PERSONALRAT
aktuell
NR. 14/21
KOMPAKT • KONKRET • RECHTSSICHER

3 **Unfallkasse**
Lesen Sie hier, warum diese bei Unfällen im Homeoffice oft nicht eintritt.

5 **Belästigungen in der Dienststelle**
Darum müssen Sie als Personalrat sofort eingreifen und Betroffene unterstützen!

6 **Dienstvereinbarung**
Alkohol in der Dienststelle? Nein, danke – so reglementieren Sie den Alkoholkonsum.

MARIA MARKATOU
markatou@personalrat-heute.de
premium.vnr.de/personalrat-aktuell

Zurück zur Normalität?

Liebe Personalrätin, lieber Personalrat,

ab Herbst 2021 wird für die Schulen Regelbetrieb vorausgesagt. Das hat mich gefreut zu lesen, werden unsere Kinder doch seit März 2020 von Lockdown zu Distanzunterricht und Notbetreuung geschoben, gepaart mit Masken- und Testpflicht. Wenn hier wieder Normalität eintritt, entlastet das nicht nur die Kinder, sondern die ganze Familie.

Und dennoch bin ich skeptisch, denn so weit wie jetzt waren wir schon mal im Sommer 2020. Und weil dann alles ganz schnell gehen musste, haben wir alle Errungenschaften verspielt und waren im Herbst/Winter wieder tief drinnen im Corona-Schlamassel.

Ich hoffe, dass es diesmal nicht zuletzt wegen der Impfungen anders sein wird und wir wieder zurückkönnen in unsere Normalität. Normalität unter der Prämisse der Corona-Errungenschaften, denn die gab es ja auch: Nachbarschaftshilfe, gesellschaftliches Zusammenrücken, die klare Erkenntnis, dass wir unsere Umwelt mehr schonen müssen … Ich hoffe, wir können uns von diesen guten Punkten einiges bewahren.

? *Hätten Sie's gewusst,* dass das Beamtenrecht geändert wurde? Auf Seite 2 steht mehr zum Thema.

Ich wünsche Ihnen eine angenehme Lektüre dieser Ausgabe.

Maria Markatou

Maria Markatou, Chefredakteurin

Maria Markatou ist seit 2004 Rechtsanwältin in verschiedenen renommierten Kanzleien in München. Ihre Tätigkeitsschwerpunkte liegen im individuellen und kollektiven Arbeitsrecht. Ihre Arbeit ist durch praxisnahe Lösungen für Personalräte gekennzeichnet – beginnend bei der Eingruppierung bis hin zur Kündigung der Beschäftigten im öffentlichen Dienst.

Rassismus ist auch für Azubis ein No-Go!

Rassismus ist schlicht nicht tolerabel. Das musste auch ein Auszubildender feststellen, der meinte, sich über einen dunkelhäutigen Kollegen stellen zu dürfen. Die Folge: Der Azubi wurde fristlos entlassen (Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz, 19.2.2021, Az. 8 SaGa 11/20).

Ein Azubi wurde bei der Bundeswehr zum Fluggerätemechaniker ausgebildet. Mit 15 weiteren Lehrlingen war er im 2. Lehrjahr. Sie hatten eine private Chatgruppe auf Snapchat eingerichtet und tauschten sich hierüber aus. Der Azubi lud ein Bild eines dunkelhäutigen Kollegen hoch, der an einem Computer saß. Das Bild versah er mit der Bemerkung: „Technigga", also Technik plus Nigger.

Als der Arbeitgeber dies erfuhr, forschte er nach und stellte fest, dass der Azubi schon mehrfach rassistisch aufgefallen war. Er hörte ihn dazu an und kündigte ihm anschließend fristlos. Der Azubi klagte gegen die Kündigung und im Wege der einstweiligen Verfügung auf vorläufige Weiterbeschäftigung bis zur Entscheidung über die Kündigung.

Die vorläufige Weiterbeschäftigung lehnten die Richter ab, denn die Kündigung war nicht offensichtlich unwirksam. Schließlich habe der Azubi tatsächlich ein Bild mit rassistischer Bemerkung veröffentlicht. Über die Kündigung wird im Kündigungsschutzverfahren entschieden.

FAZIT

Rassismus ist nicht zu akzeptieren ▷ Ich finde es ganz richtig, dass der Azubi hier einen Schuss vor den Bug bekommen hat. Rassismus ist kein Witz und keine Ironie, das muss uns allen klar sein – auch jungen Menschen!

Keine Umsetzung ohne Interessenabwägung

Ihr Dienstherr darf Ihnen im Rahmen seines Direktionsrechts einen anderen Arbeitsplatz zuweisen. Aber natürlich muss er dabei auch Ihre Interessen berücksichtigen (Arbeitsgericht Herne, 6.5.2021, Az. 4 Ca 2437/20).

Eine Krankenschwester war seit dem Jahr 2000 in einem Krankenhaus in Recklinghausen beschäftigt, in den letzten 5 Jahren auf der interdisziplinären Intensivstation. Auf dieser Intensivstation werden unter anderem an COVID-19 erkrankte Patienten behandelt, sodass alle Beschäftigten hier bei sämtlichen pflegerischen Tätigkeiten eine FFP2-Maske tragen müssen.

Der Arbeitgeber hatte mit dem Betriebsarzt eine Gefährdungsbeurteilung vorgenommen. Auch der Arbeitssicherheitsbeauftragte › *weiter auf Seite 2*

› Fortsetzung von Seite 1 unten

wurde involviert. Schlussendlich wurde die Gefährdungsbeurteilung auch in einer Sitzung des Arbeitssicherheitsausschusses mit der Mitarbeitervertretung genehmigt.

