

Datenschutz-Newsletter I / 2020

Telefon: 09221 / 900 - 0
Telefax: 09221 / 900 - 111
Kontakt: info@frtconsult.de
Kurt-Schumacher-Str. 23,
95326 Kulmbach

Corona: Aktuelles rund um den Datenschutz

Der aktuelle Anlass der Corona-Krise wirft zahlreiche Fragen im Datenschutz auf, zu denen wir allgemein Antworten geben möchten. Dabei haben wir nur dringende Fragestellungen aufgegriffen ohne Anspruch auf Vollständigkeit.

Dürfen Arbeitgeber private Kontaktdaten von Arbeitnehmern speichern, um diese kurzfristig benachrichtigen zu können?

Ja, eine solche Erhebung und Speicherung ist für eindeutige, konkrete und legitime Zwecke temporär erlaubt. Allerdings besteht keine diesbezügliche Pflicht. Die Arbeitnehmer sind nicht verpflichtet, ihre privaten Kontaktdaten offenzulegen. Die Einwilligung muss freiwillig und diskriminierungsfrei erfolgen. Eine Weigerung darf also nicht zu beruflichen Nachteilen führen. Nach Ende der Krise sind die Daten zu löschen.

Wann liegen besonders zu schützende Gesundheitsdaten vor?

Gesundheitsdaten sind eine besondere Kategorie personenbezogener Daten. Es werden damit alle Daten erfasst, die sich auf den Gesundheitszustand einer betroffenen Person beziehen und aus denen Informationen über den früheren,

gegenwärtigen und künftigen körperlichen oder geistigen Gesundheitszustand der betroffenen Person hervorgehen. Anknüpfungspunkt ist der Gesundheitszustand, nicht die Krankheit einer Person, so dass auch der Ablauf und der Inhalt einer medizinischen Behandlung einschließlich der eingenommenen Medikamente wie auch die Feststellung, dass eine Person genesen oder überhaupt völlig gesund ist, erfasst werden.

Demzufolge sind beispielsweise Informationen zu bestehenden Symptomen oder die Einstufung des Betroffenen als Kontaktperson, die einen begründeten Infektionsverdacht nach sich zieht, Gesundheitsdaten. Keine Gesundheitsdaten sind demgegenüber beispielsweise Angaben über Reisen oder die Verneinung von Symptomen.

Darf der Arbeitgeber Gesundheitsdaten der Arbeitnehmer verarbeiten?

Die Verarbeitung von Gesundheitsdaten ist gemäß Art. 9 I Datenschutzgrundverordnung (DSGVO) grundsätzlich verboten.

Ausnahmsweise dürfen Gesundheitsdaten durch den Arbeitgeber jedoch verarbeitet werden, wenn dies zur Erfüllung rechtlicher Pflichten aus dem Arbeitsrecht oder aus

Gesundheitsgründen notwendig ist (§§ 22, 26 Bundesdatenschutzgesetz (BDSG), Art. 9 II DSGVO). Darüber hinaus muss der Grundsatz der Verhältnismäßigkeit beachtet werden. Folglich können für Maßnahmen des Arbeitgebers, die der Eindämmung des Virus und / oder dem Schutz der Arbeitnehmer dienen, erforderliche personenbezogene Daten und insbesondere Gesundheitsdaten erhoben werden.

Dürfen Arbeitgeber Informationen darüber erheben, ob Arbeitnehmer mit Erkrankten in Kontakt standen?

Aufgrund ihrer Fürsorgepflicht sind Arbeitgeber dazu verpflichtet, die erforderlichen Maßnahmen zu treffen, um die betriebliche Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer zu gewährleisten. Aus Infektionsschutzgründen ist es daher datenschutzrechtlich zulässig, Informationen dazu zu erheben, zu welchen Personen ein erkrankter Arbeitnehmer Kontakt hatte (arbeitsmedizinische Vorsorge).

Dürfen Arbeitgeber die Identität eines infizierten Arbeitnehmers gegenüber anderen Arbeitnehmern offenlegen?

Eine generelle Befugnis zur Offenlegung des konkret betroffenen Arbeitnehmers gibt es nicht. In der Regel ist es ausreichend, die entsprechenden Kontaktpersonen zu warnen. Sie werden in der Regel von der Arbeit freigestellt. Nur wenn ausnahmsweise derartige Maßnahmen nicht ausreichend oder möglich sind, darf ein erforderlicher Kreis an Arbeitnehmern über die Identität des Infizierten informiert werden.

Ist die Verarbeitung von personenbezogenen Daten, die im

Zusammenhang mit infizierten Arbeitnehmern oder Kontaktpersonen stehen, rechtmäßig?

