

# MAVO/KAGO/KDSGO

Reichold / Ritter / Gohm

2023

ISBN 978-3-406-76654-1

C.H.BECK

schnell und portofrei erhältlich bei  
[beck-shop.de](https://beck-shop.de)

Die Online-Fachbuchhandlung [beck-shop.de](https://beck-shop.de) steht für Kompetenz aus Tradition. Sie gründet auf über 250 Jahre juristische Fachbuch-Erfahrung durch die Verlage C.H.BECK und Franz Vahlen.

[beck-shop.de](https://beck-shop.de) hält Fachinformationen in allen gängigen Medienformaten bereit: über 12 Millionen Bücher, eBooks, Loseblattwerke, Zeitschriften, DVDs, Online-Datenbanken und Seminare. Besonders geschätzt wird [beck-shop.de](https://beck-shop.de) für sein umfassendes Spezialsortiment im Bereich Recht, Steuern und Wirtschaft mit rund 700.000 lieferbaren Fachbuchtiteln.

#### IV. Klage beim Kirchlichen Arbeitsgericht (§ 12 Abs. 3)

Gegen die Entscheidung des Wahlausschusses bzw. der Wahlleitung ist nach § 12 Abs. 3 die Klage beim Kirchlichen Arbeitsgericht innerhalb einer Ausschlussfrist von zwei Wochen zulässig. Die Frist berechnet sich nach §§ 187 Abs. 1, 188 Abs. 2 BGB und beginnt mit Bekanntgabe der Entscheidung durch den Wahlausschuss bzw. die Wahlleitung gemäß § 12 Abs. 2 zu laufen. Klageberechtigt sind gemäß §§ 2 Abs. 2, 8 Abs. 2 lit. b KAGO alle Wahlberechtigten, die Mitarbeitervertretung sowie der Dienstgeber. Die Beteiligung am vorherigen Anfechtungsverfahren nach § 12 Abs. 1, Abs. 2 ist für die Zulässigkeit der Klage nicht erforderlich (ebenso TFJ/*Thiel* § 12 Rn. 42 f.; EichstätterKomm/*Weber* MAVO § 12 Rn. 19).

Beklagter ist in diesem Verfahren der Wahlausschuss bzw. die Wahlleitung, gegen dessen bzw. deren Entscheidung nach § 12 Abs. 2 sich die Klage gemäß § 12 Abs. 3 richtet (zutr. KAGH 18.11.2014 – M 10/2013, ZMV 2015, 31). Sollte sich die Klage ihrem Wortlaut nach dennoch gegen die Mitarbeitervertretung richten, ist sie hiermit allerdings regelmäßig nicht unzulässig, sofern die klagende Partei nicht auf der Beklagtenstellung der Mitarbeitervertretung beharrt. Das Klagebegehren kann vielmehr regelmäßig nach §§ 133, 157 BGB analog als Klage gegen den richtigen Beklagten, das heißt den Wahlausschuss bzw. die Wahlleitung, ausgelegt werden. In dem Verfahren gegen den Wahlausschuss bzw. die Wahlleitung ist die Mitarbeitervertretung jedenfalls nach § 9 Abs. 2 KAGO notwendig beizuladen (vgl. KAGH 18.11.2014 – M 10/2013, ZMV 2015, 31; zum Ganzen auch *Richardi* RdA 2017, 1 (14 f.)).

#### V. Folgen einer für ungültig erklärten Wahl (12 Abs. 4, Abs. 5)

Hat der Wahlausschuss bzw. die Wahlleitung die Wahl gemäß § 12 Abs. 2 S. 2 für ungültig erklärt (→ Rn. 11 ff.), so ist sie unverzüglich (→ Rn. 14) zu wiederholen. Die Wiederholung einer erfolgreich angefochtenen Wahl obliegt gemäß § 12 Abs. 5 S. 1 dem Wahlausschuss, bzw. im Falle des vereinfachten Verfahrens nach §§ 11a–11c der Wahlleitung (→ § 11c Rn. 4). Besteht kein ordnungsgemäß besetzter Wahlausschuss gemäß § 9 Abs. 2 S. 2 (→ § 9 Rn. 6 ff.) bzw. keine Wahlleitung mehr, so findet das Verfahren nach § 10 (→ § 10 Rn. 3 ff.) Anwendung, § 12 Abs. 5 S. 2.

