

Wahlen zur Mitarbeitervertretung 2022

Der Wahlvorstand: Rechte und Pflichten

Impressum

Herausgeber:

Verband kirchlicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Bayern e.V.
 vkm-Bayern
 Hooverstr. 1
 86156 Augsburg
 Tel.: (0821) 540 15 580
 Fax: (0821) 540 15 582
 info@vkm-bayern.de
www.vkm-bayern.de

1. Der Wahlvorstand

1.1	Bei ihrer Tätigkeit sind die Mitglieder des WV nach § 13 MVG umfassend geschützt. Die Versetzung oder Abordnung eines Mitgliedes des WV oder eines Wahlbewerbers oder einer Wahlbewerberin ist ohne seine/ ihre Zustimmung bis zur Dauer von sechs Monaten nach Bekanntgabe des Wahlergebnisses unzulässig. Die Kündigung eines Mitgliedes des WV ist vom Zeitpunkt seiner Bestellung an nur zulässig, wenn Tatsachen vorliegen, die den Dienstgeber zur außerordentlichen Kündigung berechtigen. Diese Regelung gilt für eine Dauer von sechs Monaten nach Bekanntgabe des Wahlergebnisses entsprechend. Die außerordentliche Kündigung bedarf der Zustimmung der MAV. Der besondere Kündigungsschutz gilt nicht für Mitglieder eines WV, die durch Entscheidung des Kirchenggerichts abberufen worden sind
1.2	Mitglieder des WV haben für erforderliche Tätigkeit im WV, die aus betrieblichen Gründen außerhalb ihrer Arbeitszeit zu leisten war, Ausgleichsansprüche in entsprechender Anwendung des § 19 MVG (vgl. BAG, Beschluss v. 26.04.1995, 7 AZR 874/94; AP Nr. 17 zu § 20 BetrVG; AP Nr. 17 zu § 20 BetrVG 1972; AiB 1996, 40; BAGE 80, 54; BB 1995, 2536; DB 1996, 283; DRsp VI(642)270b; EZA § 20 BetrVG 1972 Nr. 17; NZA 1996, 160).
1.3	Benutzt das WV-Mitglied für Fahrten um seiner Tätigkeit als Mitglied des WV nachkommen zu können seinen eigenen PKW, sind ihm die Kosten mit der betriebsüblichen Kilometerpauschale zu erstatten, sofern das WV-Mitglied die Kosten bei vernünftiger Betrachtung als erforderlich ansehen konnte. Deswegen kommt der Ersatz von Unfallschäden, die ein Mitglied des WV bei der Benutzung seines eigenen Pkw erleidet, auf jeden Fall in Betracht, wenn die DStL die Benutzung ausdrücklich gewünscht hat oder diese erforderlich war, damit das WV-Mitglied seine gesetzlichen Aufgaben wahrnehmen konnte (vgl. BAG, Beschluss v. 03.03.1983; AP Nr. 8 zu § 20 BetrVG 1972).

1.4	<p>Alle notwendigen und erforderlichen Maßnahmen zur Planung und Ausführung der Wahl der MAV werden ausschließlich vom WV durchgeführt. DStL und MAV sind nicht an der Planung und Ausführung der MAV-Wahl beteiligt.</p> <p>Darunter fällt nicht die Kandidatensuche. Hier sollte die MAV unterstützen.</p>
1.5	<p>Die DStL ist verpflichtet, den WV mit den notwendigen sachlichen und personellen Mitteln auszustatten, um eine ordnungsgemäße Wahl durchführen zu können. Dazu gehört auch die Zurverfügungstellung von Informationen und Unterlagen (siehe dazu § 4 Abs. 3 WahlO.EKD).</p>
1.6	<p>Der Wahlvorstand arbeitet als Gremium.</p>
1.7	<p>Der Wahlvorstand unterliegt der Schweigepflicht. Alle Unterlagen sind so aufzubewahren, dass sie für Dritte unzugänglich sind. Der Datenschutz am PC ist zu beachten.</p>
1.8	<p>Eigentlich endet die aktive Aufgabe mit der konstituierenden Sitzung der MAV und der Einsetzung des/der Vorsitzenden bzw. dem Abschluss der Wahlen zur SBV und zur JAV (falls diese zu wählen sind).</p> <p>Anschließend bleibt der Wahlvorstand passiv bestehen und wird reaktiviert, sollte die MAV zurück treten, oder aufgelöst worden sein und es keine Gesamtmitarbeitervertretung geben. Dann übernimmt der WV gemäß § 16 Abs. 2 MVG die Aufgaben der MAV.</p> <p>Eine genaue Aussage gibt es im MVG nicht. Deshalb ist davon auszugehen, dass der WV passiv bis zur Neuwahl im Amt bleibt.</p>

2. Wahl kann nicht durchgeführt werden

2.1	<p>Gründe für das Nichtzustandekommen der Wahl:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Es finden sich keine Kandidaten bzw. Kandidatinnen - Es finden sich nicht ausreichend Kandidaten bzw. Kandidatinnen
2.2	<p>Falls es nicht zu einer Wahl der MAV kommt, kann der WV nicht vertretungsweise die Aufgaben der MAV wahrnehmen; Ausnahmen siehe § 16 Abs. 2 MVG.</p>
2.3	<p>In diesen Fällen gibt der WV seinen Arbeitsauftrag zurück und eine existierende MAV bleibt gemäß § 15 Abs. 4 MVG.EKD bis zur Neuwahl einer MAV im Amt, längstens jedoch sechs Monate über den Ablauf ihrer Amtszeit hinaus.</p>
2.4	<p>Für weitere Mitarbeiterversammlungen zur Bildung eines WV können die Mitarbeitenden dadurch die Initiative ergreifen, dass mindestens drei Wahlberechtigte bei der DStL bzw. der Gesamt-MAV beantragen, eine Mitarbeiterversammlung einzuberufen.</p> <p>Diese Initiative der Mitarbeitenden sieht § 7 MVG erst vor, wenn die Bildung einer MAV nicht zustande kommt. Dies setzt voraus, dass vorher die DStL bzw. die Gesamt-MAV eine Mitarbeiterversammlung einberufen hatte und diese nicht zur Bestellung eines WV gelangt ist oder dass zwar ein WV gebildet wurde, aber die Wahl der MV nicht zustande gekommen ist.</p>

	<p>Ein solcher Antrag sollte schriftlich gestellt werden und die Unterschriften der beteiligten Wahlberechtigten enthalten, damit der DStL gegenüber der Nachweis geführt werden kann, dass die vorgeschriebene Mindestzahl der Antragstellenden erreicht wird oder überschritten ist. Aufgrund dieses Antrags ist die DStL bzw. die Gesamt-MAV verpflichtet umgehend, jedoch spätestens nach Ablauf einer Frist von jeweils längstens einem Jahr eine Mitarbeiterversammlung einzuberufen.</p> <p>Die Einberufung einer Mitarbeiterversammlung nach Ablauf der Frist von einem Jahr durch die DStL gilt auch ohne Antrag von Wahlberechtigten</p> <p style="text-align: center;">§ 7 Neubildung von Mitarbeitervertretungen</p> <p><i>(1) Sofern keine Mitarbeitervertretung besteht, hat die Dienststellenleitung, im Falle des § 6 die Gesamtmitarbeitervertretung, unverzüglich eine Mitarbeiterversammlung zur Bildung eines Wahlvorstandes einzuberufen. Kommt die Bildung einer Mitarbeitervertretung nicht zu Stande, so ist auf Antrag von mindestens drei Wahlberechtigten und spätestens nach Ablauf einer Frist von jeweils längstens einem Jahr erneut eine Mitarbeiterversammlung einzuberufen, um einen Wahlvorstand zu bilden.</i></p>
2.5	Die Verpflichtung der DStL bzw. der Gesamt-MAV zur Einberufung einer Mitarbeiterversammlung, in der ein WV bestellt wird, besteht sowohl nach dem ersten als auch nach jedem weiteren erfolglosen Versuch, eine MAV zu bilden. Dabei ist die DStL bzw. die Gesamt-MAV frei, die Mitarbeiterversammlung innerhalb der Einjahresfrist, jedoch spätestens nach Ablauf dieser Frist einzuberufen.
2.6	<p>Kann die Wahl durchgeführt werden wenn nicht ausreichend Kandidaten gefunden werden?</p> <p>Wenn man sich an den Aussagen des § 16 Abs. 3 MVG orientiert, könnte die Wahl trotzdem durchgeführt werden und später eine Nachwahl organisieren.</p>

3. Was tun bei Wahlanfechtung

3.1	Eine Wahlanfechtung verhindert nicht, dass die neu gewählte MAV die Arbeit aufnimmt.
3.2	<p>Antragsgegner im Wahlanfechtungsverfahren ist die neu gewählte MAV, da es um ihre Legitimation geht.</p> <p>Somit ist der WV nicht mit einer Wahlanfechtung befasst, außer er muss zu einem Tatbestand Stellung nehmen.</p>
3.3	<p>Eine Wahlanfechtung ist nur gültig, wenn sie innerhalb von zwei Wochen, vom Tag der Bekanntgabe des Wahlergebnisses gerechnet, erhoben wird. Sie muss von drei Wahlberechtigten oder Dienststellenleitung schriftlich beim Kirchengericht schriftlich eingereicht werden.</p> <p>Wird die Frist versäumt ist die Wahl unanfechtbar, unabhängig davon, ob Anfechtungsgründe vorliegen.</p> <p>Die MAV und der WV kann die Wahl nicht anfechten.</p>
3.4	Wird die Wahl erfolgreich angefochten und für unwirksam erklärt, endet die Amtszeit der MAV mit der Rechtskraft der Entscheidung. Die Handlungen/ Entscheidungen, die die MAV bis zu diesem Zeitpunkt getroffen hat behalten ihre Wirksamkeit.

4. Ergänzende Anmerkungen

4.1	Unbefriedigend ist, dass die Verpflichtung und das Recht zur ersten Einberufung einer Mitarbeiterversammlung, in der ein WV bestellt werden soll, für den Fall, dass keine MV und auch keine Gesamt-MAV besteht, ausschließlich der DStL übertragen worden sind. Vorschläge, auch den Mitarbeitenden das Recht zur Einberufung einer Mitarbeiterversammlung einzuräumen, sind nicht in das MVG aufgenommen worden. Deshalb kommt der Initiative der DStL, zu der sie kirchengesetzlich verpflichtet ist, besondere Bedeutung zu. Wird die DStL nicht von sich aus tätig, so bleibt den Mitarbeitenden die Möglichkeit unbenommen, bei der DStL die Einberufung einer Mitarbeiterversammlung anzuregen. Nötigenfalls können sie sich an eine aufsichtführende Stelle (z. B. das Diakonische Werk Bayern oder das LKA) wenden, damit diese entsprechenden Einfluss auf die DStL nimmt.
4.2	Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben auch die Möglichkeit, bei einer Gesamt-MAV anzuregen, eine Mitarbeiterversammlung einzuberufen.

Arbeitshilfe für den Wahlvorstand: Wahlen zur Mitarbeitervertretung 2022 – formelles und vereinfachtes Wahlverfahren

- Wahlordnung mit Anmerkungen
- MVG.EKD Auszug für den Wahlvorstand
- Stichwortverzeichnis zu Wahlberechtigung und Wählbarkeit

Wahlkalender und Musterschreiben stehen in einem extra Paket zur Verfügung

Impressum

Herausgeber:

Verband kirchlicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Bayern e.V.

vkm-Bayern

Hooverstr. 1

86156 Augsburg

Tel.: (0821) 540 15 580

Fax: (0821) 540 15 582

info@vkm-bayern.de

www.vkm-bayern.de

Wahlordnung zum Kirchengesetz über Mitarbeitervertretungen in der Evangelischen Kirche in Deutschland

in der Fassung der Bekanntmachung vom 15. Januar 2011

zuletzt geändert durch Verordnung des Rates der EKD am 24. Juni 2021 (ABI. EKD 2011 S. 2, 33, 304; , ABI.EKD 2021 S.160)

Inhaltsverzeichnis:

§ 1 Durchführung der Wahl, Zusammensetzung des Wahlvorstandes
§ 2 Einleitung des Wahlverfahrens, Bildung und Abberufung des Wahlvorstandes
§ 3 Geschäftsführung des Wahlvorstandes
§ 4 Listen der Wahlberechtigten und der Wählbaren
§ 5 Wahltermin und Wahlausschreiben
§ 6 Wahlvorschläge
§ 7 Gesamtvorschlag und Stimmzettel
§ 8 Durchführung der Wahl

§ 9 Stimmabgabe durch Briefwahl
§ 10 Feststellung des Wahlergebnisses
§ 11 Bekanntgabe des Wahlergebnisses
§ 12 Vereinfachte Wahl
§ 13 Wahlunterlagen
§ 14 Wahl der Vertretung der Jugendlichen und der Auszubildenden
§ 15 Wahl der Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen
§ 16 Inkrafttreten, Außerkrafttreten

Abkürzungen

DStL = Dienststellenleitung / DSt = Dienststelle
EKD = Evangelische Kirche Deutschland
LKA = Landeskirchenamt
MAV = Mitarbeitervertretung

MVG = Mitarbeitervertretungsgesetz
SBV = Schwerbehindertenvertretung
WahlO = Wahlordnung
WV = Wahlvorstand

Blau sind zeitliche befristete Vorgaben aufgrund von Corona

Die nachfolgenden Aussagen kommen zur Umsetzung wenn in der Einrichtung aufgrund von mehr als 100 Wahlberechtigten, oder aufgrund der Entscheidung in der Mitarbeiterversammlung zum Vereinfachten Wahlverfahren, das formelle Wahlverfahren durchzuführen ist.

Text der Wahlordnung

§ 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.

(1a) Das vereinfachte Wahlverfahren wird aufgrund der Corona-Pandemie bis zum 30. April 2022 außer Kraft gesetzt, sofern in Dienststellen mehr als 15 Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen tätig sind.

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

(2a) Abweichend von Absatz 2 besteht der Wahlvorstand in Dienststellen mit weniger als 50 Wahlberechtigten aus einer Person, sofern die Wahl nicht als vereinfachte Wahl nach § 12 durchgeführt wird. Der Wahlvorstand nach Satz 1 ist berechtigt, einen Mitarbeiter oder eine Mitarbeiterin während der Wahlhandlung und zur Stimmenauszählung hinzuzuziehen.

Kommentar

(Achtung: Am 11. Dezember 2021 tagte der Rat der EKD und veränderte § 1 Abs. 1a MVG-EKD, Wahlordnung mit einem Datum zum 30. April 2022. Damit wird das vereinfachte Wahlverfahren auch weiterhin bei mehr als 15 Mitarbeitenden außer Kraft gesetzt bleiben. Der neue Abs. 2a. gilt dauerhaft (Anm. d. Verf., 04.01.2022).

1.1 Die Wahlen der MAV sind durch einen WV vorzubereiten und durchzuführen. Jede MAV-Wahl setzt somit die Bildung eines WV voraus. Eine ohne Bildung eines WV durchgeführte MAV-Wahl macht die Wahl anfechtbar (vgl. § 14 MVG). Auch Fehler bei der Bildung und Zusammensetzung des WV können zur Anfechtung führen (vgl. § 14 MVG). Ist der WV fehlerhaft zusammengesetzt, so muss wegen der Bedeutung der Entscheidungen des WV für Vorbereitung, Ablauf und Ergebnis der MAV-Wahl stets davon ausgegangen werden, dass dieser Verstoß geeignet ist, das Wahlergebnis zu beeinflussen (vgl. OVG Sachsen, Beschluss v. 13.07.1995, P 5 S 4/95; PersR 1995, 495).

Vereinfachtes Wahlverfahren siehe bei § 12.

1.2 Mitglied oder Ersatzmitglied des WV kann nur sein, wer die Wählbarkeit (§ 10 MVG) zur MAV besitzt. Wählbar sind alle vollgeschäftsfähigen Wahlberechtigten (§ 9 MVG), die am Wahltag der DSt seit mindestens sechs Monaten angehören. Nicht wählbar sind Wahlberechtigte, die am Wahltag noch für einen Zeitraum von mehr als sechs

Text der Wahlordnung	Kommentar
<p>(3) Mitglied oder Ersatzmitglied kann nur sein, wer nach § 10 MVG.EKD die Wählbarkeit zur Mitarbeitervertretung besitzt. Mitglieder und Ersatzmitglieder dürfen der bestehenden Mitarbeitervertretung der Dienststelle nicht angehören.</p> <p>Wird 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.</p> <p><i>Arbeitshilfe Vereinfachtes Wahlverfahren</i> <i>Wahlkalender – Checkliste Vereinfachtes Wahlverfahren</i></p> <p>(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.</p>	<p>Monaten beurlaubt sind, zu ihrer Berufsausbildung beschäftigt werden, als Vertretung der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in das kirchengemeindliche Leitungsorgan gewählt worden sind oder als Ehegatten, Lebenspartner oder Lebenspartnerinnen, Verwandter oder Verschwägerter ersten Grades in häuslicher Gemeinschaft mit einem Mitglied der Dienststellenleitung oder einer Person nach § 4 Absatz 2 leben.</p> <p>1.3 In der WahlO.EKD ist keine Aussage zu dem Fall getroffen, dass ein Ersatzmitglied ein Mitglied des WV, das vorübergehend verhindert ist, sein Amt auszuüben (Urlaub, Krankheit, aus dienstlichen Gründen oder anderen), vertritt. Es ist zweckmäßig, dass in diesem Fall, wie es für die MAV in § 18 MVG geregelt ist, vorgegangen wird. Die Mitgliedschaft im WV ruht, solange einem Mitglied die Führung der Dienstgeschäfte untersagt ist, wenn ein Mitglied voraussichtlich länger als drei Monate an der Wahrnehmung seiner Dienstgeschäfte oder seines Amtes als Mitglied des WV gehindert ist, oder wenn ein Mitglied für länger als drei Monate beurlaubt wird. In diesen Fällen und für die Dauer des Ruhens der Mitgliedschaft nach rückt die Person als Ersatzmitglied in den WV nach, die bei der vorhergehenden Wahl die nächst niedrigere Stimmenzahl erreicht hat.</p> <p>1.4 Das Ersatzmitglied tritt auch dann in den WV ein, wenn ein Mitglied des WV verhindert ist, an einer Sitzung teilzunehmen, sofern es zur Sicherung der Beschlussfähigkeit des WV erforderlich ist. Der Grund der Verhinderung ist ohne Bedeutung. Es kann eine Verhinderung durch Krankheit, Urlaub, aus dienstlichen Gründen oder anderes sein. Sinn und Zweck dieser Regelung ist es, die Arbeit des WV kontinuierlich fortsetzen zu können und damit die Wahl nicht zu behindern.</p> <p>1.5 Die Wahlhelferinnen bzw. Wahlhelfer sind in Sachen Schweigepflicht und Datenschutz zu unterweisen.</p>
<p>§ 2 Einleitung des Wahlverfahrens, Bildung und Abberufung des Wahlvorstandes</p> <p>(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.</p> <p>(1a) Besteht keine Mitarbeitervertretung oder ist die Frist des Absatzes 1 versäumt, so beruft die Dienststellenleitung die Mitarbeiterversammlung ein. Für</p>	<p>2.1 Der WV hat für eine ordnungsgemäße Vorbereitung und Durchführung der MAV-Wahl zu sorgen.</p> <p>2.2 Die Einleitung und Durchführung der Wahl sowie die Feststellung des Wahlergebnisses obliegt dem WV als Gremium. Bei seinen Maßnahmen handelt der WV im Rahmen des Gesetzes und der WahlO.EKD nach pflichtgemäßem Ermessen. Die Vorgaben ergeben sich aus den Regelungen der WahlO.EKD und des MVG.EKD. Eine nicht ordnungsgemäß durchgeführte Wahl kann zur Anfechtung (§ 14 MVG.EKD) führen.</p> <p>2.3 Verstöße gegen wesentliche Vorschriften des Wahlverfahrens liegen z. B. vor bei:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Fehlen der schriftlichen Zustimmung von Wahlbewerberinnen und Wahlbewerbern (vgl. BAG, Beschluss v. 01.06.1966; AP Nr. 15 zu § 18 BetrVG);

Text der Wahlordnung	Kommentar
<p>die Bestimmung der Leitung der Mitarbeiterversammlung gilt Absatz 1 entsprechend</p> <p>(1b) Kann aufgrund der bestehenden Corona-Epidemie 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 Werkes bestimmt.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Fehlen oder nicht ordnungsgemäßer Bekanntgabe des Wahlausschreibens (vgl. BAG, Beschluss v. 27.04.1976; AP Nr. 4 zu § 19 BetrVG 1972); - Feststellung einer zu großen oder zu geringen Zahl von MAV-Mitgliedern (vgl. BAG, Beschluss v. 12.10.1976; AP Nr. 5 zu § 19 BetrVG 1972; BAG, Beschluss v. 29.05.1991, BB 92, 136); - Nichteinhaltung der Fristen der WahlO.EKD zur Einreichung von Wahl-vorschlägen (vgl. BAG, Beschluss v. 12.02.1960; AP Nr. 11 zu § 18 BetrVG); <p>Die Sitzungen des WV finden, soweit nicht die Geschäftsordnung nähere Regelungen trifft, nach Bedarf statt. Zu den Sitzungen lädt die oder der Vorsitzende in entsprechender Anwendung des § 24 MVG unter Mitteilung der Tagesordnung rechtzeitig ein.</p>
<p>(2) In 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. Für die Bestimmung der Leitung der Mitarbeiterversammlung gilt Absatz 1 entsprechend.</p> <p>(3) Für die Abberufung von Mitgliedern des Wahlvorstandes gilt § 17 MVG.EKD entsprechend.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Nichtgewährung einer ausreichenden Zeit zur Einsichtnahme in die Wählerliste (vgl. Köln, Beschluss v. 16.01.1991; LAGE, § 19 BetrVG 1972 Nr. 11). - Unterlassen der Bekanntgabe der Wahlvorschläge durch den WV, es sei denn, die Wahlberechtigten sind gleichwohl allesamt zur Wahl gegangen und haben dort die zur Wahl stehenden Personen erfahren (vgl. LAG Rheinland-Pfalz, Beschluss v. 30.05.1996; ZTR 97, 144); - Verstöße gegen Form und Inhalt der Stimmzettel nach § 11 Abs. 2 WahlO.EKD (vgl. BAG, Beschluss v. 03.06.1969; AP Nr. 17 zu § 18 BetrVG); - unterschiedliche Gestaltung der Stimmzettel (vgl. BAG, Beschluss v. 14.01.1969; AP Nr. 12 zu § 13 BetrVG); - Stimmauszählung, die teilweise außerhalb des bekannt gemachten Auszählungsraumes in einem anderen Raum stattfindet und interessierte Beobachter nur auf Klingelzeichen Einlass finden (vgl. LAG Berlin, Beschluss v. 16.11.1987; DB 88, 504); - Verletzung des Wahlheimnisses (vgl. LAG Hamm, Beschluss v. 26.02.1976; DB 76, 1920);
<p>§ 3 Geschäftsführung des Wahlvorstandes</p> <p>(1) Der Wahlvorstand wählt aus seiner Mitte den Vorsitzenden oder die Vorsitzende sowie den Schriftführer oder die Schriftführerin. Hierzu beruft das älteste Mitglied den Wahlvorstand binnen sieben Tagen nach seiner Wahl ein.</p>	<p>3.1 Das Amt des WV beginnt mit dem Abschluss der Wahl des WV durch die Mitarbeiterversammlung (§ 32 Abs. 2 MVG) bzw. nach dem Abschluss des Bestellungsverfahrens. Der WV ist von seiner Bestellung an sofort handlungsfähig; einer Konstituierung bedarf es nicht.</p> <p>3.2 Die oder der Vorsitzende vertritt den WV im Rahmen der gefassten Beschlüsse; sie oder er ist Vertretung in der Erklärung, nicht im Willen. Erklärungen gegenüber dem WV müssen nicht unbedingt gegenüber der oder dem Vorsitzenden abgegeben</p>

Text der Wahlordnung

Kommentar

Muster 01: Information über die Zusammensetzung des Wahlvorstandes an die DStL – kann auch für die MA ausgehängt werden

werden, sondern sind auch wirksam, wenn sie anderen Mitgliedern des WV zugehen (vgl. OLG Münster, Beschluss v. 26.10.1956; ZBR 57, 93).

3.3 Erklärungen gegenüber dem WV dürfen jedoch nicht an jedem beliebigen Ort abgegeben werden, sondern grundsätzlich nur an der Betriebsadresse des WV. Das gilt insbesondere für Einsprüche und Wahlvorschläge. Die oder der Vorsitzende vertritt den WV gegenüber der DStL und den Mitarbeitenden.

3.4 Die Sitzungen des WV finden grundsätzlich innerhalb der Arbeitszeit statt. Ein Entgeltausfall darf nicht eintreten.

3.5 Weder das MVG noch die WahlO.EKD schreiben vor, dass die Sitzungen des WV nicht öffentlich sind. Der WV kann daher nach pflichtgemäßem Ermessen entscheiden, ob er eine Sitzung ganz oder teilweise öffentlich durchführen will. Eine Sitzung des WV wird nicht dadurch zu einer öffentlichen Sitzung, dass der WV andere Personen wie etwa Auskunftspersonen, Sachverständige oder Vertreter von Gewerkschaften/ Verbänden hinzuzieht, weil nach Auffassung des WV die Hinzuziehung sachlich erforderlich ist.

