

8 September 2006

Zivilpersonal

Programm zur Kontrolle von Mehrarbeit

*Diese Dienstvorschrift ersetzt *AE Regulation 690-58* vom 20. Oktober 2004.

For the Commander:

JAMES C. BOOZER, SR.
Colonel, GS
Deputy Chief of Staff

Official:



DARRELL L. BRIGHT
Regional Chief Information
Officer - Europe

Zusammenfassung: Diese Dienstvorschrift enthält Richtlinien und Verfahrensweisen für die Genehmigung und Kontrolle von Mehrarbeit der ortsansässigen Arbeitnehmer.

Geltungsbereich: Diese Dienstvorschrift findet Anwendung auf ortsansässige Arbeitnehmer

- die entsprechend den Bestimmungen des Tarifvertrags vom 16. Dezember 1966 für die Arbeitnehmer bei den Stationierungsstreitkräften im Gebiet der Bundesrepublik Deutschland bei den US-Streitkräften in Deutschland beschäftigt sind, mit Ausnahme der bei der *U.S. Air Force* und den von ihr betreuten nachgeordneten Dienststellen beschäftigten Arbeitnehmer. Im Sinne dieser Dienstvorschrift schließen die US-Streitkräfte alle Dienststellen ein, die von der *Civilian Human Resources Agency*, und *Army and Air Force Exchange Service, Europe* betreut werden;
- die aus Steuergeldern (*Appropriated Fund*) oder haushaltsrechtlichem Sondervermögen (*Nonappropriated Fund*) entlohnt werden;
- der *Civilian Support* Dienststellen in Deutschland.

Ergänzungen: Organisationen dürfen diese Dienstvorschrift ohne Genehmigung von *USAREUR GI (AEAGA-CL)* nicht ergänzen.

Formulare: *AE* Formblätter und Formblätter höherer Dienststellen (Druck- und elektronische Ausgaben) sind über das *Army in Europe Publishing System (AEPUBS)* zu beziehen.

Dokumentation: Unterlagen, die aufgrund eines in dieser Dienstvorschrift vorgeschriebenen Verfahrens erstellt wurden, sind gemäß den Vorgaben in *AR 25-400-2* zu kennzeichnen, aufzubewahren und zu vernichten. Aktenzeichen und die zur Titelaufnahme erfassten Angaben können auf der Webseite des *Army Records Management Information System* unter <https://www.arims.army.mil> abgerufen werden.

Verbesserungsvorschläge: Die Verantwortung für diese Dienstvorschrift liegt bei *USAREUR G1 (AEAGA-CL, DSN 375-2517)*. Verbesserungsvorschläge sind auf Formblatt *DA Form 2028 (Recommended Changes to Publications and Blank Forms)* an *USAREUR G1 (AEAGA-CL), Unit 29351, APO AE 09014-9351* zu richten.

Verteiler: C (*AEPUBS*)

INHALT

1. Zweck
 2. Bezugnahmen
 3. Erläuterungen der Abkürzungen und Begriffe
 4. Richtlinien
 5. Verfahren
-

1. ZWECK

Diese Dienstvorschrift enthält

- a. Richtlinien und Verfahrensweisen für die Beantragung, Genehmigung und Kontrolle der von ortsansässigen Arbeitnehmern geleisteten Mehrarbeit;
- b. Anforderungen und Verfahrensweisen für die Erfassung und Meldung von geleisteter Mehrarbeit.

2. BEZUGNAHMEN

a. Gesetze und Vorschriften

(1) Tarifvertrag von 16. Dezember 1966 für die Arbeitnehmer bei den Stationierungstreitkräften im Gebiet der Bundesrepublik Deutschland (TV AL II)

(2) Arbeitszeitgesetz

(3) Jugendarbeitsschutzgesetz

(4) Sozialgesetzbuch IX, Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen

(5) *AR 25-400-2, The Army Records Information Management System (ARIMS)*

(6) *AE Regulation 690-91, Special Pay Provisions for Local National Employees*

(7) *AE Regulation 690-99, Time-and-Attendance Reporting and Control for Local National Employees in Germany*

(8) *AE Pamphlet 690-60-G, Tarifverträge für die Arbeitnehmer bei den US-Streitkräften in Deutschland*

b. Formblätter: *DA Form 2028, Recommended Changes to Publications and Blank Forms*

