

**Kirchengesetz zur Neuordnung des Mitarbeitervertretungsrechts und
der Gerichtsbarkeit in mitarbeitervertretungsrechtlichen Streitigkeiten**

<i>Ev.-luth. Landeskirche in Braunschweig</i>	<i>Ev.-luth. Landeskirche Hannovers</i>	<i>Ev.-Luth. Kirche in Oldenburg</i>	<i>Ev.-Luth. Landeskirche Schaumburg-Lippe</i>
---	---	--	--

Artikel 1

Dem Kirchengesetz über Mitarbeitervertretungen in der Evangelischen Kirche in Deutschland (Mitarbeitervertretungsgesetz – MVG-EKD) in der Neufassung vom 1. Januar 2019 (Amtsbl. EKD S. 2) wird vorbehaltlich der Regelung des Artikels 3 § 1 Absatz 1 Satz 2 zugestimmt.

Artikel 2

**Kirchengesetz zur Anwendung des Kirchengesetzes über Mitarbeitervertretungen
in der Evangelischen Kirche in Deutschland
(MVG-EKD-Anwendungsgesetz – MVG-EKD-AnwG)**

§ 1

(zu § 1 MVG-EKD)

Grundsatz

(1) Einrichtungen der Diakonie sind auch Zusammenschlüsse von Diakonischen Werken mehrerer Gliedkirchen der Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen.

(2) Für Einrichtungen der Diakonie, die ihren Hauptsitz in einer Gliedkirche im Bereich der Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen haben und dort rechtlich selbständige oder unselbständige Einrichtungsteile unterhalten, findet das MVG-EKD nach Maßgabe dieses Anwendungsgesetzes Anwendung.

(3) Das MVG-EKD nach Maßgabe dieses Anwendungsgesetzes gilt ferner für Einrichtungen der Diakonie, die ihren Hauptsitz im Bereich der Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen haben und rechtlich selbständige oder unselbständige Einrichtungsteile im Bereich einer Gliedkirche außerhalb der Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen unterhalten.

**Kirchengesetz zur Neuordnung des Mitarbeitervertretungsrechts und
der Gerichtsbarkeit in mitarbeitervertretungsrechtlichen Streitigkeiten**

<i>Ev.-luth. Landeskirche in Braunschweig</i>	<i>Ev.-luth. Landeskirche Hannovers</i>	<i>Ev.-Luth. Kirche in Oldenburg</i>	<i>Ev.-Luth. Landeskirche Schaumburg-Lippe</i>
<p>(4) ¹Das MVG-EKD nach Maßgabe dieses Anwendungsgesetzes gilt ferner für Einrichtungen der Diakonie, deren Hauptsitz sich im Bereich einer Gliedkirche außerhalb der Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen befindet und die Einrichtungsteile im Bereich einer Gliedkirche der Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen unterhalten. ²Auf Antrag kann das Diakonische Werk in Niedersachsen e. V. für diese Einrichtungsteile die Anwendung dieses Gesetzes ausschließen.</p>	<p>(4) ¹Das MVG-EKD nach Maßgabe dieses Anwendungsgesetzes gilt ferner für Einrichtungen der Diakonie, deren Hauptsitz sich im Bereich einer Gliedkirche außerhalb der Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen befindet und die Einrichtungsteile im Bereich der Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen unterhalten. ²Auf Antrag kann für diese Einrichtungsteile die Anwendung dieses Gesetzes ausgeschlossen werden. Die Genehmigung ist beim Diakonischen Werk evangelischer Kirchen in Niedersachsen e.V. zu beantragen.</p>	<p>(4) ¹Das MVG-EKD nach Maßgabe dieses Anwendungsgesetzes gilt ferner für Einrichtungen der Diakonie, deren Hauptsitz sich im Bereich einer Gliedkirche außerhalb der Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen befindet und die Einrichtungsteile im Bereich einer Gliedkirche der Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen unterhalten. ²Auf Antrag kann das Diakonische Werk in Niedersachsen e. V. für diese Einrichtungsteile die Anwendung dieses Gesetzes ausschließen.</p>	
<p align="center">§ 2 (zu § 2 Absatz 1 MVG-EKD) Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen</p> <p>(1) Als Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen im Sinne des MVG-EKD und im Sinne dieses Kirchengesetzes gelten nicht</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Personen, die sich in einem Dienstverhältnis nach den Bestimmungen des Pfarrdienstgesetzes oder des Pfarrverwaltergesetzes befinden, 2. Vikare und Vikarinnen, 3. Pfarrverwalter und Pfarrverwalterinnen in der Vorbereitungszeit. 		<p align="center">§ 2 (zu § 2 Absatz 1 MVG-EKD) Mitarbeitende</p> <p>(1) Als Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen im Sinne des MVG-EKD und im Sinne dieses Kirchengesetzes gelten nicht</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Personen, die sich in einem Dienstverhältnis nach den Bestimmungen des Pfarrdienstgesetzes oder des Pfarrverwaltergesetzes 	

**Kirchengesetz zur Neuordnung des Mitarbeitervertretungsrechts und
der Gerichtsbarkeit in mitarbeitervertretungsrechtlichen Streitigkeiten**

<i>Ev.-luth. Landeskirche in Braunschweig</i>	<i>Ev.-luth. Landeskirche Hannovers</i>	<i>Ev.-Luth. Kirche in Oldenburg</i>	<i>Ev.-Luth. Landeskirche Schaumburg-Lippe</i>
			befinden, 2. Vikare und Vikarinnen, 3. Pfarrverwalter und Pfarrverwalterinnen in der Vorbereitungszeit. (2) Die in einem Dienstverhältnis zur Landeskirche stehenden haupt- oder nebenberuflichen Kirchenmusiker gelten als Mitarbeitende der Kirchengemeinden, in denen sie gemäß ihrem Anstellungsvertrag regelmäßig eingesetzt sind.
<p align="center">§ 3 (zu § 5 Absatz 2 MVG-EKD) Mitarbeitervertretungen</p> <p>(1) ¹Für mehrere Dienststellen kann eine Gemeinsame Mitarbeitervertretung gebildet werden, wenn die Mitarbeiterschaften der beteiligten Dienststellen in getrennten Mitarbeiterversammlungen und die oberste Dienstbehörde zustimmen. ²Haben mehrere beteiligte Dienststellen eine im Wesentlichen einheitliche Leitung im Sinne von § 4 Absatz 1 MVG-EKD, so wird die Zustimmung der obersten Dienstbehörde durch die Zustimmung der einheitlichen Leitung ersetzt.</p>	<p align="center">§ 3 (zu § 5 MVG-EKD) Mitarbeitervertretung</p> <p>(1) ¹Für mehrere Dienststellen kann eine Gemeinsame Mitarbeitervertretung gebildet werden, wenn die Mitarbeiterschaften der beteiligten Dienststellen in getrennten Mitarbeiterversammlungen und die oberste Dienstbehörde zustimmen. ²Haben mehrere beteiligte Dienststellen eine im Wesentlichen einheitliche Leitung im Sinne von § 4 Absatz 1 MVG-EKD, so wird die Zustimmung der obersten Dienstbehörde durch die Zustimmung der einheitlichen Leitung</p>	<p align="center">§ 3 (zu § 5 Absatz 2 MVG-EKD) Gemeinsame Mitarbeitervertretungen</p> <p>(1) ¹Für mehrere Dienststellen kann eine Gemeinsame Mitarbeitervertretung gebildet werden, wenn die Mitarbeiterschaften der beteiligten Dienststellen in getrennten Mitarbeiterversammlungen und die oberste Dienstbehörde zustimmen. ²Haben mehrere beteiligte Dienststellen eine im Wesentlichen einheitliche Leitung im Sinne von § 4 Absatz 1 MVG-EKD, so</p>	

