

Sehr geehrte Leserin, sehr geehrter Leser,

am **18. September 2019** findet das **2. Mitteldeutsche Bauhofforum** im „Kleinbahnhof Wilsdruff“, Stadt- und Vereinshaus statt. Diese Ausgabe des Newsletters widmen wir daher ganz dem Thema der kommunalen Bauhöfe. Unsere Beiträge sollen schon im Voraus einen Impuls für die geplanten Fachvorträge am Veranstaltungstag geben und auf aktuelle Themen aufmerksam machen.

Nutzen Sie das 2. Mitteldeutsche Bauhofforum zur Weiterbildung, zum Teilen Ihrer Anliegen und zur Anregung, um Ihren Bauhof optimal auszugestalten. Fachlicher Austausch, anregende Diskussionen und interessante Einblicke zu den wichtigsten Themen kommunaler Bauhöfe erwarten Sie. Zudem haben wir Live-Präsentationen aktueller Kommunal- und Gartentechnik unserer Aussteller geplant.

Wir freuen uns auf Ihre Teilnahme.

Mit vielen Grüßen aus Dresden



Patrick Schellenberg



Norbert Fischer

Geschäftsführung der B & P Management- und Kommunalberatung GmbH

## Inhaltsverzeichnis

Neues von der B & P Kommunalberatung S. 2

Aktuelle Projekte S. 2

### Schwerpunkt Kommunale Bauhöfe

Grußwort – Aufgaben und Herausforderungen kommunaler Bauhöfe S. 3

#### Gastbeitrag:

„Hier machen alle, was sie wollen, keiner was er soll und alle machen mit.“ So geht Führung heute!? S. 5

Stellenbewertung im Bauhof: Theorie und Praxis S. 6

Rufbereitschaft – Wie man sich bei der Gewährleistung des Winterdienstes nicht aufs Glatteis führen lässt. S. 8

#### Gastbeitrag:

„Ein Baum ist nicht nur grün“ – Leitfaden und Praxishinweise für die Baumkontrolle S. 10

Die Notwendigkeit von aktuellen Stundenverrechnungssätzen im kommunalen Bauhof S. 11

Novellierung zum Sächsischen Gesetz über den Brandschutz, Rettungsdienst und Katastrophenschutz beschlossen: Erleichterung der Kostenersatzkalkulation für Feuerwehren auf den Weg gebracht S. 13

So erreichen Sie uns / Impressum S. 15

## Terminreminder:

### 2. Mitteldeutsches Bauhofforum

**18. September 2019 im Kleinbahnhof Wilsdruff, Freiburger Straße 48a, 01723 Wilsdruff**



#### Es gibt noch freie Plätze.

Melden Sie sich jetzt an und sichern Sie sich Ihre Teilnahme!

**ANMELDUNG**

## Neues von der B & P Kommunalberatung

### +++ Abteilungsleiterwechsel +++

Zum 1. Juli 2019 übernahm Herr Eckart Hagenloch die Leitung der Abteilung Organisation und Personal. Durch seine langjährige Berufserfahrung und Expertise, u. a. als ehemaliger Geschäftsführer bei der BOC Information Technologies Consulting GmbH, wirkte Herr Hagenloch erfolgreich als Leiter unterschiedlicher Projekte in den Disziplinen der Organisationsberatung, des Geschäftsprozess- und Personalmanagements sowie im IT-Service-management mit. Mit der Besetzung der Abteilungsleitung durch Herrn Hagenloch soll ein weiterer Ausbau in Richtung digitale Verwaltung erfolgen. Dabei werden zukünftig auch Leistungen zur Einführung eines fachlichen IT-Anforderungsmanagements zur Unterstützung der organisatorischen und technischen Umsetzung von E-Government Gesetzen (EGovG) und dem Online Zugangsgesetz (OZG) – jeweils in den Phasen Analyse, Soll-Konzeption und Umsetzungsbegleitung – angeboten werden.



## Aktuelle Projekte

### +++ Rechnungswesen +++

Die B & P Kommunalberatung begleitet die Erstellung des ersten Jahresabschlusses in einer großen sächsischen Kreisstadt. Ziel ist es, innerhalb weniger Monate die Aufstellung des gesamten Jahresabschlusses sicherzustellen.

### +++ Kalkulationen +++

Mit der Änderung des SächsBRKG hat sich die Kalkulationsgrundlage für die Kostenersätze im Feuerwehrwesen geändert. In diesem Zusammenhang lässt eine Vielzahl von Kommunen, die bereits in der Vergangenheit Ihre Kostenersätze über die B & P Kommunalberatung berechnen ließen, ihre Kalkulation nach der neuen Rechtsprechung überarbeiten und profitieren somit von der Gesetzesänderung, die einen neuen und zumeist höheren Kostenersatz ermöglicht.

### +++ Sanierung kommunaler Unternehmen +++

Die B & P Kommunalberatung erarbeitet ein ganzheitliches Sanierungsgutachten für ein kommunales Wohnungsunternehmen in der Rechtsform eines Eigenbetriebes.

### +++ Bedarfsprognose Kindertagesstätten +++

Für eine mittelgroße sächsische Kommune erstellen wir eine detaillierte Bedarfsprognose für die Kindertagesstätten unter Berücksichtigung zahlreicher Parameter als Szenario-Analyse.

### +++ IT-Strategie +++

Die B & P Kommunalberatung wurde von einem Landkreis mit der Entwicklung einer IT-Strategie beauftragt. Dazu gilt es, auf der Basis politischer, wirtschaftlicher und technologischer Anforderungen zukunftsrelevante Handlungsfelder zu identifizieren und konkrete Aufgabenpakete zu schnüren. Ein entsprechendes Papier, das zudem eine Umsetzungsperspektive eröffnet, wird noch im August vorgelegt.

### +++ Stellenbeschreibungen & -bewertungen +++

Im Rahmen einer Organisationsuntersuchung erarbeitet die Abteilung Personal und Organisation rund 90 Stellenbeschreibungen- und -bewertungen. Anschließend werden die Beschäftigten der Großen Kreisstadt mit ca. 15.000 Einwohnern auf dieser Grundlage neu eingruppiert. Ab Oktober beginnt die Begleitung bei der Umsetzung.