Die Krankenschwester reklamierte bei ihrem Vorgesetzten mehr als einmal, dass die Tragezeiten der Maske auf der interdisziplinären Intensivstation von den Empfehlungen der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung abwichen. Dort sind eine Tragezeit von 75 Minuten und eine Pausenzeit von 30 Minuten ausgewiesen. Ebenso war zwischen ihr und ihrem Vorgesetzten strittig, ob die in der Gefährdungsbeurteilung zu beachtenden Trage- und Pausenzeiten eingehalten wurden.

Mit Wirkung zum 30.11.2020 setzte der Arbeitgeber die Krankenschwester auf eine andere Station um. Das wollte sie sich nicht bieten lassen und ging dagegen vor. Die Umsetzung sei eine Strafaktion gewesen und damit nicht vom Direktionsrecht gedeckt. Der Arbeitgeber habe sie dafür bestrafen wollen, dass sie sich für den Gesundheitsschutz eingesetzt habe.

Ermessen war nicht fehlerhaft

Die Krankenschwester verlor. Der Arbeitgeber durfte sie nach seinem Direktions- und Weisungsrecht an einem anderen als dem bisherigen Arbeitsplatz/-ort im Krankenhaus einsetzen. Insbesondere hatte er dabei die wechselseitigen Interessen ausreichend berücksichtigt. Schließlich hatte er die Besorgnisse der Schwester bezüglich der Tragezeiten ernst genommen und sie auf eine Station versetzt, auf der sie nicht so viel und so lange FFP2-Masken tragen muss. Auf diese Weise hatte der Arbeitgeber auch den Betriebsfrieden auf der Intensivstation gesichert, da mit dem Weggang der Krankenschwester auch die dortigen Diskussionen um die Tragezeiten endeten. Eine Strafumsetzung war das nicht.

FAZIT

Direktionsrecht kann eingeschränkt sein ▷ In § 106 Gewerbeordnung steht, dass Ihr Arbeitgeber den Ort und die Zeit der Arbeitsleistung bestimmen kann. Bei der Ausübung dieses Rechts muss er aber immer seine Interessen und die des Beschäftigten abwägen und in Einklang bringen. Ergäbe die Abwägung, dass die Bestimmung des Arbeitsorts eine unbillige Härte für den Beschäftigten darstellen würde, wäre die Anordnung unwirksam. Dies ist z. B. der Fall, wenn die oder der Betroffene auf einmal einen sehr langen Arbeitsweg vor sich hätte.

Sehr wichtig ist auch, dass das Direktionsrecht des Arbeitgebers eingeschränkt sein kann, und zwar durch
- den Arbeits- bzw. Dienstvertrag,
- Dienstvereinbarungen und/oder
- Tarifverträge.

Je genauer der Ort und die Zeit der Arbeitsleistung definiert sind, desto mehr weicht das Direktionsrecht zurück.

Hätten Sie's gewusst?

Aus für Beamtentätowierungen!

Immer wieder stelle ich Ihnen Fälle vor, in denen es um das Erscheinungsbild von Bediensteten des Staates geht. Mit solchen Fällen soll nun Schluss sein, nachdem der Bundesrat am 7.5.2021 dem Gesetz zur Regelung des Erscheinungsbilds von Beamtinnen und Beamten sowie zur Änderung weiterer dienstrechtlicher Vorschriften zugestimmt hat. Damit soll eine einheitliche gesetzliche Grundlage zum Erscheinungsbild von Beamtinnen und Beamten beim Bund und in den Ländern geschaffen werden.

Polizist mit Nazi-Tattoo war Stein des Anstoßes

Die Notwendigkeit einer gesetzlichen Regelung hatte sich nach einem Urteil des Bundesverwaltungsgerichts (BVerwG) aus dem Jahr 2017 ergeben. Das Gericht stellte damals fest, dass ein Polizist, der unter anderem Tätowierungen mit verfassungswidrigem Inhalt trug, wegen mangelnder Verfassungstreue aus dem Beamtenverhältnis entfernt werden könne. Allerdings greife das Verbot von Tätowierungen stark in das durch Art. 2 Abs. 1 in Verbindung mit Art. 1 Abs. 1 Grundgesetz gewährleistete Persönlichkeitsrecht ein. Deshalb könne so ein Verbot nur auf einer hinreichend bestimmten gesetzlichen Grundlage fußen (BVerwG, 17.11.2017, Az. 2 C 25/17). Ähnlich urteilte der Erste Wehrdienstsenat des BVerwG am 31.1.2019 (Az. 1 WB 28.17).

Die gesetzliche Neuregelung

Der Gesetzgeber musste handeln und hat dies auch getan:
- Beamte müssen bei Ausübung des Dienstes auch mit ihrem Erscheinungsbild Rücksicht auf das ihrem Amt entgegengebrachte Vertrauen nehmen.
- Insbesondere das Tragen von bestimmten Kleidungsstücken, Schmuck, Symbolen und Tätowierungen im sichtbaren Bereich sowie die Art der Haar- und Barttracht können von der obersten Dienstbehörde eingeschränkt oder ganz untersagt werden. Vor allem dann, wenn diese Erscheinungsmerkmale die amtliche Funktion des Staatsdieners in den Hintergrund drängen können.
- Religiös oder weltanschaulich konnotierte Erscheinungsmerkmale können eingeschränkt oder ganz untersagt werden, wenn sie objektiv geeignet sind, das Vertrauen in die neutrale Amtsführung zu beeinträchtigen. Hier wird es darauf ankommen, wie „prominent" diese Erscheinungsmerkmale sind.
- Das Bundesministerium des Inneren, für Bau und Heimat wird zudem ermächtigt, die Einzelheiten hierzu durch Rechtsverordnung zu regeln.
- Die Verhüllung des Gesichts bei der Ausübung des Dienstes ist stets unzulässig, außer dienstliche oder gesundheitliche Gründe erfordern dies. Eine Dienstausübung mit Burka kommt damit nicht infrage.

