

# Mitarbeitervertretungsordnung

## -MAVO-

### für die Erzdiözese Freiburg

(VO vom 4. Juni 2005, ABl. 2005, S. 95,  
 geändert durch VO vom 26. November 2009, ABl. 2009, S. 177,  
 geändert durch VO vom 15. April 2011, ABl. 2011, S. 62,  
 geändert durch VO vom 15. November 2011, ABl. 2011, S. 148,  
 geändert durch VO vom 15. Juni 2018, ABl. 2018, S. 281,  
 geändert durch VO vom 21. April 2020, ABl. 2020, S. 324,  
 geändert durch VO vom 5. Oktober 2021, ABl. 2021, S. 179,  
 geändert durch VO vom 10. Februar 2022, ABl. 2022, S. 77,  
 geändert durch VO vom 21. Oktober 2022, ABl. 2022, S. 299,  
 geändert durch VO vom 17. März 2023, ABl. 2023, S. 167,  
 geändert durch VO vom 24. Januar 2024, ABl. 2024, S. 61,  
 geändert durch VO vom 5. März 2024, ABl. 2024, S. 89,  
 geändert durch VO vom 27. Juni 2025, ABl. S. 2555,  
 geändert durch VO vom 30. Oktober 2025, ABl. S. 3158)

#### Inhaltsübersicht

	<b>Präambel</b>		
		§ 7 Aktives Wahlrecht	
		§ 8 Passives Wahlrecht	
		§ 9 Vorbereitung der Wahl	
		§ 10 Dienstgeber-Vorbereitungen zur Bildung einer Mitarbeitervertretung	
		Durchführung der Wahl	
	<b>Abschnitt I: Allgemeine Vorschriften</b>		
§ 1	Geltungsbereich	§ 11	
§ 1a	Bildung von Mitarbeitervertretungen	Unterabschnitt (§§ 11a bis c) Vereinfachtes Wahlverfahren	
§ 1b	Gemeinsame Mitarbeitervertretung	§ 11a Voraussetzungen	
§ 2	Dienstgeber	§ 11b Vorbereitung der Wahl	
§ 3	Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter	§ 11c Durchführung der Wahl	
§ 4	Mitarbeiterversammlung	§ 12 Anfechtung der Wahl	
§ 5	Mitarbeitervertretung	§ 13 Amtszeit der Mitarbeitervertretung	
		§ 13a Weiterführung der Geschäfte	
		§ 13b Ersatzmitglied, Verhinderung des ordentlichen Mitglieds und ruhende Mitgliedschaft	
	<b>Abschnitt II: Die Mitarbeitervertretung</b>		
§ 6	Voraussetzung für die Bildung der Mitarbeitervertretung / Zusammensetzung der Mitarbeitervertretung	§ 13c Erlöschen der Mitgliedschaft	
§ 6a	Sonderregelung zur Bildung einer Mitarbeitervertretung für den Diözesanen Verwaltungsdienst	§ 13d Übergangsmandat	
		§ 13e Restmandat	

§ 14	Tätigkeit der Mitarbeitervertretung	§ 31	Anhörung und Mitberatung bei außerordentlicher Kündigung
§ 15	Rechtsstellung der Mitarbeitervertretung	§ 32	Vorschlagsrecht
§ 16	Schulung der Mitarbeitervertretung und des Wahlausschusses	§ 33	Zustimmung
§ 17	Kosten der Mitarbeitervertretung	§ 34	Zustimmung bei Einstellung und Anstellung
§ 18	Schutz der Mitglieder der Mitarbeitervertretung	§ 35	Zustimmung bei sonstigen persönlichen Angelegenheiten
§ 19	Kündigungsschutz	§ 36	Zustimmung bei Angelegenheiten der Dienststelle
§ 20	Schweigepflicht	§ 37	Antragsrecht
		§ 38	Dienstvereinbarungen
		§ 39	Gemeinsame Sitzungen und Gespräche
<b>Abschnitt III: Die Mitarbeiterversammlung</b>			
§ 21	Einberufung der Mitarbeiterversammlung	§ 40	<b>Abschnitt VI: Einigungsstelle</b>
§ 22	Aufgaben und Verfahren der Mitarbeiterversammlung	§ 41	Bildung der Einigungsstelle – Aufgaben
		§ 42	Zusammensetzung – Besetzung
		§ 43	Rechtsstellung der Mitglieder
§ 22a	Sonderregelungen für gemeinsame Mitarbeitervertretungen nach § 1 b	§ 44	Berufungsvoraussetzungen
		§ 45	Berufung der Mitglieder
		§ 46	Zuständigkeit
		§ 47	Verfahren
			Einigungsspruch
<b>Abschnitt IV: Besondere Formen der Vertretung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern</b>			
§ 23	Sondervertretung	§ 48	<b>Abschnitt VII: Sprecherinnen und Sprecher der Jugendlichen und der Auszubildenden, Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Vertrauensmann der Zivildienstleistenden</b>
§ 24	Gesamtmitarbeitervertretung und erweiterte Gesamtmitarbeitervertretung	§ 49	Wahl und Anzahl der Sprecherinnen und Sprecher der Jugendlichen und der Auszubildenden
§ 25	Arbeitsgemeinschaften der Mitarbeitervertretungen	§ 50	Versammlung der Jugendlichen und Auszubildenden
		§ 51	Amtszeit der Sprecherinnen und Sprecher der Jugendlichen und Auszubildenden
		§ 52	Mitwirkung der Sprecherinnen und Sprecher der Jugendlichen und Auszubildenden
		§ 53	Mitwirkung der Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
<b>Abschnitt V: Zusammenarbeit zwischen Dienstgeber und Mitarbeitervertretung</b>			
§ 26	Allgemeine Aufgaben der Mitarbeitervertretung	§ 54	<b>Abschnitt VIII: Schulen, Hochschulen</b>
§ 27	Information		Schulen und Hochschulen
§ 27a	Information in wirtschaftlichen Angelegenheiten		
§ 27b	Wirtschaftsausschuss		
§ 27c	Einrichtungsspezifische Regelungen		
§ 28	Formen der Beteiligung, Dienstvereinbarung		
§ 28a	Aufgaben und Beteiligung der Mitarbeitervertretung zum Schutz schwerbehinderter Menschen		
§ 29	Anhörung und Mitberatung		
§ 30	Anhörung und Mitberatung bei ordentlicher Kündigung		
§ 30a	Anhörung und Mitberatung bei Massenentlassung		

		§ 56	Wahlverfahren und Amtszeit
		§ 56a	Fristen
<b>Abschnitt IX: Besondere Vorschriften für Mitarbeitervertretungen nach § 1a Absatz 3</b>			
§ 55	Vertretung des Dienstgebers	§ 56	Wahlverfahren und Amtszeit
§ 55a	-gestrichen-	§ 56a	Fristen
§ 55b	-gestrichen-	§ 57	Zwingende Wirkung
§ 55c	Berichtspflicht über wirtschaftliche Angelegenheiten	§ 58	Inkrafttreten
§ 55d	Einsicht in Bewerbungsunterlagen		
§ 55e	-gestrichen-		

**Abschnitt X: Besondere Vorschriften für Sondervertretungen nach § 1a Absatz 5**

### Präambel<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Grundlage und Ausgangspunkt für den kirchlichen Dienst ist die Sendung der Kirche.  
<sup>2</sup>Diese Sendung umfasst die Verkündigung des Evangeliums, den Gottesdienst und die sakramentale Verbindung der Menschen mit Jesus Christus sowie den aus dem Glauben erwachsenden Dienst am Nächsten. <sup>3</sup>Daraus ergibt sich als Eigenart des kirchlichen Dienstes seine religiöse Dimension.

<sup>4</sup>Als Maßstab für ihre Tätigkeit ist sie Dienstgebern und Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern vorgegeben, die als Dienstgemeinschaft den Auftrag der Einrichtung erfüllen und so an der Sendung der Kirche mitwirken.

<sup>5</sup>Weil die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter den Dienst in der Kirche mitgestalten und mitverantworten und an seiner religiösen Grundlage und Zielsetzung teilhaben, sollen sie auch aktiv an der Gestaltung und Entscheidung über die sie betreffenden Angelegenheiten mitwirken unter Beachtung der Verfasstheit der Kirche, ihres Auftrages und der kirchlichen Dienstverfassung. <sup>6</sup>Dies erfordert von Dienstgebern und Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Bereitschaft zu gemeinsam getragener Verantwortung und vertrauensvoller Zusammenarbeit.

<sup>7</sup>Deshalb wird aufgrund des Rechts der katholischen Kirche, ihre Angelegenheiten selbst zu regeln, unter Bezugnahme auf die Grundordnung des kirchlichen Dienstes in ihrer jeweiligen Fassung die folgende Ordnung für Mitarbeitervertretungen erlassen.

---

<sup>1</sup> Änderung aufgrund der Verordnung zur Änderung der Mitarbeitervertretungsordnung für die Erzdiözese Freiburg anlässlich der Änderung der Grundordnung des kirchlichen Dienstes (Amtsblatt Nr. 7 vom 28.03.2023, S. 167) mit Wirkung zum 3. April 2023

**Abschnitt I: Allgemeine Vorschriften****§ 1  
Geltungsbereich<sup>2 3 4 5 6</sup>**

(1) *Fassung bis 31.12.2025:*

- (1) Diese Mitarbeitervertretungsordnung gilt für die Dienststellen, Einrichtungen und sonstigen selbständig geführten Stellen – nachfolgend als Einrichtung(en) bezeichnet –
1. der Erzdiözese,
  2. der Dekanatsverbände,
  3. der Kirchengemeinden nach Maßgabe des § 1a Absatz 3 und der Kirchenstiftungen,
  4. der Gesamtkirchengemeinden nach Maßgabe des § 1a Absatz 4,
  5. des Caritasverbandes für die Erzdiözese Freiburg und dessen Gliederungen, soweit er/sie öffentliche juristische Personen des kanonischen Rechts ist/sind,
  6. der sonstigen dem Diözesanbischof unterstellten öffentlichen juristischen Personen des kanonischen Rechts,
  7. der sonstigen kirchlichen Rechtsträger, unbeschadet ihrer Rechtsform, die der bischöflichen Gesetzgebungsgewalt unterliegen.

(1) *Fassung ab 01.01.2026:*

- (1) Diese Mitarbeitervertretungsordnung gilt für die Dienststellen, Einrichtungen und sonstigen selbständig geführten Stellen – nachfolgend als Einrichtung(en) bezeichnet –
1. der Erzdiözese,
  2. der Kirchengemeinden nach Maßgabe des § 1a Absatz 3 und der Kirchenstiftungen,
  3. des Caritasverbandes für die Erzdiözese Freiburg und dessen Gliederungen, soweit er/sie öffentliche juristische Personen des kanonischen Rechts ist/sind,
  4. der sonstigen dem Diözesanbischof unterstellten öffentlichen juristischen Personen des kanonischen Rechts,
  5. der sonstigen kirchlichen Rechtsträger, unbeschadet ihrer Rechtsform, die der bischöflichen Gesetzgebungsgewalt unterliegen.

(2) Diese Mitarbeitervertretungsordnung ist auch anzuwenden bei den kirchlichen Rechtsträgern, die nicht der bischöflichen Gesetzgebungsgewalt unterliegen, wenn sie

2 Änderung siehe Amtsblatt Nr. 32 vom 08.12.2009, S. 177

3 Änderung siehe Amtsblatt Nr. 25 vom 02.12.2011, S. 148

4 Änderung siehe Amtsblatt Nr. 15 vom 27.06.2018, S. 281

5 Änderung aufgrund der Verordnung zur Änderung der Mitarbeitervertretungsordnung für die Erzdiözese Freiburg anlässlich der Änderung der Grundordnung des kirchlichen Dienstes (Amtsblatt Nr. 7 vom 28.03.2023, S. 167) mit Wirkung zum 3. April 2023

6 Änderung aufgrund der Verordnung zur Änderung der Mitarbeitervertretungsordnung für die Erzdiözese Freiburg (Amtsblatt Nr. 9 vom 01.07.2025, S. 2555) mit Wirkung zum 1. Januar 2026

die Grundordnung des kirchlichen Dienstes durch Übernahme in ihr Statut verbindlich übernommen haben. <sup>2</sup>Sofern ein kirchlicher Rechtsträger in der Rechtsform einer Körperschaft des öffentlichen Rechts über kein Statut verfügt, ist eine notarielle Erklärung der Grundordnungsübernahme und anschließende Veröffentlichung dieser Erklärung ausreichend. <sup>3</sup>Wenn sie dieser Verpflichtung nicht nachkommen, haben sie im Hinblick auf die arbeitsrechtlichen Beziehungen nicht am Selbstbestimmungsrecht der Kirche gemäß Artikel 140 GG i.V.m. Artikel 137 Abs. 3 WRV teil.

(3) <sup>1</sup>In den Fällen des Absatzes 2 ist in allen Einrichtungen eines mehrdiözesanen oder überdiözesanen Rechtsträgers die Mitarbeitervertretungsordnung der Diözese anzuwenden, in der sich der Sitz der Hauptniederlassung (Hauptsitz) befindet. <sup>2</sup>Abweichend von Satz 1 kann auf Antrag eines mehrdiözesanen oder überdiözesanen tätigen Rechtsträgers der Diözesanbischof des Hauptsitzes im Einvernehmen mit den anderen Diözesanbischöfen, in deren Diözese der Rechtsträger tätig ist, bestimmen, dass in den Einrichtungen des Rechtsträgers die Mitarbeitervertretungsordnung der Diözese angewandt wird, in der die jeweilige Einrichtung ihren Sitz hat, oder eine Mitarbeitervertretungsordnung eigens für den Rechtsträger erlassen.

### § 1a

#### Bildung von Mitarbeitervertretungen<sup>7 8 9 10 11 12</sup>

- (1) In den Einrichtungen der in § 1 genannten kirchlichen Rechtsträger sind Mitarbeitervertretungen nach Maßgabe der folgenden Vorschriften zu bilden.
- (2) <sup>1</sup>Unbeschadet des Abs. 1 kann der Rechtsträger mit Zustimmung der betroffenen Mitarbeitervertretung regeln, was als Einrichtung gilt. <sup>2</sup>Sind mehrere Mitarbeitervertretungen betroffen, ist die Zustimmung der Mehrheit der betroffenen Mitarbeitervertretungen erforderlich.
- (3) Die Kirchengemeinde gilt als Einrichtung im Sinne des Absatzes 1.
- (4) *und (5) Fassung bis 31.12.2025:*
- (4) Für die von einer Gesamtkirchengemeinde beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden, wenn die Voraussetzungen des § 6 Absatz 1 vorliegen, eigene Mitarbeitervertretungen gebildet.
- (5) <sup>1</sup>Auf der Ebene des Bistums werden Sondervertretungen nach § 23 gebildet

<sup>7</sup> Änderung siehe Amtsblatt Nr. 32 vom 08.12.2009, S. 177

<sup>8</sup> Änderung siehe Amtsblatt Nr. 12 vom 29.04.2011, S. 62

<sup>9</sup> Änderung siehe Amtsblatt Nr. 25 vom 02.12.2011, S. 148

<sup>10</sup> Änderung siehe Amtsblatt Nr. 15 vom 27.06.2018, S. 281

<sup>11</sup> Änderung aufgrund der Verordnung zur Änderung der Mitarbeitervertretungsordnung für die Erzdiözese Freiburg (Amtsblatt Nr. 9 vom 01.07.2025, S. 2555) mit Wirkung zum 1. Januar 2026

<sup>12</sup> Änderung aufgrund der Verordnung zur Änderung der Mitarbeitervertretungsordnung für die Erzdiözese Freiburg (Amtsblatt Nr. 16 vom 04.11.2025, S. 3158) mit Wirkung zum 1. Januar 2026

1. für die Religionslehrerinnen und Religionslehrer, die in einem Dienstverhältnis zum Bistum stehen,
2. für die Pastoralreferentinnen/-assistentinnen und Pastoralreferenten/-assistenten,
3. für die Gemeindereferentinnen/-assistentinnen/-praktikantinnen und die Gemeindereferenten/-assistenten/-praktikanten und die Sozialarbeiterinnen und Sozialarbeiter im pastoralen Dienst.

Für diese Sondervertretungen gelten die Vorschriften dieser Ordnung nach Maßgabe des Abschnittes X.

(4), (5) und (6) Fassung ab 01.01.2026:

(4) Der Diözesane Verwaltungsdienst über alle Standorte hinweg gilt als Einrichtung im Sinne des Absatzes 1.

(5) Der Stab der Pfarreiökonomin/des Pfarreiökonomen über alle Standorte hinweg gilt als Einrichtung im Sinne des Absatzes 1.

(6) 1Auf der Ebene des Bistums werden Sondervertretungen nach § 23 gebildet

1. für die Religionslehrerinnen und Religionslehrer, die in einem Dienstverhältnis zum Bistum stehen,
2. für die Pastoralreferentinnen/-assistentinnen und Pastoralreferenten/-assistenten,
3. für die Gemeindereferentinnen/-assistentinnen/-praktikantinnen und die Gemeindereferenten/-assistenten/-praktikanten und die Sozialarbeiterinnen und Sozialarbeiter im pastoralen Dienst.

Für diese Sondervertretungen gelten die Vorschriften dieser Ordnung nach Maßgabe des Abschnittes X.

### § 1b

#### Gemeinsame Mitarbeitervertretung<sup>13</sup>

(1) 1Die Mitarbeitervertretungen und Dienstgeber mehrerer Einrichtungen verschiedener Rechtsträger können durch eine gemeinsame Dienstvereinbarung die Bildung einer gemeinsamen Mitarbeitervertretung vereinbaren, soweit dies der wirksamen und zweckmäßigen Interessenvertretung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dient. 2Dienstgeber und Mitarbeitervertretungen können nach vorheriger Stellungnahme der betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Einrichtungen einbeziehen, in denen Mitarbeitervertretungen nicht gebildet sind. 3Die auf Grundlage dieser Dienstvereinbarung gewählte Mitarbeitervertretung tritt an die Stelle der bisher bestehenden Mitarbeitervertretungen. 4Sind in keiner der Einrichtungen Mitarbeitervertretungen gebildet, so können die Rechtsträger nach vorheriger Stellungnahme der betroffenen Mitarbeiterinnen und Mit-

---

<sup>13</sup> Neu eingefügt siehe Amtsblatt Nr. 15 vom 27.06.2018, S. 281

arbeiter die Bildung einer gemeinsamen Mitarbeitervertretung vereinbaren, soweit die Gesamtheit der Einrichtungen die Voraussetzungen des § 6 Abs. 1 erfüllt.

(2) 1 Die Dienstvereinbarung nach Absatz 1 Satz 1 und die Regelung nach Absatz 1 Satz 4 bedürfen der Genehmigung durch den Ordinarius. 2 Sie sind, soweit sie keine andere Regelung treffen, für die folgende Wahl und die Amtszeit der aus ihr hervorgehenden Mitarbeitervertretung wirksam. 3 Für die gemeinsamen Mitarbeitervertretungen gelten die Vorschriften dieser Ordnung nach Maßgabe des § 22 a.

## § 2 Dienstgeber<sup>14</sup>

- (1) Dienstgeber im Sinne dieser Ordnung ist der Rechtsträger der Einrichtung.
- (2) 1 Für den Dienstgeber handelt dessen vertretungsberechtigtes Organ oder die von ihm bestellte Leitung. 2 Der Dienstgeber kann eine Mitarbeiterin oder einen Mitarbeiter in leitender Stellung schriftlich beauftragen, ihn zu vertreten.
- (3) In den Anwendungsfällen des § 25 Absatz 3a handelt das Erzbischöfliche Ordinariat im Sinne dieser Ordnung als Dienstgeber.

## § 3 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter<sup>15 16 17 18</sup>

- (1) 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.

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

(2) Fassung bis 31.12.2025:

---

<sup>14</sup> Änderung siehe Amtsblatt Nr. 26 vom 27.10.2021, S. 179

<sup>15</sup> Änderung siehe Amtsblatt Nr. 12 vom 29.04.2011, S. 62

<sup>16</sup> Änderung siehe Amtsblatt Nr. 15 vom 27.06.2018, S. 281

<sup>17</sup> Änderung aufgrund der Verordnung zur Änderung der Mitarbeitervertretungsordnung für die Erzdiözese Freiburg (Amtsblatt Nr. 9 vom 01.07.2025, S. 2555) mit Wirkung zum 1. Januar 2026

<sup>18</sup> Änderung aufgrund der Verordnung zur Änderung der Mitarbeitervertretungsordnung für die Erzdiözese Freiburg (Amtsblatt Nr. 16 vom 04.11.2025, S. 3158) mit Wirkung zum 1. Januar 2026

(2) <sup>1</sup>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 Absatz 1 Nrn. 2 und 3,
6. Personen, deren Beschäftigung oder Ausbildung überwiegend ihrer Heilung, Wiedereingewöhnung, beruflichen und sozialen Rehabilitation oder Erziehung dient.

<sup>2</sup>Die Entscheidung des Dienstgebers zu den Nrn. 3 und 4 bedarf der Beteiligung der Mitarbeitervertretung gemäß § 29 Absatz 1 Nr. 18. <sup>3</sup>Die Entscheidung bedarf bei den in § 1 Absatz 1 Ziffern 1 bis 4 genannten Rechtsträgern der Genehmigung des Ordinarius.

<sup>4</sup>Die Entscheidung ist der Mitarbeitervertretung schriftlich mitzuteilen.

(2) *Fassung ab 01.01.2026:*

(2) <sup>1</sup>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 Absatz 1 Nr. 2,
6. Personen, deren Beschäftigung oder Ausbildung überwiegend ihrer Heilung, Wiedereingewöhnung, beruflichen und sozialen Rehabilitation oder Erziehung dient.

<sup>2</sup>Die Entscheidung des Dienstgebers zu den Nrn. 3 und 4 bedarf der Beteiligung der Mitarbeitervertretung gemäß § 29 Absatz 1 Nr. 18. <sup>3</sup>Die Entscheidung bedarf bei den in § 1 Absatz 1 Ziffern 1 und 2 genannten Rechtsträgern der Genehmigung des Ordinarius.

<sup>4</sup>Die Entscheidung ist der Mitarbeitervertretung schriftlich mitzuteilen.

(3) <sup>1</sup>Die besondere Stellung der Geistlichen gegenüber dem Erzbischof und die der Ordensleute gegenüber den Ordensoberen werden durch diese Ordnung nicht berührt.  
<sup>2</sup>Eine Mitwirkung in den persönlichen Angelegenheiten findet nicht statt.

## § 4

### Mitarbeiterversammlung<sup>19 20 21 22</sup>

(1) <sup>1</sup>Die Mitarbeiterversammlung besteht aus den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie den Personen, die in der Einrichtung eingegliedert sind, um mit den dort beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern den arbeitstechnischen Zweck der Einrichtung

durch weisungsgebundene Tätigkeit zu verwirklichen. <sup>19</sup>Der Dienstgeber sowie Personen im Sinne des § 3 Abs. 2 Nr. 1 bis 4 nehmen auf Einladung der Mitarbeitervertretung an der Mitarbeiterversammlung teil. <sup>20</sup>Kann nach den dienstlichen Verhältnissen eine gemeinsame Versammlung nicht stattfinden, so sind Teilversammlungen zulässig.

(2) <sup>1</sup>Kann die Mitarbeiterversammlung wegen eines unabwendbaren Ereignisses nicht durch die körperliche Anwesenheit eines oder mehrerer der in Absatz 1 genannten Personen durchgeführt werden, kann die Teilnahme einzelner oder aller in Absatz 1 genannter Personen an der Versammlung auch mittels neuer Informations- und Kommunikationstechnologien erfolgen, wenn sichergestellt ist, dass Dritte vom Inhalt der Versammlung keine Kenntnis nehmen können. <sup>21</sup>Eine Aufzeichnung ist unzulässig.