3. ERLÄUTERUNGEN DER ABKÜRZUNGEN UND BEGRIFFE

a. Abkürzungen

<i>FMO</i>	<i>Financial Management Officer</i>
<i>IMA-EURO</i>	<i>United States Army Installation Management Agency, Europe Region Office</i>
<i>LaS</i>	Lohnstelle ausländische Streitkräfte
<i>NATO</i>	<i>North Atlantic Treaty Organization</i>
<i>RMO</i>	<i>Resource Management Officer</i>
<i>TV AL II</i>	Tarifvertrag vom 16. Dezember 1966 für die Arbeitnehmer bei den Stationierungstreitkräften im Gebiet der Bundesrepublik Deutschland
<i>US</i>	<i>United States</i>
<i>USAREUR</i>	<i>United States Army, Europe</i>

b. Begriffe

Ausgleichszeit

Arbeitsbefreiung, die für geleistete Mehrarbeit gewährt wird, wobei jede geleistete Mehrarbeitsstunde mit 1 Stunde Ausgleichszeit und außerdem mit einem Zeitzuschlag gemäß TV AL II abgegolten wird.

Mehrarbeit

Mehrarbeitsstunden sind die Stunden, die ein Arbeitnehmer auf Anordnung der Beschäftigungsdienststelle über die gemäß den Bestimmungen des TV AL II festgelegte regelmäßige Arbeitszeit hinaus leistet. Bei Teilzeitbeschäftigten zählen lediglich die Stunden als Mehrarbeitsstunden, die ein Arbeitnehmer über die im TV AL II festgesetzte regelmäßige Arbeitszeit hinaus leistet, unabhängig von den im Arbeitsvertrag festgelegten Arbeitsstunden.

Ortsansässige Arbeitnehmer

Arbeitnehmer, die entsprechend dem Arbeitsrecht des Gastlandes und den durch Artikel 56 des Zusatzabkommens zum *NATO*-Truppenstatut vereinbarten Änderungen hierzu beschäftigt sind.

TV AL II

Tarifvertrag (veröffentlicht in *AE Pamphlet 690-60-G*), der die Mindestbeschäftigungsbedingungen für ortsansässige Arbeitnehmer der *US*-Streitkräfte in Deutschland enthält.

4. RICHTLINIEN

a. Allgemeines: Die Leistung von Mehrarbeit durch ortsansässige Arbeitnehmer in Deutschland ist nur zur Durchführung von zur Auftrags Erfüllung wesentlicher Aufgaben und bei Terminarbeiten gestattet. TV AL II verbietet die regelmäßige Leistung von Mehrarbeit. Mehrarbeit ist auf alle Arbeitnehmer der betreffenden Dienststelle oder des betreffenden Dienststellenteils gerecht zu verteilen. Arbeitnehmer haben keinen Anspruch auf Mehrarbeit. Vorgesetzte müssen sicherstellen, dass Arbeitnehmer keine Mehrarbeit leisten, die nicht angeordnet ist. Mehrarbeit, die bezahlt wird, muss auf einer Entscheidung und Anweisung des Vorgesetzten beruhen. Es ist alles zu unternehmen, um Mehrarbeit zu vermeiden durch

(1) Anpassung der Personalstärke an den Arbeitsanfall;

(2) gleichmäßige Verteilung der Arbeit auf alle für die Ausführung der Arbeit qualifizierten und verfügbaren Arbeitnehmer;

b. Spezifische Bestimmungen

(1) Mehrarbeitsstunden sind diejenigen Arbeitsstunden, die ein Arbeitnehmer auf Anordnung über die von der Beschäftigungsdienststelle gemäß Paragraph 9 Ziffer 1, 2 oder 3 TV AL II festgesetzte wöchentliche Arbeitszeit hinaus leistet. Wenn die Arbeitszeit gemäß Paragraph 9 Ziffer 3 TV AL II (ungleichmäßige Verteilung der regelmäßigen Arbeitszeit) festgelegt ist, kann die wöchentliche Arbeitszeit über oder unter 38,5 Stunden liegen. Arbeitsstunden, die zusätzlich zu der festgesetzten täglichen Arbeitszeit geleistet werden, sind keine Mehrarbeitsstunden, wenn entsprechende Arbeitsbefreiung (Ausgleichszeit) in der gleichen Arbeitswoche gewährt wird. Andere Bestimmungen für die Berechnung von Mehrarbeitsstunden finden Anwendung auf

