

focus RECHT

Covid-19 –Datenschutzrechtliche Aspekte einer Pandemie

Nur für Mitgliedsfirmen des VDMA

VDMA e.V.
Lyoner Str. 18
60528 Frankfurt am Main, Germany
Telefon +49 69 6603-1361
E-Mail recht@vdma.org
Internet www.vdma.org
Vereinsregister AG Frankfurt/Main, Nr. VR4278

Abteilung Recht
Abteilungsleiter:
Christian Steinberger

Präsident:
Carl Martin Welcker
Hauptgeschäftsführer:
Thilo Brodtmann

focus RECHT

Covid-19 - Datenschutzrechtliche Aspekte einer Pandemie

Zur Beachtung:

Der Inhalt der Broschüre wurde sorgfältig recherchiert und zusammengestellt, ersetzt aber nicht die Rechtsberatung im Einzelfall. Für die Richtigkeit und Vollständigkeit sowie für zwischenzeitliche Änderungen wird keine Gewähr übernommen.

Diese Publikation einschließlich aller Teile ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung außerhalb der engen Grenzen des Urheberrechtsgesetzes ist unzulässig (§ 53 UrhG) und strafbar (§ 106 UrhG). Dies gilt insbesondere für das Fotokopieren der Unterlagen, sowie für die Speicherung, Verarbeitung und Verbreitung unter Verwendung elektronischer Systeme.

Kontakt:

Dr. Christian Hess
Rechtsanwalt (Syndikusrechtsanwalt)
Abteilung Recht
Telefon: +49 69 6603-1268
E-Mail: christian.hess@vdma.org

Stand: 17. März 2020
HeC/Z
08 Datenschutz \01 Veröffentlichungen

Vorbemerkung

Das Coronavirus und seine Auswirkungen halten die Welt in Atem. Der VDMA hat hier frühzeitig reagiert und Hilfestellungen und Informationsbroschüren exklusiv für seine Mitglieder erstellt.¹

Immer deutlicher wird, dass das Ergreifen geeigneter Abwehrmaßnahmen unerlässlich ist. Auch Unternehmen wollen/sollen/müssen dazu beitragen und hierdurch vermeiden, dass es zu Standortschließungen kommt. Auch wenn Fragen des Datenschutzes in der aktuellen Situation sicherlich auf der Prioritätenliste nicht ganz vorne stehen, ist das Datenschutzrecht dennoch nicht außer Kraft gesetzt und daher uneingeschränkt zu beachten. Bei einigen (Präventions-/Abwehr-/Eindämmungs-) Maßnahmen lässt es sich nicht vermeiden, dass es zum Erheben von personenbezogenen Daten oder sogar Gesundheitsdaten kommt. Viele dieser Schritte werden die Verarbeitung (normaler) personenbezogener Daten (wie Name, Adresse, Arbeitsplatz, Reisedaten) beinhalten. Es werden aber auch in vielen Fällen besonders sensible Daten, nämlich sog. besondere Kategorien personenbezogener Daten (wie z.B. Gesundheitsdaten), entstehen.

Was in diesem Zusammenhang möglich ist und wo die datenschutzrechtlichen Grenzen liegen, soll wesentlicher Inhalt dieser Broschüre sein.

Arbeitgeber dürfen als für die Datenverarbeitung verantwortliche Stelle personenbezogene Daten von Mitarbeitern oder von Gästen des Unternehmens nur dann verarbeiten, wenn dies durch eine Rechtsgrundlage gestattet ist. Im Datenschutzrecht gilt nämlich der Grundsatz, dass eine Datenverarbeitung nur erlaubt ist, soweit ein Rechtfertigungsgrund dafür existiert (vgl. Art. 6 DSGVO). Die Verarbeitung von besonderen Kategorien personenbezogener Daten ist sogar grundsätzlich untersagt (Art. 9 Abs. 1 DSGVO).

