

Die Mitgliedschaft in der MAV endet auch mit Beginn der Freistellungsphase 23
im Falle eines nach dem Blockmodell vereinbarten **Altersteilzeitverhältnisses**
(BVerwG 15.5.2002 – 6 P 8/01, NVwZ 2003, 101 (102 ff.); Fey/Rehren
MVG.EKD § 18 Rn. 5). In diesem Fall greift nicht § 18 Abs. 2 lit. c, demzu-
folge die Mitgliedschaft ruht, wenn ein Mitarbeiter länger als drei Monate
freigestellt wird. Stattdessen folgt das Ende Mitgliedschaft aus § 18 Abs. 1 S. 1
lit. d (Ausscheiden aus der Dienststelle) und lit. e iVm §§ 9 Abs. 3 S. 1 Var. 1,
10 Abs. 1 S. 1.

Letztlich kommt es bei diesen und ähnlich gelagerten Fällen stets darauf an, 24
ob eine Maßnahme vorübergehend oder auf Dauer angelegt ist. Bei vorüber-
gehenden Maßnahmen ab einer geplanten Dauer von über drei Monaten ist es
gerechtfertigt, die Mitgliedschaft in der MAV nach § 18 Abs. 2 lediglich ruhen
zu lassen. Ist eine Maßnahme auf Dauer angelegt (so wie bei einer Versetzung,
einer Abordnung mit dem Ziel der Versetzung und einer Altersteilzeit im
Blockmodell), ist es konsequent, wenn die Mitgliedschaft in der MAV mit Be-
ginn der Maßnahme endet.

Die Wählbarkeit – und damit die Mitgliedschaft in der MAV – verliert dar- 25
über hinaus, wer die Wahlberechtigung verliert (§§ 10 Abs. 1 S. 1, 9). Dies ist
der Fall, wenn ein Mitglied der MAV

- in die Dienststellenleitung (s. § 4) eintritt (§ 9 Abs. 3 S. 2),
- infolge Richterspruchs die Fähigkeit verliert, Rechte aus öffentlichen Wah-
len zu erlangen (§ 10 Abs. 2 lit. a),
- in ein Berufsausbildungsverhältnis wechselt (§ 10 Abs. 2 lit. c) oder
- in ein kirchengemeindliches Leitungsorgan gewählt wird, sofern es nicht ge-
rade in seiner Funktion als Mitglied der MAV entsandt worden ist (§ 10
Abs. 2 lit. d),
- aus einer ACK-Kirche ausscheidet, sofern die jeweilige Gliedkirche eine Re-
gelung nach § 10 Abs. 1 S. 2 getroffen hat (→ § 10 Rn. 8 ff.).

Im Übrigen gelten die Regelungen in § 7 Abs. 2 und 3 zu Übergangs- und Rest- 26
mandat (→ § 7 Rn. 24 ff.).

6. Ausschluss aus der MAV und Auflösung der MAV nach § 17 (§ 18 Abs. 1 S. 1 lit. f)

Mit der Rechtskraft des kirchengerichtlichen Beschlusses nach § 17 über den 27
Ausschluss aus der MAV oder über die Auflösung der MAV endet naturgemäß
die Mitgliedschaft in der MAV. Rechtskraft tritt entweder mit Ablauf der
Rechtsmittelfrist (§§ 87 Abs. 2 S. 1, 66 Abs. 1 S. 1 und 2 ArbGG iVm § 63
Abs. 1 S. 2 und Abs. 7 MVG-EKD: ein Monat ab Zustellung des in vollstän-
diger Form abgefassten Beschlusses des Kirchengerichts) oder mit Verkündung
des verfahrensbeendenden Beschlusses des Kirchengerichtshofs ein (s. § 63
Abs. 6).

III. Ruhen der Mitgliedschaft in der MAV (§ 18 Abs. 2)

- 28 § 18 Abs. 2 ordnet das Ruhen der Mitgliedschaft in drei Fällen an, die nicht immer trennscharf voneinander abzugrenzen sind. Im Gegensatz zum Erlöschen der Mitgliedschaft nach § 18 Abs. 1 bewirkt ein Ruhen nur eine vorübergehende Verhinderung an der Ausübung des Amtes als MitarbeitervertreterIn. Fällt der Grund für das Ruhen der Mitgliedschaft weg, lebt die Mitgliedschaft wieder auf. § 18 Abs. 2 ist bedeutsam für die Frage, ob ein Ersatzmitglied heranzuziehen ist. Ersatzmitglieder rücken nämlich nach § 18 Abs. 3 und 4 – anders als nach dem Betriebsverfassungsrecht – nur nach, wenn die Mitgliedschaft einer Mitarbeitervertreterin oder eines Mitarbeitervertreters ruht oder dies zur Sicherstellung der Beschlussfähigkeit der MAV erforderlich ist (→ Rn. 39 f.).

