

## Gesetzesgrundlagen für neue Kandidat\*innen einer MAV:

- aus dem Mitarbeitervertretungsgesetz der EKD (MVG-EKD)
- aus der EKD-Mitarbeitervertretung-Wahlordnung der EKD (MVWahlO-EKD)

### MVG-EKD:

#### § 10

#### Wählbarkeit

( 1 ) <sup>1</sup> Wählbar sind alle Wahlberechtigten nach § 9, die am Wahltag der Dienststelle seit mindestens sechs Monaten angehören. <sup>2</sup> Besteht die Dienststelle bei Erlass des Wahlausschreibens noch nicht länger als sechs Monate, so sind auch diejenigen wählbar, die zu diesem Zeitpunkt Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen der Dienststelle sind.

#### § 4 AGMVG

(zu § 10 Absatz 1 Buchstabe b)<sup>4</sup>

(aufgehoben)

( 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 Dienststelle gewählt worden sind.

#### § 15

#### Amtszeit

- e. ( 1 ) Die Amtszeit der Mitarbeitervertretung beträgt vier Jahre.
- f. ( 2 ) <sup>1</sup> Die regelmäßigen Mitarbeitervertretungswahlen im Geltungsbereich dieses Kirchengesetzes finden alle vier Jahre in der Zeit vom 1. Januar bis 30. April statt. <sup>2</sup> Die Amtszeit der bisherigen Mitarbeitervertretung endet am 30. April. <sup>3</sup> Die Amtszeit der neu gewählten Mitarbeitervertretung beginnt am 1. Mai.
- g. ( 3 ) <sup>1</sup> Findet außerhalb der allgemeinen Wahlzeit eine Mitarbeitervertretungswahl statt, so ist unabhängig von der Amtszeit der Mitarbeitervertretung in der nächsten allgemeinen Wahlzeit erneut zu wählen. <sup>2</sup> 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.
- h. ( 4 ) <sup>1</sup> 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. <sup>2</sup> Alsdann ist nach § 7 zu verfahren.

## § 33

### Grundsätze für die Zusammenarbeit

( 1 ) <sup>1</sup> Mitarbeitervertretung und Dienststellenleitung sind verpflichtet, sich gegenseitig bei der Erfüllung ihrer Aufgaben zu unterstützen, und arbeiten vertrauensvoll und partnerschaftlich zusammen. <sup>2</sup> Sie informieren sich gegenseitig über Angelegenheiten, die die Dienstgemeinschaft betreffen. <sup>3</sup> Sie achten darauf, dass alle Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen nach Recht und Billigkeit behandelt werden, die Vereinigungsfreiheit nicht beeinträchtigt wird und jede Betätigung in der Dienststelle unterbleibt, die der Aufgabe der Dienststelle, der Dienstgemeinschaft oder dem Arbeitsfrieden abträglich ist.

( 2 ) <sup>1</sup> Mitarbeitervertretung und Dienststellenleitung müssen mindestens einmal im Halbjahr zur Besprechung allgemeiner Fragen des Dienstbetriebes und der Dienstgemeinschaft und zum Austausch von Vorschlägen und Anregungen zusammenkommen. <sup>2</sup> In der Besprechung sollen auch Fragen der Gleichstellung und der Gemeinschaft in der Dienststelle erörtert werden. <sup>3</sup> Sofern eine Gemeinsame Mitarbeitervertretung nach § 5 Absatz 2 besteht, findet die Besprechung nach Satz 1 mit allen beteiligten Dienststellenleitungen einmal im Jahr statt.

( 3 ) <sup>1</sup> In strittigen Fragen ist eine Einigung durch Aussprache anzustreben. <sup>2</sup> Erst wenn die Bemühungen um eine Einigung in der Dienststelle gescheitert sind, dürfen andere Stellen im Rahmen der dafür geltenden Bestimmungen angerufen werden. <sup>3</sup> Das Scheitern der Einigung muss von der Mitarbeitervertretung oder der Dienststellenleitung schriftlich erklärt werden. <sup>4</sup> Die Vorschriften über das Verfahren bei der Mitberatung und der Mitbestimmung bleiben unberührt.

## § 35

### Allgemeine Aufgaben der Mitarbeitervertretung

( 1 ) <sup>1</sup> Die Mitarbeitervertretung hat die beruflichen, wirtschaftlichen und sozialen Belange der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen zu fördern. <sup>2</sup> Sie hat in ihrer Mitverantwortung für die Aufgaben der Dienststelle das Verständnis für den Auftrag der Kirche zu stärken und für eine gute Zusammenarbeit einzutreten.

( 2 ) Unbeschadet des Rechts des Mitarbeiters oder der Mitarbeiterin, persönliche Anliegen der Dienststellenleitung selbst vorzutragen, soll sich die Mitarbeitervertretung der Probleme annehmen und die Interessen auf Veranlassung des Mitarbeiters oder der Mitarbeiterin, sofern sie diese für berechtigt hält, bei der Dienststellenleitung vertreten.

( 3 ) Die Mitarbeitervertretung soll insbesondere

- a. Maßnahmen anregen, die der Arbeit in der Dienststelle und ihren Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen dienen,
- b. dafür eintreten, dass die arbeits-, sozial- und dienstrechtlichen Bestimmungen, Dienstvereinbarungen und Anordnungen eingehalten werden,
- c. Beschwerden, Anfragen und Anregungen von Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen entgegennehmen und, soweit diese berechtigt erscheinen, durch Verhandlungen mit der Dienststellenleitung auf deren Erledigung hinwirken,
- d. die Eingliederung und berufliche Entwicklung schwerbehinderter Menschen, einschließlich des Abschlusses von Inklusionsvereinbarungen nach § 166 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch, und sonstiger besonders schutzbedürftiger Personen in der Dienststelle fördern und für eine ihren Kenntnissen und Fähigkeiten entsprechende Beschäftigung eintreten,

- e. für die Gleichstellung und die Gemeinschaft in der Dienststelle eintreten und Maßnahmen zur Erreichung dieser Ziele anregen sowie an ihrer Umsetzung mitwirken,
- f. die Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit fördern,
- g. die Entgeltgleichheit zwischen den Geschlechtern überwachen,
- h. die Integration ausländischer Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen fördern,
- i. Maßnahmen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes und des betrieblichen Umweltschutzes fördern.

( 4 ) Werden Beschwerden nach Absatz 3 Buchstabe c in einer Sitzung der Mitarbeitervertretung erörtert, hat der Beschwerdeführer oder die Beschwerdeführerin das Recht, vor einer Entscheidung von der Mitarbeitervertretung gehört zu werden.

( 5 ) Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen können bei Personalgesprächen ein Mitglied der Mitarbeitervertretung hinzuziehen.

## **MVWahlO-EKD:**

### **§ 6<sup>15</sup>**

#### **Wahlvorschläge**

( 1 ) Die Wahlberechtigten können binnen drei Wochen nach Aushang oder der sonstigen Bekanntgabe des Wahlausschreibens einen Wahlvorschlag beim Wahlvorstand einreichen, der von mindestens drei Wahlberechtigten in Textform eingereicht werden muss; abweichend hiervon ist in Dienststellen und Einrichtungen mit weniger als 50 Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen die Unterschrift eines oder einer Wahlberechtigten ausreichend.

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

( 3 ) Der Wahlvorstand wird entsprechend [§ 12 MVG.EKD<sup>16</sup>](#) auf die angemessene Berücksichtigung von Frauen und Männern achten.