Die Erklärung der Ungültigkeit der Wahl lässt nach § 12 Abs. 4 die Wirksamkeit der zwischenzeitlich durch die Mitarbeitervertretung getroffenen Entscheidungen unberührt. Hieraus folgt auch, dass die durch die Tätigkeit dieser Mitarbeitervertretung notwendigerweise entstandenen Kosten vom Dienstgeber gemäß § 17 Abs. 1 zu tragen sind und den Mitgliedern für ihre Tätigkeit auch gegebenenfalls Arbeitsbefreiungen und Freizeitausgleich zu gewähren ist (zutr. TFJ/*Thiel* § 12 Rn. 47; EichstätterKomm/*Weber* MAVO § 12 Rn. 17; FreiburgerKomm MAVO/*Simon* § 12 Rn. 36).

Steht die Ungültigkeit der Wahl nach §§ 12 Abs. 2, Abs. 3 endgültig fest, so ist es der Mitarbeitervertretung nach Maßgabe von § 13 Abs. 3 Nr. 4 untersagt, die Geschäfte gemäß § 13a weiterzuführen. § 13a verweist in S. 2 nämlich gerade nicht auf den Fall des § 13 Abs. 3 Nr. 4. In der Einrichtung tritt mithin (vorerst)

eine Zeit ohne Mitarbeitervertretung ein. Hat die Mitarbeitervertretung zuvor allerdings bereits ihre konstituierende Sitzung gemäß § 14 Abs. 1 S. 1 abgehalten und iSv § 12 Abs. 4 Entscheidungen getroffen, so kommt den Mitgliedern dieser Mitarbeitervertretung bereits der besondere Kündigungsschutz nach § 19 zugute (vgl. auch EichstätterKomm/Weber MAVO § 12 Rn. 18; FreiburgerKomm MAVO/Simon § 12 Rn. 37 ff.).

## VI. Kosten, Prozessuales

- 21 Die Kosten, welche dem Antragssteller für ein Anfechtungsverfahren gemäß § 12 Abs. 2 entstehen, trägt dieser selbst. Verursacht das Verfahren vor dem Wahlausschuss bzw. der Wahlleitung gemäß § 12 Abs. 2 (→ Rn. 11 ff.) notwendige Kosten auf Seiten der Mitarbeitervertretung, hat diese nach § 17 der Dienstgeber zu tragen. Im Verfahren vor dem KAG gemäß § 12 Abs. 3 entscheidet dieses über die Kostentragung. Die Kostentragung richtet sich hierbei grundsätzlich danach, inwiefern der Kläger oder der Beklagte im Verfahren unterliegt.
- 22 Wenngleich in § 12 Abs. 3 nicht ausdrücklich die Möglichkeit des Antrags auf Erlass einer einstweiligen Verfügung durch das KAG vorgesehen ist, kann ein solcher dennoch gemäß § 52 KAGO in zulässiger und begründeter Weise gestellt werden (aA Menges KuR 2017, 139 (141); wie hier dagegen EichstätterKomm/Weber MAVO § 12 Rn. 20). Hierdurch lassen sich schnell und effektiv Fehler bei der Wahlvorbereitung sowie unter Umständen bei der Wahlhandlung unterbinden bzw. noch rechtzeitig heilen, wenn die Fehler vor dem KAG hinreichend glaubhaft gemacht wurden, sie für das KAG danach offensichtlich sind und durch ihre Nichtbeseitigung dem Antragssteller wesentliche Nachteile entstünden.

## VII. Vergleichbare Vorschriften

- 23 Regelungen zur Anfechtung von Formen einer Mitarbeitervertretung außerhalb der MAVO finden sich in § 14 MVG-EKD, § 25 BPersVG sowie § 19 BetrVG. Soweit diese Regelungen von § 12 abweichen, kann auf einen fehlenden Regelungswillen des MAVO-Verordnungsgebers geschlossen werden (→ § 6 Rn. 37).