1. Untersagung der Wahrnehmung der dienstlichen Aufgaben (§ 18 Abs. 2 lit. a)

- 29 Die Mitgliedschaft ruht nach § Abs. 2 lit. a solange einem Mitglied die Wahrnehmung seiner dienstlichen Aufgaben untersagt ist. Dies betrifft den Fall eines Disziplinarverfahrens bei Kirchenbeamten, in dessen Rahmen dem Mitglied der MAV die Wahrnehmung seiner dienstlichen Aufgaben untersagt werden kann (BGG § 18 Rn. 7; Fey/Rehren MVG.EKD § 18 Rn. 9). Die Freistellung von Arbeitnehmern fällt demgegenüber unter lit. c.

2. Verhinderung für länger als drei Monate (§ 18 Abs. 2 lit. b)

- 30 § 18 Abs. 2 lit. b enthält zwei Fälle: Die Mitgliedschaft in der MAV ruht, wenn
- ein Mitglied voraussichtlich länger als drei Monate an der Wahrnehmung seiner dienstlichen Aufgaben gehindert ist und
 - wenn ein Mitglied der MAV länger als drei Monate an der Wahrnehmung seines Amtes gehindert ist.

Kehrt das Mitglied früher zurück, scheidet das Ersatzmitglied zu diesem Zeitpunkt aus der MAV wieder aus (Fey/Rehren MVG.EKD § 18 Rn. 10).

- 31 An der Wahrnehmung seiner dienstlichen Aufgaben (§ 18 Abs. 2 lit. b Fall 1) ist ein Mitarbeitervertreter beispielsweise im Fall einer **Erkrankung** gehindert (die voraussichtlich länger als drei Monate dauert). In diesem Fall ist er regelmäßig auch an der Wahrnehmung seines Amtes gehindert (Fall 2). Fällt er zunächst nur einige Wochen aus und wird später klar, dass die Zeit der Arbeitsunfähigkeit insgesamt drei Monate überschreiten wird, rückt ab diesem Zeitpunkt ein Ersatzmitglied für die Dauer des Ruhens der Mitgliedschaft des erkrankten Mitglieds nach § 18 Abs. 3 unabhängig davon nach, ob dies zur Sicherstellung der Beschlussfähigkeit der MAV nach § 18 Abs. 4 erforderlich ist.
- 32 Eine bislang nicht hinlänglich geklärte Schwierigkeit in der Auslegung der Norm besteht für die Fälle, in denen ein Mitarbeitervertreter zwar gehindert

ist, seine dienstlichen Aufgaben wahrzunehmen, nicht jedoch sein Amt auszuüben. Dies betrifft beispielsweise den Fall einer **Elternzeit** (ohne Erwerbstätigkeit während der Elternzeit), aber auch den der Inanspruchnahme von **Pflegezeit** nach dem PflegeZG. Das BAG hat entschieden, dass Betriebsräte in der Elternzeit nicht gehindert sind, ihre Betriebsrattätigkeit fortzuführen (BAG 25.5.2005 – 7 ABR 45/04, NZA 2005, 1002). Das KAG Mainz sieht das genauso (KAG Mainz 27.10.2016 – M 21/16 Mz – ewVfg, (Ls.); so auch Fey/Rehren MVG.EKD § 18 Rn. 8, 10 und 11; aA wohl BGG § 18 Rn. 9). Dabei ist jedoch zu bedenken, dass die Normen sich von § 18 Abs. 2 lit. b unterscheiden. Nach § 25 Abs. 1 S. 2 BetrVG rückt ein Ersatzmitglied nach, wenn ein Mitglied „zeitweilig verhindert“ ist. Nach § 13b Abs. 2 MAVO gilt dies ebenso. Darüber hinaus rückt ein Ersatzmitglied auch nach, wenn dem Mitglied der MAV die „Ausübung seines Dienstes untersagt ist“ (§ 13b Abs. 3 MAVO). Einen Tatbestand wie § 18 Abs. 2 lit. b Fall 1, dass ein Mitglied an der Wahrnehmung seiner dienstlichen Aufgaben gehindert ist, gibt es in beiden Gesetzen nicht. Mit dem Wortlaut wäre es nicht zu vereinbaren, dass ein Mitglied in einer voraussichtlich länger als drei Monate dauernden Elternzeit seine Amtsgeschäfte fortführt. Die beiden in § 18 Abs. 2 lit. b genannten Fälle sind nämlich alternativ („oder“) und nicht kumulativ („und“) genannt. Ob dieses Ergebnis allerdings mit höherrangigem Recht vereinbar wäre, ist bislang nicht geklärt. Es könnte sich um eine mittelbare Diskriminierung von Frauen handeln (§§ 7 Abs. 1 und 2, 3 Abs. 2, 1 AGG). Womöglich könnten auch Regelungen zum Schutz der Elternzeit es gebieten, § 18 Abs. 2 lit. b – gegen seinen Wortlaut – anders auszulegen (Art. 33 Abs. 1 GRCh; § 5 Nr. 4 der Rahmenvereinbarung über den Elternurlaub im Anhang zur RL 2010/18/EU (Elternurlaubsrichtlinie)). Geht das Mitglied der MAV während der Elternzeit einer Erwerbstätigkeit in Teilzeit nach, ruht die Mitgliedschaft jedenfalls nicht (Fey/Rehren MVG.EKD § 18 Rn. 11).

