

Dienstanweisung zur Anordnung und Genehmigung von Sonderdiensten im LSBG

Die Beschäftigten des LSBG sind im Rahmen der gesetzlichen und tariflichen Bestimmungen zur Leistung von Sonderdiensten verpflichtet, sofern hierfür eine begründete betriebliche bzw. dienstliche Notwendigkeit besteht.

Diese Dienstanweisung gilt für alle Beschäftigten mit regelmäßiger gleitender Arbeitszeit, die ihre Arbeitszeit auf einem persönlichen Zeitkonto erfassen. Die Dienstanweisung tritt sofort in Kraft.

Sonderdienste im Sinne dieser Dienstanweisung sind Überstunden und Mehrarbeit, Sonn- und Feiertagsbeschäftigung sowie die Verlagerung des Dienstes außerhalb des bestehenden Arbeitszeitrahmens Mo-Fr, jeweils 6.00-19.30 Uhr. Nähere Erläuterungen ergeben sich aus der Orientierungshilfe Sonderdienste. Die Orientierungshilfe ist nicht Bestandteil dieser Dienstanweisung.

Sonderdienste dürfen grundsätzlich nur geleistet werden, wenn sie vorher formell angeordnet sind. Ausnahme: In unvorhersehbaren und unabwendbar dringlichen Fällen sowie in Nottfällen ist der Sonderdienst auch ohne formelle Anordnung zu leisten. In diesen Fällen ist unverzüglich eine nachträgliche Genehmigung einzuholen. Die Mitbestimmungsrechte des Personalrats sind zu beachten.

Für das Anordnungs- und Genehmigungsverfahren von Sonderdiensten gelten die folgenden Regelungen:

1. Fallgruppe „Überstunden und Mehrarbeit“ – Vordruck Ü

Verantwortlich und anordnungsbefugt sind die Geschäftsbereichsleiter. Für jeden Einzelfall ist der Vordruck Ü auszufüllen, zu unterschreiben und in den dort vorgesehenen Geschäftsgang zu bringen.

2. Fallgruppe „Sonn- und Feiertagsbeschäftigung“ – Vordruck SB

Verantwortlich und anordnungsbefugt sind die Fachbereichsleitungen. Für jeden Einzelfall ist der Vordruck SB auszufüllen, zu unterschreiben und in den dort vorgesehenen Geschäftsgang zu bringen.

3. Fallgruppe „Verlagerung des Dienstes außerhalb des bestehenden Arbeitszeitrahmens Mo-Fr, jeweils 6.00-19.30 Uhr – Vordruck AV

Für diese Fallgruppe hat der Personalrat bei Vorliegen bestimmter Voraussetzungen seine Zustimmung im Vorwege erteilt. Sofern diese Voraussetzungen nicht gegeben sind, ist formlos ein Einzelmitbestimmungsverfahren unter Beteiligung von A3 durchzuführen. Verantwortlich und anordnungsbefugt sind die Fachbereichsleitungen.

Alle Anordnungen und Genehmigungen sind zu Dokumentationszwecken in das Funktionspostfach LSBG Genehmigung Arbeitszeitverschiebung aufzunehmen und zum 30.6. des Folgejahres endgültig zu archivieren. Einsichtsrechte auf dieses Postfach haben die von der Dienststelle und vom Personalrat benannten Beschäftigten. Das Anordnungs- und Genehmigungsverfahren erfolgt in den Geschäfts- und Fachbereichen elektronisch. Formulare sind in die e-Mail hineinzukopieren. Die Weiterleitung gilt als Unterschrift.



**Anordnung AV
über die Verlagerung des Dienstes außerhalb des Arbeitszeitrahmens
im Gleitzeitbereich**

Ich ordne an nachträglich vorsorglich für meine/n Mitarbeiter/in Frau Herrn

Name, Vorname und Leitzeichen

**Dienst außerhalb des Arbeitszeitrahmens im Gleitzeitbereich Mo-Fr, jeweils 6.00-19.30 Uhr
(gilt für Abenddienste, Nachtdienste, Dienst am Sonnabend)**

am _____ in der Zeit von ____ bis ____ Uhr
für folgenden Zweck: _____;

am _____ in der Zeit von ____ bis ____ Uhr
für folgenden Zweck: _____;

am _____ in der Zeit von ____ bis ____ Uhr
für folgenden Zweck: _____;

am _____ in der Zeit von ____ bis ____ Uhr
für folgenden Zweck: _____;

am _____ in der Zeit von ____ bis ____ Uhr
für folgenden Zweck: _____;

am _____ in der Zeit von ____ bis ____ Uhr
für folgenden Zweck: _____;

am _____ in der Zeit von ____ bis ____ Uhr
für folgenden Zweck: _____;

Wichtige Hinweise:

Die Zustimmung des Personalrates gilt nur als erteilt,

- wenn die angeordnete Arbeitszeitverlagerung der Wahrnehmung dienstlicher Termine dient, die durch Institutionen/Personen außerhalb des LSBG verursacht wurden und
- die oder der Beschäftigte mit der Arbeitszeitverlagerung einverstanden ist.

