

## **COVID-19 - Messung der Körpertemperatur als Zugangsvoraussetzungen in den Betrieb?**

Die Messung der Körpertemperatur bei Beschäftigten mit einem kontaktlosen Temperaturscanner/Fieberthermometer kann einerseits bei der Eingangskontrolle in den Betrieb erfolgen oder durch einen verpflichtenden Selbsttest der Beschäftigten zur Temperaturerfassung zuhause vor Arbeitsbeginn.

Die Aussagekraft der festgestellten Temperatur ist allerdings für den Nachweis einer COVID-19 (Coronavirus SARS-CoV-2) Infektion nur eingeschränkt von Bedeutung, da zum einen die Inkubationszeit Viruserkrankung COVID-19 nach Aussagen von RKI und WHO bis zu 14 Tagen betragen kann. Dies bedeutet, dass bereits in diesem Zeitraum die infizierten Menschen bereits ansteckend sind, ohne jedoch selbst Krankheitssymptome vorzuweisen. Ferner gehen, zumindest bis zum heutigen Stand die meisten COVID-19 Infektionen harmlos aus, bzw. mit nur leichten Symptomen einher, oft eben auch ohne Fieber des Erkrankten. Weiters muss eine erhöhte Temperatur nicht zwingend auf COVID-19 hinweisen, sie entsteht bei vielen anderen (fieberhaften) Infekten wie Grippe, grippalen Infekten etc. gleichermaßen.

Kontaktlose Temperaturmessungen bei der Eingangskontrolle oder eigene Temperaturmessungen der Mitarbeiter sind daher nur bedingt tauglich, um COVID-19 Infektionen festzustellen.

Im SARS-CoV-2-Arbeitsschutzstandard des BMAS heißt es, dass Personen mit Atemwegssymptomen (**sofern nicht vom Arzt z.B. abgeklärte Erkältung**) oder **Fieber** sich generell nicht auf dem Betriebsgelände aufhalten sollen. Der Arbeitgeber hat (z.B. im Rahmen von „Infektions-Notfallplänen“) ein Verfahren zur **Abklärung von Verdachtsfällen** (z.B. bei Fieber; siehe RKI-Empfehlungen) festzulegen. Für **Verdachtsfälle** wird im Standard in Absatz 13 vorgeschlagen:

### **„13. Handlungsanweisungen für Verdachtsfälle**

Es sind betriebliche Regelungen zur raschen Aufklärung von Verdachtsfällen auf eine COVID-19-Erkrankung zu treffen. Insbesondere Fieber, Husten und Atemnot können Anzeichen für eine Infektion mit dem Coronavirus sein. **Hierzu ist im Betrieb eine möglichst kontaktlose Fiebermessung vorzusehen.**“

Die BGHM erläutert dazu wie folgt: Fieber, Husten und Atemnot können Anzeichen für eine Infektion mit dem Coronavirus sein. Zur **Prüfung von Verdachtsfällen** ist im Betrieb eine möglichst kontaktlose Fiebermessung vorzusehen; dafür sollte ein separater Raum zur Verfügung stehen. Bei erhöhter Temperatur ( $\geq 38^{\circ}\text{C}$ ) oder anderen auffallenden Krankheitssymptomen (s. o.) den Mitarbeiter oder die Mitarbeiterin umgehend nach Hause schicken.

Grundsätzlich kann in Verdachtsfällen die Messung der Temperatur sinnvoll sein, als Screening womöglich nicht. Allerdings kann konsterniert werden, dass es unangemessen ist, den Arbeitgeber generell dazu zu verpflichten, solche kontaktlosen Fiebermessungen vorzuhalten. Zum einen sind kontaktlos messende Fieberthermometer für den Dauereinsatz ungeeignet sowie datenschutzrechtlich bedenklich, wie nachfolgend zu zeigen. Zum anderen kann nicht unterstellt werden, dass die Mehrzahl oder zumindest eine Vielzahl der

Beschäftigten den Betrieb aufsuchen werden, die Krankheitssymptome aufweisen. Vielmehr ist – wenn überhaupt –, anzunehmen, dass solche Verdachtsfälle nur sehr vereinzelt auftreten werden.

Aus dem Entwurf der neuen Arbeitsschutzregel zum SARS-CoV-2-Arbeitsschutzstandard des BMAS lässt sich dazu zitieren: „Reihenuntersuchungen auf SARS-CoV-2-Infektionen (Abstriche), Immunitätstest und **Screeninguntersuchungen mit kontaktlosen Fieberthermometern** sind in der Regel kein Bestandteil von Maßnahmen des Arbeitsschutzes. In **Ausnahmefällen ist vorstellbar**, dass derartige Untersuchungen als Maßnahme des bevölkerungsbezogenen Infektionsschutzes im Betrieb durchgeführt werden.“

Dem Verband der deutschen Betriebs- und Werksärzte (VDBW) zufolge ist „kontaktloses Fiebermessen bei Mitarbeitern und Kunden [...] für Unternehmen dann entbehrlich, wenn frühzeitig Verhaltensregeln zur Früherkennung und Vermeidung einer Infektion mit SARS-CoV-2 im Unternehmen implementiert wurden und Personen mit erhöhtem Risiko im Home Office arbeiten können. Wenn Mitarbeiter eigenverantwortlich und selbständig in der Lage sind, mögliche Krankheitssymptome zu erkennen und der Arztkontakt niederschwellig gestaltet ist, z. B. durch eine telefonische Beratung, kann auf eine kontaktlose Fiebermessung verzichtet werden. Erst recht, wenn sich die Kontaktzeit durch eine kontaktlose Fiebermessung bei Kunden verlängern und die Infektionsgefahr erhöhen würde.“

