen Fällen entscheidet die Einigungsstelle auf Antrag eines der Beteiligten. <sup>4</sup>In Regulationsstreitigkeiten nach § 36a Absatz 1 können Mitarbeitervertretung und Dienststellenleitung innerhalb von zwei Wochen nach festgestellter Nichteinigung die Einigungsstelle anrufen.</p>	<p>(4) <sup>1</sup>Kommt in den Fällen der Mitbestimmung keine Einigung zu Stande, kann die Dienststellenleitung innerhalb von zwei Wochen nach Eingang der schriftlichen Weigerung das Kirchengengericht anrufen. <sup>2</sup>Die Anrufung des Kirchengengerichts ist für Regulationsstreitigkeiten bei Angelegenheiten nach § 40 ausgeschlossen, wenn eine Einigungsstelle gemäß § 36a besteht. <sup>3</sup>In diesen Fällen entscheidet die Einigungsstelle auf Antrag eines der Beteiligten. <sup>4</sup>In Regulationsstreitigkeiten nach § 36a Absatz 1 können Mitarbeitervertretung und Dienststellenleitung innerhalb von zwei Wochen nach festgestellter Nichteinigung die Einigungsstelle anrufen.</p>





## § 39 Fälle der Mitbestimmung bei allgemeinen personellen Angelegenheiten – Einführung der vollen Mitbestimmung bei der Aufstellung von Grundsätzen für die Stellenausschreibung

<p>Die Mitarbeitervertretung hat in den folgenden Fällen ein Mitbestimmungsrecht: [...]</p> <p><b>f) Aufstellung von Grundsätzen für die Stellenausschreibung.</b></p>	<p>Die Mitarbeitervertretung hat in den folgenden Fällen ein Mitbestimmungsrecht:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>a) Inhalt und Verwendung von Personalfragebogen und sonstigen Fragebogen zur Erhebung personenbezogener Daten, soweit nicht eine gesetzliche Regelung besteht,</li><li>b) Aufstellung von Beurteilungsgrundsätzen für die Dienststelle,</li><li>c) Aufstellung von Grundsätzen für die Aus-, Fort- und Weiterbildung sowie die Teilnehmersauswahl,</li><li>d) Auswahl der Teilnehmer und Teilnehmerinnen an Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen,</li><li>e) Einführung sowie Grundsätze der Durchführung von Mitarbeiter-Jahresgesprächen.</li></ul>
--	--





# § 40 Fälle der Mitbestimmung in organisatorischen und sozialen Angelegenheiten – Klarstellung des Mitbestimmungsrechts bei mobiler Arbeit – Verschiebung der Buchstaben



<p>Die Mitarbeitervertretung hat in folgenden Fällen ein Mitbestimmungsrecht: [...] <b>i) Einführung und Ausgestaltung mobiler Arbeit, die mittels Informations- und Kommunikationstechnik erbracht wird,</b> <b>j)</b> Maßnahmen zur Hebung der Arbeitsleistung und zur Erleichterung des Arbeitsablaufs, <b>k)</b> Einführung und Anwendung von Maßnahmen oder technischen Einrichtungen, die dazu geeignet sind, das Verhalten oder die Leistung der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen zu überwachen, [...] <b>p)</b> Grundsätze über das betriebliche Vorschlagswesen.</p>	<p>Die Mitarbeitervertretung hat in folgenden Fällen ein Mitbestimmungsrecht: [...] i) Maßnahmen zur Hebung der Arbeitsleistung und zur Erleichterung des Arbeitsablaufs, j) Einführung und Anwendung von Maßnahmen oder technischen Einrichtungen, die dazu geeignet sind, das Verhalten oder die Leistung der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen zu überwachen, [...] o) Grundsätze über das betriebliche Vorschlagswesen.</p>
---	--



# § 45 Mitberatung – Herabsetzung der formellen Hürden der Dienststellenleitung im Beteiligungsverfahren bei außerordentlicher Kündigung