- (a) Fernfahrer (Anhang F Teil I Ziffer 3 TV AL II);
- (b) Feuerwehrpersonal (Anhang P Teil I Ziffer 4 TV AL II);

(2) Bei der Ermittlung von Mehrarbeitsstunden werden alle Stunden, die aus den folgenden Gründen ausgefallen sind, als Arbeitsstunden mitgezählt:

- (a) Erholungsurlaub oder Zusatzurlaub;
- (b) gesetzliche Feiertage;
- (c) bezahlte oder unbezahlte, genehmigte Arbeitsbefreiung;
- (d) bezahlter Arbeitsausfall;
- (e) Erkrankung oder Arbeitsunfälle.

(3) Entsprechend den Bestimmungen des Arbeitszeitgesetzes darf die tägliche Arbeitszeit 8 Stunden nicht überschreiten. Die tägliche Arbeitszeit (regelmäßige Arbeitszeit und Mehrarbeit) kann auf höchstens 10 Stunden ausgedehnt werden, wenn durch eine entsprechende Verteilung der Arbeitszeit sichergestellt ist, dass über einen Zeitraum von 6 Monaten die durchschnittliche Arbeitszeit nicht über 8 Stunden am Tag hinausgeht. Die gesamte tägliche Arbeitszeit (regelmäßige Arbeitszeit und Mehrarbeit) darf nur in folgenden Ausnahmefällen 10 Stunden überschreiten:

(a) in Notfällen (z. B. bei Überschwemmungen, Feuer, militärische Krisen);

(b) bei vorübergehenden Arbeiten in außergewöhnlichen Fällen, die außerhalb der Kontrolle der Dienststellenleitung eintreten, deren Folgen innerhalb einer bestimmten Frist beseitigt werden müssen und die ohne Ableistung von Mehrarbeit einen Schaden für die US-Regierung oder Beschädigung von US-Regierungseigentum zur Folge hätten;

(c) Beendigung begonnener Arbeiten. Diese Ausnahmeregelung kommt zur Anwendung, wenn einige wenige Arbeitnehmer (z. B. bis zu 5 oder 6 einer Belegschaft von 100; bis zu 2 oder 3 einer Belegschaft von 20) begonnene Arbeiten an einem Tag zu Ende führen sollen und die Arbeit nicht auf den nächsten Arbeitstag hinausgeschoben werden kann. Die Anwendung dieser Ausnahmeregelung ist beschränkt allein auf die Fälle, in denen das Hinausschieben der Arbeit auf den nächsten Arbeitstag eine schwerwiegende Beeinträchtigung der Aufgabenerfüllung zur Folge hätte.

(4) Die tägliche Arbeitszeit von Schwangeren über 18 Jahren darf 8,5 Stunden nicht überschreiten.

(5) Jugendliche (unter 18 Jahren) dürfen nicht mehr als 40 Stunden pro Woche arbeiten. Ausnahmen für Jugendliche bei Mehrarbeit in Notfällen sind durch die Bestimmungen des Paragraphen 21 des Jugendarbeitsschutzgesetzes geregelt.

(6) Auf ihren Antrag hin sind schwerbehinderte (Grad der Behinderung: 50 Prozent und mehr) und gleichgestellte Arbeitnehmer von der Mehrarbeit auszunehmen (Paragraph 124 des Sozialgesetzbuchs IX, Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen). Ausgenommen von dieser Regelung sind Arbeitnehmer, deren Arbeitsvertrag die Vergütung von Mehrarbeit einschließt.

(7) An arbeitsfreien Samstagen darf die Mehrarbeit 10 Stunden nicht übersteigen.

