



Sonderinformation zur Corona-Pandemie: Datenschutz bei der Corona-Prävention
Der Ausbruch des sogenannten Coronavirus hat weitreichende Folgen für Unternehmen. Nachfolgend geben wir einen Überblick über die hieraus resultierenden arbeitsrechtlichen und insbesondere datenschutzrechtlichen Rechte und Pflichten

Inhaltsverzeichnis

I. Datenschutzrechtliche Vorgaben bei Präventionsmaßnahmen gegen das Corona-Virus	2
1. Maßnahmen gegenüber Mitarbeitern	2
2. Maßnahmen gegenüber Besuchern und sonstigen Dritten	5
3. Übermittlung von Daten über Erkrankte oder über Risikopersonen an Behörden	5
4. Weitergehende datenschutzrechtliche Anforderungen	6
II. Fazit	6
III. Weitergehende Informationen	6



I. Datenschutzrechtliche Vorgaben bei Präventionsmaßnahmen gegen das Corona-Virus

Viele Unternehmen stellen sich die Frage, welche Maßnahmen zur Eindämmung der Corona-Pandemie sowie zum Schutz von Mitarbeitern getroffen werden können und dürfen. Hierbei spielen auch datenschutzrechtliche Aspekte eine Rolle. Der Datenschutz misst insbesondere Gesundheitsdaten eine besondere Bedeutung zu. Um Bußgelder oder Schmerzensgeldansprüche von Mitarbeitern aufgrund der Verletzung von Datenschutzvorschriften zu vermeiden, müssen vorgesehene oder getroffene Maßnahmen zur Prävention des Corona-Virus stets auf gesetzlicher Grundlage erfolgen.

1. Maßnahmen gegenüber Mitarbeitern

a. Informationseinholung über Aufenthalte in Risikogebieten oder über Kontakt zu infizierten oder erkrankten Personen

Mitarbeiter können aufgefordert werden, dem Arbeitgeber über etwaige Reisen in Risikogebiete sowie über einen Kontakt zu infizierten oder erkrankten Personen Mitteilung zu geben. Den Mitarbeitern ist daher jeweils aktuell mitzuteilen, welche Gebiete als Risikogebiete eingestuft sind verbunden mit der Aufforderung, einen Aufenthalt in diesen Gebieten dem Arbeitgeber unverzüglich anzuzeigen. Datenschutzrechtliche Belange stehen der Erhebung dieser Information durch den Arbeitgeber nicht entgegen. Auf Grundlage der erhaltenen Informationen können weitergehende Maßnahmen abgestimmt werden.

Eine pauschale Aufforderung an alle Mitarbeiter, den Arbeitgeber im Allgemeinen über den Aufenthaltsort oder alle sozialen Kontakte zu informieren, dürfte hingegen weder zielführend noch datenschutzrechtlich zulässig sein.

b. Explizite Befragung von Mitarbeitern nach Corona-Symptomen

Jedenfalls dem Arbeitgeber selbst ist es datenschutzrechtlich untersagt, einzelne oder gar sämtliche Mitarbeiter über das Vorliegen von spezifischen Symptomen, die auf eine Corona-Infektion schließen lassen könnten, zu befragen. Es bleibt bei dem Grundsatz, dass der Arbeitgeber grundsätzlich kein Recht hat zu erfahren, woran ein Arbeitnehmer erkrankt ist.

Unabhängig hiervon besteht eine Verpflichtung der Beschäftigten zur eigeninitiativen Meldung von Corona-Erkrankungen, die zu einem (Infektions-)Risiko für andere Beschäftigte führen können. Auf diese Verpflichtung zur Meldung sollten die Mitarbeiter daher ausdrücklich und regelmäßig hingewiesen werden.



Die hierbei erhobenen personenbezogenen Daten, die regelmäßig auch Gesundheitsdaten umfassen, dürfen für weitergehende Präventionsmaßnahmen gegen eine Ausbreitung der Infektion verarbeitet werden.

c. „Fiebertemperaturen“ an den Werkstoren

Vereinzelt haben Unternehmen in den vergangenen Tagen ihre Betriebsgelände durch Vereinzelungsschleusen abgesichert, an denen über Infrarotkameras oder durch manuelle Messung Temperaturunterschiede bei den die Schleuse passierenden Person gemessen wurden.

Die Erhebung dieser personenbezogenen Gesundheitsdaten lässt sich datenschutzrechtlich nicht mit der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers zur Durchführung des Arbeitsverhältnisses legitimieren und dürfte damit regelmäßig einen Verstoß gegen datenschutzrechtliche Vorschriften darstellen.

