

EVANGELISCHER OBERKIRCHENRAT

70012 STUTTGART, 2023-12-04  
POSTFACH 10 13 42  
Telefon 0711 2149-0  
Sachbearbeiter – Durchwahl  
Elke Rieger - 0711 2149-275  
E-Mail: elke.rieger@elk-wue.de

GZ: 25.0-10-V139/6

An die  
Ev. Pfarrämter und Kirchenpflegen  
über die Ev. Dekanatämter  
- Dekaninnen und Dekane sowie  
Schuldekaninnen und Schuldekane -  
Landeskirchliche Dienststellen  
Kirchenbezirksrechnerinnen und -rechner  
Große Kirchenpflegen  
Vorsitzende der Mitarbeitervertretung  
Evangelische Regionalverwaltungen  
Gewählte(r) Vorsitzende(r) des Kirchengemeinderats  
Gewählte(r) Vorsitzende(r) der Bezirkssynode  
Geschäftsführungen von Bezirks- und Kreisdiakoniestationen

---

**Allgemeine Neuwahlen 2024 der Mitarbeitervertretungen in der Landeskirche  
Rundschreiben vom 18. September 2019 – AZ 25.00 Nr. 25.0-10-V50/6**

Sehr geehrte Damen und Herren,

**die Amtszeit** der bei den letzten allgemeinen Neuwahlen zur Mitarbeitervertretung im Frühjahr 2020 gewählten **Mitarbeitervertretungen in den kirchlichen Dienststellen endet** aufgrund von § 15 Abs. 2 des Mitarbeitervertretungsgesetzes (MVG.Württemberg) **am 30. April 2024**.

Aufgrund von § 15 Abs. 3 MVG.Württemberg endet die Amtszeit der nach dem allgemeinen Neuwahlen 2020 zu einem späteren Zeitpunkt neu gewählten Mitarbeitervertretungen nicht erst nach vier Jahren, sondern bereits aus Anlass der allgemeinen Neuwahlen aller Mitarbeitervertretungen, also ebenfalls am 30. April 2024. Wurde die Mitarbeitervertretung (MAV) nach dem 1. Mai 2023 neu gewählt, so bleibt diese MAV im Amt. Bei diesen endet die Amtszeit erst mit Ablauf der darauffolgenden allgemeinen Amtsperiode (vgl. 15 Abs. 3 MVG.Württemberg, also am 30. April 2028).

Zum gleichen Zeitpunkt laufen nach den §§ 49 und 50 MVG.Württemberg auch die Amtszeiten der Jugend- und Auszubildendenvertretungen und der Vertrauenspersonen der schwerbehinderten Mitarbeitenden ab.

Deshalb sind die Mitarbeitervertretungen, mit Ausnahme der nach dem 1. Mai 2023 neu gewählten Mitarbeitervertretungen gemäß § 15 Abs. 2 MVG.Württemberg

**in der Zeit vom 1. Januar 2024 bis spätestens 30. April 2024** neu zu wählen,

ebenso – wo die Voraussetzungen gegeben sind – die Jugendvertretungen und die Vertrauenspersonen der schwerbehinderten Menschen.

Maßgebend für die Wahl sind die Bestimmungen des Mitarbeitervertretungsgesetzes (MVG.Württemberg) vom 30. November 2000 (Abl. 59 S. 159), zuletzt geändert durch Kirchlichen Gesetz vom 7. Juli 2023 (Abl. 70 S. 699) sowie die Ausführungsbestimmungen zum MVG.Württemberg vom 16. Dezember 2014 (Abl. 66 S. 295), geändert durch Verordnung vom 24. Januar 2023 (Abl. 70 S. 500) und die Wahlordnung vom 16. Dezember 2014 (Abl. 66 S. 285), geändert durch Verordnung vom 15. August 2023 (Abl. 70 S. 701).

**Der Text des MVG.Württemberg mit den Ausführungsbestimmungen und der Wahlordnung finden Sie unter [www.kirchenrecht-wuerttemberg.de](http://www.kirchenrecht-wuerttemberg.de) unter den Ordnungsnummern 420 u. 421 und 422. Eine Bestellung in Papierform beim Versand des Oberkirchenrats ist nicht mehr möglich.**

**Bitte beachten Sie auch, dass die Ausführungsbestimmungen noch nicht an die letzte Änderung des MVG.Württemberg vom 7. Juli 2023 (Abl. 70, S. 699) angepasst wurden. Dies betrifft die Ausführungsbestimmungen Nr. 7 und 8 zu § 10 MVG.Württemberg, die aufgrund der Gesetzesänderung gegenstandslos sind. Siehe auch Nr. 10 Buchst. d).**

Zur Vorbereitung dieser Neuwahlen ist vorab Folgendes zu beachten:

- 1.) Mit den Wahlvorbereitungen ist so rechtzeitig zu beginnen, dass die Neuwahlen der Mitarbeitervertretungen bzw. der Jugend- und Auszubildendenvertretungen und der Vertrauenspersonen für die schwerbehinderten Mitarbeitenden bis zum **30. April 2024** abgeschlossen sind.
- 2.) Für die Vorbereitung und Durchführung der Wahl ist ein Wahlvorstand verantwortlich, der von der amtierenden Mitarbeitervertretung benannt wird (§ 11 Abs. 2 MVG.Württemberg). Lediglich dort, wo keine Mitarbeitervertretung besteht, beruft die Dienststellenleitung eine Mitarbeiterversammlung ein, die den Wahlvorstand wählt. Dies gilt auch, wenn eine Distriktsmitarbeitervertretung, eine Einzelmitarbeitervertretung im Kirchenbezirk oder eine gemeinsame Mitarbeitervertretung neu gebildet wird (§ 2 Abs. 5 Wahlordnung), es sei denn, es wird eine Wahlgemeinschaft mit einer Kirchenbezirksmitarbeitervertretung gemäß § 5 a Abs. 3 MVG.Württemberg gebildet (in diesem Fall erfolgt die Benennung des Wahlvorstandes durch die Kirchenbezirksmitarbeitervertretung). Die Benennung bzw. Wahl des Wahlvorstandes muss spätestens drei Monate vor Ablauf der Amtszeit der Mitarbeitervertretung erfolgen. Wegen der weiteren Bestimmungen über die Bildung, Zusammensetzung und

Geschäftsführung des Wahlvorstandes wird auf die §§ 1 bis 3 der Wahlordnung verwiesen.