<b>Abs. 1</b>	
<p>(1) <sup>1</sup>In den Fällen der Mitberatung ist der Mitarbeitervertretung eine beabsichtigte Maßnahme rechtzeitig vor der Durchführung bekannt zu geben und auf Verlangen mit ihr zu erörtern. [...] <sup>7</sup>Im Falle einer Nichteinigung hat die Dienststellenleitung oder die Mitarbeitervertretung die Erörterung für beendet zu erklären. <sup>8</sup>Die Dienststellenleitung hat eine abweichende Entscheidung gegenüber der Mitarbeitervertretung schriftlich zu begründen. <sup>9</sup>Im Fall der außerordentlichen Kündigung gilt dies mit der Maßgabe, dass die Dienststellenleitung eine abweichende Entscheidung gegenüber der Mitarbeitervertretung innerhalb eines Monats nach Durchführung der Maßnahme schriftlich zu begründen hat.</p>	<p>(1) <sup>1</sup>In den Fällen der Mitberatung ist der Mitarbeitervertretung eine beabsichtigte Maßnahme rechtzeitig vor der Durchführung bekannt zu geben und auf Verlangen mit ihr zu erörtern. [...] <sup>7</sup>Im Falle einer Nichteinigung hat die Dienststellenleitung oder die Mitarbeitervertretung die Erörterung für beendet zu erklären. <sup>8</sup>Die Dienststellenleitung hat eine abweichende Entscheidung gegenüber der Mitarbeitervertretung schriftlich zu begründen.</p>





## § 46 Fälle der Mitberatung – Abschaffung der Beteiligung bei der Geltendmachung von Schadensersatzansprüchen gegenüber Mitarbeiter\*innen

<p>Die Mitarbeitervertretung hat in den folgenden Fällen ein Mitberatungsrecht:</p> <p>[...]</p> <p><del>f) Geltendmachung von Schadensersatzansprüchen auf Verlangen der in Anspruch genommenen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen,</del></p> <p>f) dauerhafte Vergabe von Arbeitsbereichen an Dritte, die bisher von Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen der Dienststelle wahrgenommen werden.</p>	<p>Die Mitarbeitervertretung hat in den folgenden Fällen ein Mitberatungsrecht:</p> <p>[...]</p> <p>f) Geltendmachung von Schadensersatzansprüchen auf Verlangen der in Anspruch genommenen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen,</p> <p>g) dauerhafte Vergabe von Arbeitsbereichen an Dritte, die bisher von Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen der Dienststelle wahrgenommen werden.</p>
--	---



# § 49 Vertretung der Jugendlichen und der Auszubildenden – Änderung der Wählbarkeitsvoraussetzungen



<p><b>Absatz 1</b></p> <p>(1) <sup>1</sup>Die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen unter 18 Jahren, die Auszubildenden sowie die weiteren zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten wählen ihre Vertretung, die von der Mitarbeitervertretung in Angelegenheiten der Jugendlichen und Auszubildenden zur Beratung hinzuzuziehen ist. <sup>2</sup>Wählbar sind alle Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen nach § 2, die am Wahltag das 25. Lebensjahr noch nicht vollendet haben oder die zu ihrer Berufsausbildung beschäftigt werden. <sup>3</sup>§ 10 Absatz 2 Buchstabe a) findet Anwendung. <sup>4</sup>Mitglieder der Mitarbeitervertretung sind nicht wählbar.</p> <p>[...]</p>	<p>(1) <sup>1</sup>Die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen unter 18 Jahren, die Auszubildenden sowie die weiteren zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten wählen ihre Vertretung, die von der Mitarbeitervertretung in Angelegenheiten der Jugendlichen und Auszubildenden zur Beratung hinzuzuziehen ist. <sup>2</sup>Wählbar sind alle Wahlberechtigten nach Satz 1, die am Wahltag</p> <ul style="list-style-type: none"><li>a) das 16. Lebensjahr vollendet haben und,</li><li>b) der Dienststelle seit mindestens drei Monaten angehören.</li></ul> <p><sup>3</sup>Die Gliedkirchen können bestimmen, dass nur Glieder einer christlichen Kirche oder Gemeinschaft, die der Arbeitsgemeinschaft Christlicher Kirchen in Deutschland angeschlossen ist, wählbar sind.</p>
--	--