Zu berücksichtigen ist, dass eine Fiebertemperatur keine hinreichend geeignete Maßnahme ist, um einen infizierten Beschäftigten sicher zu identifizieren oder weitere Beschäftigte vor einer Drittinfection zu schützen. Denn am Coronavirus erkrankte Personen leiden nicht zwingend an Fieber. Zudem ist eine erhöhte Temperatur nur ein generelles Symptom für einen entzündlichen Prozess des Körpers, was gerade keinen zwingenden Rückschluss auf eine Corona-Infektion erlaubt. Aufgrund dieser Ungeeignetheit der Maßnahme kann die Erhebung der sensiblen Gesundheitsdaten nicht für Zwecke der Durchführung des Beschäftigungsverhältnisses gerechtfertigt sein.

Denkbar sind derartige Maßnahmen daher nur auf Grundlage einer freiwilligen, informierten und dokumentierten Einwilligung. Allein das Passieren der Eingangsschleuse am Werksgelände stellt keine solche Einwilligung dar.

d. Abfragen von problematischen Vorerkrankungen

Auch eine – selbst wenn in bester Absicht erfolgende – systematische Befragung aller Beschäftigten nach Vorerkrankungen, die sich als „risikoverschärfende Vorschädigung“ darstellen können, ist datenschutzrechtlich nicht zur Durchführung des Arbeitsverhältnisses legitimierbar. Als Rechtsgrundlage könnte einzig eine informierte Einwilligung in Betracht kommen.

Datenschutzrechtlich nicht zu legitimieren ist darüber hinaus eine systematische Befragung der Beschäftigten nach entsprechend einschlägigen Vorerkrankungen von Familienangehörigen der



Beschäftigten. Für diese Datenerhebung könnte nicht einmal eine Einwilligung eine geeignete Rechtsgrundlage darstellen, da Gesundheitsdaten dritter Betroffener erhoben werden würden.

e. Erhebung und Verarbeitung privater Handynummern und Kontaktdaten zur Sicherstellung einer schneller Informationsweitergabe

Die Ereignisse rund um das Coronavirus haben sich in den vergangenen Tagen sehr schnell entwickelt. Eine Herausforderung ist es daher, einen schnellen und reibungslosen Kommunikationsverlauf zwischen dem Arbeitgeber und seiner Belegschaft sicherzustellen.

Damit Beschäftigte auch kurzfristig gewarnt werden können, wenn sie aus Gründen der Risikoprävention beispielsweise nicht mehr im Betrieb erscheinen dürfen, können Arbeitgeber zu diesem Zweck auch eine private Handynummer oder entsprechende Kontaktmöglichkeiten abfragen und temporär speichern.

Rechtsgrundlage für die Erhebung und Nutzung dieser Kontaktdaten ist eine informierte Einwilligung der Mitarbeiter, die schriftlich eingeholt werden sollte. Eine Verpflichtung zur Offenlegung dieser Daten durch die Arbeitnehmer besteht jedoch nicht. Möchte ein Mitarbeiter nicht entsprechend kontaktiert werden, muss der Arbeitgeber diese Entscheidung akzeptieren.

Spätestens nach Ende der Pandemie beziehungsweise der derzeit bestehenden akuten Gefährdungssituation sind die erhobenen Kontaktdaten wieder zu löschen.

f. Vorgehen bei einem Verdachts- oder Infektionsfall im Unternehmen

Wenn ein Arbeitnehmer durch das Coronavirus erkrankt oder der Verdacht einer Infektion oder Erkrankung besteht, hat der Arbeitgeber die Pflicht, den betroffenen Arbeitnehmer aus dem Betrieb fernzuhalten. Wird die Infektion des Mitarbeiters erst erkannt, nachdem sich der infizierte oder erkrankte Mitarbeiter noch weiter im Betrieb aufgehalten hat, sind diejenigen dritten Arbeitnehmer, die Kontakt zu dem infizierten oder erkrankten Mitarbeiter hatten, zu informieren und ggf. ebenfalls aus dem Betrieb zu entfernen, um eine Gefährdung weiterer Mitarbeiter und Dritter zu verhindern.

Hierbei muss die Nennung des Namens des konkret betroffenen Mitarbeiter soweit als möglich vermieden werden, da bei einer Bekanntgabe der Identität des konkreten Mitarbeiters sensible personenbezogene Daten gegenüber Dritten bekannt gegeben werden.

Sollte es im Einzelfall nicht möglich sein, die Ansteckungsgefahr ohne eine konkrete Namensnennung einzudämmen, kann die Identität des betroffenen Mitarbeiters als letzte Möglichkeit preisgegeben werden. Die sollte nur unter rechtlicher Begleitung sowie in



Abstimmung mit den zuständigen Gesundheitsbehörden erfolgen.