Die Rechtslage ist hier undurchsichtig und die Lösung von Problemen teilweise ungeklärt oder umstritten. Die deutschen und einige der europäischen Datenschutzbehörden haben sich bereits zu der Thematik (allgemein) geäußert. Es lassen sich hieraus bereits bestimmte Muster erkennen, die eine Bewertung der eigenen Fälle möglicherweise erleichtern können.

Ohne zu viel vorweg nehmen zu wollen, kann vorab Folgendes festgestellt werden: Freiwillige und mit konkretem Anlass durchgeführte Maßnahmen sind unkritischer als eine verpflichtende, pauschale und/oder systematische Vorgehensweise.

¹ <https://www.vdma.org/corona> sowie <https://www.vdma.org/v2viewer/-/v2article/render/47508421>

Rechtsgrundlagen und zu beachtende Grundsätze

Für die Verarbeitung von (normalen) personenbezogenen Daten ist eine Rechtsgrundlage erforderlich (Art. 6 DSGVO). Die Verarbeitung von Gesundheitsdaten ist nach Art. 9 Abs. 1 DSGVO sogar grundsätzlich untersagt. Gesundheitsdaten sind personenbezogene Daten, die sich auf die körperliche oder geistige Gesundheit einer natürlichen Person, einschließlich der Erbringung von Gesundheitsdienstleistungen, beziehen und aus denen Informationen über deren Gesundheitszustand hervorgehen (vgl. Art. 4 Nr. 15 DSGVO).

Entsprechende Maßnahmen lassen sich rechtlich auf Grundlage der DSGVO und des BDSG legitimieren. Es gelten die folgenden allgemeinen Grundsätze:²

Die Berechtigung zur Verarbeitung personenbezogener Mitarbeiterdaten ergibt sich in diesen Fällen für Arbeitgeber im nicht-öffentlichen Bereich aus § 26 Abs 1 BDSG bzw. Art. 6 Abs. 1 Satz 1 lit. f) DSGVO i. V. m. den einschlägigen 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 Maßnahmen gegenüber Dritten kann im nicht-öffentlichen Bereich Art. 6 Abs. 1 Satz 1 lit. f) DSGVO als Rechtsgrundlage herangezogen werden. Soweit besonders sensible Daten – wie Gesundheitsdaten – betroffen sind, findet zudem Art. 9 Abs. 2 lit. i) i. V. m. § 22 Abs. 1 Nr. 1 lit. c) BDSG Anwendung.

Die Fürsorgepflicht der Arbeitgeber verpflichtet diese den Gesundheitsschutz der Gesamtheit ihrer Beschäftigten sicherzustellen. Hierzu zählt nach Ansicht der unabhängigen Datenschutzaufsichtsbehörden auch die angemessene Reaktion auf die epidemische bzw. inzwischen pandemische Verbreitung einer meldepflichtigen Krankheit, die insbesondere der Vorsorge und im Fall der Fälle der Nachverfolgbarkeit (also im Grunde nachgelagerte Vorsorge gegenüber den Kontaktpersonen) dient. Diese Maßnahmen müssen dabei natürlich immer auch verhältnismäßig sein. Die Daten müssen vertraulich behandelt und ausschließlich zweckgebunden verwendet werden. Nach Wegfall des jeweiligen Verarbeitungszwecks (regelmäßig also spätestens mit Ende der Pandemie) müssen die erhobenen Daten unverzüglich gelöscht werden.

Eine Einwilligung der von Maßnahmen Betroffenen allein sollte hingegen vorliegend nur als datenschutzrechtliche Verarbeitungsgrundlage in Betracht gezogen werden, wenn die Betroffenen über die Datenverarbeitung informiert sind und freiwillig in die Maßnahme einwilligen können.

² Angelehnt an: BfDI: https://www.bfdi.bund.de/DE/Datenschutz/Themen/Gesundheit_Soziales/GesundheitSozialesArtikel/Datenschutz-in-Corona-Pandemie.html (Abruf: 16.3.2020).

