



COVID-19

Rechtliche Aspekte für die Pflegenden

AGENDA

- **Aktuelle Zahlen Covid -19**
- **Situation der Pflege mit Covid-19**
- **Rechtliche Fragen**
- **Pflege in Reserve**
- **Ausblick Corona 2021**

GEDENKEN AN DIE OPFER

- Mehr als 1000 Pflegende sind weltweit (44 Länder) an Covid-19 gestorben,

AKTUELLE ZAHLEN COVID 19

STAND 24.11.2020

- **Fallzahlen Deutschland: 942.687**
- **Neuinfektionen Münster: 66,3 in den letzten 7 Tagen**
- **Fallzahlen Münster: 2.752**

AKTUELLE ZAHLEN COVID 19

STAND 24.11.2020

- Freie Intensivbetten Deutschland: 6.358
 - Freie Intensivbetten NRW:1294
 - Freie Intensivbetten Münster: 34
-
- Belegte Intensivbetten Deutschland: 21.259 (davon 3.059 Covid-19 Pat.)
 - Belegte Intensivbetten NRW: 5298 (davon 969 Covid-19 Pat.)
 - Belegte Intensivbetten Münster:233 (davon 27 Covid-19 Pat.)

SITUATION DER PFLEGE MIT COVID-19

- **Pflege ist belasteter als Ärzte**
 - Studie (15. April bis 1. Mai 2020) fand heraus, dass Pflegende weniger gut schlafen und sich mehr Sorgen um ihre Familie machen als andere.
 - Ebenfalls ist der Alltag stressiger geworden
 - unzufrieden mit der Wertschätzung
- **Psychische Belastung stieg während der Pandemie**
 - Durch die Hohe Belastung der Pflegenden, hat der DBfK eine kostenfreie psychotherapeutische Telefonhilfe NUR für beruflich Pflegende eingerichtet → [psych4nurses](#)

SITUATION DER PFLEGE MIT COVID-19

- **Überstunden:**
 - Auf Covid-19 Stationen: 3,36 pro Woche
 - Auf Anderen: 1,69 pro Woche
- **Infektion:**
 - Personal auf Covid-19 Stationen waren doppelt so oft selbst infiziert (4,8 % versus 2,3 %)
→ auch mehr Fälle in der eigenen Familie.

SITUATION DER PFLEGE MIT CORONA

Stimme als Pflegekraft erheben

- Unter dem hashtag „#pflegenachCorona“ können alle Pflegenden Forderungen bezüglich Mitspracherecht, Gehalt, Arbeitsbedingungen, Bildung und Gesundheit formulieren und den Gesundheitsministerien auf Landes- und Bundesebenen kundtun. → Einfach auf www.pflegenachcorona.de und das Textfeld ausfüllen.

TYPISCHE RECHTLICHE FRAGEN ZUM THEMA COVID-19 IM KRANKENHAUS

Rechtliche Fragen

Kann ich wegen Covid der Arbeit fernbleiben, um mich selbst nicht anzustecken?

- Nein. Die CoVid-Pandemie berechtigt nicht, sich als Arbeitnehmende selbst zu beurlauben oder freizustellen.

Rechtliche Fragen

Ich arbeite mit Corona-Infizierten. Kann ich die Arbeit in einem weniger gefährdeten Bereich oder Freistellung von der Arbeit verlangen, weil ich meine Kinder oder ältere Angehörige zuhause nicht gefährden will?

- Einen arbeitsrechtlichen Anspruch gibt es nicht und die Empfehlungen des Robert-Koch-Instituts enthalten dazu keine Aussagen.
- Gespräche mit dem Team oder dem Arbeitgeber sind darüber hinaus immer möglich.

Kann ich ablehnen, einen Patienten mit einer diagnostizierten Covid-Infektion zu betreuen?

- Nein. Die Behandlung von Patienten gehört zum Aufgabenfeld von Pflegenden und anderem medizinischen Personal.

Rechtliche Fragen

Ich gehöre zu einer Risikogruppe. Kann mich mein Arbeitgeber zwingen, mit Patient*innen/Bewohner*innen/Klient*innen in besonders gefährdeten Bereichen zu arbeiten?

- Beschäftigte, die arbeitsfähig sind, sind grundsätzlich verpflichtet zur Arbeit zu erscheinen.
- Zugleich müssen die Mitarbeiter geschützt werden. → Attest muss vorliegen
- **Es ist nicht erforderlich, dass der Arbeitgeber Kenntnis darüber hat, welche Erkrankungen bestehen und welche Diagnose damit verbunden ist.**

Rechtliche Fragen

Kann ich der Arbeit fernbleiben, wenn Kindergärten und Schulen schließen und ich mich um mein Kind kümmern muss?