## § 5 **Mitarbeitervertretung<sup>23</sup>**

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

## **Abschnitt II: Die Mitarbeitervertretung**

### § 6

#### **Voraussetzung für die Bildung der Mitarbeitervertretung / Zusammensetzung der Mitarbeitervertretung<sup>24 25</sup>**

(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) <sup>1</sup>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,

<sup>19</sup> Änderung siehe Amtsblatt Nr. 15 vom 27.06.2018, S. 281

<sup>20</sup> Änderung siehe Amtsblatt Nr. 26 vom 27.10.2021, S. 179

<sup>21</sup> Änderung siehe Amtsblatt Nr. 21 vom 03.11.2022, S. 299

<sup>22</sup> Änderung siehe Amtsblatt Nr. 4 vom 15.02.2024, S. 61 mit Wirkung zum 15. März 2024. Die befristete Regelung des § 4 wird über den 31. März 2024 hinaus bis einschließlich 30. Juni 2026 verlängert.

<sup>23</sup> Änderung siehe Amtsblatt Nr. 15 vom 27.06.2018, S. 281

<sup>24</sup> Änderung siehe Amtsblatt Nr. 12 vom 29.04.2011, S. 62

<sup>25</sup> Änderung siehe Amtsblatt Nr. 15 vom 27.06.2018, S. 281

- 11 Mitgliedern bei 301 - 600 Wahlberechtigten,  
13 Mitgliedern bei 601 – 1.000 Wahlberechtigten,  
15 Mitgliedern bei 1.001 und mehr Wahlberechtigten.

<sup>2</sup>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. <sup>3</sup>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. <sup>4</sup>Satz 3 gilt entsprechend, wenn die nach Satz 1 und 2 vorgesehene Zahl an Mitgliedern nicht erreicht wird, weil zu wenig Kandidatinnen und Kandidaten gewählt werden oder weil eine gewählte Kandidatin oder ein gewählter Kandidat die Wahl nicht annimmt und kein Ersatzmitglied vorhanden ist.

(3) <sup>1</sup>Für die Wahl einer Mitarbeitervertretung in einer Einrichtung mit einer oder mehreren nicht selbständig geführten Stellen kann der Dienstgeber eine Regelung treffen, die eine Vertretung auch der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der nicht selbständig geführten Stellen in Abweichung von § 11 Absatz 6 durch einen Vertreter gewährleistet, und zwar nach der Maßgabe der jeweiligen Zahl der wahlberechtigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Einrichtungen. <sup>2</sup>Eine solche Regelung bedarf der Zustimmung der Mitarbeitervertretung.

(4) <sup>1</sup>Der Mitarbeitervertretung sollen jeweils Vertreter der Dienstbereiche und Gruppen angehören. <sup>2</sup>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 Absatz 5 Satz 1).

*§ 6a in Kraft ab 01.01.2026:*

### § 6a

#### **Sonderregelung zur Bildung einer Mitarbeitervertretung für den Diözesanen Verwaltungsdienst<sup>26</sup>**

- (1) Für die Einrichtung „Diözesaner Verwaltungsdienst“ werden sechs Wahlbezirke für den Zuständigkeitsbereich der sechs Standorte der Einrichtung gebildet.
- (2) <sup>1</sup>Für jeden Wahlbezirk wird mindestens ein Mitglied in die Mitarbeitervertretung gewählt. <sup>2</sup>§ 11 Absatz 6 findet Anwendung. <sup>3</sup>Besteht die Mitarbeitervertretung entsprechend § 6 Absatz 2 aus mehr als 6 Mitgliedern, wird ein überschließendes Mitgliederkontingent gebildet.

<sup>26</sup> Neu eingefügt aufgrund der Verordnung zur Änderung der Mitarbeitervertretungsordnung für die Erzdiözese Freiburg (Amtsblatt Nr. 16 vom 04.11.2025, S. 3158) mit Wirkung zum 1. Januar 2026

- (3) Gibt es an einem Standort keine Wahlvorschläge, geht der Platz für diesen Wahlbezirk in das überschließende Mitgliederkontingent über.
- (4) <sup>1</sup>Die Plätze aus dem überschließenden Mitgliederkontingent werden nach Maßgabe der jeweiligen Zahl der wahlberechtigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter je Standort verteilt. <sup>2</sup>§ 6 Absatz 5 gilt entsprechend.
- (5) <sup>1</sup>Erlischt die Mitgliedschaft eines Mitglieds der Mitarbeitervertretung während der Amtszeit, so rückt aus dem entsprechenden Wahlbezirk das Mitglied nach, welches nach dem ausscheidenden Mitglied die meisten Stimmen erhalten hat. <sup>2</sup>Ist für diesen Wahlbezirk kein Ersatzmitglied vorhanden, so geht dieses Mandat auf den Kandidaten über, der als nächstes insgesamt die meisten Stimmen erhalten hat.

## § 7

### **Aktives Wahlrecht<sup>27</sup>**

- (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) <sup>1</sup>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. <sup>2</sup>Satz 1 gilt nicht, wenn feststeht, dass die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter binnen weiterer sechs Monate in die frühere Einrichtung zurückkehren wird.
- (2a) <sup>1</sup>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. <sup>2</sup>Mehrere Beschäftigungszeiten einer Leiharbeitnehmerin 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.

---

<sup>27</sup> Änderung siehe Amtsblatt Nr. 15 vom 27.06.2018, S. 281

## § 8

### Passives Wahlrecht<sup>28</sup>

(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) Fassung bis 31.12.2025:*

(2) Nicht wählbar sind Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die zur selbständigen Entscheidung in anderen als den in § 3 Absatz 2 Nr. 3 genannten Personalangelegenheiten befugt sind.

*(2) Fassung ab 01.01.2026:*

(2) <sup>1</sup>Nicht wählbar sind Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die zur selbständigen Entscheidung in anderen als den in § 3 Absatz 2 Nr. 3 genannten Personalangelegenheiten befugt sind. <sup>2</sup>Hierzu zählen insbesondere Leitungen von Kindertageseinrichtungen.

## § 9

### Vorbereitung der Wahl<sup>29</sup>

(1) <sup>1</sup>Der Wahltag wird spätestens drei Monate vor Beginn des einheitlichen Wahlzeitraumes (§ 13 Absatz 1) vom Erzbischöflichen Ordinariat nach Anhörung der beiden Diözesanen Arbeitsgemeinschaften der Mitarbeitervertretungen (§ 25) festgesetzt. <sup>2</sup>Auf übereinstimmenden Antrag des Dienstgebers und der Mitarbeitervertretung kann das Erzbischöfliche Ordinariat im Einzelfall ausnahmsweise einen anderen Wahltag innerhalb des einheitlichen Wahlzeitraumes festsetzen.

(2) <sup>1</sup>Die Mitarbeitervertretung bestellt spätestens acht Wochen vor Ablauf ihrer Amtszeit die Mitglieder des Wahlausschusses. <sup>2</sup>Er besteht aus drei oder fünf Mitgliedern, die, wenn sie Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter sind, wahlberechtigt sein müssen. <sup>3</sup>Der Wahlausschuss wählt seine Vorsitzende oder seinen Vorsitzenden.

(3) <sup>1</sup>Scheidet ein Mitglied des Wahlausschusses aus, so hat die Mitarbeitervertretung unverzüglich ein neues Mitglied zu bestellen. <sup>2</sup>Kandidiert ein Mitglied des Wahlausschusses für die Mitarbeitervertretung, so scheidet es aus dem Wahlausschuss aus.

(4) <sup>1</sup>Der Dienstgeber stellt dem Wahlausschuss zur Aufstellung des Wählerverzeichnisses spätestens sieben Wochen vor Ablauf der Amtszeit eine Liste aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und der Personen, die dem Dienstgeber zur Arbeitsleistung überlassen werden im Sinne des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes mit den erforderlichen Angaben zur Verfügung. <sup>2</sup>Der Wahlausschuss erstellt jeweils eine Liste der wahlberechtigten und wählbaren Personen und legt sie mindestens vier Wochen vor der Wahl für die

---

<sup>28</sup> Änderung aufgrund der Verordnung zur Änderung der Mitarbeitervertretungsordnung für die Erzdiözese Freiburg (Amtsblatt Nr. 9 vom 01.07.2025, S. 2555) mit Wirkung zum 1. Januar 2026

<sup>29</sup> Änderung siehe Amtsblatt Nr. 15 vom 27.06.2018, S. 281

Dauer von einer Woche zur Einsicht aus. <sup>3</sup>Die oder der Vorsitzende des Wahlausschusses gibt bekannt, an welchem Ort, für welche Dauer und von welchem Tag an die Listen zur Einsicht ausliegen. <sup>4</sup>Jede wahlberechtigte und/oder wählbare Person, die geltend macht, wahlberechtigt und/oder wählbar zu sein, kann während der Auslegungsfrist gegen die Eintragung oder Nichteintragung in die nach Satz 2 zu erstellenden Listen Einspruch einlegen. <sup>5</sup>Der Wahlausschuss entscheidet über den Einspruch.

(5) <sup>1</sup>Der Wahlausschuss hat sodann die Wahlberechtigten aufzufordern, schriftliche Wahlvorschläge, die jeweils von mindestens drei Wahlberechtigten unterzeichnet sein müssen, bis zu einem von ihm festzusetzenden Termin einzureichen.

<sup>2</sup>Der Wahlvorschlag muss die Erklärung der Kandidatin oder des Kandidaten enthalten, dass sie oder er der Benennung zustimmt. <sup>3</sup>Der Wahlausschuss hat in ausreichender Zahl Formulare für Wahlvorschläge auszulegen.

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

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

(8) <sup>1</sup>Spätestens eine Woche vor der Wahl sind die Namen der zur Wahl vorgeschlagenen und vom Wahlausschuss für wählbar erklärten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in alphabetischer Reihenfolge durch Aushang bekannt zugeben. <sup>2</sup>Danach ist die Kandidatur unwiderruflich.

## § 10

### **Dienstgeber-Vorbereitungen zur Bildung einer Mitarbeitervertretung<sup>30 31 32 33 34</sup>**

(1) <sup>1</sup>Wenn in einer Einrichtung die Voraussetzungen für die Bildung einer Mitarbeitervertretung vorliegen, hat der Dienstgeber spätestens nach drei Monaten zu einer Mitarbeiterversammlung einzuladen. <sup>2</sup>Er leitet sie und kann sich hierbei vertreten lassen. <sup>3</sup>Die Mitarbeiterversammlung wählt den Wahlausschuss, der auch den Wahltag bestimmt. <sup>4</sup>Im Falle des Ausscheidens eines Mitglieds bestellt der Wahlausschuss unverzüglich ein neues Mitglied. <sup>5</sup>Ist eine Mitarbeiterversammlung weder gemäß § 4 Absatz 1 noch § 4 Absatz 2 möglich, bestellt der Dienstgeber einen Wahlausschuss.

(1a) Absatz 1 gilt auch,

<sup>30</sup> Änderung siehe Amtsblatt Nr. 12 vom 29.04.2011, S. 62

<sup>31</sup> Änderung siehe Amtsblatt Nr. 15 vom 27.06.2018, S. 281

<sup>32</sup> Änderung siehe Amtsblatt Nr. 26 vom 27.10.2021, S. 179

<sup>33</sup> Änderung siehe Amtsblatt Nr. 21 vom 03.11.2022, S. 299

<sup>34</sup> Änderung siehe Amtsblatt Nr. 4 vom 15.02.2024, S. 61 mit Wirkung zum 15. März 2024. Die befristete Regelung des § 10 Absatz 1 Satz 5 wird über den 31. März 2024 hinaus bis einschließlich 30. Juni 2026 verlängert.

1. wenn die Mitarbeitervertretung ihrer Verpflichtung gemäß § 9 Absatz 1 und 2 nicht nachkommt,
  2. im Falle des § 12 Absatz 5 Satz 2,
  3. im Falle des § 13 Absatz 2 Satz 3,
  4. in den Fällen des § 13a nach Ablauf des Zeitraumes, in dem die Mitarbeitervertretung die Geschäfte fortgeführt hat,
  5. nach Feststellung der Nichtigkeit der Wahl der Mitarbeitervertretung durch rechtskräftige Entscheidung der kirchlichen Gerichte für Arbeitssachen in anderen als den in § 12 genannten Fällen, wenn ein ordnungsgemäßer Wahlausschuss nicht mehr besteht.
- (2) Kommt die Bildung eines Wahlausschusses nicht zustande, so hat auf Antrag mindestens eines Zehntels der Wahlberechtigten und nach Ablauf eines Jahres der Dienstgeber erneut eine Mitarbeiterversammlung zur Bildung eines Wahlausschusses einzuberufen.
- (3) In neuen Einrichtungen entfallen für die erste Wahl die in den §§ 7 Absatz 1 und 8 Absatz 1 festgelegten Zeiten.

## § 11

### Durchführung der Wahl<sup>35</sup>

- (1) <sup>1</sup>Die Wahl der Mitarbeitervertretung erfolgt unmittelbar und geheim. <sup>2</sup>Für die Durchführung der Wahl ist der Wahlausschuss verantwortlich.
- (2) <sup>1</sup>Die Wahl erfolgt durch Abgabe eines Stimmzettels. <sup>2</sup>Der Stimmzettel enthält in alphabetischer Reihenfolge die Namen aller zur Wahl stehenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (§ 9 Absatz 8 Satz 1). <sup>3</sup>Die Abgabe der Stimme erfolgt durch Ankreuzen eines oder mehrerer Namen. <sup>4</sup>Es können so viele Namen angekreuzt werden, wie Mitglieder zu wählen sind. <sup>5</sup>Der Wahlzettel ist in Anwesenheit von mindestens zwei Mitgliedern des Wahlausschusses in die bereitgestellte Urne zu werfen. <sup>6</sup>Die Stimmabgabe ist in der Liste der Wahlberechtigten zu vermerken.
- (3) Bemerkungen auf dem Wahlzettel und das Ankreuzen von Namen von mehr Personen, als zu wählen sind, machen den Stimmzettel ungültig.
- (4) <sup>1</sup>Im Falle der Verhinderung ist eine vorzeitige Stimmabgabe durch Briefwahl möglich. <sup>2</sup>Der Stimmzettel ist in dem für die Wahl vorgesehenen Umschlag und zusammen mit dem persönlich unterzeichneten Wahlschein in einem weiteren verschlossenen Umschlag mit der Aufschrift „Briefwahl“ und der Angabe des Absenders dem Wahlausschuss zuzuleiten. <sup>3</sup>Diesen Umschlag hat der Wahlausschuss bis zum Wahltag aufzubewahren und am Wahltag die Stimmabgabe in der Liste der Wahlberechtigten zu

---

<sup>35</sup> Änderung siehe Amtsblatt Nr. 15 vom 27.06.2018, S. 281

vermerken, den Umschlag zu öffnen und den für die Wahl bestimmten Umschlag in die Urne zu werfen.

<sup>4</sup>Die Briefwahl ist nur bis zum Abschluss der Wahl am Wahltag möglich.

(4a) <sup>1</sup>Der Wahlausschuss kann anordnen, dass die Wahlberechtigten ihr Wahlrecht statt im Wege der Urnenwahl durch Briefwahl ausüben. <sup>2</sup>Für ihre Durchführung ist Abs. 4 entsprechend anzuwenden.

(5) <sup>1</sup>Nach Ablauf der festgesetzten Wahlzeit stellt der Wahlausschuss öffentlich fest, wie viel Stimmen auf die einzelnen Gewählten entfallen sind und ermittelt ihre Reihenfolge nach der Stimmenzahl. <sup>2</sup>Das Ergebnis ist in einem Protokoll festzuhalten, das vom Wahlausschuss zu unterzeichnen ist.

(6) <sup>1</sup>Als Mitglieder der Mitarbeitervertretung sind diejenigen gewählt, die die meisten Stimmen erhalten haben. <sup>2</sup>Alle in der nach der Stimmenzahl entsprechenden Reihenfolge den gewählten Mitgliedern folgenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind Ersatzmitglieder. <sup>3</sup>Bei gleicher Stimmenzahl entscheidet das Los.

(7) <sup>1</sup>Das Ergebnis der Wahl wird vom Wahlausschuss am Ende der Wahlhandlung bekannt gegeben. <sup>2</sup>Der Wahlausschuss stellt fest, ob jede oder jeder Gewählte die Wahl annimmt. <sup>3</sup>Bei Nichtannahme gilt an ihrer oder seiner Stelle die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter mit der nächstfolgenden Stimmenzahl als gewählt. <sup>4</sup>Mitglieder und Ersatzmitglieder der Mitarbeitervertretung werden durch Aushang bekannt gegeben und dem Erzbischöflichen Ordinariat bzw. dem Caritasverband für die Erzdiözese Freiburg schriftlich mitgeteilt.

(8) <sup>1</sup>Die gesamten Wahlunterlagen sind für die Dauer der Amtszeit der gewählten Mitarbeitervertretung aufzubewahren. <sup>2</sup>Die Kosten der Wahl trägt der Dienstgeber.

### **Unterabschnitt (§§ 11a bis c): Vereinfachtes Wahlverfahren**

#### **§ 11a Voraussetzungen<sup>36 37 38 39</sup>**

(1) In Einrichtungen mit bis zu 30 Wahlberechtigten ist die Mitarbeitervertretung anstelle des Verfahrens nach den §§ 9 bis 11 im vereinfachten Wahlverfahren zu wählen.

(2) Absatz 1 findet keine Anwendung, wenn die Mitarbeiterversammlung mit der Mehrheit der Anwesenden, mindestens jedoch einem Drittel der Wahlberechtigten spätestens

<sup>36</sup> Änderung siehe Amtsblatt Nr. 15 vom 27.06.2018, S. 281

<sup>37</sup> Änderung siehe Amtsblatt Nr. 26 vom 27.10.2021, S. 179

<sup>38</sup> Änderung siehe Amtsblatt Nr. 21 vom 03.11.2022, S. 299

<sup>39</sup> Änderung siehe Amtsblatt Nr. 4 vom 15.02.2024, S. 61 mit Wirkung zum 15. März 2024. Die Regelung des § 11a Absatz 3 ist bis 30. Juni 2026 befristet.

acht Wochen vor Beginn des einheitlichen Wahlzeitraums die Durchführung der Wahl nach den §§ 9 bis 11 beschließt.

(3) <sup>1</sup>Abweichend von Absatz 2 gilt, dass Absatz 1 keine Anwendung findet, wenn die Mitarbeitervertretung spätestens sechs Wochen vor Beginn des einheitlichen Wahlzeitraums die Durchführung der Wahl nach den §§ 9 bis 11 beschließt. <sup>2</sup>Die Sechswochenfrist nach Satz 1 gilt nicht, wenn die Wahl zur Mitarbeitervertretung außerhalb des einheitlichen Wahlzeitraumes (§ 13 Absatz 1) stattfindet.

### § 11b Vorbereitung der Wahl<sup>40 41</sup>

*(1) Fassung bis 31.12.2025:*

(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.

*(1) Fassung ab 01.01.2026:*

(1) <sup>1</sup>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. <sup>2</sup>§ 21 Absatz 4 gilt entsprechend.

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

### § 11c Durchführung der Wahl<sup>42</sup>

(1) <sup>1</sup>Die Wahlversammlung wird von einer Wahlleiterin oder einem Wahlleiter geleitet, die oder der mit einfacher Stimmenmehrheit gewählt wird. <sup>2</sup>Im Bedarfsfall kann die Wahlversammlung zur Unterstützung der Wahlleiterin oder des Wahlleiters Wahlhelfer bestimmen.

(2) <sup>1</sup>Mitarbeitervertreterinnen und Mitarbeitervertreter und Ersatzmitglieder werden in einem gemeinsamen Wahlgang gewählt. <sup>2</sup>Jede wahlberechtigte Person kann Kandidatinen und Kandidaten zur Wahl vorschlagen.

(3) <sup>1</sup>Die Wahl erfolgt durch Abgabe des Stimmzettels. <sup>2</sup>Auf dem Stimmzettel sind von der Wahlleiterin oder dem Wahlleiter die Kandidatinnen und Kandidaten in alphabeti-

<sup>40</sup> Änderung siehe Amtsblatt Nr. 15 vom 27.06.2018, S. 281

<sup>41</sup> Änderung aufgrund der Verordnung zur Änderung der Mitarbeitervertretungsordnung für die Erzdiözese Freiburg (Amtsblatt Nr. 16 vom 04.11.2025, S. 3158) mit Wirkung zum 1. Januar 2026

<sup>42</sup> Änderung siehe Amtsblatt Nr. 15 vom 27.06.2018, S. 281

scher Reihenfolge unter Angabe von Name und Vorname aufzuführen. <sup>3</sup>Die Wahlleiterin oder der Wahlleiter trifft Vorkehrungen, dass die Wählerinnen und Wähler ihre Stimme geheim abgeben können. <sup>4</sup>Unverzüglich nach Beendigung der Wahlhandlung zählt sie oder er öffentlich die Stimmen aus und gibt das Ergebnis bekannt.

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

## § 12

### Anfechtung der Wahl<sup>43 44</sup>

(1) <sup>1</sup>Jede wahlberechtigte Person oder der Dienstgeber hat das Recht, die Wahl wegen eines Verstoßes gegen die §§ 6 bis 11 c innerhalb einer Frist von einer Woche nach Bekanntgabe des Wahlergebnisses schriftlich anzufechten. <sup>2</sup>Die Anfechtungserklärung ist dem Wahlausschuss zuzuleiten.

(2) <sup>1</sup>Unzulässige oder unbegründete Anfechtungen weist der Wahlausschuss zurück. <sup>2</sup>Stellt er fest, dass die Anfechtung begründet ist und dadurch das Wahlergebnis beeinflusst sein kann, so erklärt er die Wahl für ungültig; in diesem Falle ist die Wahl unverzüglich zu wiederholen. <sup>3</sup>Im Falle einer sonstigen begründeten Wahlanfechtung berichtet er den durch den Verstoß verursachten Fehler.

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

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

(5) <sup>1</sup>Die Wiederholung einer erfolgreich angefochtenen Wahl obliegt dem Wahlausschuss. <sup>2</sup>Besteht kein ordnungsgemäß besetzter Wahlausschuss (§ 9 Absatz 2 Satz 2) mehr, so findet § 10 Anwendung.

## § 13

### Amtszeit der Mitarbeitervertretung<sup>45 46 47 48</sup>

(1) Die regelmäßigen Wahlen zur Mitarbeitervertretung finden alle vier Jahre in der Zeit vom 01. März bis 30. Juni (einheitlicher Wahlzeitraum) statt.

---

<sup>43</sup> Änderung siehe Amtsblatt Nr. 12 vom 29.04.2011, S. 62

<sup>44</sup> Änderung siehe Amtsblatt Nr. 15 vom 27.06.2018, S. 281

<sup>45</sup> Änderung siehe Amtsblatt Nr. 32 vom 08.12.2009, S. 177

<sup>46</sup> Änderung siehe Amtsblatt Nr. 12 vom 29.04.2011, S. 62

<sup>47</sup> Änderung siehe Amtsblatt Nr. 15 vom 27.06.2018, S. 281

<sup>48</sup> Änderung aufgrund der Verordnung zur Änderung der Mitarbeitervertretungsordnung für die Erzdiözese Freiburg (Amtsblatt Nr. 9 vom 01.07.2025, S. 2555) mit Wirkung zum 1. Januar 2026

(2) <sup>1</sup>Die Amtszeit beginnt mit dem Tag der Wahl. <sup>2</sup>Sie beträgt vier Jahre. <sup>3</sup>Die Amtszeit endet vorbehaltlich der Regelung in Absatz 5 spätestens am 30. Juni des Jahres, in dem nach Absatz 1 die regelmäßigen Mitarbeitervertretungswahlen stattfinden.

(2a) <sup>1</sup>Die neu gewählte Mitarbeitervertretung ist jedoch erst handlungsfähig, wenn die vierjährige Amtszeit der bisherigen Mitarbeitervertretung abgelaufen ist. <sup>2</sup>Ab diesem Zeitpunkt ist sie berechtigt, ihre Aufgaben nach §§ 26ff. MAVO wirksam wahrzunehmen.

