

Rotes Kreuz führt strenges Schutzregime

Um sich vor Coronainfektionen zu schützen, gilt für die Rettungssanitäter höchste Sorgfalt – im Betrieb wie auch im Einsatz.

Elias Quaderer

«Wir leben in einem kleinen Land mit kleinen Strukturen und bei uns gibt es viele Dinge eben nur einmal», teilte Vize-Regierungschef Daniel Risch im Rahmen einer Medienkonferenz am vergangenen Freitag mit. Diese Feststellung gilt besonders für das Liechtensteiner Notfallpersonal: Der Kleinstaat verfügt nicht über beliebig viele Einsatzkräfte.

Damit beim Rettungsdienst des Roten Kreuzes weiterhin die Einsatzbereitschaft gewahrt bleibt, wird mit grösstmöglicher Sorgfalt auf die Corona-Schutzmassnahmen geachtet, wie der Rettungssanitäter Sandro Eberle mitteilte. Im Betrieb des Roten Kreuzes gelten die gängigen Massnahmen, die auch in anderen Büros zur Anwendung kommen: Maskenpflicht sowie Abstands- und Hygieneregeln.

Fahrzeugreinigung mit Aerosol-Verdampfer

Wenn die Rettungssanitäter zum Einsatz ausrücken müssen, treffen sie höchste Schutzvorkehrungen: «Wir schützen uns bei jedem Einsatz so, als ob es ein positiver Fall wäre», erklärte Eberle. So werden beim Einsatz ständig Schutzmasken getragen und auch für die Partnerorganisationen – Polizei und Feuerwehr – Material wie Schutzkittel zur Verfügung gestellt.

Beim geringsten Verdacht, dass der Patient mit dem Coronavirus infiziert war, wird für



Um potenzielle Virenpartikel aus den Dienstfahrzeugen zu beseitigen, benutzt der Rettungsdienst einen Aerosol-Verdampfer. Bild: LRK

das Rettungsfahrzeug eine besondere Hygieneprozedur durchgeführt. Das Fahrzeug wird vorläufig ausser Dienst genommen und zunächst mit

Schutzkleidung und entsprechenden Desinfektionsmitteln gründlich gereinigt.

In einem zweiten Schritt kommt ein Aerosol-Verdamp-

fer zum Einsatz, um die Viruspartikel, die noch im Fahrzeuginneren herumschweben könnten, zu beseitigen. Erst nach diesem Verfahren ist das Fahr-

zeug wieder einsatzbereit. Gemäss dem Rettungssanitäter gelten diese Massnahmen bereits seit dem Beginn der ersten Coronawelle im Frühjahr. Die

Umstellung habe sich aber nicht als sonderlich schwierig erwiesen, da sich die Rettungssanitäter Infektionstransporte gewohnt sind: «Auch wenn wir vom Ausmass der Pandemie überrascht wurden, waren die Regularien für solche Einsätze bereits definiert», erläutert Eberle.

Eine Person ist ersetzbar, ein ganzes Team nicht

Aber trotz den Vorkehrungen kann nicht komplett ausgeschlossen werden, dass sich Mitglieder des Rettungsteams – im Einsatz oder im Privaten – mit dem Virus infizieren.

Das Liechtensteinische Rote Kreuz habe einen gewissen Personalstamm, um Ausfälle abzufedern. Wichtig aber sei, dass Mitarbeiter auch nur bei den geringsten Krankheitszeichen zu Hause bleiben: «Eine Person ist leicht zu ersetzen, ein ganzes Team nicht», so Eberle. Für den Notfall könne auch zusätzliches Personal beigezogen werden: Bestimmte Feuerwehrleute sind für Einsätze im Rettungsdienst als Unterstützer ausgebildet worden.

In puncto Durchhaltefähigkeit konstatiert Sandro Eberle: «Unsere Kapazitäten sind zwar ausbaufähig, aber nur zu einem gewissen Grad. Wenn die Coronatransporte massiv in die Höhe schnellen, sind wir irgendwann am Anschlag.» Bisher ist das Liechtensteinische Rote Kreuz aber von keinen coronabedingten Personal-Ausfällen betroffen.

Bankerin klagt wegen fristloser Kündigung

Die zweifache Mutter forderte im Rahmen einer Vergleichsverhandlung vor dem Landgericht eine Summe von fast 400 000 Franken – der Bank war dies zu viel Geld. Die Parteien einigten sich auf einen Betrag von 225 000 Franken.

«Offenbar ist etwas vorgefallen – und zwar von beiden Seiten, so viel steht fest», fasste der Landrichter gestern die Sachlage zusammen. Im Gerichtssaal trafen sich eine zweifache Mutter mit ihrem ehemaligen Arbeitgeber von einer Bank in Liechtenstein. Eine Bank, in der die Klägerin als Assistentin zu arbeiten angefangen und sich seither zur Direktorin und Teamleiterin für die Betreuung eines bestimmten Kundenstamms hochgearbeitet hat. Dann wird die Frau schwanger und die Geschichte nimmt ihren Lauf. Sie endet schliesslich mit einer fristlosen Kündigung. Eine Geschichte, die unterschiedlicher die beiden Parteien nicht sehen könnten.

