

Corona und Datenschutz

Hier: Die Frage der Zulässigkeit von Weitergabe und Erhebung von Mitarbeiterdaten zur Bekämpfung des Coronavirus

Wegen der Coronakrise ergreifen viele Unternehmen Präventions- und Schutzmaßnahmen für die eigenen Mitarbeiter, Kunden und Besucher. Häufig gehen diese Maßnahmen mit der Verarbeitung von gesundheitsbezogenen personenbezogenen Daten der Betroffenen einher. Solche Daten gelten als besonders sensibel und dürfen nach Art. 9 der Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) nur unter engen Voraussetzungen verarbeitet werden.

Zwischenzeitlich liegen erste datenschutzrechtliche Stellungnahmen der Aufsichtsbehörden (Datenschutzkonferenz, Landesbeauftragte für den Datenschutz Baden-Württemberg, europäischer Datenschutzausschuss) vor. Diese lassen sich im Wesentlichen wie folgt zusammenfassen:

Die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers gebietet es, den Gesundheitsschutz der Mitarbeiter sicherzustellen. Um dieser Pflicht nachzukommen, dürfen auch personenbezogene Daten (einschließlich Gesundheitsdaten) von Mitarbeitern verarbeitet werden. Die Verarbeitung muss dazu dienen, eine Ausbreitung des Virus unter den Mitarbeitern bestmöglich zu verhindern oder einzudämmen. Besonders in Fällen,

- in denen eine Infektion festgestellt wurde,
- Kontakt mit einer nachweislich infizierten Person bestanden hat oder
- ein Aufenthalt in einem vom Robert-Koch-Institut als Risikogebiet eingestuftem Gebiet stattgefunden hat,

kann eine Verarbeitung von Mitarbeiterdaten im Rahmen des Verhältnismäßigen erlaubt sein.

Sofern sensible Gesundheitsdaten verarbeitet werden, kann die Verarbeitung durch [§ 26 Abs. 3 BDSG](#) und [Art. 9 Abs. 2 lit. b\) DSGVO](#) legitimiert werden. Hiernach ist die Verarbeitung von Gesundheitsdaten unter anderem zulässig, wenn sie zur Erfüllung rechtlicher Pflichten aus dem Arbeitsrecht – hier der Erfüllung der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers – erforderlich ist und im Falle des [§ 26 Abs. 3 BDSG](#) kein Grund zu der Annahme besteht, dass das schutzwürdige Interesse der betroffenen Person an dem Ausschluss der Verarbeitung überwiegt.

Nach Auffassung des LfDI BaWü darf der Arbeitgeber insbesondere aktuelle private Handynummern von der Belegschaft erheben, um die Beschäftigten im Falle einer Schließung des Betriebs oder in ähnlichen Fällen kurzfristig warnen oder auffordern zu können, zu Hause zu bleiben. Die Speicherung dürfe allerdings nur temporär und im Einverständnis mit dem Beschäftigten erfolgen. Eine Pflicht zur Offenlegung privater Kontaktdaten bestehe nicht, liege jedoch regelmäßig im eigenen Interesse des Beschäftigten.

Zur Eindämmung des Infektionsrisikos als Teil seiner Fürsorgepflicht ist der Arbeitgeber laut LfDI BaWü auch befugt, Informationen darüber zu erheben, zu welchen Personen ein erkrankter Mitarbeiter Kontakt hatte. Entsprechende Verarbeitungen zum Zwecke der arbeitsmedizinischen Vorsorge können nach [Art. 6 Abs. 1 S. 1](#) lit. c) DSGVO i.V.m. [Art. 9 Abs. 1, 4 DSGVO](#) und [§ 26 Abs. 3 S. 1, § 22 Abs. 1 Nr. 1](#) lit. b) BDSG zu rechtfertigen sein.

