



Handlungsempfehlungen zum Einsatz von Mitarbeitenden, die einer sogenannten Risikogruppe angehören (privatrechtlich Beschäftigte)

I. Arbeitsrechtliche Grundlagen

Auch angesichts der Covid-19-Pandemie gilt weiterhin, dass die Mitarbeitenden aus dem Dienstvertrag grundsätzlich zur Erbringung des vereinbarten Dienstes verpflichtet sind. Dies gilt zunächst auch für Mitarbeitende, für die aufgrund ihrer Zugehörigkeit zu einer Risikogruppe eine besondere Gefährdung durch eine Infektion mit dem Covid-19-Erreger besteht. Voraussetzung ist jedoch, dass das Risiko einer Infektion nach betriebsärztlicher Einschätzung vertretbar ist. Dafür tragen beide Seiten eine jeweils eigene Verantwortung.

II. Selbstverantwortung der Mitarbeitenden zum Eigenschutz

Die Mitarbeitenden tragen gemäß § 15 Arbeitsschutzgesetz eine Selbstverantwortung für ihre Gesunderhaltung bei der Arbeit. Sie sind verpflichtet, nach ihren Möglichkeiten sowie gemäß der Weisung des Arbeitgebers für ihre Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit Sorge zu tragen. Dazu gehört insbesondere die Einhaltung der vom Arbeitgeber getroffenen Verhaltensregeln im Zusammenhang mit der Corona-Pandemie für die jeweilige Einrichtung.

III. Schutzpflicht des Dienstgebers

Gemäß § 618 BGB hat der Arbeitgeber eine Fürsorgepflicht gegenüber seinen Mitarbeitenden und ist gemäß § 3 Arbeitsschutzgesetz verpflichtet, im Rahmen von Gefährdungsbeurteilungen geeignete Schutzmaßnahmen zu ergreifen. Insbesondere hat er Räume, Vorrichtungen oder Gerätschaften, die er zur Verrichtung der Dienste zu beschaffen hat, so einzurichten und zu unterhalten und Dienstleistungen, die unter seiner Anordnung oder seiner Leitung vorzunehmen sind, so zu regeln, dass der Verpflichtete gegen Gefahr für Leben und Gesundheit soweit geschützt ist, als die Natur der Dienstleistung es gestattet. Dieser Verpflichtung kommt er mit der Umsetzung von geeigneten Schutzmaßnahmen auf Grundlage des SARS-CoV-2-Arbeitsschutzstandards nach. Ob diese Schutzmaßnahmen im Einzelfall für Mitarbeitende aus den vom Robert-Koch-Institut definierten Risikogruppen ausreichen, ist im Einzelfall durch Hinzuziehung der Betriebsärzte zu klären.

IV. Umgang mit Mitarbeitenden mit besonderen Gesundheitsrisiken

Nach den bisherigen Erkenntnissen haben Menschen mit Vorerkrankungen oder bestimmter individueller Disposition im Fall einer Ansteckung mit dem SARS-CoV-2-Virus ein erhöhtes Risiko, schwer zu erkranken, nicht jedoch eine erhöhte Infektionsgefährdung. Das Robert-Koch-Institut hat hierzu Merkmale für die Zugehörigkeit zur Risikogruppe veröffentlicht.

(https://www.rki.de/DE/Content/InfAZ/N/Neuartiges_Coronavirus/Risikogruppen.html)

Die verschiedenen Kombinationsmöglichkeiten von den Krankheitsverlauf beeinflussenden Faktoren erhöhen die Komplexität einer Risiko-Einschätzung. Daher ist eine generelle Festlegung zur Einstufung in eine Risikogruppe nicht möglich. Auch ein höheres Lebensalter (z.B. über 60 Jahre) führt nicht automatisch zur Einstufung in eine Risikogruppe.

Die individuelle Feststellung, ob jemand zu der sogenannten Risikogruppe gehört, obliegt allein Ärztinnen und Ärzten. Dabei gilt, dass haus- oder fachärztliche Bescheinigungen noch keine Verpflichtung des Arbeitgebers begründen, Risikopersonen von der Arbeit freizustellen, denn diese Bescheinigungen nehmen keinerlei Bezug zur konkreten Tätigkeit der oder des einzelnen Mitarbeitenden. Ein Haus- oder Facharzt vermag die Arbeitssituation

einer Person weder im Hinblick auf die konkreten Kontakte zu anderen Personen noch im Hinblick auf die Schutzmaßnahmen realistisch einzuschätzen, die der Arbeitgeber für eine Fortsetzung oder Wiederaufnahme der Beschäftigung ergriffen hat oder ergreifen wird. Daher ist zusätzlich eine betriebsärztliche Beratung erforderlich.

