

FAQ Abfrage Risikogruppe

Müssen alle Mitarbeitenden das Formular ausfüllen?

Grundsätzlich ist das Ausfüllen des Formulars freiwillig. Der Arbeitgeber ist dazu verpflichtet, die Mitarbeitenden darüber zu informieren, welche Risiken bestehen und wann eine Arbeitspflicht besteht und wann nicht. Daher ist der Arbeitgeber dazu verpflichtet, die Mitarbeitenden über das Risiko zu informieren und das Formular zur Verfügung zu stellen. Wichtig ist dabei, dass dokumentiert wird, dass die Mitarbeitenden entsprechend informiert worden sind und die Mitarbeitenden über die Vorerkrankungen ein Attest vorlegen. Wird das Attest ohne das Formular eingereicht, ist dies auch ausreichend.

Muss der Rücklauf überwacht werden?

Ja. Dies ist deshalb wichtig, damit für die Mitarbeitenden die entsprechenden Schutzmaßnahmen ergriffen werden können.

Sind die aufgeführten Vorerkrankungen abschließend?

Nein. Dies waren nur Beispiele. Es gibt bestimmt auch andere Risikogruppen. Es ist nicht abschließend. Die Beurteilung liegt beim Arzt. Deshalb reicht ein ärztliches Attest ohne detaillierte Angaben.

Ist die MAV bei der Abfrage mit den Formularen zu beteiligen bzw. wurde sie beteiligt?

Hier geht es um die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers, die zwingend ausgeübt werden muss. Zudem ist die Angabe freiwillig und dient dem Schutz der Mitarbeitenden. Daher ist u. E. kein MVG-Tatbestand erfüllt. Wir empfehlen eine Kenntnissgabe an die MAV. Die bereitgestellten Formulare dienen als Arbeitshilfe und können bei Bedarf verändert bzw. ergänzt werden, alternativ nur in einem Schreiben an die Mitarbeitenden ersetzt werden.

Müssen Mitarbeitende über 60 Jahre und ohne Vorerkrankungen ein Attest bringen? Und welche Art von Attest?

In diesem Fall kommt es darauf an, welche Schutzvorkehrungen getroffen wurden. Stellt der Arbeitgeber z.B. Handschuhe und Masken, ist Home- Office möglich oder wird alleine gearbeitet. Möchte der Mitarbeiter trotz aller Schutzvorkehrungen von der Präsenzpflcht in der Dienststelle entbunden werden, ist zunächst zu prüfen, welche Aufgaben zu Hause übertragen werden können. Ist dies aufgrund der Tätigkeit nicht möglich, hat der Mitarbeiter ein Attest darüber vorzulegen, dass für ihn trotz der Schutzvorkehrungen das Risiko zu hoch ist.

Es ist die freie Willensentscheidung der Betroffenen zur Arbeit zu gehen oder nicht. Den Dienstgeber trifft kein Verschulden bei einer etwaigen Erkrankung, die vom Betreib herrühren kann. Der Dienstgeber muss die Mitarbeitenden nur über die Gefahren informieren und ihnen den Schutz anbieten, falls sie zur Risikogruppe gehören. Damit ist dem Gesundheitsschutz genüge getan.

Mitarbeitende, die mit anderen Menschen mit relevanten Vorerkrankungen oder Schwangeren in häuslicher Gemeinschaft leben: Wie ist das datenschutzrechtlich, wenn Informationen einer dritten, bei uns nicht angestellten Person erhalten werden?

Ein Arzt muss das Vorliegen eines Risikos bestätigen, den Grund des Risikos dürfen wir nicht wissen. Weder die Nennung des Namens noch der Vorerkrankung muss erfolgen. Es genügt ein ärztliches Attest über die Tatsache, dass der/die Mitarbeitende mit einer besonders gefährdeten Person in häusliche Gemeinschaft lebt. Sollte eine detaillierte Nennung dennoch mitgeteilt werden, sind die Informationen entsprechend zu schützen und unmittelbar nach Wegfall des Grundes zu vernichten. Es ist zu dokumentieren, dass ein entsprechendes Attest vorlag.

Muss das Formular zur Abfrage von Risikogruppen auch an z.B. Mesner/innen und Hausmeister/innen ausgegeben werden?

Ja mit Hinweis auf Attest. Hier ist vorab zu prüfen, inwiefern z.B. durch Alleinarbeit eine Gefährdung ausgeschlossen werden kann. Sofern Home Office in der Tätigkeit ausgeschlossen ist, die Tätigkeit aber alleine ausgeübt werden kann (ohne direkten Kontakt zu anderen Menschen) und der Weg zur Arbeit möglichst ohne ÖPNV bewältigt wird, Hygieneschutzmaßnahmen eingehalten sind und auf persönliche Begegnungen verzichtet wird, kann die Tätigkeit in der Dienststelle verrichtet werden. Sollte von dem bzw. der Mitarbeitenden trotzdem die Entbindung der Präsenzpflcht gefordert werden, ist ein ärztliches Attest vorzulegen.

Es geht darum, dass wir nachweisen können, unserer Fürsorgepflicht nachgekommen zu sein. Die Folgen für den Arbeitgeber dürfen nicht unterschätzt werden, wenn Mitarbeitenden sich bei uns infizieren und der Vorwurf im Raum steht, dass es bei uns passiert ist.

