



Wahlleitfaden zu den Mitarbeitervertretungswahlen **2022** im Bereich der Evang.-Luth. Kirche und ihrer Diakonie in Bayern mit Wahlordnung + Terminplanmuster



*Gesundheit, Soziale Dienste,
Wohlfahrt und Kirchen*



Inhaltsverzeichnis

Inhalt

Wahlleitfaden

1	Wo werden Mitarbeitervertretungen gewählt? _____	4
1.1	Dienststellenbegriff _____	4
1.2	Rechtlich selbstständige Dienststelle _____	5
1.3	Rechtlich unselbstständige Dienststelle _____	5
2	Bildung des Wahlvorstands _____	6
2.1	Einladung zur Wahl des Wahlvorstands, Fristen _____	6
2.2	Zusammensetzung des Wahlvorstands _____	8
2.3	Konstituierende Sitzung des Wahlvorstands _____	8
3	Schutz der Wahl _____	9
3.1	Verbot der Behinderung und der unlauteren Beeinflussung der Wahl _____	9
3.2	Gewerkschaftliche Werbung und Betätigung _____	9
3.3	Besonderer Schutz der Mitglieder des Wahlvorstands und von WahlbewerberInnen _____	9
3.3.1	Kündigungsschutz _____	9
3.3.2	Versetzungs- und Abordnungsschutz _____	10
4	Kosten der Wahl _____	10
4.1	Sachkosten und persönliche Kosten _____	10
4.2	Versäumnis von Arbeitszeit _____	11
4.3	Freizeitausgleich _____	11
4.4	Schulung des Wahlvorstands _____	11
5	Größe der Mitarbeitervertretung _____	12
6	Die vereinfachte Wahl gemäß § 12 WahIO-MVG _____	13
7	Wahlgrundsätze _____	14
7.1	Geheime und unmittelbare Wahl _____	14
7.2	Mehrheitswahl (Persönlichkeitswahl) _____	14
8	Aufgaben der Mitarbeitervertretung _____	15
8.1	Vor der Wahl _____	15
8.2	Nach der Wahl _____	15
8.3	Aufbewahrung der Wahlunterlagen _____	15
9	Aufgaben des Wahlvorstands _____	16
9.1	Vor der Wahl _____	16
9.1.1	Festlegung des Wahltermins _____	16
9.1.2	Ausschreibung der Wahl _____	16
9.1.3	Erstellung der Wählerliste _____	17
9.1.4	Einspruch gegen die Wählerliste _____	19
9.1.5	Durchführung einer Wahlversammlung _____	20
9.1.6	Wahlvorschläge _____	20
9.1.7	Aushang des Gesamtwahlvorschlags _____	20
9.2	Durchführung der Wahl _____	21
9.2.1	Ort und Zeit der Wahl _____	21
9.2.2	Stimmzettel _____	21
9.2.3	Stimmabgabe _____	21
9.2.4	Schriftliche Stimmabgabe (Briefwahl) _____	22
9.2.5	Abschluss der Stimmabgabe _____	24
9.3	Feststellung des Wahlergebnisses _____	24
9.4	Bekanntmachung des Wahlergebnisses _____	25
9.5	Sonstige Aufgaben des Wahlvorstands _____	25

10	Sonderfall: Neu- bzw. Nachwahl vor Ablauf der Amtszeit _____	26
11	Anfechtung der Wahl _____	26
12	Einberufung der ersten Sitzung der Mitarbeitervertretung _____	27
13	Bildung einer Gemeinsamen Mitarbeitervertretung _____	27
14	Bildung einer Gemeinsamen Mitarbeitervertretung kraft Gesetzes _____	28
15	Bildung einer Gesamtmitarbeitervertretung _____	29
16	Bildung einer Gesamtmitarbeitervertretung im Dienststellenverbund _____	29
17	Vertretung der Jugendlichen und der Auszubildenden _____	30
18	Vertretung der schwerbehinderten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen _____	31
19	Gesamtschwerbehindertenvertretung _____	31

Wahlordnung

Wahlordnung zum Kirchengesetz über Mitarbeitervertretungen in der Evangelischen Kirche in Deutschland _____	32
---	----

Anhang

– Fristen nach dem Bürgerlichen Gesetzbuch _____	37
– Terminplanmuster für die Mitarbeitervertretungswahl _____	37
– LinkListe _____	40
– Abkürzungen _____	42
– Literaturverzeichnis _____	42
– ver.di-Ansprechpartner*innen _____	44
– Impressum _____	44



TIMM SCHAMBERGER

In der Zeit vom 1. Januar bis 30. April 2022 werden in der Evang.-Luth. Kirche (ELKB) und der Diakonie in Bayern die Mitarbeitervertretungen gewählt.

Diesmal nach einer verkürzten Amtszeit von drei Jahren.

Damit finden die MAV-Wahlen in Bayern wieder gleichzeitig mit den Betriebsratswahlen und den Wahlen in vielen anderen Gliedkirchen der EKD statt.

Die Wahl betrieblicher Interessenvertretungen ist maßgeblich dafür, dass Arbeitnehmer*inneninteressen wirksam vertreten werden können. Grundlage für die Wahlen ist das Kirchengesetz über Mitarbeitervertretungen in der Evangelischen Kirche in Deutschland (MVG.EKD).

In den neu aufgelegten Wahlleitfaden sind die Änderungen und Ergänzungen im MVG.EKD und in der Wahlordnung zum MVG (Wahlo-MVG) eingearbeitet, die in den Jahren 2020 und 2021 aufgrund der Corona-Pandemie durch den Rat der EKD beschlossen worden sind (siehe Vorbemerkung auf Seite 4).

Bei der Wahlordnung haben sich sonst keine Änderungen ergeben. Für die Wahlen der Jugend- und Auszubildendenvertretungen (JAV) sind die Ausführungen entsprechend anzuwenden, soweit die Vorschriften im Gesetz keine Abweichungen vorsehen. Das gilt auch für die Wahl der Vertrauensperson der Schwerbehinderten.

Für die spezielle bayerische Situation gibt es ebenfalls keine Veränderungen. Das bayerische Ausführungsgesetz zum MVG.EKD (AGMVG) hat keine Novellierung erfahren. Die Wahl der Gesamtausschüsse findet im Jahr 2022 also auf der gleichen Grundlage statt wie im Jahr 2019.

Der vorliegende Leitfaden soll den Mitgliedern von Wahlvorständen und Mitarbeitervertretungen eine praktische Arbeitshilfe bieten.

Er soll die Vorbereitung und Durchführung der Mitarbeitervertretungswahlen ganz konkret unterstützen. Unsere Broschüre dient uns auch als Schulungsmaterial. Der Austausch mit gleichgesinnten Kolleg*innen, auf Basis unseres Wahlleitfadens, bietet noch immer die beste Gewähr für erfolgreiche Wahlen.

Alle für die Wahlen erforderlichen Musterformulare (Wählerlisten, Wahlausschreiben, Wahlvorschläge, Gesamtwahlvorschlag, Stimmzettel, Bekanntmachung zur schriftlichen Stimmabgabe, Wahlniederschrift) sind vom Arbeitgeber zur Verfügung zu stellen. Sie können von ver.di-Mitgliedern auch über die ver.di-Bezirke bezogen werden. Eure Gewerkschaftssekretär*innen unterstützen euch gerne. Die Kontaktdaten findet ihr auf der Rückseite dieser Broschüre. Ein Terminplanmuster für die Wahlen findet sich im Anhang der Broschüre. Es dient als Kopiervorlage.

Die Beschäftigten in der ev. Kirche und Diakonie brauchen starke Mitarbeitervertretungen.

Denn erst diese stellen sicher, dass bestehende Arbeitnehmer*innenrechte betrieblich auch zur Geltung kommen. Es geht um wiederkehrende und neue Herausforderungen, welche die Mitarbeitervertretungen gemeinsam mit ihrer Gewerkschaft ver.di bestreiten.

Neben der Verbesserung von Arbeitsbedingungen, der Vereinbarkeit von Arbeit und Familie, der Sicherung von Arbeitsplätzen und der Entwicklung von Einkommen geht es heute auch um Fragen der Digitalisierung, des Datenschutzes oder des demografischen Wandels im Betrieb. Die Pandemie hat zudem gezeigt, dass dem Arbeitsschutz mehr Aufmerksamkeit zukommen muss. Letztlich geht es auch um Fragen der Beteiligung im Betrieb und am Arbeitsplatz.

Uns gehen die Themen nicht aus, im Gegenteil. Daher ist die kompetente und engagierte Vertretung der Interessen unserer Kolleginnen und Kollegen wichtiger denn je. Kernaufgabe von Mitarbeitervertretungen bleibt es, Beschäftigten Gehör zu verschaffen, eine gute Mitbestimmungspraxis bei der Dienstplanung umzusetzen, der zunehmenden Flexibilisierung der Arbeitszeit Grenzen zu setzen, die Kolleginnen und Kollegen durch gute Dienstvereinbarungen zu schützen und so auch die Vereinbarkeit von Arbeit, Familie und Freizeit zu gewährleisten.

Sollten im Zusammenhang mit der Durchführung der Wahlen Fragen zu einzelnen Vorschriften des Mitarbeitervertretungsgesetzes oder der Wahlordnung offenbleiben, beraten wir unsere Mitglieder. Wir stehen euch mit Rat und Tat zur Seite – auch nach der Wahl.

München, im Oktober 2021

Robert Hinke, Kathrin Weidenfelder, Dr. Herbert Deppisch und Andreas Schlutter

Übrigens: Bei unseren Schulungen für Wahlvorstandsmitglieder erhalten alle Teilnehmer*innen einen Stick mit den erforderlichen Musterformularen. Die Schulungen finden im Zeitraum Dezember 2021 bis Februar 2022 statt. Veranstalter ist unser Kooperationspartner DGB-Bildungswerk Bayern.

Hinweis: In der Broschüre verwenden wir im Weiteren ausschließlich die weibliche Form – immerhin arbeiten in der Diakonie bis zu 80 Prozent Frauen. Natürlich sind dabei immer auch die Männer gemeint.

Unser Wahlleitfaden erscheint nun schon seit längerer Zeit (ca. 15 Jahre). Die aktuelle Fassung besitzt allerdings eine Besonderheit, nämlich **befristete** Ergänzungen der Wahlordnung zum MVG.EKD, die in den Jahren 2020 und 2021 aufgrund der Corona-Pandemie beschlossen worden sind (Beschluss des Rats der EKD am 09.10.2020 bzw. vom 24./25.06.2021). Für die Wahlen, die im Jahr 2022 stattfinden, sind nur noch folgende befristeten Ergänzungen in den §§ 2 und 9 der Wahlordnung einschlägig:

- In § 2 Abs. 1b ist für die Zeit bis 30.04.2022 geregelt, wie zu verfahren ist, wenn aufgrund der Corona-Pandemie keine Mitarbeiterversammlung zur Wahl des Wahlvorstands stattfinden kann. Diese Ergänzung referieren und kommentieren wir unter 2.1 Einladung zur Wahl des Wahlvorstands und unter 8.1 Vor der Wahl.
- In § 9 Abs. 1b ist für die Zeit bis 30.04.2022 geregelt, dass der Wahlvorstand entscheiden kann, die MAV-Wahl

ausschließlich als Briefwahl durchzuführen. Diese Ergänzung referieren und kommentieren wir unter 9.1.2 Ausschreibung der Wahl und unter 9.2.4 Schriftliche Stimmabgabe.

- In § 4 Abs. 2 ist außerdem ein Satz 4 eingefügt worden, dass die Wahlhandlung mit dem Versand der Briefwahlunterlagen beginnt, wenn die Wahl ausschließlich als Briefwahl durchgeführt wird (§ 9 Abs. 1b WahlO-Mitarbeitervertretungsgesetz; s.o.). Diese Vorschrift ist nicht befristet, allerdings greift sie faktisch nur bis zum 30.04.2022.

Zur Kennzeichnung dieser – z.T. befristeten – Ergänzungen fügen wir jeweils einen Rahmen/Kasten um den Text hinzu. Wir gehen davon aus, dass beide befristeten Ergänzungen nach den Wahlen Ende April 2022 nicht mehr Bestandteil der Wahlordnung sein werden.

Dr. Herbert Deppisch, Andreas Schlutter

1 Wo werden Mitarbeitervertretungen gewählt?

1.1 Dienststellenbegriff

Die Dienststelle ist der organisatorische Rahmen, in dem die Mitarbeiterinnen ihre Vertretung wählen. Dienststellen sind gem. § 3 MVG.EKD nicht nur die Dienststellen und Einrichtungen, deren Rechtsträger Kirchengemeinden, Dekanate, die Landeskirche oder ein Zusammenschluss aus diesen Körperschaften sind, sondern auch die Werke, Anstalten und Einrichtungen selbstständiger diakonischer oder sonstiger kirchlicher Rechtsträger im Bereich der Landeskirche und des Diakonischen Werkes Bayern.

Eine Mitarbeitervertretung (MAV) ist in allen Dienststellen zu wählen, die in der Regel mindestens fünf wahlberechtigte Mitarbeiterinnen beschäftigen, von denen mindestens drei wählbar sind müssen (§ 5 Abs. 1 MVG.EKD).

In Übereinstimmung mit dem Bundespersonalvertretungsgesetz (§ 13 BPersVG) und dem Betriebsverfassungsgesetz (§ 1 BetrVG) ist davon auszugehen, dass die regelmäßige Beschäftigung von in der Regel fünf wahlberechtigten Mitarbeiterinnen nicht nur Voraussetzung für die Wahl einer MAV ist, sondern auch für deren Bestand.

In analoger Anwendung der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts bedeutet die Formulierung **»in der Regel«** die Anzahl von Mitarbeiterinnen, die zur Erreichung des eigentlichen Betriebszwecks üblicherweise erforderlich sind. Danach kommt es auf einen über den größten Zeitraum des Jahres »normalen« Zustand an (vgl. Fitting, § 1 BetrVG Rn. 271 ff.). Dabei wird eine vorübergehende Erhöhung oder Verringerung der Zahl der Beschäftigten infolge eines außergewöhnlichen Arbeitsanfalls oder wegen eines vorübergehenden Arbeitsrückgangs nicht berücksichtigt.

Maßgeblich ist die Zahl der tatsächlich beschäftigten Personen. Dazu zählen auch die zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten, Teilzeitbeschäftigte und geringfügig Beschäftigte.

Wichtig: Teilzeitbeschäftigte oder geringfügig Beschäftigte zählen bei der Zahl der Beschäftigten voll mit (vgl. Baumann-Czichon u.a., § 5 Abs. 1 Rn. 3). Es kommt auch nicht auf die Zahl der in einem Stellenplan genannten möglichen Beschäftigten an, sondern auf die tatsächlich beschäftigten Personen entsprechend § 2 MVG.EKD.

1.2 Rechtlich selbstständige Dienststellen

Für den Bereich der Verfassten Kirche ergibt sich die rechtliche Selbstständigkeit ausschließlich aus dem Kirchenrecht. Zu diesen Dienststellen zählen die rechtlich selbstständigen Körperschaften wie z.B. Kirchengemeinden, Dekanate usw.

Für den Bereich der Diakonie bemisst sich die rechtliche Selbstständigkeit in der Regel nach staatlichem Recht. Einrichtungen der Diakonie sind typischerweise in der Rechtsform des eingetragenen Vereins (e.V.) oder der (gemeinnützigen) GmbH organisiert. Beide Organisationsformen sind eigene Rechtspersonen. Einrichtungen der Diakonie können auch in Form einer Stiftung des öffentlichen Rechts betrieben werden. Sie unterliegen damit der Stiftungsaufsicht der jeweiligen Landeskirche. Stiftungen sind rechtlich selbstständig.

Näheres zur Organisationsform ihrer Einrichtung kann die MAV bzw. der Wahlvorstand der Satzung bzw. dem Gesellschaftsvertrag (evtl. auch Stiftungsvertrag) der Einrichtung entnehmen. Die Leitung der Einrichtung ist verpflichtet, die erforderlichen Unterlagen auszuhändigen. Werden die Unterlagen nicht ausgehändigt, so verstößt die Dienststellenleitung gegen § 13 Abs. 1 MVG.EKD.

Generell sollte in der Dienststelle – in einer Art Vorverfahren vor der eigentlichen Wahl – immer auch geprüft werden, ob nicht die Bildung einer Gemeinsamen MAV für mehrere kleine Einrichtungen nach § 5 Abs. 2 MVG.EKD sinnvoll ist (sog. Wahlgemeinschaft; siehe hierzu die Ausführungen unter 13 Bildung einer Gemeinsamen Mitarbeitervertretung). Diese Prüfung könnte durch die bestehende MAV, durch Beschäftigte, aber auch durch die Dienststellenleitung, ggf. auch gemeinsam erfolgen.

1.3 Rechtlich unselbstständige Dienststellen

Nach § 3 Abs. 2 MVG.EKD kann auch eine unselbstständige Organisationseinheit zur selbstständigen Dienststelle erklärt werden, wenn

- a) in der Dienststelle »in der Regel« ständig mindestens fünf wahlberechtigte Mitarbeiterinnen beschäftigt werden, von denen drei wählbar sind (§ 3 Abs. 2 MVG.EKD) **und**
- b) die unselbstständige Dienststelle räumlich weit von der Haupteinrichtung entfernt liegt **oder**

- c) durch Aufgabenbereich und Organisation eigenständig ist **und**
- d) die Mehrheit der wahlberechtigten Beschäftigten dieser Dienststellen in geheimer Abstimmung die Selbstständigkeit beschließt **und**
- e) Einvernehmen mit der Dienststellenleitung herbeigeführt wurde.

zu a) »in der Regel« s. Erläuterung auf der vorigen Seite.

zu b) Eine »räumlich weite Entfernung« liegt vor, wenn die MAV am Sitz des Rechtsträgers nicht in der Lage ist, sich aus unmittelbarer und ständiger Anschauung über die persönlichen Angelegenheiten der Mitarbeiterinnen der unselbstständigen Einrichtung ein Bild zu machen, um deren Interessen wirkungsvoll zu vertreten. Dabei ist nicht allein die geografische Entfernung von Bedeutung, es kommt u.a. auch auf die Verkehrsanbindung an (vgl. Altvater u.a. zu § 6 BPersVG* Rn. 11). Wegezeiten bis zu einer Stunde können sowohl Mitgliedern der MAV wie auch den Beschäftigten zugemutet werden (vgl. BVerwG v. 14.7.87 - 6 P 9.86 -, PersR 87, 195 ff).

Insbesondere bei diakonischen Unternehmen, die mehrere – teilweise viele! – räumlich getrennte unselbstständige Einrichtungen haben, ist sehr sorgsam zu prüfen, ob die Bildung einer »dezentralen« MAV tatsächlich sinnvoll ist. Dies gilt insbesondere für kleine, unselbstständige Einrichtungen.

zu c) Eigenständigkeit liegt vor, wenn die Leitung der unselbstständigen Einrichtung verbindliche Entscheidungen über Angelegenheiten treffen kann, die der Mitbestimmung oder Mitberatung nach dem MVG.EKD unterliegen (z.B. Einstellungen, Kündigungen, Entlassungen oder Änderung der Arbeitszeiten).

zu d) Eine wichtige Voraussetzung für die Bildung einer eigenständigen MAV ist das Votum der Beschäftigten der betreffenden Einrichtung, d.h. die Mehrheit der wahlberechtigten Beschäftigten des zu ver selbstständigenden Dienststellenteils muss dies in geheimer Abstimmung beschließen. (Bei z.B. 300 Wahlberechtigten beträgt die Mehrheit 151, egal wie viele an der Abstimmung teilgenommen haben!).

zu e) Ebenfalls erforderlich ist hier die Herstellung des Einvernehmens mit der Dienststellenleitung.

* jetzt § 7 BPersVG (Änderungen des BPersVG am 1.7.2021)

Die Voraussetzungen der Buchst. a), d) und e) müssen kumulativ vorliegen. Ergänzend muss entweder die Voraussetzung des Buchst. b) oder c) vorliegen. Andernfalls ist der Dienststellenbegriff nicht erfüllt.

Die Entscheidung über die Verselbstständigung einer Teildienststelle kann von den Mitarbeiterinnen gem. § 3 Abs. 3 MVG.EKD mit Wirkung zum Beginn der nächsten Amtszeit widerrufen werden – dies muss ebenfalls durch das Votum der jeweiligen Mehrheiten der wahlberechtigten Beschäftigten in den Teildienststellen erfolgen. Das Einvernehmen mit der Dienststellenleitung ist dafür nicht erforderlich. Das gleiche Recht hat umgekehrt die Dienststellenleitung, ohne dass es dafür einer besonderen Begründung bedarf (§ 3 Abs. 4 MVG.EKD). In Bayern besteht zwischen dem Landeskirchenamt und ver.di Einvernehmen, dass der Widerruf bis zum Aushang des Wahlausschreibens erfolgen kann. Umgekehrt kann dann auch die Verselbstständigung von Teildienststellen bis zum Aushang des Wahlausschreibens erfolgen. Ist der Aushang des Wahlausschreibens erfolgt, so kann die Verselbstständigung oder der Widerruf der Verselbstständigung immer erst mit Wirkung zum Ablauf der kommenden Wahlperiode erfolgen.

Ein Verselbstständigungsbeschluss zur Bildung von Dienststellenteilen wirkt über die Amtszeit hinaus.
»Die Wirksamkeit eines Mehrheitsbeschlusses über

die mitarbeitervertretungsrechtliche Verselbstständigung von Dienststellen ist nicht auf die Dauer der Amtszeit der daraufhin zu wählenden Mitarbeitervertretung beschränkt« (amtlicher Leitsatz, VerwG.EKD v. 31.01.2002 - F37/01)«. Ein Widerruf setzt eine erneute Abstimmung bzw. Abstimmungen voraus.

In rechtlich selbstständigen Einrichtungen der Diakonie mit mehr als 2.000 Mitarbeiterinnen können Teildienststellen auch durch Dienstvereinbarung gebildet werden. Von der in § 3 Abs. 2 Satz 1 MVG.EKD genannten Verfahrensregelung zur Abspaltung von Dienststellenteilen kann somit unter bestimmten Bedingungen abgewichen werden, d.h. ein durch die Wahlberechtigten in geheimer Abstimmung herbeigeführter Beschluss zur Bildung von Teildienststellen muss bei dieser Alternative nicht erfolgen. Besteht eine Gesamtmitarbeitervertretung, ist diese die Partnerin für eine Dienstvereinbarung mit der Dienststellenleitung. Da möglicherweise konkurrierende Interessen aufeinandertreffen, werden Mitarbeitervertretung bzw. Gesamtmitarbeitervertretung neben der pragmatischen Sichtweise auch die Belange der Beschäftigten zu berücksichtigen haben. Die Möglichkeit zum Abschluss einer Dienstvereinbarung schließt zunächst nicht das Recht für die Beschäftigten aus, das oben genannte Abstimmungsverfahren zu veranlassen.