3.6 An die Rechtzeitigkeit der Einladung sind allerdings nicht so hohe Anforderungen zu stellen. Das ergibt sich bereits daraus, dass der WV erforderlichenfalls sehr kurzfristig zusammentreten muss, wie beispielsweise wegen einer Entscheidung über die Gültigkeit von Wahlvorschlägen.

3.7 Die Anzahl und den Zeitpunkt von weiteren Sitzungen des WV hat der Gesetzgeber nicht geregelt. Diese ergeben sich aus dem Ablauf des Wahlgeschehens.

3.8 Der WV kann sich eine Geschäftsordnung geben. Gibt sich der WV eine Geschäftsordnung, ist für ihre Wirksamkeit die Schriftform erforderlich. Die Geschäftsordnung muss sich im Rahmen der Bestimmungen des MVG und der WahlO.EKD halten. Die Geschäftsordnung kann im Einzelnen etwa regeln: Form und Frist für die Einberufung zu Sitzungen des WV; Festlegung fester Sitzungstage; Form der Abstimmungen; Ordnung in den Sitzungen

3.9 Der WV trifft seine Entscheidungen durch Beschluss. Das gilt in erster Linie für die Fragen, die die Vorbereitung und Durchführung der Wahl betreffen, z.B. Entscheidungen über Einsprüche (§ 4 Abs. 2 WahlO.EKD), die Gültigkeit eines Wahlvorschlags (§ 6 WahlO.EKD) oder die Gültigkeit von abgegebenen Stimmzetteln (§ 10 Abs. 5 WahlO.EKD).

3.10 Für die Beschlüsse des WV reicht die einfache Mehrheit aus. Stimmenthaltung und Stimmgleichheit gilt als Ablehnung. An der Beschlussfassung dürfen sich nur die Mitglieder des WV beteiligen.

(2) Der Wahlvorstand trifft seine Entscheidungen durch Beschluss mit einfacher Stimmenmehrheit seiner Mitglieder. Bei Verhinderung eines Wahlvorstandsmitgliedes ist das Ersatzmitglied mit der nächst niedrigeren Zahl der Stimmen hinzuzuziehen. § 26 Absatz 2 Sätze 2 und 3 und Absatz 3 MVG.EKD sind entsprechend anzuwenden.

Über 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.

3.11 Abs. 2 schreibt zwingend vor, dass über jede Sitzung des WV sowie über die Erstellung der Wahllisten, Erstellung des Wahlausschreibens, Aufstellung des Gesamtvorschlages etc. eine Niederschrift anzufertigen ist. Ihre Bedeutung liegt in ihrer Beweisfunktion. Sie hat aber keine konstitutive, sondern nur deklaratorische Bedeutung. Die Niederschrift ist mithin nicht Voraussetzung für die Wirksamkeit der in der Sitzung des WV gefassten Beschlüsse. Unterbleibt das Festhalten der in der Sitzung gefassten Beschlüsse, führt dies lediglich zu Beweisschwierigkeiten, insbes. was den Inhalt der Beschlüsse und das Abstimmungsergebnis angeht. Wird die Niederschrift nicht gefertigt, kann dies zur Anfechtung der Wahl führen.

3.12 Die Form und der Inhalt der Niederschrift sind nicht vorgegeben. Die Niederschrift sollte das Sitzungsdatum, den Sitzungsort und als Mindestinhalt die nachfolgenden Punkte enthalten:

- die Namen der an der Sitzung teilnehmender Mitglieder des WV,
- die Namen der abwesenden Mitglieder des WV,
- die Tagesordnung,
- die gefassten Beschlüsse mit Abstimmungsergebnis,
- die durchgeführten Wahlen mit Wahlergebnis.

Weitere Punkte können in die Niederschrift aufgenommen werden.

Die Niederschriften werden vom WV bei dessen Akten aufgehoben. Sie dürfen nicht zu den Akten der DSt genommen werden.

3.13 Folgende Handlungen/ Entscheidungen sind in Niederschriften aufzunehmen:

- Einspruch gegen die Liste der wahlberechtigten Mitarbeitenden (§ 4 Abs. 2 WahlO.EKD),
- Einspruch gegen die Liste der wählbaren Mitarbeitenden (§ 4 Abs. 2 WahlO.EKD),
- Beanstandungen bei den Wahlvorschlägen (§ 6 Abs. 2 WahlO.EKD),
- Ablehnung eines Antrags auf Briefwahl (§ 9 Abs. 2 WahlO.EKD),
- Feststellung des Wahlergebnisses (§ 10 Abs. 1 WahlO.EKD),
- Bekanntgabe des Wahlergebnisses (§ 11 Abs. 1 u. 2 WahlO.EKD).

3.14 Die Niederschriften sind von der oder dem Vorsitzenden und der Schriftführerin oder dem Schriftführer zu unterzeichnen.

3.15 Die oder der Vorsitzende bzw. die Stellvertreterin oder der Stellvertreter handelt pflichtwidrig, wenn sie/er die Anfertigung einer ordnungsgemäßen Niederschrift unterlässt. Diese ist aber nicht Wirksamkeitsvoraussetzung für die Rechtsgültigkeit

Text der Wahlordnung	Kommentar
	<p>eines Beschlusses (vgl. BAG, Beschluss v. 08.02.1977; AP Nr. 10 zu § 80 BetrVG 1972).</p> <p>3.16 Das einzelne WV-Mitglied hat keinen Anspruch auf Überlassung von Unterlagen zur WV-Sitzung - mit Ausnahme der Mitteilung der Tagesordnung - und kann auch nicht die Überlassung von Sitzungsprotokollen verlangen (vgl. VG Düsseldorf, Beschluss v. 10.06.1999, 34 K 2286/99.PVL; DPR 12/2000, S. 521 ff.).</p> <p>3.17 Einwendungen gegen die Sitzungsniederschrift können von allen Sitzungsteilnehmern erhoben werden. Sie sind zwingend der Niederschrift beizufügen, selbst wenn die oder der WV-Vorsitzende sie nicht für berechtigt halten (vgl. Hess.VGH, Beschluss v. 15.03.1978, BPV TK 2/78; DPV 1980, S. 468).</p> <p>Unter Einwendung gegen das Protokoll sind kurze Gesamt- oder punktuelle Gegenstellungen zu einzelnen beanstandeten Protokollinhalten oder Formulierungen der Sitzungsniederschrift zu verstehen und keine Gegenprotokolle (vgl. LAG Frankfurt, Beschluss v. 19.05.1988; DB 89, 486).</p>
<p>§ 4 Listen der Wahlberechtigten und der Wählbaren</p> <p>(1) Der Wahlvorstand erstellt für die Wahl je eine Liste der nach § 9 MVG.EKD Wahlberechtigten und der nach § 10 MVG.EKD Wählbaren. Beide Listen sind mindestens vier Wochen vor der Wahl in der Dienststelle zur Einsicht auszuhängen oder den Wahlberechtigten in anderer geeigneter Weise bekannt zu geben. Beide Listen sind vom Wahlvorstand bis zum Beginn der Wahlhandlung zu aktualisieren, wenn sich nach Aushang oder sonstiger Bekanntgabe Änderungen ergeben.</p> <p>(2) Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen sowie die Dienststellenleitung können bis zum Beginn der Wahlhandlung gegen die Eintragung oder Nichteintragung von Mitarbeitern oder Mitarbeiterinnen schriftlich und begründet Einspruch einlegen. Der Wahlvorstand entscheidet unverzüglich und spätestens bis zum Ende der Wahlhandlung über den Einspruch und teilt seine Entscheidung schriftlich mit. Die Entscheidung ist abschließend.</p> <p>(3) Die Dienststellenleitung und andere kirchliche Stellen haben bei der Aufstellung der in Absatz 1 genannten Listen Amtshilfe zu leisten.</p> <p><i>Anlage 2 Stichwortverzeichnis zu Wahlberechtigung und Wählbarkeit</i></p> <p><i>Muster 02 Anforderung MA- Daten</i></p> <p><i>Muster 02.1 Liste der Wahlberechtigten</i></p>	<p>4.1 Die DStL ist verpflichtet, den WV mit den notwendigen sachlichen und personellen Mitteln auszustatten, um eine ordnungsgemäße Wahl durchführen zu können. Dazu gehört auch die schnelle Zurverfügungstellung von Informationen und Unterlagen (siehe dazu § 4 Abs. 3 WahlO.EKD).</p> <p>4.2 Sie und andere kirchliche Stellen (z.B. das LKA) haben nach dem Grundsatz der vertrauensvollen Zusammenarbeit die Pflicht bei der Vorbereitung von MAV-Wahlen mitzuwirken (vgl. LAG Hamburg, Beschluss v. 16.06.1992, 2 TaBV 10/91; AiB 1993, 566; BetrR 1994, 121; CR 1994, 417; RDV 1994, 190) und die notwendigen Informationen und Unterlagen, die zur Aufstellung der Liste benötigt werden, zur Verfügung zu stellen.</p> <p>Zu dieser Hilfestellung kann z.B. die Erstellung der Liste unter Zuhilfenahme der EDV-Einrichtung der DSt oder eines Rechenzentrums gehören. Die Weigerung der DStL, bei der Erstellung der Wählerliste behilflich zu sein, den betrieblichen Fotokopierer dem WV zur Verfügung zu stellen und diesem in Dienststellenteilen Hausverbot zu erteilen, ist eine Wahlbehinderung (vgl. ArbG Bremen, Beschluss v. 06.09.1984, 75 Ds 12 Js 11055/83; AiB 1992, 42).</p> <p>4.3 Zur Hilfestellung ist ggf. auch die bestehende MAV verpflichtet. Diese kann mit der zur Verfügungstellung von Kommentaren zum MVG behilflich sein. Im Übrigen kann, falls notwendig, das Geschäftszimmer, das Sitzungszimmer und der Bürobedarf der MAV dem WV für die Ausübung seiner Tätigkeit zur Verfügung stehen.</p> <p>4.4 Mit der Aufstellung des Wählerverzeichnisses (Wählerliste), dem für eine ordnungsgemäße Durchführung der Wahl wesentliche Bedeutung zukommt, hat der</p>

Text der Wahlordnung	Kommentar
<p>Muster 02.2 Liste der Wählbaren</p> <p>Muster 02.3 Liste der Wahlberechtigten und Wählbaren</p>	<p>WV unverzüglich nach seiner Bestellung zu beginnen. Das Wählerverzeichnis muss spätestens bei Erlass des Wahlausschreibens fertig sein, da von ihm die Anzahl der zu wählenden MAV- Mitglieder gem § 8 MVG.EKD abzuleiten ist. Durch den WV wird eine Liste aufgestellt, aus der die Namen der wahlberechtigten Mitarbeitenden gem. § 9 MVG.EKD und die Namen der wahlberechtigten Mitarbeitenden gem. § 10 MVG.EKD zu entnehmen sind. Zur besseren Übersicht können auch zwei Listen aufgestellt werden. Eine Liste mit den Namen der wahlberechtigten und eine Liste mit den Namen der wählbaren Mitarbeitenden.</p> <p>4.5 Bezüglich der Wahlberechtigung und der Wählbarkeit sieht das MVG.EKD keine Vorgaben bezüglich des Umfang der Beschäftigung (Std./Woche) vor, noch eine Einschränkung bei einem befristeten Arbeitsverhältnis. Es muss ein Mitarbeitender gemäß § 2 MVG.EKD sein. Pro Arbeitsvertrag hat der Mitarbeitende eine Stimme und ist in der jeweiligen Dienststelle wählbar.</p> <p>4.6 In der Liste der wahlberechtigten Mitarbeitenden sind alle Mitarbeitenden aufgeführt, die am Wahltag berechtigt, sind zu wählen. Die Aufnahme in die Wählerliste ist formelle Voraussetzung für die Ausübung des aktiven und des passiven Wahlrechts; die materielle Voraussetzung ist die Wahlberechtigung oder Wählbarkeit.</p> <p>4.7 In der Liste der wählbaren Mitarbeitenden werden alle Personen aufgeführt, die für die Wahl der Mitarbeitervertretung vorgeschlagen werden bzw. kandidieren können.</p> <p>4.8 Die Liste der wahlberechtigten Mitarbeitenden und die Liste der wählbaren Mitarbeitenden müssen mindestens vier Wochen vor dem Wahltermin in der DSt zur Einsicht ausgelegt oder den Wahlberechtigten in anderer geeigneter Weise zur Verfügung gestellt werden. Dies sollte zusammen mit der Bekanntgabe der Wahlausschreibung geschehen, da in dieser auf die Einspruchsmöglichkeit hingewiesen wird.</p> <p>4.9 Das Gesetz (und auch kein Kommentar) sieht vor, dass die Wählerlisten zu unterschreiben sind.</p> <p>4.10 Geschieht dies digital, sind die Datenschutzbestimmung zu beachten. Die Bekanntgabe kann nur dann ausschließlich digital erfolgen wenn sicher gestellt ist, dass alle Mitarbeitenden die Information zur Kenntnis nehmen können.</p> <p>4.11 Es ist zu überlegen, wie die Mitarbeitenden darauf aufmerksam gemacht werden, dass Aushänge zur Wahl nicht abfotografiert werden dürfen (personenbezogener Datenschutz).</p> <p>4.12 Die öffentliche Bekanntmachung des Wahltermins und der Auslegungsfrist der Listen begründen einen Tatbestand, durch den der Status der wahlberechtigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Bezug auf ihr Wahlrecht konkretisiert wird. Die daran geknüpften rechtlichen Folgen treten unabhängig von ihrer Kenntnis ein. Da</p>

die Ausübung des Wahlrechts im Rahmen eines rechtlich geordneten Verfahrens stattfindet, verlangt es ein gewisses Maß an Aufmerksamkeit für dessen Anforderungen. Es ist der Sinn solcher Bekanntmachungen, die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über sie als Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter betreffende Angelegenheiten zu informieren. Dies gilt in besonderem Maße im Wahlverfahren. Hier bilden öffentliche Bekanntmachungen einen bedeutsamen Teil des Prozesses, von dem das demokratische Gemeinwesen lebt (vgl. BremStGH, Urteil v. 22.05.2008, St 1/07).

4.13 Es ergibt sich aus der Größe und Organisation der DSt, ob und inwieweit eine Auslegung der Listen an weiteren Stellen der DSt in Betracht kommt. Der WV hat darüber einen Beschluss zu fassen. Entscheidend ist, dass alle Wahlberechtigten ohne unzumutbaren Aufwand von ihrem Einsichtsrecht Gebrauch machen können. Das Fehlen oder eine fehlerhafte Auslegung der Wählerliste, z. B. ein ungeeigneter Auslegungsort oder eine verspätete Auslegung, kann ein Wahlanfechtungsgrund gemäß § 14 MVG.EKD sein.

4.14 Kopien oder Abschriften der Listen müssen an allgemein zugänglichen Stellen in der DSt ausgelegt bzw. ausgehängt werden. Dazu kommen nur Räumlichkeiten in Betracht die jederzeit von allen Mitarbeitenden aufgesucht werden können. Die Aushänge können nur an Stellen ohne Publikumsverkehr ausgehängt werden.

4.15 Bei kleineren, weit verzweigten Teildienststellen kann es notwendig sein, den Mitarbeitenden die Listen per Post zur Einsicht mit der Wahlausschreibung zuzusenden.

Alle ausgehängten Abschriften oder Kopien der Listen der wahlberechtigten und wählbaren Mitarbeitenden müssen bis zum letzten Tag der Stimmabgabe in gut leserlichem Zustand sein.

4.16 Zu berücksichtigen sind bei der Veröffentlichung der Listen auch die Arbeitszeiten der Mitarbeitenden. So kann ein wesentlicher Verstoß gegen die WahlO.EKD gegeben sein, wenn in einer DSt, in der auch nachts gearbeitet wird, die Listen nur jeweils drei Stunden vormittags am Arbeitsplatz eines WV-Mitglieds eingesehen werden kann (vgl. LAG Köln, Beschluss v. 16.01.1991; LAGE § 19 BetrVG 1972 Nr. 11).

4.17 Die Listen müssen folgende Angaben enthalten:

- Namen und Vornamen aller Mitarbeitenden i.S.v. § 2 MVG.EKD,
- Angaben zur Wahlberechtigung und Wählbarkeit. Möglich ist auch die Tätigkeit.

Von der Angabe des Geburtsdatums soll aus Rücksicht auf den Datenschutz verzichtet werden. Allerdings hat sich der WV zu vergewissern, dass alle Wahlberechtigten und Wählbaren das 18. Lebensjahr vollendet haben. Ein Verstoß gegen das Gebot im Wahlvorschlag die Berufsbezeichnung des Bewerbers anzugeben, kann unter Umständen zur erfolgreichen Anfechtung einer Wahl führen

- (vgl. BVerwG, Beschluss v. 10.01.2007, BVerwG 6 P 18.06). Eine Negativliste (Wählbar ist nicht...) ist nicht möglich.
- 4.18 Beide Listen sind vom WV bis zum Beginn der Wahlhandlung ständig zu aktualisieren, wenn sich nach Bekanntgabe Änderungen ergeben. Bei mehrtägigen Wahlen gilt diese Vorgabe bis zum letzten Wahltag.
- 4.19 Es ist sicher zu stellen, dass der WV stets über Einstellungen, die bis zum Wahltag erfolgen informiert wird (Anpassung der Liste Wahlberechtigt ist ..).
- 4.20 Eine Ergänzung bzw. Berichtigung der Listen ist ebenfalls bei Schreib- und Rechenfehlern und sonstigen offenbaren Fehlern zulässig.
- 4.21 Eine MAV-Wahl ist unwirksam, wenn auf der Wählerliste nicht alle wahlberechtigten Arbeitnehmer aufgeführt sind und nicht ausgeschlossen werden kann, dass eine korrekte Liste das Wahlergebnis verändert hätte (vgl. LAG Rheinland-Pfalz, Beschluss v. 27.06.2007, 8 TaBV 24/06).
- 4.22 Jeder Mitarbeitende i.S.d. § 2 MVG.EKD kann bis zum Beginn der Wahlhandlung gegen die Eintragung oder Nichteintragung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern schriftlich und begründet Einspruch einlegen.
- 4.23 Einsprüche von Mitarbeitenden haben sich gegen die Richtigkeit der Wahlliste zu richten. Der Einspruch kann sich somit nicht gegen den Zeitpunkt, den Ort der Auslegung oder den Aufbau der Wahlliste, z. B. die Art der Aufzählung der Wahlberechtigten, richten.
- Die Wahlliste ist insbes. unrichtig, wenn
- wahlberechtigte Beschäftigte nicht aufgeführt sind,
 - nicht wahlberechtigte Beschäftigte aufgenommen wurden.
- 4.24 Die Wahlliste kann aber auch unrichtig sein, wenn eine andere Angabe unzutreffend ist oder wenn sie Schreibfehler enthält. Der Einspruch muss den gerügten Fehler bezeichnen. Die Entscheidung ist unverzüglich, spätestens bis zum Ende der Wahlhandlung, zu treffen. Der WV muss also bei jedem Einspruch schnellstmöglich zusammenkommen, um über die Angelegenheit zu entscheiden. Um Missverständnissen bei der Beanstandung vorzubeugen, ist der WV berechtigt, die beanstandende Person zu befragen.
- 4.25 Einsprüche sind schriftlich einzulegen. Die Einspruchsschrift muss von dem Einsprucheinlegenden unterschrieben sein. Mündlich vorgetragene Einsprüche sind jedoch nicht einfach zurückzuweisen. Der WV hat vielmehr auf den Formfehler hinzuweisen und um Einreichung eines schriftlichen Einspruchs zu bitten.

Text der Wahlordnung	Kommentar
	<p>4.26 Der WV ist nicht verpflichtet, seine Entscheidung zu begründen. Es ist jedoch im Falle der Ablehnung des Einspruchs empfehlenswert, um darzulegen, warum dem Einspruch nicht entsprochen worden ist. Auch dann, wenn der WV den Einspruch für berechtigt erachtet, muss ein Bescheid erstellt werden. Eine Begründung kann sich in diesem Fall erübrigen. Eine Kopie des Bescheides ist zu den Wahlunterlagen zu nehmen.</p> <p>4.27 Gibt der WV einem Einspruch statt, so muss die entsprechende Liste oder das Wahlausschreiben korrigiert werden. Bei Ablehnung der Beanstandung muss auf die Möglichkeit der Wahlanfechtung gem. § 14 MVG.EKD hingewiesen werden.</p> <p>4.28 Die Wahl ist wegen eines Verstoßes gegen das Wahlrecht dann nicht anfechtbar, wenn ein Einspruch gegen die Richtigkeit der Wählerliste möglich war, die betreffenden Mitarbeitenden davon aber keinen Gebrauch gemacht haben (vgl. LAG Düsseldorf, Beschluss v. 08.05.1973; DB 73, 2050; LAG Frankfurt, Beschluss v. 27.01.1976; BB 76, 1271).</p> <p>4.29 Sollte der Fall eintreten, dass zum Zeitpunkt der Aufstellung der Wählerliste die Wahlberechtigung bestand, aber vor Durchführung der Wahl weggefallen ist, weil der Mitarbeitende z. B. aus der DSt ausgeschieden ist oder die Stellung einer DStL gem. § 4 MVG.EKD erhalten hat, ist die Wählerliste zu berichtigen.</p> <p>4.30 Für die Richtigkeit der Angaben in den Listen ist der WV verantwortlich.</p> <p>4.31 Eine Einflussnahme der DStL oder anderer kirchlicher Stellen ist unzulässig.</p>
<p>§ 5 Wahltermin und Wahlausschreiben</p> <p>(1) Der Wahlvorstand setzt den Termin für die Wahl der Mitarbeitervertretung fest. Der Termin darf nicht später als drei Monate nach der Bildung des Wahlvorstandes liegen. Der 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. Auswärtig beschäftigte und andere Wahlberechtigte, die nicht zum Zeitpunkt der Wahlhandlung in der Dienststelle beschäftigt sind, erhalten das Wahlausschreiben durch Zusendung.</p> <p>(2) Das Wahlausschreiben muss Angaben erhalten über</p> <ol style="list-style-type: none"> 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 	<p>5.1 Der WV setzt den Termin für die Wahl der MAV fest. Dabei muss er mehrere Fristen beachten.</p> <ol style="list-style-type: none"> a) Der Termin der MAV-Wahl darf nicht später als drei Monate nach der Bildung des WV liegen. b) Bei der regulären Wahl der MAV darf der Termin nicht vor dem 1. Januar und nicht nach dem 30. April des Wahljahres liegen (§ 15 Abs. 2 MVG.EKD). c) Die weiteren Fristen der WahlO.EKD müssen beachtet werden (§ 6 Wahlvorschläge, § 7 Gesamtvorschlag und Stimmzettel). <p>5.2 Um nur mit einer Wählerliste arbeiten zu können, sollten sich Wahltermine nicht überschneiden.</p> <p>5.3 Die Frist, in der ein Widerspruch zur Wahl (§ 14 MVG.EKD) eingereicht werden kann, muss keine Rolle bei der Festlegung des Wahltermins spielen. Wichtig ist alleine, dass das endgültige Wahlergebnis so rechtzeitig bekannt gegeben wird (eine Woche nach der Wahl), dass die neue MAV am 01.05. die Arbeit aufnehmen kann.</p>

Text der Wahlordnung	Kommentar
<p>Wahlhandlung schriftlich und begründet beim Wahlvorstand eingelegt werden können,</p> <p>e. die Zahl der zu wählenden Mitglieder der Mitarbeitervertretung,</p> <p>f. die Frist für die Einreichung von Wahlvorschlägen nach § 6,</p> <p>g. die Voraussetzungen und das Verfahren für die Briefwahl nach § 9.</p> <p>(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.</p>	<p>5.4 Der Wahltermin bestimmt alle weiteren für die Wahl zu beachtenden Termine (Ausschreibung der Wahl, Bekanntgabe der wahlberechtigten und wählbaren Mitarbeitenden, Bekanntgabe des Gesamtvorschlages, Termine für die Briefwahl).</p> <p>5.5 Spätestens fünf Wochen vor dem Wahltermin muss die Wahlausschreibung schriftlich veröffentlicht werden. Dies ist notwendig, um eine rechtskräftige und umfassende Unterrichtung der Mitarbeitenden zu erreichen.</p> <p>5.6 Der Zeitpunkt des Erlasses des Wahlausschreibens muss mit dem Zeitpunkt des Beginns seiner Bekanntgabe zusammenfallen. Wenn ein Wahlvorstand in seinem Wahlausschreiben einen entsprechenden Verstoß bei Auseinanderfallen der Zeitpunkte dadurch zu heilen versucht, dass er das Ende der Frist für die Einreichung der Wahlvorschläge nicht ab Erlass, sondern ab Bekanntgabe des Wahlausschreibens berechnet und im Wahlausschreiben festschreibt, so liegt darin ein Verstoß gegen wesentliche Wahlvorschriften (vgl. VG Berlin, Beschluss v. 09.01.1997, VG 60 A 42/96; LS ZfPR 1997, 122).</p> <p>5.7 Das Wahlausschreiben muss in geeigneter Weise bekannt gegeben werden. Dies kann z.B. durch Aushang oder Zusendung erfolgen. Mitarbeitende, die auswärtig beschäftigt sind, muss die Wahlausschreibung zusammen mit der Liste der wahlberechtigten und wählbaren Mitarbeitenden zugesandt werden. Mitarbeitenden, die aus anderen Gründen von der DSt abwesend sind (Krankheit, Elternzeit, Sonderurlaub u.ä.), sollte die Wahlausschreibung zusammen mit der Liste der wahlberechtigten und wählbaren Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zugesandt werden.</p> <p>5.8 siehe auch 4.8</p> <p>5.9 In einem unauffälligen Aktenordner abgeheftete Wahlunterlagen sind auch dann nicht ordnungsgemäß ausgehängt, wenn sie in räumlicher Nähe zu dem ansonsten genutzten "Schwarzen Brett" platziert werden. Es muss mindestens am "Schwarzen Brett" ein Hinweis auf den Ordner erfolgen (vgl. LAG Baden-Württemberg, Beschluss v. 04.07.2007, 2 TaBV 3/06).</p> <p>5.10 Alle ausgehängten Abschriften oder Kopien des Wahlausschreibens müssen bis zum letzten Tag der Stimmabgabe in gut leserlichem Zustand sein. Die regelmäßige Kontrolle der Aushänge einplanen.</p> <p>5.11 Das Wahlausschreiben legt Daten und Fristen mit bindender Wirkung fest. Es kann daher nur in engen Grenzen geändert werden. Ergänzungen und Berichtigungen des Wahlausschreibens sind grundsätzlich nur zulässig, soweit sie nicht zu einer Änderung der zwingend vorgeschriebenen Angaben nach Abs. 2 führen. Etwas anderes wird zu gelten haben, wenn die nachträgliche Ergänzung oder Berichtigung so rechtzeitig erfolgt, dass sich die Wahlberechtigten noch darauf einstellen können. Auf keinen Fall darf eine Beeinträchtigung der Wahlchancen vorgenommen werden.</p>
<p><i>Muster 03 Wahlausschreiben für das förmliche Wahlverfahren</i></p>	

Eine Ergänzung bzw. Berichtigung bei Schreib- und Rechenfehlern und sonstigen offenbaren Fehlern ist zulässig.