(3) *Fassung bis 31.12.2025:*

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

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

(3) *Fassung ab 01.01.2026:*

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

1. an dem Tag, an dem die Hälfte der Amtszeit seit Amtsbeginn abgelaufen ist, die Zahl der Wahlberechtigten um die Hälfte, mindestens aber um 50, gestiegen oder gesunken ist,
2. die Gesamtzahl der Mitglieder der Mitarbeitervertretung auch nach Eintreten sämtlicher Ersatzmitglieder um mehr als die Hälfte der ursprünglich vorhandenen Mitgliederzahl gesunken ist,
3. die Mitarbeitervertretung mit der Mehrheit ihrer Mitglieder ihren Rücktritt beschlossen hat,
4. die Wahl der Mitarbeitervertretung mit Erfolg angefochten worden ist,
5. die Mitarbeiterversammlung der Mitarbeitervertretung gemäß § 22 Absatz 2 das Misstrauen ausgesprochen hat,

6. die Mitarbeitervertretung im Falle grober Vernachlässigung oder Verletzung der Befugnisse und Verpflichtung als Mitarbeitervertretung durch rechtskräftige Entscheidung der kirchlichen Gerichte für Arbeitssachen aufgelöst ist.
- (4) Außerhalb des einheitlichen Wahlzeitraumes ist die Mitarbeitervertretung zu wählen, wenn in einer Einrichtung keine Mitarbeitervertretung besteht und die Voraussetzungen für die Bildung der Mitarbeitervertretung (§ 10) vorliegen.
- (5) 1 Hat außerhalb des einheitlichen Wahlzeitraumes eine Wahl stattgefunden, so ist die Mitarbeitervertretung in dem auf die Wahl folgenden nächsten einheitlichen Wahlzeitraum neu zu wählen. 2 Hat die Amtszeit der Mitarbeitervertretung zu Beginn des nächsten einheitlichen Wahlzeitraumes noch nicht ein Jahr betragen, so ist die Mitarbeitervertretung in dem übernächsten einheitlichen Wahlzeitraum neu zu wählen.

### § 13a **Weiterführung der Geschäfte**

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

### § 13b **Ersatzmitglied, Verhinderung des ordentlichen Mitglieds und ruhende Mitgliedschaft**

- (1) Scheidet ein Mitglied der Mitarbeitervertretung während der Amtszeit vorzeitig aus, so tritt an seine Stelle das nächstberechtigte Ersatzmitglied (§ 11 Absatz 6 Satz 2).
- (2) 1 Im Falle einer zeitweiligen Verhinderung eines Mitglieds tritt für die Dauer der Verhinderung das nächstberechtigte Ersatzmitglied ein. 2 Die Mitarbeitervertretung entscheidet darüber, ob eine zeitweilige Verhinderung vorliegt.
- (3) 1 Die Mitgliedschaft in der Mitarbeitervertretung ruht, solange dem Mitglied die Ausübung seines Dienstes untersagt ist. 2 Für die Dauer des Ruhens tritt das nächstberechtigte Ersatzmitglied ein.

### § 13c **Erlöschen der Mitgliedschaft<sup>49</sup>**

Die Mitgliedschaft in der Mitarbeitervertretung erlischt durch

1. Ablauf der Amtszeit der Mitarbeitervertretung,

---

<sup>49</sup> Änderung siehe Amtsblatt Nr. 12 vom 29.04.2011, S. 62

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

### § 13d Übergangsmandat<sup>50</sup>

(1) 1Wird eine Einrichtung gespalten, so bleibt deren Mitarbeitervertretung im Amt und führt die Geschäfte für die ihr bislang zugeordneten Teile einer Einrichtung weiter, soweit sie die Voraussetzungen des § 6 Absatz 1 erfüllen und nicht in eine Einrichtung eingegliedert werden, in der eine Mitarbeitervertretung besteht (Übergangsmandat). 2Die Mitarbeitervertretung hat insbesondere unverzüglich Wahlausschüsse zu bestellen. 3Das Übergangsmandat endet, sobald in den Teilen einer Einrichtung eine neue Mitarbeitervertretung gewählt und das Wahlergebnis bekannt gegeben ist, spätestens jedoch sechs Monate nach Wirksamwerden der Spaltung. 4Durch Dienstvereinbarung kann das Übergangsmandat um bis zu weitere sechs Monate verlängert werden.

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

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

(4) 1Führt eine Spaltung, Zusammenlegung oder Übertragung dazu, dass eine ehemals nicht in den Geltungsbereich nach § 1 fallende Einrichtung oder ein Teil einer Einrichtung nunmehr in den Geltungsbereich dieser Ordnung fällt, so gelten Absatz 1 und 2 entsprechend. 2Die nicht nach dieser Ordnung gebildete Arbeitnehmervertretung handelt dann als Mitarbeitervertretung. 3Bestehende Vereinbarungen zwischen dem Dienstgeber und der nicht nach dieser Ordnung gebildeten Arbeitnehmervertretung erlöschen und zuvor eingeleitete Beteiligungsverfahren enden.

---

<sup>50</sup> Änderung siehe Amtsblatt Nr. 15 vom 27.06.2018, S. 281

### § 13e Restmandat

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

### § 14 Tätigkeit der Mitarbeitervertretung<sup>51 52 53 54 55</sup>

- (1) 1 Die Mitarbeitervertretung wählt bei ihrem ersten Zusammentreten, das innerhalb einer Woche nach der Wahl stattfinden soll und von der oder dem Vorsitzenden des Wahlausschusses einzuberufen ist, mit einfacher Mehrheit aus den Mitgliedern ihre Vorsitzende oder ihren Vorsitzenden. 2 Die oder der Vorsitzende soll katholisch sein. 3 Außerdem sollen eine stellvertretende Vorsitzende oder ein stellvertretender Vorsitzender und eine Schriftührerin oder ein Schriftführer gewählt werden. 4 Die oder der Vorsitzende der Mitarbeitervertretung oder im Falle ihrer oder seiner Verhinderung deren Stellvertreterin oder Stellvertreter vertritt die Mitarbeitervertretung im Rahmen der von ihr gefassten Beschlüsse. 5 Zur Entgegennahme von Erklärungen sind die oder der Vorsitzende, deren Stellvertreterin oder Stellvertreter oder ein von der Mitarbeitervertretung zu benennendes Mitglied berechtigt.
- (2) 1 Die Mitarbeitervertretung kann ihrer oder ihrem Vorsitzenden mit Zweidrittelmehrheit der Mitglieder das Vertrauen entziehen. 2 In diesem Fall hat eine Neuwahl der oder des Vorsitzenden stattzufinden.
- (3) 1 Die oder der Vorsitzende oder bei Verhinderung deren Stellvertreterin oder Stellvertreter beruft die Mitarbeitervertretung unter Angabe der Tagesordnung zu den Sitzungen ein und leitet sie. 2 Sie oder er hat die Mitarbeitervertretung einzuberufen, wenn die Mehrheit der Mitglieder es verlangt.
- (4) 1 Die Sitzungen der Mitarbeitervertretung sind nicht öffentlich. 2 Sie finden in der Regel während der Arbeitszeit in der Einrichtung statt. 3 Bei Anberaumung und Dauer der Sitzung ist auf die dienstlichen Erfordernisse Rücksicht zu nehmen. 4 Kann die Sitzung der Mitarbeitervertretung wegen eines unabwendbaren Ereignisses nicht durch die körperliche Anwesenheit eines oder mehrerer Mitglieder durchgeführt werden, kann die Teilnahme einzelner oder aller Mitglieder an der Sitzung auch mittels neuer Informations- und Kommunikationstechnologien erfolgen, wenn sichergestellt ist, dass

<sup>51</sup> Änderung siehe Amtsblatt Nr. 12 vom 24.04.2020, S. 324

<sup>52</sup> Änderung siehe Amtsblatt Nr. 26 vom 27.10.2021, S. 179

<sup>53</sup> Änderung siehe Amtsblatt Nr. 21 vom 03.11.2022, S. 299

<sup>54</sup> Änderung siehe Amtsblatt Nr. 4 vom 15.02.2024, S. 61 mit Wirkung zum 15. März 2024. Die Befristung des § 14 Absatz 4 Sätze 4 und 5 wird über den 31. März 2024 hinaus bis einschließlich 30. Juni 2026 verlängert.

<sup>55</sup> Änderung aufgrund der Verordnung zur Änderung der Mitarbeitervertretungsordnung für die Erzdiözese Freiburg (Amtsblatt Nr. 9 vom 01.07.2025, S. 2555) mit Wirkung zum 1. Januar 2026

Dritte vom Inhalt der Sitzung keine Kenntnis nehmen können. „Im Hinblick auf die Beschlussfähigkeit gelten die an der virtuellen Sitzung teilnehmenden Mitglieder als anwesend im Sinne des Absatz 5 S. 1.

(5) 1 Die Mitarbeitervertretung ist beschlussfähig, wenn mehr als die Hälfte ihrer Mitglieder anwesend ist. 2 Die Mitarbeitervertretung beschließt mit Stimmenmehrheit der anwesenden Mitglieder. 3 Bei Stimmengleichheit gilt ein Antrag als abgelehnt.

(6) 1 Über die Sitzung der Mitarbeitervertretung ist eine Niederschrift zu fertigen, die die Namen der An- und Abwesenden, die Tagesordnung, den Wortlaut der Beschlüsse und das jeweilige Stimmenverhältnis enthalten muss. 2 Die Niederschrift ist von der oder dem Vorsitzenden zu unterzeichnen. 3 Soweit die Leiterin oder der Leiter der Dienststelle oder deren Beauftragte oder Beauftragter an der Sitzung teilgenommen haben, ist ihnen der entsprechende Teil der Niederschrift abschriftlich zuzuleiten.

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

(8) Die Mitarbeitervertretung kann sich eine Geschäftsordnung geben.

(9) 1 Die Mitarbeitervertretung kann in ihrer Geschäftsordnung bestimmen, dass Beschlüsse im Umlaufverfahren, in eilbedürftigen Angelegenheiten auch durch fernmündliche Absprachen gefasst werden können, sofern dabei Einstimmigkeit erzielt wird. 2 Beschlüsse nach Satz 1 sind spätestens in der Niederschrift der nächsten Sitzung im Wortlaut festzuhalten.

*(10) Fassung bis 31.12.2025:*

(10) 1 Die Mitarbeitervertretung kann aus ihrer Mitte Ausschüsse bilden, denen mindestens drei Mitglieder der Mitarbeitervertretung angehören müssen. 2 Den Ausschüssen können Aufgaben zur selbständigen Erledigung übertragen werden; dies gilt nicht für die Beteiligung bei Kündigungen sowie für den Abschluss und die Kündigung von Dienstvereinbarungen. 3 Die Übertragung von Aufgaben zur selbständigen Erledigung erfordert eine Dreiviertelmehrheit der Mitglieder. 4 Die Mitarbeitervertretung kann die Übertragung von Aufgaben zur selbständigen Erledigung durch Beschluss mit Stimmenmehrheit ihrer Mitglieder widerrufen. 5 Die Übertragung und der Widerruf sind dem Dienstgeber schriftlich anzuzeigen.

*(10) Fassung ab 01.01.2026:*

(10) 1 Die Mitarbeitervertretung kann aus ihrer Mitte Ausschüsse bilden, denen mindestens drei Mitglieder der Mitarbeitervertretung angehören müssen. 2 Den Ausschüssen können Aufgaben zur selbständigen Erledigung und Beschlussfassung übertragen werden; dies gilt nicht für die Beteiligung bei Kündigungen sowie für den Abschluss und die Kündigung von Dienstvereinbarungen. 3 Die Übertragung von Aufgaben zur selbständigen Erledigung und Beschlussfassung erfordert eine Dreiviertelmehrheit der Mitglieder. 4 Die Mitarbeitervertretung kann die Übertragung von Aufgaben zur sel-

ständigen Erledigung und Beschlussfassung durch Beschluss mit Stimmenmehrheit ihrer Mitglieder widerrufen. 5 Die Übertragung und der Widerruf sind dem Dienstgeber schriftlich anzuseigen. 6 Für die Beschlussfähigkeit und die Beschlussfassung des Ausschusses gilt Absatz 5 entsprechend.

## § 15

### Rechtsstellung der Mitarbeitervertretung<sup>56 57</sup>

- (1) Die Mitglieder der Mitarbeitervertretung führen ihr Amt unentgeltlich als Ehrenamt.
- (2) 1 Die Mitglieder der Mitarbeitervertretung sind zur ordnungsgemäßen Durchführung ihrer Aufgaben im notwendigen Umfang von der dienstlichen Tätigkeit freizustellen.  
2 Die Freistellung beinhaltet den Anspruch auf Reduzierung der übertragenen Aufgaben.
- (3) 1 Auf Antrag der Mitarbeitervertretung sind von ihrer dienstlichen Tätigkeit jeweils für die Hälfte der durchschnittlichen regelmäßigen Arbeitszeit einer oder eines Vollbeschäftigte freizustellen in Einrichtungen mit – im Zeitpunkt der Wahl – mehr als
- 300 Wahlberechtigten zwei Mitglieder der Mitarbeitervertretung,
  - 600 Wahlberechtigten drei Mitglieder der Mitarbeitervertretung,
  - 1.000 Wahlberechtigten vier Mitglieder der Mitarbeitervertretung,
  - 1.500 Wahlberechtigten sechs Mitglieder der Mitarbeitervertretung.
- 2 Darüber hinaus erhöht sich für je angefangene weitere 500 Wahlberechtigte die Zahl der Freistellungen um zwei Mitglieder der Mitarbeitervertretung. 3 Dienstgeber und Mitarbeitervertretung können sich für die Dauer der Amtszeit dahingehend einigen, dass das Freistellungskontingent auf mehr oder weniger Mitarbeitervertreterinnen oder Mitarbeitervertreter verteilt werden kann.
- (3a) 1 Einem Mitglied der Mitarbeitervertretung, das von seiner dienstlichen Tätigkeit völlig freigestellt war, ist innerhalb eines Jahres nach Beendigung der Freistellung im Rahmen der Möglichkeiten der Einrichtung Gelegenheit zu geben, eine wegen der Freistellung unterbliebene einrichtungsbüliche berufliche Entwicklung nachzuholen. 2 Für ein Mitglied im Sinne des Satzes 1, das drei volle aufeinanderfolgende Amtszeiten freigestellt war, erhöht sich der Zeitraum nach Satz 1 auf zwei Jahre.
- (4) 1 Zum Ausgleich für die Tätigkeit als Mitglied der Mitarbeitervertretung, die aus einrichtungsbedingten Gründen außerhalb der Arbeitszeit durchzuführen ist, hat das Mitglied der Mitarbeitervertretung Anspruch auf entsprechende Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Arbeitsentgelts. 2 Kann ein Mitglied der Mitarbeitervertretung die Lage seiner Arbeitszeit ganz oder teilweise selbst bestimmen, hat es die Tätigkeit als Mitglied der Mitarbeitervertretung außerhalb seiner Arbeitszeit dem Dienstgeber zuvor

<sup>56</sup> Änderung siehe Amtsblatt Nr. 12 vom 29.04.2011, S. 62

<sup>57</sup> Änderung siehe Amtsblatt Nr. 15 vom 27.06.2018, S. 281

mitzuteilen. „Gibt dieser nach Mitteilung keine Möglichkeit zur Tätigkeit innerhalb der Arbeitszeit, liegt ein einrichtungsbedingter Grund vor.“ Einrichtungsbedingte Gründe liegen auch vor, wenn die Tätigkeit als Mitglied der Mitarbeitervertretung wegen der unterschiedlichen Arbeitszeiten der Mitglieder der Mitarbeitervertretung nicht innerhalb der persönlichen Arbeitszeit erfolgen kann. „Die Arbeitsbefreiung soll vor Ablauf der nächsten sechs Kalendermonate gewährt werden. Ist dies aus einrichtungsbedingten Gründen nicht möglich, kann der Dienstgeber die aufgewendete Zeit wie Mehrarbeit vergüten.“

(5) Kommt es in den Fällen nach den Absätzen 2 und 4 nicht zu einer Einigung, entscheidet auf Antrag der Mitarbeitervertretung die Einigungsstelle.

(6) Für Reisezeiten von Mitgliedern der Mitarbeitervertretung gelten die für die Einrichtung bestehenden Bestimmungen (AVO bzw. AVR).

## § 16

### Schulung der Mitarbeitervertretung und des Wahlausschusses<sup>58 59</sup>

(1) „Den Mitgliedern der Mitarbeitervertretung ist auf Antrag der Mitarbeitervertretung während ihrer Amtszeit bis zu insgesamt drei Wochen Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung der Bezüge für die Teilnahme an Schulungsveranstaltungen zu gewähren, wenn diese die für die Arbeit in der Mitarbeitervertretung erforderlichen Kenntnisse vermitteln, von der Erzdiözese oder dem Diözesan-Caritasverband als geeignet anerkannt sind und dringende dienstliche oder betriebliche Erfordernisse einer Teilnahme nicht entgegenstehen.“ Bei Mitgliedschaft in mehreren Mitarbeitervertretungen kann der Anspruch nur einmal geltend gemacht werden. „Teilzeitbeschäftigte Mitgliedern der Mitarbeitervertretung, deren Teilnahme an Schulungsveranstaltungen außerhalb ihrer persönlichen Arbeitszeit liegt, steht ein Anspruch auf Freizeitausgleich pro Schulungstag zu, jedoch höchstens bis zur Arbeitszeit eines vollbeschäftigten Mitglieds der Mitarbeitervertretung.“ § 15 Absatz 6 gilt entsprechend.

(1a) Absatz 1 gilt auch für das mit der höchsten Stimmenzahl gewählte Ersatzmitglied (§ 11 Abs. 6 Satz 2), wenn wegen

1. ständiger Heranziehung,
2. häufiger Vertretung eines Mitglieds der Mitarbeitervertretung für längere Zeit oder
3. absehbaren Nachrückens in das Amt als Mitglied der Mitarbeitervertretung in kurzer Frist

die Teilnahme an Schulungsveranstaltungen erforderlich ist.

(2) „Die Mitglieder des Wahlausschusses erhalten für ihre Tätigkeit und für Schulungsmaßnahmen, die Kenntnisse für diese Tätigkeit vermitteln, Arbeitsbefreiung, soweit dies

<sup>58</sup> Änderung siehe Amtsblatt Nr. 12 vom 29.04.2011, S. 62

<sup>59</sup> Änderung siehe Amtsblatt Nr. 15 vom 27.06.2018, S. 281

zur ordnungsgemäßen Durchführung der Aufgaben erforderlich ist. <sup>2</sup>Absatz 1 Satz 2 gilt entsprechend.

(3) Die Mitglieder der Mitarbeitervertretung(en) im Wirtschaftsausschuss erhalten während ihrer Amtszeit für Schulungsmaßnahmen im Hinblick auf ihre Tätigkeit im Wirtschaftsausschuss auf Antrag zusätzlich eine Arbeitsbefreiung von einer Woche.

### **§ 17**

#### **Kosten der Mitarbeitervertretung<sup>60</sup>**

(1) <sup>1</sup>Der Dienstgeber trägt die durch die Tätigkeit der Mitarbeitervertretung entstehenden und für die Wahrnehmung ihrer Aufgaben erforderlichen Kosten einschließlich der Reisekosten im Rahmen der für den Dienstgeber bestehenden Bestimmungen. <sup>2</sup>Zu den erforderlichen Kosten gehören auch

- die Kosten für die Teilnahme an Schulungsveranstaltungen im Sinne des § 16;
- die Kosten, die durch die Beiziehung sachkundiger Personen entstehen, soweit diese zur ordnungsgemäßen Erfüllung der Aufgaben notwendig ist und der Dienstgeber der Kostenübernahme vorher zugestimmt hat; die Zustimmung darf nicht missbräuchlich verweigert werden;
- die Kosten der Beauftragung eines Bevollmächtigten in Verfahren vor der Einigungsstelle, soweit der Vorsitzende der Einigungsstelle feststellt, dass die Bevollmächtigung zur Wahrung der Rechte des Bevollmächtigten notwendig ist;
- die Kosten der Beauftragung eines Bevollmächtigten in Verfahren vor den kirchlichen Gerichten für Arbeitssachen, soweit die Bevollmächtigung zur Wahrung der Rechte des Bevollmächtigten notwendig ist.

(2) Der Dienstgeber stellt unter Berücksichtigung der bei ihm vorhandenen Gegebenheiten die sachlichen und personellen Hilfen zur Verfügung.

### **§ 18**

#### **Schutz der Mitglieder der Mitarbeitervertretung<sup>61 62</sup>**

(1) Die Mitglieder der Mitarbeitervertretung dürfen in der Ausübung ihres Amtes nicht behindert und aufgrund ihrer Tätigkeit weder benachteiligt noch begünstigt werden.

*(1a) Fassung bis 31.12.2025:*

(1a) <sup>1</sup>Das Arbeitsentgelt von Mitgliedern der Mitarbeitervertretung darf einschließlich eines Zeitraums von einem Jahr nach Beendigung der Mitgliedschaft nicht geringer

---

<sup>60</sup> Änderung siehe Amtsblatt Nr. 12 vom 29.04.2011, S. 62

<sup>61</sup> Änderung siehe Amtsblatt Nr. 12 vom 29.04.2011, S. 62

<sup>62</sup> Änderung aufgrund der Verordnung zur Änderung der Mitarbeitervertretungsordnung für die Erzdiözese Freiburg (Amtsblatt Nr. 9 vom 01.07.2025, S. 2555) mit Wirkung zum 1. Januar 2026

bemessen werden als das Arbeitsentgelt vergleichbarer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit einrichtungsbülicher Entwicklung. <sup>2</sup>Satz 1 gilt nicht im Falle des § 13c Ziffer 5.

(1a) *Fassung ab 01.01.2026:*

(1a) <sup>1</sup>Das Arbeitsentgelt von Mitgliedern der Mitarbeitervertretung darf einschließlich eines Zeitraums von einem Jahr nach Beendigung der Mitgliedschaft nicht geringer bemessen werden als das Arbeitsentgelt vergleichbarer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit einrichtungsbülicher Entwicklung. <sup>2</sup>Satz 1 gilt nicht im Falle des § 13c Ziffer 4.

(1b) Die Mitglieder der Mitarbeitervertretung dürfen von Maßnahmen der beruflichen Bildung innerhalb und außerhalb der Einrichtung nicht ausgeschlossen werden.

(2) <sup>1</sup>Mitglieder der Mitarbeitervertretung können gegen ihren Willen in eine andere Einrichtung nur versetzt oder abgeordnet werden, wenn dies auch unter Berücksichtigung dieser Mitgliedschaft aus wichtigen dienstlichen Gründen unvermeidbar ist und die Mitarbeitervertretung gemäß § 33 zugestimmt hat. <sup>2</sup>Dies gilt auch im Falle einer Zuweisung oder Personalgestellung an einen anderen Rechtsträger.

(3) Erleidet eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter, die oder der Anspruch auf Unfallfürsorge nach beamtenrechtlichen Grundsätzen hat, anlässlich der Wahrnehmung von Rechten oder in Erfüllung von Pflichten nach dieser Ordnung einen Unfall, der im Sinne der beamtenrechtlichen Unfallfürsorgevorschriften ein Dienstunfall wäre, so sind diese Vorschriften entsprechend anzuwenden.

(4) <sup>1</sup>Beantragt eine in einem Berufsausbildungsverhältnis stehende Mitarbeiterin oder ein in einem Berufsausbildungsverhältnis stehender Mitarbeiter, die oder der Mitglied der Mitarbeitervertretung oder Sprecherin oder Sprecher der Jugendlichen und der Auszubildenden ist, spätestens einen Monat vor Beendigung des Ausbildungsverhältnisses für den Fall des erfolgreichen Abschlusses ihrer oder seiner Ausbildung schriftlich die Weiterbeschäftigung, so bedarf die Ablehnung des Antrages durch den Dienstgeber der Zustimmung der Mitarbeitervertretung gemäß § 33, wenn der Dienstgeber gleichzeitig andere Auszubildende weiterbeschäftigt. <sup>2</sup>Die Zustimmung kann nur verweigert werden, wenn der durch Tatsachen begründete Verdacht besteht, dass die Ablehnung der Weiterbeschäftigung wegen der Tätigkeit als Mitarbeitervertreterin oder Mitarbeitervertreter erfolgt. <sup>3</sup>Verweigert die Mitarbeitervertretung die vom Dienstgeber beantragte Zustimmung, so kann dieser gemäß § 33 Absatz 4 das Kirchliche Arbeitsgericht anrufen.

