



## **Dienstvereinbarung zum Ausgleich von Mehrarbeits- und Überstunden im Dezernat „Bau und Immobilien“**

### **§ 1 Präambel**

Mit dieser Dienstvereinbarung soll eine einheitliche und flexible Möglichkeit zum Abbau von Mehrarbeits- und Überstunden für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Dezernat Bau und Immobilien (nachfolgend „Beschäftigte“) geschaffen werden.

Seit der im TUD-Gesetz geregelten Übertragung der Zuständigkeit für die Grundstücks- und Bauaufgaben wird die Verantwortung für die Baumaßnahmen der TU Darmstadt weit überwiegend vom Dezernat Bau und Immobilien wahrgenommen. Eine gesonderte Regelung zum Abbau von Mehrarbeits- und Überstunden für die Gruppe der oben genannten Beschäftigten ist erforderlich, weil in diesen Bereichen regelmäßig fristgebundene Projektarbeiten mit teilweise erheblicher Relevanz für die Verfügbarkeit der Infrastruktur für Lehre und Forschung bzw. für die Funktionsfähigkeit der Universität zu erledigen sind. Durch den Projektcharakter der Baumaßnahmen kann sich ein nicht vorhersehbarer Handlungsdruck insbesondere zur Klärung, Abwendung von Störungen des Bauablaufs, der Vermeidung schlechter Ausführungsqualität oder insgesamt nachteiliger wirtschaftlicher Folgen für die Universität ergeben.

Der hieraus resultierende hohe Arbeitsanfall in Spitzenzeiten führt zu einer hohen Anzahl von Mehrarbeits- und Überstunden, die nicht immer - im Sinne der bestehenden „Dienstvereinbarung über gleitende Arbeitszeit“ in der Präsidialverwaltung - zeitnah ausgeglichen werden können. Dies gilt insbesondere auch bei der Abwicklung von Baumaßnahmen nach den engen Terminvorgaben des Konjunkturpakets des Bundes.

### **§ 2 Geltungsbereich**

Diese Dienstvereinbarung regelt ausschließlich die Anordnung und den Abbau von Mehrarbeits- und Überstunden der oben genannten Beschäftigten. Sie gilt für Voll- und Teilzeitkräfte. Die bestehende „Dienstvereinbarung über gleitende Arbeitszeit“ in der Präsidialverwaltung bleibt im Übrigen unberührt.

### **§ 3 Überstunden und Höchstarbeitszeit**

- (1) Die notwendigen Mehrarbeits- und Überstunden gelten als angeordnet. Sie werden vorab weitestgehend zwischen der bzw. dem Vorgesetzten und dem bzw. der Beschäftigten abgesprochen. Die Beurteilung der Notwendigkeit obliegt der bzw. dem Vorgesetzten. Die besonderen Belange von Beschäftigten mit mindestens einem Kind unter 18 Jahren und einen nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen sind zu berücksichtigen.
- (2) Zwingend einzuhalten ist die gesetzlich zulässige tägliche Höchstarbeitszeit von:
  - acht Stunden für werdende Mütter unter 18 Jahren (§ 8 Abs. 2 Nr. 1 Mutterschutzgesetz (MuSchG) bzw. § 9 Abs. 2 S. 2 Hessische Mutterschutzverordnung (HMUSchVO)),
  - achteinhalb Stunden für Jugendliche bis zum vollendeten 18. Lebensjahr (§ 8 Abs. 1 JArbSchG bzw. § 95a Hessisches Beamtengesetz (HBG) i.V.m. § 8 Abs. 1 JArbSchG) und werdende Mütter (§ 8 Abs. 2 Nr. 2 MuSchG bzw. § 9 Abs. 2 S. 1 HMUSchVO),
  - zehn Stunden für alle übrigen Beschäftigten (§ 3 ArbZG bzw. § 1 Abs. 2 S. 2 Hessische Arbeitszeitverordnung (HAZVO)).

