

Unser Zeichen: ZD/2003 / Hm

Abteilung: Zentrale Dienste
Name: Claus-Toni Bertram
Telefon: +49 6131 39-25382
Telefax: +49 6131 39-20709

Datum: 03.09.2004

**Verwaltungsmitteilung Nr. 25/2004
für den Bereich Campus und Germersheim**

**Dienstvereinbarung zur Regelung von Überstunden und Mehrarbeit aus Anlass
von Sonderveranstaltungen der Johannes Gutenberg-Universität Mainz**

Sehr geehrte Damen und Herren,

um einheitliche Regelungen bei der Handhabung von Überstunden und Mehrarbeit aus Anlass von Sonderveranstaltungen zu treffen, sind Dienststelle und Personalrat übereingekommen, eine diesbezügliche Dienstvereinbarung abzuschließen. Diese ist zu Ihrer Kenntnis und Beachtung beigefügt.

Im Einzelnen bestehende Fragen bitten wir mit Ihrer zuständigen Sachbearbeiterin oder Ihrem zuständigen Sachbearbeiter der Personalabteilung abzuklären.

Mit besten Grüßen
Im Auftrag

(Gepp)

Anlage

**Dienstvereinbarung
zur Regelung von Überstunden und Mehrarbeit
aus Anlass von Sonderveranstaltungen
der Johannes Gutenberg-Universität Mainz**

Zwischen der

Johannes Gutenberg-Universität Mainz (Dienststelle), vertreten durch den Präsidenten, Universitätsprofessor Dr. med. Jörg Michaelis,

und dem

Personalrat der Johannes Gutenberg-Universität Mainz (PR), vertreten durch den Vorsitzenden, Dr. Siegfried Wenneis,

wird folgende Dienstvereinbarung abgeschlossen.

Präambel

Dienststelle und Personalrat stimmen darin überein, dass Veranstaltungen der Johannes Gutenberg-Universität Mainz (Sonderveranstaltungen), wie z. B. der Wissenschaftsmarkt, geeignet sind, in der Öffentlichkeit die Bedeutung der Johannes Gutenberg-Universität Mainz und ihre Leistungsfähigkeit darzustellen. Auf diese Weise kann das Interesse potentieller Studienbewerber geweckt und damit ein Beitrag geleistet werden, die Grundlage für die sachliche und personelle Ausstattung der Johannes Gutenberg-Universität zu sichern. Entsprechendes gilt für die Bereitschaft Dritter, der Johannes Gutenberg-Universität Mittel für die Durchführung von Forschungsvorhaben zur Verfügung zu stellen.

§ 1

Zweck und Ziel der Dienstvereinbarung

Diese Dienstvereinbarung dient dazu, das Verfahren für die Mitbestimmung des PR nach § 80 Abs. 1 Nr. 7 und Abs. 2 Nrn. 5 und 6 LPersVG zu regeln. Sie regelt zugleich den Ausgleich für Arbeit, die aus Anlass von Sonderveranstaltungen der Johannes Gutenberg-Universität von Beschäftigten geleistet wird.

§ 2

Geltungsbereich

1. Diese Dienstvereinbarung gilt für alle Beschäftigten der Dienststelle im Sinne des § 4 i. V. m. § 98 LPersVG, welche bei Sonderveranstaltungen der Johannes Gutenberg-Universität eingesetzt werden sollen.
2. Sonderveranstaltungen in diesem Sinne sind insbesondere
 - 2.1. Wissenschaftsmarkt,

- 2.2. Lange Nacht der Wissenschaften,
- 2.3. Präsentationen aus Anlass der Rheinland-Pfalz-Ausstellung,
- 2.4. Sommerfest des Botanischen Gartens,
- 2.5. Job-Messe,
- 2.6. Ausbildungsmesse.

§ 3

Mitbestimmungsverfahren

1. Unter der Voraussetzung, dass die in § 4 genannten Voraussetzungen vorliegen, gilt die Zustimmung des PR zur Heranziehung von Beschäftigten zu Mehrarbeit bzw. Überstunden für Sonderveranstaltungen einschließlich der daraus resultierenden abweichenden Arbeitszeitverteilung als erteilt (pauschale Zustimmung).
2. Soweit die Voraussetzungen für die pauschale Zustimmung nicht vorliegen, ist das Einzelmitbestimmungsverfahren nach § 80 Abs. 1 Nr. 7 und Abs. 2 Nrn. 5 und 6 LPersVG durchzuführen.

