



Arbeitnehmer in der Gruppe der Risikopatienten

Das Thema „Risikogruppen“ beschäftigt im Moment viele Einrichtungen. In Bezug auf Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wird dies immer dann zum Problem, wenn diese nicht zum mobilen Arbeiten nach Hause geschickt werden können.

Grundsätzlich gilt, dass der Arbeitgeber zunächst alle ihm möglichen Maßnahmen ergreifen muss, bevor er eine Mitarbeiterin oder einen Mitarbeiter nach Hause schickt. Dem Betriebsarzt kommt hier die Rolle zu, das jeweilige Risiko der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters einzuschätzen. Hierbei gibt es leider keine schwarz-weiß-Antwort, sondern der Betriebsarzt wird sich den individuellen Fall anschauen müssen. Dabei stellt sich zunächst die Frage, ob die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter zu einer Risikogruppe gehört. Wenn dies der Fall ist, wird er sich anschauen müssen, in welcher Tätigkeit, mit wem und wo die Person arbeitet.

Ist die Arbeit dergestalt, dass sie für sich genommen schon ein Risiko birgt, weil z.B. Mindestabstände nicht eingehalten werden können (wie z.B. die Betreuung von Kindern), muss geschaut werden, ob man das Risiko anders begrenzen kann (z.B. FFP2-Masken tragen). Wenn dann das Risiko immer noch zu groß ist und eine andere Arbeit nicht in Betracht kommt (Kinder lassen sich schlecht per Videokonferenz betreuen), darf die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter die Arbeit verweigern, verliert dann aber den Anspruch auf das Gehalt.

So hart dies klingen mag, es entspricht aber den Wertungen, die ohne Corona im Arbeitsrecht angewendet werden: Wenn z.B. eine Pflegekraft im Laufe der Zeit durch die Arbeit einen kaputten Rücken hat, wird diese irgendwann nicht mehr in der Pflege arbeiten können. Die Pflegekraft ist dann nicht mehr in der Lage, ihre arbeitsvertragliche Verpflichtung zu erfüllen, während der Arbeitgeber seinerseits nicht verpflichtet ist, eine andere als die vertraglich geschuldete Leistung entgegenzunehmen mit dem Ergebnis, dass die Pflegekraft dann ihren Anspruch auf Gehalt verliert.

Klar ist aber auch, dass dies nur das letzte Mittel sein kann. Der Arbeitgeber ist – gerade unter „Corona-Bedingungen“ in besonderer Weise verpflichtet, die nach § 3 ArbSchG erforderlichen Maßnahmen zu treffen. Weil es sich um Maßnahmen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes gem. § 40 Buchst. b MVG.EKD handelt, hat die Mitarbeitervertretung hierbei ein umfassendes Mitbestimmungsrecht.