Zusätzlich zu den bestehenden Rechtsgrundlagen für die Datenverarbeitung auf Seiten des Arbeitgebers ergeben sich aus dem Tarifrecht bzw. dem Arbeitsrecht für Beschäftigte verschiedene Nebenpflichten, unter anderem auch Rücksichts-, Verhaltens- und Mitwirkungspflichten gegenüber ihrem Arbeitgeber und Dritten. Vorliegend stellt nach Auffassung der Datenschutzaufsichtsbehörden beispielsweise die Pflicht zur Information des Arbeitgebers über das Vorliegen einer Infektion mit dem Corona-Virus eine solche Nebenpflicht zum Schutz hochrangiger Interessen Dritter dar, aus der unter gewissen Voraussetzungen auch eine Offenlegungsbefugnis gemäß Art. 6 Abs. 1 lit. c) und f) DSGVO bezüglich personenbezogener Daten der Kontaktpersonen folgt.

Die deutschen Datenschützer³ stellen klar, dass der Schutz personenbezogener Daten und Maßnahmen zur Bekämpfung der Infektion sich nicht entgegenstehen. Informationen zu unserer Gesundheit sind sehr sensible Daten. Wer solche Daten erhebt oder verarbeitet, muss sich der besonderen Verantwortung bewusst sein. So lange die Maßnahmen der Arbeitgeber verhältnismäßig sind, steht der Datenschutz der Infektionsbekämpfung nicht im Wege. Denn die Gesundheit der Bürgerinnen und Bürger steht jetzt im Mittelpunkt.

Für verschiedene Maßnahmen zur Eindämmung der Corona-Pandemie oder zum Schutz von Mitarbeitern können datenschutzkonform Daten erhoben und verwendet werden. Es können beispielsweise personenbezogene Daten von Mitarbeitern erhoben werden, um eine Ausbreitung des Virus in der Mitarbeiterschaft bestmöglich zu verhindern. Auch die Erhebung von personenbezogenen Daten von Gästen und Besuchern ist möglich.

Blick ins europäische Ausland

Nach Ansicht der irischen Datenschutzbehörde DPC⁴ setzt die Rechtsgrundlage Art. 9 Abs. 2 lit. i DSGVO voraus, dass Arbeitgeber Anweisungen oder Empfehlungen der Gesundheitsbehörden befolgen. Zudem bietet Art. 9 Abs. 2 lit. b DSGVO (i. V. m. dem entsprechenden irischen „Safety, Health and Welfare at Work-Act“ [oder einem entsprechenden nationalen Gesetz]) eine rechtliche Grundlage für die Verarbeitung personenbezogener Daten, wenn dies als notwendig und verhältnismäßig erachtet wird.

Hingewiesen wird auch darauf, dass Arbeitgeber andere Vorbeugemaßnahmen ausschöpfen sollten, bevor sie zu Mitteln der Datenverarbeitung greifen. Hier werden als Beispiele Mitarbeiterbelehrungen oder Zurverfügungstellen von Händedesinfektionsmitteln genannt.⁵

³ BfDI: https://www.bfdi.bund.de/DE/Infothek/Pressemitteilungen/2020/07_Empfehlungen_Datenschutz_Corona.html (Abruf: 16.3.2020).

⁴ Vgl. Empfehlungen der irischen Datenschutzbehörde DPC: <https://dataprotection.ie/en/news-media/blogs/data-protection-and-covid-19> (Abruf: 16.3.2020).

⁵ Vgl. Stellungnahme der ungarischen Datenschutzbehörde NAIH: https://naih.hu/files/NAIH_2020_2586.pdf (Abruf: 16.3.2020).

