

Arbeitshilfe für MAV-Mitglieder

Änderungen
im Mitarbeitervertretungsgesetz
MVG.Württemberg

Zu den gesetzlichen Änderungen des

MVG.Württemberg vom 31.12.2025

Mit Erläuterungen zur Unterstützung der MAVArbeit

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

am 31. Dezember 2025 ist die novellierte Fassung des MVG.Württemberg in Kraft getreten.

Eine durchgeschriebene Fassung wurde inzwischen im [Fachinformationssystem](#) der evangelischen Landeskirche Württemberg veröffentlicht. Derzeit arbeiten wir an einer Druckfassung, die fortan auch in unseren Fortbildungen zur Verfügung gestellt werden wird.

Das MVG.Württemberg enthält erstmals eine Regelung zur verbindlichen Unternehmensmitbestimmung. Damit wurde endlich einer langjährigen Forderung der Mitarbeitenden entsprochen.

Eine weitere Neuerung ist die Ermöglichung zur Einrichtung einer betrieblichen Einigungsstelle auf Grundlage einer Dienstvereinbarung.

Die Einigungsstelle entscheidet in Regelungsstreitigkeiten, die soziale und organisatorische Angelegenheiten betreffen.

Gemeint sind damit Angelegenheiten im Sinne des § 40 MVG.Württemberg, in denen sich Mitarbeitervertretung und Dienststellenleitung über eine der Regelungen des § 40 MVG.Württemberg „streiten“ und nicht einigen (können).

Sofern keine entsprechende Dienstvereinbarung abgeschlossen wurde, muss sich die MAV weiterhin an die Einigungsstelle am Sitz des Oberkirchenrats wenden, da sie die Einrichtung einer ständigen betrieblichen Einigungsstelle ohne eine solche Dienstvereinbarung nicht durchsetzen kann.

Eine der wesentlichen und zentralen Forderungen der MAVen bestand in der Verbesserung der Freistellungsregelung mit zumindest der Angleichung an die Freistellungsregelung des MVG-EKD.

Es erfolgten jedoch lediglich kleinere Anpassungen, sodass die Freistellung für die MAV-Arbeit weiterhin deutlich hinter den Freistellungsregelungen des MVG-EKD und des Betriebsverfassungsgesetzes zurückbleibt.

Dem gegenüber wurde eine deutliche Verbesserung sowie eine Anpassung an das Betriebsverfassungsgesetz bei den Jugend- und Auszubildendenvertretungen erreicht. So können künftig nicht nur Auszubildende, sondern alle nach § 10 wählbaren Mitarbeitenden bis zur Vollendung des 25. Lebensjahres in die JAV gewählt werden.

Die Arbeitshilfe soll euch den Umgang mit den neuen Regelungen erleichtern. Aufgegriffen werden nur Paragraphen, in denen Änderungen erfolgt sind; diese sind blau hinterlegt. In der rechten Spalte findet ihr Erläuterungen, die für die MAV-Arbeit hilfreich sind.

Viel Spaß beim Lesen!

Eure Frauke Reinert
AGMAV-Vorsitzende

<p>§ 1 Grundsatz</p> <p>(1) Für die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen der Dienststellen kirchlicher Körperschaften, Anstalten und Stiftungen im Bereich der Evangelischen Landeskirche in Württemberg sind nach Maßgabe dieses Gesetzes Mitarbeitervertretungen zu bilden.</p> <p>(2) Die Werke, Anstalten und Einrichtungen selbständiger diakonischer oder sonstiger kirchlicher Rechtsträger im Bereich der Landeskirche wenden dieses Gesetz aufgrund der Satzung des Diakonischen Werks der evangelischen Kirche in Württemberg e. V. oder der Beschlüsse ihrer zuständigen Gremien an.</p> <p>(3) Andere kirchliche und freikirchliche Einrichtungen, Werke und Dienste im Bereich der Landeskirche können dieses Gesetz aufgrund von Beschlüssen ihrer zuständigen Gremien anwenden.</p>	<p>Mitgliedseinrichtungen des Diakonischen Werks Württemberg e.V. sind verpflichtet, in ihren Einrichtungen Mitarbeitervertretungen nach dem Mitarbeitervertretungsgesetz der Evangelischen Landeskirche zu bilden. Der Satz wurde klarstellend aufgenommen.</p>
<p>§ 2 Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen</p> <p>(1) Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen im Sinne dieses Gesetzes sind alle Personen, die in einem privatrechtlichen oder öffentlich-rechtlichen Dienst- oder Ausbildungsverhältnis zu einer Dienststelle stehen.</p> <p>(2) Als Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen gelten auch Personen, die aufgrund von Gestellungs- oder Überlassungsverträgen in einer Dienststelle tätig sind.</p>	

§ 3 Dienststellen

(1) Dienststellen im Sinne dieses Gesetzes sind

die Werke, Anstalten und Einrichtungen der kirchlichen Körperschaften, Anstalten und Stiftungen im Bereich der Evangelischen Landeskirche in Württemberg sowie, die Werke, Anstalten und Einrichtungen selbständiger diakonischer oder sonstiger kirchlicher Rechtsträger im Bereich der Landeskirche.

(2) Als Dienststellen im Sinne von Absatz 1 gelten Dienststellenteile, die durch Aufgabenbereich und Organisation eigenständig oder räumlich weit entfernt vom Sitz des Rechtsträgers sind und bei denen die Voraussetzungen des § 5 Absatz 1 vorliegen, wenn **die Mehrheit der Anwesenden in einer Mitarbeiterversammlung dies** beschließt und darüber Einvernehmen mit der Dienststellenleitung herbeigeführt wird. Ist die Eigenständigkeit solcher Dienststellenteile dahingehend eingeschränkt, dass bestimmte Entscheidungen, die nach diesem Gesetz der Mitberatung oder Mitbestimmung unterliegen, bei einem anderen Dienststellenteil verbleiben, ist in diesen Fällen dessen Dienststellenleitung Partner der Mitarbeitervertretung. In rechtlich selbständigen Einrichtungen der Diakonie mit mehr als 2.000 Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen können Teildienststellen abweichend vom Verfahren nach Satz 1 durch Dienstvereinbarung gebildet werden. Besteht eine Gesamtmitarbeitervertretung, ist diese Dienstvereinbarungspartner der Dienststellenleitung.

(3) Entscheidungen nach Absatz 2 über die Geltung von Dienststellenteilen oder von Einrichtungen der Diakonie als Dienststellen können für die Zukunft **vor Einleitung des Wahlverfahrens für die nächste Amtszeit** widerrufen werden.

(4) Die Dienststellenleitung kann ihr Einvernehmen nach Absatz 2 Satz 1 für die Zukunft **vor Einleitung des Wahlverfahrens für die nächste Amtszeit** widerrufen.

Wenn beispielsweise Dienststellenteile so weit auseinander liegen, dass für die MAV die persönliche Kontaktaufnahme und Betreuung der Mitarbeitenden nicht gewährleistet werden kann, oder Dienststellenteile organisatorisch bzw. durch ihre Aufgabenbereiche eine gewisse Selbstständigkeit haben, kann die Bildung einer eigenen Dienststelle sinnvoll sein.

Vor der Gesetzesänderung war die Mehrheit aller Wahlberechtigten Mitarbeiter*innen der Dienststelle notwendig, dies stellte eine hohe Hürde dar. Nach der neuen Regelung ist lediglich die Mehrheit der **Anwesenden** in einer Mitarbeiterversammlung notwendig. Daher ist die jetzige Regelung eine Erleichterung.

Der Selbstständigkeitsbeschluss wirkt sich erst bei der nächsten turnusmäßigen Wahl aus.

Das bedeutet: Während der laufenden Amtsperiode muss nicht neu gewählt werden.

Die Widerrufbarkeit getroffener Entscheidungen durch die Beteiligten wird nun klarer und verständlicher als bisher geregelt.

