



Gemeinden Vereinte  
Dienstleistungs-  
gewerkschaft

## Handlungshilfe im Falle von personellen Engpässen, Mehrbedarfen bzw. bei der Schließung von Dienststellen

Liebe Kolleginnen und Kollegen,  
hiermit möchten wir Empfehlungen für die betriebliche Vorgehensweise in der aktuellen, besonderen Situation durch den sich ausbreitenden Corona-Virus und den damit verbundenen möglichen personellen Folgen geben.

### Regelmäßig Informationen nutzen und Infektionswege unterbinden

Regelmäßig über die aktuellen allgemeinen Empfehlungen informieren (Robert Koch Institut [www.infektionsschutz.de/coronavirus/](http://www.infektionsschutz.de/coronavirus/)), zu arbeitsrechtlichen Fragen [www.verdi.de/](http://www.verdi.de/) und zu konkreten Empfehlungen in kommunalen Verwaltungen [gemeinden.verdi.de/](http://gemeinden.verdi.de/) und speziell für Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst <https://mehr-braucht-mehr.verdi.de/>).

### Gesetze, tarifvertragliche Regelungen und die Mitbestimmung gelten weiter

Grundsätzlich gelten die einschlägigen Arbeitszeitgesetze, Tarifverträge, Dienstvereinbarungen und arbeitsvertraglichen Regelungen weiter. Dies beinhaltet auch die darin enthaltenen Regelungen zur Arbeitszeit, Vergütung, Zuschlägen und von Überstunden usw.

### Sicherstellung der Aufgaben der Daseinsvorsorge

In den Kommunalverwaltungen werden umfangreiche und verschiedenste Aufgaben der Daseinsvorsorge erledigt. Nun gilt es in der aktuellen Situation diese sicherzustellen und hierfür alle notwendigen organisatorischen Vorbereitungen, aufgabenspezifisch zu treffen. Es geht darum, immense Arbeitsanforderungen und zusätzliche Aufgaben in einzelnen Bereichen (z. B. Gesundheitsämter, Feuerwehr, IT, Ordnungsämter, Jobcenter, Reinigungsdienste) personell zu stärken. Darüber hinaus müssen in anderen Bereichen Vorbereitungen getroffen werden, damit die Aufgabenerledigung auch bei personellen Engpässen bewältigt werden können, hierzu zählen z. B. Wohngruppen, Heime, soziale Dienste, die technischen Dienste und Zoos. Dies stellt besondere Herausforderungen an alle.

### Schließung von Einrichtungen und Sicherung einer Notversorgung

Inzwischen sind z. B. Kitas- und Schulen, Museen, Bibliotheken, Bäder sowie Jugend- und Freizeiteinrichtungen bundesweit geschlossen. Entsprechende Informationen hierzu sind auf den o. g. ver.di Homepages zu finden. Gleichzeitig braucht es aber gesonderte Regelungen z. B. für die Sicherstellung der Notbetreuung in Kitas und Schulen, die Gebäude- und Verkehrssicherung von geschlossenen öffentlichen Gebäuden oder die Sicherung von technischen Anlagen wie in Bädern. Hierzu braucht es eine entsprechende personelle Einsatzplanung für die Hinzuziehung von Beschäftigten aus anderen Arbeitsbereichen zur Unterstützung und die Organisation von mehrfachen Vertretungsregelungen, um im Fall aller Fälle diese Aufgabenwahrnehmung zu sichern.

### Infektionswege unterbinden und Beschäftigte schützen

Alle notwendigen Maßnahmen zum Schutz der Beschäftigten und zur Unterbindung von Infektionswegen, z. B. durch Home Office sind zu treffen – entsprechende betriebliche Regelungen sind anzuwenden bzw. zu treffen. Schutzkleidungen bei der Wahrnehmung besonderer Aufgaben mit erhöhtem Infektionsrisiko, so z. B. in Teilaufgaben der Gesundheitsämter, muss Standard sein. Bei der Planung der zu bewältigenden Aufgaben ist ein verantwortungsvoller und solidarischer Umgang wichtig.





