



# **DiAG MAV im Erzbistum Köln**

**Fragen & Antworten  
rund um die Wahl**

01.03.2025

## Ihre Fragen rund um die Wahl...

Sehr geehrte Damen und Herren,  
liebe Kolleginnen und Kollegen,

Die nächsten MAV-Wahlen finden im einheitlichen **Wahlzeitraum vom 01.03.2025 – 31.05.2025** statt. Die DiAG MAV Köln hat als **empfohlenen Wahltag den 03.04.2025** vorgeschlagen. Für diesen Wahltag existiert ein konkret errechneter Fristenkalender in den Wahlunterlagen.

Auf den nachfolgenden Seiten haben wir häufige Fragen aufgelistet und mit den Antworten eine kleine <sup>1</sup>Arbeitshilfe erstellt, um Sie bei der Vorbereitung und Durchführung der Wahlen zu unterstützen.

Benötigen Sie darüber hinaus noch Unterstützung, schicken Sie uns Ihre Fragen zur Wahl als E-Mail an [geschaeftsstelle@diagmavkoeln.de](mailto:geschaeftsstelle@diagmavkoeln.de).

## WICHTIG!

**Eine herzliche Bitte ganz zu Beginn an die neu gewählte MAV!**

Füllen Sie bitte nach der Wahl das [digitale Meldeformular](#) auf unserer Internetseite unter dem Link [»MAV-Wahlen«](#) entsprechend aus.

Damit stellen Sie sicher, dass Sie für die Zukunft Informationen, die für Ihre Arbeit wichtig sind, wie Einladungen zu Schulungen, Fachtagungen, Informationen und Beratungen etc. erhalten. Ferner ermöglicht es uns dafür zu sorgen, dass die entsprechenden Strukturen wie die Mitgliederversammlung, Arbeitsgemeinschaften/Ausschüsse, Fachgruppen usw. gebildet werden können.

Herzlichen Dank und viel Erfolg bei der Durchführung der Wahl.

*Ihre DiAG MAV Köln*

## Voraussetzung

### Wer darf wählen?

**Aktives Wahlrecht, § 7 MAVO**

Wahlberechtigt sind alle Mitarbeitende, die am Wahltag das 18. Lebensjahr vollendet haben und seit mindestens sechs Monaten ohne Unterbrechung in einer Einrichtung desselben Dienstgebers tätig sind.

Nicht wahlberechtigt sind:

- Mitarbeitende, für die zur Besorgung aller ihrer Angelegenheiten nicht nur vorübergehend ein Betreuer bestellt wurde
- Mitarbeitende, die am Wahltag noch mindestens **6 Monate** unter Wegfall der Bezüge **beurlaubt** sind,
- Mitarbeitende, die am Wahltag in der **Freistellungsphase der Altersteilzeit** (Blockmodell) sind.

### Wer kann gewählt werden?

**Passives Wahlrecht, § 8 MAVO**

Wählbar sind die wahlberechtigten Mitarbeitenden, die am Wahltag seit mindestens einem Jahr ohne Unterbrechung im kirchlichen Dienst (also in allen Einrichtungen, in denen die MAVO gilt) stehen und davon mindestens seit sechs Monaten in einer Einrichtung desselben Dienstgebers tätig sind.

Nicht kandidieren kann, wer:

- als Mitarbeitender zu selbstständigen Entscheidungen in Personalangelegenheiten befugt ist, die den Status der Beschäftigten betreffen; hierbei hat der Wahlausschuss einen Beurteilungsspielraum.

---

<sup>1</sup> Alle Angaben und Inhalte dienen der Information und wurden sorgfältig zusammengestellt und geprüft. Wir behalten uns vor, jederzeit Daten zu ändern, zu aktualisieren, zu überarbeiten oder zu löschen. Alle Angaben und Inhalte sind ohne Gewähr.

## A

Abordnung ([§7 Abs.2](#))

### **Wie sieht die Wahlberechtigung bei abgeordneten Beschäftigten aus?**

Wer zu einer Einrichtung abgeordnet ist, wird nach Ablauf von drei Monaten in ihr wahlberechtigt; im gleichen Zeitpunkt erlischt das Wahlrecht bei der früheren Einrichtung. Satz 1 gilt nicht, wenn feststeht, dass der Beschäftigte binnen weiterer sechs Monate in die frühere Einrichtung zurückkehren wird.

### **Wir haben als Wahlausschuss erfahren, dass bestimmte Mitarbeitende abgeordnet werden sollen, haben hierüber aber keine Mitteilung seitens des Dienstgebers. Wie ist das weitere Vorgehen?**

Abordnungen, also Zuweisungen eines anderen Arbeitsplatzes in einer anderen Einrichtung desselben oder eines anderen Rechtsträgers, müssen sowohl dem Wahlausschuss der abgebenden als auch der aufnehmenden Einrichtung vom jeweiligen Dienstgeber inkl. Dauer mitgeteilt werden, so dass der Wahlausschuss aus den ihm vorliegenden Informationen das Wählerverzeichnis erstellen und ggf. bis zum Wahltag korrigieren kann. Aus diesem Grunde wäre es ratsam, dass der Wahlausschuss beim Dienstgeber anfragt, ob und in welchem Zeitraum die betreffenden Kollegen abgeordnet werden. Hierbei ist insb. auf § 7 II MAVO zu achten.

Amtszeit ([§13 Abs.5](#))

### **Wir haben vor einem halben Jahr neu gewählt. Müssen wir jetzt zum einheitlichen Wahltag noch einmal wählen?**

Nein. Wenn innerhalb eines Jahres vor dem Beginn des Wahlzeitraumes neu gewählt wurde (also jede Wahl ab dem 02.03.2024), verlängert sich die Amtszeit der MAV automatisch bis zum darauffolgenden Wahlzeitraum. Das führt dazu, dass die MAV dann 4 Jahre und einige Monate im Amt ist.

### **Müssen wir unbedingt am empfohlenen Wahltag wählen bzw. können wir auch nach Ablauf der Amtszeit der derzeitigen MAV wählen?**

Sie können im gesamten einheitlichen Wahlzeitraum 01.03. bis 31.05. eines jeden Wahljahres wählen. Jedoch hat dies ggf. Konsequenzen für den Beginn der Amtszeit der neuen MAV und Auswirkungen auf die Fortführung der Geschäfte der alten MAV. Die Amtszeit beträgt grundsätzlich immer genau vier Jahre, sie beginnt nicht automatisch am Tag der Wahl = Bekanntgabe des Wahlergebnisses, sondern, wenn die vorherige MAV noch keine vier Jahre im Amt war, erst nach Ablauf der vier Jahre der alten MAV. Angenommen, Ihre jetzige MAV ist tatsächlich am 18.03.2021 (damaliger empfohlener Wahltag) ins Amt getreten, endet die Amtszeit am 18.03.2025.

Wenn Ihr Wahltag zu einem späteren Zeitpunkt liegt als 18.03.2025, ist die alte MAV dann zunächst noch in der Weiterführung der Geschäfte gem. § 13a MAVO tätig. In diesem Falle beginnt die Amtszeit der neuen MAV am Tag der Bekanntgabe der Wahlergebnisse.

Altersteilzeit ([§13c Abs.3](#))

### **Einige Mitarbeitende befinden sich in Altersteilzeit- sind sie wahlberechtigt?**

Mitarbeitende in Altersteilzeitarbeitsverhältnissen sind wahlberechtigt, solange sie noch in der Arbeitsphase ihres Arbeitsverhältnisses stehen. Befinden sie sich jedoch am Wahltag bereits in der Freistellungsphase eines nach dem Blockmodell vereinbarten Arbeitsverhältnisses, sind sie nicht mehr wahlberechtigt.