§ 4 Dienststellenleitungen

(1) *(unverändert)*

(2) Zur Dienststellenleitung gehören auch die mit der Geschäftsführung beauftragten

Personen und ihre ständigen Vertreter oder Vertreterinnen. Daneben gehören die Personen zur Dienststellenleitung, die allein oder gemeinsam mit anderen Personen ständig und nicht nur in Einzelfällen zu Entscheidungen in Angelegenheiten befugt sind, die nach diesem Gesetz der Mitberatung oder Mitbestimmung unterliegen. Die Personen, die zur Dienststellenleitung gehören, sind der Mitarbeitervertretung **und** dem Wahlvorstand zu benennen. In rechtlich selbstständigen Einrichtungen der Diakonie mit mehr als 2.000 Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen können Teildienststellen abweichend vom Verfahren nach Satz 1 durch Dienstvereinbarung gebildet werden. Besteht eine Gesamtmitarbeitervertretung, ist diese Dienstvereinbarungspartner der Dienststellenleitung.

Diese klarstellende redaktionelle Änderung stellt klar, dass die Personen, die zur Dienststellenleitung gehören, sowohl der MAV als auch dem Wahlvorstand benannt werden müssen.

(keine Änderungen in § 5)

§ 5a Gemeinsame Mitarbeitervertretungen

(1) Innerhalb eines Kirchenbezirks wird für alle Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen der Kirchengemeinden und des Kirchenbezirks eine gemeinsame Mitarbeitervertretung gebildet (Kirchenbezirksmitarbeitervertretung). Für benachbarte Dienststellen innerhalb eines Kirchenbezirks, deren Träger der Kirchenbezirk oder eine Kirchengemeinde ist, kann abweichend von Satz 1 eine gemeinsame Mitarbeitervertretung gebildet werden, wenn dies die **jeweiligen Mehrheiten der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen der benachbarten Dienststellen beschließen und darüber Einvernehmen mit den beteiligten Dienststellenleitungen herbeigeführt wird** (Distriktsmitarbeitervertretung). Ebenso kann in Dienststellen mit mindestens fünfzehn wahlberechtigten Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen, deren Träger der Kirchenbezirk oder eine Kirchengemeinde ist, abweichend von Satz 1 eine Mitarbeitervertretung nach § 5 Absatz 1 gebildet werden, wenn dies die **Mehrheit der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen dieser Dienststelle beschließt und darüber Einvernehmen mit der Dienststellenleitung herbeigeführt wird** (Einzelmitarbeitervertretung im Kirchenbezirk).

Die Ablehnung von Seiten der Dienststellenleitung in den Fällen der Sätze 2 und 3 erfordert das Vorliegen eines wichtigen Grundes.

(2) Unabhängig von den Voraussetzungen des § 5 Absatz 1 kann im Rahmen einer Wahlgemeinschaft eine gemeinsame Mitarbeitervertretung für mehrere benachbarte Dienststellen gebildet werden, wenn dies die **jeweiligen Mehrheiten der in den Mitarbeiterversammlungen anwesenden Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen beschließen** und darüber Einvernehmen mit den beteiligten Dienststellenleitungen herbeigeführt wird.

Die Ablehnung von Seiten der Dienststellenleitung erfordert das Vorliegen eines wichtigen Grundes.

(3) Kirchliche Verbände, kirchliche Stiftungen und kirchliche Einrichtungen nach § 1 Absatz 2 können, soweit nicht eine Mitarbeitervertretung nach § 5 oder eine gemeinsame Mitarbeitervertretung nach Absatz 2 gebildet wird, eine Wahlgemeinschaft mit einer Kirchenbezirksmitarbeitervertretung, einer Distriktsmitarbeitervertretung oder einer Einzelmitarbeitervertretung im Kirchenbezirk bilden, wenn dies die **jeweiligen Mehrheiten der in den**

Die Bildung einer gemeinsamen MAV setzt das Bestehen von mindestens zwei benachbarten Dienststellen voraus. Benachbart heißt, dass die Dienststellen eine räumliche Nähe zueinander und inhaltliche Überschneidungen der Tätigkeiten haben. Vor der Gesetzesänderung war die Mehrheit aller Wahlberechtigten Mitarbeiter*innen der Dienststelle notwendig. Nun ist die mitarbeiterseitig erforderliche Mehrheit der in der jeweiligen Mitarbeiterversammlung **anwesenden** Mitarbeitenden für die Bildung einer gemeinsamen MAV ausreichend.

Ferner kann die Dienststellenleitung ihr erforderliches Einvernehmen zur Bildung einer gemeinsamen MAV künftig nur aus wichtigem Grund ablehnen.

Mitarbeiterversammlungen anwesenden Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen beschließen und darüber Einvernehmen mit den beteiligten Dienststellenleitungen herbeigeführt wird. **Die Ablehnung von Seiten der Dienststellenleitung erfordert das Vorliegen eines wichtigen Grundes. Für die Bildung einer Wahlgemeinschaft mit einer Kirchenbezirksmitarbeitervertretung genügt das Einvernehmen zwischen dem Kirchenbezirk, der Kirchenbezirksmitarbeitervertretung, der Dienststellenleitung und der Mehrheit der in der Mitarbeiterversammlung anwesenden Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen.**

(4) Entscheidungen nach den Absätzen 1 bis 3 können für die Zukunft **vor Einleitung des Wahlverfahrens für die nächste Amtszeit** von einer der beteiligten Dienststellenleitungen, der Mitarbeitervertretung oder der **nach den Absätzen 1 bis 3 jeweils maßgebenden** Mehrheit der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen einer der beteiligten Dienststellen widerrufen werden. **Der schriftliche Widerruf muss vor Einleitung des Wahlverfahrens erfolgen.**

Die Widerrufbarkeit getroffener Entscheidungen durch die Beteiligten wird klarer und verständlicher als bisher geregelt und muss **vor** der Einleitung des Wahlverfahrens erfolgen.

(keine Änderungen in § 6)

§ 6a Verbundmitarbeitervertretung im Dienststellenverbund und in anderen Bedarfsfällen

(1) Ein Dienststellenverbund liegt vor, wenn die einheitliche und beherrschende Leitung einer Mehrzahl rechtlich selbstständiger diakonischer Einrichtungen bei einer dieser Einrichtungen liegt. Eine einheitliche und beherrschende Leitung ist insbesondere dann gegeben, wenn Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen für Funktionen nach § 4 für mehrere Einrichtungen des Dienststellenverbundes bestimmt und Entscheidungen über die Rahmenbedingungen der Geschäftspolitik und der Finanzausstattung für den Dienststellenverbund getroffen werden. Auf Grundlage einer Dienstvereinbarung kann eine **Verbundmitarbeitervertretung** auch in anderen Bedarfsfällen eingerichtet werden; die Absätze 3 und 4 gelten entsprechend.

(2) Auf Antrag der Mehrheit der Mitarbeitervertretungen **ist eine Verbundmitarbeitervertretung zu bilden; bei zwei Mitarbeitervertretungen genügt der Antrag einer Mitarbeitervertretung.**

(3) Die **Verbundmitarbeitervertretung** ist zuständig für die Aufgaben der Mitarbeitervertretung, soweit sie Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen aus mehreren oder allen Dienststellen des Dienststellenverbundes betreffen.

(4) Für die **Verbundmitarbeitervertretung** gelten im Übrigen die Vorschriften des § 6 Absatz 3 bis 6 sinngemäß.

In § 6a wurden lediglich Begrifflichkeiten des MVG-EKD übernommen.

Eine Verbundmitarbeitervertretung (ehemals Gesamtmitarbeitervertretung im Dienststellenverbund) ist die Interessenvertretung der Mitarbeiterschaft von mehreren Dienststellen verschiedener Rechtsträger, die unter einer einheitlichen und beherrschenden Leitung stehen. Eine Verbundmitarbeitervertretung kann unabhängig von der Existenz einer Gesamt-MAV gebildet werden. Die Befugnis zur Errichtung einer Verbundmitarbeitervertretung steht nur den einzelnen MAVen der Dienststellen zu, die im Verbund zusammengefasst sind.

§ 6b Unternehmensmitbestimmung in diakonischen Einrichtungen

(1) In diakonischen Einrichtungen (Dienststellen gemäß § 3 und Dienststellenverbände gemäß § 6a Absatz 1) ab einer Größe von 500 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sind die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch eine Vertretung an den Aufgaben des Aufsichtsorgans der Einrichtung zu beteiligen, sofern ein solches gebildet ist.

(2) Näheres bestimmt das Diakonische Werk der evangelischen Kirche in Württemberg e. V. als Pflicht seiner Mitglieder durch Übernahme der entsprechenden Rahmenbestimmungen des Evangelischen Werks für Diakonie und Entwicklung e. V. nach § 6b Absatz 2 MVG-EKD, die eine Umsetzungsfrist bis spätestens zum 31. Dezember 2028 einräumen kann.