Wir empfehlen folgende Vorgehensweise:

1. Hat ein Arbeitgeber Beratungsbedarf hinsichtlich der in seiner Einrichtung umzusetzenden Schutzmaßnahmen im Hinblick auf die Infektionsgefährdung durch den SARS-CoV-2-Virus, kann er jederzeit eine **allgemeine Beratung** des Betriebsarztes/der Betriebsärztin und der Fachkraft für Arbeitssicherheit zu geeigneten Schutzmaßnahmen in Anspruch nehmen; bei der Entscheidung über die Umsetzung von Schutzmaßnahmen ist auch die Mitarbeitervertretung zu beteiligen; die Umsetzung von allgemeinen Schutzmaßnahmen nach dem SARS-CoV-2-Arbeitsschutzstandard bietet i.d.R. bereits ausreichenden Schutz auch für einen großen Teil der Mitarbeitenden aus Risikogruppen.
2. Machen Mitarbeitende unter Hinweis auf ihre besondere, individuelle Gefährdung ein erhöhtes Schutzbedürfnis geltend, wird zunächst nach **einvernehmlichen Lösungsmöglichkeiten** gesucht, wie sie auf ihrem Arbeitsplatz weiterbeschäftigt werden können (evtl. Home-Office, Einzelbüro, Reduzierung von Kontakten und Abstandswahrung, Aufgabenumverteilung). Kommt man zu einvernehmlichen Lösungen, sind weitere Schritte nicht erforderlich.
3. Besteht weitergehender Beratungsbedarf im Hinblick auf mögliche Risiken und erforderliche Schutzmaßnahmen für einzelne Mitarbeitende (z.B. aufgrund ärztlicher Bescheinigungen hinsichtlich der Zugehörigkeit zu Risikogruppen) wird diesen Mitarbeitenden eine sog. **Wunschvorsorge** durch den Betriebsarzt bzw. die Betriebsärztin angeboten. Die Wunschvorsorge hat das Ziel, die Mitarbeitenden individuell zu möglichen Risiken, Schutzmaßnahmen oder psychischen Belastungen hinsichtlich der Covid-19-Epidemie zu beraten. Hierzu sollten dem Betriebsarzt bzw. der Betriebsärztin möglichst eine Tätigkeitsbeschreibung und ggf. auch Arztbefunde/Krankenberichte zur Verfügung gestellt werden. Diese Vorsorge erfolgt überwiegend telefonisch. Der Arbeitgeber erhält darüber lediglich eine Teilnahmebescheinigung.
4. Sollte der Arbeitgeber über die individuelle betriebsärztliche Beratung einzelner Mitarbeitender hinaus eine schriftliche Stellungnahme zu individuellen Einsatzmöglichkeiten des/der Mitarbeitenden benötigen, ist eine sog. **Eignungsuntersuchung** vom Arbeitgeber zu beauftragen. Dies kann per E-Mail mit folgendem Auftragsformular des betriebsärztlichen Dienstes geschehen:
https://arbeitssicherheit.landeskirche-hannovers.de/damfiles/default/arbeitssicherheit/arbeitssicherheit/grafiken-und-dokumente/Untersuchungsauftrag_neu-0b29f1a4fdb6d2004858db11f0253277.pdf
Mit der schriftlichen Stellungnahme erhält der Arbeitgeber Hinweise zu individuellen Schutzmaßnahmen für den/die jeweilige Mitarbeitende/n (z.B. Schutzmasken tragen, Hygienemaßnahmen, Tätigkeitseinschränkungen); diese Stellungnahme wird dem Arbeitgeber gesondert in Rechnung gestellt, da Eignungsuntersuchungen kein Vertragsbestandteil des Rahmenvertrages zwischen der BAD-GmbH und der EKD sind. Eine Bescheinigung über die Zugehörigkeit zu einer Risikogruppe stellt der Betriebsarzt bzw. die Betriebsärztin nicht aus.
5. Bei unvermeidbarem Kontakt zu anderen Personen bzw. nicht einhaltbaren Schutzabständen sollten Mund-Nase-Bedeckungen, in besonders gefährdeten Arbeitsbereichen PSA zur Verfügung gestellt und getragen werden.