## Schwerpunkt Kommunale Bauhöfe

### Grußwort – Aufgaben und Herausforderungen kommunaler Bauhöfe

Als aufmerksamer Leser des Newsletters ]PUBLICity[ 360° der B & P Kommunalberatung wissen Sie, dass am 18. September 2019 das 2. Mitteldeutsche Bauhofforum im Kleinbahnhof Wilsdruff stattfindet. Es ist somit an der Zeit, die vergangenen zwei Jahre seit der ersten Ausrichtung Revué passieren zu lassen. Welche Themen bewegen unsere Bauhöfe in Mitteldeutschland und wo konnten wir als Beratungsunternehmen unterstützen?

Zwischen September 2017 und September 2019 haben wir neun Organisations- und Wirtschaftlichkeitsuntersuchungen von kommunalen Bauhöfen in Sachsen, Sachsen-Anhalt, Thüringen und Brandenburg durchgeführt. Des Weiteren wurden u. a. Stellungnahmen zu Betreibermodellen von Baubetriebshöfen, Kalkulationen von Stundenverrechnungssätzen sowie die Betrachtungen der Potentiale kommunaler Bauhöfe im Rahmen interkommunaler Zusammenarbeit verfasst.

Die Ausgangslagen und Problemstellungen der Bauhöfe waren hierbei in vielerlei Hinsicht sehr

unterschiedlich. Ein erster Indikator für den Aufgabenumfang stellen die Strukturdaten des Stadt- und Gemeindegebietes hinsichtlich der Ausdehnung, der Bevölkerungsdichte und der Höhenlage dar. Die Ausprägungen der untersuchten Bauhöfe variierten bei den Gebietsflächen von 10 km<sup>2</sup> bis hin zu rund 200 km<sup>2</sup> und bei den Höhenlagen von durchschnittlich weit unter 100 m bis zu den Höhenlagen des Erzgebirges. Allein aus diesen Strukturen ergeben sich sehr unterschiedliche Anforderungen an den Personal- und Technikbedarf, da bspw. der Winterdienst eine gänzlich andere Rolle spielt.

Mit der unterschiedlichen Ausdehnung geht oftmals auch eine ungleichmäßige Verteilung der Leistungsschwerpunkte einher. Während die Ortschaften aus nachvollziehbaren Gründen eine Gleichbehandlung aller Ortsteile anstreben, ist die Verwaltung zur wirtschaftlichen Leistungserbringung verpflichtet. Hieraus ergeben sich unterschiedliche Anforderungen mit Blick auf die Einbindung von externen Dienstleistern. Die verschiedenen Strukturen erzeugen sehr unterschiedliche Anforderungen an das Aufgabenfeld der Bauhöfe und letztendlich



an den notwendigen Personal- und Technikbedarf. Die Personalausstattung der betrachteten Bauhöfe schwankte von weniger als fünf Mitarbeitern bis zu über 20 Mitarbeitern. Auch im Hinblick auf die Technikausstattung gab und gibt es sehr große Differenzen. Allein für die Vorhaltung von Winterdiensttechnik fallen im Erzgebirge ganz andere Kosten an als in einer brandenburgischen Seenlandschaft. Teilweise findet sich noch Technik aus DDR-Zeiten und auf der anderen Seite finden wir hochmoderne und leistungsfähige Maschinen- und Fuhrparks. Es ist aber erkennbar, dass bei nicht wenigen Kommunen kurz- und mittelfristig Investitionsbedarfe bestehen. Ähnlich verhält es sich bei den Standorten der kommunalen Bauhöfe. Nicht alle erfüllen hier die Anforderungen an eine moderne Betriebsstätte im Allgemeinen und die Vorschriften des Arbeitsschutzes im Speziellen.

Der organisatorische Aufbau der Bauhöfe sowie die Ablaufprozesse sind nahezu in jeder Bauhofanalyse ein Themenfeld. Die wirtschaftliche Steuerung eines Bauhofes beginnt bei dessen Organisation und dem Verständnis wie die Aufgabenerfüllung erfolgen sollte. Das erfordert aussagekräftige Pflegepläne, auf deren Grundlage die Aufträge an die Mitarbeiter erteilt werden. Nur so kann auch eine zielgerichtete Leistungserfassung erfolgen. Hier bestehen nicht selten noch ungenutzte Gestaltungsmöglichkeiten, um die eigene Wirtschaftlichkeit besser steuern zu können und einen Vergleich mit externen Dienstleistern zu ermöglichen.



So gibt es eine Vielzahl von Themen und Herausforderungen, vor denen die Kommunen und ihre Bauhöfe in den nächsten Jahren stehen. Mit dem 2. Mitteldeutschen Bauhofforum und diesem Newsletter möchten wir Ihnen dazu Anregungen geben.

Eine leistungsfähige Organisation ist immer nur so gut wie sie geführt wird. Herr Hecker widmet sich der Frage eines gewinnenden und wertschätzenden Führungsstils. Eng mit den Personalthemen verknüpft sind Fragen der tariflichen Eingruppierung,

die von Herrn Löffelmann thematisiert werden. Er widmet sich auch der Frage wie Rufbereitschaft für den Winterdienst vor dem Hintergrund der tariflichen Fragen organisiert und umgesetzt werden sollte. Weiterhin möchten wir Ihnen mit diesem Newsletter Praxishinweise geben, wie die Baumkontrolle umgesetzt werden kann und welche Aufgaben Hausmeister, die gelegentlich ebenfalls den kommunalen Bauhöfen zugeordnet werden, prioritär bearbeiten sollten. Nicht zuletzt begegnen wir in der Beratungspraxis immer wieder auch Unsicherheiten bei der Kalkulation der Verrechnungssätze für den kommunalen Bauhof. Herr Köpper hat sich dieser Frage in seinem Artikel gewidmet.

Wie freuen uns, Sie im Wilsdruffer Kleinbahnhof als unsere Gäste begrüßen zu dürfen oder mit Ihnen in den nächsten Monaten an der Weiterentwicklung Ihres Bauhofes mitwirken zu dürfen.



**Dr. Christoph Trumpp**

Abteilungsleiter | Prokurist | Dr. rer. Pol.



**"Hier machen alle was sie wollen, keiner was er soll und alle machen mit." So geht Führung heute!?"**

Gastbeitrag von Herrn Udo Hecker tätig als selbständiger Systemischer Organisationscoach des Unternehmens 2fach COACHING.