### § 13 Amtszeit der Mitarbeitervertretung

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

(2) <sup>1</sup>Die Amtszeit beginnt mit dem Tag der Wahl oder, wenn zu diesem Zeitpunkt noch eine Mitarbeitervertretung besteht, mit Ablauf der Amtszeit dieser Mitarbeitervertretung. <sup>2</sup>Sie beträgt vier Jahre. <sup>3</sup>Sie endet jedoch vorbehaltlich der Regelung in Abs. 5 spätestens am 30. Juni des Jahres, in dem nach Abs. 1 die regelmäßigen Mitarbeitervertretungswahlen stattfinden.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> [Amtl. Anm.:] Beginn und Ende des einheitlichen Wahlzeitraumes können abweichend durch diözesane Regelung festgelegt werden.

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

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

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

(5) <sup>1</sup>Hat außerhalb des einheitlichen Wahlzeitraumes eine Wahl stattgefunden, so ist die Mitarbeitervertretung in dem auf die Wahl folgenden nächsten einheitlichen Wahlzeitraum neu zu wählen. <sup>2</sup>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.

## Übersicht

	Rn.
I. Allgemeines .....	1
II. Einheitlicher Wahlzeitraum (§ 13 Abs. 1) .....	4
III. Regelmäßige Amtszeit (§ 13 Abs. 2) .....	9
1. Beginn .....	10
2. Ende .....	15
3. Dauer .....	16
IV. Vorzeitige Neuwahlen (§ 13 Abs. 3 Nr. 1–6) .....	18
1. Veränderung der Zahl der Wahlberechtigten (Nr. 1) .....	20
2. Reduzierte Gesamtzahl der Mitglieder der Mitarbeitervertretung (Nr. 2) .....	25
3. Rücktrittsbeschluss der Mitarbeitervertretung (Nr. 3) .....	27
4. Erfolgreiche Anfechtung der Wahl der Mitarbeitervertretung (Nr. 4) .....	31
5. Misstrauensvotum der Mitarbeiterversammlung (Nr. 5) .....	33
6. Auflösung der Mitarbeitervertretung durch rechtskräftige Entscheidung der KAG (Nr. 6) .....	34
V. Wahl bei Nichtbestehen einer Mitarbeitervertretung (§ 13 Abs. 4) .....	40

<sup>2</sup> [Amtl. Anm.:] Beginn und Ende des einheitlichen Wahlzeitraumes können abweichend durch diözesane Regelung festgelegt werden.

VI. Folgen einer Wahl außerhalb des einheitlichen Wahlzeitraums (§ 13 Abs. 5) .....	42
VII. Prozessuales .....	44
VIII. Vergleichbare Vorschriften .....	46