5.12 Neben dem förmlichen Wahlausschreiben ist es möglich, die Mitarbeitenden durch zusätzliche Mitteilungen innerhalb der Wahlperiode an die bevorstehende Wahl zu erinnern.

5.13 Wird das Wahlausschreiben an mehreren Stellen ausgehängt, ist die Wahl erst mit dem letzten Aushang eingeleitet (vgl. LAG Hamm, Beschluss v. 26.02.1976; DB 76, 921).

5.14 Das Wahlausschreiben darf nicht zu ein und demselben Gegenstand - wie z. B. zur Mindestzahl der für einen Wahlvorschlag erforderlichen Unterschriften - zwei widersprechende Angaben - eine falsche und eine richtige - machen; es muss klar zum Ausdruck bringen, welches sein für den Lesenden maßgeblicher Inhalt ist. Nur bei offenbaren Unrichtigkeiten lässt sich das Wahlausschreiben ohne weitere Veränderung seines Inhalts berichtigen. Alle sonstigen Fehler lassen sich allein in der Weise beseitigen, dass das Wahlausschreiben neu erlassen und damit die Wahl neu eingeleitet, insbesondere die Frist zur Einreichung von Wahlvorschlägen neu eröffnet wird; bei Nichteinhaltung wird gegen eine wesentliche Vorschrift über das Wahlverfahren verstoßen. Wird ein Wahlausschreiben wegen offener Unrichtigkeit berichtigt, so bedarf das eines entsprechenden ausdrücklichen Hinweises (vgl. VG Hamburg, Beschluss v. 11.12.1992, 1 FB 30/92; PersR 1993, 508).

5.15 Offenbare Unrichtigkeiten des Wahlausschreibens können vom WV jederzeit berichtigt werden. Dabei kann es sich nur um solche Angaben handeln, deren Unrichtigkeiten „unschwer zu erkennen sind“, nämlich u. a. offensichtliche Schreibfehler im Datum oder bei Personennamen (vgl. OVG Lüneburg v. 20.01.1964, PersV 1965, 164). Nicht ein einzelnes Mitglied des WV allein, sondern nur der WV insgesamt ist berechtigt, eine derartige Unrichtigkeit zu berichtigen (vgl. OVG Nordrhein-Westfalen v. 13.12.2000, 1 A 475/99. PVB; PersR 2001, 386; LS ZfPR 2002, 180).

5.16 Ist ein Wahlausschreiben z. B. unter Nennung eines falschen Wahltags ausgehängt worden und wird am Folgetag ein Schreiben mit Datumsanzeige dieses Tages ausgehängt, in dem zwar der richtige Wahltag genannt, jedoch dasselbe Fristende zur Einreichung der Wahlvorschläge festgelegt ist wie im Aushang des Vortages, so liegt darin keine Korrektur des alten Wahlausschreibens, sondern eine neue Wahlausschreibung. Eine Korrektur setzt voraus, dass auf das zu korrigierende Schreiben hingewiesen wird. Da im zweiten Aushang das Fristende für die Abgabe der Vorschläge fälschlicherweise nicht geändert worden ist, besteht ein wesentlicher Verfahrensverstoß, der zur Unwirksamkeit der Wahl führt (vgl. LAG Rheinland-Pfalz, Beschluss v. 31.05.2005, 2 TaBV 1/05). Das alte Fristende hätte zwar verwendet

werden dürfen, aber nur bei einem deutlichen Hinweis auf die vorgenommene Berichtigung.

5.17 Bestimmt das Wahlausschreiben ein bestimmtes Datum (ohne begrenzende Uhrzeitangabe) als Ende der Frist für das Einreichen von Wahlvorschlägen, so muss sich der WV - mindestens eines seiner Mitglieder, im Zweifel der/die WV-Vorsitzende - mindestens bis zum Ende der betrieblichen Arbeitszeit am fraglichen Tag zur Empfangnahme von Wahlvorschlägen bereit halten (vgl. LAG Hessen, Beschluss v. 07.02.1991, 12 TaBV 177/90; ARST 1991, 235; DB 1991, 2494; NZA 1992, 78; ZBVR 1998, 11).

5.18 Hat der WV zur Entgegennahme von Vorschlagslisten im Wahlausschreiben bestimmte Bürostunden angegeben, so müssen sie bis zum Ende dieser Bürostunden am letzten Tage der Frist bei ihm eingegangen sein. Das Fristende am letzten Tag darf mit dem Zeitpunkt zusammenfallen, an dem die betriebliche Arbeitszeit abläuft. Auch in Schichtbetrieben kann der WV den Ablauf der Frist auf einen Zeitpunkt festsetzen, der vor 24.00 Uhr liegt. Voraussetzung ist dabei, dass der festgesetzte Fristablauf nicht vor dem Ende der Arbeitszeit der ganz überwiegenden Mehrheit der AN eintritt (vgl. BAG, Beschluss v. 12.02.1960; AP Nr. 11 zu §18 BetrVG; BAG, Beschluss v. 04.10.1977; AP Nr. 2 zu § 18 BetrVG 1972). Das Ende der Arbeitszeit darf nicht für mehr als 20 v.H. der wahlberechtigten Mitarbeitenden über den Fristablauf hinausreichen (vgl. BAG, Beschluss v. 01.06.1966; AP Nr. 2 zu § 6 WO).

5.19 Ein Wahlvorschlag kann schon vor Erlass des Wahlausschreibens und damit vor Beginn der Frist beim WV eingereicht werden. Der WV darf diesen Vorschlag nicht einfach als nicht vorhanden ansehen, weil er verfrüht eingegangen ist. Er kann ihn entweder als verfrüht eingereicht zurückgeben oder ihn bis zum Erlass des Wahlausschreibens aufbewahren und dann als an diesem Tag eingereicht behandeln (vgl. BVerwG, Beschluss v. 17.12.1957; ZBR 58, 187).

5.20 Abs. 2 regelt detailliert die Punkte, die die Wahlausschreibung mindestens enthalten muss, um den Ansprüchen einer ordnungsgemäßen Wahl zu genügen.

5.21 Die Nichtbeachtung dieser Vorgaben kann zur Anfechtung und Unwirksamkeit der Wahl führen.

5.22 Das Wahlausschreiben muss mit dem Ort und dem Datum seines Erlasses (seiner Erstellung) gekennzeichnet sein. Der Zeitpunkt des Erlasses des Wahlausschreibens muss mit dem Zeitpunkt des Beginns seiner Bekanntgabe zusammenfallen (vgl. VG Berlin, Beschluss v. 09.01.1997, VG 60 A 42/96; LS ZfPR 1997, 122).

- 5.23 Der Tag, der Ort und die Zeit der Stimmabgabe sind anzugeben. Die Wahl kann sich ggf. über mehrere Tage hinweg erstrecken. Das kommt vor allem für größere DSt und solche DSt in Betracht, in denen in mehreren Schichten gearbeitet wird.
- 5.24 Ort der Stimmabgabe ist der Wahlraum (ggf. die Wahlräume). Er ist so genau zu bezeichnen, dass er von den Wahlberechtigten ohne Schwierigkeiten gefunden werden kann. Wird es unterlassen, den Ort der Stimmabgabe anzugeben, begründet dies dann keine Wahlanfechtung, wenn die Bekanntgabe des betrieblichen Wahlraums zu einem späteren Zeitpunkt durch Aushang erfolgt. Es liegt dann eine Berichtigung vor (vgl. BAG, Beschluss v. 19.09.1985; AP Nr. 12 zu § 19 BetrVG 1972; LAG Düsseldorf, Beschluss v. 03.08.2007, 9 TaBV 41/07). Wird die Wahl an mehreren Wahlorten durchgeführt, muss jeder Wahlort aufgelistet sein.
- 5.25 Dem Wahlausschreiben muss zu entnehmen sein, wo die nach § 4 WahIO.EKD vorgeschriebenen Listen zur Einsichtnahme ausliegen. Liegen die Listen nicht an einer allg. zugänglichen Stelle aus, muss angegeben werden, von wann bis wann die Listen an welchem Ort einzusehen sind.
- 5.26 Das Wahlausschreiben muss zwingend einen Hinweis enthalten, dass Einsprüche gegen die Wahllisten bis zum Beginn der Wahlhandlung schriftlich und begründet beim WV einzulegen sind. Im Wahlausschreiben muss aus diesem Grund vermerkt werden, wie der WV zu erreichen ist (Dienststellenadresse). Ohne diese Angabe kann nicht sichergestellt werden, dass alle Anträge, Einwendungen und Wahlvorschläge den WV rechtzeitig erreichen (vgl. BAG, Beschluss v. 09.12.1992, 7 ABR 27/92; BB 1993, 1217).
- 5.27 Weiter muss das Wahlausschreiben die Anzahl der zu wählenden Mitglieder für die MAV enthalten (§ 8 MVG.EKD). Diese Angabe erfolgt zwar auch auf dem Stimmzettel, dient aber zusätzlich als Hilfe bei der Kandidatensuche.
- 5.28 Auf die Terminvorgabe des § 6 WahIO.EKD für die Einreichung von Wahlvorschlägen (spätestens drei Wochen nach z.B. Auslegung des Wahlausschreibens) ist ebenfalls hinzuweisen. Jedem Wahlberechtigten muss die Möglichkeit gegeben werden, unter Beachtung der Fristen, einen oder mehrere Wahlvorschläge abzugeben (vgl. VGH Bayern, Beschluss v. 06.09.1989, 17 P 89.01549; LS ZfPR 1991, 175). Dem WV steht hinsichtlich der Festlegung der Einreichungsfrist für Wahlvorschläge kein Entscheidungsspielraum zu. Er kann also weder die Frist abkürzen noch kann er sie verlängern (vgl. BAG, Beschluss v. 09.12.1992, 7 ABR 27/92; BB 1993, 1217). Die Angabe des letzten Tages der Einreichungsfrist dient einer zusätzlichen Klarstellung. Dem WV wird dadurch jedoch kein Beurteilungsspielraum eingeräumt (vgl. BAG, Beschluss v. 09.12.1992; NZA 93, 765).

Text der Wahlordnung	Kommentar
	<p>5.29 Auf die Möglichkeit der Briefwahl, die Voraussetzungen und das Verfahren (§ 9 WahlO.EKD) ist hinzuweisen. Siehe die Erläuterungen zu § 9 WahlO.EKD.</p> <p>5.30 Außer den Wahllisten muss auch die WahlO.EKD eingesehen werden können. Es ist nicht vorgeschrieben, dass die WahlO.EKD mit den Wahllisten zusammen ausliegt, dies ist aber durchaus sinnvoll. Falls dies nicht geschieht, muss im Wahlausschreiben angegeben werden, wo und wann die Wahlordnung eingesehen werden kann.</p> <p>5.31 Abs. 3 schreibt vor, dass besonders auf die Vorschrift des § 12 MVG.EKD Vertretung der Berufsgruppen und Arbeitsbereiche, hinzuweisen ist. Der MAV sollen Mitarbeitende aller in der DSt vertretenen Berufsgruppen und Arbeitsbereiche angehören. Bei den Wahlvorschlägen soll angestrebt werden, Frauen und Männer entsprechend ihren Anteilen in der DSt zu berücksichtigen.</p> <p>5.32 Es ist sinnvoll, den Text des § 12 MVG.EKD wörtlich in die Wahlausschreibung aufzunehmen.</p> <p>5.33 Im Wahlausschreiben sollte zusätzlich auf den Ort und die Zeit (Datum und Uhrzeit) der Stimmenauszählung hingewiesen werden. Die Auszählung der Stimmen ist für die Wahlberechtigten öffentlich (§ 10 Abs. 1 WahlO.EKD).</p> <p>5.34 Im Wahlausschreiben muss die Anschrift des WV so bestimmt angegeben werden, dass auch Boten und Postzusteller den WV ohne weiteres auffinden und Postsendungen den WV auf dem schnellsten Wege erreichen können. Der Absender eines Wahlvorschlags ist nicht verpflichtet, durch eigenes Verhalten dazu beizutragen, dass sich ein Mangel des Wahlausschreibens nicht auswirkt (vgl. VGH Baden-Württemberg, Beschluss v. 23.09.1997, PB 15 S 1211/97; PersR 1998, 251).</p> <p>5.35 Wenn in einer DSt ausländische Mitarbeitenden beschäftigt werden, die der deutschen Sprache nicht mächtig sind, müssen ggf. das Wahlausschreiben sowie die Listen der wahlberechtigten und der wählbaren Mitarbeitenden sowie die weiteren Wahlunterlagen in anderer geeigneter Weise zusätzlich bekannt gegeben werden. Ein anderes Vorgehen würde gegen den Gedanken der Dienstgemeinschaft verstoßen und wäre somit ein wesentlicher Verstoß, der zur Anfechtung der darauf beruhenden Wahl berechtigt (vgl. BAG, Beschluss v. 13.10.2004, 7 ABR 5/04).</p> <p>5.36 Es muss in dem Wahlausschreiben auch auf die Erfordernis hingewiesen werden, dass mehr Namen vorgeschlagen werden sollen, als Mitglieder in die MAV zu wählen sind.</p>
<p>§ 6 Wahlvorschläge</p> <p>(1) Die Wahlberechtigten können binnen drei Wochen nach Aushang oder der sonstigen Bekanntgabe des Wahlausschreibens einen Wahlvorschlag beim</p>	<p>6.1 Nur wahlberechtigte Mitarbeitende (§ 9 MVG.EKD) können Kandidatinnen und Kandidaten für die Wahl der MAV vorschlagen. Die WahlO.EKD räumt weder der DStL noch Gewerkschaften die Möglichkeit ein, Kandidatinnen und Kandidaten für die Wahl der MAV zu benennen. Die wählbaren Personen müssen in der Evang.-</p>

Text der Wahlordnung	Kommentar
<p>Wahlvorstand einreichen, der von mindestens drei Wahlberechtigten unterzeichnet sein muss.</p>	<p>Luth. Landeskirche Bayern seit 1.01.2019 nicht mehr zusätzlich Glieder einer christlichen Kirche oder Gemeinschaft sein, die der ACK angeschlossen ist.</p>
<p>(2) Der Wahlvorstand prüft unverzüglich die Ordnungsmäßigkeit der Wahlvorschläge und die Wählbarkeit der Vorgeschlagenen. Er überzeugt sich, dass die Vorgeschlagenen mit ihrer Nominierung einverstanden sind. Beanstandungen sind dem ersten Unterzeichner des Wahlvorschlages unverzüglich mitzuteilen; sie können innerhalb der Einreichungsfrist behoben werden.</p>	<p>6.2 Für diesen Vorschlag müssen mindestens drei Wahlberechtigte einen von ihnen unterzeichneten Wahlvorschlag beim WV einreichen. Durch die Forderung nach einem „unterzeichneten“ Wahlvorschlag, ergibt sich zwingend die Schriftform des Wahlvorschlages. Der Wahlvorschlag muss von der geforderten Anzahl der wahlberechtigten Mitarbeitenden persönlich unterschrieben sein (vgl. BAG, Beschluss v. 12.02.1960; AP Nr. 11 zu § 18 BetrVG).</p>
<p>(3) Der Wahlvorstand wird entsprechend § 12 MVG.EKD auf die angemessene Berücksichtigung von Frauen und Männern achten.</p>	<p>6.3 Der Wahlvorschlag ist kein Vorschlag des ersten Unterzeichners, sondern aller derer, die ihn unterzeichnet haben. Daher bedeutet z. B. die ohne Einverständnis der Unterzeichner vorgenommene Streichung einzelner oder mehrerer Kandidaten eine inhaltliche Änderung des Wahlvorschlages. Dieser wird durch die Streichung unkorrekt und verliert die Eigenschaft als „Wahlvorschlag“ i.S.d. Gesetzes (vgl. BAG, Beschluss v. 15.12.1972; AP Nr. 1 zu § 14 BetrVG 1972).</p>
<p><i>Muster 04 Formular Wahlvorschlag (auszuhändigen an die Mitarbeitenden)</i></p>	<p>6.4 Ist eine/r der Unterzeichner als Kandidat*in vorgeschlagen sind trotzdem nur noch zwei Unterzeichner notwendig.</p>
<p><i>Muster 05 Zustimmung des/r vorgeschlagenen Kandidaten/innen</i></p>	<p>6.5 Ein Wahlvorschlag ist nicht nur in schriftlicher Form, sondern in Urschrift einzureichen. Gleichwohl ist er nicht ungültig, wenn er zunächst per Telefax übermittelt wird; der WV hat in einem solchen Fall in entsprechender Anwendung von § 6 Abs. 2 WahlO.EKD auf eine Behebung des Mangels der Urschriftlichkeit hinzuwirken; das gilt zumindest dann, wenn im Wahlausschreiben ausdrücklich auf einen Telefaxanschluss für den WV hingewiesen wird (vgl. VG Hamburg, Beschluss v. 11.12.1992, 1 FB 30/92; PersR 1993, 508).</p>
<p><i>Muster 06 Aushang der Wahlvorschläge (Gesamtwahlvorschlag)</i></p>	<p>6.6 Der Wahlvorschlag kann formlos erfolgen. Der WV kann aber auch ein Formblatt entwickeln und veröffentlichen. Ein entsprechendes Formblatt dient zur Erleichterung und führt nicht dazu, dass formlose Anträge ungültig werden.</p>
	<p>6.7 Mit einem Wahlvorschlag können auch gleichzeitig mehrere Wahlvorschläge gemacht werden. Sollte der Wahlvorschlag aus mehreren Blättern bestehen, ist folgendes zu beachten. Eine Wahlvorschlag für eine MAV-Wahl der aus mehreren Blättern besteht, stellt dann eine einheitliche zusammenhängende Urkunde dar, wenn die Liste der Vorgeschlagenen und die Liste der Vorschlagenden mit Heftklammern verbunden sind und zusätzlich alle Blätter aufgefächert so gestempelt sind, dass bei Entfernen eines Blattes eine Lücke im Stempel entstehen würde (vgl. LAG Bremen, Beschluss v. 26.03.1998, 1 TaBV 9/98; BB 1998, S. 1211).</p>
	<p>6.8 Der Wahlvorschlag kann mehrere Kandidatinnen und Kandidaten enthalten. Es ist zulässig, dass sich die Wahlberechtigten auf dem Wahlvorschlag gegenseitig vorschlagen (vgl. BAG, Beschluss v. 12.02.1960; AP Nr. 11 zu § 18 BetrVG). Ebenso können auch WV-Mitglieder einen Wahlvorschlag unterzeichnen; der</p>

- Unterzeichnung und damit der Stützung eines Wahlvorschlags steht die WV-Mitgliedschaft nicht entgegen (vgl. BAG, Beschluss v. 04.10.1977; AP Nr. 2 zu § 18 BetrVG 1972).
- 6.9 Die Wahlvorschläge müssen spätestens innerhalb von drei Wochen nach Auslegung oder Zurverfügungstellung des Wahlausschreibens beim WV eintreffen. Ein verspätet eintreffender Wahlvorschlag ist ungültig. Die Einreichungsfrist ist nur gewahrt, wenn der Wahlvorschlag vor ihrem Ablauf beim WV eingeht. Rechtzeitige Absendung an den WV reicht nicht aus. Dagegen ist nicht erforderlich, dass die Vorschlagsliste beim WV persönlich abgegeben wird. Sie gelangt auch dadurch in seinen Zugriffsbereich, dass sie durch die Post übersandt oder durch einen Boten überbracht wird (vgl. BVerwG, Beschluss v. 03.02.1969; PersV 70, 37). Die Angabe des letzten Tages der Einreichungsfrist im Wahlausschreiben dient lediglich einer zusätzlichen Klarstellung. Dem WV wird dadurch jedoch kein Beurteilungsspielraum eingeräumt (vgl. BAG, Beschluss v. 09.12.1992; NZA 93, 765).
- 6.10 Hat der WV zur Entgegennahme von Wahlvorschlägen im Wahlausschreiben bestimmte Uhrzeiten angegeben, so müssen sie bis zum Ende dieser genannten Zeiten am letzten Tage der Frist bei ihm eingegangen sein. Das Fristende am letzten Tag darf mit dem Zeitpunkt zusammenfallen, an dem die betriebliche Arbeitszeit abläuft (vgl. BAG, Beschluss v. 04.10.1977; AP Nr. 2 zu § 18 BetrVG 1972). Im Wahlausschreiben ist anzugeben, zu welchem Zeitpunkt die Frist (Datum, Uhrzeit) abläuft. Ist dies nicht geschehen, wird im Wahlausschreiben also nur der letzte Tag der Einreichungsfrist, nicht aber die Uhrzeit angegeben, muss sich der WV an dem betreffenden Tag auf jeden Fall bis zum Ende der betrieblichen Arbeitszeit zur Empfangnahme von Wahlvorschlägen bereithalten (vgl. LAG Frankfurt, Beschluss v. 07.02.1991; NZA 92, 78; LAG Rheinland-Pfalz, Beschluss v. 12.01.2007, 8 TaBV 55/06).
- 6.11 Ein Wahlvorschlag kann schon vor Veröffentlichung des Wahlausschreibens und damit vor Beginn der Frist beim WV eingereicht werden. Der WV darf diesen Vorschlag nicht einfach als nicht vorhanden ansehen, weil er verfrüht eingegangen ist. Er kann ihn entweder als verfrüht eingereicht zurückgeben oder ihn bis zum Erlass des Wahlausschreibens aufbewahren und dann als an diesem Tag eingereicht behandeln (vgl. BVerwG, Beschluss v. 17.12.1957; ZBR 58, 187).
- 6.12 Die oder der Vorgeschlagene muss mit der Aufnahme in den Wahlvorschlag, also mit der Kandidatur, einverstanden sein. Deshalb ist seine schriftliche und eigenhändig unterschriebene Zustimmung notwendig (vgl. LAG Frankfurt, Beschluss v. 14.07.1988; BB 88, 2317). Diese Zustimmung kann durch entsprechende Unterschrift auf dem Wahlvorschlag gegeben werden. Einer gesonderten Erklärung bedarf es nicht (vgl. BAG, Beschluss v. 12.06.1960; AP Nr. 11 zu § 18 BetrVG). Fehlt die Zustimmung ist der Wahlvorschlag ungültig. Die Zustimmung kann innerhalb der

- Frist nachgereicht werden. Außerhalb der Frist kann das Einverständnis nicht mehr nachgeholt werden (vgl. BAG, Beschluss v. 01.06.1966; AP Nr. 15 zu § 18 BetrVG).
- 6.13 Der WV hat sich zu überzeugen, dass die Vorgeschlagenen mit ihrer Nominierung einverstanden sind. Wie dies durchzuführen ist, wurde nicht vorgegeben. Der WV kann jede nominierte Person ansprechen oder z. B. auf einem Formblatt eine Einverständniserklärung abgeben lassen.
- 6.14 Die Zurücknahme eines Wahlvorschlages ist nach seiner Einreichung auch dann nicht mehr möglich, wenn die Einreichungsfrist noch nicht abgelaufen ist (vgl. BVerwG, Beschluss v. 11.06.1975; PersV 76, 185). Mit der Einreichung des Wahlvorschlages erlischt eine entsprechende Verfügungsbefugnis des Einreichenden. Eine Zurücknahme wäre allenfalls denkbar, wenn alle Unterzeichner gemeinsam die Rückgabe begehren würden. Dagegen stellt der Wahlvorschlag vor seiner Einreichung an den WV einen Entwurf dar, der mit Einverständnis der Unterzeichner jederzeit erneuert oder vernichtet werden kann (vgl. BVerwG, Beschluss v. 05.02.1971; ZBR 71, 247).
- 6.15 Eine Pflicht, Wahlvorschläge vor der offiziellen Bekanntgabe geheim zu halten, besteht nicht (vgl. BAG, Beschluss v. 04.11.1960; AP Nr. 3 zu §13 BetrVG). Anderer Ansicht ist das VG Mainz. „Der Vorsitzende des WV verletzt seine Objektivitäts- und Neutralitätspflicht, wenn er vor Ablauf der Frist zur Einreichung von Wahlvorschlägen demjenigen, vom dem er weiß, dass er einen Wahlvorschlag einreichen will, mitteilt, dass ein anderer Wahlvorschlag eingegangen ist. Er beeinflusst die Personalratswahl in einer gegen die guten Sitten verstoßenden und die Wahlanfechtung rechtfertigenden Weise“ (vgl. VG Mainz, Beschluss v. 17.02.1994, 5 K 3346/93.MZ; LS ZBR 1994, 355). Der Argumentation des VG Mainz kann nicht gefolgt werden. Das Gesetz verlangt keine Geheimhaltung von Wahlvorschlägen. Außerdem kann durch eine entsprechende Information, eine doppelte Nominierung verhindert werden.
- 6.16 Der WV hat unverzüglich, d.h. ohne schuldhafte Verzögerung, den Wahlvorschlag zu überprüfen. Dazu gehört:
- a) Wurde der Wahlvorschlag innerhalb der gesetzlichen Frist abgegeben (vgl. BAG, Beschluss v. 09.12.1992; NZA 93, 765)?
 - b) Sind alle Vorschlagenden wahlberechtigt (siehe § 9 MVG.EKD)?
 - c) Haben mindestens drei Wahlberechtigte den Wahlvorschlag unterzeichnet? Der Wahlvorschlag muss von der geforderten Anzahl der wahlberechtigten Mitarbeitenden persönlich unterschrieben sein (vgl. BAG, Beschluss v. 12.02.1960; AP Nr. 11 zu § 18 BetrVG).