3.) Nach § 5 Abs. 1 MVG.Württemberg werden in allen **Dienststellen, in denen in der Regel mindestens 5 wahlberechtigte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter** beschäftigt sind, von denen **mindestens drei wählbar** sind, Mitarbeitervertretungen gebildet. Deshalb sind in allen Dienststellen, die diese Mitarbeiterzahl erreichen, entsprechende Vorbereitungen zur Wahl einer Mitarbeitervertretung einzuleiten. Unabhängig von dieser Personenzahl können gemäß § 5 Abs. 2 in Verbindung mit § 5 a MVG.Württemberg gemeinsame Mitarbeitervertretungen gebildet werden.

a) **Landeskirchliche Dienststellen mit weniger als 15**

**Wahlberechtigten** werden gemäß § 5 a Abs. 5 MVG.Württemberg für die Bildung gemeinsamer Mitarbeitervertretungen mit anderen Dienststellen der Landeskirche, eines Kirchenbezirks, einer Kirchengemeinde, eines kirchlichen Verbandes oder einer kirchlichen Stiftung wie aus **Anlage 1** ersichtlich zusammengefasst.

b) Die von der Landeskirche angestellten Religionspädagogen und Religionspädagoginnen und die Pfarrer und Pfarrerinnen für Religionsunterricht sind jeweils der Mitarbeitervertretung des Kirchenbezirks zugeordnet, in deren Zuständigkeitsbereich ihr Dienstauftrag **überwiegt**.

c) **Diakoniestationen**, deren Rechtsträger Kirchengemeinden, Kirchenbezirke oder Kirchliche Verbände sind, gehören entsprechend zur Mitarbeiter-vertretung des jeweiligen Rechtsträgers oder zu der unter Beteiligung von diesem gebildeten gemeinsamen Mitarbeiter-vertretung. Rechtlich selbständige Diakoniestationen, die z. B. in Form einer gGmbH geführt werden, können eine eigene Mitarbeitervertretung gemäß § 5 MVG.Württemberg wählen oder aufgrund von § 5 a Abs. 3 MVG.Württemberg eine gemeinsame Mitarbeitervertretung mit der Kirchenbezirksmitarbeitervertretung, einer Distriktsmitarbeitervertretung oder einer Einzelmitarbeitervertretung im Kirchenbezirk oder gemäß § 5 a Abs. 2 MVG.Württemberg eine Wahlgemeinschaft mit anderen nahe gelegenen Dienststellen bilden.

4.) **Gemäß § 5 a Abs. 1 S. 1 MVG.Württemberg wird grundsätzlich für alle Kirchengemeinden des Kirchenbezirks und den Kirchenbezirk selbst eine gemeinsame Mitarbeitervertretung (Kirchenbezirksmitarbeitervertretung) gebildet.**

Abweichend davon kann für benachbarte Dienststellen innerhalb eines Kirchenbezirks (Distrikt), deren Träger der Kirchenbezirk oder eine Kirchengemeinde ist, **gemäß § 5 a Abs. 1 S. 2 MVG.Württemberg** im Einvernehmen zwischen allen beteiligten Dienststellenleitungen und den jeweiligen Mehrheiten der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen der beteiligten Dienststellen auf Antrag eine gemeinsame Mitarbeitervertretung (**Distriktsmitarbeitervertretung**) gebildet werden.

Ebenso kann in Dienststellen mit mindestens 15 wahlberechtigten

Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen, deren Träger der Kirchenbezirk oder eine Kirchengemeinde ist, im Einvernehmen zwischen der Dienststellenleitung und der Mehrheit der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen auf Antrag eine eigene Mitarbeitervertretung gemäß **§ 5 a Abs. 1 S. 3**

**MVG.Württemberg (Einzelmitarbeitervertretung im Kirchenbezirk)** gebildet werden.

**Dienststellen, deren Träger nicht der Kirchenbezirk oder eine Kirchengemeinde ist**, können im Einvernehmen aller beteiligten Dienststellenleitungen und der jeweiligen Mehrheiten der Mitarbeiter und

Mitarbeiterinnen mit anderen benachbarten Dienststellen eine gemeinsame Mitarbeitervertretung gemäß **§ 5 a Abs. 2 MVG.Württemberg** bilden.

**Kirchliche Verbände, kirchliche Stiftungen und sonstige kirchliche oder diakonische Rechtsträger gemäß § 1 Abs. 2 MVG.Württemberg** können gemäß **§ 5 a Abs. 3 MVG.Württemberg** eine Wahlgemeinschaft mit einer Kirchenbezirks-MAV, einer Distrikts-MAV oder einer Einzel-MAV im Kirchenbezirk bilden, wenn dies im Einvernehmen zwischen allen beteiligten Dienststellenleitungen und den jeweiligen Mehrheiten der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen so festgelegt wird. Bei Bildung einer Wahlgemeinschaft mit einer Kirchenbezirks-MAV tritt das Einvernehmen des Kirchenbezirks an die Stelle des Einvernehmens der Dienststellenleitungen im Kirchenbezirk und das Einvernehmen der Kirchenbezirks-MAV an die Stelle der Mehrheiten der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen der Dienststellen des Kirchenbezirks. Siehe auch Nr. 3 Buchst. c).