## § 49 Vertretung der Jugendlichen und der Auszubildenden – Neuregelungen zur Weiterbeschäftigung nach Ausbildung



<b>Absatz 3 und 4</b>	
<p>(3) Beabsichtigt der Arbeitgeber, einen Auszubildenden, der Mitglied der Jugend- und Auszubildendenvertretung ist, nach Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses nicht in ein Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit zu übernehmen, so hat er dies drei Monate vor Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses dem Auszubildenden schriftlich mitzuteilen.</p>	<p>(3) <sup>1</sup>Beantragt ein Mitglied der Vertretung spätestens einen Monat vor Beendigung seines Ausbildungsverhältnisses für den Fall des erfolgreichen Abschlusses seiner Ausbildung schriftlich die Weiterbeschäftigung, so bedarf die Ablehnung des Antrages durch die Dienststellenleitung der Zustimmung der Mitarbeitervertretung, wenn die Dienststelle gleichzeitig weitere Auszubildende weiterbeschäftigt. <sup>2</sup>Die Zustimmung kann nur verweigert werden, wenn der durch Tatsachen begründete Verdacht besteht, dass die Ablehnung der Weiterbeschäftigung wegen der Tätigkeit als Mitglied der Vertretung erfolgt. <sup>3</sup>Verweigert die Mitarbeitervertretung die Zustimmung, so kann die Dienststellenleitung innerhalb von zwei Wochen das Kirchengeschicht anrufen.</p>
<p>(4) Verlangt ein in Absatz 1 genannter Auszubildender innerhalb der letzten drei Monate vor Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses schriftlich vom Arbeitgeber die Weiterbeschäftigung, so gilt zwischen Auszubildendem und Arbeitgeber im Anschluss an das Berufsausbildungsverhältnis ein Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit als begründet.</p>	



## § 49 Vertretung der Jugendlichen und der Auszubildenden – Neuregelung zur Fortführung des Amtes bei Eintritt in eine Arbeitsverhältnis und Möglichkeit einer Jugend- und Auszubildendenversammlung



<p>(5) <sup>1</sup>Für Mitglieder der Vertretung nach Absatz 1 gelten, soweit in den Absätzen 1 bis 3 nichts anderes bestimmt ist, die §§ 11, 13, 14, 15 Absatz 2 bis 4 und §§ 16 bis 19 sowie §§ 21 und 22 entsprechend. <sup>2</sup>§ 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 Berufsausbildungsverhältnis ein Arbeitsverhältnis zu demselben Arbeitgeber besteht. [...]</p> <p>(8) <sup>1</sup>Die Jugend- und Auszubildendenvertretung kann vor oder nach jeder Mitarbeiterversammlung im Einvernehmen mit der Mitarbeitervertretung eine betriebliche Jugend- und Auszubildendenversammlung einberufen. <sup>2</sup>Im Einvernehmen mit der Mitarbeitervertretung und dem Arbeitgeber kann die betriebliche Jugend- und Auszubildendenversammlung auch zu einem anderen Zeitpunkt einberufen werden. <sup>3</sup>§ 31 und § 32 Absatz 1 gelten entsprechend.</p>	<p>(4) Für Mitglieder der Vertretung nach Absatz 1 gelten, soweit in den Absätzen 1 bis 3 nichts anderes bestimmt ist, die §§ 11, 13, 14, 15 Absatz 2 bis 4 und §§ 16 bis 19 sowie §§ 21 und 22 entsprechend.</p>
--	---



# § 50 Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen – Neue Stellvertreterregelung



<b>Abs. 1</b>	
<p>(1) <sup>1</sup>In Dienststellen, in denen mindestens fünf schwerbehinderte Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen nicht nur vorübergehend beschäftigt sind, werden eine Vertrauensperson und mindestens ein Stellvertreter oder mindestens eine Stellvertreterin gewählt.</p> <p><sup>2</sup>Die Anzahl der zu wählenden Stellvertreter oder Stellvertreterinnen wird durch eine Versammlung der in der Dienststelle beschäftigten schwerbehinderten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen mit einfacher Mehrheit festgelegt. <sup>3</sup>Trifft diese Versammlung keine Entscheidung oder tritt sie nicht zusammen, beschließt der Wahlvorstand mit einfacher Mehrheit nach Erörterung mit der Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, der Mitarbeitervertretung und der Dienststellenleitung, wie viele stellvertretende Mitglieder der Schwerbehindertenvertretung in der Dienststelle zu wählen sind.</p> <p><sup>4</sup>Für das Wahlverfahren finden die §§ 11, 13 und 14 entsprechende Anwendung.</p>	<p>(1) <sup>1</sup>In Dienststellen, in denen mindestens fünf schwerbehinderte Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen nicht nur vorübergehend beschäftigt sind, werden eine Vertrauensperson und mindestens ein Stellvertreter oder mindestens eine Stellvertreterin gewählt.</p> <p><sup>2</sup>Für das Wahlverfahren finden die §§ 11, 13 und 14 entsprechende Anwendung.</p>



# § 51 Aufgaben der Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen – Neuregelung zur Anwendbarkeit des SGB IX



<sup>1</sup>Aufgaben und Befugnisse der Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen bestimmen sich nach § 178 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch. <sup>2</sup>§ 178 Absatz 6 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch gilt mit der Maßgabe, dass die für die Mitarbeiterversammlung geltenden Vorschriften der §§ 31 und 32 entsprechende Anwendung finden.