Auszubildende ([§7 Abs.3](#))

### **Sind Auszubildende auch wahlberechtigt?**

Auszubildende, die einen Ausbildungsvertrag mit Ihrem Rechtsträger haben, sind nicht anders zu behandeln als die übrigen Mitarbeitenden, da sie gem. § 3 I Nr. 4 MAVO als Mitarbeiter gelten. Es ist § 7 III MAVO beachtlich.

## B

Beschäftigungsverbot ([§7 Abs.1](#))

### **Gibt es für Mitarbeitende im Beschäftigungsverbot und/oder Mutterschutz eine Wahlberechtigung?**

Auch Mitarbeitende im Beschäftigungsverbot und/oder Mutterschutz sind wahlberechtigt, soweit die übrigen Voraussetzungen nach §§ 7 u. 8 erfüllt sind.

Befristung ([§8 Abs.1](#))

### **Ein Mitarbeiter, der befristet beschäftigt ist und der am Wahltag nur noch drei Monate bei uns arbeitet, möchte trotzdem kandidieren. Geht das?**

Rein rechtlich kann auch dieser Mitarbeiter kandidieren, solange er schon ein Jahr im Kirchlichen Dienst steht und davon 6 Monate in einer Einrichtung ihres Dienstgebers tätig ist. Allerdings darf er nicht dem Irrtum unterliegen, dass der Kündigungsschutz für MAV-Mitglieder dazu führt, dass seine Befristung verlängert wird oder er wegen des Kündigungsschutzes weiter beschäftigt werden muss. Die Befristung läuft trotzdem aus, ohne dass es einer Kündigung bedarf. Einen »Befristungsablaufschutz« gibt es für MAV-Mitglieder nicht.

Briefwahl

### **Wir haben uns für eine ausschließliche Briefwahl entschieden. Dürfen wir einen Teil der Wahlunterlagen über die Hauspost und den Rest über die reguläre Post verteilen- oder muss alles einheitlich versendet werden?**

Dies ist in der MAVO nicht geregelt, jedoch ist davon auszugehen, dass der Wahlausschuss die Briefwahlunterlagen sowohl aushändigen als auch übersenden kann. Er muss hierbei sicherstellen, dass alle Wahlberechtigten die Unterlagen erhalten. Um Missbrauchsmöglichkeiten möglichst gering zu halten und die Fehleranfälligkeit möglichst klein zu halten empfehlen wir, alle Briefwahlunterlagen gleichermaßen per Post an die Privatadressen der Wahlberechtigten zu senden. Bitte bedenken Sie hinsichtlich der Frist der Stimmabgabe die teilweise langen Postwege.

Bufdis

Siehe unter **F**- FSJler

## E

Elternzeit ([§7 Abs.4 Nr.2](#))

### **Sind Mitarbeitende in der Elternzeit wahlberechtigt?**

Mitarbeitende in Elternzeit sind wahlberechtigt, wenn die Elternzeit unter Fortfall der Bezüge vom Wahltag an gerechnet weniger als weitere sechs Monate andauert. Dauert sie noch länger als sechs Monate vom Wahltag an, sind sie nicht wahlberechtigt. Sind Mitarbeitende jedoch, während der Elternzeit bei demselben Dienstgeber im Rahmen der gesetzlichen Möglichkeiten teilzeitbeschäftigt, besteht das aktive Wahlrecht.

Der Wahlausschuss kann an dieser Stelle nur die Angaben mit einbeziehen, die ihm bis zum Tag der Wahl vorliegen. Eine etwaige Verlängerungsmöglichkeit der Elternzeit bleibt unberücksichtigt.

Ersatzmitglieder ([§11 Abs.6](#))

### **Wir haben nach unserer Wahl mehrere Ersatzmitglieder, die zum Teil die gleiche Stimmzahl haben. Wer rückt nach?**

Wenn es Ersatzmitglieder mit gleicher Stimmzahl gibt, muss vom Wahlausschuss ein Losentscheid direkt nach der Wahlhandlung durchgeführt werden. Erst danach weiß dann die MAV, wer als nächstes in die MAV nachrückt. Auch bei Stimmgleichheit des letzten MAV Mitglieds und ersten Ersatzmitglieds entscheidet das Los.

## F

FSJler ([§ 3 Abs.1](#))

### **Bei uns sind FSJler beschäftigt. Dürfen sie mitwählen? Wie sieht es mit Bufdis aus?**

FSJ'ler und FÖJ'ler nach JFDG erfüllen den Begriff »Mitarbeiter« iSd. § 3 Abs. 1 MAVO nicht und haben kein aktives Wahlrecht.

Bufdis nach BFDG sind hingegen vertraglich anders zu bewerten und sind als Mitarbeitende i.S.d. MAVO anzusehen. Sie können bei Vorliegen der übrigen Voraussetzungen ein Wahlrecht haben.

## G

geringfügig Beschäftigte (gfB) ([§ 7 Abs.1 & § 8 MAVO](#))

### **Bei uns sind geringfügig Beschäftigte tätig. Dürfen diese auch mitwählen?**

Alle Personen im Rahmen einer geringfügigen Beschäftigung dürfen mitwählen und gewählt werden, sofern sie die Voraussetzungen der § 7 Abs. 1 und § 8 MAVO erfüllen. Der Beschäftigungsumfang ist für das aktive und passive Wahlrecht nicht relevant.

## K

Kandidaten/Kandidatur ([§6 Abs.2 Satz 3](#))

### **Wir haben nicht genügend Kandidaten für die zu vergebenden Sitze – was nun?**

Wenn in einer Einrichtung weniger <sup>2</sup>Kandidaten für die Wahl zur Verfügung stehen, als Sitze in der MAV zu vergeben sind, kann und muss trotzdem gewählt werden. Möglich wäre z. B., dass für eine MAV mit drei Mitgliedern sich nur ein Kandidat zur Verfügung stellt. Eine Wahl ist dann trotzdem durchzuführen, andernfalls begeht der Wahlausschuss eine Pflichtverletzung. Das gilt entsprechend auch für größere MAV'en.

### **Ist es auch als Wahlausschussmitglied möglich, für die MAV zu kandidieren?**

Es ist es für die Mitglieder des Wahlausschusses bis zum Zeitpunkt der o.g. Frist möglich, sich als Kandidaten für die MAV Wahl zur Verfügung zu stellen (mit entsprechenden Stützungsunterschriften etc.), mit der Folge, dass sie dann gem. [§ 9 Abs.3 Satz 2](#) MAVO automatisch aus dem Wahlausschuss ausscheiden. Die MAV hat sodann unverzüglich neue Mitglieder in den Wahlausschuss zu bestellen.

## Kündigung

### **Einem Mitarbeitenden wurde gekündigt und am Tag der Wahl läuft noch ein Kündigungsschutzverfahren. Hat dieser Mitarbeitende ein Wahlrecht?**

Der Mitarbeitende ist bis zum Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist wahlberechtigt, auch bei Freistellung. Bei Vorliegen einer außerordentlichen fristlosen Kündigung verliert der Mitarbeitende zunächst seine Wahlberechtigung mit Zugang der Kündigung bzw. mit Ende Auslaufrist; dies gilt auch, wenn der Mitarbeitende eine Kündigungsschutzklage erhoben hat; falls die Klage gewonnen wird und eine Weiterbeschäftigung erfolgt, beseht das Arbeitsverhältnis ununterbrochen. Folgerichtig besteht dann auch ein Wahlrecht bei Vorliegen der übrigen Voraussetzungen nach §§ 7, 8 MAVO.