- Nein. Dass Eltern ihre Kinder selbst zuhause betreuen müssen, ist kein Grund, um nicht zur Arbeit zu kommen. Es ist mit dem Arbeitgeber abzusprechen, wie das geregelt werden kann.

Rechtliche Fragen

Gilt Covid-19 als Berufskrankheit/Arbeitsunfall ?

- Eine Infektion mit dem SARS-CoV-2-Virus ist in der Regel kein Arbeitsunfall.
→ Es ist eine Allgemeingefahr (auch außerhalb der Arbeit ausgesetzt)
- Eine Berufskrankheit kann aber vorliegen, wenn Beschäftigte deutlich höhere Infektionsgefahr ausgesetzt ist → Betreuung von Covid-19 Patienten.
- Für die Anerkennung als Berufskrankheit bestehen grundsätzlich drei Bedingungen:
 1. Kontakt mit SARS-CoV-2-infizierten Personen im Rahmen der beruflichen Tätigkeit,
 2. relevante Krankheitserscheinungen
 3. ein Nachweis des Virus durch einen PCR-Test.

Rechtliche Fragen

Darf der Arbeitgeber Überstundenabbau anordnen?

- Der einvernehmlich vereinbarte Abbau von Überstunden kann ein Mittel sein, um die Zeit zu überbrücken.
- Prüfen ob in der Betriebs- oder Dienstvereinbarung Arbeitszeitkonten verankert sind.
- Prüfen wer festlegt wann Überstunden abzufeiern sind (Direktions- und Weisungsrechts).

Rechtliche Fragen

Kann mein Arbeitgeber anordnen, dass ich in der Einrichtung bleibe, auch über die Grenzen des Arbeitszeitgesetzes hinaus?

- Nach der COVID-19-Arbeitszeitverordnung des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) vom 09.04.2020 kann die höchstzulässige tägliche Arbeitszeit von 10 Stunden auf 12 Stunden erweitert werden. Außerdem können die Ruhezeiten um 2 Stunden auf 9 Stunden verkürzt werden. Das gilt bei der medizinischen Behandlung sowie bei der Pflege, Betreuung und Versorgung von Personen einschließlich Assistenz- und Hilfstätigkeiten.

Die Verordnung ist bis zum 30.06.2020 befristet. → seit 31. Juli 2020 außer Kraft

Rechtliche Fragen

Kann mein Arbeitgeber mich verpflichten, dass ich im Fall einer Quarantäne in der Einrichtung bleiben und auch übernachten muss?

- Es besteht tatsächlich die Möglichkeit, dass eine ganze Einrichtung unter Quarantäne gestellt wird.
- Dies kann aber nur eine **Behörde** anordnen und nicht der Arbeitgeber.
- Der Arbeitgeber kann nur solche Weisungen anordnen, wenn diese aufgrund gesetzlicher oder kollektivrechtlicher Regelungen in Tarifverträgen/AVR und Betriebs-/Dienstvereinbarungen zulässig oder im Arbeitsvertrag mit dem Beschäftigten festgelegt ist.
- Übernachtungen in den Einrichtungen sind in der Regel nicht vom Arbeitsvertrag erfasst! Nur eine Behörde kann die Quarantäne nach § 30 Infektionsschutzgesetz anordnen.
- z.B. Eine Anwesenheitspflicht ist nur bei bezahltem Bereitschaftsdienst gegeben.

Rechtliche Fragen

Bekomme ich meine Urlaubstage wieder, wenn das Gesundheitsamt mich in Quarantäne schickt und ich Urlaub habe?

- Der Erholungsurlaub ist zur Erholung und Regeneration von der erbrachten Arbeitsleistung gedacht. Unter Quarantäne ist dieser Erholungszweck nicht erkennbar.
 - Der Urlaub erfüllt nicht mehr seinen Zweck. Es ist vergleichbar mit einem Ausfall durch Krankheit (§ 3 Abs. 1 EntgFG)
- Empfehlung: Mit seinem/seiner Vorgesetzten sprechen oder die MAV einschalten

Rechtliche Fragen

Mein*e Arbeitgeber*in fordert, die private Handynummer bei der Stationsleitung zu hinterlegen. Müssen die Beschäftigten ihre privaten Handynummern hinterlegen? Unter welchen Voraussetzungen kann dies erfolgen?