## § 19

### Kündigungsrecht<sup>63 64 65</sup>

(1) <sup>1</sup>Einem Mitglied der Mitarbeitervertretung kann nur gekündigt werden, wenn ein Grund für eine außerordentliche Kündigung vorliegt. <sup>2</sup>Abweichend von Satz 1 kann bei

<sup>63</sup> Änderung siehe Amtsblatt Nr. 12 vom 29.04.2011, S. 62

<sup>64</sup> Änderung siehe Amtsblatt Nr. 15 vom 27.06.2018, S. 281

Verstößen gegen die Anforderungen nach Artikel 7 der Grundordnung des kirchlichen Dienstes auch eine ordentliche Kündigung ausgesprochen werden. <sup>3</sup>Die Sätze 1 und 2 gelten ebenfalls innerhalb eines Jahres nach Beendigung der Amtszeit, es sei denn die Mitgliedschaft ist nach § 13 c Nrn. 2, 4 erloschen.

(2) <sup>1</sup>Nach Ablauf der Probezeit darf einem Mitglied des Wahlausschusses vom Zeitpunkt seiner Bestellung an, einer Wahlbewerberin oder einem Wahlbewerber vom Zeitpunkt der Aufstellung des Wahlvorschlages an, jeweils bis sechs Monate nach Bekanntgabe des Wahlergebnisses nur gekündigt werden, wenn ein Grund für eine außerordentliche Kündigung vorliegt. <sup>2</sup>Für die ordentliche Kündigung gilt Absatz 1 Satz 2 entsprechend.

(3) <sup>1</sup>Die ordentliche Kündigung eines Mitglieds der Mitarbeitervertretung, eines Mitglieds des Wahlausschusses oder einer Wahlbewerberin oder eines Wahlbewerbers ist auch zulässig, wenn eine Einrichtung geschlossen wird, frühestens jedoch zum Zeitpunkt der Schließung der Einrichtung, es sei denn, dass die Kündigung zu einem früheren Zeitpunkt durch zwingende betriebliche Erfordernisse bedingt ist. <sup>2</sup>Wird nur ein Teil der Einrichtung geschlossen, so sind die in Satz 1 genannten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in einen anderen Teil der Einrichtung zu übernehmen. <sup>3</sup>Ist dies aus betrieblichen Gründen nicht möglich, gilt Satz 1.

## § 20

### Schweigepflicht<sup>65</sup>

<sup>1</sup>Die Mitglieder und die Ersatzmitglieder der Mitarbeitervertretung haben über dienstliche Angelegenheiten oder Tatsachen, die ihnen aufgrund ihrer Zugehörigkeit zur Mitarbeitervertretung bekannt geworden sind, Stillschweigen zu bewahren. <sup>2</sup>Dies gilt auch für die Zeit nach Ausscheiden aus der Mitarbeitervertretung. <sup>3</sup>Die Schweigepflicht besteht nicht für solche dienstlichen Angelegenheiten oder Tatsachen, die offenkundig sind oder ihrer Bedeutung nach keiner Geheimhaltung bedürfen. <sup>4</sup>Die Schweigepflicht gilt ferner nicht gegenüber Mitgliedern der Mitarbeitervertretung sowie gegenüber der Gesamtmitarbeitervertretung. <sup>5</sup>Eine Verletzung der Schweigepflicht stellt in der Regel eine grobe Pflichtverletzung im Sinne des § 13c Nr. 4 dar.

---

<sup>65</sup> Änderung aufgrund der Verordnung zur Änderung der Mitarbeitervertretungsordnung für die Erzdiözese Freiburg anlässlich der Änderung der Grundordnung des kirchlichen Dienstes (Amtsblatt Nr. 7 vom 28.03.2023, S. 167) mit Wirkung zum 3. April 2023

<sup>66</sup> Änderung siehe Amtsblatt Nr. 12 vom 29.04.2011, S. 62

### Abschnitt III: Die Mitarbeiterversammlung

#### § 21

##### Einberufung der Mitarbeiterversammlung<sup>67 68</sup>

(1) 1Die Mitarbeiterversammlung (§ 4) ist nicht öffentlich. 2Sie wird von der oder dem Vorsitzenden der Mitarbeitervertretung einberufen und geleitet. 3Die Einladung hat unter Angabe der Tagesordnung mindestens eine Woche vor dem Termin durch Aushang oder in sonst geeigneter Weise, die den Teilnehmern der Mitarbeiterversammlung die Möglichkeit der Kenntnisnahme gibt, zu erfolgen.

(2) 1Die Mitarbeiterversammlung hat mindestens einmal im Jahr stattzufinden. 2Auf ihr hat die oder der Vorsitzende der Mitarbeitervertretung einen Tätigkeitsbericht zu erstatten.

(3) 1Auf Verlangen von einem Drittel der Wahlberechtigten hat die oder der Vorsitzende der Mitarbeitervertretung die Mitarbeiterversammlung unter Angabe der Tagesordnung innerhalb von zwei Wochen einzuberufen.

2Das gleiche gilt, wenn der Dienstgeber aus besonderem Grunde die Einberufung verlangt. 3In diesem Fall ist in der Tagesordnung der Grund anzugeben. 4An dieser Versammlung nimmt der Dienstgeber teil.

(4) 1Jährlich eine Mitarbeiterversammlung findet während der Arbeitszeit statt, sofern nicht dienstliche Gründe eine andere Regelung erfordern. 2Die Zeit der Teilnahme an dieser Mitarbeiterversammlung und die zusätzliche Wegezeit sind wie Arbeitszeit zu vergüten, auch wenn die Mitarbeiterversammlung außerhalb der Arbeitszeit stattfindet. 3Notwendige Fahrtkosten für jährlich höchstens zwei Mitarbeiterversammlungen sowie für die auf Verlangen des Dienstgebers einberufene Mitarbeiterversammlung (Abs. 3) werden von dem Dienstgeber nach den bei ihm geltenden Regelungen erstattet.

#### § 22

##### Aufgaben und Verfahren der Mitarbeiterversammlung<sup>69</sup>

(1) 1Die Mitarbeiterversammlung befasst sich mit allen Angelegenheiten, die zur Zuständigkeit der Mitarbeitervertretung gehören. 2In diesem Rahmen ist die Mitarbeitervertretung der Mitarbeiterversammlung berichtspflichtig. 3Sie kann der Mitarbeitervertretung Anträge unterbreiten und zu den Beschlüssen der Mitarbeitervertretung Stellung nehmen.

<sup>67</sup> Änderung siehe Amtsblatt Nr. 12 vom 29.04.2011, S. 62

<sup>68</sup> Änderung siehe Amtsblatt Nr. 15 vom 27.06.2018, S. 281

<sup>69</sup> Änderung siehe Amtsblatt Nr. 15 vom 27.06.2018, S. 281

(2) Spricht mindestens die Hälfte der Wahlberechtigten in einer Mitarbeiterversammlung der Mitarbeitervertretung das Misstrauen aus, so findet eine Neuwahl statt (§ 13 Abs. 3 Nr. 5).

(3) <sup>1</sup>Jede ordnungsgemäß einberufene Mitarbeiterversammlung ist ohne Rücksicht auf die Zahl der erschienenen Mitglieder beschlussfähig. <sup>2</sup>Die Beschlüsse bedürfen der einfachen Mehrheit aller anwesenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. <sup>3</sup>Anträge der Mitarbeiterversammlung gelten bei Stimmengleichheit als abgelehnt.

(4) <sup>1</sup>Anträge und Beschlüsse sind in einer Niederschrift festzuhalten und von der oder dem Vorsitzenden und der Schriftführerin oder dem Schriftführer der Mitarbeitervertretung zu unterzeichnen. <sup>2</sup>Der Niederschrift soll eine Anwesenheitsliste beigefügt werden. <sup>3</sup>Bei Teilversammlungen (§ 4 Satz 2) und im Falle des Absatzes 2 ist eine Anwesenheitsliste beizufügen.

### Abschnitt IIIa: Sonderregelungen für gemeinsame Mitarbeitervertretungen

#### § 22a

##### Sonderregelungen für gemeinsame Mitarbeitervertretungen nach § 1b<sup>70</sup>

(1) <sup>1</sup>Die dem Dienstgeber gegenüber der Mitarbeitervertretung nach dieser Ordnung obliegenden Pflichten obliegen bei der gemeinsamen Mitarbeitervertretung den betroffenen Dienstgebern gemeinschaftlich. <sup>2</sup>Dies gilt auch für die Einberufung der Mitarbeiterversammlung zur Vorbereitung der Wahl einer gemeinsamen Mitarbeitervertretung (§ 10) sowie die Führung des gemeinsamen Gesprächs nach § 39 Absatz 1 Satz 1. <sup>3</sup>Die Informationspflicht des Dienstgebers nach § 27 Absatz 1, § 27 a und die Verpflichtungen aus den Beteiligungsrechten nach §§ 29 bis 37 sind auf die jeweils eigenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschränkt. <sup>4</sup>Die betroffenen Dienstgeber können sich gegenseitig ermächtigen, die Aufgaben füreinander wahrzunehmen.

(2) Die §§ 7 Absätze 1 und 2, 8 Absatz 1 und 13 c Ziffer 3 erste Alternative finden mit der Maßgabe Anwendung, dass der Wechsel einer Mitarbeiterin oder eines Mitarbeiters zu einem kirchlichen Dienstgeber innerhalb des Zuständigkeitsbereichs der Mitarbeitervertretung nicht den Verlust des Wahlrechts, der Wählbarkeit oder der Mitgliedschaft in der Mitarbeitervertretung zur Folge hat.

(3) Für die Wahl der gemeinsamen Mitarbeitervertretung gelten die §§ 9 bis 11c, soweit das Wahlverfahren nicht durch besondere diözesane Verordnung geregelt wird.

(4) Die Mitarbeiterversammlung ist die Versammlung aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Einrichtungen, für die eine gemeinsame Mitarbeitervertretung gemäß § 1b gebildet ist.

<sup>70</sup> Neu eingefügt siehe Amtsblatt Nr. 15 vom 27.06.2018, S. 281

**Abschnitt IV: Besondere Formen der Vertretung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern****§ 23  
Sondervertretung<sup>71</sup>**

(1) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die von ihrem Dienstgeber einer Einrichtung eines anderen kirchlichen oder nichtkirchlichen Rechtsträgers zugeordnet worden sind, bilden eine Sondervertretung.

(1a) Sondervertretungen nach § 1a Absatz 5 werden abweichend von Absatz 1 auch für jene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gebildet, die einer Einrichtung der Erzdiözese im Sinne des § 1 Absatz 1 Ziffer 1 zur Dienstleistung zugewiesen sind, es sei denn, diese Einrichtung ist mit der eigenständigen Personalverwaltung beauftragt und die Einrichtungsleitung berechtigt, selbständig über Einstellung, Anstellung und Kündigung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu entscheiden.

(2) 1Die Sondervertretung wirkt mit bei Maßnahmen, die vom Dienstgeber getroffen werden. 2Bei Zuordnung zu einem kirchlichen Rechtsträger oder in den Fällen des Absatzes 1a zu einer Einrichtung der Erzdiözese im Sinne des § 1 Absatz 1 Ziffer 1 ist im Übrigen die Mitarbeitervertretung der Einrichtung zuständig.

**§ 24****Gesamtmitarbeitervertretung und erweiterte Gesamtmitarbeitervertretung<sup>72 73 74</sup>**

(1) Bestehen bei einem Dienstgeber (§ 2) mehrere Mitarbeitervertretungen, so ist auf Antrag von zwei Dritteln der Mitarbeitervertretungen oder wenn die befürwortenden Mitarbeitervertretungen mehr als die Hälfte der in die Wählerlisten eingetragenen Wahlberechtigten repräsentieren, eine Gesamtmitarbeitervertretung zu bilden.

(2) Die Mitarbeitervertretungen mehrerer Einrichtungen mehrerer Rechtsträger bilden, wenn die einheitliche und beherrschende Leitung der beteiligten selbständigen kirchlichen Einrichtungen bei einem Rechtsträger liegt, auf Antrag von zwei Dritteln der Mitarbeitervertretungen oder wenn die befürwortenden Mitarbeitervertretungen mehr als die Hälfte der in die Wählerlisten eingetragenen Wahlberechtigten repräsentieren, eine erweiterte Gesamtmitarbeitervertretung.

(3) 1Befürwortet mindestens eine Mitarbeitervertretung die Bildung einer Gesamtmitarbeitervertretung oder erweiterten Gesamtmitarbeitervertretung, teilt sie dies der nach der Zahl der in die Wählerlisten eingetragenen Wahlberechtigten größten Mitarbeiter-

<sup>71</sup> Änderung siehe Amtsblatt Nr. 12 vom 29.04.2011, S. 62

<sup>72</sup> Änderung siehe Amtsblatt Nr. 15 vom 27.06.2018, S. 281

<sup>73</sup> Änderung aufgrund der Verordnung zur Änderung der Mitarbeitervertretungsordnung für die Erzdiözese Freiburg (Amtsblatt Nr. 9 vom 01.07.2025, S. 2555) mit Wirkung zum 1. Januar 2026

<sup>74</sup> Änderung aufgrund der Verordnung zur Änderung der Mitarbeitervertretungsordnung für die Erzdiözese Freiburg (Amtsblatt Nr. 16 vom 04.11.2025, S. 3158) mit Wirkung zum 1. Januar 2026

vertretung mit. <sup>2</sup>Diese lädt binnen drei Monaten zu einer gemeinsamen Sitzung aller Mitglieder der betroffenen Mitarbeitervertretungen zur Beratung über die Bildung einer Gesamtmitarbeitervertretung oder erweiterten Gesamtmitarbeitervertretung ein. <sup>3</sup>Der Dienstgeber stellt den Mitarbeitervertretungen die notwendigen Informationen zur Verfügung, insbesondere die Zahl und Größe der Mitarbeitervertretungen, deren Anschriften und die Zahl der jeweils in die Wählerlisten eingetragenen Wahlberechtigten im Zeitpunkt der Antragstellung. <sup>4</sup>Die Mitglieder der betroffenen Mitarbeitervertretungen sind für die gemeinsame Sitzung im notwendigen Umfang von der dienstlichen Tätigkeit freizustellen. <sup>5</sup>Der Dienstgeber stellt einen geeigneten Raum mit angemessener Ausstattung zur Verfügung und erstattet die notwendigen Reisekosten zu der gemeinsamen Sitzung. <sup>6</sup>Die Abstimmungsergebnisse der einzelnen Mitarbeitervertretungen werden von dem/der Vorsitzenden der nach der Zahl der in die Wählerlisten eingetragenen Wahlberechtigten größten Mitarbeitervertretung erfasst; er/sie teilt die Ergebnisse dem Dienstgeber und allen betroffenen Mitarbeitervertretungen schriftlich mit. <sup>7</sup>Die Bildung der Gesamtmitarbeitervertretung oder der erweiterten Gesamtmitarbeitervertretung kann beim Kirchlichen Arbeitsgericht innerhalb einer Ausschlussfrist von zwei Wochen nach Bekanntgabe der Entscheidung angefochten werden, wenn gegen wesentliche Bestimmungen verstößen worden ist. <sup>8</sup>Zur Anfechtung berechtigt ist jede Mitarbeitervertretung oder der Dienstgeber. <sup>9</sup>Liegen die Voraussetzungen für die Bildung einer Gesamtmitarbeitervertretung oder erweiterten Gesamtmitarbeitervertretung vor, lädt die nach der Zahl der in die Wählerlisten eingetragenen Wahlberechtigten größte Mitarbeitervertretung nach Ablauf der Anfechtungsfrist zur konstituierenden Sitzung der Gesamtmitarbeitervertretung oder erweiterten Gesamtmitarbeitervertretung ein.

(4) <sup>1</sup>Jede Mitarbeitervertretung entsendet in die Gesamtmitarbeitervertretung oder erweiterte Gesamtmitarbeitervertretung ein Mitglied. <sup>2</sup>Außerdem wählen die Sprecherinnen oder Sprecher der Jugendlichen und Auszubildenden und die Vertrauenspersonen der schwerbehinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der beteiligten Mitarbeitervertretungen aus ihrer Mitte je eine Vertreterin oder einen Vertreter und je eine Ersatzvertreterin oder einen Ersatzvertreter in die Gesamtmitarbeitervertretung oder erweiterte Gesamtmitarbeitervertretung. <sup>3</sup>Durch Dienstvereinbarung können Mitgliederzahl und Zusammensetzung abweichend geregelt werden. <sup>4</sup>Durch Dienstvereinbarung kann geregelt werden, ob und in welchem Umfang Mitglieder der Gesamtmitarbeitervertretung oder der erweiterten Gesamtmitarbeitervertretung pauschal freigestellt werden sollen.

(5) <sup>1</sup>Jedes Mitglied der Gesamtmitarbeitervertretung oder erweiterten Gesamtmitarbeitervertretung hat so viele Stimmen, wie der Mitarbeitervertretung, die es entsandt hat, Mitglieder bei der letzten Wahl nach § 6 Abs. 2 zustanden. <sup>2</sup>Entsendet eine Mitarbeitervertretung mehrere Mitglieder, so stehen ihnen die Stimmen nach Satz 1 anteilig zu. <sup>3</sup>Durch Dienstvereinbarung kann die Stimmengewichtung abweichend geregelt werden.

*(6) Fassung bis 31.12.2025:*

(6) 1 Die Gesamtmitarbeitervertretung oder erweiterte Gesamtmitarbeitervertretung ist zuständig für die Angelegenheiten der Mitarbeitervertretung, soweit sie die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus mehreren oder allen Einrichtungen betreffen und diese nicht durch die einzelnen Mitarbeitervertretungen in ihren Einrichtungen geregelt werden können. 2 Ihre Zuständigkeit erstreckt sich auch auf Einrichtungen ohne Mitarbeitervertretung. 3 In allen übrigen Angelegenheiten ist die Mitarbeitervertretung der Einrichtung zuständig, unabhängig davon, wer für den Dienstgeber handelt. 4 Die Mitarbeitervertretung kann durch Beschluss, das Verhandlungsmandat auf die Gesamtmitarbeitervertretung oder erweiterte Gesamtmitarbeitervertretung übertragen; die materielle Entscheidungsbefugnis bleibt jedoch stets der Mitarbeitervertretung vorbehalten. 5 Die Gesamtmitarbeitervertretung oder erweiterte Gesamtmitarbeitervertretung ist der einzelnen Mitarbeitervertretung der Einrichtung nicht übergeordnet.

*(6) Fassung ab 01.01.2026:*

(6) 1 Die Gesamtmitarbeitervertretung oder erweiterte Gesamtmitarbeitervertretung ist zuständig für die Angelegenheiten der Mitarbeitervertretung, soweit sie die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus mehreren oder allen Einrichtungen betreffen und diese nicht durch die einzelnen Mitarbeitervertretungen in ihren Einrichtungen geregelt werden können. 2 Ihre Zuständigkeit erstreckt sich auch auf Einrichtungen ohne Mitarbeitervertretung. 3 In allen übrigen Angelegenheiten ist die Mitarbeitervertretung der Einrichtung zuständig, unabhängig davon, wer für den Dienstgeber handelt. 4 Die Mitarbeitervertretung kann durch Beschluss in Fällen der §§ 29, 36, 37 und 38 das Verhandlungsmandat auf die Gesamtmitarbeitervertretung oder erweiterte Gesamtmitarbeitervertretung übertragen. 5 Mit der Mandatsübertragung geht auch die materielle Entscheidungsbefugnis auf die Gesamtmitarbeitervertretung oder die erweiterte Gesamtmitarbeitervertretung über. 6 Das Verhandlungsmandat kann der Gesamtmitarbeitervertretung oder der erweiterten Gesamtmitarbeitervertretung nur aus wichtigem Grund durch Beschluss der Mitarbeitervertretung entzogen werden. 7 Ein wichtiger Grund liegt insbesondere dann vor, wenn das Vertrauensverhältnis gestört ist. 8 Die Mitarbeitervertretung kann sich die Entscheidungsbefugnis vorbehalten. 9 Die Gesamtmitarbeitervertretung oder erweiterte Gesamtmitarbeitervertretung ist der einzelnen Mitarbeitervertretung der Einrichtung nicht übergeordnet.

(7) Die Mitgliedschaft in der Gesamtmitarbeitervertretung oder erweiterten Gesamtmitarbeitervertretung erlischt nach Maßgabe des § 13c oder durch Abberufung durch die entsendende Mitarbeitervertretung.

(8) Die Auflösung der einmal errichteten Gesamtmitarbeitervertretung oder erweiterten Gesamtmitarbeitervertretung bedarf der Zustimmung von zwei Dritteln der Mitarbeitervertretungen oder von Mitarbeitervertretungen, die mehr als die Hälfte der in die Wählerlisten eingetragenen Wahlberechtigten repräsentieren.

(9) *Fassung bis 31.12.2025:*

(9) Für die Gesamtmitarbeitervertretung und erweiterte Gesamtmitarbeitervertretung gelten im Übrigen die Bestimmungen dieser Ordnung sinngemäß mit Ausnahme des § 15 Abs. 3.

(9) *Fassung ab 01.01.2026:*

(9) 1Für die Gesamtmitarbeitervertretung und erweiterte Gesamtmitarbeitervertretung gelten im Übrigen die Bestimmungen dieser Ordnung sinngemäß mit Ausnahme des § 15 Abs. 3. 2Die in den §§ 29 Absatz 3, 30 Absatz 2 und 33 Absatz 2 und 3 geregelten Fristen werden verdoppelt.

## § 25

### Arbeitsgemeinschaften der Mitarbeitervertretungen<sup>75 76 77 78 79</sup>

(1) Die im Bereich des § 1 Absatz 1 Nr. 1 bis 4 bestehenden Mitarbeitervertretungen bilden die Diözesane Arbeitsgemeinschaft A, die im Bereich des § 1 Absatz 1 Nummer 5 bestehenden Mitarbeitervertretungen bilden die Diözesane Arbeitsgemeinschaft B. Mitarbeitervertretungen in Einrichtungen gemäß § 1 Absatz 1 Nr. 6 und Einrichtungen, welche diese Ordnung gemäß § 1 Absatz 2 anwenden, gehören zur Arbeitsgemeinschaft B, wenn der Rechtsträger korporatives Mitglied des Caritasverbandes für die Erzdiözese Freiburg ist, ansonsten zur Arbeitsgemeinschaft A.