Zusätzlichen Schadenersatz gefordert

Um einen Prozess, verbunden mit hohen Kosten für die Klägerin wie auch für die Bank, zu umgehen, haben bislang schon mehrere Vergleichsgespräche zwischen den beiden Parteien stattgefunden. Gestern starteten sie vor dem Landgericht in Vaduz einen neuen Versuch, der zu Beginn erneut zu schei-

tern drohte. Im Raum stand vonseiten der Klägerin ein Vergleichsangebot in der Höhe von 370 000 Franken. Die Bank, vertreten durch deren CEO und einer Rechtsvertreterin, boten eine Summe von höchstens 100 000 Franken, um die Angelegenheit ohne einen gerichtlichen Prozess zu beenden.

Selbst der Landrichter wehrte sich gegen das Vergleichsangebot der Klägerin – ursprünglich sei von 290 000 Franken die Rede gewesen. Die Klägerin forderte aber nicht nur ihre Lohnzahlungen und Gewinnbeteiligung, sie verklagte die Bank

zusätzlich auf Schadenersatz. Schriftlich hält sie in der Klage fest, dass sie die Hauptverdienerin der Familie ist und gerade ein Haus gebaut hat. Zusätzlich zu einem Notkaiserschnitt bei der ersten Geburt ihres Kindes habe sie auch noch grosse psychische wie auch physische Probleme bekommen und sei für mehrere Monate im Krankenstand gewesen. Als sie nach ihrer Genesung Anfang November 2019 wieder ihren Dienst antreten wollte, wurde sie von der Bank trotz der Mitteilung, dass sie erneut schwanger sei, sofort gekündigt. In ihrer Klage schreibt sie, dass

sie nicht mehr an ihren angestammten Arbeitsplatz zurückgelassen wurde, sondern vom Frontoffice ins Backoffice versetzt worden sei. Von ihrer langjährigen vorherigen Tätigkeit sei keine Rede mehr gewesen, stattdessen habe sie von jenem Zeitpunkt an Praktikantenarbeiten durchführen können.

Die Verantwortlichen der Bank haben eine etwas andere Sicht auf die Dinge. Diese Schilderungen seien so nicht korrekt, sagte die Rechtsberaterin der Bank. Nach wie vor habe es Gründe für die Kündigung gegeben. Unter anderem steht auch der Vorwurf im Raum, die ehemalige Angestellte habe interne Umsatzzahlen «durch die Gegend» verschickt. Diese aber behauptet, diese Zahlen lediglich ausgedruckt zu haben.

«Ein Vergleich muss beiden Parteien wehtun»

Die Gretchenfrage war dann gestern, ob sich die Parteien auf ein Vergleichsangebot einigen können oder sie sich für den Prozess entscheiden. «Ich glaube zwar nicht, dass jemand von euch geschweige denn beiden Parteien mit einem Prozess ge-

holfen ist», sagte der Landrichter. Und was die Vergleichssumme anbelangt, hielt er fest: «Ein Vergleich muss beiden Parteien wehtun – nur dann ist er wirklich gut.» Bezüglich Schadenersatz bemerkte der Landrichter, dass die Vorwürfe der ehemaligen Angestellten «zu wenig Fleisch am Knochen» hätten, um tatsächlich Anspruch auf einen Schadenersatz zu erheben. Für ihren Verteidiger war dies «unverständlich». Es solle für Arbeitgeber ausserdem keinen Anreiz geschaffen werden, ihre Angestellten vor die Türe zu setzen, um Gehaltszahlungen zu umgehen.

«Ich werde keine Summe unter 300 000 Franken akzeptieren», sagte die Klägerin. Das Höchstangebot der Bank lag bei 200 000 Franken. Beide Parteien zogen sich sodann zur Beratung zurück und das Feilschen begann. Schliesslich konnten sie sich einigen: Die Bank muss ihrer ehemaligen Angestellten innerhalb einer Woche 225 000 Franken zahlen. Dieser Vergleich gilt ab sofort und ist verbindlich.

Bettina Stahl-Frick



Die ehemalige Bankangestellte konnte sich mit ihrem Arbeitgeber auf einen finanziellen Vergleich in der Höhe von 225 000 Franken einigen. Bild: Archiv

Zeit für einen
Jobwechsel?
Arbeiten in Liechtenstein
Liechtensteinjobs.li

Perfekt
Schlafen

ist jetzt traumhaft
günstig

Oktober-
Aktionen

Jetzt
Punkt für Punkt
sparen

Thönig traumhaft
schlafen

Das Bettenhaus in St. Gallen
Familienbetrieb mit Tradition –
seit mehr als 40 Jahren

www.thoenig.ch