

Nicht alles, was rechtlich möglich ist, ist auch automatisch gut – warum wir kein neues Disziplinarrecht brauchen

Mindestens seit Inkrafttreten des Grundgesetzes bis zur Disziplinarrechtsreform in Baden-Württemberg im Jahre 2008 – also für einen Zeitraum von fast 60 Jahren – war die Entfernung eines Beamten aus dem Dienst sowohl auf Bundes- als auch auf Landesebene allein durch Richterspruch möglich. Und während in Baden-Württemberg ein Beamter durch einen Verwaltungsakt entlassen werden kann, kann ein Beamter aus Mecklenburg-Vorpommern grundsätzlich nur durch Erhebung einer Disziplinaranzeige aus dem Dienst entfernt werden.

Ob das so bleiben wird, ist fraglich. Denn das Beispiel aus Baden-Württemberg klingt in den Ohren vieler Politiker in Mecklenburg-Vorpommern geradezu verlockend. Da sind die im politischen Tagesgeschäft von einigen immer wieder gesehenen extremistischen Tendenzen in den Reihen der Beamtenschaft. Dann kommen jahrelange Disziplinaranzeigen bei Verwaltungsgerichten, um diese Menschen aus dem Dienst zu entfernen. Dazu das sich ständig Rechtfertigen-Müssen vor Ausschüssen und Parlamenten. Von den medialen Shitstorms wegen politischen Versagens und Unfähigkeit ganz zu schweigen. Dann doch lieber die schnelle Entlassung durch Verwaltungsakt gesetzlich möglich machen. Das klingt nach Durchsetzungskraft, Kompromisslosigkeit und einer Strafe, die der Tat auf dem Fuße folgt. Und warum denn nicht? Auch das Bundesverfassungsgericht hat vor Kurzem die Regelungen aus Baden-Württemberg für verfassungskon-

form erklärt. Die dort auch zu Protokoll gegebene abweichende Meinung eines Verfassungsrichters kann man getrost ignorieren. Ist ja nur einer und man will doch nur das Beste für die Beamtenschaft.

Aber will man das wirklich oder betreibt man hier nicht eine klar erkennbare Theaterpolitik, bei der man besser nicht hinter die Kulissen schauen sollte?



Der derzeitige präventive Richtervorbehalt gewährleistet Beamtinnen und Beamten unstrittig nicht nur ein Höchstmaß an effektivem Rechtsschutz. Er sichert zugleich Fairness und Waffengleichheit zwischen dem Beamten und seinem Dienstherrn und erschwert eine missbräuchliche Inanspruchnahme des Disziplinarrechts durch den Vorgesetzten, etwa seine sachfremde Instrumentalisierung durch persönliche Animositäten oder parteipolitische Einflüsse. Das ist im Übrigen etwas, um das uns Beamte aus vielen Ländern der Welt beneiden, die bei jeder neuen Regierung um ihren Arbeitsplatz bangen müssen.

Aber was wird passieren, wenn ein neues Disziplinalgesetz kommt und die Entlassung per Verwaltungsakt möglich macht? Wird der oder die Betroffene die Entlassung einfach so akzeptieren? Auch dem Bundesverfassungsgericht war bewusst, dass das reine Vertrauen auf die Unparteilichkeit und Fairness des Dienstherrn nicht jedem gegeben ist und es auch Unschuldige im Verfahren geben kann. In unserem Rechtsstaat müssen Verfahren – also auch Entfernungen aus dem Dienst – deshalb auch überprüfbar sein und bleiben. Und so wird sicherlich weiterhin eine Vielzahl von Entfernungsverfügungen vor Gericht landen. Und die Verfügungen, die Unschuldige betroffen haben oder die nicht die gesetzlichen Voraussetzungen einer Entlassung erfüllen, die werden auch durch Gerichte aufgehoben werden. Bis zu einer gerichtlichen Entscheidung vergehen aber zwei oder drei Jahre, in denen – bei einer zukünftigen Entlassung durch Verwaltungsakt – auch der unschuldig Betroffene ohne Einkommen ist.

Mit anderen Worten, wer erwartet, nach einer Entlassung durch Verwaltungsakt ist man den Menschen auch dauerhaft los, der wird enttäuscht sein. Jahrelange Verfahren und Wiedereinstellungen der Betroffenen sind wahrscheinlich oder zumindest möglich.

Und so wird am Ende wieder ein Gericht darüber entscheiden, ob die Entlassung rechtmäßig oder recht mäßig war. ■

DP – Deutsche Polizei
Mecklenburg-Vorpommern

Geschäftsstelle
Platz der Jugend 6, 19053 Schwerin
Telefon (0385) 208418-10
Telefax (0385) 208418-11
Adress- und Mitgliederverwaltung:
Zuständig sind die jeweiligen
Geschäftsstellen der Landesbezirke.

Redaktion
Marco Bialecki (V.i.S.d.P.)
Telefon (0385) 208418-10

Post bitte an die
Landesgeschäftsstelle (s. links)



„Ich kann nicht verstehen, warum man mitten im Winter, also bei erhöhter Infektionsdichte und mehr Schmutz, die Reinigungsfrequenz senkt. Weniger Sauberkeit ist definitiv ein Gesundheitsrisiko für meine Kolleginnen und Kollegen in den Dienststellen.“



Wühlmaus

Corona – Hygiene – Geld sparen!!! Geht das zusammen?

Seit Monaten wird das Land und auch die Landespolizei von einem Thema dominiert: Corona. Dazu wurde in den Revieren der Wechselschicht auf Zwölf-Stunden-Dienste umgestellt. Zum Entzerren und zum Gesundheitsschutz!

