

Die neue Influenza (Schweinegrippe)

- Empfehlungen für kirchliche Einrichtungen zur Pandemieplanung

Die Influenzapandemie wird von einem neuen Influenzavirus – A/H1N1 – verursacht, gegen das in der Bevölkerung keine Immunität besteht. Seit Oktober liegt ein Impfstoff vor. Nach Empfehlungen der Ständigen Impfkommission (STIKO) erfolgt die Impfung gegen die Neue Influenza in Abhängigkeit von der Verfügbarkeit der Impfstoffe in zeitlicher Reihenfolge.

Die Weltgesundheitsorganisation (WHO) hat ihre Einschätzung bekräftigt, dass die weltweite Ausbreitung des Virus nicht zu stoppen ist. Die Ausbreitung der neuen Grippe in Deutschland setzt sich durch einen raschen Anstieg der gemeldeten Erkrankungen fort. Die Bundesländer haben sich der neuen Situation angepasst und halten entsprechend den Vorgaben des [Nationalen Pandemieplans](#) Impfstoff für besonders gefährdete Gruppen bereit. Dazu zählen vor allem medizinisches Personal und Mitarbeiter/innen, die die öffentliche Sicherheit aufrecht erhalten (Personal der Feuerwehr, Polizei und der Justizvollzugsanstalten). Nach Empfehlungen der STIKO sollten ebenfalls prioritär Personen ab einem Alter von 6 Monaten mit erhöhter gesundheitlicher Gefährdung infolge eines Grundleidens, Schwangere und Wöchnerinnen geimpft werden. Auskünfte zum Ablauf der Impfungen erteilen die zuständigen örtlichen Gesundheitsämter.

Im Verlauf einer Influenzapandemie kann es auch in kirchlichen Einrichtungen zu einer erhöhten Erkrankung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter kommen. Erkrankte Beschäftigte können für mindestens ein bis zwei Wochen ausfallen. Dies kann kirchliche Dienstleistungen einschränken. Insbesondere in Gemeinschaftseinrichtungen wie Schulen und Kindergärten, kann sich das Influenza-Virus rasch ausbreiten. Auf eine Einhaltung der Hygiene ist besonders zu achten. Der in den Kindergärten eingeführte Hygieneplan ist eventuell zu überarbeiten und die Umsetzung konsequenter zu verfolgen.

Folgende Hygiene-Regeln sollte jede/r Beschäftigte umsetzen:

- ◆ **Waschen Sie sich regelmäßig und gründlich die Hände**
 - ▲ nach Husten und Niesen.
 - ▲ nach der Toilettenbenutzung.
 - ▲ vor der Speisenzubereitung und vor dem Essen.
 - ▲ wenn Sie nach Hause kommen.
- ◆ **Halten Sie Ihre Hände möglichst vom Gesicht (Augen, Nase, Mund) fern.**
- ◆ **Husten oder niesen Sie nicht in die Hand, sondern in den Ärmel (Ellenbeuge) oder in ein Papier-Taschentuch (Taschentuch direkt in den Müll geben).**

- ◆ **Lüften Sie regelmäßig kräftig durch.**
- ◆ **Meiden Sie große Menschenansammlungen.**
- ◆ **Verzichten Sie auf engen Kontakt mit Ihren Mitmenschen** (z. B. auf Händeschütteln, Küsschen zur Begrüßung).
- ◆ **Vermeiden Sie den Kontakt zu kranken Personen.**
- ◆ **Bleiben Sie zu Hause, wenn Sie erkrankt sind.**
- ◆ **Der Einsatz von Gesichtsmasken kann die Verbreitung von Erregern über die Atmung verhindern helfen (sog. Mundschutz) oder die Aufnahme von Erregern selbst.**

