

Grippe ist kein Notfall

zusammengestellt von Tobias Michel

Meine Vogelgrippe hab ich schon fest eingeplant.



Wer Tag für Tag im Betrieb Kranke und Bewohnerinnen versorgt, ist besonders gefährdet. Was, wenn eine Grippewelle auch noch unsere Familienangehörigen trifft?

Es ist höchste Zeit

»Vorbereitung beginnt jetzt«. So klar und eindeutig enden die Empfehlungen des Robert-Koch-Instituts an die Betriebsleitungen. Seine Präsentation über »Mögliche Auswirkungen einer Influenzazapandemie und Aspekte der Pandemieplanung bei Betrieben und Unternehmen« steht seit Ende 2005 im Internet. Dort können Unternehmer – auch Krankenhauschefs – lesen, womit sie bei einer Grippepandemie rechnen müssen:

- massive, lang anhaltende Ausfälle an Arbeitskräften
- Ausfälle, die ohnehin auftreten (orthopädisch, chron. Erkrankungen...)
- kranke Mitarbeiter durch Influenza
- gesunde Mitarbeiter, die sich um Familienangehörige kümmern müssen
- gesunde Mitarbeiter, die aus Angst vor Ansteckung zu Hause bleiben

Die Experten der Bundesregierung beschreiben auch, wie Arbeitgeber sich vorbereiten können. Sie empfehlen ihnen die rechtzeitige Klärung der Frage, welche der Arbeitsfunktionen schon vom Land als »essenziell« angesehen werden und in der Bevorratung mit antiviralen Arzneimitteln berücksichtigt sind.

Dazu gehört die frühzeitige Identifizierung von:

- Personen, die zur Aufrechterhaltung des Betriebs notwendig sind und
- Funktionen, die zur Aufrechterhaltung des Betriebs notwendig sind.
- Andere.

Der Vorschlag für einen betrieblichen Pandemieplan pipfelt in einem Prüfauftrag an die betriebliche Rechtsabteilung zu

- Arbeitsverbot
- Arbeitsverpflichtung
- Bevorratung von antiviralen Arzneimitteln

Die Kolleginnen und Kollegen der Personalabteilung können nach gründlicher Prüfung an die Unternehmensleitung zurückmelden: »Für eine zusätzliche Arbeitsverpflichtung durch den Arbeitgeber fehlt jede Rechtsgrundlage.« Und: »Arbeitsverbote können nur von Amts wegen ausgesprochen werden.« Auch nur für diesen Fall regelt das Infektionsschutzgesetz in § 56 die Entschädigung für den Verdienstausfall.

»Handbuch Betriebliche Pandemieplanung« des Bundesamtes für Katastrophenhilfe unter: www.bbk.bund.de.
Folien des Robert-Koch-Instituts zur Vorbereitung: unter www.rki.de den Suchbegriff »Privatwirtschaft« eingeben.

Notfall?

Schon im Normalfall sind zu wenige Hände da, um alle Arbeiten und Aufgaben im Betrieb anständig zu bewältigen. Wenn sich dann noch Kolleginnen und Kollegen krank melden, fehlen meist die notwendigen Reserven. Die Personaldecke reißt endgültig. Über unsere normale Arbeit »nach Plan« hinaus sind wir nur recht allgemein zur Rücksicht auf die »Rechtsgüter und Interessen« des Arbeitgebers verpflichtet (BGB § 241). Das rechtfertigt keine Übergriffe auf unsere Freizeit.

»Not kennt kein Gebot!« – aus dieser Küchenregel leiten sich manche Vorgesetzte ihr angebliches Recht ab, kurzfristig Arbeitsschichten anzuordnen und Versetzungen durchzuführen. Doch ein Notfall – im arbeitsrechtlichen Sinn – ist vom Willen des Arbeitgebers unabhängig.

- ist ungewöhnlich (selten vorkommend),
- ist unvorhersehbar (ohne Vorwarnung auftretend),
- droht mit unverhältnismäßigem Schaden und
- erfordert sofortiges Eingreifen des Arbeitgebers.

Kaum ein Arbeitgeber will seine Beschäftigten absichtlich krank machen. Mit kurzfristigen Krankmeldungen ist er zwar das gesamte Jahr über konfrontiert. Doch Grippewellen legen nur etwa alle 30 Jahre die gesamte Infrastruktur lahm. Und gerade dann wird im Pflegeheim und in den Intensivabteilungen besonders viel zu tun sein, um die schwer Erkrankten zu pflegen und zu retten. Fast alle Bedingungen für einen Notfall sind erfüllt – bis auf eine: Es lässt sich leicht vorhersehen, wann besonders viele Krankmeldungen ins Haus stehen. Die Arbeitgeber wissen zwar noch nicht, wer sich wann krankmelden wird. Doch die Krankheitsstatistiken der letzten Jahre sprechen eine klare Sprache: Ab Ende November und ab Anfang Januar wird das Telefon wieder vermehrt klingeln und die Arbeitsunfähigkeit ihren Höchststand erreichen.