Jede/r von Ihnen kennt diesen Spruch in dieser oder ähnlicher Form. In der Regel ist er negativ belegt und soll die für Sie anstrengende Situation, z. B. auf Ihrem Bauhof, beschreiben.

Bei genauerer Betrachtung könnte es auch anders sein. Nehmen wir mal an, jede/r macht wirklich was sie/er will, also das Gegenteil von sollen oder gar müssen. Kaum auszuhalten wie gut sich das anfühlen müsste. Für diejenigen, die nicht mehr sollen, nur noch wollen dürfen. Ich weiß nicht, was Sie gerade bei der Vorstellung sehen, dass alle nur machen, was sie wollen. Ich sehe Mitarbeiter\*innen, die ihre Aufträge angemessen ausführen. Ich sehe Arbeitsgruppen mit guten Arbeitsergebnissen und guter Pausenregelung. Es gibt weniger Beschwerden der Bürger\*innen. Die Sicherheitsvorschriften werden eingehalten, Geräte und Werkzeuge gepfleg-

lich behandelt und sind nach Gebrauch immer an ihrem Platz. Alle haben immer gut zu tun, vermeiden Leerlauf und Unnützes. Der Umgang miteinander ist freundlich, man hört gut zu, fragt gezielt nach, um besser verstehen zu können. Es herrscht eine angenehme Arbeitsatmosphäre. Alle sind motiviert und arbeiten selbstverständlich gerne mit.

Nun stellen Sie sich weiter vor, dass das nicht unbemerkt bleibt. Alle Mitarbeiter\*innen, die so arbeiten, werden von ihren Vorgesetzten permanent gelobt und für die Leistungen die sie erbringen wertgeschätzt. Dieses hohe Maß an Anerkennung erfüllt sie mit Stolz und lässt sie noch fleißiger und umsichtiger sein. Natürlich bekommen das alle mit, egal ob Familie oder Freundeskreis. So eine Zufriedenheit mit der Arbeit, den Kolleg\*innen und den Vorgesetzten ist nun wirklich eine Seltenheit. Viele werden Fragen wie das denn sein kann. Die Skeptiker\*innen werden so lange nachfragen, bis auch sie verstanden haben, auf diesem Bauhof will und kann man wirklich gut arbeiten. Nicht selten werden dann Ihre Mitarbeiter\*innen gefragt, ob noch Stellen frei sind und wo man sich bewerben kann.

Das lässt sich natürlich noch steigern. Denn auch Ihre Zufriedenheit wird groß sein. Andere Führungskräfte schauen voller Anerkennung auf Sie und Ihren Bereich. Sie werden um Rat gebeten. Andere Kommunen werden Sie besuchen wollen. Kurz gesagt, alles was Sie sich als Führungskraft gewünscht haben, ist in Erfüllung gegangen.

Na, wie gefällt Ihnen diese Vorstellung? Antworten Sie bitte ganz persönlich und spontan. Hört ja niemand. Es scheint nichts mehr von dem da zu sein, worüber Sie sich ärgern könnten. Nichts mehr da, was Sie Stress, Unmöglich und täglichen Wahnsinn nennen könnten. Und nicht nur das. Ich glaube, die eine und der andere von Ihnen ist schon ganz „drin“ in dieser Vorstellung von selbstbestimmter, eigenverantwortlicher und wertgeschätzter Arbeit, wünscht sich genau das, und zwar als erstes für sich selbst.

Und das ist gut so. Durch meine persönlichen Erfahrungen als Führungskraft und in der Arbeit als Systemischer Coach weiß ich, dass sich Zukunft aktiv gestalten lässt. Und wenn das geht, warum dann nicht die bestmögliche Zukunft, die Sie sich als Führungskraft für Ihren Bereich vorstellen können?

Ausgezeichnete Leistungen, Zufriedenheit und Sinnstiftung am Arbeitsplatz, dafür steht wirksame Führung heute. Angesichts gesellschaftlicher und technologischer Entwicklungen entfalten die bisherigen Vorstellungen von Verwaltung und Organisation immer seltener die von ihnen erwartete Wirksamkeit. Positive Psychologie und systemisches Denken führen hier zu neuen Konzepten.

Seien Sie herzlich eingeladen sich und Ihre Arbeit als Führungskraft aus neuen Perspektiven zu betrachten. Lassen Sie sich durch meinen Impulsvortrag am 18.09.19 zum „2. Mitteldeutschen Bauhofforum“ in Wilsdruff inspirieren sich selbst und Ihre Mitarbeiter\*innen eigenverantwortlicher, selbstwirksamer und damit erfolgreicher zu führen. Vielleicht sagen Sie ja bald: "Hier machen alle was sie wollen, keiner was er soll und alle machen mit.“ So geht Führung heute!

Herzliche Grüße und bis bald!  
Ihr Udo Hecker



**Udo Hecker**

Systemischer Organisationscoach  
2fach COACHING

## Stellenbewertung im Bauhof: Theorie und Praxis

Die seit 1. Januar 2017 erfolgte Umstellung auf die neue Entgeltordnung (Anlage 1 TVöD-VKA) hat am Tor des kommunalen Bauhofs nicht haltgemacht – ganz im Gegenteil: Gerade in Bezug auf die dort angesiedelten Stellen gibt es einige Besonderheiten zu berücksichtigen. Im Anschluss an die nötige Klärung der rechtlichen Grundlagen wird eine erfahrungsgesättigte Lösung vorgestellt, die sich in der Praxis bewährt hat.



