

Wird diese Nachricht nicht richtig dargestellt, klicken Sie bitte [hier](#).

 HEUKING KÜHN LÜER WOJTEK

Newsletter Health Care, Pharma & Life Sciences

Nr. I/2020 | 11.03.2020



Sehr geehrte Damen und Herren ,

aufgrund der aktuellen Corona-Epidemie informieren wir Sie heute in einer Sonderausgabe unseres Newsletters über die betreffenden arbeitsrechtlichen Auswirkungen. Unsere Praxisgruppe Arbeitsrecht hat daher die häufigsten Fragen zusammengestellt.

Gerne dürfen Sie unseren Newsletter Ihrem Haus verteilen oder per E-Mail um die Aufnahme neuer Mitarbeiter in unsere Verteilerlisten bitten. Wenn Sie Fragen oder Anmerkungen haben, schreiben Sie uns. [Unsere Kontaktdaten finden Sie hier](#).

Mit den besten Grüßen

Ihre Dr. Daniela Hattenhauer

CORONA-VIRUS: FAQ Arbeitsrecht

Wir geben Antworten auf wichtige Fragen



1. Welche Informationspflicht des Arbeitgebers bestehen gegenüber der Belegschaft?

Wie bei anderen stark infektiösen Krankheiten ergibt sich die Informationspflicht des Arbeitgebers hinsichtlich des Corona-Virus gegenüber den bei ihm Beschäftigten aus der allgemeinen Rücksichtnahme- sowie der Fürsorgepflicht (§§ 241, 618 BGB). Wie weit die Informationspflicht des Arbeitgebers geht, hängt u.a. davon ab, ob es bereits einen (bestätigten oder unbestätigten) Verdacht einer Erkrankung im Betrieb gibt oder nicht.

a. Ohne Verdachtsfall im Betrieb

Angesichts der hohen Infektionsrate und der weitreichenden Maßnahmen, die bereits in einem bloßen Verdachtsfall drohen, wird man ein gesteigertes Interesse und wohl auch eine Pflicht des Arbeitgebers zur Information seiner Belegschaft annehmen müssen,

Autoren



Dr. Daniela
Hattenhauer

Praxisgruppe

Eine Übersicht aller Mitglieder der Praxisgruppe Health Care, Pharma & Life Sciences finden Sie auf der [Homepage von Heuking Kühn Lüer Wojtek](#).

Kontakt

T +49 69 975 61-444
F +49 69 975 61-440

selbst wenn kein konkreter Verdachtsfall bezüglich einer Infektion von Arbeitnehmern mit dem Corona-Virus im Betrieb vorliegt. Diese Information sollte eine Aufklärung über Symptome (entsprechende Informationen stellt insbesondere das Robert-Koch-Institut oder die Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung auf ihren Internetpräsenzen zur Verfügung) und ggfs. spezielle Risiken im Betrieb sowie zum Verhalten im Fall einer möglichen oder bestätigten Erkrankung umfassen.

Damit geht jedoch aus Datenschutzgründen nicht das Recht des Arbeitgebers einher, seine Arbeitnehmer – ohne konkreten Anlass – nach ihrem Aufenthalt in den letzten 14 Tagen zu fragen oder gar Angaben zu Krankheitssymptomen zu verlangen. Andererseits sind Arbeitnehmer aufgrund der vertraglich bestehenden (Neben-)Pflicht zur Rücksichtnahme dazu verpflichtet, ihren Arbeitgeber von sich aus über ein erhöhtes Risiko einer Corona-Infektion zu informieren. Auf diesen allgemeinen Umstand darf der Arbeitgeber hinweisen, ohne einen Verstoß gegen datenschutzrechtliche Vorschriften zu riskieren.

b. Bei Verdachtsfall im Betrieb

Sollte ein Verdachtsfall des neuartigen Corona-Virus im Betrieb bestehen, muss der Arbeitgeber die restliche Belegschaft über diesen Fall informieren, um mögliche Kontaktpersonen möglichst zügig identifizieren und aufklären zu können. Dass dies eine Verarbeitung personenbezogener Daten mit sich bringt, dürfte dieser Pflicht nicht entgegenstehen. Denn diese Verarbeitung ist gemäß Art. 6 Abs.1 lit. b), d) und f) DSGVO rechtmäßig, da der Schutz vor einer weiteren Ausbreitung dem Geheimhaltungsinteresse des Arbeitnehmers überwiegt (Art. 9 Abs. 1 DSGVO i. V. m. § 26 Abs. 3 BDSG).



2. Welche Informationspflichten des Arbeitgebers bestehen gegenüber den Behörden?

Nicht erst eine Infektion mit dem neuartigen Corona-Virus ist meldepflichtig. Bereits entsprechende Verdachtsfälle unterfallen seit dem 1. Februar 2020 der Meldepflicht (vgl. § 1 der Verordnung über die Ausdehnung der Meldepflicht nach § 6 Absatz 1 Satz 1 Nummer 1 und § 7 Absatz 1 Satz 1 des Infektionsschutzgesetzes auf Infektionen mit dem erstmals im Dezember 2019 in Wuhan/Volksrepublik China aufgetretenen neuartigen Corona-Virus vom 30. Januar 2020). Die Meldepflicht trifft gemäß § 8 Infektionsschutzgesetz jedoch nur den feststellenden Arzt bzw. weiteres medizinisches Personal, nicht aber den Arbeitgeber. Vor diesem Hintergrund ist der Arbeitgeber grundsätzlich nicht dazu verpflichtet, einen Verdachtsfall im Betrieb dem Gesundheitsamt mitzuteilen. Dieses erfährt von dem Verdachtsfall über die Meldung durch den feststellenden Arzt. Dessen ungeachtet kann es Sinn ergeben, unmittelbar Kontakt mit dem zuständigen Gesundheitsamt aufzunehmen (dieses kann über ein Tool des Robert-Koch-Instituts ermittelt werden), um mit der Behörde das weitere Vorgehen abzustimmen.

[weiterlesen](#)

E c.williams@heuking.de

Ich möchte den Newsletter

> [abbestellen](#)

> [bestellen](#)



www.heuking.de

Berlin

Chemnitz

Düsseldorf

Frankfurt

Hamburg

Köln

München

Stuttgart

Zürich

RECHTSANWÄLTE UND STEUERBERATER

© 2020 Heuking Kühn Lüer Wojtek
PartGmbH von Rechtsanwälten und Steuerberatern*
Georg-Glock-Str. 4, 40474 Düsseldorf

* Datenschutzinformationen / Registerangaben / Liste der Partner: www.heuking.de

Informationen darüber, wie Heuking Kühn Lüer Wojtek mit Ihren personenbezogenen Daten umgeht, zu welchen Zwecken Ihre Daten verarbeitet werden, die Rechtsgrundlagen der Verarbeitung und welche Rechte Sie haben, können Sie unter www.heuking.de nachlesen.

c.williams@heuking.de