## I. Allgemeines

- Die Norm des § 13 regelt die **Amtszeit der Mitarbeitervertretung**. Die Vorschrift legt einen einheitlichen Wahlzeitraum fest (§ 13 Abs. 1, → Rn. 4 ff.), bestimmt die regelmäßige Amtszeit der Mitarbeitervertretung (§ 13 Abs. 2, → Rn. 9 ff.), sieht Fallgruppen für vorzeitige Neuwahlen vor (§ 13 Abs. 3, → Rn. 18 ff.) und macht schließlich Vorgaben für das Stattfinden einer Wahl der Mitarbeitervertretung außerhalb des einheitlichen Wahlzeitraumes gemäß § 13 Abs. 1 (§ 13 Abs. 4, → Rn. 40 f.; § 13 Abs. 5, → Rn. 42 f.).
- Grundsätzlich regelt § 13 die Amtszeit der Mitarbeitervertretung nach Maßgabe von § 55 zwingend. Dies gilt auch für die Tatbestände der Durchführung einer Neuwahl außerhalb des einheitlichen Wahlzeitraumes gemäß § 13 Abs. 3, Abs. 4 (→ Rn. 18 ff.). Allerdings kann Beginn und Ende des einheitlichen Wahlzeitraumes gemäß § 13 Abs. 1 (→ Rn. 4 ff.) ebenso wie die Dauer des Wahlzeitraumes anderweitig durch **diözesane Regelung** bestimmt werden. So erstreckt sich etwa der Wahlzeitraum in den (Erz-)Diözesen Köln, Aachen, Essen, Münster und Paderborn auf die Zeit vom 1. März bis zum 31. Mai. Auch in anderen Diözesen sind abweichende Regelungen zu beachten.
- Die Regelung des § 13 gilt gemäß § 1b Abs. 2 S. 3 auch für eine **gemeinsame Mitarbeitervertretung** (→ § 1b Rn. 7), für eine **Sonderversetzung** ist Näheres zur Amtszeit dagegen gemäß § 23 Abs. 3 in Sonderbestimmungen zu regeln (→ § 23 Rn. 17). Letztere können von § 13 abweichen. So bestimmt etwa § 56 Abs. 2 S. 1 der MAVO für die Erzdiözese Freiburg, dass der regelmäßige Amtsbeginn für Sonderversetzungen auf den dem einheitlichen Wahlzeitraum folgenden Schuljahresbeginn fällt. Für **Sprecherinnen und Sprecher der Jugendlichen und Auszubildenden** sieht § 50 S. 1 abweichend von §§ 13 Abs. 1, Abs. 2 S. 2, S. 3, Abs. 5 eine Amtszeit von nur zwei Jahren vor (→ § 50 Rn. 3 ff.), § 13 Abs. 2 S. 1 sowie § 13 Abs. 3, Abs. 4 finden dagegen sinngemäß Anwendung (zutr. Freiburger-Komm MAVO/Simon § 13 Rn. 88; → § 51 Rn. 14). Auf eine **Gesamtmitarbeitervertretung** sowie eine erweiterte Gesamtmitarbeitervertretung findet § 13 nach Maßgabe von § 24 Abs. 1, Abs. 2 keine Anwendung (→ § 24 Rn. 5 ff.). Die Amtszeit einer **Vertrauensperson** der schwerbehinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gemäß § 52 (→ § 52 Rn. 5 ff.) regelt § 177 Abs. 7 SGB IX.

## II. Einheitlicher Wahlzeitraum (§ 13 Abs. 1)

- Gemäß § 13 Abs. 1 finden die regelmäßigen Wahlen zur Mitarbeitervertretung **alle vier Jahre in der Zeit vom 1.3.–30.6.** statt. Diesen Zeitraum definiert die MAVO in der Norm als „**einheitlichen Wahlzeitraum**“, von dem allerdings durch diözesane Regelung hinsichtlich zeitlicher Lage und Dauer abgewichen werden kann (→ Rn. 2). Der jeweils festgelegte Wahlzeitraum ist ebenso wie der reguläre Wahlzeitraum gemäß § 13 Abs. 1 sodann jedoch **zwingend**, von ihm kann weder durch Beschlüsse der Mitarbeiterversammlung oder der Mitarbeitervertretung

noch durch Dienstvereinbarung oder Absprachen zwischen Mitarbeitervertretung und Dienstgeber abgewichen werden.

Gegenstand des einheitlichen Wahlzeitraums ist die Wahl zur Mitarbeitervertretung selbst. Daraus folgt, dass der Wahltag **innerhalb** der Zeitspanne des Wahlzeitraums nach § 13 Abs. 1 (oder einer anwendbaren abweichenden diözesanen Regelung, → Rn. 2, 4) liegen muss. Sind mehrere Wahltage bestimmt, ist erforderlich, dass der **letzte Tag der Stimmabgabe**, mithin das Ende des Wahlaktes, innerhalb des Wahlzeitraumes liegt (zutr. FreiburgerKomm MAVO/Simon § 13 Rn. 11).

Findet eine Wahl der Mitarbeitervertretung **außerhalb des einheitlichen Wahlzeitraumes** statt, kommt es hinsichtlich der Rechtsfolgen darauf an, ob die Wahl vor oder nach dem Wahlzeitraum stattgefunden hat. Eine Wahl, die vor Beginn des Wahlzeitraumes hinsichtlich des Wahlaktes beendet wurde (→ Rn. 5), führt richtigerweise dazu, dass die Wahl **nichtig** ist. Die Mitarbeitervertretung gilt als von vornherein nicht existent, die von ihr getroffenen Maßnahmen und Beschlüsse sind unwirksam (ebenso FreiburgerKomm MAVO/Simon § 13 Rn. 12 f.; vgl. auch TFJ/Thiel § 13 Rn. 10).