Der Tagesdienst wurde in zwei Kohorten aufgeteilt, damit man sich nicht mehr sieht. Zum Entzerren und zum Gesundheitsschutz!

Große Hygienepläne werden in allen Dienststellen erstellt. Maskenpflicht im Gebäude. Desinfektionsspender werden aufgestellt. Der polizeiärztliche Dienst rät,

Türklinken nicht mit bloßen Händen anzufassen, und immer schön desinfizieren. Gesundheitsschutz!!!

Hunderte von Millionen Euro stellt das Land an Soforthilfen der Wirtschaft zur Verfügung. Damit die Wirtschaft nicht zusammenbricht!!!

Das kostet Geld, viel Geld. Aber wichtig. Ist ja auch für den Gesundheitsschutz!!!

Und dann erfährt man aus der Presse, dass die Reinigungszyklen in den Gebäuden der öffentlichen Verwaltung auf nur noch zweimal im Monat gestreckt werden

sollen. Einsparvolumen 1,2 Millionen!!! Es reicht im Jahre 2021 aus, dass die Büros nur noch zweimal im Monat gereinigt werden. Die Mülleimer riechen auch nach zwei Wochen gar nicht?!



Foto: GdPMV

Anzeige

POLIZEI **DEIN PARTNER** Gewerkschaft der Polizei

Wir brauchen dich!

Der VDP – der Verlag deiner Gewerkschaft – sucht Kollegen, die neben Beruf oder Ruhestand Zeit und Lust für eine gut bezahlte Tätigkeit als freiberuflicher Anzeigenverkäufer in Mecklenburg-Vorpommern haben.

Hilf uns, unsere Präventions- und Festschriften für die GdP in Mecklenburg-Vorpommern zu bewerben und herauszubringen. Nähere Informationen erhältst du unter www.vdp-polizei.de. Oder ruf uns an unter Telefon 0211 7104-183 (Antje Kleuker).

Wir freuen uns auf die Zusammenarbeit mit dir!



VERLAG DEUTSCHE POLIZEILITERATUR GMBH
Anzeigenverwaltung

Ein Unternehmen der Gewerkschaft der Polizei
Forststraße 3a, 40721 Hilden
Telefon 0211 7104-183, Frau Antje Kleuker
antje.kleuker@vdp-polizei.de

www.vdp-polizei.de

Aber die 24-Stunden-Bereiche, wie zum Beispiel die Reviere, die sollen weiterhin täglich gereinigt werden, ebenso die Toilettenbereiche. Das stimmt doch auch jetzt nicht!!!! Täglich ist auch am Wochenende, an Feiertagen!? Auch jetzt schon wird nur von Montag bis Freitag und nicht an Feiertagen oder Wochenenden gereinigt. Trotz Corona, trotz Hygienepläne, trotz des Gesundheitsschutzes!!!!

Bei den Tagesdienstlern wird argumentiert, dass jetzt mehr Homeoffice gemacht wird. Ja, bei FüGr und Stäben, aber nicht in der Fläche, auf den Revieren oder im KK.

In diesen Zeiten mit besonderen Anforderungen an Hygiene und Sauberkeit Verträge zum Nachteil von Mitarbeitern einseitig zu kündigen, ist das falsche Signal.

Seit Monaten gibt es in der Landespolizei eine Wertediskussion. Und das ist auch gut so. Aber man muss nicht nur drüber reden, sondern es auch leben, besser noch vorleben!! Werte wie Vertrauen und Wertschätzung werden mit der Veränderung der Reinigungszyklen mit Füßen getreten. Von Glaubwürdigkeit (auch so ein Wert) kann keine Rede sein. ■



„Mehrere Berufsgruppen sind durch ihre Tätigkeiten einer höheren Gefährdung ausgesetzt, sich mit SARS-CoV-2 zu infizieren. Dazu zählen beispielsweise auch Polizistinnen und Polizisten (bei bestimmten Einsätzen).“

Corona als Berufskrankheit? Bei der Arbeit an COVID-19 erkrankt

Wer sich bei der Arbeit mit dem neuartigen Coronavirus SARS-CoV-2 infiziert bzw. an COVID-19 erkrankt, sollte dies bei dem zuständigen Unfallversicherungsträger als Arbeits- oder Wegeunfall bzw. Berufskrankheit anzeigen. Die Leistungen sind hier deutlich besser als bei der gesetzlichen Krankenversicherung. Das ist vor allem wichtig, weil bislang wenig über Spätfolgen bekannt ist.

„Wer sich bei der Arbeit oder auf dem Weg dorthin mit dem Coronavirus infiziert, sollte das unbedingt seinem Arbeitgeber melden. Wenn der sich weigert, die Unfallanzeige entgegenzunehmen, dann kann man sich auch selbst an den zuständigen Unfallversicherungsträger wenden“, sagt DGB-Vorstandsmitglied Anja Piel. „Es gilt: nicht abwimmeln lassen, denn die gesetzliche Unfallversicherung bietet bei Arbeitsunfällen optimale Leistungen, die über die der gesetzlichen Krankenkassen hinausgehen. Und im Falle einer dauerhaften Minderung der Erwerbsfähigkeit besteht Anspruch auf eine Unfallrente.“



Foto: DGB/Joanna Kosowska

Anja Piel, Mitglied im GBV des DGB-Bundesvorstands

Das Robert-Koch-Institut meldet mehr als 1,3 Millionen COVID-19 Fälle in Deutschland seit Beginn der Corona-Pandemie im März. Infektionen geschehen nicht nur im privaten Bereich. Die Ausbreitung des Virus geschieht auch bei der Arbeit. Aus Sicht des DGB müssen alle Fälle als Berufskrankheit oder Arbeits-, bzw. Wegeunfall angezeigt und von dem zuständigen Unfallversicherungsträger anerkannt werden, die bei der Arbeit oder auf dem Weg dorthin entstanden sind.

