

Arbeitsrechtliches Wissen in der Praxis

Vertretung am Arbeitsplatz

Es herrscht auch in Ungarn Arbeitskräftemangel und es ist nicht einfach, mit dem bestehendem Personal alle Aufträge zu bewältigen. Die Lage kann es auch kurzfristig komplizieren, wenn eine der Kollegen krankheitsbedingt oder wegen des geraden genommenen Urlaubes ausfällt, oder unerwartet kündigt.

Wenn Ihr Unternehmen keiner ist, welche mit den Vorzügen der Arbeitnehmerüberlassung auskennt, sind Sie auf die bestehende Belegschaft hingewiesen, welche dann die Arbeit der fehlenden oder ehemaligen Kollegen erledigen muss.

Aber welche rechtlichen Möglichkeiten haben Arbeitgeber dazu, mit den Arbeitnehmern die Aufgaben, welche z.B. in andere Arbeitsbereiche gehören erfüllen zu lassen? Das sehen wir jetzt!

1.) Keine Verpflichtung zur Besorgung von Vertretung

Um für Klarheit zu sorgen, es ist nicht die Aufgabe der Arbeitnehmer sich selbst dazu zu organisieren, dass die Aufgaben der ausgefallenen Arbeitnehmer erledigt werden.

Es ist auch nicht Aufgabe der ausfallenden Arbeitnehmer für Vertretung zu sorgen.

Was von den Arbeitnehmern höchstens erwartet werden kann, das diese im Rahmen der Pflicht zur Zusammenarbeit mit dem Arbeitgeber ihre geplante Urlaube abstimmen – obwohl da muss der Arbeitgeber auch selbst mit aufpassen, dass es keine Überlappungen kommt, welche den Betrieb behindern könnte.

2.) Erledigung der Arbeitsaufgaben von anderen Kollegen

a) Kollegen unter sich in gleicher Position

Arbeiten z.B. 5 Gärtner bei der Gärtnerei und einer der Kollegen fällt aus, die andere müssen die anfallenden Arbeitsaufgaben ohne weiteres erledigen müssen.

Es bedeutet nämlich nicht, dass der Arbeitnehmer jetzt für mehrere Personen arbeitet, wenn seine Arbeitskraft einfach für die Erledigung der Arbeitsaufgaben eines Kollegen auch in Anspruch genommen wird.

Dies gilt nicht nur für die reguläre Arbeitszeit, sondern auch für den Fall, wenn Überstunden anfallen würden – in dem Fall gelten aber natürlich für die bei dem Arbeitgeber vorher (z.B. im Arbeitsvertrag) vereinbarten Bedingungen.

Was die Mehrarbeit angeht muss jedoch auch in Betracht gezogen werden, dass es nicht nur von dem Arbeitgeber unmittelbar angewiesene Arbeitsaufgaben betrifft,

sondern auch dann anfallen kann, wenn es die Mehrzahl der Arbeitsaufgaben einfach begründet.

b) Wenn kein Mitarbeiter in der gleichen Position da ist

Kommt jedoch auch vor, dass der Mitarbeiter einen anderen vertreten muss, mit dem er nicht den gleichen Arbeitsbereich versieht.

In dem Fall kommt es zu der Frage, ob die Arbeitsaufgaben an einen anderen Arbeitnehmer rechtliche gesehen möglich und für den Arbeitnehmer verbindlich übertragen werden können.

Nun der Arbeitgeber hat das Recht, einen Mitarbeiter für jährlich insgesamt 44 Tage oder für 352 Arbeitsstunden in einem anderen Arbeitsbereich als in seinem Arbeitsvertrag steht, zu beschäftigen. Der Arbeitgeber hat den Arbeitnehmer dazu nur über die voraussichtliche Zeitdauer der Vertretung zu benachrichtigen.

Das Recht ist jedoch nicht ohne Vorbehalte, eine Behinderung kann der Umleitung der Arbeitskraft sein, wenn der zu erfüllende andere Arbeitsbereich z.B. von dem ursprünglichen so sehr abweicht, dass es für ihn nicht vertretbar ist, weil er mit den spezifischen Arbeitsaufgaben, die in dem anderen Arbeitsbereich anfallen, nicht vertraut ist, oder wenn diese angesichts der Qualifikation des Mitarbeiters eine Herabstufung bedeuten würde.

c) Gleicher Lohn oder?

Aber welcher Lohn steht dem Mitarbeiter für die Vertretung zu?

Nun, wenn der Lohn des Kollegen, deren Arbeitsaufgaben erfüllt werden, niedriger ist, dem Mitarbeiter steht immer sein „eigener“ Lohn zu.

Wenn jedoch der Lohn höher ist, beeinflusst auch den Lohn in dem Sinne, dass der anteilig zu der Aufgabe höher ausfällt; es berührt aber nur den Grundlohn, andere Lohnelemente stehen der Vertretung – beruhigenderweise – nicht zu.

Verfolgen Sie unsere Serie im praktischen Arbeitsrecht weiter! Wir beschäftigen uns mit Themen aus dem Betriebsalltag und mehr...