

Der Kündigungsschutz nach § 19 MAVO

Mitglieder der MAV und Gesamt-MAV, Wahlbewerber, Mitglieder der Wahlausschüsse, die Sprecher der Jugendlichen und Auszubildenden und die Vertrauenspersonen der schwerbehinderten Mitarbeiter (Schwerbehindertenvertretung – SBV¹) genießen einen **besonderen Kündigungsschutz**. Dieser soll gewährleisten, dass die übertragenen Aufgaben und Funktionen ungestört und unabhängig ausgeübt werden können. Die betreffenden Personen sollen vor Behinderungen oder Benachteiligungen geschützt werden, die sich möglicherweise aus ihrer Amtsführung ergeben. Zudem soll die Kontinuität der Arbeit sichergestellt werden.

Gliederung der Arbeitshilfe:

1. **Der besondere Kündigungsschutz der MAV-Mitglieder** (Seite 2 – 5)
 - a) Was beinhaltet der besondere Kündigungsschutz?
 - aa) außerordentliche Kündigung
 - bb) ordentliche Kündigung
 - b) Für welchen Zeitraum gilt der besondere Kündigungsschutz?
 - c) Gilt der besondere Kündigungsschutz auch für MAV-Mitglieder, die ein befristetes Arbeitsverhältnis haben?
 - d) Gilt der besondere Kündigungsschutz auch für Ersatzmitglieder?
 - e) Zwischenergebnis
2. **Der bes. Kündigungsschutz der Mitglieder der Wahlausschüsse** (Seite 6 und 7)
3. **Der besondere Kündigungsschutz der Wahlbewerber** (Seite 7)
4. **Der besondere Kündigungsschutz der Schwerbehindertenvertretung und der Sprecher der Jugendlichen und Auszubildenden** (Seite 7)
5. **Die Beteiligung der MAV** (Seite 8)
6. **Fazit** (Seite 8)

¹ Zur Vertiefung: Arbeitshilfe „Schwerbehindertenvertretung“, Rubrik A-Z: www.diag-mav-freiburg.de.

1. Der besondere Kündigungsschutz der MAV-Mitglieder

Aufgabe der MAV ist die Interessenvertretung der Mitarbeiter. Die MAV setzt sich für die Anliegen der Mitarbeiter ein und nimmt ihre Rechte und Pflichten nach der MAVO wahr.² Zusammen mit dem Dienstgeber achtet sie z.B. darauf, dass die Mitarbeiter nach Recht und Billigkeit behandelt und vor Gesundheitsgefahren am Arbeitsplatz geschützt werden.

Diese Aufgaben kann die MAV nur ungestört und vollumfänglich wahrnehmen, wenn sie vor Nachteilen geschützt ist. Dies gewährleistet der in § 19 Abs. 1 MAVO normierte besondere Kündigungsschutz, der eine Spezialvorschrift zu § 18 Abs. 1³ darstellt.

a) Was beinhaltet der besondere Kündigungsschutz?

aa) Außerordentliche Kündigung

Einem Mitglied der MAV darf grundsätzlich nur gekündigt werden, wenn ein Grund für eine **außerordentliche** (fristlose) Kündigung vorliegt, § 19 Abs. 1 Satz 1 MAVO.

Das ist der Fall, wenn Tatsachen vorliegen, die einen **wichtigen Grund**⁴ darstellen und eine **Interessenabwägung** unter Berücksichtigung aller **Umstände des Einzelfalls** ergibt, dass die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses Dienstgeber und Mitarbeiter bis zum Ablauf der Kündigungsfrist **nicht zugemutet** werden kann.⁵

Der wichtige Grund kann personen-, verhaltens- oder betriebsbedingt sein. In der Praxis werden die meisten außerordentliche Kündigungen wegen eines schweren schuldhaften Fehlverhaltens ausgesprochen. Das können beispielsweise Eigentums- oder Vermögensdelikte, Beleidigungen, Tätlichkeiten, sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz oder fortgesetzte Störung des Betriebsfriedens sein.

