



Wahlmappe

Für Mitarbeitervertretungen und Wahlleitungen

Arbeitshilfe für MAV-Wahlen

Mit Vorlagen, Aushängen und Wahlplakaten

Vereinfachtes Wahlverfahren

Ausgabe
MAV-Wahlen
2025



1. Vorwort

Liebe Mitglieder der Mitarbeitervertretungen und Wahlleiter*innen,

vieles in den Einrichtungen im Bistum Aachen ist in Bewegung. Krankenhausreform, Personalmangel, „Heute bei dir“-Prozess – dies sind nur ein paar wenige Stichwörter, die für die vielen Umbrüche und Veränderungen stehen, mit denen sich in besonderer Verantwortung Sie in den Mitarbeitervertretungen konfrontiert sehen. Einige von Ihnen wissen gar nicht, wann und wie es genau weitergeht in der Einrichtung. In solchen Situationen kommen vielleicht Zweifel auf, ob sich eine Kandidatur überhaupt lohnt.

Wir sagen: **Jetzt erst recht!**

Gerade in Zeiten solcher Veränderungen sind Mitarbeitende auf eine starke Interessenvertretung angewiesen. Ebenfalls brauchen die Dienstgeber eine starke Partnerin – die MAV – an der Seite und damit ein kompetentes Gegenüber in Verhandlungen. Bei allen Entscheidungen unterstützt die MAV mit Ihren Beteiligungsrechten oder bringt sich selbst aktiv mit Ideen, Vorschlägen und Anträgen ein.

„Arbeitnehmerrechte fallen nicht vom Himmel“ – mit diesem Slogan werben wir auf einem unserer Plakate, welche wir als DiAg Ihnen für MAV-Wahlwerbung zur Verfügung stellen. Diesen Slogan hat keine Werbeagentur erfunden. Er stammt aus einem Zitat von Markus Harbeke, ein schon lange engagierter Mitarbeitervertreter und DiAg-Delegierter – authentischer könnte es also nicht sein. So wie Markus Harbeke haben sich auch einige andere engagierte Mitarbeitervertreter*innen für die Werbekampagne zur Verfügung gestellt, um Mitarbeitende zur MAV-Kandidatur zu motivieren.

Selbst die DiAg als Zusammenschluss aller MAVen kann nur funktionieren, wenn es genügend Engagierte gibt, die den Austausch fruchtbar machen und sich auch im Bistum und deutschlandweit für die Interessen und Rechte der Mitarbeitenden einsetzen. Denn Rechte fallen tatsächlich nicht vom Himmel, auch nicht in kirchlichen Einrichtungen. Auch dort müssen sie erkämpft und durchgesetzt werden.

Diese Wahlmappe soll helfen, die Wahlen vorzubereiten und rechtssicher durchzuführen. Auch Werbematerial ist im Anhang beigefügt. Denn genügend Kandidat*innen sind die Grundlage für eine erfolgreiche Wahl und MAV-Arbeit. Die DiAg steht Ihnen selbstverständlich für weitere Fragen und Beratung zur Seite.

Allen, die sich rund um die Wahlen einsetzen, sagen wir ein großes Dankeschön. Wir wünschen Ihnen viele Kandidaturen und erfolgreiche Wahlen!

Ihre



Corina Gottfried
Vorsitzende der DiAg MAV Aachen



Dominic Winkel
Geschäftsführer der DiAg MAV Aachen

2. Inhalt

Inhaltsverzeichnis

1. Vorwort.....	2
2. Inhaltsverzeichnis.....	3
3. Grundsätzliche Informationen zur MAV-Wahl.....	4
4. Wo kann eine MAV gewählt werden?.....	6
5. Welche Voraussetzungen müssen erfüllt sein?.....	7
6. Wer sind Mitarbeitende im Sinne der MAVO?.....	10
7. Wer darf wählen?.....	12
8. Wer kann gewählt werden?.....	14
9. Welche Aufgaben hat die MAV vor der Wahl?.....	16
10. Wie läuft die Wahlversammlung ab?.....	18
11. Was ist nach der Wahlversammlung zu tun?.....	20
12. Anhang mit Aushängen, Formularen und Plakaten.....	21

Kontakt Geschäftsstelle:

Adresse: DiAg MAV Aachen
Eupener Straße 134, 52066 Aachen

Telefon: 0241/6000 48-0
- Regina Decker, Verwaltungsfachkraft
Dominic Winkel, Geschäftsführer

E-Mail: diag-mav@bistum-aachen.de

Homepage: www.diag-mav-aachen.de

Rechtsberatung:

Rechtsanwalt Franz Kläßen
Mittwochs 14 – 17 Uhr

Anfragen per E-Mail: diag-mav@bistum-aachen.de
Telefon: 0241/6000 48-3

3

Grundsätzliche Informationen zur MAV-Wahl

Die Größe der MAV

Die Größe der zu wählenden MAV richtet sich nach der Anzahl der wahlberechtigten Mitarbeitenden entsprechend § 6 Abs. 2 MAVO. Hierbei kommt es an auf die in der Regel vorhandenen aktiv wahlberechtigten Mitarbeitenden und ebenso qualifizierten Leiharbeiter*innen (vgl. MAVO- Kommentar Thiel/Fuhrmann/Jüngst, § 6, Rnr. 5, Freiburger Kommentar, § 6, Rnr. 6).

⇒ [Mehr dazu in Kapitel 5.](#)

Wahlzeitraum und empfohlener Wahltag

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

§ 13 Abs. 1 MAVO

Die DiAg MAV Aachen empfiehlt als Wahltag im Bistum Aachen für den kommenden Wahlzeitraum den 3. April 2025. Grundsätzlich legt die MAV den Wahltag fest. Selbstverständlich kann sie auch einen anderen Tag innerhalb des Wahlzeitraumes bestimmen.

Wichtiger Hinweis:

„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.“

§ 13 Abs. 5 MAVO

Für die Wahlen 2025 bedeutet dies: Hat die Amtszeit der amtierenden MAV am 1. März 2024 oder später begonnen, so ist **keine** Neuwahl in 2025 durchzuführen. Die MAV wird in diesem Fall erst im übernächsten einheitlichen Wahlzeitraum (2029) neu gewählt.

Wahlen außerhalb des Wahlzeitraums

MAV-Wahlen können auch außerhalb des einheitlichen Wahlzeitraums notwendig werden. Diese Fälle sind in § 13 Abs. 3 und 4 MAVO geregelt. Wichtig für die MAV ist, dass sie in der Regel bei Amtszeitende noch maximal sechs Monate die Geschäfte weiterführt und in dieser Zeit verpflichtet ist, die Neuwahlen einzuleiten (§ 13 a MAVO). Diese Regel soll verhindern, dass es in der Einrichtung eine Zeit ohne MAV gibt.

Das Wahlverfahren

In Einrichtungen mit mehr als 50 Wahlberechtigten wird die Wahl durch einen Wahlausschuss vorbereitet und durchgeführt. Dieses Verfahren wird als „normales“ Wahlverfahren bezeichnet. Hierzu hat die DiAg MAV eine separate Wahlmappe erstellt. Hier geht es um Einrichtungen mit bis zu 50 Wahlberechtigten, die das „vereinfachte“ Wahlverfahren anwenden.

Allerdings besteht für die kleineren Einrichtungen folgende Möglichkeit:

§ 11a MAVO - 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) Abs. 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.

Falls es zu dem o.g. Beschluss kommt, ist auch in der kleineren Einrichtung das normale Wahlverfahren anzuwenden (siehe dann andere Wahlmappe zum normalen Wahlverfahren).