COVID-19: größeres Risiko für bestimmte Berufe

Mehrere Berufsgruppen sind durch ihre Tätigkeiten einer höheren Gefährdung ausgesetzt, sich mit SARS-CoV-2 zu infizieren. Dazu zählen insbesondere diejenigen, die in einem direkten, längeren bzw. sehr nahen Kontakt zu Menschen stehen, die an COVID-19 erkrankt bzw. mit SARS-CoV-2 infiziert worden sind. Neben den Berufsgruppen, die schon immer einer erhöhten Gefährdung hinsichtlich verschiedener Infektionskrankheiten ausgesetzt waren, wie Beschäftigte des Gesundheitswesens, der Wohlfahrtspflege und in Laboratorien, muss man auch weitere Berufsgruppen näher betrachten.

Dazu zählen beispielsweise Lehrer*innen, Erzieher*innen, **Polizist*innen (bei bestimmten Einsätzen)**, Beschäftigte im Wach- und Sicherheitsdienst und die Beauty-Branche. Darüber hinaus gab es immer wieder Hotspots in andersartigen Betrieben. Das prominenteste Beispiel kommt aus der fleischverarbeitenden Industrie. Bei Tönnies waren mehr als 2.000 Beschäftigte infiziert. Aber auch Post- und Logistikzentren (DHL, DPD, Amazon) und landwirtschaftliche Betriebe haben mit Massenausbrüchen zu kämpfen.

Hier ist es offensichtlich, dass zum einen durch die beengten Arbeits- und Wohnverhältnisse und zum anderen durch mangelhafte bzw. fehlende Schutzvorkehrungen im betrieblichen Setting, die Ansteckungen im Kontext mit der Arbeit einzustufen sind. Zudem weist eine Auswertung der Daten der BARMER darauf hin, dass Leiharbeiter*innen im produzierenden Bereich häufiger an COVID-19 erkranken und auch häufiger im Krankenhaus behandelt werden müssen.

Wie sieht die aktuelle Rechtslage aus?

Eine SARS-CoV-2-Infektion bzw. eine COVID-19-Erkrankung kann als Arbeits- bzw. Wegeunfall oder als Berufskrankheit anerkannt werden. Dazu führt die Deutsche Ge-

setzliche Unfallversicherung (DGUV) aus: „Die Anerkennung einer COVID-19-Erkrankung als Berufskrankheit (BK-Nr. 3101 Infektionskrankheiten) setzt voraus, dass die erkrankte Person im Gesundheitsdienst, der Wohlfahrtspflege oder in einem Laboratorium tätig war oder durch eine andere Tätigkeit in ähnlichem Maße infektionsgefährdet war. Die Berufsgenossenschaft Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege hat in diesem Kontext eine Beweiserleichterung eingeführt.

Erfolgt eine Infektion mit dem Corona-Virus SARS-CoV-2 infolge einer Beschäftigung außerhalb dieser Tätigkeitsbereiche bzw. in Bereichen mit nachweislich geringerer Gefährdung, kann die Erkrankung einen Arbeitsunfall Dies gilt auch, wenn die Infektion auf dem Weg zur oder von der Arbeit erfolgt ist (Wegeunfall).

Ob die Voraussetzungen zur Anerkennung einer COVID-19-Erkrankung als Arbeitsunfall oder Berufskrankheit vorliegen, hat der zuständige Träger der gesetzlichen Unfallversicherung im Einzelfall zu prüfen und zu bewerten (wie bei anderen Unfallanzeigen oder Anzeigen auf Berufskrankheit auch).

Im Bereich des Arbeitsunfalls muss die Infektion auf eine nachweislich mit dem Virus infizierte Person („Indexperson“) zurückzuführen sein. Dies setzt einen intensiven beruflichen Kontakt mit der Indexperson voraus. Hierbei kommt es vor allem auf die Dauer und die Intensität des Kontaktes an.

Lässt sich keine konkrete Indexperson feststellen, kann im Einzelfall auch eine größere Anzahl nachweislich infizierter Personen innerhalb eines Betriebs oder Einrichtung“

Die Leistungen bei einer COVID-19-Erkrankung (Akutbehandlung, Rehabilitation, Verletztengeld, Rente) sind bei einem anerkannten Arbeitsunfall und einer anerkannten Berufskrankheit identisch.

(Quelle: https://www.dguv.de/de/mediencenter/hintergrund/corona_arbeitsunfall/index.jsp)

Allerdings liegen derzeit nur gut 30.000 Anzeigen auf Arbeitsunfall bzw. Berufs-



krankheit bei den Unfallversicherungsträgern vor. Es liegt auf der Hand, dass es eine hohe Dunkelziffer gibt. Uns erreichten mehrere Berichte, dass Arbeitgeber und Dienstherren Unfall- und Berufskrankheitsanzeigen blockieren wollen und Beschäftigte abwimmeln. Viele Unfallversicherungsträger informieren entweder gar nicht oder nur sehr unzureichend auf ihrer Homepage.