### **Ein Mitarbeitender hat gekündigt, aber scheidet erst nach dem Wahltag aus, ist dieser noch wahlberechtigt?**

Bei Vorliegen der übrigen Voraussetzungen ja. Ein Ausscheiden nach dem Wahltag wirkt sich grundsätzlich nicht auf das Wahlrecht aus.

---

<sup>2</sup> Die vorliegenden Ausführungen verwenden jeweils die männliche Personenbezeichnung. Dies umfasst selbstverständlich zugleich alle anderen Personenbezeichnungen.

## L

### Langzeiterkrankung

#### **Haben Mitarbeitende, die am Wahltag bereits seit längerer Zeit erkrankt sind, Wahlrecht?**

Langzeiterkrankte verlieren nicht ihr Wahlrecht, nur weil sie langzeiterkrankt sind, auch nicht während des Bezugs von Krankengeld und sogar dann nicht, wenn sie kein Krankengeld mehr beziehen. Dies wäre nur dann der Fall und sie hätten weder aktives noch passives Wahlrecht, wenn sie am Wahltag eine Rente auf Zeit beziehen. In diesem Falle kann man davon ausgehen, dass das Beschäftigungsverhältnis derart ruht, dass es sich negativ auf das Wahlrecht auswirkt.

### LeiharbeiterInnen ([§7 Abs.2a](#)) & ([§9 Abs.4](#))

#### **Sind LeiharbeiterInnen wahlberechtigt?**

Überlassene Arbeitnehmer nach Arbeitnehmerüberlassungsgesetz, die am Wahltag länger als 6 Monate in der Einrichtung eingesetzt worden sind, sind wahlberechtigt (§ 7 Abs. 2a MAVO), dabei werden mehrere Beschäftigungszeiten bei demselben Dienstgeber zusammengerechnet. Jedoch gelten überlassene ArbeitnehmerInnen nicht als Mitarbeitende im Sinne von § 3 MAVO und sind daher nicht wählbar.

## M

### Mitarbeitende ([§ 3 Abs.2 Nr. 3](#))

#### **Welche Personen sind im § 3 Abs.2 Nr. 3 MAVO gemeint und haben weder aktives noch passives Wahlrecht?**

Bei dem Personenkreis im Sinne § 3 Abs. 2 Nr. 3 MAVO handelt es sich um Mitarbeitende, die zur selbständigen Entscheidung befugt sind. Hierbei handelt es sich um selbstständige Entscheidungen über Einstellung, Anstellung oder Kündigung, also den höchsten Personalentscheidungen. Die hier gemeinten Mitarbeitenden müssen entsprechende eigene Entscheidungskompetenz hinsichtlich Einstellung und Kündigung haben. Diese sind grundsätzlich nach entsprechender Beteiligung der MAV von der Wahl ausgenommen, da sie keine Mitarbeiter i.S.d. MAVO sind.

#### **Welche Mitarbeiter sind nicht in die MAV wählbar aufgrund § 8 Abs.2 MAVO?**

Mitarbeiter, die zur selbstständigen Entscheidung (mit entsprechenden eigenen Entscheidungskompetenzen) in anderen als den in § 3 Abs.2 Nr.3 genannten Personalangelegenheiten befugt sind, haben kein passives Wahlrecht.

Die Mitarbeiter im Sinne des § 8 Abs.2 MAVO sind Mitarbeiter, die u.a. Entscheidungskompetenzen in nachfolgenden Angelegenheiten haben:

- Vorzeitige Versetzung in den Ruhestand (in beamtenähnlichen Verhältnissen)
- Eingruppierung von Mitarbeiter/innen,
- Höhergruppierung oder Beförderung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern,
- Rückgruppierung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern,
- die nicht nur vorübergehende Übertragung einer höher oder niedriger zu bewertenden Tätigkeit,
- die Abordnung von mehr als 3 Monaten oder Versetzungen in eine andere Einrichtung,
- das Versagen und der Widerruf der Genehmigung einer Nebentätigkeit,
- die Weiterbeschäftigung über die Altersgrenze hinaus,
- Anordnung, welche Freiheit in der Wahl der Wohnung beschränkt mit Ausnahme der Dienstwohnung.

Diese Mitarbeiter haben grundsätzlich das aktive Wahlrecht, allerdings wird das passive Wahlrecht wegen der Gefahr einer Interessenkollision ausgeschlossen. Die Befugnis, selbstständige Entscheidungen zu treffen, soll dann gegeben sein, wenn Mitarbeiter wenigstens in einzelnen Personalangelegenheiten selbstständige Entscheidungen treffen können. Danach sind zur selbstständigen Entscheidung in Personalangelegenheiten diejenigen Personen befugt, die in den Status der einzelnen eingreifenden Entscheidung treffen können. (vgl. Thiel/Fuhrmann/Jüngst, § 8 Rn. 44).

### Mutterschutz

Siehe unter **B-** Beschäftigungsverbot

## R

### Renteneintritt

#### **Wir haben Mitarbeitende, die trotz Erreichens der Regelaltersgrenze bzgl. Rente bei uns beschäftigt sind. Haben diese ein Wahlrecht?**

Mitarbeiter, die ohne Unterbrechung über die Regelaltersgrenze hinaus in der Einrichtung, z.B. als gfB Kräfte oder auch befristet, tätig sind, haben sowohl das aktive als auch das passive Wahlrecht, sofern die Voraussetzungen der §§ 7, 8 MAVO vorliegen. Sie verlieren ihr passives Wahlrecht jedenfalls nicht durch die nahtlose Anschlussbeschäftigung über die Altersgrenze hinaus.

## S, T (§§ 7,8)

### Stellen-/Trägerwechsel

#### **Ein Mitarbeiter war eineinhalb Jahre in einem katholischen Hospital beschäftigt und ist vor**

#### **einem Monat nahtlos in unsere katholische Einrichtung, die aber einen anderen Träger hat, gewechselt. Hat der Mitarbeiter aktives/passives Wahlrecht?**

In diesem Fall ist schon kein aktives Wahlrecht gegeben, da der Mitarbeitende weniger als sechs Monate in einer Einrichtung desselben Dienstgebers beschäftigt ist. Folgerichtig besteht auch kein passives Wahlrecht, da dieses nur bestehen kann, sofern auch aktives Wahlrecht gegeben ist.

## W

### Vorbereitung der Wahl (§9)

#### **Ist die Wahl über mehrere Tage möglich?**

Die MAVO spricht in § 9 Abs. 1 MAVO von einem „Wahltag“, jedoch ist davon auszugehen, dass sich die Wahl bei Vorliegen betrieblicher Gründe auch über mehrere Wahltage erstrecken kann.

Entsprechend kommentieren die MAVO Kommentare Fristenregelungen für den Fall, dass sich die Wahl über mehrere Wahltage erstreckt.

#### **Ist es möglich, nur zu zweit im Wahlausschuss zu sein?**

Es ist lediglich ein Wahlausschuss bestehend aus drei oder fünf Mitgliedern zulässig, keine zwei, vier, sechs oder andere Anzahl. Ohne drei- oder fünfköpfigen Wahlausschuss kann keine Wahl stattfinden, wenn im einheitlichen Wahlverfahren mit mehr als 50 Wahlberechtigten gewählt wird

#### **Bis wann müssen die Wahlvorschläge für MAV Kandidaten vorliegen?**

Die Wahlvorschläge müssen bis zu einem vom Wahlausschuss festgesetzten Termin vorliegen (siehe auch Fristenkalender unserer Unterlagen, der diesen Terminvorschlag enthält). Nach dem vom Wahlausschuss festgesetzten Termin dürfen keine weiteren Vorschläge mehr angenommen werden.