4

Wo kann eine MAV gewählt werden?

Die Einrichtung

§ 1a MAVO

(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 betroffener Mitarbeitervertretungen regeln, was als Einrichtung gilt. Sind mehrere Mitarbeitervertretungen betroffen, ist die Zustimmung der Mehrheit der betroffenen Mitarbeitervertretungen erforderlich.

Die Definition der Einrichtung ist maßgeblich für die Zuständigkeit der zu wählenden MAV. Dabei gilt der Grundsatz: Eine MAV ist für eine Einrichtung zuständig. Dies bedeutet, dass vor der Wahl zunächst klar sein muss, was als Einrichtung im Sinne der MAVO gilt.

„Einrichtung“ im Sinne von § 1 MAVO können Dienststellen, Einrichtungen oder sonstige selbstständig geführte Stellen sein. Erläuterungen zum Einrichtungsbegriff finden sich in den einschlägigen Kommentaren zur MAVO.

Eine Einrichtung kann sich beispielsweise aus mehreren einzelnen Dienststellen oder aber auch aus räumlich getrennten Organisationseinheiten eines Rechtsträgers (z. B. Schulen, Caritaspflegestationen, Kindertagesstätten) zusammensetzen.

Der Rechtsträger kann nach § 1a Abs. 2 MAVO mit Zustimmung der betroffenen Mitarbeitervertretung regeln, was als Einrichtung gilt. Sind mehrere MAVen betroffen, ist die Zustimmung der Mehrheit der betroffenen MAVen erforderlich.

Dem Rechtsträger wird bei der Festlegung des Einrichtungsbegriffes ein großer Gestaltungsspielraum mit weitreichenden Folgen für die MAV/en und die Mitarbeitenden eingeräumt. Dies betrifft insbesondere Personalmaßnahmen wie Versetzung und Abordnung und den Abschluss von Dienstvereinbarungen.

Welche Voraussetzungen müssen erfüllt sein?



Voraussetzungen nach MAVO

§ 6 MAVO - 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 601-1000 Wahlberechtigten,
15 Mitgliedern bei 1001 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 Satz 2 vorgesehene Zahl an Mitgliedern nicht erreicht wird, weil zu wenig Kandidatinnen und Kandidaten gewählt werden oder weil eine gewählte Kandidatin oder ein 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 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter 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).

Welche Voraussetzungen müssen erfüllt sein?

Liegen die Voraussetzungen für die Bildung einer MAV vor (mindestens fünf wahlberechtigte Mitarbeitende in der Einrichtung, von denen mindestens drei wählbar sind), hat die amtierende MAV die Aufgabe, die Neuwahl der MAV einzuleiten (§ 11b MAVO).

Gibt es noch keine MAV in der Einrichtung, so hat der Dienstgeber zur Wahlversammlung einzuladen (§ 11b Abs. 2 MAVO).

Anzahl der Wahlberechtigten und die Größe der MAV

Aus der ermittelten Anzahl der Wahlberechtigten ergibt sich die Größe der MAV. Tatsächlich kommt es darauf an, wie viele Wahlberechtigte *in der Regel* in der Einrichtung tätig sind.

„Die Worte „in der Regel“ bedeuten, dass es auf die Zahl der Wahlberechtigten ankommt, die auf längere Sicht zum charakteristischen Beschäftigungsstand der Einrichtung gehören. Es ist die Zahl, die für die Einrichtung im Allgemeinen kennzeichnend ist. Zu berücksichtigen sind dabei sowohl die Beschäftigtenzahl zum Zeitpunkt der Wahlen, in der Vergangenheit als auch die künftige, aufgrund konkreter Entscheidungen des Dienstgebers zu erwartende Entwicklung. Die Feststellung der maßgeblichen Zahl der Beschäftigten erfordert also sowohl eine rückblickende Betrachtung als auch eine Prognose für die Zukunft. Die zukünftige Entwicklung kann aber nur berücksichtigt werden, wenn der Dienstgeber bereits konkrete Veränderungsentscheidungen getroffen hat.“

Freiburger Kommentar, § 6, Rnr. 6

In § 6 Abs. 5 MAVO wird zwar ein Stichtag vorgegeben (der Tag, bis zu dem Wahlvorschläge eingereicht werden können), dies bedeutet aber eben nicht, dass der zu dem Tag aktuelle Beschäftigungsstand maßgeblich ist für die Ermittlung der Anzahl der Wahlberechtigten. Zu unterscheiden ist auch von der Frage, wer tatsächlich für die vorzubereitende Wahl wahlberechtigt ist im Sinne von § 7 und § 8 MAVO.

Beispiel: Wird drei Monate vor der Wahl eine Person unbefristet eingestellt und gilt diese Person als Mitarbeitende nach MAVO gemäß § 3, so hat diese Person weder ein aktives noch ein passives Wahlrecht, da sie dafür noch nicht lange genug in der Einrichtung arbeitet. Zur Festlegung der Größe der zu wählenden MAV zählt diese Person aber trotzdem als Wahlberechtigte, da sie auf längere Sicht zum Beschäftigungsstand der Einrichtung gehört.

Vor allem dann, wenn die MAV-Größe auf der Kippe steht, sollte die MAV frühzeitig vor der Wahlversammlung genauer hinschauen. Bei der Feststellung der Wahlberechtigten, die in der Regel in der Einrichtung tätig sind, kommt der MAV bzw. der Wahlleitung ein Beurteilungsspielraum zu. Dieser braucht aber eine Datengrundlage. Diese Datengrundlage kann aber wohl kaum erst in der Wahlversammlung für eine Prüfung herangezogen werden.

Praxistipp: Eine wichtige Grundlage ist der Stellenplan, jedoch reicht auch dieser nicht unbedingt aus. Zu berücksichtigen sind auch bereits getroffene Entscheidungen zu Stellenänderungen und absehbare Entwicklungen, die sich etwa aus Stellenausschreibungen erschließen lassen. Im Freiburger Kommentar sind unter § 6 Rnr. 6 ff einige Anwendungsbeispiele aufgeführt.

Mindestzahl der Wahlbewerber*innen

Bei einer nicht ausreichenden Anzahl von Wahlbewerber*innen setzt sich die MAV aus der höchstmöglichen Zahl von Mitgliedern zusammen (§ 6 Abs. 2 Satz 3 MAVO). Theoretisch reicht es also aus, wenn eine Person kandidiert und gewählt wird. Ob dies sinnvoll ist für die kommende MAV-Arbeit im Sinne von „lieber eine kleine als keine MAV“, ist sicherlich von vielen Umständen in der jeweiligen Einrichtung abhängig.

Zusammensetzung der MAV

Nach § 6 Abs. 4 MAVO sollen in der MAV jeweils Vertreter*innen der Dienstbereiche und Gruppen vorhanden und auch die Geschlechter entsprechend ihrem zahlenmäßigen Verhältnis in der Einrichtung vertreten sein. Hierbei handelt es sich um eine Soll-Vorschrift im Sinne eines Appells an die Mitarbeitenden, dies bei den Wahlvorschlägen zu berücksichtigen – in der Wahlversammlung sollte darauf in geeigneter Weise hingewiesen werden. Die Gültigkeit der Wahl ist aber eben nicht davon abhängig, ob und wie die erwähnten Gruppen vertreten sind.

6

Wer sind Mitarbeitende im Sinne der MAVO?