- Für den Katastrophenfall kann es sinnvoll sein, die private mobile Telefonnummer der Beschäftigten zentral in einem internen Telefonverzeichnis als Ergänzung zum internen Alarmplan bei z.B. Katastrophenbeauftragten zu speichern, aber nur für diesen Fall.
- In „normalen“ Zeiten stellt die Aufforderung zur Herausgabe der Mobiltelefonnummer einen Eingriff in die Persönlichkeitsrechte der Beschäftigten dar, denn grundsätzlich entscheidet jede*r Arbeitnehmer*in selbst, für wen, wann und wo er/sie durch Bekanntgabe der Mobiltelefonnummer erreichbar sein will.

Rechtliche Fragen

Kann mein Arbeitgeber von mir verlangen, dass ich jeden Tag unterschreibe, nicht krank zu sein?

- Das ist grundsätzlich unzulässig.
- Allerdings kann es durch die aktuelle COVID-19-Situation unter bestimmten Voraussetzungen Ausnahmen geben, wenn zum Zweck des Infektionsschutzes verpflichtende Bestimmungen dafür erlassen worden sind. Arbeits- oder haftungsrechtliche Konsequenzen dürfen für Beschäftigte dann aber nicht entstehen.
- Die Unterschrift ist lediglich nach bestem Wissen und Gewissen die Bestätigung der Beschäftigten, dass sie z.B. symptomfrei sind. Gleichzeitig ist die Unterschrift der persönliche Nachweis dafür, dass der Arbeitgeber seinen gesetzlichen Pflichten beim eingesetzten Personal nachgekommen ist.
- **Durch ihre Unterschrift dürfen Beschäftigten keine Nachteile entstehen bzw. arbeits- oder haftungsrechtlichen Konsequenzen erwachsen. Dies wäre nur bei Vorsatz oder grober Fahrlässigkeit möglich.**

.

Rechtliche Fragen

Habe ich Anspruch auf Lohnfortzahlung, wenn ich mich um mein Kind kümmern muss?

- Nein. Nur wenn das Kind erkrankt ist, gilt die allgemeine Regelung nach § 45 SGB V, wonach pro Kind und Elternteil eine Freistellung für 10 Tage gewährt werden muss, bei Alleinerziehenden 20 Tage.

Rechtliche Fragen

Kann der Arbeitgeber Pflegefachpersonen in die Pflegepraxis entsenden, die mittlerweile mit anderen Aufgaben befasst sind (z.B. Pflegepädagogen)?

- Nein. Der Arbeitgeber kann der Arbeitnehmerin oder dem Arbeitnehmer im Rahmen seines Weisungsrechts nur gleichwertige Aufgaben übertragen.
- Die Gleichwertigkeit bemisst sich daran, welche Tätigkeit inhaltlich vertraglich vereinbart wurde. Somit können Pflegepädagoginnen und Pflegepädagogen nicht per Weisungsrecht des Arbeitgebers in die Pflegepraxis entsendet werden.

Rechtliche Fragen

Kann der Arbeitgeber mich in ein Arbeitsgebiet abordnen, in dem ich keine Erfahrungen habe (z.B. vom OP in die Intensivpflege)?

- Ja. Die Intensivpflege ist eine gleichwertige Tätigkeit für OP-Pflegende und umgekehrt. Der Arbeitgeber muss dann die Einweisung in das Arbeitsgebiet sicherstellen.

Rechtliche Fragen

Kann ich es ablehnen, in die Bedienung von Beatmungsgeräten eingewiesen zu werden?

- Nein. Bei einer arbeitsvertraglich vereinbarten Anstellung als Pflegefachperson besteht die Verpflichtung, alle Tätigkeiten im pflegerischen Dienst auszuüben. Auch neue, bisher nicht ausgeübte Aufgaben wie die Beatmung müssen dann neu erlernt werden.

Rechtliche Fragen

Kann ich von meinem Arbeitgeber innerhalb meines Trägers in einen anderen Bereich versetzt werden, z.B. von der Tagespflege in den ambulanten Dienst oder innerhalb des Krankenhauses in eine andere Abteilung?

- Ja, eine Versetzung von einer Abteilung in eine andere im gleichen Krankenhaus ist bereits im Rahmen Direktionsrechts des Arbeitgebers möglich. Die Versetzung vom stationären in den ambulanten Bereich wird als überwiegende organisatorische Maßnahme vorübergehend möglich sein.