Darüber hinaus muss diskutiert werden, die Berufskrankheit-Nr. 3101 „Infektionskrankheiten“ um weitere Berufsgruppen zu ergänzen. Orientiert werden könnte sich an epidemiologischen Erkenntnissen (z. B. an entsprechend ausgewerteten Statistiken der GKV und PKV) sowie an Österreich. Dort werden bei der Berufskrankheit „Infektionskrankheiten“ folgende weitere Bereiche genannt, die in Deutschland bislang nicht vollumfänglich abgebildet werden: Einrichtungen in der öffentlichen/privaten Fürsorge, in Schulen und Kindertagesstätten, Justizanstalten und Hafträume der Verwaltungsbehörden.

Wer kann eine Arbeitsunfallanzeige stellen?

Grundsätzlich ist der Arbeitgeber verpflichtet, die Anzeige bei dem zuständigen Unfallversicherungsträger zu stellen. Eine solche Pflicht gilt aber auch für den Durchgangsarzt bzw. die Durchgangsarztin, den verunfallte Beschäftigte zwecks Erfassung des Unfallgeschehens und des Körperschadens tunlichst aufsuchen sollten. Es ist bei Aufnahme des Unfallgeschehens darauf zu achten, dass es sehr genau beschrieben wird; dies dient der Sicherung des Unfallgeschehens und ist oft eine wichtige Frage, ob das Unfallgeschehen verantwortlich ist für die Unfallfolge, den Gesundheitsschaden. Unabhängig davon kann jede*r Beschäftigte selbst den Verdacht auf Vorliegen einer Berufskrankheit oder einen Arbeitsunfall anzeigen. Ein entsprechendes Formular ist hier zu finden: https://www.dguv.de/de/ihr_partner/unternehmen/unfallanzeige/index.jsp

Wer kann eine Berufskrankheiten-Verdachtsanzeige stellen?

Grundsätzlich ist der Arbeitgeber verpflichtet, die Anzeige bei dem zuständigen Unfallversicherungsträger zu stellen, sowie jeder Arzt/Zahnarzt und jede Ärztin/Zahnärztin,

die Verdachtsmomente für das Vorliegen einer Berufskrankheit sehen.

Ein entsprechendes Formular ist hier zu finden: <https://www.dguv.de/bk-info/index.jsp>

Für welche Berufsgruppen kommt eine Anerkennung von COVID-19 als Berufskrankheit infrage?

Die Berufskrankheit „Infektionskrankheiten“ (BK-Nr. 3101) nennt explizit Beschäftigte des Gesundheitswesens, der Wohlfahrtspflege und von Laboratorien.

Zum Gesundheitswesen zählen insbesondere folgende Bereiche:

- Krankenhäuser (z. B. Pflegekräfte, Ärztinnen und Ärzte)
- medizinische Rehabilitationseinrichtungen
- Entbindungseinrichtungen
- Arzt- und Zahnarztpraxen
- Apotheken
- Physio-/Ergotherapieeinrichtungen o. ä.
- Desinfektionsabteilungen und -betriebe
- Krankentransport und Rettungsdienste
- Pflegedienstleistungen

Zur Wohlfahrtspflege zählen insbesondere folgende Bereiche:

- Jugendhilfe (z. B. Kindertageseinrichtungen, Jugendwohnheime, Jugendberatungsstellen)
- Familienhilfe (z. B. Beratungsstellen für Ehe-, Familien-, Erziehungs- und Lebensfragen, Familientreffs, Frauenhäuser)
- Altenhilfe (z. B. vollstationäre Altenpflegeeinrichtungen; Wohnheime, Wohnungen, Tages- und Begegnungsstätten für Seniorinnen und Senioren; betreutes Wohnen, ambulante Pflegedienste)
- Hilfe für behinderte Menschen oder Menschen mit psychischer Erkrankung z. B. Rehabilitationseinrichtungen, Beratungs- und Betreuungsstellen, Tagesstätten für Menschen mit psychischer, geistiger oder körperlicher Erkrankung bzw. Behinderung; Werkstätten für Menschen mit Behinderung, Fahrdienste)
- Hilfe für Personen in besonderen sozialen Situationen z. B. Migrationsberatungsstellen, Tafelbetriebe, Schuldner*innenberatungsstellen, betreutes Wohnen und Tagesstätten für Geflüchtete, Wohnungslose,

Suchtkranke und Haftentlassene, Seemannsheime, Bahnhofsmissionen, Suchdienste, Studierendenwohnheime, Stadtteil-/Nachbarschaftszentren)

Darüber hinaus kommt eine Anerkennung der Berufskrankheit „Infektionskrankheiten“ für Beschäftigte in Betracht, die in ähnlichem Maße der Gefahr ausgesetzt waren. Dazu zählen insbesondere Tätowierinnen/Tätowierer, Fußpflegerinnen/Fußpfleger, Kosmetikerinnen/Kosmetiker und Optikerinnen/Optiker. Demnach wenn Tätigkeiten „am Menschen“ mit einem unmittelbaren Körperkontakt oder eine gesichtsnahe Tätigkeit ausgeführt werden.

Welche Leistungen stehen mir zu?

Die gesetzliche Unfallversicherung übernimmt die Kosten der anstehenden Heilbehandlung sowie der medizinischen, beruflichen und sozialen Rehabilitation. Ist die Erwerbsfähigkeit gemindert, beispielsweise durch schwere Verläufe oder Spätfolgen, kann sie auch eine Rente zahlen. Im Todesfall können Hinterbliebene eine Hinterbliebenenrente erhalten.