#### **Kann der Wahlausschuss einen Wahlvorschlag auch noch nach der von ihm hierfür gesetzten Frist annehmen, wenn bis dahin nur weniger Kandidaten gefunden wurden, als Mitglieder in die MAV zu wählen sind?**

Nein, es handelt sich um eine Ausschlussfrist, der WA ist an die von ihm gesetzte Frist grundsätzlich gebunden. Streitig ist es, ob für den Fall, dass keine oder nur ungültige Wahlvorschläge eingereicht wurden, die Möglichkeit besteht, dass der Wahlausschuss eine Nachfrist setzen kann. Hierzu bestehen unterschiedliche Ansichten.

<sup>3</sup>(..)

---

<sup>3</sup> Eine abschließende Auflistung aller möglichen Fälle kann nicht erfolgen. Für weitere Fälle helfen die MAVO-Kommentierungen.

# **DIE WICHTIGSTEN VORSCHRIFTEN FÜR DIE VORBEREITUNG UND DURCHFÜHRUNG DER MAV-WAHLEN**

Auszug aus der [Mitarbeitervertretungsordnung \(MAVO\)](#) – Erzbistum Köln

## **I. Allgemeine Vorschriften**

### **§ 1 Geltungsbereich**

#### **§ 1a Bildung von Mitarbeitervertretungen**

(1) In den Einrichtungen der in § 1 genannten kirchlichen Rechtsträger sind Mitarbeitervertretungen nach Maßgabe der folgenden Vorschriften zu bilden.

(2) Unbeschadet des Abs. 1 kann der Rechtsträger mit Zustimmung der betroffenen Mitarbeitervertretung regeln, was als Einrichtung gilt. Sind mehrere Mitarbeitervertretungen betroffen, ist die Zustimmung der Mehrheit der betroffenen Mitarbeitervertretungen erforderlich.

#### **§ 1b Gemeinsame Mitarbeitervertretung**

(1) Die Mitarbeitervertretungen und Dienstgeber mehrerer Einrichtungen verschiedener Rechtsträger können durch eine gemeinsame Dienstvereinbarung die Bildung einer gemeinsamen Mitarbeitervertretung vereinbaren, soweit dies der wirksamen und zweckmäßigen Interessenvertretung der Mitarbeitende dient. Dienstgeber und Mitarbeitervertretungen können nach vorheriger Stellungnahme der betroffenen Mitarbeitende Einrichtungen einbeziehen, in denen Mitarbeitervertretungen nicht gebildet sind. Die auf Grundlage dieser Dienstvereinbarung gewählte Mitarbeitervertretung tritt an die Stelle der bisher bestehenden Mitarbeitervertretungen. Sind in keiner der Einrichtungen Mitarbeitervertretungen gebildet, so können die Rechtsträger nach vorheriger Stellungnahme der betroffenen Mitarbeitenden die Bildung einer gemeinsamen Mitarbeitervertretung vereinbaren, soweit die Gesamtheit der Einrichtungen die Voraussetzungen des § 6 Abs. 1 erfüllt.

(2) Die Dienstvereinbarung nach Abs. 1 Satz 1 und die Regelung nach Abs. 1 Satz 4 bedürfen der Genehmigung durch den Ordinarius. Sie sind, soweit sie keine andere Regelung treffen, für die folgende Wahl und die Amtszeit der aus ihr hervorgehenden Mitarbeitervertretung wirksam. Für die gemeinsamen Mitarbeitervertretungen gelten die Vorschriften dieser Ordnung nach Maßgabe des § 22a.

#### **§ 2 Dienstgeber**

(1) Dienstgeber im Sinne dieser Ordnung ist der Rechtsträger der Einrichtung.

(2) Für den Dienstgeber handelt dessen vertretungsberechtigtes Organ oder die von ihm bestellte Leitung. Der Dienstgeber kann eine Mitarbeitende oder einen Mitarbeiter in leitender Stellung schriftlich beauftragen, ihn zu vertreten.

#### **§ 3 Mitarbeitende**

(1) Mitarbeitende im Sinne dieser Ordnung sind alle Personen, die bei einem Dienstgeber

1. aufgrund eines Dienst- oder Arbeitsverhältnisses, als Ordensmitglied an einem Arbeitsplatz in einer Einrichtung der eigenen Gemeinschaft, aufgrund eines Gestellungsvertrages oder zu ihrer Ausbildung tätig sind.

Personen, die dem Dienstgeber zur Arbeitsleistung überlassen werden im Sinne des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes, sind keine Mitarbeitende im Sinne dieser Ordnung.



(2) Als Mitarbeitende gelten nicht:

1. die Mitglieder eines Organs, das zur gesetzlichen Vertretung berufen ist,
2. Leiterinnen und Leiter von Einrichtungen im Sinne des § 1,
3. Mitarbeitende, die zur selbstständigen Entscheidung über Einstellungen, Anstellungen oder Kündigungen befugt sind,
4. sonstige Mitarbeitende in leitender Stellung,
5. Geistliche einschließlich Ordensgeistliche im Bereich des § 1 Abs. 1 Nrn. 2 und 3,
6. Personen, deren Beschäftigung oder Ausbildung überwiegend ihrer Heilung, Wiedereingewöhnung, beruflichen und sozialen Rehabilitation oder Erziehung dient.

Die Entscheidung des Dienstgebers zu den Nrn. 3 und 4 bedarf der Beteiligung der Mitarbeitervertretung gemäß § 29 Abs. 1 Nr. 18. Die Entscheidung bedarf bei den in § 1 Abs. 1 genannten Rechtsträgern der Genehmigung des Ordinarius. Die Entscheidung ist der Mitarbeitervertretung schriftlich mitzuteilen.

(3) Die besondere Stellung der Geistlichen gegenüber dem Diözesanbischof und die der Ordensleute gegenüber den Ordensoberen werden durch diese Ordnung nicht berührt. Eine Mitwirkung in den persönlichen Angelegenheiten findet nicht statt.

#### **§ 4 Mitarbeiterversammlung**

Die Mitarbeiterversammlung besteht aus den Mitarbeitenden sowie den Personen, die in der Einrichtung eingegliedert sind, um mit den dort beschäftigten Mitarbeitenden den arbeitstechnischen Zweck der Einrichtung durch weisungsgebundene Tätigkeit zu verwirklichen. Der Dienstgeber sowie Personen im Sinne des § 3 Abs. 2 Nrn. 1 bis 4 nehmen auf Einladung der Mitarbeitervertretung an der Mitarbeiterversammlung teil. Kann nach den dienstlichen Verhältnissen eine gemeinsame Versammlung nicht stattfinden, so sind Teilversammlungen zulässig.

#### **§ 5 Mitarbeitervertretung**

Die Mitarbeitervertretung ist das von den aktiv Wahlberechtigten (§ 7) gewählte Organ, das die ihm nach dieser Ordnung zustehenden Aufgaben und Verantwortungen wahrnimmt.

## **II. Die Mitarbeitervertretung**

#### **§ 6 Voraussetzung für die Bildung der Mitarbeitervertretung - Zusammensetzung der Mitarbeitervertretung**

(1) Die Bildung einer Mitarbeitervertretung setzt voraus, dass in der Einrichtung in der Regel mindestens fünf Wahlberechtigte (§ 7) beschäftigt werden, von denen mindestens drei wählbar sind (§ 8).

(2) Die Mitarbeitervertretung besteht aus

1	Mitglied	bei	5	–	15 Wahlberechtigten,
3	Mitgliedern	bei	16	–	50 Wahlberechtigten,
5	Mitgliedern	bei	51	–	100 Wahlberechtigten,
7	Mitgliedern	bei	101	–	200 Wahlberechtigten,
9	Mitgliedern	bei	201	–	300 Wahlberechtigten,
11	Mitgliedern	bei	301	–	600 Wahlberechtigten,
13	Mitgliedern	bei	601	–	1.000 Wahlberechtigten,
15	Mitgliedern	bei	1.001 und mehr		Wahlberechtigten.

