KBR-intern

Information des Konzernbetriebsrates für die Gesamtbetriebsräte in den Unternehmen des AWO-Bezirks Westliches Westfalen e.V.

Nr. 1/2013

Dortmund, den 16.01.2013

Auf richtige Einstufung bei Neueinstellungen achten!

Vorbeschäftigungszeiten berücksichtigen

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

aus aktuellem Anlass möchten wir Euch bitten, bei der Eingruppierung von neu einzustellenden Beschäftigten, die zuvor schon in einem anderen AWO-Unternehmen in NRW tätig waren, auf die richtige Einstufung zu achten. Nach unseren ersten Erkenntnissen werden solche Beschäftigten bei der Eingruppierung nicht richtig eingestuft. Dies hängt u.U. damit zusammen, dass es unterschiedliche Regelungen zur Berücksichtigung von Beschäftigungszeiten im TV AWO NRW gibt:

Definition von „Beschäftigungszeit“

So hängen die Kündigungsfristen von der Beschäftigungszeit ab. Hierbei ist Beschäftigungszeit „die beim Arbeitgeber **in einem Arbeitsverhältnis ununterbrochen zurückgelegte Zeit**.“ Der ununterbrochen zurückgelegten Zeit stehen gleich:

a) Schutzfristen nach dem Mutterschutzgesetz,
b) Zeiten einer Arbeitsunfähigkeit nach § 24 bis zu 26 Wochen, soweit die Beschäftigten in dieser Zeit Entgeltfortzahlung oder Krankengeldzuschuss erhalten,
c) Zeiten eines bezahlten Urlaubs,
d) Zeiten eines Sonderurlaubs, bei denen der Arbeitgeber vor dem Antritt schriftlich ein dienstliches bzw. betriebliches Interesse anerkannt hat,
e) Zeiten einer sonstigen Unterbrechung von weniger als einem Monat im Kalenderjahr,
f) Zeiten der vorübergehenden Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit. [1]

Ausnahme Qualifizierung

Beschäftigte haben nach einer Betriebszugehörigkeit von zehn Jahren Anspruch auf eine bis zu zwölf Monate befristete Freistellung für die Qualifizierung im Rahmen ihrer allgemeinen beruflichen Entwicklung. **Die Zeit der Freistellung zählt nicht als Beschäftigungszeit, ist aber keine Unterbrechung des Arbeitsverhältnisses.** Das gilt auch, wenn die Freistellung bei einem anderen AWO-Arbeitgeber erfolgte.[2]

weiter auf Seite 2

[1] siehe § 36 Abs. 3 TV AWO NRW
[2] siehe § 11 Abs. 10 Satz 8 und 9 TV AWO NRW

Ausnahme Krankengeldzuschuss

Vollenden die Beschäftigten während der Arbeitsunfähigkeit die zu einer längeren Bezugsdauer berechtigende Beschäftigungszeit, wird der Krankengeldzuschuss so gezahlt, als hätten die Beschäftigten die **längere Beschäftigungszeit bereits zu Beginn der Arbeitsunfähigkeit** vollendet.[3]

Ausnahme Eingruppierung

Soweit die Beschäftigungszeit im Zusammenhang mit der Eingruppierung relevant ist, **werden ununterbrochene Beschäftigungszeiten, die unmittelbar vor Beginn des Arbeitsverhältnisses bei einem anderen Arbeitgeber der Arbeiterwohlfahrt in Nordrhein-Westfalen zurückgelegt wurden, anerkannt. Dies gilt unabhängig von einer Mitgliedschaft im Arbeitgeberverband.** Unterbrechungszeiten von bis zu einem Monat sind unschädlich**.**[4]

Ausnahme Jubiläumszulage

Die Beschäftigten erhalten nach einer ununterbrochenen Tätigkeit bei einem Arbeitgeber der Arbeiterwohlfahrt in NRW, unabhängig von dessen Mitgliedschaft in einem Arbeitgeberverband der AWO, eine Jubiläumszuwendung.[5]

Ursprung der Ausnahmeregelung zur Eingruppierung

ver.di hatte eine solche Regelung auch für die Probezeit, die Jubiläumszulage und die Kündigungsfristen gefordert. Diese Regelung konnte jedoch nur für die Eingruppierung und vergleichbar auch für die Jubiläumszulage durchgesetzt werden. In einem Informationsblatt des Arbeitgeberverbandes der AWO[6] hieß es damals zu den erreichten Verhandlungsfortschritten u.a.: *„Bei der Berechnung von Kündigungsfristen und der Probezeit werden die* ***Beschäftigungszeiten*** *beim Vertragsarbeitgeber berücksichtigt. Für die Entgeltstufe und das Jubiläumsgeld zählen auch Zeiten bei AWO-Arbeitgebern in NRW, bei anderen dagegen nicht.“*

Was kann getan werden?

Der Betriebsrat sollte zunächst überprüfen, ob es unter den derzeit Beschäftigten welche gibt, die zuvor in einem anderen AWO-Unternehmen gearbeitet haben und bei der Einstellung nicht in die richtige Stufe eingruppiert worden sind. Dies gilt z.B. für Beschäftigte, die von der

- AW PSG mbH zum AWO-Bezirk,
- PeSo GmbH zum UB Ennepe-Ruhr oder zum AWO-Bezirk,
- bequa mbH zum UB HSK/Soest,
- GAD mbH zur dobeq GmbH, dem UB Dortmund oder zum AWO-Bezirk,
- aus einem Seniorenzentrum der Unterbezirke Hagen und Dortmund in ein Seniorenzentrum des AWO-Bezirks und andersrum oder
- von einem Unterbezirk zu einem anderen gewechselt sind.

Sollte dies der Fall sein, so könnt Ihr einerseits bei Eurem Arbeitgeber einen Antrag auf Höherstufung der betroffenen Beschäftigten stellen und andererseits diese Beschäftigten darüber informieren, dass sie

1. rückwirkend für sechs Monate eine Nachzahlung und
2. für die Zukunft die Entgeltstufe beantragen können, die ihnen zugestanden hätte, wenn sie bei ihrer Einstellung richtig eingruppiert worden wären.

Bitte informiert uns, wenn es solche Fälle in Eurem Unternehmen gibt, damit wir unterstützend tätig werden können.
Bei allen zukünftigen Einstellungen solltet Ihr bei der Eingruppierung auch auf die richtige Einstufung achten. Ist diese aufgrund vorhandener Vorbeschäftigungszeiten in einem anderen AWO-Unternehmen nicht korrekt, solltet ihr der Eingruppierung widersprechen und ggf. ein Zustimmungsersetzungsverfahren erzwingen.

Mit kollegialen Grüßen

Detlev Beyer-Peters
(Vorsitzender des Konzernbetriebsrates und V.i.S.d.P.), Mergelteichstraße 27, 44225 Dortmund

[3] siehe § 24 Abs. 5 TV AWO NRW
[4] siehe § 17 Abs. 2 TV AWO NRW
[5] siehe § 26 Satz 1 TV AWO NRW
[6] herausgegeben nach der 8. Verhandlungsrunde vom 12.10.2007