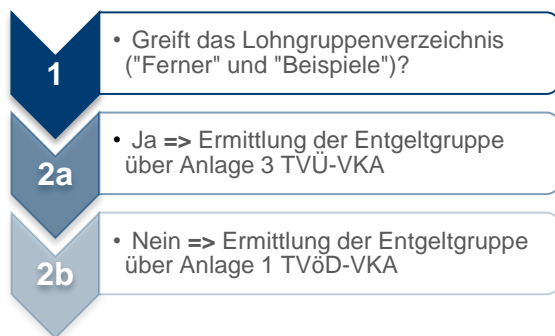
Zunächst zur Theorie: Nach § 29 Abs. 2 S. 3 TVÜ-VKA finden für den ehemaligen „Arbeiterbereich“ bis auf weiteres die alten bezirkstariflichen Lohngruppenverzeichnisse (BMT-G-O) Anwendung. Diese enthalten besondere Lohngruppen für Beschäftigte, die wie im Bauhof überwiegend handwerklich arbeiten. Gemäß § 29 Abs. 2 Satz 1 TVÜ-VKA treten mit Beginn des Jahres 2017 allerdings in eben diesen Lohngruppenverzeichnissen bundeseinheitlich formulierte allgemeine Tätigkeitsmerkmale an die Stelle der bisherigen Oberbegriffe. Diese Merkmale sind unter der zweiten Ziffer der neuen Entgeltordnung des TVöD-VKA aufgelistet, die selbigem als Anlage 1 beigelegt ist. Ehemalige „Arbeiter“ heißen im neuen System jetzt „Beschäftigte mit handwerklichen Tätigkeiten“. „Handwerkliche Tätigkeiten“ wiederum sind laut dem Allgemeinen Teil (A) der Anlage 1 (Entgeltordnung) nun als eigenes allgemeines Tätigkeitsmerkmal gefasst. Ihnen werden die Entgeltgruppen 2 bis 9a zugeordnet.

Das bedeutet, dass bei Vorliegen einer handwerklichen Tätigkeit (z. B. Führen eines Kehrfahrzeugs) zunächst zu prüfen ist, ob diese sinngemäß im bezirkstariflichen Lohngruppenverzeichnis in der entsprechenden Fallgruppe als „Beispiel- oder Ferner-Merkmale“ aufgeführt ist. In diesem konkreten Fall würde man bei der Lohngruppe 5 unter „Ferner“ fündig werden („Fahrer von Sonderkraftfahrzeugen mit Spezialauf- und anbauen wie z. B. [...] [s]elbstaufnehmende Kehrmaschinen“).



Die ermittelte Lohngruppe muss dann noch mit der vereinfachten Tabelle aus dem TVÜ-VKA (Anlage 3) auf die neuen Entgeltgruppen bezogen werden (hier: Entgeltgruppe 5). Wäre dieser Weg über die weiterhin gültigen bezirkstariflichen Lohngruppen allerdings nicht gangbar, dann griffe Teil A der Entgeltordnung des TVöD-VKA, mittels derer die zu bewertende Tätigkeit einer der Entgeltgruppen (EG 2 bis EG 9a) innerhalb der handwerklichen Tätigkeiten zugeordnet werden müsste.

Mit Blick auf die neue Entgeltordnung sei erklärend hinzugefügt, dass Teil A (Allgemeine Tätigkeitsmerkmale) der Anlage 1 des TVöD-VKA immer erst dann relevant wird, wenn aus Teil B (Spezielle Tätigkeitsmerkmale) für die zu bewertende Stelle keine besonderen Entgeltgruppen und Tätigkeitsmerkmale einschlägig sind. Genau dies ist im Bauhofbereich die Regel, weshalb für die Stellenbewertung von Bauhofbeschäftigten üblicherweise Teil A greift.



Eine interne Gliederung des Tätigkeitsmerkmals „handwerkliche Tätigkeiten“ liefert der Ausbildungsbezug, der als wesentliches Kennzeichen des neuen Eingruppierungsrechts gilt:

- keine Ausbildung<sup>1</sup> → EG 2 oder 3
- Ausbildung < drei Jahre → EG 4
- Ausbildung ≥ drei Jahre → EG 5 bis 9a

Die Differenzierung innerhalb der Stellen, die eine mindestens dreijährige Ausbildung erfordern, ergibt sich u. a. durch das Ausführen „hochwertiger“ (EG 6) oder „höherwertiger“ (EG 7) Tätigkeiten. Darunter fallen beispielsweise klassische Vorarbeitertätigkeiten wie die Winterdienstplanung, der Umgang mit Gefahrenstoffen oder Aufmaßtätigkeiten; weiterhin können hier die Führung von Fahrzeugen höherer Komplexität und Tonnage berücksichtigt werden. Die Erfahrungen aus unseren Bewertungsprojekten zeigen allerdings, dass häufig zu wenig beachtet wird, dass Fahrzeuge auch wirklich regelmäßig bei

<sup>1</sup> Bedingung: erfolgreich abgeschlossen und in einem anerkannten Ausbildungsberuf.

der Aufgabenbewältigung geführt werden müssen, damit eine Relevanz für die Eingruppierung besteht; das reine Vorhandensein eines entsprechenden Führerscheins ist dafür nicht hinreichend. Für die Entgeltgruppen 8 und 9a wurde keine Rahmenvereinbarung getroffen; hier verweist der TVöD-VKA ausdrücklich auf die landesbezirklichen Tarifverträge.



Durch den Fortbestand der landesbezirklichen Lohngruppenverzeichnisse bleiben im Übrigen auch die Regelungen zur Vorarbeiter-, Vorhandwerker-, und Fachvorarbeiterzulage unangetastet: „Die Zulagen entsprechen den zuletzt geltenden Beträgen und erhöhen sich auch zukünftig entsprechend der allgemeinen Entgelterhöhungen.“<sup>2</sup> Die pauschale Vergütung von Rufbereitschaften (Winterdienst)<sup>3</sup> sowie die Zeitzuschläge für Nacht-, Sonntags- und Feiertagsarbeit sind hingegen ganz normal in §§ 7 f. des TVöD-VKA geregelt.

Was bedeutet das konkret für die Praxis? An erster Stelle gilt es, den oft vernachlässigten Unterschied zwischen Bewertung (der Stelle) und Eingruppierung (des Beschäftigten) zu berücksichtigen. Wer auf einer mit der EG 5 bewerteten Stelle in der Straßenunterhaltung angestellt ist, wird nicht automatisch auch so eingruppiert. Dafür verlangt das – alte wie neue – Tarifrecht ausdrücklich, dass die vorhandene Ausbildung des Beschäftigten (z. B. Tischler) auch fachlich der auf der Stelle auszuübenden Tätigkeit verwandt sein muss (was bei einer Anstellung in der Straßenunterhaltung nicht der Fall wäre). Sollten Beschäftigte wie im Beispiel die geforderten Qualifikationen nicht erfüllen, sind sie eine EG niedriger einzustufen (in diesem Fall EG 4). Die denkbare Alternative, eigene auf die spezifische Ausbildung der Beschäftigten gemünzte Einzelstellen zu schaffen, ist mit Vorsicht zu genie-

<sup>2</sup> Hock (2017): Die neue Entgeltordnung nach TVöD-VKA. Die neuen Eingruppierungsregelungen korrekt umsetzen. Freiburg, S 292.

