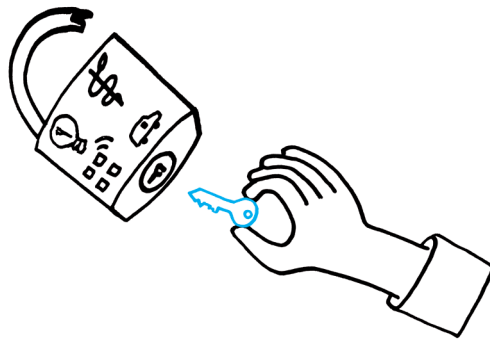


# OPPENLÄNDER

*Datenschutz und COVID-19*

---



---

## Inhaltsverzeichnis

---

1. Darf ein Arbeitgeber anlassbezogen von Arbeitnehmern personenbezogene Daten zu COVID-19-Symptomen erheben und weiterverarbeiten?	3
2. Darf ein Arbeitgeber Daten zu einer Infektion bzw. Erkrankung an COVID-19 durch einen Arbeitnehmer erheben und speichern?	3
3. Dürfen Arbeitgeber Informationen darüber erheben und weiterverarbeiten, ob ein Beschäftigter in einem Risikogebiet war oder mit erkrankten Personen direkten Kontakt hatte?	3
4. Darf ein Arbeitgeber andere Arbeitnehmer über die Erkrankung eines bestimmten Mitarbeiters an COVID-19 oder dessen Infektion mit dem Coronavirus informieren?	4
5. Darf der Arbeitgeber Daten über erkrankte Beschäftigte, über Beschäftigte mit Aufenthalt in Risikogebieten oder Kontakte zu Infizierten an die Behörden übermitteln?	4
6. Darf ein Arbeitgeber private Kontaktdaten von Arbeitnehmern zum Aufbau und Betrieb eines internen Melde- und Warnsystems verarbeiten?	5
7. Dürfen von sämtlichen Besuchern/Kunden eines Unternehmens Angaben zur Gesundheit vor dem Einlass, beispielsweise mittels Fiebermessungen oder Fragebögen zu COVID19-Symptomen erhoben und gespeichert werden?	5
8. Bestehen für Arbeitgeber/Unternehmen auch bei Datenverarbeitungen im Zusammenhang mit der Corona-Pandemie Informationspflichten nach Art. 13 DSGVO?	5
9. Wie lange dürfen die entsprechenden personenbezogenen Daten gespeichert werden?	6
10. Welchen Maßnahmen zur Datensicherheit müssen Arbeitgeber ergreifen, die Arbeitnehmer ins Home-Office schicken?	6
Ihre Ansprechpartner	7

---

## FAQ: Datenschutz und COVID-19

---

Die Ausbreitung des Corona-Virus stellt Arbeitgeber auch mit Blick auf das Datenschutzrecht vor Herausforderungen. Wir geben Antworten auf einige zentrale Fragen zur Verarbeitung personenbezogener Daten im Zusammenhang mit der Corona-Pandemie sowie zum Thema Datensicherheit bei der Arbeit im Home-Office.

### 1. Darf ein Arbeitgeber anlassbezogen von Arbeitnehmern personenbezogene Daten zu COVID-19-Symptomen erheben und weiterverarbeiten?

Ja. Treten bei einem Arbeitnehmer Symptome einer Erkrankung an COVID-19 auf, so kann der Arbeitgeber diese Informationen erheben und verarbeiten, um eine Ausweitung der Corona-Pandemie unter den Beschäftigten und Kunden/Besuchern zu vermeiden und die notwendigen Schutzmaßnahmen zu ergreifen. Anlasslose Erhebungen zum Gesundheitszustand sämtlicher Beschäftigten (z.B. über obligatorische Fragebögen zum Vorliegen von COVID-19-Symptomen oder Fiebermessungen am Eingang zum Betriebsgelände) dürften dagegen allenfalls in Ausnahmefällen zulässig sein.

