

**Dienstvereinbarung
über die Regelungen zum Bereitschaftsdienst für das nichtärztliche Personal der
Universitätsmedizin Göttingen**

zwischen dem Vorstand der Universitätsmedizin Göttingen und dem Personalrat der Universitätsmedizin Göttingen wird gemäß § 78 Nds. PersVG folgende Dienstvereinbarung geschlossen:

Präambel

Der Vorstand der Universitätsmedizin Göttingen und der Personalrat der Universitätsmedizin Göttingen der Georg-August-Universität Göttingen sind sich darüber einig, dass die Bereitschaftsdienste den gesetzlichen Arbeitszeitsvorschriften entsprechen müssen. Beide Seiten stimmen darin überein, dass sowohl die Interessen der Dienststelle als auch die der Beschäftigten angemessen zu berücksichtigen sind.

Die Vorschriften des Tarifvertrags für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L), andere Dienstvereinbarungen sowie sonstige Rechtsvorschriften in den jeweils gültigen Fassungen werden durch diese Dienstvereinbarung nicht berührt.

Bereitschaftsdienst kann außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit angeordnet werden, wenn zu erwarten ist, dass zwar Arbeit anfällt, erfahrungsgemäß aber die Zeit ohne Arbeitsleistung überwiegt, d.h. die durchschnittliche Arbeitsleistung darf maximal 49% betragen. Bereitschaftsdienst wird an der Arbeitsstelle abgeleistet.

Mit dieser Dienstvereinbarung verständigen sich Personalrat und Dienststelle auf eine Erweiterung des Bereitschaftsdienststrahmens.

Die Erweiterung soll sich auf dienstliche Notwendigkeiten beschränken und ist so kurz wie unbedingt erforderlich zu halten.

Vor einer Erweiterung sind unbedingt die im TV-L §7 Absatz 10, in Verbindung mit § 43 Nr. 4.3 (Sonderregelungen für nichtärztliches Personal) genannten Bedingungen einzuhalten.

Die Festlegung der Grundsätze für die Anordnung von Bereitschaftsdienst unterliegt der Mitbestimmung gemäß § 66 Abs 1 Nr. 1 & 2 Nds. PersVG.

Die Bereitschaftsdienstzeiten werden entsprechend evaluiert.

§ 1 Geltungsbereich

Diese Dienstvereinbarung gilt für nichtärztliche Beschäftigte sowie für Ärztinnen und Ärzte der Universitätsmedizin Göttingen, die nicht überwiegend in der Krankenversorgung tätig sind und findet Anwendung auf die in der Anlage aufgeführten Bereiche.

§ 2 Grundsätze

Der Personalrat und der Vorstand der Universitätsmedizin Göttingen stimmen überein, dass nach Abwägung berechtigter Interessen der Beschäftigten und wirtschaftlicher Erwägungen der Dienststelle eine Ausweitung der Bereitschaftsdienstzeiten laut TV-L §7 Absatz 10, in Verbindung mit § 43 Nr. 4.3 (Sonderregelungen für nichtärztliches Personal) geprüft werden müssen.

Die Verlängerung der täglichen Arbeitszeit im Sinne des Arbeitszeitgesetzes setzt voraus:

- Prüfung alternativer Arbeitszeitmodelle,
- Belastungsanalyse gemäß § 5 Arbeitsschutzgesetz
- Festlegung von Maßnahmen zur Gewährleistung des Gesundheitsschutzes.

Protokollnotiz: Der Personalrat wird an allen oben aufgeführten Maßnahmen beteiligt. Für die Belastungsanalysen gem. § 5 Arbeitsschutzgesetz wird folgendes vereinbart: Zur Erhebung der psychischen Belastungen wird regelmäßig eine Befragung (derzeit anhand des COPSOQ-Fragebogens) durchgeführt. Der Personalrat benennt aus seiner Mitte zwei ordentliche Personalratsmitglieder, die Einblick in die Auswertungen sämtlicher (psychischer) Belastungsanalysen erhalten. Die Verantwortung zur Initiierung und Durchführung von ggf. notwendigen Verbesserungsmaßnahmen liegt in den jeweiligen Bereichen.