Kirchengesetz zur Neuordnung des Mitarbeitervertretungsrechts und der Gerichtsbarkeit in mitarbeitervertretungsrechtlichen Streitigkeiten

<i>Ev.-luth. Landeskirche in Braunschweig</i>	<i>Ev.-luth. Landeskirche Hannovers</i>	<i>Ev.-Luth. Kirche in Oldenburg</i>	<i>Ev.-Luth. Landeskirche Schaumburg-Lippe</i>
		<p>ersetzt. Die Mitarbeiterschaft einer der beteiligten Dienststellen kann mit Wirkung von der nächsten Wahlperiode an die Bildung einer eigenen Mitarbeitervertretung beschließen</p>	<p>wird die Zustimmung der obersten Dienstbehörde durch die Zustimmung der einheitlichen Leitung ersetzt</p>
<p>(2) 1Die Bildung und Zusammensetzung einer Gemeinsamen Mitarbeitervertretung kann durch Dienstvereinbarung geregelt werden,</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. wenn mehrere beteiligte Dienststellen aus der Diakonie eine im Wesentlichen einheitliche Dienststellenleitung haben, 2. wenn Dienststellenleitungen aus mehreren Dienststellen durch Verfassung, Gesetz, Satzung, Ordnung oder Vertrag jeweils derselben Dienststellenleitung einer weiteren Dienststelle weisungsgebunden unterstellt sind oder 3. wenn es sich um verbundene Unternehmen entsprechend § 15 Aktiengesetz handelt. <p>²Die Dienstvereinbarung wird nur wirksam, wenn die Mitarbeiterschaften der beteiligten Dienststellen vorher in getrennten Mitarbeiterversammlungen zustimmen.</p>		<p>(2)1Die Bildung und Zusammensetzung einer Gemeinsamen Mitarbeitervertretung kann durch Dienstvereinbarung geregelt werden,</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. wenn mehrere beteiligte Dienststellen aus der Diakonie eine im Wesentlichen einheitliche Dienststellenleitung haben, 2. wenn Dienststellenleitungen aus mehreren Dienststellen durch Verfassung, Gesetz, Satzung, Ordnung oder Vertrag jeweils derselben Dienststellenleitung einer weiteren Dienststelle weisungsgebunden unterstellt sind oder 3. wenn es sich um verbundene Unternehmen entsprechend § 15 	<p>(2)1Die Bildung und Zusammensetzung einer Gemeinsamen Mitarbeitervertretung kann durch Dienstvereinbarung geregelt werden,</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. wenn mehrere beteiligte Dienststellen aus der Diakonie eine im Wesentlichen einheitliche Dienststellenleitung haben, 2. wenn Dienststellenleitungen aus mehreren Dienststellen durch Verfassung, Gesetz, Satzung, Ordnung oder Vertrag jeweils derselben Dienststellenleitung einer weiteren Dienststelle weisungsgebunden unterstellt sind oder 3. wenn es sich um verbundene Unternehmen entsprechend § 15

Kirchengesetz zur Neuordnung des Mitarbeitervertretungsrechts und der Gerichtsbarkeit in mitarbeitervertretungsrechtlichen Streitigkeiten

<i>Ev.-luth. Landeskirche in Braunschweig</i>	<i>Ev.-luth. Landeskirche Hannovers</i>	<i>Ev.-Luth. Kirche in Oldenburg</i>	<i>Ev.-Luth. Landeskirche Schaumburg-Lippe</i>
	<p align="center">Aktiengesetz handelt. ²Die Dienstvereinbarung wird nur wirksam, wenn die Mitarbeiterschichten der beteiligten Dienststellen vorher in getrennten Mitarbeiterversammlungen zustimmen. Im Übrigen gilt § 5 Absatz 6 MVG-EKD.</p>	<p align="center">Aktiengesetz handelt. ²Die Dienstvereinbarung wird nur wirksam, wenn die Mitarbeiterschichten der beteiligten Dienststellen vorher in getrennten Mitarbeiterversammlungen zustimmen.</p>	
<p>(3) Die oberste Dienstbehörde bestimmt die geschäftsführende Dienststelle der Gemeinsamen Mitarbeitervertretung.</p>			
	<p>(4) ¹Für die zum Bereich eines Kirchenkreises gehörenden kirchlichen Körperschaften werden Gemeinsame Mitarbeitervertretungen zusammen mit dem Kirchenkreis gebildet. ²Für mehrere Kirchenkreise kann eine Gemeinsame Mitarbeitervertretung gebildet werden. ³In diesen Fällen finden § 5 Absatz 2 bis 6 MVG-EKD und Absatz 1 entsprechende Anwendung.</p>		
<p align="center">§ 4 (zu § 5 Absatz 3 MVG-EKD) Mitarbeitervertretungen</p>			<p align="center">§ 4 (zu § 5 Absatz 3 MVG-EKD) Gemeinsame Mitarbeitervertretungen der Landeskirche</p>
<p>(1) ¹Für die zum Bereich einer Propstei gehörenden kirchlichen</p>	<p>(1) ¹Für die zum Bereich eines Kirchenkreises gehörenden</p>		<p>(1) ¹Für die Kirchengemeinden der Kirchenbezirke Ost und West</p>

Kirchengesetz zur Neuordnung des Mitarbeitervertretungsrechts und der Gerichtsbarkeit in mitarbeitervertretungsrechtlichen Streitigkeiten

<i>Ev.-luth. Landeskirche in Braunschweig</i>	<i>Ev.-luth. Landeskirche Hannovers</i>	<i>Ev.-Luth. Kirche in Oldenburg</i>	<i>Ev.-Luth. Landeskirche Schaumburg-Lippe</i>
<p>Körperschaften, in denen keine Mitarbeitervertretungen gemäß § 5 Absatz 1 MVG-EKD gebildet werden, werden Gemeinsame Mitarbeitervertretungen zusammen mit der Propstei gebildet. ²Für mehrere Propsteien kann eine Gemeinsame Mitarbeitervertretung gebildet werden. ³Im Fall des Satz 2 findet § 3 entsprechende Anwendung</p>	<p>kirchlichen Körperschaften werden gemeinsame Mitarbeitervertretungen zusammen mit dem Kirchenkreis gebildet. ²Für mehrere Kirchenkreise kann eine gemeinsame Mitarbeitervertretung gebildet werden. ³Im Fall des Satzes 2 findet § 3 entsprechende Anwendung.</p>		<p>werden jeweils Gemeinsame Mitarbeitervertretungen gebildet. Das Landeskirchenamt sowie die unselbständigen Einrichtungen der Landeskirche, der Pfarrhof Bergkirchen und das Landesjugendpfarramt bilden eine Gemeinsame Mitarbeitervertretung. In diesen Fällen finden § 5 Absatz 2 bis 6 MVG-EKD und Absatz 1 entsprechende Anwendung.</p>
<p>(2) ¹Für Dienststellen der Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen können gemeinsame Mitarbeitervertretungen auch mit Mitarbeitervertretungen im Bereich der beteiligten Kirchen gebildet werden. ²Neben der Zustimmung der zuständigen obersten Dienstbehörde ist auch die Zustimmung des Rates der Konföderation erforderlich.</p>		<p>(5) ¹Für Dienststellen der Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen können gemeinsame Mitarbeitervertretungen auch mit Mitarbeitervertretungen im Bereich der beteiligten Kirchen gebildet werden. ²Neben der Zustimmung der zuständigen obersten Dienstbehörde ist auch die Zustimmung des Rates der Konföderation erforderlich</p>	<p>(2) ¹Für Dienststellen der Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen können Gemeinsame Mitarbeitervertretungen auch mit Mitarbeitervertretungen im Bereich der beteiligten Kirchen gebildet werden. ²Neben der Zustimmung der zuständigen obersten Dienstbehörde ist auch die Zustimmung des Rates der Konföderation erforderlich</p>