(8) Wenn 2 Mehrarbeitsstunden in unmittelbarem Anschluss an die regelmäßige Arbeitszeit geleistet werden, so dass die Gesamtarbeitszeit an diesem Tag 10 Stunden beträgt, ist eine bezahlte Pause von 10 Minuten zu gewähren. Die Pause ist nach Möglichkeit vor Beginn der Mehrarbeitsstunden zu gewähren. Übersteigt die Gesamtarbeitszeit 10 Stunden, ist pro 2 Stunden Mehrarbeit eine zusätzliche Pause von je 10 Minuten zu gewähren. Die bezahlten Pausen sind Teil der gemeldeten Mehrarbeitsstunden und sind als gearbeitet zu melden.

c. Genehmigungsberechtigung: Kommandeure und Dienststellenleiter, denen die Vollmacht für die Zivilpersonalverwaltung übertragen ist, sind berechtigt, Mehrarbeit zu genehmigen, und sind für entsprechende Kontrollen verantwortlich, um regelmäßige oder übermäßige Mehrarbeit zu vermeiden. Die Übertragung der Genehmigungsberechtigung von Mehrarbeit muss im Einklang mit vernünftigen Führungsgrundsätzen stehen. Kommandeure und Dienststellenleiter können die Berechtigung, Mehrarbeit zu genehmigen, wie folgt übertragen:

(1) Für Mehrarbeit, die aus Steuergeldern bezahlt wird: dem

(a) stellvertretenden Kommandeur oder stellvertretenden Dienststellenleiter;

(b) *Executive Officer*;

(c) Kommandeur einer unterstellten Einheit oder dem Leiter einer unterstellten Dienststelle;

(d) *Resource Management Officer (RMO)*;

(e) *Financial Management Officer (FMO)*;

(f) Personalleiter von *United States Army Installation Management Agency, Europe Region Office* und den Personalleitern der Standorte.

(2) Für Mehrarbeit, die aus haushaltsrechtlichem Sondervermögen (*Nonappropriated Fund*) bezahlt wird: den Leitern von Einrichtungen oder Direktoren der Dienststellen mit haushaltsrechtlichem Sondervermögen und den unter vorstehendem Abs. (1) aufgeführten Führungskräften, soweit dies dienlich ist.

d. Kontrolle über Geldmittel: Kommandeure und Dienststellenleiter ernennen

(1) für Steuergelder, die in ihrer Dienststelle oder Einheit für Mehrarbeit verwendet werden sollen, den örtlichen *RMO* oder *FMO* zum *Fund Certifying Officer*;

(2) bei Mehrarbeit, die aus haushaltsrechtlichem Sondervermögen bezahlt wird, den *Installation Morale, Welfare, and Recreation Fund Manager* zum *Fund Certifying Officer*.

e. Vergütung von Mehrarbeit

(1) Ausgleichszeit: Anstelle der Grundvergütung für Mehrarbeitsstunden wird Arbeitsbefreiung in entsprechendem Umfang (Ausgleichszeit) innerhalb der folgenden 12 Kalendermonate gewährt, es sei denn, dies ist mit den betrieblichen Erfordernissen nicht vereinbar. Krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeitszeiten dürfen nicht auf die gemäß Paragraph 10 Ziffer 4 TV AL II gewährte Arbeitsbefreiung angerechnet werden. In Ausnahmefällen können Mehrarbeitsstunden auch während einer Abwesenheit wegen Krankheit durch bezahlte Arbeitsbefreiung ausgeglichen werden, wenn der Arbeitnehmer vor seiner Krankheit über den Zeitraum, innerhalb dessen Arbeitsbefreiung gewährt wird, unterrichtet worden war. Zeitzuschläge für Mehrarbeit (Abs. (3) unten) müssen immer gezahlt werden und dürfen nicht mit Arbeitsbefreiung abgegolten werden.

(a) Arbeitnehmern in Clubs, Beherbergungs- und Gaststättenbetrieben ist Ausgleichszeit innerhalb eines Monats nach Leistung der Mehrarbeitszeit zu gewähren (Anhang H Teil I Ziffer 2a(3) TV AL II).

(b) Für *Civilian Support* Arbeitnehmer kann bei auswärtigem Einsatz der Beginn der Abgeltungsfrist auf den Tag nach der Beendigung der auswärtigen Beschäftigung hinausgeschoben werden (Anhang Z Teil I Ziffer 4b TV AL II).