2 Bildung des Wahlvorstands

2.1 Einladung zur Wahl des Wahlvorstands, Fristen

Der Wahlvorstand wird spätestens drei Monate vor Ablauf der regelmäßigen Amtszeit der MAV in einer Mitarbeiterversammlung gewählt (§ 32 Abs. 2 MVG.EKD). Der Wahlvorstand muss also spätestens am 31. Januar des Wahljahrs gewählt sein.

Zur Wahl des Wahlvorstands muss die MAV eine Mitarbeiterversammlung einberufen (§ 2 Abs. 1 WahlO-MVG). Der Wahlvorstand kann einzeln oder im Block (falls nur drei Kandidatinnen zur Verfügung stehen) durch offene Abstimmung oder – auf Antrag von mindestens einem Drittel der Wahlberechtigten – geheim gewählt werden, immer mit einfacher Mehrheit. Besteht keine MAV, so wird der Wahlvorstand

ebenfalls auf einer Mitarbeiterversammlung gewählt. Das Gleiche gilt, wenn die MAV mit der Mehrheit ihrer Mitglieder gem. § 16 Abs. 1 b MVG.EKD ihren Rücktritt beschlossen hat oder die MAV vom Kirchengericht aufgelöst wurde (§ 16 Abs. 1 c MVG.EKD). In den beiden letztgenannten Fällen ist die Mitarbeiterversammlung von der Dienststellenleitung bzw. der Gesamtmitarbeitervertretung unverzüglich, d.h. ohne schuldhaftes Zögern, einzuberufen (§ 2 Abs. 2 WahlO-MVG).

Wurde die MAV durch eine Entscheidung des Kirchengerichts aufgelöst oder hat die MAV mit den Stimmen der Mehrheit ihrer Mitglieder ihren Rücktritt beschlossen, so nimmt – falls vorhanden – die Gesamtmitarbeitervertretung (§ 6 Abs. 2 MVG.EKD),

andernfalls der Wahlvorstand die Aufgaben der MAV so lange wahr, bis die Neuwahl abgeschlossen ist, längstens jedoch für 6 Monate (§ 16 Abs. 2 MVG.EKD).

Bei einer Neu- oder Nachwahl vor Ablauf der Amtszeit nach § 16 Abs. 1 Buchst. b und c MVG.EKD ist unverzüglich eine Mitarbeiterversammlung zur Bildung eines Wahlvorstands einzuberufen (§ 2 Abs. 2 WahlO-MVG). Die verbliebenen MAV-Mitglieder nehmen bis zum Abschluss der Neuwahl/Nachwahl die Aufgaben der MAV wahr; andernfalls übernimmt – falls vorhanden – gemäß § 6 Abs. 2 die Gesamtmitarbeitervertretung und sonst gemäß § 16 Abs. 2 MVG.EKD der Wahlvorstand die Aufgaben der MAV.

Wird die Mitarbeiterversammlung weder von der amtierenden MAV noch von der Dienststellenleitung einberufen bzw. die Bildung eines Wahlvorstandes veranlasst, können die Beschäftigten der Dienststelle das Kirchengericht anrufen.

Sofern es Dienststellen gibt, die nicht die erforderlichen fünf wahlberechtigten Beschäftigten haben, von denen drei wählbar sein müssen, soll die Dienststellenleitung rechtzeitig vor Beginn des Wahlverfahrens bei einer der benachbarten Dienststellen den Antrag auf die Bildung einer Gemeinsamen MAV stellen (§ 5 Abs. 4 MVG.EKD).

Coronabedingte Ergänzung bis 30. April 2022: § 2 Abs. 1 b WahlO-MVG:

Kann aufgrund der bestehenden Corona-Pandemie bis zum 30. April 2022 keine Mitarbeiterversammlung durchgeführt werden, wird der Wahlvorstand durch die amtierende Mitarbeitervertretung bestimmt. Besteht keine Mitarbeitervertretung, wird der Wahlvorstand von der Dienststellenleitung im Einvernehmen mit dem Gesamtausschuss der Gliedkirche bzw. des gliedkirchlichen Diakonischen Werks bestimmt.

Diese befristete Ergänzung der Wahlordnung eröffnet die Möglichkeit, dass die amtierende MAV die Mitglieder des Wahlvorstands benennen kann, wenn aufgrund der Pandemie kein Mitarbeiterversammlung in Präsenz stattfinden kann. Die MAV beschließt in diesem Fall in einer ordnungsgemäß einberufenen und beschlussfähigen Sitzung, welche Personen dem Wahlvorstand angehören und wer stellvertretendes Mitglied im Wahlvorstand ist. Dazu wird die MAV im Vorfeld der Sitzung Personalvorschläge einholen. Der Beschluss während der MAV-Sitzung wird dann analog der Beschlussfassung auf der Mitarbeiterversammlung zu erfolgen haben: einzeln oder im Block (falls sich nur drei Kandidatinnen bereit erklärt haben), offen oder geheim (= schriftlich). Für die Verpflichtung zu einer evtl. geheimen Abstimmung, kommt es auf die Regelung in der Geschäftsordnung der MAV an, falls es keine Geschäftsordnung gibt, dürfte der Antrag eines MAV-Mitglieds ausreichend sein, damit geheim abgestimmt werden muss.

Falls aus irgendeinem Grund keine MAV besteht (zu den Gründen s.o.; außer es besteht eine Gesamt-MAV – siehe dazu nächsten Absatz), benennt die Dienststellenleitung die Mitglieder und Ersatzmitglieder des Wahlvorstands. Erforderlich ist dazu das Einvernehmen mit dem jeweiligen Gesamtausschuss: Geht es um die Wahl in einer diakonischen Einrichtung, ist das Einvernehmen mit dem Gesamtausschuss Diakonie Bayern herzustellen (<https://gamav-diakonie-bayern.de/>), ist eine kirchliche Einrichtung betroffen, nimmt die Dienststellenleitung zur Herstellung des Einvernehmens Kontakt mit dem Gesamtausschuss Kirche Bayern auf (<https://gamav-kirche-bayern.de/>).

Einvernehmen bedeutet die vollständige Übereinstimmung und die Einigkeit von Dienststellenleitung und Gesamtausschuss, welche einzelnen Personen dem Wahlvorstand angehören und welche Personen Ersatzmitglieder sind. Am Ende dieses Einvernehmens muss eine übereinstimmende Willenserklärung beider Seiten – Leitung und Gesamtausschuss – stehen. Die Initiative zu dieser beiderseitigen Willenserklärung wird in der Regel von der Dienststellenleitung ausgehen, die sich an die Vorsitzende des jeweiligen Gesamtausschusses wendet.

Falls in der Dienststelle eine Gesamt-MAV besteht, die vorübergehend die Aufgaben der örtlichen MAV übernommen hat (weil sie zum Beispiel zurückgetreten ist), könnte die Gesamt-MAV in Analogie zu § 7 Abs. 1 MVG den Wahlvorstand bestimmen. In diesem Fall wäre es dann nicht erforderlich, dass die Dienststellenleitung den Wahlvorstand benennt und darüber Einvernehmen mit dem jeweiligen Gesamtausschuss erzielt.

2.2 Zusammensetzung des Wahlvorstands

Der Wahlvorstand besteht aus drei Mitgliedern; es sollen Frauen und Männer vertreten sein (§ 1 Abs. 2 WahlO-MVG). Die Mitglieder des Wahlvorstands müssen wählbar sein gemäß § 10 MVG.EKD (siehe unten Punkt 9.1.3). Die Mitarbeitervertretungen sollen dies offenbar bei der Vorbereitung der Wahlen vor Ort in ihrer Dienststelle prüfen!

Neben der Wahl der drei Wahlvorstandsmitglieder sollen (mindestens) drei Ersatzmitglieder (§ 1 Abs. 2 WahlO-MVG) gewählt werden. Bei Verhinderung oder beim Ausscheiden eines Mitglieds des Wahlvorstands treten die Ersatzmitglieder in der Reihenfolge der Stimmzahl an die Stelle des ausgeschiedenen Wahlvorstandsmitglieds. Für den Fall der Stimmgleichheit entscheidet das Los (§ 3 Abs. 3 WahlO-MVG).

Mitglieder und Ersatzmitglieder des Wahlvorstands dürfen der bestehenden MAV nicht angehören. Damit soll sichergestellt werden, dass kein Einfluss auf die Wahl ausgeübt wird.

Wird ein Mitglied des Wahlvorstands als Wahlbewerberin aufgestellt, scheidet es automatisch aus dem Wahlvorstand aus (§ 1 Abs. 3 WahlO-MVG) und an seine Stelle tritt das Ersatzmitglied mit der nächstniedrigeren Stimmzahl.

Wichtig! Sofern möglich, sollten immer mehr als drei Ersatzmitglieder gewählt werden, damit der Wahlvorstand trotz des eventuellen Ausscheidens von Wahlvorstandsmitgliedern arbeitsfähig bleibt!

Wichtig! Sinkt die Zahl der Wahlvorstandsmitglieder nach dem Eintreten aller Ersatzmitglieder unter drei, so ist der Wahlvorstand durch eine erneut einberufene Mitarbeiterversammlung zu ergänzen. Neben der Ergänzung des Wahlvorstands sollen auch wieder Ersatzmitglieder gewählt werden.

Die amtierende MAV bzw. die Dienststellenleitung (sofern sie verpflichtet ist, die Mitarbeiterversammlung einzuberufen) sind für die Vorbereitung der Wahl des Wahlvorstands zuständig. Sie haben dafür zu sorgen, dass in der Versammlung z.B. einheitliche Stimmzettel für den Fall der geheimen bzw. schriftlichen Abstimmung und eine Wahlurne (oder ähnliches) zur Verfügung stehen.

Alle Teilnehmerinnen der Mitarbeiterversammlung können – im Fall der geheimen und damit schriftlichen Wahl – höchstens so viele Namen auf den Stimmzettel schreiben, wie Mitglieder des Wahlvorstands zu wählen sind, also drei.

2.3 Konstituierende Sitzung des Wahlvorstands

Das älteste Mitglied des Wahlvorstands beruft den Wahlvorstand spätestens innerhalb von sieben Tagen nach der Wahl zur konstituierenden Sitzung ein (§ 3 Abs. 1 WahlO-MVG) und leitet die Sitzung, bis die Vorsitzende des Wahlvorstands gewählt ist. Anschließend wird die Schriftführerin gewählt. Eine nur kurzfristige Überschreitung des Sieben-Tages-Zeitraums dürfte kein Grund für eine Wahlanfechtung sein, wenn ansonsten alle anderen Fristen und Vorschriften eingehalten wurden.



3 Schutz der Wahl

3.1 Verbot der Behinderung und der unlauteren Beeinflussung der Wahl

Der Schutz der MAV-Wahl ist in § 13 MVG.EKD geregelt. Dieser Schutz bezieht sich auf die gesamte Wahl, d.h. auch auf die Vorbereitung und Durchführung der Wahl einschließlich der Wahlwerbung. Niemand darf die Wahl der MAV behindern oder in unlauterer Weise beeinflussen.

Eine Wahlbehinderung liegt z.B. vor, wenn die Dienststellenleitung sich weigert,

- dem Wahlvorstand die Angaben zur Erstellung der beiden Wählerlisten (aktives und passives Wahlrecht) auszuhändigen,
- die erforderlichen Wahlunterlagen und eine entsprechende Bürousausstattung (Papier, Stimmzettel, Wahlumschläge, Schreibmaschine oder PC usw.)
- oder die erforderlichen Räumlichkeiten bzw. Wahllokale zur Verfügung zu stellen.

Eine Wahlbehinderung durch den Wahlvorstand liegt z.B. bei Verschleppung der Wahl vor.

Eine unlautere Beeinflussung der Wahl durch die Dienststellenleitung liegt z.B. vor,

- wenn die Leitung einer ihr nicht genehmen Wahlbewerberin Nachteile androht bzw. zufügt,
- oder wahlberechtigten Beschäftigten Vorteile verspricht, wenn sie eine ihr genehme Wahlbewerberin unterstützen.

Niemand darf eine Mitarbeiterin in der Ausübung ihres aktiven oder passiven Wahlrechts beschränken (aktives Wahlrecht = Wahlberechtigung; passives Wahlrecht = Wählbarkeit).

Eine Beschränkung des aktiven oder passiven Wahlrechts liegt dann vor, wenn es einzelnen Beschäftigten unmöglich gemacht wird, sich an der Wahl zu beteiligen. Wird die Wahl behindert oder in unlauterer Weise beeinflusst, ergibt sich das Recht zur Wahlanfechtung gemäß § 14 MVG.EKD.

3.2 Gewerkschaftliche Werbung und Betätigung

Gewerkschaften haben das Recht, ihre Mitglieder zur Wahl aufzurufen, darauf hinzuwirken, gewerkschaftlich organisierte Kandidatinnen zu wählen und aktiv zur Bildung von Mitarbeitervertretungen beizutragen.

Nicht nur für die Wahl der Interessenvertretungen hat das Bundesarbeitsgericht (BAG-Urteil vom 20.11.2012, 1 AZR 179/11) die gewerkschaftlichen Betätigungsrechte in kirchlichen Einrichtungen deutlich gestärkt. Auch das Zutritts-, Informations- und Werberecht der Gewerkschaft durch betriebsfremde Beauftragte der Gewerkschaften (Gewerkschaftssekretärinnen) wird seitdem nicht mehr in Frage gestellt. Das Recht auf Werbung für gewerkschaftlich organisierte Kandidatinnen ist daher unbestritten. Daher gehört etwa ein Flugblatt der örtlichen Gliederung der Gewerkschaft, mit dem zur Wahl der in Gewerkschaften organisierten Kandidatinnen aufgerufen wird, mittlerweile zu den selbstverständlichen Betätigungsrechten.

Die Dienststellenleitung darf sich nicht an der Wahlwerbung zur MAV-Wahl beteiligen.

3.3 Besonderer Schutz der Mitglieder des Wahlvorstands und von WahlbewerberInnen

3.3.1 Kündigungsschutz

Die ordnungsgemäß gewählten Mitglieder des Wahlvorstands und die Wahlbewerberinnen sind besonders geschützt (§ 13 Abs. 3 MVG.EKD). Der Kündigungsschutz von Wahlvorstandsmitgliedern beginnt mit dem Zeitpunkt der Bestellung durch die Mitarbeiterversammlung und endet sechs Monate nach der Bekanntgabe des Wahlergebnisses. Der Kündigungsschutz für die Wahlbewerberinnen beginnt mit der Aufstellung des Wahlvorschlags und endet ebenfalls sechs Monate nach Bekanntgabe des Wahlergebnisses.

Die Wirksamkeit des Schutzes liegt vor, wenn der Wahlvorschlag von drei (bzw. bei Dienststellen bis 50 Wahlberechtigten: einem) wahlberechtigten Beschäftigten unterschrieben (§ 6 Abs. 1 WahlO-MVG) und beim Wahlvorstand eingereicht wurde (vgl. BAG vom 4.3.1976 - 2 AZR 620/74, AP Nr. 1 zu § 15 KSchG 69 »Wahlbewerber«).

Wichtig! Der Beginn des Kündigungsschutzes für Wahlbewerberinnen beginnt mit der Einreichung des Wahlvorschlags beim Wahlvorstand, und nicht erst dann, wenn der »offizielle« Gesamtwahlvorschlag – eine Zusammenfassung aller Wahlvorschläge der Beschäftigten – vom Wahlvorstand (§ 7 Abs. 1 WahIO-MVG) erstellt wurde.

Eine ordentliche Kündigung von Wahlvorstandsmitgliedern und Wahlbewerberinnen kann also ab den genannten Zeitpunkten bis sechs Monate nach Bekanntgabe des Wahlergebnisses nicht ausgesprochen werden.

Die Möglichkeit zur außerordentlichen Kündigung, z.B. wegen Beleidigung der Dienststellenleitung, bleibt jedoch unberührt. Die außerordentliche Kündigung bedarf jedoch der Zustimmung der Mitarbeitervertretung. Damit besitzen Wahlvorstandsmitglieder und Kandidatinnen einen ähnlich starken Kündigungsschutz wie MAV-Mitglieder. Er besteht allerdings unterschiedlich lange.

3.3.2 Versetzungs- und Abordnungsschutz

Die Versetzung oder Abordnung von Wahlvorstandsmitgliedern oder Wahlbewerberinnen gegen deren Willen ist bis zur Dauer von sechs Monaten nach Bekanntgabe des Wahlergebnisses unzulässig (§ 13 Abs. 2 MVG.EKD). Der Versetzungs- oder Abordnungsschutz beginnt bei Wahlvorstandsmitgliedern mit dem Zeitpunkt ihrer Bestellung (durch die Mitarbeiterversammlung), bei Wahlbewerberinnen mit dem Zeitpunkt der Einreichung des Wahlvorschlags (wie bereits unter 3.3.1. ausgeführt).

Durch diesen besonderen Schutz soll verhindert werden, dass Wahlvorstandsmitgliedern oder Wahlbewerberinnen durch ihre Tätigkeit Nachteile entstehen.

Wird eine Kandidatin in die MAV gewählt, so hat sie mit Bekanntgabe des Wahlergebnisses Kündigungsschutz nach § 21 Abs. 2 MVG.EKD und einen Versetzungs-/Abordnungsschutz nach § 21 Abs. 1 MVG.EKD. Dieser Schutz ist nicht auf sechs Monate nach Bekanntgabe des Wahlergebnisses beschränkt.

4 Kosten der Wahl

4.1 Sachkosten und persönliche Kosten

Die Dienststelle trägt sämtliche Kosten, die für die Vorbereitung und Durchführung der MAV-Wahl notwendig sind. Bei der Wahl einer Gemeinsamen Mitarbeitervertretung werden die Kosten im Verhältnis der Anzahl der Mitarbeiterinnen auf die einzelnen Dienststellen umgelegt, sofern keine andere Verteilung der Kosten vorgesehen ist (§ 13 Abs. 4 MVG.EKD).

Die Kosten umfassen die Sachkosten und die persönlichen Kosten.

Zu den Sachkosten gehören zum Beispiel:

- Bereitstellung von Schreib- und Büromaterial (einschließlich Büroraum usw.),
- Bereitstellung des Wahllokals bzw. der Wahllokale,
- Bereitstellung von Versammlungsräumen für die Abhaltung von erforderlichen Mitarbeiterversammlungen (einschließlich Wahlversammlung),
- Stimmzettel, Wahlurnen, Wahlkabinen, Vordrucke, Formularemuster und Portokosten für die Briefwahl,

- Kommentare zu den einschlägigen Gesetzestexten, z.B. zum Kirchengesetz über Mitarbeitervertretungen in der Evangelischen Kirche in Deutschland (MVG.EKD) sowie die entsprechende Wahlordnung (WahIO-MVG.EKD) mit Erläuterungen.

Zu den persönlichen Kosten gehören zum Beispiel:

- Erstattung der Reisekosten von Mitgliedern des Wahlvorstands, die ihnen in ihrer Eigenschaft als Wahlvorstand entstehen,
- Übernahme der notwendigen Kosten für die Teilnahme der Wahlvorstandsmitglieder an Schulungen.

Jedes ordentliche Mitglied des Wahlvorstands hat Anspruch auf eine angemessene Schulung (vgl. BAG v. 7.6.1984, AP Nr. 10 zu § 20 BetrVG 1972). Der Anspruch beträgt nach § 13 Abs. 5 MVG.EKD zwei Tage.

Ein Mitglied des Wahlvorstands kann nicht darauf verwiesen werden, dass ein anderes Mitglied des Wahlvorstands bereits über ausreichende Kenntnisse des Wahlverfahrens verfügt. Dies widerspräche dem Grundsatz, dass jedes Wahlvorstandsmitglied sein Amt unabhängig und eigenverantwortlich ausübt (vgl. Fitting, § 20 BetrVG Rn. 39).

4.2 Versäumnis von Arbeitszeit

Das notwendige Versäumen von Arbeitszeit infolge der Ausübung des Wahlrechts, der Teilnahme an dafür bestimmten Versammlungen oder der Betätigung im Wahlvorstand hat keine Minderung der Bezüge zur Folge (abgeleitet aus § 13 Abs. 1 MVG.EKD – Wahlschutz, Wahlkosten – weitere Erläuterungen hierzu in Fitting, § 20 BetrVG Rn. 43).

Diese Vorschrift erfasst alle wahlberechtigten Beschäftigten der Dienststelle, d.h. alle wahlberechtigten Beschäftigten haben das Recht, ihr Wahlrecht ohne Verlust von Lohn oder Gehalt auszuüben. Die Ausübung des Wahlrechts umfasst sowohl das aktive wie auch das passive Wahlrecht, also die Betätigung der Beschäftigten als Wählerin und als Wahlbewerberin (vgl. Fitting, § 20 BetrVG Rn. 45).

Die zum Zweck der Wahl des Wahlvorstands abzuhaltende Mitarbeiterversammlung als auch die Wahl der MAV finden grundsätzlich während der Arbeitszeit statt. Wahlbewerberinnen können während der Arbeitszeit für ihre Kandidatur werben, sofern dadurch keine erhebliche Störung der betrieblichen Abläufe eintritt.

Die Wahlvorstandsmitglieder erledigen ihre Aufgaben grundsätzlich während der Arbeitszeit. Einer Genehmigung zum Verlassen des Arbeitsplatzes bedarf es nicht. Sie sind jedoch dazu verpflichtet, sich bei den Vorgesetzten ab- und zurückzumelden.

4.3 Freizeitausgleich

Wie bereits unter 4.2 erwähnt, übt der Wahlvorstand seine Tätigkeit grundsätzlich während der Arbeitszeit aus. Werden Wahlvorstandsmitglieder im Einzelfall über die regelmäßige Arbeitszeit hinaus beansprucht, so ist ihnen – ebenso wie den Mitgliedern der MAV – Freizeitausgleich in entsprechendem Umfang zu gewähren (§ 19 Abs. 2 MVG.EKD). Der Freizeitausgleich muss – allerdings – beantragt werden!

