

Zwischen dem Vorstand der Universitätsmedizin Göttingen und dem Personalrat der Universitätsmedizin Göttingen wird die nachfolgende

**Rahmendienstvereinbarung zu Arbeitszeitregelungen
an der Universitätsmedizin Göttingen**

geschlossen:

Präambel

Vorstand und Personalrat sind sich einig, dass diese Rahmendienstvereinbarung dazu dient, eine Grundlage für eine nachvollziehbare und transparente Arbeitszeit- und Dienstplangestaltung zu schaffen, um auch zukünftig eine qualitativ hochwertige und bedarfsorientierte Patientenversorgung sicherzustellen. Dabei stehen Arbeits- und Gesundheitsschutz der Beschäftigten besonders im Fokus.

Angestrebt wird dabei eine hohe Verlässlichkeit der vereinbarten Arbeitszeitregelungen durch die Festlegung transparenter und verbindlicher Regelungen.

Vorstand und Personalrat verfolgen das gemeinsame Ziel, unter Beachtung dienstlicher und betrieblicher Verhältnisse und Berücksichtigung der berechtigten Belange aller von dieser Dienstvereinbarung erfassten Beschäftigten lebensphasenbezogene Arbeitszeitmodelle zu entwickeln, die besonders die Vereinbarkeit von Beruf und Familie erleichtern.

Bei der konkreten Festlegung von Arbeitszeiten sollen die Interessen der betroffenen Beschäftigten in angemessener Weise berücksichtigt werden (z.B. die Erreichbarkeit der UMG), das gleiche gilt für die Rahmenbedingungen, die für die Universitätsmedizin Göttingen gelten.

§ 1 Geltungsbereich

Diese Dienstvereinbarung gilt für alle Beschäftigten, die unter den Geltungsbereich des NPersVG fallen, soweit sie nicht an Tochtergesellschaften der UMG gestellt sind.

§ 2 Begriffsbestimmungen

Feste Arbeitszeit

Die tägliche Arbeitszeit einschließlich der Lage der Pausen ist durch eine festgelegte Arbeitszeit bestimmt. Dabei sind Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit einschließlich Beginn und Ende der Pausen oder Pausenkorridore von vornherein zeitlich festgelegt.

Arbeit nach Dienstplan

Mit dem Dienstplan werden feste Arbeitszeiten für den jeweiligen Kalendertag festgelegt. Das kann die Arbeit im Schicht- und Wechselschichtdienst, aber auch wechselnde Schichten im Tagesdienst umfassen.

Gleitende Arbeitszeit (Gleitzeit)

Die Gleitzeit ermöglicht die individuelle Arbeitszeitgestaltung innerhalb eines festgelegten Rahmens. Dieser Gleitzeitrahmen ist der zeitliche Rahmen, innerhalb dessen die Beschäftigten unter Berücksichtigung der betrieblichen Erfordernisse den Beginn und das Ende ihrer täglichen Arbeitszeit selbst bestimmen können. Näheres regelt die dazu abgeschlossene Dienstvereinbarung.

Vertrauensarbeitszeit

Vertrauensarbeitszeit ist die eigenverantwortliche Verteilung der individuellen Arbeitszeit durch die Beschäftigten zur Erledigung ihrer Arbeitsaufgaben im Rahmen der geltenden rechtlichen Bedingungen. Näheres regelt eine noch abzuschließende Dienstvereinbarung.

Telearbeit

Mit dem Ziel der Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie strebt die UMG die Möglichkeit zur Telearbeit an. Näheres regelt die dazu noch abzuschließende Dienstvereinbarung.

Die oben genannten Arbeitszeitmodelle können im Bedarfsfall durch Bereitschaftsdienst und/oder Rufbereitschaftsdienst ergänzt werden (Siehe § 8).

Diese Dienstvereinbarung ist offen für eine einvernehmliche Erweiterung dieses Katalogs in Abstimmung zwischen Dienststelle und Personalrat.

