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.

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[5] 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] herausgegeben nach der 8. Verhandlungsrunde vom 12.10.2007

KBR-intern

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

Nr. 4/2008

Dortmund, den 10.11.2008

Betriebsräte haben Mitbestimmungsrecht bei Einstufung

Liebe Kolleginnen und Kollegen!

Zur Frage der Mitbestimmung zur tariflichen Eingruppierung von ArbeitnehmerInnen hat das Bundesverwaltungsgericht (BVerwG) am 27.08.2008 festgestellt, dass die Stufenzuordnung nach dem TV-L (entspricht der TVöD-Regelung) mitbestimmungspflichtig ist.

(TV-L)Leitsatz: Die Mitbestimmung des Personalrats bei der Eingruppierung neu einzustellender Arbeitnehmer erstreckt sich auf die Stufenzuordnung nach § 16 Abs. 2 TV-L. (BVerwG 6 P 11.07 I - Beschluss vom 27. August 2008)

Das Urteil ist analog auch für Betriebsräte anzuwenden.

Mit Eintritt in den öffentlichen Dienst werden Arbeitnehmer, je nach ihrer Qualifikation und ihrer auszuübenden Tätigkeit, in eine bestimmte Entgeltgruppe eingruppiert. Hier bestand immer schon ein Mitbestimmungsrecht. Nach der früheren tarifvertraglichen Regelung des BAT gab es daneben noch Lebensaltersstufen, das Gehalt erhöhte sich ab einem bestimmten Alter automatisch alle zwei Jahre. Diese am Beamtenrecht orientierte Regelung haben die Tarifvertragsparteien abgeschafft und mit den neuen § 16 TV-L und § 16 TVöD durch ein nicht mehr rein an Zeitabläufen orientiertes System ersetzt. Mit steigender Dauer des Beschäftigungsverhältnisses wird das erworbene Erfahrungswissen und die daraus resultierende bessere Arbeitsleistung für einen begrenzten Zeitraum durch Stufenaufstiege honoriert. Wer schon einschlägige Erfahrungen in das Arbeitsverhältnis mitbringt, kann von vorneherein einer höheren Stufe zugeordnet werden. Im Rahmen der Stufenzuordnung finden Bewertungen statt, die früher ausschließlich bei der Einreihung in Entgeltgruppen vorgenommen wurden. Für diese neuen Einstufungen machte der Schulbezirkspersonalrat des Standortes Braunschweig der Landesschulbehörde seine Beteiligung geltend. Er vertrat den Standpunkt, dass auch hier das Recht auf Mitbestimmung bei "Eingruppierungen" einschlägig sei. Dieses habe den Zweck, einerseits dem Personalrat ein Mitprüfungsrecht einzuräumen, um zu verhindern, dass durch eine mehr und minder wohlwollende Beurteilung

einzelne Bewerber bevorzugt oder benachteiligt werden und andererseits Transparenz zu schaffen und damit die Akzeptanz der Einstufungen seitens der Beschäftigten zu erhöhen. Es sei bedenklich, wenn allein Schulen und Schulbehörde entscheiden könnten, ob beispielsweise ein aus dem Ausland kommender Lehrer seine dort zurückgelegte Lehrertätigkeit angerechnet bekomme, ob ein vormaliger Universitätsdozent, der als Mathematiklehrer beginne, in die Stufe 1 oder 4 eingestuft werde. Hier müsse durch die Wahrnehmung von Mitbestimmungsrechten die Einhaltung gerechter Regeln gewährleistet werden. Gegen den Beschluss des zunächst angerufenen Verwaltungsgerichts Braunschweig, welches ein Mitbestimmungsrecht verneinte, legte der Personalrat Sprungrechtsbeschwerde ein. Das BVerwG hat nunmehr in diesem Fall und in drei Parallelfällen entschieden, dass ein volles Mitbestimmungsrecht besteht. Tausende von Einstellungsfällen unterliegen damit der Mitbestimmung durch den Personalrat, bereits vollzogene Stufenzuordnungen sind nachträglich auf den Prüfstand zu stellen. (BVerwG, Urteil v. 27.08.2008 - 6 P 11.07 -)

Das Urteil kann beim KBR angefordert oder aus dem Internet unter http://www.bundesverwaltungsgericht.de/media/archive/6787.pdf als PDF-Datei herunter geladen werden.