(§ 19 Abs. 2 Satz 5 MVG.EKD). Der Antrag kann mündlich oder schriftlich erfolgen. Zu empfehlen ist die Schriftform.

4.4 Schulung des Wahlvorstands

Die Aufgaben des Wahlvorstands sind umfangreich und erfordern genaue Kenntnisse der Wahlvorschriften sowie der entsprechenden Rechtsquellen. Dabei ist das Ineinandergreifen kirchlich-diakonischer Vorschriften und staatlicher Gesetze zu berücksichtigen. Daher ist die Schulung der Wahlvorstände zwingend erforderlich! Angebote für Wahlvorstandsschulungen* können bei den zuständigen ver.di-Bezirken erfragt werden (Adressen siehe Rückseite der Broschüre).

Bereits vor der entsprechenden Ergänzung im MVG.EKD hat ver.di die Auffassung vertreten, dass MAV-Wahlen nur dann ordnungsgemäß durchgeführt werden können, wenn alle Mitglieder des Wahlvorstands die komplizierten Wahlvorschriften genau kennen. Von daher hielt ver.di schon immer den Anspruch auf Freistellung von der Arbeit unter Fortzahlung des Arbeitsentgelts zur Teilnahme an entsprechenden Schulungen für gegeben. Natürlich hat die Dienststelle für die Kosten solcher Schulungsmaßnahmen aufzukommen. Letztlich kann nur durch umfassende Schulungen der Wahlvorstandsmitglieder weitgehend ausgeschlossen werden, dass dem kirchlichen oder diakonischen Arbeitgeber Kosten für Wahlanfechtungen entstehen, die z.B. durch Unkenntnis verursacht werden.

Nach § 13 Abs.5 MVG.EKD haben alle Mitglieder des Wahlvorstands Anspruch auf zwei Tage Arbeitsbefreiung ohne Minderung der Bezüge, um an Schulungsveranstaltungen teilzunehmen. Die Dienststelle hat gemäß § 13 Abs. 4 MVG.EKD die Kosten für Schulungsmaßnahmen (z.B. Seminargebühren, Fahrtkosten) zu tragen. Hierzu gehören auch Kosten für gewerkschaftliche Schulungsmaßnahmen. Bei Meinungsverschiedenheiten sollte das Kirchengericht angerufen werden.

* Im Blick auf die MAV-Wahlen im Jahr 2022 finden eintägige Wahlvorstandsschulungen an folgenden Terminen und Orten statt:

14. Dezember 2021 Nürnberg und Augsburg

24. Januar 2022 Bayreuth

2. Februar 2022 München

8. Februar 2022 Würzburg

Veranstalter: DGB-Bildungswerk Bayern im Auftrag von ver.di Bayern, Fachbereich 3

5 Größe der Mitarbeitervertretung

Der Wahlvorstand hat die Zahl der wahlberechtigten Mitarbeiterinnen und die Zahl der zu wählenden Mitglieder der MAV zu ermitteln (§ 4 Abs. 1 i.V.m. § 5 Abs. 2 Buchst. e WahlO-MVG). Die Zahl der zu wählenden MAV-Mitglieder ergibt sich aus § 8 Abs. 1 MVG.EKD.

Danach besteht die MAV in 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 - 1.000 Wahlberechtigten	aus elf Mitgliedern,
1.001 - 1.500 Wahlberechtigten	aus dreizehn Mitgliedern,
1.501 - 2.000 Wahlberechtigten	aus fünfzehn Mitgliedern.

Bei Dienststellen mit mehr als 2.000 Wahlberechtigten erhöht sich die Zahl der Mitglieder für je angefangene 1.000 Wahlberechtigte um zwei weitere Mitglieder.

Die Größe der MAV richtet sich nach der Zahl der in der Dienststelle beschäftigten Mitarbeiterinnen, soweit sie wahlberechtigt sind (siehe 9.1.3). Maßgeblich ist nicht lediglich die Zahl der am Wahltag beschäftigten wahlberechtigten Mitarbeiterinnen, sondern die Zahl, die »in der Regel« beschäftigt sind. Der Wahlvorstand hat bei seiner Ermittlung der Zahlen auch die künftige, aufgrund konkreter Entscheidungen der Dienststellenleitung zu erwartende Entwicklung des Beschäftigungsstands der Dienststelle zu berücksichtigen (BAG 2.5.1991 AP Nr. 1 zu § 17 BPersVG). In Grenzfällen wird der Wahlvorstand nach pflichtgemäßem Ermessen zu entscheiden haben (BAG 12.10.1976 AP Nr. 1 zu § 8 BetrVG 1972). Bei der Feststellung, wie viele Mitarbeiterinnen »in der Regel« in der Dienststelle beschäftigt sind, soll die Dienststellenleitung Amtshilfe leisten (§ 4 Abs. 3 WahlO-MVG). Stichtag für die Feststellung der Größe der MAV ist der Tag der Bekanntmachung bzw. des Aushangs des Wahlausschreibens (§ 5 WahlO-MVG).

Für die Zahl der MAV-Mitglieder ist nur die Zahl der wahlberechtigten Beschäftigten maßgeblich, die als Wahlberechtigte in die Wählerliste aufgenommen worden sind. In § 9 MVG.EKD ist geregelt, dass die

Mitarbeiterinnen am Wahltag das achtzehnte Lebensjahr vollendet haben müssen, um das Wahlrecht zu besitzen.

Wer zu einer anderen Dienststelle (bzw. zu einem anderen Dienststellenteil) 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 (§ 9 Abs. 2 MVG.EKD). Das heißt: Bei einer Abordnung von mehr als drei Monaten verlieren die Mitarbeiterinnen bei der »alten« Dienststelle die Wahlberechtigung; im gleichen Zug erwerben sie aber die Wahlberechtigung in der »neuen« Dienststelle (vgl. Baumann-Czichon u.a. zu § 9 MVG.EKD Rn. 3).

Steigt oder sinkt die Zahl der aktiv Wahlberechtigten nach Erlass des Wahlausschreibens, so ist dies für die Wahl bedeutsam. Denn seit der Novellierung des MVG.EKD im Jahr 2013 (§ 9 Abs. 1 MVG.EKD: »Wahlberechtigt sind alle Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen nach § 2, die am Wahltag das 18. Lebensjahr vollendet haben.«) besteht aktives Wahlrecht ab dem ersten Tag der Beschäftigung. Das bedeutet in der Konsequenz, dass der Wahlvorstand die Wählerliste (ständig) aktualisieren muss, wenn es neu eingestellte Beschäftigte in der Dienststelle gibt. Die Aktualisierung der Wählerliste muss unter Umständen mehrfach erfolgen, zeitlich bis zum eigentlichen Wahltag. Wir empfehlen, die Aktualisierung regelmäßig, am besten wöchentlich vorzunehmen.

Das Wahlverfahren wird durch die Wahlordnung zum Mitarbeitervertretungsgesetz – WahlO-MVG – geregelt (§ 11 Abs. 2 MVG.EKD). In den folgenden Kapiteln wird darauf eingegangen. Eine Besonderheit – die sog. vereinfachte Wahl – wird vorab behandelt.



6 Die vereinfachte Wahl gemäß § 12 WahIO-MVG

Das vereinfachte Wahlverfahren ist in Dienststellen anzuwenden, die »in der Regel« nicht mehr als 100 wahlberechtigte Beschäftigte haben. In Dienststellen mit mehr als 15 Wahlberechtigten kann sich die Mitarbeiterversammlung allerdings auch mehrheitlich gegen die vereinfachte und daher für eine »normale« Wahl entscheiden. Dann ist – in der gleichen Versammlung – ein Wahlvorstand zu wählen.

Das vereinfachte Wahlverfahren bedeutet, dass die MAV nicht an einem Wahltag, sondern während einer Mitarbeiterversammlung gewählt wird. Die Bildung eines Wahlvorstands ist für das vereinfachte Wahlverfahren nicht erforderlich.

Für die Einberufung der Mitarbeiterversammlung, auf der die Wahl erfolgen soll, gilt § 2 WahIO-MVG (Bildung des Wahlvorstands) entsprechend. Die Einladung zur Versammlung erfolgt durch Aushang oder schriftlich an alle Beschäftigten und muss gemäß § 31 MVG.EKD mindestens eine Woche vorher erfolgen. Jeweils eine Liste mit allen Wahlberechtigten und mit allen Wählbaren (siehe 9.1.3) muss beigelegt sein. In der Einladung ist darauf hinzuweisen, dass Wahlvorschläge schon vor der Versammlung vorbereitet und dort eingebracht werden können. Schriftliche Wahlvorschläge können auch vorab erfolgen. Sie sind an die Person zu richten, die zur Mitarbeiterversammlung einlädt (in der Regel: Vorsitzende der MAV). Die Wahlvorschläge sind dann von dieser Person an die Versammlungsleitung weiterzuleiten.

Wird die Wahl im vereinfachten Verfahren durchgeführt, wird eine Person als Versammlungsleiterin durch Zuruf aus der Mitte der Versammlung bestimmt. Sie übernimmt die Aufgaben eines Wahlvorstands und erläutert das Verfahren der vereinfachten Wahl.

Zu ihrer Unterstützung kann sie Wahlhelferinnen aus der Versammlung benennen, etwa für das Einsammeln der Stimmzettel oder das Auszählen der Stimmen. Danach sammelt die Versammlungsleiterin schriftlich oder ebenfalls durch Zuruf Wahlvorschläge. Zur Transparenz sollten alle eingegangenen Wahlvorschläge für die Teilnehmerinnen der Versammlung – per Beamer – sichtbar gemacht werden. Natürlich sind die Vorgeschlagenen von der Versammlungsleitung zu befragen, ob sie mit der Kandidatur einverstanden sind.

Über die Wahlvorschläge wird dann in geheimer Wahl, also schriftlich, abgestimmt. Dazu sollten Wahlzettel und Urnen schon vorbereitet zur Versammlung mitgebracht werden, gegebenenfalls muss ein Computer mit Drucker zum Ausdruck der Wahlzettel bereitgestellt sein.

Die allgemeinen Grundsätze über die Durchführung einer Wahl gemäß § 11 MVG.EKD und § 8 WahIO-MVG sind zu beachten. Eine Briefwahl findet beim vereinfachten Wahlverfahren nicht statt. Nach Abschluss der Wahl werden die Stimmen ausgezählt und das Wahlergebnis noch in der Versammlung bekannt gegeben. §§ 10 und 11 WahIO-MVG finden entsprechend Anwendung.

Bis zum 30. Juni 2021 war das vereinfachte Wahlverfahren aufgrund der Corona-Pandemie vorläufig außer Kraft gesetzt, wenn die Dienststelle mehr als 15 Mitarbeiterinnen hatte (§ 1 Abs. 1a WahIO-MVG). Diese Regelung wurde nicht verlängert und gilt daher für die Wahl im Jahr 2022 nicht mehr.



7 Wahlgrundsätze

7.1 Gleiche, freie, geheime, unmittelbare und gemeinsame Wahl

Die Mitglieder der MAV werden in gleicher, freier, geheimer und unmittelbarer Wahl gemeinsam und nach den Grundsätzen der Mehrheitswahl (Persönlichkeitswahl) gewählt (§ 11 Abs. 1 Satz 1 MVG.EKD).

Gleiche Wahl bedeutet, jede Stimme hat das gleiche Gewicht und alle Wahlberechtigten können die gleiche Zahl von Stimmen vergeben.

Freie Wahl meint die von außen unbeeinflusste Stimmabgabe, die ohne jeden Druck (z.B. von der Dienststellenleitung) zu erfolgen hat. Frei Wahl meint auch, dass es allen Wahlberechtigten freisteht, ob er wählt und welche Person/en sie wählen.

Der Grundsatz der geheimen Wahl bedeutet, dass die Stimmabgabe so zu erfolgen hat, dass nicht festgestellt werden kann, wie einzelne Wählerinnen abgestimmt haben (vgl. Altvater u.a. zu § 19 BPersVG Rn. 1a und 2). Dieser Grundsatz gilt auch, wenn nicht mehr Personen kandidieren als zu wählen sind. Damit ist jede Form der öffentlichen Stimmabgabe, z.B. durch Zuruf oder Handaufheben ausgeschlossen. Der Wahlvorstand hat alle notwendigen Voraussetzungen zu schaffen, die eine geheime Wahl ermöglichen (§ 8 WahIO-MVG). Die geheime Wahl verlangt eine schriftliche Abstimmung. Sie muss durch vorgedruckte Stimmzettel erfolgen, die die Wählerinnen unbeobachtet kennzeichnen können.

Die MAV ist unmittelbar zu wählen. Damit wird eine Wahl über Wahlmänner oder eine andere Vertretung der Wahlberechtigten ausgeschlossen. Die Wählerinnen haben ihre Stimmen persönlich abzugeben. Eine Vertretung bei der Stimmabgabe ist grundsätzlich nicht möglich. Gemeint ist auch, dass die Kandidatinnen direkt und ohne die Aufstellung von Listen zu wählen sind. Der Grundsatz der Unmittelbarkeit schließt die Briefwahl nicht aus. Körperlich behinderte Beschäftigte können für die Kennzeichnung des Stimmzettels eine Person ihres Vertrauens zu Hilfe nehmen. Allerdings dürfen Wahlbewerberinnen, Mitglieder oder Ersatzmitglieder des Wahlvorstands sowie Wahlhelferinnen nicht zur Hilfeleistung herangezogen werden (§ 8 Abs. 5 WahIO-MVG).

Gemeinsame Wahl bedeutet, dass die Wahl nicht in Etappen mit der Bekanntmachung evtl. Teilergebnisse stattfindet, sondern gleichzeitig durch alle Wahlberechtigte. Erst nach Beendigung der gesamten Wahlhandlung und erst nach Auszählung sämtlicher Stimmzettel incl. der Briefwahlstimmen wird das Wahlergebnis bekanntgegeben (siehe § 10 Abs. 2 WahIO-MVG). Trotzdem ist es möglich, mehrere Stimmbezirke zu bilden (siehe § 8 Abs. 3 WahIO-MVG) und evtl. sogar die Wahl an mehreren Tagen durchzuführen.

7.2 Mehrheitswahl (Persönlichkeitswahl)

Die Mitglieder der MAV werden nach den Grundsätzen der Mehrheitswahl (Persönlichkeitswahl) gewählt (§ 11 Abs. 1 MVG.EKD). Danach sind die vorgeschlagenen Wahlbewerberinnen in der Reihenfolge der auf sie entfallenden Stimmen gewählt. Durch die Vorschrift ist die sog. Verhältniswahl in Form von Listen ausgeschlossen. Diese andere Form der Wahlen sehen das Betriebsverfassungs- und das Personalvertretungsgesetz vor. Dort geben die Wählerinnen ihre Stimme in der Regel für eine Liste ab, nicht für einen einzelnen Person.

Der Wahlvorstand stellt alle gültigen Wahlvorschläge, für die eine schriftliche Einverständniserklärung im Sinne des § 6 Abs. 2 WahIO-MVG vorliegt, zu einem Gesamtwahlvorschlag zusammen und führt darin die Namen der Vorgeschlagenen in alphabetischer Reihenfolge auf. Art und Ort der Tätigkeit der Wahlbewerberinnen sind anzugeben (§ 7 Abs. 1 WahIO-MVG).

Die Wahlberechtigten dürfen höchstens so viele Kandidaten und Kandidatinnen ankreuzen wie Mitglieder in die MAV zu wählen sind. Für die Vorgeschlagenen darf jeweils nur eine Stimme abgegeben werden (§ 8 Abs. 4 WahIO-MVG). Eine Verletzung dieser Vorschriften führt zur Ungültigkeit des Stimmzettels.

8 Aufgaben der Mitarbeitervertretung

8.1 Vor der Wahl

Rechtzeitig vor der Wahl hat die Mitarbeitervertretung den Termin für die Mitarbeiterversammlung zur Wahl eines Wahlvorstands festzulegen (§ 32 Abs. 2 MVG.EKD) sowie die für die Versammlung nötigen Vorbereitungen zu treffen: Absprache des Termins der Versammlung mit der Dienststellenleitung (§ 31 Abs. 1 MVG.EKD), Erstellung von Tagesordnung und Einladung, Raumbuchung etc.).

Natürlich kann die MAV der Mitarbeiterversammlung bereits Vorschläge für die Mitglieder des Wahlvorstands unterbreiten. Dies ist auch deshalb sinnvoll, weil Kandidatinnen für die MAV-Wahl sowie Mitglieder der aktuellen MAV nicht gleichzeitig Wahlvorstandsmitglieder sein können (§ 1 Abs. 2 WahlO-MVG). Zudem könnte es die während der Versammlung manchmal quälende Suche nach möglichen Mitgliedern des Wahlvorstands abkürzen.

8.2 Nach der Wahl

Die Amtszeit der bisherigen MAV endet am 30. April des Wahljahrs (§ 15 Abs. 2 MVG.EKD). Entsprechend beginnt die Amtszeit der neu gewählten MAV am 1. Mai des Wahljahrs. Diese Klarstellung in § 15 Abs. 2 MVG.EKD ist seit 2019 wirksam.

Aufgabe des Wahlvorstands ist es dann, spätestens eine Woche nach Beginn der Amtszeit, also nach dem 1. Mai, die Mitglieder der (neu gewählten) Mitarbeitervertretung zur Vornahme der nach § 23 MVG.EKD vorgesehenen Wahlen einzuberufen und die Sitzung zu leiten, bis die MAV über ihren Vorsitz entschieden hat (§ 24 Abs. 1 MVG.EKD). Die konstituierende MAV-Sitzung muss also spätestens am 8. Mai des Wahljahres stattfinden. Der Wahlvorstand hat bei der Festlegung des Termins dieser konstituierenden

Sitzung einen Ermessensspielraum. Er muss den Termin so wählen, dass möglichst alle gewählten Mitglieder teilnehmen können. Die Einladung muss den Zeitpunkt, den Tagungsort sowie mindestens den Hinweis auf die Wahl der Vorsitzenden der MAV enthalten. Die Einladung hat so rechtzeitig zu erfolgen, dass die neu gewählte MAV vor dem spätestmöglichen Ablauf der Amtszeit (30. April) ihre Amtsgeschäfte aufnehmen kann. Gelingt dies nicht, führt vorübergehend die bisherige MAV kommissarisch über den 30. April hinaus die Geschäfte weiter (§ 15 Abs. 4 MVG.EKD).

Die Ergänzungen über das Ende und den Beginn der Amtszeit in § 15 Abs. 2 MVG.EKD und in § 24 Abs. 1 MVG.EKD bei der EKD-Synode im November 2018 sorgen für Klarheit und räumen daher auch Probleme aus, die es vorher in der Praxis gab.

Der nachwirkende Kündigungsschutz für die Dauer von einem Jahr für die ausgeschiedenen MAV-Mitglieder beginnt mit dem tatsächlichen Ausscheiden, also am Tag der Konstituierung des nachfolgenden Gremiums (§ 21 Abs. 2 MVG.EKD).

8.3 Aufbewahrung der Wahlunterlagen

Alle Wahlunterlagen (Niederschriften des Wahlvorstands, Listen der Wahlberechtigten und der Wählbaren, Wahlausschreiben, Wahlvorschläge, Stimmzettel, Einsprüche gegen die Wählerliste, Einladung zur konstituierenden Sitzung usw.) sind von der (neu gewählten) Mitarbeitervertretung fünf Jahre lang aufzubewahren (§ 13 WahlO-MVG). Der Wahlvorstand hat diese Unterlagen nach Abschluss der Wahlen, also nach Konstituierung der MAV, der neu gewählten MAV zu übergeben.



9 Aufgaben des Wahlvorstands

9.1 Vor der Wahl

Nachdem die Wahl des Wahlvorstands erfolgt ist (spätestens drei Monate vor Ablauf der regulären Amtszeit der MAV gem. § 2 WahlO-MVG), wählt dieser aus seiner Mitte den oder die Vorsitzende sowie eine Schriftführerin. Hierzu beruft das älteste Mitglied den Wahlvorstand innerhalb von sieben Tagen nach der Wahl ein (§ 3 Abs. 1 WahlO-MVG) und leitet die Sitzung bis die Vorsitzende gewählt ist.

Über alle Sitzungen und Handlungen des Wahlvorstands müssen Niederschriften erstellt werden, die von der Vorsitzenden sowie der Schriftführerin zu unterzeichnen sind (§ 3 Abs. 2 WahlO-MVG). Es reicht aus, lediglich die Ergebnisse der Wahlvorstandssitzungen zu protokollieren.

9.1.1 Festlegung des Wahltermins

Der Wahlvorstand setzt den Termin für die Wahl fest. Der Termin darf nicht später als drei Monate nach Bildung des Wahlvorstands liegen (§ 5 Abs. 1 WahlO-MVG).

Durch die Festlegung des Termins zur Wahl ergeben sich alle anderen Termine und Fristen (siehe den Vordruck für einen Wahlkalender am Ende dieser Broschüre).

9.1.2 Ausschreibung der Wahl

Der Wahlvorstand hat die Aufgabe, spätestens **fünf Wochen** vor dem Wahltag das Wahlausschreiben bekannt zu geben (§ 5 Abs. 1 WahlO-MVG). Wie bereits erwähnt, sollte der Wahlvorstand das Wahlausschreiben aber so frühzeitig wie möglich herausgeben, um keine Fristprobleme zu riskieren.

Neben der Bekanntgabe durch Aushang gibt es weitere geeignete Möglichkeiten der Bekanntgabe wie zum Beispiel die Information über dienstliche E-Mail-Verteiler oder die Veröffentlichung im Intranet. Auswärtig Beschäftigten und anderen Wahlberechtigten, die nicht zum Zeitpunkt der Wahlhandlung in der Dienststelle beschäftigt sind (z.B. kurzfristige Abordnung/Beurlaubung, Mutterschutz, Elternzeit), hat der Wahlvorstand das Wahlausschreiben zuzusenden. In größeren Dienststellen sollte es unbedingt mehrere Aushänge geben, das gilt ganz besonders für räumlich weit entfernte Teildienststel-

len. Ziel ist immer, dass möglichst alle Wahlberechtigten über die bevorstehenden Wahlen informiert sind.

Beispiel: Der Wahltermin ist auf den 7. April 2022 festgelegt worden. Das Wahlausschreiben muss in diesem Fall spätestens ab dem 3. März 2022 öffentlich einsehbar sein.

