

Prof. Dr. Jacob Jousen, Bochum

In die MAV gewählt – los geht's!

In zahlreichen Diözesen und Landeskirchen stehen in diesem Frühjahr Wahlen zur Mitarbeitervertretung (MAV) an. Viele MAVen werden dabei künftig gemischt zusammengesetzt sein – zum Teil finden sich erfahrene Mitglieder in den Gremien wieder, die schon eine oder mehrere Amtsperioden aufweisen können. Zum Teil sind aber auch zahlreiche Neumitglieder zu begrüßen, die sich erstmals bereit erklärt haben, diese wichtige Aufgabe für ihre Kolleginnen und Kollegen zu übernehmen und in diesem Mitbestimmungsgremium mitzuwirken. Gerade für diese stellen sich zu Beginn viele Fragen. Einigen wichtigen, die auch für „alte Hasen“ interessant sein können, wird im folgenden Beitrag nachgegangen.

I. Sinn und Zweck der MAV-Tätigkeit

Die Tätigkeit in der MAV erfüllt unterschiedliche Zwecke und verfolgt verschiedene Ziele. Zum Teil werden sie ausdrücklich in den einschlägigen Gesetzen deutlich, zum Teil muss man zwischen den Zeilen lesen. Die MAV ist das zentrale Organ der sogenannten „Mitbestimmung“. Die Beteiligung der Arbeitnehmer an ihrem Betrieb und damit die Mitbestimmung sind eine Ausprägung des verfassungsrechtlich verankerten Sozialstaatsprinzips.¹⁾ Das gilt auch und vielleicht sogar in besonderem Maße in kirchlichen Einrichtungen.²⁾ Dass die Kirchen ein eigenes Mitbestimmungsrecht haben und bei ihnen nicht das allgemeine Betriebsverfassungsrecht gilt, hat zwei Ursachen: Zum einen sind die Kirchen, ganz konkret, aus dem Geltungsbereich des Betriebsverfassungsgesetzes ausgenommen, wie § 118 Abs. 1 BetrVG deutlich macht. Zum anderen steht dahinter die verfassungsrechtliche Vorgabe aus Art. 140 GG i.V.m. Art. 137 WRV, dass die Kirchen (auch) im Arbeitsrecht ein eigenes Rechtssystem entwickeln und anwenden können, was sie im Bereich des Mitarbeitervertretungsrechts getan haben.

Auch hinter der kirchlichen Mitbestimmung steht die Vorstellung, dass die demokratische Grundverfassung die Beteiligung der Betroffenen an den jeweiligen Entscheidungsprozessen durch Information und Mitwirkung ermöglichen möchte. Auf diesem Weg wird zugleich eine Kontrolle der betrieblichen und gegebenenfalls unternehmerischen Maßnahmen erreicht. Daraus folgt dann umgekehrt eine Einschränkung der Machtmöglichkeiten des Arbeitgebers, das heißt seiner Leitungsbefugnis. Sein sogenanntes „Direktionsrecht“³⁾ wird in den gesetzlich vorgesehenen Fällen der Mitbestimmungsgesetze infolgedessen begrenzt. Zum Teil wird die

Tätigkeit in der MAV sogar als Führungsaufgabe bezeichnet.⁴⁾

Diese allgemeinen Gedanken zur Mitbestimmung gelten nach der MAVO und dem MVG-EKD in gleicher Weise. Dabei wird in diesen Gesetzen zusätzlich in besonderem Maße betont, dass beide Seiten, Dienstgeber und MAV, gemeinschaftlich zusammenarbeiten. Dieser „Grundsatz der vertrauensvollen Zusammenarbeit“ findet sich unter anderem etwa in § 33 Abs. 1 MVG-EKD wie auch in Satz 6 der Präambel der MAVO. Ob man dafür zudem noch die (umstrittene) Vorstellung von der „Dienstgemeinschaft“ heranziehen muss⁵⁾, kann daher offenbleiben.

