

Newsletter 109 – 2020 vom 17.12.2020 / wb

Erläuterungen zur Anwendung von Corona-Schnelltests

Im Folgenden die vom Paritätischen Wohlfahrtsverband zusammengefassten Ergebnisse einer Telefonkonferenz mit Staatssekretär Dr. Badenhop:

„Landesverordnung – Testungen

- Die **Soll-Vorschrift** ist nach Dr. Badenhop folgendermaßen zu interpretieren: Die Einrichtungen der EGH müssen testen, sofern sie es können (in Lage dazu sind). Das soll heißen, dass Personal vorhanden sein muss, das Personal bezahlt werden kann, das Personal geschult ist, die Schutzkleidung vorgehalten wird, die AntiGen-Test vorliegen, ...
„Sollen testen“ heißt aber auch, dass man sich nicht zurücklehnen kann, weil die Voraussetzungen nicht gegeben sind, sondern die Einrichtungen sind verpflichtet alle Anstrengungen zu unternehmen, um die Testungen soll schnell wie möglich auf irgendeine Art umzusetzen (Testztr. bemühen; lokale Initiativen für mobile Teams vor Ort einfordern; die kassenärztliche Vereinigung ansprechen, Vernetzung von Einrichtungen, ...). Diese Auslegung wird zu unterschiedlichsten Konstellationen und Umsetzungsgraden führen. Das ist dem Ministerium klar.
- Herr Dr. Badenhop hat die Aussage des Ministeriums zur **Qualifikation des Testpersonals** noch einmal ausgeweitet. Er hat explizit auch nicht medizinisch vorgebildetes Personal nach einer Schulung einbezogen (nicht nur Heilerziehungspflegekräfte, Pysio- und Ergotherapie., Logopäd*innen). Eine Einschätzung der Eignung bleibt aber bei der Einrichtungsleitung
- Die Landesregierung beschließt heute, dass zusätzlich zu den 9 € für das Test-Kit noch einmal aus Landesmitteln **9 € für Personalkosten**, PSA, ... gezahlt werden. Die Abrechnungsmodalitäten sind noch nicht geklärt. Es wird versucht die Abrechnung bei der KV anzudocken, um Doppelstrukturen zu vermeiden. Die Klärung wird noch eine Weile dauern.
- Das Land hat eine **neue PSA Initiative** ergriffen und wird 1,3 Mio. Mund-Nasen-Schutz über die Kommunen an die Einrichtungen der EGH verteilen.
- Zu den oben geschilderten Sachverhalten wird es ein **Schreiben des Sozialministeriums** geben. Das Ministerium rät, zunächst nur die Mitarbeitenden zu testen, die Kontakt zu den Leistungsberechtigten haben.

- Das Land hat mit den Kommunen (Städteverband, Landkreistag) abgesprochen, dass **Schulbegleitung** auch in Phasen von fehlendem Präsenzunterricht stattfinden kann und vergütet wird.
- „**Externe Mitarbeitende**“ in der LVO sind vor Ort in der Einrichtung für den Regelbetrieb eingesetzte Menschen (Zeitarbeit, ...), die Kontakt zu den Leistungsberechtigten haben.
- Das Ministerium empfiehlt auch die Testungen im **ambulanten und teilstationären Bereich** der EGH, aber hierzu gibt es keine Verpflichtung.
- Das Ministerium wird ebf. noch ein klärendes Schreiben herausgeben, wie zu verfahren ist, wenn Mitarbeitende einen Test verweigern (s. unten erste Einschätzung des Gesamtverbandes). Sicher ist, dass Mitarbeitende nicht zum Test gezwungen werden können.
- Der **Weiterbetrieb der Werkstatt** ist nicht unproblematisch und einzelne Werkstätten überlegen die Betriebsferien zu verlängern. Herr Dr. Badenhop sichert zu, mit den Kommunen zu sprechen, ob die dadurch entstehenden Mehrkosten durch die Kulanzregelung abzudecken sind.
- Ansprechpartner*innen im Ministerium sind
Herr Dr. Hempel / Frau Hesser (EGH) / Herr Lukat (Pflege) / Frau Dr.ENZIAN (Pflege)

Testpflicht für Mitarbeitende

Die Frage, ob sich Mitarbeiter*innen im Betrieb testen lassen müssen, ist noch nicht (höchststrichterlich) geklärt. Es läuft, wie so oft, darauf hinaus, eine Abwägung vorzunehmen, ob hier nun das Interesse des Arbeitgebers an einem möglichst effektiven betrieblichen Infektionsschutz oder das Interesse des Arbeitnehmers an körperlicher Unversehrtheit überwiegt. Angesichts des hohen Infektionsrisikos, der Gefährlichkeit des SARS-CoV-2-Virus und des vergleichsweise geringen körperlichen Eingriffs ist sicherlich vertretbar, dass sich Mitarbeiter*innen insbesondere in Einrichtungen, die mit vulnerablen Personen(-Gruppen) zu tun haben, testen lassen müssen, auch regelmäßig und unabhängig von einem konkreten Verdacht. Ein weiteres Argument ist natürlich, wenn solche Tests auf Grundlage von behördlichen Anordnungen stattfinden oder sonstige Rechtsgrundlagen auszumachen sind, d. h. die Tests nicht einzig dem Wunsche des Arbeitgebers nach größtmöglichem betrieblichen Infektionsschutz entspringen (was für sich genommen ja auch ein anerkennenswertes und gewichtiges Motiv wäre). All das könnte in einem reinen Verwaltungsbetrieb aber schon wieder anders zu beurteilen sein. Es bleibt eine Abwägung im Einzelfall.

Was die Ausführung von Frau *Oberthür* zu arbeitsrechtlichen Sanktionen angeht, empfiehlt der Gesamtverband, zurückhaltend zu sein und an den Ausspruch einer Abmahnung nur in extremen Fallgestaltungen als äußerstes Mittel zu denken. Erst recht dürften Kündigungen an der - erst recht in der Pandemie - von Personalknappheit und Fachkräftemangel geprägten Realität in Gesundheitseinrichtungen vorbeigehen.

Anbei die Stellungnahme (<https://www.aktiv-online.de/ratgeber/arbeitsrecht-coronavirus-diese-regeln-gelten-im-betrieb-40589>): „

Zur eigenen Absicherung ist den Werkstätten zu empfehlen, mit ihrer Betriebshaftpflichtversicherung zu klären, dass der Versicherungsschutz für die Durchführung der Schnelltests für alle o.g. Mitarbeitenden gewährleistet ist.