Das Wahlausschreiben muss folgende Angaben enthalten:

- Ort, Tag des Erlasses des Wahlausschreibens,
- Ort, Tag und Zeit der Wahl,
- Ort und Zeit des Aushangs oder der sonstigen Bekanntgabe der in § 4 Abs. 1 WahlO-MVG genannten Listen zur Einsichtnahme,
- den Hinweis, dass Einsprüche gegen die Listen bis zum Beginn der Wahlhandlung schriftlich und begründet beim Wahlvorstand eingelegt werden können,
- die Zahl der zu wählenden MAV-Mitglieder,
- die Frist für die Einreichung von Wahlvorschlägen (gemäß § 6 WahlO-MVG),
- die Voraussetzungen und das Verfahren für die Briefwahl (gemäß § 9 WahlO-MVG).

Werden mehrere Stimmbezirke eingerichtet, ist dies unter Ort, Tag und Zeit der Wahl bekanntzugeben. Wenn dabei an unterschiedlichen Tagen gewählt wird, empfehlen wir, bei der Berechnung der Fristen den ersten Tag als Wahltag zu nehmen. Die Wahlordnung sieht für diesen Fall keine eindeutige Regelung vor.

Im Wahlausschreiben ist darüber hinaus besonders auf § 12 MVG.EKD hinzuweisen (Vertreterinnen beider Geschlechter, der verschiedenen Berufsgruppen und Arbeitsbereiche in der Dienststelle sowie auf das Erfordernis, dass mehr Namen vorgeschlagen werden sollen als Mitglieder in die MAV zu wählen sind – § 5 Absatz 3 WahlO-MVG).

Der Wahlvorstand muss im Wahlausschreiben angeben, wie er zu erreichen ist. Neben der sicher sinnvollen Kontaktmöglichkeit per Mail und/oder Telefon muss der Wahlvorstand auf jeden Fall eine Postanschrift oder für alle Kolleginnen zugängliche Hauspostanschrift angeben.

Im Wahlausschreiben sollte außerdem bereits darauf hingewiesen werden, wann und wo die öffentliche Auszählung der Stimmen erfolgt. Damit kommt der Wahlvorstand frühzeitig seiner Pflicht nach, Ort und Zeitpunkt rechtzeitig bekanntzugeben.

Das Wahlausschreiben ist von der Vorsitzenden sowie der Schriftführerin zu unterzeichnen. Es wird empfohlen, dass alle Mitglieder des Wahlvorstands das Wahlausschreiben unterschreiben.

Während der bestehenden Corona-Pandemie und der daraus resultierenden Einschränkungen kann der Wahlvorstand bis zum 30.04.2022 – also bis zum Abschluss der turnusmäßigen Wahlen in Bayern – auch entscheiden, die Wahl überwiegend oder ausschließlich als Briefwahl durchzuführen. In zweiten Fall legt der Wahlvorstand unter »Ort, Tag und Zeit der Wahl« fest, zu welchem Zeitpunkt (z.B. 07.04.2022, 16:00 Uhr) die schriftliche Stimmabgabe beendet ist. Bis zu diesem Zeitpunkt können die Briefwahlunterlagen noch beim Wahlvorstand abgegeben werden. Nähere Informationen finden sich unter 9.2.4 Schriftliche Stimmabgabe.

9.1.3 Erstellung der Wählerlisten

Der Wahlvorstand erstellt für die Wahl insgesamt zwei Listen, die spätestens vier Wochen vor dem Wahltermin zu veröffentlichen sind. In der einen Liste werden die Namen der (aktiv) wahlberechtigten Mitarbeiterinnen nach § 9 MVG.EKD aufgeführt. Diese Liste trägt die Bezeichnung Wählerliste. Nur Personen, die in dieser Liste aufgeführt sind, dürfen bei der Wahl zur MAV das Wahlrecht ausüben.

In der anderen Liste werden die Namen der (passiv) wählbaren Beschäftigten nach § 10 MVG.EKD aufgeführt. Nur Personen, die in diese Liste aufgenommen sind, dürfen für die Wahl zur MAV vorgeschlagen werden und kandidieren.

Beide Listen müssen zeitgleich an allgemein zugänglichen Stellen ausgelegt bzw. ausgehängt werden, so dass jede Beschäftigte die Möglichkeit zur Einsichtnahme und Überprüfung der Listen hat. Sofern erforderlich, müssen die Listen den Beschäftigten zugeschickt werden.

Zur Erstellung der Liste erhält der Wahlvorstand alle notwendigen Informationen und Unterlagen von der Dienststellenleitung – in der Regel erfolgt dies durch die Personalabteilung der Dienststelle. Zu den Infor-

mationen gehören insbesondere die Namen aller Mitarbeiterinnen gemäß § 2 MVG.EKD mit

- Geburtsdatum
- Einstellungsdatum
- Daten über Abordnungen und Versetzungen oder evtl. Beurlaubungen
- Beruf bzw. Tätigkeit
- Arbeitsbereich.

Wichtig: Die zu veröffentlichen Listen dürfen nur die Namen und den Arbeitsbereich der Wählerinnen beinhalten.

Beide Listen sind vom Wahlvorstand bis zum Beginn der Wahlhandlung zu aktualisieren, wenn sich nach Aushang oder sonstiger Bekanntgabe Änderungen ergeben (§ 4 Abs. 1 WahIO-MVG). Denn wahlberechtigt sind z.B. auch die Beschäftigten, die bis zum Wahltag noch eingestellt werden.

Die Beschäftigten müssen zeitgleich mit der Auslegung bzw. Zurverfügungstellung der Wählerliste auf ihr Recht hingewiesen werden, dass sie bis zum Beginn der Wahlhandlung Einspruch gegen die Eintragung bzw. Nichteintragung von Mitarbeiterinnen in die Wählerlisten einlegen können (§ 4 Abs. 2 WahIO-MVG).

Gibt der Wahlvorstand dem Einspruch statt, so muss er die Liste entsprechend korrigieren.

Wahlberechtigt (aktives Wahlrecht) sind alle Mitarbeiterinnen, die am Wahltag das 18. Lebensjahr vollendet haben (§ 9 Abs. 1 MVG.EKD).

Wer zu einer anderen Dienststelle abgeordnet ist, wird dort erst nach Ablauf von drei Monaten wahlberechtigt; zum gleichen Zeitpunkt erlischt das Wahlrecht in der bisherigen Dienststelle für die Dauer der Abordnung (§ 9 Abs. 2 MVG.EKD).

Die Wahlberechtigung umfasst das Recht, durch Stimmabgabe die Zusammensetzung der MAV aus dem Kreis der Kandidatinnen mitzubestimmen.

Wer das aktive Wahlrecht genießt, hat darüber hinaus das Recht, innerhalb von drei Wochen nach Auslegung oder Zusendung des Wahlausschreibens einen von ihm und zwei weiteren wahlberechtigten Mitarbeiterinnen unterzeichneten Wahlvorschlag beim Wahlvorstand einzureichen. In kleineren Dienststellen mit weniger als 50 Mitarbeiterinnen reicht die Unterschrift einer Wahlberechtigten aus (§ 6 Abs. 1 WahIO-MVG). Nationalität und Kirchengliederung spielen für die Wahlberechtigung keine Rolle.

Mindestens drei Wahlberechtigte – oder die Dienststellenleitung – haben das Recht, die MAV-Wahl innerhalb von zwei Wochen, vom Tag der Bekanntgabe des Wahlergebnisses an gerechnet, beim Kirchengengericht schriftlich anzufechten, falls geltend gemacht wird, dass gegen wesentliche Bestimmungen der Wahl verstoßen wurde und der Verstoß nicht behoben wurde (§ 14 Abs. 1 MVG.EKD).

Das aktive Wahlrecht besteht auch dann, wenn das Arbeitsverhältnis am Wahltag ruht. Wahlberechtigt sind daher alle Beschäftigten, die am Wahltag arbeitsunfähig erkrankt sind, sich im Erholungsurlaub befinden oder beurlaubt sind. Das Wahlrecht beurlaubter Beschäftigter erlischt drei Monate nach Beginn der Beurlaubung, lebt allerdings wieder auf, wenn die Beurlaubung weniger als drei Monate über den Wahltag hinaus besteht (§ 9 Abs. 3 Satz 1 MVG.EKD).

Im Fall der ordentlichen Kündigung der Arbeitnehmerin besteht das Wahlrecht bis zum Ablauf der Kündigungsfrist fort, da das Arbeitsverhältnis bis zu diesem Zeitpunkt besteht. Nach Ausspruch einer außerordentlichen Kündigung oder nach Ablauf der Kündigungsfrist erlischt das Wahlrecht, es sei denn, die Arbeitnehmerin wird tatsächlich weiterbeschäftigt. Die Wahlberechtigung besteht im Fall der Kündigung durch den Arbeitgeber auch dann nicht, wenn deren Rechtmäßigkeit vor dem Arbeitsgericht angefochten wird (vgl. Fitting, § 7 BetrVG Rn 33 bis 35).

Nicht wahlberechtigt sind Mitglieder der Dienststellenleitung und Personen, die aufgrund ihrer Aufgabenstellung zur Dienststellenleitung gehören (§ 9 Abs. 3 i.V.m. § 4 MVG.EKD). Nicht wahlberechtigt sind ferner Beschäftigte, die am Wahltag aufgrund einer Altersteilzeitvereinbarung freigestellt oder seit mehr als drei Monaten und für wenigstens weitere drei Monate beurlaubt sind.

Beschäftigte, die nach Gesetz oder Satzung als Vertretung in leitende oder aufsichtführende Organe (z.B. Kirchenvorstand) gewählt oder entsandt worden sind, behalten ihre Wahlberechtigung (§ 9 Abs. 3 MVG.EKD – letzter Halbsatz), es sei denn, dass sie durch diese neue Funktion Teil der Dienststellenleitung geworden sind.

Die Wahlberechtigung ist von der Wählbarkeit zu unterscheiden. In die MAV wählbar (passives Wahlrecht) sind gemäß § 10 Abs. 1 MVG.EKD alle Wahlberechtigten, die am Wahltag der Dienststelle seit mindestens sechs Monaten angehören.

Die Zugehörigkeit zur Dienststelle ist nach den Vorschriften der §§ 187, 188 BGB (Fristanfang, Fristende) taggenau zu bestimmen (s. Anhang – Fristen nach dem Bürgerlichen Gesetzbuch).

Das frühere »Zwei-Klassen-Wahlrecht« im MVG.EKD ist seit 2019 entfallen. Es hatte vorgesehen, dass Beschäftigte Mitglied in einer »ACK-Kirche« sein mussten, um wählbar zu sein. Mit dieser Änderung wurde eine langjährige Forderung der Gewerkschaft ver.di erfüllt.

Wählbar sind auch Mitglieder von Dienst- und Lebensgemeinschaften, die aufgrund von Gestellungs-, Schwesternschafts- oder Brüderhausverträgen in diakonischen Einrichtungen tätig sind, weil sie dieselbe Rechtsstellung wie die anderen Mitarbeiterinnen haben (§ 2 Abs. 3 MVG.EKD). Diese Beschäftigten müssen jedoch ebenfalls die Voraussetzungen des § 10 Abs. 1 MVG.EKD erfüllen. Der Wahlvorstand muss prüfen, ob die Ordnung der betreffenden Dienst- oder Lebensgemeinschaft die Wählbarkeit dieser Mitglieder zulässt.

Nicht wählbar sind gemäß § 10 Abs. 2 MVG.EKD 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 Beschäftigten in das Leitungsorgan gewählt worden sind,
- 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.

zu a) Der Entzug der Wählbarkeit infolge eines Richterspruchs ist Konsequenz eines strafgerichtlichen Urteils. Dies gilt automatisch, wenn eine Beschäftigte z.B. wegen eines Verbrechens zu einer Freiheitsstrafe von einem Jahr verurteilt wurde (§ 45 Abs. 1 StGB). Der Ausschluss, Rechte aus öffentlichen Wahlen zu erlangen, ist auf fünf Jahre nach Rechtskraft des Urteils beschränkt (vgl. Däubler zu § 8 BetrVG, Rn. 29 und 30).

zu b) Beschäftigte, die am Wahltag noch für einen Zeitraum von mehr als sechs Monaten beurlaubt sind, können nicht in die MAV gewählt werden. Auf den Grund der Beurlaubung kommt es nicht an. Beurlaubung im Sinne der Vorschrift ist die Freistellung von der Arbeit ohne Fortzahlung der Vergütung oder Besoldung (Beispiel: Elternzeit). Die Berechnung der Fristen richtet sich nach den §§ 187, 188 BGB (s. Anhang – Fristen nach dem Bürgerlichen Gesetzbuch).

zu c) Vom passiven Wahlrecht ebenfalls ausgeschlossen sind Auszubildende und andere zur Berufsausbildung Beschäftigte. Zur Berufsausbildung werden auch Vorpraktikantinnen beschäftigt. Anerkennungs- bzw. Berufspraktikantinnen zählen hingegen nicht als zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigte. Die berufliche Ausbildung ist vor Antritt des Anerkennungs- bzw. Berufspraktikums abgeschlossen. Die Absolvierung des Anerkennungs- bzw. Berufspraktikums dient der Verfestigung und Vertiefung von Erfahrungen (vgl. Schlichtungsstelle DW Hannover vom 1.3.1984).

In Ausbildung befinden sich auch Anwärtinnen und andere Beschäftigte im Vorbereitungsdienst. Vikarinnen fallen unter das Pfarrerververtretungsgesetz (§ 12 PfvG). Der genannte Personenkreis wählt eine eigene Interessenvertretung gemäß § 49 MVG.EKD.

zu d) Beschäftigte, die als Vertretung der Mitarbeiterinnen in das Leitungsorgan (z.B. in den Kirchenvorstand) gewählt wurden, sind ebenfalls nicht wählbar. Dieser Wählbarkeitsausschluss gilt jedoch nicht für MAV-Mitglieder, die aufgrund dieser Funktion in Leitungsgremien mitwirken.

zu e) Diese Regelung gilt ab dem Jahr 2019 und soll Interessenkollisionen ausschließen.

Folgende Beschäftigte besitzen weder aktives noch passives Wahlrecht,

da sie nicht unter den Mitarbeiterinnenbegriff des § 2 MVG.EKD fallen:

- Mitarbeiterinnen im freiwilligen sozialen Jahr (FSJ),
- Honorarkräfte,
- Leiharbeiterinnen,
- Teilnehmerinnen an Maßnahmen der beruflichen oder sozialen Rehabilitation,
- Auszubildende in Berufsbildungswerken. Ebenfalls von der Wahlberechtigung und Wählbarkeit aus-

geschlossen sind Mitarbeiterinnen, die sich bei Altersteilzeit im Rahmen des Blockmodells in der Freistellungsphase befinden.

Beschäftigte in Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen, nebenberufliche oder stundenweise Lehrkräfte (wenn ein Arbeitsvertrag abgeschlossen wurde), sind, wenn sie die Bedingungen nach §§ 9 und 10 MVG.EKD erfüllen, wahlberechtigt und wählbar.

Bei neu gebildeten Dienststellen gilt eine abweichende Regelung: Besteht die Dienststelle bei Erlass des Wahlausschreibens noch nicht länger als drei Monate, so sind alle Personen wahlberechtigt und wählbar, die zu diesem Zeitpunkt Mitarbeiterinnen der (neu gebildeten) Dienststelle sind. Das bedeutet, dass hier die sechsmonatige Zugehörigkeit zur Dienststelle für den Erwerb der Wählbarkeit nicht erforderlich ist (§ 10 Abs. 1 MVG.EKD).

9.1.4 Einspruch gegen die Wählerliste

Jede Beschäftigte kann bis zum Beginn der Wahlhandlung gegen die Eintragung oder Nichteintragung von Mitarbeiterinnen schriftlich und begründet Einspruch einlegen (§ 4 Abs. 2 WahlO-MVG). Daraus ist zu schließen, dass die Schriftform des § 126 Abs. 1 BGB einzuhalten ist. Eine normale Mail ohne digitale Signatur wird demzufolge nicht ausreichen. Personen, die keine Mitarbeiterinnen im Sinne des § 2 MVG.EKD sind, haben kein Recht auf Einspruch gegen die Wählerlisten.

Der Wahlvorstand muss den Einspruch unverzüglich und spätestens bis zum Ende der Wahlhandlung prüfen und seine Entscheidung der betreffenden Person schriftlich mitteilen. Die Entscheidung ist abschließend, sie kann allerdings unter den Voraussetzungen des § 14 MVG.EKD angefochten werden (vgl. Punkt 11).

Gibt der Wahlvorstand dem Einspruch statt, so muss er die Liste entsprechend korrigieren.

Wichtig: Aus dem Erfordernis der unverzüglichen Prüfung ergibt sich für den Wahlvorstand die Pflicht, regelmäßig, d.h. mindestens einmal täglich den Posteingang zu sichten.

In § 4 Abs. 2 WahIO-MVG ist mit den coronabedingten Änderungen ein Satz 4 eingefügt worden: »Wird die Wahl als Briefwahl durchgeführt, beginnt die Wahlhandlung mit dem Versand der Briefwahlunterlagen.« Die Ergänzung korrespondiert mit der Möglichkeit des Wahlvorstands, bis zum 30.04.2022 die Wahl ausschließlich als Briefwahl durchzuführen (§ 9 Abs. 1b WahIO-MVG). Sie folgt dem Erfordernis, auch hier den Beginn der Wahlhandlung eindeutig festzulegen. Diese Vorschrift ist nicht befristet, allerdings greift sie faktisch nur bis zum 30.04.2022. Denn die Möglichkeit der ausschließlichen Briefwahl ist bis zu diesem Datum befristet.

9.1.5 Durchführung einer Wahlversammlung

Der Wahlvorstand kann beschließen, eine »Wahlversammlung« durchzuführen. Die Durchführung einer Wahlversammlung ist wichtig, weil sich hier die Kandidatinnen den Beschäftigten vorstellen können. Die Beschäftigten haben außerdem die Möglichkeit, Fragen an die Wahlbewerberinnen zu stellen. Ob eine solche Wahlversammlung als Arbeitszeit zu werten ist oder nicht, ist mit der Dienststellenleitung zu klären. Es ist natürlich auch möglich, die Vorstellung der Kandidatinnen auf die Tagesordnung einer Mitarbeiterversammlung zu nehmen, zu der die MAV einlädt.

Die Wahlversammlung kann erst nach Eingang aller Wahlvorschläge (§ 6 Abs. 1 WahIO-MVG) und nach Ablauf von drei Wochen ab dem Zeitpunkt der Auslegung der Wählerlisten durchgeführt werden.

9.1.6 Wahlvorschläge

Gemäß § 6 Abs. 1 WahIO-MVG kann jede wahlberechtigte Person innerhalb von drei Wochen nach Auslegung oder Zusendung des Wahlausschreibens einen von ihr und zwei weiteren wahlberechtigten Mitarbeiterinnen unterzeichneten Wahlvorschlag beim Wahlvorstand einreichen. In Dienststellen und Einrichtungen mit weniger als 50 Mitarbeiterinnen ist die Unterschrift einer Wahlberechtigten ausreichend. Wählbare Beschäftigte können sich auch selbst vorschlagen.

Der Wahlvorstand prüft unverzüglich die Ordnungsmäßigkeit der Wahlvorschläge und die Wählbarkeit der Vorgeschlagenen nach § 10 MVG.EKD. Er überzeugt sich, dass die vorgeschlagenen Personen mit ihrer Nominierung einverstanden sind. Falls keine

Zustimmungserklärung vorliegt, hat er die Vorgeschlagenen aufzufordern, innerhalb der Einreichungsfrist die Zustimmung zur Aufnahme in den Wahlvorschlag zu erklären. Empfehlenswert ist hier ein schriftliches Verfahren, auch wenn das Gesetz dies nicht vorschreibt. Die Namen der Personen, die nicht mit der Kandidatur einverstanden sind, dürfen nicht in die Gesamtvorschlagsliste aufgenommen werden.

Der Wahlvorstand hat auch zu prüfen, ob die Unterzeichnerinnen wahlberechtigte Beschäftigte sind.

Wichtig: Auch hier ergibt sich aus dem Erfordernis der unverzüglichen Prüfung für den Wahlvorstand die Pflicht regelmäßig, d.h. mindestens einmal täglich den Posteingang zu sichten.

Beanstandungen des Wahlvorschlags sind der ersten Unterzeichnerin des Wahlvorschlags umgehend mitzuteilen. Beanstandungen können innerhalb der Einreichungsfrist behoben werden (§ 6 Abs. 2 WahIO-MVG).

Die Frist für die Einreichung von Wahlvorschlägen beträgt, wie bereits erwähnt, drei Wochen nach Bekanntgabe des Wahlausschreibens. Innerhalb dieser Frist muss der Wahlvorschlag beim Wahlvorstand eingegangen sein. Es handelt sich hier um eine Ausschlussfrist. Eine frühzeitige Abgabe des Wahlvorschlags empfiehlt sich, um eventuelle Beanstandungen durch den Wahlvorstand innerhalb der Frist beheben zu können.

9.1.7 Aushang des Gesamtwahlvorschlags

Der aus den geprüften Einzel-Wahlvorschlägen erstellte Gesamtwahlvorschlag ist vom Wahlvorstand spätestens zwei Wochen vor der Wahl in geeigneter Weise, z.B. durch Aushang oder schriftliche Mitteilung, bekannt zu geben (§ 7 Abs. 2 WahIO-MVG).

Die Gesamtwahlvorschlagsliste soll mehr Namen enthalten als Mitglieder der MAV zu wählen sind. Sind weniger Vorschläge eingegangen, ist der Gesamtvorschlag dennoch gültig. Die Zahl der Kandidatinnen darf jedoch nicht weniger als drei Viertel der gemäß § 8 Abs. 1 MVG.EKD vorgesehenen MAV-Mitglieder betragen (siehe hierzu auch § 16 Abs. 3 MVG.EKD: Absinken der Zahl der Mitglieder der MAV).

Der Gesamtvorschlag enthält folgende Angaben:

- Name und Vorname (in alphabetischer Reihenfolge),
- Art der Tätigkeit der Wahlbewerberinnen,
- Ort der Tätigkeit der Wahlbewerberinnen.