Ein Mitglied der MAV kann auch im Falle eines über drei Monate dauernden **Auslandsaufenthalts** an der Wahrnehmung seines Amtes gehindert sein im Sinne des 2. Falls von § 18 Abs. 2 (BGG § 18 Rn. 8a). 33

3. Beurlaubung für länger als drei Monate oder Freistellung (§ 18 Abs. 2 lit. c)

Die Mitgliedschaft in der MAV ruht nach § 18 Abs. 2 lit. c, wenn ein Mitglied für länger als drei Monate beurlaubt oder aufgrund einer Arbeitsrechtsregelung oder aufgrund von gesetzlichen Vorschriften freigestellt wird. Zum Begriff der Beurlaubung → § 9 Rn. 16 f. Auch in diesem Fall kommt es auf die – objektiv zu bestimmende – Prognose an (aA Fey/Rehren MVG.EKD § 18 Rn. 11). Auch eine Beurlaubung und eine Freistellung können widererwartend vor ihrem geplanten Ablauf enden. 34

Aufgrund einer Arbeitsrechtsregelung kann ein Mitarbeiter entweder einseitig (zB im Falle einer Kündigung) oder einvernehmlich (mit oder ohne Fortzahlung der Vergütung) freigestellt werden. Anders als im Betriebsverfassungsrecht ruht in diesem Fall die Mitgliedschaft in der MAV (vgl. BAG 8.9.2011 – 2 AZR 388/10, AP KSchG 1969 § 15 Nr. 70 Rn. 45 ff.). 35

- 36 Gesetzliche Vorschriften über eine Freistellung existieren beispielsweise für Schwangere und Frauen nach der Entbindung (§ 3 Abs. 1 und 2 MuSchG) und für Abgeordnete (Art. 48 Abs. 2 GG, § 2 Abs. 2 AbgG).

IV. Rechtsfolgen bei Erlöschen und Ruhen der Mitgliedschaft (§ 18 Abs. 3 und 5)

- 37 Mit der Mitgliedschaft in der MAV endet bzw. ruht gleichzeitig eine eventuelle Mitgliedschaft in der **Gesamtmitarbeitervertretung** (auch einer solchen im Dienststellenverbund nach § 6a), im Gesamtausschuss (§ 54), der Ständigen Konferenz, der Bundeskonferenz und des Gesamtausschusses der Evangelischen Kirche in Deutschland (§ 55a; Fey/Rehren MVG.EKD § 18 Rn. 1).
- 38 Die Mitgliedschaft in einer Einigungsstelle (auch in einer gemeinsamen oder ständigen **Einigungsstelle** nach § 36a Abs. 2 und Abs. 2 S. 1) ist zwar zunächst nicht betroffen. Das Ende der Mitgliedschaft und das Ruhen einer Mitgliedschaft in der MAV rechtfertigen jedoch die Abberufung des Beisitzers (s. § 36a Abs. 3 S. 1).

