

ZUKUNFT SICHERN

Zusammen für mehr
Geld und Entlastung



Umsetzung Vertretungszuschlag

Im letzten Tarifabschluss haben wir einen Vertretungszuschlag vereinbart, der honorieren soll, wenn kurzfristig ein Dienst übernommen wird, für den ich eigentlich nicht vorgesehen bin.

Nun hören wir aus der Praxis, dass einige Arbeitgeber diese Regelung unterschiedlich auslegen.

Daher hier ein paar Praxisbeispiele, wann der Vertretungszuschlag anfällt und wann er nicht anfällt:

Der Vertretungszuschlag fällt nicht an, wenn...

- ...ich den Dienst mit meiner Kollegin tausche.
- ...ich für Frühdienst eingeplant bin, allerdings in einem anderen Wohnbereich arbeiten muss
- ...ich nach meiner Schicht länger bleiben muss

Der Vertretungszuschlag fällt allerdings an, wenn...

- ...ich statt eines Frühdienstes einen geteilten Dienst übernehme
- ... ich statt eines Spätdienstes einen Frühdienst übernehme (und umgekehrt)
-Die Vorgesetzte mich 72 Stunden vor dem anfallenden Dienst fragt, ich aber noch nicht zusagen kann und sie mich in der 48 Std. Frist erneut anfragt und ich dann zusage

Es gibt sicher noch viele andere Fallbeispiele. Wir empfehlen daher, dass Mitarbeitervertretungen mit dem Arbeitgeber die betriebliche Umsetzung in einer Dienstvereinbarung regeln. Vielleicht ist die 48

Stunden Regelung im Betrieb nicht umsetzbar, oder es werden zusätzlich Vertretungszuschläge vereinbart, die auch ein Einspringen bei einer Anfrage von 5 Tagen im Voraus honorieren.

In den Absätzen 3 und 4 ist ausdrücklich von den Tarifparteien die Möglichkeit eröffnet worden, den tariflichen Rahmen durch eine Dienstvereinbarung zu verbessern und mit einem Ausfallkonzept zu verknüpfen.

Zu unserem Ärger wollen die Arbeitgeber den Zuschlag nicht bei der Übernahme von Ruf- oder Bereitschaftsdienst zahlen (obwohl wir es in den Verhandlungen so besprochen hatten). Auch dieser Sachverhalt könnte auf der betrieblichen Ebene korrigiert werden (andernfalls wird die Motivation des immer noch freiwilligen Einspringens sicher sinken).

Wir sammeln jetzt Erfahrungen – davon wird es auch abhängen, ob und wie sich der Vertretungszuschlag in der nächsten Tarifrunde (schon 2025) weiterentwickeln wird.

Wir sind an euren Erfahrungen mit dem Vertretungszuschlag interessiert, ihr könnt sie uns gern mitteilen:

Annette.Klausing@verdi.de

Schönen Restsommer!

Hier der Tariftext:

§ 17 (1) Vertretungszuschlag für kurzfristiges Einspringen aus dem Frei

1) Die Regelungen dieses Absatzes gelten nur für Arbeitnehmerinnen gemäß Teil B II Nr. 1 TV DN. Arbeitnehmerinnen, die auf Anfrage des Arbeitgebers innerhalb von 48 Stunden, freiwillig Dienste abweichend zum Soll Dienstplan antreten, erhalten einen Vertretungszuschlag.

a) Der Vertretungszuschlag beträgt für jeden übernommenen Dienst, der ausschließlich von Montag bis einschließlich Freitag zwischen 6.00 Uhr und 22.00 Uhr geleistet wird, 100 €.

b) Der Vertretungszuschlag beträgt außerhalb der in Buchstabe a) genannten Zeiten sowie an Feiertagen, 120 € für jeden übernommenen Dienst.

2) Die in diesem Rahmen geleisteten Arbeitsstunden gelten als vom Arbeitgeber verbindlich angeordnet und werden auf die arbeitsvertraglich vereinbarte Arbeitszeit angerechnet. Geteilte Dienste werden als Übernahme eines Dienstes gewertet. Für die Übernahme eines Teils eines geteilten Dienstes steht der Vertretungszuschlag zu. Verlängerungen angeordneter Dienste fallen nicht unter die Regelung von Absatz 1.

3) Durch Dienstvereinbarung können die Regelungen unter Ziffer 1 nur zugunsten der

Arbeitnehmerin abweichend ausgestaltet werden. Die unter Ziffer 1 genannten Bedingungen sind Mindestbedingungen.

4) Neben dem Vertretungszuschlag nach Absatz 1 können ergänzende Regelungen zu Ausfallkonzepten durch Dienstvereinbarung geregelt werden*.

*Protokollnotiz: Die Tarifvertragsparteien sind sich darüber einig, dass diese Regelung innerhalb der nächsten Tarifrunde überprüft wird.