Kann mich der Arbeitgeber auch in eine andere Einrichtung des Trägers an einen anderen Ort versetzen?

- Ja, aufgrund des Arbeitsvertrages, wenn eine konzernweite Versetzungsklausel vereinbart wurde. Andernfalls nur unter den einschränkten Bedingungen eines Notfalles.
- → Im EVK wird dies kompliziert sobald die Alexianer offiziell den Kauf vollzogen haben, da die aktuellen Mitarbeiter keinen Vertrag mit dem neuen Träger (und seinen Häusern) getätigt haben

Rechtliche Fragen

Kann meine bereits laufende oder geplante Elternzeit wieder rückgängig gemacht werden?

- Nein. Es gibt keine Rechtsgrundlage, wonach der Arbeitgeber die Elternzeit wieder rückgängig machen kann. Nachträgliche Veränderungen der Elternzeit sind nur im Einvernehmen möglich.

Rechtliche Fragen

Darf potentiell infiziertes Personal trotz Quarantäne arbeiten ?

- Robert Koch-Institut: "Ist die adäquate Versorgung der Patientinnen und Patienten durch Personalengpässe nicht mehr möglich, kann es notwendig sein, die bestehenden Empfehlungen zum Umgang mit Kontaktpersonen und positiv auf SARS-CoV-2 getesteten Personen für medizinisches Personal anzupassen,,
- Erste Maßnahmen sind: Absage/ Verschiebung von Behandlung, Rekrutierung zusätzliches Personal
- Falls alles nicht hilft, ist es beispielsweise möglich, medizinisches Personal zur Arbeit zuzulassen, das als Kontaktperson eines Infizierten gilt. Sie dürfen ihre Quarantäne dann jedoch ausschließlich für die Arbeit und den Arbeitsweg unterbrechen. → Positives Pflegepersonal wird nicht eingesetzt !!!!

Rechtliche Fragen

Kann mich der Arbeitgeber anweisen trotz Krankheitssymptomen (Husten, Schnupfen) oder Symptome anderer Art zum Dienst zu erscheinen?

- Nein, wenn der Arbeitnehmer nach Beurteilung seines Arztes arbeitsunfähig krank und damit an der Ausübung der Tätigkeit verhindert ist, kann der Arbeitgeber keine gegenteilige Weisung erklären. Das Weisungsrecht des Arbeitgebers berechtigt diesen nicht, einen kranken Arbeitnehmer zur Arbeitsaufnahme zu verpflichten.

Rechtliche Fragen

Bekomme ich mein Gehalt auch, wenn ich in Quarantäne geschickt werde?

- Ja. Das Infektionsschutzgesetz regelt einen Anspruch auf so genannte Verdienstaufschüttung für Arbeitnehmende, die als „Ausscheider, Ansteckungsverdächtiger, Krankheitsverdächtiger oder als sonstiger Träger von Krankheitserregern“ von der Behörde (örtliches Gesundheitsamt) mit einem beruflichen Tätigkeitsverbot belegt wurden, (§ 56 Infektionsschutzgesetzes (IfSG)).
- Die Entschädigung wird in Höhe des Bruttogehalts für insgesamt sechs Wochen gezahlt. Der Arbeitgeber muss das Gehalt weiterzahlen und gegenüber der zuständigen Behörde einen Erstattungsanspruch geltend machen. Nach Ablauf der sechs Wochen wird Krankengeld gezahlt.

Rechtliche Fragen

Ich bin Pflegefachperson und bereits im Ruhestand - kann ich im Katastrophenfall vom Gesetzgeber verpflichtet werden, vorübergehend in einer Pflegeeinrichtung zu arbeiten?

- Das würde schon daran scheitern, dass der Gesetzgeber keinen Kontakt zu Ihnen hat und es keine zentrale Registrierung von ehemaligen Pflegefachpersonen gibt.
- Die Katastrophenschutzgesetze auf Landesebene sehen eine ausdrückliche Möglichkeit der Verpflichtung von Pflegefachpersonen nicht vor.
- Mit anderen Worten: Der Dienstherr hat über seine ihm als Arbeitgeber zugesprochenen Rechte einen Zugriff auf seine Angestellten – eine Verpflichtung von Ruheständlern ist schon aus praktischen Gründen kaum möglich.

#pflegereserve

Ja,

ich möchte als Pflegekraft helfen.