Bei einem konkreten Verdacht der Infizierung mit dem Coronavirus kann der Arbeitgeber auch berechtigt sein, Informationen über entsprechende Mitarbeiter aufzuzeichnen und offenzulegen, z. B., dass ein Mitarbeiter infiziert ist. Hierdurch können Geschäftsführung und Kollegen die erforderlichen Vorsichtsmaßnahmen treffen. Die Grundsätze der Verhältnismäßigkeit und Datensparsamkeit sind zu beachten.⁶

Nach Ansicht der britischen ICO gilt:⁷ Arbeitgeber haben die Pflicht, die Gesundheit ihrer Mitarbeiter zu schützen, aber das bedeutet nicht unbedingt, dass übermäßig viele Informationen gesammelt werden müssen. Es ist vernünftig, Personen zu fragen, ob sie ein bestimmtes Land besucht haben oder Symptome von COVID-19 aufweisen. Wenn das nicht ausreicht und trotzdem spezifische Gesundheitsdaten gesammelt werden müssen, sollen nicht mehr als nötig gesammelt und sichergestellt werden, dass alle gesammelten Informationen mit den entsprechenden Sicherheitsvorkehrungen behandelt werden.

Es wird seitens der Datenschutzbehörden davon ausgegangen, dass Arbeitgeber keine Maßnahmen in diesem Zusammenhang ergreifen dürfen, die die systematische Erhebung von Gesundheitsdaten nach sich ziehen.

Die französische Datenschutzbehörde CNIL geht davon aus, dass es unzulässig ist, systematisch medizinische Aufzeichnungen oder Fragebögen von allen Mitarbeitern zu sammeln. Beispielsweise sei auch die Anordnung einer obligatorischen Körpertemperaturmessung eines jeden Mitarbeiters, die täglich an seine Vorgesetzten zu senden sind, unzulässig.⁸ Arbeitgeber dürfen ihre Mitarbeiter auffordern, sich bei Krankheit oder Risiken einer Covid-19-Infektion zu melden. Unzulässig sei es jedoch, systematisch und allgemein oder durch individuelle Anfragen, Informationen über Symptome zu sammeln, insbesondere durch systematische Sammlung von Körpertemperatur-Daten oder Abfragen von medizinischen Informationen per Fragebogen.⁹

Auch die italienische Datenschutzbehörde Garante geht davon aus, dass die Untersuchung und Sammlung von Informationen über die für das Coronavirus typischen Symptome und über die letzten Aufenthalte jedes einzelnen in der Verantwortung der medizinischen Fachkräfte und des Katastrophenschutzes liege.¹⁰

Die niederländische Datenschutzbehörde AP geht ebenfalls davon aus, dass Arbeitgeber in der Regel kein Recht haben, selbst medizinische Daten ihrer Mitarbeiter zu erheben. Arbeitgeber könnten jedoch den Arbeitsschutzdienst oder den Betriebsarzt hinzuziehen, um auf Corona zu überprüfen.¹¹

⁶ Vgl. Mitteilung der dänischen Datenschutzbehörde Datatilsynet: <https://www.datatilsynet.dk/presse-og-nyheder/nyhedsarkiv/2020/mar/hvordan-er-det-med-gdpr-og-coronavirus/> (Abruf: 16.3.2020).

⁷ Vgl. Hinweise der britischen Behörde ICO: <https://ico.org.uk/for-organisations/data-protection-and-coronavirus/> (Abruf: 16.3.2020).

⁸ Vgl. Stellungnahme der französischen Datenschutzbehörde CNIL: <https://www.cnil.fr/fr/coronavirus-covid-19-les-rappels-de-la-cnil-sur-la-collecte-de-donnees-personnelles> (Abruf: 16.3.2020).

⁹ Vgl. luxemburgische Datenschutzbehörde CNPD: <https://cnpd.public.lu/fr/actualites/national/2020/03/coronavirus.html> (Abruf: 16.3.2020).

¹⁰ Vgl. Hinweise der italienischen Datenschutzbehörde Garante: <https://www.garanteprivacy.it/web/guest/home/docweb/-/docweb-display/docweb/9282117> (Abruf: 16.3.2020).

¹¹ Vgl. Hinweise der niederländischen Datenschutzbehörde AP: <https://www.autoriteitpersoonsgegevens.nl/nl/onderwerpen/werk-en-uitkering/mijn-zieke-werknemer> (Abruf: 16.3.2020).