§ 3 Grundsätzliches zum Umgang mit Arbeitszeiten

1. Die Beschäftigten sind in geeigneter Weise über die für sie geltenden Regelungen zur Verteilung der vereinbarten vertraglichen Arbeitszeit zu informieren. Bei erforderlichen Veränderungen sollen sie frühzeitig in die Planungen eingebunden werden.
2. Bei der Arbeitszeitgestaltung sind arbeitsmedizinische Erkenntnisse zu berücksichtigen. Für eine qualifizierte Beratung stehen den Einrichtungen die Ärztinnen und Ärzte der Stabsstelle Betriebsärztlicher Dienst zur Verfügung.
3. Im Rahmen der dienstlichen und betrieblichen Möglichkeiten werden die Wünsche der Beschäftigten bei der Verteilung der Arbeitszeit berücksichtigt.

4. Die Teilnahme an dienstlich angeordneten Besprechungen und dienstlich veranlassten Schulungsmaßnahmen ist Arbeitszeit. Dienstlich veranlasste Besprechungen sollen nach Möglichkeit so geplant werden, dass sie in die individuelle Arbeitszeit der Beschäftigten fallen. In Bereichen, in denen das regelhaft nicht durchgängig möglich ist, ist auf eine möglichst gleichmäßige Belastung der Beschäftigten zu achten. Die gesetzlich vorgeschriebenen Ruhezeiten sind einzuhalten.
5. Arbeitszeiten, die zwischen 23 Uhr und 06 Uhr beginnen oder enden, werden nur im Ausnahmefall geplant. Dabei sind die persönlichen Belange der Beschäftigten in angemessener Weise zu berücksichtigen.
6. Im Sinne der Planungssicherheit für die Beschäftigten ist der Dienstplan am Ersten des Vormonats freizugeben. In bereichsbezogenen Dienstvereinbarungen können längere Zeiträume vereinbart werden.
7. Die tägliche Arbeitszeit darf an einem Arbeitstag 3,5 Stunden nicht unterschreiten. Lediglich in begründeten Ausnahmefällen kann im gegenseitigen Einvernehmen mit den Beschäftigten davon abgewichen werden. Der ausdrückliche Wunsch einer/eines Beschäftigten gilt als begründeter Ausnahmefall.

Zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieser DV bestehende Regelungen bleiben unberührt.

§ 4 Allgemeine Regelungen zu Arbeitszeit und Arbeitszeitgestaltung

Pausen

Die Pause muss bei einer Arbeitszeit von mehr als sechs Stunden mindestens 30 Minuten, bei einer Arbeitszeit von mehr als neun Stunden 45 Minuten betragen. Die Pausen können in Zeitabschnitte von 15 min aufgeteilt werden. Im Regelfall soll die Pause oder ein Pausenanteil 30 min betragen. Ohne Pause darf nicht länger als sechs Stunden gearbeitet werden (§ 4 ArbZG). Wo und wie die Pause verbracht wird, bestimmen die Beschäftigten selbst. Die Dienststelle trägt die Verantwortung dafür, dass die Pausen genommen werden können und trifft die dafür notwendigen organisatorischen Maßnahmen.

Sonderformen der Arbeit

Gemäß der gesetzlichen und tariflichen Vorgaben und unter Wahrung der gesetzlichen Mitbestimmungsrechte des Personalrats sind die Beschäftigten im Rahmen begründeter betrieblicher/dienstlicher Notwendigkeiten zur Leistung von Sonntags-, Feiertags-, Nacht-, Wechselschicht-, Schichtarbeit sowie zu Bereitschaftsdienst, Rufbereitschaft, Überstunden und Mehrarbeit verpflichtet. Hier kommt dem Gesundheitsschutz besondere Bedeutung zu. Bei der Planung sind daher arbeitsmedizinische Erkenntnisse einzubeziehen.

Abweichende Regelungen für Beschäftigte, die unter das Mutterschutzgesetz (MuSchG) oder das Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG) fallen, sind vorrangig und zwingend zu beachten. Abweichende Regelungen gelten auch für schwerbehinderte Menschen, hier finden die Regelungen des Sozialgesetzbuch IX (SGB IX) Anwendung (siehe Anlage 1). Für die Einhaltung dieser Vorschriften ist die zuständige Führungskraft verantwortlich.

Sonn- und Feiertage

Beschäftigte, die regelmäßig an Sonn- und Feiertagen arbeiten müssen, erhalten gem. TV-L innerhalb von zwei Wochen zwei freie Tage. Hiervon soll ein freier Tag auf einen Sonntag fallen.