§ 4

Voraussetzungen für die pauschale Zustimmung

1. Die Zustimmung des PR zu Mehrarbeit und Überstunden einschließlich der daraus resultierenden Arbeitszeitverteilung beim Einsatz von Beschäftigten aus Anlässen entsprechend § 2 gilt als erteilt, wenn
 - 1.1. dieser Einsatz auf Freiwilligkeit beruht,
 - 1.2. die Schutzregelungen des ArbZG gewahrt sind, hier:
 - 1.2.1. tägliche Höchstarbeitszeit von 10 Stunden (§ 3 ArbZG),
 - 1.2.2. wöchentliche Höchstarbeitszeit von 60 Stunden (§ 3 i. V. m. § 9 ArbZG),
 - 1.2.3. Mindestruhezeit von 11 Stunden zwischen zwei Arbeitseinsätzen (§ 5 ArbZG)
 - 1.2.4. Ausgleich der Mehrarbeit innerhalb von 6 Kalendermonaten (§ 3 ArbZG)
 - 1.2.5. Ruhepausen von mindestens 30 Minuten bei einer Einsatzzeit von mehr als 6 Stunden bzw. von mindestens 45 Minuten bei einer Einsatzzeit von mehr als 9 Stunden (§ 4 ArbZG)
 - 1.2.6. soweit Sonntags- oder Feiertagsarbeit erforderlich ist, die Zulässigkeit dieser Arbeit nach §§ 9 ff. ArbZG

sowie

- 1.3. für Jugendliche, Schwangere und Schwerbehinderte die besonderen Schutzregelungen (JArbSchG, MuSchG und SchwbG) gewahrt sind.
2. Die für die Durchführung der Veranstaltung verantwortliche Einrichtung oder Organisationseinheit hat den Einsatz von Beschäftigten nach Abs. 1 Nr. 3 mit der Abteilung Personal abzustimmen.
3. Die für die Durchführung der Veranstaltung verantwortliche Einrichtung oder Organisationseinheit hat die Abteilung Personal und den PR über die pauschal zugestimmten Maßnahmen, insbesondere über die hierfür eingesetzten Personen und über das Vorliegen der nach Abs. 1 erforderlichen Voraussetzungen zu unterrichten.

§ 5

Überstunden/Mehrarbeit

Einsatzzeiten, die aus o. g. Anlässen außerhalb der regulären Arbeitszeit geleistet werden, sind Überstunden im Sinne der tariflichen (BAT, MTArb) bzw. beamtenrechtlichen (LBG) Regelungen.

§ 6

Zeitausgleich

1. Überstunden/Mehrarbeit werden durch Freizeit mindestens in Höhe der tariflichen bzw. beamtenrechtlichen Bestimmungen ausgeglichen.
2. Die aus Anlass von Überstunden zusätzlich zu zahlenden geldwerten Zuschläge werden pauschal in Zeitgutschriften umgerechnet und ebenfalls durch Freizeit ausgeglichen.
3. Insgesamt beläuft sich der Überstunden/Mehrarbeitsausgleich damit für alle Lohngruppen, die Vergütungsgruppen X – Vb sowie für die vergleichbaren Besoldungsgruppen (§ 11 BAT) auf pauschal 130%, für alle übrigen Vergütungs- und Besoldungsgruppen auf pauschal 120%. Die Pauschale für Arbeit an Sonntagen beträgt einheitlich 130%. Die Pauschale für Einsätze an Feiertagen wird für den jeweiligen Einzelfall festgelegt. Sie orientiert sich an der vorstehenden Regelung.
4. Die Inanspruchnahme von Zeitausgleich ist in der Regel mit den unmittelbaren Vorgesetzten abzustimmen.

§ 7

In-Kraft-Treten, Kündigung etc.