**a) Das erforderliche Einvernehmen zur Bildung gemeinsamer MAVen gemäß § 5 a Abs. 1 bis 3 MVG.Württemberg muss gemäß § 4 Abs. 5 Wahlordnung spätestens fünf Monate vor Ablauf der Amtszeit, also bereits bis spätestens 30. November 2023, vorliegen.**

**Dabei ist nicht mehr vor jeder Neuwahl das Verfahren zur Herstellung des Einvernehmens erneut durchzuführen, sondern einmal gebildete Wahlgemeinschaften bleiben bestehen, es sei denn, sie werden für die nächste Amtszeit widerrufen, § 5 a Abs. 4 MVG.Württemberg, siehe Nr. 4 Buchst. b).**

**Dies bedeutet, dass für bereits bestehende Distrikts-MAVen, Einzel- MAVen im Kirchenbezirk und sonstige gemeinsame MAVen, die unverändert bleiben, vor der nächsten allgemeinen MAV-Wahl 2024 das Einvernehmen nicht erneut herzustellen ist.**

**Das Verfahren zur Herstellung des Einvernehmens ist in § 4 Wahlordnung geregelt.** Danach bedarf es für die Einleitung dieses Verfahrens zunächst eines **Antrages**. Dieser kann entweder von einer Dienststellenleitung oder von mindestens drei wahlberechtigten Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen einer Dienststelle (stellvertretend für die Mitarbeiterschaft dieser Dienststelle) gestellt werden. Der Antrag ist an alle an der künftigen gemeinsamen MAV beteiligten Dienststellenleitungen und an alle Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen zuzustellen. Die Dienststellenleitungen sind dabei (aus Datenschutzgründen) jeweils zur

Weiterleitung an ihre eigene Mitarbeiterschaft verpflichtet. Der Antrag hat schriftlich zu erfolgen. Die Zustellung an die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen kann statt in schriftlicher Form auch per E-Mail erfolgen. Jede beteiligte Dienststelle muss über den Antrag eine Entscheidung treffen (z. B. durch Kirchengemeinderatsbeschluss).

Für die Mitarbeiterschaft jeder beteiligten Dienststelle ist von der Dienststellenleitung selbst oder auf Antrag von mindestens drei Wahlberechtigten von der Dienststellenleitung eine Mitarbeiterversammlung einzuberufen (für jede Dienststelle separat). Zulässig sind dabei maximal zwei Teilversammlungen. (Jeder Mitarbeiter oder jede Mitarbeiterin kann seine bzw. ihre Stimme nur auf einer Teilversammlung abgeben.) Wird über die Bildung einer Distrikts-MAV oder einer Einzel-MAV im Kirchenbezirk abgestimmt, so ist der Kirchenbezirks-MAV bei der oder den Mitarbeiterversammlung(en) Gelegenheit zur Stellungnahme zu geben. Auf Antrag einer oder eines Wahlberechtigten ist schriftlich abzustimmen. Erforderlich ist die Zustimmung der Mehrheit der wahlberechtigten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen der Dienststelle, nicht lediglich der bei der oder den Mitarbeiterversammlung(en) Anwesenden. Das Abstimmungsergebnis ist von der Versammlungsleitung schriftlich zu dokumentieren und zu unterschreiben.

Für die erfolgreiche Herstellung des Einvernehmens ist als letzter Schritt erforderlich, die positiven Abstimmungsergebnisse der Mitarbeiterversammlungen mit den Unterschriften der beteiligten Dienststellenleitungen und im Falle der Bildung einer Wahlgemeinschaft mit der Kirchenbezirks-MAV mit der Unterschrift der oder des Vorsitzenden der Kirchenbezirks-MAV zu einem Gesamtdokument zusammenzuführen. Dieses Gesamtdokument muss von der Dienststellenleitung der größten beteiligten Dienststelle zugestellt werden.

Die Zustellung hat dabei an alle beteiligten Dienststellenleitungen, bei Bildung einer Distrikts-MAV, Einzel-MAV im Kirchenbezirk oder Wahlgemeinschaft mit einer Kirchenbezirks-MAV auch an diese und auf Antrag einer oder eines Wahlberechtigten, welcher innerhalb von drei Tagen nach der Mitarbeiterversammlung (ggf. der zweiten Teilversammlung) zu stellen ist, an diese/n zu erfolgen. (Der Antrag der oder des Wahlberechtigten auf Zustellung des Gesamtdokuments ist dabei an die Versammlungsleitung oder an die für die Zustellung zuständige Dienststellenleitung der größten Dienststelle zu richten. Darauf sollte in der Einladung zur Mitarbeiterversammlung hingewiesen werden.)

Die Absendung des Gesamtdokuments ist zu dokumentieren. **Für die rechtzeitige Herstellung des Einvernehmens muss die Absendung spätestens am 30. November 2023 erfolgen.**

Soll eine Distrikts-MAV oder eine gemeinsame MAV aus mehreren Rechtsträgern gebildet werden, so muss das Abstimmungsergebnis bei allen beteiligten Rechtsträgern (jeweils Dienststellenleitung und Mitarbeiterschaft) entsprechend ausfallen. Fehlt auch nur die

Zustimmung einer erforderlichen Seite, so kommt die angestrebte Wahlgemeinschaft insgesamt nicht zustande. (Ggf. ist erneut für eine neue Konstellation abzustimmen, § 4 Abs. 6 Wahlordnung, wofür allerdings auch die Frist 30. November 2023 maßgeblich ist.)

- b) Die nach § 5 a Abs. 1 bis 3 gebildeten Wahlgemeinschaften können für die Zukunft mit Beginn der nächsten Amtszeit widerrufen werden, § 5 a Abs. 4 MVG.Württemberg. **Das Widerrufsverfahren ist in § 5 Wahlordnung geregelt.** Zum Widerruf berechtigt ist jede der beteiligten Dienststellenleitungen (nach entsprechender Beschlussfassung), die aufgrund des Einvernehmens gebildete MAV (Mehrheitsbeschluss nach § 26 MVG.Württemberg) und die Mehrheit der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen jeder der beteiligten Dienststellen.

Kommt die Initiative zum Widerruf aus der Mitarbeiterschaft, so ist auf Antrag von mindestens drei Wahlberechtigten einer Dienststelle (stellvertretend für die Mitarbeiterschaft dieser Dienststelle) von der Dienststellenleitung für diesen Rechtsträger eine **Mitarbeiterversammlung** einzuberufen. Zulässig sind dabei wiederum maximal zwei Teilversammlungen. (Jeder Mitarbeiter oder jede Mitarbeiterin kann seine bzw. ihre Stimme nur auf einer Teilversammlung abgeben.) Es wird offen abgestimmt. Auf Antrag einer oder eines Wahlberechtigten ist schriftlich abzustimmen. Maßgeblich ist die Mehrheit der wahlberechtigten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen des Rechtsträgers, nicht nur der bei der oder den Mitarbeiterversammlungen Anwesenden. Die Versammlungsleitung dokumentiert das Abstimmungsergebnis und unterschreibt.