Eine Wahl, deren Wahlaktende (→ Rn. 5) auf einen Zeitpunkt nach Ablauf des einheitlichen Wahlzeitraumes fällt, ist demgegenüber, wie auch § 13 Abs. 4 (→ Rn. 40 f.) belegt, **rechtmäßig**. Entweder ist nämlich in diesem Zeitraum bereits die Amtszeit der bisherigen Mitarbeitervertretung nach vier Jahren abgelaufen (vgl. § 13 Abs. 2 S. 2, → Rn. 9 ff.), oder sie hat am letzten Tag des Wahlzeitraumes gemäß § 13 Abs. 2 S. 3 geendet. Jeweils sind die Voraussetzungen einer rechtmäßigen Wahl der Mitarbeitervertretung nach § 13 Abs. 4 zumindest insoweit erfüllt, als dass keine Mitarbeitervertretung in der Einrichtung (mehr) besteht.

**Kollidiert** die Pflicht zur Einhaltung des einheitlichen Wahlzeitraumes mit der Vorgabe nach § 9 Abs. 1 S. 2, wonach der Wahltag spätestens zwei Wochen vor Ablauf der Amtszeit der Mitarbeitervertretung liegen soll (→ § 9 Rn. 4), so geht die Verpflichtung zur Einhaltung des Wahlzeitraumes der Soll-Vorgabe in § 9 Abs. 1 S. 2 vor (vgl. auch FreiburgerKomm MAVO/Simon § 13 Rn. 15). Das bedeutet, dass für den Fall, dass die Amtszeit der Mitarbeitervertretung in den ersten zwei Wochen des einheitlichen Wahlzeitraumes endet, das Ende des Wahlaktes (→ Rn. 5) zum Zwecke der Erreichung zeitlich einheitlicher Wahlen nach hinten zu verschieben ist. Hierfür spricht auch, dass § 9 Abs. 1 S. 2 nur eine Verfahrensempfehlung enthält, welche sich nicht gerichtlich durchsetzen lässt (vgl. → § 9 Rn. 4).

### III. Regelmäßige Amtszeit (§ 13 Abs. 2)

Die Norm des § 13 Abs. 2 befasst sich mit der regelmäßigen Amtszeit der Mitarbeitervertretung. Geregelt werden der Beginn der Amtszeit (→ Rn. 10 ff.), deren Ende (→ Rn. 15) sowie die Dauer der Amtszeit (→ Rn. 16 ff.).

#### 1. Beginn

Hinsichtlich des Beginns der Amtszeit der Mitarbeitervertretung sieht die MAVO **zwei mögliche Zeitpunkte** vor: Entweder beginnt die Amtszeit mit dem Tag der

Wahl der Mitarbeitervertretung zu laufen (§ 13 Abs. 2 S. 1 Var. 1, → Rn. 11 f.), oder, wenn zu diesem Zeitpunkt noch eine Mitarbeitervertretung in der Einrichtung besteht, mit dem Ablauf der Amtszeit dieser Mitarbeitervertretung (§ 13 Abs. 2 S. 1 Var. 2, → Rn. 13 f.). Durch letztere Variante wird sichergestellt, dass eine noch amtierende Mitarbeitervertretung mit der Wahl nicht automatisch aus dem Amt scheidet, sondern sie vielmehr die ihr verbleibende Amtszeit noch mit allen Rechten und Pflichten zu Ende zu führen hat.

