

PA – PRAXISWISSEN ARBEITSRECHT

Liebe Leserinnen und Leser,

die Gerichte kommen gerade erst aus dem Notbetrieb, so dass noch keine aktuellen Urteile vorliegen, über die berichtet werden kann. Ich greife daher noch einmal zwei Fragen aufgrund der Corona-Pandemie auf.

Ihr Rechtsanwalt Stefan von Zdurowski, Fachanwalt für Arbeitsrecht

1 Fragerechte und Auskunftspflichten bei Infektion mit SARS-CoV-2 bzw. Erkrankung an COVID-19

Grundsätzlich muss ein Arbeitnehmer bei Arbeitsunfähigkeit keine Auskunft dazu erteilen, an welcher Krankheit er erkrankt ist. Ob dieser Grundsatz angesichts der Corona-Pandemie aufrechterhalten werden kann, ist allerdings fraglich. Denn er kollidiert mit der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers hinsichtlich des Schutzes der übrigen Beschäftigten.

Dies gilt insbesondere dann, wenn nicht auszuschließen ist, dass der betreffende Mitarbeiter bereits infiziert war, als er sich noch im Betrieb aufgehalten bzw. Kontakt mit anderen Beschäftigten gehabt hatte. Hier dürfte

ein Mitarbeiter sogar aktiv mitteilungs-pflichtig gegenüber seinem Arbeitgeber sein, also ohne dass er konkret hierzu befragt wird, schon um einen Infektionsschutz sicherzustellen.

Dem Arbeitgeber wird man bei Arbeitsunfähigkeiten ein Fragerecht zugestehen müssen, welches sich in erster Linie darauf bezieht, ob der Arbeitnehmer mit SARS-CoV-2 infiziert oder an COVID-19 erkrankt ist. Der Arbeitnehmer wird darauf wahrheitsgemäß antworten müssen. Wird die Frage verneint, endet das Fragerecht des Arbeitgebers. Liegt allerdings einer der Fälle vor, wird der

Arbeitgeber weitere Fragen dahingehend stellen dürfen, seit wann die Infektion (vermutlich) besteht, ob die Ansteckung möglicherweise im Betrieb erfolgt ist und ob seit der Infektion persönlicher Kontakt mit anderen Mitarbeitern bestanden hat.

Nur wenn man dem Arbeitgeber diese Fragerechte zugesteht und der Arbeitnehmer diese Fragen wahrheitsgemäß beantwortet, ist der Arbeitgeber in der Lage, einen wirksamen Infektionsschutz im Betrieb sicherzustellen und seiner Fürsorgepflicht gegenüber den Beschäftigten zu genügen.

2 Meldepflichten des Arbeitgebers

Nach dem Infektionsschutzgesetz (IfSG) besteht keine Meldepflicht für Arbeitgeber gegenüber den Gesundheitsämtern. Eine Meldepflicht haben nur Ärzte. Nimmt der Arbeitgeber eine Meldung über eine SARS-CoV-2-Infektion oder COVID-19-Erkrankung ohne Einverständnis des Arbeitnehmers vor, nachdem er Kenntnis erlangt hat, stellt dies eine unberechtigte Weitergabe besonders geschützter personenbezogener Daten nach der Art. 9 Abs. 1 DSGVO dar. Dies könnte nach Art. 82 DSGVO sogar Schadensersatzansprüche des Arbeitnehmers auslösen.

Fraglich ist, ob der Arbeitgeber, welcher der Belegschaft mitteilt, dass im Betrieb eine Infektion mit SARS-CoV-2 oder Erkrankung an COVID-19 aufgetreten ist, zur Preisgabe des Namens des betroffenen Mitarbeiters berechtigt ist. Diese Information könnte anderen Mitarbeiter die Einschätzung ermöglichen, ob sie sich möglicherweise angesteckt haben, weil sie direkten Kontakt zu dem Mitarbeiter hatten. Die Weitergabe dieser Information an andere Mitarbeiter könnte nach § 9 Abs. 2 lit. b DSGVO erlaubt sein.

Diese Frage wird indes nur im Einzelfall sinnvoll entschieden werden können. In kleineren Betrieben werden die anderen Mitarbeiter möglicherweise schon aufgrund der Tatsache, wer aktuell nicht am Arbeitsplatz ist, feststellen können, um welchen Beschäftigten es sich vermutlich handelt. In größeren Betrieben wird dies nicht mehr einfach zu überblicken sein. Selbst wenn aber der Arbeitgeber Mitarbeiter einer Abteilung über einen solchen Fall informiert, könnte der betroffene Beschäftigte Mitarbeiter anderer Abteilungen auch z. B. in einer Mensa angesteckt haben.

IMPRESSUM

Herausgeber und Bearbeiter:
Rechtsanwalt Stefan von Zdurowski
Fachanwalt für Arbeitsrecht
Ludwigkirchplatz 2
10719 Berlin-Wilmersdorf
www.praxiswissen-arbeitsrecht.de