Für den Personalratsvorsitzenden

Behalten Sie die Hygieneregeln auch nach Corona bei

Corona – so langsam sehen wir wieder Licht am Ende des Tunnels. Die Inzidenzen sinken, die ersten Lockerungen sind geschafft, mit dem Impfen geht es voran. Nehmen Sie diesen positiven Schwung mit und fragen Sie sich: Was haben wir denn in der Pandemie besser gemacht als sonst und was sollten wir deswegen beibehalten? Einen Tipp habe ich hier für Sie:

Die Techniker Krankenkasse hat Anfang Mai 2021 darüber informiert, dass der Krankenstand der bei ihr Versicherten mit 3,8 % so niedrig ist wie seit 13 Jahren nicht mehr. Laut Aussage der TK sind die Fehltage bei fast allen Diagnosen zurückgegangen, besonders bei den Erkältungskrankheiten. Auch die Grippewelle, die sonst regelmäßig für einen Anstieg des Krankenstands im Februar sorgt, ist in der Grippesaison 2020/2021 quasi ausgefallen.

Dafür gesorgt haben vor allen Dingen die Abstands- und Hygieneregeln sowie die eingeschränkten Kontaktmöglichkeiten. Denn diese haben nicht nur die Weitergabe des COVID-19-Erregers gehemmt, sondern auch aller anderen Erreger.

Ich würde genau dies als Aufhänger nehmen und die Hygieneregeln dauerhaft in der Dienststelle verankern. Wir alle gehen doch im Spätherbst lieber raus in die Natur, als uns mit der ersten dicken Erkältung rumzuschlagen. Und im Winter: rodeln, Schneeballschlacht, Ski fahren – klingt auch verlockender als Influenza. Eines müssen wir doch wirklich mal deutlich sagen: Handhygiene, Lüften und Niesetikette überfordern nun wirklich niemanden.

Abstandsregelungen und Kontaktbeschränkungen möchten wir in „normalen" Zeiten nicht noch mal erleben, aber auch hier gilt: Warum nicht gefährdeten Beschäftigten in Hoch-Influenzazeiten die Möglichkeit zum Homeoffice geben, wenn sie dadurch ihr Ansteckungsrisiko minimieren können? Das würde vielleicht auch das Phänomen des Präsentismus eindämmen. Viele Mitarbeiter schleppen sich ja krank ins Büro, weil sie meinen, ohne sie ginge es nicht, und stecken dann alle Kolleginnen und Kollegen an. Die an Präsentismus leidenden Kranken sollen doch bitte im Homeoffice bleiben und nicht noch die Kollegen gefährden!

Gutes aus der Pandemiezeit erkennen und behalten

Wir haben in der Pandemie alle dazugelernt. Wissen und Können, das uns besser durch die „normalen" Zeiten bringt, sollten wir uns bewahren! Denn damit hätten wir aus einer schlechten Zeit zumindest das an Gutem herausgeholt, was geht!

Unfall im Homeoffice: Verlassen Sie sich nicht immer auf die Unfallkassen

Passiert etwas auf dem Weg von der Arbeit nach Hause oder umgekehrt, muss der vom Unfall Betroffene häufig um den Unfallversicherungsschutz streiten. Das Argument der Unfallkassen für eine Ablehnung von Ansprüchen ist oft eine Unterbrechung des Wegs wegen privatwirtschaftlicher Erledigungen (z. B. durch einen kurzen Stopp beim Bäcker oder Ähnliches). Noch komplizierter sind da Unfälle, die sich im Homeoffice ereignen. Denn hier ist es ja noch schwieriger, zwischen privatwirtschaftlichen Verrichtungen und Arbeit zu unterscheiden. So wie in dem folgenden Fall vor dem Landessozialgericht (LSG) Nordrhein-Westfalen (9.11.2020, Az. L 17 U 487/19).

Ein Gebietsverkaufsleiter im Außendienst arbeitet regelmäßig auch im Homeoffice. Im September 2018 stürzte er auf dem Weg von den Wohnräumen in seine Büroräume eine Wendeltreppe hinunter. Die Folge war ein Brustwirbeltrümmerbruch.

Doch die zuständige Berufsgenossenschaft Handel und Warenlogistik lehnte Entschädigungsleistungen aus der gesetzlichen Unfallversicherung ab. Es liege kein Arbeitsunfall vor, schließlich habe sich der Unfall in den Privaträumen des Arbeitnehmers ereignet und nicht auf einem versicherten Weg.

Kein Arbeitsweg, kein Betriebsweg, keine Leistungen

Das LSG wies die Klage des Arbeitnehmers ab. Der Unfall habe sich nicht auf einem Arbeits- oder Betriebsweg ereignet. Bei der Wegeunfallversicherung beginnt der Versicherungsschutz mit dem Durchschreiten der Haustür des Gebäudes. Im Homeoffice kann ein Beschäftigter demnach niemals gegen Wegeunfall versichert sein. Auch ein Betriebsweg kommt nicht infrage, da Betriebswege nur solche sein können, die man in Ausübung der Arbeit (also nach Arbeitsbeginn) zurücklegt. Hier wollte der Beschäftigte erstmals an dem Tag an seinen Arbeitsplatz gehen.

FAZIT

BSG wird entscheiden ▷ Hier hat das LSG ganz schön spitz geurteilt. Interessant ist, dass der Beschäftigte in der 1. Instanz noch gewonnen hatte, in der 2. dann verloren. Doch damit ist für ihn noch nicht aller Tage Abend, denn Revision ist eingelegt. Nun muss das Bundessozialgericht entscheiden. Das Revisionsverfahren wird unter dem Az. B 2 U 4/21 R geführt. Ich informiere Sie sofort, sobald es hier eine Entscheidung gibt.