Häufig gestellte Fragen¹²

- **Dürfen private Handynummern verlangt werden, um ein betriebliches Krisen-Kommunikationsnetzwerk aufzubauen?**

Das Einholen der privaten Handynummer kann sinnvoll sein, um temporär (Löschung der erlangten Daten nach Ende der Pandemie erforderlich!) ein innerbetriebliches Kommunikationsnetzwerk aufzubauen, womit kurzfristig auf aktuelle Änderungen reagiert werden kann.¹³ Das Arbeiten im Home-Office, die Schließung einer Abteilung oder sogar des gesamten Betriebs lassen sich so schnell und effektiv vermitteln. Eine solche Empfehlung spricht auch das Handbuch des Bundesamts für Bevölkerungsschutz und Katastrophenhilfe¹⁴ aus. Damit werden legitime Zwecke verfolgt.

Allerdings können aus datenschutzrechtlichen Gründen einzelne Arbeitnehmer nicht gegen ihren Willen gezwungen werden, sich mit Ihrer privaten Nummer zu registrieren. Die Teilnahme an einem solchen Netzwerk muss freiwillig sein.

- **Darf danach gefragt werden, wo Mitarbeiter im Urlaub waren?**

Aus Gründen der arbeitgeberseitigen Fürsorgepflicht darf der Arbeitgeber Urlaubsrückkehrer befragen, ob sie sich in einem Risikogebiet aufgehalten haben. Hierbei kann sich an den durch das Robert-Koch-Institut festgelegten Risikogebieten orientiert werden. Der Auskunftsanspruch des Arbeitgebers ist insoweit allerdings lediglich auf eine Negativauskunft des Beschäftigten gerichtet.

- **Darf danach gefragt werden, mit wem Mitarbeiter Kontakt hatten?**

Mit wem man sich trifft, ist Privatangelegenheit. Hierzu darf der Arbeitgeber keine weiteren Nachfragen stellen. Im Pandemiefall dürfte allerdings zumindest die Frage erlaubt sein, ob ein Mitarbeiter zu einer infizierten Person Kontakt hatte.

- **Darf anderen mitgeteilt werden, wenn ein einzelner Mitarbeiter am Coronavirus erkrankt ist?**

Wenn es in dem Unternehmen einen Corona(verdachts)fall gibt, muss der Arbeitgeber dafür sorgen, dass die übrigen Mitarbeiter sich nicht anstecken können.

¹² Angelehnt an: LfDI BW: <https://www.baden-wuerttemberg.datenschutz.de/wp-content/uploads/2020/03/FAQ-Corona.pdf>; BayLfD: <https://www.datenschutz-bayern.de/corona/arbeitgeber.html> und LDI NRW: https://www.lfdi.nrw.de/mainmenu_Aktuelles/Inhalt/Corona-und-Datenschutz/Corona-und-Datenschutz.html (Abruf: 16.3.2020).

¹³ So auch die österreichische Datenschutzbehörde DSB: <https://www.dsb.gv.at/informationen-zum-coronavirus-covid-19/> (Abruf: 17.3.2020).

¹⁴ https://www.bbk.bund.de/SharedDocs/Downloads/BBK/DE/Downloads/GesBevS/Handbuch-Betriebl_Pandemieplanung_2_Auflage.pdf

Im Falle einer Corona-Erkrankung eines Mitarbeiters hat der Arbeitgeber sorgfältig abzuwägen, ob der Name zumindest teilweise im Betrieb (Abteilung, Team, ganzer Betrieb, weitere Standorte) öffentlich gemacht wird oder nicht, da dies auch zu einer enormen Stigmatisierung des Betroffenen führen kann. Auch wenn grundsätzlich die Nennung des Namens des betroffenen Mitarbeiters zu vermeiden ist, kann die Namensnennung doch im Einzelfall notwendig sein, um die anderen Mitarbeiter, die im direkten Kontakt mit dem Infizierten waren, zu warnen und somit für eine Eindämmung der Ansteckungsgefahr gesorgt wird.