Auch das MVG.Württemberg sieht nun eine verbindliche Unternehmensmitbestimmung für die Mitarbeitenden in diakonischen Einrichtungen nach § 3 und Dienststellenverbänden gemäß § 6a Absatz 1 ab einer Größe von 500 Mitarbeitenden vor. Ihre nähere Ausgestaltung wird in einer vom Diakonischen Werk Württemberg e.V. getroffen verbindlichen verbandlichen Regelung festgelegt.

Mitarbeitende sind zukünftig durch eine Vertretung in Aufsichtsorganen der diakonischen Einrichtungen zu beteiligen.

[Rahmenbestimmung zur Mitbestimmung durch die Mitarbeitenden in Diakonischen Einrichtungen](#)



Mit der Verabschiedung der Rahmenbestimmung des Diakonischen Werkes für Diakonie und Entwicklung wurden die landeskirchlichen Diakonischen Werke zur Beachtung der Rahmenbestimmung verpflichtet. Es wurde jedoch eine Übergangsfrist eingeräumt.

Das Diakonische Werk Württemberg e.V. hat die Rahmenbestimmung übernommen. Sie muss in den Einrichtungen ab 500 Mitarbeitenden umgesetzt werden, sofern es ein Aufsichtsorgan gibt. Einrichtungen, die bereits eine Regelung haben, haben Bestandsschutz. Hierbei gibt es zu beachten, dass der Bestandsschutz nur gilt, wenn die bisherige Regelung zur Mitwirkung in Aufsichtsorganen in Anlehnung an die alte Verbandsempfehlung zur Ermöglichung von Mitwirkungsmöglichkeiten für die Mitarbeitenden in

	<p>Aufsichtsorganen Diakonischer Einrichtungen vom 12. Oktober 2017 geschaffen und vor dem 17. Oktober 2024 eingeführt wurde.</p> <p>Hier zum Vergleich die alte Verbandsempfehlung:</p> <p style="text-align: center;">Link alte Verbandsempfehlung 2017</p> <p style="text-align: center;"></p> <p>Bisherige Regelungen zu Gastsitzen von MAVen oder Mitarbeitenden in Aufsichtsgremien ohne Stimmrecht, reichen für eine verbindliche Unternehmensmitbestimmung nicht aus.</p> <p>Einen gesonderten Anspruch auf Freistellung (über die für die Sitzungen des Aufsichtsorgans hinausgehende Zeiten) und einen eigenen Fortbildungsanspruch enthält die Rahmenbestimmung nicht. Es gibt bislang auch keine gesetzliche Regelung.</p>
<p><i>(keine Änderungen in den §§ 7 und 8)</i></p>	

§ 9 Wahlberechtigung

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

(2) Wer zu einer anderen Dienststelle abgeordnet, zugewiesen oder dort aufgrund von Aufgabenverlagerung im Wege der Personalgestaltung eingesetzt ist, ist dort wahlberechtigt; das Wahlrecht in der bisherigen Dienststelle erlischt.

(3) Wer zu einer anderen Dienststelle zur Arbeitsleistung gestellt wird, ist dort wahlberechtigt; das Wahlrecht in der seitherigen Dienststelle bleibt unberührt.

(4) Nicht wahlberechtigt sind Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, die am Wahltag aufgrund einer Altersteilzeitvereinbarung freigestellt oder seit mehr als drei Monaten und für wenigstens weitere drei Monate beurlaubt sind.

Satz 1 gilt nicht für solche Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, die sich zum Zeitpunkt der Wahl in Elternzeit befinden.

Auch Mitarbeitende in Elternzeit sind künftig bei der MAV-Wahl wahlberechtigt.

§ 10 Wählbarkeit

(1) Wählbar sind alle Wahlberechtigten nach § 9, die am Wahltag der Dienststelle seit mindestens **sechs** Monaten angehören oder sich seit einem Jahr im Dienst der Kirche oder der Diakonie befinden. Besteht die Dienststelle bei Erlass des Wahlausschreibens noch nicht länger als **sechs** Monate, so sind auch diejenigen wählbar, die zu diesem Zeitpunkt Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen der Dienststelle sind.

(2) Nicht wählbar sind Wahlberechtigte, die

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

(3) **Die zur Wahl stehenden Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen werden auf ihre Loyalitätsobliegenheiten hingewiesen.**

Die Wählbarkeit Mitarbeitender in Dienststellen, die bei Erlass des Wahlausschreibens noch nicht länger als sechs Monate bestehen, wurde an die Regelung des MVG.EKD angepasst.

Dabei handelt es sich um eine redaktionelle Anpassung.

(keine Änderungen in den §§ 11-15)

§ 16 Nachwahl und Neuwahl der Mitarbeitervertretung vor Ablauf der Amtszeit

(1) *(unverändert)*

(2) Die Mitarbeitervertretung ist vor Ablauf ihrer Amtszeit unverzüglich neu zu wählen, wenn sie

- a) mit den Stimmen der Mehrheit der Mitglieder ihren Rücktritt beschlossen hat oder
- b) nach § 17 aufgelöst worden ist.

In den Fällen des Satzes 1 ist unverzüglich das Verfahren für die Neuwahl einzuleiten. Bis zum Abschluss der Neuwahl nimmt die bisherige Mitarbeitervertretung die Aufgaben der Mitarbeitervertretung kommissarisch wahr, sofern die Neuwahl aufgrund von Satz 1 Buchstabe a) erfolgt und nicht die Gesamtmitarbeitervertretung nach § 6 Absatz 2 Satz 2 zuständig ist. Satz 3 gilt längstens für einen Zeitraum von zwölf Monaten.

Bei einem Kollektivrücktritt der MAV (§ 16 Abs. 2 Buchstabe a)) nimmt künftig bis zum Abschluss der unverzüglich einzuleitenden Neuwahl, längstens aber für 12 Monate, die bisherige MAV die MAV-Aufgaben kommissarisch wahr, sofern nicht eine Gesamt-MAV vorhanden und zuständig ist. Damit ist nun klargestellt, dass es keine mitbestimmungsfreie Zeit gibt.

(keine Änderungen in den §§ 17-18)

§ 19 Ehrenamt, Behinderungs- und Begünstigungsverbot, Arbeitsbefreiung

(1) *(unverändert)*

(2) *(unverändert)*

(3) Den Mitgliedern der Mitarbeitervertretung ist für die Teilnahme an Tagungen und Lehrgängen, die ihnen für die Tätigkeit in der Mitarbeitervertretung erforderliche Kenntnisse vermitteln, die dafür notwendige Arbeitsbefreiung ohne Minderung der Bezüge oder des Erholungsurlaubs bis zur Dauer von insgesamt vier Wochen während einer Amtszeit zu gewähren. Berücksichtigt wird die tatsächliche zeitliche Inanspruchnahme, höchstens aber die bis zur täglichen Arbeitszeit einer vollbeschäftigten Mitarbeiterin oder eines vollbeschäftigten Mitarbeiters.

Über die Verteilung des Anspruchs auf Arbeitsbefreiung zur Teilnahme an Tagungen und Lehrgängen auf die Mitglieder kann die Mitarbeitervertretung abweichend von Satz 1 entscheiden, sofern die Summe aller Ansprüche nach Satz 1 nicht überschritten wird.

Bisher bedurfte es zur Regelung einer abweichenden Verteilung der Fortbildungsansprüche auf die MAV-Mitglieder einer Dienstvereinbarung mit der Dienststellenleitung. Durch die Gesetzesänderung kann nun die MAV im eigenen Ermessen darüber entscheiden, die Fortbildungsansprüche innerhalb des Gremiums anders zu verteilen.

§ 20 Freistellung von der Arbeit

(1) Über die Freistellung von Mitgliedern der Mitarbeitervertretung von der Arbeit soll eine Dienstvereinbarung zwischen der Mitarbeitervertretung und der Dienststellenleitung für die Dauer der Amtszeit der Mitarbeitervertretung getroffen werden. Bei gemeinsamen Mitarbeitervertretungen innerhalb eines Kirchenbezirks ist die Dienstvereinbarung zwischen der gemeinsamen Mitarbeitervertretung und dem Kirchenbezirksausschuss abzuschließen.