Lohnfortzahlung im Krankheitsfall

Die Lohnfortzahlung im Krankheitsfall richtet sich nach den gesetzlichen und tariflichen Regelungen. Für Bereiche mit Dienstplanung gilt: Bei krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit wird zu Beginn der Erkrankung der freigegebene Solldienstplan zugrunde gelegt. Für Zeiten einer krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit, die diesen Dienstplanzeitraum überschreiten, ist in der Folge der Grunddienstplan anzuwenden. Der Grunddienstplan ist auch anzuwenden, wenn Beschäftigte vor der Freigabe des Dienstplans eine geplante Arbeitsunfähigkeit (z.B. geplante OP) anzeigen.

Umkleide- und Wegezeiten

Müssen Beschäftigte zur Ausübung ihrer Tätigkeit aufgrund von Hygiene- oder Arbeitsschutzvorschriften oder auf Anweisung der Dienststelle Bereichs-, Dienst- oder Schutzkleidung tragen und erfolgt das An- und Auskleiden verpflichtend in den Räumlichkeiten der Dienststelle, so gehören die Umkleidezeiten und die umkleidebedingten Wegezeiten zur Arbeitszeit. Die dafür benötigten Zeiten müssen angemessen berechnet sein. Die hierzu getroffenen Regelungen sind innerhalb der Bereiche transparent zu kommunizieren.

Ruhezeiten

Den Beschäftigten sind gemäß § 5 und § 7 Abs. 9 ArbZG nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit folgende ununterbrochenen Ruhezeiten zu gewähren:

- mindestens 11 Stunden im Regelfall
- mindestens 10 Stunden, wenn innerhalb von 4 Wochen eine andere Ruhezeit auf mindestens 12 Stunden verlängert wird

Die Ruhezeit von 11 Stunden kann durch Inanspruchnahme bei Rufbereitschaft, die nicht mehr als die Hälfte der Ruhezeit betragen, zu anderen Zeiten ausgeglichen werden.

In Bereichen mit Wechselschichtbetrieb kann im Rahmen einer bereichsbezogenen Dienstvereinbarung die Mindestruhezeit auf bis zu 9 Stunden verkürzt werden.

Bei einer täglichen Arbeitszeit (einschließlich Bereitschaftsdienst) von mehr als 12 Stunden ist grundsätzlich eine Ruhezeit von 11 Stunden zu gewähren.

§ 5 Ausgleichszeitraum

Der Ausgleichszeitraum zum Erreichen der durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit wird auf ein Jahr festgelegt (§ 6 Abs. 2 TV-Ä/§ 6 Abs. 2 TV-L).

Der individuelle Ausgleichszeitraum beginnt mit dem Eintrittsdatum, anschließend mit jedem Erreichen der Nulllinie. Dies muss einmal im Jahr erfolgen. Überschreitungen der individuellen Sollarbeitszeit sind dabei vorrangig durch Freizeit auszugleichen. Sollte dies im Einzelfall nicht möglich sein, erfolgt die Auszahlung der Stunden zu Lasten des Budgets der jeweiligen Einrichtung¹.

Dieses Verfahren muss den Beschäftigten und Führungskräften in geeigneter Form bekannt gemacht werden. In bereichsbezogenen Dienstvereinbarungen können im tariflich und gesetzlich vorgegebenen Rahmen Arbeitszeitkonten vereinbart werden.

Auch unter Berücksichtigung des Ausgleichszeitraums sind die Beschäftigten (Vollzeit – und Teilzeitbeschäftigte) grundsätzlich entsprechend ihrer arbeitsvertraglich vereinbarten Wochenarbeitszeit zu verplanen. Grundlage hierfür ist ein regelmäßiger Dienstplan. Vor diesem Hintergrund stellen Personalrat und Vorstand klar, dass eine ständige Über- und Unterplanung einer/eines Beschäftigten nicht erfolgen darf².

§ 6 Ergänzende Dienstvereinbarungen

1. Die in anderen Dienstvereinbarungen zur Arbeitszeit getroffenen grundsätzlichen Regelungen finden weiter Anwendung soweit sie dieser Dienstvereinbarung nicht widersprechen.

