



Mandanten-Information

17.03.2020

Verarbeitung personenbezogener Daten durch Arbeitgeber im Zusammenhang mit der Corona-Pandemie

Sehr geehrte Damen und Herren,

in der aktuellen Situation sicherlich ist Datenschutz aktuell nicht das dringlichste Problem für Arbeitgeber.

Aber für viele Unternehmen stellt sich neben einer ganzen Reihe anderer organisatorischer Herausforderungen natürlich schon die praktische Frage, ob und wie personenbezogene Daten von Mitarbeitern oder Besuchern bei im Zusammenhang mit der Corona-Pandemie stehenden Maßnahmen verarbeitet werden dürfen.

Und der einfachste Weg, zeitliche Ressourcen frei zu setzen, die die Verantwortlichen in den Betrieben für wichtigere Themen benötigen, dürfte sein, ihnen die wesentlichen Informationen hierzu schnell zur Verfügung zu stellen.

Der Bundesbeauftragte für den Datenschutz hat deshalb heute [einen Überblick veröffentlicht](#), mit dem zulässige Maßnahmen benannt sowie die rechtlichen Rahmenbedingungen kurz dargestellt werden.

Datenschutzrechtlich zulässige Verarbeitungen

Nach Ansicht des [BfDI](#) sind folgende Maßnahmen als zulässig anzusehen:

- Erhebung und Verarbeitung personenbezogener Daten (einschließlich Gesundheitsdaten) von Beschäftigten durch den Arbeitgeber oder Dienstherren um eine Ausbreitung des Virus unter den Beschäftigten bestmöglich zu verhindern oder einzudämmen. Hierzu zählen insbesondere Informationen zu den Fällen:

Praxis für:

Strategische
Rechtsberatung bei
wirtschaftsrechtlichen
Aufgabenstellungen

Vertragsrecht und
arbeitsrechtliche Konzepte

Informationstechnologierecht
und Datenschutzrecht

Gewerblicher Rechtsschutz
und Wettbewerbsrecht

Wirtschaftsmediation und
außergerichtliche
Konfliktlösung

Christoph Backes
Rechtsanwalt
Fachanwalt für Arbeitsrecht
Master of American
Legal Studies

Franz Voß
Rechtsanwalt
Mediator
(Universität Bielefeld/EUCON)

Jan A. Strunk
Rechtsanwalt
Fachanwalt für Arbeitsrecht
Fachanwalt für
Informationstechnologierecht

Wittenberger Weg 17
24941 Flensburg
Tel. 0461 – 144 91 – 0
Fax 0461 – 144 91 – 45
info@rabv.de
www.rabv.de

- in denen eine Infektion festgestellt wurde oder Kontakt mit einer nachweislich infizierten Person bestanden hat.
- in denen im relevanten Zeitraum ein Aufenthalt in einem vom [Robert-Koch-Institut](#) (RKI) als Risikogebiet eingestuften Gebiet stattgefunden hat.
- Erhebung und Verarbeitung personenbezogener Daten (einschließlich Gesundheitsdaten) von Gästen und Besuchern, insbesondere um festzustellen, ob diese
 - selbst infiziert sind oder im Kontakt mit einer nachweislich infizierten Person standen.
 - sich im relevanten Zeitraum in einem vom RKI als Risikogebiet eingestuften Gebiet aufgehalten haben.
- Die Offenlegung personenbezogener Daten von nachweislich infizierten oder unter Infektionsverdacht stehenden Personen zur Information von Kontaktpersonen ist demgegenüber nur rechtmäßig, wenn die Kenntnis der Identität für die Vorsorgemaßnahmen der Kontaktpersonen ausnahmsweise erforderlich ist.

Zwei praktisch sehr wichtige Grundaussagen enthält die Information ganz am Ende:

„Zusätzlich zu den bestehenden Rechtsgrundlagen für die Datenverarbeitung auf Seiten des Arbeitgebers ergeben sich aus [...] dem Arbeitsrecht für Beschäftigte verschiedene Nebenpflichten, unter anderem auch Rücksichts-, Verhaltens- und Mitwirkungspflichten gegenüber ihrem Arbeitgeber und Dritten.

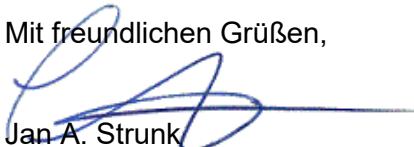
Vorliegend stellt nach Auffassung der Datenschutzaufsichtsbehörden beispielsweise die Pflicht zur Information des [...] Arbeitgebers über das Vorliegen einer Infektion mit dem Corona-Virus eine solche Nebenpflicht zum Schutz hochrangiger Interessen Dritter dar, aus der unter gewissen Voraussetzungen auch eine Offenlegungsbefugnis gemäß [Art. 6 Abs. 1 c\) und f\) DSGVO](#) bezüglich personenbezogener Daten der Kontaktpersonen folgt.“

Das bedeutet mit anderen Worten:

- Für den / die Arbeitnehmer(in) stellt es eine arbeitsvertragliche Pflichtverletzung dar, eine Erkrankung bzw. den eigenen Kontakt mit einer infizierten Person dem Arbeitgeber nicht mitzuteilen
- Der Arbeitgeber kann dazu berechtigt (gar verpflichtet!) sein, infizierte bzw. „risikobehaftete“ Mitarbeiter(innen) innerhalb des Betriebs gegenüber anderen Mitarbeiter(inne)n auch namentlich zu benennen

Für weitere Fragen und Erläuterungen zum Thema stehen wir Ihnen jederzeit gern zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen,



Jan A. Strunk
Rechtsanwalt