Darauf können sich Arbeitgeber sehr gut vorbereiten. Wenn sie die Warnungen der Gesundheitsämter in den Wind schlagen, wenn sie die Augen verschließen und versäumen, Personalreserven vorzuhalten, dann geraten sie in Not. Schlimmer: Bewohner und Patienten geraten in Gefahr. Doch all das ist kein Notfall im arbeitsrechtlichen Sinn.

SARS 2003

Eine Kanadierin chinesischer Abstammung infizierte sich bei einem Besuch in ihrer Heimat und schleppte die Krankheit SARS (Schweres Akutes Atemwegssyndrom) nach Toronto (Kanada) ein. Die Bilanz:

- 375 Infektionen
- davon 169 Mitarbeiter/innen des Gesundheitswesens
- insgesamt 44 Todesfälle

Ein staatlicher Untersuchungsausschuss fasste zusammen: SARS konnte sich ausbreiten wegen systematischer Schwächen beim Arbeitsschutz, bei der Infektionskontrolle und im staatlichen Gesundheitswesen.

»Im Pandemiefall ist damit zu rechnen, dass auch medizinisches Personal erkrankt. Wir gehen jedoch davon aus, dass in einem Notfall nicht weniger medizinisches Personal als in normalen Zeiten zur Verfügung steht. Notdienste, Überstunden und die Aktivierung von Ärzten und Pflegepersonal im Ruhestand dürften gegebenenfalls erkranktes medizinisches Personal ausreichend ersetzen können. Das vorhandene Personal befreit aktuell aber nur zu 73,5% ausgelastete Betten in den allgemeinen Fachabteilungen. Fraglich ist, ob eine vollständige Auslastung mit den vorhandenen Arbeitskräften möglich ist.«

Aus: Bewältigt der deutsche Krankenhausesektor eine Grippepandemie? RWI Materialien, Heft 24, 2006, Augurzyk, Krolop, Sperling, Terkatz

1918

»Katastrophenmeldungen ohne Ende verzeichnete man aus Indien, dem Land, das weltweit am stärksten von der Spanischen Grippe betroffen gewesen zu sein scheint: Allein auf dem indischen Subkontinent starben mindestens 17 bis 18 Millionen Menschen – was nicht zuletzt darauf zurückzuführen ist, dass die ländlichen Regionen Indiens zu jener Zeit über kein öffentliches Gesundheitswesen verfügten; die ayurvedische Medizin hingegen erlebte einen Aufschwung. Nach einem Report eines Lieutenant-Colonel des britischen Medical Service lag die Mortalität im Punjab mit seinen 20 Millionen Einwohnern bei 8,1 Prozent, so hoch wie seit 1867 nicht mehr. Die Krankenhäuser waren hoffnungslos überfüllt. Man konnte die Toten gar nicht so schnell entfernen, wie neue Sterbende eintrafen. Überall lagen Leichen auf den Straßen, die Infrastruktur brach faktisch zusammen. Einer neueren Untersuchung zufolge kümmerten sich die britischen Verantwortlichen für Public Health nicht sonderlich um die einheimische Bevölkerung. So überlebten denn auch deutlich mehr Europäer die Seuche als Inder.«

Aus: Tollkirschen und Quarantäne. Die Geschichte der Spanischen Grippe. Wilfried Witte, Verlag Klaus Wagenbach – 2008. ISBN 978 3 8031 3628 2; gebundene Ausgabe 16,90 €

