



An die
Städte, Märkte und Gemeinden
sowie Verwaltungsgemeinschaften,
Zweckverbände und Kommunal beherrschte
juristische Personen
im BAYERISCHEN GEMEINDETAG

München, 20. März 2020
R VI/le

Rundschreiben 20/2020

Weitere Hinweise zu organisatorischen und personalrechtlichen Fragestellungen hinsichtlich des Corona-Virus

Sehr geehrter Herr Oberbürgermeister,
sehr geehrte Frau Bürgermeisterin,
sehr geehrter Herr Bürgermeister,
sehr geehrte Damen und Herren,

1. Organisation:

Mit [Rundschreiben vom 17. März 2020](#) haben wir bereits darauf hingewiesen, dass zur Senkung des Infektionsrisikos der Publikumsverkehr im Rathaus und sonstigen gemeindlichen Einrichtungen auf das zwingend notwendige Minimum beschränkt werden und die personelle Besetzung auf das absolut erforderliche Maß – unter Berücksichtigung des zwingend aufrecht zu erhaltenden Dienstbetriebs – zurückgefahren werden sollte.

Um den notwendigen Dienstbetrieb auch bei einem fortschreitenden Krisenszenario aufrecht erhalten zu können, gehen derzeit viele unserer Mitglieder dazu über, ihre Verwaltungen und Einrichtungen auf einen Notbetrieb umzustellen. Hierbei werden die verbleibenden Arbeiten so verteilt, dass jede Tätigkeit von zwei Beschäftigten ausgeführt wird. Dadurch entstehen zwei redundante Gruppen. Die Arbeit wird in den Einrichtungen immer nur von einer Gruppe geleistet, während die andere Gruppe von daheim arbeitet bzw. die Mitarbeiter Urlaub oder Arbeitszeitguthaben abbauen. Die beiden Gruppen werden räumlich und zeitlich vollständig voneinander getrennt. Diese Organisation erscheint im Hinblick auf die mögliche Infektion eines Mitarbeiters sinnvoll. Etwasige Quarantänemaßnahmen von Kontaktpersonen betreffen dann nur die jeweilige Gruppe. Die andere Gruppe kann in diesem Fall den Notbetrieb weiter aufrechterhalten. Ein entsprechendes Vorgehen empfiehlt auch der [VKU für die Bereiche der kritischen Infrastruktur](#).

Wir empfehlen Ihnen ferner die Erstellung von Szenarien, wie bei einem weiteren Vorschreiten der Krise der Notbetrieb aufrechterhalten werden kann. Hier könnten beispielsweise Notfallkooperationen mit anderen Kommunen hilfreich sein, um den Ausfall einzelner Spezialisten oder einer größeren Anzahl von Mitarbeitern zu kompensieren.

Weitere Informationen und Anregungen hierzu können Sie unter anderem bei der Kommunalen Gemeinschaftsstelle (KGSt) finden. Die KGSt hat eine [Austauschplattform](#) für alle Kommunen in Deutschland eingerichtet und stellt ihren Bericht [„Systematische Vorbereitung auf Krisenfälle“](#) auch für Nicht-Mitglieder kostenfrei zur Verfügung.

Zu einigen datenschutzrechtlichen Themen im Zusammenhang mit der Corona-Pandemie hat der Bayerische Landesbeauftragte für den Datenschutz auf seiner [Website](#) Stellung genommen. Danach ist derzeit insbesondere die Erhebung bestimmter Daten von Mitarbeitern und Gästen und die Verwendung privater IT-Ausstattung unter den dort genannten Voraussetzungen möglich.

2. Personal

Kommentiert [LB1]:

Bezüglich der personalrechtlichen Fragestellungen haben sich zahlreiche Klärungen und neue Erkenntnisse ergeben, die vom KAV in den [Kurznachrichten KN 3/2020](#) vom 19. März 2020 veröffentlicht wurden. Das Staatsministerium für Finanzen und Heimat hat für den staatlichen Bereich mit Datum vom [18. März 2020 ein konsolidiertes FMS](#) veröffentlicht. Aus den Mitteilungen lässt sich im Einzelnen entnehmen:

Für Mitarbeiter, die ihre Kinder betreuen müssen, besteht nun nach Mitteilung des KAV in Umsetzung des Beschlusses der VKA-Geschäftsführerkonferenz vom 16. März 2020 grundsätzlich die Möglichkeit der Freistellung bis zum Beginn der Osterferien (5. April 2020).