Es muss sich um eine **schwere Vertragspflichtverletzung** handeln, die auch bei anderen Mitarbeitern zu einer fristlosen Kündigung führen würde. Denn MAV-Mitglieder dürfen aufgrund ihres Amtes weder bevorzugt noch benachteiligt werden.⁶

Bei steuerbarem Verhalten ist vor Ausspruch der außerordentlichen Kündigung zu prüfen, ob eine **Abmahnung**⁷ ausreicht, um den Mitarbeiter anzuhalten, sich künftig vertragskonform zu verhalten.⁸ Es darf nur gekündigt werden, wenn kein milderes Mittel zur Verfügung steht (Ultima Ratio).

² Zur Vertiefung: Arbeitshilfen „Anhörung und Mitberatung nach § 29 MAVO“, „Initiativrechte der MAV“ und „Zustimmungsverfahren nach § 33 MAVO“, Rubrik A-Z: www.diag-mav-freiburg.de.

³ Zur Vertiefung: Arbeitshilfe „Behinderung und Benachteiligung“, Rubrik A-Z: www.diag-mav-freiburg.de.

⁴ § 626 BGB; § 16 Abs. 1 AT AVR Caritas.

⁵ Jousen, in: Freiburger Kommentar zur Rahmen-MAVO, § 19 Rn 9; Weber, in: Eichstätter Kommentar zur Rahmen-MAVO, § 19 Rn 6.

⁶ Jousen, in: Freiburger Kommentar zur Rahmen-MAVO, § 19 Rn 15.

⁷ Zur Vertiefung siehe Arbeitshilfe „Abmahnung“, Rubrik A-Z: www.diag-mav-freiburg.de.

⁸ Thiel, in: Thiel/Fuhrmann/Jüngst, Kommentar zur Rahmen-MAVO, § 19 Rn 32.

Bei der vorzunehmenden **Interessenabwägung** sind insbesondere Art und Schwere der Vertragsstörung, die Folgen der Störung, der Grad eines etwaigen Verschuldens und die Dauer der Betriebszugehörigkeit zu berücksichtigen.⁹

Eine außerordentliche Kündigung wegen **grober Vernachlässigung oder Verletzung der Amtspflichten als MAV-Mitglied**, die nach § 13 c Nr. 4 MAVO zum Erlöschen des Amtes führen, ist **in der Regel nicht zulässig**. Ausnahme: Eine Amtspflichtverletzung kann eine fristlose Kündigung bewirken, wenn das MAV-Mitglied **gleichzeitig** seine **arbeitsvertraglichen Pflichten** besonders **schwer verletzt**. Der Vertrauensbereich kann derart gestört sein, dass dem Dienstgeber die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht zugemutet werden kann.¹⁰ Beispiel: Das MAV-Mitglied beleidigt den Dienstgeber im Rahmen seiner MAV-Tätigkeit schwer.¹¹ Bei der Prüfung, ob die Amtspflichtverletzung gleichzeitig eine schwerwiegende Vertragsverletzung und damit einen wichtigen Grund für eine außerordentliche Kündigung darstellt, ist ein besonders **strenger Maßstab** anzulegen.¹²

bb) Ordentliche Kündigung

Eine **ordentliche** Kündigung, also eine Kündigung unter Einhaltung der Kündigungsfrist, ist ausgeschlossen; es sei denn, es liegen besondere Umstände vor.

Das sind beispielsweise Verstöße gegen die **Loyalitätsobliegenheiten der Grundordnung**, die jeder Mitarbeiter zu beachten hat oder die **Schließung oder teilweise Schließung der Einrichtung**, wenn das MAV-Mitglied nicht in einem anderen Teil der Einrichtung weiterbeschäftigt werden kann (§ 19 Abs. 1 S. 2 und Abs. 3 MAVO). Nur in diesen beiden Ausnahmefällen sollen MAV-Mitglieder ordentlich kündbar sein.¹³

Ein **schwerwiegender Verstoß gegen die Grundordnung**, der nach Abwägung der Einzelfallumstände eine ordentliche Kündigung rechtfertigen kann, ist beispielsweise das öffentliche Eintreten gegen tragende Grundsätze der katholischen Kirche (z.B. die Propagierung von Abtreibung oder von Fremdenhass) und der Austritt aus der katholischen Kirche (Artikel 5 Abs. 2 und 3).¹⁴ Liegt bei einem MAV-Mitglied solch ein schwerwiegender Verstoß gegen die Loyalitätsobliegenheiten vor, soll es nicht anders behandelt werden als die anderen Mitarbeiter.¹⁵

⁹ Jousen, in: Freiburger Kommentar zur Rahmen-MAVO, § 19 Rn 14.