Es ist allerdings nicht zulässig, in einem Stimmbezirk nur die Wählerliste für diesen Bezirk auszuliegen. In jedem Wahlbezirk muss die gesamte Wählerliste ausliegen.

9.2 Durchführung der Wahl**9.2.1 Ort und Zeit der Wahl**

Die Durchführung der Wahl ist in § 11 MVG.EKD geregelt. Im Wahlausschreiben werden Ort und Zeit der Wahl festgelegt. In größeren Dienststellen, besonders in räumlich getrennten Einrichtungen, ist es sinnvoll, mehrere Wahllokale einzurichten. Diese Festlegung ist ebenfalls im Wahlausschreiben aufzuführen.

Werden mehrere Stimmbezirke bzw. Wahllokale eingerichtet, kann der Wahlvorstand seine Ersatzmitglieder zur Durchführung der Wahl heranziehen (§ 8 Abs. 3 WahlO-MVG). Gibt es mehrere Stimmbezirke, kann es auch notwendig sein, an mehr als einem Tag zu wählen. Falls erforderlich, kann der Wahlvorstand im Wahlraum zusätzlich Wahlhelferinnen hinzuziehen.

Es ist wichtig, dass die genaue Zeitangabe für die Stimmabgabe (Beginn und Ende) im Wahlausschreiben aufgeführt ist.

Beispiel: Die Stimmabgabe zur Wahl der MAV findet statt: am 7. April 2022 in der Zeit von 8.00 bis 16.00 Uhr im Sitzungssaal der Dienststelle.

Der Wahlvorstand hat die Zeiten der Stimmabgabe so zu legen, dass alle Beschäftigten der Dienststelle (z.B. auch diejenigen, die im Schichtdienst arbeiten) an der Wahl teilnehmen können. Unter Berücksichtigung der besonderen Gegebenheiten einer Dienststelle kann die Wahl auch an mehreren Tagen stattfinden. Für die Berechnung der Fristen ist hier der erste Tag der Stimmabgabe maßgeblich.

Hat der Wahlvorstand von seinem Recht, mehrere Stimmbezirke einzurichten, Gebrauch gemacht, so ist die Wählerliste auch nach diesen Stimmbezirken zu gliedern. Im Wahlausschreiben sind die Stimmbezirke ebenfalls aufzuführen.

Die Beschäftigten sind in der Wählerliste für jeden Stimmbezirk getrennt zu erfassen. Jede Beschäftigte darf nur in ihrem Stimmbezirk wählen.

9.2.2 Stimmzettel

Der Wahlvorstand hat für die Stimmabgabe Stimmzettel und Umschläge bereitzuhalten. Stimmzettel und Wahlumschläge müssen jeweils die gleiche Größe, Farbe, Beschaffenheit und Beschriftung haben. Die Wahlumschläge dürfen nicht durchsichtig oder durchscheinend sein.

Nach dem MVG.EKD erfolgt die MAV-Wahl als Persönlichkeitswahl, d.h. auf dem Stimmzettel sind alle Kandidatinnen in alphabetischer Reihenfolge aufgeführt.

Die Wählerinnen dürfen höchstens so viele Namen ankreuzen, wie Mitglieder in die MAV zu wählen sind. Für die Vorgeschlagenen darf jeweils nur eine Stimme abgegeben werden (§ 8 Abs. 4 WahlO-MVG).

Ein Stimmzettel ist jedoch auch gültig, wenn die Wählerinnen weniger Namen als zulässig angekreuzt haben.

Ein Stimmzettel ist dann ungültig, wenn

- mehr Namen als zulässig angekreuzt sind,
- Stimmzettel unterschrieben oder mit Bemerkungen versehen sind,
- bei Verwendung von Wahlumschlägen der Stimmzettel nicht in einem Wahlumschlag abgegeben wurde,
- der Stimmzettel nicht vom Wahlvorstand ausgegeben wurde,
- für eine Bewerberin mehr als eine Stimme abgegeben wurde.

9.2.3 Stimmabgabe

Ort, Tag und Zeit der Wahl werden im Wahlausschreiben bekannt gegeben. So wird genau der Zeitraum festgelegt, wann die Wahl stattfindet und wann damit die Stimmabgabe beendet ist.

Zur Sicherstellung des ordnungsgemäßen Ablaufs der Stimmabgabe müssen während der gesamten Zeit der Stimmabgabe immer mindestens zwei Mitglieder des Wahlvorstands im Wahlraum anwesend sein (§ 8 Abs. 1 WahlO-MVG). Sind in einer Einrichtung mehrere Stimmbezirke/Wahllokale erforderlich, so kann der Wahlvorstand seine Ersatzmitglieder hinzuziehen.

In jedem Wahllokal müssen dann immer zwei Mitglieder des Wahlvorstands oder ein Mitglied und ein Ersatzmitglied anwesend sein.

Aus dieser Vorgabe ergibt sich, dass je nach Öffnungszeit der Wahllokale maximal in drei Stimmbezirken, meistens – um Pausen sicherzustellen – aber nur in zwei Stimmbezirken zeitgleich gewählt werden kann. Sollten – vor allem bei großen Teildienststellen mit großer räumlicher Entfernung – mehrere Stimmbezirke erforderlich sein, muss die Wahl an unterschiedlichen, möglichst aufeinanderfolgenden Tagen durchgeführt werden.

Vor Beginn der Wahl müssen die Mitglieder des Wahlvorstands – evtl. unter Hinzuziehung anderer Beschäftigter – überprüfen, ob die Wahlurne leer ist (§ 8 Abs. 1 WahlO-MVG).

Die Wahlurne muss so eingerichtet sein, dass die eingeworfenen Wahlumschläge nicht herausgenommen werden können, ohne die Urne zu öffnen. Die Wahlurne darf während der Wahlzeit nicht unbeaufsichtigt bleiben oder vor Beendigung der Wahlzeit geöffnet werden (vgl. LAG Hamm BB 53, 234).

Die Stimmabgabe kann nur während der Wahlzeit erfolgen, d.h. die Wahlzeit ist genau festzulegen und im Wahlausschreiben bekannt zu geben.

Nach § 11 Abs. 1 MVG.EKD ist eine geheime Wahl zwingend erforderlich. Der Wahlvorstand hat die notwendigen Vorkehrungen zu treffen, die es den Wählerinnen ermöglicht, den Stimmzettel im Wahlraum unbeobachtet auszufüllen. Dies kann durch Aufstellen von Wahlkabinen oder Trennwänden erreicht werden. Zu den notwendigen Vorkehrungen gehört auch die Bereitstellung von Schreibmaterial.

Ist eine unbeobachtete Kennzeichnung des Stimmzettels nicht möglich, so ist die Wahl nach § 14 MVG.EKD anfechtbar!

Die Stimmabgabe läuft in folgenden Schritten ab:

1. Die Wählerin erhält im Wahlraum einen Stimmzettel. Zusätzlich kann ein Wahlumschlag ausgegeben werden. Vor der Ausgabe des Stimmzettels wird die Wahlberechtigung geprüft, evtl. auch anhand des Personalausweises, wenn die Wählerin dem Wahlvorstand nicht persönlich bekannt ist.
2. Der Stimmzettel wird von der Wählerin unbeobachtet gekennzeichnet. Wurde ein Wahlumschlag ausgegeben, ist der Stimmzettel in den Wahlumschlag zu legen und zu verschließen.

3. Die Wählerin faltet den Stimmzettel und steckt ihn dann in die Wahlurne. Ansonsten steckt sie den Wahlumschlag, in den der Stimmzettel eingelegt ist, in die Wahlurne.
4. Der Wahlumschlag bzw. der Stimmzettel wird in die Wahlurne eingeworfen, nachdem die Stimmabgabe in der Wählerliste vermerkt worden ist.
5. Weder der Wahlumschlag noch der Stimmzettel dürfen mit dem Namen der Wählerin versehen sein.

Findet die Wahl in mehreren Stimmbezirken/ Wahllokalen statt, so sind in jedem Stimmbezirk/ Wahllokal die gleichen Vorkehrungen zu treffen.

9.2.4 Schriftliche Stimmabgabe (Briefwahl)

Die Wahlordnung lässt bei Verhinderung wahlberechtigter Beschäftigter die schriftliche Stimmabgabe zu (§ 9 WahlO-MVG). Die Verhinderung kann dienstlicher, persönlicher oder sonstiger Art sein (z.B. Krankheit, Urlaub oder Dienstreise).

Der Wahlvorstand kann beschließen, den Wahlberechtigten, die im Zeitpunkt der Wahl räumlich weit vom Wahlort tätig sind oder aufgrund der Eigenart ihres Beschäftigungsverhältnisses (z.B. Außendienst, Homeoffice) nicht am Wahlort anwesend sein können, die Briefwahlunterlagen zur Verfügung zu stellen, ohne dass es eines Verlangens der Wahlberechtigten bedarf (§ 9 Abs. 1a WahlO-MVG). Es ist sinnvoll, von dieser Regelung Gebrauch zu machen, etwa für Beschäftigte in räumlich weit abgelegenen Einrichtungen. Dies ist dann entsprechend im Wahlausschreiben gem. § 5 Abs. 2 WahlO-MVG bekannt zu geben (vgl. Punkt 9.1.3).

Liegt ein Fall der beschlossenen Briefwahl vor, sind die Wahlunterlagen den betroffenen Beschäftigten möglichst noch vor Beginn ihrer Abwesenheit persönlich auszuhändigen. Ist dies nicht möglich, müssen die Wahlunterlagen per Post versandt werden. Die Übermittlung der Wahlunterlagen sollte nach Möglichkeit am Tag der Bekanntgabe des Gesamtvorschlags (§ 7 WahlO-MVG) oder alsbald danach erfolgen.

Alle anderen Beschäftigten erhalten auf Antrag vom Wahlvorstand die erforderlichen Unterlagen. Der Antrag muss dem Wahlvorstand (spätestens) einen Tag vor der Wahl vorliegen (§ 9 Abs. 2 WahlO-MVG). Empfehlenswert ist allerdings ein Antrag in Textform (z.B. Brief oder per Mail), um im Zweifelsfall nach-

weisen zu können, dass der Antrag rechtzeitig gestellt worden ist.

Der Antrag auf Erhalt von Briefwahlunterlagen muss nicht von der wahlberechtigten Beschäftigten selbst gestellt werden. Sie kann auch eine andere Person damit beauftragen. Die beauftragte Person muss nachweisen, dass sie zur Antragstellung berechtigt ist (z.B. durch Vorlage einer Vollmacht).

Ein besonderer Nachweis über den Grund für die Briefwahl muss nicht erbracht werden, soweit die Verhinderung zur persönlichen Teilnahme an der Wahl offenkundig ist. Die Briefwahl stellt allerdings grundsätzlich die Ausnahme von der persönlichen Stimmabgabe dar.

Die durch die Briefwahl entstehenden Kosten, wie Herstellungskosten der Wahlunterlagen, Porto, Fahrtkosten usw., sind Wahlkosten, die die Dienststellenleitung tragen muss, soweit sie notwendig und verhältnismäßig sind (vgl. § 13 Abs. 4 MVG. EKD).

Erforderliche Unterlagen für die Briefwahl sind:

- Stimmzettel und Wahlumschlag
- größerer Freiumschlag, der die Anschrift des Wahlvorstands und als Absender den Namen der Wählerin trägt. Nur ein Umschlag (kein Freiumschlag) ist notwendig, wenn der Wahlvorstand sicher ist, dass die Wählerin die Briefwahlunterlagen direkt beim Wahlvorstand abgibt oder die Hauspost benutzt.

Der Umschlag muss mit dem Vermerk »Schriftliche Stimmabgabe« versehen sein.

Ergänzend sollte ein Merkblatt mit Hinweisen zur Durchführung der schriftlichen Stimmabgabe beigelegt werden.

Der Stimmzettel ist von der Wählerin zu kennzeichnen, in den Wahlumschlag zu legen und zu verschließen. Der Wahlumschlag wird in den Freiumschlag gelegt und dem Wahlvorstand rechtzeitig zugesandt, d.h. der (Frei-)Umschlag muss spätestens bis zum Ende der Wahlhandlung beim Wahlvorstand eingegangen sein (§ 9 Abs. 3 WahlO-MVG).

Grundsätzlich hat der Wahlvorstand die Abgabe der Unterlagen für die Briefwahl und die Stimmabgabe in der Wählerliste zu vermerken (§ 9 Abs. 4 WahlO-MVG). Dazu ist der Name der Wahlberechtigten auf dem Briefumschlag erforderlich, da ansonsten nicht deutlich wird, wer gewählt hat. Auch eine Doppelwahl ist damit ausgeschlossen.

Coronabedingte Ergänzung bis 30. April 2022:

§ 9 Abs. 1b WahlO-MVG:

Der Wahlvorstand kann während der bestehenden Corona-Pandemie und der daraus resultierenden Einschränkungen bis zum 30. April 2022 bestimmen, ob und inwieweit eine Briefwahl durchgeführt wird. Dabei kann der Wahlvorstand entscheiden, dass die Wahl ausschließlich als Briefwahl durchgeführt wird.

Diese befristete Ergänzung der Wahlordnung eröffnet die Möglichkeit, dass für den größten Teil der Beschäftigten die Wahl als Briefwahl angeboten wird oder dass der Wahlvorstand die Wahl sogar ausschließlich als Briefwahl durchführt.

Der Wahlvorstand kann z.B. zur Reduktion von Kontakten in bzw. vor dem Wahllokal beschließen, dass der überwiegende Teil der Wahlberechtigten – unabhängig vom Vorliegen der Voraussetzungen des § 9 Abs. 1a WahlO-MVG (wie z.B. räumliche Entfernung vom Wahlort) – Briefwahlunterlagen bekommt. Das Wahllokal ist dann beispielsweise für einen kürzeren Zeitraum geöffnet, weil nur die Wahlberechtigten der örtlichen Verwaltung regelhaft zur persönlichen Stimmabgabe aufgefordert sind.

Wird die MAV-Wahl ausschließlich als Briefwahl durchgeführt, bekommen alle Wahlberechtigten die Briefwahlunterlagen zur Verfügung gestellt. Auf die Einrichtung eines Wahllokals für die persönliche Stimmabgabe kann in diesem Fall verzichtet werden. Wichtig ist allerdings sicherzustellen, dass Briefwahlunterlagen bis zum Abschluss der Wahlhandlung noch beim Wahlvorstand abgegeben werden können. Dazu muss dann auch bei einer ausschließlichen Briefwahl die genaue Uhrzeit im Wahlausschreiben vermerkt sein, bis wann der Wahlbrief spätestens eingetroffen sein muss.

Werden in der Praxis häufig die Stimmen nach Schließung des Wahllokals (ggf. im letzten Stimmbezirk) ausgezählt, so hat der Wahlvorstand auch im Fall der ausschließlichen Briefwahl und ebenfalls unter Angabe des Ortes darauf hinzuweisen, dass die Stimmen unmittelbar nach Abschluss der Stimmabgabe gemäß § 10 Abs. 1 WahlO-MVG für alle Wahlberechtigten öffentlich ausgezählt werden (siehe dazu auch 9.3).

9.2.5 Abschluss der Stimmabgabe

Haben alle in der Wählerliste eingetragenen Wahlberechtigten gewählt, kann die Stimmabgabe schon vorzeitig abgeschlossen werden (vgl. Fitting § 12 WO zum BetrVG Rn. 13). Mit der Auszählung der Stimmen muss allerdings wegen der vorgeschriebenen Öffentlichkeit der Stimmenauszählung bis zu dem – im Wahlausschreiben festgesetzten – Ende der Stimmabgabe gewartet werden.

Die beim Wahlvorstand eingegangenen Wahlbriefe werden bis zum Schluss der Wahlhandlung gesondert aufbewahrt.

Die Wahlbriefe werden nach Schließung der Wahlhandlung geöffnet:

- Die Stimmabgabe wird in der Wählerliste verzeichnet.
 - Die Wahlumschläge werden mit den Stimmzetteln ungeöffnet in die Wahlurne gelegt.
 - Die Wahlbriefumschläge werden vernichtet.
- Dieses Vorgehen gilt gleichermaßen, wenn die Wahl coronabedingt ausschließlich als Briefwahl stattfindet.

Verspätet eingegangene Wahlbriefe werden mit einem Vermerk über den Zeitpunkt des Eingangs (Datum und Zeit) versehen und ungeöffnet zu den Wahlunterlagen gelegt (§ 9 Abs. 5 WahIO-MVG).

9.3 Feststellung des Wahlergebnisses

Der Wahlvorstand hat unverzüglich nach Abschluss der Wahl die Auszählung der Stimmen vorzunehmen (§ 10 Abs. 1 WahIO-MVG). Unverzüglich heißt, dass der Wahlvorstand ohne schuldhaftes Zögern tätig werden muss (vgl. Fitting § 13 WO zum BetrVG Rn. 1).

Der Wahlvorstand stellt fest, wie viele Stimmen auf die einzelnen Kandidatinnen entfallen sind und ermittelt so eine Reihenfolge. Gibt es zwischen zwei oder mehr Kandidatinnen Stimmgleichheit, so entscheidet das Los über die Reihenfolge. Der Losentscheid ist vom Wahlvorstand durchzuführen (§ 10 Abs. 3 WahIO-MVG).

Die Auszählung der Stimmen ist für die wahlberechtigten Beschäftigten öffentlich (§ 10 Abs. 1 WahIO-MVG). Ort und Zeitpunkt sind in der Dienststelle rechtzeitig vom Wahlvorstand bekanntzugeben. Wir empfehlen, bereits im Wahlausschreiben darauf hinzuweisen.

Die Feststellung des Wahlergebnisses erfolgt in folgenden Schritten:

1. Der Wahlvorstand öffnet die Wahlurne und entnimmt die Wahlumschläge bzw. – falls keine Wahlumschläge benutzt wurden – die Stimmzettel.
2. Die Zahl der Wahlumschläge/der Stimmzettel wird mit der Zahl der Eintragungen in der Wahlliste verglichen.
3. Der Stimmzettel wird dem Wahlumschlag entnommen und auf seine Gültigkeit geprüft bzw. – falls keine Umschläge benutzt wurden – wird der Stimmzettel geprüft. Über die Ungültigkeit eines Stimmzettels entscheidet der Wahlvorstand in jedem Einzelfall durch Beschluss.
4. Die Namen der gewählten Kandidatinnen werden vorgelesen und auf einer Wandtafel oder einer anderen gut sichtbaren Stelle festgehalten. Es empfiehlt sich, dass ein Mitglied des Wahlvorstands die Stimmabgabe ergänzend festhält.
5. Die auf die jeweilige Kandidatin entfallenen Stimmen werden gezählt. Die vorgeschlagenen Kandidatinnen sind in der Reihenfolge der auf sie entfallenden Stimmenzahl gewählt. Bei Stimmgleichheit entscheidet das Los (§ 10 Abs. 3 WahIO-MVG). Ersatzmitglieder sind die Vorgeschlagenen, auf die die in der Reihenfolge nächstniedrigere Zahl der Stimmen entfällt oder die bei der Feststellung der gewählten Mitglieder der MAV durch Los ausgeschieden sind. Bei Stimmgleichheit entscheidet das Los (§ 10 Abs. 4 WahIO-MVG). Natürlich kann der Wahlvorstand für die Visualisierung der Stimmauszählung auch einen PC/Laptop mit entsprechender Software und Verbindung mit einem Beamer verwenden. Die jeweils aktuellen Stimmenzahlen der einzelnen Kandidatinnen sind dann immer übersichtlich an der Wand bzw. auf einer Leinwand zu sehen.
6. Das Ergebnis wird in der Wahl Niederschrift festgehalten.

Ist die Einrichtung mehrerer Stimmbezirke/Wahllokale erforderlich gewesen, so kann der Wahlvorstand seine Ersatzmitglieder hinzuziehen. Ergänzend können für die nötigen Arbeiten im Wahlraum Wahlhelferinnen hinzugezogen werden.

Ist die Wahl in mehreren Stimmbezirken durchgeführt worden, so erfolgt die Feststellung des Gesamtwahlergebnisses erst nach Abschluss der Wahlhandlung in allen Stimmbezirken/Wahllokalen (§ 10 Abs. 2 WahIO-MVG).

Bereits im Wahlausschreiben sollte der Ort angegeben werden, an dem die Auszählung erfolgt und das Gesamtergebnis festgestellt wird. Auszählung und Feststellung des Gesamtergebnisses sind für die wahlberechtigten Beschäftigten öffentlich (§ 10 Abs. 2 i.V.m. § 10 Abs. 1 Satz 3 WahlO-MVG).

9.4 Bekanntmachung des Wahlergebnisses

Der Wahlvorstand gibt das Wahlergebnis unverzüglich in geeigneter Weise bekannt (§ 11 WahlO-MVG). Dies sollte durch eine Niederschrift erfolgen. Die Niederschrift sollte von allen Wahlvorstandsmitgliedern unterzeichnet werden – vorgeschrieben ist die Unterschrift der Vorsitzenden und der Schriftführerin (§ 3 Abs. 2 WahlO-MVG).

Die Niederschrift kann durch Aushang erfolgen. In größeren Dienststellen – besonders in räumlich weit entfernten Dienststellen – ist die Niederschrift in allen Teildienststellen auszuhängen. Darüber hinaus gibt es weitere geeignete Möglichkeiten der Bekanntgabe, etwa die Information über dienstliche E-Mail-Verteiler oder die Veröffentlichung im Intranet. Es empfiehlt sich, für die Veröffentlichung des Wahlergebnisses die gleichen Wege innerhalb der Dienststelle zu wählen, die auch für das Wahlausschreiben genutzt worden sind.

Das Ergebnis ist außerdem der Dienststellenleitung mitzuteilen, bei einer gemeinsamen MAV allen betroffenen Dienststellenleitungen.

Der Wahlvorstand benachrichtigt unverzüglich die gewählten Mitglieder in schriftlicher Form. Die Benachrichtigung muss den Hinweis enthalten, dass die Wahl als angenommen gilt, wenn keine schriftliche Ablehnung innerhalb einer Woche erfolgt (§ 11 WahlO-MVG). Die Frist beginnt mit Zugang der Benachrichtigung. Obwohl nicht besonders erwähnt, sollten auch die Ersatzmitglieder informiert werden.

