

# Datenschutz-Rundschreiben

gemäß Art. 32 Abs. 1

## Datenschutz-Grundverordnung

### Inhalt

- 1 Häufige Fragen und Antworten in Corona-Zeiten**
  - 1.1 Ist ein Mitarbeiter verpflichtet, dem Arbeitgeber zu erzählen, wo er im Urlaub war?**
  - 1.2 Muss ein Mitarbeiter offenlegen, zu wem er Kontakt hatte?**
  - 1.3 Muss sich ein Mitarbeiter im Home-Office zum Beispiel an einer firmeninternen WhatsApp-Gruppe beteiligen**
  - 1.4 Muss der Mitarbeiter dem Arbeitgeber mitteilen, dass er nachweislich am Corona-Virus infiziert ist?**
  - 1.5 Darf der Arbeitgeber anderen mitteilen, dass ein bestimmter Mitarbeiter infiziert ist?**
  - 1.6 Darf oder muss der Arbeitgeber die Gesundheitsbehörden über Infizierung, Corona-Kontakte oder Reisen in Risikogebiete informieren?**
  - 1.7 Rechtliche Grundlagen für die Antworten 1 bis 6**
- 2 Impressum**

DOKUMENT-NR.: DSR-001

VERSION: 1.0

STAND: 23.03.2020

## 1 Häufige Fragen und Antworten in Corona-Zeiten

In Zeiten von Corona sind manche Informationen Gold wert. Zum Beispiel solche, die das Risiko erkennen lassen, ob jemand infiziert ist. Natürlich geht es dann auch um Fragen des Datenschutzes, denn die Verarbeitung von Gesundheitsdaten ist grundsätzlich nur sehr restriktiv möglich. Deshalb finden Sie hier 6 Antworten auf 6 aktuelle Fragen im Zusammenhang mit Datenschutz und dem Corona-Virus. Die meisten Antworten haben eines gemeinsam: Es läuft letztlich vor allem auf den Grundsatz der Verhältnismäßigkeit hinaus.

### 1.1 Ist ein Mitarbeiter verpflichtet, dem Arbeitgeber zu erzählen, wo er im Urlaub war?

Einige Menschen haben sich im Urlaub in Österreich oder in Südtirol mit dem Coronavirus infiziert. Kein Wunder also, dass es den Arbeitgeber interessiert, wo sein Mitarbeiter in den letzten Wochen seinen Urlaub verbracht hat. Aber muss er auf eine entsprechende Frage überhaupt antworten? Oder fällt das ganz einfach unter den Datenschutz?

Unter normalen Umständen geht es den Arbeitgeber natürlich nichts an, wo seine Mitarbeiter ihren Urlaub verbringen. Normale Umstände haben wir aktuell aber nicht. In Zeiten einer Pandemie wie der des Corona-Virus muss der Arbeitgeber seiner Fürsorgepflicht für alle seine Mitarbeiter in besonderem Maße nachkommen. Um sicherzustellen, dass sich die Mitarbeiter nicht bei einem möglicherweise infizierten Heimkehrer anstecken, darf er derzeit deshalb nach ihrem Urlaubsort fragen und diese Information auch speichern. Voraussetzung ist, dass sich der Mitarbeiter in einem Gebiet aufgehalten hat, das als Risikogebiet eingestuft wurde.

Übrigens gilt diese Pflicht laut dem Bundesbeauftragten für den Datenschutz auch für Gäste und Besucher des Unternehmens.

### 1.2 Muss ein Mitarbeiter offenlegen, zu wem er Kontakt hatte?

Mit wem sich die Mitarbeiter privat treffen, ist natürlich Privatsache. Die Frage danach, ob ein Mitarbeiter Kontakt zu einer infizierten Person hatte, sollte dieser allerdings wahrheitsgemäß beantworten. Denn im Rahmen seiner Fürsorgepflicht hat der Arbeitgeber das Recht, dies zu erfahren. Damit er Sorge dafür tragen kann, dass sich andere Mitarbeiter nicht infizieren. Auch diese Pflicht gilt laut dem Bundesbeauftragten für den Datenschutz ebenfalls für Gäste und Besucher des Unternehmens.

### 1.3 Muss sich ein Mitarbeiter im Home-Office zum Beispiel an einer firmeninternen WhatsApp-Gruppe beteiligen

Gerade wenn viele Mitarbeiter ins Home-Office geschickt werden, kann es sinnvoll sein, zum Beispiel auf WhatsApp eine firmeninterne Gruppe zu gründen, über die man sich unkompliziert austauschen kann. Davon abgesehen, dass man ein paar technische und organisatorische Dinge beachten muss um WhatsApp datenschutzkonform zu betreiben, kann allerdings kein Mitarbeiter dazu gezwungen werden, an solch einer Gruppe teilzunehmen. Es geht nur über eine freiwillige Teilnahme.

Mittlerweile gibt es Lösungen um WhatsApp datenschutzkonform zu betreiben. Bei Interesse bitte bei mir nachfragen.