II. Die wichtigsten Aufgaben der MAV

Die Aufgaben der MAV sind vielfältig. Alle können hier nicht vorgestellt werden. Das Grundprinzip jeder Mitbestimmung ist jedoch, dass die MAV nur dann wirken und Einfluss nehmen kann, wenn ihr ein entsprechendes Recht vom jeweiligen Mitbestimmungsgesetz, der MAVO bzw. dem MVG-EKD⁶⁾, eingeräumt ist. Nur in diesen Fällen hat sie also ein Recht zur Mitwirkung und ist der Dienstgeber seinerseits verpflichtet, mit der MAV zusammenzuarbeiten. Die MAV muss also grundsätzlich eine konkrete Norm vorweisen können, wenn sie ein Mitbestimmungsrecht ausüben möchte. Solche Normen finden sich primär im MVG-EKD bzw. in der MAVO, gelegentlich auch in staatlichen Gesetzen, vor allem zum Arbeitsschutz, etwa im Rahmen des Rechts für Menschen mit Schwerbehinderungen nach dem SGB IX.⁷⁾

¹⁾ Richardi, Arbeitsrecht in der Kirche, 8. Auflage 2020, § 17 Rn. 6.

²⁾ Zum Streit, ob es im kirchlichen Bereich sogar ein „Mehr“ an Mitbestimmung geben muss, Jousen, Wandel durch Annäherung an das weltliche Vorbild – Von Luxus und Notwendigkeit eines kirchlichen Mitarbeitervertretungsrechts, in: Zukunftsfähigkeit des kirchlichen Arbeitsrechts?, ZMV-Sonderheft zur Fachtagung in Eichstätt 2011, 20.

³⁾ Dazu Jousen, Nachgefragt: Weisungsrecht, ZMV 1/2018, S. 50.

⁴⁾ Vgl. den Bericht von Beroth zum Vortrag von Schneider, Faire Arbeitsbedingungen durch Koalitionsfreiheit und kirchliches Selbstbestimmungsrecht – Aktuelle Anforderungen an das kirchliche Arbeitsrecht“, in: ZMV 2/2012, S. 77, 78.

⁵⁾ Dazu Jousen, in: Jousen/Mestwerdt/Nause/Spelge, MVG-EKD, 2020, Präambel Rn. 9.

⁶⁾ Der Einfachheit halber wird hier nur auf die beiden Leitgesetze MVG-EKD und Rahmen-MAVO (MAVO) verwiesen, in den jeweiligen Landeskirchen und Diözesen gelten regelmäßig eigene Gesetze, die aber den beiden Leitgesetzen sehr ähneln oder diese sogar wörtlich übernehmen.

⁷⁾ Vgl. zu der Frage, inwieweit gerade das SGB IX im kirchlichen Raum gilt, etwa Jousen, Die Gesamtschwerbehindertenvertretung in kirchlichen Einrichtungen, ZMV 5/2014, S. 242 insbes. Fn. 14; Greif, Das Recht der Schwerbehindertenvertretung in kirchlichen Einrichtungen – Ein Überblick, ZMV 5/2014, S. 246 ff. insbes. S. 246; Rech, Die Arbeitsgerichtsbarkeit der evangelischen Kirche, 2020, S. 269 f.

Alle Beteiligungsrechte der MAV sind nie um ihrer selbst willen da, sondern sie dienen dazu, dass die MAV das tun kann, was ihre ureigenste Aufgabe ist: ein Repräsentationsorgan für alle Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen der Einrichtung zu sein und deren Interessen zu verfolgen. Dass die MAV ein Organ für die Beschäftigten ist, wird unter anderem daran besonders deutlich, dass sie auf Wunsch Mitarbeiter zu Personalgesprächen begleiten darf (§ 35 Abs. 5 MVG-EKD, § 26 Abs. 3a MAVO).⁸⁾ Auch das Recht, Sprechstunden für die Beschäftigten abzuhalten, ist in diesem Zusammenhang zu nennen, wie sich etwa aus § 28 Abs. 1 MVG-EKD ergibt.

Wie im Betriebsverfassungsrecht lassen sich im kirchlichen Mitarbeitervertretungsrecht die wichtigsten Aufgaben der MAV ebenfalls in verschiedene Gruppen aufteilen und systematisieren: zum einen im Hinblick auf die Inhalte der Mitbestimmung, zum anderen im Hinblick auf die Art und Weise der Beteiligung.