1. Die Dienstvereinbarung tritt mit Veröffentlichung in Kraft.
2. Die Dienstvereinbarung kann mit einer Frist von 3 Monaten zum Ende eines Kalenderjahres, erstmals zum 31.12.2005, gekündigt werden.
3. Die Dienstvereinbarung kann jederzeit in beiderseitigem Einvernehmen aufgehoben werden. Soweit hierbei eine Nachwirkung nicht ausdrücklich ausgeschlossen ist, gilt Abs. 4 entsprechend.
4. Die gekündigte Dienstvereinbarung wirkt nach, bis sie durch eine neue Regelung ersetzt ist.
5. Das Evokationsrecht nach § 76 Abs. 4 LPersVG bleibt hiervon unberührt.

Mainz, den 30.08.2004

Johannes Gutenberg-Universität

Personalrat

(Univ.-Prof. Dr. med. Jörg Michaelis)

(Dr. Siegfried Wenneis)

Anhänge:

1. Arbeitszeitgesetz (ArbZG) (Auszug)
2. Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG) (Auszug)
3. Mutterschutzgesetz (MuSchG) (Auszug)
4. Sozialgesetzbuch IX (SGB IX) (ehemals SchwbG) (Auszug)

Anhang 1:

Arbeitszeitgesetz (ArbZG)
(Auszug)

§ 3 Arbeitszeit der Arbeitnehmer

Die werktägliche Arbeitszeit der Arbeitnehmer darf acht Stunden nicht überschreiten. Sie kann auf bis zu zehn Stunden nur verlängert werden, wenn innerhalb von sechs Kalendermonaten oder innerhalb von 24 Wochen im Durchschnitt acht Stunden werktäglich nicht überschritten werden.

§ 4 Ruhepausen

Die Arbeit ist durch im voraus feststehende Ruhepausen von mindestens 30 Minuten bei einer Arbeitszeit von mehr als sechs bis zu neun Stunden und 45 Minuten bei einer Arbeitszeit von mehr als neun Stunden insgesamt zu unterbrechen. Die Ruhepausen nach Satz 1 können in Zeitabschnitten von jeweils mindestens 15 Minuten aufgeteilt werden. Länger als sechs Stunden hintereinander dürfen Arbeitnehmer nicht ohne Ruhepausen beschäftigt werden.

§ 5 Ruhezeit

- (1) Die Arbeitnehmer müssen nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens elf Stunden haben.

§ 9 Sonn- und Feiertagsruhe

- (1) Arbeitnehmer dürfen an Sonn- und gesetzlichen Feiertagen von 0 bis 24 Uhr nicht beschäftigt werden.

§ 10 Sonn- und Feiertagsbeschäftigung

- (1) Sofern die Arbeiten nicht an Werktagen vorgenommen werden können, dürfen Arbeitnehmer an Sonn- und Feiertagen abweichend von § 9 beschäftigt werden

1. - 8. ...

9. bei Messen, Ausstellungen und Märkten im Sinne des Titels IV der Gewerbeordnung sowie bei Volksfesten,

10. - 16. ...

§ 11 Ausgleich für Sonn- und Feiertagsbeschäftigung

- (1) Mindestens 15 Sonntage im Jahr müssen beschäftigungsfrei bleiben.
- (2) Für die Beschäftigung an Sonn- und Feiertagen gelten die §§ 3 bis 8 entsprechend, jedoch dürfen durch die Arbeitszeit an Sonn- und Feiertagen die in den §§ 3, 6 Abs. 2 und § 7 bestimmten Höchstarbeitszeiten und Ausgleichszeiträume nicht überschritten werden.
- (3) Werden Arbeitnehmer an einem Sonntag beschäftigt, müssen sie einen Ersatzruhetag haben, der innerhalb eines den Beschäftigungstag einschließenden Zeitraums von zwei Wochen zu gewähren ist. Werden Arbeitnehmer an einem auf einen Werktag fallenden Feiertag beschäftigt, müssen sie einen Ersatzruhetag haben, der innerhalb eines den Beschäftigungstag einschließenden Zeitraums von acht Wochen zu gewähren ist.
- (4) Die Sonn- oder Feiertagsruhe des § 9 oder der Ersatzruhetag des Absatzes 3 ist den Arbeitnehmern unmittelbar in Verbindung mit einer Ruhezeit nach § 5 zu gewähren, soweit dem technische oder arbeitsorganisatorische Gründe nicht entgegenstehen.