(2) Zweck der Arbeitsgemeinschaften ist

1. gegenseitige Information und Erfahrungsaustausch mit den vertretenen Mitarbeitervertretungen,
2. Beratung der Mitarbeitervertretungen in Angelegenheiten des Mitarbeitervertretungsrechtes,
3. Beratung der Mitarbeitervertretungen im Falle des § 38 Abs. 2,
4. Förderung der Anwendung der Mitarbeitervertretungsordnung,
5. Sorge um die Schulung der Mitarbeitervertreterinnen und Mitarbeitervertreter,
6. Erarbeitung von Vorschlägen zur Fortentwicklung der Mitarbeitervertretungsordnung,
7. Abgabe von Stellungnahmen zu Vorhaben der Bistums-/Regional-KODA und der Arbeitsrechtlichen Kommission des Deutschen Caritasverbandes jeweils nach Aufruf durch die Vorsitzende oder den Vorsitzenden der Kommission,
8. Erstellung von Beisitzerlisten nach § 44 Abs. 2 Satz 1,

<sup>75</sup> Änderung siehe Amtsblatt Nr. 32 vom 08.12.2009, S. 177

<sup>76</sup> Änderung siehe Amtsblatt Nr. 12 vom 29.04.2011, S. 62

<sup>77</sup> Änderung siehe Amtsblatt Nr. 15 vom 27.06.2018, S. 281

<sup>78</sup> Änderung siehe Amtsblatt Nr. 26 vom 27.10.2021, S. 179

<sup>79</sup> Änderung siehe Amtsblatt Nr. 4 vom 15.02.2024, S. 61 mit Wirkung zum 15. März 2024

9. Mitwirkung bei der Wahl zu einer nach Artikel 9 der Grundordnung des kirchlichen Dienstes zu bildenden Kommission zur Ordnung des Arbeitsvertragsrechts, soweit eine Ordnung dies vorsieht,
  10. Mitwirkung bei der Besetzung der Kirchlichen Arbeitsgerichte nach Maßgabe der Vorschriften der KAGO.
  11. Beratung der Mitarbeitervertretungen bei der Bildung einer Gesamtmitarbeitervertretung oder erweiterten Gesamtmitarbeitervertretung nach § 24.
- (3) <sup>1</sup>Die Arbeitsgemeinschaften erhalten vor der Fassung einrichtungsübergreifender Arbeitsvertragsmuster Gelegenheit zur Stellungnahme. <sup>2</sup>Dieses Verfahren tritt an die Stelle der Anhörung nach § 29 Absatz 1 Nr. 8. <sup>3</sup>Die Arbeitsgemeinschaften erhalten ferner vor der Änderung mitarbeitervertretungsrechtlicher Vorschriften Gelegenheit zur Stellungnahme. <sup>4</sup>Die Frist zur Abgabe der Stellungnahme beträgt mindestens sechs Wochen. <sup>5</sup>Im Übrigen gilt § 29 Absatz 3 Satz 3 und Absatz 4 entsprechend.
- (3a) <sup>1</sup>Betreffen Angelegenheiten nach § 36 Absatz 1 Nrn. 5 und 9 mehrere Einrichtungen eines oder mehrerer Rechtsträger nach § 1 Absatz 1 Nrn. 1, 2, 3 (ohne Kirchenstiftungen) und 4, kann das Erzbischöfliche Ordinariat, sofern für diese Einrichtungen eines oder mehrerer Rechtsträger keine Gesamtmitarbeitervertretung oder erweiterte Gesamtmitarbeitervertretung gebildet ist, die Zustimmung in solchen Angelegenheiten auch ausschließlich bei der Diözesanen Arbeitsgemeinschaft A beantragen. <sup>2</sup>Satz 1 gilt entsprechend für Angelegenheiten nach § 36 Absatz 1 Nummer 10, wenn in einer Notsituation (z. B. während einer Pandemie) zur Vermeidung von Gesundheitsschädigungen einrichtungsübergreifende Maßnahmen des Erzbischöflichen Ordinariats geboten sind. <sup>3</sup>Die Zustimmung der Diözesanen Arbeitsgemeinschaft A ersetzt die Zustimmung der jeweiligen Mitarbeitervertretung. <sup>4</sup>Für das Zustimmungsverfahren gelten die §§ 33 und 45 bis 47 MAVO entsprechend mit der Maßgabe, dass an die Stelle der Mitarbeitervertretung die Diözesane Arbeitsgemeinschaft A tritt. <sup>5</sup>Abweichend von § 33 Absatz 2 Satz 2 tritt an Stelle der Wochenfrist eine Frist von sechs Wochen. <sup>6</sup>Der Abschluss einer Dienstvereinbarung nach § 38 MAVO ist zulässig.
- (4) Das Nähere hinsichtlich der Wahrnehmung der Aufgaben der Arbeitsgemeinschaften, der Bildung und Zusammensetzung ihrer Organe, der Übernahme der Kosten und der für die Tätigkeit der Arbeitsgemeinschaften erforderlichen Arbeitsbefreiung wird durch Verordnung geregelt.
- (5) <sup>1</sup>Die Arbeitsgemeinschaften können sich mit Arbeitsgemeinschaften anderer (Erz-)Diözesen zu einer Bundesarbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen zur Wahrung folgender Aufgaben zusammenschließen:
1. Förderung des Informations- und Erfahrungsaustausches unter ihren Mitgliedern,
  2. Erarbeitung von Vorschlägen zur Anwendung des Mitarbeitervertretungsrechts,

3. Erarbeitung von Vorschlägen zur Entwicklung der Rahmenordnung für eine Mitarbeitervertretungsordnung,
4. Kontaktpflege mit der Kommission für Personalwesen des Verbandes der Diözesen Deutschlands,
5. Abgabe von Stellungnahmen zu Vorhaben der Zentral-KODA nach Aufforderung durch die Vorsitzende oder den Vorsitzenden der Kommission,
6. Mitwirkung bei der Besetzung des Kirchlichen Arbeitsgerichtshofes nach Maßgabe der Vorschriften der KAGO.

<sup>2</sup>Das Nähere bestimmt die Vollversammlung des Verbandes der Diözesen Deutschlands.

## Abschnitt V: Zusammenarbeit zwischen Dienstgeber und Mitarbeitervertretung

### § 26

#### Allgemeine Aufgaben der Mitarbeitervertretung<sup>80 81 82 83</sup>

(1) <sup>1</sup>Der Dienst in der Kirche verpflichtet Dienstgeber und Mitarbeitervertretung in besonderer Weise, vertrauensvoll zusammenzuarbeiten und sich bei der Erfüllung der Aufgaben gegenseitig zu unterstützen. <sup>2</sup>Dienstgeber und Mitarbeitervertretung haben darauf zu achten, dass alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach Recht und Billigkeit behandelt werden. <sup>3</sup>In ihrer Mitverantwortung für die Aufgabe der Einrichtung soll auch die Mitarbeitervertretung bei den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern das Verständnis für den Auftrag der Kirche stärken und für eine gute Zusammenarbeit innerhalb der Dienstgemeinschaft eintreten.

(2) <sup>1</sup>Der Mitarbeitervertretung sind auf Verlangen die zur Durchführung ihrer Aufgaben erforderlichen Unterlagen vorzulegen. <sup>2</sup>Personalakten dürfen nur mit schriftlicher Zustimmung der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters eingesehen werden.

(3) Die Mitarbeitervertretung hat folgende allgemeine Aufgaben:

1. Maßnahmen, die der Einrichtung und den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern dienen, anzuregen,
2. Anregungen und Beschwerden von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie derjenigen Personen, die dem Dienstgeber zur Arbeitsleistung überlassen werden im Sinne des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes, entgegenzunehmen, und falls sie berechtigt erscheinen, vorzutragen und auf ihre Erledigung hinzuwirken,

---

<sup>80</sup> Änderung siehe Amtsblatt Nr. 32 vom 08.12.2009, S. 177

<sup>81</sup> Änderung siehe Amtsblatt Nr. 12 vom 29.04.2011, S. 62

<sup>82</sup> Änderung siehe Amtsblatt Nr. 15 vom 27.06.2018, S. 281

<sup>83</sup> Änderung siehe Amtsblatt Nr. 4 vom 15.02.2024, S. 61 mit Wirkung zum 15. März 2024

3. die Eingliederung und berufliche Entwicklung schwerbehinderter und anderer schutzbedürftiger, insbesondere älterer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu fördern,
4. die Eingliederung ausländischer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in die Einrichtung und das Verständnis zwischen ihnen und den anderen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu fördern,
5. Maßnahmen zur beruflichen Förderung schwerbehinderter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter anzuregen,
6. mit den Sprecherinnen oder Sprechern der Jugendlichen und der Auszubildenden zur Förderung der Belange der jugendlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und der Auszubildenden zusammenzuarbeiten,
7. sich für die Durchführung der Vorschriften über den Arbeitsschutz, die Unfallverhütung und die Gesundheitsförderung in der Einrichtung einzusetzen,
8. auf frauen- und familienfreundliche Arbeitsbedingungen hinzuwirken,
9. die Mitglieder der Mitarbeiterseite in den Kommissionen zur Behandlung von Beschwerden gegen Leistungsbeurteilungen und zur Kontrolle des Systems der Leistungsfeststellung und -bezahlung zu benennen, soweit dies in einer kirchlichen Arbeitsvertragsordnung vorgesehen ist.
10. Durchsetzung der Entgeltgleichheit von Frauen und Männern in der Einrichtung und Wahrnehmung der im Entgelttransparenzgesetz (EntgTranspG) vorgesehenen Aufgaben der betrieblichen Interessenvertretung.

(3a) Auf Verlangen der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters ist ein Mitglied der Mitarbeitervertretung hinzuzuziehen bei einem Gespräch mit dem Dienstgeber über

1. personen-, verhaltens- oder betriebsbedingte Schwierigkeiten, die zur Gefährdung des Dienst- oder Arbeitsverhältnisses führen können oder
2. den Abschluss eines Änderungs- oder Aufhebungsvertrages.

(4) Die Mitarbeitervertretung wirkt an der Wahl zu einer nach Artikel 9 der Grundordnung des kirchlichen Dienstes zu bildenden Kommission zur Ordnung des Arbeitsvertragsrechts mit, soweit eine Ordnung dies vorsieht.

## § 27

### Information<sup>84 85 86</sup>

(1) <sup>1</sup>Dienstgeber und Mitarbeitervertretung informieren sich gegenseitig über die Angelegenheiten, welche die Dienstgemeinschaft betreffen. <sup>2</sup>Auf Wunsch findet eine Aussprache statt.

---

<sup>84</sup> Änderung siehe Amtsblatt Nr. 32 vom 08.12.2009, S. 177

<sup>85</sup> Änderung siehe Amtsblatt Nr. 12 vom 29.04.2011, S. 62

<sup>86</sup> Änderung siehe Amtsblatt Nr. 15 vom 27.06.2018, S. 281

(2) Der Dienstgeber informiert die Mitarbeitervertretung insbesondere über

- Stellenausschreibungen,
- Änderungen und Ergänzungen des Stellenplanes,
- Behandlung der von der Mitarbeitervertretung vorgetragenen Anregungen und Beschwerden,
- Bewerbungen von schwerbehinderten Menschen und Vermittlungsvorschläge nach § 164 Abs. 1 Satz 4 SGB IX,
- Einrichtung von Langzeitkonten und deren Inhalt,
- Entscheidungen über einen bevorstehenden Betriebsübergang im Sinne von § 613a BGB oder eine bevorstehende Änderung der Rechtsform des Rechtsträgers,
- den für ihren Zuständigkeitsbereich maßgeblichen Inhalt des Verzeichnisses gemäß § 163 Abs. 1 SGB IX sowie der Anzeige gemäß § 163 Abs. 2 Satz 1 SGB IX.

### **§ 27a**

#### **Information in wirtschaftlichen Angelegenheiten<sup>87 88</sup>**

(1) <sup>1</sup>Der Dienstgeber einer Einrichtung, in der in der Regel mehr als 50 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ständig beschäftigt sind und deren Betrieb überwiegend durch Zuwendungen der öffentlichen Hand, aus Leistungs- und Vergütungsvereinbarungen mit Kostenträgern oder Zahlungen sonstiger nichtkirchlicher Dritter finanziert wird, hat die Mitarbeitervertretung über die wirtschaftlichen Angelegenheiten der Einrichtung rechtzeitig, mindestens aber einmal innerhalb eines Haushaltszeitraums unter Vorlage der erforderlichen Unterlagen schriftlich zu unterrichten sowie die sich daraus ergebenden Auswirkungen auf die Personalplanung darzustellen. <sup>2</sup>Die Mitarbeitervertretung kann Anregungen geben. <sup>3</sup>Soweit es zur ordnungsgemäßen Erfüllung der Aufgaben der Mitarbeitervertretung erforderlich ist, hat der Dienstgeber sachkundige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zur Verfügung zu stellen; er hat hierbei die Vorschläge der Mitarbeitervertretung zu berücksichtigen, soweit einrichtungsbedingte Notwendigkeiten nicht entgegenstehen. <sup>4</sup>Für diese Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gilt § 20 entsprechend. <sup>5</sup>Besteht eine Gesamtmitarbeitervertretung oder erweiterte Gesamtmitarbeitervertretung, so ist diese anstelle der Mitarbeitervertretung zu informieren.

(2) Zu den wirtschaftlichen Angelegenheiten im Sinne dieser Vorschrift gehören insbesondere

1. die wirtschaftliche und finanzielle Lage der Einrichtung;
2. Rationalisierungsvorhaben;

<sup>87</sup> Änderung siehe Amtsblatt Nr. 32 vom 08.12.2009, S. 177

<sup>88</sup> Änderung siehe Amtsblatt Nr. 15 vom 27.06.2018, S. 281

3. Änderung der Arbeitsmethoden, insbesondere die Einführung neuer Arbeitsmethoden;
4. Fragen des einrichtungsbezogenen Umweltschutzes;
5. die Einschränkung oder Stilllegung von Einrichtungen oder von Einrichtungsteilen;
6. die Verlegung von Einrichtungen oder Einrichtungsteilen;
7. der Zusammenschluss oder die Spaltung von Einrichtungen;
8. die Änderung der Organisation oder des Zwecks einer Einrichtung sowie
9. sonstige Vorgänge und Vorhaben, welche die Interessen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Einrichtung wesentlich berühren können.

(3) <sup>1</sup>Als erforderliche Unterlagen im Sinne des Abs. 1 sind diejenigen Unterlagen vorzulegen, die ein den tatsächlichen Verhältnissen entsprechendes Bild der Einrichtung vermitteln. <sup>2</sup>Sofern für die Einrichtung nach den Vorschriften des Handels- oder Steuerrechts Rechnungs-, Buchführungs- und Aufzeichnungspflichten bestehen, sind dies der Jahresabschluss nach den jeweils maßgeblichen Gliederungsvorschriften sowie der Anhang und, sofern zu erstellen, der Lagebericht; für Einrichtungen einer Körperschaft des öffentlichen Rechts sind dies der auf die Einrichtung bezogene Teil des Haushalts und der Jahresrechnung.

(4) In Einrichtungen im Sinne des Abs. 1 mit in der Regel nicht mehr als 50 ständig beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern hat der Dienstgeber mindestens einmal in jedem Haushaltszeitraum in einer Mitarbeiterversammlung über das Personal- und Sozialwesen der Einrichtung und über die wirtschaftliche Lage und Entwicklung der Einrichtung zu berichten.

(5) Die Informationspflicht besteht nicht, soweit dadurch Betriebs- oder Geschäftsgeheimnisse gefährdet werden.

(6) Anstelle der Absätze 1 bis 5 gilt für Mitarbeitervertretungen nach § 1a Absatz 3, § 55c.

(7) Auf Sondervertretungen nach § 1a Absatz 5 finden die Absätze 1 bis 5 keine Anwendung.

### **§ 27b Wirtschaftsausschuss<sup>89</sup>**

(1) <sup>1</sup>Sofern in Einrichtungen, deren Betrieb überwiegend durch Zuwendungen der öffentlichen Hand, aus Leistungs- und Vergütungsvereinbarungen mit Kostenträgern oder Zahlungen sonstiger nichtkirchlicher Dritter finanziert wird, eine Gesamtmitarbeitervertretung oder erweiterte Gesamtmitarbeitervertretung gebildet wurde und diese mehr

---

<sup>89</sup> Neu eingefügt siehe Amtsblatt Nr. 15 vom 27.06.2018, S. 281

als 100 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter repräsentiert, kann ein Wirtschaftsausschuss gebildet werden. 2Gehören den Einrichtungen, für die die Gesamtmitarbeitervertretung oder die erweiterte Gesamtmitarbeitervertretung zuständig ist, auch nicht überwiegend drittmittelfinanzierte Einrichtungen an, so ist der Wirtschaftsausschuss für diese Einrichtungen nicht zuständig. 3Der Wirtschaftsausschuss hat die Aufgabe, wirtschaftliche Angelegenheiten mit dem Dienstgeber zu beraten und die Gesamtmitarbeitervertretung oder erweiterte Gesamtmitarbeitervertretung nach jeder Sitzung zu unterrichten. 4§ 27a Abs. 2 MAVO findet entsprechende Anwendung.

(2) Wenn eine Gesamtmitarbeitervertretung oder erweiterte Gesamtmitarbeitervertretung nicht vorhanden ist, kann die Mitarbeitervertretung in einer Einrichtung, deren Betrieb überwiegend durch Zuwendungen der öffentlichen Hand, aus Leistungs- und Vergütungsvereinbarungen mit Kostenträgern oder Zahlungen sonstiger nichtkirchlicher Dritter finanziert wird und die regelmäßig mindestens 200 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigt, einen Wirtschaftsausschuss bilden.

(3) 1Der Dienstgeber hat den Wirtschaftsausschuss rechtzeitig und umfassend über die wirtschaftlichen Angelegenheiten der Einrichtung(en) unter Vorlage der erforderlichen Unterlagen zu unterrichten, soweit dadurch nicht Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse gefährdet werden. 2Der Dienstgeber stellt darüber hinaus die sich daraus ergebenden Auswirkungen auf die Personalplanung dar.

(4) 1Der Wirtschaftsausschuss besteht aus mindestens drei und höchstens sieben von der Gesamtmitarbeitervertretung oder erweiterten Gesamtmitarbeitervertretung entsandten Mitgliedern, die als Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einschließlich der in § 3 Abs. 2 Satz 1 Nr. 2 bis 5 genannten Personen den Einrichtungen angehören müssen. 2Der Wirtschaftsausschuss wählt mit einfacher Mehrheit aus dem Kreis seiner Mitglieder eine/einen Vorsitzende/n. 3Die Mitglieder sollen die zur Erfüllung ihrer Aufgaben erforderliche fachliche und persönliche Eignung besitzen. 4Mindestens ein Mitglied des Wirtschaftsausschusses gehört der Gesamtmitarbeitervertretung oder erweiterten Gesamtmitarbeitervertretung an. 5Die Mitglieder des Wirtschaftsausschusses können jederzeit abberufen werden. 6Darüber hinaus erlischt die Mitgliedschaft im Wirtschaftsausschuss nach Maßgabe des § 13c. 7Sofern der Wirtschaftsausschuss nach Abs. 2 gebildet wird, finden die Sätze 1 bis 6 entsprechend Anwendung.

(5) Für die Sitzungen des Wirtschaftsausschusses gelten folgende Regelungen:

- a) Der Wirtschaftsausschuss soll vierteljährlich einmal zusammentreten.
- b) 1An den Sitzungen des Wirtschaftsausschusses hat der Dienstgeber oder sein Vertreter teilzunehmen. 2Er kann sachkundige Dienstnehmer der Einrichtung einschließlich der in § 3 Abs. 2 Ziffern 2-5 genannten Personen hinzuziehen. 3Für die Hinzuziehung und die Verschwiegenheitspflicht von Sachverständigen gilt § 20 entsprechend.

- c) Die Mitglieder des Wirtschaftsausschusses sind berechtigt, in die nach § 27a Abs. 3 vorzulegenden Unterlagen Einsicht zu nehmen.
- d) Der Jahresabschluss ist dem Wirtschaftsausschuss unter Beteiligung der Gesamtmitarbeitervertretung oder erweiterten Gesamtmitarbeitervertretung, im Fall der Bildung nach Abs. 2 unter Beteiligung der Mitarbeitervertretung, zu erläutern.
- (6) Wird eine Auskunft über wirtschaftliche Angelegenheiten im Sinne des Abs. 3 entgegen dem Verlangen des Wirtschaftsausschusses nicht, nicht rechtzeitig oder nur ungenügend erteilt und kommt hierüber zwischen Dienstgeber und Wirtschaftsausschuss eine Einigung nicht zu Stande, so entscheidet auf Antrag des den Wirtschaftsausschuss bildenden Organs die Einigungsstelle.

### § 27c

#### **Einrichtungsspezifische Regelungen<sup>90 91 92</sup>**

Die Mitarbeitervertretung kann Anträge auf abweichende Gestaltung der Arbeitsentgelte und sonstigen Arbeitsbedingungen gegenüber einer nach Artikel 9 der Grundordnung des kirchlichen Dienstes gebildeten Kommission zur Ordnung des Arbeitsvertragsrechts stellen, soweit die für die Kommission geltende Ordnung dies vorsieht.

### § 28

#### **Formen der Beteiligung, Dienstvereinbarung**

(1) 1Die Beteiligung der Mitarbeitervertretung an Entscheidungen des Dienstgebers vollzieht sich im Rahmen der Zuständigkeit der Einrichtung nach den §§ 29 bis 37.

2Formen der Beteiligung sind:

- Anhörung und Mitberatung,
- Vorschlagsrecht,
- Zustimmung,
- Antragsrecht.

(2) Dienstvereinbarungen sind im Rahmen des § 38 zulässig.

### § 28a

#### **Aufgaben und Beteiligung der Mitarbeitervertretung zum Schutz schwerbehinderter Menschen<sup>93</sup>**

(1) 1Die Mitarbeitervertretung fördert die Eingliederung schwerbehinderter Menschen.  
2Sie achtet darauf, dass die dem Dienstgeber nach §§ 154, 155, 164, 166 und

<sup>90</sup> Neu eingefügt siehe Amtsblatt Nr. 12 vom 29.04.2011, S. 62

<sup>91</sup> Änderung siehe Amtsblatt Nr. 15 vom 27.06.2018, S. 281

<sup>92</sup> Änderung siehe Amtsblatt Nr. 4 vom 15.02.2024, S. 61 mit Wirkung zum 15. März 2024

<sup>93</sup> Änderung siehe Amtsblatt Nr. 15 vom 27.06.2018, S. 281

167 SGB IX obliegenden Verpflichtungen erfüllt werden und wirkt auf die Wahl einer Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter hin.

(2) 1Der Dienstgeber trifft mit der Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und der Mitarbeitervertretung in Zusammenarbeit mit dem Beauftragten des Dienstgebers gemäß § 181 SGB IX eine verbindliche Inklusionsvereinbarung. 2Auf Verlangen der Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wird unter Beteiligung der Mitarbeitervertretung hierüber verhandelt. 3Ist eine Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nicht vorhanden, so steht das Recht, die Aufnahme von Verhandlungen zu verlangen, der Mitarbeitervertretung zu. 4Der Dienstgeber oder die Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können das Integrationsamt einladen, sich an den Verhandlungen über die Inklusionsvereinbarung zu beteiligen. 5Der Agentur für Arbeit und dem Integrationsamt, die für den Sitz des Dienstgebers zuständig sind, wird die Vereinbarung übermittelt. 6Der Inhalt der Inklusionsvereinbarung richtet sich nach § 166 Abs. 2 SGB IX.

(3) Treten ernsthafte Schwierigkeiten in einem Beschäftigungsverhältnis einer schwerbehinderten Mitarbeiterin oder eines schwerbehinderten Mitarbeiters auf, die dieses Beschäftigungsverhältnis gefährden können, sind zunächst unter möglichst frühzeitiger Einschaltung des Beauftragten des Dienstgebers nach § 181 SGB IX, der Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und der Mitarbeitervertretung sowie des Integrationsamtes alle Möglichkeiten und alle zur Verfügung stehenden Hilfen zu erörtern, mit denen die Schwierigkeiten beseitigt werden können und das Beschäftigungsverhältnis möglichst dauerhaft fortgesetzt werden kann.