Definition in der MAVO

§ 3 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (MAVO für das Bistum Aachen)

(1) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Sinne dieser Ordnung sind alle Personen, die bei einem Dienstgeber

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

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

(2) Als Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gelten nicht:

1. die Mitglieder eines Organs, das zur gesetzlichen Vertretung berufen ist,
2. Leiterinnen und Leiter von Einrichtungen im Sinne des § 1,
3. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die zur selbständigen Entscheidung über Einstellungen, Anstellungen oder Kündigungen befugt sind,
4. sonstige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter 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 gem. § 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.

Die MAVO definiert in Abs. 2 von § 3 verschiedene Gruppen von Personen, die nicht zu den Mitarbeitenden im Sinne der MAVO zählen, d.h. sie fallen aus dem Wirkungsbereich der MAVO heraus, werden von der MAV nicht vertreten und können weder die MAV wählen noch in die MAV gewählt werden. Spätestens die Wahlleitung muss wissen, welche Personen Mitarbeitende im Sinne der MAVO sind, da davon die Wahlberechtigung abhängt.

Der Dienstgeber, die amtierende MAV und die Beschäftigten sind verpflichtet, bei der Prüfung zu unterstützen. Hierbei gibt es bei den genannten Personengruppen Unterschiede zu beachten: Die unter den Ziffern 1, 2, 5 und 6 genannten Gruppen sind aufgrund ihres Amtes, ihrer Funktion oder ihres besonderen Beschäftigungsverhältnisses aus dem Kreis der Mitarbeitenden im Sinne der MAVO ausgeschlossen.

Die unter den Ziffern 3 und 4 genannten Gruppen müssen unter Beteiligung der MAV aus dem Kreis der Mitarbeitenden nach MAVO herausgenommen werden, dazu mehr im folgenden Kapitel. Allein die Bezeichnung „Leitung“ oder eine Vorgesetztenfunktion bedeuten nicht automatisch, dass die betreffende Person nicht mehr zum Kreis der Mitarbeitenden gehört. Im Einzelfall muss geprüft werden, ob ggf. besondere Befugnisse im Innenverhältnis vorliegen.

Ehrenamtliche sowie Personen im freiwilligen sozialen/ökologischen Jahr und im Bundesfreiwilligendienst sind keine Mitarbeitenden im Sinne der MAVO.

Mitarbeitende in leitender Stellung und Exemtionsverfahren

Der Dienstgeber kann bei der MAV einen Antrag auf Anhörung und Mitberatung gemäß § 29 Abs. 1 Nr. 18 MAVO stellen, um damit eine Stelle oder eine bestimmte Person aus dem Wirkungsfeld der MAVO auszuschließen (Exemption). Betroffene Mitarbeitende sind dann nicht mehr Mitarbeitende im Sinne der MAVO, sondern (sonstige) Mitarbeitende in leitender Stellung (§ 3 Abs. 2 Nr. 3 und 4 MAVO). Sie werden nicht mehr von der MAV vertreten und können auch nicht wählen oder gewählt werden. Solange diese Beteiligung nicht ordnungsgemäß stattgefunden hat, bleiben die betreffenden Personen im Wirkungskreis der MAVO.

Bei den Mitarbeitenden nach § 3 Abs. 2 Nr. 3 MAVO kommt es darauf an, dass sie „zur selbstständigen Entscheidung über Einstellungen, Anstellungen oder Kündigungen befugt sind“. Die Kriterien bei den sonstigen Mitarbeitenden in leitender Stellung nach § 3 Abs. 2 Nr. 4 MAVO sind nicht so klar umrissen, hier ist der Dienstgeber relativ frei in seiner Entscheidung, wen er in diese Stellung bringen will. Laut einschlägiger MAVO-Kommentierungen sollten diese Mitarbeitenden in einer auch nach außen erkennbar herausgehobenen, leitenden Stellung tätig sein, zudem würden sie aufgrund ihrer Entscheidungsbefugnisse durch die MAV-Arbeit in Interessenkollisionen kommen. Hiervon abzugrenzen sind die Mitarbeitenden, die zwar Mitarbeitende im Sinne der MAVO sind, aufgrund besonderer Entscheidungsbefugnisse in Personalangelegenheiten jedoch nicht gewählt werden können (⇒ [mehr dazu in Kapitel 8](#)).

Da es sich um ein Anhörungsverfahren handelt, kann die MAV zwar Einwände erheben, das Vorhaben der Exemption letztlich aber nicht verhindern. Vorsicht ist geboten, wenn der Dienstgeber eine Exemption oder ggfs. sogar mehrere vor MAV-Wahlen beabsichtigt. Hierbei gilt es zu prüfen, ob nicht eine missbräuchliche Anwendung vorliegt, gegen die dann die MAV gerichtlich vorgehen könnte.

7

Wer darf wählen?

Grundvoraussetzungen für das aktive Wahlrecht

§ 7 MAVO - Aktives Wahlrecht

(1) Wahlberechtigt sind alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, 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 Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter binnen weiterer sechs Monate in die frühere Einrichtung zurückkehren wird.

(2 a) 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 Leiharbeitnehmers bei demselben Dienstgeber werden zusammengerechnet.

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

(4) Nicht wahlberechtigt sind Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,
1. für die zur Besorgung aller ihrer Angelegenheiten ein Betreuer nicht nur vorübergehend bestellt ist,
2. die am Wahltag 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.

Um wählen zu dürfen (aktives Wahlrecht), müssen Mitarbeitende drei Voraussetzungen erfüllen. Sie müssen

- a) Mitarbeitende im Sinne von § 3 Abs. 1 MAVO oder Leiharbeiter*innen im Sinne von § 7 Abs. 2a MAVO sein und
- b) am Wahltag das 18. Lebensjahr vollendet haben und
- c) am Wahltag seit mindestens sechs Monaten ohne Unterbrechung in einer Einrichtung desselben Dienstgebers tätig sein.

Zusätzlich sind die Bedingungen zu prüfen, die in § 7 Abs. 4 MAVO vom aktiven Wahlrecht ausschließen.

Aktives Wahlrecht je nach Status bzw. Arbeitsverhältnis

- Leiharbeitnehmer*innen, die am Wahltag länger als 6 Monate in der Einrichtung eingesetzt worden sind, sind wahlberechtigt (§ 7 Abs. 2a MAVO), auch wenn sie keine Mitarbeitende im Sinne der MAVO sind.
- Alle geringfügig Beschäftigten (die sogenannten, ehemaligen „450 €-Kräfte“), die die Voraussetzungen nach § 7 MAVO erfüllen, sind aktiv wahlberechtigt.
- Auszubildende, die die o. g. Voraussetzungen erfüllen, sind wahlberechtigt in der Einrichtung, von der sie eingestellt sind.
- 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.
- Mitarbeitende mit befristetem Vertrag sind – unabhängig von ihrer zukünftigen Beschäftigungsdauer – wahlberechtigt, wenn sie am Wahltag seit mindestens sechs Monaten ohne Unterbrechung beim Dienstgeber tätig sind.
- Mitarbeitende, die einjährige Praktika im Rahmen ihrer Berufsausbildung absolvieren, sind nach der MAVO wahlberechtigt, wenn sie am Wahltag 18 Jahre alt sind und seit mindestens sechs Monaten ohne Unterbrechung ihr Praktikum in der Einrichtung absolvieren.
- Auch Mitarbeiter*innen im Mutterschutz oder im Beschäftigungsverbot sind wahlberechtigt.
- Mitarbeitende in Elternzeit sind wahlberechtigt, wenn die Elternzeit unter Fortfall der Bezüge vom Wahltag 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.
- Langzeiterkrankte: Auch bei längerer Arbeitsunfähigkeit bleibt das aktive Wahlrecht bestehen.
- Mitarbeitende im Bezug einer Zeitrente (z. B. wegen voller Erwerbsminderung): Bei der Zeitrente ruhen die Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis, so wie auch während der Elternzeit. Beträgt der Zeitraum, für den die Rente gewährt worden ist, am Wahltag mehr als sechs Monate, besteht kein Wahlrecht. Steht fest, dass der Zeitraum, für den die Zeitrente bewilligt ist, am Wahltag weniger als noch sechs Monate beträgt, und ist die Weitergewährung beantragt und noch nicht abschlägig beschieden, dürfte ein Wahlrecht ebenfalls nicht gegeben sein. Ist bei gleicher zeitlicher Vorbedingung keine Weitergewährung beantragt oder bereits abschlägig beschieden, ist ein Wahlrecht gegeben. In neuen Einrichtungen entfällt für die erste Wahl einer Mitarbeitervertretung die in § 7 Abs. 1 MAVO festgelegte Zeit.