Insbesondere die Leistungen zur Rehabilitation sind umfangreicher als die der gesetzlichen Krankenversicherung. Finanzielle Entschädigungsleistungen gibt es in der gesetzlichen Krankenversicherung gar nicht. Daher ist es wichtig, SARS-CoV-2-Infektionen bei dem zuständigen Unfallversicherungsträger zu melden.

Sind die Leistungen bei einem Arbeitsunfall und einer Berufskrankheit identisch?

Die Rehabilitationsleistungen und Rentenzahlungen folgen einem identischen Muster – sie sind also im Zusammenhang mit einer COVID-19-Erkrankung identisch. Diesbezüglich gibt es leistungrechtlich keinen Unterschied zwischen einem anerkannten Arbeitsunfall und einer anerkannten Berufskrankheit.

Was mache ich, wenn mein Arbeitgeber keine Anzeige bei dem zuständigen Unfallversicherungsträger stellen möchte?

Unternehmer haben Unfälle von Versicherten in ihren Unternehmen dem Unfallversicherungsträger anzuzeigen, wenn Versi-



cherte getötet oder so verletzt sind, dass sie mehr als drei Tage arbeitsunfähig werden. Haben sie im Einzelfall Anhaltspunkte dafür, dass bei Versicherten eine Berufskrankheit vorliegen könnte, haben sie diese dem Unfallversicherungsträger anzuzeigen.

Unabhängig davon kann jede*r Beschäftigte selbst den Verdacht auf Vorliegen einer Berufskrankheit oder einen Arbeitsunfall anzeigen. Ein entsprechendes Formular findet sich hier: https://www.dguv.de/de/ihr_partner/unternehmen/unfallanzeige/index.jsp

Was mache ich, wenn die Arbeitsunfall- bzw. Berufskrankheiten-Verdachtsanzeige abgelehnt wird?

Es besteht die Möglichkeit, den Rechtsweg zu beschreiten, indem der/die Beschäftigte Widerspruch erhebt. Kommt es nach Durchführung des Widerspruchsverfahrens zu einem negativen Widerspruchsbescheid, be-

steht die Möglichkeit der Klage vor dem Sozialgericht.

Auf jeden Fall ist es geboten, bei Erhalt eines Bescheids umgehend die eigene Gewerkschaft aufzusuchen, damit dort eine Einschätzung über die Rechtmäßigkeit abgegeben werden kann und ggf. fristwahrende Schritte eingeleitet werden können. I. d. R. wird im Falle, dass ein Widerspruchsverfahren oder ein Klagverfahren geführt werden soll, die DGB Rechtsschutz GmbH eingeschaltet. Für das Gewerkschaftsmitglied entstehen in diesem Fall keine Kosten, weder für die Vertretung noch das Verfahren.

Woher weiß ich, ob ich eine Arbeitsunfall- oder eine Berufskrankheiten-Verdachtsanzeige stellen soll?

Eine gute Orientierung gibt die Aufzählung der Bereiche, die unter die Berufskrankheit-Nr. 3101 („Infektionskrankheit“) fallen (siehe oben). Letztlich hat es keinen negativen

Einfluss, wenn die „falsche“ Kategorie ausgewählt wurde, da im Rahmen des Amtsermittlungsverfahrens der Unfallversicherung eine Richtigstellung vorgenommen würde. Oder es werden sowohl eine Arbeitsunfall- als auch eine Berufskrankheiten-Verdachtsanzeige gestellt.

Wer ist für die Beweisermittlung zuständig?

Grundsätzlich ist der zuständige Unfallversicherungsträger verpflichtet, die genauen Umstände im Rahmen des Amtsermittlungsverfahrens zu klären. Dabei sind selbstverständlich Hinweise und Anhaltspunkte der Betroffenen von großer Bedeutung. Wir raten dazu, Verstöße gegen Schutzvorkehrungen, beispielsweise fehlende persönliche Schutzausrüstung (Masken) oder die Nichteinhaltung des Mindestabstands von 1,5 Metern, zu dokumentieren. ■

CORONAVIRUS

Bewegungseinschränkungen kaum kontrollierbar

Schwerin (8. Januar 2021) „Ausgangsbeschränkungen sowie die 15-km-Regel müssen auch kontrolliert und durchgesetzt werden können“, so der Landesvorsitzende der Gewerkschaft der Polizei (GdP), Christian Schumacher, mit Blick auf die neuen Bewegungseinschränkungen zur Eindämmung der Corona-Pandemie. Mecklenburg-Vorpommern ist ein Flächenland, bei dem die Einschränkungen für die Bürgerinnen und Bürger und deren Familien oft viel stärkere Auswirkungen haben als für die Bewohner von Großstädten wie Berlin. Offene Fragen müssen dabei geklärt werden: Was ist ein triftiger Grund und was nicht? Darf man z. B. – in der Nacht – Transitstrecken benutzen? Viele Fragen bleiben ungeklärt.

„Corona-Maßnahmen sollten klar, nachvollziehbar und überprüfbar sein. Das gilt meines Erachtens bei der Bewegungseinschränkung nicht wirklich. Nicht jeder Bürger kennt den tagesaktuellen Inzidenzwert seiner Stadt oder Region, weiß, was genau für den heutigen Tag gilt, oder durchschaut bei einem Flächenland, wo der Beschränkungsradius von 15 km um seinen Wohnort

genau endet“, so der GdP-Landesvorsitzende Schumacher weiter.