**Kirchengesetz zur Neuordnung des Mitarbeitervertretungsrechts und
der Gerichtsbarkeit in mitarbeitervertretungsrechtlichen Streitigkeiten**

<i>Ev.-luth. Landeskirche in Braunschweig</i>	<i>Ev.-luth. Landeskirche Hannovers</i>	<i>Ev.-Luth. Kirche in Oldenburg</i>	<i>Ev.-Luth. Landeskirche Schaumburg-Lippe</i>
			<p align="center">§ 5 (zu § 10 Absatz 1 Satz 2 MVG-EKD) Wählbarkeit</p> <p>Wählbar sind im Bereich der verfassten Kirche nur Mitglieder einer Gliedkirche der Evangelischen Kirche in Deutschland oder Mitglieder einer Kirche, mit der die Evangelische Kirche in Deutschland in Kirchengemeinschaft verbunden ist sowie Mitglieder einer christlichen Kirche oder einer Gemeinschaft, die der Arbeitsgemeinschaft Christlicher Kirchen in Deutschland angeschlossen ist.</p>
			<p align="center">§ 6 (zu § 20 MVG-EKD) Freistellung</p> <p>Abweichend von § 20 MVG-EKD ist je ein Mitglied der Gemeinsamen Mitarbeitervertretung der Kirchenbezirke Ost und West zur Wahrnehmung der Aufgaben der Mitarbeitervertretung auf Antrag von den übrigen dienstlichen</p>

Kirchengesetz zur Neuordnung des Mitarbeitervertretungsrechts und der Gerichtsbarkeit in mitarbeitervertretungsrechtlichen Streitigkeiten

<i>Ev.-luth. Landeskirche in Braunschweig</i>	<i>Ev.-luth. Landeskirche Hannovers</i>	<i>Ev.-Luth. Kirche in Oldenburg</i>	<i>Ev.-Luth. Landeskirche Schaumburg-Lippe</i>
			Tätigkeiten in Dienststellen mit der Hälfte der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit eines Vollbeschäftigten freizustellen.
<p align="center">§ 5 (zu § 36a Absatz 1 MVG-EKD) Einigungsstelle</p>	<p align="center">§ 5 (zu § 36a Absatz 1 MVG-EKD) Einigungsstelle</p>	<p align="center">§4 (zu § 36a Absatz 1 MVG-EKD) Einigungsstelle</p>	<p align="center">§7 (zu § 36a Absatz 1 MVG-EKD) Einigungsstelle</p>
<p>(1) Für die zum Bereich einer Propstei gehörenden kirchlichen Körperschaften und der Propstei werden anlassbezogen gemeinsame Einigungsstellen gebildet. Die Gemeinsame Mitarbeitervertretung gemäß § 3 Absatz 1 kann durch Dienstvereinbarung mit den beteiligten Dienststellenleitungen eine gemeinsame Einigungsstelle bilden. Die Gemeinsame Mitarbeitervertretung und die Dienststellenleitung der geschäftsführenden Dienststelle verständigen sich auf eine Vorsitzende oder einen Vorsitzenden der Einigungsstelle. Kommt eine Einigung über die Person der oder des Vorsitzenden nicht zustande, so bestellt sie das Kirchengengericht für</p>	<p>(1) ¹Für die zum Bereich eines Kirchenkreises gehörenden kirchlichen Körperschaften und den Kirchenkreis werden anlassbezogen gemeinsame Einigungsstellen gebildet. ²Die Gemeinsame Mitarbeitervertretung gemäß § 3 Absatz 1 kann durch Dienstvereinbarung mit den beteiligten Dienststellenleitungen eine gemeinsame Einigungsstelle bilden. ³Die Gemeinsame Mitarbeitervertretung und die Dienststellenleitung der geschäftsführenden Dienststelle verständigen sich auf eine Vorsitzende oder einen Vorsitzenden der Einigungsstelle. ⁴Kommt eine Einigung über die Person der oder des Vorsitzenden nicht zustande, so bestellt sie das Kirchengengericht für</p>	<p>(1) ¹Für die zum Bereich eines Kirchenkreises gehörenden kirchlichen Körperschaften und die Kirchenkreise werden anlassbezogen gemeinsame Einigungsstellen gebildet. ²Die Gemeinsame Mitarbeitervertretung gemäß § 3 Absatz 1 kann durch Dienstvereinbarung mit den beteiligten Dienststellenleitungen eine gemeinsame Einigungsstelle bilden. ³Die Gemeinsame Mitarbeitervertretung und die Dienststellenleitung der geschäftsführenden Dienststelle verständigen sich auf eine Vorsitzende oder einen Vorsitzenden der Einigungsstelle. ⁴Kommt eine Einigung über die Person der oder des Vorsitzenden nicht zustande, so bestellt sie das Kirchengengericht für</p>	<p>(1) Für die kirchlichen Körperschaften und die Landeskirche wird anlassbezogen eine gemeinsame Einigungsstellen gebildet. Die Gemeinsame Mitarbeitervertretung gemäß § 3 Absatz 1 kann durch Dienstvereinbarung mit den beteiligten Dienststellenleitungen eine gemeinsame Einigungsstelle bilden. Die Gemeinsame Mitarbeitervertretung und die Dienststellenleitung der geschäftsführenden Dienststelle verständigen sich auf eine Vorsitzende oder einen Vorsitzenden der Einigungsstelle. Kommt eine Einigung über die Person der oder des Vorsitzenden nicht zustande, so bestellt sie das Kirchengengericht für mitarbeitervertretungsrechtliche Streitigkeiten in analoger</p>

Kirchengesetz zur Neuordnung des Mitarbeitervertretungsrechts und der Gerichtsbarkeit in mitarbeitervertretungsrechtlichen Streitigkeiten

<i>Ev.-luth. Landeskirche in Braunschweig</i>	<i>Ev.-luth. Landeskirche Hannovers</i>	<i>Ev.-Luth. Kirche in Oldenburg</i>	<i>Ev.-Luth. Landeskirche Schaumburg-Lippe</i>
mitarbeitervertretungsrechtliche Streitigkeiten in analoger Anwendung von §100 Absatz 1 Arbeitsgerichtsgesetz. Gegen die Entscheidung der oder des Vorsitzenden ist die Beschwerde zum Kirchengerichtshof der EKD (Senat für mitarbeitervertretungsrechtliche Streitigkeiten) zulässig.	mitarbeitervertretungsrechtliche Streitigkeiten in analoger Anwendung von §100 Absatz 1 Arbeitsgerichtsgesetz. ⁵ Gegen die Entscheidung der oder des Vorsitzenden ist die Beschwerde zum Kirchengerichtshof der EKD (Senat für mitarbeitervertretungsrechtliche Streitigkeiten) zulässig.	mitarbeitervertretungsrechtliche Streitigkeiten in analoger Anwendung von § 100 Absatz 1 Arbeitsgerichtsgesetz. ⁵ Gegen die Entscheidung der oder des Vorsitzenden ist die Beschwerde zum Kirchengerichtshof der EKD (Senat für mitarbeitervertretungsrechtliche Streitigkeiten) zulässig.	Anwendung von § 100 Absatz 1 Arbeitsgerichtsgesetz. Gegen die Entscheidung der oder des Vorsitzenden ist die Beschwerde zum Kirchengerichtshof der EKD (Senat für mitarbeitervertretungsrechtliche Streitigkeiten) zulässig.
(s. Absatz 7)	(2) Für Diakonische Einrichtungen, die einen Dienststellenverbund darstellen, kann eine gemeinsame Einigungsstelle gebildet werden.		
(2) Mindestens ein beisitzendes Mitglied muss jeweils der betreffenden Dienststelle angehören. Die Beteiligten können sich durch einen Beistand gemäß § 61 Absatz 4 MVG-EKD nur dann vertreten lassen, wenn dieser benanntes beisitzendes Mitglied ist.	(3) ¹ Mindestens ein beisitzendes Mitglied der Einigungsstelle muss jeweils der betreffenden Dienststelle angehören. ² Die Beteiligten können sich durch einen Beistand gemäß § 61 Absatz 4 MVG-EKD nur dann vertreten lassen, wenn dieser benanntes beisitzendes Mitglied ist.		
(3) Das Verfahren vor der Einigungsstelle wird durch schriftlich begründeten Antrag einer der beteiligten Stellen eingeleitet. Durch Dienstvereinbarung können weitere Einzelheiten zum Verfahren vor der Einigungsstelle geregelt werden.	(4) Das Verfahren vor der Einigungsstelle wird durch schriftlich begründeten Antrag einer der beteiligten Stellen eingeleitet. Durch Dienstvereinbarung können weitere Einzelheiten zum Verfahren vor der Einigungsstelle geregelt werden.		
(4) Der Beschluss der	(5) Der Beschluss der Einigungsstelle ist schriftlich zu begründen und von dem oder der Vorsitzenden zu		