In dieser Wahlmappe kann keine abschließende Auflistung aller möglichen Fälle erfolgen. Für weitere Fälle helfen die MAVO-Kommentierungen weiter (vgl. Thiel/Fuhrmann/Jüngst, § 7, Rnr. 2-69 / Freiburger Kommentar, § 7, Rnr. 2-29).

8

Wer kann gewählt werden?

Grundvoraussetzungen für das passive Wahlrecht

§ 8 MAVO - Passives Wahlrecht

(1) Wählbar sind die wahlberechtigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, 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 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die zur selbständigen Entscheidung in anderen als den in § 3 Abs. 2 Nr. 3 genannten Personalangelegenheiten befugt sind.

Um in die MAV gewählt werden zu können, müssen Mitarbeitende ebenfalls drei Voraussetzungen erfüllen. Sie müssen

- a) wahlberechtigt im Sinne von § 7 MAVO sein und
- b) am Wahltag seit mindestens einem Jahr ohne Unterbrechung im kirchlichen (= katholischen) Dienst stehen und
- c) davon mindestens seit sechs Monaten in einer Einrichtung desselben Dienstgebers tätig sein.

Passives Wahlrecht je nach Status bzw. Arbeitsverhältnis

- Leiharbeiter*innen gelten nicht als Mitarbeitende im Sinne von § 3 MAVO und sind daher nicht wählbar.
- Ordentlich oder außerordentlich gekündigte Mitarbeitende sind ggfs. wählbar, „und zwar für die Zeit der Kündigungs- und Auslaufzeiten, für die Zeit einer tatsächlichen Weiterbeschäftigung und wenn aufgrund eines Urteils des erstinstanzlichen Arbeitsgerichts ein Weiterbeschäftigungsanspruch erhalten bleibt, selbst wenn später die Wirksamkeit der Kündigung festgestellt wird“ (Freiburger Kommentar, § 8, Rnr. 6).
- Teilzeitbeschäftigte, zu denen auch geringfügig Beschäftigte zählen, sind - unabhängig von ihrem Beschäftigungsumfang - bei Vorliegen der sonstigen Voraussetzungen wählbar.
- Befristet Beschäftigte können gewählt werden, wenn sie am Wahltag die Voraussetzungen des § 8 MAVO erfüllen. Allerdings wird aus dem befristeten Beschäftigungsverhältnis kein unbefristetes durch ein Mandat in der MAV. Der befristete Vertrag endet trotz eines Mandates in der MAV zum vorgesehenen Zeitpunkt.

Die Wahlleitung lässt sich gemäß § 9 Abs. 7 MAVO von der Wahlbewerberin oder dem Wahlbewerber bestätigen, dass kein Ausschlussgrund im Sinne des § 8 vorliegt (⇒ **Anhang A13**). Die Wahlleitung muss beispielsweise wissen, ob die Kandidatin und der Kandidat am Wahltag über eine ununterbrochene Beschäftigungszeit von mindestens einem Jahr im kirchlichen Dienst verfügt. Ebenso ist es erforderlich, dass die Wahlleitung darüber informiert ist, ob Kandidat*innen selbstständige Entscheidungsbefugnisse in gewissen Personalangelegenheiten im Sinne des § 8 Abs. 2 MAVO haben (mehr dazu im folgenden Kapitel). Hierüber kann im Zweifelsfall nur der Dienstgeber abschließend Auskunft erteilen.

In neuen Einrichtungen entfällt für die erste Wahl einer Mitarbeitervertretung die in § 8 Abs. 1 MAVO festgelegte Zeit („mindestens seit sechs Monaten in einer Einrichtung desselben Dienstgebers“).

Mitarbeitende mit Entscheidungsbefugnissen in Personalangelegenheiten

Mitarbeitende, die Personalangelegenheiten selbstständig entscheiden können, sind **nicht** wählbar (§ 8 Abs. 2 MAVO). Selbstständig in diesem Zusammenhang heißt, dass die betreffende Person ohne Rückfrage beim Dienstgeber oder bei Vorgesetzten Personalentscheidungen abschließend treffen kann, die in den Status eines anderen Mitarbeitenden eingreifen. Dazu zählen z.B. abschließende Entscheidungen zu Ein- oder Umgruppierung, Versetzung oder zu einer nicht nur vorübergehenden Übertragung von höher oder niedriger zu bewertenden Tätigkeiten (vgl. Freiburger Kommentar, § 8, Rnr. 16).

Gemeint sind auch Personalentscheidungen und MAV-relevante Angelegenheiten, wenn diese maßgeblich vorbereitet und initiiert werden (vgl. ZMV 5/2016, S. 285 ff. über ein Urteil des KAG Bayern vom 12.6.2016 zur Frage der Wählbarkeit einer Kindergartenleitung). Diesem Urteil zufolge ist die Wählbarkeit in die MAV ausgeschlossen, wenn eine Leiterin Personalangelegenheiten und MAV-relevante Maßnahmen zumindest maßgeblich vorbereitet.

Abzugrenzen von den hier beschriebenen Mitarbeitenden mit besonderen Entscheidungsbefugnissen in Personalangelegenheiten sind (sonstige) Mitarbeitende in leitender Stellung, die gar nicht als Mitarbeitende im Sinne der MAVO gelten und bei der MAV-Wahl deswegen völlig außen vor sind (⇒ [mehr dazu in Kapitel 6](#)).

9

Welche Aufgaben hat die MAV vor der Wahl?

Grundsätzliche Prüfung der Wahlvoraussetzungen

Zunächst prüft die amtierende MAV, ob überhaupt eine Neuwahl im kommenden einheitlichen Wahlzeitraum (1. März bis 31. Mai 2025) stattfinden muss. Wenn die Amtszeit der amtierenden MAV zu Beginn des einheitlichen Wahlzeitraums, d. h. am 1. März 2025, noch nicht ein Jahr betragen hat, so ist die MAV erst im übernächsten Wahlzeitraum, also im Frühjahr 2029, neu zu wählen (§ 13 Abs. 5 Satz 2 MAVO). In den in § 13 Abs. 3 MAVO beschriebenen Fällen muss eine Neuwahl auch außerhalb des einheitlichen Wahlzeitraums stattfinden.

Wahlvorbereitungen durch die MAV

Die amtierende MAV hat laut MAVO folgende wichtige Aufgaben im Hinblick auf die MAV-Wahl:

§ 11b MAVO - Vorbereitung der Wahl (Auszug)

(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.