In der Hauptsache sind das die Dienstvereinbarungen

- a. über die Grundsätze der Personaleinsatzplanung mit SAP ERP HCM-PT
- b. zur gleitenden Arbeitszeit
- c. zur alternierenden Telearbeit
- d. zur Ausweitung der Arbeitszeiten durch Bereitschaftsdienst für das nicht-ärztliche Personal
- e. über die Verkürzung der Ruhezeiten nach § 5 Arbeitszeitgesetz

¹ Dies gilt nicht für Beschäftigte, die unter die Regelungen der DV zur gleitenden Arbeitszeit fallen.

² Ständig i.S.d. Vorschrift bedeutet, dass jeweils mehr als zwei aufeinanderfolgende Monate mit erheblichen Unter- oder Überschreitungen der individuellen monatlichen Arbeitszeit geplant werden.

Um eine möglichst hohe Verlässlichkeit der Arbeitszeiten und Dienstpläne zu gewährleisten, werden die Dienststelle und der Personalrat bereichsbezogene Dienstvereinbarungen abschließen, in denen geregelt wird, wie bei kurz- und langfristigem Personalausfall zu verfahren ist (Ausfallmanagement). Es besteht Einigkeit darüber, dass auch in den Bereichen, für die keine Dienstvereinbarung abgeschlossen wird, ein Ausfallmanagement zu etablieren ist. Dienststelle und Personalrat stimmen überein, dass ein Ausfallmanagement nicht kostenneutral zu realisieren ist.

§ 7 Mehrarbeit und Überstunden

1. Die Definition von Überstunden und Mehrarbeit ergibt sich aus den jeweils geltenden tariflichen und gesetzlichen Regelungen. Überstunden und Mehrarbeit dürfen nicht zur Erledigung des üblicherweise anfallenden Arbeitsvolumens angeordnet werden. Sie dürfen nur bei dienstlicher Notwendigkeit und unter Wahrung der gesetzlichen Mitbestimmungsrechte des Personalrats³ angeordnet werden. Dabei ist eine gleichmäßige Belastung der Beschäftigten anzustreben. Gemäß den geltenden tarifvertraglichen Regelungen erfolgt der Ausgleich vorrangig in Freizeit. Dies ist auch aus Gründen des Gesundheitsschutzes anzustreben. Die Vorschriften des TV-L und TV-Ä zur Auszahlung bleiben unberührt.
2. Die Dienststelle erstellt dazu einen bereichsbezogenen monatlichen Report über Überstunden und Mehrarbeit. Dieser Report wird einmal pro Quartal in einem Gespräch zwischen Dienststelle und Personalrat ausgewertet. In diesem Termin werden bei Bedarf auch weiterführende Maßnahmen vereinbart.

§ 8 Regelungen zur Arbeitszeit in Verbindung mit Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft

Im Rahmen begründeter dienstlicher Notwendigkeiten sind die Beschäftigten zur Leistung von Bereitschaftsdienst verpflichtet. Bereitschaftsdienst beschränkt den Beschäftigten in der Wahl seines Aufenthaltsortes und verpflichtet zugleich, jederzeit auf Abruf tätig zu werden.

Bereitschaftsdienst darf nur angeordnet werden, wenn zu erwarten ist, dass zwar Arbeit anfällt, erfahrungsgemäß aber die Zeit ohne Arbeitsleistung überwiegt.

In Verbindung mit Bereitschaftsdienst dürfen insgesamt nur 8 Stunden Regeldienst geleistet werden. Die maximale Dauer von Regel- und Bereitschaftsdienst beträgt 24 Stunden (einschließlich Ruhepause) (§ 43 Nr. 4 TV-L, §7 Abs.4 TV-Ä).

³ § 67 NPersVG Mitbestimmung bei organisatorischen Maßnahme (Stand 01.01.2016) Abs. 1 Nr. 7: Der Personalrat bestimmt insbesondere bei folgenden Maßnahmen mit: Anordnung von vorhersehbarer Mehrarbeit und Überstunden; von unvorhersehbar notwendigen Anordnungen und Maßnahmen ist der Personalrat unverzüglich zu unterrichten.