### **Rechtliche Hinweise zu Temperaturmessungen**

Die Zulässigkeit der Anordnung zur Durchführung von Reihen- (Fieber-) Tests vor Betreten des Betriebsgeländes unterliegt nach Einschätzung des Verbands der bayerischen Wirtschaft der Mitbestimmung des Betriebsrates. Eine pauschale Anordnung zur Durchführung von Fieber-Tests dürfte zum jetzigen Zeitpunkt jedenfalls - auch aus datenschutzrechtlichen Gründen - unzulässig sein. So bedarf es stets eines konkreten Anlasses in Form einer konkreten Infektionsgefahr. Etwas anderes kann gelten, sobald die erste Infizierung im jeweiligen Betrieb aufgetreten ist. Letztlich hängt die jeweilige Anordnung von maßgeblichen Umständen des Einzelfalles ab.

Laut den Landesbeauftragten für Datenschutz und Informationsfreiheit Nordrhein-Westfalen können „kontaktlose Fiebermessungen am Eingang von Betriebsgeländen oder Gebäuden unter engen Voraussetzungen gemäß § 26 Abs. 3 Satz 1 BDSG 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. Ob die Fiebermessung zulässig ist, hängt vom jeweiligen Einzelfall ab. Dabei spielen die konkreten Umstände eine maßgebliche Rolle, etwa, ob es bereits Fälle nachweislich Infizierter im Unternehmen gibt, das Unternehmen in einem Risikogebiet liegt, oder Beschäftigte Kontakt zu Infizierten hatten oder haben. 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. Arbeitgebern ist zu empfehlen, eine möglichst einvernehmliche Lösung unter Einbeziehung

der Beschäftigten, des Betriebs- oder Personalrats sowie der oder dem Datenschutzbeauftragten herbeizuführen. Die Maßnahme kann auch auf der Basis einer freiwilligen Einwilligung der betroffenen Beschäftigten durchgeführt werden. Voraussetzung ist, dass sie über die Verarbeitung ihrer Gesundheitsdaten umfassend informiert werden. In einer Betriebsvereinbarung können die wesentlichen Regelungen hinsichtlich des „Wie“ der Durchführung der Maßnahme inklusive des Umgangs mit Verdachtsfällen transparent geregelt werden.“

Nach Informationen der IHK darf der Arbeitgeber „bei betriebsfremden Dritten in Ausübung seines Hausrechts den Zutritt zum Betrieb davon abhängig machen, dass der Besucher sich einer Fiebermessung unterzieht. Der Besucher, der dem nicht zustimmt, darf dann den Betrieb gar nicht erst betreten. Bei Arbeitnehmern, die zur Arbeitsleistung den Betrieb betreten müssen, ist auch deren Allgemeines Persönlichkeitsrecht zu beachten. Ob daher eine generelle Pflicht zum Fiebermessen in einer Pandemie-Situation wie vorliegend angeordnet werden kann, muss im Einzelfall beurteilt werden. Gibt es im Betrieb bereits Verdachtsfälle, war ein Arbeitnehmer in einem Risikogebiet oder ist das Unternehmen in einer Region gelegen, in der es besonders viele Infizierte gibt, sprechen gute Argumente für ein derartiges Vorgehen. Hier bleibt auch die weitere Entwicklung der Epidemie zu beachten.“

Quellen:

[https://www.bghm.de/fileadmin/user\\_upload/Coronavirus/Coronavirus-BGHM-Handlungshilfe-fuer-Betriebe.pdf](https://www.bghm.de/fileadmin/user_upload/Coronavirus/Coronavirus-BGHM-Handlungshilfe-fuer-Betriebe.pdf). Zugriff: 28. Mai 2020

[https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Schwerpunkte/sars-cov-2-arbeitsschutzstandard.pdf?\\_\\_blob=publicationFile&v=1](https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Schwerpunkte/sars-cov-2-arbeitsschutzstandard.pdf?__blob=publicationFile&v=1) Zugriff: 28. Mai 2020

<https://www.offenbach.ihk.de/coronavirus-unternehmen/arbeitsrecht/> Zugriff: 28. Mai 2020

[https://www.lidi.nrw.de/mainmenu\\_Datenschutz/submenu\\_Datenschutzrecht/Inhalt/Personalwesen/index.php](https://www.lidi.nrw.de/mainmenu_Datenschutz/submenu_Datenschutzrecht/Inhalt/Personalwesen/index.php) Zugriff: 28. Mai 2020

[https://www.rki.de/DE/Content/InfAZ/N/Neuartiges\\_Coronavirus/Steckbrief.html#doc13776792bodyText7](https://www.rki.de/DE/Content/InfAZ/N/Neuartiges_Coronavirus/Steckbrief.html#doc13776792bodyText7) Zugriff: 28. Mai 2020

[https://www.vbw-bayern.de/Redaktion/Frei-zugaengliche-Medien/Abteilungen-GS/Arbeitswissenschaft/2020/Downloads/FAQ\\_Corona\\_Praevention\\_vbw-30.03.2020-14.10-Uhr.pdf](https://www.vbw-bayern.de/Redaktion/Frei-zugaengliche-Medien/Abteilungen-GS/Arbeitswissenschaft/2020/Downloads/FAQ_Corona_Praevention_vbw-30.03.2020-14.10-Uhr.pdf) Zugriff: 28. Mai 2020

Düsseldorf, 28.05.2020

Dr. Stephan Sandrock