¹⁰ Thiel, in: Thiel/Fuhrmann/Jüngst, Kommentar zur Rahmen-MAVO, § 19 Rn 33; Jousen, in: Freiburger Kommentar zur Rahmen-MAVO, § 19 Rn 45.

¹¹ Simon, in: Freiburger Kommentar zur Rahmen-MAVO § 13c Rn 15.

¹² Thiel, in: Thiel/Fuhrmann/Jüngst, Kommentar zur Rahmen-MAVO, § 19 Rn 16 und 33; Jousen, in: Freiburger Kommentar zur Rahmen-MAVO, § 19 Rn 46.

¹³ Jousen, in: Freiburger Kommentar zur Rahmen-MAVO, § 19 Rn 3.

¹⁴ Zur Vertiefung siehe Arbeitshilfe „Loyalitätsobliegenheiten – Grundordnung“: www.diag-mav-freiburg.de.

¹⁵ Jousen, in: Freiburger Kommentar zur Rahmen-MAVO, § 19 Rn 34 und 42.

Eine **Schließung**, die eine **betriebsbedingte ordentliche Kündigung** zur Folge haben kann, ist die endgültige, nicht nur vorübergehende und vollständige Aufgabe eines Betriebes bzw. einer Einrichtung. Das heißt, auch die MAV verliert ihren Arbeitsplatz, wenn es die Einrichtung (z.B. Sozialstation, Bildungshaus) künftig nicht mehr gibt und keine andere adäquate Weiterbeschäftigungsmöglichkeit – z.B. in einer anderen Einrichtung des Dienstgebers – besteht.

Wird nur **ein Teil der Einrichtung** geschlossen, sind die betroffenen MAV-Mitglieder in einen anderen Teil der Einrichtung zu übernehmen, § 19 Abs. 3 Satz 2 MAVO. Nur wenn die Übernahme aus betrieblichen Gründen nicht möglich ist, kann die Kündigung ausgesprochen werden. Dem Dienstgeber soll sogar zugemutet werden können, betroffene MAV-Mitglieder an andere kirchliche Dienstgeber zu vermitteln.¹⁶ Dies würde sich aus dem Rechtsgedanken des § 30 Abs. 3 Nr. 3 MAVO ergeben, der den Dienstgeber verpflichtet zu prüfen, ob der zu kündigende Mitarbeiter an einem anderen Arbeitsplatz einer Einrichtung seiner Trägerschaft weiterbeschäftigt werden können. Dies wird jedoch kritisch gesehen.¹⁷

Es darf frühestens zum Zeitpunkt der Schließung gekündigt werden. Nur **zwingende betriebliche Erfordernisse** ermöglichen eine Kündigung zu einem früheren Zeitpunkt. Das ist z.B. der Fall, wenn aufgrund der Schließung keine Arbeit mehr vorhanden ist.¹⁸

b) Für welchen Zeitraum gilt der besondere Kündigungsschutz?

MAV-Mitglieder sind für die **Dauer ihrer Amtszeit**¹⁹ und **bis ein Jahr nach Beendigung ihrer Amtszeit** vor einer ordentlichen Kündigung geschützt (sog. nachwirkender Kündigungsschutz, § 19 Abs. 1 Satz 3 MAVO).

Der nachwirkende Kündigungsschutz beginnt mit dem Tag, an dem das Amt endet und endet mit Ablauf des Tages mit demselben Datum des Folgejahres (§§ 187 Abs. 1, 188 BGB).²⁰ Auf die Art der Beendigung der Amtszeit kommt es nicht an. Es kann sich um den Ablauf der Amtszeit der MAV (als Gremium) oder um das Erlöschen der Mitgliedschaft des einzelnen MAV-Mitglieds handeln. In bestimmten Fällen ist der nachwirkende Kündigungsschutz aber ausgeschlossen.

Kein nachwirkender Kündigungsschutz besteht, wenn das MAV-Mitglied sein Amt niederlegt (§ 13c Nr. 2 MAVO) oder das Kirchliche Arbeitsgericht durch rechtskräftige Entscheidung feststellt, dass das Mitglied seine Wählbarkeit verloren hat oder eine grobe

¹⁶ Jousen, in: Freiburger Kommentar zur Rahmen-MAVO, § 19 Rn 92.