§11c MAVO – Durchführung der Wahl (Auszug)

(1) Die Wahlversammlung wird von einer Wahlleiterin oder einem Wahlleiter geleitet, die oder der von der amtierenden Mitarbeitervertretung bestimmt wird.

Obwohl in § 11b Abs. 1 MAVO nur von einer auszulegenden Liste die Rede ist, müssen laut einschlägiger Rechtskommentare entsprechend § 9 Abs. 4 MAVO jeweils eine Liste mit den aktiv und passiv Wahlberechtigten ausgelegt werden (⇒ **Anhänge A4 – A5 und A6 - A7**). Gibt es keine MAV in der Einrichtung, handelt der Dienstgeber entsprechend (§ 11b Abs. 2 MAVO).

Bestimmung des Wahltags (Wahlversammlung)

Der einheitliche Wahlzeitraum 2025 erstreckt sich vom 1. März bis 31. Mai 2025 (§ 13 Abs. 1 MAVO). Als einheitlichen Wahltag empfiehlt die DiAg MAV **Donnerstag, 3. April 2025**. Da es sich um eine Empfehlung handelt, kann jede MAV entscheiden, ob sie dieser Empfehlung folgt oder einen anderen Termin für die Wahlversammlung im Wahlzeitraum festlegt.

Bei der Bestimmung des Wahltages ist anzuraten, einen für die Einrichtung und die Mitarbeitenden geeigneten Tag zu finden. Auch der Dienstgeber sollte ggfs. frühzeitig einbezogen werden, um Terminkollisio-

nen zu verhindern. Ist die Amtszeit der MAV bereits beendet und führt die MAV die Geschäfte entsprechend § 13 a MAVO weiter, sollte die MAV die Wahlvorbereitungen unverzüglich einleiten.

Bestimmung der Wahlleitung

Die Wahlleitung wird von der noch amtierenden MAV bestimmt. Da diese Regelung von der Rahmen-MAVO abweicht, gibt es hierzu in einschlägigen Kommentierungen keine Hinweise dazu. Existiert keine MAV; ist die Wahlleitung mit einfacher Stimmenmehrheit zu wählen. Dies kann auch per Handzeichen geschehen.

Entsprechend der Regelungen zu Wahlausschuss-Mitgliedern kann die Wahlleitung auch zu einem Personenkreis zählen, der nicht zur Wahlversammlung eingeladen wird.

10

Wie läuft die Wahlversammlung ab?

Durchführung der Wahl nach MAVO

§ 11c MAVO - 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..

Besonderheiten der Wahlversammlung

Das vereinfachte Wahlverfahren mit der Wahlversammlung ist weniger aufwändig als das normale Wahlverfahren, doch deswegen gibt es auch einige Besonderheiten zu beachten:

- Eine Briefwahl ist ausgeschlossen, nur die anwesenden Wahlberechtigten in der Versammlung können wählen.
- Die Kandidat*innen werden erst in der Wahlversammlung von den Wahlberechtigten vorgeschlagen. Erklärt jedoch jemand gegenüber der Wahlleitung vorab schriftlich die Bereitschaft zur Kandidatur und wird die Person demzufolge in der Wahlversammlung von der Wahlleitung vorgeschlagen, kann sie trotz Abwesenheit gewählt werden.

Annahme der Wahl

Nach Feststellung des Wahlergebnisses müssen die Gewählten ihr Amt annehmen. Nimmt die jeweilige Person das Amt nicht an, ist jeweils die Person mit der nächstniedrigeren Stimmenanzahl gewählt. Ist die gewählte Person nicht anwesend, so sollte die Annahme der Wahl per schriftlicher Erklärung vorliegen. Diese schriftliche Erklärung sollte enthalten: Name, Vorname, Datum, Ort, Unterschrift und die Erklärung: „Im Fall meiner Wahl in die MAV nehme ich die Wahl an“.

11

Was ist nach der Wahlversammlung zu tun?

Die konstituierende Sitzung der MAV

Die Wahlleitung hat die Aufgabe, die gewählten MAV-Mitglieder zur konstituierenden Sitzung einzuladen (§ 14 Abs. 1 Satz 1 MAVO). Ist ein Mitglied verhindert, so kann es sich entsprechend § 13b Abs. 2 MAVO vom nächst berufenen Ersatzmitglied vertreten lassen (vgl. Freiburger Kommentar, § 14, Rnr. 3). Da bei der Sitzung wichtige Funktionen besetzt werden, ist unbedingt zu empfehlen, dass alle gewählten Mitglieder anwesend sein können.

- Diese Sitzung soll innerhalb einer Woche nach der Wahl stattfinden.
- Die Wahlleitung legt die Tagesordnung fest. Diese beinhaltet:
 - die Wahl des/der Vorsitzenden der MAV,
 - die Wahl des/der stellvertretenden Vorsitzenden der MAV sowie
 - die Wahl des Schriftführers/der Schriftführerin der MAV.
- Ersatzmitglieder können wählen, sind aber selbst nicht wählbar.
- Die Wahlleitung leitet die Wahl des/der Vorsitzenden der MAV. Die anwesenden Mitglieder der MAV wählen mit einfacher Mehrheit den Vorsitzenden/die Vorsitzende der MAV.
- Enthaltungen wirken sich wie Nein-Stimmen aus. Auf Wunsch findet eine geheime Abstimmung statt.
- Sobald die Funktion der/des Vorsitzenden der MAV personell besetzt ist, übergibt der/die Wahlleitung die Wahlunterlagen an die gewählte Vorsitzende/den gewählten Vorsitzenden der MAV und verlässt die Sitzung.

Die Wahlleitung wird gebeten, die neu gewählte MAV darauf hinzuweisen, dass es der MAV obliegt, den Dienstgeber, die Mitarbeiterschaft sowie die DiAg MAV Aachen über die Ämter/Aufgabenverteilung in der MAV zu informieren. ⇒ Die entsprechenden Formulare „**Information an den Dienstgeber“ (A16) sowie „Information an die DiAg MAV Aachen“ (A17/18) befinden sich in dieser Wahlmappe.**

Der/die neue Vorsitzende der MAV ist nun verantwortlich für die Wahl des/der stellvertretenden Vorsitzenden und eines Schriftführers/einer Schriftführerin sowie für die Information des Dienstgebers, der Mitarbeiterschaft und der DiAg MAV.

Wahlanfechtung

Im Falle einer Anfechtung der Wahl nach § 12 MAVO ist die Wahlleitung zuständig für die Prüfung der Anfechtungsgründe. Bei Fragen zur Wahlanfechtung steht der Wahlleitung die Rechtsberatung der DiAg MAV oder die DiAg-Geschäftsstelle beratend zur Seite.

Anhang mit Aushängen, Formularen und Plakaten

12



maav wahl

Datum des Wahltages

Kandidieren Sie selbst!
Suchen Sie Kandidat*innen!
Wählen Sie Ihre MAV!