Der Arbeitgeber ist gegenüber aus dem Urlaub zurückkehrenden Mitarbeitern zur Nachfrage berechtigt, ob diese sich in einem Risikogebiet aufgehalten haben. Nach Auffassung des LfDI

RLP ist eine detaillierte Befragung aller Beschäftigten in Form eines Fragebogens hierfür nicht erforderlich. Vorzugswürdig sei es, auf die derzeit als Gebiet mit erhöhter Ansteckungsgefahr qualifizierten Länder hinzuweisen und sodann die Beschäftigten aufzufordern mitzuteilen, falls sie sich kürzlich in einem dieser Gebiete aufgehalten haben. Die Angabe des konkreten Ziels oder die Dauer des Aufenthalts ist insoweit entbehrlich. Auch nach Auffassung des LfDI BaWü ist eine Negativauskunft der betroffenen Mitarbeiter regelmäßig ausreichend.

Laut LfDI RLP darf der Arbeitgeber hingegen nicht das Betreten der Räumlichkeiten des Unternehmens oder der Behörde durch die Beschäftigten davon abhängig machen, dass diese zunächst ihre Körpertemperatur erfassen lassen, da angesichts bestehender Alternativen wie Heimarbeit insoweit nicht von einer Erforderlichkeit der Datenverarbeitung auszugehen sei.

Auch im Hinblick auf Gäste und Besucher ist die Erhebung bestimmter personenbezogener Daten (einschließlich Gesundheitsdaten) laut DSK zulässig, insbesondere wenn die Verarbeitung der Feststellung eines möglichen Infektionsrisikos dient. Datenverarbeitungen zur Durchführung von Maßnahmen gegenüber Dritten seien nach [Art. 6 Abs. 1 S. 1](#) lit. f) DSGVO zu rechtfertigen, wobei bei der Verarbeitung von Gesundheitsdaten zudem Art. 9 Abs. 2 lit. i) i.V.m. [§ 22 Abs. 1 Nr. 1](#) lit. c) BDSG Anwendung finde.

Die Offenlegung oder Weitergabe von Mitarbeiter- oder Kundendaten durch Unternehmen kann nach Auffassung der Aufsichtsbehörden in bestimmten Fällen zulässig sein:

Nach Auffassung der DSK ist eine Offenlegung personenbezogener Daten von nachweislich infizierten oder unter Infektionsverdacht stehenden Personen zur Information von Kontaktpersonen nur rechtmäßig, wenn die Kenntnis der Identität für die Vorsorgemaßnahmen der Kontaktpersonen ausnahmsweise erforderlich ist. Auch aus Sicht des LfDI BaWü ist die Weitergabe des Namens eines infizierten Mitarbeiters innerhalb der Belegschaft grundsätzlich zu vermeiden, auch gegenüber Mitarbeitern, die in direktem Kontakt zum Infizierten standen und möglicherweise selbst freizustellen sind. Derartige Maßnahmen seien aufgrund der Gefahr einer Stigmatisierung vielmehr abteilungs- oder teambezogen ohne konkrete Namensnennung vorzunehmen. In Ausnahmefällen seien zunächst das Gesundheitsamt oder in letzter Instanz die übrigen Mitarbeiter in Kenntnis zu setzen. Laut LfDI RLP sei es am datensparsamsten, den betroffenen Beschäftigten selbst um die Vorlage einer Liste von Kollegen zu bitten und diese gezielt anzusprechen, da sich eine unternehmens- oder behördenweite namentliche Benennung des erkrankten Beschäftigten so erübrige.

Nach Auffassung des LfDI BaWü ist im Falle eines Ersuchens der zuständigen Hoheitsträger bezüglich erkrankter Beschäftigter im Betrieb, insbesondere auf der Grundlage des Infektionsschutzgesetzes (IfSG), grundsätzlich von einer mit der Übermittlungspflicht korrespondierenden Übermittlungsbefugnis der Arbeitgeber auszugehen.

Wir wünschen Ihnen, dass Sie diese Informationen nicht benötigen und Sie gesund durch die nächsten Wochen kommen. Falls doch stehen wir bei Fragen – telefonisch oder per E-Mail – zur Verfügung.