(2) Kommt eine Dienstvereinbarung nach Absatz 1 nicht zustande, sind zur Wahrnehmung der Aufgaben der Mitarbeitervertretung auf deren Antrag ein Mitglied oder mehrere Mitglieder der Mitarbeitervertretung von ihrer übrigen dienstlichen Tätigkeit in Dienststellen mit in der Regel

101 – 150 Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen
mit insgesamt 20 %

151 – 200 Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen
mit insgesamt 30 %

201 – 300 Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen
mit insgesamt 50 %

301 – 400 Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen
mit insgesamt 75 %

**401 – 600 Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen
mit insgesamt 100 %**

**601 – 800 Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen
mit insgesamt 125 %**

**801 – 1000 Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen
mit insgesamt 150 %**

Mit der Veränderung bei der Freistellungsstaffelung für die MAV- Arbeit erfolgte lediglich eine kleine Verbesserung.

Die Freistellung bleibt – ohne ersichtliche sachliche Gründe – weiterhin erheblich hinter der Freistellungsstaffelung des MVG-EKD zurück.

Für MAVen in Dienststellen mit einer Größe von bis zu 600 Mitarbeitenden gibt es keine Verbesserung bei der Freistellung.

MAVen in Dienststellen mit einer Größe von 801-1000 Mitarbeitenden profitieren mit einer Verbesserung von 50 % am meisten.

Bei den übrigen Staffellungen beträgt die Verbesserung 25%.

401 – 600 Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen mit insgesamt
100 % = +/- 0

601 – 800 Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen mit insgesamt
125 % = + 25 %

801 – 1000 Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen mit insgesamt
150 % = + 50 %

1001 – 1500 Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen mit insgesamt 175 %

1501 – 2000 Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen mit insgesamt 225 %

2001 – 2500 Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen mit insgesamt 275 %

der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit Vollbeschäftigter freizustellen.

(3) In Dienststellen mit in der Regel **mehr als insgesamt 2500 Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen** sind unter den Voraussetzungen des Absatzes 2 je angefangene **500** ein weiteres Mitglied der Mitarbeitervertretung jeweils mit **50 %** der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit Vollbeschäftigter freizustellen.

(4) Anrechenbar sind alle nach § 9 wahlberechtigten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen.

(5) Die Absätze 2 und 3 gelten nicht für die Wahrnehmung von Aufgaben als Mitglied der Gesamtmitarbeitervertretung (§ 6) sowie der Landeskirchlichen Mitarbeitervertretung (§ 54).

(6) **Anstelle von zwei nach Absatz 3 Freizustellenden ist in Dienststellen ab 3001 Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen auf Antrag der Mitarbeitervertretung ein Mitglied ganz freizustellen.**

(7) Die freizustellenden Mitglieder werden nach Erörterung mit der Dienststellenleitung unter Berücksichtigung der dienstlichen Notwendigkeit von der Mitarbeitervertretung bestimmt. Die Aufgaben der Mitarbeitervertretung sind vorrangig in der Zeit der Freistellung zu erledigen.

1001 – 1500 Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen mit insgesamt 175 % = **+ 25 %**

1501 – 2000 Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen mit insgesamt 225 % = **+ 25 %**

2001 – 2500 Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen mit insgesamt 275 % = **+ 25 %**

§ 21 Schutz vor Abordnung, Versetzung, Zuweisung und Personalge- stellung, Kündigungsschutz

(1) *(unverändert)*

(2) Einem Mitglied der Mitarbeitervertretung darf nur gekündigt werden, wenn Tatsachen vorliegen, die den Dienstgeber zur außerordentlichen Kündigung berechtigen. Die außerordentliche Kündigung bedarf der Zustimmung der Mitarbeitervertretung oder der Zustimmung des Ersatzmitgliedes, falls die Mitarbeitervertretung nur aus einer Person besteht. Die Sätze 1 und 2 gelten für einen Zeitraum von einem Jahr nach Beendigung der Amtszeit entsprechend, es sei denn, dass die Amtszeit durch einen Beschluss nach § 17 beendet wurde. § 38 Absatz 3 und 4 gilt mit der Maßgabe entsprechend, dass die Dienststellenleitung die Frist bis auf drei Arbeitstage verkürzen kann.

Ist die Frist nach Maßgabe des § 38 Absatz 3 Satz 4 verkürzt, gilt die Zustimmung im Fall der Erörterung innerhalb dieser verkürzten Frist als erteilt, wenn die Mitarbeitervertretung sie nicht schriftlich verweigert.

(3) *(unverändert)*

(4) *(unverändert)*

Betroffen sind Fälle der außerordentlichen Kündigung eines MAV-Mitglieds, wenn die Dienststellenleitung die Zustimmungsfrist der MAV nach § 21 Abs. 2 Satz 4 abgekürzt und die MAV innerhalb der abgekürzten Frist Erörterung beantragt hat, die durchgeführte Erörterung aber ohne Einigung abgeschlossen wurde. Künftig muss die MAV, wenn sie ihre Zustimmung zu der Kündigung verweigern will, dies ebenfalls innerhalb der abgekürzten Frist in der vorgeschriebenen Form tun (§ 21 Abs. 2 Satz 5).

Die außerordentliche Kündigung von MAV-Mitgliedern, die einem Sonderkündigungsschutz unterliegen, ist ein Spezialfall der uneingeschränkten Mitbestimmung.

Die MAV kann sich daher in ihrer Zustimmungsverweigerung auf weitergehende Zustimmungsverweigerungsgründe, als die aus der eingeschränkten Mitbestimmung berufen.

Diese Regelung ist eine deutliche Verschlechterung für die MAV-Arbeit, da die MAV nun innerhalb weniger Tage alle in Frage kommenden Zustimmungsverweigerungsgründe prüfen und eine ausführliche und fundierte Zustimmungsverweigerung verfassen muss.

§ 22 Schweigepflicht und Datenschutz

(1) (unverändert)

(2) (unverändert)

(3) **Die Mitarbeitervertretung hat für die Einhaltung des Datenschutzes in den Angelegenheiten ihrer Geschäftsführung zu sorgen. Bei der Verarbeitung personenbezogener Daten hat die Mitarbeitervertretung die Vorschriften über den Datenschutz einzuhalten. Soweit die Mitarbeitervertretung zur Erfüllung der in ihrer Zuständigkeit liegenden Aufgaben personenbezogene Daten verarbeitet, ist der Dienstgeber der für die Verarbeitung Verantwortliche im Sinne der datenschutzrechtlichen Vorschriften. Dienstgeber und Mitarbeitervertretung unterstützen sich gegenseitig bei der Einhaltung der datenschutzrechtlichen Vorschriften. Die oder der Datenschutzbeauftragte ist gegenüber dem Dienstgeber zur Verschwiegenheit verpflichtet über Informationen, die Rückschlüsse auf den Meinungsbildungsprozess der Mitarbeitervertretung zulassen. Dies gilt auch im Hinblick auf das Verhältnis der oder des Datenschutzbeauftragten zum Dienstgeber.**

Betriebliche Datenschutzbeauftragte dürfen die MAV kontrollieren, unterliegen aber der Schweigepflicht. Lange Zeit war nicht abschließend geklärt, wie der Betriebsrat und damit auch die Mitarbeitervertretung in der Datenschutzorganisation einer Einrichtung einzuordnen sind.

Diese Frage wurde im staatlichen Bereich mit Schaffung des § 79a Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) nun abschließend geklärt.

Soweit der Betriebsrat zur Erfüllung der in seiner Zuständigkeit liegenden Aufgaben personenbezogene Daten verarbeitet, ist der Arbeitgeber die für die Verarbeitung dieser personenbezogenen Daten verantwortliche Stelle im Sinne der datenschutzrechtlichen Vorschriften.

Der Betriebsrat wird also als Teil der verantwortlichen Stelle eingeordnet und nicht als eigenständige verantwortliche Stelle qualifiziert.

Diese Ansicht hatte der BfD EKD für Mitarbeitervertretungen von kirchlichen und diakonischen Stellen bereits in der Vergangenheit vertreten.

Auch die Tatsache, dass das Mitarbeitervertretungsgesetz EKD (MVG-EKD) den Mitarbeitervertretungen vorgibt, für die Einhaltung des Datenschutzes in den Angelegenheiten ihrer Geschäftsführung zu sorgen, steht dieser Wertung nicht entgegen.