Pflege in Reserve

Was ist Pflege in Reserve

- Pflege in Reserve ist eine Initiative um den drohenden Personalausfall, durch Covid-19 in der Pflege, zu kompensieren.

Wer steckt dahinter

- Betrieben wird die Plattform von der Bertelsmann Stiftung.
- Es wird derzeit aktiv unterstützt von der Bundespflegkammer, den darin organisierten Landespflegekammern, dem Deutschen Pflegerat und den den Brückenköpfen

<https://pflegereserve.de/#/login>

Pflege in Reserve

Wer ist betroffen:

Pflegefachfrau oder -mann, aktuell nicht in einem Pflegeberuf aktiv, möchten aber trotzdem während der Covid-19-Pandemie helfen.

Wo:

Sie können sich auf der Plattform [#pflegereserve](#) registrieren.

Sie können Angebote für Einsätze in Krankenhäusern und Pflegeeinrichtungen erhalten.

Über den Umfang Ihres Engagements entscheiden Sie.

Pflege in Reserve

Wie funktioniert Pflegereserve?

- Registrierung auf der Homepage. → Durch die Registrierung erfolgt keine Verpflichtung
- Krankenhäuser und Pflegeeinrichtungen wiederum können auf der Plattform ihren Bedarf anmelden und auf die registrierten Pflegekräfte zugehen.

Pflege in Reserve

Wie sollen die Pflege-Reservisten eingesetzt werden?

- Die Reservisten sollen jeweils abhängig von ihren Vorerfahrungen, ihrer Zeit im Beruf und der Zeit seit dem Berufsausstieg eingesetzt werden.
- Auf #pflegereserve geben die Freiwilligen in einer Liste an, welche administrativen und pflegerischen Tätigkeiten sie sich selbst zutrauen.
- Die Reservisten werden nicht nur in der direkten Betreuung von Covid-19-Patienten eingesetzt, sondern – voraussichtlich in der Mehrzahl – die Lücken füllen, die durch Umschichtungen oder Erkrankungen beim Stammpersonal entstehen.
- Als Mindesteinsatzzeit in einer Klinik oder einer Einrichtung werden 10 Tage empfohlen, sodass eine kurze Einarbeitungsphase (ca. 2 Tage) und die eigentliche Tätigkeit in einem sinnvollen Verhältnis stehen

Pflege in Reserve

Wie werden die Pflege-Reservisten honoriert?

- Es wird derzeit an einer möglichst unbürokratischen Lösung gearbeitet
- Eine Möglichkeit: Der aktuelle Arbeitgeber (kein Krankenhaus) stellt Reservisten frei, aber zahlt darüber hinaus weiter das Gehalt.
- Für Selbstständige und Menschen ohne Arbeit müssen noch andere Lösungen gesucht werden.

Welche Krankenhäuser und Pflegeeinrichtungen die Möglichkeit, Pflege-Reservisten einzusetzen?