Die Verlängerung des Regeldienstes durch Bereitschaftsdienst setzt voraus:

- Eine Prüfung alternativer Arbeitszeitmodelle unter Einbeziehung des Betriebsarztes
- Eine Belastungsanalyse gem. § 5 Arbeitsschutzgesetz
- Falls erforderlich Maßnahmen zur Gewährleistung des Gesundheitsschutzes

Zur Ausweitung der Arbeitszeiten durch Bereitschaftsdienst für das nichtärztliche Personal gilt die hierzu abgeschlossene Dienstvereinbarung.

Rufbereitschaft darf der Arbeitgeber nur anordnen, wenn erfahrungsgemäß lediglich in Ausnahmefällen Arbeit anfällt. Rufbereitschaft wird nicht dadurch ausgeschlossen, dass Beschäftigte vom Arbeitgeber mit einem Mobiltelefon oder einem vergleichbaren technischen Hilfsmittel ausgestattet werden.

§ 9 Beteiligungsrechte des Personalrats

Der Personalrat erhält Zugang zu dem online-Tool aus SAP gemäß der Anlage Nr. 2

Ergänzend hierzu erhält der Personalrat weitere Daten, die für seine Arbeit erforderlich sind.

Im Übrigen bleiben gesetzliche Rechte des Personalrats zur Wahrnehmung seiner gesetzlichen Aufgaben unberührt.

§ 10 Schlussbestimmungen

1. Diese Dienstvereinbarung tritt am 01.07.2018 in Kraft, frühestens jedoch mit der Veröffentlichung in den Amtlichen Mitteilungen I.
2. Die Dienstvereinbarung kann von beiden Seiten mit einer Frist von vier Monaten gekündigt werden. Einvernehmliche Änderungen sind jederzeit möglich. Nach einer Kündigung verpflichten sich Personalrat und Dienststelle binnen zwei Monaten Vertragsverhandlungen über eine sachgerechte Neuregelung aufzunehmen.
3. Die Anlagen werden fortlaufend aktualisiert und können ohne Kündigung dieser Vereinbarung geändert werden. Der Personalrat wird bei jeder Änderung entsprechend § 64 NPersVG beteiligt.
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, den 28.06.2012

Anlage 1 zu § 4

Auszug aus dem Mutterschutzgesetz (MuSchuG)

§ 4 Verbot der Mehrarbeit; Ruhezeit

(1) Der Arbeitgeber darf eine schwangere oder stillende Frau, die 18 Jahre oder älter ist, nicht mit einer Arbeit beschäftigen, die die Frau über achteinhalb Stunden täglich oder über 90 Stunden in der Doppelwoche hinaus zu leisten hat. Eine schwangere oder stillende Frau unter 18 Jahren darf der Arbeitgeber nicht mit einer Arbeit beschäftigen, die die Frau über acht Stunden täglich oder über 80 Stunden in der Doppelwoche hinaus zu leisten hat. In die Doppelwoche werden die Sonntage eingerechnet. Der Arbeitgeber darf eine schwangere oder stillende Frau nicht in einem Umfang beschäftigen, der die vertraglich vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit im Durchschnitt des Monats übersteigt. Bei mehreren Arbeitgebern sind die Arbeitszeiten zusammenzurechnen.

(2) Der Arbeitgeber muss der schwangeren oder stillenden Frau nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens elf Stunden gewähren.

§ 5 Verbot der Nachtarbeit

(1) Der Arbeitgeber darf eine schwangere oder stillende Frau nicht zwischen 20 Uhr und 6 Uhr beschäftigen. Er darf sie bis 22 Uhr beschäftigen, wenn die Voraussetzungen des § 28 erfüllt sind.

(2) Die Ausbildungsstelle darf eine schwangere oder stillende Frau im Sinne von § 1 Absatz 2 Satz 2 Nummer 8 nicht zwischen 20 Uhr und 6 Uhr im Rahmen der schulischen oder hochschulischen Ausbildung tätig werden lassen. Die Ausbildungsstelle darf sie an Ausbildungsveranstaltungen bis 22 Uhr teilnehmen lassen, wenn

1. sich die Frau dazu ausdrücklich bereit erklärt,
2. die Teilnahme zu Ausbildungszwecken zu dieser Zeit erforderlich ist und
3. insbesondere eine unverantwortbare Gefährdung für die schwangere Frau oder ihr Kind durch Alleinarbeit ausgeschlossen ist.