<sup>3</sup> Siehe dazu den entsprechenden Artikel in dieser Ausgabe.

ßen, zumal dieser Weg erst für größere Bauhöfe sinnvoll gangbar wird.

Summa summarum raten wir deshalb dringend zur Bildung von tarifrechtlich bewertbaren Stellenprofilen, die mit idealtypischen Qualifikationsanforderungen untersetzt werden. Für den typischen Bauhof sind das in der Regel ein SB Straßenunterhaltung (Straßenbauer → E5) und SB Grünpflege (Garten- und Landschaftsbau → [E5]). Die einzelnen Beschäftigten werden dann den Stellenprofilen zugeordnet und abhängig vom Vorliegen einer passfähigen Ausbildung eingruppiert. Damit sind nicht zuletzt Einheitlichkeit und Vergleichbarkeit gewährleistet.



**Daniel Löffelmann**

Projektassistentz I 1. Staatsexamen Lehramt

## **Rufbereitschaft – Wie man sich bei der Gewährleistung des Winterdienstes nicht aufs Glatteis führen lässt.**

Die Ausführungspflicht des Winterdienstes ordnungsgemäß zu erfüllen, stellt für die Kommunen in der Praxis regelmäßig eine komplexe Aufgabe dar, bei deren Vernachlässigung erhebliche Haftungsrisiken drohen. Besondere Bedeutung besitzen in diesem Zusammenhang die Organisation und Anordnung der Rufbereitschaften und Einsatzplanung für die entsprechenden Beschäftigten. Von ihr hängt unserer Erfahrung nach die durchgängige Gewährleistung der Verkehrssicherheit in der kalten Jahreszeit ganz wesentlich ab.

In der alltäglichen Umsetzung erweisen sich Winterdienst und Rufbereitschaft jedoch häufig als anspruchsvolle logistische Leistungen. Das hat Gründe: Einerseits legt das Arbeitszeitgesetz eine maximale Arbeitsdauer von zehn Stunden fest; weiterhin sind ununterbrochene Ruhezeiten von mind. elf Stunden vorgeschrieben. Andererseits schreiben die Gemeindegremien angesichts des Schüler- und Pendlerverkehrs zumeist vor, dass die Räumung und Streuung in der Woche von 07:00 Uhr bis 20:00 Uhr sicherzustellen sei (am Wochenende gelten oft abweichende Zeiten). Demzufolge beginnen Einsätze im Winterdienst notwendigerweise in den frühen und frühesten Morgenstunden, wodurch die Arbeitszeitgrenze von zehn Stunden bereits am Nachmittag erreicht und die Absicherung für den Abend bei eventuellem Neuschnee fraglich wird. Konkret macht dies wenigstens ein Zwei-Schicht-System erforderlich. Das aber ist wiederum gerade für kleinere Kommunen bzw. Bauhöfe nur schwer dauerhaft zu realisieren, insbesondere unter Berücksichtigung eventueller Krankheits- und Urlaubszeiten. Ein zusätzlicher Prioritätenkonflikt kann entstehen, wenn Bauhofmitarbeiter gleichzeitig Mitglieder der Freiwilligen Feuerwehr sind und somit für den Brand- und Katastrophenschutz benötigt werden. Wer am Vorabend einen Feuerwehreinsatz gefahren ist, darf am nächsten Morgen zum Winterdienst nicht antreten.





Die Auslagerung an spezialisierte Firmen oder die Zuhilfenahme entsprechend ausgerüsteter Anwohner ist dem Grundsatz nach möglich und einzelfallabhängig in Betracht zu ziehen. Sollte man sich dafür entscheiden, wird es allerdings wichtig, auch die externen Dienstleister nachweislich auf die Einhaltung der gesetzlichen Regelungen zu verpflichten. Die ursprüngliche Ausführungspflicht der Kommune wandelt sich in diesem Fall nämlich in eine sogenannte Kontrollpflicht gegenüber Dritten.

Einen Wink zur Lösung (oder zumindest Abmilderung) der Problematik liefert § 51 Abs. 4 SächsStrG. Dort heißt es, dass die Gemeinden die öffentlichen Straßen „nach Maßgabe ihrer Leistungsfähigkeit“ zu räumen und zu streuen haben. Solange also die Kommune ihre Möglichkeiten ausschöpft, rechtfertigt der Tatbestand der unzureichenden Räumung bzw. Streuung allein noch keinen Haftungsanspruch. Diese Öffnungsklausel macht klar, dass Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten (und eventuell anderer Verkehrsteilnehmer, die durch übermüdete Räumfahrzeugführer gefährdet werden könnten) im Zweifelsfall Vorrang haben. Die erfahrungsgemäß dennoch vorkommende Nichteinhaltung der Bestimmungen des Arbeitszeitgesetzes ist nicht nur widerrechtlich, sondern gefährdet Mensch und Material in erheblichem Maße. Für den Bürgermeister ist es deshalb allein aus Haftungsgründen unbedingt notwendig, die Rufbereitschaft und Winterdienstdurchführung per Dienstanweisung ausdrücklich gesetzeskonform zu regeln.



Wird sie in Höhe von weniger als zwölf Stunden angeordnet, ist die reine Rufbereitschaft übrigens stundenweise mit dem Faktor 0,125 zu vergüten. Acht Stunden auf Abruf würden also beispielweise als eine reguläre Stunde zu Buche schlagen. Erstreckt sich die angeordnete Rufbereitschaft über die Zwölf-Stunden-Grenze hinaus, wird laut TVöD-VKA pro Tag für Montag bis Freitag das Zweifache, für Samstag, Sonntag und Feiertage das Vierfache eines einzelnen tariflichen Stundenentgelts fällig. Maßgeblich für die Vergütung ist dabei der Tag der

Anordnung: Wird am Freitagnachmittag eine 14-stündige Rufbereitschaft angeordnet, erhält der Beschäftigte zwei Stundenentgelte – und nicht etwa vier (Samstag) oder sechs (Freitag plus Samstag). Eine Abgeltung über Freizeitausgleich ist in beiden Fällen grundsätzlich zulässig, sollte aber wohlüberlegt erfolgen und in die langfristige Planung einbezogen werden, damit nicht im Frühjahr und Sommer Personalkapazitäten fehlen. Wird die Rufbereitschaft dann auch wirklich in Anspruch genommen, so ist sie, gerundet auf volle Stunden, regulär zu vergüten, wobei die Wegezeiten mitgezählt werden und die entsprechenden Zeit- und Überstundenzuschläge greifen.