1. Inhalte der Mitbestimmung

In Parallele zu den Inhalten der Mitbestimmung nach dem Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) kann auch in den kirchlichen Gesetzen thematisch eine Dreiteilung vorgenommen werden: Die MAV ist daher – über sogenannte „allgemeine Aufgaben“ hinaus – zuständig für „persönliche, soziale und wirtschaftliche Angelegenheiten“. Das bedeutet, dass alle Kompetenzen der MAV, die sich in der MAVO wie im MVG-EKD finden, einem dieser vier Felder zugeordnet werden können.

a) Allgemeine Aufgaben

Die allgemeinen Aufgaben der MAV ergeben sich aus § 35 MVG-EKD bzw. § 26 MAVO. Letztlich umschreiben diese beiden Normen genauer, was die Gesetzgeber unter dem Grundsatz der vertrauensvollen Zusammenarbeit verstehen. Aber diese Normen sind nicht nur Norm-Lyrik – § 26 Abs. 2 MAVO gibt zum Beispiel der MAV das Recht, vom Dienstgeber die Vorlage der erforderlichen Unterlagen zu verlangen. Das ist somit ein ganz konkreter, einklagbarer Anspruch.

b) Personelle Angelegenheiten

Persönliche oder auch personelle Angelegenheiten sind sodann solche, die sich auf die Zusammensetzung und Gliederung der Belegschaft beziehen, also etwa Fragen

- der Einstellung,
 - der Kündigung,
 - der Berufsbildung oder
 - der Eingruppierung
- (§§ 41-44 MVG-EKD, §§ 30-31, 34 ff. MAVO).

c) Soziale Angelegenheiten

Unter sozialen Angelegenheiten versteht man allgemein die formellen und materiellen Arbeitsbedingungen im weitesten Sinne. Dazu zählen beispielsweise

- Verhaltensweisen in der Einrichtung,
 - die Verteilung von Arbeitszeiten oder
 - die Aufstellung von Urlaubsplänen
- (vgl. § 40 MVG-EKD bzw. §§ 29, 32 MAVO).

d) Wirtschaftliche Angelegenheiten

Wirtschaftliche Angelegenheiten hingegen sind zwar weitgehend mitbestimmungsfrei, weil das Eigentumsrecht des Dienstgebers hier besonders betroffen ist und er überwiegend allein entscheiden darf. Aber auch in diesen Fällen gibt es bestimmte Mitwirkungsrechte der MAV, zum Beispiel nach § 34 Abs. 2 MVG-EKD oder § 27a MAVO.

2. Arten der Mitbestimmung

Aber wie kann die MAV nun konkret mitwirken? Auch das ergibt sich aus den einzelnen Normen, die ihr die jeweilige Mitwirkung eröffnen. Auch diesbezüglich kann man eine Systematisierung erkennen, die von der Stärke des jeweiligen Mitwirkungsstatbestands abhängt – es gibt sehr schwache Mitwirkungsmöglichkeiten, die lediglich vorsehen, dass die MAV zu informieren ist (was sich letztlich schon aus dem allgemeinen Grundsatz der vertrauensvollen Zusammenarbeit ergibt). Aber es gibt auch solche Bereiche, in denen der Dienstgeber nicht mehr alleine entscheiden kann, sondern auf eine Einigung mit der MAV angewiesen ist.

Im Einzelnen gilt:

- Das schwächste Mitwirkungsrecht wird durch sogenannte Informationsrechte begründet (§ 34 MVG-EKD, § 27 MAVO). Hier muss der Dienstgeber die MAV lediglich unterrichten, ohne dass die MAV irgendetwas tun kann.
- Auf einer nächsthöheren Stufe finden sich die Rechte der Anhörung und Mitberatung. Wenn ein solches Recht vorgesehen ist, etwa nach § 29 MAVO oder §§ 45, 46 MVG-EKD, liegt das Heft des Handelns beim Dienstgeber – aber er muss vor einer Entscheidung die MAV einbeziehen. Diese hat dann zwar keine Gestaltungsmöglichkeit, aber immerhin kann der Dienstgeber nicht agieren, ohne zuvor die MAV einbezogen zu haben.
- Auf einer weiteren Stufe finden sich sogenannte Zustimmungsrechte. Hier kann der Dienstgeber nicht mehr ohne die MAV handeln, er ist auf sie angewiesen. Allerdings kann sie ihre Zustimmung regelmäßig nur in bestimmten, gesetzlich ausdrücklich geregelten Fällen verweigern. Der Dienstgeber kann dann, im Falle einer Ablehnung durch die MAV, beim kirchlichen Arbeitsgericht eine Ersetzung der Zustimmung

⁸⁾ Dazu Jousseen, Nachgefragt: Personalgespräch, ZMV 1/2015, S. 57.

mung beantragen. Das ist beispielsweise bei den sozialen Angelegenheiten wie der Bestimmung der Lage der Arbeitszeit der Fall (§§ 34, 35 MAVO, §§ 38 ff. MVG-EKD).