Überstunden und Mehrarbeit sind mit der Arbeitszeitverlagerung nicht verbunden. Sie bedürfen eines gesonderten Antrags- und Genehmigungsverfahrens gemäß **Anordnung Ü**.

Sonn- und Feiertagsbeschäftigung bedarf eines gesonderten Antrags- und Genehmigungsverfahrens gemäß **Anordnung SB**.

Verfahren:

Vorgesetzte übersenden die unterschriebene Anordnung AV formlos und ohne Zusätze per e-Mail an das **Funktionspostfach LSBG Genehmigung Arbeitszeitverschiebung** (cc. an die bzw. den betr. MA). Bitte folgenden **Eintrag in die Betreffzeile** der e-Mail vornehmen: **Fachbereich/Name, Vorname Mitarbeiterin/Anordnungsdatum**. (Beispiel: K3/Mustermann, Max/14.2.2016)

Mit der Unterschrift bestätigt die oder der Vorgesetzte, dass die genannten Voraussetzungen gegeben sind.

Datum

Name, Funktion, Leitzeichen

Unterschrift

**Anordnung Ü
über Überstunden und/oder Mehrarbeit im Gleitzeitbereich (Gleitzeitkonto > 77 Stunden)**

Ich beantrage für meine/n Mitarbeiter/in Frau Herrn

Name, Vorname, Leitzeichen

- die vorherige Anordnung
- die nachträgliche Genehmigung

folgender

- Mehrarbeit (Beamtinnen/Beamte)
- Mehrarbeit (Teilzeitbeschäftigte bis Vollzeit)
- Überstunden (Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer)

Lage und Zeitraum:

am _____ in der Zeit von _____ bis _____ Uhr

für folgenden Zweck: _____;

oder

bei zeitlich nicht bestimmbarer Arbeitsleistung für folgende Tätigkeiten (bitte die zu erledigende Aufgabe und den Umfang der Mehrarbeit benennen):

(bitte bei Bedarf gesondertes Blatt benutzen)

Begründung der dienstlichen Notwendigkeit der Leistung von Überstunden bzw. der Mehrarbeit:
(einschl. Angabe über den zeitlich geplanten Ausgleich)

Mit dieser Anordnung neu beantragte Über-/Mehrstunden: _____ Arbeitsstunden

Bereits genehmigte Über-/Mehrstunden aus früheren Anordnungen: _____ Arbeitsstunden

Gesamtumfang im Jahr 2016 für diese(n) Mitarbeiter(in): _____ Arbeitsstunden

Die/Der Beschäftigte ist einverstanden nicht einverstanden.

Beantragt: Leitzeichen, Unterschrift, Datum

Angeordnet/Genehmigt: Geschäftsbereichsleiter, Datum

Verfügung:

1. An A321 per E-Mail zur Veranlassung des Mitbestimmungsverfahrens
2. Ausdruck zur Weiterleitung an PR: Die Zustimmung des Personalrats wird gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 1 HmbPersVG beantragt.
3. U. zurück an _____ über A321: Der Personalrat stimmt zu stimmt nicht zu (siehe gesonderte Begründung).
4. Kopie genehmigter Dienst an Mitarbeiter/in und Funktionspostfach LSBG Genehmigung Arbeitszeitverschiebung

**Anordnung SB
über Sonn- und Feiertagsbeschäftigung
im Gleitzeitbereich**

Ich ordne an nachträglich vorsorglich für meine/n Mitarbeiter/in Frau Herrn

Name, Vorname und Leitzeichen

Dienst an Sonn- und Feiertagen an Sonn-/Feiertagen je Beschäftigte/r

am _____ in der Zeit von ____ bis ____ Uhr
für folgenden Zweck: _____;

am _____ in der Zeit von ____ bis ____ Uhr
für folgenden Zweck: _____;

am _____ in der Zeit von ____ bis ____ Uhr
für folgenden Zweck: _____;

am _____ in der Zeit von ____ bis ____ Uhr
für folgenden Zweck: _____;

Begründung für die Notwendigkeit von Sonn- und Feiertagsbeschäftigung:

Die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter ist einverstanden nicht einverstanden.