Aushang
**Hinweise zur Durchführung der MAV-Wahl
 im vereinfachten Verfahren**

Auf der Grundlage der §§ 11a – c MAVO wird die Wahl der MAV wie folgt durchgeführt:

- Die Wahlversammlung findet am dem um Uhr im unserer Einrichtung statt.
 Die öffentliche Feststellung des Wahlergebnisses erfolgt unmittelbar im Anschluss an die Wahl.
- Die amtierende MAV hat die Wahlleitung bestimmt./Die Wahlversammlung wählt mit einfacher Mehrheit eine Wahlleiterin oder einen Wahlleiter.* Im Bedarfsfall kann die Wahlversammlung zur Unterstützung Wahlhelfer*innen bestimmen.
- **Wahlberechtigung (§ 7 Aktives Wahlrecht)**
 Wahlberechtigt sind alle Mitarbeiter*innen, die am Wahltag das 18. Lebensjahr vollendet haben, seit mindestens sechs Monaten ohne Unterbrechung in einer Einrichtung unseres Dienstgebers tätig sind und bei denen kein Ausschlussgrund nach § 7 Abs. 4 der Mitarbeitervertretungsordnung vorliegt.
- **Wählbarkeit (§ 8 Passives Wahlrecht)**
 Wählbar sind die Wahlberechtigten, die am Wahltag seit mindestens einem Jahr ohne Unterbrechung im kirchlichen Dienst stehen, davon mindestens seit sechs Monaten in einer Einrichtung unseres Dienstgebers tätig sind und bei denen kein Ausschlussgrund nach § 8 Abs. 2 MAVO vorliegt.
- Die Anzahl der zu wählenden MAV-Mitglieder ergibt sich aus der Zahl der in der Regel in der Einrichtung beschäftigten wahlberechtigten Mitarbeiter*innen. Die MAV besteht aus einem Mitglied bei 5 – 15 Wahlberechtigten, sie besteht aus drei Mitgliedern bei 16 – 50 Wahlberechtigten. Die bei uns zu wählende MAV besteht aus Mitgliedern.
- Jede/r Wahlberechtigte kann Wahlvorschläge machen. Ein Wahlvorschlag wird wirksam durch die Erklärung der Kandidatin/des Kandidaten, dass sie/er der Benennung zustimmt und bestätigt, dass kein Ausschlussgrund nach § 8 Abs. 2 MAVO vorliegt. Sollte ein Kandidat/eine Kandidatin am Wahltag verhindert sein, an der Wahlversammlung teilzunehmen, so kann er/sie seine/ihre schriftliche Kandidatur (⇒ **Anhang A13**) vor der Wahl der Wahlleitung übergeben und schriftlich mitteilen, dass er/sie im Falle der Wahl das Amt annimmt.

* Nichtzutreffendes bitte streichen.

- Es sollen mindestens doppelt so viele Kandidat*innen benannt werden, wie MAV-Mitglieder zu wählen sind. Auch wenn diese Anzahl nicht erreicht wird, findet eine MAV-Wahl statt.
- Die Wahlleitung fertigt nach Abschluss der Kandidatensuche Stimmzettel in der Anzahl der anwesenden Wahlberechtigten an. Auf dem Stimmzettel sind die Namen der Kandidat*innen in alphabetischer Reihenfolge aufgeführt.
- Die Wahl erfolgt durch Abgabe des Stimmzettels. Für die geheime Stimmabgabe ist Vorsorge getroffen. Die Abgabe der Stimmen erfolgt durch Ankreuzen eines oder mehrerer Namen. Pro Kandidat*in darf nur eine Stimme abgegeben werden. Es dürfen höchstens so viele Namen angekreuzt werden, wie MAV-Mitglieder zu wählen sind. Der Stimmzettel ist dann in Anwesenheit der Wahlleitung in die bereitgestellte Urne zu werfen.
- Bemerkungen auf dem Wahlzettel und das Ankreuzen von mehr Personen als zu wählen sind, machen den Stimmzettel ungültig.
- Nach erfolgter Stimmabgabe stellt die Wahlleitung öffentlich fest, wie viele Stimmen auf die einzelnen Kandidat*innen entfallen sind und ermittelt ihre Reihenfolge nach der Stimmenzahl. Das Ergebnis ist in einem Protokoll festzuhalten, das von der Wahlleitung zu unterzeichnen ist.
- Als Mitglieder der Mitarbeitervertretung ist/sind die Person/en gewählt, die die meisten Stimmen erhalten hat/haben. Die nächstfolgenden sind Ersatzmitglieder. Bei gleicher Stimmenzahl entscheidet das Los.
- Die Wahlleitung fragt jede/n Gewählte/n, ob sie/er die Wahl annimmt. Bei Nichtannahme gilt an ihrer bzw. seiner Stelle die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter mit der nächstfolgenden Stimmenzahl als gewählt.
- Mitglieder und Ersatzmitglieder werden durch Aushang bekannt gegeben.
- Jede/r Wahlberechtigte oder der Dienstgeber hat das Recht, die Wahl innerhalb einer Frist von einer Woche nach Bekanntgabe des Wahlergebnisses bei der Wahlleitung schriftlich anzufechten. Die Wahlleitung entscheidet, ob die Anfechtung als unzulässig oder unbegründet zurückzuweisen oder die Wahl zu wiederholen ist. Gegen die Entscheidung ist Klage beim Kirchlichen Arbeitsgericht in Aachen innerhalb von zwei Wochen nach Bekanntgabe der Entscheidung zulässig. (§ 12 MAVO).

(Name der Einrichtung)

Datum

Vorbemerkung:

Die gemäß § 7 MAVO wahlberechtigten Mitarbeiter*innen sind in alphabetischer Reihenfolge der Namen in diesem Verzeichnis aufgeführt.

Die Wahlberechtigung wurde von der MAV / vom Dienstgeber geprüft. Gegen die Eintragung oder Nichteintragung in die Liste kann während der unten genannten Aushangsfrist Einspruch bei der MAV bzw. beim Dienstgeber eingelegt werden.

**Liste
der wahlberechtigten Mitarbeiter*innen
für die Wahl der Mitarbeitervertretung
(Wählerverzeichnis - § 11b Abs. 1 MAVO)**

Wahl am
in
(Name der Einrichtung)

Ifd. Nr.	Name, Vorname	Einsatzort der Mitarbeiterin/des Mitarbeiters

Aushang vom bis zum Wahltag

Gegen die Eintragung oder Nichteintragung in die Liste kann während dieser Aushangsfrist Einspruch bei der MAV (bei der erstmaligen Wahl: beim Dienstgeber) eingelegt werden.

(Name der Einrichtung)

Datum

Vorbemerkung:

Die gemäß § 8 MAVO wählbaren Mitarbeiter*innen (passives Wahlrecht) sind in alphabetischer Reihenfolge der Namen in diesem Verzeichnis aufgeführt.

Die passive Wahlberechtigung wurde von der MAV / vom Dienstgeber geprüft. Gegen die Eintragung oder Nichteintragung in die Liste kann während der unten genannten Aushangsfrist Einspruch bei der MAV bzw. beim Dienstgeber eingelegt werden.

**Liste
der wählbaren Mitarbeiter*innen
für die Wahl der Mitarbeitervertretung
(§ 11b Abs. 1 MAVO)**

Wahl am
in
(Name der Einrichtung)

Ifd. Nr.	Name, Vorname	Einsatzort der Mitarbeiterin/des Mitarbeiters

Aushang vom bis zum Wahltag

Gegen die Eintragung oder Nichteintragung in die Liste kann während dieser Aushangsfrist Einspruch bei der MAV (bei der erstmaligen Wahl: beim Dienstgeber) eingelegt werden.

MAV

Einladung zur Wahlversammlung

Die Mitarbeitervertretung hat

als **Wahltag**

Tag/Datum

für die Wahl der neuen Mitarbeitervertretung (§ 9 Abs. 1 MAVO) und

als Wahlleiter/in bestimmt.