Die GdP erwartet daher erheblich mehr Diskussionen mit der Polizei und den Mitarbeitern der Ordnungsämter über deren Maßnahmen und Anordnungen. Schon jetzt setzen Polizistinnen und Polizisten ihre Gesundheit und das Wohlergehen ihrer Familien zu Hause tagtäglich bei Kontrollen

aufs Spiel. Und anstatt ihren Einsatz wertzuschätzen, wird von der Politik eine Verschärfung des Beamten- und Disziplinarrechts diskutiert.

„Weil mehr kontrolliert werden sollte, wird es nicht auf einmal mehr Polizisten zum Kontrollieren geben. Jedem Praktiker ist klar, Polizei und Ordnungsämter können nur stichpunktartig kontrollieren. Auch wenn sich die neuen Regelungen sehr einfach und nachvollziehbar anhören, sie sind am Ende nicht mehr als Appelle“, so Schumacher abschließend. ■





„COVID-19-Infektionen von Polizistinnen und Polizisten sollen nach Auffassung der Gewerkschaft der Polizei (GdP) als Dienstunfall gewertet werden. Gerieten Kolleginnen und Kollegen in Einsatzsituationen, in denen vom Gegenüber keine Schutzmaßnahmen ergriffen wurden, so solle der Dienstherr nachweisen, dass sich die Corona-Infektion außerhalb des Dienstes und nicht während des Einsatzes ereignet habe. Schließlich seien die Kräfte teils besonderen Ansteckungsgefahren ausgesetzt, erklärte der stellvertretende GdP-Bundesvorsitzende Dietmar Schilff.

COVID-19-Infektion als Dienstunfall bei Beamtinnen und Beamten?

Dienstherrn müssen ihrer Fürsorgepflicht nachkommen

Kann eine SARS-CoV-2-Infektion bei Beamtinnen und Beamten als Dienstunfall anerkannt werden? Diese Frage stellt sich spätestens dann, wenn eine Beamtin oder ein Beamter an COVID-19 erkrankt ist und davon ausgeht, sich im Dienst infiziert zu haben. Aktuell mehren sich die Berichte, in denen Dienstherrn in diesen Fällen auf eine sogenannte Allgemeingefahr verweisen und die Anerkennung als Dienstunfall verneinen. Der DGB appelliert an sie, die Beamt*innen jetzt nicht alleinzulassen.

Die Situation

Anders als gesetzlich Unfallversicherte, für welche die Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung Empfehlungen für die Anerkennung einer Infektion mit SARS-CoV-2 als Versicherungsfall erarbeitet hat, sind Beamt*innen über die Dienstunfallfürsorge ihres Dienstherrn abgesichert. Dabei ist jede Behörde für die Ausgestaltung des Verfahrens der Unfalluntersuchung selbst verantwortlich. Es gibt keine (einheitliche) Handlungsempfehlung und zudem aufgrund des föderalisierten Beamtenrechts Unterschiede zwischen den 17 Dienstherrn. Ob eine COVID-19-Infektion als Dienstunfall anerkannt werden kann, ist daher nicht pauschal beantwortbar.



Elke Hannack, stellvertretende Vorsitzende des Deutschen Gewerkschaftsbundes

„Ob Beamt*Innen in Ordnungsämtern, Polizist*innen oder Lehrkräfte – wer sich im Dienst oder auf dem Weg dorthin mit dem Coronavirus infiziert, sollte dies grundsätzlich als Dienstunfall anerkannt bekommen. Das ist insbesondere dann wichtig, wenn Spätfolgen die Dienstfähigkeit einschränken“, sagt die stellvertretende DGB-Vorsitzende Elke Hannack.

Bekannt wurde, dass Anträge von Beamt*innen auf Anerkennung der Infektion als Dienstunfall mit der Begründung abgelehnt wurden, es liege eine Pandemielage vor. Diese bedinge eine Allgemeingefahr, da in einem bestimmten Gebiet alle Menschen mehr oder minder gleich bedroht seien. Mit einer Infektion realisiere sich also kein in der konkreten Tätigkeit liegendes Risiko.

Der DGB und die Gewerkschaft der Polizei (GdP) kritisiert diese Haltung scharf und verweist auf die Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung, die längst von der Annahme einer Allgemeingefahr abgerückt ist. Beamt*innen, die trotz Corona-Lage aufgrund ihrer Funktion Kontakte zu anderen Mensch nicht reduzieren und keinen ausreichenden Abstand zu diesen halten können, dürfen von ihren Dienstherrn mit dem Risiko einer Infektion und den daraus resultierenden Folgen nicht alleingelassen werden. Schließlich kann eine COVID-19-Infektion zu (gravierenden) Spätfolgen bis hin zum Tod führen.

Hat eine Beamtin oder ein Beamter also den Verdacht, dass eine vorliegende Infektion während der Ausübung des Dienstes geschehen ist, sollte auf jeden Fall eine Dienstunfallanzeige beim Dienstvorgesetzten erfolgen. Auch sollten umfassende Aufzeichnungen der beruflichen und privaten Kontakte erstellt werden, um ggf. rekonstruieren zu können, wann und wo sowie durch wen es zur Infektion kam.

Was muss ich nach einem Dienstunfall tun?

Beamt*Innen müssen nach einem Dienstunfall einen (Durchgangs-)Arzt aufsuchen. Den Dienstunfall melden sie der bzw. dem Dienstvorgesetzten. Die bzw. der Dienstvor-

gesetzte hat jeden Unfall, der ihr bzw. ihm von Amts wegen oder durch Meldung bekannt wird, zu untersuchen und der zuständigen Dienstunfallfürsorgestelle das Ergebnis mitzuteilen.