Mit kollegialen Grüßen

Der Konzernbetriebsausschuss

i.A. Wigbert Heer

V.i.S.d.P.:
Detlev Beyer-Peters,
Vorsitzender des Konzernbetriebsrates des
AWO-Bezirks Westliches Westfalen e.V.,
Mergelteichstraße 27, 44225 Dortmund,
Telefon: 0231/7581720
eMail: kbr@awo-ww-br.de
Druck: Eigendruck

KBR-intern

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

Nr. 1/2008

Dortmund, den 16.06.2008

Vergütungsordnung des BMT-AW II gilt für Alte und Neue fort

neue Eingruppierung und Einstufung

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

im Rahmen des Monatsgespräches mit der Bezirksgeschäftsführung vom 12. Juni 2008 hat der Konzernbetriebsausschuss auch die unterschiedliche Vorgehensweise in den Unternehmen bezüglich der Eingruppierung nach dem TV AWO NRW thematisiert. Wir haben erneut unsere Auffassung bekräftigt, dass eine ordnungsgemäße Mitbestimmung der Betriebsräte

1. die Zuordnung der Tätigkeit eines Beschäftigten zur Lohn- bzw. Vergütungsgruppe einschließlich der entsprechenden Fallgruppe gemäß BMT-AWO II

und

2. daraus folgend die Zuordnung zur entsprechenden Entgeltgruppe und Stufe der Entgelttabelle des TV AWO NRW erfordert.

Hierbei stützen wir uns auf die Vorschriften des Überleitungstarifvertrages (TVÜ AWO NRW). Hierin heißt es in § 16:

Abs. 1: "[1]Bis zum Inkrafttreten der Eingruppierungsvorschriften des TV-AWO NRW (mit Entgeltordnung) gelten § 2 ÜbgTV Bund-West i.V.m. dem Text der ehemaligen §§ 22 und 22a BMT-AW II einschließlich des Tarifvertrages über die Tätigkeitsmerkmale zum BMT-AW II bzw. die §§ 22 und 22a BMT-AW II einschließlich des Tarifvertrages über die Tätigkeitsmerkmale zum BMT-AW II über den 31. Dezember 2007 hinaus fort.
[2]**Diese Regelungen finden auf übergeleitete und ab dem 01. Januar 2008 neu eingestellte Beschäftigte** im jeweiligen bisherigen Geltungsbereich nach Maßgabe dieses Tarifvertrages **Anwendung**."
Abs. 3: „[1]Mit Ausnahme der Eingruppierung in die Entgeltgruppe I sind alle zwischen 01. Januar 2008 und dem Inkrafttreten der neuen Entgeltordnung stattfindenden Eingruppierungsvorgänge (Neueinstellungen und Eingruppierungen) vorläufig und begründen keinen Vertrauensschutz und keinen Besitzstand."
Diese Regelungen für die Eingruppierung waren erforderlich, weil der neuen Entgelttabelle des TV AWO NRW keine Tätigkeitsmerkmale hinterlegt sind. Neue Tätigkeitsmerkmale werden erst in Zukunft vereinbart. Die Tarifparteien werden diese

für den AWO-Bereich erst dann ausarbeiten, wenn im öffentlichen Dienst neue Tätigkeitsmerkmale vereinbart worden sind. Dementsprechend ist die Eingruppierung in eine Entgeltgruppe des TV AWO NRW lediglich vorläufiger Natur. Erst mit einer zukünftigen Entgeltordnung wird sich dieser Charakter verändern.