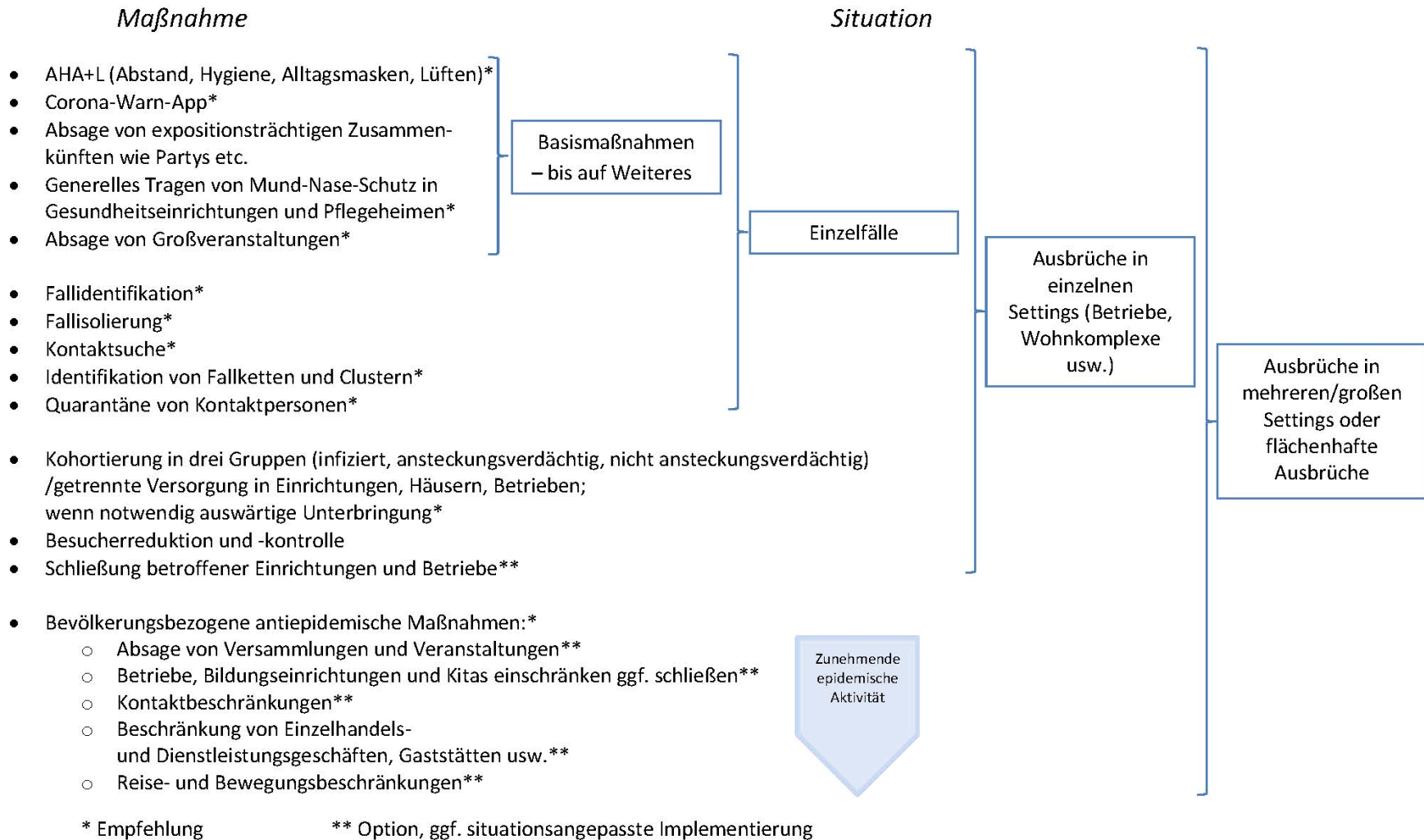
- Generell alle Krankenhäuser, Pflegedienste und Altenheime.
- Voraussetzung ist eine besondere Belastungssituation durch die Covid-19-Pandemie.

AUSBLICK CORONA 2021

Ausgangslage und Situation heute

- Die ersten Monate der Pandemie hatten in Deutschland erhebliche wirtschaftliche und soziale Auswirkungen
- Deutlich ist, dass nicht bestimmte Orte oder Situationen für ein erhöhtes Ansteckungsrisiko verantwortlich sind, sondern eine Kombination aus individuellem Verhalten und dem Umfeld.
- In den folgenden Monaten geht das RKI von einem Pandemieverlauf aus, der wie folgt aussieht.

Übersicht des Robert Koch-Instituts zu Präventionsmaßnahmen und anti-epidemischen Maßnahmen in der COVID-19-Pandemie



AUSBLICK CORONA 2021

Ausgangslage und Situation heute

- Ein oder mehrere Impfstoffe werden voraussichtlich Anfang 2021 (vielleicht auch Ende 2020) zur Verfügung stehen. → Entscheidender Faktor um die Pandemie zu bekämpfen
- Dieser wird allen Prognosen zu Beginn nur begrenzt zur Verfügung stehen. → Zu Beginn erhalten Risikogruppen und z.B. Klinikpersonal die Impfung
- Im weiteren Verlauf wird auch der Rest der Bevölkerung in den Impfplan eingeschlossen.
- Impfung allein wird zu Beginn nicht ausreichen. → verantwortliches Verhalten bleibt Teil unseres Alltages (AHA Regeln, Lüften, Verlegung von Freizeitaktivitäten nach draußen)

AUSBLICK CORONA 2021

Ziele

- Ausbreitung und gesundheitliche Auswirkungen der Pandemie minimieren → dabei das gesellschaftliche und wirtschaftliche Leben so wenig wie möglich beeinträchtigen.
- Maßnahmen werden der aktuellen Lage angepasst und zeitlich neu evaluiert.
- Impfstoff + verbesserte Therapieansätze + verantwortungsvolles Verhalten = Vermeidung der Überbelastung des Gesundheitssystems