Belästigungen – hier sind Sie gefordert

Auch wenn sie etwas abgeebbt ist – die Welle, die die #MeToo-Bewegung ausgelöst hat, ist noch nicht verschwunden: die sexuelle Belästigung gerade gegenüber Frauen. Wie schnell manch einer versucht, sein Gegenüber durch zotige Sprüche runterzumachen und kleinzuhalten, ist für mich immer wieder erschütternd. Da sollten wir als Gesellschaft doch eigentlich weit drüber hinweg sein. Als Personalrat müssen Sie gegen Belästigungen vorgehen, wo immer Sie können. Was Sie gegen sexuelle Übergriffe in der Dienststelle tun können, habe ich Ihnen in diesem Beitrag zusammengefasst.

Was ist eine sexuelle Belästigung?

Eine Definition des Begriffs sexuelle Belästigung findet sich in § 3 Abs. 4 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG). Danach ist eine sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz jedes sexuell bestimmte Verhalten, das die Würde von Beschäftigten verletzt. Die sexuellen Belästigungen müssen dabei nicht den Grad einer Gesundheitsbeeinträchtigung erreichen. Ausreichend sind beispielsweise

- Bemerkungen sexuellen Inhalts,
- Zeigen von pornografischen Bildern,
- die Berührung der Brust, ein Klaps auf den Po,
- Benetzen der Lippen mit der Zungenspitze oder
- sich ohne räumliche Not ganz nah hinter einen Kollegen oder eine Kollegin zu stellen.

WICHTIG

Wo fängt die sexuelle Belästigung an? ▷ Es gibt keine klare Grenze. Immer wenn jemand äußert oder durch seine Gestik sagt: „Hör auf, mir reicht's!", dann ist das zu akzeptieren. Was Frau Müller gefällt, kann Frau Meier verabscheuen. Wir sind Individuen mit individuellen Grenzen, die zu akzeptieren sind.

Warum Sie handeln sollten

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist kein Kavaliersdelikt und leider auch gar nicht so selten. 2/3 aller Frauen fühlten sich in ihrem Berufsleben bereits einmal belästigt. Aber auch männliche Kollegen klagen über unerwünschte Anmachen. Sexuelle Dienste für Beförderung – das soll gar nicht so selten sein. Sie sehen, es gibt viel zu tun – von Belästigungsfreiheit sind wir weit entfernt!

Dienststellenleitung ist in der Pflicht

Nach § 1 AGG hat Ihre Dienststellenleitung Ihre Kolleginnen und Kollegen vor sexuellen Belästigungen am Arbeitsplatz zu schützen. Dieser Schutz umfasst auch vorbeugende Maßnahmen. Sagen Sie als Personalrat ihr dies unbedingt. Sie hat die Pflicht zu Schutzmaßnahmen. Kommt sie dieser nicht nach, drohen ihr Schadenersatz- und Entschädigungsklagen.

Vorbeugende Maßnahmen können hier sein:

- Fortbildungsveranstaltungen,
- Stellungnahmen gegen eine Bagatellisierung einschlägiger Vorfälle,
- Einführung von dienstlichen Verhaltensregeln,
- Vermeidung von „Engpässen" bei Durchgängen in der Dienststelle,
- Beleuchtung von Parkplätzen und Wegen oder
- Sichtblenden an Arbeitstischen und frei schwebenden Treppen zum Schutz von Rockträgerinnen.

TIPP

Dienststellenleitung muss handeln ▷ Weisen Sie darauf hin, dass auch Ihrer Dienststellenleitung Klagen drohen und nicht nur dem Belästigenden. Denn ein Verstoß gegen das AGG setzt nicht unbedingt ein aktives Handeln des Arbeitgebers voraus. Ein Dulden reicht schon! Tun Sie sich mit Ihrer Dienststellenleitung zusammen. Betonen Sie in der Dienststelle, dass Belästigungen nicht geduldet werden. Ihre Dienststellenleitung muss ihren Worten aber unbedingt auch Taten folgen lassen. Wird im Fall einer Belästigung nicht ermahnt, abgemahnt oder gar gekündigt, dann schreckt das keinen Täter ab, im Gegenteil!

Diese Rechte haben Belästigte

Ihre belästigten Kolleginnen und Kollegen haben ein Beschwerderecht. Sie können zunächst eine Beschwerde gemäß § 13 AGG bei der zuständigen Stelle in Ihrer Dienststelle einreichen. Dieser Beschwerde muss die Beschwerdestelle nachgehen.

Ihre Dienststellenleitung ist zudem verpflichtet, umgehend tätig zu werden und alles dafür zu tun, dass kein sexueller Übergriff mehr vorkommen kann.

Mit einer Beschwerde ist es aber noch nicht getan, denn Ihre betroffenen Kollegen können Schadenersatz- und Entschädigungsansprüche geltend machen – gegen Ihre Dienststellenleitung, aber auch gegen den Täter. Wird Ihre Dienststellenleitung gar nicht tätig, haben Ihre Kolleginnen und Kollegen auch ein Leistungsverweigerungsrecht.

WICHTIG

Nur im äußersten Fall ▷ Dieses Recht ist mit aller Vorsicht auszuüben, kann doch eine unrechtmäßige Leistungsverweigerung zu dienstrechtlichen Sanktionen führen.

Das können Sie als Personalrat tun

Erfahren Sie als Personalrat von Belästigungen, sind Sie umgehend gefordert. Und zwar unabhängig davon, ob es zu offiziellen Beschwerden gekommen ist oder nicht. Denn sind erst einmal Beschwerden bei Ihrem Dienstherrn eingegangen (§ 13 AGG) oder müssen Sie als Personalrat sich offiziell mit einer Beschwerde befassen, ist es meist nicht mehr so einfach, den Fall zu lösen.

Prüfen Sie, ob eine sexuelle Belästigung vorliegt

Gehen Sie mit dem Opfer zunächst folgende Fragen durch. Je öfter es hier mit Ja antwortet, desto dringlicher ist ein Einschreiten Ihrerseits und vonseiten der Dienststellenleitung. Nur ein Ja reicht schon, um tätig zu werden:

Checkliste: Sexuelle Belästigung gegeben?