Fehler in der Verarbeitung personenbezogener Daten verantwortet immer die kirchliche oder diakonische Einrichtung als verantwortliche Stelle.

Daran schließt sich die Frage nach den Befugnissen der örtlich Beauftragten für den Datenschutz gegenüber einer Mitarbeitervertretung an.

Schon bisher hat der BfD EKD die Ansicht vertreten, dass örtlich Beauftragte für den Datenschutz die verantwortliche Stelle, die Beschäftigten und somit auch die Mitarbeitervertretung beraten und weiterbilden dürfen.

	<p>Nunmehr schließt sich der BfD EKD auch der im staatlichen Bereich vertretenen Auffassung an, dass örtlich Beauftragte für den Datenschutz die Möglichkeit haben müssen, auch Mitarbeitervertretungen zu kontrollieren.</p> <p>Zum einen, weil die Einrichtung auch für die Datenverarbeitung der Mitarbeitervertretungen verantwortlich ist, zum anderen, weil es keine Bereiche ohne interne Datenschutzkontrolle geben darf.</p> <p>Örtlich Beauftragte für den Datenschutz haben vertraulich mit Informationen umzugehen, die sie im Rahmen ihrer Aufgabenerfüllung erhalten. Dies gilt in dieser Konstellation insbesondere für Informationen, die Rückschlüsse auf den Meinungsbildungsprozess der Mitarbeitervertretung zulassen.</p>
<p><i>(keine Änderungen in § 23)</i></p>	
<p>§ 24 Sitzungen</p> <p>(1) Nach Bestandskraft der Wahl hat der Wahlvorstand, im Fall der vereinfachten Wahl die Versammlungsleitung, innerhalb von zwei Wochen die Mitglieder der Mitarbeitervertretung zur Vornahme der nach § 23 vorgesehenen Wahlen einzuberufen und die Sitzung zu leiten, bis die Mitarbeitervertretung über ihren Vorsitz entschieden hat.</p> <p>(2)-(5) <i>(unverändert)</i></p>	<p>Bisher musste die konstituierende MAV- Sitzung nach Bestandskraft der Wahl innerhalb einer Woche stattfinden, mit der neuen Regelung hat der Wahlvorstand nun ausreichend Zeit, die konstituierende Sitzung der MAV einzuberufen.</p>
<p><i>(keine Änderungen in den §§ 25-27)</i></p>	

<p>§ 28 Sprechstunden, Aufsuchen am Arbeitsplatz</p> <p>(1) Die Mitarbeitervertretung kann Sprechstunden während der Arbeitszeit einrichten. Ort und Zeit bestimmt sie im Einvernehmen mit der Dienststellenleitung. Die Mitarbeitervertretung entscheidet, ob und inwieweit Sprechstunden digital durchgeführt werden.</p> <p>(2) <i>(unverändert)</i> (3) <i>(unverändert)</i></p>	<p>Die Mitarbeitervertretung kann nun im eigenen Ermessen darüber entscheiden, ob und inwieweit Sprechstunden digital durchgeführt werden sollen.</p>
<p><i>(keine Änderungen in den §§ 29-30)</i></p>	
<p>§ 31 Mitarbeiterversammlung</p> <p>(1) <i>(unverändert)</i> (2) <i>(unverändert)</i></p> <p>(2a) Die Mitarbeitervertretung kann darüber entscheiden, ob und inwieweit die Mitarbeiterversammlung digital durchgeführt wird.</p> <p>(3)-(7) <i>(unverändert)</i></p>	<p>Die Mitarbeitervertretung kann nun im eigenen Ermessen darüber entscheiden, ob und inwieweit Mitarbeiterversammlungen digital oder hybrid angeboten werden.</p>
<p><i>(§§ 32-33 unverändert)</i></p>	

§ 34 Informationsrechte der Mitarbeitervertretung

(1) *(unverändert)*

(2) *(unverändert)*

(2a) Die Mitarbeitervertretung kann verlangen, dass sie zweimal im Jahr durch zwei ihrer Mitglieder Einsicht in die Bruttoentgeltlisten nehmen kann. Die Bruttoentgeltlisten enthalten die Namen der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, deren Grundentgelte sowie die tariflichen und außertariflichen in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen.

(3) *(unverändert)*

Zu den Aufgaben der Mitarbeitervertretung gehört es, die beruflichen, wirtschaftlichen und sozialen Belange der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu fördern.

Nach § 35 Abs. 3 Buchstabe b) MVG.Württemberg soll die Mitarbeitervertretung insbesondere dafür eintreten, dass die arbeits-, sozial- und dienstrechtlichen Bestimmungen, Vereinbarungen und Anordnungen eingehalten werden.

Die MAV hat weiterhin einen Anspruch auf Vorlage der Bruttoentgeltlisten. Denn nur anhand eines Abgleichs der geschuldeten mit den tatsächlich erfolgten Zahlungen an die Mitarbeitenden kann geprüft und festgestellt werden, ob die Entgeltordnung eingehalten wird.

Vor der Novellierung des MVG.Württemberg war die Mitarbeitervertretung nicht auf die bloße Einsichtnahme beschränkt.

Der Kirchengerichtshof der EKD hat entschieden, dass die Mitarbeitervertretung nur einen Anspruch darauf hat, bis zu zwei Mal im Jahr Einsicht in die Bruttoentgeltlisten zu bekommen.

Diese enthalten die Namen der Beschäftigten, deren Grundentgelte sowie alle tariflichen und außertariflichen Zulagen (vgl. KGH.EKD vom 05.12.2016).

Anlässlich dieses Urteils fand an dieser Stelle die vorliegende Novellierung des § 34 MVG-Württemberg statt.

Die Mitarbeitervertretung kann nun nur noch bis zu zweimal im Jahr die bloße Einsichtnahme in die Bruttoentgeltlisten verlangen.

§ 35 Allgemeine Aufgaben der Mitarbeitervertretung

(1)-(2) *(unverändert)*

(3) Die Mitarbeitervertretung soll insbesondere:

(a. – d. unverändert)

- e. für die Gleichstellung und 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,**

Die bisherigen Buchstaben f. und g. werden die Buchstaben h. und i.

In den Aufgabenkatalog der Mitarbeitervertretung wurden weitere Aufgaben aufgenommen.

Im Sinne des Entgelttransparentgesetzes wird der Mitarbeitervertretung diese Aufgabe zugewiesen.

(§ 36 unverändert)

§ 36a Einigungsstelle

(1) (unverändert)

(2) Die Einigungsstelle wirkt in Regelungsstreitigkeiten auf eine Einigung zwischen Dienststellenleitung und Mitarbeitervertretung hin, **soweit nicht eine Einigungsstelle nach § 36g gebildet ist**. Kommt eine Einigung nicht zustande, ersetzt der Spruch der Einigungsstelle die Einigung zwischen der Mitarbeitervertretung und der Dienststellenleitung. Die Zuständigkeit des Kirchenggerichts für Rechtsstreitigkeiten nach § 60 bleibt unberührt.

Im Jahr 2020 wurde in Württemberg erstmals eine Einigungsstelle mit Sitz am Oberkirchenrat eingeführt. Diese entscheidet im Falle auftretender Regelungsstreitigkeiten (soziale und organisatorische Angelegenheiten) im Sinne des § 40 MVG.Württemberg, bei denen sich Mitarbeitervertretung und Dienststellenleitung nicht einigen können, mit dem Ziel, möglichst zügig eine befriedigende Lösung herbeizuführen, wobei es nicht ausschließlich um die Feststellung geht, welche Seite Recht hat, sondern um die konkrete Ausgestaltung von betrieblichen Regelungen.

Da die Einigungsstelle jedoch selten angerufen wurde, fanden bislang nur wenige Verfahren. Die wenigen, die stattfanden, gestalteten sich zudem teilweise recht langwierig.

Mit § 36g MVG.Württemberg kann nun durch Dienstvereinbarung eine ständige betriebliche Einigungsstelle für die Dienststelle – sozusagen „vor Ort“ – eingerichtet werden. Wo eine derartige Dienstvereinbarung und mithin keine ständige betriebliche Einigungsstelle existiert, ist weiterhin die Einigungsstelle am Sitz des Oberkirchenrats im Falle von Regelungsstreitigkeiten zuständig.