Kirchengesetz zur Neuordnung des Mitarbeitervertretungsrechts und der Gerichtsbarkeit in mitarbeitervertretungsrechtlichen Streitigkeiten

<i>Ev.-luth. Landeskirche in Braunschweig</i>	<i>Ev.-luth. Landeskirche Hannovers</i>	<i>Ev.-Luth. Kirche in Oldenburg</i>	<i>Ev.-Luth. Landeskirche Schaumburg-Lippe</i>
Einigungsstelle ist schriftlich zu begründen und von dem oder der Vorsitzenden zu unterzeichnen; je eine Ausfertigung ist der Dienststellenleitung und der Mitarbeitervertretung zuzuleiten.	unterzeichnen; je eine Ausfertigung ist der Dienststellenleitung und der Mitarbeitervertretung zuzuleiten.		
(5) Die durch die Anrufung und die Tätigkeit der Einigungsstelle entstehenden Sachkosten, die Entschädigung für den Vorsitzenden oder die Vorsitzende sowie die Kosten für die beisitzenden Mitglieder, die der Dienststelle angehören, trägt die Dienststelle.	(6) Die durch die Anrufung und die Tätigkeit der Einigungsstelle entstehenden Sachkosten, die Entschädigung für den Vorsitzenden oder die Vorsitzende sowie die Kosten für die beisitzenden Mitglieder, die der Dienststelle angehören, trägt die Dienststelle.		
(6) Das Landeskirchenamt kann im Einvernehmen mit den am Diakonischen Werk evangelischer Kirchen in Niedersachsen e. V. beteiligten Kirchen die Entschädigungen für die Mitglieder der Einigungsstellen durch Rechtsverordnung regeln.	(7) Das Landeskirchenamt kann im Einvernehmen mit den am Diakonischen Werk Evangelischer Kirchen in Niedersachsen e. V. beteiligten Kirchen die Entschädigungen für die Mitglieder der Einigungsstellen durch Rechtsverordnung regeln.	(7) Der Oberkirchenrat kann im Einvernehmen mit dem Diakonischen Werk in Oldenburg die Entschädigung für die Mitglieder der Einigungsstelle durch Rechtsverordnung regeln.	(7) Der Landeskirchenrat kann die Entschädigungen für die Mitglieder der Einigungsstelle durch Rechtsverordnung regeln.
(7) Für Diakonische Einrichtungen, die einen Dienststellenverbund darstellen, kann eine gemeinsame Einigungsstelle gebildet werden.			

**Kirchengesetz zur Neuordnung des Mitarbeitervertretungsrechts und
der Gerichtsbarkeit in mitarbeitervertretungsrechtlichen Streitigkeiten**

<i>Ev.-luth. Landeskirche in Braunschweig</i>	<i>Ev.-luth. Landeskirche Hannovers</i>	<i>Ev.-Luth. Kirche in Oldenburg</i>	<i>Ev.-Luth. Landeskirche Schaumburg-Lippe</i>
<p align="center">§ 6 (zu § 54 Absatz 1 MVG-EKD) Bildung von Gesamtausschüssen</p>	<p align="center">§ 5 (zu § 54 Absatz 1 MVG-EKD)</p>	<p align="center">§ 8 (zu § 54 Absatz 1 MVG-EKD) Bildung eines Gesamtausschusses</p>	<p align="center">s. Absatz 3</p>
<p>(1) Mit Zustimmung des jeweiligen Diakonischen Werkes kann ein Gesamtausschuss für das jeweilige Diakonische Werk gebildet werden. Abweichend von § 54 Absatz 1 MVG-EKD kann mit deren Zustimmung ein gemeinsamer Gesamtausschuss für das jeweilige Diakonische Werk gebildet werden. Anstelle eines Gesamtausschusses für das jeweilige Diakonische Werk kann für das Diakonische Werk evangelischer Kirchen in Niedersachsen e. V., das Diakonische Werk der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Oldenburg e. V. und das Diakonische Werk der Evangelisch-Lutherischen Landeskirche Schaumburg-Lippe e. V. ein gemeinsamer Gesamtausschuss gebildet werden. Der gemeinsame Gesamtausschuss wird unter dem Namen „Arbeitsgemeinschaft der</p>	<p>(1) Mit Zustimmung des jeweiligen Diakonischen Werkes kann ein Gesamtausschuss für das jeweilige Diakonische Werk gebildet werden. Abweichend von § 54 Absatz 1 MVG-EKD kann mit deren Zustimmung ein gemeinsamer Gesamtausschuss für das Diakonische Werk evangelischer Kirchen in Niedersachsen e. V. und das Diakonische Werk der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Oldenburg e. V. gebildet werden. Der gemeinsame Gesamtausschuss wird unter dem Namen „Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen (agmav)“ tätig.</p>	<p>(1) Mit Zustimmung des jeweiligen Diakonischen Werkes kann ein Gesamtausschuss für das jeweilige Diakonische Werk gebildet werden. Abweichend von § 54 Absatz 1 MVG-EKD kann mit deren Zustimmung ein Gemeinsamer Gesamtausschuss für das Diakonische Werk evangelischer Kirchen in Niedersachsen e. V. und das Diakonische Werk der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Oldenburg e. V. gebildet werden. Der Gemeinsame Gesamtausschuss wird unter dem Namen „Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen (agmav)“ tätig.</p>	

Kirchengesetz zur Neuordnung des Mitarbeitervertretungsrechts und der Gerichtsbarkeit in mitarbeitervertretungsrechtlichen Streitigkeiten

<i>Ev.-luth. Landeskirche in Braunschweig</i>	<i>Ev.-luth. Landeskirche Hannovers</i>	<i>Ev.-Luth. Kirche in Oldenburg</i>	<i>Ev.-Luth. Landeskirche Schaumburg-Lippe</i>
Mitarbeitervertretungen (ag-mav)“ tätig.			
(2) Die Regelungen nach den §§ 54 und 55 MVG-EKD für den gemeinsamen Gesamtausschuss werden nach der Anhörung der Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen (agmav) durch Rechtsverordnung getroffen.			s. Absatz 4
	(3) Der Gesamtausschuss wird beim Landeskirchenamt gebildet. Die Regelungen nach den §§ 54 und 55 MVG-EKD werden im Einvernehmen mit dem Gesamtausschuss getroffen. Kommt eine Einigung nicht zustande, entscheidet auf Antrag einer Seite das Kirchengericht für mitarbeitervertretungsrechtliche Streitigkeiten.		(1) Der Gesamtausschuss der Mitarbeitervertretungen wird beim Landeskirchenamt gebildet. Dazu entsenden die Gemeinsamen Mitarbeitervertretungen der Kirchenbezirke Ost und West sowie die Gemeinsame Mitarbeitervertretung des Landeskirchenamtes, des Pfarrhofs Bergkirchen und des Landesjugendpfarramtes je einen Vertreter oder eine Vertreterin. Die Mitglieder des Gesamtausschusses wählen aus Ihrer Mitte den Vorsitzenden oder die Vorsitzende und regeln dessen oder deren Stellvertretung.
			(2) Zur Wahrnehmung der Aufgaben des Gesamtausschusses der Mitarbeitervertretungen ist ein Mitglied des Gesamtausschusses auf Antrag von der übrigen dienstlichen Tätigkeit in Dienststellen mit einem Viertel der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit eines