Name der Wahlleitung

Alle Wahlberechtigten sind herzlich zur **Wahlversammlung** eingeladen. Sie findet statt

am

um

in/im

Folgender Ablauf ist vorgesehen:

- Begrüßung durch die MAV
- Erläuterungen der Wahlleitung zum Wahlrecht und zum Wahlverfahren
- Wahl der Mitarbeitervertretung
- Bekanntgabe des Wahlergebnisses
- Sonstiges

Die Listen der Wahlberechtigten und Wählbaren sind dieser Einladung beigelegt. Sie hängen ebenfalls aus

in/im

(Ort)

, den

(Datum)

Unterschrift der/des MAV-Vorsitzenden

Anlagen:

- Listen der Wahlberechtigten und wählbaren Mitarbeitenden
- Hinweise zum vereinfachten Wahlverfahren

Einladung des Dienstgebers an alle Wahlberechtigten zur Wahlversammlung

Sehr geehrte Mitarbeiter*innen,

in unserer Einrichtung besteht noch keine Mitarbeitervertretung (MAV). Die Voraussetzungen, eine MAV zu wählen, liegen jedoch vor.

Ich lade aus diesem Grunde alle wahlberechtigten Mitarbeiter*innen gemäß §§ 11b Abs. 2 sowie 11c Abs. 1 MAVO herzlich zur Wahlversammlung ein. In dieser Versammlung wird eine Wahlleitung gewählt, die anschließend die Wahl der Mitarbeitervertretung durchführt.

Die Wahlversammlung findet statt

am , dem

um Uhr

im

Folgender Ablauf ist vorgesehen:

- Begrüßung durch den Dienstgeber
- Wahl der Wahlleitung und ggf. von Wahlhelfer*innen (Der Dienstgeber verlässt die Wahlversammlung nach der Wahl der Wahlleitung.)
- Information der Wahlleitung über das Wahlrecht und das Wahlverfahren
- Wahl der Mitarbeitervertretung und Bekanntgabe des Ergebnisses
- Sonstiges

Mit freundlichen Grüßen

Ort, Datum

Unterschrift Dienstgeber

Anlagen:

- Hinweise zur Durchführung der Wahl im vereinfachten Wahlverfahren
- Listen der wahlberechtigten und wählbaren Mitarbeitenden

Die Wahlleitung

Einrichtung

Aushang

Ergebnis der Wahl am und Zusammensetzung der neuen MAV

Die Wahlleitung gibt hiermit das Wahlergebnis bekannt:

Wahlberechtigte	Wahlbeteiligte	Beteiligung in %	Gültige Stimmzettel	Ungültige Stimmzettel
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

Es wurde/n Mitglied/er der MAV und Ersatzmitglieder gewählt. Die Namen der/des Gewählt/en ist/sind (in alphabetischer Reihenfolge) aufgeführt:

- | | Anzahl der Stimmen: |
|------------------------|----------------------|
| • <input type="text"/> | <input type="text"/> |
| • <input type="text"/> | <input type="text"/> |
| • <input type="text"/> | <input type="text"/> |

Als Ersatzmitglied/er wurde/n in folgender Reihenfolge gewählt:

- | | |
|------------------------|----------------------|
| • <input type="text"/> | <input type="text"/> |
| • <input type="text"/> | <input type="text"/> |
| • <input type="text"/> | <input type="text"/> |

Die Wahl kann von jeder/jedem Wahlberechtigten oder vom Dienstgeber wegen eines Verstoßes gegen die §§ 6 bis 11c MAVO innerhalb einer Frist von einer Woche nach Bekanntgabe des Wahlergebnisses, d. h. bis zum bei der Wahlleitung **schriftlich** angefochten werden (§ 12 Abs. 1 MAVO). Sie entscheidet über die Anfechtungserklärung. Gegen die Entscheidung der Wahlleitung ist Klage beim Kirchlichen Arbeitsgericht innerhalb einer Ausschlussfrist von zwei Wochen nach Bekanntgabe der Entscheidung zulässig (§ 12 (3) MAVO).

, den

Die Wahlleitung

Wahlkalender für die MAV-Wahl im vereinfachten Wahlverfahren §§ 11a – 11c MAVO

- Der einheitliche Wahlzeitraum ist der 1. März bis 31. Mai 2025.
- Die Amtszeit der amtierenden MAV endet spätestens am 31. Mai 2025.
- Die Anzahl der zu wählenden MAV-Mitglieder richtet sich nach den in der Regel in der Einrichtung beschäftigten Wahlberechtigten (§ 6 Abs. 2 MAVO).
- Im vereinfachten Wahlverfahren gibt es **keine Briefwahl!**
- **Wählen kann nur, wer an der Wahlversammlung teilnimmt.**

Die Aufgaben der amtierenden MAV vor der MAV-Wahl

Fristen	MAVO	Aufgaben
		Der Dienstgeber stellt der MAV eine Liste aller Mitarbeiter*innen mit den erforderlichen Angaben zur Verfügung (A12). Die MAV erstellt daraus die Liste der Wahlberechtigten (Wählerverzeichnis A4 – A5) und wählbaren Mitarbeitenden (A6 - A7).
	§ 11c (1) MAVO	Die MAV bestimmt die Wahlleiterin/den Wahlleiter.
Spätestens 3 Wochen vor Ablauf ihrer Amtszeit bzw. vor dem Wahltag	§ 11b (1) MAVO	Die MAV lädt die Wahlberechtigten durch Aushang (A1) oder in sonstiger Weise zur Wahlversammlung ein und legt gleichzeitig die Listen der Wahlberechtigten (A4 – A5) und Wählbaren aus (A6 - A7).

Die Aufgaben der Wahlleitung beim vereinfachten Wahlverfahren

Frühestens drei Wochen nach der Wahleinladung: Wahlversammlung	§ 11c (3) MAVO	Im Bedarfsfall kann die Wahlversammlung zur Unterstützung der Wahlleiterin/des Wahlleiters Wahlhelfer*innen bestimmen. Die Wahlleitung fordert die Wahlberechtigten auf, Wahlvorschläge zu machen. Sie prüft die Wahlvorschläge (A13) und erstellt die Stimmzettel (A14), auf denen die Kandidatinnen und Kandidaten in alphabetischer Reihenfolge aufgelistet sind. Es folgt die geheime Wahl.
	§§ 11c (3) MAVO	Die Wahlleitung zählt öffentlich die Stimmen aus und gibt das Ergebnis bekannt.
	§ 11c (4) i. V. m. § 11 (7) MAVO	Die Wahlleitung stellt fest, ob die Gewählten die Wahl annehmen. Mitglieder und Ersatzmitglieder werden durch Aushang bekannt gegeben (A10).
Innerhalb von 1 Woche nach der Wahl	§ 14 (1) MAVO	Die mehrgliedrige MAV wählt bei ihrem ersten Zusammentreffen, das von der Wahlleitung einzuberufen ist, ihre/n Vorsitzende/n. Die MAV teilt dem Dienstgeber (A16) und der DiAg MAV ihre Zusammensetzung bzw. weitere Angaben mit (A17/18).

Im Falle der Wahlanfechtung:

Innerhalb von 1 Woche nach Bekanntgabe des Wahlergebnisses	§ 12 (1) MAVO	Jede/r Wahlberechtigte oder der Dienstgeber hat das Recht, die Wahl wegen eines Verstoßes gegen §§ 6 – 11 c schriftlich anzufechten.
Innerhalb von zwei Wochen nach Bekanntgabe der Entscheidung der Wahlleitung	§ 12 (3) MAVO	Gegen die Entscheidung der Wahlleitung ist Klage beim Kirchlichen Arbeitsgericht zulässig.