Ist die Mehrheit der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen für den Widerruf, so schickt die Versammlungsleitung diesen mit der Dokumentation des Abstimmungsergebnisses an die MAV, an alle beteiligten Dienststellenleitungen, auf Antrag einer oder eines Wahlberechtigten, welcher innerhalb von drei Tagen nach der Mitarbeiterversammlung (ggf. der zweiten Teilversammlung) zu stellen ist, auch an diese oder diesen und bei Widerruf einer Distrikts-MAV oder Einzel-MAV im Kirchenbezirk auch an diese. Die Dienststellenleitungen der Rechtsträger, deren Mitarbeiterschaft nicht über den Widerruf abgestimmt hat, sind verpflichtet, diesen an ihre jeweilige Mitarbeiterschaft weiterzuleiten (schriftlich oder per E-Mail).

Erfolgt der Widerruf durch die gemeinsame MAV selbst oder durch eine beteiligte Dienststellenleitung, so hat die Zustellung des schriftlichen Widerrufs an alle beteiligten Dienststellenleitungen, die gemeinsame MAV, bei Widerruf einer Distrikts-MAV oder Einzel-MAV im Kirchenbezirk an die Kirchenbezirks-MAV und an alle von der gemeinsamen MAV vertretenen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen zu erfolgen. Letzteres kann statt in schriftlicher Form auch per E-Mail erfolgen.

Die Dienststellenleitungen sind zur Weiterleitung des Widerrufs an ihre jeweilige Mitarbeiterschaft verpflichtet.

Die dokumentierte Absendung des Widerrufs muss bis zur Einleitung des Wahlverfahrens erfolgen. Gemäß der Ausführungsbestimmung

Nr. 4 zu § 5 a Abs. 4 MVG.Württemberg wird die Einleitung des Wahlverfahrens vom Oberkirchenrat bekannt gegeben. Das Wahlverfahren 2024 wird am 15. Dezember 2023 eingeleitet. **Die Absendung des Widerrufs muss daher spätestens am 14. Dezember 2023 erfolgen.**

Folge des Widerrufs ist, dass es die gemeinsame MAV in dieser Form bei der nächsten Amtszeit nicht mehr gibt. Für Dienststellen, deren Träger der Kirchenbezirk oder eine Kirchengemeinde ist, wird ab der nächsten Amtszeit wieder die Kirchenbezirks-MAV zuständig. Bei anderen Dienststellen greift § 5 MVG.Württemberg, d. h. sie bilden grundsätzlich eine eigene MAV.

Besteht eine gemeinsame MAV aus mehreren Rechtsträgern, so betrifft ein Widerruf immer den Zusammenschluss von Rechtsträgern als Ganzes, § 5 Abs. 4 Wahlordnung.

- 5.) Eine Wahl nach Berufsgruppen oder nach Arbeitsbereichen (Gruppenwahl) ist nach dem aktuell geltenden Mitarbeitervertretungsgesetz nicht mehr vorgesehen.
- 6.) In Dienststellen bzw. in durch Wahlgemeinschaften zusammengefassten Dienststellen (vgl. § 50 Abs. 1 S. 2 MVG.Württemberg), in denen fünf schwerbehinderter Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen oder diesen Gleichgestellte nicht nur vorübergehend beschäftigt sind, ist im Zusammenhang mit der Neuwahl der Mitarbeitervertretung auch die Wahl einer Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen und mindestens eines Stellvertreters oder einer Stellvertreterin vorzubereiten. Für diese Wahl sind die Bestimmungen zur Wahl der Mitarbeitervertretungen entsprechend anzuwenden. Wahlberechtigt sind alle in der Dienststelle beschäftigten anerkannten Schwerbehinderten und diesen Gleichgestellte, wählbar alle für die MAV-Wahl Wählbaren gemäß § 50 Abs. 4 in Verbindung mit § 10 MVG.Württemberg. Zuständig für die Durchführung dieser Wahl ist der Wahlvorstand, der auch die allgemeine MAV-Wahl durchführt.
- 7.) Von den Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen unter 18 Jahren sowie den Auszubildenden und weiteren zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten sind gemäß § 49 MVG.Württemberg Jugendlichen- und Auszubildendenvertretungen in allen Dienststellen zu wählen, die mindestens fünf Personen unter 18 Jahren oder als Auszubildende oder sonst zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten. Dabei ist eine Person in Dienststellen mit in der Regel 5 bis 15 Wahlberechtigten zu wählen; drei Personen in Dienststellen mit in der Regel 16 bis 50 Wahlberechtigten und fünf Personen in Dienststellen mit in der Regel mehr als insgesamt 50 Wahlberechtigten. Für die Ermittlung der Anzahl an Wahlberechtigten ist dabei wie bei der Wahl der Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen auf den MAV-Wahlbezirk abzustellen, vgl.

Ausführungsbestimmung Nr. 29 zu § 49 MVG.Württemberg. **Die Amtszeit der Jugend- und Auszubildendenvertretung beträgt gemäß § 49 Abs. 2 MVG.Württemberg zwei Jahre. In der Zeit vom 1. Januar 2026 bis 30. April 2026 ist daher erneut zu wählen.** Zum Wahlvorstand für die Wahl der Jugend- und Auszubildendenvertretung siehe § 16 Abs. 1 Wahlordnung.

Wahlberechtigt zur Wahl der Jugend- und Auszubildendenvertretung sind:

- a) Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unter 18 Jahren.
- b) Alle Auszubildenden und die weiteren zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten (ohne Altershöchstgrenze).