Der Arbeitgeber sollte in Zusammenarbeit mit der Mitarbeitervertretung und dem/der zuständigen Betriebsarzt/ärztin darüber hinaus Vorüberlegungen und Maßnahmen zur Vorbereitung auf eine Influenzapandemie treffen. Hilfestellung bietet hierzu eine Kurzinformation des Bundesamtes für Bevölkerungsschutz und Katastrophenhilfe (BBK) zur [Betrieblichen Pandemieplanung](#). Das BBK hat in Kooperation mit dem Landesgesundheitsamt Baden-Württemberg das Handbuch „Betriebliche Pandemieplanung“ erarbeitet, welches kostenlos beim BBK bestellt werden kann. Es steht auch als [Download](#) (4,46 MB) zur Verfügung. Auf den Internetseiten des [Landesgesundheitsamtes Baden-Württemberg](#) stehen die einzelnen Module des Handbuches auch elektronisch zur Verfügung. Die elektronischen Module werden laufend weiterentwickelt.

Das Handbuch richtet sich in erster Linie an mittelgroße Betriebe/Unternehmen, die sich bislang wenig oder nur grundsätzlich mit der Pandemieplanung befasst haben. Kleinere Betriebe sollten sich ausreichend mit der Thematik auseinandersetzen. Eine Planung ist hier nur eingeschränkt möglich, da bei einer kleineren Personenzahl eine sichere Personalplanung wegen der Dominanz des Zufalls nicht oder nur schwer zu verwirklichen ist.

Schritte zur Pandemieplanung

Der Arbeitgeber kirchlicher Einrichtungen sollte zunächst in drei Schritten Vorüberlegungen treffen:

1. Schritt: Mögliche Auswirkungen einer Influenzapandemie auf die Einrichtung feststellen:
 - Welche Prozesse sind unentbehrlich und welche Auswirkungen hätte der Ausfall auf die Einrichtung?
 - Gibt es besondere Vorgaben auf Basis gesetzlicher Verpflichtungen, Rechtsverordnungen usw. zur Aufrechterhaltung der Funktionsfähigkeit grundlegender Prozesse?
 - Bestehen vertragliche Verpflichtungen, mit denen Kunden das Erbringen von Leistungen zugesagt wurde?
 - Welche Konsequenzen hätte der Ausfall der eigenen Tätigkeiten auf das Umfeld? Wäre die Einrichtung nach der Pandemie noch existenzfähig?
2. Schritt: Interne Abläufe und Prozesse sowie Kooperationen mit Externen auf ihre Bedeutung für die Aufrechterhaltung des Betriebes prüfen:
 - Welche innerbetrieblichen Abläufe müssen ständig überwacht bzw. können nicht unterbrochen werden?
 - Welche Zulieferer und Versorger (u.a. Strom, Wasser, Gas) sind für den Betrieb unentbehrlich?
 - Welche von Externen erbrachte Dienstleistungen (z.B. Wartung, Entstörung) sind für den Betrieb unentbehrlich?