2. Maßnahmen gegenüber Besuchern und sonstigen Dritten

a. Informationseinholung über Aufenthalte in Risikogebieten oder über Kontakt zu infizierten oder erkrankten Personen

Auch dritte Personen (z.B. Besucher, Gäste, Kunden eines Unternehmens) können über etwaige Reisen in Risikogebiete sowie über Kontakte zu infizierten oder erkrankten Personen befragt werden. Die Erhebung dieser Daten ist datenschutzrechtlich zulässig.

b. Explizite Befragung nach Corona-Symptomen; „Fiebermessen“

Die explizite Befragung dritter Person nach dem Vorliegen von Corona-Symptomen ist datenschutzrechtlich nur auf Grundlage einer freiwilligen, informierten und expliziten Einwilligung möglich. Gleiches gilt für die Erhebung von Gesundheitsdaten durch Vornahme von Untersuchungshandlungen wie beispielsweise dem Fiebermessen. Allein das Passieren von Eingangsschleusen am Zugang zum Betriebsgelände stellt keine hinreichende Einwilligungserklärung dar, die als freiwillig erteilt angesehen werden könnte.

c. Speicherung von Besucherdaten und Übermittlung an Gesundheitsbehörden in einem Verdachtsfall

Personenstammdaten sowie Kontaktdaten von Besuchern und sonstigen Dritten dürfen von Unternehmen auf Grundlage einer informierten und freiwilligen Einwilligung zu dem Zweck gespeichert werden, den Aufenthalt der entsprechenden Person für den Fall einer später festgestellten Infektionsgefahr nachvollziehen zu können sowie die entsprechenden Daten den Gesundheitsbehörden auf deren Anforderung hin zu übermitteln.

Die Daten sollten nicht wesentlich länger als die Dauer der derzeit bekannten Inkubationszeiten der Infektion aufbewahrt werden, sodass eine Speicherdauer von ca. 14-21 Tagen zu empfehlen ist.

3. Übermittlung von Daten über Erkrankte oder über Risikopersonen an Behörden

Fordern die zuständigen Behörden – in der Regel das zuständige Gesundheitsamt oder die jeweilige Ortspolizeibehörde – entsprechende personenbezogene sowie weitere Daten über Erkrankte oder Risikopersonen (insbesondere Personen, die sich in Risikogebieten aufgehalten



haben oder mit infizierten bzw. erkrankten Dritten in Kontakt waren) an, ist in der Regel mit der bestehenden Übermittlungspflicht von einer korrespondierenden Übermittlungsbefugnis des Arbeitgebers auszugehen.

4. Weitergehende datenschutzrechtliche Anforderungen

Werden im zulässigen Rahmen Gesundheitsdaten von Mitarbeitern oder dritten Person verarbeitet, dürfen diese Daten nur im zwingend erforderlichen Umfang dritten Personen zugänglich sei. Ein ausreichender Schutz dieser Daten durch geeignete technische und organisatorische Maßnahmen muss sichergestellt werden.

Darüber hinaus müssen die Daten nach Wegfall des jeweiligen Verarbeitungszwecks – spätestens also mit dem Ende der Pandemie – unverzüglich gelöscht werden.

II. Fazit

Fragen des Datenschutzrechts stehen in der aktuellen Situation sicherlich nicht im Fokus. Gleichwohl sind datenschutzrechtliche Aspekte auch in der gegenwärtigen Notsituation in die Überlegungen möglicher Präventionsmaßnahmen einzubeziehen.

Arbeitgeber sind zur weitreichenden Verarbeitung von Gesundheitsdaten befugt, soweit sie aufgrund behördlicher Anordnung hierzu verpflichtet werden. Darüber hinaus sollte die Regel beachtet werden, dass Eingriffsbefugnisse nicht dem Arbeitgeber, sondern nur den staatlichen Gesundheitsbehörden zustehen. Arbeitgeber sind im Zweifel aufgefordert, mit den Gesundheitsbehörden Rücksprache zu halten und nicht eigenmächtig oder gar gegen den Willen der Beschäftigten Gesundheitsdaten zu erheben.

Die vorliegenden Informationen sind allgemein gehalten und können Besonderheiten des Einzelfalls nicht berücksichtigen. Bei tatsächlicher Betroffenheit ist auf jeden Fall eine individuelle Analyse und Beratung erforderlich.