Die schwangere oder stillende Frau kann ihre Erklärung nach Satz 2 Nummer 1 jederzeit mit Wirkung für die Zukunft widerrufen.

§ 6 Verbot der Sonn- und Feiertagsarbeit

(1) Der Arbeitgeber darf eine schwangere oder stillende Frau nicht an Sonn- und Feiertagen beschäftigen. Er darf sie an Sonn- und Feiertagen nur dann beschäftigen, wenn

1. sich die Frau dazu ausdrücklich bereit erklärt,
2. eine Ausnahme vom allgemeinen Verbot der Arbeit an Sonn- und Feiertagen nach § 10 des Arbeitszeitgesetzes zugelassen ist,
3. der Frau in jeder Woche im Anschluss an eine ununterbrochene Nachtruhezeit von mindestens elf Stunden ein Ersatzruhetag gewährt wird und
4. insbesondere eine unverantwortbare Gefährdung für die schwangere Frau oder ihr Kind durch Alleinarbeit ausgeschlossen ist.

Die schwangere oder stillende Frau kann ihre Erklärung nach Satz 2 Nummer 1 jederzeit mit Wirkung für die Zukunft widerrufen.

(2) Die Ausbildungsstelle darf eine schwangere oder stillende Frau im Sinne von § 1 Absatz 2 Satz 2 Nummer 8 nicht an Sonn- und Feiertagen im Rahmen der schulischen oder hochschulischen Ausbildung tätig werden lassen. Die Ausbildungsstelle darf sie an Ausbildungsveranstaltungen an Sonn- und Feiertagen teilnehmen lassen, wenn

1. sich die Frau dazu ausdrücklich bereit erklärt,
2. die Teilnahme zu Ausbildungszwecken zu dieser Zeit erforderlich ist,
3. der Frau in jeder Woche im Anschluss an eine ununterbrochene Nachtruhezeit von mindestens elf Stunden ein Ersatzruhetag gewährt wird und

4. insbesondere eine unverantwortbare Gefährdung für die schwangere Frau oder ihr Kind durch Alleinarbeit ausgeschlossen ist.

Die schwangere oder stillende Frau kann ihre Erklärung nach Satz 2 Nummer 1 jederzeit mit Wirkung für die Zukunft widerrufen.

Auszug aus dem Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG)

§ 2 Kind, Jugendlicher

- (2) Jugendlicher im Sinne dieses Gesetzes ist, wer 15, aber noch nicht 18 Jahre alt ist.

§ 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.

(3) In der Landwirtschaft dürfen Jugendliche über 16 Jahre während der Erntezeit nicht mehr als neun Stunden täglich und nicht mehr als 85 Stunden in der Doppelwoche beschäftigt werden.

§ 14 Nachtruhe

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

(2) Jugendliche über 16 Jahre dürfen

1. im Gaststätten- und Schaustellergewerbe bis 22 Uhr,
2. in mehrschichtigen Betrieben bis 23 Uhr,
3. in der Landwirtschaft ab 5 Uhr oder bis 21 Uhr,
4. in Bäckereien und Konditoreien ab 5 Uhr

beschäftigt werden.

(4) An dem einem Berufsschultag unmittelbar vorangehenden Tag dürfen Jugendliche auch nach Absatz 2 Nr. 1 bis 3 nicht nach 20 Uhr beschäftigt werden, wenn der Berufsschulunterricht am Berufsschultag vor 9 Uhr beginnt.

(5) Nach vorheriger Anzeige an die Aufsichtsbehörde dürfen in Betrieben, in denen die übliche Arbeitszeit aus verkehrstechnischen Gründen nach 20 Uhr endet, Jugendliche bis 21 Uhr beschäftigt werden, soweit sie hierdurch unnötige Wartezeiten vermeiden können. Nach vorheriger Anzeige an die Aufsichtsbehörde dürfen ferner in mehrschichtigen Betrieben Jugendliche über 16 Jahre ab 5.30 Uhr oder bis 23.30 Uhr beschäftigt werden, soweit sie hierdurch unnötige Wartezeiten vermeiden können.