Darunter fallen:

- aa) Alle nach Anlage 2.1.1 zur KAO Beschäftigten (Auszubildende nach dem Berufsbildungsgesetz bzw. nach dem Krankenpflegegesetz)
- bb) Alle im Rahmen der praxisintegrierten Ausbildung zur Erzieherin/zum Erzieher (PIA) Beschäftigten
- cc) Alle nach den Anlagen 2.1.3 und 2.1.4 zur KAO Beschäftigten
- dd) Alle im Rahmen eines Studiums an der Dualen Hochschule Beschäftigten
- ee) Alle nach der Anlage 2.2.2 zur KAO (Anerkennungspraktikumsordnung) Beschäftigten, insbesondere Anerkennungspraktikantinnen und -praktikanten im Rahmen der Erzieherausbildung
- ff) Personen im Anerkennungsjahr für den kirchenmusikalischen Dienst
- gg) Personen im Anerkennungsjahr in der Gemeindediakonie, der Jugendarbeit und der Religionspädagogik gemäß § 3 Abs. 4 Diakonen- und Diakoninnengesetz

Darunter fallen nicht:

- aa) Praktikumsverhältnisse nach Anlage 2.2.1 zur KAO (Vor- und Zwischenpraktikumsordnung)
- bb) Praktikumsverhältnisse nach Anlage 2.2.3 zur KAO (Orientierungspraktika)
- cc) Personen, die ein Freiwilliges Soziales Jahr oder einen Bundesfreiwilligendienst leisten.

Hinweis: Alle Personengruppen unter b) aa) bis gg) sind auch zur allgemeinen MAV-Wahl wahlberechtigt, wenn sie das 18 Lebensjahr vollendet haben. Sie sind aber gemäß § 10 Abs. 2 Buchst. c) MVG.Württemberg nicht in die MAV wählbar.

Zuständig für die Durchführung dieser Wahl ist ebenfalls der Wahlvorstand, der auch die allgemeine MAV-Wahl durchführt.

- 8.) Wie bei den zurückliegenden Neuwahlen zur Mitarbeitervertretung besteht die Möglichkeit, Mitarbeiterlisten gegen Kostenerstattung beim **Referat 7.4 Informationstechnologie** des Oberkirchenrats anzufordern. Wir bitten die Mitarbeiterlisten **rechtzeitig** mit dem als **Anlage 14** beigefügten Antragsformular (ausgefülltes Excel-Formular) per Mail an [pewe.support@elk-wue.de](mailto:pewe.support@elk-wue.de) zu bestellen. (Das Formular ist auch unter [www.service.elk-wue.de](http://www.service.elk-wue.de) unter Arbeitshilfen -> Formulare -> Rubrik "Informationstechnologie" abrufbar.) Adressaufkleber können nicht mehr bestellt werden, sondern sollen anhand der Dateien vor Ort selbst ausgedruckt werden. ZGAS-Meldestellen mit Personal Office-Zugang, können die Mitarbeiterlisten auch selbst erstellen und brauchen diese nicht beim Oberkirchenrat anfordern.
- 9.) Der von der Mitarbeitervertretung benannte oder von der Mitarbeiterversammlung gewählte Wahlvorstand (§ 11 Abs. 2 MVG. Württemberg) hat nach seiner Konstituierung alsbald die Wahl der Mitarbeitervertretung nach den Bestimmungen der Wahlordnung vorzubereiten. Dabei sind die **Fristen** für die **Auslegung der Wählerliste** und der **Liste der wählbaren Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen** (beide Listen können miteinander verbunden werden) sowie die anschließende **Einspruchsfrist** von einer Woche gegen die Eintragung oder Nichteintragung eines Mitarbeiters bzw. einer Mitarbeiterin in diese Listen besonders zu beachten, § 6 Wahlordnung. Die **Wählerliste** kann künftig statt nur durch Auslegung auch in anderer geeigneter Weise bekannt gegeben werden. § 6 Abs. 1 Satz 3 der Wahlordnung verpflichtet den Wahlvorstand künftig, die Wählerliste bis zum Beginn der eigentlichen Wahlhandlung zu aktualisieren, wenn sich nach erfolgtem Aushang oder erfolgter Bekanntgabe Änderungen ergeben. Mit „bis zum Beginn der Wahlhandlung“ ist dabei die Ermöglichung der Stimmabgabe mit Öffnung des Wahllokals am Wahltag gemeint. Bitte beachten Sie den als **Anlage 3** beigefügten exemplarischen Wahlkalender. Mitglieder des Wahlvorstandes haben gemäß § 13 Abs. 6 MVG. Württemberg für die Teilnahme an Schulungsveranstaltungen, die ihnen die für die Durchführung der Wahl erforderlichen Kenntnisse vermitteln, Anspruch auf Arbeitsbefreiung von bis zu zwei Tagen ohne Minderung der Bezüge. Berücksichtigt wird dabei die tatsächliche zeitliche Inanspruchnahme, höchstens aber die bis zur täglichen Arbeitszeit eines vollbeschäftigten Mitarbeiters oder einer vollbeschäftigten Mitarbeiterin (zurzeit im Angestelltenverhältnis maximal 7,8 Stunden, im Kirchenbeamtenverhältnis maximal 8,5 Stunden). Angebote entnehmen Sie bitte der als **Anlage 15** beigefügten Seminarbeschreibung der LakiMAV für eintägige Wahlvorstandeschulungen.
- 10.) Zur Frage der Wahlberechtigung und Wählbarkeit ist noch auf Folgendes

hinzuweisen:

- a) Wahlberechtigt sind nach § 9 MVG.Württemberg alle Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen nach § 2 MVG.Württemberg, die am Wahltag das 18. Lebensjahr vollendet haben. (Siehe dazu auch den Hinweis unter Nr. 7.) Eine Wartefrist zu Beginn des Arbeitsverhältnisses gibt es nicht. Auch Personen, die am Wahltag in die Dienststelle eintreten, sind somit wahlberechtigt. Die Wählerliste ist vom Wahlvorstand ggf. um bis zum Wahltag neu in die Dienststelle eingetretene Mitarbeitende zu ergänzen.  
Dies kann auch noch unmittelbar vor Beginn der Wahlhandlung erfolgen.
- b) Nach § 2 Abs. 1 MVG.Württemberg sind Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter alle in einem öffentlich-rechtlichen Dienst- oder privatrechtlichen Dienst- oder Arbeitsverhältnis oder zu ihrer Ausbildung in einer kirchlichen oder diakonischen Dienststelle Beschäftigten. Ein Mindestumfang der Beschäftigung für die Wahlberechtigung und Wählbarkeit besteht nicht.