Vorrangig sollte aber in solchen wie auch in den Fällen, in denen die Arbeitsleistung der Beschäftigten vom Arbeitgeber derzeit nicht wie unter normalen Umständen in Anspruch genommen werden kann, vorrangig Resturlaub und Arbeitszeitguthaben abgebaut oder eine Tätigkeit im häuslichen Umfeld (Home-Office) angeboten werden. Im Einzelnen weisen wir auf Folgendes hin:

a) Resturlaub

Sind Beschäftigte nicht bereit, den Resturlaub aus dem Vorjahr einzubringen, sollte ein korrekter Hinweis auf die Verfallsfrist erfolgen. Resturlaub verfällt dann nach § 26 Abs. 2 a) TVöD in Verbindung mit § 7 Abs. 3 Bundesurlaubsgesetz, wenn er nicht bis 31. März angetreten wird. Bei Beamten verfällt der Urlaub mit Ablauf des Monats April, wenn er nicht bis zum 30. April angetreten wird.

b) Abbau von Arbeitszeitguthaben

Ist die Gewährung von Resturlaub nicht möglich, steht es im Direktionsrecht des Arbeitgebers, den Abbau von Arbeitszeitguthaben anzuordnen. Ausweislich der KAV-Kurznachrichten ist es sogar möglich, dass durch entsprechende Anweisungen negative Salden bei den Mitarbeitern entstehen. Das Direktionsrecht des Arbeitgebers kann nur durch eine anderweitige Regelung in einer Dienstvereinbarung beschränkt werden.

Wir empfehlen Ihnen ungeachtet der rechtlichen Möglichkeit, entsprechende Regelungen in enger Absprache mit dem Personalrat bzw. den betroffenen Mitarbeitern zu treffen. Gerade bei Mitarbeitern mit hohen Arbeitszeitguthaben sollte die derzeitige Situation zur überfälligen Konsolidierung der Zeitkonten herangezogen werden.

c) Arbeiten im Home-Office

Ist die Einbringung von Resturlaub und Arbeitszeitguthaben nicht möglich, sollte geprüft werden, ob die Mitarbeiter ins Home-Office geschickt werden können. Viele Gemeinden verwerfen den Gedanken hieran, weil sie nicht über die technischen Voraussetzungen verfügen. Wir empfehlen Ihnen, gleichwohl auch in solchen Fällen Home-Office nachzudenken. Es gibt keine rechtliche Verpflichtung, dass im Home-Office die gleichen Tätigkeiten ausgeführt werden müssen, die im Normalfall in der Dienststelle erledigt werden. So erscheint beispielsweise die Bearbeitung konzeptioneller Themen, für die im normalen Arbeitsalltag häufig zu wenig Zeit bleibt, in vielen Fällen auch im Home-Office möglich. Ebenso können die Mitarbeiter sich im Home-Office im Selbststudium fort- und weiterbilden. Im Home-Office kann jede Beschäftigung ausgeübt werden, die für die Wahrnehmung der übertragenen Stelle nützlich und förderlich ist.

d) Kurzarbeit

Die Einführung von Kurzarbeit bedarf einer arbeits- oder tarifrechtlichen Grundlage. Eine solche besteht im Geltungsbereich des TVöD derzeit nicht. Es werden aber in den nächsten Tagen Gespräche zwischen der VKA und den Gewerkschaften zu dieser Thematik aufgenommen.

Wir werden Sie weiter der aktuellen Entwicklung entsprechend über geeignete Maßnahmen auf dem Laufenden halten. Für Rückfragen steht Ihnen Herr Georg Große Verspohl unter Tel.: 089 360009 - 26, E-Mail: georg.grosse-verspohl@bay-gemeindetag.de jederzeit gerne zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen



Hans-Peter Mayer
Stellvertreter des
Geschäftsführenden
Präsidenten