¹⁷ Weber, in: Eichstätter Kommentar zur Rahmen-MAVO, § 19 Rn 6.

¹⁸ Jousen, in: Freiburger Kommentar zur Rahmen-MAVO, § 19 Rn 89.

¹⁹ Zur Vertiefung siehe Arbeitshilfe „Amtszeit der MAV“, Rubrik A-Z: www.diag-mav-freiburg.de.

²⁰ Jousen, in: Freiburger Kommentar zur Rahmen-MAVO, § 19 Rn 63; Weber, in: Eichstätter Kommentar zur Rahmen-MAVO, § 19 Rn 15.

Vernachlässigung oder Verletzung der Befugnisse und Pflichten als Mitglied der MAV gegeben ist (§ 13c Nr. 4 MAVO).

Eine **Weiterführung der Geschäfte**²¹ verlängert den nachwirkenden Kündigungsschutz nicht²².

c) Gilt der besondere Kündigungsschutz auch für MAV-Mitglieder, die ein befristetes Arbeitsverhältnis haben?

Die Tätigkeit in der MAV bzw. der besondere Kündigungsschutz als MAV-Mitglied „verlängert“ einen wirksam befristeten Arbeitsvertrag nicht. Denn ein zulässig befristeter Vertrag endet mit dem vereinbarten Zeitablauf (kalendermäßige Befristung) oder z.B. mit der Rückkehr des Vertretenen (Befristung mit Sachgrund).²³

Endet das Arbeitsverhältnis, verliert das betreffende MAV-Mitglied seinen Mitarbeiterstatus und verliert sein MAV-Amt, § 13c Nr. 3 MAVO.

d) Gilt der besondere Kündigungsschutz auch für Ersatzmitglieder der MAV?

Bevor Ersatzmitglieder in die MAV nachrücken, genießen sie den besonderen Kündigungsschutz der **Wahlbewerber** nach § 19 Abs. 2 MAVO (siehe Seite 7).

Mit dem Nachrücken in die MAV werden die Ersatzmitglieder **ordentliche Mitglieder** der MAV und genießen den besonderen Kündigungsschutz des § 19 Abs. 1 MAVO.

Verfahren: Scheidet ein MAV-Mitglied **zeitweilig** oder **dauerhaft** aus, so tritt an seine Stelle das **nächstberechtigte MAV-Mitglied**. Voraussetzung für das Nachrücken ist ein Beschluss der MAV.²⁴ Grund für ein dauerhaftes Ausscheiden kann zum Beispiel ein Dienstgeberwechsel sein (Ausscheiden aus der Einrichtung, § 13c Nr. 3 MAVO). Krankheit oder Urlaub hingegen können beispielsweise Ursache für eine vorübergehende Verhinderung sein. Die MAV entscheidet darüber, ob eine zeitweilige Verhinderung vorliegt, § 13b Abs. 2 MAVO.

Der **nachwirkende Kündigungsschutz** gilt auch für **zeitweilig** nachgerückte Ersatzmitglieder, die ein verhandeltes MAV-Mitglied vertreten.²⁵

e) Zwischenergebnis:

MAV-Mitglieder sind **grundsätzlich nur außerordentlich (fristlos) kündbar**. Nur in Ausnahmefällen kann eine ordentliche (fristgemäße) Kündigung ausgesprochen werden.

²¹ Zur Vertiefung siehe Arbeitshilfe „Weiterführung der Geschäfte“, Rubrik A-Z: www.diag-mav-freiburg.de

²² Jousen, in: Freiburger Kommentar zur Rahmen-MAVO, § 19 Rn 66.

²³ Jousen, in: Freiburger Kommentar zur Rahmen-MAVO, § 19 Rn 61.

²⁴ Zur Vertiefung siehe Arbeitshilfe „Beschlussfähigkeit der MAV“, Rubrik A-Z: www.diag-mav-freiburg.de

²⁵ Thiel, in: Thiel/Fuhrmann/Jüngst, Kommentar zur Rahmen-MAVO, § 19 Rn 26; Jousen, in: Freiburger Kommentar zur Rahmen-MAVO, § 19 Rn 75.