- Wo muss Vorsorge getroffen werden (z.B. Kraftstoffversorgung, medizinische Versorgung)?
3. Schritt: Die Einrichtung muss über seine grundsätzliche Vorgehensweise entscheiden, ob und inwieweit der Betrieb aufrechterhalten werden soll sowie welche besonderen Maßnahmen dazu erforderlich sind. Bei jeder vorgesehenen Maßnahme muss zudem festgelegt werden, ab welchem Zeitpunkt bzw. bei welchen Rahmenbedingungen sie eingesetzt werden soll. Folgende Maßnahmen sollten ergriffen werden:
- Bestimmen Sie einen/eine Verantwortliche/n für die Planung und die Vorbereitungsmaßnahmen für eine Influenzapandemie. Die notwendigen Beteiligten sollten dabei miteinbezogen werden.
 - Legen Sie Regeln für die Information und Kommunikation fest, z. B. Information der Mitarbeitenden, der Kunden und Öffentlichkeit. Alle Informationen sollten zentral gesteuert werden.
 - Legen Sie allgemeine Verhaltensregeln, z.B. Regeln für das Verhalten bei Erkrankungen von Mitarbeitenden und Personen in deren häuslichem Umfeld sowie Regeln zur persönlichen Hygiene fest.
 - Machen Sie die Beschäftigten mit diesen Regeln in geeigneter Form vertraut, z. B. durch Unterweisungen, per E-Mail, Intranet, Aushänge,...
 - Prüfen Sie, ob weitere Vorsorgemaßnahmen für die Mitarbeitenden ergriffen werden sollen, z. B. die Bevorratung von antiviralen Arzneimitteln, persönlicher Schutzausrüstung (u.a. Hygienemasken), sowie deren Bereitstellung und Einsatzregeln
 - Prüfen Sie organisatorische Maßnahmen:
 - Festlegen von Schlüsselpersonal und Sicherstellung seiner Verfügbarkeit, z.B. durch Vertretungsregelungen, Information und Motivation zur Arbeitsaufnahme, durch medizinische Betreuung sowie Verpflegung und Versorgung des Schlüsselpersonals in der Einrichtung und ggf. durch Betreuung von Angehörigen,
 - Maßnahmen zur Reduzierung der Ansteckungsgefahr, wie Vereinzelungen, Schichtregelung, Einrichten von Heimarbeitsplätzen,
 - Motivation und Kommunikation,
 - Beteiligung der Mitarbeitervertretung.
 - Beachten Sie die aktuellen Informationen der örtlichen Behörden:
 - Unterstützen Sie die saisonale Gripeschutzimpfung und fördern Sie die Impfbereitschaft Ihrer Beschäftigten durch Information. Ihr/e zuständige/r Betriebsarzt/ärztin kann Sie in dieser Hinsicht beraten und unterstützen. Impfleistungen gegen die Neue Influenza oder der saisonalen Grippe sind nicht über den Pauschalvertrag mit der B.A.D. GmbH abgedeckt.

Arbeitsrechtliche Auswirkungen

I. Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall

Ist eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter an Schweinegrippe erkrankt, so greift grundsätzlich die Lohnfortzahlung gemäß § 3 Entgeltfortzahlungsgesetz (EFZG). Steht eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter allerdings nur in Verdacht, erkrankt zu sein, und wird deshalb von der zuständigen Behörde aufgrund des Infektionsschutzgesetzes (IfSG) unter zeitweise Quarantäne gestellt, so erhält sie bzw. er keine Entgeltfortzahlung nach dem EFZG, da sie bzw. er nicht arbeitsunfähig erkrankt ist. Ein Entgeltanspruch ergibt sich im kirchlichen und diakonischen Bereich überwiegend aus § 616 BGB. Sofern die Anwendbarkeit von § 616 BGB durch eine Arbeitsrechtsregelung ausgeschlossen ist und keine Anwendung findet, so erwirbt die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter wegen seines Verdienstausfalles aufgrund der Quaran-

täne einen Entschädigungsanspruch nach § 56 IfSG gegen die zuständige Landesbehörde. Gemäß § 56 Abs. 5 IfSG hat der Arbeitgeber diese Entschädigung für längstens sechs Wochen für die zuständige Behörde auszuzahlen und erhält den geleisteten Betrag auf Antrag von dieser zurück.

Die für den Antrag zuständige Landesbehörde ergibt sich aus den Zuständigkeitsverordnungen der einzelnen Bundesländer zum IfSG. Dies sind z.B. in Berlin die „Senatsverwaltung für Finanzen“, in Bayern das „Zentrum Bayern Familie und Soziales“, in Hamburg die „Behörde für Soziales, Familie, Gesundheit und Verbraucherschutz“, in Hessen die „Hessischen Ämter für Versorgung und Soziales“ und in Nordrhein-Westfalen der „Landschaftsverband Rheinland“ oder der „Landschaftsverband Westfalen-Lippe“.

II. Anordnung von Heimarbeit

Die Anordnung von Heimarbeit ist grundsätzlich nur möglich, wenn der Arbeitsvertrag diese Möglichkeit ausdrücklich vorsieht. Ansonsten schuldet der Arbeitnehmer die Erbringung seiner Arbeitsleistung im Betrieb und nicht zu Hause. Allerdings kann die Arbeitsleistung von zu Hause natürlich einvernehmlich mit der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter vereinbart werden. Der Arbeitsplatz daheim muss sich allerdings für die in Betracht kommende Tätigkeit eignen.

