

## Pressemitteilung

Frankfurt University of Applied Sciences

Sarah Blaß

11.08.2021

<http://idw-online.de/de/news774148>

Forschungs- / Wissenstransfer  
Gesellschaft, Recht  
überregional



### Ade Homeoffice: Zurück in den Betrieb – aber wie?

**Stellungnahme von Arbeitsrechtler Prof. Dr. Peter Wedde von der Frankfurt UAS: „Holen Arbeitgeber Beschäftigte aus dem Homeoffice in die Betriebe zurück, müssen sie Vorkehrungen zur Sicherstellung des Gesundheitsschutzes treffen“**

Die Verlagerung betrieblicher Arbeit ins Homeoffice war eine wirksame Maßnahme gegen die Ausbreitung des SARS-CoV-2-Virus. Ganz nebenbei hat der Kampf gegen die Pandemie dieser Arbeitsform auf breiter Front zum Durchbruch verholfen. Das bedeutet aber nicht, dass die Büro- und Verwaltungsgebäude in Zukunft leer bleiben werden, weil alle Beschäftigten nur noch von zu Hause arbeiten.

Im Gegenteil: Die zunehmenden Zahlen der geimpften Beschäftigten, Inzidenzraten in einer von Experten für erträglich eingestuften Größenordnung und wirksame Hygienekonzepte führen vielfach dazu, dass die Arbeit wieder zurück in zentrale Betriebsstätten geholt wird.

„Verlangt ein Arbeitgeber von seinen Beschäftigten, wieder ausschließlich oder überwiegend im Betrieb tätig zu werden, so müssen sie dem nachkommen. Ein Recht, dauerhaft im Homeoffice arbeiten zu können, gibt es nur, wenn es arbeitsvertraglich ausdrücklich so vereinbart ist. Mit Blick auf die allgemeinen arbeitsvertraglichen Fürsorge- und Rücksichtnahmepflichten sollten Arbeitgeber die Aufforderung zur Rückkehr an betriebliche Arbeitsplätze immer mit einer Ankündigungsfrist versehen, die so ausgestaltet ist, dass Beschäftigte die notwendigen organisatorischen Vorkehrungen treffen können“, betont Prof. Dr. Peter Wedde, Professor für Arbeitsrecht und Recht der Informationsgesellschaft an der Frankfurt University of Applied Sciences (Frankfurt UAS).

Voraussetzung für die Wiederaufnahme der Arbeit in der Betriebsstätte sei, dass es dort ein Hygienekonzept gibt, dessen Wirksamkeit nachvollziehbar überprüft worden ist, etwa durch eine Gefährdungsbeurteilung. Beschäftigten sollten beispielsweise in ausreichendem Umfang Atemschutzmasken und Schnelltests zur Verfügung gestellt werden. Zwischen einzelnen Arbeitsplätzen müsse es einen ausreichenden Mindestabstand und gegebenenfalls Abtrennungen geben. Auch für den notwendigen Luftaustausch und gegebenenfalls für eine Filterung der Atemluft müsse gesorgt werden. Für kleinere Büros könne dies insgesamt bedeuten, dass dort nur Einzelarbeitsplätze besetzt werden können.

„Werden die notwendigen Hygienemaßnahmen getroffen, können sich Beschäftigte der Wiederaufnahme der Arbeit an betrieblichen Arbeitsplätzen auch nicht mit Hinweis auf mögliche Ansteckungsgefahren verweigern“, so Wedde. Dies gelte nur dann nicht, wenn Hygienemaßnahmen ganz fehlen oder unzureichend sind.

Arbeitgeber dürfen eine Tätigkeit im Betrieb nicht davon abhängig machen, dass Beschäftigte ihnen das Bestehen eines vollen Impfschutzes nachweisen. Denn eine entsprechende gesetzliche oder vertragliche Informationspflicht gibt es nicht. Zum Schutz der Belegschaften können sie aber eigene Testmöglichkeiten anbieten oder alternativ die Vorlage externer Testnachweise verlangen.