## § 29

### Anhörung und Mitberatung<sup>94 95 96</sup>

(1) Das Recht der Anhörung und der Mitberatung ist bei folgenden Angelegenheiten gegeben:

1. Maßnahmen innerbetrieblicher Information und Zusammenarbeit,
2. Änderung von Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit einschließlich der Pausen sowie der Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für pastorale Dienste oder religiöse Unterweisung, die zu ihrer Tätigkeit der ausdrücklichen bischöflichen Sendung oder Beauftragung bedürfen, sowie für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im liturgischen Dienst,
3. Regelung der Ordnung in der Einrichtung (Haus- und Heimordnungen),

<sup>94</sup> Änderung siehe Amtsblatt Nr. 12 vom 29.04.2011, S. 62

<sup>95</sup> Änderung siehe Amtsblatt Nr. 15 vom 27.06.2018, S. 281

<sup>96</sup> Änderung aufgrund der Verordnung zur Änderung der Mitarbeitervertretungsordnung für die Erzdiözese Freiburg (Amtsblatt Nr. 9 vom 01.07.2025, S. 2555) mit Wirkung zum 1. Januar 2026

4. Festlegung von Richtlinien zur Durchführung des Stellenplans,
5. Verpflichtung zur Teilnahme oder Auswahl der Teilnehmerinnen oder Teilnehmer an beruflichen Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen,
6. Durchführung beruflicher Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen, die die Einrichtung für ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter anbietet,
7. Einführung von Unterstützungen, Vorschüssen, Darlehen und entsprechenden sozialen Zuwendungen sowie deren Einstellung,
8. Fassung von Musterdienst- und Musterarbeitsverträgen,
9. Regelung zur Erstattung dienstlicher Auslagen,
10. Abordnung von mehr als drei Monaten, Versetzung an eine andere Einrichtung, Zuweisung oder Personalgestellung an einen anderen Rechtsträger von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern für pastorale Dienste oder religiöse Unterweisung, die zu ihrer Tätigkeit der ausdrücklichen bischöflichen Sendung oder Beauftragung bedürfen,
11. vorzeitige Versetzung in den Ruhestand, wenn die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter die Mitwirkung beantragt,
12. Entlassung aus einem Probe- oder Widerrufsverhältnis in Anwendung beamtenrechtlicher Bestimmungen, wenn die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter die Mitwirkung beantragt,
13. Überlassung von Wohnungen, die für Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter vorgesehen sind,
14. grundlegende Änderungen von Arbeitsmethoden,
15. Maßnahmen zur Hebung der Arbeitsleistung und zur Erleichterung des Arbeitsablaufes,
16. Festlegung von Grundsätzen für die Gestaltung von Arbeitsplätzen,
17. Schließung, Einschränkung, Verlegung oder Zusammenlegung von Einrichtungen oder wesentlichen Teilen von ihnen,
18. Bestellung zur Mitarbeiterin oder zum Mitarbeiter in leitender Stellung gemäß § 3 Absatz 2 Nummern 3 und 4,
19. Zurückweisung von Bewerbungen schwerbehinderter Menschen um einen freien Arbeitsplatz, soweit die Beschäftigungspflicht des § 154 Abs. 1 SGB IX noch nicht erfüllt ist.

(1a) neu eingefügt ab 01.01.2026:

(1a) Absatz 1 Nr. 2 findet keine Anwendung auf die Erstellung und Änderung von Stundenplänen.

(2) 1In den in Absatz 1 genannten Fällen wird die Mitarbeitervertretung zu der vom Dienstgeber beabsichtigten Maßnahme oder Entscheidung angehört. 2Diese ist der Mitarbeitervertretung rechtzeitig mitzuteilen.

(3) 1Erhebt die Mitarbeitervertretung binnen einer Frist von einer Woche keine Einwendungen, so gilt die vorbereitete Maßnahme oder Entscheidung als nicht beanstandet. 2Auf Antrag der Mitarbeitervertretung kann der Dienstgeber eine Fristverlängerung um eine weitere Woche bewilligen. 3Erhebt die Mitarbeitervertretung Einwendungen, so werden die Einwendungen in einer gemeinsamen Sitzung von Dienstgeber und Mitarbeitervertretung mit dem Ziel der Verständigung beraten.

(4) Hält die Mitarbeitervertretung auch danach ihre Einwendungen aufrecht und will der Dienstgeber den Einwendungen nicht Rechnung tragen, so teilt er dies der Mitarbeitervertretung schriftlich mit.

(5) 1Der Dienstgeber kann bei Maßnahmen oder Entscheidungen, die der Anhörung und Mitberatung der Mitarbeitervertretung bedürfen und der Natur der Sache nach keinen Aufschub dulden, bis zur endgültigen Entscheidung vorläufige Regelungen treffen. 2Die Mitarbeitervertretung ist über die getroffene Regelung unverzüglich zu verständigen.

### § 30

#### Anhörung und Mitberatung bei ordentlicher Kündigung<sup>97</sup>

(1) 1Der Mitarbeitervertretung ist vor jeder ordentlichen Kündigung durch den Dienstgeber schriftlich die Absicht der Kündigung mitzuteilen. 2Bestand das Arbeitsverhältnis im Zeitpunkt der beabsichtigten Kündigung bereits mindestens sechs Monate, so hat er auch die Gründe der Kündigung darzulegen.

(2) 1Will die Mitarbeitervertretung gegen die Kündigung Einwendungen geltend machen, so hat sie diese unter Angabe der Gründe dem Dienstgeber spätestens innerhalb einer Woche schriftlich mitzuteilen. 2Sie soll, soweit ihr dies erforderlich scheint, die Mitarbeiterin oder den Mitarbeiter anhören. 3Erhebt die Mitarbeitervertretung innerhalb der Frist keine Einwendungen, so gilt die beabsichtigte Kündigung als nicht beanstandet. 4Erhebt die Mitarbeitervertretung Einwendungen und hält der Dienstgeber an der Kündigungsabsicht fest, so werden die Einwendungen in einer gemeinsamen Sitzung von Dienstgeber und Mitarbeitervertretung mit dem Ziel einer Verständigung beraten. 5Der Dienstgeber setzt den Termin der gemeinsamen Sitzung fest und lädt hierzu ein.

(3) 1Als Einwendung kann insbesondere geltend gemacht werden, dass nach Ansicht der Mitarbeitervertretung

- die Kündigung gegen ein Gesetz, eine Rechtsverordnung, kircheneigene Ordnung oder sonstiges geltendes Recht verstößt,

<sup>97</sup> Änderung siehe Amtsblatt Nr. 12 vom 29.04.2011, S. 62

- der Dienstgeber bei der Auswahl der zu kündigenden Mitarbeiterin oder des zu kündigenden Mitarbeiters soziale Gesichtspunkte nicht oder nicht ausreichend berücksichtigt hat,
- die zu kündigende Mitarbeiterin oder der zu kündigende Mitarbeiter an einem anderen Arbeitsplatz in einer Einrichtung desselben Dienstgebers weiter beschäftigt werden kann,
- die Weiterbeschäftigung der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters nach zumutbaren Umschulungs- oder Fortbildungsmaßnahmen möglich ist oder
- eine Weiterbeschäftigung der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters unter geänderten Vertragsbedingungen möglich ist und die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter sein Einverständnis hiermit erklärt hat.

„Diese Einwendungen bedürfen der Schriftform und der Angabe der konkreten, auf den Einzelfall bezogenen Gründe.“

(4) Kündigt der Dienstgeber, obwohl die Mitarbeitervertretung Einwendungen gemäß Absatz 3 Nr. 1 bis 5 erhoben hat, so hat er der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter mit der Kündigung eine Abschrift der Einwendungen der Mitarbeitervertretung zuzuleiten.

(5) Eine ohne Einhaltung des Verfahrens nach den Absätzen 1 und 2 ausgesprochene Kündigung ist unwirksam.

### § 30a

#### **Anhörung und Mitberatung bei Massenentlassung**

„Beabsichtigt der Dienstgeber, nach § 17 Absatz 1 des Kündigungsschutzgesetzes angepeflichtige Entlassungen vorzunehmen, hat er der Mitarbeitervertretung rechtzeitig die zweckdienlichen Auskünfte zu erteilen und sie schriftlich insbesondere zu unterrichten über

1. die Gründe für die geplanten Entlassungen,
2. die Zahl und die Berufsgruppen der zu entlassenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,
3. die Zahl und die Berufsgruppen der in der Regel beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,
4. den Zeitraum, in dem die Entlassungen vorgenommen werden sollen,
5. die vorgesehenen Kriterien für die Auswahl der zu entlassenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,
6. die für die Berechnung etwaiger Abfindungen vorgesehenen Kriterien.“

„Dienstgeber und Mitarbeitervertretung haben insbesondere die Möglichkeiten zu beraten, Entlassungen zu vermeiden oder einzuschränken und ihre Folgen zu mildern.“

**§ 31****Anhörung und Mitberatung bei außerordentlicher Kündigung**

- (1) Der Mitarbeitervertretung sind vor einer außerordentlichen Kündigung durch den Dienstgeber schriftlich die Absicht der Kündigung und die Gründe hierfür mitzuteilen.
- (2) 1 Will die Mitarbeitervertretung gegen die Kündigung Einwendungen geltend machen, so hat sie diese unter Angabe der Gründe dem Dienstgeber spätestens innerhalb von drei Tagen schriftlich mitzuteilen. 2 Diese Frist kann vom Dienstgeber auf 48 Stunden verkürzt werden. 3 Erhebt die Mitarbeitervertretung innerhalb der Frist keine Einwendungen, so gilt die beabsichtigte Kündigung als nicht beanstandet. 4 Erhebt die Mitarbeitervertretung Einwendungen, so entscheidet der Dienstgeber über den Ausspruch der außerordentlichen Kündigung.
- (3) Eine ohne Einhaltung des Verfahrens nach den Absätzen 1 und 2 ausgesprochene Kündigung ist unwirksam.

**§ 32****Vorschlagsrecht<sup>98</sup>**

- (1) Die Mitarbeitervertretung hat in folgenden Angelegenheiten ein Vorschlagsrecht:
1. Maßnahmen innerbetrieblicher Information und Zusammenarbeit,
  2. Änderung von Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit einschließlich der Pausen sowie der Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für pastorale Dienste oder religiöse Unterweisung, die zu ihrer Tätigkeit der ausdrücklichen bischöflichen Sendung oder Beauftragung bedürfen, sowie für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im liturgischen Dienst,
  3. Regelung der Ordnung in der Einrichtung (Haus- und Heimordnungen),
  4. Durchführung beruflicher Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen, die die Einrichtung für ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter anbietet,
  5. Regelung zur Erstattung dienstlicher Auslagen,
  6. Einführung von Unterstützungen, Vorschüssen, Darlehen und entsprechenden sozialen Zuwendungen und deren Einstellung,
  7. Überlassung von Wohnungen, die für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vorgesehen sind,
  8. grundlegende Änderungen von Arbeitsmethoden,
  9. Maßnahmen zur Hebung der Arbeitsleistung und zur Erleichterung des Arbeitsablaufes,

<sup>98</sup> Änderung aufgrund der Verordnung zur Änderung der Mitarbeitervertretungsordnung für die Erzdiözese Freiburg (Amtsblatt Nr. 9 vom 01.07.2025, S. 2555) mit Wirkung zum 1. Januar 2026

10. Festlegung von Grundsätzen für die Gestaltung von Arbeitsplätzen,
11. Regelungen gemäß § 6 Absatz 3,
12. Sicherung der Beschäftigung, insbesondere eine flexible Gestaltung der Arbeitszeit, die Förderung von Teilzeitarbeit und Altersteilzeit, neue Formen der Arbeitsorganisation, Änderungen der Arbeitsverfahren und Arbeitsabläufe, die Qualifizierung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Alternativen zur Ausgliederung von Arbeit oder ihrer Vergabe an andere Unternehmen.

(1a) neu eingefügt ab 01.01.2026:

(1a) Absatz 1 Nr. 2 findet keine Anwendung auf die Erstellung und Änderung von Stundenplänen.

(2) 1Will der Dienstgeber einem Vorschlag der Mitarbeitervertretung im Sinne des Absatzes 1 nicht entsprechen, so ist die Angelegenheit in einer gemeinsamen Sitzung von Dienstgeber und Mitarbeitervertretung mit dem Ziel der Einigung zu beraten. 2Kommt es nicht zu einer Einigung, so teilt der Dienstgeber die Ablehnung des Vorschlages der Mitarbeitervertretung schriftlich mit.

### § 33

#### Zustimmung<sup>99</sup>

(1) In den Angelegenheiten der §§ 34 bis 36 sowie des § 18 Absätze 2 und 4 kann der Dienstgeber die von ihm beabsichtigte Maßnahme oder Entscheidung nur mit Zustimmung der Mitarbeitervertretung treffen.

(2) 1Der Dienstgeber unterrichtet die Mitarbeitervertretung von der beabsichtigten Maßnahme oder Entscheidung und beantragt ihre Zustimmung. 2Die Zustimmung gilt als erteilt, wenn die Mitarbeitervertretung nicht binnen einer Woche nach Eingang des Antrages bei ihr Einwendungen erhebt. 3Auf Antrag der Mitarbeitervertretung kann der Dienstgeber die Frist um eine weitere Woche verlängern. 4Wenn Entscheidungen nach Ansicht des Dienstgebers eilbedürftig sind, so kann er die Frist auf drei Tage, bei Anstellungen und Einstellungen auch bis zu 24 Stunden unter Angabe der Gründe verkürzen. 5Eine Fristverkürzung in den Fällen des § 1a Abs. 2 ist ausgeschlossen.

(3) 1Erhebt die Mitarbeitervertretung Einwendungen, so haben Dienstgeber und Mitarbeitervertretung mit dem Ziel der Einigung zu verhandeln, falls nicht der Dienstgeber von der beabsichtigten Maßnahme oder Entscheidung Abstand nimmt. 2Der Dienstgeber setzt den Termin für die Verhandlung fest und lädt dazu ein. 3Die Mitarbeitervertretung erklärt innerhalb von drei Tagen nach Abschluss der Verhandlung, ob sie die Zustimmung erteilt oder verweigert. 4Äußert sie sich innerhalb dieser Frist nicht, gilt die Zustimmung als erteilt.

<sup>99</sup> Änderung siehe Amtsblatt Nr. 15 vom 27.06.2018, S. 281

(4) Hat die Mitarbeitervertretung die Zustimmung verweigert, so kann der Dienstgeber in den Fällen der § 34, § 35 und § 36 Abs. 1 Nr. 13 das Kirchliche Arbeitsgericht, in den Fällen des § 36 Abs. 1 Nr. 1 bis Nr. 12 die Einigungsstelle anrufen.

(5) <sup>1</sup>Der Dienstgeber kann in Angelegenheiten der §§ 34 bis 36, die der Natur der Sache nach keinen Aufschub dulden, bis zur endgültigen Entscheidung vorläufige Regelungen treffen. <sup>2</sup>Er hat unverzüglich der Mitarbeitervertretung die vorläufige Regelung mitzuteilen und zu begründen und das Verfahren nach den Absätzen 2 bis 4 einzuleiten oder fortzusetzen. <sup>3</sup>Das Recht, vorläufige Regelungen zu treffen, ist in den Fällen des § 1a Abs. 2 ausgeschlossen.

## § 34

### Zustimmung bei Einstellung und Anstellung<sup>100 101</sup>

(1) <sup>1</sup>Einstellungen bedürfen der Zustimmung der Mitarbeitervertretung. <sup>2</sup>Eine Einstellung liegt vor, wenn eine Person in die Einrichtung eingegliedert wird, um zusammen mit den dort beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern den arbeitstechnischen Zweck der Einrichtung durch weisungsgebundene Tätigkeit zu verwirklichen. <sup>3</sup>Zustimmungspflichtig ist auch die Beschäftigung von Personen, die dem Dienstgeber zur Arbeitsleistung überlassen werden im Sinne des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (§ 3 Abs. 1 Satz 2). <sup>4</sup>Der Zustimmung der Mitarbeitervertretung bedarf es nicht im Falle von

1. Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern für pastorale Dienste oder religiöse Unterweisung, die zu ihrer Tätigkeit der ausdrücklichen bischöflichen Sendung oder Beauftragung bedürfen,
2. Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, deren Tätigkeit geringfügig im Sinne von § 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV ist,
3. Personen im Sinn des § 3 Abs. 2.

(2) Die Mitarbeitervertretung kann die Zustimmung nur verweigern, wenn

1. die Maßnahme gegen ein Gesetz, eine Rechtsverordnung, kircheneigene Ordnungen oder sonstiges geltendes Recht verstößt,
2. durch bestimmte Tatsachen der Verdacht begründet wird, dass die Bewerberin oder der Bewerber durch ihr oder sein Verhalten den Arbeitsfrieden in der Einrichtung in einer Weise stören wird, die insgesamt für die Einrichtung unzuträglich ist oder
3. der Dienstgeber eine Person, die ihm zur Arbeitsleistung überlassen wird im Sinne des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes, länger als sechs Monate beschäftigen will. Mehrere Beschäftigungen einer Leiharbeitnehmerin oder eines Leiharbeitnehmers bei demselben Dienstgeber werden zusammengerechnet.

<sup>100</sup> Änderung siehe Amtsblatt Nr. 12 vom 29.04.2011, S. 62

<sup>101</sup> Änderung siehe Amtsblatt Nr. 15 vom 27.06.2018, S. 281

(3) 1Bei Einstellungsverfahren ist die Mitarbeitervertretung für ihre Mitwirkung über die Person der oder des Einzustellenden zu unterrichten. 2Die Information umfasst den zeitlichen Umfang des Einsatzes, den Einsatzort, die Arbeitsaufgaben dieser Personen sowie die rechtliche Grundlage des Personaleinsatzes. 3Bei Personen, die dem Dienstgeber zur Arbeitsleistung überlassen werden im Sinne des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes, ist die Mitarbeitervertretung darüber hinaus über das Vorliegen einer Arbeitnehmerüberlassungserlaubnis beim Verleiher zu informieren. 4Der Mitarbeitervertretung sind auf Verlangen ein Verzeichnis der eingegangenen einrichtungsinternen Bewerbungen sowie der Bewerbungen von Schwerbehinderten zu überlassen und Einsicht in die Bewerbungsunterlagen der oder des Einzustellenden zu gewähren. 5Anstelle der Überlassung eines Verzeichnisses können auch die erforderlichen Bewerbungsunterlagen zur Einsichtnahme vorgelegt werden.

### § 35

#### Zustimmung bei sonstigen persönlichen Angelegenheiten<sup>102 103 104</sup>

(1) Fassung bis 31.12.2025:

(1) Die Entscheidung des Dienstgebers bedarf in folgenden persönlichen Angelegenheiten von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Zustimmung der Mitarbeitervertretung:

1. Eingruppierung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern,
2. Höhergruppierung oder Beförderung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern,
3. Rückgruppierung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern,
4. nicht nur vorübergehende Übertragung einer höher oder niedriger zu bewertenden Tätigkeit,
5. Abordnung von mehr als drei Monaten, Versetzung an eine andere Einrichtung, Zuweisung oder Personalgestellung an einen anderen Rechtsträger, es sei denn, dass es sich um Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter für pastorale Dienste oder religiöse Unterweisung handelt, die zu ihrer Tätigkeit der ausdrücklichen bischöflichen Sendung oder Beauftragung bedürfen,
6. Versagen und Widerruf der Genehmigung einer Nebentätigkeit sowie Untersagung einer Nebentätigkeit,
7. Weiterbeschäftigung über die Altersgrenze hinaus,
8. Hinausschiebung des Eintritts in den Ruhestand wegen Erreichens der Altersgrenze,

<sup>102</sup> Änderung siehe Amtsblatt Nr. 32 vom 08.12.2009, S. 177

<sup>103</sup> Änderung siehe Amtsblatt Nr. 12 vom 29.04.2011, S. 62

<sup>104</sup> Änderung aufgrund der Verordnung zur Änderung der Mitarbeitervertretungsordnung für die Erzdiözese Freiburg (Amtsblatt Nr. 9 vom 01.07.2025, S. 2555) mit Wirkung zum 1. Januar 2026

9. Anordnungen, welche die Freiheit in der Wahl der Wohnung beschränken mit Ausnahme der Dienstwohnung, die die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter kraft Amtes beziehen muss,
10. Auswahl der Ärztin oder des Arztes zur Beurteilung der Leistungsfähigkeit der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters, sofern nicht die Betriebsärztin/der Betriebsarzt beauftragt werden soll, soweit eine kirchliche Arbeitsvertragsordnung dies vorsieht.

(1) Fassung ab 01.01.2026:

- (1) Die Entscheidung des Dienstgebers bedarf in folgenden persönlichen Angelegenheiten von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Zustimmung der Mitarbeitervertretung:
  1. Eingruppierung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern,
  2. Höhergruppierung oder Beförderung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern,
  3. Rückgruppierung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern,
  4. nicht nur vorübergehende Übertragung einer höher oder niedriger zu bewertenden Tätigkeit,
  5. Abordnung von mehr als drei Monaten, Versetzung an eine andere Einrichtung, Versetzung an eine andere Dienststelle innerhalb einer Kirchengemeinde, Zuweisung oder Personalgestellung an einen anderen Rechtsträger, es sei denn, dass es sich um Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter für pastorale Dienste oder religiöse Unterweisung handelt, die zu ihrer Tätigkeit der ausdrücklichen bischöflichen Sendung oder Beauftragung bedürfen,
  6. Versagen und Widerruf der Genehmigung einer Nebentätigkeit sowie Untersagung einer Nebentätigkeit,
  7. Weiterbeschäftigung über die Altersgrenze hinaus,
  8. Hinausschiebung des Eintritts in den Ruhestand wegen Erreichens der Altersgrenze,
  9. Anordnungen, welche die Freiheit in der Wahl der Wohnung beschränken mit Ausnahme der Dienstwohnung, die die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter kraft Amtes beziehen muss,
  10. Auswahl der Ärztin oder des Arztes zur Beurteilung der Leistungsfähigkeit der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters, sofern nicht die Betriebsärztin/der Betriebsarzt beauftragt werden soll, soweit eine kirchliche Arbeitsvertragsordnung dies vorsieht.
- (2) Die Mitarbeitervertretung kann die Zustimmung nur verweigern, wenn
  1. die Maßnahme gegen ein Gesetz, eine Rechtsverordnung, kircheneigene Ordnungen, eine Dienstvereinbarung oder sonstiges geltendes Recht verstößt,

2. der durch bestimmte Tatsachen begründete Verdacht besteht, dass durch die Maßnahme die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter ohne sachliche Gründe bevorzugt oder benachteiligt werden soll.

### § 36

#### **Zustimmung bei Angelegenheiten der Dienststelle<sup>105 106 107 108 109 110 111 112 113</sup>**

(1) Die Entscheidung bei folgenden Angelegenheiten der Dienststelle bedarf der Zustimmung der Mitarbeitervertretung, soweit nicht eine kirchliche Arbeitsvertragsordnung oder sonstige Rechtsnorm Anwendung findet:

1. Änderung von Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit einschließlich der Pausen sowie der Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage,
2. Festlegung der Richtlinien zum Urlaubsplan und zur Urlaubsregelung,
3. Planung und Durchführung von Veranstaltungen für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,
4. Errichtung, Verwaltung und Auflösung sozialer Einrichtungen,
5. Inhalt von Personalfragebogen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,
6. Beurteilungsrichtlinien für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,
7. Richtlinien für die Gewährung von Unterstützungen, Vorschüssen, Darlehen und entsprechenden sozialen Zuwendungen,
8. Durchführung der Ausbildung, soweit nicht durch Rechtsnormen oder durch Ausbildungsvertrag geregelt,
9. Einführung und Anwendung technischer Einrichtungen, die dazu bestimmt sind, das Verhalten oder die Leistung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu überwachen,
10. Maßnahmen zur Verhütung von Dienst- und Arbeitsunfällen und sonstigen Gesundheitsschädigungen,
11. Maßnahmen zum Ausgleich und zur Milderung von wesentlichen wirtschaftlichen Nachteilen für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wegen Schließung, Einschränkung

---

<sup>105</sup> Änderung siehe Amtsblatt Nr. 32 vom 08.12.2009, S. 177

<sup>106</sup> Änderung siehe Amtsblatt Nr. 12 vom 29.04.2011, S. 62

<sup>107</sup> Änderung siehe Amtsblatt Nr. 15 vom 27.06.2018, S. 281

<sup>108</sup> Änderung siehe Amtsblatt Nr. 12 vom 24.04.2020, S. 324.

<sup>109</sup> Änderung siehe Amtsblatt Nr. 21 vom 03.11.2022, S. 299

<sup>110</sup> Änderung siehe Amtsblatt Nr. 4 vom 15.02.2022, S. 77

<sup>111</sup> Änderung siehe Amtsblatt Nr. 21 vom 03.11.2022, S. 299

<sup>112</sup> Änderung siehe Amtsblatt Nr. 4 vom 15.02.2024, S. 61 mit Wirkung zum 15. März 2024. Die Befristung des § 36 Absatz 1 Nr. 14 wird über den 31. März 2024 hinaus bis einschließlich 30. Juni 2026 verlängert.