III. Beteiligung der Mitarbeitervertretung

Der Arbeitgeber hat im Rahmen des Direktionsrechts die Möglichkeit, die Verpflichtung zum Tragen eines Mundschutzes oder zur Nutzung von Desinfektionsmitteln zur Vermeidung einer Schweinegrippe-Infektion im Betrieb anzuordnen. Hierbei ist die Mitbestimmung der Mitarbeitervertretung nach § 40 MVG.EKD zu berücksichtigen, da das sogenannte Ordnungsverhalten der Mitarbeitenden betroffen wird. Nähere Regelungen sind auf betrieblicher Ebene durch den Abschluss einer Dienstvereinbarung möglich.

Seine Grenzen findet das Direktionsrecht des Arbeitgebers aber dann, wenn massiv in das grundgesetzlich geschützte Persönlichkeitsrecht oder in das Recht auf körperliche Unversehrtheit der Mitarbeiter oder des Mitarbeiters eingegriffen wird. So wird der Arbeitgeber seine Mitarbeitenden derzeit nicht verpflichten können, sich gegen die Schweinegrippe impfen zu lassen. Auch einer Verpflichtung, sich ärztlich untersuchen zu lassen, muss der Arbeitnehmer in der Regel nicht nachkommen.

Weiterführende Links

Weitere Informationen erhalten Sie zum

- Nationalen Pandemieplan unter www.bevoelkerungsschutz-portal.de,
- Bundesamtes für Bevölkerungsschutz und Katastrophenhilfe (BBK) unter www.bbk.bund.de und
- Handbuch „Betriebliche Pandemieplanung“ von BBK und dem Landesgesundheitsamt Baden-Württemberg unter www.gesundheitsamt-bw.de.

Das Robert Koch-Institut veröffentlicht die aktuellen Erkrankungszahlen und Informationen zum Thema:

http://www.rki.de/cln_091/nn_200120/DE/Content/InfAZ/Influenza/IPV/Schweineinfluenza_Situation.html

Das Niedersächsische Ministerium für Soziales, Frauen, Familie und Gesundheit hat eine Reihe von Informationen zur Neuen Influenza zusammengestellt. Neben acht Tipps zur Vi-

renabwehr und Antworten auf Fragen zur Neuen Influenza finden sich Informationen für Eltern, Kindertagesstätten und Schulen, Reisende sowie fremdsprachige Informationen auf der Website.

http://www.grippeschutz.niedersachsen.de/master/C57278633_L20_D0.html

Das Niedersächsische Landesgesundheitsamt hat neben Empfehlungen für die gesamte Bevölkerung auch spezielle Informationen für den Öffentlichen Gesundheitsdienst, für Kliniken und Praxen eingestellt.

http://www.nlga.niedersachsen.de/master/C55284077_N55283347_L20_D0_I5800417.html

„Wir gegen Viren“: Die Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung und das Robert Koch-Institut starteten mit Unterstützung des Bundesministeriums für Gesundheit Ende März 2009 diese Aktion. Es werden Verhaltensweisen vorgestellt, mit denen der Schutz gegen die Grippe erhöht werden kann:

<http://www.wir-gegen-viren.de>

Mit einem Faltblatt in zehn Sprachen informiert die Integrationsbeauftragte der Bundesregierung über die Neue Grippe. Das Faltblatt wurde in Zusammenarbeit mit dem Robert Koch-Institut, dem Paul-Ehrlich-Institut und dem Ethno-Medizinischen Zentrum Hannover entwickelt:

http://www.bundesregierung.de/nn_56546/Content/DE/Artikel/IB/Artikel/2009-07-15-neue-grippe.html

Für die Grundinformation von Multiplikatoren, wie z.B. Lehrer, eignet sich die multimediale und interaktive Influenzapräsentation (ca. 9 min).

<http://www.pandemierisiko.info>

Hannover, 18. November 2009