9.5 Sonstige Aufgaben des Wahlvorstands

Sollte eine Mitarbeitervertretung vor Ende der Amtszeit zurückgetreten oder aufgelöst worden sein (§ 16 Abs. 1 MVG.EKD), so hat der gewählte Wahlvorstand die Aufgaben der MAV wahrzunehmen, bis eine neue MAV gewählt worden ist, längstens jedoch für einen Zeitraum von sechs Monaten. Dies trifft allerdings nur dann zu, sofern nicht die Gesamtmitarbeitervertretung nach § 6 Absatz 2 Satz 2 zuständig ist (§ 16 Abs. 2 MVG.EKD).

Nachdem die Herbstsynode 2018 der ELKB einige Änderungen im Blick auf die Wahlvorschriften für die bayerischen Gesamtausschüsse gemäß §§ 54, 55 MVG.EKD beschlossen hat, gibt es künftig für die Wahlvorstände die neue Aufgabe, die Wahlergebnisse an die Geschäftsstelle der Gesamtausschüsse zu melden (Frauengasse 24, 90402 Nürnberg).



10 Sonderfall: Neu- bzw. Nachwahl vor Ablauf der Amtszeit

Hat die Mitarbeitervertretung mit den Stimmen der Mehrheit der Mitglieder ihren Rücktritt beschlossen oder hat sich die Mitarbeitervertretung nach § 17 MVG.EKD aufgelöst, ist eine Neuwahl erforderlich (§ 16 Abs. 1 MVG.EKD). Das Verfahren ist unverzüglich einzuleiten. Bis zum Abschluss der Neuwahl nimmt der Wahlvorstand die Aufgaben der Mitarbeitervertretung wahr, sofern nicht die Gesamtmitarbeitervertretung nach § 6 Absatz 2 Satz 2 zuständig ist, längstens aber für einen Zeitraum von sechs Monaten, soweit nicht die Wahl im vereinfachten Verfahren durchgeführt wird (§ 16 Abs. 2 MVG.EKD). Sollte es keinen Wahlvorstand mehr geben, kommen die Bestimmungen unter Punkt 2 (Bildung des Wahlvorstands) zur Anwendung.

Sinkt die Zahl der Mitarbeitervertreterinnen während der Amtszeit nach dem Eintreten sämtlicher Ersatzmitglieder um mehr als ein Viertel der in § 8 Abs. 1 MVG.EKD vorgeschriebenen Zahl, ist eine Nachwahl erforderlich (§ 16 Abs. 3 MVG.EKD).

Hat die Amtszeit der Mitarbeitervertretung bereits mehr als drei Jahre betragen, so findet anstelle der Nachwahl eine Neuwahl statt. Die MAV hat den Wahlvorstand unverzüglich darüber zu informieren, die Wahl ist unverzüglich durch den Wahlvorstand einzuleiten. Gegebenenfalls muss die MAV eine Mitarbeiterversammlung zur Bildung oder Ergänzung eines neuen Wahlvorstands einberufen. Die Vorschriften für das Wahlverfahren finden entsprechend Anwendung.

11 Anfechtung der Wahl

Die Wahl kann innerhalb einer Frist von zwei Wochen, vom Tag der Bekanntgabe des Wahlergebnisses an gerechnet, von mindestens drei Wahlberechtigten oder der Dienststellenleitung beim Kirchengenicht schriftlich angefochten werden. Dabei muss geltend gemacht werden, dass gegen wesentliche Bestimmungen über die Wahlberechtigung, die Wählbarkeit oder das Wahlverfahren verstoßen wurde und der Verstoß nicht behoben worden ist (§ 14 MVG.EKD).

Die Anfechtung der Wahl ist somit fristgebunden. Ein Versäumnis der Anfechtungsfrist macht die Wahl endgültig unanfechtbar. Dies gilt auch dann, wenn die Wahl oder das Ergebnis der Wahl unter wesentlichen Mängeln leidet.

Die Frist ist gewahrt, wenn spätestens am 14. Tag nach der Bekanntgabe des Wahlergebnisses die schriftliche Anfechtung beim Kirchengenicht eingegangen ist (nach § 187 Abs. 1 BGB wird bei der Fristberechnung der Tag der Bekanntmachung des Wahlergebnisses nicht mitgerechnet). Die Anfechtung muss begründet sein, damit das Kirchengenicht in der Lage ist, eine Sachentscheidung herbeizuführen.

Eine weitere Voraussetzung für die Anfechtung der Wahl ist, dass der wesentliche Verstoß zu einem anderen Wahlergebnis geführt hat oder führen konnte

als ohne den Verstoß (vgl. Fitting § 19 BetrVG Rn. 24). Dabei ist nicht entscheidend, ob der Verstoß tatsächlich das Wahlergebnis geändert oder beeinflusst hat. Die theoretische Möglichkeit der Beeinflussung genügt als Anfechtungsgrund (BVerwG, ZBR 1959, 337).

Stellt das Kirchengenicht fest, dass durch den Verstoß das Wahlergebnis beeinflusst oder geändert werden konnte, so hat es das Wahlergebnis für ungültig zu erklären und die Wiederholung der Wahl anzuordnen (§ 14 Abs. 2 MVG.EKD).

Grundsätzlich besteht noch die Möglichkeit der Nichtigkeit der Wahl. Dies wäre z.B. dann der Fall, wenn gewählt wurde, ohne dass die gesetzlichen Voraussetzungen für eine Wahl gegeben waren.

Beispiel: Von mehreren Dienststellen wurde eine Gemeinsame Mitarbeitervertretung gewählt, obwohl die Beschäftigten dies nicht gemäß § 5 Abs. 2 MVG.EKD beschlossen hatten (siehe Baumann-Czichon u.a. zu § 14 Rn. 9 MVG.EKD).

Die Anfechtung einer Wahl wegen Nichtigkeit ist nicht an die Frist von 14 Tagen gebunden. Jedoch kann bei längerem Hinauszögern der Wahlanfechtung das Rechtsschutzbedürfnis erlöschen.

12 Einberufung der ersten Sitzung der Mitarbeitervertretung

Spätestens eine Woche nach Beginn der Amtszeit (= 1. Mai) nach § 15 Absatz 2 hat der Wahlvorstand, im Fall der vereinfachten Wahl die Versammlungsleitung, die Mitglieder der MAV zur konstituierenden Sitzung einzuberufen und die Sitzung zu leiten, bis die Mitarbeitervertretung über ihren Vorsitz entschieden hat.

Dabei hat sie in der Einladung den Punkt »Wahl einer Vorsitzenden der MAV« anzugeben.

Die Vorsitzende des Wahlvorstands – bei Verhinderung das mit der Leitung der MAV-Sitzung beauftragte Mitglied des Wahlvorstands – hat die Sitzung der MAV zu leiten, bis die Vorsitzende der MAV gewählt ist (§ 24 Abs. 1 MVG.EKD). Anschließend

haben die Vorsitzende des Wahlvorstands sowie die übrigen Mitglieder des Wahlvorstands die Sitzung der MAV zu verlassen.

Die seit dem Jahr 2019 gültige Bestimmung »spätestens eine Woche nach Beginn der Amtszeit« am 1. Mai bedeutet, dass die konstituierende Sitzung spätestens am 8. Mai des Wahljahrs stattfinden muss. Theoretisch kann es also sein, dass die MAV z.B. im März gewählt wird, die erste (= konstituierende) Sitzung aber erst am 6. Mai stattfindet.

Wir empfehlen allgemein, die Wahl nicht allzu früh stattfinden zu lassen, also z.B. frühestens Ende März oder Anfang April zu wählen.

13 Bildung einer Gemeinsamen Mitarbeitervertretung

Unabhängig davon, ob in einer Dienststelle mindestens fünf wahlberechtigte Beschäftigte arbeiten, von denen drei wählbar sein müssen, kann im Rahmen einer Wahlgemeinschaft eine Gemeinsame MAV für mehrere benachbarte Dienststellen gebildet werden (§ 5 Abs. 2 MVG.EKD). Voraussetzung hierfür ist:

- die Bildung einer gemeinsamen MAV muss von einem der Beteiligten beantragt werden; entweder von einer MAV, einer einzelnen bzw. mehreren Beschäftigten oder einer Dienststellenleitung,
- das Einverständnis der Mehrheit der jeweiligen Beschäftigten sowie deren Dienststellenleitungen muss vorliegen.

Der Antrag auf Bildung einer Gemeinsamen MAV wird sinnvollerweise vor der Wahl der MAV gestellt. Auch in der laufenden Wahlperiode gestellte Anträge setzen das neu verabredete Verfahren erst ab der nächsten Wahlperiode in Gang.

In allen Dienststellen muss die Mehrheit der Beschäftigten, d.h. mehr als die Hälfte aller Beschäftigten, für die Bildung einer Gemeinsamen MAV stimmen. Die Mehrheit der abgegebenen Stimmen reicht also nicht aus. Das Abstimmungsergebnis ist schriftlich festzuhalten und der Dienststellenleitung mitzuteilen. Das Einvernehmen mit der Dienststellenleitung ist anschließend herzustellen. Die Dienststellenlei-

tung kann die Einwilligung nur aus wichtigem Grund verweigern.

Die Beschäftigten – vor allem kleinerer Einrichtungen – sollten die Bildung einer Gemeinsamen MAV sehr sorgfältig prüfen. Die Bildung einer Gemeinsamen MAV ist für die Wahrnehmung der Beschäftigteninteressen wichtig, weil nach unseren langjährigen Erfahrungen Mitarbeitervertretungen vieler kleiner Dienststellen aufgrund ihrer Größe einen schwierigen Stand gegenüber ihren Dienststellenleitungen haben. Im Verbund sind die Interessen der Beschäftigten gegenüber den Dienststellenleitungen wirksamer zu vertreten.

Bei Streitigkeiten über die Bildung einer Gemeinsamen MAV kann das Kirchengericht angerufen werden. Das Kirchengericht kann von einer MAV, der Dienststellenleitung, aber auch von einzelnen Beschäftigten angerufen werden. Sie können feststellen lassen, dass in der Dienststelle eine Gemeinsame MAV gebildet werden soll, weil die Voraussetzungen gemäß § 5 Abs. 2 MVG.EKD vorliegen, die Leitung dies jedoch bestreitet.

Die Bildung einer Wahlgemeinschaft wirkt über die Amtszeit hinaus, sofern die Beteiligten in den Dienststellen nichts anderes beschließen.

14 Bildung einer Gemeinsamen Mitarbeitervertretung kraft Gesetzes

Durch das MVG.EKD und das Ausführungsgesetz der Evang.-Luth. Kirche in Bayern (AGMVG) wird für alle Gesamtkirchengemeinden festgelegt, dass nur die Bildung einer Gemeinsamen Mitarbeitervertretung für alle Kirchengemeinden möglich ist (§ 1 Abs. 1 AGMVG). Verselbstständigungsbeschlüsse im Sinne des § 3 Abs. 2 MVG.EKD sind hier nicht möglich.

In den Dekanatsbezirken München und Nürnberg (§ 46 Dekanatsbezirksordnung) kann abweichend für jeden Prodekanatsbezirk oder gemeinsam für mehrere Prodekanatsbezirke eine Gemeinsame Mitarbeitervertretung gebildet werden (§ 1 Abs. 2 AGMVG). Lösen sich einzelne Prodekanatsbezirke aus der Wahlgemeinschaft, bilden die verbleibenden Prodekanatsbezirke eine Gemeinsame Mitarbeitervertretung. Aus der Wahlgemeinschaft ausgeschiedene Prodekanatsbezirke können eine Gemeinsame Mitarbeitervertretung bilden.

Alle Dienststellen im Sinne des § 3 Abs. 1 MVG.EKD – rechtlich selbstständige Körperschaften, Anstalten, Stiftungen und Werke sowie die Einrichtungen der Diakonie – die keine eigene MAV haben, weil dort keine wählbar ist (§ 5 Absatz 1 MVG.EKD) bilden zusammen mit dem Dekanatsbezirk, in München und Nürnberg zusammen mit dem jeweiligen Prodekanatsbezirk, eine Gemeinsame Mitarbeitervertretung (§ 1 Abs. 3 AGMVG).

Mit dieser Regelung ist sichergestellt, dass kleine Dienststellen, einschließlich der diakonischen Einrichtungen, bei denen eine eigene Mitarbeitervertretung nicht wählbar ist, nicht ohne den Schutz und die Unterstützung einer Mitarbeitervertretung sind. Dieser Schutz ist jedoch nur dann möglich, wenn in allen (Pro-)Dekanatsbezirken auch Mitarbeitervertretungen gewählt sind (siehe auch KABI Nr. 18/1994 S. 291 Nr. 5).

Ist in einem (Pro-)Dekanat keine MAV gewählt worden, entfällt dieser Schutz. Die Pflicht, eine Gemeinsame MAV zu wählen, wenn keine eigene MAV vorhanden ist, bedeutet, dass der Wahlvorstand sich zumindest bemühen muss, solche Dienststellen ausfindig zu machen und in die Wahl einzubeziehen – unabhängig von der Pflicht der jeweiligen Dienststellenleitungen, rechtzeitig vor Beginn des Wahlverfahrens bei einer der benachbarten Dienststellen den

Antrag auf Aufnahme in die Wahlgemeinschaft zu stellen (§ 5 Abs. 4 MVG.EKD).

In Dienststellen, in denen gemäß § 5 MVG.EKD eine MAV wählbar ist, liegt die Entscheidung bei den Wahlberechtigten, ob sie eine eigene MAV wählen oder rechtzeitig eine Gemeinsame MAV mit benachbarten Dienststellen gemäß § 5 Abs. 2 MVG.EKD anstreben. Dies kann (muss aber nicht) die (Pro-)Dekanats-MAV sein. Bleibt die Dienststellenleitung trotz der Verpflichtung nach § 7 Abs. 1 MVG.EKD untätig und/oder verzichten die Wahlberechtigten auf ihr Recht zur Wahl einer MAV, bleiben die Beschäftigten ohne den entsprechenden Schutz und die Unterstützung.

Wir können hiervon nur dringend abraten, denn alle Beschäftigten benötigen eine starke MAV, die sich den Anforderungen an eine Interessenvertretung stellt und sich für die Verbesserung der Arbeitsbedingungen einsetzt.

Bei der Aufstellung der Wählerliste haben alle Dienststellen Amtshilfe zu leisten (§ 4 Abs. 3 WahlO-MVG).



15 Bildung einer Gesamtmitarbeitervertretung

Bestehen bei einem Rechtsträger mehrere, also mindestens zwei Mitarbeitervertretungen, so ist auf Antrag der Mehrheit der Mitarbeitervertretungen eine Gesamtmitarbeitervertretung (GMAV) zu bilden (§ 6 Abs. 1 MVG.EKD). Bestehen nur zwei Mitarbeitervertretungen, genügt der Antrag einer MAV. Eine GMAV kann es also nur bei Rechtsträgern geben, bei denen sich gemäß § 3 Abs. 2 MVG.EKD Teildienststellen gebildet haben.

Der Antrag einer MAV auf Bildung der GMAV ist an die anderen Mitarbeitervertretungen zu richten und nicht an die Dienststellenleitungen. Die Mitarbeitervertretungen haben durch Beschluss zu dem Antrag Stellung zu nehmen und darüber zu entscheiden. Der Beschluss ist der antragstellenden MAV mitzuteilen. Stimmen mehr als 50 Prozent der Mitarbeitervertretungen dem Antrag zu, so ist eine GMAV zu bilden.

Die Zusammensetzung der GMAV ist in § 6 Abs. 3 MVG.EKD geregelt. Jede MAV entsendet ein Mitglied. Darüber hinaus kann per Dienstvereinbarung

von der Zahl der zu entsendenden MAV-Mitglieder abgewichen werden (so kann eher erreicht werden, dass auch Vertreterinnen der verschiedenen Berufsgruppen, Arbeitsbereiche sowie der Geschlechter vertreten sind).

Zur ersten Sitzung der GMAV lädt die MAV der Dienststelle mit der größten Zahl der wahlberechtigten Beschäftigten ein. Die Vorsitzende dieser MAV leitet die Sitzung, bis die GMAV über den Vorsitz entschieden hat (§ 6 Abs. 4 MVG.EKD).

Die GMAV ist zuständig für die Aufgaben der MAV, soweit sie Beschäftigte aus mehreren oder allen Dienststellen desselben Rechtsträgers betreffen. Die GMAV übernimmt darüber hinaus die Aufgaben der MAV, wenn für die Dauer von bis zu sechs Monaten in einer Dienststelle im Sinne des § 3 Abs. 2 MVG.EKD eine MAV nicht vorhanden ist (§ 6 Abs. 2 MVG.EKD).

Bei Streitigkeiten über die Bildung einer GMAV kann das Kirchengericht angerufen werden.

16 Bildung einer Gesamtmitarbeitervertretung im Dienststellenverbund

Bilden mehrere rechtlich selbstständige diakonische Einrichtungen einen Dienststellenverbund, ist auf Antrag der Mehrheit der dort bestehenden MAVen eine Gesamtmitarbeitervertretung im Dienststellenverbund einzurichten (§ 6a Abs. 2 MVG.EKD).

Ein Dienststellenverbund im Sinne des MVG.EKD liegt dann vor, wenn die einheitliche und beherrschende Leitung einer Mehrzahl rechtlich selbstständiger diakonischer Einrichtungen bei einer dieser Einrichtungen liegt. Dies trifft also auch auf klassische Holdingstrukturen zu, die sich zunehmend im Bereich der Diakonie herausbilden. Der etwas sperrige Begriff »Gesamtmitarbeitervertretung im Dienststellenverbund« meint praktisch eine Art »Konzern-MAV«. Aber von »Konzernen« bzw. »Konzernstrukturen« redet man offenbar weder in der Kirche noch bei der Diakonie gerne.

Merkmal für eine solche Entscheidungsstruktur sind insbesondere Dienststellenleitungen (§ 4 MVG.EKD), die für mehrere Einrichtungen des Dienststellenverbundes bestimmt wurden. Diese übergeordneten Dienststellenleitungen treffen vor allem Entscheidungen über die Rahmenbedingungen der Geschäftspolitik und die Finanzausstattung für die im Dienststellenverbund »verzahnten«, aber dennoch rechtlich selbstständigen Einrichtungen.

Seit 2019 kann auf der Grundlage einer Dienstvereinbarung eine Gesamtmitarbeitervertretung im Dienststellenverbund auch in anderen Bedarfsfällen eingerichtet werden. Dies ist z.B. dann möglich, wenn zwei oder mehr gleichberechtigte Stiftungen einen Unternehmensverbund bilden (§ 6a Abs. 1 MVG.EKD).

Für das Zustandekommen und die Zusammensetzung der Gesamtmitarbeitervertretung des Dienststellenverbundes gelten die Bestimmungen für die GMAV entsprechend (§ 6a Abs. 4 MVG.EKD – siehe oben).

Die Zuständigkeit der Gesamtmitarbeitervertretung des Dienststellenverbunds erstreckt sich auf alle Be-

teiligungstatbestände einer MAV, soweit davon Mitarbeiterinnen aus mehreren oder allen Dienststellen des Dienststellenverbunds betroffen sind (§ 6a Abs. 3 MVG.EKD).

Bei Streitigkeiten über das Zustandekommen einer Gesamtmitarbeitervertretung im Dienststellenverbund kann das Kirchengericht angerufen werden.

17 Vertretung der Jugendlichen und der Auszubildenden

Sofern eine Vertretung der Jugendlichen und Auszubildenden zu wählen ist (§ 49 MVG.EKD), erfolgt die Wahl unter der Leitung des Wahlvorstands in einem gesonderten Wahlgang, wenn die Wahl im Zusammenhang mit dem allgemeinen Wahltermin für die Wahl der MAV stattfindet (§ 14 Abs. 1 WahlO-MVG).

Die Amtszeit der Mitglieder der Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) beträgt nur zwei Jahre. Für die Wahl der JAV zwischen den allgemeinen Wahlterminen gibt es allerdings keine eigenen Vorschriften. Je nach Zahl der Wahlberechtigten ist die Wahl in einer Versammlung der Jugendlichen und Auszubildenden durchzuführen, zu der die amtierende MAV einlädt. Dann greifen die Vorschriften des vereinfachten Wahlverfahrens gemäß § 12 WahlO-MVG. Das bedeutet, dass die JAV-Wahl meistens in einer Wahlversammlung stattfindet, nämlich wenn es maximal 100 Jugendliche und Auszubildende in der Dienststelle gibt. Möglich ist auch, dass der noch amtierende oder ein neu zu bildender Wahlvorstand die Wahl durchführt.

Die Wahlordnung zum Mitarbeitervertretungsgesetz gilt analog für die Wahl der Vertreterinnen der Jugendlichen und Auszubildenden (§ 14 Abs. 4 WahlO-MVG).

Vorschläge zur Wählerliste können von Beschäftigten abgegeben werden, die berechtigt sind, die Vertretung der JAV zu wählen. Dazu zählen alle Mitarbeiterinnen unter 18 Jahren, die Auszubildenden sowie alle weiteren zur Berufsausbildung Beschäftigten, unabhängig von ihrem Lebensalter. Der Wahlvorschlag muss lediglich von einer Wahlberechtigten unterzeichnet werden.

Eine JAV kann erst dann gewählt werden, wenn die Dienststelle mindestens fünf wahlberechtigte Jugendliche bzw. Auszubildende beschäftigt (vgl. die Vorschrift über die Bildung von Mitarbeitervertretungen gem. § 5 Abs. 1 MVG.EKD). Besteht eine Gemeinsame Mitarbeitervertretung bzw. wird diese mit den Neuwahlen gebildet, ist eine gemeinsame Vertretung der Jugendlichen und Auszubildenden zu wählen (§ 49 Abs. 7 MVG.EKD).

Wählbar sind die für die JAV Wahlberechtigten, die am Wahltag

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

Eine JAV besteht aus

- einer Person bei Dienststellen mit in der Regel 5 bis 15 Wahlberechtigten,
- drei Personen bei Dienststellen mit in der Regel 16 bis 50 Wahlberechtigten,
- fünf Personen bei Dienststellen mit mehr als 50 Wahlberechtigten.

Wichtig! Der Wahlvorstand hat sorgfältig zu prüfen, ob die Voraussetzungen für die Wahl einer JAV gegeben sind. Die Einordnung von Mitarbeiterinnen zum Personenkreis, der zur Berufsausbildung beschäftigt ist (z.B. Gesundheits- und Krankenpflegeschülerinnen, Vorpraktikantinnen), bereitet in der Praxis oftmals Schwierigkeiten. Hier ist insbesondere von Bedeutung, ob der Status als Mitarbeiter bzw. Mitarbeiterin gegeben ist (§ 2 Abs. 1 MVG).