- d) Sind die vorgeschlagenen Personen wählbar (siehe § 10 MVG.EKD)? Der WV ist nicht berechtigt, die nicht wählbaren Kandidaten einfach zu streichen, da dies eine materielle Änderung des Wahlvorschlags darstellen würde, die grundsätzlich nur mit Zustimmung aller Unterzeichner zulässig ist. Vielmehr ist in einem solchen Fall der Wahlvorschlag zurückzugeben und damit - sofern die Einreichungsfrist noch läuft - Gelegenheit zu geben, einen Wahlvorschlag einzureichen, der den gesetzlichen Vorgaben entspricht (vgl. BAG, Beschluss v. 15.12.1972; AP Nr.1 zu §14 BetrVG 1972). Die wählbaren Personen müssen in der Evang.-Luth. Landeskirche Bayern seit 1.01.2019 **nicht** mehr zusätzlich Glieder einer christlichen Kirche oder Gemeinschaft sein, die der ACK angeschlossen ist.
- e) Haben die vorgeschlagenen Personen schriftlich eine Zustimmungserklärung abgegeben (vgl. LAG Frankfurt, Beschluss v. 14.07.1988; BB 88, 2317)? Es stellt einen Verstoß gegen zwingende Wahlverfahrensvorschriften dar, wenn der WV einen Wahlvorschlag, dem die schriftliche Zustimmung der Bewerberin oder des Bewerbers nicht beigelegt ist, für ungültig erklärt, ohne zuvor die gesetzlich vorgeschriebene Frist zur Beseitigung des Mangels gesetzt zu haben (vgl. OVG Nordrhein-Westfalen, Beschluss v. 29.03.1990, CL 69/88; PersV 1991, 312; LS ZfPR 1991, 175).
- 6.17 Der WV hat bei eingereichten Wahlvorschlägen nur ein formelles Prüfungsrecht. Er kann z. B. Wahlvorschläge nicht wegen „Einflussnahme“ der DStL zurückweisen (vgl. LAG Hessen, Beschluss v. 23.08.2001, 12 TaBV 31/01; AuR 2001, 517; DB 2001, 2559).
- 6.18 Welche Zeit für die Prüfung von Wahlvorschlägen notwendig ist, ergibt sich aus dem Schwierigkeitsgrad der rechtlichen Frage, aus dem Kenntnis- und Ausbildungsstand des WV sowie auch daraus, welche Hilfsmittel er sich bedienen kann. Ob den WV in diesem Zusammenhang ein subjektives Verschulden trifft, ist für eine spätere Wahlanfechtung nicht entscheidend. Eine im Einzelfall verständliche Verzögerung bei der Beanstandung von Wahlvorschlägen ändert nichts an den Rechtsfolgen einer Wahlanfechtung (vgl. VGH Bayern, Beschluss v. 19.02.1992, 18 P 91.3315; PersR 1993, 192).
- 6.19 Der Sinn der Verpflichtung zur unverzüglichen Rückgabe eines ungültigen Wahlvorschlages ist darin zu sehen, dass eine im Verhältnis zum Zeitpunkt der Einreichung angemessene Zeitspanne für die Behebung des festgestellten Mangels und die Neueinreichung des Wahlvorschlages verbleiben soll (vgl. VGH Hessen, Beschluss v. 24.10.2002, 21 TK 3290/00). Es ist die Pflicht des WV, die Prüfung so vorzunehmen, dass eine Heilung des Mangels in Form der Einreichung eines neuen Wahlvorschlages vor Ablauf der Frist nach Möglichkeit noch gegeben ist. Die Prüfung der Wählbarkeit der Wahlbewerber gehört zu der gebotenen Prüfung offensichtlicher Mängel (vgl. BAG, Beschluss v. 12.02.1992, 7 ABR 42/91; AP Nr. 52 zu § 5 BetrVG

1972; LAG Düsseldorf, Beschluss v. 25.04.2003, 8 TaBV 70/02). So ist z. B. ein Wahlvorschlag mit einem Bewerber, der im Zeitpunkt der Wahl der DSt nicht mehr angehören wird, ungültig und unverzüglich an die erste Unterzeichnerin, den ersten Unterzeichner, zurückzugeben (vgl. OVG Hamburg v. 14.10.1980, Bs BP 4/80; PersV 1982, 157).

6.20 Beanstandungen des Wahlvorschlages sind grundsätzlich der ersten Unterzeichnerin, dem ersten Unterzeichner, unverzüglich mitzuteilen. Die Art und Weise, wie diese Beanstandung mitgeteilt wird, ist nicht vorgeschrieben. Sie kann mündlich oder schriftlich erfolgen. Um späteren Streitigkeiten vorzubeugen, empfiehlt sich aber die Schriftform. In welcher Form und auf welchem Wege ungültige Wahlvorschläge zurückzugeben sind, ist dem pflichtgemäßen Ermessen des WV überlassen; entscheidend ist nur, dass die Einreicherin, der Einreicher verständigt und ihm die für einen neuen Wahlvorschlag verwendbaren oder sonst wesentlichen Teile des ungültigen Wahlvorschlages übermittelt oder zur Verfügung gestellt werden (vgl. VG Hamburg, Beschluss v. 11.12.1992, 1 FB 30/92; PersR 1993, 508).

Ein WV kann einen z. B. Wahlvorschlag zur Mängelbeseitigung nicht in der Weise zurückgeben, dass er diesen Wahlvorschlag am Schwarzen Brett in der Dienststelle aushängt (vgl. OVG Nordrhein-Westfalen, Beschluss v. 29.03.1990, CL 69/88; PersV 1991, 312; LS ZfPR 1991, 175).

6.21 Mit der Beanstandung des Wahlvorschlages sind die vorschlagenden Wahlberechtigten darauf hinzuweisen, dass die Beanstandungen innerhalb der Einreichungsfrist nach Abs. 1 behoben werden können.

6.22 Beanstandete Wahlvorschläge, deren Berichtigung erst nach Ablauf der Einreichungsfrist erfolgt, sind ungültig.

6.23 Es gehört nicht zu den Aufgaben des WV zu prüfen, ob ein Wahlvorschlag ordnungsgemäß zustande gekommen ist, insbesondere die Unterschriften gültig sind oder ob nach Unterzeichnung noch Bewerberinnen/Bewerber in den Wahlvorschlag aufgenommen wurden. Weist der WV daher bei Bedenken in dieser Richtung einen Wahlvorschlag als ungültig zurück, so ist die Anfechtung der Wahl begründet, wenn sich herausstellt, dass der Wahlvorschlag ordnungsgemäß zustande gekommen ist (vgl. LAG Hamm, Beschluss v. 07.07.1976, 3 TABV 20/76).

6.24 Der WV wird auf die angemessene Berücksichtigung von Frauen und Männern achten.

6.25 Der WV darf aber nicht deshalb Bewerbungen ablehnen, nur um dadurch zu erreichen, dass Männer und Frauen entsprechend ihrem Anteil in der DSt vertreten sind. Letztendlich bestimmt die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die Zusammensetzung der MAV.

§ 7 Gesamtvorschlag und Stimmzettel

(1) Der Wahlvorstand stellt alle gültigen Wahlvorschläge zu einem Gesamtvorschlag zusammen und führt darin die Namen der Vorgeschlagenen in alphabetischer Reihenfolge auf. Art 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) Die Stimmzettel sind dem Gesamtvorschlag nach Absatz 1 entsprechend zu gliedern. Sie müssen in Größe, Farbe, Beschaffenheit und Beschriftung identisch sein und die Zahl der zu wählenden Mitglieder der Mitarbeitervertretung muss darauf angegeben werden.

Muster 07 Stimmzettel

7.1 Der WV stellt nach Ablauf der Einreichungsfrist (§ 6 WahlO.EKD) alle gültigen Wahlvorschläge zu einem Gesamtvorschlag zusammen. In dieser Auflistung sind die Namen der vorgeschlagenen Personen in alphabetischer Reihenfolge aufzuführen. Anzugeben ist ferner die Art der Tätigkeit. Darunter ist nicht unbedingt die Berufsbezeichnung zu verstehen. Vielmehr kommt es auf die ausgeübte Tätigkeit an. Weiter muss der Ort der Tätigkeit angegeben werden. Dieser Ort kann eine Station oder ein Bereich sein (z. B. Buchhaltung). In größeren DSt gehört auch der Standort der jeweiligen Einrichtung zu dieser Angabe. Bei einer Wahl muss die Person, die zur Wahl steht, zweifelsfrei zu erkennen sein. Haben mehrere Personen den gleichen Namen, müssen bei ggf. auch weiteren Übereinstimmungen zusätzliche Hinweise aufgeführt werden. Wird dies unterlassen, ist die Wahl ggf. anfechtbar (vgl. VG Koblenz, Beschluss v. 27.01.2005, 6 K 2373/04.KO).

7.2 Der Gesamtvorschlag ist den Wahlberechtigten spätestens zwei Wochen vor dem Wahltag durch Aushang am schwarzen Brett, Rundschreiben, Intranet oder auf andere Weise bekannt zu geben.

7.3 Die Stimmabgabe darf nur mit den vom WV ausgegebenen Stimmzettel erfolgen. Eine Durchführung der Wahl in anderer Form, z.B. durch Handaufheben, ist unzulässig. Für die Stimmzettel gelten die Vorgaben des Abs. 1. Der Stimmzettel muss die Namen der vorgeschlagenen Personen in alphabetischer Reihenfolge auführen. Ferner sind die Art und der Ort der Tätigkeit anzugeben. Bei einer Wahl muss die Person, die zur Wahl steht, zweifelsfrei zu erkennen sein. Haben mehrere Personen den gleichen Namen müssen bei ggf. auch weiteren Übereinstimmungen zusätzliche Hinweise aufgeführt werden. Wird dies Unterlassen, ist die Wahl ggf. anfechtbar (vgl. VG Koblenz, Beschluss v. 27.01.2005 6 K 2373/04.KO).

7.4 Alle Stimmzettel die während einer Wahl ausgegeben werden, müssen optisch identisch sein (Farbe, Größe, Beschaffenheit und Beschriftung). Damit soll verhindert werden, dass an der Gestaltung der Stimmzettel die jeweiligen Wählerinnen und Wähler identifiziert werden könnten. Die Stimmzettel (und Wahlumschläge) müssen gleich sein. So kann z. B. ein stärkerer Aufdruck eines Stimmkreises oder eine andere drucktechnische Differenzierung die Wahl anfechtbar machen. Es kommt dabei nicht einmal darauf an, ob eine Wahlbeeinflussung beabsichtigt war. Entscheidend ist, dass sie objektiv möglich erscheint (vgl. BAG, Beschluss v. 14.01.1969; AP Nr.12 zu §13 BetrVG).

7.5 Auf dem Stimmzettel ist die Zahl der zu wählenden Mitglieder der MAV anzugeben. Wenn also z. B. eine MAV von drei Personen gewählt werden soll, muss dies als entsprechender Hinweis auf dem Stimmzettel vermerkt sein. Stimmzettel, bei denen mehr Personen angekreuzt wurden, als nach diesem Hinweis hätten gewählt werden

Text der Wahlordnung	Kommentar
<p>§ 8 Durchführung der Wahl</p> <p>(1) Die Wahl findet in Anwesenheit von mindestens zwei Mitgliedern des Wahlvorstandes statt. Diese führen die Liste der Wahlberechtigten und vermerken darin die Stimmabgabe. Vor Beginn der Stimmabgabe hat der Wahlvorstand festzustellen, dass die Wahlurnen leer sind, sie sind bis zum Abschluss der Wahlhandlung verschlossen zu halten.</p> <p>(2) Das Wahlrecht wird durch Abgabe des Stimmzettels ausgeübt, der zusammengefasst in die verschlossene Wahlurne eingeworfen wird. Es können auch Wahlumschläge für die Wahlzettel ausgegeben werden. Vor der Ausgabe des Stimmzettels ist festzustellen, ob der Wähler wahlberechtigt ist.</p> <p>(3) In Bedarfsfällen können mehrere Stimmbezirke eingerichtet werden. In diesem Fall kann der Wahlvorstand seine Ersatzmitglieder nach § 1 Absatz 2 zur Durchführung der Wahl heranziehen. In jedem Stimmbezirk müssen zwei Mitglieder des Wahlvorstandes oder ein Mitglied und ein Ersatzmitglied anwesend sein. Für die nötigen Arbeiten im Wahlraum kann der Wahlvorstand Wahlhelfer und Wahlhelferinnen hinzuziehen.</p> <p>(4) Auf dem Stimmzettel dürfen höchstens soviel Namen angekreuzt werden, wie Mitglieder in die Mitarbeitervertretung zu wählen sind. Es darf für die Vorgeschlagenen nur jeweils eine Stimme abgegeben werden.</p> <p>(5) Die unbeobachtete Kennzeichnung der Stimmzettel ist zu gewährleisten. Wahlberechtigte können sich zur Stimmabgabe einer Person ihres Vertrauens bedienen, wenn sie infolge einer Behinderung hierbei beeinträchtigt sind. Wahlbewerber oder Wahlbewerberinnen, Mitglieder oder Ersatzmitglieder des Wahlvorstandes sowie Wahlhelfer und Wahlhelferinnen dürfen nicht zur Hilfeleistung herangezogen werden.</p> <p><i>Muster 09 Auszählliste</i></p>	<p>dürfen, sind ungültig. Sie dürfen allerdings nicht weggeworfen werden, sondern müssen mit den sonstigen Wahlunterlagen aufbewahrt werden.</p> <p>8.1 Während der Durchführung der Stimmabgabe müssen ständig mindestens zwei WV-Mitglieder im Wahlraum anwesend sein. Die Kontrolle über die Wahlunterlagen durch die gleichzeitige Anwesenheit mehrerer Mitglieder des WV ist unabdingbar für die Gewährleistung der Durchführung der Wahl (vgl. BremStGH, Urteil v. 22.05.2008, St 1/07).</p> <p>8.2 Der WV händigt der Wählerin / dem Wähler den Stimmzettel und ggf. den Wahlumschlag aus. Die Wählerin / der Wähler kennzeichnet den Stimmzettel und legt ihn ggf. in den Wahlumschlag. Sodann gibt sie/er, soweit sie/er nicht persönlich bekannt ist, gegenüber dem mit der Entgegennahme beauftragten Mitglied des WV ihren/seinen Namen an. Dieses vermerkt die Stimmabgabe in der Wählerliste.</p> <p>8.3 Um nur mit einer Wählerliste arbeiten zu können, sollten sich Wahltermine nicht überschneiden.</p> <p>8.4 Durch den Vermerk über die Stimmabgabe soll verhindert werden, dass eine Wählerin / ein Wähler ihre/seine Stimme zwei Mal abgibt. Nachdem die Stimmabgabe in der Wählerliste vermerkt ist, wirft die Wählerin / der Wähler den Wahlumschlag mit dem darin befindlichen Stimmzettel bzw. den gefalteten Stimmzettel in die Wahlurne ein. Es ist unzulässig, die Stimmzettel zurückzuhalten oder sonst von dem zwingend vorgeschriebenen Einwurf des Wahlumschlags in die Wahlurne abzuweichen. Verstöße dagegen können die Wahl anfechtbar machen (vgl. LAG Hamm, Beschluss v. 07.07.1976; EzA § 19 BetrVG 1972 Nr. 9).</p> <p>8.5 Die Stimmabgabe hat, außer bei einer Briefwahl, persönlich und im Wahlraum zu erfolgen (vgl. LAG Düsseldorf, Beschluss v. 27.03.1975; DB 75, 937). Außerhalb des Wahlraums dürfen Wahlumschläge, auch bei erkrankten Wahlberechtigten, nicht entgegengenommen werden</p> <p>8.6 Zu den Vorkehrungen für die Durchführung der Stimmabgabe gehört die Bereitstellung von Wahlurnen. Die Wahlurne muss aus festem Material und so beschaffen sein, dass eine nachträgliche Herausnahme von Stimmzetteln ohne Öffnen der Wahlurne nicht möglich ist (vgl. LAG Hamm, Beschluss v. 01.08.1952; BB 53, 234). Vor Beginn der Stimmabgabe hat sich der WV davon zu überzeugen, dass die Wahlurne in einwandfreiem Zustand und leer ist. Sie darf während des Wahlganges nicht unbeaufsichtigt bleiben.</p> <p>8.7 Vor Beginn der Stimmabgabe ist die Wahlurne zu verschließen. Der Verschluss kann durch Siegellack, Plombe oder ein Schloss erfolgen. Während der Wahlhandlung darf die Wahlurne nicht geöffnet werden (vgl. VGH Kassel, Beschluss v. 07.03.1957; AP Nr. 1 zu § 22 PersVG) und nicht unbeaufsichtigt bleiben (vgl. LAG Hamm, Beschluss v. 01.08.1952; BB 53, 234). Wird die Wahl an mehreren Tagen</p>

- durchgeführt, so muss die Wahlurne zwischen den einzelnen Wahlgängen versiegelt werden. Vor jedem Wahlgang hat der WV festzustellen, ob die Siegel unversehrt sind.
- 8.8 Der Grundsatz der geheimen Wahl gewährleistet, dass ausschließlich der Wähler vom Inhalt seiner Wahlentscheidung Kenntnis hat, und verpflichtet den WV, die erforderlichen Maßnahmen zum Schutz des Wahlgeheimnisses zu treffen (vgl. BVerfG, Urteil v. 03.03.2009, 2 BvC 3/07, 2 BvC 4/07). An den Grundsatz der geheimen Wahl sind strenge Anforderungen zu stellen. Ist eine unbeobachtete Stimmabgabe nicht gesichert, liegt die Verletzung einer wesentlichen Verfahrensregelung vor. Das kann zur Anfechtung nach § 14 MVG.EKD führen. Deshalb hat der WV geeignete Vorkehrungen zu treffen, damit der Wähler den Wahlakt persönlich und unbeobachtet vollziehen kann. Zu diesen Vorkehrungen gehört insbes. das Aufstellen von Wandschirmen oder Trennwänden. Es muss dem Wähler möglich sein, seinen Stimmzettel unbeobachtet auszufüllen und anschließend in den Wahlumschlag zu legen.
- 8.9 Der Wahlgang darf nur aus wichtigem Grund unterbrochen werden. Das ist etwa der Fall, wenn die Wahl an mehreren Tagen stattfindet. Wird die Wahlhandlung unterbrochen, hat der WV die Einwurfföffnung der Wahlurne in geeigneter Form zu verschließen. Es reicht aus, wenn die Einwurfföffnung zugeklebt und der Klebestreifen von den im Wahlraum anwesenden Mitgliedern des WV unterschrieben wird, so dass die Öffnung der Urne nicht ohne Beschädigung des Streifens frei gemacht werden kann.
- 8.10 Der WV hat für die Zeit der Unterbrechung dafür zu sorgen, dass die Wahlurne sicher aufbewahrt wird (abgeschlossener Raum oder zumindest abschließbarer Schrank). Bevor die Stimmabgabe fortgesetzt wird, hat sich der WV davon zu überzeugen, dass der Verschluss unversehrt ist.
- 8.11 Hat die Wählerin / der Wähler einen Stimmzettel verschrieben, diesen oder seinen Wahlumschlag versehentlich unbrauchbar gemacht, tritt dadurch kein Verlust des Stimmrechts ein. Die Wählerin / der Wähler kann vielmehr die unbrauchbar gewordenen Unterlagen dem WV zurückgeben. Dieser vernichtet in Gegenwart des Wählers die unbrauchbar gewordenen Unterlagen, wobei, sofern die Stimmabgabe schon erfolgte, das Wahlgeheimnis zu wahren ist und händigt der Wählerin / dem Wähler einen neuen Stimmzettel bzw. einen neuen Wahlumschlag aus.
- 8.12 Zu den Arbeiten im Wahlraum kann der WV Wahlheferinnen/Wahlhelfer hinzuziehen. Der WV kann alleine bestimmen, wie viele Wahlheferinnen/Wahlhelfer benötigt werden und wen er im Einzelnen heranziehen will. Die Auswahl steht somit im Ermessen des WV (vgl. LAG Hamm, Beschluss v. 29.09.1961; DB 61, 1491). Eine

Genehmigung der DStL ist nicht erforderlich. Diese ist jedoch über die Bestellung der Wahlhelferinnen/Wahlhelfer zu informieren, damit sie sich darauf einrichten kann, dass diese für die Zeit der Wahlhandlung ihren Arbeitsplatz verlassen. Die Kosten für die Tätigkeit der Wahlhelferinnen/Wahlhelfer, einschließlich der Fortzahlung des Arbeitsentgelts während ihrer Tätigkeit, trägt die DSt nach § 13 Abs. 4 MVG.EKD. Für die Wahlhelferinnen/Wahlhelfer gilt nicht der Kündigungsschutz nach § 13 Abs. 3 MVG.EKD. Es findet jedoch der Wahlschutz nach § 13 Abs. 1 MVG.EKD Anwendung, wonach niemand die Wahl der MAV behindern oder in unlauterer Weise beeinflussen darf.

8.13 Wahlhelferinnen/Wahlhelfer sind weder Mitglieder noch Ersatzmitglieder des WV. Deshalb können sie auch nicht für den WV handeln und für ihn Erklärungen abgeben oder entgegennehmen. An den Sitzungen des WV nehmen sie nur teil, wenn diese öffentlich abgehalten werden oder der WV ihnen die Anwesenheit gestattet hat. Das kann insbesondere deswegen geschehen, damit sie über ihre Aufgaben bei der Wahlhandlung im Einzelnen informiert werden.

8.14 Auf dem Stimmzettel dürfen maximal so viele Namen angekreuzt, wie Mitglieder in die MAV zu wählen sind. Sind z. B. fünf Personen in die MAV zu wählen dürfen höchsten fünf Kreuze gemacht werden. Es dürfen aber auch weniger Kreuze auf dem Stimmzettel angebracht werden. Die Gültigkeit wird dadurch nicht beeinflusst.

8.15 Die Möglichkeit zur unbeobachteten Stimmabgabe ist zu gewährleisten. Zu diesem Zweck können Wahlkabinen errichtet werden. Die Aufstellung eines einfachen Sichtschutzes („Spanische Wand“) erfüllt diesen Zweck auch. Der Sichtschutz muss so aufgebaut werden, dass auch zufällig Vorbeikommende keine Möglichkeit haben, die Stimmabgabe zu beobachten.

8.16 Verzichtet eine wahlberechtigte Person von sich aus freiwillig auf die Möglichkeit zur unbeaufsichtigten Stimmabgabe, führt dies nicht zur Ungültigkeit des Stimmzettels.

8.17 Eine Wahlberechtigte / ein Wahlberechtigter, die/der durch körperliches Gebrechen in der Stimmabgabe behindert ist, kann sich bei der Stimmabgabe einer Person ihres/seines Vertrauens bedienen. Eine Behinderung i.S.d. Abs. 5 liegt z. B. vor, wenn die/der Wahlberechtigte außerstande ist, den Stimmzettel selbst zu kennzeichnen. Das kann z. B. bei Fehlen der Hände oder bei Blindheit der Fall sein. Auch des Lesens unkundige Wahlberechtigte können sich einer Vertrauensperson bedienen. Die Auswahl der Vertrauensperson nimmt die Wählerin bzw. der Wähler vor. Der WV hat jedoch ggf. zu prüfen, ob die Voraussetzungen des Abs. 5 vorliegen. Die Vertrauensperson darf die Ausfüllung des Stimmzettels nach Weisung der Wählerin oder des Wählers vornehmen.

§ 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) 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.

(2) Für 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.

Der Antrag muss dem Wahlvorstand einen Tag vor der Wahl vorliegen. Wer den Antrag für einen anderen Wahlberechtigten stellt, muss nachweisen, dass er dazu berechtigt ist. Eine 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) Der Wahlvorstand sammelt die eingehenden Wahlbriefe und bewahrt sie bis zum Schluss der Wahlhandlung gesondert auf. Er vermerkt die Stimmabgabe in der Liste der Wahlberechtigten, in der auch die Aushändigung des Wahlbriefes zu vermerken ist. Nach Abschluss der Wahlhandlung öffnet der Wahlvorstand alle bis dahin vorliegenden Wahlbriefumschläge, entnimmt ihnen die Wahlumschläge und legt diese in die Wahlurne.