Anhang 2:

Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG) **(Auszug)**

§ 4 Arbeitszeit

- (1) Tägliche Arbeitszeit ist die Zeit vom Beginn bis zum Ende der täglichen Beschäftigung ohne die Ruhepausen (§ 11).
- (2) - (3) ...
- (4) Für die Berechnung der wöchentlichen Arbeitszeit ist als Woche die Zeit von Montag bis einschließlich Sonntag zugrunde zu legen. Die Arbeitszeit, die an einem Werktag infolge eines gesetzlichen Feiertags ausfällt, wird auf die wöchentliche Arbeitszeit angerechnet.
- (5) Wird ein Kind oder ein Jugendlicher von mehreren Arbeitgebern beschäftigt, so werden die Arbeits- und Schichtzeiten sowie die Arbeitstage zusammengerechnet.

§ 8 Dauer der Arbeitszeit

- (1) Jugendliche dürfen nicht mehr als acht Stunden täglich und nicht mehr als 40 Stunden wöchentlich beschäftigt werden.
- (2) Wenn in Verbindung mit Feiertagen an Werktagen nicht gearbeitet wird, damit die Beschäftigten eine längere zusammenhängende Freizeit haben, so darf die ausfallende Arbeitszeit auf die Werktage von fünf zusammenhängenden, die Ausfalltage einschließenden Wochen nur dergestalt verteilt werden, dass die Wochenarbeitszeit im Durchschnitt dieser fünf Wochen 40 Stunden nicht überschreitet. Die tägliche Arbeitszeit darf hierbei achteinhalb Stunden nicht überschreiten.
- (2a) Wenn an einzelnen Werktagen die Arbeitszeit auf weniger als acht Stunden verkürzt ist, können Jugendliche an den übrigen Werktagen derselben Woche achteinhalb Stunden beschäftigt werden.

§ 11 Ruhepausen, Aufenthaltsräume

- (1) Jugendlichen müssen im voraus feststehende Ruhepausen von angemessener Dauer gewährt werden. Die Ruhepausen müssen mindestens betragen
 1. 30 Minuten bei einer Arbeitszeit von mehr als viereinhalb bis zu sechs Stunden,
 2. 60 Minuten bei einer Arbeitszeit von mehr als sechs Stunden.

Als Ruhepause gilt nur eine Arbeitsunterbrechung von mindestens 15 Minuten.
- (2) Die Ruhepausen müssen in angemessener zeitlicher Lage gewährt werden, frühestens eine Stunde nach Beginn und spätestens eine Stunde vor Ende der Arbeitszeit. Länger als viereinhalb Stunden hintereinander dürfen Jugendliche nicht ohne Ruhepause beschäftigt werden.
- (3) Der Aufenthalt während der Ruhepausen in Arbeitsräumen darf den Jugendlichen nur gestattet werden, wenn die Arbeit in diesen Räumen während dieser Zeit eingestellt ist und auch sonst die notwendige Erholung nicht beeinträchtigt wird.

§ 13 Tägliche Freizeit

Nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit dürfen Jugendliche nicht vor Ablauf einer ununterbrochenen Freizeit von mindestens 12 Stunden beschäftigt werden.

§ 14 Nachtruhe

(1) Jugendliche dürfen nur in der Zeit von 6 bis 20 Uhr beschäftigt werden.

§ 15 Fünf-Tage-Woche

Jugendliche dürfen nur an fünf Tagen in der Woche beschäftigt werden. Die beiden wöchentlichen Ruhetage sollen nach Möglichkeit aufeinander folgen.

§ 16 Samstagsruhe

(1) An Samstagen dürfen Jugendliche nicht beschäftigt werden.

§ 17 Sonntagsruhe

(1) An Sonntagen dürfen Jugendliche nicht beschäftigt werden.

§ 18 Feiertagsruhe

(1) Am 24. und 31. Dezember nach 14 Uhr und an gesetzlichen Feiertagen dürfen Jugendliche nicht beschäftigt werden.

