

## **Ständige Unterstellung durch ausdrückliche Anordnung**

Eine ständige Unterstellung einer Anzahl von Mitarbeitern rechtfertigt nach Entgeltordnung des TVöD eine Höhergruppierung, weil die Koordination der Arbeitsaufgaben sowie die Dienst- und Fachaufsicht auf Dauer bei der höheren Zahl von Mitarbeitern schwieriger sein kann. Gleichwohl erhöht sich dadurch die wahrzunehmende Verantwortung - u. U. auch die monetäre Verpflichtung der jeweiligen Leiter. Daraus ergibt sich u. a., dass der Vorgesetzte gegenüber den unterstellten Beschäftigten während der gesamten Arbeitszeit eine auf Dauer ausgerichtete Weisungs- und Aufsichtsbefugnis innehat. Er muss jederzeit und sofort in der Lage sein, aktiv durch Erteilung der erforderlichen Anordnungen und fachlichen Weisungen eingreifen zu können. Die sich aus dem Unterstellungsverhältnis ergebende Weisungs- und Aufsichtsbefugnis kann sich aufgrund einer Fachaufsicht, Rechtsaufsicht oder Dienstaufsicht ergeben.

Unterstellung bedeutet des Weiteren, dass der betreffende Beschäftigte innerhalb der Verwaltungsgliederung einer Organisationseinheit verant-

wortlich vorstehen muss. Grundsätzlich wird die Beschäftigung des Vorgesetzten und des ihm unterstellten Beschäftigten in der gleichen Organisationseinheit vorausgesetzt. Eine nur "mittelbare" Unterstellung im Rahmen der Behördenhierarchie reicht nicht aus.

"Ständige" Unterstellung bedeutet eine ununterbrochene auf gewisse, nicht unerhebliche Dauer angelegte Unterstellung. Eine zeitliche Untergrenze hat das BAG nicht festgelegt. Nach Auffassung des BAG ist jedenfalls eine "ständige Unterstellung" bei einer länger als einem Jahr dauernden ununterbrochenen Unterstellung anzunehmen.

Das Erfordernis der ständigen Unterstellung bleibt auch dann erfüllt, wenn die unterstellten Beschäftigten zeitweilig, z. B. durch Urlaub, Erkrankung abwesend sind oder wenn Stellen vorübergehend unbesetzt bleiben. Entscheidende Voraussetzung ist, dass die nicht besetzten Stellen in Organisation und Stellenplan bestehen bleiben.

Bei der Berechnung von Teilzeitkräften gilt nachfolgendes zum Unterstellungsverhältnis. Dabei werden Teilzeitbeschäftigte entsprechend dem Verhältnis der mit ihnen im

Arbeitsvertrag vereinbarten Arbeitszeit zur regelmäßigen Arbeitszeit eines Vollzeitbeschäftigten berücksichtigt. Werden z. B. in dem betreffenden Bereich 3 Arbeitnehmer mit jeweils der Hälfte der Vollarbeitszeit beschäftigt, ergeben sich rechnerisch 1,5 Vollzeitkräfte. Da jedoch nur volle Kräfte berücksichtigt werden können, zählen die 3 Teilzeitbeschäftigten zusammen nur als eine Vollzeitkraft.

**Die "ständige Unterstellung" muss durch "ausdrückliche Anordnung" erfolgen. Dies setzt grundsätzlich eine ausdrückliche schriftliche oder mündliche Willenserklärung des Arbeitgebers voraus.** Das bedeutet, sie muss von dem zuständigen Organ des jeweiligen öffentlichen Arbeitgebers getroffen werden. Der die Anordnung Treffende muss über die erforderliche Vertretungsmacht verfügen. Die "ausdrückliche Anordnung" muss allerdings nicht unmittelbar dem Beschäftigten gegenüber abgegeben sein. Sie kann auch in Form einer Dienstanweisung oder Verwaltungsverfügung oder anderen Willenserklärungen erfolgen. Sie hat aber „ausdrücklich“ zu erfolgen. Ein bloßes konkludentes Verhalten oder die Schaffung entsprechender Organisationsformen reicht allerdings

nicht zur Erfüllung der tariflichen Voraussetzungen aus. Zur Führung des Nachweises der ständigen Unterstellung sollte dringend ein schriftlicher Nachweis vorliegen. Anderenfalls könnte die Bewertung und Eingruppierung als nicht triftgerecht verworfen werden.