



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

An die  
Mitarbeitervertreter/innen im DWBO

Berlin, den 1. April 2009

## **AGMV-Newsletter 8/2009**

### **Mitbestimmung bei Erhöhung des Beschäftigungsumfangs Einstellung**

Der Dienstgeberverband im Bereich der Diakonie Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz (dgv) hat in seiner Mitteilung 14/2009 vom 2. März 2009 eine Entscheidung des Kirchlichen Arbeitsgerichts der Diözese Mainz vom 24. April 2008 begrüßt. Das Kirchliche Arbeitsgericht (KAG) hatte festgestellt, dass es sich bei der Erhöhung des Beschäftigungsumfangs nur dann um eine beteiligungspflichtige Einstellung im Sinne des anzuwendenden § 38 der Mitarbeitervertretungsordnung (MAVO) des Bistums Trier handelt, wenn es sich um eine nicht lediglich geringfügige Erhöhung handelt, die vom Umfange her eine gewisse Erheblichkeit hat. Dazu müsste ihr Stundenvolumen auch Gegenstand der Vergabe an einen neu eingestellten Mitarbeiter sein können. Das hat das KAG Mainz bei einer Erhöhung um 7,25 Stunden pro Woche nicht bejaht.

Zum einen wurde die Entscheidung auch von der Zeitschrift für die Mitarbeitervertretung (ZMV) in ihrer Ausgabe 1/2009, S. 33 ff., im Hinblick auf § 9 Teilzeit- und Befristungsgesetz, der die Aufstockung der Arbeitszeit von Teilzeitbeschäftigten regelt, kritisch gewertet. Zum anderen lässt sich § 38 MAVO Trier nicht mit den für das DWBO einschlägigen §§ 41, 42 a) MVG.EKD vergleichen. § 38 MAVO Trier regelt, dass die Einstellung und Anstellung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Zustimmung der Mitarbeitervertretung bedarf, es sei denn, dass die Tätigkeit geringfügig im Sinne von § 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV ist oder es sich um Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für pastorale Dienste oder religiöse Unterweisung handelt, die zur ihrer Tätigkeit der ausdrücklichen bischöflichen Sendung oder Beauftragung bedürfen. Es überrascht also nicht, dass das Kirchliche Arbeitsgericht Mainz hier auch auf die Geringfügigkeit der Arbeitszeiterhöhung abgestellt hat.

§§ 41, 42 a) MVG.EKD hingegen differenziert nicht zwischen geringfügigen und nicht-geringfügigen Beschäftigungen und sieht darüber hinaus ein Zustimmungsverweigerungsrecht der MAV bei Einstellungen vor, wenn die Benachteiligung anderer Mitarbeiter/innen droht.

Die Entscheidung des KAG Mainz ist für die Mitarbeitervertretungen im DWBO somit unbeachtlich.