Mutterschutzgesetz (MuSchG)
(Auszug)

§ 8 Mehrarbeit, Nacht- und Sonntagsarbeit

- (1) Werdende und stillende Mütter dürfen nicht mit Mehrarbeit, nicht in der Nacht zwischen 20 und 6 Uhr und nicht an Sonn- und Feiertagen beschäftigt werden.

- (2) Mehrarbeit im Sinne des Absatzes 1 ist jede Arbeit, die
 1. von Frauen unter 18 Jahren über 8 Stunden täglich oder 80 Stunden in der Doppelwoche,
 2. von sonstigen Frauen über 8½ Stunden täglich oder 90 Stunden in der Doppelwochehinaus geleistet wird. In die Doppelwoche werden die Sonntage eingerechnet.

- (3) – (5) ...

- (6) Die Aufsichtsbehörde kann in begründeten Einzelfällen Ausnahmen von den vorstehenden Vorschriften zulassen.

Sozialgesetzbuch (SGB) Neuntes Buch (IX)
Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen
(vormals SchwbG)
(Auszug)

§ 81 Pflichten des Arbeitgebers und Rechte schwerbehinderter Menschen

(1) - (3) ...

(4) Die schwerbehinderten Menschen haben gegenüber ihren Arbeitgebern Anspruch auf

1. – 4. ...

4. behindertengerechte ... Gestaltung ... der Arbeitszeit, ...

5. ...

unter Berücksichtigung der Behinderten und ihrer Auswirkungen auf die Beschäftigung. Bei der Durchführung der Maßnahmen nach den Nummern 1, 4 und 5 unterstützen die Arbeitsämter und die Integrationsämter die Arbeitgeber unter Berücksichtigung der für die Beschäftigung wesentlichen Eigenschaften der schwerbehinderten Menschen. Ein Anspruch nach Satz 1 besteht nicht, soweit seine Erfüllung für den Arbeitgeber nicht zumutbar oder mit unverhältnismäßigen Aufwendungen verbunden wäre oder soweit die staatlichen oder berufsgenossenschaftlichen Arbeitsschutzvorschriften oder beamtenrechtliche Vorschriften entgegenstehen.

(5) ...

Kapitel 10 Sonstige Vorschriften

§ 124 Mehrarbeit

Schwerbehinderte Menschen werden auf ihr Verlangen von Mehrarbeit freigestellt.

s. hierzu auch:

BAG Urteil vom 03.12.2002 – 9 AZR 462/01 [ZTR 2003, 516]
(Auszug)

Befreiung von **Mehrarbeit** nach § 124 SGB IX; Begriff der Mehrarbeit; Anspruch auf **behindertengerechte Dauer und Lage der Arbeitszeit**

Leitsätze

1. Jede über acht Stunden werktäglich hinausgehende Arbeitszeit ist Mehrarbeit iSd **§ 124 SGB IX** (juris: SGB 9). Tariflich abweichende Arbeitszeiten sind unerheblich. Das gilt auch dann, wenn sie kürzer als die gesetzliche Arbeitszeit sind. Die vor allem tariflich eingeführten Arbeitszeitverkürzungen gewährleisten nämlich nicht den Schutz des schwerbehinderten Menschen vor einer Überbeanspruchung und sind auch nicht geeignet, ihm vergleichbare Teilhabe am Leben in der Gesellschaft wie einem Nichtbehinderten zu verschaffen. Durch die Flexibilisierungsregelungen wird nämlich vielfach eine Verlängerung der täglichen Arbeitszeit über acht Stunden hinaus ermöglicht.
2. Schwerbehinderte Menschen haben nach **§ 81 Abs. 4 Ziff 4 SGB IX** (juris: SGB 9) einen einklagbaren Anspruch auf behinderungsgerechte Gestaltung der Arbeitszeit, soweit dessen Erfüllung für den Arbeitgeber nicht unzumutbar oder mit unverhältnismäßigen Aufwendungen verbunden ist. Hieraus kann sich die Pflicht des Arbeitgebers ergeben, einen schwerbehinderten Arbeitnehmer nicht zur Nachtarbeit einzuteilen und dessen Arbeitszeit auf die Fünf-Tage-Woche zu beschränken.