- (1) Aufgaben und Befugnisse der Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen bestimmen sich nach den §§ 177 bis 179 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch.
- (2) In Dienststellen mit in der Regel mindestens 100 schwerbehinderten Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen kann die Vertrauensperson nach Unterrichtung der Dienststellenleitung die mit der höchsten Stimmenzahl gewählte stellvertretende Person zu bestimmten Aufgaben heranziehen.
- (3) Die Vertrauensperson ist von der Dienststellenleitung in allen Angelegenheiten, die einzelne Schwerbehinderte oder die Schwerbehinderten als Gruppe berühren, rechtzeitig und umfassend zu unterrichten und vor einer Entscheidung zu hören; die getroffene Entscheidung ist der Vertrauensperson unverzüglich mitzuteilen. Die Kündigung schwerbehinderter Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, die der Dienstgeber ohne eine Beteiligung der Vertrauensperson ausspricht, ist unwirksam.
- (4) Schwerbehinderte Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen haben das Recht, bei Einsicht in die über sie geführte Personalakte die Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen hinzuzuziehen. Die Vertrauensperson bewahrt über den Inhalt der Daten Stillschweigen, soweit sie der schwerbehinderte Mensch nicht von dieser Verpflichtung entbunden hat.
- (5) Die Vertrauensperson hat das Recht, an allen Sitzungen der Mitarbeitervertretung beratend teilzunehmen. Erachtet sie einen Beschluss der Mitarbeitervertretung als erhebliche Beeinträchtigung wichtiger Interessen der schwerbehinderten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, so ist auf ihren Antrag der Beschluss auf die Dauer von einer Woche vom Zeitpunkt der Beschlussfassung an auszusetzen. Die Aussetzung hat keine Verlängerung einer Frist zur Folge. Nach Ablauf der Frist ist über die Angelegenheit neu zu beschließen. Wird der erste Beschluss bestätigt, so kann der Antrag auf Aussetzung nicht wiederholt werden.
- (6) Die Vertrauensperson hat das Recht, mindestens einmal im Jahr eine Versammlung der schwerbehinderten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in der Dienststelle durchzuführen. Die für die Mitarbeiterversammlung geltenden Vorschriften der §§ 31 und 32 gelten dabei entsprechend.





# § 52 Persönliche Rechte und Pflichten der Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen – Rechtsstellung der Stellvertretung



(1) <sup>1</sup>Für die Rechtsstellung der Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen gelten die §§ 19 bis 22, 28 und 30 entsprechend. <sup>2</sup>Ergänzend gilt § 179 Absatz 6 bis 8 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch. <sup>3</sup>Die stellvertretende Vertrauensperson besitzt während der Dauer der Vertretung und der Heranziehung nach § 178 Absatz 1 Satz 4 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch die gleiche persönliche Rechtsstellung wie die Vertrauensperson, im Übrigen die gleiche Rechtsstellung wie Ersatzmitglieder der Mitarbeitervertretung.

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

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

<sup>2</sup>Ergänzend gilt § 179 Absatz 6 bis 9 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch.

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



## § 54 Bildung von Gesamtausschüssen - Freistellungsvereinbarung



<b>Abs. 2</b>	
<p>(2) <sup>1</sup>Für die Gesamtausschüsse gelten im Übrigen die Bestimmungen dieses Kirchengesetzes mit Ausnahme des § 20 sinngemäß. <sup>2</sup>Die Gliedkirchen können nähere Bestimmungen über die Freistellung der Mitglieder des Gesamtausschusses treffen. <sup>3</sup>Hierüber soll mit dem Gesamtausschuss und der zuständigen Stelle eine verbindliche Vereinbarung geschlossen werden.</p>	<p>(2) <sup>1</sup>Für die Gesamtausschüsse gelten im Übrigen die Bestimmungen dieses Kirchengesetzes mit Ausnahme des § 20 sinngemäß. <sup>2</sup>Die Gliedkirchen können nähere Bestimmungen über die Freistellung der Mitglieder des Gesamtausschusses treffen.</p>



## § 55 Aufgaben des Gesamtausschusses – Ergänzung der Kompetenzen des Gesamtausschusses



Dem Gesamtausschuss sollen insbesondere folgende Aufgaben zugewiesen werden:

[...]

f) Mitbestimmung an Maßnahmen, die in Gliedkirchen oder deren Untergliederungen verbindlich für alle oder eine Vielzahl von Dienststellen getroffen werden.