**Daniel Löffelmann**

Projektassistenz | 1. Staatsexamen Lehramt

**„Ein Baum ist nicht nur grün“ – Leitfaden und Praxishinweise für die Baumkontrolle**

Gastbeitrag von Herrn Johannes Hegewald (Staatl. gepr. Techniker für Garten- u. Landschaftsbau) tätig als Projektleiter Baumdienst des Unternehmens city forest GmbH.



Das Vorhandensein von Bäumen im städtischen und kommunalen Raum wird oftmals als Ausdruck für Lebensqualität gewertet, prägen sie doch das Bild ganzer Straßenzüge und Ortsteile. Unbestritten sind auch ihre wichtigen ökologischen Funktionen und ihre Bedeutung für das Stadtklima. Durch die teils schwierigen Standortbedingungen liegt ihre Lebenserwartung jedoch deutlich unter dem ökologisch möglichen Alter. Daher kommt der Baumpflege und -kontrolle im städtischen und kommunalen Bereich eine hohe Bedeutung zu.

Um Schäden an Dritten zu verhindern, sind Eigentümer von Grundstücken mit einem Baumbestand im Sinne der Verkehrssicherheit dazu verpflichtet, ihre Bäume regelmäßig kontrollieren zu lassen. Zwar besteht keine gesetzliche Regelung zum Begriff der Verkehrssicherheit, als richtungsweisend für den Umfang der Verkehrssicherungspflicht für Bäume wird jedoch das Urteil des Bundesgerichtshofes vom 21. Januar 1965 angesehen.

Daraus geht hervor, dass aus rechtlicher Sicht eine visuelle Kontrolle der Bäume ausreicht. Die Festlegung des kontrollpflichtigen Baumbestandes ist dabei eine der zentralen Fragen für die Organisation von Baumkontrollen im urbanen Raum. Aus Gründen der Verkehrssicherungspflicht müssen z. B. Bäume an Straßen, Wegen, Plätzen, Wohnanlagen, Spiel- und Sportanlagen, in Grün-, Freizeit- und Erholungsanlagen, auf Friedhöfen, an Kindertagesstätten und Schulen kontrolliert werden. Bei einer schuldhaften Verletzung der Verkehrssicherungspflicht kann ansonsten im Schadensfall ein Haftungsanspruch nach §823 Abs. 1 BGB vom Geschädigten gestellt werden.

Die Baumkontrolle hat somit die Aufgabe, die Sicherheit gefährdende Symptome an den Gehölzen

zu erkennen und gleichzeitig Handlungsbedarf aufzuzeigen.

Mit der FLL-Baumkontrollrichtlinie als Regelwerk liegt ein einheitlicher Leitfaden für die Überprüfung der Verkehrssicherheit von Bäumen im besiedelten Raum vor. Darin wird neben den verschiedenen Stufen und den Kriterien für deren Häufigkeit auch die Organisation der Baumkontrolle erläutert. So gilt die einzelbaumweise Erfassung als transparenteste und am leichtesten nachvollziehbare Möglichkeit der Erfüllung der Kontrollpflicht. Doch auch für die Kontrolle von Flächenbeständen, für die aufgrund ihrer Nähe zum öffentlich begehbaren Raum eine Verkehrssicherungspflicht besteht, gibt es standardisierte Vorgaben.

Für eine zweifelsfreie Zuordnung von Kontrollen zu den einzelnen Bäumen und zur Erleichterung der Identifikation vor Ort sind zudem eine eindeutige Nummerierung der Gehölze und die Erstellung eines Baumkatasters ratsam. Dies gilt speziell für Areale, indem mehrere Exemplare einer Baumart mit ähnlichem Stammdurchmesser stocken. Die Möglichkeiten zur Kennzeichnung der Bäume sind dabei zahlreich. So sind u. a. neben dem Anbringen von Baummarken auch eine GPS-gestützte Positionsbestimmung oder eine elektronische Markierung mittels Barcodes denkbar. Auch bei der Erfassungsmethodik, den Umfängen des angewandten Kontrollbogens sowie den computergestützten Datenbanken gibt es mittlerweile bei Baumkontrollen die verschiedensten Ansätze.



Die Baumkontrolle dient jedoch nur der Feststellung von baumpflegerischen Maßnahmen, die zur Wiederherstellung der Verkehrssicherheit am Baumbestand von Nöten sind. Die nachfolgende Baumpflege muss ebenso Bestandteil des kommunalen Sicherheitskonzeptes für den Baumbestand sein, um die Verkehrssicherheit tatsächlich zu gewährleisten.

Die Kontrolle und Pflege durch einen Fachmann sind dabei der effektivste Schutz vor Schäden und rechtlichen Konsequenzen.



**Johannes Hegewald**

Staatl. gepr. Techniker für Garten- u. Landschaftsbau  
Projektleiter Baumdienst

## Die Notwendigkeit von aktuellen Stundenverrechnungssätzen im kommunalen Bauhof

In einer Vielzahl von Bauhofuntersuchungen haben wir die Erfahrung gemacht, dass die tatsächlichen Kosten des kommunalen Bauhofes mancherorts nicht ausreichend bekannt sind. Das ist insofern problematisch, da dann wichtige Informationen für Wirtschaftlichkeitsvergleiche und die Bauhofsteuerung fehlen. Außerdem kann die interne Leistungsverrechnung im kommunalen Haushalt und Jahresabschluss nicht korrekt abgebildet werden. Häufig wurden in der Vergangenheit Verrechnungssätze kalkuliert, die aber seit mehreren Jahren nicht angepasst wurden. Mancherorts gibt es nur einen Personalverrechnungssatz, der oft nicht alle Kosten enthält.