In Einrichtungen mit mehr als 1.500 Wahlberechtigten gemäß § 7 erhöht sich die Zahl der Mitglieder in der Mitarbeitervertretung für je angefangene weitere 500 Wahlberechtigte um zwei Mitglieder. Falls die Zahl der Wahlbewerberinnen und Wahlbewerber geringer ist als die nach Satz 1 und Satz 2 vorgesehene Zahl an Mitgliedern, setzt sich die Mitarbeitervertretung aus der höchstmöglichen Zahl von Mitgliedern zusammen. Satz 3 gilt entsprechend, wenn die nach Satz 1 und 2 vorgesehene Zahl

an Mitgliedern nicht erreicht wird, weil zu wenig Kandidatinnen und Kandidaten gewählt werden oder weil eine gewählte Kandidatin oder ein gewählter Kandidat die Wahl nicht annimmt und kein Ersatzmitglied vorhanden ist.

(3) Für die Wahl einer Mitarbeitervertretung in einer Einrichtung mit einer oder mehreren nicht selbstständig geführten Stellen kann der Dienstgeber eine Regelung treffen, die eine Vertretung auch der Mitarbeitende der nicht selbstständig geführten Stellen in Abweichung von § 11 Abs. 6 durch einen Vertreter gewährleistet, und zwar nach der Maßgabe der jeweiligen Zahl der Wahlberechtigten in den Einrichtungen. Eine solche Regelung bedarf der Zustimmung der Mitarbeitervertretung.

(4) Der Mitarbeitervertretung sollen jeweils Vertreter der Dienstbereiche und Gruppen angehören. Die Geschlechter sollen in der Mitarbeitervertretung entsprechend ihrem zahlenmäßigen Verhältnis in der Einrichtung vertreten sein.

(5) Maßgebend für die Zahl der Mitglieder ist der Tag, bis zu dem Wahlvorschläge eingereicht werden können (§ 9 Abs. 5 Satz 1).

## **§ 7**

### **Aktives Wahlrecht**

(1) Wahlberechtigt sind alle Mitarbeitende, die am Wahltag das 18. Lebensjahr vollendet haben und seit mindestens sechs Monaten ohne Unterbrechung in einer Einrichtung desselben Dienstgebers tätig sind.

(2) Wer zu einer Einrichtung abgeordnet ist, wird nach Ablauf von drei Monaten in ihr wahlberechtigt; im gleichen Zeitpunkt erlischt das Wahlrecht bei der früheren Einrichtung. Satz 1 gilt nicht, wenn feststeht, dass die Mitarbeitende oder der Mitarbeiter binnen weiterer sechs Monate in die frühere Einrichtung zurückkehren wird.

(2a) Personen, die dem Dienstgeber zur Arbeitsleistung überlassen werden im Sinne des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes, sind wahlberechtigt, wenn sie am Wahltag länger als sechs Monate in der Einrichtung eingesetzt worden sind. Mehrere Beschäftigungszeiten einer Leiharbeiterin oder eines Leiharbeiters bei demselben Dienstgeber werden zusammengerechnet.

(3) Mitarbeitende in einem Ausbildungsverhältnis sind nur bei der Einrichtung wahlberechtigt, von der sie eingestellt sind.

(4) Nicht wahlberechtigt sind Mitarbeitende,

1. für die zur Besorgung aller ihrer Angelegenheiten ein Betreuer nicht nur vorübergehend bestellt ist,
2. die am Wahltage für mindestens noch sechs Monate unter Wegfall der Bezüge beurlaubt sind,
3. die sich am Wahltag in der Freistellungsphase eines nach dem Blockmodell vereinbarten Altersteilzeitarbeitsverhältnisses befinden.

## **§ 8**

### **Passives Wahlrecht**

(1) Wählbar sind die wahlberechtigten Mitarbeitende, die am Wahltag seit mindestens einem Jahr ohne Unterbrechung im kirchlichen Dienst stehen, davon mindestens seit sechs Monaten in einer Einrichtung desselben Dienstgebers tätig sind.

(2) Nicht wählbar sind Mitarbeitende, die zur selbstständigen Entscheidung in anderen als den in § 3 Abs. 2 Nr. 3 genannten Personalangelegenheiten befugt sind.

## **§ 9**

### **Vorbereitung der Wahl**

(1) Spätestens acht Wochen vor Ablauf der Amtszeit der Mitarbeitervertretung bestimmt die Mitarbeitervertretung den Wahltag. Er soll spätestens zwei Wochen vor Ablauf der Amtszeit der Mitarbeitervertretung liegen.

(2) Die Mitarbeitervertretung bestellt spätestens acht Wochen vor Ablauf ihrer Amtszeit die Mitglieder des Wahlausschusses. Er besteht aus drei oder fünf Mitgliedern, die, wenn sie Mitarbeitenden oder Mitarbeiter sind, wahlberechtigt sein müssen. Der Wahlausschuss wählt seine Vorsitzende oder seinen Vorsitzenden.

(3) Scheidet ein Mitglied des Wahlausschusses aus, so hat die Mitarbeitervertretung unverzüglich ein neues Mitglied zu bestellen. Kandidiert ein Mitglied des Wahlausschusses für die Mitarbeitervertretung, so scheidet es aus dem Wahlausschuss aus.

(4) Der Dienstgeber stellt dem Wahlausschuss zur Aufstellung des Wählerverzeichnisses spätestens sieben Wochen vor Ablauf der Amtszeit eine Liste aller Mitarbeitende und der Personen, die dem Dienstgeber zur Arbeitsleistung überlassen werden im Sinne des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes, mit den erforderlichen Angaben zur Verfügung. Der Wahlausschuss erstellt jeweils eine Liste der wahlberechtigten und wählbaren Personen und legt sie mindestens vier Wochen vor der Wahl für die Dauer von einer Woche zur Einsicht aus. Die oder der Vorsitzende des Wahlausschusses gibt bekannt, an welchem Ort, für welche Dauer und von welchem Tag an die Listen zur Einsicht ausliegen. Jede wahlberechtigte und/oder wählbare Person, die geltend macht, wahlberechtigt und/oder wählbar zu sein, kann während der Auslegungsfrist gegen die Eintragung oder Nichteintragung in die nach Satz 2 zu erstellenden Listen Einspruch einlegen. Der Wahlausschuss entscheidet über den Einspruch.

(5) Der Wahlausschuss hat sodann die Wahlberechtigten aufzufordern, schriftliche Wahlvorschläge, die jeweils von mindestens drei Wahlberechtigten unterzeichnet sein müssen, bis zu einem von ihm festzusetzenden Termin einzureichen. Der Wahlvorschlag muss die Erklärung der Kandidatin oder des Kandidaten enthalten, dass sie oder er der Benennung zustimmt. Der Wahlausschuss hat in ausreichender Zahl Formulare für Wahlvorschläge auszulegen.

(6) Die Kandidatenliste soll mindestens doppelt soviel Wahlbewerberinnen und Wahlbewerber enthalten wie Mitglieder nach § 6 Abs. 2 zu wählen sind.

(7) Der Wahlausschuss prüft die Wählbarkeit und lässt sich von der Wahlbewerberin oder dem Wahlbewerber bestätigen, dass kein Ausschlussgrund im Sinne des § 8 vorliegt.