Rechtsgrundlagen der Datenverarbeitung sind für öffentlich-rechtliche Arbeitgeber Art. 6 Abs. 1 lit. c) bzw. e) DSGVO sowie für Arbeitgeber im nicht-öffentlichen Bereich Art. 6 Abs. 1 lit. c), jeweils in Verbindung mit (i.V.m.) Art. 9 Abs. 2 lit. b) DSGVO und § 26 Abs. 3 BDSG.

### 2. Darf ein Arbeitgeber Daten zu einer Infektion bzw. Erkrankung an COVID-19 durch einen Arbeitnehmer erheben und speichern?

Ja. Der Arbeitgeber darf die Information, dass ein Arbeitnehmer an COVID-19 erkrankt ist, verarbeiten, soweit dies erforderlich ist, um seiner Fürsorgepflicht gegenüber den weiteren Beschäftigten oder Kunden/Besuchern nachzukommen.

Rechtsgrundlagen sind Art. 6 Abs. 1 lit. e) bzw. c) i.V.m. Art. 9 Abs. 2 lit. b) DSGVO und §§ 26 Abs. 3, 22 Abs. 1 Nr. 1 lit. b) BDSG.

### 3. Dürfen Arbeitgeber Informationen darüber erheben und weiterverarbeiten, ob ein Beschäftigter in einem Risikogebiet war oder mit erkrankten Personen direkten Kontakt hatte?

Ja. Der Arbeitgeber ist berechtigt, entsprechende Informationen von seinen Beschäftigten zu erheben. Er kann den Arbeitnehmer darüber befragen, ob er sich in einem nach den Kriterien des Robert Koch-Instituts festgelegten Risikogebiet aufgehalten hat („Urlausrückkehrer“) bzw. ob er zu infizierten Personen direkten Kontakt hatte. Regelmäßig dürfte eine Negativauskunft des betroffenen Arbeitnehmers ausreichen. Liegen allerdings weitere

---

## FAQ: Datenschutz und COVID-19

---

Anhaltspunkte vor, kann gegebenenfalls eine weitere Nachfrage durch den Arbeitgeber erfolgen. Eine anlasslose Befragung sämtlicher Mitarbeiter zu Aufenthalten in Risikogebieten und Kontakten zu Erkrankten, beispielsweise mittels Fragebögen, dürfte hingegen nicht mehr zulässig sein.

Zulässig ist es auch, Informationen darüber zu erheben, zu welchen Personen ein möglicherweise infizierter oder an COVID-19 erkrankter Arbeitnehmer Kontakt hatte. Rechtsgrundlagen sind auch insoweit Art. 6 Abs. 1 lit. e) bzw. c) i.V.m. Art. 9 Abs. 2 lit. b) DSGVO und §§ 26 Abs. 3, 22 Abs. 1 Nr. 1 lit. b) BDSG. Sofern sich die Datenverarbeitung auf den Aufenthaltsort des Arbeitnehmers in einem Risikogebiet beschränkt, kann diese auch auf Art. 6 Abs. 1 lit. f) DSGVO gestützt werden.

### 4. Darf ein Arbeitgeber andere Arbeitnehmer über die Erkrankung eines bestimmten Mitarbeiters an COVID-19 oder dessen Infektion mit dem Corona-Virus informieren?

Dies ist nur eingeschränkt zulässig. Eine pauschale Mitteilung an alle Beschäftigten dürfte grundsätzlich nicht erforderlich und daher unzulässig sein. Es muss jeweils im konkreten Einzelfall geprüft werden, welche Maßnahmen erforderlich bzw. ausreichend sind: Regelmäßig zulässig dürfte es sein, diejenigen Mitarbeiter, die mit dem infizierten Beschäftigten Kontakt hatten oder beispielsweise im selben (Großraum-)Büro arbeiten, zu informieren und entsprechend zu warnen. Sofern möglich sollte in der Kommunikation mit anderen Beschäftigten eine namentliche Nennung des betroffenen Arbeitnehmers vermieden werden. Sollten allerdings räumlich abgrenzbare, abteilungs- oder gruppenbezogene Maßnahmen nicht greifen, kann auch eine Information sämtlicher Arbeitnehmer eines Betriebs erforderlich sein mit dem Ziel, Sicherheitsmaßnahmen zum Schutz der Beschäftigten und zur Eindämmung der Ansteckungsgefahr zu ergreifen.