(keine Änderungen in §§ 36b-36f)

§ 36g Einigungsstellen im Bereich des Diakonischen Werks Württemberg

(1) Im Bereich des Diakonischen Werks Württemberg kann für die Dienststelle durch Dienstvereinbarung eine ständige Einigungsstelle zur Beilegung von Regelungsstreitigkeiten zwischen der Mitarbeitervertretung und der Dienststellenleitung in organisatorischen und sozialen Angelegenheiten nach § 40 gebildet werden. Besteht in der Dienststelle eine Gesamtmitarbeitervertretung, kann dieser die Zuständigkeit für die Bildung von Einigungsstellen von den Mitarbeitervertretungen übertragen werden. Die Einigungsstelle wirkt in Regelungsstreitigkeiten auf eine Einigung zwischen Dienststellenleitung und Mitarbeitervertretung hin. Kommt eine Einigung nicht zustande, ersetzt der Spruch der Einigungsstelle die Einigung zwischen der Mitarbeitervertretung und der Dienststellenleitung. Die Zuständigkeit des Kirchengerichts für Rechtsstreitigkeiten nach § 60 bleibt unberührt.

(2) Die Einigungsstelle besteht aus je zwei beisitzenden Mitgliedern, die von der Mitarbeitervertretung und der Dienststellenleitung bestellt werden, sowie einem oder einer Vorsitzenden, der oder die das Amt unparteiisch ausübt. Der oder die Vorsitzende wird gemeinsam von der Mitarbeitervertretung und der Dienststellenleitung bestellt. Kommt eine einvernehmliche Bestellung nicht zustande, entscheidet auf Antrag das Kirchengericht über die Bestellung.

Für den Bereich der Diakonie **kann** (d.h.: muss nicht!) nun durch Dienstvereinbarung eine ständige betriebliche Einigungsstelle eingerichtet werden.

Eine derartige Dienstvereinbarung lässt sich – worauf die Kann-Regelung bereits hinweist – nicht erzwingen.

Zudem besteht – im Gegensatz zum im MVG-EKD seit der letzten Novellierung vorgesehenen Antragsrecht – bislang keines im MVG.Württemberg. D.h. die MAV kann die Errichtung einer betrieblichen Einigungsstelle auch nicht beantragen.

Besondere Anforderungen an die Person des/der Vorsitzenden bestehen nicht. Daher dürfte jede natürliche Person für den Vorsitz der betrieblichen Einigungsstelle benannt werden können; auch dann, wenn sie nicht Mitglied einer Kirche ist. Die Person muss unparteilich sein und Kenntnisse der Verfahrensführung und des Arbeitsrechts besitzen. In der Praxis werden dies häufig Arbeitsrichter, Rechtsanwälte oder Professoren sein (vgl. MVG-EKD Kommentar, Jousen/Mestwerdt/Nause/Spelge, 2. Auflage, C.H.Beck).

Die Person des/der Vorsitzenden wird gemeinsam von Mitarbeitervertretung und Dienststellenleitung benannt.

Bei Streitigkeiten zur Besetzung der Einigungsstelle entscheidet das Kirchengericht auf Antrag einer der Beteiligten.

Die beisitzenden Mitglieder der Einigungsstelle können auch Personen von außerhalb der Dienststelle sein. Sie werden jeweils von der Mitarbeitervertretung und der Dienststellenleitung benannt, sind jedoch nicht an deren Weisungen gebunden. Die beisitzenden Mitglieder können jedoch nicht eigenständig den Regelungsgegenstand der Einigungsstelle erweitern oder reduzieren (vgl. MVG-EKD Kommentar, Jousen/Mestwerdt/Nause/Spelge, 2. Auflage, C.H.Beck).

3) Die Einigungsstelle wird nach Anrufung durch eine der Beteiligten unverzüglich tätig. Sie entscheidet durch Spruch nach nicht öffentlicher, mündlicher Verhandlung mit Stimmenmehrheit. Bei der Beschlussfassung hat sich der oder die Vorsitzende zunächst der Stimme zu enthalten; kommt eine Stimmenmehrheit nicht zustande, nimmt der oder die Vorsitzende nach weiterer Beratung an der erneuten Beschlussfassung teil. Bei der Beschlussfassung hat die Einigungsstelle die Belange der Dienststelle und ihrer Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen im Rahmen billigen Ermessens angemessen zu berücksichtigen. Die Überschreitung der Grenzen billigen Ermessens kann innerhalb einer Frist von einem Monat von der Mitarbeitervertretung oder der Dienststellenleitung vor dem Kirchengericht geltend gemacht werden.

(4) Die Entschädigungen für die Mitglieder von Einigungsstellen richten sich nach der entsprechenden Rechtsverordnung des Rats der Evangelischen Kirche in Deutschland.

Die Betriebsparteien haben auch die Möglichkeit, sich durch Verfahrensbevollmächtigte vertreten zu lassen. Diese müssen nicht der Dienststelle angehören. Die Verfahrensbevollmächtigten vertreten die betrieblichen Parteien.

Mitarbeitervertretung und Dienststellenleitung haben das Recht, vor der Einigungsstelle ihre Standpunkte vorzutragen und können während der Informations- und Verhandlungsphase an den Sitzungen der Einigungsstelle teilnehmen.

Das Verfahren vor der Einigungsstelle ist parteiöffentlich, ansonsten jedoch nicht öffentlich.

Wenn eine einvernehmliche Regelung nicht möglich ist, erfolgt die finale Beratung und Abstimmung der Einigungsstelle nur in Anwesenheit der Mitglieder der Einigungsstelle.

Anders als das Betriebsverfassungsgesetz, hat das MVG.Württemberg zum Verfahrensablauf keine näheren Bestimmungen festgelegt.

Nach Anrufung wird die Einigungsstelle unverzüglich, d.h. ohne schuldhaftes Verzögern, tätig.

Dies betrifft auch das weitere Verfahren.

Das konkrete jeweilige Verfahren beginnt, sobald eine der Parteien die Einigungsstelle anruft.

Eine der Parteien kann die Einigungsstelle erst dann anrufen, wenn das reguläre Mitbestimmungsverfahren der MAV nach § 38 MVG.Württemberg ohne Einigung stattgefunden hat.

[Verordnung über die Entschädigung für Mitglieder von Einigungsstellen](#)



Nach der Rechtsordnung über die Entschädigung erhalten nur externe Mitglieder der Einigungsstelle eine Entschädigung. Mitglieder, die der Einrichtung bzw. den beteiligten Einrichtungen oder Dienststellen angehören, werden ohne Minderung ihrer Bezüge freigestellt.

(keine Änderungen in § 37)

§ 38 Mitbestimmung

(1) Soweit eine Maßnahme der Mitbestimmung der Mitarbeitervertretung unterliegt, darf sie erst vollzogen werden, wenn die Zustimmung der Mitarbeitervertretung vorliegt oder kirchengerichtlich ersetzt worden ist oder die Einigungsstelle gemäß [§ 36a](#) oder [§ 36g](#) entschieden hat. Eine der Mitbestimmung unterliegende Maßnahme ist unwirksam, wenn die Mitarbeitervertretung nicht beteiligt worden ist. Abweichend von Satz 2 ist ein Arbeitsvertrag wirksam; die Mitarbeitervertretung kann jedoch verlangen, dass der Mitarbeiter oder die Mitarbeiterin so lange nicht beschäftigt wird, bis eine Einigung zwischen Mitarbeitervertretung und Dienststellenleitung erzielt ist oder die fehlende Einigung kirchengerichtlich ersetzt wurde.

(2) *(unverändert)*

(3) *(unverändert)*

(4) Kommt in den Fällen der Mitbestimmung keine Einigung zu Stande, kann die Dienststellenleitung innerhalb von zwei Wochen nach Eingang der schriftlichen Weigerung das Kirchengericht anrufen. Die Anrufung des Kirchengerichts ist für Regelungsstreitigkeiten ([§ 36a](#) und [§ 36g](#)) ausgeschlossen. In Regelungsstreitigkeiten können Mitarbeitervertretung und Dienststellenleitung innerhalb von zwei Wochen nach festgestellter Nichteinigung die Einigungsstelle anrufen.