**Kirchengesetz zur Neuordnung des Mitarbeitervertretungsrechts und
der Gerichtsbarkeit in mitarbeitervertretungsrechtlichen Streitigkeiten**

<i>Ev.-luth. Landeskirche in Braunschweig</i>	<i>Ev.-luth. Landeskirche Hannovers</i>	<i>Ev.-Luth. Kirche in Oldenburg</i>	<i>Ev.-Luth. Landeskirche Schaumburg-Lippe</i>
			<p>Vollbeschäftigten freizustellen. (3) Mit Zustimmung des jeweiligen Diakonischen Werkes kann ein Gesamtausschuss für das jeweilige Diakonische Werk gebildet werden. Abweichend von § 54 Absatz 1 MVG-EKD kann mit deren Zustimmung ein gemeinsamer Gesamtausschuss für das Diakonische Werk evangelischer Kirchen in Niedersachsen e. V. und das Diakonische Werk der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Oldenburg e. V. gebildet werden. Der gemeinsame Gesamtausschuss wird unter dem Namen „Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen (ag-mav)“ tätig.</p>
			<p>(4) Die Regelungen nach den §§ 54 und 55 MVG-EKD für den gemeinsamen Gesamtausschuss werden nach der Anhörung des gemeinsamen Gesamtausschusses durch Rechtsverordnung getroffen.</p>

Kirchengesetz zur Neuordnung des Mitarbeitervertretungsrechts und der Gerichtsbarkeit in mitarbeitervertretungsrechtlichen Streitigkeiten

<i>Ev.-luth. Landeskirche in Braunschweig</i>	<i>Ev.-luth. Landeskirche Hannovers</i>	<i>Ev.-Luth. Kirche in Oldenburg</i>	<i>Ev.-Luth. Landeskirche Schaumburg-Lippe</i>
	<p>§ 7 Bildung von Sprengelarbeitsgemeinschaften</p> <p>¹Es können Sprengelarbeitsgemeinschaften der Mitarbeitervertretungen gebildet werden, die sich bis zu zweimal im Jahr zur Förderung des Informations- und Erfahrungsaustausches treffen. ²Für die Übernahme der Kosten ist § 30 MVG-EKD entsprechend anzuwenden.</p>		
§ 7 Übergangsregelungen	§ 8 Übergangsregelungen	§ 6 Übergangsregelungen	§ 9 Übergangsregelung
(1) Die Amtszeit der beim Inkrafttreten dieses Kirchengesetzes bestehenden Mitarbeitervertretungen endet am 30. April 2021.		(1) Die Amtszeit der zum 01.05.2020 zu wählenden Mitarbeitervertretungen endet am 30. April 2025.	(1) Die Amtszeit der beim Inkrafttreten dieses Kirchengesetzes bestehenden Mitarbeitervertretungen endet am 30. April 2021.
(2) Bis zum Ende der Amtszeit der beim Inkrafttreten dieses Kirchengesetzes bestehenden Mitarbeitervertretungen finden die §§ 8 und 21 des Kirchengesetzes der Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen über Mitarbeitervertretungen in der am 31. Dezember 2019 geltenden Fassung weiterhin Anwendung.			
(3) Die Amtszeit des beim Inkrafttreten dieses Kirchengesetzes bestehenden Gesamtausschusses der Mitarbeitervertretungen wird gemäß § 1 Absatz 1 der Kirchenverordnung über den	(3) Die Amtszeit des beim Inkrafttreten dieses Kirchengesetzes bestehenden Gesamtausschusses der Mitarbeitervertretungen endet gemäß Nummer 6 der Regelung über den		

**Kirchengesetz zur Neuordnung des Mitarbeitervertretungsrechts und
der Gerichtsbarkeit in mitarbeitervertretungsrechtlichen Streitigkeiten**

<i>Ev.-luth. Landeskirche in Braunschweig</i>	<i>Ev.-luth. Landeskirche Hannovers</i>	<i>Ev.-Luth. Kirche in Oldenburg</i>	<i>Ev.-Luth. Landeskirche Schaumburg-Lippe</i>
Gesamtausschuss der Mitarbeitervertretungen vom 24. August 2016 (ABl. 2016 S. 106) um ein Jahr verlängert.	Gesamtausschuss vom 18. Januar 2017 (Kirchl. Amtsbl. S. 10) am 31. Dezember 2021.		
(4) Auf die Beteiligungsverfahren, die beim Inkrafttreten dieses Kirchengesetzes nach den Bestimmungen des Kirchengesetzes der Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen über Mitarbeitervertretungen eingeleitet waren, finden die §§ 38 ff. des Kirchengesetzes der Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen über Mitarbeitervertretungen in der am 31. Dezember 2019 geltenden Fassung weiterhin Anwendung.	(3) Auf die Beteiligungsverfahren, die beim Inkrafttreten dieses Kirchengesetzes nach den Bestimmungen des Kirchengesetzes der Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen über Mitarbeitervertretungen eingeleitet waren, finden die §§ 38 ff. des Kirchengesetzes der Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen über Mitarbeitervertretungen in der am 31. Dezember 2019 geltenden Fassung weiterhin Anwendung.		
(5) Die Amtszeit der beim Inkrafttreten dieses Kirchengesetzes im Amt befindlichen Vertrauenspersonen der schwerbehinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie der sie stellvertretenden Personen endet am 30. April 2021.	(4) Die Amtszeit der beim Inkrafttreten dieses Kirchengesetzes im Amt befindlichen Vertrauenspersonen der schwerbehinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie der sie stellvertretenden Personen endet am 30. April 2021.		
(6) Die Amtszeit der beim Inkrafttreten dieses Kirchengesetzes im Amt befindlichen Sprecherinnen und Sprecher der Jugendlichen und der Auszubildenden endet am 30. April 2021	(5) Die Amtszeit der beim Inkrafttreten dieses Kirchengesetzes im Amt befindlichen Sprecher der Jugendlichen und der Auszubildenden endet am 30. April 2021.		