Hat der Täter ...	Ja	Nein
... am Opfer eine unerwünschte sexuelle Handlung vorgenommen?	☐	☐
... das Opfer sexuell- bestimmt körperlich berührt?	☐	☐
... eine Bemerkung sexuellen Inhalts gegenüber dem Opfer gemacht?	☐	☐
... seiner Arbeitskollegin pornografische Darstellungen gezeigt oder diese so angebracht, dass sie für sie sichtbar waren?	☐	☐
... durch sein Verhalten bezweckt oder bewirkt, dass das Opfer in seiner Würde verletzt wurde?	☐	☐
... das Opfer in eine Situation gebracht, in der es eingeschüchtert, angefeindet, erniedrigt, entwürdigt oder beleidigt worden ist?	☐	☐

premium.vnr.de | Code: CH0026_ Tatbestand_der_sexuellen_Belaestigung

Versuchen Sie in einem solchen Fall zunächst, ein klärendes Gespräch mit allen Beteiligten einzuberufen. Falls es nicht dazu kommt oder ein solches nicht Erfolg versprechend endet, raten Sie Ihrer Kollegin oder Ihrem Kollegen, von einem Anwalt prüfen zu lassen, ob eine Klage sinnvoll ist.

TIPP

Konkrete Ansprechpartner benennen ▷ Benennen Sie auf Ihrem Schwarzen Brett oder über Ihr Intranet den Ansprechpartner bzw. die Ansprechpartnerin für sexuelle Belästigungen nach dem AGG.

Damit es gar nicht so weit kommt und alle in der Dienststelle wissen, dass sexuelle Belästigungen nicht geduldet werden, schließen Sie am besten mit Ihrer Dienststellenleitung eine Dienstvereinbarung zur Verhinderung sexueller Belästigungen am Arbeitsplatz bzw. zum Umgang damit. Allgemein können Sie präventiv Folgendes tun:

- Lachen Sie nicht mit, wenn jemand sexistische Sprüche oder Witze macht.
- Sprechen Sie Kolleginnen und Kollegen an, wenn Sie denken oder merken, dass sie sexuell belästigt werden. Zeigen Sie Solidarität und Hilfsbereitschaft.
- Ermutigen Sie das Opfer, sich aktiv zur Wehr zu setzen.
- Begleiten Sie es zu Besprechungen mit der Ansprechperson in Ihrer Dienststelle. Unternehmen Sie aber nichts gegen den Willen der betroffenen Person.
- Machen Sie Vorgesetzte auf die Belästigungen aufmerksam.
- Stellen Sie sich als Zeugin bzw. Zeuge zur Verfügung.

WICHTIG

Anonymität gewährleisten ▷ Stellen Sie sich vor, ein Kollege oder eine Kollegin kommt zu Ihnen in die Sprechstunde, um eine Belästigung zu offenbaren. Herrscht dann Trubel in Ihrem Büro, wird der oder die Betroffene eventuell zurückschrecken. Das heißt für Sie: Schaffen Sie für Ihre Sprechstunden ein stilles, nicht einsehbares Plätzchen, damit sich Ihre Kolleginnen und Kollegen auch trauen, sich zu öffnen. Frauen sollten zudem nur von Frauen beraten werden.

Treten Sie vor Ihre Kolleginnen und Kollegen und ermutigen Sie sie ausdrücklich, eine sexuelle Belästigung nicht hinzunehmen. Niemand hat das Recht, jemand anderen so zu verletzen und zu erniedrigen! Nur Gegenwehr kann einen erneuten Übergriff verhindern:

Im Fall einer sexuellen Belästigung muss dem Täter unmissverständlich klargemacht werden, dass sein Verhalten unerwünscht ist, dass es als verletzend oder missachtend empfunden wird und das Arbeitsklima stört. Auf keinen Fall sollte es unter den Teppich gekehrt werden. Damit würde das Opfer gleich noch mal zum Opfer gemacht.

Ferner müssen sich die Betroffenen persönlichen Rückhalt verschaffen. Täter sind oft gerissen und schaffen es, die Opfer als hysterisch und überempfindlich abzustempeln. Deswegen sollte unbedingt eine Person des Vertrauens eingeschaltet werden. Diese kann außerdem auch ein Auge auf die Situation haben und ggf. als Zeuge auftreten.

Ist die persönliche Zurechtweisung erfolglos oder hat das Opfer zu viel Angst, soll es sich an eine selbst auszuwählende Vertrauensperson wenden. Das könnten beispielsweise sein:

- die Beschwerdestelle,
- die Gleichstellungsbeauftragte,
- der Ausbildungsbeauftragte oder auch
- Sie als Personalrat.

TIPP

Stützen Sie das Opfer ▷ Eines ist klar: Nur wer nicht in der Opferrolle verharrt, kann dem Täter erfolgreich das Handwerk legen. Geben Sie dem Opfer deshalb folgende Handlungsanweisungen an die Hand:

- Nehmen Sie Ihre Empfindungen ernst und werden Sie sich klar, dass es sich um eine Belästigung handelt.
- Weisen Sie unmittelbar nach einem derartigen Vorfall diesen energisch und deutlich zurück. Drohen Sie damit, den Angriff öffentlich zu machen.
- Dokumentieren Sie, was genau vorgefallen ist. Diese Aufzeichnungen können Sie später vorlegen.
- Informieren Sie die Dienststellenleitung und/oder den Personalrat.
- Je lauter Sie sich wehren, desto eher wird der Täter in die Flucht geschlagen.

Schnelles Handeln ist oft erforderlich

So bitter es klingt: Opfer sollten sich wehren und das sehr schnell! Denn lässt man erst ein Jahr verstreichen, macht man sich unglaubwürdig und muss sich unschönen Fragen stellen, z. B.: „Warum kommen Sie erst jetzt, wenn es so schlimm war?" Dass man eine Belästigung erst mal wegstecken und mit der Situation fertigwerden muss, tritt da leider in den Hintergrund. Etwas mehr Opferschutz wäre wünschenswert.