Warum ist die Anerkennung als Dienstunfall wichtig?

Die Anerkennung als Dienstunfall kann erhebliche Auswirkungen auf die Absicherung der Betroffenen sowie ihrer Angehörigen haben. Denn nur bei einem Dienstunfall kommen die Leistungen der Dienstunfallfürsorge zum Tragen. Neben dem Heilverfahren (u. a. notwendige ärztliche Behandlung, die notwendige Versorgung mit Arznei- und anderen Heilmitteln, Ausstattung mit Körperersatzstücken, orthopädischen und anderen Hilfsmitteln) zählen dazu u. U. beispielsweise ein Unfallausgleich neben den Bezügen, eine einmalige Unfallentschädigung oder ein Unfallruhegehalt. Im Fall des Todes können Angehörige einen Anspruch auf Unfall-Hinterbliebenenversorgung haben.

Was mache ich, wenn die Anerkennung als Dienstunfall abgelehnt wird?

Die Anerkennung als Dienstunfall ebenso wie deren Ablehnung erfolgten als Bescheid an die betroffene Person. Gegen einen solchen kann i. d. R. innerhalb eines Monats Widerspruch eingelegt werden. Wird der Widerspruch abgelehnt, können Beamt*innen vor dem Verwaltungsgericht auf Anerkennung als Dienstunfall klagen.

Fall der „Berufskrankheit“

Eine COVID-19-Infektion kann als „Berufskrankheit“ für jene beamtete Beschäftigte in Betracht kommen, die im Gesundheitsdienst, der Wohlfahrtspflege und in Laboratorien tätig sind, da die Beamtenversorgungsgesetze auf die für vergleichbare Arbeitnehmer*innen geltende Anlage I der Berufskrankheitenverordnung verweisen. ■



Der Arbeitsplatz am Küchentisch ist absetzbar

Das Homeoffice am Küchentisch können Arbeitnehmer nun doch von der Steuer absetzen – mit 5 Euro pro Tag. Allerdings hat der Gesetzgeber auch einige Hürden vorgesehen. Bundestag und Bundesrat haben diese und weitere Regelungen nun beschlossen. Was für die Steuererklärung 2020 wichtig ist – ein Überblick.

Von der Homeoffice-Pauschale können unter anderem die Arbeitnehmer profitieren, die während Corona zu Hause arbeiten, aber nicht über ein sogenanntes „häusliches Arbeitszimmer“ verfügen, wie es im Steuerrecht definiert ist.

Die Bedingungen für die Homeoffice-Pauschale von 5 Euro pro Tag:

Für jeden Kalendertag, an dem die Steuerzahlerinnen und Steuerzahler ausschließlich in der eigenen Wohnung arbeiteten, können sie den Pauschbetrag ansetzen.

Maximal kann man 600 Euro geltend machen, also nicht mehr als 120 Heimarbeits-tage.

Die Homeoffice-Pauschale gewährt der Fiskus nur für die Jahre 2020 und 2021.

Die Steuererleichterung wird in die Werbungskostenpauschale von 1.000 Euro eingerechnet. Betroffene Arbeitnehmer bekommen die Pauschale also nicht zusätzlich.

„Viele Heimarbeiter werden von der Steuererleichterung nichts haben“, sagt Bernd Werner, Vorstand der Lohnsteuerhilfe für Arbeitnehmer e. V., Lohnsteuerhilfeverein, Sitz Gladbeck: „Und zwar diejenigen, deren Werbungskosten den 1.000-Euro-Pauschbetrag nicht übersteigen.“

Im übrigen müssen Heimarbeiterinnen und Heimarbeiter damit rechnen, dass sie ohnehin weniger Werbungskosten geltend machen können. Denn für jeden Arbeitstag im Homeoffice entfällt die Pendlerpauschale.

Bernd Werner: „Immerhin ist die Regelung ein Schritt in die richtige Richtung: Der Begriff Homeoffice ist jetzt auch in das Steuerrecht eingeführt.“ Wer die Pauschale in der Steuererklärung ansetzen möchte, sollte sich von seinem Arbeitgeber eine Bescheinigung über die Heimarbeit beschaffen.

Wer höhere Werbungskosten hat, der kann diese geltend machen, muss sie aber auch belegen. Zu den Werbungskosten zäh-

len zum Beispiel Ausgaben für Telefon und Internet. 20 Prozent oder maximal 20 Euro davon akzeptiert das Finanzamt. Wer Geräte oder Büromöbel anschaffen musste, zum Beispiel eine Webcam oder einen Schreibtischstuhl, der kann diese ebenfalls ansetzen. Haben Anschaffungen jeweils weniger als 800 Euro netto – also inklusive z. Zt. 16 Prozent Mehrwertsteuer 928 Euro – gekostet, kann man sie innerhalb eines Jahres geltend machen. Teurere Geräte, zum Beispiel ein Tablet, Drucker oder ein Regal müssen über mehrere Jahre abgeschrieben werden. Ausschlaggebend ist dabei die Nutzungsdauer. Werden die Anschaffungen teilweise auch privat genutzt, dann kann man nur den Teil der beruflichen Nutzung geltend machen.

Homeoffice – häusliches Arbeitszimmer

Die Homeoffice-Regelungen gelten für die Heimarbeiter, die nicht über ein separates Arbeitszimmer in der eigenen Wohnung verfügen. Was aber ist ein sogenanntes häusliches Arbeitszimmer? Das Finanzamt legt hier strenge Maßstäbe an:

- Der Raum muss abgeschlossen sein von der übrigen Wohnung,
- er darf ausschließlich beruflich genutzt werden.