- **Wann muss ein Unternehmen die Gesundheitsbehörden über Corona-Fälle, Corona-Kontakte oder Reisen in Risikogebiete informieren?**

Behördliche Maßnahmen vor dem Hintergrund der Corona Pandemie können, je nach der spezifischen Regelung der Länder, meist durch die jeweilige Ortspolizeibehörde oder das zuständige Gesundheitsamt erlassen werden. Bei Ersuchen von zuständigen Hoheitsträgern ist von einer mit der Übermittlungspflicht korrespondierenden Übermittlungsbefugnis der Arbeitgeber auszugehen.

- **Wann sind Fiebermessungen zulässig?**

Ob und inwieweit Fiebermessungen von Mitarbeitern am Eingang des Betriebsgeländes zulässig sind, ist umstritten. Solche Kontrollen könnten gegenüber Mitarbeitern unter den engen Voraussetzungen von § 26 Abs. 3 BDSG gerechtfertigt sein. Teilweise wird hier vertreten, dass die Fiebermessung keine sichere Identifikation von Infektionsträgern erlaube, sodass Fiebermessungen als kein geeignetes Mittel zur Erkennung von Corona Infektionen gelten und damit nicht das Kriterium der Erforderlichkeit in §26 Abs. 3 S. 1 BDSG erfüllen.¹⁵ Überwiegend wird eine Fiebermessung als zulässig angesehen, 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, in deren Zuge bei festgestellter hoher Temperatur sofortige Maßnahmen wie Freistellung o. ä. geschehen würde, ginge wohl zu weit.¹⁶ Es sollte, wenn möglich, darauf geachtet werden, dass Messdaten gar nicht erst gespeichert werden, sondern nur abgelesen werden und dann gleich entschieden wird, ob Einlass zu gewähren ist. Denn dann spricht einiges dafür das schon gar keine Verarbeitung von Daten im datenschutzrechtlichen Sinne vorliegt.¹⁷

¹⁵ <https://www.noerr.com/de/newsroom/news/datenschutz-und-coronavirus-praevention> (Abruf: 16.3.2020).

¹⁶ <https://www.bho-legal.com/datenschutz-vs-corona-virus-was-unternehmen-beachten-muessen/> (Abruf: 16.3.2020).

¹⁷ <https://www.reuschlaw.de/news/empfehlungen-und-hintergruende-datenschutz-in-zeiten-von-covid-19/> (Abruf: 16.3.2020).

Gegenüber Besuchern müsste eine Einwilligung eingeholt werden, da § 26 Abs. 3 BDSG nur im Beschäftigungsverhältnis gilt. Wenn Besucher sich einer Messung verweigern, könnte der Zutritt auf Grundlage des Hausrechts verwehrt werden. Wenn Mitarbeiter sich einer Messung verweigern, kann der Mitarbeiter ins Home-Office geschickt werden.¹⁸

- **Wie verhält es sich mit sonstigen medizinischen Maßnahmen (z.B. Rachenabstriche für Speichelproben)?**

Dies dürfte zu weit gehen und den Ärzten bzw. Gesundheitsbehörden vorbehalten bleiben.

- **Kann man mit Hilfe von Fragebögen Gesundheitsdaten erheben?**

Auf Basis von § 26 Abs. 3 BDSG dürfte es möglich sein, Fragebögen (Abfrage von „coronatyrischen“ Krankheitssymptomen) der Arbeitnehmer auszuwerten und die Gesundheitsdaten zu speichern, solange diese nicht veröffentlicht werden.¹⁹ Dabei sollte – wenn möglich – eine systematische Erhebung vermieden werden,²⁰ d.h. stets ein Anlass bestehen.

Auf einen Blick

Zusammengefasst ist die Verarbeitung personenbezogener Daten (einschließlich Gesundheitsdaten) durch Unternehmen zum Zwecke der Eindämmung einer Ausbreitung des Virus in folgenden Fällen legitim:

Beschäftigte dürfen befragt werden, um festzustellen

- ob ein Beschäftigter im relevanten Zeitraum in einem Risikogebiet war
- ob ein Beschäftigter Kontakt mit einer infizierten Person hatte.