6. Darüber hinaus kommen für alle Mitarbeitenden grundsätzlich auch folgende Formen der Arbeitsfreistellung in Betracht:

- Inanspruchnahme von Urlaub
- vorübergehende Arbeitszeitreduzierung
- Inanspruchnahme von unbezahltem Urlaub oder unbezahlter Freistellung (Achtung: Bei einer unbezahlten Freistellung endet der Krankenversicherungsschutz automatisch nach einem Monat!)

V. Für den Bereich der Kindertagesstätten wird auf Folgendes hingewiesen:

Da die Kindertagesstätten derzeit auf behördliche Anordnung hin geschlossen sind und lediglich eine Notbetreuung, die zunehmend weiter geöffnet wird, anbieten, empfehlen wir, vorrangig diejenigen Fach- und Betreuungskräfte für die Notbetreuung heranzuziehen, die keine Bescheinigung über ihre Eigenschaft als Risikoperson vorgelegt haben. Spätestens dann jedoch, wenn der Betreuungsbedarf ohne die Risikopersonen nicht mehr gedeckt werden kann, insbesondere wenn die Kindertagesstätten wieder vollständig öffnen, ist unter Berücksichtigung der arbeitsschutzrechtlichen Gesichtspunkte zu prüfen, wie eine weitere Beschäftigung von Risikopersonen möglich ist und welche Schutzmaßnahmen der Arbeitgeber dafür treffen muss. Etwas Hinweise der zuständigen Behörden sind zu beachten.

Die Vorgehensweise nach den vorgenannten sechs Punkten gilt grundsätzlich auch für Kindertageseinrichtungen. Allerdings wird es hier im Regelfall nur wenige Beschäftigungsmöglichkeiten neben der Kinderbetreuung geben und somit das Distanzgebot nicht umsetzbar sein. Hierin unterscheidet sich der Bereich der Kindertageseinrichtungen von den meisten anderen kirchlichen Handlungsfeldern. Nach erfolgter betriebsärztlicher Beratung sind folgende Fallkonstellationen möglich:

- Mitarbeitende, die aufgrund ihrer Vorerkrankungen zu den vom RKI definierten Risikogruppen gehören und nach betriebsärztlicher Beratung keinen direkten Kontakt mit Kindern aufnehmen sollen, sollten soweit möglich besondere Aufgaben im „Homeoffice“ erledigen (z.B. Elternbriefe schreiben, Kontakt mit Kindern halten, die die Einrichtung noch nicht besuchen dürfen); die Zugehörigkeit zur Risikogruppe ist durch betriebsärztliche Bescheinigung nachzuweisen. Sie ist notwendige Voraussetzung dafür, dass entsprechende Regelungen mit dem Arbeitgeber getroffen werden können.
- Mitarbeitende, die trotz ihrer Zugehörigkeit zu einer Risikogruppe in der Gruppenarbeit eingesetzt werden möchten, sollen zuvor eine Beratung des zuständigen Betriebsarztes ggf. auch telefonisch in Anspruch nehmen; ggf. sind besondere Schutzmaßnahmen nach betriebsärztlicher Empfehlung zu ergreifen.
- Das Erreichen einer bestimmten Altersgrenze (z.B. 60 Jahre) führt nicht automatisch zu einer Berechtigung, von der Kinderbetreuung ausgenommen zu werden; alternative Einsätze müssen im Einzelfall geprüft werden; die Entscheidung darüber trifft der Träger.
- Schwerbehinderte und ihnen gleichgestellte Personen, die aufgrund ihrer Behinderung die erforderlichen Schutzmaßnahmen nicht einhalten können, sollen nach Möglichkeit mit anderen Aufgaben im „Homeoffice“ betraut werden.
- Für Schwangere wird angesichts der derzeitigen epidemiologischen Situation und der unsicheren Datenlage seitens der Gewerbeaufsichtsämter ein

Beschäftigungsverbot für Tätigkeiten mit Kindern empfohlen (betriebsärztliche Empfehlungen sind umzusetzen).

- Beschäftigte, für die keine betriebsärztliche Empfehlung vorliegt, auf einen direkten Kontakt mit Kindern zu verzichten, und die dennoch Ängste haben oder aus anderen Gründen (z.B. Lebenspartner gehört zu einer Risikogruppe) nicht in der Kindertagesstätte arbeiten wollen, haben nur die Möglichkeit, bezahlten oder unbezahlten Urlaub zu nehmen.