Unter bestimmten Voraussetzungen darf das Arbeitszimmer auch im Keller oder unter dem Dach untergebracht sein. Es muss aber eine „innere häusliche Verbindung“ bestehen.

Wer sich durch Corona beflügelt dazu durchgerungen hat, ein Arbeitszimmer einzurichten, der sollte dies dokumentieren. Denn es kann sein, dass das Finanzamt nachfragt. Bei den Werbungskosten kann man dann bis zu 1.250 Euro pro Jahr absetzen. Denn das Arbeitszimmer steht nicht im Mittelpunkt der beruflichen Tätigkeit.

Wenn es im Mittelpunkt der gesamten beruflichen Tätigkeit steht, also kein Arbeitsplatz beim Arbeitgeber vorhanden ist und

die berufliche Tätigkeit ausschließlich im Arbeitszimmer stattfindet, dann können auch Kosten die über 1.250 Euro hinausgehen gelten gemacht werden.

„Die Regelungen zum häuslichen Arbeitszimmer sind so komplex, dass man einen Steuerberater oder einen Lohnsteuerhilfeverein um Rat fragen sollte“, sagt Bernd Werner.

Aufstockungen bleiben 2021 steuerfrei – die weiteren Regelungen

Der Entlastungsbetrag für Alleinerziehende von 4.008 Euro pro Jahr bleibt auch nach 2021 erhalten. Mit dem Zweiten Corona-Steuerhilfegesetz war der Entlastungsbetrag angehoben worden. 2015 bis 2019 lag dieser bei 1.908 Euro.

Wichtigste Voraussetzungen für den Entlastungsbeitrag sind:

- Im Haushalt des Alleinerziehenden Steuerpflichtigen lebt mindestens ein Kind,
- dem Haushalt steht Kindergeld bzw. der Kinderfreibetrag zu,
- im Haushalt lebt keine weitere volljährige Person.

Für jedes weitere im Haushalt lebende Kind erhöht sich der Betrag um 240 Euro. Alleinerziehende können die Entlastung auch nur für einen Monat oder mehrere Monate in Anspruch nehmen. Jeder Monat, in dem die Voraussetzungen nicht vorlagen, verringert den Betrag um ein Zwölftel.

Die sogenannte Übungsleiterpauschale wird ab 2021 von 2.400 auf 3.000 Euro und die Ehrenamtspauschale von 720 auf 840 Euro angehoben.

Der Betrag für den vereinfachten Spendennachweis wird von bisher 200 Euro auf 300 Euro erhöht. Die Erhöhung gilt ebenfalls ab 2021. Vereinfachter Spendennachweis heißt, grundsätzlich reicht zum Nachweis auch ein Kontoauszug aus. Der vereinfachte Spendennachweis bezieht sich auf die einzelne Spende und nicht auf den Gesamtbetrag aller Spenden in einem Jahr.



Online-Steuererklärung
für Polizeibeschäftigte

Was sich 2021 ändert

- Ab 1. Januar 2021 steigt das Kindergeld um 15 Euro pro Monat. Damit beträgt der Zuschuss für das erste und zweite Kind jeweils 219 Euro im Monat, für das dritte Kind sind es 225 Euro, für das vierte und jedes weitere Kind jeweils 250 Euro.
- Der steuerliche Kinderfreibetrag steigt 2021 von 5.172 Euro um 288 Euro auf 5.460 Euro.
- Der Freibetrag für den Betreuungs-, Erziehungs- oder Ausbildungsbedarf wird 2021 um 288 Euro auf 2.928 Euro erhöht.
- Der Grundfreibetrag wird 2021 auf 9.744 Euro und 2022 auf 9.984 Euro angehoben.

ben. Mit dem Grundfreibetrag legt der Gesetzgeber das Existenzminimum fest, das nicht besteuert wird.

- Der Pauschbetrag für behinderte Steuerzahler wird verdoppelt.
- Bereits ab einem Grad der Behinderung von 20 Prozent wird ein Pauschbetrag von 384 Euro gewährt.
- Außerdem gelten ab 2021 diese behinderungsabhängigen Fahrtkostenpauschalen: 900 Euro für Menschen mit einem Grad der Behinderung von mindestens 80 oder mit einem Grad der Behinderung von mindestens 70 und dem Merkzeichen „G“, oder 4.500 Euro für Menschen mit dem Merkzeichen „aG“, mit dem Merk-

zeichen „Bl“ oder mit dem Merkzeichen „H“.

Lohnsteuerhilfe für Arbeitnehmer e. V.

* Lohnsteuerhilfverein *

Über die Lohnsteuerhilfe für Arbeitnehmer e. V., Lohnsteuerhilfverein, Sitz Gladbeck:

Die Lohnsteuerhilfe für Arbeitnehmer ist einer der führenden Lohnsteuerhilfvereine. Sie ist deutschlandweit aktiv mit rund 300 Beratungsstellen. 2019 wurden bundesweit über 50.000 Mitglieder steuerlich betreut. 1991 ist das Gründungsjahr des Lohnsteuerhilfvereins. ■

Weihnachtsüberraschungen für unsere Kolleginnen und Kollegen

Im ganzen Land waren in den Weihnachtstagen unsere Gewerkschafter in den Dienststellen unterwegs, um auch Danke für euren Einsatz mit Herz und Verstand zu sagen. ■



**Gewerkschaft
der Polizei**

Mecklenburg-Vorpommern