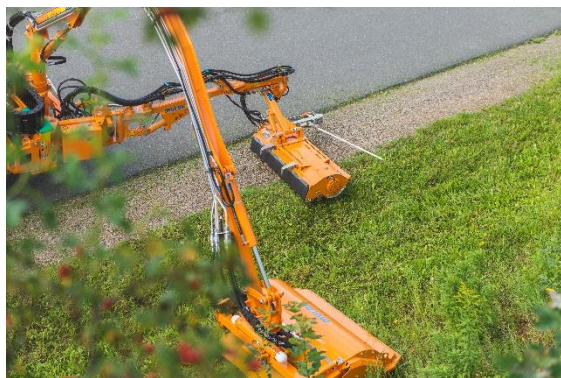
Die Bewirtschaftung der kommunalen Haushalte, zu denen die Bauhöfe gehören, ist entsprechend der allgemeinen Haushaltsgrundsätze wirtschaftlich zu führen. Die durch den Bauhof erzeugten Kosten sind darüber hinaus auf die Produkte, für die Sie angefallen sind, zu verrechnen. Ausgehend von unserer Beratungserfahrung haben wir festgestellt, dass diese Vorgaben in der kommunalen Praxis nur zum Teil umgesetzt werden. Das erschwert sowohl Entscheidungen in der Verwaltung, für welche Aufgaben der Bauhof eingesetzt werden sollte und welche Kosten das verursacht, als auch die Vergleichbarkeit mit einem externen Dienstleistern. Die Kalkulation der Verrechnungssätze hat darüber hinaus haushalterische Auswirkungen. Die Leistungen der Bauhofmitarbeiter können z. B. Kalkulationsbestandteil für die Gebührensatzung von Sportstätten sein. Im Rahmen der interkommunalen Zusammenarbeit kann eine unzureichende Kalkulation von Verrechnungssätzen dazu führen, dass Kommunen unverhältnismäßig an den tatsächlich anfallenden Kosten beteiligt werden. Defizite im Umgang mit Verrechnungssätzen haben somit Auswirkungen auf die Ertrags- und Aufwandspositionen der Kommune, auf die Leistungserbringung der Mitarbeiter als auch auf die Vergabe von Leistungen. Die Leistungsvergabe kann darüber hinaus direkten Einfluss auf den notwendigen Technikbestand des Bauhofes haben.

Die Kalkulation von angemessenen und auf den Bauhof ausgerichteten Verrechnungssätzen ist auf der Grundlage von bereits in der Verwaltung vorhandenen Informationen möglich. Der Gestaltungsspielraum bei der Kalkulation unterliegt nicht den strengen Vorgaben der Kommunalen Abgabengesetze. Hierdurch ergeben sich für die Kalkulation



individuelle Freiräume bei den wesentlichen Fragestellungen - u. a. bei der Anwendung eines einheitlichen Verrechnungssatzes für alle Bauhofmitarbeiter, der Einbeziehung von Kleingeräten, dem Umgang mit bereits abgeschriebenem Vermögen, der Höhe eines angemessenen Kalkulationszinses sowie des Kalkulationszeitraumes.

Wir haben ausgehend von unserer umfassenden Beratungserfahrung im Bereich der kommunalen Bauhöfe ein einfaches und lösungsorientiertes Instrument entwickelt, um schnell und zuverlässig die Stundensätze für den Personaleinsatz und die einzelnen Fahrzeuge und Arbeitsmaschinen zu kalkulieren. Dabei ist sichergestellt, dass alle Kosten in die Betrachtung einbezogen werden, sowohl die direkt zuordenbaren Einzelkosten als auch die Gemeinkosten. Dann lassen sich die Kosten des Bauhofes wirklich mit denen eines externen Dienstleisters vergleichen.



Die Kalkulation basiert auf einer umfangreichen Unterlagenabforderung, die wir der Verwaltung vorab zusenden. Auf der Grundlage erfassen wir Angaben zum Vermögen des Bauhofes, zum Personal- und Technikbestand und weisen anfallende Kosten den für die Kalkulation relevanten Kostenarten zu. In Abstimmung mit der Kommune werden kalkulatorische Größen, zukünftige Entwicklungen sowie der Kalkulationszeitraum bestimmt. Wir empfehlen hier einen Zeitraum von drei Jahren sowie eine anfänglich jährliche Nachkalkulation. Durch das bereits vorhandene Instrument zur Kalkulation, wird eine Konzentration auf die wesentlichen Fragestellungen ermöglicht.

Je nach Bedarf und Ausgangslage des Bauhofes und der internen Verrechnung können wir auch verschiedene Szenarien darstellen. Für die erstmalige Anwendung und den Aufbau einer strukturierten Leistungserfassung empfehlen wir die Anwendung eines zusammengefassten Verrechnungssatzes inkl. Kleintechnik als Personalkostensatz sowie

einen separaten Maschinenverrechnungssatz für jedes Fahrzeug und Großgerät. Alternativ können wir auch mitarbeiterbezogene Verrechnungssätze oder verschiedene Systematiken für Wiederbeschaffungswerte berechnen. Die Ergebnisse und unsere Vorgehensweise stellen wir in einem Erläuterungsbericht dar.



**Mathias Köpper**  
Berater | B. Sc.



**Novellierung zum Sächsischen Gesetz über den Brandschutz, Rettungsdienst und Katastrophenschutz beschlossen: Erleichterung der Kostenersatzkalkulation für Feuerwehren auf den Weg gebracht**

Am 23. Mai 2019 ist im Sächsischen Landtag das „Dritte Gesetz zur Änderung des Sächsischen Gesetzes über den Brandschutz, Rettungsdienst und Katastrophenschutz“ beschlossen worden. Ziel der lang diskutierten Novellierung ist unter anderem die Vereinfachung der Gebührenermittlung und -abrechnung von Einsätzen gegenüber Verursachern.<sup>1</sup>

Grundsätzlich ist es Aufgabe der Gemeinden, den abwehrenden Brandschutz sowie die technische Hilfeleistung ganzjährig innerhalb ihres Gebiets sicherzustellen. In diesem Rahmen fallen jedoch nicht nur einsatzbedingte Kosten, sondern auch Vorhaltekosten zur permanenten Bereitstellung dieser Leistung an. Werden Feuerwehreinsetze hierbei vorsätzlich oder grob fahrlässig verursacht, so ist die Gemeinde gemäß § 69 Abs. 2 Sächs-BRKG dazu berechtigt, Kostenersätze zu verlangen. Die Berücksichtigung der Unterscheidung zwischen Einsatz- und Vorhaltekosten stellt eine besondere

Herausforderung bei der Kalkulation dieser Kostenersätze dar.