Weigern sich Beschäftigte, angebotene Tests durchzuführen oder entsprechende Nachweise vorzulegen, können sie von Arbeitgebern zur Sicherstellung des Schutzes der übrigen Belegschaft verpflichtet werden, gesonderte individuelle Schutzmaßnahmen zu treffen: etwa das permanente Tragen einer medizinischen Maske oder sich nur in bestimmten abgetrennten Bereichen des Betriebs aufzuhalten. „Allerdings müssen sich derartige Maßnahmen auf das aus

hygienischer Sicht Notwendige beschränken. Eine gezielte Diskriminierung wegen der Weigerung, Informationen über besonders geschützte Gesundheitsdaten zu geben, müssen Arbeitgeber vermeiden“, erklärt Wedde. Zugleich müssten die entsprechenden Beschäftigten gewisse Nachteile in Kauf nehmen. Weist ein Beschäftigter beispielsweise mit einem ärztlichen Attest nach, dass er aus gesundheitlichen Gründen eine vorgeschriebene Schutzmaske nicht tragen darf, müsse er in Kauf nehmen, dass seine Bewegungsfreiheit innerhalb eines Betriebsgebäudes auf bestimmte Bereiche begrenzt wird.

Unabhängig hiervon ist es den einzelnen Beschäftigten selbst natürlich unbenommen, dem Arbeitgeber ihren Impfstatus auf freiwilliger Basis eigenständig mitzuteilen. Tun sie dies, dürfen Arbeitgeber diese Information ausschließlich bezogen auf den Ansteckungsschutz verwenden. Entsprechendes gilt für die Ergebnisse von Schnelltests, die ihm bekannt sind. Da die hierbei festgestellten Resultate sehr kurzlebig sind, dürfen Informationen hierzu allenfalls ein paar Tage aufbewahrt werden und sind dann zu löschen.

Da es weder eine Impfpflicht noch eine Informationspflicht gibt, können Beschäftigte vom Arbeitgeber nicht verlangen, dass sich in ihrem Arbeitsbereich nur geimpfte Personen aufhalten. Solange es ein wirksames betriebliches Hygienekonzept gibt, das von allen Beschäftigten eingehalten wird, stehe einer Zusammenarbeit von geimpften und ungeimpften Personen nichts entgegen. „Wen das stört, der sollte bedenken, dass es Kolleginnen oder Kollegen gibt, die aus medizinischen Gründen nicht geimpft werden dürfen und deren Diskriminierung man unbedingt vermeiden muss“, betont Wedde.

Zur Person:

Prof. Dr. Peter Wedde ist Professor für Arbeitsrecht und Recht der Informationsgesellschaft an der Frankfurt University of Applied Sciences (Frankfurt UAS). Zu seinen Forschungsschwerpunkten gehört das individuelle und kollektive Arbeitsrecht sowie Daten- und Beschäftigtendatenschutz. Er ist Herausgeber von juristischen Fachkommentaren zum gesamten Individualarbeitsrecht, zum Betriebsverfassungs- und zum Datenschutzrecht sowie Autor zahlreicher Buch- und Zeitschriftenbeiträge und Onlinepublikationen. Als Referent vertritt er seine Schwerpunktthemen regelmäßig auf Fachkonferenzen und in Praxisforen.

wissenschaftliche Ansprechpartner:

Frankfurt University of Applied Sciences, Fachbereich 2: Informatik und Ingenieurwissenschaften, Prof. Dr. Peter Wedde, Telefon: +49 171 3802499, E-Mail: [wedde@fb2.fra-uas.de](mailto:wedde@fb2.fra-uas.de)

URL zur Pressemitteilung: <https://www.frankfurt-university.de/fb2> (Informationen zum Fachbereich Informatik und Ingenieurwissenschaften)



Prof. Dr. Peter Wedde, Arbeitsrechtexperte der Frankfurt University of Applied Sciences  
©privat