Entscheidend für das Kriterium "Mitarbeiter oder Mitarbeiterin im Sinne des Mitarbeitervertretungsrechts" ist zunächst, ob Personen sich in einem Arbeitsverhältnis - im Gegensatz zu einer ehrenamtlichen oder freiberufliche Tätigkeit - befinden.

Bei den **Chorleitern und Chorleiterinnen** ist somit zu differenzieren, ob diese in einem abhängigen Beschäftigungsverhältnis stehen oder ob mit ihnen ein Honorarvertrag abgeschlossen wurde. Nur im ersten Fall können sie wahlberechtigt sein. Mit **Organisten und Organistinnen** besteht dagegen aus sozialversicherungsrechtlichen Gründen immer ein abhängiges Beschäftigungsverhältnis.

Zudem kommt es bei den **Aushilfs- und Vertretungskräften** auf einen regelmäßigen Einsatz an. Dies betrifft die **Beschäftigten mit einer Rahmenvereinbarung nach Anlage 1.2.4 zur KAO und die kurzfristig Beschäftigten mit Rahmenvereinbarung für eine kurzfristige Beschäftigung oder mit Dienstvertrag über eine kurzfristige Aushilfstätigkeit**. Nur die Personen sind wahlberechtigt, die regelmäßig von den Kirchengemeinden angefragt werden, ob sie Vertretungsdienste übernehmen, die sozusagen im „Vertretungspool“ sind. Kommen die Anfragen nur ganz unregelmäßig und sporadisch vor, ist die Bindung an die Dienststelle nicht eng genug, um den Mitarbeiterstatus zu begründen.

Ob ein immer wiederkehrender Einsatz dieser Vertretungskräfte erfolgt, kann nur rückblickend ermittelt werden. **Um den Dienststellen hier eine Orientierungshilfe zu geben, haben sich das Referat Arbeitsrecht des Evangelischen Oberkirchenrats und die Landeskirchliche Mitarbeitervertretung darauf verständigt, dass eine Aufnahme in die Wählerliste dann stattfindet, wenn im Jahr 2023 ein Einsatz an mindestens 20 Tagen erfolgt ist.**

Wählbar ist dieser Personenkreis dann, wenn neben der Regelmäßigkeit am Wahltag **bereits seit mindestens sechs Monaten eine Rahmenvereinbarung (nach Anlage 1.2.4 zur KAO oder für eine kurzfristige Beschäftigung) besteht**. Die zweimonatige Unterbrechung zwischen zwei Rahmenvereinbarungen für eine kurzfristige Beschäftigung ist dabei unschädlich.

Bei einem Dienstvertrag über eine kurzfristige Aushilfstätigkeit ist darauf abzustellen, dass ein solcher im Jahr 2023 bereits mindestens zum zweiten Mal abgeschlossen wurde.

Für den Freistellungsanspruch der MAV gemäß § 20 Abs. 4 MVG.Württemberg sind Aushilfs- und Vertretungskräften ohne feste Stundenzahl mit dem fiktiv auf Basis der im Jahr 2023 geleisteten Dienste zu ermittelnden Beschäftigungsumfang anrechenbar.

Unter den Mitarbeiterbegriff fallen auch Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, die auf durch Dritte finanzierten Arbeitsplätzen tätig sind.

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die aufgrund von Gestellungsverträgen in Dienststellen tätig sind, gelten nach § 2 Abs. 2 MVG.Württemberg auch als Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dieser Dienststelle und sind dort ebenfalls wahlberechtigt und wählbar. Gemäß § 9 Abs. 3 MVG.Württemberg bleibt das Wahlrecht in der Stammdienststelle in diesen Fällen unberührt (doppelte Wahlberechtigung).

Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, die zu einer anderen Dienststelle im Sinne von § 3 MVG.Württemberg abgeordnet sind, sind gemäß § 9 Abs. 2 MVG.Württemberg dort wahlberechtigt. Das Wahlrecht in der bisherigen Dienststelle erlischt.

- c) Wir weisen ausdrücklich darauf hin, dass nach § 9 Abs. 4 MVG.Württemberg Mitglieder der Dienststellenleitung und Personen, die nach § 4 Abs. 2 MVG.Württemberg der Dienststellenleitung zugerechnet werden, nicht wahlberechtigt sind. Diese Personen können deshalb auch nicht in den Wahlvorstand berufen werden, § 1 Abs. 3 Wahlordnung. Die Dienststellenleitungen sind verpflichtet, der Mitarbeitervertretung die betreffenden Personen zu benennen.
- d) Bezüglich der Wählbarkeit ist auf die mit Wirkung vom 1. September 2023 in Kraft getretene Änderung von § 10 Abs. 1 und Abs. 3 MVG.Württemberg und § 49 Abs. 1 und Abs. 1 a MVG.Württemberg hinzuweisen. **Künftig ist für die Wählbarkeit zur Mitarbeitervertretung und zur Jugend- und Auszubildendenvertretung nicht mehr erforderlich, dass die zur Wahl stehenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einer Kirche oder Gemeinschaft angehören, die der Arbeitsgemeinschaft Christlicher Kirchen in Deutschland (ACK auf Bundesebene) angeschlossen ist**. Sie werden aber auf die aus ihren Arbeitsverträgen sich ergebenden Loyalitätsobliegenheiten hingewiesen.

11.) Der **Wahltermin** ist vom Wahlvorstand nach seiner Konstituierung festzusetzen. Es ist sicherzustellen, dass zwischen der Bekanntgabe des Wahlausschreibens und dem Wahltag ein Zeitraum von **mindestens sechs Wochen** liegt, § 7 Wahlordnung. Die **Wahl** findet während der vom Wahlvorstand festgesetzten Zeit nach den Bestimmungen der §§ 10 bis 15 der Wahlordnung statt.

In dem Wahlausschreiben ist ausdrücklich auf die Möglichkeit hinzuweisen, dass bei Verhinderung der oder des Wahlberechtigten an der persönlichen Stimmabgabe die Stimmabgabe auch durch Briefwahl (§ 11 Wahlordnung) erfolgen kann. Der Wahlvorstand kann auch im Rahmen billigen Ermessens beschließen, dass allen Wahlberechtigten die Briefwahlunterlagen zur Verfügung gestellt werden.