1. Nachrücken von Ersatzmitgliedern (§ 18 Abs. 3)

- 39 In Bezug auf die Vertretung von Mitgliedern der MAV durch Ersatzmitglieder ist die Regelung im BetrVG denkbar knapp gehalten. Nach § 25 Abs. 1 BetrVG rückt ein Ersatzmitglied nach, wenn ein Mitglied des Betriebsrats ausscheidet (S. 1) oder zeitweilig verhindert ist (S. 2). Spezielle Vorschriften über das Ruhen der Mitgliedschaft gibt es nicht. Das MVG-EKD ist hier differenzierter. Zwar rückt ein Ersatzmitglied nach § 18 Abs. 3 Fall 1 auch nach, wenn ein Mitglied der MAV nach § 18 Abs. 1 ausscheidet. § 18 Abs. 3 sieht aber nicht für jeden Fall der Verhinderung eines Mitglieds der MAV die Vertretung durch ein Ersatzmitglied vor. Vielmehr rückt ein Ersatzmitglied vorübergehend nur nach, wenn

- die Mitgliedschaft des Mitarbeitervertreters ruht (§ 18 Abs. 3 Fall 2) oder
- dies zur Sicherstellung der Beschlussfähigkeit erforderlich ist (§ 18 Abs. 4; → Rn. 44 ff.).

Ist ein Mitglied der MAV verhindert, ohne dass seine Mitgliedschaft ruht und ist die Beschlussfähigkeit auch ohne Ersatzmitglied gewährleistet, rückt kein Ersatzmitglied in die MAV nach. Die MAV tagt und entscheidet dann in reduzierter Personenzahl.

- 40 Rückt ein Ersatzmitglied nach, handelt es sich um diejenige Person, die bei der vorhergehenden Wahl die nächstniedrigere Stimmenzahl erreicht hat. Die Ersatzmitglieder werden also in der **Reihenfolge der Stimmen** herangezogen, die für sie abgegeben worden sind. Haben Kandidaten bei der letzten Wahl die gleiche Zahl an Stimmen erhalten, entscheidet das Los nach § 10 Abs. 4 S. 2 MVG.WO. Hat ein Kandidat bei der letzten Wahl keine Stimmen erhalten, kann er nicht als Ersatzmitglied herangezogen werden, weil ihm die Legitimation fehlt (s. LAG Düsseldorf 15.4.2011 – 6 Sa 857/10, BeckRS 2011, 74967;

Fey/Rehren MVG.EKD § 18 Rn. 12). Es bleiben auch Personen außer Betracht, die nachträglich ihre Wählbarkeit verloren haben (s. Fitting BetrVG § 25 Rn. 25).

2. Pflicht zur Aushändigung von Unterlagen (§ 18 Abs. 5)

Endet die Mitgliedschaft, sind alle Unterlagen, die das Mitglied in dieser Eigenschaft erhalten hat und die sich noch in seinem Besitz befinden, der MAV auszuhändigen nach § 18 Abs. 5. Dies soll zum einen die Arbeitsfähigkeit der MAV sicherstellen und zum anderen den Datenschutz gewährleisten (s. § 22 Abs. 3). Die Pflicht gilt sowohl für Mitglieder, deren Mitgliedschaft nach § 18 Abs. 1 (endgültig) endet, als auch für vorübergehend nachgerückte Ersatzmitglieder. 41

Unterlagen, die herauszugeben sind, sind beispielsweise Protokolle der Sitzungen der MAV, zur Verfügung gestellte Fachliteratur (Fey/Rehren MVG.EKD § 18 Rn. 13), Einladungen, Protokolle und eigene Notizen zu Besprechungen und Gesprächen. Da das ehemalige Mitglied der MAV auch nach Beendigung seiner Mitgliedschaft zur Verschwiegenheit verpflichtet ist (§ 22 Abs. 1 S. 3), spricht nichts dagegen, wenn es Kopien – gesichert – aufbewahrt. 42

Besteht die MAV nach § 8 Abs. 1 aus einer Person, sind die Unterlagen der neuen MAV auszuhändigen nach § 18 Abs. 5 S. 2. Für den Fall einer Zeit ohne Interessenvertretung (→ § 16 Rn. 26, 30), muss das ehemalige Mitglied der MAV die Unterlagen für die noch neu zu wählende MAV aufbewahren. 43