Entschädigung

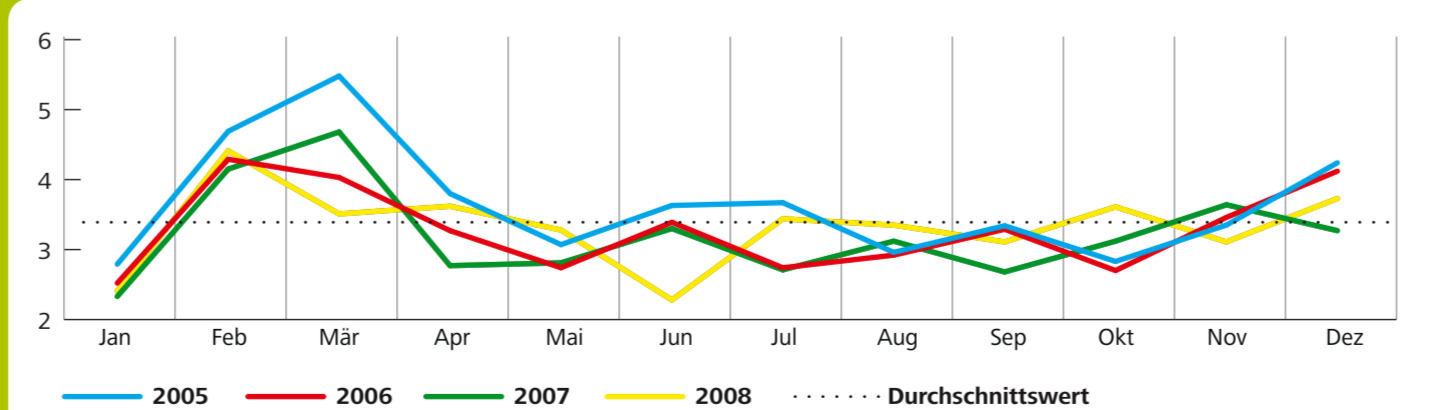
Wer in der Familie einen Influenzaerkranken pflegt, ist besonders durch Ansteckung gefährdet. Noch gesund und arbeitsfähig, können wir so auch »als sonstiger Träger von Krankheitsregenern« andere gefährden. Die Arbeit im Krankenhaus, in der Klinik oder in der ambulanten Pflege kann daher von Amts wegen verboten werden. Doch der Arbeitgeber muss uns weiterbezahlen. Das regelt das Infektionsschutzgesetz:

IFSG § 56 Entschädigung

(2) Die Entschädigung bemisst sich nach dem Verdienstausfall. Für die ersten sechs Wochen wird sie in Höhe des Verdienstausfalls gewährt. Vom Beginn der siebenten Woche an wird sie in Höhe des Krankengeldes nach § 47 Abs. 1 des Fünften Buches Sozialgesetzbuch gewährt, soweit der Verdienstausfall die für die gesetzliche Krankenversicherungspflicht maßgebende Jahresarbeitsentgeltgrenze nicht übersteigt.

(5) Bei Arbeitnehmern hat der Arbeitgeber für die Dauer des Arbeitsverhältnisses, längstens für sechs Wochen, die Entschädigung für die zuständige Behörde auszus zahlen. Die ausgezahlten Beträge werden dem Arbeitgeber auf Antrag von der zuständigen Behörde erstattet. Im Übrigen wird die Entschädigung von der zuständigen Behörde auf Antrag gewährt.

Alle Jahre wieder ...



Krankenstand

Arbeitsunfähig kranke Pflichtmitglieder der gesetzlichen Krankenversicherung in v.H. der Pflichtmitglieder ohne Rentner am 1. eines jeden Monats. Quelle: Bundesministerium für Gesundheit, Ergebnisse der GKV-Statistik KM1 vom 3.3.2009.

Einen Index der aus ambulanten Praxen gemeldeten Influenza gibt es beim Robert-Koch-Institut unter <http://influenza.rki.de/index.html?c=saisonbericht>. Auch die Magen-Darm-Grippen (Norovirus) in Deutschland findet Ihr dort: Epidemiologisches Bulletin Nr. 4 vom 26.1.2009.

Grippe oder »nur« Erkältung?

Erkältung	Influenza
schrittweiser Beginn	plötzlicher Beginn
erhöhte Temperatur	Fieber über 38 °C
gering ausgeprägte Gliederschmerzen	starke Gliederschmerzen
leichtere, dumpfe Kopfschmerzen möglich	starke, bohrende Kopfschmerzen
ohne ausgeprägtes Krankheitsgefühl	schweres Krankheits-/Schwächegefühl, Ahnung des Imminieren (Drohenden)
zunächst leichterer Husten	trockener Reizhusten
verstopfte, laufende Nase, häufiges Niesen	seltener Schnupfen (bei Kindern mitunter »Viruschnupfen«)
Übertragung durch Tröpfcheninfektion und Kontakt (Hände), insbesondere in den ersten Tagen	Übertragung durch Tröpfcheninfektion und Kontakt (Hände)
nach 2 Tagen Inkubationszeit etwa eine Woche	nach 32 Stunden Inkubationszeit mindestens eine Woche, 2-3 Wochen anschließende Schwächephase
Kontakte meiden	Impfen; Arzt aufsuchen, Quarantäne

Unter anderem nach: Praxishandbuch Influenza – verstehen, vorbeugen, erkennen und behandeln. Georg Vogel, Verlag Thieme, Dezember 2007. ISBN 978-3131458117; broschiert 4,95 €