III. Weitergehende Informationen

Alle Sonderinformationen finden Sie hier:

<https://www.sonntag-partner.de/kontakt/covid-19-aktuelle-sonderinfos/>



Ihre Ansprechpartner:



Dr. Andreas Katzer

Rechtsanwalt, M.I.L (Lund)

- > Individual- und kollektives Arbeitsrecht
- > Arbeitsrecht
- > Sportrecht
- > Unternehmenskauf
- > Sozialversicherungs- und Steuerrecht, insbesondere im arbeits- und sportrechtlichen Zusammenhang
- > Europarecht und Internationales Recht

andreas.katzer@sonntag-partner.de

Tel.: + 49 821 57058 - 0

Fax: + 49 821 57058 - 153



Dr. Viktor Stepien

Rechtsanwalt

- > Arbeitsrecht
- > Sozialversicherungsrecht im arbeitsrechtlichen Zusammenhang
- > Datenschutzrecht

viktor.stepien@sonntag-partner.de

Tel.: + 49 821 57058 - 0

Fax: + 49 821 57058 - 153



Gabriele Falch

Rechtsanwältin

- > Individualarbeitsrecht
- > Kollektives Arbeitsrecht mit Betriebsverfassungsrecht
- > Tarifrecht

gabriele.falch@sonntag-partner.de

Tel.: + 49 821 57058 - 0

Fax: + 49 821 57058 - 153



Martin Jost

Rechtsanwalt (LL.M.)

- > Individual- und kollektives Arbeitsrecht
- > Dienstverträge mit Geschäftsführern und Vorständen
- > Sozialversicherungsrecht
- > Handelsvertreterrecht

martin.jost@sonntag-partner.de

Tel.: + 49 821 57058 - 0

Fax: + 49 821 57058 - 153



Julia Kapsreiter

Rechtsanwältin

- > Arbeitsrecht
- > Sozialrecht
- > Sportrecht

julia.kapsreiter@sonntag-partner.de

Tel.: + 49 821 57058 - 0

Fax: + 49 821 57058 - 153



Michael Zayoz

Rechtsanwalt

- > Arbeitsrecht
- > Sozialrecht
- > Sportrecht

michael.zayoz@sonntag-partner.de

Tel.: + 49 821 57058 - 0

Fax: + 49 821 57058 - 153



Prof. Dr. Ulrike Trägner

Rechtsanwältin

- > Individualarbeitsrecht
- > Kollektives Arbeitsrecht, insb.
- > Betriebsverfassungsrecht
- > Datenschutzrecht

[ulrike.traegner@sonntag-partner.de](mailto:ulrike traegner@sonntag-partner.de)

Tel.: + 49 731 379 58-0

Fax: + 49 731 379 58-20



Reinmar Hagner

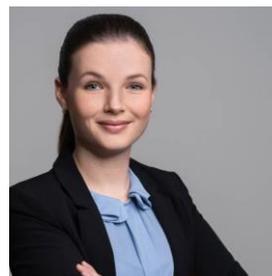
Rechtsanwalt

- > Individualarbeitsrecht
- > Kollektives Arbeitsrecht, insb.
- > Betriebsverfassungsrecht
- > Handels- und Wirtschaftsrecht
- > Prozessführung
- > Datenschutzrecht

reinmar.hagner@sonntag-partner.de

Tel.: + 49 731 379 58-0

Fax: + 49 731 379 58-20



Elisabeth Hirth

Rechtsanwältin

- > Allgemeines Zivilrecht
- > Handels- und Wirtschaftsrecht
- > Prozessführung

elisabeth.hirth@sonntag-partner.de

Tel.: + 49 731 379 58-0

Fax: + 49 731 379 58-20



Natalie Ehrhardt

Rechtsanwältin

- > Arbeitsrecht
- > Mietrecht
- > Allgemeines Vertragsrecht

natalie.ehrhardt@sonntag-partner.de

Tel.: + 49 911 81511-0

Fax: + 49 911 81511-100

Für Rückfragen zum Inhalt dieser Fachnachrichten stehen wir Ihnen jederzeit gerne zur Verfügung.

Sonntag & Partner

Bei Sonntag & Partner spielen viele Talente zusammen. An unseren süddeutschen Standorten sind wir bundesweit sowie im internationalen Umfeld tätig und stehen unseren Mandanten aus dem gehobenen Mittelstand in den Bereichen Wirtschaftsprüfung, Steuer- und Rechtsberatung mit über 290 Mitarbeitern ganzheitlich zur Seite.

Die jeweilig projektbezogene Teamzusammenstellung sowie der fachübergreifende und integrierte Beratungsansatz zielen auf eine präzise Lösungsentwicklung und Lösungsumsetzung – je nach individuellem Bedarf der Mandanten.

Abgerundet wird unser Kanzleiprofil durch Family Office-Dienstleistungen, Vermögensbetreuung und IT Consulting.



Abschließende Hinweise

Weitere Informationen über unsere Kanzlei und unser Beratungsangebot finden Sie unter <https://www.sonntag-partner.de/>