(8) Spätestens eine Woche vor der Wahl sind die Namen der zur Wahl vorgeschlagenen und vom Wahlausschuss für wählbar erklärten Mitarbeitende in alphabetischer Reihenfolge durch Aushang bekannt zu geben. Danach ist die Kandidatur unwiderruflich.

## **§ 10**

### **Dienstgeber - Vorbereitungen zur Bildung einer Mitarbeitervertretung**

(1) Wenn in einer Einrichtung die Voraussetzungen für die Bildung einer Mitarbeitervertretung vorliegen, hat der Dienstgeber spätestens nach drei Monaten zu einer Mitarbeiterversammlung einzuladen. Er leitet sie und kann sich hierbei vertreten lassen. Die Mitarbeiterversammlung wählt den Wahlausschuss, der auch den Wahltag bestimmt. Im Falle des Ausscheidens eines Mitglieds bestellt der Wahlausschuss unverzüglich ein neues Mitglied.

(1a) Absatz 1 gilt auch,

1. wenn die Mitarbeitervertretung ihrer Verpflichtung gemäß § 9 Abs. 1 und 2 nicht nachkommt,
2. im Falle des § 12 Abs. 5 Satz 2,
3. im Falle des § 13 Abs. 2 Satz 3,
4. in den Fällen des § 13a nach Ablauf des Zeitraumes, in dem die Mitarbeitervertretung die Geschäfte fortgeführt hat,
5. nach Feststellung der Nichtigkeit der Wahl der Mitarbeitervertretung durch rechtskräftige Entscheidung der kirchlichen Gerichte für Arbeitssachen in anderen als den in § 12 genannten Fällen, wenn ein ordnungsgemäßer Wahlausschuss nicht mehr besteht.

(2) Kommt die Bildung eines Wahlausschusses nicht zustande, so hat auf Antrag mindestens eines Zehntels der Wahlberechtigten und nach Ablauf eines Jahres der Dienstgeber erneut eine Mitarbeiterversammlung zur Bildung eines Wahlausschusses einzuberufen.

(3) In neuen Einrichtungen entfallen für die erste Wahl die in den §§ 7 Abs. 1 und 8 Abs. 1 festgelegten Zeiten.

## **§ 11**

### **Durchführung der Wahl**

(1) Die Wahl der Mitarbeitervertretung erfolgt unmittelbar und geheim. Für die Durchführung der Wahl ist der Wahlausschuss verantwortlich.

(2) Die Wahl erfolgt durch Abgabe eines Stimmzettels. Der Stimmzettel enthält in alphabetischer Reihenfolge die Namen aller zur Wahl stehenden Mitarbeitende (§ 9 Abs. 8 Satz 1). Die Abgabe der Stimme erfolgt durch Ankreuzen eines oder mehrerer Namen. Es können so viele Namen angekreuzt werden, wie Mitglieder zu wählen sind. Der Wahlzettel ist in Anwesenheit von mindestens zwei Mitgliedern des Wahlausschusses in die bereitgestellte Urne zu werfen. Die Stimmabgabe ist in der Liste der Wahlberechtigten zu vermerken.

(3) Bemerkungen auf dem Wahlzettel und das Ankreuzen von Namen von mehr Personen als zu wählen sind machen den Stimmzettel ungültig.

(4) Im Falle der Verhinderung ist eine vorzeitige Stimmabgabe durch Briefwahl möglich. Der Stimmzettel ist in dem für die Wahl vorgesehenen Umschlag und zusammen mit dem persönlich unterzeichneten Wahlschein in einem weiteren verschlossenen Umschlag mit der Aufschrift „Briefwahl“ und der Angabe des Absenders dem Wahlausschuss zuzuleiten. Diesen Umschlag hat der Wahlausschuss bis zum Wahltag aufzubewahren und am Wahltag die Stimmabgabe in der Liste der Wahlberechtigten zu vermerken, den Umschlag zu öffnen und den für die Wahl bestimmten Umschlag in die Urne zu werfen. Die Briefwahl ist nur bis zum Abschluss der Wahl am Wahltag möglich.

(4a) Der Wahlausschuss kann anordnen, dass die Wahlberechtigten ihr Wahlrecht statt im Wege der Urnenwahl durch Briefwahl ausüben. Für ihre Durchführung ist Abs. 4 entsprechend anzuwenden.

(5) Nach Ablauf der festgesetzten Wahlzeit stellt der Wahlausschuss öffentlich fest, wie viel Stimmen auf die einzelnen Gewählten entfallen sind und ermittelt ihre Reihenfolge nach der Stimmenzahl. Das Ergebnis ist in einem Protokoll festzuhalten, das vom Wahlausschuss zu unterzeichnen ist.

(6) Als Mitglieder der Mitarbeitervertretung sind diejenigen gewählt, die die meisten Stimmen erhalten haben. Alle in der nach der Stimmenzahl entsprechenden Reihenfolge den gewählten Mitgliedern folgenden Mitarbeitenden sind Ersatzmitglieder. Bei gleicher Stimmenzahl entscheidet das Los.

(7) Das Ergebnis der Wahl wird vom Wahlausschuss am Ende der Wahlhandlung bekannt gegeben. Der Wahlausschuss stellt fest, ob jede oder jeder Gewählte die Wahl annimmt. Bei Nichtannahme gilt an ihrer oder seiner Stelle die Mitarbeitende oder der Mitarbeiter mit der nächstfolgenden Stimmenzahl als gewählt. Mitglieder und Ersatzmitglieder der Mitarbeitervertretung werden durch Aushang bekannt gegeben.

(8) Die gesamten Wahlunterlagen sind für die Dauer der Amtszeit der gewählten Mitarbeitervertretung aufzubewahren. Die Kosten der Wahl trägt der Dienstgeber.

## **§§ 11a bis 11c**

### **Vereinfachtes Wahlverfahren**

#### **§ 11a**

##### **Voraussetzungen**

(1) In Einrichtungen mit bis zu 50 Wahlberechtigte ist die Mitarbeitervertretung anstelle des Verfahrens nach den §§ 9 bis 11 im vereinfachten Wahlverfahren zu wählen.

(2) Absatz 1 findet keine Anwendung, wenn die Mitarbeiterversammlung mit der Mehrheit der Anwesenden, mindestens jedoch einem Drittel der Wahlberechtigten spätestens acht Wochen vor Beginn des einheitlichen Wahlzeitraums die Durchführung der Wahl nach den §§ 9 bis 11 beschließt.

#### **§ 11b**

## **Vorbereitung der Wahl**

(1) Spätestens drei Wochen vor Ablauf ihrer Amtszeit lädt die Mitarbeitervertretung die Wahlberechtigten durch Aushang oder in sonst geeigneter Weise, die den Wahlberechtigten die Möglichkeit der Kenntnisnahme gibt, zur Wahlversammlung ein und legt gleichzeitig die Liste der Wahlberechtigten aus.

(2) Ist in einer Einrichtung eine Mitarbeitervertretung nicht vorhanden, so handelt der Dienstgeber gemäß Abs. 1.

### **§ 11c**

#### **Durchführung der Wahl**

(1) Die Wahlversammlung wird von einer Wahlleiterin oder einem Wahlleiter geleitet, die oder der von der amtierenden Mitarbeitervertretung bestimmt wird. Ist in einer Einrichtung eine Mitarbeitervertretung nicht vorhanden, so wird die Wahlleiterin oder der Wahlleiter mit einfacher Stimmenmehrheit von der Wahlversammlung gewählt. Im Bedarfsfall kann die Wahlversammlung zur Unterstützung der Wahlleiterin oder des Wahlleiters Wahlhelferinnen und Wahlhelfer bestimmen.

