



Gemeinden Vereinte  
Dienstleistungs-  
gewerkschaft



## Handlungshilfe für Grünflächenämter/ Bauhöfe im Falle personeller Engpässe, z.B. durch Corona-Virus

Liebe Kolleginnen und Kollegen,  
hiermit möchten wir Handlungsempfehlungen für die betrieblichen Vorgehensweisen in der aktuellen besonderen Situation durch den sich verbreitenden Corona-Virus und den damit verbundenen möglichen personellen Ausfällen durch Quarantäne oder Erkrankungen geben.

### Regelmäßig Informationen nutzen

Regelmäßig über die aktuellen allgemeinen Empfehlungen informieren (Robert Koch Institut: [https://www.rki.de/DE/Content/InfAZ/N/Neuartiges\\_Coronavirus/nCoV.html](https://www.rki.de/DE/Content/InfAZ/N/Neuartiges_Coronavirus/nCoV.html)), allgemeine Fragen zum Arbeitsrecht (DGB: <https://www.dgb.de/-/m72>)

### Gesetze und tarifvertragliche Regelungen gelten weiter

Grundsätzlich bleibt festzustellen, dass alle einschlägigen Arbeitsgesetze, Tarifverträge (Haus- bzw. Flächentarif), Betriebs- bzw. Dienstvereinbarungen und arbeitsvertragliche Regelungen weitergelten. Dies beinhaltet auch die darin enthaltenen Regelungen zur Arbeitszeit, Vergütung, Zuschlägen und von Überstunden usw. Der TVöD sieht auch für unerwartete oder unverschuldete Störungen des Dienst- bzw. Betriebsablaufs infolge einer Epidemie keine Ausweitung des Direktionsrechts der Arbeitgeber\*in vor.

### Reduzierte Aufgabenwahrnehmung

Zum Schutz des Allgemeinwohls ist es notwendig die entsprechenden Aufgabenwahrnehmungen zur Aufrechterhaltung der Sicherheit vorzuhalten, darunter sind z.B. die Verkehrssicherung, die Baumkontrolle und -schnitt sowie Fällungen zu sehen. Im Bereich der Friedhöfe sind Bestattungen und Kremierungen sicherzustellen. Zur Erfüllung der notwendigen Aufgaben kann durch einen Notdienst die Grundversorgung der Aufgabenwahrnehmung sichergestellt werden. Der dazu notwendige Personenkreis ist aus zu erstellenden Dienstplänen für die durchzuführenden Bereitschaftsdienste zusammenzusetzen.

### Eine spezielle Dienstvereinbarung/ Betriebsvereinbarung kann hilfreich sein

In Fällen von massiven personellen Engpässen, zum Beispiel durch die Infektion mit dem Corona-Virus, raten wir ggf. zum Abschluss einer befristeten speziellen Dienstvereinbarung/ Betriebsvereinbarung, die auf die spezifische Situation zugeschnitten ist!

Es muss sichergestellt werden, dass diese Dienstvereinbarung/ Betriebsvereinbarung endet, sobald die Störung der Dienst- bzw. Betriebsabläufe infolge des Corona-Virus behoben ist. Daher sollte zunächst in der Präambel auf das Virus als aktuellen Auslöser hingewiesen werden. Die Wirksamkeit der Dienstvereinbarung/ Betriebsvereinbarung sollte mit einem Sonderkündigungsrecht verbunden werden, damit klar ist, dass die enthaltenen Regelungen zeitlich befristet sind.

V.i.S.d.P.: ver.di Bundesverwaltung | Fachbereich Gemeinden | Paula-Thiede-Ufer 10 | 10179 Berlin  
Ressort 3, Fachbereich Gemeinden, Bearbeitung: Ralf Nix, März 2020





Gemeinden Vereinte  
Dienstleistungs-  
gewerkschaft

In der zu erstellenden Dienstvereinbarung/ Betriebsvereinbarung ist dem **freiwillige Einsatz der MA\*innen der Vorrang** zu geben. Sollte dies nicht ausreichen können MA\*innen **verpflichtend herangezogen** werden.

Arbeitszeitregelungen unterliegen der **Mitbestimmung** durch die Personal- und Betriebsräte. Wir empfehlen in dieser Ausnahmesituation bereits bei der Erstellung der Dienstvereinbarung/ Betriebsvereinbarung die betriebliche Interessenvertretung zu beteiligen. Der Einsatz interner, berufsfremder Mitarbeiter\*innen für die Aufrechterhaltung des Dienstbetriebs ist auszuschließen. Der Einsatz externer Kräfte sollte nur bei vorhandener fachlicher Expertise bzw. Ausbildung erfolgen.

### **Inhalte der Dienstvereinbarung/ Betriebsvereinbarung**

Vordringlichste **Ziele** der Regelungen sind der Arbeits- und Gesundheitsschutz und die Sicherheit der MA\*innen sowie Bürger\*innen.

Im **Geltungsbereich** sollten die einzubeziehenden MA, entweder als Berufsgruppe (z.B. Gärtner\*innen) oder namentlich, aufgeführt werden.

Für die mögliche **Ausweitung der Arbeitszeit** ist zuerst der maximale Rahmen des geltenden Tarifvertrages anzuwenden. Auf die tarifliche Öffnungsklausel des § 6 Abs. 4 TVÖD darf erst dann zurückgegriffen werden, wenn dringende betriebliche/dienstliche Gründe eine Abweichung von den Vorschriften des Arbeitszeitgesetzes im Rahmen des § 7 Abs. 1 und 2 und des § 12 ArbZG erlauben. Gleiches gilt für Haustarifverträge.