Kirchengesetz zur Neuordnung des Mitarbeitervertretungsrechts und der Gerichtsbarkeit in mitarbeitervertretungsrechtlichen Streitigkeiten

<i>Ev.-luth. Landeskirche in Braunschweig</i>	<i>Ev.-luth. Landeskirche Hannovers</i>	<i>Ev.-Luth. Kirche in Oldenburg</i>	<i>Ev.-Luth. Landeskirche Schaumburg-Lippe</i>
---	---	--	--

<p>Artikel 3 Kirchengesetz über das Kirchengerecht für mitarbeitervertretungsrechtliche Streitigkeiten (MVG-Gerichtsgesetz)</p>

<p>§ 1 Errichtung des Kirchengerichts</p>

<p>(1) Für den kirchengerichtlichen Rechtsschutz wird ein Kirchengerecht für mitarbeitervertretungsrechtliche Streitigkeiten (Kirchengerecht) nach Maßgabe dieses Kirchengesetzes errichtet. Soweit dieses Kirchengesetz nicht etwas anderes regelt, sind die Bestimmungen des XI. Abschnitts des Mitarbeitervertretungsgesetzes der Evangelischen Kirche in Deutschland (MVG-EKD) in der jeweils geltenden Fassung anzuwenden. Das Kirchengerecht ist eine gemeinsame Einrichtung der Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen für die Evangelisch-lutherische Landeskirche in Braunschweig, die Evangelisch-lutherische Landeskirche Hannovers, die</p>	<p>(1) Für den kirchengerichtlichen Rechtsschutz nach dem XI. Abschnitt des Mitarbeitervertretungsgesetzes der Evangelischen Kirche in Deutschland (MVG-EKD) wird ein Kirchengerecht für mitarbeitervertretungsrechtliche Streitigkeiten (Kirchengerecht) errichtet. Soweit dieses Kirchengesetz nicht etwas anderes regelt, sind die Bestimmungen des XI. Abschnitts des Mitarbeitervertretungsgesetzes der Evangelischen Kirche in Deutschland (MVG-EKD) in der jeweils geltenden Fassung ergänzend anzuwenden. Das Kirchengerecht ist eine gemeinsame Einrichtung der Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen für die Evangelisch-lutherische Landeskirche in Braunschweig, die</p>	<p>(1) Für den kirchengerichtlichen Rechtsschutz wird ein Kirchengerecht für mitarbeitervertretungsrechtliche Streitigkeiten (Kirchengerecht) nach Maßgabe dieses Kirchengesetzes errichtet. Soweit dieses Kirchengesetz nicht etwas anderes regelt, sind die Bestimmungen des XI. Abschnitts des Mitarbeitervertretungsgesetzes der Evangelischen Kirche in Deutschland (MVG-EKD) in der jeweils geltenden Fassung anzuwenden. Das Kirchengerecht ist eine gemeinsame Einrichtung der Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen für die Evangelisch-lutherische Landeskirche in Braunschweig, die Evangelisch-lutherische Kirche in Oldenburg und die Evangelisch-</p>	<p>(1) Für den kirchengerichtlichen Rechtsschutz wird ein Kirchengerecht für mitarbeitervertretungsrechtliche Streitigkeiten (Kirchengerecht) nach Maßgabe dieses Kirchengesetzes errichtet. Soweit dieses Kirchengesetz nicht etwas anderes regelt, sind die Bestimmungen des XI. Abschnitts des Mitarbeitervertretungsgesetzes der Evangelischen Kirche in Deutschland (MVG-EKD) in der jeweils geltenden Fassung anzuwenden. Das Kirchengerecht ist eine gemeinsame Einrichtung der Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen für die Evangelisch-lutherische Landeskirche in Braunschweig, die Evangelisch-lutherische Landeskirche Hannovers, die</p>
---	---	--	---

Kirchengesetz zur Neuordnung des Mitarbeitervertretungsrechts und der Gerichtsbarkeit in mitarbeitervertretungsrechtlichen Streitigkeiten

<i>Ev.-luth. Landeskirche in Braunschweig</i>	<i>Ev.-luth. Landeskirche Hannovers</i>	<i>Ev.-Luth. Kirche in Oldenburg</i>	<i>Ev.-Luth. Landeskirche Schaumburg-Lippe</i>
<p>Evangelisch-Lutherische Kirche in Oldenburg und die Evangelisch-Lutherische Landeskirche Schaumburg-Lippe sowie für deren Diakonischen Werke. Es hat seinen Sitz am Sitz der Geschäftsstelle der Konföderation.</p>	<p>Evangelisch-lutherische Landeskirche Hannovers, die Evangelisch-Lutherische Kirche in Oldenburg und die Evangelisch-Lutherische Landeskirche Schaumburg-Lippe sowie für deren Diakonischen Werke. Es hat seinen Sitz am Sitz der Geschäftsstelle der Konföderation.</p>	<p>Lutherische Landeskirche Schaumburg-Lippe sowie für deren Diakonischen Werke. Es hat seinen Sitz am Sitz der Geschäftsstelle der Konföderation.</p>	<p>Evangelisch-Lutherische Kirche in Oldenburg und die Evangelisch-Lutherische Landeskirche Schaumburg-Lippe sowie für deren Diakonischen Werke. Es hat seinen Sitz am Sitz der Geschäftsstelle der Konföderation. Die Bestimmungen des XI. Abschnitts des Mitarbeitervertretungsgesetzes der Evangelischen Kirche in Deutschland (MVG-EKD) finden ergänzend Anwendung, soweit dieses Kirchengesetz nicht etwas anderes regelt.</p>
<p>(2) Das Kirchengengericht gliedert sich in Kammern für die verfasste Kirche und Kammern für die Diakonie. Die Kammern werden durch den Rat der Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen jeweils in der erforderlichen Anzahl gebildet.</p> <p>(3) Die Wahrnehmung der Aufgaben der Geschäftsstelle des Kirchengengerichts regelt der Rat der Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen. Den auf die Kammern für die Diakonie entfallenden Aufwand tragen die beteiligten Diakonischen Werke nach Maßgabe einer zwischen ihnen zu treffenden Vereinbarung</p>			
<p align="center">§ 2 Zuständigkeitsbereich des Kirchengengerichts</p> <p>(1) Das Kirchengengericht entscheidet auf Antrag über alle Streitigkeiten, die sich aus der Anwendung des MVG-EKD und der Anwendungsgesetze der nach § 1 Absatz 1 Satz 2 beteiligten Kirchen und Diakonischen Werke ergeben.</p> <p>(2) Die Kammern für die verfasste Kirche sind zuständig für Angelegenheiten der kirchlichen Körperschaften, Anstalten und Stiftungen der beteiligten Kirchen sowie für die Angelegenheiten der Gesamtmitarbeitervertretungen bei einer kirchlichen Körperschaft, Anstalt oder Stiftung und für die Angelegenheiten der Gesamtausschüsse bei den beteiligten Kirchen.</p>			

**Kirchengesetz zur Neuordnung des Mitarbeitervertretungsrechts und
der Gerichtsbarkeit in mitarbeitervertretungsrechtlichen Streitigkeiten**

<i>Ev.-luth. Landeskirche in Braunschweig</i>	<i>Ev.-luth. Landeskirche Hannovers</i>	<i>Ev.-Luth. Kirche in Oldenburg</i>	<i>Ev.-Luth. Landeskirche Schaumburg-Lippe</i>
---	---	--	--

(3) Die Kammern für die Diakonie sind zuständig für Angelegenheiten der Einrichtungen der Diakonie und der Diakonischen Werke der beteiligten Kirchen sowie für Angelegenheiten der Gesamtmitarbeitervertretungen bei den Diakonischen Werken der beteiligten Kirchen, der Gesamtausschüsse bei den Diakonischen Werken oder des gemeinsamen Gesamtausschusses nach § 54 MVG-EKD.

(4) Für Angelegenheiten von Mitarbeitervertretungen, die für Dienststellen der Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen oder der beteiligten Kirchen sowie für Dienststellen gebildet worden sind, die sich einem Diakonischen Werk der beteiligten Kirchen angeschlossen haben, richtet sich die Zuständigkeit nach der Größe der beteiligten Dienststellen. Größte Dienststelle ist die kirchliche Körperschaft, Anstalt, Stiftung oder Einrichtung der Diakonie, die am Tag des Eingangs des Antrages beim Kirchengengericht die meisten Mitarbeitenden im Sinne von § 2 MVG-EKD in Verbindung mit § 2 MVG-EKD-Anwendungsgesetz hat. Die Kammern für die verfasste Kirche sind zuständig, soweit es sich bei der größten der beteiligten Dienststellen um eine Dienststelle der verfassten Kirche handelt. Die bei den Diakonischen Werken bestehenden Kammern sind zuständig, soweit es sich bei der größten der beteiligten Dienststellen um eine Dienststelle der Diakonie handelt.