Gäste / Besucher dürfen befragt werden

- ob sie infiziert sind oder Kontakt mit einer infizierten Person hatten
- sie sich im relevanten Zeitraum in einem Risikogebiet aufgehalten haben.

Folgende Maßnahmen können als legitime Datenverarbeitungen angesehen werden, wenn sie im Rahmen einer freiwilligen Kooperation der Personen erfolgen:

- Selbstauskunfts- und Fragebögen zu konkreten Aufenthaltsorten und Symptomen
- Fiebertmessungen durch einen Betriebsarzt oder durch den Beschäftigten / Gast selbst (Daten am besten gar nicht speichern, s.o.)
- Erhebung privater Kontaktdaten für Benachrichtigungen im Notfall

¹⁸ <https://www.reuschlaw.de/news/empfehlungen-und-hintergruende-datenschutz-in-zeiten-von-covid-19/> (Abruf: 16.3.2020).

¹⁹ <https://www.bho-legal.com/datenschutz-vs-corona-virus-was-unternehmen-beachten-muessen/> (Abruf: 16.3.2020).

²⁰ Vgl. etwa Vorgaben der französischen CNIL; Fußnote 8.

Nicht zulässig sind demnach folgende Datenverarbeitungen:

- Verpflichtende Befragung aller Beschäftigten zur Angabe von konkreten Aufenthaltsorten und/ oder Symptomen
- Aufforderung zur Weitergabe der Information, dass andere Beschäftigte Symptome zeigen
- Offenlegung von Daten Infizierter oder von in Verdacht einer Infektion stehenden Personen zur Information derer, die mit der Person in Kontakt waren – in begründeten Ausnahmefällen kann dies allerdings, soweit unbedingt für weitere Vorsorgemaßnahmen der Kontaktpersonen erforderlich, als rechtmäßig angesehen werden.

Alle erhobenen Daten sind nach dem Wegfall des definierten Zwecks (Eindämmung der Verbreitung des Corona-Virus) zu löschen, ebenso sollte der Umgang mit den erhobenen Daten selbstverständlich streng vertraulich gehandhabt werden.

Weitere Informationen und Hilfestellungen

- **Gesellschaft für Datenschutz und Datensicherheit e.V. (GDD) - Linksammlung zu Datenschutz und Corona:** <https://www.gdd.de/aktuelles/startseite/linksammlung-zu-datenschutz-und-corona>
- **Bundesamts für Bevölkerungsschutz und Katastrophenhilfe - Handbuch betriebliche Pandemieplanung zweiter erweiterte und aktualisierte Auflage 2020:** https://www.bbk.bund.de/SharedDocs/Downloads/BBK/DE/Downloads/GesBevS/Handbuch-Betriebl_Pandemieplanung_2_Auflage.pdf
- **BayLfD – Corona-Pandemie:** <https://www.datenschutz-bayern.de/corona/>
(Hinweis: Sonderinformationen zum mobilen Arbeiten mit Privatgeräten zur Bewältigung der Corona-Pandemie; Datenschutzrechtliche Informationen zur Verarbeitung von personenbezogenen Daten durch Arbeitgeber und Dienstherren im Zusammenhang mit der Corona-Pandemie)
- **LfDI BW:** <https://www.baden-wuerttemberg.datenschutz.de/wp-content/uploads/2020/03/FAQ-Corona.pdf>
- **LDI NRW:** https://www.lidi.nrw.de/mainmenu_Aktuelles/Inhalt/Corona-und-Datenschutz/Corona-und-Datenschutz.html
- **BfDI/DSK:** https://www.bfdi.bund.de/DE/Infothek/Pressemitteilungen/2020/07_Empfehlungen_Datenschutz_Corona.html
- **Datenschutzbehörde Republik Österreich (DSB):** <https://www.dsb.gv.at/informationen-zum-coronavirus-covid-19->
(Hinweis: Dort ist ein Musterformular zur Erhebung privater Kontaktdaten von Mitarbeitern zum Zwecke der Risikoprävention abrufbar.)