Das Verfahren zur Erhebung der psychischen Belastungen wird regelmäßig unter Beteiligung des Personalrats evaluiert und ggf. optimiert.

§ 3 Ausweitzungsrahmen

Die tägliche Arbeitszeit im Sinne des Arbeitszeitgesetzes darf abweichend von den §§ 3 und 6 Absatz 2 Arbeitszeitgesetz **über die acht Stunden** hinaus auf bis zu 24 Stunden verlängert werden, wenn in die Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Bereitschaftsdienst fällt. Es gelten folgende Höchstgrenzen:

Stufe	Arbeitsleistung innerhalb des Bereitschaftsdienstes	tägliche Höchstarbeitszeit ausschließlich der Pausen
A	0 bis 10 v. H.	maximal 24 Stunden (davon höchstens 8 Stunden Regeldienst)
B	mehr als 10 bis 25 v.H.	maximal 24 Stunden(davon höchstens 8 Stunden Regeldienst)

C	mehr als 25 bis 40 v.H.	maximal 24 Stunden (davon höchstens 8 Stunden Regeldienst)
D	mehr als 40 bis 49 v.H.	maximal 24 Stunden (davon höchstens 8 Stunden Regeldienst)

Eine Verlängerung der durchschnittlichen gesetzlichen wöchentlichen Höchstarbeitszeit von 48 Stunden ohne Ausgleich ist nur unter den Voraussetzungen des § 2 dieser Dienstvereinbarung möglich.

Die wöchentliche Arbeitszeit darf durchschnittlich, bezogen auf maximal 52 Wochen, in den Stufen A und B maximal 58 Stunden und in den Stufen C und D, maximal 54 Stunden betragen.

Nach einer länger als 12 Stunden dauernden Arbeitszeit (Regeldienst und/oder Bereitschaftsdienst) ist grundsätzlich eine Ruhezeit von mindestens 11 Stunden einzuhalten. Wird ein Bereitschaftsdienst angeordnet, der länger als 13 Stunden dauert, können nicht mehrere Bereitschaftsdienste in Folge angeordnet werden.

§ 4 Dienstplan

Die Dienstpläne sind den Beschäftigten mindestens 14 Tage im Voraus mitzuteilen. Soweit die Dienstplangestaltung mit SAP-HR-PT oder einem anderen EDV-System bzw. Programm durchgeführt wird, gelten die jeweils gültigen Bestimmungen der entsprechenden Dienstvereinbarung.

§ 5 Bereitschaftsdienstzeiten

In den einzelnen Abteilungen mit Bereitschaftsdienst wird im Rahmen der dienstlichen Notwendigkeit die Verlängerung der Bereitschaftsdienstzeiten in den Anlagen zu dieser Dienstvereinbarung geregelt. Die Zeiten dürfen den Höchstzeitrahmen laut § 3 nicht überschreiten.

§ 6 Schlussbestimmungen

- (1) Diese Dienstvereinbarung tritt am Tag nach der Unterzeichnung durch den Vorstand und die Vorsitzende des Personalrats in Kraft. Sie wird unverzüglich veröffentlicht.
- (2) Sie kann von beiden Seiten schriftlich mit einer Frist von 4 Monaten gekündigt werden.
- (3) Beide Parteien werden aufgefordert, innerhalb dieser Frist eine neue Vereinbarung abzuschließen. Einvernehmliche Änderungen sind jederzeit möglich und bedürfen der Schriftform.

- (4) Sollten einzelne Bestimmungen dieser Dienstvereinbarung unwirksam oder undurchführbar sein oder nach Abschluss unwirksam oder undurchführbar werden, so wird dadurch die Wirksamkeit der Vereinbarung im Übrigen nicht berührt. An die Stelle der unwirksamen oder undurchführbaren Bestimmung soll diejenige wirksame und durchführbare Regelung treten, deren Wirkungen der Zielsetzung möglichst nahe kommen, die die Vertragsparteien mit der unwirksamen beziehungsweise undurchführbaren Bestimmung verfolgt haben.

Göttingen, 26.06.12