(5) *(unverändert)*

<p>§ 39 Fälle der Mitbestimmung bei allgemeinen personellen Angelegenheiten</p> <p>Die Mitarbeitervertretung hat in den folgenden Fällen ein Mitbestimmungsrecht:</p> <p>a. – e. <i>(unverändert)</i></p> <p>f. Aufstellung von Grundsätzen für die Stellenausschreibung.</p>	<p>In den Katalog der Mitbestimmungstatbestände bei allgemeinen personellen Angelegenheiten wird ein Mitbestimmungsrecht der Mitarbeitervertretungen in Bezug auf die Aufstellung von Grundsätzen für Stellenausschreibungen aufgenommen.</p>
<p>§ 40 Fälle der Mitbestimmung in organisatorischen und sozialen Angelegenheiten</p> <p>Die Mitarbeitervertretung hat in folgenden Fällen ein Mitbestimmungsrecht:</p> <p>a. – h. <i>(unverändert)</i></p> <p>i. Einführung und Ausgestaltung mobiler Arbeit, die mittels Informations- und Kommunikationstechnik erbracht wird,</p> <p>Die bisherigen Buchstaben i. bis p. werden die Buchstaben j. bis q.</p>	<p>Durch die zunehmende Anwendung mobiler Arbeitsformen wird der Mitarbeitervertretung ein Mitbestimmungsrecht bei der grundsätzlichen Gestaltung dieser Arbeitsformen eingeräumt. Die Regelung entspricht § 87 Absatz 1 Nr. 14 BetrVG.</p>
<p><i>(keine Änderungen in den §§ 41-42)</i></p>	
<p>§ 43 Mitbestimmung in Personalangelegenheiten</p> <p>r. Versetzung in den Wartestand oder einstweiligen Ruhestand gegen den Willen des Kirchenbeamten oder der Kirchenbeamtin.</p>	<p>§ 43 ist in der Diakonie nicht einschlägig.</p> <p>Dieser betrifft nur die Landeskirche.</p>
<p><i>(keine Änderung in § 44)</i></p>	

§ 45 Mitberatung

(1) In den Fällen der Mitberatung ist der Mitarbeitervertretung eine beabsichtigte Maßnahme rechtzeitig vor der Durchführung bekanntzugeben und auf Verlangen mit ihr zu erörtern. Die Mitarbeitervertretung kann die Erörterung nur innerhalb von zwei Wochen nach Bekanntgabe der beabsichtigten Maßnahme verlangen. In den Fällen des § 46 Buchst. b) kann die Dienststellenleitung die Frist bis auf drei Arbeitstage verkürzen. Äußert sich die Mitarbeitervertretung nicht innerhalb von zwei Wochen oder innerhalb der verkürzten Frist nach Satz 3 oder hält sie bei der Erörterung ihre Einwendungen oder Vorschläge nicht aufrecht, so gilt die Maßnahme als gebilligt. Die Fristen beginnen mit Zugang der Mitteilung an den Vorsitzenden oder die Vorsitzende der Mitarbeitervertretung. Im Einzelfall können die Fristen auf Antrag der Mitarbeitervertretung von der Dienststellenleitung verlängert werden. Im Falle einer Nichteinigung hat die Dienststellenleitung oder die Mitarbeitervertretung die Erörterung für beendet zu erklären. Die Dienststellenleitung hat eine abweichende Entscheidung gegenüber der Mitarbeitervertretung schriftlich zu begründen.

Im Fall der außerordentlichen Kündigung gilt dies mit der Maßgabe, dass die Dienststellenleitung eine abweichende Entscheidung gegenüber der Mitarbeitervertretung innerhalb eines Monats nach Durchführung der Maßnahme schriftlich zu begründen hat.

(2) *(unverändert)*

Bislang ist es im Rahmen der Mitberatung eine Wirksamkeitsvoraussetzung für Maßnahmen, dass der Mitarbeitervertretung vor der Durchführung der Maßnahme eine schriftliche Begründung gegeben wird, in der dargelegt wird, weswegen man die Maßnahme entgegen der abweichenden Auffassung der Mitarbeitervertretung dennoch durchführen möchte. Diese Begründung musste unverzüglich erfolgen.

Nun hat die Dienststellenleitung hierfür einen Monat Zeit.

Zwar wurde die Begründungspflicht erhalten, aber der Mitarbeitervertretung wird es nun deutlich erschwert, im Nachhinein noch einen Rechtsschutz geltend zu machen, wenn die Kündigung schon längst vollzogen wurde.

<p>§ 46 Fälle der Mitberatung</p> <p>Buchstabe g. wird aufgehoben (Geltendmachung von Schadenersatzansprüchen).</p> <p>Der bisherige Buchstabe h. wird Buchstabe g.</p>	<p>Im Fall der Geltendmachung von Schadenersatzansprüchen gegenüber Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern hatte die Mitarbeitervertretung ein Mitberatungsrecht.</p> <p>Diese Regelung war laut Kirchengesetzgeber nicht praxistauglich und hatte wenig Relevanz im Alltag.</p>
<p>§ 47 Initiativrecht der Mitarbeitervertretung</p> <p>(1) und (2) <i>(unverändert)</i></p> <p>(3) Die Anrufung des Kirchengengerichts ist für Regelungsstreitigkeiten (§ 36a und § 36g) ausgeschlossen.</p>	
<p><i>(keine Änderung in § 48)</i></p>	

§ 49 Jugend- und Auszubildendenvertretung

(1) Die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen unter 18 Jahren, die Auszubildenden sowie die weiteren zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten wählen ihre Vertretung, die von der Mitarbeitervertretung in Angelegenheiten der Jugendlichen und Auszubildenden zur Beratung hinzuzuziehen ist.

Wählbar sind alle Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen nach § 2, die am Wahltag das 25. Lebensjahr noch nicht vollendet haben oder die zu ihrer Berufsausbildung beschäftigt werden. § 10 Absatz 2 Buchstabe a) findet Anwendung. Mitglieder der Mitarbeitervertretung sind nicht wählbar.

Gewählt werden

eine Person bei Dienststellen mit in der Regel 5 bis 15 Wahlberechtigten;

drei Personen bei Dienststellen mit in der Regel 16 bis 50 Wahlberechtigten;

fünf Personen bei Dienststellen mit in der Regel mehr als insgesamt 50 Wahlberechtigten.

(1a) Die zur Wahl stehenden Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen werden auf ihre Loyalitätsobliegenheiten hingewiesen.

(2) *(unverändert)*

(3) Beabsichtigt der Arbeitgeber, einen Auszubildenden, der Mitglied der Jugend- und Auszubildendenvertretung ist, nach Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses nicht in ein Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit zu übernehmen, so hat er dies drei Monate vor Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses dem Auszubildenden schriftlich mitzuteilen.

(4) Verlangt ein in Absatz 3 genannter Auszubildender innerhalb der letzten drei Monate vor Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses schriftlich vom Arbeitgeber die Weiterbeschäftigung, so gilt zwischen Auszubildendem und Arbeitgeber im Anschluss an das Berufsausbildungsverhältnis ein Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit als begründet. Der Arbeitgeber kann spätestens bis zum Ablauf

Für die Vertretung der Jugendlichen und der Auszubildenden waren bislang nur Personen wählbar, die selbst zu diesem Personenkreis gehören. Durch die Ergänzung erhalten alle nach § 10 zur Mitarbeitervertretung Wählbaren bis zur Vollendung des 25. Lebensjahres das passive Wahlrecht zur Vertretung der Jugendlichen und der Auszubildenden. Somit können z.B. jüngere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach Abschluss ihrer Berufsausbildung gewählt werden. Die Neuregelung ist eine Anpassung an das Betriebsverfassungsgesetz (§ 61 Absatz 2).

Bisher mussten JAV-Mitglieder die Weiterbeschäftigung bei der Dienststellenleitung beantragen, nun muss der Arbeitgeber von sich aus aktiv werden, sollte er beabsichtigen, das JAV-Mitglied nach Beendigung der Ausbildung nicht weiter zu beschäftigen.