Wichtige Hinweise:

Sonn- und Feiertagsbeschäftigung darf nur geleistet werden, wenn der Personalrat zugestimmt hat. Zu beachten sind die Grenzen der §§ 9 und 10 des Arbeitszeitgesetzes. Ein Gesetzesauszug sowie eine Interpretation sind auf der Rückseite abgedruckt.

Überstunden und Mehrarbeit sind mit der Anordnung von Sonn- und Feiertagsbeschäftigung nicht verbunden. Sie bedürfen eines gesonderten Antrags- und Genehmigungsverfahrens gemäß **Anordnung Ü**.

Datum	Name, Funktion, Leitzeichen	Unterschrift Fachbereichsleitung
-------	-----------------------------	----------------------------------

Verfügung:

1. An A311 per E-Mail zur Veranlassung des Mitbestimmungsverfahrens
2. Ausdruck zur Weiterleitung an PR: Die Zustimmung des Personalrats wird gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 1 HmbPersVG beantragt.
3. U. zurück an _____ über A311: Der Personalrat stimmt zu stimmt nicht zu (siehe gesonderte Begründung).
4. Kopie genehmigter Dienst an Mitarbeiter/in und Funktionspostfach LSBG Genehmigung Arbeitszeitverschiebung

Arbeitszeitgesetz (ArbZG) - Auszug

§ 9 Sonn- und Feiertagsruhe

- (1) Arbeitnehmer dürfen an Sonn- und gesetzlichen Feiertagen von 0 bis 24 Uhr nicht beschäftigt werden.
- (2) In mehrschichtigen Betrieben mit regelmäßiger Tag- und Nachtschicht kann Beginn oder Ende der Sonn- und Feiertagsruhe um bis zu sechs Stunden vor- oder zurückverlegt werden, wenn für die auf den Beginn der Ruhezeit folgenden 24 Stunden der Betrieb ruht.
- (3) Für Kraftfahrer und Beifahrer kann der Beginn der 24stündigen Sonn- und Feiertagsruhe um bis zu zwei Stunden vorverlegt 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. in Not- und Rettungsdiensten sowie bei der Feuerwehr,

2. zur Aufrechterhaltung der öffentlichen Sicherheit und Ordnung sowie der Funktionsfähigkeit von Gerichten und Behörden und für Zwecke der Verteidigung,

3. in Krankenhäusern und anderen Einrichtungen zur Behandlung, Pflege und Betreuung von Personen,

4. in Gaststätten und anderen Einrichtungen zur Bewirtung und Beherbergung sowie im Haushalt,

5. bei Musikaufführungen, Theatervorstellungen, Filmvorführungen, Schaustellungen, Darbietungen und anderen ähnlichen Veranstaltungen,

6. bei nichtgewerblichen Aktionen und Veranstaltungen der Kirchen, Religionsgesellschaften, Verbände, Vereine, Parteien und anderer ähnlicher Vereinigungen,

7. beim Sport und in Freizeit-, Erholungs- und Vergnügungseinrichtungen, beim Fremdenverkehr sowie in Museen und wissenschaftlichen Präsenzbibliotheken,

8. beim Rundfunk, bei der Tages- und Sportpresse, bei Nachrichtenagenturen sowie bei den der Tagesaktualität dienenden Tätigkeiten für andere Presseerzeugnisse einschließlich des Austragens, bei der Herstellung von Satz, Filmen und Druckformen für tagesaktuelle Nachrichten und Bilder, bei tagesaktuellen Aufnahmen auf Ton- und Bildträger sowie beim Transport und Kommissionieren von Presseerzeugnissen, deren Ersterscheinungstag am Montag oder am Tag nach einem Feiertag liegt,

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

10. in Verkehrsbetrieben sowie beim Transport und Kommissionieren von leichtverderblichen Waren im Sinne des § 30 Abs. 3 Nr. 2 der Straßenverkehrsordnung,

11. in den Energie- und Wasserversorgungsbetrieben sowie in Abfall- und Abwasserentsorgungsbetrieben,

12. in der Landwirtschaft und in der Tierhaltung sowie in Einrichtungen zur Behandlung und Pflege von Tieren,

13. im Bewachungsgewerbe und bei der Bewachung von Betriebsanlagen,

14. bei der Reinigung und Instandhaltung von Betriebseinrichtungen, soweit hierdurch der regelmäßige Fortgang des eigenen oder eines fremden Betriebs bedingt ist, bei der Vorbereitung der Wiederaufnahme des vollen werktägigen Betriebs sowie bei der Aufrechterhaltung der Funktionsfähigkeit von Datennetzen und Rechnersystemen,

15. zur Verhütung des Verderbens von Naturerzeugnissen oder Rohstoffen oder des Mißlingens von Arbeitsergebnissen sowie bei kontinuierlich durchzuführenden Forschungsarbeiten,

16. zur Vermeidung einer Zerstörung oder erheblichen Beschädigung der Produktionseinrichtungen.