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

9.1 Mit der Möglichkeit der Briefwahl soll erreicht werden, dass an der persönlichen Stimmabgabe verhinderte Mitarbeitende mitwählen können. Die Vorschrift stellt damit eine Ausnahme von dem Grundsatz der persönlichen Stimmabgabe dar. Dabei werden bestimmte Voraussetzungen für die schriftliche Stimmabgabe vorgesehen. Daraus ergibt sich zugleich, dass die schriftliche Stimmabgabe (Briefwahl) weder im Belieben des WV noch der einzelnen Mitarbeitenden steht. Deshalb darf der WV die MAV-Wahl nicht allgemein im Wege der schriftlichen Stimmabgabe durchführen (vgl. BAG, Beschluss v. 27.01.1993; NZA 93, 949). Die Wahl der MAV ist unwirksam, wenn sie für alle Mitarbeitende als Briefwahl durchgeführt wird (vgl. LAG Schleswig-Holstein, Beschluss v. 18.03.1999, 4 TaBV 51/98; AiB 1999, 37). **Ausnahme - Siehe § 9 Abs. 1b WahIO.**

9.2 Die schriftliche Stimmabgabe ist dann zulässig, wenn eine der in den Abs. 1 genannten Voraussetzungen vorliegt. Eine Überprüfung ist aber nur schwer durchzuführen. Die Aushändigung der Wahlunterlagen zur Briefwahl an eine/einen zu dieser Wahlform nicht berechnete/berechnigten Wählerin/Wähler wird daher eine Wahlanfechtung nur ausnahmsweise begründen.

9.3 Die Dauer der Verhinderung ist unerheblich. Es kommt nur darauf an, dass die oder der Wahlberechnigte zum Zeitpunkt der Wahl voraussichtlich gehindert ist.

9.4 Das Verlangen auf schriftliche Stimmabgabe bzw. Übersendung der Unterlagen muss an den WV gerichtet werden, und zwar grundsätzlich an dessen Adresse, die auch für Einsprüche, Abgabe von Wahlvorschlägen und andere Erklärungen maßgebend ist. Eine bestimmte Form der Antragstellung ist nicht vorgeschrieben. Das Verlangen kann daher nicht nur persönlich, sondern auch schriftlich, mündlich oder durch einen Boten an den WV gerichtet werden.

9.5 Ist durch die Mitarbeiterin / den Mitarbeiter die Briefwahl angefordert, so begründet die Nichtübersendung der Briefunterlagen bei Vorliegen der sonstigen Voraussetzungen die Wahlanfechtung auch dann, wenn die/der betreffende Wahlberechnigte durch ihr/sein Verhalten für die Unterlassung Anlass gegeben hat (vgl. VGH Bayern, Beschluss v. 17.10.1990, 18 P 90.1814; LS ZfPR 1991, 176).

9.6 Der WV darf nicht von sich aus die Wahlunterlagen zur schriftlichen Stimmabgabe an eine Wahlberechnigte oder einen Wahlberechnigten übermitteln, ohne dass von dieser Person das Verlangen nach dieser Wahlform gestellt wurde. Dieser Verstoß kann jedoch durch Billigung der oder des Wahlberechnigten geheilt werden (vgl. BVerwG, Beschluss v. 14.08.1959; PersV 58–59, 308).

Solange der WV sich dafür entscheiden kann ausschließlich eine Briefwahl durchzuführen trifft 9.6 nicht zu.

Muster 08 Merkblatt für die Briefwahl

Die Wahlhandlung beginnt dann mit dem Versand der Briefwahlunterlagen

- 9.7 Die Mitarbeiterin / der Mitarbeiter, die oder der die schriftliche Stimmabgabe begehrt, hat lediglich darzulegen, dass sie oder er am Wahltag voraussichtlich verhindert sein wird. Der WV kann den angegebenen Grund überprüfen. Er ist dazu aber nicht verpflichtet.
- 9.8 Die Wahrung des Grundsatzes der geheimen und freien Wahl ist gerade bei der Briefwahl von besonderer Bedeutung. Ein bei der Behandlung einer schriftlich abgegebenen Stimme dem Wahlvorstand unterlaufener Fehler darf nicht in einer Weise korrigiert werden, die nur unter Bruch des Wahlheimnisses möglich ist (vgl. OVG Niedersachsen, Beschluss v. 19.02.1986, 17 B 23/85; LS ZfPR 1991, 176).
- 9.9 Die Nichtigkeit einer MAV-Wahl ist bei Fälschung von abgegebenen Briefwahlunterlagen anzunehmen, weil ein massiverer Eingriff in das Wahlverfahren kaum denkbar ist und eine Anfechtung oft wegen der Unmöglichkeit des Nachweises, dass eine Auswirkung auf das Wahlergebnis gegeben ist, scheitern wird (vgl. LAG Bremen, Beschluss v. 09.03.1999, 1 TaBV 14-16/98; AiB 8/99, 4).
- 9.10 Ob bei der Stimmabgabe durch Briefwahl die Wählerin / der Wähler den Stimmzettel persönlich und unbeobachtet gekennzeichnet hat, ist vom WV nicht zu überprüfen (vgl. OVG Hamburg, Beschluss v. 31.08.1999, 8 Bs 98/99.PVL; PersR 2000, 165; LS ZfPR 2000, 304).
- 9.11 Die durch die schriftliche Stimmabgabe entstehenden Kosten sind Wahlkosten i.S.d. § 13 Abs. 4 MVG.EKD. Auch ansonsten hat die DStL den WV zu unterstützen, damit die schriftliche Stimmabgabe ordnungsgemäß erfolgen kann. Dazu gehört, dass dem WV die Adressen der wahlberechtigten Mitarbeitenden zur Verfügung gestellt werden. Datenschutzrechtliche Bedenken bestehen nicht (vgl. LAG Baden-Württemberg, Beschluss v. 30.10.1992, 1 TaBV 2/92; LAG Hamburg, Beschluss v. 03.03.1987, 3 TaBV 1/87).
- 9.12 Eine wahlberechtigte Mitarbeiterin / ein wahlberechtigter Mitarbeiter, die oder der im Zeitpunkt der Wahl wegen Abwesenheit von der DSt ihre/seine Stimme nicht persönlich abgeben kann, sind nach Abs. 2 bestimmte Wahlunterlagen (Stimmzettel, ein neutraler Wahlumschlag und, soweit notwendig, ein mit Anschrift versehener freigemachter Wahlbriefumschlag) zu übersenden. Eine schriftliche Stimmabgabe, die ohne Verwendung des vorgeschriebenen und ausgegebenen Freiumschlages erfolgt, ist nicht ordnungsgemäß (vgl. LAG Hamm, Beschluss v. 09.03.2007, 10 TaBV 105/06).

- 9.13 Unter „Verhinderung im Zeitpunkt der Wahl“ ist bei Wahlen, die sich über mehrere Tage erstrecken, die Verhinderung für die gesamte Zeit der Stimmabgabe zu verstehen. Da die schriftliche Stimmabgabe die Ausnahme darstellt, ist eine Wahlberechtigte / ein Wahlberechtigter, die/der bei einer mehrtägigen Wahl mindestens an einem der Wahltage in der DSt anwesend ist, gehalten, ihre/seine Stimme persönlich im Wahlraum abzugeben.
- 9.14 Die Wahlvorschriften sehen nicht vor, dass ein WV berechtigt ist, von einem Wähler eine nähere Darlegung oder gar Glaubhaftmachung der von diesem behaupteten Verhinderungsgründe zu verlangen (vgl. VGH Bayern, Beschluss v. 19.03.1997, 18 P 96.4276; ZfPR 1998, 7).
- 9.15 Der Antrag auf Briefwahl muss spätestens einen Tag vor dem Wahltag dem WV vorliegen.
- 9.16 Der Antrag auf Briefwahl kann auch durch eine andere dazu befugte Person gestellt werden. Diese Person hat eine Bevollmächtigung nachzuweisen. Eine besondere Form für diese Vollmacht ist nicht vorgeschrieben, sie kann auch mündlich erfolgen. Zur Verhinderung von Unklarheiten ist aber die Schriftform vorzuziehen. Die Erklärung zur Übersendung von Briefwahlunterlagen als Verhinderungserklärung kann auch mit dem Zusatz „in Vertretung“ oder „im Auftrag“ unterzeichnet sein. Die verhinderte Wählerin / der verhinderte Wähler kann sich deswegen auch mündlich durch einen Boten oder Beauftragten an den WV wenden. Es muss nur klar erkennbar sein, dass der entsprechende Wunsch von der Wählerin / vom Wähler selbst ausgeht und an den WV gerichtet ist. Der WV seinerseits darf jedenfalls Briefunterlagen nur dann aushändigen, wenn für ihn klar ein entsprechender Wunsch der Briefwählerin, des Briefwählers - der sich persönlich oder über Dritte äußert - vorliegt (vgl. VGH Bayern, Beschluss v. 19.03.1997, 18 P 96. 4276; ZfPR 1998, 7).
- 9.17 Der WV ist berechtigt und unter besonderen Umständen verpflichtet, eine Anforderung von Unterlagen für die schriftliche Stimmabgabe daraufhin zu überprüfen, ob sie auch tatsächlich von dem als Absender bezeichneten Beschäftigten stammt. Es stellt keinen Verstoß dar, wenn sich der WV angesichts gewichtiger Umstände zur Aufklärung bei ihm entstandener Zweifel an der Authentizität der Unterschrift auf einer Anforderung von Unterlagen für die schriftliche Stimmabgabe entschließt, die oder den benannten Wahlberechtigten anzuschreiben und um Aufklärung zu bitten. Falls dieser nicht reagiert, darf der WV die für eine schriftliche Stimmabgabe bestimmten Unterlagen zurückhalten (vgl. OVG Nordrhein-Westfalen, Beschluss v. 06.05.1998, 1 A 4540/97.PVL; ZfPR 2000, 7).
- 9.18 Stimmzettel und Wahlumschlag dürfen keine Kennzeichen enthalten, die einen Rückschluss auf die Person der Wahlberechtigten zulassen. Der Freiumsschlag, in

den die/der Wahlberechtigte Stimmzettel und Wahlumschlag legt, hat dagegen als Absender den Namen und die Anschrift des Wahlberechtigten sowie die Anschrift des WV zu tragen. Es muss auf ihm ferner der Vermerk „Schriftliche Stimmabgabe“ sein. Der Umschlag braucht nur als einfacher Brief freigemacht zu sein. Die Kosten für die Freimachung trägt die Dienststelle. Das Fehlen eines Freiumschlages für die Rücksendung der Briefwahlunterlagen bei schriftlicher Stimmabgabe stellt z.B. einen derart schwerwiegenden Mangel des Wahlverfahrens dar, dass bei Anfechtung der Wahl die Neuwahl notwendig ist (vgl. VG Köln, Beschluss v. 17.12.1984, PVL 14/84; GW 4/86, S. 14).

9.19 Das Unterlassen des WV, bei der Erstellung der Unterlagen für die schriftliche Stimmabgabe auf dem Freiumschlag den aus Namen und Anschrift des Wahlberechtigten bestehenden Absender zu vermerken, stellt einen zur Wahlanfechtung berechtigenden wesentlichen Verstoß dar (vgl. OVG Niedersachsen, Beschluss v. 19.02.1986, 17 B 23/85; LS ZfPR 1991, 176).

9.20 Der WV soll den Unterlagen für die schriftliche Stimmabgabe ein Merkblatt beifügen, das Auskunft über die Art und Weise der Briefwahl gibt.

9.21 Die Unterlagen können der oder dem Wahlberechtigten nach Möglichkeit noch vor seiner Abwesenheit in der DSt übergeben werden. Ist das nicht möglich, sind sie an die von ihm angegebene Anschrift zu senden. Dabei stellt der Postweg nicht die allein zulässige Art der Übermittlung dar (vgl. BVerwG, Beschluss v. 06.02.1959; PersV 59, 159). Auch die Zusendung durch einen Boten ist möglich. Das gilt insbes. dann, wenn der Bote Mitglied des WV oder Wahlhelfer ist.

9.22 Der WV muss die Unterlagen den Wahlberechtigten so zuleiten, dass diese Gelegenheit haben, sie auf postalischem oder anderem Wege rechtzeitig (vor Abschluss der Stimmabgabe) wieder zurückzusenden. Briefwahlunterlagen sind so rechtzeitig zu übersenden, dass den Wahlberechtigten die aktive Teilnahme an der Wahl möglich ist (vgl. LAG Stuttgart, Beschluss v. 29.11.1990, 4b TaBV 2/90; AiB 1991, 276).

9.23 In der Wählerliste (zweckmäßigerweise in einer Kopie) ist zu vermerken, wem Unterlagen für die schriftliche Stimmabgabe ausgehändigt bzw. übersandt worden sind. Deshalb ist es notwendig zu verabreden wie die Ausgabe der Wahlunterlagen und die Stimmabgabe gekennzeichnet wird (z.B. „B“ für Briefwahlunterlagenausgabe und ein Haken für die Stimmabgabe).

9.24 Die Stimmabgabe ist ebenfalls zu dokumentieren.. Der Vermerk soll verhindern, dass Mitarbeitende ihre Stimme sowohl schriftlich als auch persönlich abgeben. Die zur Vermeidung von Doppelzählungen getroffene Entscheidung des WV, die Rücksendung der Briefwahlunterlagen im Wählerverzeichnis zu vermerken, verstößt

weder gegen wahlrechtliche Vorschriften noch gegen den Grundsatz der freien und geheimen Wahl (vgl. BVerwG, Beschluss v. 03.03.2003, 6 P 14.02).

9.25 Für zurück gesendete Briefwahlunterlagen kann eine extra Wahlurne bereit gestellt werden. Dann können diese gleich als Stimmabgabe gekennzeichnet und der Wahlbrief aus dem Freiumschlag verschlossen in die Urne geworfen werden. Somit ist sicher gestellt, dass während der Wahlhandlung bekannt ist, wer bereits per Briefwahl gewählt hat.

9.26 Oder - die eingegangenen Freiumschläge hat der WV mit einem Eingangsvermerk zu versehen und bis zum Wahltag sicher aufzubewahren. Das bedeutet insbesondere, dass die Freiumschläge ungeöffnet aufbewahrt und gegen jede Veränderung gesichert sein müssen.

9.27 Wahlberechtigte, die die Unterlagen für die schriftliche Stimmabgabe erhalten haben, können die Stimme gleichwohl persönlich abgeben, wenn sie am Wahltag in der DSt sind. Sie müssen dann allerdings entweder den ihnen übersandten Stimmzettel und Wahlumschlag für die persönliche Stimmabgabe benutzen oder die Unterlagen dem WV zurückgeben, damit dieser ihnen Stimmzettel und Wahlumschlag aushändigt (vgl. BVerwG, Beschluss v. 03.03.2003, 6 P 14.02; ZfPR 2003, 104). Werden Stimmzettel und Wahlumschlag zurückgegeben, ist die Rückgabe in der Wählerliste zu vermerken, ebenso die persönliche Stimmabgabe. Zurückgegebene Briefwahlunterlagen sind so zu kennzeichnen und zu den Wahlunterlagen zu nehmen.

9.28 Die persönliche Stimmabgabe kann auch dann noch erfolgen, wenn der Wahlberechtigte seine Stimme zwar bereits schriftlich abgegeben hat, sein Wahlumschlag aber noch nicht in die Wahlurne gelangt ist. Findet sich nachträglich ein von demselben Wahlberechtigten benutzter Freiumschlag nebst Wahlumschlag, ist dieser unter Hinweis auf die bereits erfolgte persönliche Stimmabgabe zurückzuweisen und mit entsprechendem Vermerk zu den Wahlakten zu nehmen.

9.29 Es stellt eine Wahlbehinderung dar, wenn ein WV einem zur persönlichen Stimmabgabe entschlossenen Wahlberechtigten bei dessen Erscheinen im Wahllokal diese Art der (beabsichtigten) Wahlhandlung mit der Begründung verwehrt, dieser möge zunächst nach den bereits angeforderten Unterlagen für die schriftliche Stimmabgabe suchen (vgl. OVG Nordrhein-Westfalen, Beschluss v. 06.05.1998, 1 A 4540/97.PVL; LS ZfPR 1999, 57).

9.30 Die Wahlbriefumschläge müssen ab dem Zeitpunkt des Verschließens durch den Briefwähler bis zur Öffnung durch den WV unmittelbar vor Schluss der Stimmabgabe verschlossen bleiben. Diese Regelung ist eine wesentliche Vorschrift über das Wahlverfahren. Sie soll das Wahlgeheimnis gewährleisten und vor allen Dingen auch

Text der Wahlordnung	Kommentar
	<p>eine Fälschung der Stimmabgabe durch Unbefugte ausschließen. Der WV darf folglich bei der schriftlichen Stimmabgabe den Wahlumschlag nur dann in die Wahlurne legen, wenn der Wahlbriefumschlag vom jeweiligen Briefwähler selbst verschlossen worden war. Hat der Wähler dies versäumt und liegt deshalb der Stimmzettel „lose“, wenn auch gefaltet, im Briefwahlkuvert, so darf der WV den Stimmzettel nicht selbst in einen Umschlag des dafür vorgesehenen Typs stecken und sodann in die Wahlurne werfen. Die Stimme ist vielmehr vom Wahlvorstand wegen Verstoßes gegen das Wahlgeheimnis als ungültig zu werten (vgl. VG Saarland, Beschluss v. 23.10.2000; 8 K 1/00.PVB).</p> <p>9.31 Im Wege der Briefwahl abgegebene Stimmen können nur berücksichtigt werden, wenn sie bis zum Ende der Wahlhandlung beim WV eingegangen sind. Dies bedeutet, dass die Wahlbriefe spätestens am Wahltag bis zum festgesetzten Ende der Wahl eintreffen müssen.</p> <p>9.32 Bei mehreren Wahltagen gilt dies für den letzten Wahltag.</p> <p>9.33 Es ist nicht vorgeschrieben, in welcher Art der Zustellung die per Briefwahl abgegebenen Stimmen den WV erreichen müssen. Denkbar ist also z. B. die Zustellung per Post oder durch Boten.</p> <p>9.34 Ein Wahlbrief ist ungültig, wenn er erst nach Beendigung der Wahlhandlung eingegangen ist. Endet z. B. die Wahl am Wahltag um 18.00 Uhr, muss der Wahlbrief bis spätestens 18.00 Uhr am Wahltag eingegangen sein. Wahlbriefe die verspätet eintreffen, sind nicht gültig und dürfen bei der Auszählung nicht berücksichtigt werden.</p> <p>9.35 Ein ungültiger Wahlbrief ist samt seinem Inhalt auszusondern und zu den Wahlunterlagen zu nehmen.</p>
<p>§ 10 Feststellung des Wahlergebnisses</p> <p>(1) Nach Beendigung der Wahl stellt der Wahlvorstand unverzüglich fest, wie viele Stimmen auf die einzelnen Vorgeschlagenen entfallen sind und ermittelt ihre Reihenfolge nach der Stimmzahl. Das Ergebnis ist in einem Protokoll festzuhalten, das vom Wahlvorstand zu unterzeichnen ist. Die Auszählung der Stimmen ist für die Wahlberechtigten öffentlich.</p> <p>(2) Sind nach § 8 Absatz 3 mehrere Stimmbezirke eingerichtet, so stellt der Wahlvorstand erst nach Abschluss der Wahlhandlung in allen Stimmbezirken das Gesamtergebnis fest. Absatz 1 Satz 3 gilt entsprechend.</p>	<p>10.1 Die Stimmabgabe ist abgeschlossen, wenn der im Wahlausschreiben festgesetzte Zeitpunkt (Uhrzeit) abgelaufen ist. Sind für die Stimmabgabe mehrere Tage vorgesehen, ist der letzte Tag maßgebend. Es stellt grundsätzlich einen die Wahlanfechtung begründenden Verstoß gegen wesentliche Wahlvorschriften dar, wenn die im Wahlausschreiben angegebene Zeit für die Stimmabgabe nicht eingehalten wird.</p> <p>10.2 Haben vor Beendigung der Stimmabgabe alle in der Wählerliste eingetragenen Wahlberechtigten ihre Stimme abgegeben, muss mit der Stimmauszählung wegen der in § 13 WahlO.EKD vorgeschriebenen Öffentlichkeit gleichwohl bis zu dem Zeitpunkt abgewartet werden, der im Wahlausschreiben als Ende der Stimmabgabe vorgesehen ist.</p>

Text der Wahlordnung

Kommentar

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

(4) Ersatzmitglieder 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. Bei 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.

Muster 10 Wahlprotokoll

10.3 Wird die Stimmauszählung nicht unmittelbar nach Beendigung der Wahl durchgeführt, ist die Wahlurne zu versiegeln. Von der WahlO.EKD ist nicht gefordert, dass das Wahlergebnis kurz nach Schließung der Wahl vorliegen muss (vgl. BVerfG, Urteil v. 03.03.2009, 2 BvC 3/07, 2 BvC 4/07). Die Wahlauszählung soll „unverzüglich“ erfolgen. Das bedeutet, dass die Auszählung ohne „schuldhaftes Verzögerung“ erfolgen muss. Hat z. B. die Wahl so spät geendet, dass es unzumutbar ist, dass der WV die Wahl noch am selben Tage ausgezählt, kann die Auszählung auch am nächsten Tag erfolgen.

10.4 Die Stimmauszählung erfolgt durch die WV-Mitglieder, wobei Wahlhelfer hinzugezogen werden können.

10.5 Die Auszählung der Stimmen hat öffentlich zu erfolgen (vgl. BAG, Beschluss v. 15.11.2000, 7 ABR 53/99). Die Transparenz des Wahlverfahrens soll das Vertrauen in die Integrität des Verfahrens der Ergebnisermittlung der Wahl gewährleisten (vgl. BremStGH, Urteil v. 22.05.2008, St 1/07). Ein Verstoß gegen wesentliche Vorschriften, die das Wahlergebnis beeinflussen können und damit die Wahlanfechtung rechtfertigt, liegt bereits dann vor, wenn die Stimmauszählung nicht öffentlich erfolgt (vgl. LAG Sachsen, Beschluss v. 14.06.2006, 2 TaBV 11/04). Die Möglichkeit der öffentlichen Kontrolle der wesentlichen Schritte von Wahlhandlung und Ergebnisermittlung muss gewährleistet sein. Der Grundsatz der Öffentlichkeit der Wahl gebietet, dass alle wesentlichen Schritte der Wahl öffentlicher Überprüfbarkeit unterliegen (vgl. BVerfG, Urteil v. 03.03.2009, 2 BvC 3/07, 2 BvC 4/07). Ein Wahlverfahren, in dem der Wähler nicht zuverlässig nachvollziehen kann, ob seine Stimme unverfälscht erfasst und in die Ermittlung des Wahlergebnisses einbezogen wird und wie die insgesamt abgegebenen Stimmen zugeordnet und gezählt werden, schließt zentrale Verfahrensbestandteile der Wahl von der öffentlichen Kontrolle aus und genügt daher nicht den gesetzlichen Anforderungen (vgl. BVerfG, Urteil v. 03.03.2009, 2 BvC 3/07, 2 BvC 4/07).

10.6 Die vorgeschriebene Öffentlichkeit der Stimmauszählung erfordert, dass Ort und Zeitpunkt der Stimmauszählung vorher in der DSt öffentlich bekannt gemacht werden. Die Öffentlichkeit ist hergestellt, wenn den MA der DSt grundsätzlich die Möglichkeit gegeben wird, bei der Stimmauszählung anwesend zu sein.

10.7 Bei DSt mit Schichtbetrieb wird der WV, damit die Öffentlichkeit in einem ausreichenden Maße hergestellt werden kann, die Auszählung der Stimmen zu einem Zeitpunkt vorzunehmen haben, in dem möglichst viele Mitarbeitende Gelegenheit zur Teilnahme haben.

10.8 Es ist nicht erforderlich, dass alle interessierten Mitarbeitende gleichzeitig in dem Raum anwesend sein können, in dem die Stimmauszählung erfolgt. Wird während

der Stimmauszählung das Fassungsvermögen des Raumes erreicht und durch die dadurch entstehenden Verhältnisse die ordnungsgemäße Feststellung des Wahlergebnisses gefährdet, kann der WV weiteren Personen den Zutritt verweigern (vgl. LAG Hamm, Beschluss v. 29.09.1961; DB 61, 1491; LAG Hamm, Beschluss v. 26.02.1976; BB 78, 358).

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

10.10 Als Mitarbeitervertreter und Mitarbeitervertreterinnen sind die Vorgeschlagenen gewählt, auf die die meisten Stimmen entfallen. Bei Stimmgleichheit entscheidet das Los.