- Schließlich findet sich, als stärkste Form der Mitwirkung, ein echtes Mitbestimmungsrecht in Form eines Antrags- oder Initiativrechts in den Gesetzen. Nach § 47 MVG-EKD bzw. § 37 MAVO etwa hat die MAV ein solches Recht in den dort genannten Fällen. Die Konsequenz daraus ist, dass die MAV die Einigungsstelle anrufen kann, und zwar dann, wenn keine Einigung mit dem Dienstgeber zustande kommt. In diesem Fall ersetzt die Einigungsstelle die erforderliche Einigung.⁹⁾

3. Dienstvereinbarung

Wenn Dienstgeber und MAV nach der jeweiligen Norm dazu verpflichtet oder ermächtigt sind, sich zu einigen und gemeinsam eine Regelung zu treffen, erfolgt das im Regelfall durch eine sogenannte „Dienstvereinbarung“. Diese ist in § 38 MAVO und § 36 MVG-EKD sehr ähnlich geregelt.

Als Beispiel diene etwa die Festlegung des regelmäßigen täglichen Beginns und Endes der Arbeitszeit in einer Einrichtung. Das kann der Dienstgeber nicht alleine bestimmen – er braucht hierzu im Grundsatz die Einigung mit der MAV (§ 36 Abs. 1 Nr. 1 MAVO, § 40 Buchst. d MVG-EKD). Diese Einigung kann in Form einer Dienstvereinbarung erfolgen – die dann unmittelbar und zwingend für alle Beschäftigten gilt, so, als wäre sie zwischen Dienstgeber und einzelner Arbeitnehmer vereinbart worden.¹⁰⁾

III. Die wichtigsten Rechte der MAV-Mitglieder

Die Aufgaben der MAV sind so vielgestaltig, dass sie häufig ebenfalls dazu führen werden, dass – trotz des Grundsatzes der vertrauensvollen Zusammenarbeit – Konflikte mit dem Dienstgeber auftreten. Das ist nicht schlimm, sondern im System der Mitbestimmung angelegt. Auch im kirchlichen Bereich gilt nicht die Maxime, man müsse immer von vornherein einer Meinung sein. Es gibt Interessengegensätze. Und daher ist die MAV in besonderer Weise gefordert. Im Gegenzug ist sie dann jedoch in besondere Weise vor Sanktionen des Dienstgebers zu schützen. Und ihr muss das entsprechende Rüstzeug an die Hand gegeben werden.

⁹⁾ Etwas schwächer ist das sog. Vorschlagsrecht der MAV nach § 32 MAVO – hier kommt es bei einer nicht erfolgenden Einigung nicht zu einer ersetzenden Entscheidung der Einigungsstelle.

¹⁰⁾ Die Einzelheiten hierzu sind sehr umstritten, vgl. *Joussen*, Die normative Wirkung kirchlicher Dienstvereinbarungen nach § 36 Abs. 3 MVG-EKD und § 38 Abs. 3a MAVO, RdA 2016, S. 320; *Spelge*, Die Dienstvereinbarung – wirksames Gestaltungsinstrument auch in der Corona-Pandemie?, ZAT 2020, S. 49.

Dabei sind die einzelnen Rechte der MAV-Mitglieder in beiden Gesetzen in jeweils vergleichbaren Normen zusammengefasst, einerseits in §§ 15 bis 19 MAVO und andererseits in §§ 19 bis 22 MVG-EKD. Durch diese Normen soll sichergestellt werden, dass diejenigen, die sich für ihre Kolleginnen und Kollegen einsetzen, durch ihr Engagement keine Nachteile erleiden.

1. Kündigungsschutz

Der wichtigste Schutz ist derjenige vor einer Kündigung. Hier laufen die beiden Gesetze allerdings auseinander. Gemeinsam ist beiden noch, dass prinzipiell eine ordentliche Kündigung ausgeschlossen ist (§ 21 Abs. 2 MVG-EKD und § 19 Abs. 1 MAVO). Doch ist im katholischen Bereich ausnahmsweise in bestimmten Situationen in Abweichung von diesem Grundsatz dennoch eine ordentliche Kündigung möglich, nämlich bei Verstößen gegen Loyalitätsobliegenheiten (§ 19 Abs. 1 S. 2 MAVO). Unterschiedlich sind auch die Art und Weise der MAV-Beteiligung bei einer (außerordentlichen) Kündigung eines MAV-Mitglieds. Nach § 21 Abs. 2 S. 2 MVG-EKD bedarf die außerordentliche Kündigung der Zustimmung der Mitarbeitervertretung oder der Zustimmung des Ersatzmitglieds, falls die Mitarbeitervertretung nur aus einer Person besteht. Im katholischen Bereich hingegen gelten die normalen Bestimmungen: Die MAV ist daher vor einer Kündigung lediglich nach § 30 bzw. § 31 MAVO zu beteiligen, es besteht also nur ein Anhörungs- und Mitberatungsrecht.