Allerdings schließt sich hier der Kreis. Denn wo Opferschutz eine Mangelerscheinung ist, brauchen Opfer eines: Rückhalt im privaten und im dienstlichen Bereich. Letzteres durch Sie als Personalrat.

Alkohol in der Dienststelle? Nein, danke!

Für viele gehört das Glas Wein am Abend einfach dazu. Das ist auch in Ordnung. Dennoch: Alkohol ist Volksdroge Nummer 1. Bei der Arbeit hat er nichts verloren – denn durch Alkohol wird man fehleranfälliger, was schlimme Folgen nach sich ziehen kann. Deshalb: Reglementieren Sie den Alkoholkonsum in der Dienststelle. Etwa mit dieser Dienstvereinbarung.

Muster-Dienstvereinbarung: Umgang mit Alkohol am Arbeitsplatz

Zwischen … (Dienststelle) und dem Personalrat wird folgende Dienstvereinbarung geschlossen:

§ 1 Geltungsbereich
Diese Dienstvereinbarung gilt für alle Beschäftigten der Dienststelle.

§ 2 Zielsetzungen
Ziele dieser Dienstvereinbarung sind:
- *Förderung und Erhaltung der Gesundheit der Beschäftigten*
- *Alkoholkonsum zu vermeiden bzw. zu reduzieren*
- *Erhaltung und Erhöhung der Arbeitssicherheit*
- *den betroffenen Beschäftigten rechtzeitig Hilfe anzubieten*
- *Sicherstellung eines einheitlichen Handlungskonzepts*

§ 3 Mitwirkung der Beschäftigten
Von allen Beschäftigten wird der verantwortungsbewusste Umgang mit Alkohol am Arbeitsplatz erwartet.

§ 4 Abgabe von Suchtmitteln
Die Abgabe von alkoholischen Getränken in der Kantine oder durch Automaten unterbleibt völlig. Der Ausschank von alkoholischen Getränken bei dienstlichen Anlässen durch den Dienstherrn bleibt erlaubt. Dabei wird aber sichergestellt, dass kein Alkohol an minderjährige Beschäftigte ausgeschenkt wird.

§ 5 Handlungsanweisungen bei Alkoholkonsum
Beschäftigte dürfen sich nicht durch Alkoholgenuss in einen Zustand versetzen, durch den sie sich oder andere gefährden können. Im Fall akuter Alkoholisierung wird wie folgt vorgegangen:
- *Bei begründetem Verdacht, dass Beschäftigte unter Einfluss von Alkohol stehen, muss der oder die Vorgesetzte entscheiden, ob sie ohne Gefahr für sich oder andere ihre Arbeit fortsetzen können.*
- *Der oder die Vorgesetzte zieht zum Zweck der Beweissicherung ein Mitglied des Personalrats hinzu.*
- *Zum Gegenbeweis können sich Beschäftigte einem Alkoholtest unterziehen.*
- *Wird der oder die Beschäftigte nach Hause entlassen, trägt die Dienststelle die Verantwortung für den sicheren Heimweg.*
- *Muss ein Heimtransport veranlasst werden, hat der oder die Betroffene alle Kosten zu tragen.*
- *Für die ausgefallene Arbeitszeit besteht kein Anspruch auf Arbeitsentgelt.*

§ 6 Information der Beschäftigten
Die Beschäftigten werden regelmäßig über die Wirkung verschiedener Suchtmittel informiert.

§ 7 Arbeitssituation und Missbrauch von Suchtmitteln
Treten in einzelnen Arbeitsbereichen verstärkt Suchtmittelmissbrauch und/oder deren Folgen auf, erfolgt gemeinsam mit den Betroffenen, dem Personalrat, den Vorgesetzten und dem Arbeitskreis für Suchtprävention und Suchthilfe eine Untersuchung der Arbeitssituation. Ziel: eine adäquate Verbesserung. Soziale Beratungsstellen, der Amtsarzt und der Sicherheitsbeauftragte können hinzugezogen werden.

Ort, Datum

Für die Dienststelle	*Für den Personalrat*

premium.vnr.de | Code: MB0012_Umgang_Alkohol_am_Arbeitsplatz

IMPRESSUM PERSONALRAT aktuell • ADIUVA Verlag – ein Unternehmensbereich des VNR Verlags für die Deutsche Wirtschaft AG, Theodor-Heuss-Str. 2–4, 53177 Bonn, Telefon: 0228/9 55 01 50, Fax: 0228/36 96 480 · E-Mail: service@adiuva-verlag.de • ISSN 1861-1265 • Vorstand: Richard Rentrop, Bonn • Herausgeberin: Dilan Wartenberg, verantwortlich, Adresse siehe oben • Chefredakteurin: Maria Markatou, RAin, München • Produktmanagement: Anja Peters, Bonn • Lektorat: Ulrike Floßdorf, Oberdürenbach • Layout: André Provedel, Aachen • Satz: Deinzer Grafik, Gartow • Druck: Warlich Druck Meckenheim GmbH, Am Hambuch 5, 53340 Meckenheim • Erscheinungsweise: 24 x pro Jahr • Alle Angaben in „Personalrat aktuell" wurden mit äußerster Sorgfalt ermittelt und überprüft. Sie basieren jedoch auf der Richtigkeit uns erteilter Auskünfte und unterliegen Veränderungen. Eine Gewähr kann deshalb nicht übernommen werden. • © 2021 by ADIUVA Verlag, Bonn, Bukarest, Manchester, Warschau • Fax der Redaktion: 0228/82 05 53 50 • E-Mail: markatou@personalrat-heute.de

Ist eine Corona-Sonderzahlung pfändbar?