Dem Gesamtausschuss sollen insbesondere folgende Aufgaben zugewiesen werden:

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



# § 59a Berufung der Richter und Richterinnen des Kircheng Gerichtshofes der Evangelischen Kirche in Deutschland – Ausschluss kirchenleitender Organe oder einem leitenden Organ des EWDE



<b>Absatz 3</b>	
<p>(3) Mitglied des Kirchengrichtshofes der Evangelischen Kirche in Deutschland kann nicht sein, wer einem kirchenleitenden Organ gliedkirchlicher Zusammenschlüsse oder einem leitenden Organ des Evangelischen Werkes für Diakonie und Entwicklung e.V. angehört.</p> <p>(4) Das Nähere regelt der Rat der Evangelischen Kirche in Deutschland durch Verordnung.</p>	<p>(3) Das Nähere regelt der Rat der Evangelischen Kirche in Deutschland durch Verordnung.</p>



# § 61 Durchführung des kirchengerichtlichen Verfahrens in erster Instanz – Abschaffung der ACK-Klausel für Rechtsanwält\*innen



<b>Abs. 4</b>	
<p>(4) <sup>1</sup>Die Beteiligten können zu ihrem Beistand jeweils eine Person hinzuziehen, <del>die Mitglied einer Kirche sein muss, die der Arbeitsgemeinschaft Christlicher Kirchen angehört.</del> <sup>2</sup>Für die Übernahme der Kosten findet § 30 Anwendung. <sup>3</sup>Im Streitfall entscheidet der oder die Vorsitzende der Kammer.</p>	<p>(4) <sup>1</sup>Die Beteiligten können zu ihrem Beistand jeweils eine Person hinzuziehen, die Mitglied einer Kirche sein muss, die der Arbeitsgemeinschaft Christlicher Kirchen angehört. <sup>2</sup>Für die Übernahme der Kosten findet § 30 Anwendung. <sup>3</sup>Im Streitfall entscheidet der oder die Vorsitzende der Kammer.</p>





## § 63a Einhaltung auferlegter Verpflichtungen, Ordnungsgeld – Erhöhung des Ordnungsgeldes, Zweckbestimmung, „Einzugsermächtigung“

<b>Abs. 2</b>	
<p>(2) <sup>1</sup>Stellt das Kirchengericht auf Antrag eines Beteiligten fest, dass die Verpflichtungen nach Absatz 1 nicht erfüllt sind, kann es ein Ordnungsgeld von bis zu <b>10.000</b> Euro verhängen. <sup>2</sup>Das Ordnungsgeld kann vom <b>Kirchengericht oder vom Kirchengerichtshof einem kirchlichen oder sozialen Zweck gewidmet werden.</b> <sup>3</sup>Es wird von der <b>Geschäftsstelle eingezogen.</b></p>	<p>(2) Stellt das Kirchengericht auf Antrag eines Beteiligten fest, dass die Verpflichtungen nach Absatz 1 nicht erfüllt sind, kann es ein Ordnungsgeld von bis zu 5.000 Euro verhängen.</p>



## § 64 Übernahmestimmungen – Beibehaltung der ACK-Klausel in den diese noch anwendenden Gliedkirchen



<b>Abs. 3 (neu)</b>	
(3) Soweit eine Gliedkirche von der Möglichkeit des bis zum 31. Dezember 2023 geltenden § 10 Absatz 1 Satz 2 Gebrauch gemacht hat und nach dem gliedkirchlichen Recht für die Wählbarkeit in die Mitarbeitervertretung die Zugehörigkeit zu einer christlichen Kirche oder Gemeinschaft, die der Arbeitsgemeinschaft Christlicher Kirchen in Deutschland angeschlossen ist, vorsieht, bleiben diese Regelungen bestehen.	