2. Schulungsanspruch

Um das erforderliche Rüstzeug für die MAV-Arbeit zu erhalten und damit – zumindest theoretisch – eine Augenhöhe zwischen MAV und Dienstgeber zu erreichen, sehen die Mitbestimmungsgesetze vor, dass MAV-Mitglieder Schulungen besuchen können. Nach § 16 Abs. 1 MAVO hat jedes Mitglied der MAV auf deren Antrag hin während ihrer Amtszeit Anspruch auf bis zu insgesamt drei Wochen Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung der Bezüge für die Teilnahme an Schulungsveranstaltungen, wenn die in § 16 Abs. 1 MAVO genannten Voraussetzungen der Schulung vorliegen. Evangelischerseits gilt nach § 19 Abs. 3 MVG-EKD, dass den Mitgliedern der MAV 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 ist.

3. Weitere wichtige Rechte

Zudem ist zwar das MAV-Amt ein Ehrenamt und wird nicht eigens vergütet, aber für die Zeit, die man aufwendet, ist das MAV-Mitglied ohne Min-

derung des Entgelts von der Arbeitspflicht freizustellen (§ 15 Abs. 2 MAVO, § 19 Abs. 2 MVG-EKD). Beide Gesetze enthalten darüber hinaus ein generelles Benachteiligungsverbot, das auch ein grundsätzliches Verbot der Versetzung umfasst (vgl. § 18 Abs. 1, Abs. 2 MAVO und §§ 19 Abs. 1, 21 Abs. 1 S. 1 MVG-EKD).

IV. Erste Schritte nach der Wahl

MAV-Arbeit erfolgt auf unterschiedlichen Ebenen. Zum einen – nicht zu unterschätzen – erfolgt sie im Wege der Kommunikation mit dem Dienstgeber, die im Einzelnen nicht rechtlich geregelt ist und auch nicht geregelt werden kann. Gerade der schon angesprochene Grundsatz der vertrauensvollen Zusammenarbeit macht allerdings deutlich, dass der Austausch zwischen den beiden Akteuren ganz zentral für ein gelingendes Miteinander ist.

Doch zweifellos ist die MAV-Arbeit auch eine Gremienarbeit im klassischen Sinne. Jedenfalls dann, wenn es nicht um eine Ein-Mann/Frau-MAV geht, müssen sich die MAV-Mitglieder abstimmen. Sie müssen gemeinschaftlich tätig werden – daher ist MAV-Arbeit immer auch Sitzungsarbeit.

1. Die erste Sitzung

Für die erste, die sogenannte „konstituierende“ Sitzung der neu gewählten Mitarbeitervertretung gelten Besonderheiten. Sie soll innerhalb einer Woche nach der Wahl, das heißt nach der Bekanntgabe des Wahlergebnisses stattfinden, wie es im katholischen Bereich § 14 Abs. 1 MAVO bzw. im evangelischen § 24 Abs. 1 MVG-EKD vorsehen. Eingeladen hierzu wird vom Wahlvorstand. In dieser Sitzung wählt das Gremium einen Vorsitzenden und seine Stellvertretung.¹¹⁾

2. Alle anderen Sitzungen

Alle anderen Sitzungen werden dann vom Vorsitzenden einberufen, gegebenenfalls kann eine Einberufung auch von MAV-Mitgliedern beantragt werden. Dazu sowie zu allen formalen Rahmenbedingungen der Sitzungsarbeit finden sich detaillierte Bestimmungen in den § 14 MAVO bzw. §§ 24 bis 29 MVG-EKD. Dort ist etwa geregelt, wann die MAV beschlussfähig ist, auch finden sich Regelungen zu der Art und Weise, wie Abstimmungen zu erfolgen haben. Die Sitzungen sind nicht öffentlich. Seit der Corona-Pandemie können sie gegebenenfalls auch online stattfinden.¹²⁾

¹¹⁾ Zu den Einzelheiten mit Beispielen für Stimmzettel und Abstimmungsmodalitäten *Richartz*, In die MAV gewählt – was nun?, ZMV 2/2013, S. 70, 72.