(6) Jugendliche dürfen in Betrieben, in denen die Beschäftigten in außergewöhnlichem Grade der Einwirkung von Hitze ausgesetzt sind, in der warmen Jahreszeit ab 5 Uhr beschäftigt werden. Die Jugendlichen sind berechtigt, sich vor Beginn der Beschäftigung und danach in regelmäßigen Zeitabständen arbeitsmedizinisch untersuchen zu lassen. Die Kosten der Untersuchungen hat der Arbeitgeber zu tragen.

ber zu tragen, sofern er diese nicht kostenlos durch einen Betriebsarzt oder einen überbetrieblichen Dienst von Betriebsärzten anbietet.

§ 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.

(2) Zulässig ist die Beschäftigung Jugendlicher an Samstagen nur

1. in Krankenanstalten sowie in Alten-, Pflege- und Kinderheimen,

Mindestens zwei Samstage im Monat sollen beschäftigungsfrei bleiben.

(3) Werden Jugendliche am Samstag beschäftigt, ist ihnen die Fünf-Tage-Woche (§ 15) durch Freistellung an einem anderen berufsschulfreien Arbeitstag derselben Woche sicherzustellen. In Betrieben mit einem Betriebsruhetag in der Woche kann die Freistellung auch an diesem Tag erfolgen, wenn die Jugendlichen an diesem Tag keinen Berufsschulunterricht haben.

§ 17 Sonntagsruhe

(1) An Sonntagen dürfen Jugendliche nicht beschäftigt werden.

(2) Zulässig ist die Beschäftigung Jugendlicher an Sonntagen nur

1. in Krankenanstalten sowie in Alten-, Pflege- und Kinderheimen,

Jeder zweite Sonntag soll, mindestens zwei Sonntage im Monat müssen beschäftigungsfrei bleiben.

(3) Werden Jugendliche am Sonntag beschäftigt, ist ihnen die Fünf-Tage-Woche (§ 15) durch Freistellung an einem anderen berufsschulfreien Arbeitstag derselben Woche sicherzustellen. In Betrieben mit einem Betriebsruhetag in der Woche kann die Freistellung auch an diesem Tag erfolgen, wenn die Jugendlichen an diesem Tag keinen Berufsschulunterricht haben.

§ 18 Feiertagsruhe

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

(2) Zulässig ist die Beschäftigung Jugendlicher an gesetzlichen Feiertagen in den Fällen des § 17 Abs. 2, ausgenommen am 25. Dezember, am 1. Januar, am ersten Osterfeiertag und am 1. Mai.

(3) Für die Beschäftigung an einem gesetzlichen Feiertag, der auf einem Werktag fällt, ist der Jugendliche an einem anderen berufsschulfreien Arbeitstag derselben oder der folgenden Woche freizustellen. In Betrieben mit einem Betriebsruhetag in der Woche kann die Freistellung auch an diesem Tag erfolgen, wenn die Jugendlichen an diesem Tag keinen Berufsschulunterricht haben.

Auszug aus dem Sozialgesetzbuch Neuntes Buch – Rehabilitation und Teilhabe von Menschen mit Behinderungen – (SGBIX)

§ 207 Mehrarbeit

Schwerbehinderte Menschen werden auf ihr Verlangen von Mehrarbeit freigestellt.

Anlage 2 zu § 9

Der Personalrat erhält über einen SAP-Report Zugang zu den im Folgenden dargestellten Daten aus dem Dienstplanprogramm:

- a. Dienstplankürzel SOLL
- b. Sollzeit
- c. geplante Anwesenheitszeit in Stunden
- d. Dienstplankürzel IST
- e. geplante Anwesenheitszeit in Stunden
- f. Anwesenheitszeit in Stunden
- g. bewertete Zeit in Stunden
- h. Freigabe Dienstplan
- i. die Personalnummer der Mitarbeiter/innen um im begründeten Einzelfall eine Identifikation zu ermöglichen

Der Report wird einen Export der Daten in EXCEL ermöglichen und ist nach Organisationseinheiten sortiert. Die Felder a – h werden untereinander ausgeworfen.

Der Report kann durch die dazu berechtigten Personalratsmitglieder täglich aufgerufen werden.

Der Report ist fertiggestellt und getestet. Die oben genannten Funktionen werden bis spätestens 30.09.2018 vollumfänglich zur Verfügung stehen, so dass dann die Einweisung der bereits für die Nutzung des Reports benannten Personalratsmitglieder erfolgen wird.