10.11 Die Regelung, dass im Falle der Stimmgleichheit bei der Wahl das Los entscheidet, verletzt nicht das Demokratieprinzip. Der Losentscheid ist im Falle der Stimmgleichheit im Interesse der Gewährleistung einer effektiven Funktionsfähigkeit der MAV geboten (vgl. OVG Thüringen, Beschluss v. 20.03.2001, 5 PO 407/00; PersV 2002, 515; LS ZfPR 2002, 212). Ein bestimmtes Verfahren bei dem Losentscheid ist nicht vorgesehen. Er erfolgt formlos. Es ist somit jede Methode zulässig, die zu einem Zufallsergebnis führt und eine Beeinträchtigung des Ergebnisses ausschließt (vgl. BVerwG, Beschluss v. 1.08.1958; PersV 58–59, 114; BVerwG, Beschluss v. 15.05.1991; PersR 91, 411, zur Wahl zum PR-Vorstand nach § 32 Abs.1 BPersVG; BayVGH, Beschluss v. 13.02.1991; PersR 92, 79). Gegen die Zulässigkeit z. B. eines Münzwurfs als Losentscheid bestehen dann keine rechtlichen Bedenken, wenn die Münze genügend hochgeworfen wurde und durch ihr Auftreffen auf einer harten Unterlage in mehrfache Umdrehung versetzt worden ist (vgl. VGH Bayern, Beschluss v. 13.02.1991, 17 P 90.3560; LS ZfPR 1991, 80). Anders kann der Fall bei der Benutzung von Streichhölzern liegen. Bei der Wahl von Mitgliedern der MAV kann im Falle der Stimmgleichheit der notwendige Losentscheid nicht durch Streichholzziehen erfolgen, weil dieses Verfahren wenig transparent ist und es die Gefahr der Manipulation verstärkt in sich birgt (vgl. BVerwG, Beschluss v. 15.05.1991, 6 P 15.89; ZfPR 1991, 172).

10.12 Über die Reihenfolge der Ersatzmitglieder für das Nachrücken in die MAV entscheidet die erhaltene Stimmenzahl. Das Ersatzmitglied mit den meisten Stimmen, ist die Person, die ggf. als erstes in die MAV nachrückt bzw. als Ersatz für ein verhindertes Mitglied einspringt.

10.13 Die Reihenfolge der Ersatzmitglieder ist festzuhalten und den Ersatzmitgliedern und der gewählten Mitarbeitervertretung bekannt zu geben.

Text der Wahlordnung	Kommentar
	<p>10.14 Bei Stimmgleichheit unter den Ersatzmitgliedern entscheidet das Los. Näheres dazu siehe dazu Anm. 3.</p> <p>10.15 Abs. 5 regelt die Fälle, die zur Ungültigkeit eines Stimmzettels führen. Ungültige Stimmzettel dürfen nicht bei der Auszählung der Stimmen berücksichtigt werden.</p> <p>10.16 Über die Gültigkeit der Stimmzettel entscheidet der WV durch Beschluss. Hat der WV eine Entscheidung über die Gültigkeit von Stimmzetteln getroffen und in der Wahl Niederschrift festgelegt, kann er seine einmal getroffene Sachentscheidung, ob ein Stimmzettel gültig ist oder nicht, von sich aus nicht mehr ändern, es sei denn, es handelt sich um offenbare Unrichtigkeiten (vgl. LAG Düsseldorf, Beschluss v. 07.02.1983, 10 (4) TaBV 81/82).</p> <p>10.17 Ungültigkeit von Stimmzetteln – siehe § 10 Abs. 5 WahlO U.a. Stimmzettel, die einen Zusatz enthalten. Dieser Zusatz kann in Schriftform oder durch Zeichnung erfolgen. Bei Zusätzen ist vor allem an Unterschriften, „fordernde Bedingungen“ oder Beleidigungen einzelner Kandidatinnen und Kandidaten zu denken.</p> <p>10.18 Ungültige Stimmzettel sind nicht zu vernichten, sondern zu den Wahlunterlagen zu nehmen und mit diesen aufzubewahren. Der Vermerk „ungültig“ darf nur auf der Rückseite vermerkt werden. Der Stimmzettel ist ein Dokument.</p>
<p>§ 11 Bekanntgabe des Wahlergebnisses</p> <p>Der Wahlvorstand gibt das Wahlergebnis unverzüglich der Dienststellenleitung und den Wahlberechtigten in geeigneter Weise bekannt und benachrichtigt die Gewählten schriftlich. Die Wahl gilt als angenommen, sofern sie nicht binnen einer Woche nach Zugang der Benachrichtigung dem Wahlvorstand gegenüber schriftlich abgelehnt wird. Wird die Wahl abgelehnt, tritt an die Stelle des oder der Gewählten der oder die Vorgeschlagene mit der nächst niedrigeren Stimmenzahl.</p> <p><i>Muster 11.1 Bekanntmachung des Wahlergebnisses</i></p> <p><i>Muster 11.2 Bekanntmachung des Ergebnisses Dienststellenleitung</i></p> <p><i>Muster 12.1 Wahlannahme Vollmitglied</i></p> <p><i>Muster 12.2 Wahlannahme Ersatzmitglied</i></p> <p><i>Muster 13 Info an DStl entgeltiges Wahlergebnis</i></p>	<p>11.1 Der WV gibt das Wahlergebnis unverzüglich durch Aushang oder in geeigneter Weise bekannt. Die Dauer des Aushangs wurde vom Gesetzgeber nicht geregelt. Der Aushang muss jedoch zwei Wochen dauern und den Hinweis enthalten, dass die Wahl nach § 14 Abs. 1 MVG.EKD innerhalb dieser Frist angefochten werden kann. Der Aushang ist an den gleichen Stellen anzubringen, an denen das Wahlausschreiben ausgehangen hat. Diese Bekanntmachung hat unverzüglich nach der Feststellung des endgültigen Wahlergebnisses zu erfolgen.</p> <p>11.2 Das Wahlergebnis muss in schriftlicher Form bekannt gegeben werden, eine Vorschrift über die Gestaltung der Veröffentlichung existiert nicht. Die Bekanntmachung sollte vom Vorsitzenden und mindestens einem weiteren Mitglied des WV unterzeichnet werden um sie als Mitteilung des WV deutlich zu kennzeichnen. Es liegt im Ermessen des WV, ob er neben der Bekanntgabe der Namen der endgültig gewählten MAV-Mitglieder auch eine Abschrift der Niederschrift über das Wahlergebnis im Einzelnen aushängt oder zur Einsichtnahme auslegt.</p> <p>11.3 Die gewählten Wahlbewerber sind vom WV schriftlich und unverzüglich nach der Erstellung der Wahl Niederschrift zu benachrichtigen. Die Schriftform ist zwar nicht</p>

vorgeschrieben aber sinnvoll um Informationsverluste zu vermeiden. Dabei genügt die einfache schriftliche Mitteilung an die betreffenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, dass sie als MAV-Mitglieder gewählt sind. Die Wahl gilt von den Gewählten als angenommen, sofern sie nicht binnen einer Woche nach Zugang der Benachrichtigung gegenüber dem WV schriftlich abgelehnt wird. Wird die Wahl abgelehnt, tritt an die Stelle der oder des Gewählten die oder der Vorgeschlagene mit der nächst niedrigeren Stimmenzahl.

11.4 Der WV sollte allerdings darauf hinweisen, dass die gewählte Bewerberin oder der gewählte Bewerber ihre/seine Wahl nur innerhalb einer Woche ablehnen kann. Eine Benachrichtigung der Ersatzmitglieder ist nicht vorgeschrieben, aber zweckmäßig. Die Benachrichtigung ist nicht erforderlich, wenn die gewählte Bewerberin / der gewählte Bewerber unmittelbar nach Abschluss der Stimmauszählung gegenüber dem WV erklärt, dass sie/er die Wahl annimmt.

11.5 Solange die Wahl von den Gewählten nicht angenommen wurde, bzw. die Wahl noch angefochten werden kann, stehen die Namen der gewählten MAV-Mitglieder nicht endgültig fest.

11.6 Ist bis zum Ablauf der Frist eine Erklärung nicht eingegangen, gilt die betreffende Wahlbewerberin / der betreffende Wahlbewerber als endgültig gewählt. Nach Ablauf der Erklärungsfrist kann das MAV-Amt nur noch nach § 18 Abs. 1 Buchst. b MVG.EKD niedergelegt werden. Das ist aber nicht gegenüber dem WV, sondern gegenüber der MAV zu erklären.

11.7 Mit der Bekanntgabe des Wahlergebnisses und damit der Zusammensetzung der neu gewählten MAV wird die Zweiwochenfrist zur Anfechtung der Wahl nach § 14 MVG.EKD in Lauf gesetzt (vgl. § 14 MVG.EKD).

11.8 Das Verfahren der Wahlanfechtung richtet sich gegen die MAV und nicht gegen den WV. Die zweiwöchige Frist für die Wahlanfechtung beginnt mit dem Tag der letzten Bekanntgabe des Wahlergebnisses (vgl. VerwG.EKD, Beschluss v. 13.01.2000, 0124/ D34-99; ZMV 3/2000, S. 134). Die Frist berechnet sich nach § 187 Abs. 1 BGB. Der Tag der Bekanntgabe selbst wird somit nicht mitgezählt.

11.9 Im Falle einer Wahlanfechtung muss die Mindestzahl der drei wahlberechtigten Dienstnehmer während des gesamten Wahlanfechtungsverfahrens, also auch in der Beschwerdeinstanz erhalten bleiben (vgl. VerwG.EKD, Beschluss v. 10.04.1997, 0124/ B1-97; ZMV 4/1997, S. 188).

11.10 Die WahlO.EKD regelt nicht, ob und wie die DStL über den Ablauf der Anfechtungsfrist zu unterrichten ist. Im Rahmen der Vertrauensvollen und partnerschaftlichen Zusammenarbeit empfiehlt sich folgende Vorgehensweise. Das Wahlergebnis wird der DStL durch den WV nach Ablauf der in Abs. 1 genannten

Text der Wahlordnung	Kommentar
	Anfechtungsfrist schriftlich mitgeteilt. Dies hat selbst in dem Fall zu gelten, wenn die Wahl angefochten wird.
<p>Muster 14 Einladung zur konstituierenden Sitzung</p> <p>Muster 15 Erklärung Schweigepflicht und Datenschutz</p>	<p>§ 24 Sitzungen Abs. 1 MVG</p> <p>Spätestens eine Woche nach Beginn der Amtszeit nach § 15 Absatz 2 hat der Wahlvorstand, im Fall der vereinfachten Wahl die Versammlungsleitung, die Mitglieder der Mitarbeitervertretung zur Vornahme der nach § 23 Absatz 1 vorgesehenen Wahlen einzuberufen und die Sitzung zu leiten, bis die Mitarbeitervertretung über ihren Vorsitz entschieden hat.</p> <p>Bei der Übergabe der Sitzungsleitung ist der Vorsitzende aufzufordern das Ergebnis der Wahl an den Gesamtausschuss Diakonie zu melden:</p> <p>Geschäftsstelle der Gesamtausschüsse der MAVen in der ELKB und Diakonie Bayern Frauengasse 24 90402 Nürnberg fax 0911 2360 2881 ga-diakonie.geschaeftsstelle@elkb.de</p>
<p>§ 12 Vereinfachte Wahl</p> <p>(1) In 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. Die Wahl erfolgt in einer Versammlung der Wahlberechtigten, für die Einberufung gilt § 2 entsprechend. Die 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. Es ist darauf hinzuweisen, dass Wahlvorschläge schon vor der Versammlung vorbereitet und dann in ihr eingebracht werden können.</p> <p>(2) Die Versammlung wählt durch Zuruf aus ihrer Mitte einen Versammlungsleiter oder eine Versammlungsleiterin, welcher oder welche die Aufgaben des Wahlvorstandes übernimmt. Er oder sie erläutert die Voraussetzungen und die Form des vereinfachten Wahlverfahrens. Danach fordert der Versammlungsleiter oder die Versammlungsleiterin die Versammlung auf, durch Zuruf oder schriftlich Wahlvorschläge abzugeben. § 1 Absatz 3 ist entsprechend anzuwenden. Über die Wahlvorschläge wird in geheimer Wahl abgestimmt. Für die Wahl gelten die allgemeinen Grundsätze über die Durchführung von Wahlen nach § 8 entsprechend. Eine Briefwahl findet nicht statt. Für die Stimmauszählung hat der Versammlungsleiter oder die Versammlungsleiterin einen Mitarbeiter oder eine Mitarbeiterin aus der Versammlung hinzuziehen, § 1</p>	<p>Am 11. Dezember 2021 tagte der Rat der EKD und veränderte § 1 Abs. 1a MVG-EKD, Wahlordnung mit einem Datum zum 30. April 2022. amit wird das vereinfachte Wahlverfahren bei mehr als 15 Mitarbeitenden außer Kraft gesetzt bleiben (Anm. d. Verf., 04.01.2022).</p> <p>Zu diesem Punkt gibt es eine eigene Arbeitshilfe.</p> <p>Für die Einladung zur Mitarbeiterversammlung zur Durchführung des Vereinfachten Wahlverfahrens ist die MAV zuständig. Gibt es diese nicht, die Dienststellenleitung.</p>

Text der Wahlordnung	Kommentar
<p>Absatz 3 gilt entsprechend. Für die Feststellung und Bekanntgabe des Wahlergebnisses gelten die §§ 10 und 11 entsprechend.</p> <p>(3) In Dienststellen mit mehr als 15 wahlberechtigten Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen kann die Versammlung beschließen, dass das vereinfachte Wahlverfahren nicht stattfindet. In diesem Fall wählt die Versammlung einen Wahlvorstand, der die Wahl in nicht vereinfachter Weise vorbereitet und durchführt.</p>	
<p>§ 13 Wahlunterlagen</p> <p>Sämtliche Wahlunterlagen, insbesondere Niederschriften, Listen der Wahlberechtigten und der Wählbaren, Wahlausschreiben, Wahlvorschläge, Stimmzettel, sind von der Mitarbeitervertretung fünf Jahre lang aufzubewahren.</p>	<p>13.1 Unter Wahlakten sind die gesamten Wahlunterlagen im weitesten Sinne, einschließlich der Stimmzettel, zu verstehen. Gemeint sind somit alle Schrift- und Druckstücke (auch E-Mails) die der WV bei der Vorbereitung und Durchführung der Wahl gefertigt hat oder die ihm zugegangen sind. Dazu gehören z. B. das Wahlausschreiben, die erfolgten Aushänge, die Vorschlagslisten, die Bekanntmachungen des WV und seine Niederschriften, der Schriftwechsel des WV, die gültigen und ungültigen Stimmzettel und die Freiumsschläge für die schriftliche Stimmabgabe.</p> <p>13.2 Der WV hat die Wahlunterlagen der MAV zu übergeben, sobald die konstituierende Sitzung (vgl. § 21 MVG.EKD) stattgefunden hat. Die Übergabe sollte in der Niederschrift der Sitzung vermerkt werden.</p> <p>13.3 Die neu gewählte MAV hat die Wahlakten fünf Jahre (vgl. §§ 15, 16, 17 MVG.EKD) sorgfältig aufzubewahren. Der Zeitraum rechnet ab Ende der Wahl.</p> <p>13.4 Sie hat ggf. den zur Wahlanfechtung Berechtigten die Einsichtnahme in die Wahlunterlagen zu gestatten, soweit die Unterlagen für ein Wahlanfechtungsverfahren gem. § 14 MVG.EKD benötigt werden.</p> <p>13.5 Bei der Vernichtung von Wahlakten sind die datenschutzrechtlichen Vorgaben zu beachten.</p>
<p>§ 14 Wahl der Vertretung der Jugendlichen und der Auszubildenden</p> <p>(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.</p> <p>(2) Wahlvorschläge können von Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen abgegeben werden, die berechtigt sind, die Vertretung der Jugendlichen und der Auszubildenden zu wählen.</p>	<p>14.1 Die Wahl der JAV hat in einem gesonderten Wahlgang stattzufinden. Ein gesonderter Wahlgang kann am Tag der MAV-Wahl, aber auch an einem anderen Tag der Wahlperiode durchgeführt werden. Findet die Wahl der JAV zur gleichen Zeit statt wie die MAV-Wahl, ist darauf zu achten, dass die Wahlvorbereitung und die Wahlen deutlich erkennbar getrennt stattfinden.</p> <p>14.2 Da davon ausgegangen werden kann, dass es in den Dienststellen nicht mehr als 100 wahlberechtigte Jugendliche und Auszubildende gibt, kommt § 12 WahlO zur Anwendung = Vereinfachte Wahl im Rahmen einer Mitarbeiterversammlung.</p>

Text der Wahlordnung	Kommentar
<p>(3) Von den Wahlberechtigten können jeweils soviel Stimmen abgegeben werden, wie Personen in die Vertretung der Jugendlichen und der Auszubildenden zu wählen sind.</p> <p>(4) Im Übrigen gelten für das Wahlverfahren die Bestimmungen dieser Wahlordnung sinngemäß.</p> <p><i>Arbeitshilfe Vereinfachtes Wahlverfahren</i> <i>Muster 16.1 Wahlausschreibung JAV-Wahl</i> <i>Muster 16.2 Formular Wahlvorschlag JAV</i></p>	<p>Gilt bis zum 30.04.2022 nur für Einrichtungen mit bis zu 15 Wahlberechtigten.</p> <p>14.3 Unter den Ausbildungsbegriff fallen alle in einem Ausbildungsverhältnis nach dem BBiG stehenden Mitarbeitenden. Das Alter spielt keine Rolle. Unter den Begriff „weitere Berufsausbildung“ fallen alle Mitarbeitenden, die nicht nach dem BBiG ausgebildet werden. Dies trifft z. B. auf Gesundheits- und Krankenpflegeschülerinnen und Gesundheits- und Krankenpflegeschüler zu, die nach dem Krankenpflegegesetz ausgebildet werden.</p> <p>14.4 Mitarbeitende können gleichzeitig der MAV und der JAV angehören.</p> <p>14.5 Die Amtszeit der JAV ist im Gegensatz zur Amtszeit der MAV auf zwei Jahre begrenzt. Durch die Zweijahresfrist soll gewährleistet werden, dass Jugendliche und Auszubildende wenigstens einmal an der Wahl der JAV teilnehmen können.</p> <p>14.6 Die Wahlen zur JAV erfolgen i.d.R. in Anwendung des § 15 Abs. 2 MVG.EKD alle zwei Jahre in der Zeit vom 1. Januar bis 30. April.</p> <p>14.7 Nach erfolgreicher Wahl sind die gewählten Personen dem Gesamtausschuss Diakonie zu melden:</p> <p>Geschäftsstelle der Gesamtausschüsse der MAVen in der ELKB und Diakonie Bayern Frauengasse 24 90402 Nürnberg ga-diakonie.geschaeftsstelle@elkb.de</p>
<p>§ 15 Wahl der Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen</p> <p>(1) Wahlberechtigt sind alle in der Dienststelle, für die die Mitarbeitervertretung gewählt wird, beschäftigten schwerbehinderten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen und Personen, die gemäß § 68 Absatz 2 SGB IX mit schwerbehinderten Menschen gleichgestellt sind.</p> <p>(1a) Wahlvorschläge können von Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen abgegeben werden, die berechtigt sind, die Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen zu wählen.</p> <p>(2) Die Wahl der Vertrauensperson wird im Briefwahlverfahren durchgeführt, ohne dass es eines Verlangens der Wahlberechtigten bedarf. Anstelle des Aushangs oder der sonstigen Bekanntgabe werden die Wahllisten den wahlberechtigten Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen vom Wahlvorstand übersandt. Im Übrigen gelten für die Wahl der Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen die Vorschriften über die</p>	<p>15.1 Aufgrund der kirchlichen Sonderstellung nach Art. 140 GG i.V.m. Art. 137 WRV gelten die Bestimmungen des SGB IX und der dazu gehörigen WahlO.EKD nicht für die Wahl der SchwbV in kirchlichen DSt und Einrichtungen. Aus diesem Grunde mussten die Wahlbestimmungen für die Wahl der SchwbV in dieser WahlO.EKD eigenständig geregelt werden.</p> <p>15.2 Wieviele Stellvertretungen zu wählen sind, hängt von der bisherigen Praxis ab. Der WV sollte sich mit der bisherigen SBV bzw. MAV beraten ob hier eine Veränderung erfolgen sollte. Es ist mindestens eine Stellvertretung zu wählen. Die Entscheidung wird über das Wahlausschreiben kommuniziert.</p> <p>15.3 Die Wahl der SchwbV hat in einem gesonderten Wahlgang stattzufinden.</p> <p>15.4 Abweichend von den Regelungen zur Wahl der MAV findet die Wahl der SBV als reine Briefwahl statt. Es ist also nicht notwendig, dass Wahlberechtigte erst einen Antrag auf Briefwahl stellen müssen.</p>

Text der Wahlordnung

Kommentar

Wahl der Mitarbeitervertretung entsprechend. Gemäß § 50 Absatz 4 MVG.EKD sind auch nicht schwerbehinderte Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen wählbar.

Muster 17.1 Wahlausschreibung SBV-Wahl

Muster 17.2 Formular Wahlvorschlag SBV

- 15.5 Eine SchwbV ist zu wählen, wenn die Vorgaben des § 50 MVG.EKD erfüllt sind. § 50 MVG.EKD entspricht in seiner Substanz den §§ 94 und 100 SGB IX.
- 15.6 Eine SchwbV ist in allen DSt zu wählen, in denen mindestens 5 schwer behinderte Mitarbeitende nicht nur vorübergehend beschäftigt sind. Schwerbehinderter Mensch ist nach § 2 SGB IX, wer einen Grad der Behinderung von wenigstens 50 v.H. aufweist bzw. Mitarbeitende, die gem. §§ 2 und 68 SGB IX bei einer Behinderung von 30 v.H. oder mehr den schwer behinderten Menschen durch einen Bescheid der Agentur für Arbeit gleichgestellt sind.
- 15.7 Schwerbehinderte oder gleichgestellte Menschen, die nur vorübergehend in der DSt beschäftigt sind, werden nicht bei der Ermittlung der Beschäftigtenzahl berücksichtigt.
- 15.8 Der Gesetzgeber hat nicht festgelegt, welche Beschäftigungszeiträume als „nicht nur vorübergehend“ anzusehen sind. Analog zu § 94 SGB IX ist von einer vorübergehenden Beschäftigung dann auszugehen, wenn diese max. 6 Monate andauert.
- 15.9 Wahlberechtigt sind alle in der DSt beschäftigten schwer behinderten / gleichgestellten Menschen und zwar ohne Rücksicht auf ihr Lebensalter, die Dauer der Zugehörigkeit zu der DSt oder einer Befristung der Beschäftigung. Nur diese sind auch berechtigt, Wahlvorschläge einzureichen, die nur eine Unterschrift benötigen.
- 15.10 Für die Wählbarkeit gelten die Regeln des § 10 MVG.EKD entsprechend. Bei Bestehen einer gemeinsamen MAV ist eine gemeinsame Person zu wählen (seit 2013). Die wählbaren Personen müssen in der Evang.-Luth. Landeskirche Bayern seit 01.01.2019 **nicht** mehr zusätzlich Glieder einer christlichen Kirche oder Gemeinschaft sein, die der ACK angeschlossen ist.
- 15.11 Wählbar sind demnach alle voll geschäftsfähigen Wahlberechtigten, die am Wahltag der DSt seit mindestens sechs Monaten angehören. Eine Anerkennung als schwer behinderter Mensch i.S.d. SGB IX ist nicht gefordert.
- 15.12 Mitarbeitende können gleichzeitig der MAV angehören und zur SBV gewählt werden.
- 15.13 Nicht wählbar sind Wahlberechtigte, die
- am Wahltag noch für einen Zeitraum von mehr als sechs Monaten beurlaubt sind,
 - zu ihrer Berufsausbildung beschäftigt werden,
 - als Vertreter der Mitarbeitenden in das kirchengemeindliche Leitungsorgan

Text der Wahlordnung	Kommentar
	<p>gewählt worden sind.</p> <p>15.14 Die Wahlausschreibung wird in der DSt. wie auch bei der Wahl der MAV veröffentlicht. Abweichend werden aber die Listen der Wahlberechtigten und der wählbaren Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nicht in der DSt. ausgehängt, oder auf andere Weise bekanntgegeben. Vielmehr müssen diese beiden Listen den Wahlberechtigten mit den weiteren Wahlunterlagen zugesendet werden.</p> <p>15.15 Für die Durchführung der Briefwahl siehe Anm. zu § 9 WahlO.</p> <p>15.16 Als SBV ist die Person mit den meisten Stimmen gewählt. Die SBV ist ein Ein-Personen-Gremium.</p> <p>15.17 Die Stellvertretung ist die Person mit den nächst meisten Stimmen.</p> <p>15.18 Nach erfolgreicher Wahl ist die gewählte SBV dem Gesamtausschuss Diakonie zu melden:</p> <p>Geschäftsstelle der Gesamtausschüsse der MAVen in der ELKB und Diakonie Bayern Frauengasse 24 90402 Nürnberg fax 0911 2360 2881</p> <p>ga-diakonie.geschaeftsstelle@elkb.de</p>

§ 16 Inkrafttreten, Außerkrafttreten

(1) Diese Verordnung tritt mit Wirkung vom 1. Oktober 2020 in Kraft

(2) Gleichzeitig tritt die Wahlordnung zum Kirchengesetz über Mitarbeitervertretungen bei den Dienststellen der Evangelischen Kirche in Deutschland 1. Juni 2004 außer Kraft.

Diese Arbeitshilfe erhebt nicht den Anspruch alle Kommentare zur Auslegung der Wahlordnung abzubilden Zur begleitenden und vertiefenden Beschäftigung wird deshalb auf die einschlägigen Kommentare zum Mitarbeitervertretungsgesetz hingewiesen.

Neben den Mustervorlagen wird auch ein Wahlkalender zur Verfügung gestellt.

Gibt es für eine Maßnahme der Wahl zur JAV und SBV keine eigene Musterlage können die Vorlagen für die Wahl der MAV gerne angepasst zur Anwendung kommen.