§ 3

Bildung und Zusammensetzung der Kammern

(1) Der Rat der Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen beruft zu Mitgliedern des Kirchengengerichts die erforderliche Anzahl von Vorsitzenden und beisitzenden Mitgliedern der Kammern.

(2) Vorsitzende und beisitzende Mitglieder müssen zu kirchlichen Ämtern in einer Gliedkirche der Evangelischen Kirche in Deutschland wählbar sein.

(3) Die Vorsitzenden der Kammern für die verfasste Kirche werden auf gemeinsamen Vorschlag der Leitungen der beteiligten Kirchen und ihrer Gesamtausschüsse berufen. Die Vorsitzenden der Kammern für die Diakonie werden auf gemeinsamen Vorschlag des Diakonischen Dienstgeberverbandes Niedersachsen und der bei den Diakonischen Werken bestehenden Gesamtausschüsse oder des gemeinsamen Gesamtausschusses nach § 54 MVG-EKD berufen. Die Vorsitzenden der Kammern müssen die Befähigung zum Richteramt besitzen. Sie dürfen keinem kirchenleitenden Organ einer der beteiligten Kirchen und keiner Dienststellenleitung gemäß § 4 MVG-EKD angehören und dürfen weder in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis noch einem privatrechtlichen Beschäftigungsverhältnis zu einer kirchlichen Körperschaft oder einer Einrichtung der Diakonie innerhalb der Evangelischen Kirche in Deutschland stehen.

**Kirchengesetz zur Neuordnung des Mitarbeitervertretungsrechts und
der Gerichtsbarkeit in mitarbeitervertretungsrechtlichen Streitigkeiten**

<i>Ev.-luth. Landeskirche in Braunschweig</i>	<i>Ev.-luth. Landeskirche Hannovers</i>	<i>Ev.-Luth. Kirche in Oldenburg</i>	<i>Ev.-Luth. Landeskirche Schaumburg-Lippe</i>
---	---	--	--

(4) Die eine Hälfte der beisitzenden Mitglieder in den Kammern für die verfasste Kirche wird auf gemeinsamen Vorschlag der Leitungen der beteiligten Kirchen berufen. Die andere Hälfte der beisitzenden Mitglieder wird auf gemeinsamen Vorschlag der bei den beteiligten Kirchen bestehenden Gesamtausschüsse berufen.

(5) Die eine Hälfte der beisitzenden Mitglieder in den Kammern für die Diakonie wird auf Vorschlag des Diakonischen Dienstgeberverbandes Niedersachsen berufen. Die andere Hälfte der beisitzenden Mitglieder wird auf gemeinsamen Vorschlag der bei den Diakonischen Werken bestehenden Gesamtausschüsse oder des gemeinsamen Gesamtausschusses gemäß § 54 MVG-EKD berufen.

(6) Die von den Leitungen der beteiligten Kirchen oder den Diakonischen Werkendem Diakonischen Dienstgeberverband der beteiligten Kirchen Niedersachsen vorgeschlagenen beisitzenden Mitglieder müssen beruflich oder ehrenamtlich im kirchlichen oder diakonischen Dienst tätig sein. Die von den Gesamtausschüssen der Mitarbeitervertretungen vorgeschlagenen beisitzenden Mitglieder müssen zum Mitglied einer Mitarbeitervertretung wählbar sein.

(7) Vom Amt als beisitzendes Mitglied ist ausgeschlossen,

1. wer infolge eines Richterspruchs die Fähigkeit zur Bekleidung öffentlicher Ämter nicht besitzt oder wegen einer vorsätzlichen Tat zu einer Freiheitsstrafe von mehr als sechs Monaten verurteilt worden ist;
2. wer wegen einer Tat angeklagt ist, die den Verlust der Fähigkeit zur Bekleidung öffentlicher Ämter zur Folge haben kann.
3. wer in einem Beamten- oder privatrechtlichen Dienstverhältnis am Kirchengenicht tätig ist.

Fällt eine der in den Absätzen 2 und 6 und in § 10 MVG-EKD genannten Voraussetzungen für die Berufung als besitzendes Mitglied nachträglich fort oder wird das Fehlen einer dieser Voraussetzungen oder das Vorliegen einer der Ausschlussgründe nach Satz 1 nachträglich bekannt, so ist das beisitzende Mitglied auf Antrag des Rates der Konföderation oder auf eigenen Antrag von seinem Amt zu entbinden. Über den Antrag entscheidet die nach der Geschäftsverteilung dafür zuständige Kammer des Kirchengenichts. Vor der Entscheidung ist das beisitzende Mitglied zu hören. Die Entscheidung ist unanfechtbar. Die nach Satz 2 zuständige Kammer kann anordnen, dass das beisitzende Mitglied bis zu einer Entscheidung über die Entbindung vom Amt nicht heranzuziehen ist.

(8) Die Vorsitzenden der Kammern wählen aus ihrer Mitte für die Dauer von jeweils zwei Jahren den Direktor oder die Direktorin des Kirchengenichts sowie eine Stellvertretung; diese regeln gemeinsam die Geschäftsverteilung und die Vertretung für alle Mitglieder. Die Vorsitzenden können sich eine Geschäftsordnung geben.

**Kirchengesetz zur Neuordnung des Mitarbeitervertretungsrechts und
der Gerichtsbarkeit in mitarbeitervertretungsrechtlichen Streitigkeiten**

<i>Ev.-luth. Landeskirche in Braunschweig</i>	<i>Ev.-luth. Landeskirche Hannovers</i>	<i>Ev.-Luth. Kirche in Oldenburg</i>	<i>Ev.-Luth. Landeskirche Schaumburg-Lippe</i>
---	---	--	--

(9) Die Amtszeit der Vorsitzenden und der beisitzenden Mitglieder beträgt sechs Jahre. Solange eine neue Besetzung nicht erfolgt ist, bleiben die bisherigen Mitglieder im Amt. Ein Mitglied scheidet aus, wenn es sein Amt durch schriftliche Erklärung gegenüber dem Rat der Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen niederlegt. Scheidet ein Vorsitzender oder eine Vorsitzende aus, ist nachzuberufen. Ist die Arbeitsfähigkeit der Kammern dadurch gefährdet, dass zu wenige beisitzende Mitglieder zur Verfügung stehen, so sind auf Antrag der Direktorin oder des Direktors des Kirchengengerichts beisitzende Mitglieder nachzuberufen. Für die Nachberufung gelten die Absätze 1 bis 6 entsprechend.

(10) Die Kammern für die verfassten Kirche führen ihre Verhandlungen in der Besetzung mit dem oder der Vorsitzenden, einem der beisitzenden Mitglieder nach § 3 Absatz 4 Satz 1 und einem der beisitzenden Mitglieder nach § 3 Absatz 4 Satz 2. Die Kammern der Diakonie führen ihre Verhandlungen in der Besetzung mit einem oder einer Vorsitzenden, einem der beisitzenden Mitglieder nach § 3 Absatz 5 Satz 1 und einem der beisitzenden Mitglieder nach § 3 Absatz 5 Satz 2.

§ 4

Rechtsstellung der Mitglieder des Kirchengengerichts

(1) Die Mitglieder des Kirchengengerichts sind in ihrer Entscheidung unabhängig und nur an das geltende Recht gebunden. Für die beisitzenden Mitglieder gelten die §§ 19, 21, 22 Absätze 1 und 2 und § 26 Absatz 3 MVG-EKD entsprechend.