(2) Mitarbeitervertreterinnen und Mitarbeitervertreter und Ersatzmitglieder werden in einem gemeinsamen Wahlgang gewählt. Jede wahlberechtigte Person kann Kandidatinnen und Kandidaten zur Wahl vorschlagen.

(3) Die Wahl erfolgt durch Abgabe des Stimmzettels. Auf dem Stimmzettel sind von der Wahlleiterin oder dem Wahlleiter die Kandidatinnen und Kandidaten in alphabetischer Reihenfolge unter Angabe von Name und Vorname aufzuführen. Die Wahlleiterin oder der Wahlleiter trifft Vorkehrungen, dass die Wählerinnen und Wähler ihre Stimme geheim abgeben können. Unverzüglich nach Beendigung der Wahlhandlung zählt sie oder er öffentlich die Stimmen aus und gibt das Ergebnis bekannt.

(4) § 9 Abs. 7, § 11 Abs. 2 Sätze 3, 4 und 6, § 11 Abs. 6 bis 8 und § 12 gelten entsprechend; an die Stelle des Wahlausschusses tritt die Wahlleiterin oder der Wahlleiter.

### **§ 12**

#### **Anfechtung der Wahl**

(1) Jede wahlberechtigte Person oder der Dienstgeber hat das Recht, die Wahl wegen eines Verstoßes gegen die §§ 6 bis 11c innerhalb einer Frist von einer Woche nach Bekanntgabe des Wahlergebnisses schriftlich anzufechten. Die Anfechtungserklärung ist dem Wahlausschuss zuzuleiten.

(2) Unzulässige oder unbegründete Anfechtungen weist der Wahlausschuss zurück. Stellt er fest, dass die Anfechtung begründet ist und dadurch das Wahlergebnis beeinflusst sein kann, so erklärt er die Wahl für ungültig; in diesem Falle ist die Wahl unverzüglich zu wiederholen. Im Falle einer sonstigen begründeten Wahlanfechtung berichtigt er den durch den Verstoß verursachten Fehler.

(3) Gegen die Entscheidung des Wahlausschusses ist Klage beim Kirchlichen Arbeitsgericht innerhalb einer Ausschlussfrist von zwei Wochen nach Bekanntgabe der Entscheidung zulässig.

(4) Eine für ungültig erklärte Wahl lässt die Wirksamkeit der zwischenzeitlich durch die Mitarbeitervertretung getroffenen Entscheidungen unberührt.

(5) Die Wiederholung einer erfolgreich angefochtenen Wahl obliegt dem Wahlausschuss. Besteht kein ordnungsgemäß besetzter Wahlausschuss (§ 9 Abs. 2 Satz 2) mehr, so findet § 10 Anwendung.

### **§ 13**

#### **Amtszeit der Mitarbeitervertretung**

(1) Die regelmäßigen Wahlen zur Mitarbeitervertretung finden alle vier Jahre in der Zeit vom 1. März bis 31. Mai (einheitlicher Wahlzeitraum) statt.

(2) Die Amtszeit beginnt mit dem Tag der Wahl oder, wenn zu diesem Zeitpunkt noch eine Mitarbeitervertretung besteht, mit Ablauf der Amtszeit dieser Mitarbeitervertretung. Sie beträgt vier

Jahre. Sie endet jedoch vorbehaltlich der Regelung in Abs. 5 spätestens am 31. Mai des Jahres, in dem nach Abs. 1 die regelmäßigen Mitarbeitervertretungswahlen stattfinden.

(3) Außerhalb des einheitlichen Wahlzeitraumes findet eine Neuwahl statt, wenn

1. an dem Tage, an dem die Hälfte der Amtszeit seit Amtsbeginn abgelaufen ist, die Zahl der Wahlberechtigten um die Hälfte, mindestens aber um 50, gestiegen oder gesunken ist,
2. die Gesamtzahl der Mitglieder der Mitarbeitervertretung auch nach Eintreten sämtlicher Ersatzmitglieder um mehr als die Hälfte der ursprünglich vorhandenen Mitgliederzahl gesunken ist,
3. die Mitarbeitervertretung mit der Mehrheit ihrer Mitglieder ihren Rücktritt beschlossen hat,
4. die Wahl der Mitarbeitervertretung mit Erfolg angefochten worden ist,
5. die Mitarbeiterversammlung der Mitarbeitervertretung gemäß § 22 Abs. 2 das Misstrauen ausgesprochen hat,
6. die Mitarbeitervertretung im Falle grober Vernachlässigung oder Verletzung der Befugnisse und Verpflichtungen als Mitarbeitervertretung durch rechtskräftige Entscheidung der kirchlichen Gerichte für Arbeitssachen aufgelöst ist.

(4) Außerhalb des einheitlichen Wahlzeitraumes ist die Mitarbeitervertretung zu wählen, wenn in einer Einrichtung keine Mitarbeitervertretung besteht und die Voraussetzungen für die Bildung der Mitarbeitervertretung (§ 10) vorliegen.

(5) Hat außerhalb des einheitlichen Wahlzeitraumes eine Wahl stattgefunden, so ist die Mitarbeitervertretung in dem auf die Wahl folgenden nächsten einheitlichen Wahlzeitraum neu zu wählen. Hat die Amtszeit der Mitarbeitervertretung zu Beginn des nächsten einheitlichen Wahlzeitraumes noch nicht ein Jahr betragen, so ist die Mitarbeitervertretung in dem übernächsten einheitlichen Wahlzeitraum neu zu wählen.

### **§ 13a**

#### **Weiterführung der Geschäfte**

Ist bei Ablauf der Amtszeit (§ 13 Abs. 2) noch keine neue Mitarbeitervertretung gewählt, führt die Mitarbeitervertretung die Geschäfte bis zur Übernahme durch die neu gewählte Mitarbeitervertretung fort, längstens für die Dauer von sechs Monaten vom Tag der Beendigung der Amtszeit an gerechnet. Dies gilt auch in den Fällen des § 13 Abs. 3 Nrn. 1 bis 3.

### **§ 13b**

#### **Ersatzmitglied, Verhinderung des ordentlichen Mitglieds und ruhende Mitgliedschaft**

(1) Scheidet ein Mitglied der Mitarbeitervertretung während der Amtszeit vorzeitig aus, so tritt an seine Stelle das nächstberechtigte Ersatzmitglied (§ 11 Abs. 6 Satz 2).

(2) Im Falle einer zeitweiligen Verhinderung eines Mitglieds tritt für die Dauer der Verhinderung das nächstberechtigte Ersatzmitglied ein. Die Mitarbeitervertretung entscheidet darüber, ob eine zeitweilige Verhinderung vorliegt.

(3) Die Mitgliedschaft in der Mitarbeitervertretung ruht, solange dem Mitglied die Ausübung seines Dienstes untersagt ist. Für die Dauer des Ruhens tritt das nächstberechtigte Ersatzmitglied ein.

### **§ 13c**

#### **Erlöschen der Mitgliedschaft**

Die Mitgliedschaft in der Mitarbeitervertretung erlischt durch

Ablauf der Amtszeit der Mitarbeitervertretung,  
Niederlegung des Amtes,

Ausscheiden aus der Einrichtung oder Eintritt in die Freistellungsphase eines nach dem Blockmodell vereinbarten Altersteilzeitarbeitsverhältnisses, rechtskräftige Entscheidung der kirchlichen Gerichte für Arbeitssachen, die den Verlust der Wählbarkeit oder eine grobe Vernachlässigung oder Verletzung der Befugnisse und Pflichten als Mitglied der Mitarbeitervertretung festgestellt hat.