Rechtsgrundlagen für die Datenverarbeitung sind Art. 6 Abs. 1 lit. e) bzw. c) i.V.m. Art. 9 Abs. 2 lit. b) DSGVO und §§ 26 Abs. 3, 22 Abs. 1 Nr. 1 lit. b) BDSG.

### 5. Darf der Arbeitgeber Daten über erkrankte Beschäftigte, über Beschäftigte mit Aufenthalt in Risikogebieten oder Kontakte zu Infizierten an die Behörden übermitteln?

Der Arbeitgeber ist grundsätzlich keine meldepflichtige Person nach den einschlägigen Regelungen des Infektionsschutzgesetzes (IfSG). Allerdings ist der Arbeitgeber nach den Vorgaben des IfSG verpflichtet, auf Ersuchen der zuständigen Behörde die erforderlichen Gesundheitsdaten an diese zu übermitteln, da nur so Quarantäneanordnungen und mögliche berufliche Tätigkeitsverbote durch die zuständige Behörde geprüft, ergriffen und koordiniert werden können.

Rechtsgrundlagen der Übermittlung der Daten zur Erfüllung der Meldepflicht gegenüber dem Gesundheitsamt sind Art. 6 Abs. 1 lit. c) i.V.m. Art. 9 Abs. 2 lit. i) DSGVO und § 22 Abs. 1 Nr. 1 lit. d) BDSG.

### 6. Darf ein Arbeitgeber private Kontaktdaten von Arbeitnehmern zum Aufbau und Betrieb eines internen Melde- und Warnsystems verarbeiten?

Die Einrichtung eines internen Melde- bzw. Warnsystems für die Arbeitnehmer kann nicht nur sinnvoll, sondern sogar geboten sein, um die Arbeitnehmer im Falle einer Schließung des Betriebs oder in ähnlichen Fällen kurzfristig informieren oder auch auffordern zu können, den Betrieb nicht zu betreten und zuhause zu bleiben. Die Verarbeitung privater Kontaktdaten (E-Mail-Adressen, Handynummern) setzt das Einverständnis des betroffenen Mitarbeiters voraus, das wenn möglich ausdrücklich festgehalten werden sollte. Die Verarbeitung dieser Daten darf zudem nur im Rahmen des internen Melde- bzw. Warnsystems erfolgen.

Rechtsgrundlage der Datenverarbeitung ist Art. 6 Abs. 1 lit. a) DSGVO.

### 7. Dürfen von sämtlichen Besuchern/Kunden eines Unternehmens Angaben zur Gesundheit vor dem Einlass, beispielsweise mittels Fiebertemperaturen oder Fragebögen zu COVID19-Symptomen erhoben und gespeichert werden?

Nein. Es existiert keine Rechtsgrundlage für eine pauschale Erfassung und Speicherung von Gesundheitsdaten von Besuchern/Kunden eines Unternehmens. Denkbar wäre allenfalls die Einholung entsprechender Einwilligungen der Besucher/Kunden nach Art. 9 Abs. 2 lit. a) DSGVO. Die Freiwilligkeit einer solchen Einwilligung ist allerdings fraglich, wenn die Erlaubnis zum Betreten des Unternehmensgeländes von der Erklärung der Einwilligung abhängig gemacht wird. Vorzuziehen ist es daher, Besucher/Kunden über Hinweise auf die Ansteckungsgefahr und einzuhalten Hygienemaßnahmen aufmerksam zu machen und gegebenenfalls Besucher/Kunden ohne Datenspeicherung mündlich über ihr Befinden zu befragen oder im konkreten Verdachtsfall manuelle Fiebertemperaturen durchzuführen, um daraufhin über den Zugang zum Unternehmensgelände zu entscheiden.

### 8. Bestehen für Arbeitgeber/Unternehmen auch bei Datenverarbeitungen im Zusammenhang mit der Corona-Pandemie Informationspflichten nach Art. 13 DSGVO?