Infektionszulage, Zusatzurlaub

TVöD, TV-L und sich an ihnen orientierende Tarife: Während einer Influenzawelle werden Grippekranke in besonderen Räumen isoliert, um eine Ausbreitung zu verhindern. Wer hier zur Pflege herangezogen wird, sollte sich vorher schriftlich für alle betroffenen Kalendermonate die Zulage zusichern lassen. Denn Pflegekräfte, welche unter die noch weiterhin geltende Anlage 1b, Abschnitt A BAT fallen, erhalten 46,02 €, solange sie die Bedingungen der Protokollerklärung Nr. 1 erfüllen. Also –

»die Grund- und Behandlungspflege zeitlich überwiegend bei an schweren Infektionskrankheiten erkrankten Patienten (z.B. Tuberkulose-Patienten), die wegen der Ansteckungsgefahr in besonderen Infektionsabteilungen oder Infektionsstationen untergebracht sind, [...] ausüben.«

Die AVR der Caritas sehen für diejenigen, die mehr als 50 % einer Vollzeitbeschäftigung »mit der Pflege und Behandlung von Infektionskranken betraut sind« einen Zusatzurlaub von fünf Arbeitstagen vor. Doch gilt dies auch, wenn nach einigen Wochen die Grippewelle abgeebbt ist? Diese freien Tage sollten rechtzeitig schriftlich vereinbart werden!

Freistellung zur Pflege zu Hause – mit Vergütung laut BGB § 616 Vorübergehende Verhinderung

»Der zur Dienstleistung Verpflichtete wird des Anspruchs auf die Vergütung nicht dadurch verlustig, dass er für eine verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit durch einen in seiner Person liegenden Grund ohne sein Verschulden an der Dienstleistung verhindert wird.«

Der Bundesgerichtshof meint, als »verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit« sei ein Zeitraum von höchstens fünf Arbeitstagen anzusehen. Danach aber bekommen wir die Fehl-tage nicht mehr bezahlt.

§ 29 TVöD / TV-L regelt es darum genauer:

Als Fälle nach § 616 BGB, in denen Beschäftigte unter Fortzahlung des Entgelts nach § 21 im nachstehend genannten Ausmaß von der Arbeit freigestellt werden, gelten nur die folgenden Anlässe: [...]

- e) schwere Erkrankung
- aa) einer/eines Angehörigen, soweit sie/er in demselben Haushalt lebt, ein Arbeitstag im Kalenderjahr,
- bb) eines Kindes, das das 12. Lebensjahr noch nicht vollendet hat, wenn im laufenden Kalenderjahr kein Anspruch nach § 45 SGB V besteht oder bestanden hat, bis zu vier Arbeitstagen im Kalenderjahr, [...]

Eine Freistellung erfolgt nur, soweit eine andere Person zur Pflege oder Betreuung nicht sofort zur Verfügung steht und die Ärztin/der Arzt [...] die Notwendigkeit der Anwesenheit der/des Beschäftigten zur vorläufigen Pflege bescheinigt. Die Freistellung darf insgesamt fünf Arbeitstage im Kalenderjahr nicht überschreiten.

Freistellung zur Pflege zu Hause – mit Krankengeld

Berufstätige Eltern können sich wegen der Krankheit ihres Kindes jeweils insgesamt zehn Arbeitstage im Jahr freistellen lassen, wenn das Kind unter zwölf Jahre alt ist. Alleinerziehende haben sogar Anspruch auf 20 Tage Freistellung je Kind, maximal 50 Arbeitstage im Kalenderjahr.

An den Tagen ohne Vergütungsanspruch erhalten berufstätige Eltern stattdessen das Kinderpflege-Krankengeld von der Krankenkasse (§ 45 SGB V).

Seminar: Montag, 30.11.2009 in Dortmund, Grippewelle – kein unvorhersehbarer Notfall!

Änderungen im verbindlichen Schichtplan aufgrund kurzfristiger Krankmeldungen? Betriebs- und Personalräte sowie Mitarbeitervertretungen können sich so auf die alljährlichen Personalengpässe vorbereiten – auch in Krankenhäusern, Reha-Kliniken, Pflegeeinrichtungen sowie in ambulanten und sozialen Diensten der Wohlfahrtsverbände. Fallbeispiele und Übungen rund um kurzfristige Ausfälle und Mitbestimmung:

- Schichtplan: beidseitig verbindlich
- betrieblichem Risk-Management: entbehrliche Beschäftigte und Kernfunktionen
- krank durch Arbeit, krank zur Arbeit: Risiken der Übermotivation
- Überstunden / Einsparungen / Freizeitausgleich

Mehr unter: www.seminare.schichtplanfibel.de