### **§ 13d Übergangsmandat**

(1) Wird eine Einrichtung gespalten, so bleibt deren Mitarbeitervertretung im Amt und führt die Geschäfte für die ihr bislang zugeordneten Teile einer Einrichtung weiter, soweit sie die Voraussetzungen des § 6 Abs. 1 erfüllen und nicht in eine Einrichtung eingegliedert werden, in der eine Mitarbeitervertretung besteht (Übergangsmandat). Die Mitarbeitervertretung hat insbesondere unverzüglich Wahlausschüsse zu bestellen. Das Übergangsmandat endet, sobald in den Teilen einer Einrichtung eine neue Mitarbeitervertretung gewählt und das Wahlergebnis bekannt gegeben ist, spätestens jedoch sechs Monate nach Wirksamwerden der Spaltung. Durch Dienstvereinbarung kann das Übergangsmandat um bis zu weitere sechs Monate verlängert werden.

(2) Werden Einrichtungen oder Teile von Einrichtungen zu einer Einrichtung zusammengelegt, so nimmt die Mitarbeitervertretung der nach der Zahl der Wahlberechtigten größten Einrichtung oder des größten Teils einer Einrichtung das Übergangsmandat wahr. Abs. 1 gilt entsprechend.

(3) Die Absätze 1 und 2 gelten auch, wenn die Spaltung oder Zusammenlegung von Einrichtungen und Teilen von Einrichtungen im Zusammenhang mit einer Betriebsveräußerung oder einer Umwandlung nach dem Umwandlungsgesetz erfolgt.

(4) Führt eine Spaltung, Zusammenlegung oder Übertragung dazu, dass eine ehemals nicht in den Geltungsbereich nach § 1 fallende Einrichtung oder ein Teil einer Einrichtung nunmehr in den Geltungsbereich dieser Ordnung fällt, so gelten Abs. 1 und 2 entsprechend. Die nicht nach dieser Ordnung gebildete Arbeitnehmervertretung handelt dann als Mitarbeitervertretung. Bestehende Vereinbarungen zwischen dem Dienstgeber und der nicht nach dieser Ordnung gebildeten Arbeitnehmervertretung erlöschen und zuvor eingeleitete Beteiligungsverfahren enden.

### **§ 13e Restmandat**

Geht eine Einrichtung durch Stilllegung, Spaltung oder Zusammenlegung unter, so bleibt deren Mitarbeitervertretung so lange im Amt, wie dies zur Wahrnehmung der damit im Zusammenhang stehenden Beteiligungsrechte erforderlich ist.

### **§ 14 Tätigkeit der Mitarbeitervertretung**

(1) Die Mitarbeitervertretung wählt bei ihrem ersten Zusammentreten, das innerhalb einer Woche nach der Wahl stattfinden soll und von der oder dem Vorsitzenden des Wahlausschusses einzuberufen ist, mit einfacher Mehrheit aus den Mitgliedern ihre Vorsitzende oder ihren Vorsitzenden. Die oder der Vorsitzende soll katholisch sein. Außerdem sollen eine stellvertretende Vorsitzende oder ein stellvertretender Vorsitzender und eine Schriftführerin oder ein Schriftführer gewählt werden. Die oder der Vorsitzende der Mitarbeitervertretung oder im Falle ihrer oder seiner Verhinderung deren oder dessen Stellvertreterin oder Stellvertreter vertritt die Mitarbeitervertretung im Rahmen der von ihr gefassten Beschlüsse. Zur Entgegennahme von Erklärungen sind die oder der Vorsitzende, bei deren oder dessen Abwesenheit deren oder dessen Stellvertreterin oder Stellvertreter und bei deren oder dessen Abwesenheit ein von der Mitarbeitervertretung zu benennendes Mitglied berechtigt.

(2) Die Mitarbeitervertretung kann ihrer oder ihrem Vorsitzenden mit Zweidrittelmehrheit der Mitglieder das Vertrauen entziehen. In diesem Fall hat eine Neuwahl der oder des Vorsitzenden stattzufinden.

(3) Die oder der Vorsitzende oder bei Verhinderung deren oder dessen Stellvertreterin oder Stellvertreter beruft die Mitarbeitervertretung unter Angabe der Tagesordnung zu den Sitzungen ein und leitet sie. Sie oder er hat die Mitarbeitervertretung einzuberufen, wenn die Mehrheit der Mitglieder es verlangt.

(4) Die Sitzungen der Mitarbeitervertretung sind nicht öffentlich. Sie finden in der Regel während der Arbeitszeit in der Einrichtung statt. Bei Anberaumung und Dauer der Sitzung ist auf die dienstlichen Erfordernisse Rücksicht zu nehmen. Die Teilnahme einzelner oder aller Mitglieder an der Sitzung kann auch mittels neuer Informations- und Kommunikationstechnologien erfolgen, wenn nicht mindestens ein Viertel der Mitglieder binnen einer von dem oder der Vorsitzenden zu bestimmenden Frist diesem oder dieser gegenüber widerspricht und wenn sichergestellt ist, dass Dritte vom Inhalt der Sitzung keine Kenntnis nehmen können. Im Hinblick auf die Beschlussfähigkeit gelten die an der virtuellen Sitzung teilnehmenden Mitglieder als anwesend im Sinne des Absatzes 5 Satz 1.

(5) Die Mitarbeitervertretung ist beschlussfähig, wenn mehr als die Hälfte ihrer Mitglieder anwesend ist. Die Mitarbeitervertretung beschließt mit Stimmenmehrheit der anwesenden Mitglieder. Bei Stimmengleichheit gilt ein Antrag als abgelehnt.

(6) Über die Sitzung der Mitarbeitervertretung ist eine Niederschrift zu fertigen, die die Namen der An- und Abwesenden, die Tagesordnung, den Wortlaut der Beschlüsse und das jeweilige Stimmenverhältnis enthalten muss. Die Niederschrift ist von der oder dem Vorsitzenden zu unterzeichnen. Soweit die Leiterin oder der Leiter der Dienststelle oder deren Beauftragte oder Beauftragter an der Sitzung teilgenommen haben, ist ihnen der entsprechende Teil der Niederschrift abschriftlich zuzuleiten.

(7) Der Dienstgeber hat dafür Sorge zu tragen, dass die Unterlagen der Mitarbeitervertretung in der Einrichtung verwahrt werden können.

(8) Die Mitarbeitervertretung kann sich eine Geschäftsordnung geben.

(9) Die Mitarbeitervertretung kann in ihrer Geschäftsordnung bestimmen, dass Beschlüsse im Umlaufverfahren gefasst werden können, sofern dabei Einstimmigkeit erzielt wird. Beschlüsse nach Satz 1 sind spätestens in der Niederschrift der nächsten Sitzung im Wortlaut festzuhalten.

(10) Die Mitarbeitervertretung kann aus ihrer Mitte Ausschüsse bilden, denen mindestens drei Mitglieder der Mitarbeitervertretung angehören müssen. Den Ausschüssen können Aufgaben zur selbstständigen Erledigung übertragen werden; dies gilt nicht für die Beteiligung bei Kündigungen sowie für den Abschluss und die Kündigung von Dienstvereinbarungen. Die Übertragung von Aufgaben zur selbstständigen Erledigung erfordert eine Dreiviertelmehrheit der Mitglieder. Die Mitarbeitervertretung kann die Übertragung von Aufgaben zur selbstständigen Erledigung durch Beschluss mit Stimmenmehrheit ihrer Mitglieder widerrufen. Die Übertragung und der Widerruf sind dem Dienstgeber schriftlich anzuzeigen.





DiAG MAV im Erzbistum Köln  
Domstr. 18  
50668 Köln

Telefon: 0221 1642 7400

Fax: 0221 1642 7401

E-Mail:

[geschaeftsstelle@diagmavkoeln.de](mailto:geschaeftsstelle@diagmavkoeln.de)