Wahlordnung zum Kirchengesetz über Mitarbeitervertretungen in der Evangelischen Kirche in Deutschland

in der Fassung der Bekanntmachung vom 15. Januar 2011

zuletzt geändert durch Verordnung des Rates der EKD am 24. Juni 2021 (ABl. EKD 2011 S. 2, 33, 304; , ABl. EKD 2021 S. 160)

Inhaltsverzeichnis: § 12 Vereinfachte Wahl

Abkürzungen

DStL = Dienststellenleitung
EKD = Evangelische Kirche Deutschland
LKA = Landeskirchenamt
MAV = Mitarbeitervertretung

MVG = Mitarbeitervertretungsgesetz
WahlO = Wahlordnung
WV = Wahlvorstand

[Blau sind zeitliche befristete Vorgaben aufgrund von Corona](#)

Text der Wahlordnung	Kommentar
<p style="text-align: center;">§ 12 Vereinfachte Wahl</p> <p>(1) In 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. Die Wahl erfolgt in einer Versammlung der Wahlberechtigten, für die Einberufung gilt § 2 entsprechend. Die 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. Es ist darauf hinzuweisen, dass Wahlvorschläge schon vor der Versammlung vorbereitet und dann in ihr eingebracht werden können.</p> <p><i>Anlage 2 Stichwortverzeichnis zu Wahlberechtigung und Wählbarkeit</i> <i>Wahlkalender – Checkliste Vereinfachtes Wahlverfahren</i> <i>Muster 02 Anforderung MA- Daten</i> <i>Muster 02.1 Liste der Wahlberechtigten</i> <i>Muster 02.2 Liste der Wählbaren</i> <i>Muster 02.3 Liste der Wahlberechtigten und Wählbaren</i> <i>Muster 03.2 Wahlausschreiben vereinfachtes Wahlverfahren</i></p>	<p>(Achtung: Am 11. Dezember 2021 tagte der Rat der EKD und veränderte § 1 Abs. 1a MVG-EKD, Wahlordnung mit einem Datum zum 30. April 2022. Damit wird das vereinfachte Wahlverfahren bei mehr als 15 Mitarbeitenden außer Kraft gesetzt bleiben (Anm. d. Verf., 04.01.2022).</p> <p>1.6 § 12 WahlO regelt die Vorgaben für den Ablauf der vereinfachten Wahl in DSt mit nicht mehr als 100 Wahlberechtigten (§ 9 MVG.EKD). Die WahlO.EKD trifft keine Aussage für den Fall, dass die Einrichtung aus mehreren DSt zusammengesetzt ist, die räumlich weit auseinander liegen. Wenn durch die räumliche Nähe der Betriebsteile eine Kenntnis der Wahlberechtigten über die Verhältnisse der DSt in ihrer Gesamtheit, insbesondere über die wählbaren Mitarbeitenden gewährleistet ist, bestehen keine Bedenken gegen das vereinfachte Wahlverfahren. Das ist dann aber nicht mehr der Fall, wenn persönliche Kontaktmöglichkeiten aller Mitarbeitenden untereinander durch eine Entfernung von bis zu 60 km nur unter Aufwendung von Kosten und Reisezeiten von mehr als einer Stunde denkbar sind (vgl. BAG, Beschluss v. 07.04.2004, 7 ABR 42/03). Hier sollte von einer vereinfachten Wahl grundsätzlich abgesehen werden.</p> <p>1.7 Gibt es keinen Wahlvorstand sind die Wählerlisten und das Wahlausschreiben von der MAV, und wenn diese nicht vorhanden, von der DStL, zu erstellen.</p> <p>1.8 Die Wahl erfolgt in einer Versammlung der wahlberechtigten Mitarbeitenden; für die Einberufung der Versammlung gilt § 2 WahlO.EKD entsprechend. Die Einberufung muss schriftlich an jede Mitarbeitenden durch Aushang erfolgen und die Namen der wahlberechtigten und der wählbaren Mitarbeitenden sowie die Anzahl der zu wählenden Mitglieder der Mitarbeitervertretung enthalten. Es ist wichtig, dass auch die nicht wahlberechtigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eine Einladung erhalten.</p> <p>Diese dürfen zwar an der Wahl nicht teilnehmen, können aber ggf. Protest einlegen, um evtl. die Wahlberechtigung nachzuweisen. Es ist darauf hinzuweisen, dass Wahlvorschläge schon vor der Versammlung vorbereitet und dann in ihr eingebracht werden können.</p>
<p>(2) Die Versammlung wählt durch Zuruf aus ihrer Mitte einen Versammlungsleiter oder eine Versammlungsleiterin, welcher oder welche die Aufgaben des Wahlvorstandes übernimmt. Er oder sie erläutert die Voraussetzungen und die Form des vereinfachten Wahlverfahrens. Danach fordert der Versammlungsleiter oder die Versammlungsleiterin die Versammlung auf, durch Zuruf oder schriftlich Wahlvorschläge abzugeben. § 1 Absatz 3 ist entsprechend anzuwenden.</p>	<p>2.1 Die Versammlung ist darauf hinzuweisen, dass diese beschließen kann, ein ordentliches Wahlverfahren durchzuführen.</p> <p>2.2 Der Beschluss ist dann gefasst, wenn die Mehrheit der anwesenden Wahlberechtigten dafür stimmen. Eine Stimmenthaltung ist als Ablehnung zu zählen. Bei einem solchen Beschluss ist ein Wahlvorstand (3 Personen plus mögliche Ersatzmitglieder) zu wählen. Dies geschieht in einer offenen Abstimmung, es sei</p>

Text der Wahlordnung

Über die Wahlvorschläge wird in geheimer Wahl abgestimmt. Für die Wahl gelten die allgemeinen Grundsätze über die Durchführung von Wahlen nach § 8 entsprechend. Eine Briefwahl findet nicht statt. Für die Stimmauszählung hat der Versammlungsleiter oder die Versammlungsleiterin einen Mitarbeiter oder eine Mitarbeiterin aus der Versammlung hinzuziehen, § 1 Absatz 3 gilt entsprechend. Für die Feststellung und Bekanntgabe des Wahlergebnisses gelten die §§ 10 und 11 entsprechend.

Muster 07 Stimmzettel

Muster 10.2 Wahlprotokoll vereinfachtes Wahlverfahren

Informationen zu § 8, § 10 und § 11 WahlO – siehe unten

Kommentar

- denn, mindestens ein Drittel der Wahlberechtigten beantragt eine geheime Abstimmung.
- 2.3 Wird ein Wahlvorstand gewählt, ist die Versammlung der Wahlberechtigten damit beendet, der Wahlvorstand führt eine ordentliche Mitarbeitervertretungswahl durch. Der älteste Wahlvorstand wird aufgefordert innerhalb von sieben Tagen eine Sitzung des Wahlvorstandes einzuberufen. In dieser Sitzung wählen die Wahlvorstände Vorsitz, Schriftführer und Beisitzer. Ebenso wird informiert, dass der Wahlvorstand nun die Geschäfte der MAV übernimmt. Ein entsprechender Aushang für die MA wird angeregt.
- 2.4 Liegt ein Widerspruch gegen das vereinfachte Wahlverfahren **nicht** vor, wählt die Versammlung aus ihrer Mitte eine Versammlungsleiterin oder einen Versammlungsleiter, die oder der die Aufgaben des WV übernimmt. Es ist nicht erforderlich, dass der WV in geheimer Abstimmung gewählt wird. Da es sich um eine reine Vorbereitungshandlung zu der eigentlichen MAV-Wahl handelt, genügt es, wenn aus dem Verlauf der Versammlung hervorgeht, dass die Anwesenden in ihrer Mehrheit mit der Wahl der vorgeschlagenen Kandidaten einverstanden sind und keine berechtigten Zweifel darüber bestehen, wer gewählt ist (vgl. LAG Rheinland-Pfalz, Beschluss v. 30.01.1986, 5 TaBV 77/85).
- 2.5 Die Versammlungsleiterin oder der Versammlungsleiter erläutert die Voraussetzungen und die Form des vereinfachten Wahlverfahrens. Danach fordert die Versammlungsleiterin oder der Versammlungsleiter die Versammlung auf, durch Zuruf oder schriftlich Wahlvorschläge abzugeben. Die Wahl der Versammlungsleiterin oder des Versammlungsleiters ist dann nichtig, wenn die Einladung zu dieser Versammlung nicht so bekannt gemacht worden ist, dass alle Arbeitnehmer der DSt hiervon Kenntnis nehmen konnten, diese auch nicht auf andere Weise tatsächlich hiervon erfahren haben und durch das Fernbleiben der nicht unterrichteten Mitarbeitenden das Wahlergebnis beeinflusst werden konnte (vgl. BAG, Beschluss v. 07.05.1986, 2 AZR 349/85; DB 1986, 1883-1884).
- 2.6 Vor der Wahl ist sicher zu stellen, dass die vorgeschlagenen Personen bereit sind zu kandidieren.
- 2.7 Über die Wahlvorschläge wird durch geheime Wahl abgestimmt. Für die Wahl gelten die allgemeinen Grundsätze über die Durchführung von Wahlen nach § 8 WahlO.EKD entsprechend. Eine MAV-Wahl ist nicht geheim, wenn der WV keine Vorkehrungen trifft (z. B. durch Bereitstellen einer Wahlzelle oder eines Sichtschirmes), die es der Wählerin oder dem Wähler ermöglichen, den Stimmzettel im Wahlraum unbeobachtet zu kennzeichnen und in den Wahlumschlag zu legen. Ein Nebenraum kann als Wahlzelle nur benutzt werden, wenn er ausschließlich vom

Text der Wahlordnung	Kommentar
	<p>Wahlraum aus betreten und der Eingang vom Tisch des WV aus übersehen werden kann (vgl. VGH Hessen, Beschluss v. 29.01.1986, HPV TL 1436/85; PersV 1990, 389; LS ZfPR 1991, 175; VerwG.EKD, Beschluss v. 01.03.2003, I-0124/G9-02 und I-0124/G10-02). Näheres hierzu siehe die Anm. zu § 8 WahlO.EKD.</p> <p>2.8 Eine Briefwahl ist vom Gesetzgeber nicht vorgesehen. Es ist also nur zur Wahl berechtigt, wer auch an der Wahlversammlung teilnimmt.</p> <p>2.9 Für die Stimmauszählung hat der Versammlungsleiter oder die Versammlungsleiterin einen Mitarbeitenden aus der Versammlung hinzuzuziehen, der oder die selbst nicht zur Wahl stehen darf.</p> <p>2.10 Für die Feststellung und Bekanntgabe des Wahlergebnisses gilt § 11 WahlO.EKD entsprechend.</p>
<p>(3) In Dienststellen mit mehr als 15 wahlberechtigten Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen kann die Versammlung beschließen, dass das vereinfachte Wahlverfahren nicht stattfindet. In diesem Fall wählt die Versammlung einen Wahlvorstand, der die Wahl in nicht vereinfachter Weise vorbereitet und durchführt.</p> <p><i>Arbeitshilfe MAV Wahl Bayern formelles Wahlverfahren (§§ 8, 10 und 11 WahlO)</i></p> <p><i>Wahlkalender formelles Wahlverfahren</i></p>	<p>3.1 In Dienststellen mit mehr als 15 wahlberechtigten Mitarbeitenden (§ 9 MVG.EKD), kann die Versammlung mit der Mehrheit der anwesenden wahlberechtigten Mitarbeitenden beschließen, dass das vereinfachte Wahlverfahren nicht stattfinden soll. In diesem Fall wählt die Versammlung einen Wahlvorstand, der die Wahl nach §§ 4-11 WahlO.EKD vorbereitet und durchführt.</p> <p>3.2 Für das weitere Vorgehen in diesem Fall wird auf die Anm. zu den §§ 4-11 WahlO.EKD verwiesen.</p> <p>3.3 In DSt mit <u>15 oder weniger</u> wahlberechtigten Mitarbeitenden darf grundsätzlich nur das vereinfachte Wahlverfahren angewendet werden. Eine Wahlmöglichkeit besteht nicht.</p>
<p><i>Muster 14 Einladung zur konstituierenden Sitzung</i></p> <p><i>Muster 15 Erklärung Schweigepflicht und Datenschutz</i></p>	<p>§ 24 Sitzungen Abs. 1 MVG</p> <p>Spätestens eine Woche nach Beginn der Amtszeit nach § 15 Absatz 2 hat der Wahlvorstand, im Fall der vereinfachten Wahl die Versammlungsleitung, die Mitglieder der Mitarbeitervertretung zur Vornahme der nach § 23 Absatz 1 vorgesehenen Wahlen einzuberufen und die Sitzung zu leiten, bis die Mitarbeitervertretung über ihren Vorsitz entschieden hat.</p> <p>Bei der Übergabe der Sitzungsleitung ist der Vorsitzende aufzufordern das Ergebnis der Wahl an den Gesamtausschuss Diakonie zu melden:</p> <p>Geschäftsstelle der Gesamtausschüsse der MAVen in der ELKB und Diakonie Bayern Frauengasse 24 90402 Nürnberg fax 0911 2360 2881 ga-diakonie.geschaeftsstelle@elkb.de</p>

§ 16 Inkrafttreten, Außerkrafttreten

(1) Diese Verordnung tritt mit Wirkung vom 1. Oktober 2020 in Kraft

(2) Gleichzeitig tritt die Wahlordnung zum Kirchengesetz über Mitarbeitervertretungen bei den Dienststellen der Evangelischen Kirche in Deutschland 1. Juni 2004 außer Kraft.

Diese Arbeitshilfe erhebt nicht den Anspruch alle Kommentare zur Auslegung der Wahlordnung abzubilden. Zur begleitenden und vertiefenden Beschäftigung wird deshalb auf die einschlägigen Kommentare zum Mitarbeitervertretungsgesetz hingewiesen.

Neben den Mustervorlagen wird auch ein Wahlkalender zur Verfügung gestellt.

Arbeitshilfe für den Wahlvorstand- Auszug aus dem MVG.EKD

ohne Wahlordnung (siehe Arbeitshilfe für den Wahlvorstand)

Mitarbeitervertretungsgesetz der EKD ABI. EKD
vom 1. Januar 2019 Rechtsstand 11. September 2020

Kirchengesetz zur Ausführung des Kirchengesetzes über Mitarbeitervertretungen
in der Evangelischen Kirche in Deutschland AGMVG zum 1. Januar 2019,
das durch Art. 7 des Kirchengesetzes vom 13. November 2019 geändert worden ist
und

Wahlordnung Rechtsstand 1. Januar 2022

- § 1 Grundsatz
- § 2 Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen
- § 4 Dienststellenleitungen
- § 8 Zusammensetzung der MAV
- § 9 Wahlberechtigung
- § 10 Wählbarkeit
- § 11 Wahlverfahren
- § 12 Wahlvorschläge
- § 13 Wahlschutz, Wahlkosten
- § 14 Anfechtung der Wahl
- § 15 Amtszeit
- § 16 Neu- und Nachwahl der Mitarbeitervertretung vor Ablauf der Amtszeit
- § 17 Ausschluss eines Mitgliedes oder Auflösung der Mitarbeitervertretung
- § 18 Erlöschen und Ruhen der Mitgliedschaft, Ersatzmitgliedschaft
- § 21 Abordnungs- und Versetzungsverbot, Kündigungsschutz
- § 22 Schweigepflicht und Datenschutz
- § 24 Sitzungen
- § 26 Beschlussfassung
- § 31 Mitarbeiterversammlung
- § 32 Aufgaben der Mitarbeiterversammlung
- § 49 Vertretung der Jugendlichen und der Auszubildenden
- § 50 Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen

Mitarbeitervertretungsgesetz der EKD – MVG.EKD

Präambel

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

§ 1 Grundsatz

- (1) Für die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen der Dienststellen kirchlicher Körperschaften, Anstalten, Stiftungen und Werke der rechtlich selbständigen Einrichtungen der Diakonie innerhalb der Evangelischen Kirche in Deutschland und der Gliedkirchen sind nach Maßgabe dieses Kirchengesetzes Mitarbeitervertretungen zu bilden.
- (2) Einrichtungen der Diakonie nach Absatz 1 sind das Evangelische Werk für Diakonie und Entwicklung e.V. sowie die gliedkirchlichen Werke für Diakonie und Entwicklung e.V. sowie die gliedkirchlichen Diakonischen Werke und die ihnen angeschlossenen selbstständigen Werke, Einrichtungen und Geschäftsstellen.
- (2a) Für Einrichtungen der Diakonie, die rechtlich nicht selbständige Einrichtungsteile in mehreren Gliedkirchen unterhalten, gilt dieses Kirchengesetz in der für die Evangelische Kirche in Deutschland geltenden Fassung, soweit das gliedkirchliche Recht dem nicht entgegensteht.
- (3) Andere kirchliche und freikirchliche Einrichtungen, Werke und Dienste im Bereich der evangelischen Kirchen können dieses Kirchengesetz aufgrund von Beschlüssen ihrer zuständigen Gremien anwenden.

§ 2 Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen

- (1) Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen im Sinne dieses Kirchengesetzes sind alle in öffentlich-rechtlichen Dienst- oder privatrechtlichen Dienst- und Arbeitsverhältnissen oder zu ihrer Ausbildung Beschäftigten einer Dienststelle, soweit die Beschäftigung oder Ausbildung nicht überwiegend ihrer Heilung, Wiedereingewöhnung, beruflichen oder sozialen Rehabilitation oder ihrer Erziehung dient.
- (2) Das gliedkirchliche Recht kann für Personen, die im pfarramtlichen Dienst, in der Ausbildung oder Vorbereitung dazu stehen, andere Regelungen vorsehen; gleiches gilt für die Lehrenden an kirchlichen Hochschulen und Fachhochschulen.
- (3) Personen, die aufgrund von Gestellungsverträgen beschäftigt sind, gelten als Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen im Sinne dieses Kirchengesetzes; ihre rechtlichen Beziehungen zu der entsendenden Stelle bleiben unberührt. Angehörige von kirchlichen oder diakonischen Dienst- und Lebensgemeinschaften, die aufgrund von Gestellungsverträgen in Dienststellen (§ 3) arbeiten, sind Mitarbeiter oder Mitarbeiterinnen dieser Dienststellen, soweit sich aus den Ordnungen der Dienst- und Lebensgemeinschaften nichts anderes ergibt.

§ 4 Dienststellenleitungen

- (1) Dienststellenleitungen sind die nach Verfassung, Gesetz oder Satzung leitenden Organe oder Personen der Dienststellen.
- (2) Zur Dienststellenleitung gehören auch die mit der Geschäftsführung beauftragten Personen und ihre ständigen Vertreter oder Vertreterinnen. Daneben gehören die Personen zur Dienststellenleitung, die allein oder gemeinsam mit anderen Personen ständig und nicht nur in Einzelfällen zu Entscheidungen in Angelegenheiten befugt sind, die nach diesem Kirchengesetz der Mitberatung oder Mitbestimmung unterliegen. Die Personen, die zur Dienststellenleitung gehören, sind der Mitarbeitervertretung zu benennen.

§ 8 Zusammensetzung

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

5- 15	Wahlberechtigten aus einer Person,
16- 50	Wahlberechtigten aus drei Mitgliedern,
51- 150	Wahlberechtigten aus fünf Mitgliedern,
151- 300	Wahlberechtigten aus sieben Mitgliedern,
301- 600	Wahlberechtigten aus neun Mitgliedern,
601-1.000	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.

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

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

§ 9 Wahlberechtigung

(1) Wahlberechtigt sind alle Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen nach § 2, die am Wahltag das 18. Lebensjahr vollendet haben.

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

(3) Nicht wahlberechtigt sind Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, die am Wahltag aufgrund einer Altersteilzeitvereinbarung freigestellt oder seit mehr als drei Monaten und für wenigstens weitere drei Monate beurlaubt sind. Nicht wahlberechtigt sind daneben Mitglieder der Dienststellenleitung und die Personen nach § 4 Absatz 2, es sei denn, dass sie nach Gesetz oder Satzung als Mitarbeiter oder Mitarbeiterin in die leitenden Organe gewählt oder entsandt worden sind.

§ 10 Wählbarkeit

(1) Wählbar sind alle Wahlberechtigten nach § 9, die am Wahltag der Dienststelle seit mindestens sechs Monaten angehören.

Die Gliedkirchen können bestimmen, dass nur Glieder einer christlichen Kirche oder Gemeinschaft, die der Arbeitsgemeinschaft christlicher Kirchen in Deutschland angeschlossen, wählbar sind.

Besteht die Dienststelle bei Erlass des Wahlausschreibens noch nicht länger als sechs Monate, so sind auch diejenigen wählbar, die zu diesem Zeitpunkt Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen der Dienststelle sind.

(2) Nicht wählbar sind Wahlberechtigte, die

- a) infolge Richterspruchs die Fähigkeit, Rechte aus öffentlichen Wahlen zu erlangen, nicht besitzen,
- b) am Wahltag noch für einen Zeitraum von mehr als sechs Monaten beurlaubt sind,
- c) zu ihrer Berufsausbildung beschäftigt werden,
- d) als Vertretung der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in das Leitungsorgan der Kirche gewählt worden sind,
- d) 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.

§ 11 Wahlverfahren

- (1) Die Mitglieder der Mitarbeitervertretung werden in gleicher, freier, geheimer und unmittelbarer Wahl gemeinsam und nach den Grundsätzen der Mehrheitswahl (Persönlichkeitswahl) gewählt. Die Wahlberechtigten haben das Recht, Wahlvorschläge zu machen. Für Dienststellen mit in der Regel nicht mehr als 100 Wahlberechtigten soll ein vereinfachtes Wahlverfahren (Wahl in der Versammlung der wahlberechtigten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen) vorgesehen werden. Die Gliedkirchen können das vereinfachte Wahlverfahren auch für andere Bedarfsfälle in ihren Anwendungsbestimmungen vorsehen.
- (2) Weitere Einzelheiten der Wahl und des Verfahrens regelt der Rat der EKD durch Rechtsverordnung (Wahlordnung).

§ 12 Wahlvorschläge

Bei den Wahlvorschlägen soll angestrebt werden, Frauen und Männer sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der verschiedenen in der Dienststelle vertretenen Berufsgruppen und Arbeitsbereiche entsprechend ihren Anteilen in der Dienststelle angemessen zu berücksichtigen.

§ 13 Wahlschutz, Wahlkosten

- (1) Niemand darf die Wahl der Mitarbeitervertretung behindern oder in unlauterer Weise beeinflussen. Insbesondere dürfen Wahlberechtigte in der Ausübung des aktiven oder des passiven Wahlrechts nicht beschränkt werden.
- (2) Die Versetzung, Zuweisung oder Abordnung eines Mitgliedes des Wahlvorstandes oder eines Wahlbewerbers oder einer Wahlbewerberin ist ohne seine oder ihre Zustimmung bis zur Dauer von sechs Monaten nach Bekanntgabe des Wahlergebnisses unzulässig.
- (3) Die Kündigung eines Mitgliedes des Wahlvorstandes ist vom Zeitpunkt seiner Bestellung an, die Kündigung eines Wahlbewerbers oder einer Wahlbewerberin vom Zeitpunkt der Aufstellung des Wahlvorschlages an nur zulässig, wenn Tatsachen vorliegen, die den Dienstgeber zur außerordentlichen Kündigung berechtigen. Satz 1 gilt für eine Dauer von sechs Monaten nach Bekanntgabe des Wahlergebnisses entsprechend. Die außerordentliche Kündigung bedarf der Zustimmung der Mitarbeitervertretung. § 38 Absätze 3 und 4 gelten mit der Maßgabe entsprechend, dass die Dienststellenleitung die Frist bis auf drei Arbeitstage verkürzen kann. Der besondere Kündigungsschutz nach Satz 1 gilt nicht für Mitglieder eines Wahlvorstandes, die durch kirchengerichtlichen Beschluss abberufen worden sind.
- (4) Die Dienststelle trägt die Kosten der Wahl; bei der Wahl einer Gemeinsamen Mitarbeitervertretung werden die Kosten der Wahl auf die einzelnen Dienststellen im Verhältnis der Zahlen ihrer Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen umgelegt, sofern keine andere Verteilung der Kosten vorgesehen wird.

- (5) Mitglieder des Wahlvorstands haben für die Teilnahme an Schulungsveranstaltungen, die ihnen für ihre Tätigkeit erforderliche Kenntnisse vermitteln, Anspruch auf Arbeitsbefreiung von bis zu zwei Arbeitstagen ohne Minderung der Bezüge.

§ 14 Anfechtung der Wahl

- (1) Die Wahl kann innerhalb von zwei Wochen, vom Tag der Bekanntgabe des Wahlergebnisses an gerechnet, von mindestens drei Wahlberechtigten oder der Dienststellenleitung bei dem Kirchengesetz schriftlich angefochten werden, wenn geltend gemacht wird, dass gegen wesentliche Bestimmungen über die Wahlberechtigung, die Wählbarkeit oder das Wahlverfahren verstoßen und der Verstoß nicht behoben worden ist.
- (2) Wird kirchengerichtlich festgestellt, dass durch den Verstoß das Wahlergebnis beeinflusst oder geändert werden konnte, so ist das Wahlergebnis für ungültig zu erklären und die Wiederholung der Wahl anzuordnen.