- 11 Nach § 13 Abs. 2 S. 1 Var. 1 beginnt die Amtszeit mit dem **Tag der Wahl der Mitarbeitervertretung**, wenn zu diesem Zeitpunkt keine Mitarbeitervertretung (mehr) besteht. Dies ist der Fall, wenn der Wahltag so spät terminiert ist, dass die Amtszeit der bisherigen Mitarbeitervertretung bereits abgelaufen ist, weil in diesem Fall die alte Mitarbeitervertretung außerhalb ihrer Amtszeit die Geschäfte lediglich nach § 13a weiterführt (→ § 13a Rn. 1 ff.), wenn die Amtszeit der bisherigen Mitarbeitervertretung außerordentlich nach § 13 Abs. 3 Nr. 1–6 geendet hat (→ Rn. 18 ff.), oder wenn aus anderen Gründen am Wahltag keine Mitarbeitervertretung existiert, zum Beispiel bei Neugründung einer Einrichtung, erstmaligem Vorliegen der Voraussetzungen nach § 6 Abs. 1 (→ § 6 Rn. 3 ff.) oder bei der Nichtigkeit einer zuvor durchgeführten Wahl einer Mitarbeitervertretung (zutr. FreiburgerKomm MAVO/Simon § 13 Rn. 17).
- 12 Unter dem „**Tag der Wahl**“, an welchem die Amtszeit in den Fällen des § 13 Abs. 2 S. 1 Var. 1 beginnt, ist der **Tag der Bekanntgabe der gewählten Mitglieder und Ersatzmitglieder** der Mitarbeitervertretung gemäß § 11 Abs. 7 S. 4 (→ § 11 Rn. 22) zu verstehen. Erst zu diesem Zeitpunkt herrscht nämlich Klarheit über die Zusammensetzung der neuen Mitarbeitervertretung (ebenso EichstätterKomm/Hartmeyer MAVO § 13 Rn. 16; FreiburgerKomm MAVO/Simon § 13 Rn. 18; TFJ/Thiel § 13 Rn. 16). Wurde auch in nicht selbstständigen Stellen iSv § 6 Abs. 3 gewählt (→ § 6 Rn. 19 ff.), ist derjenige Tag entscheidend, an welchem der letzte nach § 11 Abs. 7 S. 4 erforderliche Aushang der gewählten Mitglieder und Ersatzmitglieder erfolgt ist.
- 13 Die Norm des § 13 Abs. 2 S. 1 Var. 2 sieht vor, dass, wenn am „Tag der Wahl“ (→ Rn. 12) noch eine Mitarbeitervertretung in der Einrichtung besteht, die Amtszeit der neuen Mitarbeitervertretung mit **Ablauf der Amtszeit der alten Mitarbeitervertretung** beginnt. Amtszeitbeginn ist hier der Beginn des Tages, der dem letzten Amtstag der alten Mitarbeitervertretung folgt. Bis dahin stehen der alten Mitarbeitervertretung noch alle Rechte und Pflichten einer Mitarbeitervertretung in der Einrichtung zu, die neue Mitarbeitervertretung ist noch nicht im Amt und kann als solche noch keine wirksamen Maßnahmen ergreifen oder Beschlüsse fassen.
- 14 Wenngleich die Amtszeit der neuen Mitarbeitervertretung in den Fällen des § 13 Abs. 2 S. 1 Var. 2 vor Ende der Amtszeit der alten Mitarbeitervertretung nicht beginnt (→ Rn. 13), kann sich diese bereits vor ihrem Amtszeitbeginn **gemäß § 14 konstituieren**. Dies soll nach § 14 Abs. 1 innerhalb von einer Woche nach der Wahl der Mitarbeitervertretung geschehen. Ab dem Zeitpunkt der Konstituierung steht den Mitgliedern der neuen Mitarbeitervertretung grundsätzlich auch der Schutz nach § 18 Abs. 1, Abs. 2 sowie nach § 19 Abs. 1 zu, sofern es durch Versetzung oder Abordnung (vgl. § 18 Abs. 2), Benachteiligungen (vgl. § 18 Abs. 1) oder eine Kündigung (vgl. § 19 Abs. 1) zu einer Beeinträchtigung der künftigen Tätigkeit für die Mitarbeitervertretung kommen würde.

## 2. Ende

Die Amtszeit der Mitarbeitervertretung endet gemäß § 13 Abs. 2 S. 2 im Regelfall mit **Ablauf der vierjährigen Amtsperiode** (→ Rn. 16), spätestens aber nach § 13 Abs. 2 S. 3 (→ Rn. 17) am **30. Juni** desjenigen Jahres, in dem nach § 13 Abs. 1 die regelmäßigen Wahlen der Mitarbeitervertretung stattfinden (→ Rn. 4 ff.). Gegebenenfalls sind hierbei **abweichende diözesane Regelungen** zu berücksichtigen (→ Rn. 2).

