

Arbeitsschutz - Dürfen Corona-Infizierte im Betrieb arbeiten?

Mit dem Ende der Quarantänepflicht für Corona-Infizierte in Bayern, Baden-Württemberg, Hessen und Schleswig-Holstein ergeben sich für Arbeitgeber und Beschäftigte arbeitsrechtliche Fragen. Der Arbeitsexperte Peter Wedde nimmt dazu Stellung.

Ende November 2022 hat sich auch Rheinland-Pfalz angeschlossen - damit ist die Absonderungspflicht bei einer Corona-Infektion in fünf von 16 Bundesländern aufgehoben. Müssen Nicht-Infizierte und Infizierte jetzt zwingend bei der Arbeit zusammenkommen?

»Dass infizierte Beschäftigte jetzt nicht mehr zur häuslichen Isolierung verpflichtet sind, heißt ja nicht, dass sie in den Betrieb kommen müssen«, sagt der emeritierte Professor für Arbeitsrecht und Recht der Informationsgesellschaft an der Frankfurt University of Applied Sciences (Frankfurt UAS).

Was aber ist, wenn sie vor Ort im Betrieb arbeiten wollen?

»Corona-infiziert zu sein heißt, krank zu sein. Beschäftigte, die von einem Arzt wegen der Infektion krankgeschrieben sind, dürfen nicht arbeiten. Dieser Fall ist eigentlich klar«, so Wedde. Daran haben sich Arbeitgeber zu halten, auch wenn manche bislang gern hingenommen haben, dass an SARS-CoV-2 erkrankte Personen von zuhause weiter gearbeitet haben, obwohl sie krank waren.

»Wer aber trotz einer festgestellten Corona-Infektion symptomfrei ist und sich fit fühlt, darf nun wieder zur Arbeit gehen (mit Ausnahme bestimmter Berufsgruppen, u.a. Beschäftigte in Krankenhäusern, Alten- und Pflegeheimen). Er oder sie ist lediglich verpflichtet, fünf Tage lang in Innenräumen eine FFP-2-Maske zu tragen und notwendige Vorsichtsmaßnahmen zu treffen wie Abstand halten«, erläutert Wedde.

Kein Zwang zum Homeoffice

»Unabhängig hiervon gilt, dass Arbeitgeber die Beschäftigten in dieser Situation bitten können, nicht in den Betrieb zu kommen und stattdessen übergangsweise von zuhause zu arbeiten. Das setzt allerdings Einvernehmen zwischen Arbeitgebern und Beschäftigten voraus. Wer daheim keine räumliche Möglichkeit hat oder von dort aus nicht arbeiten will oder kann, den kann ein Arbeitgeber nicht zwingen.«

Beschäftigungsverbot durch den Arbeitgeber

Wollen Arbeitgeber – auch wegen ihrer Fürsorgepflicht gegenüber nicht-infizierten Beschäftigten – generell verhindern, dass positiv auf Corona getestete Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen in den Betrieb kommen, können sie ein zeitlich befristetes Betretungsverbot aussprechen. Wedde verweist aber zugleich darauf, dass Arbeitgeber, die arbeitswillige Beschäftigte am Betreten ihres Arbeitsplatzes hindern, diesen das Gehalt weiterzahlen müssen.

Schutzmaßnahmen nötig

Und noch ein Punkt ist Wedde wichtig: »Arbeiten mit dem Corona-Virus infizierte Beschäftigte im Betrieb, müssen Arbeitgeber dort notwendige Schutzmaßnahmen treffen wie etwa eine räumliche Trennung. Gibt es wirksame Schutzmaßnahmen, können sich andere Beschäftigte aus Angst vor Ansteckung im Regelfall nicht weigern, am Arbeitsplatz zu erscheinen.«