#### 1.4 **Muss der Mitarbeiter dem Arbeitgeber mitteilen, dass er nachweislich am Corona-Virus infiziert ist?**

Der Arbeitnehmer ist gesetzlich nicht verpflichtet, über Art und Ursache seiner Erkrankung Auskunft zu geben. Grundsätzlich geht hier das individuelle Persönlichkeitsrecht den Arbeitgeberinteressen vor. Dies gilt auch, wenn es für den Arbeitgeber aus betrieblichen Gründen von Interesse ist zu wissen, wie lange der Arbeitnehmer voraussichtlich noch ausfallen wird. Erst im Rahmen eines Prozesses um eine krankheitsbedingte Kündigung muss der Arbeitnehmer gegebenenfalls seine Ärzte von der Schweigepflicht entbinden.

**Aber:** Der Arbeitnehmer ist als Vertragspartner des Arbeitgebers jedoch auch zum Schutz und Rücksichtnahme verpflichtet. Besteht die Gefahr, dass die Erkrankung ernsthafte Auswirkungen auf Dritte im Arbeitsverhältnis haben kann (wie aktuell eine Ansteckung von Kollegen oder Kunden mit dem Coronavirus), muss der Arbeitnehmer deshalb hierauf hinweisen. Nur dann können notwendige Schutzmaßnahmen oder erforderliche Untersuchungen eingeleitet werden. Bei üblicherweise nicht schwerwiegend verlaufenden Infektionskrankheiten wie beispielsweise Scharlach dürfte aber keine Hinweispflicht bestehen, solange sich der Arbeitnehmer während der Genesung vom Betrieb fernhält. Beschränkt sich die Ansteckungsgefahr nur auf das private Umfeld des Arbeitnehmers (z.B. HIV-Infektion eines Büroangestellten), muss ebenfalls keine Information erfolgen.

#### 1.5 **Darf der Arbeitgeber anderen mitteilen, dass ein bestimmter Mitarbeiter infiziert ist?**

Die Beantwortung dieser Frage ist gar nicht so einfach. Der Arbeitgeber muss zum einen die Kontaktpersonen des erkrankten Mitarbeiters finden und eventuell isolieren. Andererseits muss vermieden werden, dass es zu einer Stigmatisierung des Erkrankten kommt. Die Namensnennung ist deshalb nur dann gerechtfertigt, wenn nur auf diese Weise die Kollegen oder andere Personen geschützt werden können und sie deshalb ausnahmsweise erforderlich ist.

#### 1.6 **Darf oder muss der Arbeitgeber die Gesundheitsbehörden über Infizierung, Corona-Kontakte oder Reisen in Risikogebiete informieren?**

Das wird individuell im Bundesland oder vor Ort entschieden. Im Rahmen einer Pandemie wird solch eine Meldepflicht wahrscheinlich fast überall beschlossen. Liegt eine entsprechende Grundlage vor, beispielsweise eine Allgemeinverfügung, dann müssen diese Informationen den Gesundheitsbehörden gemeldet werden. Ob eigenständig oder erst auf Anfrage hängt von der rechtlichen Grundlage ab.



## 1.7 Rechtliche Grundlagen für die Antworten 1 bis 6

Die Berechtigung zur Verarbeitung personenbezogener Mitarbeiterdaten ergibt sich für öffentlich-rechtliche Arbeitgeber grundsätzlich aus Art. 6 Abs. 1 Satz 1 lit. e) DSGVO und für Arbeitgeber im nicht-öffentlichen Bereich aus § 26 Abs 1 BDSG bzw. Art. 6 Abs. 1 Satz 1 lit. f) DSGVO jeweils in Verbindung mit den einschlägigen beamtenrechtlichen sowie tarif-, arbeits- und sozialrechtlichen Regelungen des nationalen Rechts.

Soweit Gesundheitsdaten verarbeitet werden, sind zudem auch § 26 Abs. 3 BDSG und Art. 9 Abs. 2 lit. b) DSGVO einschlägig. Bei öffentlich-rechtlichen Arbeitgebern kann eventuell zusätzlich auf Art. 9 Abs. 2 lit. g) DSGVO abgestellt werden, da die Fürsorgepflicht im Sinne der Gesundheitsvorsorge hier auch einem wichtigen öffentlichen Interesse dient.

Bitte informieren Sie sich regelmäßig über die aktuelle Situation und die Anweisungen und Regulierungen der Bundesregierung.

Bitte leiten Sie diese E-Mail bei Bedarf an Ihre Mitarbeiter weiter. Bei Fragen stehe ich Ihnen gerne zur Verfügung.

## 2 Impressum

Verantwortlicher für den Inhalt	Kontaktinformationen
Daniel Frommel Externer Datenschutzbeauftragter Akazienstr. 6a, 61352 Bad Homburg Deutschland	Telefon: 06172 / 1710179 Telefax: 06172 / 1714896 E-Mail: <a href="mailto:info@frommel.com">info@frommel.com</a> Internet: <a href="http://www.frommel.com">www.frommel.com</a>