## 3. Dauer

Gemäß § 13 Abs. 2 S. 2 beträgt die regelmäßige Amtszeit der Mitarbeitervertretung **vier Jahre**. Die **Fristberechnung** erfolgt nach den §§ 187 ff. BGB. Danach endet die Amtszeit **in den Fällen des § 13 Abs. 2 S. 1 Var. 1** (→ Rn. 11 f.) mit demjenigen Tag, der seiner Bezeichnung nach dem Tag der Bekanntgabe der gewählten Mitglieder und Ersatzmitglieder der Mitarbeitervertretung gemäß § 11 Abs. 7 S. 4 (→ Rn. 12) entspricht. Hat die Amtszeit der Mitarbeitervertretung dagegen **in Fällen des § 13 Abs. 2 S. 1 Var. 2** (→ Rn. 13 f.) mit Ablauf der Amtszeit einer vorherigen Mitarbeitervertretung zu laufen begonnen, endet die Amtszeit mit dem Tag, der dem Beendigungstag der Amtsdauer der vorhergehenden Mitarbeitervertretung entspricht (vgl. auch Reichold/Kortstock ArbR Kath. Kirche/Reichold/Hartmeyer Amtszeit der Mitarbeitervertretung Rn. 6 f.).

Die **regelmäßige Amtszeit** kann nach Maßgabe von § 13 Abs. 2 S. 3, vorbehaltlich der Regelung in § 13 Abs. 5 (→ Rn. 42 f.), **verkürzt oder verlängert** sein. Eine Verkürzung der Amtszeit tritt gemäß § 13 Abs. 2 S. 3 ein, wenn die nach § 13 Abs. 3 oder § 13 Abs. 4 außerordentlich gewählte Mitarbeitervertretung zu Beginn des nächsten einheitlichen Wahlzeitraumes mindestens ein Jahr im Amt ist, da in diesem Fall § 13 Abs. 5 S. 2 nicht eingreift. Findet § 13 Abs. 5 S. 2 demgegenüber Anwendung, war die außerordentlich gewählte Mitarbeitervertretung mithin zu Beginn des nächsten einheitlichen Wahlzeitraumes noch nicht ein Jahr im Amt, so verlängert sich ihre Amtszeit bis zum übernächsten einheitlichen Wahlzeitraum, §§ 13 Abs. 2 S. 3, Abs. 5 S. 2. In Fällen des § 13 Abs. 5 S. 1 schließlich kann die Anwendung von § 13 Abs. 2 S. 3 dazu führen, dass die Amtszeit vor dem 30. Juni eines Jahres endet, da § 13 Abs. 2 S. 3 mit dem Ausdruck „**spätestens**“ aufzeigt, dass die Amtszeit in diesen Fällen auch früher enden kann (vgl. zum Ganzen überzeugend FreiburgerKomm MAVO/Simon § 13 Rn. 27 ff.).

## IV. Vorzeitige Neuwahlen (§ 13 Abs. 3 Nr. 1–6)

§ 13 Abs. 3 zählt Tatbestände auf, in denen eine Neuwahl der Mitarbeitervertretung außerhalb des einheitlichen Wahlzeitraumes (→ Rn. 4 ff.) verpflichtend stattzufinden hat. Die in § 13 Abs. 3 aufgezählten **Gründe außerplanmäßiger Wahlen** einer Mitarbeitervertretung sind nicht abschließend, vielmehr finden sich in § 13 Abs. 4 (→ Rn. 40 f.) sowie in § 13d (→ § 13d Rn. 4 ff.) Tatbestände, bei deren Vorliegen gegebenenfalls ebenfalls eine Wahl außerhalb des regulären Wahlzeitraumes stattzufinden hat. Von den Tatbeständen des § 13 Abs. 3 kann nicht durch einseitige Festlegungen oder Regelungen zwischen Dienstgeber und



Mitarbeitervertretung abgewichen werden, sie kommen vielmehr bei ihrem Vorliegen **zwingend** zur Anwendung (→ Rn. 2).