Die Vergütungen und entstehenden Überstunden müssen selbstverständlich gezahlt werden. Die Höhe bzw. den Umfang von Überstunden dazu regeln die bestehenden Tarifverträge bzw. BV/DV. Die Dienstvereinbarung/ Betriebsvereinbarung soll so formuliert werden, dass sie beim Ausfall einer vorab definierten Anzahl von Mitarbeiter\*innen in Kraft tritt. Hilfreich ist es vorab eine **Mindestpersonalstärke** für die verschiedenen Teilaufgaben in den jeweiligen Aufgabenbereichen zu formulieren, daran sollte das **in Kraft treten** bzw. **das Beenden** der Dienstvereinbarung/ Betriebsvereinbarung gekoppelt werden.

Da es derzeit keine Einschätzung über die konkreten zeitlichen Abläufe gibt, kann zusätzlich eine **zeitliche Befristung** auf längstens ein Jahr hilfreich sein. Wichtig ist, dies an die bisherige **Verlässlichkeit des Arbeitgebers** in Fragen der personellen Besetzung und der Einhaltung von Betriebs- bzw. Dienstvereinbarungen zu knüpfen. Damit diese besondere Situation nicht über das notwendige Maß ausgenutzt und betroffene Kolleg\*innen, mehr als nötig, belastet werden. Diese betriebliche Prüfung vorausgesetzt, könnte auch vereinbart werden, dass sich der Betriebs- bzw. Personalrat und die Dienststellenleitung drei Monate vor Ablauf der Dienstvereinbarung/ Betriebsvereinbarung über eine Verlängerung verständigen.

Da bisher keine Erfahrungswerte über den Umgang mit solchen Situationen vorliegen, könnte die Dienstvereinbarung/ Betriebsvereinbarung auch ein **verkürztes Sonderkündigungsrecht** (innerhalb von 2 bis 4 Wochen) enthalten.





Gemeinden Vereinte  
Dienstleistungs-  
gewerkschaft

In diesem Rahmen empfiehlt sich auch **verpflichtende regelmäßige Evaluierung** durch die Betriebs- bzw. Dienststellenleitung sowie Betriebs- und Personalrat im Rahmen eines **regelmäßigen Monatsgesprächs**. So kann es gelingen, die anstehenden betrieblichen Aufgaben zu bewältigen, die Interessen der Kolleginnen und Kollegen gut zu vertreten und mögliche Konflikte vorzubeugen. Das Einfügen einer **salvatorischen Klausel** in die Dienstvereinbarung/ Betriebsvereinbarung ist zu berücksichtigen.

### **Rufbereitschaft bzw. Bereitschaftsdienste**

Die Einrichtung einer Rufbereitschaft bzw. von Bereitschaftszeiten kann bei plötzlich auftretenden personellen Ausfällen (durch Krankheit, Quarantäne), im Wirkungszeitraum der Dienstvereinbarung/ Betriebsvereinbarung, sinnvoll sein. Im Zusammenwirken mit der Dienstvereinbarung/ Betriebsvereinbarung können Dienstpläne zur Rufbereitschaft bzw. Bereitschaftszeiten erstellt werden. Die Rufbereitschaft bzw. die Bereitschaftszeiten werden vorrangig für die Mitarbeiter des jeweiligen Bereiches/ Revieres angeordnet. Sie kann auch für Mitarbeiter anderer Bereiche/ Reviere angeordnet werden, falls für einen Dienst nicht ausreichend Personal zur Verfügung steht.

Die Dienstpläne werden mit den Beschäftigten abgestimmt und der BR/ PR wird vorab über die Dienstpläne informiert. Die Dienstpläne werden von der Dienststellenleitung abhängig von der personellen Ausstattung in Kraft gesetzt oder außer Kraft gesetzt. Der Wechsel zwischen Arbeitseinteilung nach Dienstplan und Normalarbeitszeit wird in der Regel mit einer Frist von 2 Arbeitstagen angekündigt.

Die Beschäftigten haben die Möglichkeit, unter Einhaltung des Tarifvertrags und der Arbeitszeitgesetze Dienste zu tauschen. Dies ist vom Vorgesetzten im Voraus zu genehmigen.

### **Anordnung der Rufbereitschaft/ Bereitschaftsdienste**

Die Anordnung der Rufbereitschaft/ Bereitschaftsdienste wird den Beschäftigten spätestens bei Dienstende für den nächsten Dienst bekannt gegeben. Bei unvorhersehbarer Änderung der personellen Situation kann eine Rufbereitschaft/ ein Bereitschaftsdienst kurzfristig angeordnet werden. Die maximale tägliche Arbeitszeit (regelmäßige Arbeitszeit + Arbeitsleistung während der Rufbereitschaft) beträgt 10 Stunden, in Verbindung mit einer entsprechenden BV/ DV. Bei einem Arbeitseinsatz während der Rufbereitschaft/ des Bereitschaftsdienstes kann die Ruhezeit gemäß § 7 Abs. 2 Ziffer 1 Arbeitszeitgesetz von 11 Stunden auf 9 Stunden verkürzt werden. Der vorgeschriebene Zeitausgleich wird baldmöglichst berücksichtigt.

**Bereitschaftsdienst** leisten Beschäftigte, die sich auf Anordnung des Arbeitgebers außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an einer dem Arbeitgeber bestimmten Stelle aufhalten, um im Bedarfsfall die Arbeit aufzunehmen.

**Rufbereitschaft** leisten Beschäftigte, die sich auf Anordnung des Arbeitgebers außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an einer dem Arbeitgeber anzuzeigenden Stelle aufhalten, um auf Abruf die Arbeit aufzunehmen.