Gemeinden Vereinte  
Dienstleistungen

Das Robert Koch-Institut (RKI) hat Indikatoren zum Schutz der Menschen mit erhöhtem Risiko für schwere Krankheitsverläufe veröffentlicht, diese sind unbedingt zu beachten.

[www.rki.de/DE/Content/InfAZ/N/Neuartiges\\_Coronavirus/Risikogruppen.html](http://www.rki.de/DE/Content/InfAZ/N/Neuartiges_Coronavirus/Risikogruppen.html)

Zum Schutz der Beschäftigten ist auch die Schließung für Publikumsverkehr und Hinweise für online oder postalische Erledigungen in weiten Teilen der klassischen Verwaltung notwendig.

### **Betriebliche Regelungen zum Umgang mit der aktuellen Situation notwendig**

In zahlreichen kommunalen Verwaltungen und Dienststellen wurden erste Regelungen der Dienststellenleitung mit dem Personalrat zum Umgang mit dieser besonderen Situation getroffen, hierzu gehören der Ausbau der Möglichkeit im Home Office weiterzuarbeiten, der Abbau von Überstunden, die Erweiterung von Arbeitszeitkonten zum Sammeln von Überstunden (Hinweis: nur bei gleichzeitiger Kündigung der Kappungsgrenzen, falls vorhanden) bzw. der Erweiterung der Anzahl von Minusstunden. Mit Blick auf die Belastungssituationen für die Beschäftigten, braucht es mitbestimmte Regelungen, so z. B. zu Überstunden oder später zum Abbau von Minusstunden.

### **Rufbereitschaft bzw. Bereitschaftsdienste**

Die Einrichtung einer Rufbereitschaft bzw. von Bereitschaftszeiten kann bei plötzlich auftretenden personellen Ausfällen (durch Krankheit, Quarantäne), im Wirkungszeitraum der Dienstvereinbarung sinnvoll sein. Im Zusammenwirken mit der Dienstvereinbarung können Dienstpläne zur Rufbereitschaft bzw. Bereitschaftszeiten erstellt werden.

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

**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 zu übernehmen.

**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.

### **Höchstleistungszeiten setzen Grenzen und die Zeiterfassung nicht vergessen**

Die tarifvertraglichen Arbeitszeitregelungen zur regelmäßigen Arbeitszeit, Pausenzeiten und Höchstleistungszeiten im TVÖD gelten. Dienstvereinbarungen zur Arbeitszeitgestaltung sind entsprechend TVÖD einvernehmlich zu regeln. Auch in der besonderen Situation ist es wichtig, die Arbeitszeiterfassung nicht zu vergessen.

Gemäß § 1 Arbeitszeitgesetz beträgt die Höchstleistungszeit acht Stunden pro Tag. Sie kann auf bis zu zehn Stunden erhöht werden, wenn der Arbeitgeber dafür sorgt, dass sie innerhalb von sechs Kalendermonaten oder 24 Wochen im Schnitt nicht mehr als acht Stunden werktäglich beträgt.

In besonderen Notfällen können diese Regelungen gemäß § 14 Arbeitszeitgesetz für einzelne Beschäftigtenbereiche außer Kraft gesetzt werden, dies ist inzwischen von einigen Bundesländern (z. B. Bayern, Thüringen) per Allgemeinverfügung erfolgt.

### **Darf ich zu Hause bleiben, weil ich befürchte, mich bei der Arbeit anzustecken?**

Die Befürchtung vor Ansteckung allein reicht nicht aus, der Arbeit fernbleiben zu können. Beschäftigte dürfen der Arbeit nur fernbleiben, wenn sie tatsächlich arbeitsunfähig sind, ansonsten sind sie zur Arbeit verpflichtet.

Verweigern Beschäftigte aus Angst vor einer Ansteckung die Arbeit, obwohl kein Verdacht auf eine Infektion besteht, kann dies eine Abmahnung zur Folge haben, im Wiederholungsfall kann verhaltensbedingt kündigt werden.