Wahlvorschlag für die Wahl der Mitarbeitervertretung im vereinfachten Wahlverfahren

**Mit meiner Benennung bin ich einverstanden.
Ich bestätige gemäß § 9 Abs. 7 MAVO, dass kein Ausschlussgrund im Sinne von § 8 MAVO vorliegt.**

<p>Für die Wahl der MAV wird vorgeschlagen: Name, Vorname</p>	<p>Die Wahlbewerberin/der Wahlbewerber bestätigt mit ihrer/seiner Unterschrift die obige Erklärung und bestätigt, dass sie/er im Falle ihrer/seiner Wahl das Amt annimmt.</p>

Die Wahlleitung hat die Wählbarkeit der vorgeschlagenen Wahlbewerberin/des vorgeschlagenen Wahlbewerbers geprüft.

Datum/Unterschrift der Wahlleitung

Bitte dieses Formular ausdrucken und handschriftlich ausfüllen.

Wahlzettel/Stimmzettel für die Wahl der Mitarbeitervertretung

in _____ am _____
Einrichtung Datum

- ✓ Die Abgabe der Stimme erfolgt durch Ankreuzen eines oder mehrerer Namen. Es können so viele Namen angekreuzt werden, wie MAV-Mitglieder zu wählen sind, also bis zu _____ Personen (§ 11 (2) MAVO). Stimmenhäufung ist nicht zulässig.
- ✓ Der Wahlzettel wird ungültig, wenn
 - Bemerkungen auf dem Wahlzettel angebracht werden oder
 - mehr Namen angekreuzt werden als MAV-Mitglieder zu wählen sind oder
 - weitere Namen hinzugefügt werden. (§ 11 (3) MAVO).

Bitte dieses Formular ausdrucken und handschriftlich ausfüllen.

Die Wahlleitung

Name der Einrichtung

Internes Wahlprotokoll Ergebnis der Wahl der MAV

am _____
Datum

in _____
Einrichtung

Die Wahlleitung stellt hiermit das Wahlergebnis der MAV-Wahl fest:

Wahlberechtigte	Wahlbeteiligte	Beteiligung in %	Gültige Stimmzettel	Ungültige Stimmzettel

Es wurden _____ Mitglied(er) der MAV und _____ Ersatzmitglied(er) gewählt.
Bei mehreren Gewählten sind diese in der Reihenfolge der Stimmenzahl aufgeführt.

1. _____ mit _____ Stimmen

2. _____ mit _____ Stimmen

3. _____ mit _____ Stimmen

Als Ersatzmitglied(er) wurde(n) gewählt:

1. _____ mit _____ Stimmen

2. _____ mit _____ Stimmen

3. _____ mit _____ Stimmen

_____, den _____, _____
Ort Datum Die Wahlleitung

Hinweis: Dieses interne Protokoll wird nicht veröffentlicht. Die Bekanntgabe des Wahlergebnisses erfolgt mit einem Aushang (Anhang A10).

Bitte dieses Formular ausdrucken und handschriftlich ausfüllen.

An den
Dienstgeber
Herrn/Frau

Mitteilung über die personelle Zusammensetzung der MAV sowie die Wahl der/des Vorsitzenden

Sehr geehrte/r Frau/Herr ,

bei der MAV-Wahl am sind folgende Mitarbeiter*innen in die Mitarbeitervertretung gewählt worden:

-
-
-

Als Ersatzmitglieder wurden gewählt:

-
-
-

Die Wahlleitung hat die gewählten Mitglieder am zur konstituierenden Sitzung der MAV eingeladen. Gewählt wurden zur/zum

Vorsitzenden:

Name

stellv. Vorsitzenden:

Name

, den

Ort

Datum

Unterschrift des/der MAV-Vorsitzenden

Bitte senden Sie nach der konstituierenden Sitzung der neu gewählten MAV nachfolgende Angaben an die DiAg-Geschäftsstelle - vielen Dank!



DiAg MAV im Bistum Aachen
Eupener Str. 134
52066 Aachen

per Mail: diag-mav@bistum-aachen.de

Meldeformular zur MAV-Wahl (2 Seiten!)

Angaben zur Einrichtung:

Name der Einrichtung

Adresse

Angaben zur Wahl der Mitarbeitervertretung:

Wahldatum

Anzahl der Wahlberechtigten

Anzahl der abgegebenen Stimmzettel

Anzahl der gewählten MAV-Mitglieder

Anzahl der gewählten Ersatzmitglieder

Vorsitzende/r:

Arbeitsbereich/Station:

Tel. erreichbar im Dienst

Stellv. Vorsitzende/r:

Arbeitsbereich/Station:

Tel. erreichbar im Dienst

Welches Mitglied entsendet die MAV

als fest benanntes Mitglied in den DiAg-Fachbereich:

Wer vertritt im Verhinderungsfall

dieses fest benannte Mitglied im DiAg-Fachbereich:

Erreichbarkeit der MAV:

Anschrift:

MAV-Mailadresse:

(**Dienstliche** Adresse, auf die nur die MAV Zugriff hat. Keine Accounts von web.de, GMX, Google usw.!))

Sonstige Angaben

Rechtsträger der Einrichtung

Rechtsform des Trägers

Hauptsitz des Rechtsträgers

Ort/(Erz-)Bistum

Beim Rechtsträger gibt es zusätzlich

- eine Gesamt-MAV (§ 24 MAVO) ja nein

Vorsitzende/r:

- eine erweiterte Gesamt-MAV ja nein

Vorsitzende/r:

- eine/n Sprecher*in der Jugendlichen und Auszubildenden ja nein

Name:

- eine Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ja nein

Name:

In unserer Einrichtung wird als Arbeitsvertragswerk angewendet:

KAVO (Kirchliche Arbeits- und Vergütungsordnung)

AVR (Arbeitsvertragsrichtlinien des Deutschen Caritasverbandes)

sonstige Regelungen

Die Einrichtung hat verbindlich die Grundordnung des kirchlichen Dienstes in ihr Statut übernommen

ja

nein

Ort

Datum

Vorsitzende/r der MAV

Bitte teilen Sie auch Änderungen in der laufenden Amtszeit unverzüglich der DiAg-Geschäftsstelle mit.

Bitte beachten!

Die MAV ist einverstanden mit der Weitergabe ihrer Kontaktdaten (Name, Vorname des/der Vorsitzenden, Name der Einrichtung sowie Mailadresse der MAV) an das Nell-Breuning-Haus (NBH), damit sie Informationen über MAV-Schulungen vom NBH erhält. Diese Einwilligung zur Datenweitergabe ist jederzeit widerrufbar.

ja

nein

Stand Meldeformular: 23.7.2024

MIT MIXERN



Für frischen
Wind sorgen

Arbeitsdruck
prüfen

Neue Rezepte
wagen

**MIX DICH EIN.
KANDIDIERE FÜR
UNSERE MAV.**

Dicke Bretter
bohren

”

*Arbeitnehmerrechte
fallen nicht vom Himmel!*



KANDIDIERE JETZT!
MAV-Wahl

Eine Kampagne der DiAg MAV im Bistum Aachen



Die aktuelle MAV-Wahlwerbekampagne beinhaltet eine ganze Serie an Plakaten.

Diese und andere Plakate aus früheren Kampagnen können Sie herunterladen unter:

<https://diag-mav-aachen.de/service/MAV-Wahlen/>

und auf der extra Kampagnenseite

<https://mav-wahlen.onepage.me/>