Ja. Auch hier gilt der Grundsatz, dass der Arbeitgeber den Arbeitnehmer nach Art. 13 DSGVO schon bei Erhebung der Daten über die Datenverarbeitung zu informieren hat. Ob es sich um besonders sensible Gesundheitsdaten über eine mögliche oder eingetretene COVID-19-Erkrankung bzw. Infektion oder um Kontakt- bzw. Kommunikationsdaten (private E-Mailadresse, Handynummer o.ä.) handelt, ist nicht ausschlaggebend. Ausnahmen von der Informationspflicht greifen nur dann, wenn der Arbeitnehmer bereits über die entsprechen-

---

## FAQ: Datenschutz und COVID-19

---

den Informationen verfügt (Art. 13 Abs. 4 DSGVO). Im Regelfall dürfte es daher ausreichend sein, lediglich ergänzende Informationen in Bezug auf die zusätzlichen Datenarten und Verarbeitungszwecke bereitzustellen.

### 9. Wie lange dürfen die entsprechenden personenbezogenen Daten gespeichert werden?

Dies hängt vom konkreten Einzelfall ab; eine pauschale Regelspeicherdauer existiert nicht. Auch für die Verarbeitung personenbezogener Daten im Zusammenhang mit der Corona-Pandemie gilt der Grundsatz, dass die Daten zu löschen sind, wenn ihre Verarbeitung für die Zwecke, zu denen sie ursprünglich erhoben wurden, nicht mehr erforderlich ist. Dies dürfte spätestens nach Beendigung der Corona-Pandemie, im Regelfall (z.B. hinsichtlich Besucherlisten oder Symptom-Erhebungen) schon deutlich zuvor der Fall sein.

### 10. Welchen Maßnahmen zur Datensicherheit müssen Arbeitgeber ergreifen, die Arbeitnehmer ins Home-Office schicken?

Arbeitgeber können für Arbeitnehmer Telearbeitsplätze nach der Regelung des § 2 Abs. 7 Arbeitsstättenverordnung einrichten. In Anbetracht der aktuellen Situation in der Corona-Pandemie und der sich täglich ändernden Informationslage, kann es aber auch erforderlich werden, dass Arbeitnehmer ohne eine entsprechende Regelung ins Home-Office zu entlassen sind. Der Arbeitgeber bleibt auch dann für die Gewährleistung der Datensicherheit verantwortlich, wenn seine Arbeitnehmer im Home-Office arbeiten und hat entsprechende Maßnahmen zu ergreifen. Diese umfassen insbesondere:

- Abschluss von Home-Office-Vereinbarungen oder entsprechende Weisungen,
- Vorgaben an die Nutzung der Arbeitsgeräte,
- Sicherung der Übertragungswege und Verschlüsselung der Daten,
- Zugriffssicherung der mobilen Endgeräte mittels Passwörter,
- ggf. Zugangssicherung zum häuslichen Arbeitsbereich (räumlich abgegrenztes, abschließbares Arbeitszimmer oder zumindest abschließbarer Aktenkoffer oder Akten-schrank).

Zudem sollten Arbeitnehmer u.a. darüber belehrt werden, dass es unzulässig ist, Passwörter offen einsehbar zu notieren, Familienangehörigen die Nutzung der betrieblichen Geräte und Software zu gestatten, betriebliche Daten auf privaten Speichermedien unverschlüsselt abzulegen sowie berufliche Mails auf private Accounts weiterzuleiten oder sensible Daten (insbesondere Unterlagen und Ausdrücke mit potenziellen Betriebsgeheimnissen) über den normalen Hausmüll zu entsorgen.

---

## Ihre Ansprechpartner

---

## Unsere Datenschutz-Experten

---

### Dr. Torsten Gerhard

Gerhard@oppenlaender.de  
0711/60187-152



### Dr. Svenja Buckstegge

Buckstegge@oppenlaender.de  
0711/60187-188



### Dr. Clemens Birkert

Clemens.Birkert@oppenlaender.de  
0711/60187-204



### Dr. Thomas Bräuchle

Thomas.Braeuchle@oppenlaender.de  
0711/60187-206



OPPENLÄNDER

RECHTSANWÄLTE

---

Börsenplatz 1 70174 Stuttgart T 0711/60187-0 F 0711/60187-222 [www.oppenlaender.de](http://www.oppenlaender.de)

---