V. Nachrücken von Ersatzmitgliedern zur Sicherstellung der Beschlussfähigkeit der MAV (§ 18 Abs. 4)

Anders als im Betriebsverfassungsrecht rückt ein Ersatzmitglied nicht stets vorübergehend nach, wenn ein Mitglied der MAV verhindert ist, sondern nur, wenn dies zur Sicherstellung der Beschlussfähigkeit der MAV erforderlich ist nach § 18 Abs. 4 (→ Rn. 39). Beschlussfähig ist die MAV, wenn die Mehrheit der Mitglieder anwesend ist nach § 26 Abs. 1 S. 1. Das Ersatzmitglied rückt in diesem Fall automatisch nach, es bedarf keines förmlichen Beschlusses der MAV und keiner Annahmeerklärung des Ersatzmitglieds (s. BAG 8.9.2011 – 2 AZR 388/10, NZA 2012, 400 Rn. 34). Die Mitgliedschaft des Ersatzmitglieds endet, wenn das (reguläre) Mitglied der MAV nicht mehr verhindert ist. 44

Gründe, aus denen ein Mitglied der MAV verhindert ist, können tatsächlicher (Urlaub, Erkrankung, Dienstreise etc) und rechtlicher Natur sein (zB Befangenheit, s. § 26 Abs. 3). Nicht per se verhindert ist ein Mitglied, wenn eine Sitzung der MAV außerhalb seiner Arbeitszeit stattfindet, da ihm die Mitarbeit in der MAV außerhalb seiner Arbeitszeit nicht von vorneherein unzumutbar ist (s. BAG 27.9.2012 – 2 AZR 955/11, NZA 2013, 425 Rn. 31). Bloßes unentschuldigtes Fernbleiben stellt für sich genommen keinen Verhinderungsfall dar (Fitting BetrVG § 25 Rn. 23). 45

Damit ein Ersatzmitglied – rechtzeitig unter Mitteilung der Tagesordnung gem. § 24 Abs. 2 S. 2 – geladen werden kann, müssen sich Mitglieder der 46

MAV unter Angabe der Gründe unverzüglich für eine anberaumte Sitzung entschuldigen (§ 24 Abs. 2 S. 4). Ergibt sich die Notwendigkeit kurzfristig, muss entsprechend kurzfristig reagiert werden. Ergibt sich ein Verhinderungsfall erst während der Sitzung, weil ein Mitglied der MAV beispielsweise plötzlich erkrankt oder sich zu seinem plötzlich erkrankten Kind begeben muss, ist es nicht gänzlich ausgeschlossen, ein Ersatzmitglied heranzuziehen. Es muss allerdings sichergestellt sein, dass das Ersatzmitglied durchgehend an der Erörterung des entsprechenden Tagesordnungspunktes anwesend war (BGG § 18 Rn. 11). Ist mit einem womöglich kurzfristig auftretenden Verhinderungsfall zu rechnen, kann es ratsam sein, dass der Vorsitzende vorsorglich ein Ersatzmitglied lädt.

V. Abschnitt: Rechtsstellung der Mitglieder der Mitarbeitervertretung

§ 19 Ehrenamt, Behinderungs- und Begünstigungsverbot, Arbeitsbefreiung

(1) ¹Die Mitglieder der Mitarbeitervertretung üben ihr Amt unentgeltlich als Ehrenamt aus. ²Sie dürfen weder in der Ausübung ihrer Aufgaben oder Befugnisse behindert noch wegen ihrer Tätigkeit benachteiligt oder begünstigt werden; dies gilt auch für ihre berufliche Entwicklung.

(2) ¹Die für die Tätigkeit notwendige Zeit ist den Mitgliedern der Mitarbeitervertretung ohne Minderung ihrer Bezüge innerhalb der allgemeinen Arbeitszeit zu gewähren, soweit die Aufgaben nicht in der Zeit der Freistellung nach § 20 erledigt werden können. ²Ist einem Mitglied der Mitarbeitervertretung die volle Ausübung seines Amtes in der Regel innerhalb seiner Arbeitszeit nicht möglich, so ist es auf Antrag von den ihm obliegenden Aufgaben in angemessenem Umfang zu entlasten. ³Dabei sind die besonderen Gegebenheiten des Dienstes und der Dienststelle zu berücksichtigen. ⁴Soweit erforderlich soll die Dienststellenleitung für eine Ersatzkraft sorgen. ⁵Können die Aufgaben der Mitarbeitervertretung aus dienstlichen Gründen nicht innerhalb der Arbeitszeit wahrgenommen werden, so ist hierfür auf Antrag Freizeitausgleich zu gewähren.