Wenn die Wahl der Mitarbeitervertretung, der Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen und der Jugendlichen- und Auszubildendenvertretung zum gleichen Zeitpunkt stattfindet, sollten die Stimmzettel für die einzelnen Vertretungen wegen der einfacheren Auszählung unterschiedlich farblich gekennzeichnet sein. Für jede Wahl ist eine gesonderte Wahlurne zu verwenden.

Zur Vermeidung von unverhältnismäßigem Aufwand sollte in Dienststellen mit weniger als 50 Wahlberechtigten im Regelfall das Verfahren der vereinfachten Wahl (§ 14 Wahlordnung) genutzt werden. Eine offene Abstimmung (durch Handzeichen oder Zuruf) ist künftig bei der vereinfachten Wahl nicht mehr möglich. Um den Schutz der geheimen Wahl zu stärken, kann nur noch schriftlich abgestimmt werden.

Das Wahlergebnis ist nach Abschluss der Stimmabgabe vom Wahlvorstand festzustellen und **unverzüglich in geeigneter Weise** (z. B. durch Aushang) bekannt zu geben, §§ 12, 13 Wahlordnung. Außerdem sind die Gewählten **schriftlich** zu benachrichtigen. Die Wahl gilt als angenommen, wenn die Gewählten nicht innerhalb einer Woche nach Zugang der Benachrichtigung gegenüber dem Wahlvorstand schriftlich erklären, dass sie die Wahl ablehnen.

Nach Abschluss der Wahlhandlung muss die Wählerliste nochmals festgestellt werden, d. h. handschriftliche Änderungen wegen Eintritt neuer Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen sind in die Datei zu übernehmen. Es muss klar sein, welches die endgültige Fassung der Wählerliste ist (Basis für die Ermittlung des Freistellungsanspruches).

Nach § 14 MVG.Württemberg kann die Wahl von mindestens drei Wahlberechtigten oder der Dienststellenleitung binnen einer Frist von zwei Wochen, vom Tage der Bekanntgabe des Wahlergebnisses angerechnet, bei dem Kirchengericht für mitarbeitervertretungsrechtliche Streitigkeiten schriftlich angefochten werden, wenn geltend gemacht wird, dass gegen

wesentliche Bestimmungen über die Wahlberechtigung, die Wählbarkeit oder das Wahlverfahren verstoßen wurde und der Verstoß nicht behoben worden ist.

Die Anfechtung hat **keine** aufschiebende Wirkung.

Anschrift:

Geschäftsstelle des Kirchengerichts für mitarbeitervertretungsrechtliche Streitigkeiten - Landeskirche und Diakonie in Württemberg,  
Postfach 10 13 42, 70012 Stuttgart

- 12.) Die **neu gewählten Vorsitzenden der Mitarbeitervertretung, ihre Stellvertretungen** (§ 23 Abs. 1 MVG.Württemberg) **und sämtliche Mitglieder der Mitarbeitervertretung sowie der bzw. die Beauftragte für Gleichstellung** (§ 23 Abs. 3 MVG.Württemberg) sind mit Vor- und Zuname, kirchlicher Berufsgruppe, Dienstanschrift (ggf. Privatanschrift) und evtl. (dienstlicher oder privater) Telefonnummer unverzüglich der Geschäftsstelle der Landeskirchlichen Mitarbeitervertretung unter Verwendung des als **Anlage 12** beigefügten Mustervordrucks mitzuteilen. Bitte verwenden Sie zur Meldung die Online-Version der Anlage 12, die auf der Homepage der LakiMAV ([www.lakimav.de](http://www.lakimav.de)) heruntergeladen werden kann - sie kann am PC ausgefüllt werden.

Die bei den bisherigen Vorsitzenden der Mitarbeitervertretungen und ihren Stellvertretungen schon vorhandenen Arbeitsmaterialien, z. B. "Das Recht der Evangelischen Landeskirche in Württemberg" (blaue Ordner) und auch das "Handbuch Kirchliches Anstellungsrecht" (rosa Ordner), sind den neu gewählten Vorsitzenden und den Stellvertretungen zu übergeben. Nach § 18 Abs. 4 MVG.Württemberg hat jedes Mitglied der Mitarbeitervertretung bei Beendigung der Mitgliedschaft in der Mitarbeitervertretung alle in seinem Besitz befindlichen Unterlagen, die es in seiner Eigenschaft als Mitglied der Mitarbeitervertretung erhalten hat, dem bzw. der Vorsitzenden auszuhändigen.

- 13.) Nach rechtskräftigem Abschluss der jeweiligen Mitarbeitervertretungswahlen, d. h. bei einem Ausbleiben von Wahlanfechtungen nach Ablauf von zwei Wochen ab dem Tag der Bekanntmachung des Wahlergebnisses (§ 14 Abs. 1 MVG.Württemberg), sind in den einzelnen Kirchenbezirken zum nächst- möglichen Zeitpunkt (spätestens sofort nach dem 30. April 2024) die **Wahlversammlungen aller neu gewählten Mitarbeitervertreter und Mitarbeitervertreterinnen** im Kirchenbezirk einzuberufen, in denen die Berufsgruppenvertretungen (Wahlpersonen) für die Wahl der Mitglieder der Landeskirchlichen Mitarbeitervertretung und ihrer Stellvertretungen gewählt werden (§§ 54 und 54 a MVG.Württemberg). Es wird besonders darauf hingewiesen, dass die Mitarbeitervertretungen jeder der 11 Gruppen kirchlicher Arbeitsfelder und Berufe (§ 54 Abs. 2 MVG.Württemberg) - soweit vorhanden - ihre Vertretung (Wahlperson) für sich wählen.