- 19 Mit Erfüllung einer der in § 13 Abs. 3 genannten Tatbestände endet die Amtszeit der bisherigen Mitarbeitervertretung **unmittelbar**. In den Fällen der § 13 Abs. 3 Nr. 1–3 (→ Rn. 20 ff.) führt die Mitarbeitervertretung die Geschäfte gemäß § 13a S. 2, S. 1 grundsätzlich noch bis zur Übernahme durch die neu gewählte Mitarbeitervertretung, längstens jedoch für die Dauer von sechs Monaten seit dem Tag der Beendigung der Amtszeit fort (→ § 13a Rn. 6 ff.). In den Fällen der § 13 Abs. 3 Nr. 4–6 ist eine solche Weiterführung der Geschäfte, wie der Umkehrschluss aus § 13a S. 2 ergibt, ausgeschlossen. Es existiert somit in diesen Fällen bis zur Neuwahl einer Mitarbeitervertretung in der Einrichtung keine Mitarbeitervertretung mehr.

### 1. Veränderung der Zahl der Wahlberechtigten (Nr. 1)

- 20 Außerhalb des einheitlichen Wahlzeitraumes findet eine Neuwahl gemäß § 13 Abs. 3 Nr. 1 statt, wenn an dem Tage, an dem die Hälfte der Amtszeit seit Amtsbeginn abgelaufen ist, die **Zahl der Wahlberechtigten** um die Hälfte, mindestens aber um 50 Personen, **gestiegen oder gesunken** ist. Diese Regelung verfolgt den Zweck, die Legitimation der Mitarbeitervertretung im Falle einer erheblichen Veränderung der Anzahl der Wahlberechtigten in der Einrichtung sicherzustellen. Zugleich soll die Stichtagsregelung in § 13 Abs. 3 Nr. 1 Rechtssicherheit insoweit schaffen, als eine Veränderung der Anzahl der Wahlberechtigten vor oder nach dem Stichtag unerheblich ist.
- 21 Die Norm stellt hinsichtlich der Zählung der Anzahl der Wahlberechtigten auf den Tag ab, an dem die Hälfte der Amtszeit seit Amtsbeginn abgelaufen ist (**Stichtag**). Für die Bestimmung des Stichtages, für welche die §§ 187 ff. BGB zur Anwendung gelangen, ist zu unterscheiden, ob die Amtszeit mit dem Tag der Wahl gemäß § 13 Abs. 2 S. 1 Var. 1 (→ Rn. 11 f.) oder mit dem Ablauf der Amtszeit der vorherigen Mitarbeitervertretung gemäß § 13 Abs. 2 S. 1 Var. 2 (→ Rn. 13 f.) begonnen hat (ebenso FreiburgerKomm MAVO/Simon § 13 Rn. 36). Beginnt die Amtszeit mit dem Tag der Wahl, so ist Stichtag grundsätzlich derjenige Tag, der seiner Bezeichnung nach 24 Monate später dem Tag der Bekanntgabe der gewählten Mitglieder und Ersatzmitglieder der Mitarbeitervertretung gemäß § 11 Abs. 7 S. 4 (→ Rn. 12) entspricht. Beginnt die Amtszeit demgegenüber mit dem Ablauf der Amtszeit der vorherigen Mitarbeitervertretung, ist Stichtag grundsätzlich derjenige Tag, der nach 24 Monaten dem Beendigungstag der Amtsdauer der vorhergehenden Mitarbeitervertretung entspricht.
- 22 Wurde eine Mitarbeitervertretung **außerhalb des einheitlichen Wahlzeitraumes** gewählt und verkürzt oder verlängert sich daher ihre Amtszeit (→ Rn. 17, 42 f.), so verändert sich naturgemäß auch der Zeitraum bis zur Hälfte des Endes der Amtszeit. Hier ist im Interesse einer rechtssicheren Lösung, welche § 13 Abs. 3 Nr. 1 bezweckt (→ Rn. 20), davon auszugehen, dass für die Berechnung des Stichtages fiktiv auf das **späteste Ende der Amtszeit**, gemäß § 13 Abs. 2 S. 3 iVm § 13 Abs. 5 den 30. Juni des nächsten oder – in den Fällen des § 13 Abs. 5 S. 2 – übernächsten Wahlzeitraumes, abzustellen ist (zutr. FreiburgerKomm MAVO/Simon § 13 Rn. 37). Entsprechend verkürzt bzw. verlängert sich der nach §§ 187 ff. BGB zu berechnende Stichtag.