(2) Abweichend von § 9 dürfen Arbeitnehmer an Sonn- und Feiertagen mit den Produktionsarbeiten beschäftigt werden, wenn die infolge der Unterbrechung der Produktion nach Absatz 1 Nr. 14 zulässigen Arbeiten den Einsatz von mehr Arbeitnehmern als bei durchgehender Produktion erfordern.

(3) Abweichend von § 9 dürfen Arbeitnehmer an Sonn- und Feiertagen in Bäckereien und Konditoreien für bis zu drei Stunden mit der Herstellung und dem Austragen oder Ausfahren von Konditorwaren und an diesem Tag zum Verkauf kommenden Bäckerwaren beschäftigt werden.

(4) Sofern die Arbeiten nicht an Werktagen vorgenommen werden können, dürfen Arbeitnehmer zur Durchführung des Eil- und Großbetragszahlungsverkehrs und des Geld-, Devisen-, Wertpapier- und Derivatehandels abweichend von § 9 Abs. 1 an den auf einen Werktag fallenden Feiertagen beschäftigt werden, die nicht in allen Mitgliedstaaten der Europäischen Union Feiertage sind.

§ 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, §§ 7 und 21a Abs. 4 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.

§ 14 Außergewöhnliche Fälle

(1) Von den §§ 3 bis 5, 6 Abs. 2, §§ 7, 9 bis 11 darf abgewichen werden bei vorübergehenden Arbeiten in Notfällen und in außergewöhnlichen Fällen, die unabhängig vom Willen der Betroffenen eintreten und deren Folgen nicht auf andere Weise zu beseitigen sind, besonders wenn Rohstoffe oder Lebensmittel zu verderben oder Arbeitsergebnisse zu misslingen drohen.

(2) Von den §§ 3 bis 5, 6 Abs. 2, §§ 7, 11 Abs. 1 bis 3 und § 12 darf ferner abgewichen werden,

1. wenn eine verhältnismäßig geringe Zahl von Arbeitnehmern vorübergehend mit Arbeiten beschäftigt wird, deren Nichterledigung das Ergebnis der Arbeiten gefährden oder einen unverhältnismäßigen Schaden zur Folge haben würden,

2. bei Forschung und Lehre, bei unaufschiebbaren Vor- und Abschlussarbeiten sowie bei unaufschiebbaren Arbeiten zur Behandlung, Pflege und Betreuung von Personen oder zur Behandlung und Pflege von Tieren an einzelnen Tagen, wenn dem Arbeitgeber andere Vorkehrungen nicht zugemutet werden können.

(3) Wird von den Befugnissen nach Absatz 1 oder 2 Gebrauch gemacht, darf die Arbeitszeit 48 Stunden wöchentlich im Durchschnitt von sechs Kalendermonaten oder 24 Wochen nicht überschreiten.

Interpretation (Quelle: Broschüre M64, Amt für Arbeitsschutz)

Die meist gestellte Frage zum Arbeitszeitgesetz lautet: Darf an Sonn- und Feiertagen auf der Baustelle gearbeitet werden? Nein! Jedoch gibt es kein Gesetz ohne Ausnahmen. Ohne Genehmigung vom Amt für Arbeitsschutz dürfen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer an Sonn- und Feiertagen beschäftigt werden, um:

(Beispiele:)

- einen Kran auf einer Hauptverkehrsstraße aufzustellen,
- Straßen- oder Sielbauarbeiten an Verkehrsknotenpunkten durchzuführen,
- Schienen und Brücken des öffentlichen Nahverkehrs instand zu halten oder zu reparieren,
- Gleitschalungen durchführen zu können, die länger als 6 Tage erfordern oder an die besondere Anforderungen an Beanspruchung, Wasser- oder Gasdichtigkeit sowie Maßgenauigkeit zu stellen sind.

Hinweis: Notwendige Straßensperrungen erfolgen durch die zuständige Polizeiwache.

Sonn- und Feiertagsbeschäftigung ohne Genehmigung ist ebenfalls zulässig in unvorhergesehenen Nottfällen (§ 14 ArbZG).

(Beispiele:)

- In den Nachrichten wurde eine Unwetterwarnung durchgegeben: Um Personen- oder Sachschäden vorzubeugen, müssen Beschäftigte Gerüste, Kräne oder Dächer sichern.
- Das Betonfahrzeug steckte im Stau und konnte nicht rechtzeitig auf der Baustelle eintreffen: Der Transportbeton darf trotzdem noch verarbeitet werden.