Verlangt ein JAV-Mitglied schriftlich die Weiterbeschäftigung, gilt im Anschluss an die Ausbildung ein Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit als begründet. Bei der Berechnung der Dreimonatsfrist zur Beantragung der Weiterbeschäftigung ist zu beachten, dass das Ausbildungsverhältnis grundsätzlich mit dem Ablauf der Ausbildungszeit endet. Nach § 14 Abs. 2 BBiG ist jedoch das Bestehen der Abschlussprüfung für die Beendigung

von zwei Wochen nach Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses beim Arbeitsgericht beantragen,

- 1. festzustellen, dass ein Arbeitsverhältnis nach Satz 1 nicht begründet wird, oder**
- 2. das bereits nach Satz 1 begründete Arbeitsverhältnis aufzulösen,**

wenn Tatsachen vorliegen, aufgrund derer dem Arbeitgeber unter Berücksichtigung aller Umstände die Weiterbeschäftigung nicht zugemutet werden kann. In dem gerichtlichen Verfahren ist die Jugend- und Auszubildendenvertretung sowie die Mitarbeitervertretung anzuhören. Dieser Absatz findet unabhängig davon Anwendung, ob der Arbeitgeber seiner Mitteilungspflicht nach Absatz 3 nachgekommen ist.

(5) Für Mitglieder der Vertretung nach Absatz 1 gelten, soweit in den Absätzen 1 bis 3 nichts anderes bestimmt ist, die **§§ 11, 13, 14, 15 Absatz 2 bis 4 und §§ 16 bis 19 sowie §§ 21 und 22** entsprechend. **§ 18 ist mit der Maßgabe anzuwenden, dass das Amt in der Jugend- und Auszubildendenvertretung für die Dauer der Amtszeit weiterhin besteht, wenn bei Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses ein Arbeitsverhältnis zu demselben Arbeitgeber besteht.**

(6) *(bisher Absatz 5 – unverändert)*

(7) *(bisher Absatz 6 – unverändert)*

(8) Die Jugend- und Auszubildendenvertretung kann vor oder nach jeder Mitarbeiterversammlung im Einvernehmen mit der Mitarbeitervertretung eine betriebliche Jugend- und Auszubildendenversammlung einberufen. Im Einvernehmen mit der Mitarbeitervertretung und dem Arbeitgeber kann die betriebliche Jugend- und Auszubildendenversammlung auch zu einem anderen Zeitpunkt einberufen werden. § 31 und § 32 Absatz 1 gelten entsprechend.

(9) Besteht eine gemeinsame Mitarbeitervertretung, ist eine gemeinsame Vertretung der Jugendlichen und Auszubildenden zu wählen.

ausschlaggebend, auch wenn die Ausbildungszeit noch nicht abgelaufen ist. Bei der Antragsstellung ist demzufolge vom Zeitpunkt der Bekanntgabe des Prüfungsergebnisses auszugehen (vgl. MVG-EKD Praxiskommentar Detlev Fey, Olaf Rehren, Otto Bauer Verlag).

Bisher endete das JAV-Amt nach Beendigung der Ausbildung, auch wenn im Anschluss an die Ausbildung ein Arbeitsverhältnis bestand. Nun sind die JAV-Mitglieder bis zum Ende der Amtsperiode weiterhin im Amt.

Die JAV hat nun das Recht, eigene Auszubildendenversammlungen einzuberufen. Dies war vor der Neuregelung nicht vorgesehen.

§ 50 Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen

(1) Die Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen wird von den schwerbehinderten Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen der Dienststelle gewählt.

Der Wahlvorstand beschließt mit einfacher Mehrheit nach Erörterung mit der Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, der Mitarbeitervertretung und der Dienststellenleitung, wie viele stellvertretende Mitglieder der Schwerbehindertenvertretung in der Dienststelle zu wählen sind.

(2) *(unverändert)*

Um künftig Unsicherheiten zu vermeiden, wurde eine klarstellende Regelung bzgl. der zu wählenden Zahl an Stellvertretungen getroffen. Die vorgeschlagene Regelung entspricht § 20 Absatz 2 und § 2 Abs. 4 Wahlordnung Schwerbehindertenvertretungen (SchwbVWO).

§ 51 Aufgaben der Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen

Aufgaben und Befugnisse der Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen bestimmen sich nach § 178 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch.

§ 178 Absatz 6 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch gilt mit der Maßgabe, dass die für die Mitarbeiterversammlung geltenden Vorschriften der §§ 31 und 32 entsprechende Anwendung finden.

Die Verweise der ehemals geltenden Fassung waren unzureichend und nicht stimmig. Daher wird die Aufgabenbeschreibungen im bisherigen § 51 MVG.Württemberg durch eine Generalverweisung auf die staatliche Regelung des § 178 SGB IX ersetzt.

Der neue Satz 2 mit der Verweisung auf §§ 31 und 32 entspricht dem bisherigen Absatz 6.

<p>§ 52 Rechtsstellung der Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen</p> <p>(1) Für die Rechtsstellung der Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen gelten die §§ 19 bis 22, 28 und 30 entsprechend. Ergänzend gilt § 179 Absatz 6 bis 8 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch. Die stellvertretende Vertrauensperson besitzt während der Dauer der Vertretung und der Heranziehung nach § 178 Absatz 1 Satz 4 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch die gleiche persönliche Rechtsstellung wie die Vertrauensperson, im Übrigen die gleiche Rechtsstellung wie Ersatzmitglieder der Mitarbeitervertretung.</p> <p>(2) Die Räume und der Geschäftsbedarf, die der Mitarbeitervertretung für deren Sitzungen, Sprechstunden und laufende Geschäftsführung zur Verfügung gestellt werden, stehen für die gleichen Zwecke auch der Vertrauensperson offen, soweit ihr hierfür nicht eigene Räume und Geschäftsbedarf zur Verfügung gestellt werden können.</p>	<p>Hiermit wird die persönliche Rechtsstellung der stellvertretenden Vertrauensperson klarstellend geregelt.</p> <p>Durch die Einfügung des Wortes „können“ in Absatz 2 wird der Anspruch der Schwerbehindertenvertretung auf eigene Räumlichkeiten und eigenen Geschäftsbedarf deutlich.</p>
<p><i>(keine Änderungen in § 53)</i></p>	
<p>§ 54 Landeskirchliche Mitarbeitervertretung</p> <p>k) Verwaltungsdienst Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen im Verwaltungs-, Bücherei-, Archiv- und Schreibdienst, Sekretariat</p>	<p>Die Veränderungen zur Zusammensetzung im § 54 betreffen die landeskirchliche Mitarbeitervertretung.</p>
<p><i>(keine Änderungen in den §§ 54a -59)</i></p>	

<p>§ 60 Zuständigkeit des Kirchengerichtes</p> <p>(1)-(5) <i>(unverändert)</i></p> <p>(6) In den Fällen der Mitbestimmung entscheidet das Kirchengericht über die Ersetzung der Zustimmung der Mitarbeitervertretung. Bei Regelungsstreitigkeiten (§ 36a und § 36g) entscheidet das Kirchengericht nur in den Fällen des § 36f Absatz 4 und des § 36g Absatz 3 Satz 5. Die Entscheidung muss sich im Rahmen der geltenden Rechtsvorschriften und im Rahmen der Anträge von Mitarbeitervertretung und Dienststellenleitung halten.</p> <p>(7)-(8) <i>(unverändert)</i></p>	<p>Hier geht es lediglich um eine Feststellung, ob die Einigungsstelle nach billigem Ermessen entschieden hat.</p>
<p><i>(keine Änderungen in den §§ 61-62)</i></p>	
<p>§ 63 Einhaltung auferlegter Verpflichtungen, Ordnungsgeld</p> <p>(1) <i>(unverändert)</i></p> <p>(2) Stellt das Kirchengericht auf Antrag eines Beteiligten fest, dass die Verpflichtungen nach Absatz 1 nicht erfüllt sind, kann es ein Ordnungsgeld von bis zu 10.000 Euro verhängen. Das Ordnungsgeld kann vom Kirchengericht einem kirchlichen oder sozialen Zweck gewidmet werden. Es wird von der Geschäftsstelle eingezogen.</p>	<p>Bisher betrug das mögliche Ordnungsgeld lediglich bis zu 5.000 Euro. Zudem war die Verwendung der eingezogenen etwaigen Gelder nicht geklärt.</p>

Impressum:
AGMAV im Diakonischen Werk Württemberg,
Presselstr. 29, 70191 Stuttgart,
Hrsg. Frauke Reinert, bearbeitet von Frauke Reinert
März 2026