Ja, einer Verarbeitung von personenbezogenen Daten inklusive Gesundheitsdaten ist rechtmäßig, wenn sie erforderlich ist, um eine Ausbreitung des Virus zu verhindern oder zu verlangsamen.

Ist am Eingangsbereich von Ladenlokalen eine Befragung von Kunden zu Krankheitssymptomen erlaubt?

Nein, dies ist grundsätzlich unzulässig. Geschäfte der Daseinsvorsorge sind für jedermann zugänglich zu halten, die keiner Quarantänepflicht unterliegen. Allenfalls die Fragen nach einer Infektion (Gesundheitsdaten!) oder dem Aufenthalt in einem Risikogebiet in den letzten zwei Wochen erscheinen zulässig.

Dürfen Bewegungsdaten ausgewertet werden?

Zum Schutz der Allgemeinheit vor einer Corona-Erkrankung, sind die Maßnahmen rechtmäßig, die geeignet, erforderlich und verhältnismäßig ist.

Für Trackingmaßnahmen gibt es derzeit in Deutschland keine hinreichende Rechtsgrundlage.

Allerdings können wirksam anonymisierte Handydaten genutzt werden, damit Informationen über die Wirksamkeit von Maßnahmen erlangt werden können.

Deutschland in Zeiten von Corona, das bedeutet auch für viele Berufstätige eine Tätigkeit im Homeoffice. Was ist hierbei datenschutzrechtlich zu beachten?

Arbeitet ein Arbeitnehmer im Homeoffice, muss er dabei grundsätzlich die gleichen

datenschutzrechtlichen Regeln beachten wie bei seiner Tätigkeit im Büro:

- Werden personenbezogene Daten im Homeoffice verarbeitet, sollte der Arbeitnehmer darauf achten, dass die Daten nicht von Dritten eingesehen werden können. Unterlagen sollten z. B. nicht auf dem Wohnzimmertisch ausgebreitet, vertrauliche Telefonate nicht in Anwesenheit der Familie geführt werden.
- Personenbezogene Daten sollten nach Möglichkeit in einem separaten, abschließbaren Raum verarbeitet werden. Ist dies nicht möglich, sollte zumindest die Aufbewahrung dieser Daten in einem abschließbaren Schrank erfolgen.
- Die vom Arbeitgeber für die Tätigkeit im Homeoffice zur Verfügung gestellte IT-Ausstattung sollte nicht privat genutzt werden. Der Computer sollte gesperrt werden, auch wenn nur kurzzeitig nicht an ihm gearbeitet wird.
- Berufliche E-Mails dürfen nicht zur Bearbeitung an private E-Mail-Postfächer der Mitarbeiter weitergeleitet werden. Daten dürfen nicht auf privaten USB-Sticks gespeichert werden.
- Müssen Unterlagen vernichtet werden, sollte dies datenschutzgerecht erfolgen. Unter Umständen sollte der Arbeitgeber den Arbeitnehmern auch im Homeoffice Shredder oder Datentonnen zur Verfügung stellen. Ausdrucke von personenbezogenen Daten und anderen sensiblen Inhalten müssen z. B. mindestens in kleine Stücke zerrissen werden.
- Der Arbeitgeber muss dem Arbeitnehmer eine IT-Ausstattung zur Verfügung stellen, mit der die datenschutzgerechte Arbeit im Homeoffice möglich ist. Werden Notebooks herausgegeben, sollte deren Festplatte

verschlüsselt werden, ebenso externe Datenträger wie USB-Sticks.

- Der Zugriff auf das Betriebssystem und die vom Arbeitgeber bereitgestellten Systeme sind mit einem Kennwort zu versehen.
- Die elektronische Datenübermittlung sollte verschlüsselt sein. Zugriffe auf die Systeme des Arbeitgebers sollten lediglich über ein VPN-System möglich sein. Dieses VPN sollte auf seine Belastbarkeit getestet werden, bevor Arbeitnehmer in großer Zahl darauf zugreifen.
- Die Arbeit im Homeoffice sollte in einer Richtlinie geregelt werden. Eine Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer ist zu empfehlen.

Weitere Informationen im Zusammenhang mit der Corona Krise finden Sie auch auf unserer Homepage.

Bleiben Sie gesund!

Für Fragen zum Thema Datenschutz stehen Ihnen unsere zertifizierten Datenschutzbeauftragten gerne zur Verfügung.

Thomas Hesz, RA/StB; Marcel Peetz (B.Sc.), StB; Maria Gayer, RAin; Stefan Gräbe

Zertifizierte Datenschutzbeauftragte (TÜV)

Telefon: 09221 / 900 - 0

info@frtpartner.de

www.frtpartner.de