

Datenschutz in Zeiten von Corona

Hinweise zum Umgang mit Corona

Corona dominiert aktuell unser aller Leben. Wir möchten Ihnen daher gerne zur aktuellen Lage eine datenschutzrechtliche Einschätzung mit auf den Weg geben, wie aus unserer Sicht mit den [Daten von Mitarbeitern/Besuchern/sonstigen Dritten](#) umzugehen ist.

I. Verarbeitung von Gesundheitsdaten

Speichern Sie in irgendeiner Form Informationen von Mitarbeitern, welche Symptome des Virus darstellen, so verarbeiten Sie Gesundheitsdaten gem. [Art. 4 Nr. 15 DSGVO](#) und [ErwG 35 DSGVO](#). Darunter sind nicht nur Informationen über den früheren oder gegenwärtigen Gesundheitszustand zu verstehen, sondern auch Informationen, die den zukünftigen Gesundheitszustand der Person betreffen.

Daten, die von Mitarbeitern oder Externen durch Selbstauskünfte oder Fragebögen erhoben werden, stellen schützenswerte sensible Daten dar.

Einlasskontrollen und/oder anlassbezogene Befragungen nach Dienstreisen unterliegen besonderen Anforderungen, wobei etwa ein manueller Fiebertest ohne weitere Verarbeitung von Informationen keine Verarbeitung personenbezogener Daten darstellt.

Bei der Speicherung von Informationen über den Aufenthaltsort handelt es sich dagegen um einfache personenbezogene Daten, deren Verarbeitung sich über [Art. 6 Abs. 1 S. 1 lit. f DSGVO](#) grundsätzlich rechtfertigen lässt.

II. Verarbeitung von Mitarbeiterdaten

Verarbeiten Sie Informationen über den Gesundheitszustand der eigenen Mitarbeiter, findet [§ 26 Abs. 3 Satz 1 BDSG](#) Anwendung.

Aus Gründen der Fürsorge sind Sie als Arbeitgeber gegenüber Ihren Arbeitnehmern dazu verpflichtet, einen infizierten Beschäftigten zu identifizieren und andere Beschäftigte vor einer Infektion im Unternehmen zu schützen. Dennoch muss im Rahmen des [§ 26 Abs. 3 BDSG](#) eine Interessenabwägung durchgeführt werden.

- Möglich: Auswertung von Fragebögen der Arbeitnehmer und die Speicherung von Gesundheitsdaten.
- Voraussichtlich nicht möglich: Veröffentlichung aller Daten eines Mitarbeiters im Unternehmen, z. B. ein Aushang mit „X hat sich mit Corona angesteckt“ .



III. Zulässigkeit einzelner Maßnahmen

In Bezug auf Mitarbeiter

Selbstauskunfts- oder Fragebögen zum Aufenthaltsort und Symptomen:

- Möglich: Anlassbezogene Befragungen nach Dienstreisen oder Kontakt zu Verdachtspersonen
- Nicht möglich: Verpflichtende Abfrage von Gesundheitszustand und Reisezielen; pauschale Erhebung von Grippesymptomen; Erhebung zu Mitarbeitern durch Informationsgewinnung durch Kollegen oder sonstige Dritte

Fiebermessung von Mitarbeitern am Eingang und/oder sonstige medizinische Maßnahmen (Rachenabstrich) können ggf. mit [§ 26 Abs. 3 BDSG](#) gerechtfertigt werden. Eine Fiebermessung kann durchaus als zulässig angesehen werden, wenn die Ergebnisse nur für eine Einlasskontrolle mit Entscheidung ‚Zutritt: ja/nein‘ genutzt werden oder wenn die Maßnahmen rein freiwillig ohne Nutzungsverpflichtung sind. Eine verpflichtende Fiebermessung für alle Mitarbeiter wäre an dieser Stelle jedoch kritisch zu sehen, ebenso wie die Maßnahme, bei erhöhter Temperatur eine sofortige Freistellung zu vollziehen (Temperatur ist kein definitives Kriterium zur Feststellung einer Infektion).

In Bezug auf Besucher

Information der Besucher mit Handlungsempfehlungen:

- Aufforderungen zur Desinfektion der Hände bzw. Zugangssperren zu einzelnen Bereichen sind möglich.
- „Falls Sie Symptome aufweisen, bitten wir Sie, unsere Räume nicht zu betreten und uns in dringenden Angelegenheiten per E-Mail oder Telefon zu erreichen.“

Sollen Kontrollen i. S. v. Befragungen oder Fiebermessungen durchgeführt werden, dürfen diese nur mündlich bzw. ohne Speicherung der Ergebnisse durchgeführt werden.

Fazit

Sobald Sie bei Ihren Schutzmaßnahmen Gesundheitsdaten verarbeiten, sind datenschutzrechtliche Vorgaben zu berücksichtigen. [Artikel 9 DSGVO](#) sieht hierfür verschiedene Möglichkeiten vor, die allerdings durch den deutschen Gesetzgeber nur rudimentär ausgefüllt wurden. Unproblematische Maßnahmen sind z. B. die Aufforderung zur Desinfektion und die Bitte, Arbeitsräume bei Vorliegen von Symptomen nicht zu betreten.

Die Speicherung von Gesundheitsdaten von Besuchern des Unternehmens ist – unabhängig vom Vorliegen einer wirksamen Einwilligung – unzulässig, ebenso die detaillierte Veröffentlichung sensibler Daten eines Mitarbeiters oder die pauschale Fiebermessung am Betriebseingang. Zulässige Maßnahmen sind insbesondere bei eigenen Mitarbeitern die Erstellung von Fragebögen und die Speicherung der resultierenden Daten.

Sollten noch weitere Fragen im Zusammenhang mit einer Datenverarbeitung, Umsetzung/Ankündigung von Maßnahmen, Kommunikation von Fällen mit Infektion oder Infektionsverdacht bestehen, kommen Sie gerne auf uns zu, wir unterstützen Sie dahingehend!

Bis dahin mit den besten Grüßen

Stefan Nees



Stefan Nees

Director Security Consulting
Fon +49 30 533 289 0
info@hisolutions.com
HiSolutions AG
Bouchéstraße 12 | 12435 Berlin
www.hisolutions.com