<sup>113</sup> Änderung aufgrund der Verordnung zur Änderung der Mitarbeitervertretungsordnung für die Erzdiözese Freiburg (Amtsblatt Nr. 9 vom 01.07.2025, S. 2555) mit Wirkung zum 1. Januar 2026

- kung, Verlegung oder Zusammenlegung von Einrichtungen oder wesentlichen Teilen von ihnen,
12. Zuweisung zu den einzelnen Stufen des Bereitschaftsdienstes, soweit eine kirchliche Arbeitsvertragsordnung dies vorsieht,
  13. Regelung einer Einrichtung nach § 1a Abs. 2. Die Mitarbeitervertretung kann die Zustimmung nur verweigern, wenn die Regelung missbräuchlich erfolgt. Die Gründe für eine Verweigerung sind dem Dienstgeber zu nennen,
  14. vorübergehende Verkürzung oder Verlängerung der einrichtungsbülichen Arbeitszeit, insbesondere die Einführung von Kurzarbeit nach dem SGB III.

(2) *Fassung bis 31.12.2025:*

(2) Absatz 1 Nr. 1 findet keine Anwendung auf Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für pastorale Dienste oder religiöse Unterweisung, die zu ihrer Tätigkeit der ausdrücklichen bischöflichen Sendung oder Beauftragung bedürfen, sowie auf Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im liturgischen Dienst.

(2) *Fassung ab 01.01.2026:*

(2) 1Absatz 1 Nr. 1 findet keine Anwendung auf Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für pastorale Dienste oder religiöse Unterweisung, die zu ihrer Tätigkeit der ausdrücklichen bischöflichen Sendung oder Beauftragung bedürfen, sowie auf Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im liturgischen Dienst. 2Absatz 1 Nr. 1 findet ferner keine Anwendung auf die Erstellung und Änderung von Stundenplänen.

(3) Muss für eine Einrichtung oder für einen Teil der Einrichtung die tägliche Arbeitszeit gemäß Absatz 1 Nr. 1 nach Erfordernissen, die die Einrichtung nicht voraussehen kann, unregelmäßig oder kurzfristig festgesetzt werden, ist die Beteiligung der Mitarbeitervertretung auf die Grundsätze für die Aufstellung der Dienstpläne, insbesondere für die Anordnung von Arbeitsbereitschaft, Mehrarbeit und Überstunden beschränkt.

### § 37

#### Antragsrecht<sup>114 115</sup>

(1) Die Mitarbeitervertretung hat in folgenden Angelegenheiten ein Antragsrecht, so weit nicht eine kirchliche Arbeitsvertragsordnung oder sonstige Rechtsnorm Anwendung findet:

1. Änderung von Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit einschließlich der Pausen sowie der Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage,
2. Festlegung der Richtlinien zum Urlaubsplan und zur Urlaubsregelung,

<sup>114</sup> Änderung siehe Amtsblatt Nr. 32 vom 08.12.2009, S. 177

<sup>115</sup> Änderung siehe Amtsblatt Nr. 12 vom 29.04.2011, S. 62

3. Planung und Durchführung von Veranstaltungen für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,
  4. Errichtung, Verwaltung und Auflösung sozialer Einrichtungen,
  5. Inhalt von Personalfragebogen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,
  6. Beurteilungsrichtlinien für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,
  7. Richtlinien für die Gewährung von Unterstützungen, Vorschüssen, Darlehen und entsprechenden sozialen Zuwendungen,
  8. Durchführung der Ausbildung, soweit nicht durch Rechtsnormen oder durch Ausbildungervertrag geregelt,
  9. Einführung und Anwendung technischer Einrichtungen, die dazu bestimmt sind, das Verhalten oder die Leistung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu überwachen,
  10. Maßnahmen zur Verhütung von Dienst- und Arbeitsunfällen und sonstigen Gesundheitsschädigungen,
  11. Maßnahmen zum Ausgleich und zur Milderung von wesentlichen wirtschaftlichen Nachteilen für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wegen Schließung, Einschränkung, Verlegung oder Zusammenlegung von Einrichtungen oder wesentlichen Teilen von ihnen,
  12. Zuweisung zu den einzelnen Stufen des Bereitschaftsdienstes, soweit eine kirchliche Arbeitsvertragsordnung dies vorsieht.
- (2) § 36 Absätze 2 und 3 gelten entsprechend.
- (3) 1 Will der Dienstgeber einem Antrag der Mitarbeitervertretung im Sinne des Absatzes 1 nicht entsprechen, so teilt er ihr dies schriftlich mit. 2 Die Angelegenheit ist danach in einer gemeinsamen Sitzung von Dienstgeber und Mitarbeitervertretung zu beraten. 3 Kommt es nicht zu einer Einigung, so kann die Mitarbeitervertretung die Einigungsstelle anrufen.

### § 38

#### Dienstvereinbarungen<sup>116 117 118 119 120 121 122</sup>

- (1) Dienstvereinbarungen sind in folgenden Angelegenheiten zulässig:

<sup>116</sup> Änderung siehe Amtsblatt Nr. 32 vom 08.12.2009, S. 177

<sup>117</sup> Änderung siehe Amtsblatt Nr. 15 vom 27.06.2018, S. 281

<sup>118</sup> Änderung siehe Amtsblatt Nr. 12 vom 24.04.2020, S. 324

<sup>119</sup> Änderung siehe Amtsblatt Nr. 21 vom 03.11.2022, S. 299

<sup>120</sup> Änderung siehe Amtsblatt Nr. 4 vom 15.02.2022, S. 77

<sup>121</sup> Änderung siehe Amtsblatt Nr. 21 vom 03.11.2022, S. 299

<sup>122</sup> Änderung siehe Amtsblatt Nr. 4 vom 15.02.2024, S. 61 mit Wirkung zum 15. März 2024. Die Befristung des § 38 Absatz 1 Nr. 16 wird über den 31. März 2024 hinaus bis einschließlich 30. Juni 2026 verlängert.

1. Arbeitsentgelte und sonstige Arbeitsbedingungen, die in Rechtsnormen, insbesondere in kirchlichen Arbeitsvertragsordnungen, geregelt sind oder üblicherweise geregelt werden, wenn eine Rechtsnorm den Abschluss ergänzender Dienstvereinbarungen ausdrücklich zulässt,
  2. Änderung von Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit einschließlich der Pausen sowie der Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage; § 36 Absatz 2 gilt entsprechend,
  3. Festlegung der Richtlinien zum Urlaubsplan und zur Urlaubsregelung,
  4. Planung und Durchführung von Veranstaltungen für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,
  5. Errichtung, Verwaltung und Auflösung sozialer Einrichtungen,
  6. Inhalt von Personalfragebogen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,
  7. Beurteilungsrichtlinien für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,
  8. Richtlinien für die Gewährung von Unterstützungen, Vorschüssen, Darlehen und entsprechenden sozialen Zuwendungen,
  9. Durchführung der Ausbildung, soweit nicht durch Rechtsnormen oder durch Ausbildungsvertrag geregelt,
  10. Durchführung der Qualifizierung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,
  11. Einführung und Anwendung technischer Einrichtungen, die dazu bestimmt sind, das Verhalten oder die Leistung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu überwachen,
  12. Maßnahmen zur Verhütung von Dienst- und Arbeitsunfällen und sonstigen Gesundheitsschädigungen,
  13. Maßnahmen zum Ausgleich und zur Milderung von wesentlichen wirtschaftlichen Nachteilen für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wegen Schließung, Einschränkung, Verlegung oder Zusammenlegung von Einrichtungen oder wesentlichen Teilen von ihnen,
  14. Festsetzungen nach § 1 b und § 24 Absätze 4 und 5. Im Falle der Freistellung nach Maßgabe des § 24 Absatz 4 Satz 4 steht das Antragsrecht der Gesamtmitarbeitervertretung oder der erweiterten Gesamtmitarbeitervertretung zu,
  15. Verlängerungen des Übergangsmandats nach § 13 d Absatz 1 Satz 4,
  16. vorübergehende Verkürzung oder Verlängerung der einrichtungsbülichen Arbeitszeit, insbesondere die Einführung von Kurzarbeit nach dem SGB III.
- (2) Zur Verhandlung und zum Abschluss von Dienstvereinbarungen im Sinne des Absatzes 1 Nr. 1 kann die Mitarbeitervertretung Vertreter der Diözesanen Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen oder Vertreter einer in der Einrichtung vertretenen

Koalition im Sinne des Artikel 10 der Grundordnung des kirchlichen Dienstes beratend hinzuziehen. <sup>2</sup>Die Aufnahme von Verhandlungen ist der Diözesanen Arbeitsgemeinschaft oder einer in der Einrichtung vertretenen Koalition durch die Mitarbeitervertretung anzuseigen.

(3) <sup>1</sup>Dienstvereinbarungen dürfen Rechtsnormen, insbesondere kirchlichen Arbeitsvertragsordnungen, nicht widersprechen. <sup>2</sup>Bestehende Dienstvereinbarungen werden mit dem Inkrafttreten einer Rechtsnorm gemäß Satz 1 unwirksam.

(3a) <sup>1</sup>Dienstvereinbarungen gelten unmittelbar und zwingend. <sup>2</sup>Werden Mitarbeiterinnen oder Mitarbeitern durch die Dienstvereinbarung Rechte eingeräumt, so ist ein Verzicht auf sie nur mit Zustimmung der Mitarbeitervertretung zulässig.

(4) <sup>1</sup>Dienstvereinbarungen werden durch Dienstgeber und Mitarbeitervertretung gemeinsam beschlossen, sind schriftlich niederzulegen, von beiden Seiten zu unterzeichnen und in geeigneter Weise bekannt zu machen. <sup>2</sup>Dienstvereinbarungen können von beiden Seiten mit einer Frist von drei Monaten zum Monatsende schriftlich gekündigt werden.

(5) <sup>1</sup>Im Falle der Kündigung wirkt die Dienstvereinbarung in den Angelegenheiten des Absatzes 1 Nr. 2 bis 13 nach. <sup>2</sup>In Dienstvereinbarungen nach Absatz 1 Nr. 1 kann festgelegt werden, ob und in welchem Umfang darin begründete Rechte der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei Außerkrafttreten der Dienstvereinbarung fortgelten sollen. <sup>3</sup>Eine darüber hinausgehende Nachwirkung ist ausgeschlossen.

## § 39

### **Gemeinsame Sitzungen und Gespräche**

(1) <sup>1</sup>Dienstgeber und Mitarbeitervertretung kommen mindestens einmal jährlich zu einer gemeinsamen Sitzung zusammen. <sup>2</sup>Eine gemeinsame Sitzung findet ferner dann statt, wenn Dienstgeber oder Mitarbeitervertretung dies aus besonderem Grund wünschen. <sup>3</sup>Zur gemeinsamen Sitzung lädt der Dienstgeber unter Angabe des Grundes und nach vorheriger einvernehmlicher Terminabstimmung mit der Mitarbeitervertretung ein. <sup>4</sup>Die Tagesordnung und das Besprechungsergebnis sind in einer Niederschrift festzuhalten, die vom Dienstgeber und von der oder dem Vorsitzenden der Mitarbeitervertretung zu unterzeichnen ist. <sup>5</sup>Dienstgeber und Mitarbeitervertretung erhalten eine Ausfertigung der Niederschrift.

(2) Außer zu den gemeinsamen Sitzungen sollen Dienstgeber und Mitarbeitervertretung regelmäßig zu Gesprächen über allgemeine Fragen des Dienstbetriebes und der Dienstgemeinschaft sowie zum Austausch von Anregungen und Erfahrungen zusammentreffen.

**Abschnitt VI: Einigungsstelle****§ 40****Bildung der Einigungsstelle – Aufgaben<sup>123</sup>**

- (1) Für den Bereich der Erzdiözese Freiburg wird beim Erzbischöflichen Ordinariat Freiburg eine ständige Einigungsstelle gebildet.
- (2) Für die Einigungsstelle wird beim Erzbischöflichen Ordinariat eine Geschäftsstelle eingerichtet.
- (3) 1Die Einigungsstelle wirkt in den Fällen des § 45 (Regelungsstreitigkeiten) auf eine Einigung zwischen Dienstgeber und Mitarbeitervertretung hin. 2Kommt eine Einigung nicht zustande, ersetzt der Spruch der Einigungsstelle die erforderliche Zustimmung der Mitarbeitervertretung (§ 45 Abs. 1) oder tritt an die Stelle einer Einigung zwischen Dienstgeber und Mitarbeitervertretung (§ 45 Absätze 2 und 3) sowie zwischen Dienstgeber und dem den Wirtschaftsausschuss bildenden Organ (§ 45 Abs. 4).

**§ 41****Zusammensetzung – Besetzung**

- (1) Die Einigungsstelle besteht aus
  - a) der oder dem Vorsitzenden und der oder dem stellvertretenden Vorsitzenden,
  - b) jeweils vier Beisitzerinnen oder Beisitzern aus den Kreisen der Dienstgeber und der Mitarbeiter, die auf getrennten Listen geführt werden (Listen-Beisitzerinnen und Listen-Beisitzer),
  - c) Beisitzerinnen oder Beisitzern, die jeweils für die Durchführung des Verfahrens von der Antragstellerin oder dem Antragsteller und von der Antragsgegnerin oder dem Antragsgegner zu benennen sind (Ad-hoc-Beisitzerinnen und Ad-hoc-Beisitzer).
- (2) 1Die Einigungsstelle tritt zusammen und entscheidet in der Besetzung mit der oder dem Vorsitzenden, je einer Beisitzerin oder einem Beisitzer aus den beiden Beisitzerlisten und je einer oder einem von der Antragstellerin oder dem Antragsteller und der Antragsgegnerin oder dem Antragsgegner benannten Ad-hoc-Beisitzerin und Ad-hoc-Beisitzer. 2Die Teilnahme der Listen-Beisitzerinnen und Listen-Beisitzer an der mündlichen Verhandlung bestimmt sich nach der alphabetischen Reihenfolge in der jeweiligen Beisitzerliste. 3Bei Verhinderung einer Listen-Beisitzerin oder eines Listen-Beisitzers tritt an dessen Stelle die Beisitzerin oder der Beisitzer, welche oder welcher der Reihenfolge nach an nächster Stelle steht.
- (3) Ist die oder der Vorsitzende an der Ausübung ihres oder seines Amtes gehindert, tritt an ihre oder seine Stelle die oder der stellvertretende Vorsitzende.

---

<sup>123</sup> Änderung siehe Amtsblatt Nr. 15 vom 27.06.2018, S. 281

**§ 42****Rechtsstellung der Mitglieder**

(1) <sup>1</sup>Die Mitglieder der Einigungsstelle sind unabhängig und nur an Gesetz und Recht gebunden. <sup>2</sup>Sie dürfen in der Übernahme oder Ausübung ihres Amtes weder beschränkt, benachteiligt noch bevorzugt werden. <sup>3</sup>Sie unterliegen der Schweigepflicht auch nach dem Ausscheiden aus dem Amt.

(2) <sup>1</sup>Die Tätigkeit der Mitglieder der Einigungsstelle ist ehrenamtlich. <sup>2</sup>Die Mitglieder erhalten Auslagenersatz gemäß den in der Erzdiözese Freiburg jeweils geltenden reisekostenrechtlichen Vorschriften. <sup>3</sup>Der oder dem Vorsitzenden und der oder dem stellvertretenden Vorsitzenden kann eine Aufwandsentschädigung gewährt werden.

(3) Die Beisitzerinnen und Beisitzer werden für die Teilnahme an Sitzungen der Einigungsstelle im notwendigen Umfang von ihrer dienstlichen Tätigkeit freigestellt.

(4) Auf die von den Diözesanen Arbeitsgemeinschaften der Mitarbeitervertretungen bestellten Beisitzerinnen und Beisitzer finden die §§ 18 und 19 entsprechende Anwendung.

**§ 43****Berufungsvoraussetzungen**

(1) <sup>1</sup>Die Mitglieder der Einigungsstelle müssen der katholischen Kirche angehören, dürfen in der Ausübung der allen Kirchenmitgliedern zustehenden Rechte nicht behindert sein und müssen die Gewähr dafür bieten, jederzeit für das kirchliche Gemeinwohl einzutreten. <sup>2</sup>Wer als Vorsitzende/Vorsitzender oder beisitzende Richterin/beisitzender Richter eines kirchlichen Gerichts für Arbeitssachen tätig ist, darf nicht gleichzeitig der Einigungsstelle angehören.

(2) Die oder der Vorsitzende und die oder der stellvertretende Vorsitzende sollen im Arbeitsrecht oder Personalwesen erfahrene Personen sein und dürfen innerhalb des Geltungsbereichs dieser Ordnung keinen kirchlichen Beruf ausüben.

(3) <sup>1</sup>Zur Listen-Beisitzerin oder zum Listen-Beisitzer aus den Kreisen der Dienstgeber und zur oder zum vom Dienstgeber benannten Ad-hoc-Beisitzerin oder Ad-hoc-Beisitzer kann bestellt werden, wer gemäß § 3 Abs. 2 Nummern 1 bis 5 nicht als Mitarbeiterin oder Mitarbeiter gilt. <sup>2</sup>Zur Listen-Beisitzerin oder zum Listen-Beisitzer aus den Kreisen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und zur oder zum von der Mitarbeitervertretung benannten Ad-hoc-Beisitzerin oder Ad-hoc-Beisitzer kann bestellt werden, wer gemäß § 8 die Voraussetzungen für die Wählbarkeit in die Mitarbeitervertretung erfüllt und im Dienst eines kirchlichen Anstellungsträgers im Geltungsbereich dieser Ordnung steht.

(4) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die im Personalwesen tätig sind oder mit der Rechtsberatung der Mitarbeitervertretungen betraut sind, können nicht zur Listen-Beisitzerin oder zum Listen-Beisitzer bestellt werden.

(5) Die Amtszeit der Mitglieder der Einigungsstelle beträgt fünf Jahre.

## § 44

### Berufung der Mitglieder

(1) 1Die oder der Vorsitzende und die oder der stellvertretende Vorsitzende werden aufgrund eines Vorschlags der Listen-Beisitzerinnen und Listen-Beisitzer vom Erzbischof ernannt. 2Die Abgabe eines Vorschlags bedarf einer Zweidrittelmehrheit der Listen-Beisitzerinnen und Listen-Beisitzer. 3Kommt ein Vorschlag innerhalb einer vom Erzbischof gesetzten Frist nicht zustande, ernennt der Erzbischof die Vorsitzende oder den Vorsitzenden und die stellvertretende Vorsitzende oder den stellvertretenden Vorsitzenden nach vorheriger Anhörung des Diözesanvermögensverwaltungsrates und der Sprechergruppen der diözesanen Arbeitsgemeinschaften der Mitarbeitervertretungen.

4Sind zum Ende der Amtszeit die oder der neue Vorsitzende und die oder der stellvertretende Vorsitzende noch nicht ernannt, führen die oder der bisherige Vorsitzende und deren Stellvertreterin oder Stellvertreter die Geschäfte bis zur Ernennung der Nachfolgerinnen und Nachfolger weiter.

(2) 1Die Bestellung der Listen-Beisitzerinnen und Listen-Beisitzer erfolgt aufgrund von jeweils vom Generalvikar sowie den Sprechergruppen der diözesanen Arbeitsgemeinschaften der Mitarbeitervertretungen zu erstellenden Beisitzerlisten, in denen die Namen in alphabetischer Reihenfolge geführt werden. 2Bei der Aufstellung der Liste der Beisitzerinnen und Beisitzer aus den Kreisen der Dienstgeber werden Personen aus Einrichtungen der Caritas, die vom zuständigen Diözesancaritasverband benannt werden, angemessen berücksichtigt.

(3) Das Amt eines Mitglieds der Einigungsstelle endet vor Ablauf der Amtszeit

- a) mit dem Rücktritt
- b) mit der Feststellung des Wegfalls der Berufungsvoraussetzungen durch den Erzbischof.

(4) 1Bei vorzeitigem Ausscheiden des Vorsitzenden oder des stellvertretenden Vorsitzenden ernennt der Erzbischof die Nachfolgerin oder den Nachfolger für die Dauer der verbleibenden Amtszeit. 2Bei vorzeitigem Ausscheiden einer Listen-Beisitzerin oder eines Listen-Beisitzers haben der Generalvikar und die Sprechergruppen der diözesanen Arbeitsgemeinschaften der Mitarbeitervertretungen die Beisitzerliste für die Dauer der verbleibenden Amtszeit zu ergänzen.

## § 45

### Zuständigkeit<sup>124 125 126 127 128 129</sup>

(1) Auf Antrag des Dienstgebers findet das Verfahren vor der Einigungsstelle in folgenden Fällen statt:

1. bei Streitigkeiten über Änderung von Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit einschließlich der Pausen sowie der Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage (§ 36 Abs. 1 Nr. 1),
2. bei Streitigkeiten über Festlegung der Richtlinien zum Urlaubsplan und zur Urlaubsregelung (§ 36 Abs. 1 Nr. 2),
3. bei Streitigkeiten über Planung und Durchführung von Veranstaltungen für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (§ 36 Abs. 1 Nr. 3),
4. bei Streitigkeiten über Errichtung, Verwaltung und Auflösung sozialer Einrichtungen (§ 36 Abs. 1 Nr. 4),
5. bei Streitigkeiten über Inhalt von Personalfragebogen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (§ 36 Abs. 1 Nr. 5),
6. bei Streitigkeiten über Beurteilungsrichtlinien für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (§ 36 Abs. 1 Nr. 6),
7. bei Streitigkeiten über Richtlinien für die Gewährung von Unterstützungen, Vorschüssen, Darlehen und entsprechenden sozialen Zuwendungen (§ 36 Abs. 1 Nr. 7),
8. bei Streitigkeiten über die Durchführung der Ausbildung, soweit nicht durch Rechtsvorschriften oder durch Ausbildungsvertrag geregelt (§ 36 Abs. 1 Nr. 8),
9. bei Streitigkeiten über Einführung und Anwendung technischer Einrichtungen, die dazu bestimmt sind, das Verhalten oder die Leistung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu überwachen (§ 36 Abs. 1 Nr. 9),
10. bei Streitigkeiten über Maßnahmen zur Verhütung von Dienst- und Arbeitsunfällen und sonstigen Gesundheitsschädigungen (§ 36 Abs. 1 Nr. 10),
11. bei Streitigkeiten über Maßnahmen zum Ausgleich und zur Milderung von wesentlichen wirtschaftlichen Nachteilen für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wegen Schließung, Einschränkung, Verlegung oder Zusammenlegung von Einrichtungen oder wesentlichen Teilen von ihnen (§ 36 Abs. 1 Nr. 11),
12. bei Streitigkeiten über die Zuweisung zu den einzelnen Stufen des Bereitschaftsdienstes (§ 36 Absatz 1 Nr. 12),
13. bei Streitigkeiten über die vorübergehende Verkürzung oder Verlängerung der einrichtungsbülichen Arbeitszeit, insbesondere die Einführung von Kurzarbeit nach dem SGB III (§ 36 Abs. 1 Nr. 14).

---

<sup>124</sup> Änderung siehe Amtsblatt Nr. 12 vom 29.04.2011, S. 62

<sup>125</sup> Änderung siehe Amtsblatt Nr. 15 vom 27.06.2018, S. 281

<sup>126</sup> Änderung siehe Amtsblatt Nr. 12 vom 24.04.2020, S. 324

<sup>127</sup> Änderung siehe Amtsblatt Nr. 4 vom 15.02.2022, S. 77

<sup>128</sup> Änderung siehe Amtsblatt Nr. 21 vom 03.11.2022, S. 299

<sup>129</sup> Änderung siehe Amtsblatt Nr. 4 vom 15.02.2024, S. 61 mit Wirkung zum 15. März 2024. Die Befristung des § 45 Absatz 1 Nr. 13 wird über den 31. März 2024 hinaus bis einschließlich 30. Juni 2026 verlängert.

(2) Darüber hinaus findet auf Antrag des Dienstgebers das Verfahren vor der Einigungsstelle statt bei Streitigkeiten über die Versetzung, Abordnung, Zuweisung oder Personalgestellung eines Mitglieds der Mitarbeitervertretung (§ 18 Abs. 2).