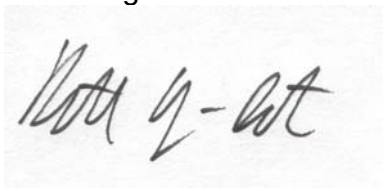
Daher ist sowohl bei der Umgruppierung der überzuleitenden Beschäftigten als auch bei der Eingruppierung neu Einzustellender die Benennung der Vergütungs- bzw. Lohngruppe mitsamt Fallgruppe zwingende Voraussetzung für die Prüfung der jeweils vorläufig zuzuordnenden Entgeltgruppe und Entgeltstufe durch den Betriebsrat.

Des Weiteren ist u.E. bei der Überleitung als auch bei Neueinstellungen dem Betriebsrat neben der neuen Entgeltgruppe auch die Entgeltstufe mitzuteilen.
Denn anders als bei den Lebensalters- bzw. Betriebszugehörigkeitsstufen des BMT-AW II kann der Arbeitgeber die Einstufung gemäß §§ 20 und 21 TV AWO NRW einerseits höher ansetzen und zudem ab Stufe 3 leistungsorientiert verändern. Es besteht also kein unabänderlicher Automatismus, so dass die Mitbestimmung (Mitbeurteilung) des Betriebsrates als ein erforderliches Korrektiv anzusehen ist.
Aber selbst wenn eine Mitbestimmung bei der Einstufung verneint würde, hat der Betriebsrat gemäß § 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG die Aufgabe, über die Durchführung der zugunsten von Beschäftigten geltenden Tarifverträge zu wachen. Dies kann er jedoch nicht, wenn ihm nicht bekannt ist, ob eine dem Tarifvertrag entsprechende Einstufung vorgenommen worden ist.
Die Bezirksgeschäftsführung hat eine Überprüfung ihrer bisherigen Auffassung zugesagt und wird uns über die Ergebnisse ihrer Prüfung zeitnah informieren. Wir gehen davon aus, dass wir im Rahmen der Sitzung des Konzernbetriebsrates am 25.06.2008 abschließend Auskunft erteilen können.

Wir empfehlen daher den Betriebsräten:

1. Vor einer Beschlussfassung über die Eingruppierung alle ausstehenden Informationen (z.B. Art der Tätigkeit, Lohn- bzw. Vergütungsgruppe sowie Fallgruppe gemäß BMT-AW II, Entgeltgruppe und Entgeltstufe gemäß TV AWO NRW) einfordern! Die Frist für die Beschlussfassung beginnt erst mit der Vorlage aller Informationen.
2. Übergangsweise der Eingruppierung vorbehaltlich der richtigen Eingruppierung (z.B. Verwaltungsangestellte mit einjähriger Berufserfahrung und einer Tätigkeit, die gründliche und vielseitige Fachkenntnisse erfordert: Vergütungsgruppe VI Fallgruppe 1 BMT AW II vorläufig Entgeltgruppe 6 Entgeltstufe 2 TV AWO NRW) zustimmen!
3. Zustimmung unter Angabe der für richtig zu haltenden Eingruppierung verweigern, wenn der Arbeitgeber eine offensichtlich falsche Eingruppierung und/oder Einstufung beantragt,.

Mit kollegialen Grüßen



Detlev Beyer-Peters (Vorsitzender)

Letzte Nachricht--Letzte Nachricht--Letzte Nachricht--

Die Auszahlung der Einmalzahlung für ver.di-Mitglieder und der Entgelterhöhung von 3% soll spätestens bis Ende Juli erfolgt sein. Die Bezirksgeschäftsführung hat zugesagt, dass alle Ansprüche seit dem 01.01.2008 gewahrt und der Arbeitgeber auf eine Antragstellung und die Einhaltung der Ausschlussfrist verzichtet.
Diese Information wird der Arbeitgeber auch den Beschäftigten schriftlich zukommen lassen. Demnach wäre eine Antragstellung seitens der Beschäftigten im Rahmen der Ausschlussfrist bis auf Weiteres nicht erforderlich.