

Zivilpersonal

Programm zur Kontrolle von Mehrarbeit

*Diese Dienstvorschrift ersetzt AE Regulation 690-58 vom 8. September 2006.

For the Commander:

ROBERT B. BROWN
Brigadier General, GS
Chief of Staff

Official:



DWAYNE J. VIERGUTZ
Chief, Army in Europe
Document Management

Zusammenfassung: Diese Dienstvorschrift gibt Richtlinien und Verfahren für die Genehmigung und Kontrolle von Mehrarbeit der ortsansässigen Arbeitnehmer vor.

Zusammenfassung der Änderungen: In diese überarbeitete Dienstvorschrift wurden administrative Änderungen sowie neue Dienststellenbezeichnungen aufgenommen.

Geltungsbereich: Diese Dienstvorschrift findet Anwendung auf ortsansässige Arbeitnehmer, die

- entsprechend den Bestimmungen des Tarifvertrags vom 16. Dezember 1966 für die Arbeitnehmer bei den Stationierungstreitkräften im Gebiet der Bundesrepublik Deutschland (TV AL II) bei den US-Streitkräften in Deutschland beschäftigt sind, mit Ausnahme der Arbeitnehmer von USAFE und der von ihr unterstützten Organisationen und Betriebe. Im Sinne dieser Dienstvorschrift schließen die US-Streitkräfte alle Dienststellen ein, die von der United States Army Civilian Human Resources Agency, Europe Region, (CHRA-E) und vom Army and Air Force Exchange Service, Europe, (AAFES-Eur) betreut werden;
- aus Appropriated Funds (US-Haushaltsmitteln) oder Nonappropriated Funds (haushaltsrechtlichem Sondervermögen) entlohnt werden;
- bei den Civilian Support-Dienststellen in Deutschland beschäftigt sind.

Ergänzungen: Organisationen dürfen diese Dienstvorschrift ohne Genehmigung von USAREUR G1 (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 Information Management System unter <https://www.arims.army.mil> abgerufen werden.

Verbesserungsvorschläge: Die Verantwortung für diese Dienstvorschrift liegt bei USAREUR G1 (AEAGA-CL, DSN 379-6575). Verbesserungsvorschläge sind auf DA Form 2028 an USAREUR G1 (AEAGA-CL), CMR 432, APO AE 09081 zu richten.

Verteiler: C (AEPUBS)

INHALT

1. Zweck
 2. Bezugsvorschriften und -dokumente
 3. Erläuterung der Abkürzungen und Begriffe
 4. Richtlinien
 5. Verfahren
-

1. ZWECK

Diese Dienstvorschrift gibt vor

- a. Richtlinien und Verfahren 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. BEZUGSVORSCHRIFTEN UND -DOKUMENTE

a. Gesetze und Vorschriften

- (1) Arbeitszeitgesetz
- (2) Jugendarbeitsschutzgesetz
- (3) Sozialgesetzbuch IX, Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen
- (4) AR 25-400-2, The Army Records Information Management System (ARIMS)
- (5) AE Regulation 690-91, Special Pay Provisions for Local National Employees

(6) AE Regulation 690-99-G, Meldung von Zeitlistendaten und Anwesenheitskontrolle von ortsansässigen Arbeitnehmern in Deutschland

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

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

3. ERLÄUTERUNG DER ABKÜRZUNGEN UND BEGRIFFE

a. Abkürzungen

AE	Army in Europe
AF	Appropriated Funds
DA	Department of the Army
FMO	Financial Management Officer
FFST	Forward Functional Support Team
IMCOM	United States Army Installation Management Command
IMCOM-Europe	United States Army Installation Management Command, Europe Region
NAF	Nonappropriated Fund
NATO	North Atlantic Treaty Organization
RMO	Resource Management Officer
SGB IX	Sozialgesetzbuch IX, Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen
TV AL II	Tarifvertrag vom 16. Dezember 1966 für die Arbeitnehmer bei den Stationierungsstreitkräften im Gebiet der Bundesrepublik Deutschland
US	United States
USAFE	United States Air Forces in Europe
USAREUR	United States Army, Europe

