



AGMV-Geschäftsstelle des DWBO • Paulsenstr. 55-56 • 12163 Berlin

An die
Mitarbeitervertreterinnen und Mitarbeitervertreter
im DWBO

9. März 2007

AGMV-Newsletter 03/07

Benachteiligung einer Teilzeitbeschäftigten bei Einstellung eines neuen Mitarbeiters

Die 1. Kammer der Schiedsstelle des DWBO hat aufgrund der mündlichen Verhandlung am 6. Februar diesen Jahres den Antrag der Geschäftsleitung einer Berliner Diakoniestation auf Ersetzung der Zustimmung zur Einstellung eines Krankenpflegers abgelehnt, da durch die Einstellung des Krankenpflegers eine andere in der Krankenpflege tätige, teilzeitbeschäftigte Mitarbeiterin benachteiligt worden sei (die Einstellung des Krankenpflegers war bereits als vorläufige Maßnahme gemäß § 38 Abs. 5 MVG DWBO erfolgt).

Es lagen die Voraussetzungen von § 41 Abs. 1 b) MVG DWBO vor, wonach die MAV dann die Zustimmung verweigern kann, „wenn die durch Tatsachen begründete Besorgnis besteht, dass der oder die durch die Maßnahme betroffene oder andere Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen benachteiligt werden, ohne dass dies aus dienstlichen oder persönlichen Gründen gerechtfertigt ist.“

Die betroffene Mitarbeiterin hatte der Geschäftsleitung vorher bereits ihren Wunsch nach Verlängerung ihrer vertraglich vereinbarten Arbeitszeit angezeigt. § 9 Teilzeit- und Befristungsgesetz (der auch für Arbeitsverhältnisse auf der Grundlage der AVR DWBO gilt) bestimmt, dass der Arbeitsgeber einen teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer, der ihm den Wunsch nach einer Verlängerung seiner vertraglich vereinbarten Arbeitszeit angezeigt hat, bei der Besetzung eines entsprechenden freien Arbeitsplatzes bei gleicher Eignung bevorzugt zu berücksichtigen hat, es sei denn, dass dringende betriebliche Gründe oder Arbeitszeitwünsche anderer teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer entgegenstehen.

Die hier betroffene Mitarbeiterin hatte durch die Geltendmachung ihres Wunsches auf Arbeitszeitverlängerung eine im Sinne von § 41 Abs. 1 Buchstabe b) MVG DWBO erhebliche Rechtsposition erlangt. Die Einstellung des Krankenpflegers hat für die Mitarbeiterin jedoch eine Vereitelung ihrer Rechtsposition bedeutet.

Die Geschäftsführung wäre verpflichtet gewesen, den Wunsch der Arbeitnehmerin gesetzeskonform zu behandeln und ihre sich daraus ergebende Rechtsposition zu beachten und zu berücksichtigen. Der Krankenpfleger war mit einer Regelarbeitszeit von 50% eingestellt worden, während die Mitarbeiterin eine Regelarbeitszeit von 65% hatte, aber über einen Zeitraum von 9 Monaten ohnehin bereits über 75% der Regelarbeitszeit tätig gewesen war. Die Geschäftsführung hatte geltend gemacht, eine Erhöhung der Arbeitszeiten würde zum gegenwärtigen Zeitpunkt aus wirtschaftlichen, finanziellen und organisatorischen Gründen, u.a. aufgrund von Pflege- und Umsatzrückgängen, nicht in Betracht kommen. Sie hatte außerdem dargelegt, dass der Krankenpfleger nur für den Spätdienst eingestellt werden sollte, weil für den Spätdienst nicht genügend andere Mitarbeitende zur Verfügung standen, auch die hier in Frage stehende Mitarbeiterin nicht, da sie als vierfache Mutter im Spätdienst nicht eingesetzt werden könnte.

Diese Argumentation hat die Schiedsstelle nicht gelten lassen. Sie hat in ihrer Begründung ausgeführt, dass in den Dienstverträgen die Einteilung in den Früh- oder Spätdienst nicht festgelegt werden würde. Daher hätten beide Mitarbeitende sowohl im Früh- oder Spätdienst eingesetzt werden können. Für die betroffene Mitarbeiterin hätte eine Erhöhung der Regelarbeitszeit um 10% auf 75% genügt.

Diese Entscheidung der Schiedsstelle hat besonders für die Diakoniestationen im DWBO eine beachtliche Bedeutung. Schließlich werden gerade hier die Mitarbeitenden mit sehr geringen Wochenarbeitsstunden eingestellt, in vielen Fällen unfreiwillig, d.h. die Mitarbeitenden sind häufig daran interessiert, ihre Stundenzahl zu erhöhen, schon deshalb, weil sie aufgrund der geringen Vergütung nach der Diakoniestation Sonderregelung ihren Lebensunterhalt bzw. den ihrer Familien durch die Teilzeitbeschäftigung nicht sichern können.

Der AGMV-Vorstand