Wo legen wir die ausgefüllten Formulare ab und wann sind diese zu löschen?

Wir empfehlen die ausgefüllten Formulare auf der Personalakte im Gesundheitsbereich abzulegen (Schutz der personenbezogenen Daten). Sobald die Pandemie vorüber ist, sind die Daten zu löschen. Die Informationen sind entsprechend zu schützen und unmittelbar nach Wegfall des Grundes zu vernichten. Es ist zu dokumentieren, dass ein entsprechendes Attest vorlag.

Reicht die Bestätigung einer der auf dem Formblatt aufgeführten Erkrankungen oder muss der Arzt auch expliziert erwähnen, dass die Mitarbeitenden dadurch nicht arbeiten kann?

Die Ärzte wissen normalerweise, wie sie ein Attest ausstellen müssen. Krankheiten müssen keine angegeben werden. Falls die Krankheit bescheinigt und damit klar ist, dass die Mitarbeitenden zu einer Risikogruppe gehören, reicht dies auch aus.

Mitarbeitende haben ein Attest, fordern aber keine Befreiung (Kita). Was ist zu tun?

Es gibt Mitarbeitende, die trotz Attest arbeiten wollen. In dem Fall müssen Sie sich von den Mitarbeitenden bei denen Ihnen als Arbeitgeber Vorerkrankungen vorliegen, eine Unbedenklichkeitsbescheinigung vorlegen lassen. Sollte eine solche nicht ausgestellt werden, die Mitarbeitenden wollen aber dennoch zur Arbeit kommen, müssen Sie sich dokumentieren, dass die Mitarbeitenden freiwillig kommen und sie auf die Risiken hingewiesen wurden. Letztlich muss jeder für sich selber entscheiden. Mit der Information und den Hinweisen haben die Arbeitgeber Ihrer Fürsorgepflicht Genüge getan.

Welche rechtlichen Konsequenzen wird es haben, wenn jemand unterschreibt, trotz der Zugehörigkeit zu einer Risikogruppe, freiwillig weiter zu arbeiten? Kann es sein, dass diese Unterschrift Auswirkungen auf die Krankenversicherung haben wird?

Nach § 618 Abs. 1 BGB hat der Dienstberechtigte/Arbeitgeber die Dienstleistungen, die unter seiner Leitung vorzunehmen sind, so zu regeln, dass der Verpflichtete gegen Gefahr für Leib und Leben soweit geschützt ist, als die Natur der Dienstleistung es gestattet. Der Gefahrschutz ist also nicht absolut und der Arbeitgeber soll zwar die Risiken möglichst gering halten, darf aber ein akzeptables Risiko hinnehmen. Welches Risiko noch hinnehmbar ist, ergibt sich aus einem Abwägungsprozess und unterliegt nach § 315 BGB dem billigen Ermessen des Arbeitgebers. Sicherlich sollte der Arbeitgeber bei Ausübung des Ermessens ärztlichen Rat beachten. Gegenüber besonders schutzbedürftigen, vulnerablen Arbeitnehmergruppen sind nach § 4 Nr. 6 ArbSchG auch besondere Schutzmaßnahmen geboten.

Der Arbeitgeber kann sich aber nicht durch eine „Freiwilligkeitsabrede“ der Schutzverpflichtung aus § 618 Abs. 1 BGB und der Schadensersatzpflicht (vgl. § 618 Abs. 3 BGB) entziehen. Nach § 619 BGB ist § 618 Abs. 1 BGB nämlich unabdingbar. In der Praxis werden Weisungsgebundenheit und Eingliederung weiter gegeben sein. Bei Gesundheitsschäden ist die Haftung für den Arbeitgeber jedoch regelmäßig nach § 104 Abs. 1 S. 1 SGB VII beschränkt.

Der Arbeitgeber hat mit dem Hinweis auf die Ansteckungsgefahr und der Zurverfügungstellung der Schutzmaßnahmen alles getan, was er gesetzlich schuldet. Die Entscheidung, wie er sich verhalten will, obliegt dem informierten Arbeitnehmer.

Es besteht keine Haftung des Arbeitgebers, da er den eventuell eintretenden Schaden (Ansteckung) nicht zu vertreten hat, wenn der Mitarbeiter/ die Mitarbeiterin sich bewusst entscheidet, das Risiko für sich in Kauf zu nehmen.

Für die Krankenversicherung nach SGB V sind Leistungen nicht durch die fahrlässige Herbeiführung der Krankheit ausgeschlossen. Nur vorsätzlicher Herbeiführung oder Herbeiführung im Rahmen eines Verbrechens kann die Krankenkasse den Versicherten ganz oder teilweise an den Kosten beteiligen (§ 52 Abs.1 SGB V)

Was ist, wenn der Arbeitgeber alle Schutzmaßnahmen getroffen hat und der Mitarbeitende ein Attest vorlegt? Besteht hier eine Arbeitsverpflichtung?

Grundsätzlich nein. Der Arbeitgeber kann aber den Mitarbeitenden zum BAD schicken, welcher sodann überprüft, ob der Mitarbeitende die Arbeit unter den genannten Voraussetzungen aufnehmen kann. Dies wird individuell geprüft und spezieller auf die Arbeitsbedingungen. Es steht jedem Arbeitgeber frei, wen er zum BAD schickt. Es können z.B. auch alle Mitarbeitende einer Kita zum BAD geschickt werden.