(c) Zuschläge für Mehrarbeit für Feuerwehrleute werden am Ende des Folgemonats gezahlt. Anstelle der Grundvergütung für Mehrarbeitsstunden wird Arbeitsbefreiung für Feuerwehrleute in entsprechendem Umfang (Ausgleichszeit) innerhalb der folgenden 12 Kalendermonate gewährt, es sei denn, dies ist mit den betrieblichen Erfordernissen nicht vereinbar (Anhang P Teil I Ziffer 4c TV AL II).

(2) Grundvergütung: Wenn keine Ausgleichszeit gewährt werden kann, ist die Grundvergütung für die Mehrarbeitsstunden zu zahlen. Dies sollte jedoch die Ausnahme bleiben. Arbeitnehmer, denen mitgeteilt wird, dass Mehrarbeit angeordnet ist, sind gleichzeitig darüber zu informieren, ob Ausgleichszeit gewährt wird. Den Arbeitnehmern ist ferner der ungefähre Zeitraum mitzuteilen, in dem die Ausgleichszeit gewährt wird.

(3) Mehrarbeitsstunden: Für alle gearbeiteten Mehrarbeitsstunden ist die volle Grundvergütung (100%) zu zahlen sowie ein Zuschlag gemäß folgenden Bestimmungen:

(a) Paragraph 20 Ziffer 1a TV AL II;

(b) Anhang P (Feuerwehrgeschäft) TV AL II;

(c) Anhang T (Arbeitnehmer mit Einzelhandelstätigkeiten) TV AL II.

(4) Ausnahmeregelung: Eine Ausnahmeregelung bezüglich der Vergütung von Mehrarbeit gilt für Angestellte in den nachstehend unter (a) bis (d) aufgeführten Gehaltsgruppen. Bei diesen Arbeitnehmern ist die Abgeltung von Mehrarbeit im monatlichen Gehalt berücksichtigt.

(a) C-9, C-10 und K-9 (Paragraph 20 Ziffer 5 TV AL II);

(b) ZB-9, ZB-10 und ZB-11 und Dienststellenleiter von *Civilian Support* Einheiten in der Gehaltsgruppe ZB-8 (Anhang Z Teil I Ziffer 8c TV AL II);

(c) C-8 mit Sondergehalt (*AE Regulation 690-91*);

(d) KD-1, KD-2 und KD-3 (Anhang K Teil I Ziffer 6c TV AL II);

(5) Berücksichtigte Mehrarbeitsstunden: Für Angestellte im Feuerwehrdienst (Anhang P-I, 1b) ist die Abgeltung von bis zu 10 Mehrarbeitsstunden im Kalendermonat in den Sätzen der Zeilen II der Gehaltstabelle (Anhang P Teil III Ziffer 2a TV AL II) berücksichtigt (Anhang P Teil I Ziffer 10 e TV AL II).

5. VERFAHREN

a. Anträge auf Genehmigung

(1) Die Genehmigung für die Mehrarbeit von ortsansässigen Arbeitnehmern ist vor der Ableistung der Mehrarbeit schriftlich einzuholen. Vorgesetzte müssen Anträge auf Genehmigung über den entsprechenden *Fund Certifying Officer* an den Genehmigungsberechtigten stellen (Absatz 4c). Die Anträge müssen mindestens die folgenden Angaben enthalten:

- (a) Namen der Arbeitnehmer, die Mehrarbeit leisten sollen;
- (b) Anzahl der Mehrarbeitsstunden, die jeder Arbeitnehmer leisten soll;
- (c) eine Begründung für die Mehrarbeit;
- (d) Angaben darüber, ob Ausgleichszeit für die geleisteten Mehrarbeitsstunden gewährt wird.

(2) Eine mündliche Genehmigung oder eine nachträgliche Genehmigung ist in folgenden Notfall- bzw. Ausnahmesituationen statthaft:

- (a) Notfälle, die die Gesundheit, das Wohlbefinden oder die Sicherheit des Personals betreffen;
- (b) Militärische Notfälle;
- (c) Arbeit, die für den unmittelbaren Schutz von Eigentum der US-Regierung erforderlich ist.