§ 15 Amtszeit

- (1) Die Amtszeit der Mitarbeitervertretung beträgt vier Jahre.
- (2) Die regelmäßigen Mitarbeitervertretungswahlen im Geltungsbereich dieses Kirchengesetzes finden alle vier Jahre in der Zeit vom 1. Januar bis 30. April statt. Die Amtszeit der neu gewählten Mitarbeitervertretung beginnt am 1. Mai.
- (3) Findet außerhalb der allgemeinen Wahlzeit eine Mitarbeitervertretungswahl statt, so ist unabhängig von der Amtszeit der Mitarbeitervertretung in der nächsten allgemeinen Wahlzeit erneut zu wählen. Ist eine Mitarbeitervertretung am 30. April des Jahres der regelmäßigen Mitarbeitervertretungswahl noch nicht ein Jahr im Amt, so ist nicht neu zu wählen; die Amtszeit verlängert sich um die nächste regelmäßige Amtszeit.
- (4) Die bisherige Mitarbeitervertretung führt die Geschäfte bis zu deren Übernahme durch die neu gewählte Mitarbeitervertretung weiter, längstens jedoch sechs Monate über den Ablauf ihrer Amtszeit hinaus. Alsdann ist nach § 7 zu verfahren.

§ 16 Neu- und Nachwahl der Mitarbeitervertretung vor Ablauf der Amtszeit

- (1) Die Mitarbeitervertretung ist vor Ablauf ihrer Amtszeit unverzüglich neu zu wählen, wenn
- a) (weggefallen)
 - b) die Mitarbeitervertretung mit den Stimmen der Mehrheit der Mitglieder ihren Rücktritt beschlossen hat,
 - c) die Mitarbeitervertretung nach § 17 aufgelöst worden ist.
- (2) In den Fällen des Absatzes 1 ist unverzüglich das Verfahren für die Neuwahl 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. Dies gilt längstens für einen Zeitraum von sechs Monaten, soweit nicht die Wahl im vereinfachten Verfahren durchgeführt wird oder die Mitarbeitervertretung am Sitz des Rechtsträgers nach § 6 Absatz 2 Satz 3 zuständig ist.

- (3) Die Mitarbeitervertretung ist vor Ablauf ihrer Amtszeit durch Nachwahl auf die nach § 8 Absatz 1 erforderliche Zahl der Mitglieder unverzüglich zu ergänzen, wenn die Zahl ihrer Mitglieder nach Eintreten sämtlicher Ersatzmitglieder um mehr als ein Viertel der in § 8 Absatz 1 vorgeschriebenen Zahl gesunken ist. Für die Nachwahl gelten die Vorschriften über das Wahlverfahren entsprechend. Hat die Amtszeit der Mitarbeitervertretung im Fall von Satz 1 bereits mehr als drei Jahre betragen, so findet anstelle einer Nachwahl eine Neuwahl statt.

§ 17 Ausschluss eines Mitgliedes oder Auflösung der Mitarbeitervertretung

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

§ 18 Erlöschen und Ruhen der Mitgliedschaft, Ersatzmitgliedschaft

- (1) Die Mitgliedschaft in der Mitarbeitervertretung erlischt durch

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

Abweichend von Buchstabe d erlischt die Mitgliedschaft nicht, wenn übergangslos ein neues Dienst- oder Arbeitsverhältnis zu einem anderen Dienstherrn oder Arbeitgeber begründet wird, der zum Zuständigkeitsbereich derselben Mitarbeitervertretung gehört.

- (2) Die Mitgliedschaft in der Mitarbeitervertretung ruht,

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

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

- (4) Das Ersatzmitglied nach Absatz 3 tritt auch dann in die Mitarbeitervertretung ein, wenn ein Mitglied verhindert ist, an einer Sitzung teilzunehmen, sofern dies zur Sicherstellung der Beschlussfähigkeit der Mitarbeitervertretung erforderlich ist.

- (5) Bei Beendigung der Mitgliedschaft in der Mitarbeitervertretung haben die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen alle in ihrem Besitz befindlichen Unterlagen, die sie in ihrer Eigenschaft als Mitglied der Mitarbeitervertretung erhalten haben, der Mitarbeitervertretung auszuhändigen. Besteht die Mitarbeitervertretung nach § 8 Absatz 1 aus einer Person, sind die Unterlagen der neuen Mitarbeitervertretung auszuhändigen.

§ 21 Abordnungs- und Versetzungsverbot, Kündigungsschutz

- (1) Die Mitglieder der Mitarbeitervertretung dürfen ohne ihre Zustimmung nur abgeordnet oder versetzt werden, wenn dies aus wichtigen dienstlichen Gründen unvermeidbar ist und die Mitarbeitervertretung zustimmt. Besteht die Mitarbeitervertretung nach § 8 Absatz 1 aus einer Person, hat die Dienststellenleitung die Zustimmung des Ersatzmitgliedes nach § 18 Absatz 3 einzuholen.
- (2) Einem Mitglied der Mitarbeitervertretung darf nur gekündigt werden, wenn Tatsachen vorliegen, die den Dienstgeber zur außerordentlichen Kündigung berechtigen. Die außerordentliche Kündigung bedarf der Zustimmung der Mitarbeitervertretung oder der Zustimmung des Ersatzmitgliedes, falls die Mitarbeitervertretung nur aus einer Person besteht. Die Sätze 1 und 2 gelten für einen Zeitraum von einem Jahr nach Beendigung der Amtszeit entsprechend, es sei denn, dass die Amtszeit durch Beschluss nach § 17 beendet wurde. § 38 Absätze 3 und 4 gelten mit der Maßgabe entsprechend, dass die Dienststellenleitung die Frist bis auf drei Arbeitstage verkürzen kann.
- (3) Wird die Dienststelle ganz oder zu einem wesentlichen Teil aufgelöst, ist eine Kündigung frühestens zum Zeitpunkt der Auflösung zulässig, es sei denn, dass wegen zwingender betrieblicher Gründe zu einem früheren Zeitpunkt gekündigt werden muss. Die Kündigung bedarf der Zustimmung der Mitarbeitervertretung oder, falls die Mitarbeitervertretung nur aus einer Person besteht, der Zustimmung des Ersatzmitgliedes; Absatz 2 gilt entsprechend.
- (4) Für das Verfahren gilt § 38 entsprechend.

§ 22 Schweigepflicht und Datenschutz

- (1) Personen, die Aufgaben oder Befugnisse nach diesem Kirchengesetz wahrnehmen oder wahrgenommen haben, sind verpflichtet, über die ihnen dabei bekannt gewordenen Angelegenheiten und Tatsachen Stillschweigen zu bewahren. Diese Schweigepflicht besteht nicht für Angelegenheiten oder Tatsachen, die offenkundig sind oder ihrer Bedeutung nach keiner Geheimhaltung bedürfen. Die Schweigepflicht besteht auch nach dem Ausscheiden aus der Mitarbeitervertretung oder aus dem Dienst- oder Arbeitsverhältnis. In Personalangelegenheiten gilt dies gegenüber den Betroffenen, bis das formale Beteiligungsverfahren in den Fällen der Mitberatung oder Mitbestimmung begonnen hat, insbesondere bis der Mitarbeitervertretung ein Antrag auf Zustimmung zu einer Maßnahme vorliegt. Die Schweigepflicht erstreckt sich auch auf die Verhandlungsführung und das Verhalten der an der Sitzung Teilnehmenden.
- (2) Die Schweigepflicht besteht nicht gegenüber den anderen Mitgliedern der Mitarbeitervertretung. Sie entfällt auf Beschluss der Mitarbeitervertretung auch gegenüber der Dienststellenleitung und gegenüber der Stelle, die die Aufsicht über die Dienststelle führt.
- (3) Die Mitarbeitervertretung hat für die Einhaltung des Datenschutzes in den Angelegenheiten ihrer Geschäftsführung zu sorgen.

§ 24 Sitzungen

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

- (2) Der oder die Vorsitzende beraumt die weiteren Sitzungen der Mitarbeitervertretung an, setzt die Tagesordnung fest und leitet die Verhandlungen. Die Mitglieder der Mitarbeitervertretung sind rechtzeitig unter Mitteilung der Tagesordnung zu laden. Dies gilt auch für die Interessenvertretungen besonderer Mitarbeitergruppen (§§ 49 bis 53), soweit sie ein Recht auf Teilnahme an der Sitzung haben.
Kann ein Mitglied der Mitarbeitervertretung an der Sitzung nicht teilnehmen, so hat es dies unter Angabe der Gründe unverzüglich mitzuteilen.
- (3) Der oder die Vorsitzende hat eine Sitzung einzuberufen und einen Gegenstand auf die Tagesordnung zu setzen, wenn dies ein Viertel der Mitglieder der Mitarbeitervertretung oder die Dienststellenleitung beantragt. Dies gilt auch bei Angelegenheiten, die Schwerbehinderte oder jugendliche Beschäftigte betreffen, wenn die Vertrauensperson der Schwerbehinderten oder die Vertretung der Jugendlichen und Auszubildenden dies beantragen und die Behandlung des Gegenstandes keinen Aufschub duldet.
- (4) Die Sitzungen der Mitarbeitervertretung finden in der Regel während der Arbeitszeit statt. Die Mitarbeitervertretung hat bei der Einberufung von Sitzungen die dienstlichen Notwendigkeiten zu berücksichtigen. Die Dienststellenleitung soll von Zeitpunkt und Ort der Sitzungen vorher verständigt werden. Die Sitzungen sind nicht öffentlich.

§ 26 Beschlussfassung

- (1) Die Mitarbeitervertretung ist beschlussfähig, wenn die Mehrheit der Mitglieder anwesend ist. Die Beschlussfähigkeit muss für jeden Beschluss der Mitarbeitervertretung gegeben sein.
- (2) Die Mitarbeitervertretung fasst ihre Beschlüsse mit der Mehrheit der bei der Abstimmung anwesenden Mitglieder. Bei Stimmgleichheit ist ein Antrag abgelehnt. Die Mitarbeitervertretung kann in ihrer Geschäftsordnung bestimmen, dass Beschlüsse im Umlaufverfahren gefasst werden können, sofern Seite | 41 dabei Einstimmigkeit erzielt wird. Beschlüsse nach Satz 3 sind spätestens in der Niederschrift der nächsten Sitzung im Wortlaut festzuhalten. Die Teilnahme einzelner oder aller Mitglieder an Sitzungen der Mitarbeitervertretung kann im Ausnahmefall auch mittels Video- und Telefonkonferenzen erfolgen, wenn kein Mitglied der Mitarbeitervertretung unverzüglich nach Bekanntgabe der Absicht zur Durchführung der Sitzung mittels Video- oder Telefonkonferenz diesem Verfahren widerspricht. Es ist sicherzustellen, dass Dritte vom Inhalt der Sitzung keine Kenntnis nehmen können. Eine Aufzeichnung der Sitzung ist unzulässig. Mitglieder der Mitarbeitervertretung, die mittels Video- oder Telefonkonferenz teilnehmen, gelten als anwesend im Sinne des Absatzes 1 Satz 1. Vor Beginn der Sitzung hat der oder die Vorsitzende die Identität der zugeschalteten Mitglieder feststellen und deren Namen in die Anwesenheitsliste einzutragen. § 25 gilt für Sitzungen mittels Video- oder Telefonkonferenzen entsprechend.
- (3) An der Beratung und der Beschlussfassung dürfen Mitglieder der Mitarbeitervertretung nicht teilnehmen, wenn der Beschluss
 - a) ihnen selbst oder ihren nächsten Angehörigen (Eltern, Ehegatten, eingetragenen Lebenspartner oder Lebenspartnerinnen, Kindern und Geschwistern),
 - b) einer von ihnen kraft Gesetzes oder Vollmacht vertretenen natürlichen oder juristischen Person einen Vor- oder Nachteil bringen kann.
- (4) Die Mitarbeitervertretung beschließt in Abwesenheit der Personen, die nach § 25 Absätze 1 und 2 an der Sitzung teilgenommen haben.
 - (1) Versäumnis von Arbeitszeit, die für den Besuch von Sprechstunden oder durch sonstige Inanspruchnahme der Mitarbeitervertretung erforderlich ist, hat keine Minderung der Bezüge zur Folge.

§ 31 Mitarbeiterversammlung

- (1) Die Mitarbeiterversammlung besteht aus allen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen der Dienststelle, soweit sie nicht zur Dienststellenleitung gehören. Sie wird von dem oder der Vorsitzenden der Mitarbeitervertretung einberufen und geleitet; sie ist nicht öffentlich. Die Einladung hat unter Angabe der Tagesordnung mindestens eine Woche vor dem Termin zu erfolgen. Zeit und Ort der Mitarbeiterversammlung sind mit der Dienststellenleitung abzusprechen.
- (2) Die Mitarbeitervertretung hat mindestens einmal in jedem Jahr ihrer Amtszeit eine ordentliche Mitarbeiterversammlung einzuberufen und in ihr einen Tätigkeitsbericht zu erstatten. Die Mitarbeitervertretung kann bis zu zwei weitere ordentliche Mitarbeiterversammlungen in dem jeweiligen Jahr der Amtszeit einberufen. Weiterhin ist der oder die Vorsitzende der Mitarbeitervertretung berechtigt und auf Antrag eines Viertels der Wahlberechtigten verpflichtet, eine außerordentliche Mitarbeiterversammlung einzuberufen und den Gegenstand, dessen Beratung beantragt ist, auf die Tagesordnung zu setzen.
- (3) Die Mitarbeitervertretung kann zu einzelnen Tagesordnungspunkten sachkundige Personen zur Beratung hinzuziehen.
- (4) Die ordentlichen Mitarbeiterversammlungen finden in der Arbeitszeit statt, sofern nicht dienstliche Gründe eine andere Regelung erfordern. Die Zeit der Teilnahme an den ordentlichen Mitarbeiterversammlungen und die zusätzlichen Wegezeiten gelten als Arbeitszeit, auch wenn die jeweilige Mitarbeiterversammlung außerhalb der Arbeitszeit stattfindet. Die Sätze 1 und 2 gelten für außerordentliche Mitarbeiterversammlungen entsprechend, wenn dies im Einvernehmen zwischen Mitarbeitervertretung und Dienststellenleitung beschlossen worden ist.
- (5) Die Dienststellenleitung ist zu der jeweiligen Mitarbeiterversammlung unter Mitteilung der Tagesordnung einzuladen; die Einladung kann auf einzelne Tagesordnung beschränkt werden. Sie erhält auf Antrag das Wort. Sie soll mindestens einmal im Jahr in einer Mitarbeiterversammlung über die Entwicklung der Dienststelle informieren.
- (6) Kann nach den dienstlichen Verhältnissen eine gemeinsame Versammlung aller Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen nicht stattfinden, so sind Teilversammlungen abzuhalten. Für Teilversammlungen gelten die Absätze 1 bis 5 entsprechend. Die Mitarbeitervertretung kann darüber hinaus Teilversammlungen durchführen, wenn dies zur Erörterung der besonderen Belange der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen eines Arbeitsbereichs oder bestimmter Personengruppen erforderlich ist.
- (7) Für die Übernahme der Kosten, die durch die jeweilige Mitarbeiterversammlung entstehen, gilt § 30 entsprechend.

§ 32 Aufgaben

- (1) Die Mitarbeiterversammlung nimmt den Tätigkeitsbericht der Mitarbeitervertretung entgegen und erörtert Angelegenheiten, die zum Aufgabenbereich der Mitarbeitervertretung gehören. Sie kann Anträge an die Mitarbeitervertretung stellen und zu Beschlüssen der Mitarbeitervertretung Stellung nehmen. Die Mitarbeitervertretung ist an die Stellungnahme der Mitarbeiterversammlung nicht gebunden.
- (2) Die Mitarbeiterversammlung wählt den Wahlvorstand.

§ 49 Vertretung der Jugendlichen und der Auszubildenden

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

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

Die Gliedkirchen können bestimmen, dass nur Glieder einer Christlichen Kirche oder Gemeinschaft, die der Arbeitsgemeinschaft Christlicher Kirchen in Deutschland angeschlossen ist, wählbar sind.

Gewählt werden

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

- (2) Die Amtszeit beträgt zwei Jahre.
- (3) Beantragt ein Mitglied der Vertretung spätestens einen Monat vor Beendigung seines Ausbildungsverhältnisses für den Fall des erfolgreichen Abschlusses seiner Ausbildung schriftlich die Weiterbeschäftigung, so bedarf die Ablehnung des Antrages durch die Dienststellenleitung der Zustimmung der Mitarbeitervertretung, wenn die Dienststelle gleichzeitig weitere Auszubildende weiterbeschäftigt. Die Zustimmung kann nur verweigert werden, wenn der durch Tatsachen begründete Verdacht besteht, dass die Ablehnung der Weiterbeschäftigung wegen der Tätigkeit als Mitglied der Vertretung erfolgt. Verweigert die Mitarbeitervertretung die Zustimmung, so kann die Dienststellenleitung innerhalb von zwei Wochen das Kirchengengericht anrufen.
- (4) Für Mitglieder der Vertretung nach Absatz 1 gelten, soweit in den Absätzen 1 bis 3 nichts anderes bestimmt ist, die §§ 11, 13, 14, 15 Absätze 2 bis 4 und §§ 16 bis 19 sowie §§ 21 und 22 entsprechend.
- (5) Die Jugend- und Auszubildendenvertretung hat folgende allgemeine Aufgaben:
 - 1. Maßnahmen zu beantragen, die den Jugendlichen und Auszubildenden dienen, insbesondere in Fragen der Berufsausbildung und der Gleichberechtigung von weiblichen und männlichen Jugendlichen und Auszubildenden,
 - 2. darauf zu achten, dass die zugunsten der Jugendlichen und Auszubildenden geltenden Bestimmungen durchgeführt werden,
 - 3. Anregungen und Beschwerden von Jugendlichen und Auszubildenden entgegenzunehmen und, soweit sie berechtigt erscheinen, durch Verhandlung mit der Dienststelle auf ihre Erledigung hinzuwirken.
- (6) Dienststellenleitung und Jugend- und Auszubildendenvertretung sollen mindestens einmal im Halbjahr zu gemeinsamen Besprechungen zusammentreten. Die Jugend- und Auszubildendenvertretung hat das Recht, an den Sitzungen der Mitarbeitervertretung mit einem Mitglied mit beratender Stimme teilzunehmen. Sie hat Stimmrecht bei Beschlüssen, die überwiegend die Belange Jugendlicher und Auszubildender berühren.
- (7) Besteht eine Gemeinsame Mitarbeitervertretung, ist eine gemeinsame Vertretung der Jugendlichen und Auszubildenden zu wählen.

§ 50 Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen

- (1) In Dienststellen, in denen mindestens fünf schwerbehinderte Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen nicht nur vorübergehend beschäftigt sind, werden eine Vertrauensperson und mindestens ein Stellvertreter oder mindestens eine Stellvertreterin gewählt. Für das Wahlverfahren finden die §§ 11, 13 und 14 entsprechende Anwendung.
- (2) Für die Amtszeit der Vertrauensperson und der sie stellvertretenden Personen gelten die §§ 15 bis 18 entsprechend.
- (3) Wahlberechtigt sind alle in der Dienststelle beschäftigten schwerbehinderten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen.
- (4) Für die Wählbarkeit gilt § 10 entsprechend.
- (5) Besteht eine Gemeinsame Mitarbeitervertretung, ist eine gemeinsame Vertrauensperson der Schwerbehinderten zu wählen.

Arbeitshilfe: Wahlen zur Mitarbeitervertretung

Anlage 2 – Stichwortverzeichnis zu Wahlberechtigung und Wählbarkeit (ausgerichtet am Kommentar von Fey/ Rehren zum MVG.EKD)

Funktion	Wahlberechtigt	Wählbar	Kommentar
Abordnung	ja	ja	es ist eine Zugehörigkeit zur neuen Dienststelle von drei Monaten erforderlich; bis dahin erfolgt die Wahlberechtigung bei der vorherigen Dienststelle
Altenpflegeschüler*in	ja	nein	wenn das 18. Lebensjahr vollendet
Anerkennungspraktikant*in	ja	ja	Erzieher*in, Diakon*in, Sozialarbeiter*in
Ärzte in Fortbildung	ja	ja	FB zum Facharzt, im Praktikum, Assistenzärzte
Altersteilzeit – Arbeitsphase bzw. Teilzeitmodell	ja	ja	
Alterteilzeit – Freiphase	nein	nein	da keine Integration in die Dienststelle gegeben ist (§ 9 MVG)
Auszubildende unter 18 Jahren	nein	nein	
Auszubildende, deren Volljährigkeit am letzten Wahltag gegeben ist	ja	nein	Voraussetzung: ein Vertrag zur Vermittlung von Kenntnissen liegt vor und die Zahlung einer Ausbildungs- bzw. Praktikantenvergütung ist vereinbart u.a. Diakon*in, ReliPäds, Lehrer*in
Arbeitsgelegenheiten nach §16 d SGB II (1,00 Euro Jobs)	nein	nein	
MA im Beschäftigungsverbot	ja	ja	da keine Beurlaubung

Funktion	Wahlberechtigt	Wählbar	Kommentar
Beurlaubte Mitarbeitende	nein	nein	zum Zeitpunkt der Wahl seit mehr als drei Monaten und für wenigsten drei weitere Monate (§ 9 MVG)
Beurlaubte Mitarbeitende	ja	nein	zum Zeitpunkt der Wahl noch für einen Zeitraum von mehr als sechs Monaten
Bufdis	nein	nein	
Chefärzte/innen	ja	ja	sofern nicht in leitender Stellung
Diakon*in, ReliPäds, Lehrer*in	ja	ja	auch, wenn verbeamtet, sofern nicht in leitender Stellung
Elternzeit	ja	nein	wenn sie am Wahltag noch für einen Zeitraum von mehr als sechs Monaten beurlaubt sind
Elternzeit	nein	nein	wenn sie sich am Wahltag seit mehr als drei Monaten und wenigstens drei weitere Monate in Elternzeit befinden (zählt als Beurlaubung nach § 9 MVG)
Elternzeit mit Teilzeitbeschäftigung	ja	ja	
Freiwilliges Ökologisches und Soziales Jahr	nein	nein	nach BAG von 12.02.1992
Gestellung	ja	ja	
Heilerziehungspflegeschüler*in Heilerziehungspflegehelferschüler*in	ja	nein	wenn 18 Jahre alt da zur Berufsausbildung beschäftigt
Honorarkräfte	nein	nein	nicht in die Dienststelle integriert
Kirchenbeamte/in (in der Probezeit)	ja	ja	sofern nicht in der Dienststellenleitung
Kündigung	<ul style="list-style-type: none"> - während der Kündigungsfrist wahlberechtigt - jedoch nicht bei einer außerordentlichen Kündigung und bei Anfechtung der Kündigung, die über die Kündigungsfrist hinausgeht - Die Wählbarkeit bleibt bei der ordentlichen Kündigung und außer-ordentlichen Kündigung erhalten, wenn Kündigungsschutzklage erhoben wurde (BAG vom 10.11.2004) - Bei Feststellung der Rechtmäßigkeit der Kündigung oder gerichtlicher Auflösung erlischt die Wählbarkeit 		
Kurzarbeit Null	nein	nein	wenn sie sich am Wahltag seit mehr als drei Monaten und wenigstens drei weitere Monate in Kurzarbeit befinden
Leitende Mitarbeiter*in und seine/ihre Stellvertretung	nein	nein	wenn sie gemäß § 4 MVG.EKD als Dienststellenleitung benannt sind
Langzeiterkrankte	ja	ja	da Erkrankung keine Beurlaubung nach § 9 MVG darstellt

Funktion	Wahlbe- rechtigt	Wählbar	Kommentar
Lehrkräfte, nebenberuflich oder stundenweise angestellt	ja	ja	Voraussetzung: Vorliegen eines Arbeitsvertrages
Mutterschutz	ja	ja	zählt nicht als Beurlaubung
Neueinstellung	ja	nein	Dienststelle existiert länger als 6 Monate
Neueinstellung	ja	ja	Dienststelle existiert zum Zeitpunkt der Wahl noch keine 6 Monate: (Stichtag ist das Datum an dem das Wahlausschreiben veröffentlicht wird).
Pflegezeit (nach § 4 PflegeZG)	nein	nein	wer am Tag der Wahl seit mehr als drei Monaten in Pflegezeit verbringt bzw. wenn sie in der Pflegzeit noch mehr als sechs Monate verbringen (wird als Beurlaubung gewertet, siehe § 9 MVG)
Pfarrer*in	nein	nein	im öffentlich-rechtlichen Dienst oder im Angestelltenverhältnis, auch in der Ausbildung Siehe § 44 MVG
Praktikant*in	ja	ja	ab dem 18.Lebensjahr, wenn die Vergütung und der Vertrag keinen Bezug auf die Berufsausbildung darstellt
Praktikant*in	ja	nein	ab dem 18 Lebensjahr, mit Bezug auf die Berufsausbildung
Praktikant*in	nein	nein	ohne Vertrag, ohne Vergütung
Saisonarbeitskräfte	ja	ja	wenn über sechs Monate hinaus angestellt
Schüler*in der Kranken- und Gesundheitspflege	ja	nein	wenn das 18. Lebensjahr vollendet
Student*in im Rahmen des betrieblichen Praktikums	nein	nein	BAG 13.01.1993
Versetzung	ja	ja	da keine Zuständigkeit der bisherigen Dienststelle mehr gegeben, deshalb sofort nach Versetzung
Werkstudent*in	ja	ja	Arbeit zum Zwecke des Gelderwerbs in der vorlesungsfreien Zeit mit Vertrag. Sie dienst nicht zur Berufsausbildung nach § 10 MVG
Zeitarbeiter*in (Leiharbeiter*in)	nein	nein	Sie besitzen keinen Mitarbeiterstatus nach § 2 AVR-Bayern, da sie nicht in einem Arbeits-verhältnis zur Dienststelle stehen.