

Arbeitshilfen

Die ständige Vertretung vs. Abwesenheitsvertretung im tariflichen Sinne

Ständige Vertretung nach Tätigkeitsmerkmal

Einige wenige Tätigkeitsmerkmale setzen voraus, dass es sich bei Beschäftigten um "ständige Vertreter" handelt. Hierfür enthalten die Tarifverträge für den öffentlichen Dienst im TVöD und TV-L Klarstellungen, dass damit nicht die Vertreter in Urlaubs- und sonstigen Abwesenheitsfällen gemeint sind. In solchen Fällen handelt es sich vielmehr um einen "ständigen Abwesenheitsvertreter". Auf die einschlägigen tariflichen Regelungen in den Entgeltordnungen wird hiermit verwiesen.

Ständige Vertretung nach Bestellung

Die Bestellung eines "ständigen Vertreters" erfordert demgegenüber, dass der Beschäftigte vom Arbeitgeber auf Dauer und zur Gesamtvertretung bestellt ist. Die "ständige Vertretung" erfasst auch Aufgaben des Vertretenen – neben diesem – während dessen Anwesenheit. Die Aufgabe wird

während der gesamten Arbeitszeit ausgeübt. Allerdings kann es nach Auffassung des Landesarbeitsgerichts B.-W. auch genügen, wenn Stelleninhaber nach dem Dienstplan stets in unterschiedlichen Schichten eingesetzt sind und diese während ihrer Schicht alle Aufgaben der jeweils anderen Stelle wahrnehmen

Durch die Bestellung eines Beschäftigten zum "ständigen Vertreter" kann diesem eine höherwertige Tätigkeit übertragen werden.

Vorübergehend/vertretungsweise übertragene Tätigkeiten

Im Berufsalltag ergeben sich regelmäßig Situationen in denen aus personalwirtschaftlichen/organisatorischen (sachlichen) Gründen Mitarbeitern vorübergehend/vertretungsweise für einen überschaubaren Zeitraum eine Tätigkeit nach Direktionsrecht übertragen wird, die den Tätigkeitsmerkmalen einer höheren als der vorliegenden Entgeltgruppe entspricht. In diesen

Fällen greift nicht der Grundsatz der Tarifautomatik und die vorübergehend/ vertretungsweise übertragenen Tätigkeiten werden somit nicht Gegenstand der Tätigkeitsbeschreibung und Tätigkeitsbewertung. Jedoch hat der Beschäftigte im Gegensatz zum Beamten bei der vertretungsweise Wahrnehmung höherwertiger Aufgaben nach Ablauf festgelegter Fristen Anspruch auf Zahlung einer persönlichen Zulage. Voraussetzung für eine solche Zulage ist jedoch, dass der Beschäftigte die vorübergehend übertragene höherwertige Tätigkeit zur Erlangung der persönlichen Zulage mindestens 1 Monat, wenn auch nicht ununterbrochen, tatsächlich ausübt. Unterbrechungstage sind auf die Monatsfrist nicht anzurechnen.

Vertreter in Urlaubs- und sonstigen Abwesenheitsfällen

Eine Form der vorübergehend/vertretungsweise Übertragung anderer, so auch z. B. höherwertiger Tätigkeiten

sind die sog. Abwesenheitsvertretungen bei Urlaub oder Krankheit von Stelleninhabern. Auch diese werden durch das Direktionsrecht erfasst. In der tariflichen Praxis kommt es dabei überwiegend nicht zur einer Zulagengewährung durch Unterschreitung der Monatsfrist. Tätigkeiten der Ur-

laubs- oder Krankheitsvertretung werden ganz überwiegend auch nicht Gegenstand der Tätigkeitsbeschreibung und damit auch nicht der Tätigkeitsbewertung, da es sich bei den zu bewertenden Arbeitsvorgänge nach Protokollnotiz Nr. 1 zum § 12 TV-L bzw. der Protokollnotiz Nr. 1 zu § 22 BAT, i. v. m. dem

TVöD nicht um beständig wiederkehrende Arbeiten handelt. Bei Urlaubs- und Krankheitsvertretungen ist überwiegend nicht zu erwarten, dass regelmäßig gleiche Arbeitsvorgänge des zu vertretenden übernommen werden.