b. Begriffe

Ausgleichszeit

Arbeitsbefreiung, die für geleistete Mehrarbeit gewährt wird, wobei jede geleistete Mehrarbeitsstunde mit 1 Stunde Ausgleichszeit und außerdem mit einem Zeitzuschlag gemäß Tarifvertrag vom 16. Dezember 1966 für die Arbeitnehmer bei den Stationierungsstreitkräften im Gebiet der Bundesrepublik Deutschland (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 deutschen Arbeitsrecht und den durch Artikel 56 des Zusatzabkommens zum NATO-Truppenstatut vereinbarten Änderungen hierzu beschäftigt sind.

TV AL II

Tarifvertrag, 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 Auftragsbefriedigung wesentlicher Aufgaben und bei Terminarbeiten gestattet. Der 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 § 9 Ziffer 1, 2 oder 3 TV AL II festgesetzte wöchentliche Arbeitszeit hinaus leistet. Wenn die Arbeitszeit gemäß § 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, militärischen 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 § 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 (§ 124 SGB IX). 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 Appropriated Funds (AF) bezahlt wird: dem bzw. Den

(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) Direktor, stellvertretenden Direktor und Abteilungsleitern der Host Nation Liaison Field Operating Activity, IMCOM-Europe

(g) Personalleitern der verschiedenen Garnisonen

(h) Leitern der Region Installation Support Teams, IMCOM-Europe

(i) Leitern der Forward Functional Support Teams (FFST), IMCOM (bzw. der Functional Support Team Chief, wenn für ein FFST kein Leiter bestellt wurde oder der Leiter des FFST nicht verfügbar ist.)

(2) Für Mehrarbeit, die aus Nonappropriated Funds (NAF) bezahlt wird: den Leitern von Einrichtungen oder Direktoren der NAF-Dienststellen sowie den unter vorstehendem Abs. (1) aufgeführten Führungskräften, soweit dies dienlich ist.

d. Kontrolle über Geldmittel: Kommandeure und Dienststellenleiter ernennen

(1) für AF, 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 NAF 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 § 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 Beherbergungs-, Gaststätten- und Servicebetrieben ist Ausgleichszeit innerhalb 1 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) § 20 Ziffer 1a TV AL II

(b) Anhang P (Feuerwehrgeschäft, Werkschutzpersonal, Wachpersonal) 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) C9, C10 und K9 (§ 20 Ziffer 5 TV AL II)

(b) ZB9, ZB10 und ZB11 und Dienststellenleiter von Civilian Support-Einheiten in der Gehaltsgruppe ZB8 (Anhang Z Teil I Ziffer 8c TV AL II)

(c) C8 mit Sondergehalt (AE Regulation 690-91)

(d) KD1, KD2 und KD3 (Anhang K Teil I Ziffer 6c TV AL II)

(5) Berücksichtigte Mehrarbeitsstunden: Für Angestellte im Feuerwehrdienst (Anhang P-I 1b TV AL II) 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 10e 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 (Abs. 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 ist nur bei in Notfällen geleisteter Mehrarbeit (s. vorstehender Abs. (2)) gestattet. Kommandeure und Dienststellenleiter müssen sicherstellen, dass nachträgliche Genehmigungen geleisteter Mehrarbeit auf Notfälle beschränkt werden.

b. Unterlagen und Zeitlisten

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

(2) Die ernannten Fund Certifying Officers aller Kommandoebenen müssen gesondert über die Ausgaben für Mehrarbeit von ortsansässigen Arbeitnehmern Buch führen.

(3) Leiter und Vorgesetzte von Dienststellenteilen müssen dem zuständigen Fund Certifying Officer bis zum 5. 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 § 95 Abs. 2 SGB IX 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.