

☎ 0800 400 510 1

AKTUELLE INFORMATION CORONA-PANDEMIE: WAS DARF DER ARBEITGEBER?

Datenschutz - Nr. 11/2020

Datenschutz

Wir entlasten Führungskräfte und schützen Mitarbeiter. Seit 1997.

Grundsätzliche Datenschutz-Fragen in der Corona-Pandemie

Viele unserer Kunden kommen während der Corona-Pandemie mit generellen Fragen auf uns zu, die unser Fachgebiet Datenschutz betreffen. Im Folgenden erläutern wir Ihnen die häufigsten Nachfragen. Wenn Sie individuelle Fragen oder das Bedürfnis nach einer detaillierteren Antwort haben, kommen Sie jederzeit gerne auf uns zu.

1. Darf ein Arbeitgeber die Beschäftigten zu Krankheitssymptomen einer möglichen Corona-Infektion befragen?

Ja, wenn symptomatische Anzeichen zu erkennen sind.

2. Darf ein Arbeitgeber die Beschäftigten zu positiver Corona-Testung befragen?

Ja, sollte ein Beschäftigter nach einem Arztbesuch die Rückmeldung bekommen, dass er sich mit dem Coronavirus infiziert hat, greifen die gewöhnlichen Regeln bei Erkrankung, nämlich die Vorlage einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung. Wurde eine Coronavirus-Erkrankung festgestellt, kann der Arbeitgeber Auskunft darüber verlangen, damit er seiner Fürsorge- und Schutzpflicht nachkommen und die gesundheitliche Belange anderer Arbeitnehmer schützen kann. Auch die Treupflicht im Arbeitsverhältnis verpflichtet Beschäftigte bei einer entsprechenden Krankheit – aufgrund der hohen Ansteckungsgefahr – den Arbeitgeber zu informieren.

Nur so können Schutzmaßnahmen gegen die Verbreitung des Virus ergriffen und die Beschäftigten gewarnt werden. Beschäftigte sollten daher den Arbeitgeber über die eigene Infektion informieren.

3. Darf ein Arbeitgeber die Beschäftigten zu Reisezielen befragen?

Nein, nur nach einem Aufenthalt in einem anerkannten Risikogebiet.

Leistungsangebot Datenschutz

AKTUELL & WICHTIG!

**Datenschutzrechtliche
Beratung Krisenmanagement** 

Externer Datenschutz-
beauftragter gemäß DSGVO

Sicher zum
Verarbeitungsverzeichnis

Betroffenenrechte &
Mitteilungspflichten steuern

Webseiten rechtskonform
gestalten

Audits & Bestandsaufnahmen
durchführen

Informationspflichten
praktikabel umsetzen

**WIE KÖNNEN WIR IHNEN
HELFFEN?**

FKC CONSULT GmbH
Eschenburgstr. 5
23568 Lübeck
www.fkc-gmbh.de

datenschutzberatung@fkc-gmbh.de 

☎ 0800 400 510 1

AKTUELLE INFORMATION CORONA-PANDEMIE: WAS DARF DER ARBEITGEBER?

Datenschutz - Nr. 11/2020

Datenschutz

Seite 2 von 2

4. Darf der Arbeitgeber bei den Beschäftigten Fiebermessungen durchführen?

Kontaktlose Fiebermessungen am Eingang von Betriebsgeländen oder Gebäuden können unter engen Voraussetzungen gerechtfertigt sein. Zwar gibt es derzeit keine gesicherten Erkenntnisse darüber, ob Fieber ein definitives Kriterium zur Feststellung einer Corona-Infektion ist. Die Temperaturkontrolle kann aber ein geeignetes Mittel sein, um Hinweise auf etwaige Corona-Verdachtsfälle zu erhalten.

Eine Speicherung der Daten dürfte nicht erforderlich sein, wenn die Fiebermessung lediglich dazu dient, festzustellen, ob jemand für den betreffenden Tag Einlass erhält oder nicht. Bei einer erhöhten Temperatur sollte der oder die Beschäftigte zur weiteren Abklärung der Ursache ein Krankenhaus oder einen Arzt aufsuchen.

5. Welche Informationspflichten hat der Arbeitgeber gegenüber Beschäftigten oder Dritten?

Soweit ein erhöhtes Infektionsrisiko besteht (beispielsweise aufgrund festgestellter Infektion eines Beschäftigten), kann ein Arbeitgeber dazu verpflichtet sein, weitere Beschäftigte oder auch Dritte, die mit der infizierten Person in Kontakt standen, über das daraus resultierende Infektionsrisiko zu informieren.

Grundsätzlich dürfen erkrankte Beschäftigte nicht namentlich der übrigen Belegschaft genannt werden. Die Weitergabe der Namen von Beschäftigten innerhalb der Belegschaft ist grundsätzlich zu vermeiden, auch gegenüber Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die in direktem Kontakt zur infizierten Person standen und möglicherweise selbst freizustellen sind.

Derartige Maßnahmen sind aufgrund der Gefahr einer Stigmatisierung vielmehr abteilungs- oder teambezogen ohne konkrete Namensnennung vorzunehmen.



Falls eine Identifizierung in diesem Falle von alleine stattfindet, ist diesem trotzdem Sorge getragen. Wenn bei einer Belegschaft von zehn Personen eine nicht anwesend ist, und es wird gesagt es gab einen Corona-Fall im Haus, ist dies keine namentliche Nennung.

Am besten ist es, den betroffenen Beschäftigten selbst um die Vorlage einer Liste von Kolleginnen und Kollegen zu bitten und diese - gegebenenfalls auf Wunsch des erkrankten Beschäftigten auch durch ihn selbst (evtl. telefonisch) - gezielt anzusprechen, da sich eine unternehmens- oder behördenweite namentliche Benennung des erkrankten Beschäftigten somit erübrigt.

Bilder von Canva.