**Ist von einer Berufsgruppe nur ein(e) Mitarbeitervertreter/in vorhanden** (nicht nur **anwesend**), so gilt diese(r) als gewählt. Verantwortlich für die Einberufung und Leitung dieser Wahlversammlung sowie für die Durchführung der Wahlen ist der/die neu gewählte Vorsitzende der für den Kirchenbezirk gebildeten Mitarbeitervertretung des Dekanatsortes, § 54 a Abs. 1 MVG.Württemberg. Die Liste der gewählten Berufsgruppen-

vertretungen (Wahlpersonen) mit Angabe von Vor- und Zunamen und Berufsbezeichnung ist unverzüglich der Geschäftsstelle der Landeskirchlichen Mitarbeitervertretung, Postfach 10 13 42, 70012 Stuttgart zu übersenden. Zur Meldung können Sie auch das Online-Formular benutzen, das unter [www.lakimav.de](http://www.lakimav.de) heruntergeladen werden kann.

Die **Wahl der Berufsgruppenvertretungen (Wahlpersonen) der Mitarbeitervertretungen von landeskirchlichen Dienststellen** in einer besonderen Wahlversammlung richtet sich nach § 54 a Abs. 2 MVG.Württemberg.

- 13.) Die **Wahl der Mitglieder der Landeskirchlichen Mitarbeitervertretung** und ihrer Stellvertretungen gemäß § 54 a Abs. 3 und 4 MVG.Württemberg in einer oder mehreren von der oder dem amtierenden Vorsitzenden der Landeskirchlichen Mitarbeitervertretung oder der Stellvertretung einberufenen und geleiteten Wahlversammlung (en) findet am **8. Juli 2024** statt. Wahlberechtigt und wählbar sind hierzu ausschließlich die der LakiMAV gegenüber seitens der Mitarbeitervertretungen benannten Wahlpersonen. Diese erhalten rechtzeitig eine schriftliche Einladung zur Wahl, § 54 a Abs. 3 MVG.Württemberg. Die neu gewählten Mitglieder der Landeskirchlichen Mitarbeitervertretung und ihre Stellvertretungen müssen gemäß § 55 Abs. 1 Buchst. d MVG.Württemberg die Vertretungen der Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter im kirchlichen Dienst und ihre Stellvertretungen in der Arbeitsrechtlichen Kommission gemäß § 8 Abs. 1 ARRg rechtzeitig im Herbst 2024 wählen, da die Amtszeit der derzeit amtierenden Arbeitsrechtlichen Kommission am 31. Dezember 2024 endet.

Für die Wahl der Berufsgruppenvertretungen (Wahlpersonen) und der Mitglieder der Landeskirchlichen Mitarbeitervertretung und ihrer Stellvertretungen sind die Bestimmungen der Wahlordnung zum Mitarbeitervertretungsgesetz sinngemäß anzuwenden (§ 54 a Abs. 5 MVG.Württemberg, §§ 18 ff Wahlordnung).

- 14.) Ebenfalls am **8. Juli 2024** findet die **Wahl der Landeskirchlichen Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen** statt. Hier sind alle vor Ort gewählten Vertrauenspersonen wahlberechtigt und wählbar (§ 55 b Abs. 1 MVG.Württemberg), die bei der LakiMAV mit dem Formular **Anlage 12** rechtzeitig gemeldet wurden. Sie erhalten rechtzeitig eine schriftliche Einladung zur Wahl.
- 15.) Gemäß § 13 Abs. 4 in Verbindung mit § 30 MVG.Württemberg trägt die Dienststelle die Kosten der Wahlen. Bei der Wahl einer gemeinsamen Mitarbeitervertretung, Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeitenden und Jugend- und Auszubildendenvertretung werden die Kosten der Wahl auf die einzelnen Dienststellen im Verhältnis der Zahlen ihrer Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen umgelegt, sofern keine andere Verteilung der Kosten vorgesehen wird. Bei Kirchenbezirksmitarbeitervertretungen werden die Kosten der Wahl vom Kirchenbezirk getragen.
- 16.) Die **Wahlakten** (Niederschriften, Wählerlisten, Wahlausschreiben,

Wahlvorschläge, Stimmzettel usw.) sind gemäß § 15 Wahlordnung von der Mitarbeitervertretung fünf Jahre lang aufzubewahren.

Zur Entlastung und Unterstützung der örtlichen Wahlvorstände gibt es als Anlagen entsprechende Musterbeispiele für Mitteilungen des Wahlvorstandes (Stimmzettel, Wählerliste, Wahlkalender u. a.). Diese **können im Dienstleistungsportal des Evangelischen Oberkirchenrats unter [www.service.elk-wue.de](http://www.service.elk-wue.de) unter Recht/Arbeits- und dienstrechtliche Hinweise/MAV Wahlen 2024 oder auf der Homepage der LakiMAV unter [www.laki-mav.de](http://www.laki-mav.de) abgerufen werden.**

Die Seminarbeschreibung und das Anmeldeformular zu den Wahlvorstandeschulungen sind diesem Rundschreiben beigelegt. Nähere Auskünfte zu diesen Schulungsveranstaltungen erteilt das Fortbildungssekretariat der Landeskirchlichen Mitarbeitervertretung, Frau Silke Kertzsch (Tel. 0711/ 2149-588; E-Mail: [Seminare@lakimav.elkw.de](mailto:Seminare@lakimav.elkw.de)).

Die Dienststellenleitungen sowie die Mitarbeitervertretungen werden gebeten, die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in geeigneter Weise auf die bevorstehenden Neuwahlen und auf die Bedeutung der Mitarbeitervertretungen aufmerksam zu machen und sie zu ermuntern, sich zur Wahl in die Mitarbeitervertretung, die Jugend- und Auszubildendenvertretung oder als Vertrauensperson für die schwerbehinderten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen zur Verfügung zu stellen.

Rückfragen zur Vorbereitung und Durchführung der Wahlen können an das Referat Arbeitsrecht des Evangelischen Oberkirchenrats - Tel. 0711/ 2149-271, E-Mail: [referat6.2@elk-wue.de](mailto:referat6.2@elk-wue.de) oder an die Geschäftsstelle der Landeskirchlichen Mitarbeitervertretung - Tel. 0711 / 2149-530, E-Mail: [Beratung@lakimav.elkw.de](mailto:Beratung@lakimav.elkw.de) gerichtet werden.

Mit freundlichen Grüßen

Dr. Michael Frisch  
Oberkirchenrat

Anlagen:  
Anlagen 1 bis 20 mit Anlagenverzeichnis