Frage: Eine Kollegin ist in eine finanzielle Schieflage geraten. Sie ist alleinerziehend und leider hatte sie einen Autounfall mit Totalschaden. Weil sie zwingend auf ein Auto angewiesen ist, hat sie sich einen Gebrauchtwagen zugelegt. Da sie die Ratenzahlung teilweise nicht vollständig bedienen konnte, wurde ihr Lohn gepfändet. Nun hat sie uns mitgeteilt, dass auch ihre Corona-Sonderzahlung davon betroffen war. Wir hatten immer gedacht, die Sonderzahlung sei unpfändbar. Stimmt das nicht?

Maria Markatou: Die Corona-Sonderzahlung kann im Einzelfall unpfändbar sein, da haben Sie recht. Allerdings muss dann einer der folgenden Fälle entweder nach Zivilprozessordnung (ZPO) oder Sozialgesetzbuch (SGB) einschlägig sein:

- **Sonstige Einkünfte nach § 850i Abs. 1 ZPO:** Diese Norm schützt alles, was nicht klassisches Arbeitsentgelt ist, vor Pfändung. Hier könnte man argumentieren, dass die Corona-Sonderzahlung eher Beihilfe ist als Arbeitslohn. Leider folgt die Rechtsprechung dieser Argumentation nicht, denn die Sonderzahlung wird Teil des Vergütungsanspruchs und bleibt damit grundsätzlich pfändbar.

- **Aufwandsentschädigungen, Auslösungsgelder und sonstige soziale Zulagen für auswärtige Beschäftigungen, Gefahrenzulagen sowie Schmutz- und Erschwerniszulagen nach § 850a Nr. 3 ZPO:** Wenn die Sonderzahlung als eine der genannten Zulagen und Entschädigungen gezahlt wurde, ist sie pfändungsfrei. Dann muss aber bei Zahlung klar gewesen sein, dass die Sonderzahlung erfolgt, um z. B. die Unannehmlichkeiten einer besonderen Gefahr auszugleichen. Wird die Sonderzahlung pauschal an alle Mitarbeiter gezahlt, kann § 850a Nr. 3 ZPO schon nicht mehr anwendbar sein.

- **Arbeit in der Pflege nach § 150a Abs. 8 Satz 4 SGB XI:** Nach dieser Norm sind die Corona-Prämien für Pflegekräfte unpfändbar. Ihre Kollegin muss, um in den Genuss dieser Norm zu kommen, aber wirklich eine Pflegekraft sein. Eine analoge Anwendung auf andere Beschäftigungsverhältnisse wurde bereits abgelehnt (Arbeitsgericht Bautzen, 17.3.2021, Az. 3 Ca 3145/20).

Für Sie gilt es nun zu prüfen, ob die Sonderzahlung Ihrer Kollegin entweder unter § 150a Abs. 8 Satz 4 SGB XI oder § 850a Nr. 3 ZPO fällt. Nur dann kann sie in den Genuss einer Pfändungsfreistellung kommen.

Aufklärungspflicht über private Darlehen?

Frage: Wir hatten in letzter Zeit Ärger mit Lohnpfändungen, insbesondere bei einer Beschäftigten. Nun möchte unser Arbeitgeber von ihr und einigen unserer Kollegen eine Aufstellung ihrer privaten Zahlungsverpflichtungen. Darf er das denn? Für unseren Geschmack ist das doch ein bisschen zu privat.

Maria Markatou: Sie haben recht. Ein Beschäftigter muss seinen Arbeitgeber nicht über seine privaten Zahlungsverpflichtungen und mögliche Lohnabtretungen aufklären. Geldangelegenheiten zählen zum persönlichen Bereich des Arbeitnehmers, über die er den Arbeitgeber auch dann nicht informieren muss, wenn eine Gehaltspfändung droht.

Etwas anderes ergibt sich nur, wenn im Arbeitsvertrag eine ausdrückliche Regelung enthalten ist oder wenn der Dienstherr ein sogenanntes Arbeitgeberdarlehen geben will. Dann hat er ein Interesse daran, zu wissen, ob der Arbeitnehmer das Darlehen zurückzahlen kann.

Ihre Kollegen sollten dem Dienstherrn also nicht antworten. Sie als Personalrat können aber ein Schreiben an Ihren Dienstherrn verfassen, in dem Sie darauf hinweisen, dass die Beschäftigten keine Auskunftspflicht haben. Verweisen Sie dabei noch auf das Urteil des Arbeitsgerichts Frankfurt (16.1.2008, Az. 7 Ca 4387/07). In diesem wurde noch einmal ausdrücklich festgehalten, dass für die Arbeitnehmer keine Auskunftspflicht besteht.

Abschlag bei Pension?

Frage: Ein verbeamteter Kollege ist vorzeitig aus dem Dienst ausgeschieden. Der Grund hierfür ist eine Dienstunfähigkeit. Als er aber vor Kurzem seinen Pensionsbescheid bekam, fiel er aus allen Wolken. Er muss doch einen beträchtlichen Pensionsabschlag hinnehmen. Er fragt sich jetzt, ob das denn sein kann nach so vielen Jahren der Arbeit.

Maria Markatou: Ich kann den Unmut Ihres Kollegen gut nachvollziehen, aber leider muss ich Ihnen und damit auch ihm mitteilen, dass dies schon so sein kann. Ein Beamter, der vorzeitig aus dem Dienst ausscheidet, muss mit einem Abschlag rechnen. Diese Regel gehört zu den althergebrachten Grundsätzen des Beamtentums („Das war schon immer so"). Der Gesetzgeber möchte mit einer derartigen Regelung auch dem Trend zur Frühpensionierung entgegenwirken. Nichtsdestotrotz sollte Ihr Kollege den Bescheid überprüfen lassen. Renten- und Pensionsberechnungen gehören mit zu den schwierigsten Themen im sozialrechtlichen Bereich. Da schleichen sich schon mal Fehler ein.

TIPP

Gründe prüfen ▷ Ihr Kollege sollte auch noch mal die Gründe seiner Dienstunfähigkeit unter die Lupe nehmen bzw. darstellen. Denn resultieren diese aus der Tätigkeit, dann ist kein (so großer) Abschlag gerechtfertigt.