(3) Auf Antrag der Mitarbeitervertretung findet das Verfahren vor der Einigungsstelle in folgenden Fällen statt:

1. bei Streitigkeiten über die Freistellung eines Mitglieds der Mitarbeitervertretung (§ 15 Abs. 5),
2. bei Streitigkeiten im Falle der Ablehnung von Anträgen der Mitarbeitervertretung (§ 37 Abs. 3).

(4) Auf Antrag des den Wirtschaftsausschuss bildenden Organs findet das Verfahren im Falle des § 27b Abs. 6 vor der Einigungsstelle statt.

## **§ 46** **Verfahren**

(1) 1Der Antrag ist schriftlich in doppelter Ausfertigung über die Geschäftsstelle an den Vorsitzenden zu richten. 2Er soll die Antragstellerin oder den Antragsteller, die Antragsgegnerin oder den Antragsgegner und den Streitgegenstand bezeichnen und eine Begründung enthalten. 3Die oder der Vorsitzende bereitet die Verhandlung der Einigungsstelle vor, übersendet den Antrag an die Antragsgegnerin oder den Antragsgegner und bestimmt eine Frist zur schriftlichen Erwiderung. 4Die Antragserwiderung übermittelt er an die Antragstellerin oder den Antragsteller und bestimmt einen Termin, bis zu dem abschließend schriftsätzlich vorzutragen ist.

(2) 1Sieht die oder der Vorsitzende nach Eingang der Antragserwiderung aufgrund der Aktenlage eine Möglichkeit der Einigung, unterbreitet sie oder er schriftlich einen begründeten Einigungsvorschlag. 2Erfolgt eine Einigung, beurkundet die oder der Vorsitzende diese und übersendet den Beteiligten eine Abschrift.

(3) 1Erfolgt keine Einigung, bestimmt die oder der Vorsitzende einen Termin zur mündlichen Verhandlung vor der Einigungsstelle. 2Sie oder er kann Antragstellerin oder Antragsteller und Antragsgegnerin oder Antragsgegner eine Frist zur Äußerung setzen. 3Die oder der Vorsitzende veranlasst unter Einhaltung einer angemessenen Ladungsfrist die Ladung der Beteiligten und die Benennung der Ad-hoc-Beisitzerinnen und Ad-hoc-Beisitzer durch die Beteiligten.

(4) 1Die Verhandlung vor der Einigungsstelle ist nicht öffentlich. 2Die oder der Vorsitzende leitet die Verhandlung. 3Sie oder er führt in den Sach- und Streitgegenstand ein. 4Die Einigungsstelle erörtert mit den Beteiligten das gesamte Streitverhältnis und gibt ihnen Gelegenheit zur Stellungnahme. 5Im Falle der Nichteinigung stellen die Beteiligten die wechselseitigen Anträge. 6Über die mündliche Verhandlung ist ein Protokoll zu fertigen.

## § 47

### **Einigungsspruch**

- (1) Kommt eine Einigung in der mündlichen Verhandlung zustande, wird dies beurkundet und den Beteiligten eine Abschrift der Urkunden übersandt.
- (2) 1Kommt eine Einigung der Beteiligten nicht zustande, so entscheidet die Einigungsstelle durch Spruch. 2Der Spruch der Einigungsstelle ergeht unter angemessener Berücksichtigung der Belange der Einrichtung des Dienstgebers sowie der betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach billigem Ermessen. 3Der Spruch ist schriftlich abzufassen.
- (3) 1Der Spruch der Einigungsstelle ersetzt die nicht zustande gekommene Einigung zwischen Dienstgeber und Mitarbeitervertretung bzw. Gesamtmitarbeitervertretung. 2Der Spruch bindet die Beteiligten. 3Der Dienstgeber kann durch den Spruch nur insoweit gebunden werden, als für die Maßnahmen finanzielle Deckung in seinen Haushalts-, Wirtschafts- und Finanzierungsplänen ausgewiesen ist.
- (4) 1Rechtliche Mängel des Spruchs oder des Verfahrens der Einigungsstelle können durch den Dienstgeber oder die Mitarbeitervertretung beim Kirchlichen Arbeitsgericht geltend gemacht werden; die Überschreitung der Grenzen des Ermessens kann nur binnen einer Frist von zwei Wochen nach Zugang des Spruchs beim Kirchlichen Arbeitsgericht geltend gemacht werden.  
2Beruft sich der Dienstgeber im Fall des Absatzes 3 Satz 3 auf die fehlende finanzielle Deckung, können dieser Einwand sowie rechtliche Mängel des Spruchs oder des Verfahrens vor der Einigungsstelle nur innerhalb einer Frist von vier Wochen nach Zugang des Spruchs geltend gemacht werden.
- (5) 1Das Verfahren vor der Einigungsstelle ist kostenfrei. 2Die durch das Tätigwerden der Einigungsstelle entstehenden Kosten trägt die Erzdiözese Freiburg.  
3Jeder Verfahrensbeteiligte trägt seine Auslagen selbst; der Mitarbeitervertretung werden gemäß § 17 Abs. 1 die notwendigen Auslagen erstattet.

## **Abschnitt VII: Sprecherinnen und Sprecher der Jugendlichen und der Auszubildenden, Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Vertrauensmann der Zivildienstleistenden**

### § 48

#### **Wahl und Anzahl der Sprecherinnen und Sprecher der Jugendlichen und der Auszubildenden<sup>130</sup>**

In Einrichtungen mit in der Regel mindestens fünf Mitarbeiterinnen oder Mitarbeitern, die das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben (Jugendliche) oder die zu ihrer

Berufsausbildung beschäftigt sind und das 25. Lebensjahr noch nicht vollendet haben (Auszubildende), werden von diesen Sprecherinnen und Sprecher der Jugendlichen und der Auszubildenden gewählt.

<sup>2</sup>Als Sprecherinnen und Sprecher können Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vom vollen-deten 16. Lebensjahr bis zum vollendeten 26. Lebensjahr gewählt werden.

<sup>3</sup>Es werden gewählt

- eine Sprecherin oder ein Sprecher bei 5 bis 10 Jugendlichen und Auszubildenden sowie
- drei Sprecherinnen oder Sprecher bei mehr als 10 Jugendlichen und Auszubilden-den.

### **§ 49**

#### **Versammlung der Jugendlichen und Auszubildenden**

(1) <sup>1</sup>Die Sprecherinnen und Sprecher der Jugendlichen und Auszubildenden können vor oder nach einer Mitarbeiterversammlung im Einvernehmen mit der Mitarbeitervertretung eine Versammlung der Jugendlichen und Auszubildenden einberufen. <sup>2</sup>Im Einver-nehmen mit der Mitarbeitervertretung und dem Dienstgeber kann die Versammlung der Jugendlichen und Auszubildenden auch zu einem anderen Zeitpunkt einberufen werden.

<sup>3</sup>Der Dienstgeber ist zu diesen Versammlungen unter Mitteilung der Tagesordnung einzuladen. <sup>4</sup>Er ist berechtigt, in der Versammlung zu sprechen. <sup>5</sup>§ 2 Absatz 2 Satz 2 findet Anwendung. <sup>6</sup>An den Versammlungen kann die oder der Vorsitzende der Mitarbeitervertretung oder ein beauftragtes Mitglied der Mitarbeitervertretung teilnehmen. <sup>7</sup>Die Versammlung der Jugendlichen und Auszubildenden befasst sich mit Angelegenheiten, die zur Zuständigkeit der Mitarbeitervertretung gehören, soweit sie Jugendliche und Auszubildende betreffen.

(2) § 21 Absatz 4 gilt entsprechend.

### **§ 50**

#### **Amtszeit der Sprecherinnen und Sprecher der Jugendlichen und Auszubildenden**

<sup>1</sup>Die Amtszeit der Sprecherinnen und Sprecher der Jugendlichen und der Auszubilden-den beträgt zwei Jahre. <sup>2</sup>Die Sprecherinnen und Sprecher der Jugendlichen und der Aus-zubildenden bleiben im Amt, auch wenn sie während der Amtszeit das 26. Lebensjahr vollendet haben.

---

<sup>130</sup> Änderung siehe Amtsblatt Nr. 12 vom 29.04.2011, S. 62

**§ 51****Mitwirkung der Sprecherinnen und Sprecher  
der Jugendlichen und Auszubildenden**

(1) 1 Die Sprecherinnen und Sprecher der Jugendlichen und der Auszubildenden nehmen an den Sitzungen der Mitarbeitervertretung teil. 2 Sie haben, soweit Angelegenheiten der Jugendlichen und Auszubildenden beraten werden,

1. das Recht, vor und während der Sitzungen der Mitarbeitervertretung Anträge zu stellen. Auf ihren Antrag hat die oder der Vorsitzende der Mitarbeitervertretung eine Sitzung in angemessener Frist einzuberufen und den Gegenstand, dessen Beratung beantragt wird, auf die Tagesordnung zu setzen,
2. Stimmrecht,
3. das Recht, zu Besprechungen mit dem Dienstgeber eine Sprecherin oder einen Sprecher der Jugendlichen und Auszubildenden zu entsenden.

(2) 1 Für eine Sprecherin oder einen Sprecher der Jugendlichen und der Auszubildenden gelten im Übrigen die anwendbaren Bestimmungen der §§ 7 bis 20 sinngemäß. 2 Die gleichzeitige Kandidatur für das Amt einer Sprecherin oder eines Sprechers der Jugendlichen und Auszubildenden und das Amt der Mitarbeitervertreterin oder des Mitarbeitervertreters ist ausgeschlossen.

**§ 52****Mitwirkung der Vertrauensperson  
der schwerbehinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter<sup>131</sup>**

(1) 1 Die entsprechend den Vorschriften des Sozialgesetzbuches IX gewählte Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nimmt an den Sitzungen der Mitarbeitervertretung teil. 2 Die Vertrauensperson hat, soweit Angelegenheiten der schwerbehinderten Menschen beraten werden,

1. das Recht, vor und während der Sitzungen der Mitarbeitervertretung Anträge zu stellen. Auf ihren Antrag hat die oder der Vorsitzende der Mitarbeitervertretung eine Sitzung in angemessener Frist einzuberufen und den Gegenstand, dessen Beratung beantragt wird, auf die Tagesordnung zu setzen,
2. Stimmrecht,
3. das Recht, an Besprechungen bei dem Dienstgeber teilzunehmen.

(2) 1 Der Dienstgeber hat die Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in allen Angelegenheiten, die einen einzelnen oder die schwerbehinderten Menschen als Gruppe berühren, unverzüglich und umfassend zu unterrichten und vor einer Entscheidung anzuhören; er hat ihr die getroffene Entscheidung unverzüglich

---

<sup>131</sup> Änderung siehe Amtsblatt Nr. 12 vom 29.04.2011, S. 62

mitzuteilen. 2 Ist dies bei einem Beschluss der Mitarbeitervertretung nicht geschehen oder erachtet die Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einen Beschluss der Mitarbeitervertretung als eine erhebliche Beeinträchtigung wichtiger Interessen schwerbehinderter Menschen, wird auf ihren Antrag der Beschluss für die Dauer von einer Woche vom Zeitpunkt der Beschlussfassung ausgesetzt. 3 Durch die Aussetzung wird eine Frist nicht verlängert.

(3) 1 Die Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter hat das Recht, mindestens einmal im Jahr eine Versammlung der schwerbehinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Dienststelle durchzuführen. 2 Die für die Mitarbeiterversammlung geltenden Vorschriften der §§ 21, 22 gelten entsprechend.

(4) Die Räume und der Geschäftsbedarf, die der Dienstgeber der Mitarbeitervertretung für deren Sitzungen, Sprechstunden und laufenden Geschäftsbedarf zur Verfügung stellt, stehen für die gleichen Zwecke auch der Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zur Verfügung, soweit hierfür nicht eigene Räume und sachliche Mittel zur Verfügung gestellt werden.

(5) 1 Für die Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gelten die §§ 15 bis 20 entsprechend. 2 Weitergehende persönliche Rechte und Pflichten, die sich aus den Bestimmungen des SGB IX ergeben, bleiben hiervon unberührt.

### **§ 53**

– Derzeit unbesetzt –<sup>132</sup>

## **Abschnitt VIII: Schulen, Hochschulen**

### **§ 54**

#### **Schulen und Hochschulen<sup>133</sup>**

- (1) Die Ordnung gilt auch für die Schulen und Hochschulen im Anwendungsbereich des § 1.
- (2) Bei Hochschulen finden die für die Einstellung und Anstellung sowie die Eingruppierung geltenden Vorschriften keine Anwendung, soweit es sich um hauptberuflich Lehrende handelt, die in einem förmlichen Berufungsverfahren berufen werden.
- (3) Lehrbeauftragte an Hochschulen sind keine Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter im Sinne dieser Ordnung.

---

<sup>132</sup> Änderung siehe Amtsblatt Nr. 15 vom 27.06.2018, S. 281

<sup>133</sup> Änderung siehe Amtsblatt Nr. 15 vom 27.06.2018, S. 281

(4) 1Die Amtszeit der Mitarbeitervertretungen an katholischen freien Schulen beginnt mit dem auf den einheitlichen Wahlzeitraum folgenden Schuljahresbeginn (§ 26 SchulG Baden-Württemberg). 2Sie beträgt vier Jahre. 3§ 13 Absatz 2 findet keine Anwendung.

## Abschnitt IX: Besondere Vorschriften für Mitarbeitervertretungen nach § 1a Absatz 3

§ 55 (Fassung bis 31.12.2025)

### § 55

#### Vertretung des Dienstgebers<sup>134 135 136 137 138 139</sup>

(1) 1Für die Vertretung der jeweiligen Dienstgeber gilt § 2 Absatz 2. 2Beauftragt die Kirchengemeinde die Erzdiözese (Rechtsträger der Verrechnungsstelle für katholische Kirchengemeinden) oder die Gesamtkirchengemeinde für sie im Sinne dieser Ordnung als Dienstgeber zu handeln, stehen einer Mitarbeiterin oder einem Mitarbeiter in leitender Stellung gleich

- die Leiterin/der Leiter der Verrechnungsstelle für katholische Kirchengemeinden und deren/dessen Stellvertreterin/Stellvertreter,
- die Geschäftsführerin/der Geschäftsführer der Gesamtkirchengemeinde und deren/dessen Stellvertreterin/Stellvertreter sowie
- die Kindergartengeschäftsführerin/der Kindergartengeschäftsführer in Bezug auf Angelegenheiten der Beschäftigten in katholischen Tageseinrichtungen für Kinder.

(2) 1Durch die Vorsitzende/den Vorsitzenden des VEG-Gremiums Stiftungsrat ist eine Entscheidung des VEG-Gremiums Stiftungsrat, welche Beteiligungsrechte nach § 28 auslöst, der Vertretung des jeweiligen Dienstgebers gemäß Absatz 1 mitzuteilen. 2Die jeweilige Vertretung des Dienstgebers leitet nach Mitteilung durch die Vorsitzende/den Vorsitzenden des VEG-Gremiums Stiftungsrat das entsprechende Verfahren ein und beteiligt die jeweils zuständige MAV/die jeweils zuständigen MAVen. 3Die Sätze 1 und 2 gelten entsprechend für die Informationsrechte nach § 27.

134 Änderung siehe Amtsblatt Nr. 12 vom 29.04.2011, S. 62

135 Änderung siehe Amtsblatt Nr. 25 vom 02.12.2011, S. 148

136 Änderung siehe Amtsblatt Nr. 15 vom 27.06.2018, S. 281

137 Änderung siehe Amtsblatt Nr. 26 vom 27.10.2021, S. 179

138 Änderung siehe Amtsblatt Nr. 6 vom 19.03.2024, S. 89 mit Wirkung zum 20. März 2024

139 Änderung aufgrund der Verordnung zur Änderung der Mitarbeitervertretungsordnung für die Erzdiözese Freiburg (Amtsblatt Nr. 9 vom 01.07.2025, S. 2555) mit Wirkung zum 1. Januar 2026

*§ 55 (Fassung ab 01.01.2026)***§ 55****Vertretung des Dienstgebers<sup>140 141 142 143 144 145</sup>**

<sup>1</sup>Für die Vertretung der jeweiligen Dienstgeber gilt § 2 Absatz 2. <sup>2</sup>Beauftragt die Kirchengemeinde die Erzdiözese für sie im Sinne dieser Ordnung als Dienstgeber zu handeln, stehen einer Mitarbeiterin oder einem Mitarbeiter in leitender Stellung gleich

- die Pfarreiökonomin/der Pfarreiökonom und deren/dessen Stellvertreterin/Stellvertreter,
- die Kindergartengeschäftsführerin/der Kindergartengeschäftsführer im Bezug auf Angelegenheiten der Beschäftigten in katholischen Tageseinrichtungen für Kinder sowie
- die Verwaltungsassistentin/der Verwaltungsassistent in Bezug auf Angelegenheiten der weiteren Beschäftigten in den Kirchengemeinden (insbesondere Beschäftigte in den Pfarrsekretariaten, Beschäftigte im Hausmeisterdienst, Reinigungskräfte, Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker, Mesnerinnen und Mesner).

**§ 55a****-gestrichen-**<sup>146 147 148</sup>**§ 55b<sup>149</sup>****-gestrichen-***§ 55c (Fassung bis 31.12.2025)***§ 55c****Berichtspflicht über wirtschaftliche Angelegenheiten<sup>150 151</sup>**

<sup>1</sup>Die Leiterinnen/Leiter der Verrechnungsstellen für katholische Kirchengemeinden sowie die Geschäftsführerinnen/Geschäftsführer der Katholischen Gesamtkirchengemein-

<sup>140</sup> Änderung siehe Amtsblatt Nr. 12 vom 29.04.2011, S. 62

<sup>141</sup> Änderung siehe Amtsblatt Nr. 25 vom 02.12.2011, S. 148

<sup>142</sup> Änderung siehe Amtsblatt Nr. 15 vom 27.06.2018, S. 281

<sup>143</sup> Änderung siehe Amtsblatt Nr. 26 vom 27.10.2021, S. 179

<sup>144</sup> Änderung siehe Amtsblatt Nr. 6 vom 19.03.2024, S. 89 mit Wirkung zum 20. März 2024

<sup>145</sup> Änderung aufgrund der Verordnung zur Änderung der Mitarbeitervertretungsordnung für die Erzdiözese Freiburg (Amtsblatt Nr. 9 vom 01.07.2025, S. 2555) mit Wirkung zum 1. Januar 2026

<sup>146</sup> Änderung siehe Amtsblatt Nr. 32 vom 08.12.2009, S. 177

<sup>147</sup> Änderung siehe Amtsblatt Nr. 25 vom 02.12.2011, S. 148

<sup>148</sup> Änderung siehe Amtsblatt Nr. 15 vom 27.06.2018, S. 281

<sup>149</sup> Änderung siehe Amtsblatt Nr. 25 vom 02.12.2011, S. 148

<sup>150</sup> Änderung siehe Amtsblatt Nr. 32 vom 08.12.2009, S. 177

<sup>151</sup> Änderung aufgrund der Verordnung zur Änderung der Mitarbeitervertretungsordnung für die Erzdiözese Freiburg (Amtsblatt Nr. 9 vom 01.07.2025, S. 2555) mit Wirkung zum 1. Januar 2026

den oder eine von diesen beauftragte Mitarbeiterin/ein von diesen beauftragter Mitarbeiter berichten der Mitarbeitervertretung mindestens einmal in jedem Haushaltszeitraum über das Personal- und Sozialwesen und über die wirtschaftliche Lage und Entwicklung der Einrichtung. <sup>2</sup>Zum Zwecke der Wahrnehmung der Berichtspflicht nach Satz 1 können im Einvernehmen zwischen der berichtspflichtigen Person und den Mitarbeitervertretungen mehrere Mitarbeitervertretungen zusammengefasst und/oder die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Kirchengemeinden zu einer gemeinsamen Mitarbeiterversammlung eingeladen werden.

*§ 55c (Fassung ab 01.01.2026)*

### § 55c

#### **Berichtspflicht über wirtschaftliche Angelegenheiten<sup>152 153</sup>**

Die Pfarreiökonomin/der Pfarreiökonom oder eine/ein von dieser/diesem beauftragte Mitarbeiterin/beauftragter Mitarbeiter berichtet der Mitarbeitervertretung mindestens einmal in jedem Haushaltszeitraum über das Personal- und Sozialwesen und über die wirtschaftliche Lage und Entwicklung der Einrichtung. Erstreckt sich die Zuständigkeit der Pfarreiökonomin/des Pfarreiökonomen über mehrere Kirchengemeinden hinaus, können zum Zwecke der Wahrnehmung der Berichtspflicht nach Satz 1 im Einvernehmen zwischen der berichtspflichtigen Person und den Mitarbeitervertretungen mehrere Mitarbeitervertretungen zusammengefasst und/oder die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dieser Kirchengemeinden zu einer gemeinsamen Mitarbeiterversammlung eingeladen werden.

### § 55d

#### **Einsicht in Bewerbungsunterlagen**

Eine gemäß § 34 Absatz 3 Satz 2 im Einzelfall beantragte Einsichtnahme in die Bewerbungsunterlagen erfolgt durch ein bevollmächtigtes Mitglied der Mitarbeitervertretung bei der personalverwaltenden Dienststelle; eine Zusendung erfolgt nicht.

### § 55e<sup>154</sup>

**-gestrichen-**

<sup>152</sup> Änderung siehe Amtsblatt Nr. 32 vom 08.12.2009, S. 177

<sup>153</sup> Änderung aufgrund der Verordnung zur Änderung der Mitarbeitervertretungsordnung für die Erzdiözese Freiburg (Amtsblatt Nr. 9 vom 01.07.2025, S. 2555) mit Wirkung zum 1. Januar 2026

<sup>154</sup> Änderung siehe Amtsblatt Nr. 25 vom 02.12.2011, S. 148

**Abschnitt X: Besondere Vorschriften für Sondervertretungen nach § 1a Absatz 5****§ 56  
Wahlverfahren und Amtszeit**

- (1) Abweichend von § 11 wird die Wahl in sinngemäßer Anwendung der §§ 9 bis 11 als Briefwahl durchgeführt.
- (2) 1Die Amtszeit beginnt mit dem auf den einheitlichen Wahlzeitraum folgenden Schuljahresbeginn (§ 26 SchulG Baden-Württemberg). 2Sie beträgt vier Jahre. 3§ 13 Absatz 2 findet keine Anwendung.

**§ 56a  
Fristen**

Die in den §§ 29 Absatz 3, 30 Absatz 2 und 33 Absatz 2 und 3 geregelten Fristen werden verdoppelt; § 33 Absatz 2 Satz 4, zweite Alternative, findet keine Anwendung.

**Abschnitt XI: Übergangs- und Schlussbestimmungen****§ 57  
Zwingende Wirkung<sup>155</sup>**

Durch anderweitige Regelungen oder Vereinbarungen kann das Mitarbeitervertretungsrecht nicht abweichend von dieser Ordnung geregelt werden.

**§ 58  
Inkrafttreten<sup>156</sup>**

- (1) 1Diese Ordnung tritt am 1. Juli 2005 in Kraft. 2Gleichzeitig treten außer Kraft: die Mitarbeitervertretungsordnung für die Erzdiözese Freiburg vom 08. Dezember 1997 (ABl. S. 227), berichtigt am 06. April 1998 (ABl. S. 349), in der Fassung der Verordnung zur Änderung der Mitarbeitervertretungsordnung – MAVO – für die Erzdiözese Freiburg vom 14. September 1999 (ABl. S. 163).
- (2) Abweichend von Absatz 1 Satz 1 treten § 27a Abs. 7 sowie § 55c mit Wirkung vom 1. Januar 2006 in Kraft.
- (3) Beim Inkrafttreten bestehende Mitarbeitervertretungen bleiben für die Dauer ihrer Amtszeit bestehen.

<sup>155</sup> Änderung siehe Amtsblatt Nr. 15 vom 27.06.2018, S. 281

<sup>156</sup> Änderung siehe Amtsblatt Nr. 15 vom 27.06.2018, S. 281