(3) ¹Den Mitgliedern der Mitarbeitervertretung ist für die Teilnahme an Tagungen und Lehrgängen, die ihnen für die Tätigkeit in der Mitarbeitervertretung erforderliche Kenntnisse vermitteln, die dafür notwendige Arbeitsbefreiung ohne Minderung der Bezüge oder des Erholungsurlaubs bis zur Dauer von insgesamt vier Wochen während einer Amtszeit zu gewähren. ²Berücksichtigt wird die tatsächliche zeitliche Inanspruchnahme, höchstens aber die bis zur täglichen Arbeitszeit einer vollzeitbeschäftigten Mitarbeiterin oder eines vollzeitbeschäftigten Mitarbeiters. ³Über die Aufteilung des Anspruchs auf Arbeitsbefreiung zur Teilnahme an Tagungen und Lehrgängen auf die einzelnen Mitglieder kann eine Dienstvereinbarung abgeschlossen werden. ⁴Die Dienststellenleitung kann die Arbeitsbefreiung versagen, wenn dienstliche Notwendigkeiten nicht ausreichend berücksichtigt worden sind.

Übersicht

	Rn.
I. Rechtsstellung der Mitglieder der Mitarbeitervertretung	1
1. Ehrenamt	1
2. Verbot der Behinderung	4
3. Benachteiligungs- und Begünstigungsverbot	8
4. Sicherung der beruflichen Entwicklung	16

II. Mitarbeitervertretungstätigkeiten während der persönlichen Arbeitszeit	21
1. Voraussetzungen für den Anspruch auf Arbeitsbefreiung nach § 19 Abs. 2	22
a) Erforderliche Wahrnehmung von Aufgaben der Mitarbeitervertretung	23
aa) Ab- und Anmeldepflicht	24
bb) Wahrnehmung von Aufgaben der Mitarbeitervertretung	26
cc) Erforderlichkeit der Arbeitsbefreiung	29
b) Wahrnehmung der Tätigkeiten durch freigestellte Mitglieder der Mitarbeitervertretung nicht möglich	33
2. Rechtsfolgen	34
a) Arbeitsbefreiung	35
b) Fortzahlung der Vergütung	38
III. Mitarbeitervertretungstätigkeiten außerhalb der persönlichen Arbeitszeit	40
1. Dienstliche Gründe	42
2. Freizeitausgleich unter Fortzahlung der Vergütung	47
IV. Schulung der Mitglieder der Mitarbeitervertretung	51
1. Tagungen und Lehrgänge iSd § 19 Abs. 3 S. 1	53
a) Vermittlung erforderlicher Kenntnisse für die Tätigkeit in der Mitarbeitervertretung	56
b) Beispiele für erforderliche Tagungen und Lehrgänge iSd § 19 Abs. 3	61
c) Träger der Schulung	64
2. Auswahl der Teilnehmer, Abschluss einer Dienstvereinbarung	66
3. Freistellungsanspruch	69
a) Verfahren zur Freistellung wegen Schulungsteilnahme	70
b) Umfang der Arbeitsbefreiung des jeweiligen Mitarbeitervertretungsmitglieds	77
4. Anspruch des Mitarbeitervertretungsmitglieds auf Fortzahlung der Vergütung	81
5. Anspruch der Mitarbeitervertretung auf Übernahme der Schulungskosten	82

I. Rechtsstellung der Mitglieder der Mitarbeitervertretung

1. Ehrenamt

- 1 Ebenso wie die Mitgliedschaft in Personalräten (vgl. etwa § 46 Abs. 1 BPersVG), Betriebsräten (§ 37 Abs. 1 BetrVG) und Mitarbeitervertretungen im Bereich der katholischen Kirche (vgl. § 15 Abs. 1 MAVO) ist das Amt einer Mitarbeitervertreterin oder eines Mitarbeitervertreters im MVG-EKD als Ehrenamt ausgestaltet. Das Mitglied der Mitarbeitervertretung soll durch seine Amtstätigkeit weder einen Vorteil haben noch einen Nachteil erleiden (BAG 8.11.2017 – 5 AZR 11/17 Rn. 24, NZA 2018, 528 f.; BAG 11.11.2008 – 1 AZR 646/07 Rn. 21, ZMV 2009, 168 ff.). Das Ehrenamtsprinzip wahrt die innere und äußere **Unabhängigkeit der Mitglieder**. Es stärkt maßgeblich das Vertrauen der von der Mitarbeitervertretung vertretenen Arbeitnehmer dar-