Alkoholismus: Hilfe vor Kündigung

Rund 1,77 Millionen Männer und Frauen im Alter zwischen 18 und 64 sind in Deutschland alkoholkrank, über 70.000 Menschen sterben jährlich infolge des Alkoholmissbrauchs (www.aktionswoche-alkohol.de). Das sind erschreckende Zahlen. Alkoholismus ist eine (Sucht-)Krankheit und das eröffnet für Ihren Dienstherrn laut Thüringer Landesarbeitsgericht (LAG) ein Bündel an Pflichten (3.3.2021, Az. 4 Sa 154/19).

Eine Arbeitnehmerin gab am 28.12.2017 sowohl den Arbeitsbeginn um 8.45 Uhr als auch das Arbeitsende um 18 Uhr ein. Tatsächlich verließ sie an diesem Tag ihre Arbeitsstelle bereits um 17.20 Uhr. Dies stellte sich später heraus, weil sie alkoholisiert mit ihrem Pkw heimfuhr und von der Polizei noch vor 18 Uhr aufgegriffen wurde. Eine entnommene Blutprobe ergab eine Blutalkoholkonzentration von 2,91 Promille. Als der Arbeitgeber davon erfuhr, kündigte er das Arbeitsverhältnis.

Alkoholismus nicht auszuschließen

Das Thüringer LAG erklärte die Kündigungen für unwirksam. Es sei nicht auszuschließen, dass die Arbeitnehmerin alkoholkrank sei und deshalb falsche Arbeitszeitangaben gemacht habe. Bestehe ein Zusammenhang mit der Alkoholkrankheit, müsse der Arbeitgeber vor der Kündigung eine Therapiemöglichkeit anbieten. Erst dann könne entschieden werden, ob die Frau lernen könne, ihre Alkoholsucht so weit zu beherrschen, dass sie eine beanstandungsfreie Arbeit abliefere, oder eben nicht. Nur im 2. Fall sei eine Kündigung möglich.

FAZIT

Erst anbieten, dann kündigen ▷ Für Ihren Dienstherrn wird es nicht immer leicht zu unterscheiden sein, ob jemand nur mal „blau" war oder ob jemand alkoholkrank ist. Und genau das macht es auch so schwer für ihn, die richtigen Schritte einzuleiten: abmahnen, kündigen oder eine Therapie anbieten? Als Personalrat sind Sie jedenfalls vor einer Kündigung anzuhören. Und hier würde ich es – wenn Alkohol im Spiel ist – immer bemängeln, wenn Ihr Arbeitgeber vor der Kündigung keine Abmahnung erteilt hat. Im Einzelfall kann das den Arbeitsplatz retten.

Alkohol: Schluss mit Ausreden!

Alkohol ist salonfähig und wer ab und zu ein Glas Wein trinkt oder auch mal feiert, der hat sicher noch kein Problem. Trotzdem halten sich rund um das Thema Alkohol hartnäckig einige Irrtümer, die wir schnellstens über Bord werfen sollten – um uns selbst und andere nicht zu gefährden:

Irrtum 1: Fett fängt Alkohol ab

Ölsardinen vor Wodka – wer vor Alkoholgenuss fettig isst, verträgt mehr. Das denken viele. Dies ist aber falsch. Nur der Anstieg des Promillewerts wird verzögert, am Ende ist man aber genauso alkoholisiert wie ohne Essen.

Irrtum 2: Ein Schnaps nach dem Essen regt die Verdauung an

Falsch. Ein Schnaps nach dem Essen mag sich zwar gut anfühlen, aber die Verdauung wird dadurch verzögert, die Fettverbrennung gedrosselt. Wer sich zu voll gefuttert hat, macht daher besser einen Spaziergang, als einen Schnaps zu trinken.

Irrtum 3: Kaffee macht nüchtern

Medizinisch betrachtet nein, subjektiv ja. Mit dem Kaffee fühlt man sich besser, deswegen kann man ihn gern trinken. Aber bitte nicht Kaffee trinken und dann meinen, man könne gleich mit dem Auto losdüsen. Dieser Schuss wird nach hinten losgehen.

Irrtum 4: Der Körper gewöhnt sich an Alkohol

Stimmt, der Körper gewöhnt sich an den Konsum – aber das ist die Gefahr: Durch erhöhten Alkoholkonsum ist schon so mancher in die Sucht gerutscht, ganz abgesehen davon, dass man seiner Gesundheit mit der Trinkerei nichts Gutes tut.

Irrtum 5: Alkohol verdunstet beim Kochen

Richtig, aber meist nicht der ganze Alkohol. Auch nach 20 Minuten kann noch die Hälfte des Alkohols vorhanden sein.

Irrtum 6: Ich weiß selbst, ob ich fahren kann

Nein, denn durch Alkohol nimmt das Risikobewusstsein ab.

Irrtum 7: Promillegrenzen gelten nur fürs Autofahren

Unsinn! Auch ein betrunkener Radfahrer oder Fußgänger, der sich auffällig verhält, kann seinen Führerschein verlieren.

Irrtum 8: Bis 0,5 Promille drohen mir keine Folgen

Schon mit 0,3 Promille im Verkehr riskiert man eine Geldstrafe und eine Mitschuld bei einem Unfall.

Irrtum 9: Bis morgen früh bin ich wieder nüchtern

Jein. Je nachdem, was man abends zuvor getrunken hat, kann man noch erheblichen Restalkohol haben.

Ihr Servicepaket

Premiumbereich:
premium.vnr.de/personalrat-aktuell

Schriftliche Redaktionssprechstunde:
markatou@personalrat-heute.de

Print wirkt – Lesen macht erfolgreich!

Ausblick (15/21)

>> Coronatests an Schulen: Lehrer müssen Schüler beaufsichtigen
>> Rassistische Beleidigung als Kündigungsgrund
>> Lehrer mit Nazi-Tattoo darf gekündigt werden