(2) Die Mitglieder des Kirchengengerichts erhalten Reisekostenersatz nach den für die Mitglieder der Landessynode der Evangelisch-lutherischen Landeskirche Hannovers geltenden Bestimmungen. Die Vorsitzenden erhalten eine Aufwandsentschädigung, die der Rat der Konföderation im Benehmen mit den beteiligten Diakonischen Werken allgemein regelt.

§ 5

Kosten der Verfahren vor dem Kirchengengericht

(1) Auf Antrag setzt der oder die Vorsitzende der Kammer den Streitwert nach billigem Ermessen fest.

Kirchengesetz zur Neuordnung des Mitarbeitervertretungsrechts und der Gerichtsbarkeit in mitarbeitervertretungsrechtlichen Streitigkeiten

<i>Ev.-luth. Landeskirche in Braunschweig</i>	<i>Ev.-luth. Landeskirche Hannovers</i>	<i>Ev.-Luth. Kirche in Oldenburg</i>	<i>Ev.-Luth. Landeskirche Schaumburg-Lippe</i>
---	---	--	--

(2) Die Vorschriften des Rechtsanwaltsvergütungsgesetzes gelten entsprechend, soweit dem nicht kirchliche Rechtsvorschriften entgegenstehen.

**§ 6
Durchsetzung von Entscheidungen**

Entscheidungen des Kirchengengerichts können von den beteiligten Kirchen mit Mitteln der kirchlichen Aufsicht durchgesetzt werden. Im Bereich der Diakonie können das Diakonische Werk in Niedersachsen e.V. und das Diakonische Werk der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Oldenburg e.V. mit satzungsmäßigen Mitteln oder mit Bußgeldern der Entscheidung des Kirchengengerichts Geltung verschaffen.

**§ 7
Übergangsregelungen**

(1) Die nach den §§ 59 bis 61 des Kirchengesetzes der Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen über Mitarbeitervertretungen gebildete Schiedsstelle wird mit dem Inkrafttreten dieses Gesetzes in das Kirchengengericht für mitarbeitervertretungsrechtliche Streitigkeiten umgewandelt. Sie bleibt bis zum Ablauf der Amtszeit in ihrer bisherigen Besetzung als Kirchengengericht bestehen.

(2) Auf die Verfahren vor der Schiedsstelle, die beim Inkrafttreten dieses Kirchengesetzes nach den Bestimmungen des Kirchengesetzes der Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen über Mitarbeitervertretungen anhängig sind, finden die §§ 38 ff. des Kirchengesetzes der Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen über Mitarbeitervertretungen in der am 31. Dezember 2019 geltenden Fassung und die Verordnung des Rates der Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen über das Verfahren vor der Schiedsstelle weiterhin Anwendung.

**Artikel 4
Inkrafttreten, Außerkrafttreten**

(1) Dieses Kirchengesetz tritt am 1. Januar 2020 unter der	(1) Dieses Kirchengesetz tritt am 1. Januar 2020 unter der	(1) Dieses Kirchengesetz tritt am 1. Januar 2020 unter der	(1) Dieses Kirchengesetz tritt am 1. Januar 2020 unter der
--	--	--	--

**Kirchengesetz zur Neuordnung des Mitarbeitervertretungsrechts und
der Gerichtsbarkeit in mitarbeitervertretungsrechtlichen Streitigkeiten**

<i>Ev.-luth. Landeskirche in Braunschweig</i>	<i>Ev.-luth. Landeskirche Hannovers</i>	<i>Ev.-Luth. Kirche in Oldenburg</i>	<i>Ev.-Luth. Landeskirche Schaumburg-Lippe</i>
Bedingung in Kraft, dass die Artikel 1 und 3 dieses Kirchengesetzes gleichlautend durch die Evangelisch-lutherischen Landeskirche Hannovers, die Evangelisch-Lutherischen Kirche in Oldenburg und die Evangelisch-Lutherischen Landeskirche Schaumburg-Lippe beschlossen werden und die Kirchengesetze ebenfalls ein Inkrafttreten zum 1. Januar 2020 vorsehen	Bedingung in Kraft, dass die Artikel 1 und 3 dieses Kirchengesetzes gleichlautend durch die Evangelisch-lutherischen Landeskirche in Braunschweig, die Evangelisch-Lutherischen Kirche in Oldenburg und die Evangelisch-Lutherische Landeskirche Schaumburg-Lippe beschlossen werden und diese Kirchengesetze ebenfalls ein Inkrafttreten zum 1. Januar 2020 vorgesehen	Bedingung in Kraft, dass die Artikel 1 und 3 dieses Gesetzes gleichlautend durch die Synode der Evangelisch-lutherischen Landeskirche in Braunschweig, der Evangelisch-lutherischen Landeskirche Hannovers und der Evangelisch-Lutherischen Landeskirche Schaumburg-Lippe beschlossen werden und ebenfalls ein Inkrafttreten zum 1. Januar 2020 vorgesehen ist.	Bedingung in Kraft, dass die Artikel 1 und 3 dieses Kirchengesetzes gleichlautend durch die Evangelisch-lutherische Landeskirche in Braunschweig, der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Oldenburg und die Evangelisch-Lutherische Landeskirche Schaumburg-Lippe beschlossen werden und diese Kirchengesetze ebenfalls ein Inkrafttreten zum 1. Januar 2020 vorsehen.
(2) Das Kirchengesetz der Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen über Mitarbeitervertretungen in der Fassung vom 21. April 2005 (ABl. 2005 S. 84), das zuletzt durch die Verordnung mit Gesetzeskraft vom 20. September 2011 (ABl. 2011 S. 84) geändert worden ist, tritt mit Ablauf des Tages vor dem Inkrafttreten dieses Kirchengesetzes außer Kraft.	(2) Das Kirchengesetz der Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen über Mitarbeitervertretungen in der Fassung vom 21. April 2005, das zuletzt durch die Verordnung mit Gesetzeskraft vom 25. Februar 2019 (Kirchl. Amtsbl. Hannover S. 4) geändert worden ist, tritt mit Ablauf des Tages vor dem Inkrafttreten dieses Kirchengesetzes außer Kraft.	(2) Das Kirchengesetz der Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen über Mitarbeitervertretungen in der Fassung vom 21. April 2005, das zuletzt durch die Verordnung mit Gesetzeskraft vom 20. September 2011 (GVBL 27. Band Seite 76) geändert worden ist, und das Kirchengesetz zur Änderung und Anwendung des Kirchengesetzes der Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen über Mitarbeitervertretungen in kirchlichen Dienststellen und Einrichtungen vom 29. November 1974 (GVBL 18. Band Seite 118) treten mit Ablauf des Tages vor dem Inkrafttreten dieses	(2) Das Kirchengesetz der Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen über Mitarbeitervertretungen in der Fassung vom 6. März 1996 (KABl. S. 87) zuletzt geändert durch Verordnung mit Gesetzeskraft vom 11. Dezember 1998 (KABL. S. 194) ergänzt um Beschlüsse der Landesynode vom 27. November 1999, vom 25. November 2000 und vom 6. Oktober 2007, tritt mit Ablauf des Tages vor dem Inkrafttreten dieses Kirchengesetzes außer Kraft.

**Kirchengesetz zur Neuordnung des Mitarbeitervertretungsrechts und
der Gerichtsbarkeit in mitarbeitervertretungsrechtlichen Streitigkeiten**

<i>Ev.-luth. Landeskirche in Braunschweig</i>	<i>Ev.-luth. Landeskirche Hannovers</i>	<i>Ev.-Luth. Kirche in Oldenburg</i>	<i>Ev.-Luth. Landeskirche Schaumburg-Lippe</i>
---	---	--	--

		Kirchengesetzes außer Kraft.	
(3) Mit Inkrafttreten dieses Kirchengesetzes treten sämtliche Kirchenverordnungen, die auf dem Kirchengesetz der Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen über Mitarbeitervertretungen gemäß Absatz 2 beruhen, außer Kraft.			