#### § 4 Arbeitszeit von Vollzeitbeschäftigten

- (1) Die Beschäftigten führen selbstverantwortlich ein Gleitzeitkonto. Am Ende des Monats hat der bzw. die Beschäftigte dem bzw. der Vorgesetzten das Gleitzeitkonto vorzulegen.
- (2) Ist ein zeitnaher Ausgleich der Überstunden nicht möglich, so sollen die Überstunden zumindest am Ende des Ausgleichszeitraums ausgeglichen sein. Der Ausgleichszeitraum beträgt ein Kalenderjahr (01.01. - 31.12.).
- (3) In begründeten Ausnahmefällen ist auf Wunsch des bzw. der Beschäftigten eine Auszahlung der Überstunden oder eine anteilige Auszahlung verbunden mit Freizeitausgleich möglich.
- (4) Bei dem Freizeitausgleich und/oder der Auszahlung der Überstunden sind die jeweiligen tariflichen Zeitzuschläge zu berücksichtigen.
- (5) Ist der bzw. dem Beschäftigten der Ausgleich des Zeitguthabens zum Ende des Ausgleichszeitraums nicht möglich, kann ein Zeitguthaben von bis zu 40 Stunden in das nächste Kalenderjahr übernommen werden. Aus wichtigem Grund kann eine mit der bzw. dem Vorgesetzten hiervon abweichende Vereinbarung getroffen werden. Ein wichtiger Grund liegt insbesondere dann vor, wenn aufgrund von längerer Krankheit der bzw. die Beschäftigte gehindert war, einen Arbeitszeitausgleich vorzunehmen. Die Höchstgrenze des zu übertragenden Zeitguthabens beträgt jedoch 80 Stunden.

#### § 5 Arbeitszeit von Teilzeitbeschäftigten

- (1) Die Beschäftigten führen selbstverantwortlich ein Gleitzeitkonto. Am Ende des Monats hat der bzw. die Beschäftigte dem bzw. der Vorgesetzten das Gleitzeitkonto vorzulegen. Bis zur regelmäßigen Arbeitszeit eines Vollzeitbeschäftigten handelt es sich um Mehrarbeitsstunden. Die darüber hinaus geleisteten Arbeitsstunden gelten als Überstunden.
- (2) Mehrarbeitsstunden können auf Wunsch des bzw. der Beschäftigten entweder durch Freizeitausgleich abgegolten werden und/oder (anteilig) vergütet werden.
- (3) Für die ggf. geleisteten Überstunden gelten die unter § 4 genannten Regelungen für Überstunden eines bzw. einer Vollzeitbeschäftigten entsprechend.

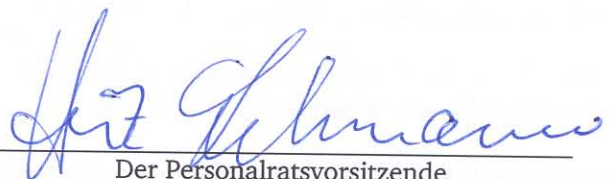
#### § 6 Inkrafttreten und Geltungsdauer

- (1) Die Dienstvereinbarung tritt mit Unterzeichnung in Kraft. Sie ist im Hinblick auf die ordnungsgemäße Abwicklung des in der Präambel genannten Konjunkturpaketes Bund zunächst bis zum 31.12.2011 befristet. Die Dienststelle wird den Prozess der Umsetzung der Dienstvereinbarung evaluieren und den Personalrat entsprechend unterrichten. Hierzu werden sich die Parteien spätestens nach Ablauf von zwölf Monaten über die Fortsetzung der Dienstvereinbarung beraten. Wird der Verlängerung der Dienstvereinbarung von einer Partei nicht bis zum ersten des Dezembers des jeweiligen Jahres schriftlich widersprochen, verlängert sich die Laufzeit der Dienstvereinbarung jeweils um ein weiteres Jahr.
- (2) Die Dienstvereinbarung kann nach Ablauf der Befristung (ab dem 01.01.2012) von beiden Seiten spätestens am ersten des Septembers zum Ende des jeweiligen Jahres gekündigt werden.
- (3) Einvernehmliche Änderungen und die einvernehmliche Außerkraftsetzung der Dienstvereinbarung sind jederzeit möglich, bedürfen aber der Schriftform.

Darmstadt, den 16.07.2010



Der Präsident  
Prof. Dr. Hans Jürgen Prömel



Der Personalratsvorsitzende  
Heinz Lehmann