(3) Eine nachträgliche Genehmigung von Mehrarbeit, die nicht in Notfällen (s. vorstehender Abs. (2)) geleistet wurde, ist nicht gestattet. Kommandeure und Dienststellenleiter müssen sicherstellen, dass nachträgliche Genehmigungen von in Notfällen geleisteter Mehrarbeit auf diese Ausnahmefälle beschränkt werden.

b. Unterlagen und Zeitlisten

(1) Dienststellenleiter und Vorgesetzte müssen sicherstellen, dass Mehrarbeit und Ausgleichszeit der Lohnstelle ausländische Streitkräfte (LaS) ordnungsgemäß gemeldet werden. Die Meldungen für die Zeitliste sind in *AE Regulation 690-99* geregelt.

(2) Die ernannten *Fund Certifying Officers* aller Kommandoebenen müssen gesonderte Unterlagen über die Ausgaben für Mehrarbeit von ortsansässigem Personal führen.

(3) Leiter und Vorgesetzte von Dienststellenteilen müssen dem zuständigen *Fund Certifying Officer* bis zum fünften Werktag eines Monats einen Bericht über die im vorangegangenen Monat von ortsansässigen Arbeitnehmern geleistete Mehrarbeit vorlegen. Die *Fund Certifying Officers* müssen die Berichte überprüfen, um die Einhaltung der tarifvertraglichen und gesetzlichen Bestimmungen sowie die Bestimmungen dieser Dienstvorschrift zu gewährleisten. Die Berichte sind zusammen mit den Kopien der genehmigten Anträge auf Mehrarbeit abzulegen und für Revisionszwecke 2 Jahre aufzubewahren. Die Berichte müssen folgende Angaben enthalten:

(a) Namen der Arbeitnehmer, die im vorausgegangenen Monat Mehrarbeit geleistet haben;

(b) Anzahl der von jedem Arbeitnehmer geleisteten Mehrarbeitsstunden;

(c) Falls kein schriftlicher Antrag auf Mehrarbeit vorliegt (z. B. bei mündlichen Anträgen): genaue Begründung der Notwendigkeit von Mehrarbeitsstunden, die genehmigende Stelle sowie das Datum der Genehmigung.

c. Anhörung der Schwerbehindertenvertretung: Ist für schwerbehinderte und gleichgestellte ortsansässige Arbeitnehmer Mehrarbeit geplant, ist die zuständige Schwerbehindertenvertretung gemäß Paragraph 95, Abs. 2 des Sozialgesetzbuchs IX, Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen rechtzeitig und umfassend zu unterrichten und vor einer Entscheidung des Kommandeurs bzw. Dienststellenleiters anzuhören. Die getroffene Entscheidung ist der Schwerbehindertenvertretung unverzüglich mitzuteilen.

d. Mitbestimmung der Betriebsvertretung

(1) In Dienststellen mit einer Betriebsvertretung für ortsansässige Arbeitnehmer unterliegt die zeitliche Lage von Mehrarbeit durch ortsansässige Arbeitnehmer der vorherigen Zustimmung der Betriebsvertretung im Rahmen des Mitbestimmungsverfahrens. Kommandeure und Leiter von Dienststellen mit einer Betriebsvertretung müssen sicherstellen, dass

(a) die Mitbestimmungsrechte ihrer Betriebsvertretung im Zusammenhang mit der Leistung von Mehrarbeit gewahrt werden;

(b) die Zeitpläne für Mehrarbeitsstunden erst nach Zustimmung der Betriebsvertretung in Kraft treten.

(2) Anträge, die der Mitbestimmung unterliegen, müssen folgende Angaben enthalten:

(a) Datum und zeitliche Lage der geplanten Mehrarbeit;

(b) Beschreibung der geforderten Arbeitsleistung und eine Begründung für die Notwendigkeit der Mehrarbeit;

(c) Namen der betroffenen Arbeitnehmer und ihre Stellenbezeichnung;

(d) Bezeichnung des Dienststellenteils.

(3) Anträge sind der Betriebsvertretung unverzüglich vorzulegen, um eine vorschriftsgemäße Durchführung des Mitbestimmungsverfahrens zu gewährleisten. Vor Abschluss des Mitbestimmungsverfahrens darf eine Arbeitszeitänderung nicht angeordnet werden, außer wenn es sich um eine Notfallsituation handelt.