

**Herzlich willkommen bei meinen Datenschutz-News,
Ausgabe Dezember 2020**

Beschäftigten-Datenschutz und Corona

Arbeitgeber stehen vor der Frage, welche Verarbeitung von Corona-Erkrankungs-(Verdachts)-Daten zulässig ist. Gesundheitsdaten unterliegen einem besonderen Datenschutz. Andererseits bestehen Fürsorgepflichten für Beschäftigte und Kunden sowie das berechtigte geschäftliche Interesse, den Betrieb arbeitsfähig zu halten.

Die LDI NRW hat [FAQs zu Fragen und Maßnahmen des Arbeitgebers zum Schutz vor Corona-Infektionen](#) veröffentlicht, daraus hier Zitate:

„Nicht zu beanstandende Fragestellungen sind: – Liegt eine Krankheit bzw. Beeinträchtigung des Gesundheitszustandes vor, durch die die Eignung für die vorgesehene Tätigkeit auf Dauer oder wiederkehrend gravierend eingeschränkt ist? – Liegen ansteckende Krankheiten vor, die Kollegen oder Kunden gravierend gefährden könnten? – Ist in absehbarer Zeit mit längerer Arbeitsunfähigkeit zu rechnen?“ Die Frage nach Symptomen ist zulässig, *„wenn sie auf typische Symptome einer Corona-Infektion beschränkt ist und ein erhöhtes Infektionsrisiko besteht, bspw. wenn es bei anderen Beschäftigten eine Infektion gab.“*
„Wurde eine Coronavirus-Erkrankung festgestellt, kann der Arbeitgeber Auskunft darüber verlangen, damit er seiner Fürsorge- und Schutzpflicht nachkommen und die gesundheitlichen Belange anderer Arbeitnehmer schützen kann.“

„Eine allgemeine Frage nach Reisezielen betrifft allein die Privatsphäre der Beschäftigten. Eine solche Frage ist nicht zur Durchführung des Beschäftigungsverhältnisses erforderlich und daher unzulässig. Zulässig ist jedoch die konkrete Frage nach Aufenthalt in anerkannten Risikogebieten.“

„Darf ein Arbeitgeber die Beschäftigten zu Kontakten mit Infizierten befragen? Zulässig ist eine solche Frage, wenn sie auf Infektionen und Verdachtsfälle bei Personen gerichtet ist, mit denen Beschäftigte oder Personen aus deren unmittelbaren Umfeld (z. B. Haushaltsangehörige, enge Bekannte, Ärzte u. ä.) innerhalb der letzten 14 Tage direkten Kontakt hatten.“

„Soweit ein erhöhtes Infektionsrisiko besteht (beispielsweise aufgrund festgestellter Infektion eines Beschäftigten), kann ein Arbeitgeber dazu verpflichtet sein, weitere Beschäftigte oder auch Dritte, die mit der infizierten Person in Kontakt standen, über das daraus resultierende Infektionsrisiko zu informieren. (...). Die Daten müssen vertraulich behandelt und ausschließlich zweckgebunden verwendet werden. Nach Wegfall des jeweiligen Verarbeitungszwecks (regelmäßig also spätestens dem Ende der Pandemie) müssen die erhobenen Daten unverzüglich gelöscht werden. Grundsätzlich dürfen erkrankte



**Beschäftigtendatenschutz
und Corona:**

**Welche Maßnahmen sind
datenschutzrechtlich
zulässig?**

**Zulässige Frage nach
ansteckenden
Krankheiten, die
Kollegen und Kunden
gefährden könnten**

**Mitteilungspflicht bei
Covid19-Erkrankung**

Reise in Risikogebiete

Kontakt mit Infizierten

**Arbeitgeber darf
informieren, dass ein/e
Beschäftigte/r
an Covid19 erkrankt ist
– möglichst ohne
Namensnennung**



Beschäftigte nicht namentlich der übrigen Belegschaft genannt werden. Auch aus Sicht der LDI NRW ist die Weitergabe der Namen von Beschäftigten innerhalb der Belegschaft grundsätzlich zu vermeiden, auch gegenüber Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die in direktem Kontakt zur infizierten Person standen und möglicherweise selbst freizustellen sind. Derartige Maßnahmen sind aufgrund der Gefahr einer Stigmatisierung vielmehr abteilungs- oder teambezogen ohne konkrete Namensnennung vorzunehmen. In Ausnahmefällen sind zunächst das Gesundheitsamt und erst in letzter Instanz die übrigen Beschäftigten in Kenntnis zu setzen, um Infektionsquellen zu lokalisieren und einzudämmen. Am datensparsamsten ist es, den betroffenen Beschäftigten selbst um die Vorlage einer Liste von Kolleginnen und Kollegen zu bitten und diese -gegebenenfalls auf Wunsch des betroffenen Beschäftigten auch durch ihn selbst -gezielt anzusprechen, da sich eine unternehmens- oder behördenweite namentliche Benennung des erkrankten Beschäftigten somit erübrigt.“

Information an die Kontaktpersonen erfolgt grundsätzlich durch das Gesundheitsamt, aber

falls erforderlich, darf der Arbeitgeber Teamkolleg*innen informieren.

Falls möglich, soll der/die erkrankte Beschäftigte die Kontaktpersonen auflisten und selbst informieren



Schutzmaßnahmen-Checkliste

Good Practice-Schutzmaßnahmen: Checkliste zu Art. 32 DSGVO

Hacking und Sicherheits-Probleme können jeden treffen. Schutzmaßnahmen sind wichtig. Ein „angemessenes“ Schutzniveau ist laut DSGVO Pflicht. Hilfestellung, was das konkret sein kann, gibt eine [Checkliste der Bayerischen Datenschutzaufsicht](#).

*** *** *** *** *** *** ***

Ich bedanke mich sehr herzlich für die gute Zusammenarbeit in diesem Jahr!



Ich wünsche Ihnen/Euch Gesundheit, Frohe Weihnachten, eine erholsame Zeit „zwischen den Jahren“ trotz aller Pandemie-Einschränkungen und -Auswirkungen, und für das neue Jahr 2021 eine erfreuliche Entwicklung zu einer neuen Normalität ohne Pandemie, ohne Lockdown, aber mit sinnvollen Kurskorrekturen.

Viel Glück und Prosit Neujahr!



Impressum: Sabine Link, Datenschutzbeauftragte
 Schulte-Marxloh-Str. 19, 47169 Duisburg
 Telefon: 0176-8488 5082 oder 0203-3498 3045
 Internet: www.datenschutz-link.de
 E-Mail: info@datenschutz-link.de
 Umsatzsteueridentifikationsnummer: DE 298 214 620
 Verantwortlich für den Inhalt: Sabine Link, Anschrift siehe oben.
 Plattform der EU-Kommission zur Online-Streitbeilegung: www.ec.europa.eu/consumers/odr .

Die Berufshaftpflichtversicherung (Vermögensschaden-Haftpflichtversicherung) besteht bei der ERGO Versicherung AG, Victoriaplatz 1, 40477 Düsseldorf. Räumlicher Geltungsbereich: Europa.
 Haftungsbeschränkung: Diese News sind keine Rechtsberatung. Der Inhalt wurde sorgfältig erstellt, aber für die Richtigkeit und Vollständigkeit wird keine Haftung übernommen.
 Abmelden: Um keine weiteren Newsletter zu erhalten, genügt eine Mitteilung an mich per Mail, Post oder Telefon.