Basierend auf der bisherigen Rechtsprechung (OVG Münster 9A 780/93 vom 13.10.1994) erfolgte die Aufteilung der ganzjährig anfallenden Vorhaltekosten anhand der Jahresstunden. Nach dieser Kalkulationsgrundlage ergeben sich jedoch aufgrund der hohen Bemessungsgrundlage äußerst geringe Teilkostensätze für die Vorhaltung, welche in insgesamt niedrigen Gesamtkostensätzen resultieren. Diese Vorgehensweise führte in der Vergangenheit vermehrt zu Kritik, welche die so ermittelten Kostensätze als unangemessen gering betrachtet, da sie die tatsächliche Kostenerhebung erschweren.<sup>2</sup>

Die kürzlich verabschiedete Gesetzesnovellierung berücksichtigt diese Problematik und gibt einen neuen Ansatz für die Kalkulation der Kostenersätze vor. Als neue Bemessungsgrundlage werden künftig auch im Bereich der Vorhaltekosten die Jahreseinsatzstunden der jeweiligen Feuerwehren herangezogen. Um die Vorteile für die Allgemeinheit, welche aus der Umlage der Vorhaltekosten entstehen, angemessen zu berücksichtigen, wird den Gemeinden künftig ein Eigenanteil von 20 Prozent an den Vorhaltekosten unterstellt.<sup>3</sup>

<sup>1</sup> Vgl. Sächsisches Staatsministerium des Innern (2018):

<https://www.medien-service.sachsen.de/medien/news/220713>.

<sup>2</sup> Vgl. Sächsischer Städte- und Gemeindetag (2018): Stellungnahme zum Dritten Gesetz zur Änderung des Sächsischen Gesetzes über den Brandschutz, Rettungsdienst und Katastrophenschutz, S. 4.

<sup>3</sup> Vgl. Sächsischer Landtag (2019): Beschlussempfehlung, S. 14.

Zu erwarten sind spürbare Effekte auf die Höhe der Kostenersätze der Feuerwehren. Eine Neukalkulation der Kostenersätze kann demzufolge besonders für Gemeinden, deren bisherige Kalkulation auf den Vorgaben des OVG Münster (OVG Münster 9A 780/93 vom 13.10.1994) beruht, zielführend sein. Die Stärke des Effekts wird hierbei jedoch maßgeblich von der Höhe der Jahreseinsatzstunden sowie der gesamten Vorhaltekosten der Feuerwehr beeinflusst.

Für weitere Fragen sowie eine beratende Tätigkeit im Bereich der Kalkulation der Kostenersätze stehen Ihnen unsere Mitarbeiter jederzeit gern zur Verfügung.



**Doreen Lorenz**  
Abteilungsleiterin | M.A.



## So erreichen Sie uns



B & P Management- und Kommunalberatung GmbH  
Franklinstraße 22  
01069 Dresden

Tel. 0351 / 47 93 30 - 30  
[kanzlei@bup-kommunalberatung.de](mailto:kanzlei@bup-kommunalberatung.de)  
[www.bup-kommunalberatung.de](http://www.bup-kommunalberatung.de)



### Impressum:

Herausgeber:  
B & P Management- und Kommunalberatung GmbH, Franklinstraße 22, 01069 Dresden,  
Tel.: +49 (351) 47933030 | [kanzlei@bup-kommunalberatung.de](mailto:kanzlei@bup-kommunalberatung.de)  
Verantwortlich für den Inhalt: Norbert Fischer, Patrick Schellenberg

Dieser Newsletter ist ein unverbindliches Informationsangebot und dient allgemeinen Informationszwecken. Es handelt sich dabei weder um eine rechtliche, steuerrechtliche oder betriebswirtschaftliche Beratung, noch kann es eine individuelle Beratung ersetzen. Bei der Erstellung des Newsletters und der darin enthaltenen Informationen ist die B & P Management- und Kommunalberatung GmbH stets um größtmögliche Sorgfalt bemüht, jedoch haftet die B & P Management- und Kommunalberatung GmbH nicht für die Richtigkeit, Aktualität und Vollständigkeit der Informationen. Die enthaltenen Informationen sind nicht auf einen speziellen Sachverhalt einer Einzelperson oder einer juristischen Person bezogen, daher sollte im konkreten Einzelfall stets fachlicher Rat eingeholt werden. Die B & P Management- und Kommunalberatung GmbH übernimmt keine Verantwortung für Entscheidungen, die der Leser aufgrund dieses Newsletters trifft. Unsere Ansprechpartner stehen gern für Sie zur Verfügung. Der gesamte Inhalt der Newsletter und der fachlichen Informationen im Internet ist geistiges Eigentum von der B & P Management- und Kommunalberatung GmbH und steht unter Urheberrechtsschutz. Nutzer dürfen den Inhalt der Newsletter und der fachlichen Informationen im Internet nur für den eigenen Bedarf laden, ausdrucken oder kopieren. Jegliche Veränderungen, Vervielfältigung, Verbreitung oder öffentliche Wiedergabe des Inhalts oder von Teilen hiervon, egal ob on- oder offline, bedürfen der vorherigen schriftlichen Genehmigung der B & P Management- und Kommunalberatung GmbH.

### Bildquellen:

Fotografenbilder: Crispin-Iven Moky – Fotografie & Design (S. 1, 3, 4, 6, 7, 12, 15)  
Lizensierte Bilder: Die Bilder auf den Seiten 5 und 9 wurden durch Lizenzvereinbarungen mit istockphoto.com erworben. Das Bild auf Seite 8 wurde durch Lizenzvereinbarungen mit fotolia.com erworben. Das Bild auf Seite 13 wurde durch die Pixabay License zur freien kommerziellen Nutzung erworben.  
Das Bild auf Seite 10 wurde von der Firma city forest GmbH zur Verfügung gestellt.