18 Vertretung der schwerbehinderten Mitarbeiterinnen

In Dienststellen, in denen mindestens fünf schwerbehinderte Beschäftigte nicht nur vorübergehend beschäftigt sind, werden von den Betroffenen eine Vertrauensperson und mindestens eine Stellvertreterin gewählt (§ 50 Abs. 1 MVG.EKD). Für das Wahlverfahren gelten die Vorschriften über die Wahl der Mitarbeitervertretung entsprechend.

Mit der Novellierung des MVG.EKD im November 2018 gab es eine vollständige Gleichstellung der Aufgaben und Rechte von Schwerbehindertenvertretungen im weltlichen und kirchlichen Bereich. Das begrüßen wir sehr. Der einzige Unterschied besteht lediglich im Wahlzeitpunkt.

Das MVG.EKD enthält in § 50 Abs. 2 den Verweis, dass für die Amtszeit der Vertrauensperson der Schwerbehinderten und der sie stellvertretenden Personen die §§ 15 – 18 MVG.EKD entsprechend gelten. Daraus und aus § 15 Abs. 2 WahlO-MVG folgt, dass die Wahl der Vertrauensperson der Schwerbehinderten ebenfalls im Zeitraum vom 01.01. bis 30.04. der allgemeinen Wahlzeit zu erfolgen hat.

Die Wahl wird im Briefwahlverfahren durchgeführt, ohne dass es eines Verlangens der Wahlberechtigten bedarf. Die entsprechenden Wahllisten werden den wahlberechtigten Beschäftigten vom Wahlvorstand

zugewandt (§ 15 WahlO-MVG). Besteht eine Gemeinsame Mitarbeitervertretung, ist eine gemeinsame Vertrauensperson der Schwerbehinderten zu wählen (§ 50 Abs. 5 MVG.EKD).

Wahlberechtigt sind Beschäftigte, denen ein Grad der Behinderung (GdB) von 50 und mehr zuerkannt ist, und Beschäftigte, die mit einem Grad der Behinderung von wenigstens 30 und mehr gemäß § 151 Abs. 2 SGB IX den schwerbehinderten Menschen gleichgestellt sind. Nur sie können Wahlvorschläge machen (§ 15 Abs. 1a WahlO-MVG). Ein Wahlvorschlag ist lediglich von einer Wahlberechtigten zu unterzeichnen.

Gleichgestellte zählen bei der Ermittlung der Zahl der beschäftigten schwerbehinderten Menschen auch dann mit, wenn die Gleichstellung lediglich zeitlich befristet ist, sofern die Gleichstellung zum Zeitpunkt der Wahl vorliegt.

Für die Wählbarkeit gelten die Bestimmungen des § 10 MVG.EKD entsprechend (§ 50 Abs. 4 MVG.EKD), d.h. auch nicht schwerbehinderte Mitarbeiterinnen können als Vertrauensperson der schwerbehinderten Beschäftigten bzw. als Stellvertreterin gewählt werden.

19 Gesamtschwerbehindertenvertretung

Mit der Novellierung des MVG.EKD im Jahr 2013 wurde in § 52a die Gesamtschwerbehindertenvertretung aufgenommen. Damit wurde die Rolle der Schwerbehindertenvertretung gestärkt. Eine Gesamtschwerbehindertenvertretung wird von den Vertrauenspersonen dann gebildet, wenn es eine Gesamtmitarbeitervertretung (§ 6 MVG.EKD) gibt. Ist nur in einer der Dienststellen eine Vertrauensperson gewählt, nimmt sie die Rechte und Pflichten der Gesamtschwerbehindertenvertretung wahr.

Die Gesamtschwerbehindertenvertretung vertritt die Interessen der schwerbehinderten Beschäftigten in Angelegenheiten, die Schwerbehinderte aus mehr als einer Dienststelle betreffen. Sie vertritt auch die Interessen der schwerbehinderten Beschäftigten, die

in einer Dienststelle tätig sind, für die eine Vertrauensperson entweder nicht gewählt werden kann oder nicht gewählt worden ist. Damit wird erstmals eine flächendeckende Schwerbehindertenvertretung bei einem Rechtsträger ermöglicht, wenn es mehrere MAVen in unterschiedlichen (Teil-)Dienststellen gibt.

Wenn auch nicht explizit im MVG.EKD geregelt, so kann auch bei diakonischen Einrichtungen eine Gesamtschwerbehindertenvertretung im Dienststellenverbund gebildet werden, wenn eine Gesamt-MAV im Dienststellenverbund gemäß § 6a gebildet worden ist. Nur so kann eine Vertretung der schwerbehinderten Menschen entsprechend dem staatlichen Schutzniveau gewährleistet werden (vgl. ZMV 03/2021 S. 177f).

zum Kirchengesetz über Mitarbeitervertretungen in der Evangelischen Kirche in Deutschland vom 15. Januar 2011 (ABI. EKD S. 2, 33, 304), zuletzt geändert am 24. Juni 2021 (ABI. EKD S. 160)

Der Rat der Evangelischen Kirche in Deutschland hat aufgrund § 11 Absatz 2 des Kirchengesetzes über Mitarbeitervertretungen in der Evangelischen Kirche in Deutschland in der Fassung vom 1. Januar 2004 (ABI. EKD S. 7) folgende Rechtsverordnung erlassen:

§ 1 Durchführung der Wahl, Zusammensetzung des Wahlvorstandes

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

(2) ¹Der Wahlvorstand besteht aus drei Mitgliedern. ²Gleichzeitig soll eine entsprechende Zahl von Ersatzmitgliedern bestellt werden. ³Im Wahlvorstand sollen Frauen und Männer vertreten sein.

(3) ¹Mitglied oder Ersatzmitglied kann nur sein, wer nach § 10 MVG.EKD die Wählbarkeit zur Mitarbeitervertretung besitzt. ²Mitglieder und Ersatzmitglieder dürfen der bestehenden Mitarbeitervertretung der Dienststelle nicht angehören. ³Wird ein Mitglied oder Ersatzmitglied zur Wahl aufgestellt, so scheidet es aus dem Wahlvorstand aus; an seine Stelle tritt das Ersatzmitglied, das bei der Bildung des Wahlvorstandes die nächst niedrigere Stimmenzahl erhalten hat.

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

§ 2 Einleitung des Wahlverfahrens, Bildung und Abberufung des Wahlvorstandes

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

(1a) ¹Besteht keine Mitarbeitervertretung oder ist die Frist des Absatzes 1 versäumt, so beruft die Dienststellenleitung die Mitarbeiterversammlung ein.

²Für die Bestimmung der Leitung der Mitarbeiterversammlung gilt Absatz 1 entsprechend.

(1b) ¹Kann aufgrund der bestehenden Corona-Pandemie bis zum 30. April 2022 keine Mitarbeiterversammlung durchgeführt werden, wird der Wahlvorstand durch die amtierende Mitarbeitervertretung bestimmt. ²Besteht keine Mitarbeitervertretung, wird der Wahlvorstand von der Dienststellenleitung im Einvernehmen mit dem Gesamtausschuss der Gliedkirche bzw. des gliedkirchlichen Diakonischen Werks bestimmt.

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

(3) Für die Abberufung von Mitgliedern des Wahlvorstandes gilt § 17 MVG.EKD entsprechend.

§ 3 Geschäftsführung des Wahlvorstandes

(1) ¹Der Wahlvorstand wählt aus seiner Mitte den Vorsitzenden oder die Vorsitzende sowie den Schriftführer oder die Schriftführerin. ²Hierzu beruft das älteste Mitglied den Wahlvorstand binnen sieben Tagen nach seiner Wahl ein.

(2) ¹Der Wahlvorstand trifft seine Entscheidungen durch Beschluss mit einfacher Stimmenmehrheit seiner Mitglieder. ²Bei Verhinderung eines Wahlvorstandsmitgliedes ist das Ersatzmitglied mit der nächst niedrigeren Zahl der Stimmen hinzuzuziehen. ³§ 26 Absatz 2 Sätze 2 und 3 und Absatz 3 MVG.EKD sind entsprechend anzuwenden. ⁴Über alle Sitzungen des Wahlvorstandes und die im Folgenden bestimmten Handlungen sind Niederschriften zu erstellen, die von dem oder der Vorsitzenden und dem Schriftführer oder der Schriftführerin zu unterzeichnen sind.

§ 4 Listen der Wahlberechtigten und der Wählbaren

(1) ¹Der Wahlvorstand erstellt für die Wahl je eine Liste der nach § 9 MVG.EKD Wahlberechtigten und der nach § 10 MVG.EKD Wählbaren. ²Beide Listen

sind mindestens vier Wochen vor der Wahl in der Dienststelle zur Einsicht auszuhängen oder den Wahlberechtigten in anderer geeigneter Weise bekannt zu geben. ³Beide Listen sind vom Wahlvorstand bis zum Beginn der Wahlhandlung zu aktualisieren, wenn sich nach Aushang oder sonstiger Bekanntgabe Änderungen ergeben.

(2) ¹Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen sowie die Dienststellenleitung können bis zum Beginn der Wahlhandlung gegen die Eintragung oder Nicht-eintragung von Mitarbeitern oder Mitarbeiterinnen schriftlich und begründet Einspruch einlegen. ²Der Wahlvorstand entscheidet unverzüglich und spätestens bis zum Ende der Wahlhandlung über den Einspruch und teilt seine Entscheidung schriftlich mit. ³Die Entscheidung ist abschließend.

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

§ 5 Wahltermin und Wahlausschreiben

(1) ¹Der Wahlvorstand setzt den Termin für die Wahl der Mitarbeitervertretung fest. ²Der Termin darf nicht später als drei Monate nach der Bildung des Wahlvorstandes liegen. ³Der Wahlvorstand erlässt spätestens fünf Wochen vor dem Wahltag ein Wahlausschreiben, das in der Dienststelle zur Einsicht ausgehängt oder den Wahlberechtigten in anderer geeigneter Weise bekannt gegeben wird. ⁴Auswärtig beschäftigte und andere Wahlberechtigte, die nicht zum Zeitpunkt der Wahlhandlung in der Dienststelle beschäftigt sind, erhalten das Wahlausschreiben durch Zusendung.

(2) Das Wahlausschreiben muss Angaben erhalten über

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

g) die Voraussetzungen und das Verfahren für die Briefwahl nach § 9.

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

§ 6 Wahlvorschläge

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

(2) ¹Der Wahlvorstand prüft unverzüglich die Ordnungsmäßigkeit der Wahlvorschläge und die Wählbarkeit der Vorgeschlagenen. ²Er überzeugt sich, dass die Vorgeschlagenen mit ihrer Nominierung einverstanden sind. ³Beanstandungen sind dem ersten Unterzeichner des Wahlvorschlages unverzüglich mitzuteilen; sie können innerhalb der Einreichungsfrist behoben werden.

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

§ 7 Gesamtvorschlag und Stimmzettel

(1) ¹Der Wahlvorstand stellt alle gültigen Wahlvorschläge zu einem Gesamtvorschlag zusammen und führt darin die Namen der Vorgeschlagenen in alphabetischer Reihenfolge auf. ²Art und Ort der Tätigkeit der Wahlbewerber sind anzugeben.

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

(3) ¹Die Stimmzettel sind dem Gesamtvorschlag nach Absatz 1 entsprechend zu gliedern. ²Sie müssen in Größe, Farbe, Beschaffenheit und Beschriftung identisch sein und die Zahl der zu wählenden Mitglieder der Mitarbeitervertretung muss darauf angegeben werden.

§ 8 Durchführung der Wahl

(1) ¹Die Wahl findet in Anwesenheit von mindestens zwei Mitgliedern des Wahlvorstandes statt.

²Diese führen die Liste der Wahlberechtigten und vermerken darin die Stimmabgabe. ³Vor Beginn der Stimmabgabe hat der Wahlvorstand festzustellen,

dass die Wahlurnen leer sind, sie sind bis zum Abschluss der Wahlhandlung verschlossen zu halten.

(2) ¹Das Wahlrecht wird durch Abgabe des Stimmzettels ausgeübt, der zusammengefoldet in die verschlossene Wahlurne eingeworfen wird. ²Es können auch Wahlumschläge für die Wahlzettel ausgegeben werden. ³Vor der Ausgabe des Stimmzettels ist festzustellen, ob der Wähler wahlberechtigt ist.

(3) ¹In Bedarfsfällen können mehrere Stimmbezirke eingerichtet werden. ²In diesem Fall kann der Wahlvorstand seine Ersatzmitglieder nach § 1 Absatz 2 zur Durchführung der Wahl heranziehen. ³In jedem Stimmbezirk müssen zwei Mitglieder des Wahlvorstandes oder ein Mitglied und ein Ersatzmitglied anwesend sein. ⁴Für die nötigen Arbeiten im Wahlraum kann der Wahlvorstand Wahlhelfer und Wahlhelferinnen hinzuziehen.

(4) ¹Auf dem Stimmzettel dürfen höchstens soviel Namen angekreuzt werden, wie Mitglieder in die Mitarbeitervertretung zu wählen sind. ²Es darf für die Vorgeschlagenen nur jeweils eine Stimme abgegeben werden.

(5) ¹Die unbeobachtete Kennzeichnung der Stimmzettel ist zu gewährleisten. ²Wahlberechtigte können sich zur Stimmabgabe einer Person ihres Vertrauens bedienen, wenn sie infolge einer Behinderung hierbei beeinträchtigt sind. ³Wahlbewerber oder Wahlbewerberinnen, Mitglieder oder Ersatzmitglieder des Wahlvorstandes sowie Wahlhelfer und Wahlhelferinnen dürfen nicht zur Hilfeleistung herangezogen werden.

§ 9 Stimmabgabe durch Briefwahl

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

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

(1b) ¹Der Wahlvorstand kann während der bestehenden Corona-Pandemie und der daraus resultierenden Einschränkungen bis zum 30. April 2022 bestimmen, ob und inwieweit eine Briefwahl durchgeführt wird. ²Dabei kann der Wahlvorstand entscheiden, dass die Wahl ausschließlich als Briefwahl durchgeführt wird.

(2) ¹Für die Briefwahl hat der Wahlvorstand auf Antrag

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

²Der Antrag muss dem Wahlvorstand einen Tag vor der Wahl vorliegen. ³Wer den Antrag für einen anderen Wahlberechtigten stellt, muss nachweisen, dass er dazu berechtigt ist. ⁴Eine Ablehnung ist dem Antragsteller unverzüglich mitzuteilen.

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

(4) ¹Der Wahlvorstand sammelt die eingehenden Wahlbriefe und bewahrt sie bis zum Schluss der Wahlhandlung gesondert auf. ²Er vermerkt die Stimmabgabe in der Liste der Wahlberechtigten, in der auch die Aushändigung des Wahlbriefes zu vermerken ist. ³Nach Abschluss der Wahlhandlung öffnet der Wahlvorstand alle bis dahin vorliegenden Wahlbriefumschläge, entnimmt ihnen die Wahlumschläge und legt diese in die Wahlurne.

(5) ¹Ein Wahlbrief ist ungültig, wenn er erst nach Beendigung der Wahlhandlung eingegangen ist. ²Ein ungültiger Wahlbrief ist ungeöffnet samt seinem Inhalt auszusondern und zu den Wahlunterlagen zu nehmen.

§ 10 Feststellung des Wahlergebnisses

(1) ¹Nach Beendigung der Wahl stellt der Wahlvorstand unverzüglich fest, wie viele Stimmen auf die einzelnen Vorgeschlagenen entfallen sind und ermittelt ihre Reihenfolge nach der Stimmenzahl. ²Das Ergebnis ist in einem Protokoll festzuhalten, das vom Wahlvorstand zu unterzeichnen ist. ³Die Auszählung der Stimmen ist für die Wahlberechtigten öffentlich.

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

(3) ¹Als Mitarbeitervertreter oder Mitarbeitervertreterin sind die Vorgeschlagenen gewählt, auf welche die meisten Stimmen entfallen. ²Bei Stimmgleichheit entscheidet das Los.

(4) ¹Ersatzmitglieder sind die Vorgeschlagenen, auf welche die in der Reihenfolge nächst niedrigere Zahl der Stimmen entfällt oder die bei der Feststellung der gewählten Mitglieder der Mitarbeitervertretung durch Los ausgeschieden sind. ²Bei Stimmgleichheit entscheidet das Los.

(5) Ungültig sind Stimmzettel,

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

§ 11 Bekanntgabe des Wahlergebnisses

¹Der Wahlvorstand gibt das Wahlergebnis unverzüglich der Dienststellenleitung und den Wahlberechtigten in geeigneter Weise bekannt und benachrichtigt die Gewählten schriftlich. ²Die Wahl gilt als angenommen, sofern sie nicht binnen einer Woche nach Zugang der Benachrichtigung dem Wahlvorstand gegenüber schriftlich abgelehnt wird. ³Wird die Wahl abgelehnt, tritt an die Stelle des oder der Gewählten der oder die Vorgeschlagene mit der nächst niedrigeren Stimmenzahl.

§ 12 Vereinfachte Wahl

(1) ¹In Dienststellen mit in der Regel nicht mehr als 100 Wahlberechtigten wird die Mitarbeitervertretung in einem vereinfachten Wahlverfahren gewählt, es sei denn ein Beschluss gemäß Absatz 3 wird gefasst. ²Die Wahl erfolgt in einer Versammlung der Wahlberechtigten, für die Einberufung gilt § 2 entsprechend. ³Die Einberufung muss schriftlich oder durch Aushang erfolgen und die Namen der Wahlberechtigten

und der Wählbaren enthalten sowie die Anzahl der zu wählenden Mitglieder der Mitarbeitervertretung. ⁴Es ist darauf hinzuweisen, dass Wahlvorschläge schon vor der Versammlung vorbereitet und dann in ihr eingebracht werden können.

(2) ¹Die Versammlung wählt durch Zuruf aus ihrer Mitte einen Versammlungsleiter oder eine Versammlungsleiterin, welcher oder welche die Aufgaben des Wahlvorstandes übernimmt. ²Er oder sie erläutert die Voraussetzungen und die Form des vereinfachten Wahlverfahrens. ³Danach fordert der Versammlungsleiter oder die Versammlungsleiterin die Versammlung auf, durch Zuruf oder schriftlich Wahlvorschläge abzugeben. ⁴§ 1 Absatz 3 ist entsprechend anzuwenden. ⁵Über die Wahlvorschläge wird in geheimer Wahl abgestimmt. ⁶Für die Wahl gelten die allgemeinen Grundsätze über die Durchführung von Wahlen nach § 8 entsprechend. ⁷Eine Briefwahl findet nicht statt. ⁸Für die Stimmauszählung hat der Versammlungsleiter oder die Versammlungsleiterin einen Mitarbeiter oder eine Mitarbeiterin aus der Versammlung hinzuziehen, § 1 Absatz 3 gilt entsprechend. ⁹Für die Feststellung und Bekanntgabe des Wahlergebnisses gelten die §§ 10 und 11 entsprechend.

(3) ¹In Dienststellen mit mehr als 15 wahlberechtigten Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen kann die Versammlung beschließen, dass das vereinfachte Wahlverfahren nicht stattfindet. ²In diesem Fall wählt die Versammlung einen Wahlvorstand, der die Wahl in nicht vereinfachter Weise vorbereitet und durchführt.

§ 13 Wahlunterlagen

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

§ 14 Wahl der Vertretung der Jugendlichen und der Auszubildenden

(1) Sofern die Vertretung der Jugendlichen und der Auszubildenden nach § 49 MVG.EKD zu wählen ist, erfolgt die Wahl unter Leitung des Wahlvorstandes in einem gesonderten Wahlgang, soweit die Wahl zeitlich im Zusammenhang mit dem allgemeinen Wahltermin fällt.

(2) Wahlvorschläge können von Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen abgegeben werden, die berechtigt sind, die Vertretung der Jugendlichen und der Auszubildenden zu wählen.

(3) Von den Wahlberechtigten können jeweils soviel Stimmen abgegeben werden, wie Personen in die Vertretung der Jugendlichen und der Auszubildenden zu wählen sind.

(4) Im Übrigen gelten für das Wahlverfahren die Bestimmungen dieser Wahlordnung sinngemäß.

§ 15 Wahl der Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen

(1) Wahlberechtigt sind alle in der Dienststelle für die die Mitarbeitervertretung gewählt wird beschäftigten schwerbehinderten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen und Personen, die gemäß § 151 Absatz 2 des Neuten Buches Sozialgesetzbuch mit schwerbehinderten Menschen gleichgestellt sind.

(1a) Wahlvorschläge können von Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen abgegeben werden, die berechtigt sind, die Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen zu wählen.

(2) ¹Die Wahl der Vertrauensperson wird im Briefwahlverfahren durchgeführt, ohne dass es eines Verlangens der Wahlberechtigten bedarf. ²Anstelle des Aushangs oder der sonstigen Bekanntgabe werden die Wahllisten den wahlberechtigten Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen vom Wahlvorstand übersandt. ³Im Übrigen gelten für die Wahl der Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen die Vorschriften über die Wahl der Mitarbeitervertretung entsprechend. ⁴Gemäß § 50 Absatz 4 MVG.EKD sind auch nicht schwerbehinderte Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen wählbar.

§ 16 Inkrafttreten, Außerkrafttreten



Vorschriften für die Fristberechnung nach dem Bürgerlichen Gesetzbuch

§ 187 Fristbeginn

(1) Ist für den Anfang einer Frist ein Ereignis oder ein in den Lauf eines Tages fallender Zeitpunkt maßgebend, so wird bei der Berechnung der Frist der Tag nicht mitgerechnet, in welchen das Ereignis oder der Zeitpunkt fällt.

(2) Ist der Beginn eines Tages der für den Anfang einer Frist maßgebende Zeitpunkt, so wird dieser Tag bei der Berechnung der Frist mitgerechnet. Das gleiche gilt von dem Tage der Geburt bei der Berechnung des Lebensalters.

§ 188 Fristende

(1) Eine nach Tagen bestimmte Frist endet mit dem Ablauf des letzten Tages der Frist.