2. Der besondere Kündigungsschutz der Mitglieder des Wahlausschusses

Aufgabe des Wahlausschusses ist die Vorbereitung und Durchführung der MAV-Wahl. Diese Aufgabe sollen die Mitglieder des Wahlausschusses ungestört und unabhängig wahrnehmen können, ohne Nachteile befürchten zu müssen. Das soll der besondere Kündigungsschutz gewährleisten.

Wie die MAV-Mitglieder, sind Wahlausschussmitglieder nur außerordentlich (fristlos), also mit **wichtigem Grund**, kündbar. Nur in Ausnahmefällen kann eine ordentliche (fristgemäße) Kündigung ausgesprochen werden. Zur Vertiefung siehe Seite 2 und 3.

Der besondere Kündigungsschutz **beginnt** mit der wirksamen Bestellung zum Mitglied des Wahlausschusses, aber erst **nach Ablauf der Probezeit**, und **endet** mit Ablauf von sechs Monaten nach Bekanntgabe des Wahlergebnisses, § 19 Abs. 2 MAVO.

In der Regel haben Mitarbeiter, die im Wahlausschuss aktiv sind, die meist 6-monatige²⁶ Probezeit erfüllt und der besondere Kündigungsschutz beginnt bereits mit der Bestellung in den Wahlausschuss. Denn Mitarbeiter müssen wahlberechtigt sein, um im Wahlausschuss mitwirken zu dürfen (§§ 7 Abs. 1, 9 Abs. 2 Satz 2 MAVO). Und das aktive Wahlrecht setzt u.a. voraus, dass der betreffende Mitarbeiter **seit mindestens sechs Monaten** ohne Unterbrechung in einer Einrichtung desselben Dienstgebers tätig ist.

Ausnahme: In **neuen Einrichtungen** dürfen auch Mitarbeiter die MAV mitwählen und somit im Wahlausschuss aktiv sein, die noch nicht sechs Monate bei diesem Dienstgeber beschäftigt sind, § 10 Abs. 3 MAVO. Der besondere Kündigungsschutz dieser Wahlausschussmitglieder beginnt erst mit Ablauf der Probezeit.

Wenn keine Probezeit vereinbart ist, beginnt der besondere Kündigungsschutz bereits mit der Bestellung in den Wahlausschuss.

Legt ein Mitglied des Wahlausschusses sein Amt vor Bekanntgabe des Wahlergebnisses nieder, **verliert** es seinen besonderen **Kündigungsschutz**. Das gilt auch für den nachwirkenden Kündigungsschutz. Der Kündigungsschutz kann nur „nachwirken“, wenn er am Wahltag bestanden hat.²⁷

Im vereinfachten Wahlverfahren tritt der **Wahlleiter** an die Stelle des Wahlausschusses und führt die MAV-Wahl im Rahmen einer Wahlversammlung durch²⁸. Der Wortlaut des § 19 MAVO (besonderer Kündigungsschutz) zählt den Wahlleiter zwar nicht ausdrücklich zu dem geschützten Personenkreis, aber die Vorschrift ist entsprechend anzuwenden.²⁹

²⁶ § 3 Abs. 4 Satz 1 AVO und § 7 Abs. 4 Satz 1 AVR Caritas AT.

²⁷ Jousen, in: Freiburger Kommentar zur Rahmen-MAVO, § 19 Rn 78.

²⁸ Zur Vertiefung siehe „Wahlmappe zur MAV-Wahl 2018“: www.diag-mav-freiburg.de.

²⁹ Jousen, in: Freiburger Kommentar zur Rahmen-MAVO, § 19 Rn 83.

Denn die Funktionen sind vergleichbar. Beide sind für die Vorbereitung und Durchführung der Wahl verantwortlich. Auf die Zeitdauer der Tätigkeit oder den Umfang der Aufgaben kommt es hierbei nicht an.

3. Der besondere Kündigungsschutz der Wahlbewerber

Wahlbewerbern (darunter fallen auch Ersatzmitglieder, die nicht in die MAV nachgerückt sind) darf **bis sechs Monate nach** Bekanntgabe des Wahlergebnisses nur gekündigt werden, wenn ein Grund für eine außerordentliche Kündigung vorliegt, § 19 Abs. 2 MAVO. Voraussetzung: Die arbeitsvertraglich vereinbarte **Probezeit** muss bereits bestanden sein.