¹²⁾ Dazu bereits *Joussen*, MAV-Sitzung im Videoformat, ZMV 3/2020, S. 114; siehe hierzu auch die neu eingefügten § 26 Abs. 2 S. 5-10 MVG-EKD und § 14 Abs. 4 S. 4 und 5 MAVO.

3. Vertretung nach außen und innen

Ein Gremium kann als solches, da es aus mehreren Personen zusammengesetzt ist, nicht nach außen auftreten. Daher sehen die beiden Gesetze vor, dass jeweils der/die Vorsitzende eine Außenvertretungsmacht hat. Er bzw. sie leitet also nicht nur die Sitzungen, die er/sie auch einberuft. Die Person im Vorsitz ist ebenfalls diejenige, die rechtsverbindlich als Sprachrohr der MAV nach außen hin kommuniziert (§ 14 Abs. 1 S. 4 MAVO und § 23 Abs. 1 MVG-EKD). Umgekehrt ist diese Person zudem diejenige, die Erklärungen für die MAV annimmt, also etwa Beratungsanträge des Dienstgebers.

V. Unterstützungsmöglichkeiten für die MAV

Niemand wird als jemand geboren, der alles weiß und alle Fertigkeiten mitbringt, die für die Tätigkeit in der MAV erforderlich sind. Das gilt für die Kenntnis rechtlicher Fragen, die unabdingbar ist, aber auch für Informationen über Dinge, die sich in der kirchlichen Arbeitswelt ereignen und die für die MAV-Arbeit hilfreich sind, oder für das Reden und Agieren in einer Sitzung vor anderen beispielsweise.

Der Grundsatz der vertrauensvollen Zusammenarbeit hat daher ebenfalls zum Inhalt, dass beide Seiten grundsätzlich gleichberechtigt und gleichwertig aufeinandertreffen. MAV und Dienstgeber/in sollen sich „auf Augenhöhe“ begegnen können. Das hat zum einen die Konsequenz, dass die Dienststelle verpflichtet ist, die für die MAV-Arbeit erforderlichen Kosten zu tragen; § 17 MAVO und § 30 MVG-EKD geben hier die Richtung vor.

Zum anderen folgt aus diesen Kostentragungsregelungen, dass die MAV Anspruch darauf hat, ausreichend ausgestattet zu werden – sowohl in sachlicher Hinsicht als auch im Hinblick auf die Finanzierung von Schulungen (die ihr wie oben dargelegt zustehen).

Zu den Einzelheiten der Ausstattung einer MAV ist vieles umstritten. Aber sicher gehört dazu die erforderliche technische Ausstattung wie PC, Internetzugang, Telekommunikationsmöglichkeiten. Zudem müssen der MAV Bücher im erforderlichen Umfang zur Verfügung gestellt werden, etwa jeweils ein Kommentar zum MVG-EKD¹³⁾ oder zur MAVO¹⁴⁾; auch eine Fachzeitschrift wie die ZMV ist

¹³⁾ Also etwa ein Exemplar der Kommentierung von *Joussen/Mestwerdt/Nause/Spelge*, MVG-EKD, 2020, von *Fey/Rehren*, MVG-EKD, Loseblatt, oder von *Andelewski/Küfner-Schmitt/Schmitt*, 2. Auflage 2020.

¹⁴⁾ Zu erstatten ist daher etwa ein Exemplar der Kommentierung von *Thiel/Fuhrmann/Jüngst*, MAVO, 8. Auflage, 2019, oder vom Freiburger Kommentar zur MAVO, Loseblatt, oder von *Oxenkecht-Witzsch/Eder/Stöcke-Muhlack/Schmitz/Richartz*, Eichstätter Kommentar, 2. Auflage, 2018.

von der Kostentragungspflicht erfasst. Der Arbeitgeber muss also das Abonnement zahlen. Denn über eine solche Zeitschrift können sich die MAV-Mitglieder diejenigen Informationen aneignen, die für ihre Arbeit wichtig sind. Zudem fällt der Besuch von Fachtagungen ebenfalls hierunter, ist also vom Dienstgeber zu finanzieren – alles im Rahmen der Erforderlichkeit.

Weiterführende Hinweise

Siehe zur Thematik auch die Beiträge von

- *Richartz, In die MAV gewählt – was nun?, ZMV 2/2013, S. 70*
 - *Oxenknecht-Witzsch, In die MAV gewählt – was ist zu tun?, ZMV 4/2013, S. 191.*
-