(2) Eine Frist, die nach Wochen, nach Monaten oder nach einem mehrere Monaten umfassenden Zeitraum – Jahr, halbes Jahr, Vierteljahr – bestimmt ist, endet im Falle des § 187 Abs. 1 mit dem Ablaufe desjenigen Tages der Woche oder des letzten Monats, welcher

durch seine Benennung oder seine Zahl dem Tage entspricht, in den das Ereignis oder der Zeitpunkt fällt, im Falle des § 187 Abs. 2 mit dem Ablauf desjenigen Tages der letzten Woche oder des letzten Monats, welcher dem Tage vorhergeht, der durch seine Benennung oder seine Zahl dem Anfangstag der Frist entspricht.

(3) Fehlt bei einer nach Monaten bestimmten Frist in dem letzten Monat der für ihren Ablauf maßgebende Tag, so endet die Frist mit dem Ablaufe des letzten Tages dieses Monats.

§ 193 Sonn- und Feiertag, Samstag

Ist an einem bestimmten Tage oder innerhalb einer Frist eine Willenserklärung abzugeben oder eine Leistung zu bewirken und fällt der bestimmte Tag oder der letzte Tag der Frist auf einen Sonntag, einen am Erklärungs- oder Leistungsorte staatlich anerkannten allgemeinen Feiertag oder einen Sonnabend, so tritt an die Stelle eines solchen Tages der nächste Werktag.

Terminplanmuster für die Mitarbeitervertretungswahl

Auf der nächsten Seite ist ein Terminplanmuster für die Wahl der Mitarbeitervertretung abgedruckt. In Form einer Checkliste sind die wichtigsten zu erledigenden Aufgaben und die zu beachtenden Fristen aufgeführt. Daneben wird in der vorletzten Spalte beispielhaft ein Ablaufplan für das Wahljahr 2022 vorgestellt.

In der letzten Spalte können für die eigene Dienststelle die tatsächlichen Termine eingetragen werden.

Das vorliegende Muster geht davon aus, dass in der Dienststelle eine MAV besteht. Die beispielhaft genannten Termine gehen außerdem von folgenden Annahmen aus: Die Amtszeit der bisherigen MAV endet am 30. April 2022. Der Wahlvorstand ist auf der Mitarbeiterversammlung am Dienstag, 25. Januar 2022 gewählt worden. Als Wahltag ist Donnerstag, der 7. April 2022 festgelegt.

Ausgehend von diesem Termin ergibt sich der folgende Zeitplan.

Ereignisse / Aufgaben	Beispiel	§§	eigene Dienststelle
1. Einladung zur Mitarbeiterversammlung am 25.01.2022 durch die amtierende MAV	< = spätestens 21.12.2021 < 18.01.2022	§ 31 Abs. 1 MVG	
2. Durchführung der Mitarbeiterversammlung mit dem Tagesordnungs- punkt: Wahl des Wahlvorstandes; spätestens 3 Monate vor dem Ablauf der Wahlperiode am 30.04.2022	25.01.2022 < 31.01.2022	§ 2 Abs. 1 WahlO-MVG in Verbindung mit § 32 Abs. 2 MVG	
3. Der Wahlvorstand muss innen 7 Tagen nach seiner Wahl zur konstituierenden Sitzung zusammenkommen. Einladung erfolgt durch das lebensälteste Mitglied. Zu wählen sind die Vorsitzende und die Schriftführerin.	26.01.2022 < 01.02.2022	§ 3 Abs. 1 WahlO-MVG	
4. Der Wahlvorstand legt den Zeitpunkt der Wahl fest. Er darf höchstens drei Monate nach Bildung des Wahlvorstandes und muss spätestens am 30.04.2022 liegen	07.04.2022 < 26.04.2022	§ 5 Abs. 1 WahlO-MVG in Verbindung mit der Wahl- bekanntmachung der ELKB	
5. Der Wahlvorstand erlässt ein Wahlausschreiben, das in geeigneter Weise bekanntzumachen ist (spätestens 5 Wochen vor der Wahl)	21.02.2022 < 03.03.2022	§ 5 Abs. 1 WahlO-MVG	
6. Der Wahlvorstand erstellt eine Liste der Wahlberechtigten und eine Liste der wählbaren Mitarbeiterinnen und hängt diese aus bzw. gibt diese in geeigneter Weise bekannt (spätestens 4 Wochen vor der Wahl)	28.02.2022 < 10.03.2022	§ 4 Abs. 1 WahlO-MVG	
7. Beide Listen sind vom Wahlvorstand bis zum Beginn der Wahlhandlung zu aktualisieren, wenn sich nach Aushang oder Bekanntgabe Änderungen ergeben. (Vorschlag: einmal wöchentlich)	regelmäßig bis zum Wahltag	§ 4 Abs. 1 WahlO-MVG	
8. Bis zum Beginn der Wahlhandlung kann schriftlich und begründet gegen die Wählerliste Einspruch erhoben werden, der Wahlvorstand entscheidet unverzüglich und teilt seine Entscheidung mit.	täglich	§ 4 Abs. 2 WahlO-MVG	
9. Innen drei Wochen nach Aushang bzw. Bekanntgabe des Wahlausschreibens können schriftliche Wahlvorschläge beim Wahlvorstand eingereicht werden	14.03.2022 < 24.03.2022	§ 6 Abs. 1 WahlO-MVG	

- | | | |
|---|----------------------------|-------------------------------|
| 10. Die Wahlvorschläge sind unverzüglich vom Wahlvorstand zu prüfen | täglich | § 6 Abs. 2 WahlO-MVG |
| 11. Der Wahlvorstand stellt die Wahlvorschläge zu einem Gesamtwahlvorschlag zusammen und gibt diesen spätestens zwei Wochen vor der Wahl durch Aushang oder in anderer geeigneter Weise bekannt. | 18.03.2022
< 24.03.2022 | § 7 Abs. 1 und 2
WahlO-MVG |
| 12. Durchführung der Wahl | 07.04.2022 | § 8 WahlO-MVG |
| 13. Der Wahlvorstand stellt (möglichst) unverzüglich das Wahlergebnis fest | 07.04.2022 | § 10 Abs. 1 WahlO-MVG |
| 14. Der Wahlvorstand gibt das Wahlergebnis unverzüglich den Wahlberechtigten und der Dienststellenleitung in geeigneter Weise bekannt und benachrichtigt die Gewählten. | 08.04.2022 | § 11 WahlO-MVG |
| 15. Gewählte können binnen einer Woche nach Zugang der Benachrichtigung die Wahl ablehnen. Verlängerung der Frist über die Feiertage, § 193 BGB | 19.04.2022 | § 11 Satz 2 WahlO-MVG |
| 16. Die Wahl kann innerhalb von 2 Wochen – vom Tag der Bekanntgabe des Wahlergebnisses an gerechnet – angefochten werden. | 22.04.2022 | § 14 Abs. 1 MVG |
| 17. Spätestens eine Woche nach Beginn der (neuen) Amtszeit am 1. Mai hat der Wahlvorstand die Mitglieder der neuen MAV zur konstituierenden Sitzung einzuladen und bis zur Wahl der Vorsitzenden zu leiten.
Bitte beachten , dass die MAV-Wahl bis zum 30.04.2022 stattgefunden haben muss. Wenn die konstituierende Sitzung vor dem 01. Mai 2022 stattfindet, beginnt die Amtszeit am 01. Mai 2022.
Wenn die konstituierende Sitzung in der Woche nach dem 1. Mai stattfindet, nimmt die neue MAV mit der Vorsitzwahl die Arbeit auf. | 28.04.2022
< 08.05.2022 | § 24 Abs. 1 MVG |
| 18. MAV-Vorsitzende teilt der Dienststellenleitung den Vorsitz und die Reihenfolge ihrer Stellvertretung schriftlich mit.
Außerdem sind die Daten der neu gewählten MAV (Mitglieder, Kontaktdaten) vom Wahlvorstand an die Geschäftsstelle der Gesamtausschüsse in Bayern zu übermitteln (Frauengasse 24, 90402 Nürnberg) – ebenso an das Landeskirchenamt der ELKB bzw. an die Diakonie Bayern. | 02.05.2022 | § 23 Abs. 1 MVG |



ver.di-Fachbereichszeitung drei: Viermal jährlich erscheint die drei als Beilage der ver.di-Mitgliederzeitung Publik. Die Zeitung beschäftigt sich mit den Themen des Fachbereichs Gesundheit, Soziale Dienste, Wohlfahrt und Kirchen
 ► <https://drei.verdi.de>



ver.di-Kircheninfo: Zweimal jährlich erscheint das Kircheninfo. Es fasst die Entwicklungen in kirchlichen Betrieben zusammen und informiert über Arbeitsrecht und Kirchen
 ► <https://kircheninfo.verdi.de>



ver.di-Broschüre »Leitfaden für Mitarbeitervertretungen«
 ► <https://t1p.de/verdi-MAV-Leitfaden>



ver.di-Broschüre »Kirchliche Mitbestimmung im Vergleich«: Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG), Mitarbeitervertretungsgesetz Evangelische Kirche, Mitarbeitervertretungsordnung Katholische Kirche
 ► <https://t1p.de/verdi-Kirchliche-Mitbestimmung>



ver.di-Streitschrift »Tarifverträge in kirchlichen Betrieben«
 ► <https://t1p.de/verdi-Streitschrift-Tarifvertraege>



Unter dem folgenden Link erhaltet ihr alle Informationen zu den beiden Gesamtausschüssen (Diakonie und verfasste Kirche) in Bayern
 ► <https://gamav-bayern.de/>

ver.di-Versorgungsbarometer 2021: Fast 12.000 Beschäftigte aus Krankenhäusern, Psychiatrien, Altenpflegeeinrichtungen und Servicebereichen haben sich am ver.di-Versorgungsbarometer beteiligt. Die Befragungsergebnisse gibt es unter
 ► <https://versorgungsbarometer.verdi.de/>





»Willkommen zurück«: Wie viele Pflegekräfte, die in Teilzeit arbeiten oder aus ihrem Beruf ausgestiegen sind, würden ihre Stunden ausweiten oder wieder in ihrem Beruf arbeiten? Und was müsste sich ändern, damit sie dies tatsächlich tun? Die Anfang Februar 2021 von der Arbeitnehmerkammer Bremen vorgestellten Ergebnisse findet ihr unter

► <https://t1p.de/Willkommen-zurueck>



ver.di-Broschüre »Deine Ausbildung nach Pflegeberufegesetz« (Download nur für ver.di-Mitglieder im Mitgliedernetz)

► <https://t1p.de/verdi-Pflegeberufegesetz>



ver.di Infopost Altenpflege
 ► <https://t1p.de/Infopost-Altenpflege>



ver.di: »Ausbildung besser machen«, Ordner für betrieblich Aktive im Gesundheitswesen (Download nur für ver.di-Mitglieder im Mitgliedernetz)

► <https://t1p.de/verdi-aktiv>



ver.di-Konzept für eine bundeseinheitliche Erzieher*innen-ausbildung: »Ausbildung attraktiver gestalten«

► <https://t1p.de/verdi-SuE>



#GemeinsameSache für die Altenpflege: Wir brauchen einen Systemwandel in der Altenpflege mit besseren Arbeitsbedingungen, guter Bezahlung und einer Absicherung von Pflegebedürftigen durch die Solidarische Pflegegarantie

► <https://gesundheit-soziales.verdi.de/gemeinsamesache>
 ► <https://gemeinsamesache.info/>

Abkürzungen

ABI.EKD	Amtsblatt der Evangelischen Kirche in Deutschland	EKD	Evangelische Kirche in Deutschland
ACK	Arbeitsgemeinschaft Christlicher Kirchen in Deutschland	ELKB	Evangelisch-Lutherische Kirche in Bayern
AGMVG	Kirchengesetz zur Ausführung des Kirchengesetzes über Mitarbeitervertretungen in der Evangelischen Kirche in Deutschland der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern	GA	Gesamtausschuss
AP	Arbeitsrechtliche Praxis (Nachschlagewerk des BAG)	GMAV	Gesamtmitarbeitervertretung
ArbG	Arbeitsgericht	GmbH	Gesellschaft mit beschränkter Haftung
BAG	Bundesarbeitsgericht	KABI	Kirchliches Amtsblatt
BAGE	Amtliche Sammlung der Entscheidungen des BAG	KGH.EKD	Kirchengerichtshof der EKD
BetrVG	Betriebsverfassungsgesetz	KiGG.EKD	Kirchengerichtsgesetz der EKD
BGB	Bürgerliches Gesetzbuch	KSchG	Kündigungsschutzgesetz
BGBI.	Bundesgesetzblatt	LAG	Landesarbeitsgericht
BPersVG	Bundespersönlichkeitsvertretungsgesetz	LKA	Landeskirchenamt
BVerfG	Bundesverfassungsgericht	MAV	Mitarbeitervertretung
BVerwG	Bundesverwaltungsgericht	MVG.EKD	Mitarbeitervertretungsgesetz der Ev. Kirche in Deutschland
DL	Dienststellenleitung	Rn.	Randnummer
DW	Diakonisches Werk	SBV	Schwerbehindertenvertretung
EKA	Entscheidungssammlung zum kirchlichen Arbeitsrecht	SGB	Sozialgesetzbuch
		VerwG.EKD	Verwaltungsgericht für mitarbeitervertretungsrechtliche Streitigkeiten der EKD
		VGG-EKD	Verwaltungsgerichtsgesetz der EKD
		WahlO-MVG	Wahlordnung zum Mitarbeitervertretungsgesetz
		ZMV	Zeitschrift für die Praxis der Mitarbeitervertretung

Literaturverzeichnis

- Altvater/Baden/Berg/Kröll/Noll/Seulen: Bundespersonalvertretungsgesetz mit Wahlordnung, Basiskommentar mit Wahlordnung u. ergänzenden Vorschriften f. Gerichte, Bahn, Post, Bundeswehr, NATO. Basiskommentar. 9. Auflage, Frankfurt am Main 2016
- Baumann-Czichon u.a.: MVG-EKD – Der neue Kommentar für die Praxis, 4. Auflage, Bremen 2013
- Däubler/Kittner/Klebe/Wedde: BetrVG Betriebsverfassungsgesetz. Mit Wahlordnung und EBR-Gesetz – Kommentar für die Praxis. 17. Auflage, Frankfurt am Main 2020
- Deppisch/Jung/Schleitzer: Die Praxis der Mitarbeitervertretung von A bis Z. Das Lexikon für die MAV-Arbeit, 5. Auflage, Frankfurt am Main 2020
- Deppisch/Jung/Schleitzer: Tipps für neu und wieder gewählte MAV-Mitglieder, 4. Auflage, Frankfurt am Main 2019.
- Fey/Rehren (Hrsg.): Kirchengesetz über Mitarbeitervertretungen in der Evangelischen Kirche in Deutschland – MVG.EKD, PraxisKommentar, Stuttgart (Stand: März 2021)
- Fitting u.a.: Betriebsverfassungsgesetz mit Wahlordnung, Handkommentar, 30. Auflage, München 2020
- Jossen u.a.: MVG-EKD. Kirchengesetz über Mitarbeitervertretungen in der Evangelischen Kirche in Deutschland mit Wahlordnung. Kommentar. München 2020
- Kittner: Arbeits- und Sozialordnung, 46. Auflage, Frankfurt am Main 2021
- Zweites Kirchengesetz über Mitarbeitervertretungen in der Evangelischen Kirche in Deutschland 2013 (Mitarbeitervertretungsgesetz – MVG.EKD) mit Wahlordnung (WahlO-MVG) und Kirchengesetz zur Ausführung des Kirchengesetzes über Mitarbeitervertretungen in der Evangelischen Kirche in Deutschland 2013 (AGMVG) der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern. Broschüre des ver.di-Landesbezirks Bayern, München Dezember 2018. Broschüre ist über die ver.di-Bezirke zu beziehen.

Vertragsdaten

Titel	Vorname	Name	Ich möchte Mitglied werden ab
			0 1 2 0
Straße	Hausnummer		Geburtsdatum
Land/PLZ	Wohnort		Geschlecht <input type="checkbox"/> weiblich <input type="checkbox"/> männlich
Telefon	E-Mail		

Beschäftigungsdaten

<input type="checkbox"/> Angestellte*r	<input type="checkbox"/> Beamter*in	<input type="checkbox"/> erwerbslos	ausgeübte Tätigkeit
<input type="checkbox"/> Arbeiter*in	<input type="checkbox"/> Selbständige*r		
<input type="checkbox"/> Vollzeit <input type="checkbox"/> Teilzeit	Anzahl Wochenstunden:		monatlicher Bruttoverdienst
			€
<input type="checkbox"/> Auszubildende*r/Volontär*in/Referendar*in	<input type="checkbox"/> Praktikant*in		Lohn-/Gehaltsgruppe o. Besoldungsgruppe
<input type="checkbox"/> Schüler*in/Student*in (ohne Arbeitseinkommen)	<input type="checkbox"/> Dual Studierende*r		Tätigkeits-/Berufsjahre o. Lebensalterstufe
<input type="checkbox"/> Sonstiges	bis:		

Bin/war beschäftigt bei (Betrieb/Dienststelle/Firma/Filiale)

Straße	Hausnummer
PLZ	Beschäftigungsort
Branche	

Monatsbeitrag

€

Der Mitgliedsbeitrag beträgt nach § 14 der ver.di-Satzung pro Monat 1 % des regelmäßigen monatlichen Bruttoverdienstes, jedoch mindestens 2,50 Euro. Er wird monatlich zum Monatsende fällig.

Ich wurde geworben durch:

Name Werber*in

Mitgliedsnummer

SEPA-Lastschriftmandat

Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft
Gläubiger-Identifikationsnummer: DE61ZZZ0000101497
Die Mandatsreferenz wird separat mitgeteilt.

Ich ermächtige ver.di, Zahlungen von meinem Konto mittels Lastschrift einzuziehen. Zugleich weise ich mein Kreditinstitut an, die von ver.di auf mein Konto gezogenen Lastschriften einzulösen. Hinweis: Ich kann innerhalb von acht Wochen, beginnend mit dem Belastungsdatum, die Erstattung des belasteten Betrages verlangen. Es gelten dabei die mit meinem Kreditinstitut vereinbarten Bedingungen.

Titel/Vorname/Name (nur wenn Kontoinhaber*in abweichend)

Straße und Hausnummer

PLZ/Ort

IBAN

Deutsche IBAN (22 Zeichen)

Ort, Datum und Unterschrift

X

Datenschutzhinweise

Ihre personenbezogenen Daten werden von der Gewerkschaft ver.di gemäß der europäischen Datenschutzgrundverordnung (DSGVO) und dem deutschen Datenschutzrecht (BDSG) für die Begründung und Verwaltung Ihrer Mitgliedschaft erhoben, verarbeitet und genutzt. Im Rahmen dieser Zweckbestimmungen werden Ihre Daten ausschließlich zur Erfüllung der gewerkschaftlichen Aufgaben an diesbezüglich besonders Beauftragte weitergegeben und genutzt. Eine Weitergabe an Dritte erfolgt nur mit Ihrer gesonderten Einwilligung. Die europäischen und deutschen Datenschutzrechte gelten in ihrer jeweils gültigen Fassung. Weitere Hinweise zum Datenschutz finden Sie unter <https://datenschutz.verdi.de>.

Hiermit erkläre ich meinen Beitritt zu ver.di / zeige Änderungen meiner Daten an¹⁾ und nehme die Datenschutzhinweise zur Kenntnis.

Ort, Datum und Unterschrift

X

¹⁾ nichtzutreffendes bitte streichen



Vereinte
Dienstleistungs-
gewerkschaft

Region Schwaben

Bezirk Augsburg

Am Katzenstadel 34, 86152 Augsburg

■ roman.martinez@verdi.de

■ win.windisch@verdi.de

Bezirk Kempten

Beethovenstr. 7, 87435 Kempten

■ ursula.zwick@verdi.de

Region Oberbayern

Bezirk München

Neumarkter Str. 22, 81673 München

■ ben.pulz@verdi.de

■ christian.reischl@verdi.de

■ tony.guerra@verdi.de

Bezirk Ingolstadt

Paradeplatz 9, 85049 Ingolstadt

■ arina.wolf@verdi.de

Bezirk Rosenheim

Brixstr. 2, 83022 Rosenheim

■ win.windisch@verdi.de

Region Niederbayern/Oberpfalz

Bezirk Niederbayern

Leopoldstraße 7, 94032 Passau

■ josef.ilsanker@verdi.de

Bezirk Oberpfalz

Geschäftsstelle Regensburg

Richard-Wagner-Str. 2

93055 Regensburg

■ karin.wagner@verdi.de

Bezirk Oberpfalz

Geschäftsstelle Weiden

Naabstraße 6, 92637 Weiden

■ marina.muehlbauer@verdi.de

Region Mittelfranken

Bezirk Mittelfranken

Kornmarkt 5-7, 90402 Nürnberg

■ bernhard.bytom@verdi.de

■ martin.schmalzbauer@verdi.de

■ joana.terborg@verdi.de

Region Franken

Bezirk Oberfranken-Ost

Schlossplatz 5, 95028 Hof

■ martin.schmalzbauer@verdi.de

Bezirk Oberfranken-West

Schützenstr. 5-7, 96047 Bamberg

■ moritz.faude@verdi.de

Bezirk Schweinfurt

Am Zeughaus 9-13, 97421 Schweinfurt

■ marietta.eder@verdi.de

Bezirk Würzburg-Aschaffenburg

Berliner Platz 9, 97080 Würzburg

■ stefan.kimmel@verdi.de

Landesfachbereich 3

Neumarkter Str. 22, 81673 München

■ fb3.bayern@verdi.de

■ robert.hinke@verdi.de

■ kathrin.weidenfelder@verdi.de

■ lorenz.ganterer@verdi.de

■ marietta.eder@verdi.de

<https://gesundheit-soziales-bayern.verdi.de/>
<https://www.facebook.com/verdi.Bayern.Gesundheit/>
<https://mitgliedwerden.verdi.de/>

Impressum

Herausgegeben vom ver.di-Landesbezirk Bayern, Fachbereich Gesundheit, Soziale Dienste, Wohlfahrt und Kirchen, Neumarkter Str. 22, 81673 München, Tel. 089 / 5 99 77 - 365, Fax -1039, fb3.bayern@verdi.de, in Kooperation mit dem DGB-Bildungswerk Bayern, Neumarkter Str. 22, 81673 München, Tel. 089 / 55 93 36 50.

Bearbeitung: Dr. Herbert Deppisch, Andreas Schlutter, v.i.S.d.P.: Robert Hinke

Titelfoto: Timm Schamberger. Herstellung: freeStyle grafik, Hannover + Druckwerk, München. Erschienen im Oktober 2021