Der Kündigungsschutz **beginnt** mit der Aufstellung des Wahlvorschlages (§ 9 Abs. 5 und 7 MAVO). Es muss sich um einen **gültigen Wahlvorschlag** handeln. Das ist der Fall, wenn mindestens drei wahlberechtigte Mitarbeiter den Wahlvorschlag unterschrieben haben, der Wahlbewerber seiner Benennung zugestimmt und erklärt hat, dass kein Ausschlussgrund im Sinne des § 8 MAVO vorliegt. Zudem muss der Wahlvorschlag **fristgemäß** beim Wahlausschuss eingegangen sein.³⁰

Auch im vereinfachten Wahlverfahren muss der Wahlleiter prüfen, ob die vorgeschlagenen Kandidaten wählbar sind und die Kandidaten erklärt haben, dass kein Ausschlussgrund im Sinne des § 8 MAVO besteht (§§ 11c Abs. 4, 9 Abs. 7 MAVO).

Zieht ein Wahlbewerber noch vor Aushang der Kandidatenliste seine Kandidatur zurück, **verliert** er den **nachwirkenden Kündigungsschutz**.³¹

4. Der besondere Kündigungsschutz der Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiter und der Sprecher der Jugendlichen und Azubis

Die Vorschriften³² verweisen jeweils auf die §§ 15 bis 20 und somit auch auf § 19 MAVO. Das bedeutet, dass auch die Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiter und die Sprecher der Jugendlichen und Auszubildenden den besonderen Kündigungsschutz genießen und **grundsätzlich nur außerordentlich (fristlos) kündbar** sind – wie die Mitglieder der MAV. Zur Vertiefung siehe Seite 2 bis 5.

5. MAV-Beteiligung

Die MAV ist **vor jeder** geplanten ordentlichen oder außerordentlichen Kündigung zu beteiligen (**Anhörung und Mitberatung**, §§ 30, 31 MAVO). Das gilt auch für den Fall, dass der Dienstgeber die Kündigung eines MAV-Mitgliedes plant. Das betreffende

³⁰ Jousen, in: Freiburger Kommentar zur Rahmen-MAVO, § 19 Rn 77.

³¹ Jousen, in: Freiburger Kommentar zur Rahmen-MAVO, § 19 Rn 78.

³² §§ 51 Abs. 2 Satz 1, 52 Abs. 5 Satz 1 MAVO.

Mitglied darf an der Beratung und Abstimmung zu diesem Tagesordnungspunkt wegen Befangenheit aber nicht teilnehmen. Verfahren: Die MAV beschließt, dass Mitglied M. an der Ausübung seiner Amtsgeschäfte zeitweilig verhindert ist, § 13b Abs. 2 MAVO.³³

6. Fazit:

MAV-Mitglieder sind **grundsätzlich nur außerordentlich (fristlos) kündbar**. Nur besondere Umstände können eine ordentliche (fristgemäße) Kündigung rechtfertigen. Das können schwere Verstöße gegen die Loyalitätsobliegenheiten der Grundordnung und die Schließung der Einrichtung sein. Auch ein weiterer festgelegter Personenkreis genießt den besonderen Kündigungsschutz des § 19 MAVO.

Personenkreis	Besonderer Kündigungsschutz	Nachwirkung	§§
MAV-Mitglieder	ja	innerhalb 1 Jahres nach Beendigung der Amtszeit	19 Abs. 1
Ersatzmitglieder	<u>vor dem Nachrücken</u> : Schutz als Wahlbewerber		13b Abs. 2
	<u>ab dem Nachrücken</u> : Schutz als MAV-Mitglied		19 Abs. 1
Mitglieder der Gesamt-MAV	ja, Schutz als MAV-Mitglied	innerhalb 1 Jahres nach Beendigung der Amtszeit	24 Abs. 5
Wahlausschuss-Mitglieder	ja, nach Ablauf der Probezeit	bis 6 Monate nach Bekanntgabe des Wahlergebnisses	19 Abs. 2
Wahlbewerber			19 Abs. 2
Sprecher der Jugendlichen und Auszubildenden	ja, Schutz wie MAV-Mitglieder	innerhalb 1 Jahres nach Beendigung der Amtszeit	51 Abs. 2
Schwerbehindertenvertretung			52 Abs. 5

³³ Zur Vertiefung siehe Arbeitshilfe „Beschlussfähigkeit der MAV“, Rubrik A-Z: www.diag-mav-freiburg.de