



Datenschutz und CORONA-Virus

Im Umgang mit dem CORONA-Virus sind auch datenschutzrechtliche Vorgaben nach wie vor zu beachten.

Die "Krise" schaltet den Datenschutz, dh die Geheimhaltung der personenbezogenen Daten nicht aus.

Daten über "CORONA-Patienten" im Unternehmen stellen jedenfalls "Gesundheitsdaten" iSd [Art 9 DSGVO](#), dh 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 (Art 4 Nr. 15 DSGVO).

Restriktive Möglichkeit der Verarbeitung von Gesundheitsdaten durch Arbeitgeber

Auch wenn **Daten über Corona-Infektionen** oder **Verdachtsfälle** von Unternehmen als **Gesundheitsdaten** nur sehr eingeschränkt verarbeitet werden dürfen, gibt es **für die verschiedenen Maßnahmen, die zur Eindämmung der Verbreitung notwendig** sind, sowie zum **Schutz von Mitarbeiter*Innen** die Möglichkeit, diese Daten zu erheben und auch zu verarbeiten.

Der **Zweck** der Erhebung, Verarbeitung und Bekanntgabe der Daten muss definiert werden. Es können folgende Zwecke die Verarbeitung der Gesundheitsdaten rechtfertigen.

- **Durchführung von behördlich angeordneten Maßnahmen** (zB Quarantäne von Mitarbeiter*Innen)

- **Verhinderung bzw. Eindämmung der Ausbreitung des CORONA-Virus** (im Unternehmen oder auch durch Mitarbeiter*Innen)

Es dürfen dann diejenigen Daten verarbeitet werden, die zur Erfüllung des (festgelegten) Zweckes erforderlich sind, zB

- Erhebung von Daten der **Personen**, bei denen eine **Infektion festgestellt** wurde oder bei denen **Kontakt mit einer infizierten Person** bestanden hat
- Erhebung von Daten der **Personen**, die sich in einem der **Risiko-Gebiete** (Lombardei, aber auch Heiligenblut, Paznaun-Tal, St. Anton am Arlberg, Provinz Hobei ..) in einem relevanten Zeitraum **aufgehalten** haben

Es dürfen auch **Daten von Besuchern/Kunden/externen Projektmitarbeitern**, und generell von allen Personen erhoben werden, die in direktem Kontakt mit den Mitarbeiter*Innen stehen, um festzustellen, ob diese **diesen beiden Kriterien** (selbst infiziert und/oder Kontakt mit infizierten Personen; Aufenthalt in einem Risiko-Gebiet) entsprechen.

Dürfen die Daten über die Infektion oder eine Verdachtslage auch weitergegeben werden?

Die Weitergabe der Tatsache einer Infektion mit dem Corona-Virus (zB bei infizierten Personen oder Personen, die unter Verdacht stehen, infiziert zu sein), um Kontaktpersonen derselben zu „warnen“, ist dann rechtmäßig, wenn die Kenntnis der konkreten Person notwendig ist, damit die informierte Person die notwendigen Vorsorgemaßnahmen treffen kann.

Wenn zB eine Kontaktperson, die zu mehreren Personen im Unternehmen Kontakt hatte, informiert werden muss, dann ist es nur notwendig, bekannt zu geben, dass es eine infizierte oder in Verdacht stehende Person im Unternehmen gibt, aber nicht konkret wer die Person ist. Ist eine Person (Seminarleiter*In oder Teilnehmer*In) eines Seminars infiziert oder besteht der Verdacht, dann sind alle Seminarteilnehmer zu informieren. Es ist aber nicht notwendig, dass bekannt gegeben wird, welche konkrete Person der „Verdachtsfall“ oder infiziert ist.

An die Behörden müssen die Daten der Personen weitergegeben werden.

Bei einem **Verdachtsfall im Unternehmen (Symptome, Aufenthalt in einem Risikogebiet, Kontakt zu einer infizierten Person)**, ist der Arbeitgeber insbes. aufgrund der **Fürsorgepflicht** gesetzlich verpflichtet **die Gesundheitsbehörden unter der Telefonnummer 1450 zu informieren**.

Die betroffene Person ist zu „isolieren“, und sicherzustellen, dass der Kontakt mit ihr minimiert wird. Andere Personen dürfen das Gebäude nicht mehr verlassen. Sinnvollerweise sollte auch bereits umgehend eine **Liste von Personen** erstellt werden, mit der die Person, auf die der Verdacht zutrifft, Kontakt hatten.

Notwendigerweise werden auch die anderen Personen, die im Unternehmen tätig sind, über den Verdachtsfall informiert.

Es ist dann die **Ankunft des Amtsarztes** abzuwarten, der die notwendigen Veranlassungen trifft. Die **Gesundheitsbehörde** trifft die **nächsten Entscheidungen** sowohl in Bezug auf die **konkrete Person** als auch im Hinblick auf den **Betrieb**.

Rechtsgrundlagen der Verarbeitung der Daten

Aus den arbeitsrechtlichen Bestimmungen ergibt sich eine umfassende **Fürsorgepflicht** des Arbeitgebers gegenüber allen Mitarbeiter*Innen. Die Fürsorgepflicht umfasst auch den **Gesundheitsschutz**, und damit auch die **angemessene Reaktion der Organisation auf die Epidemie oder Pandemie einer meldepflichtigen Krankheit**.

Dies betrifft **Vorsorgemaßnahmen** (zB Feststellung von Risikolagen) sowie auch **Maßnahmen zur Möglichkeit der Nachverfolgung im Verdachts-/Infektionsfall**. Die verarbeiteten Daten müssen zur Erfüllung des konkreten Zwecks **erforderlich** sein, und die **vertrauliche Behandlung** (auf Basis eines need-to-know-Prinzips) ist sicherzustellen. Eine Verarbeitung für **andere Zwecke** als die Risikovorsorge und Feststellung der Kontaktmöglichkeiten ist **unzulässig** (Prinzip der Zweckbindung).

Der **Verantwortliche** hat aufgrund Art 5 lit e DSGVO („**Speicherbegrenzung**“) die Verpflichtung die erhobenen Daten nach Wegfall des Zwecks unverzüglich zu löschen. Nach Ende der Corona-Krise sind daher die Daten zu löschen.

Kann die Verarbeitung der Daten auf eine „Einwilligung“ gestützt werden?

Die Einwilligung in die Verarbeitung von Gesundheitsdaten hat einerseits **informiert** und **freiwillig** zu erfolgen, und muss andererseits auch **ausdrücklich** sein. Im Arbeitsverhältnis ist die Freiwilligkeit immer in Frage gestellt, sodass es mE nicht zulässig ist, im Rahmen des Arbeitsverhältnis für die Verarbeitung derartiger Daten, die im Rahmen einer Risikoerhebung „Corona-Virus“ anfallen können, eine Einwilligung einzuholen.

Zu bedenken ist auch, dass die betroffenen Personen, die **Einwilligung jederzeit widerrufen** könnten, und dann zB eine Übermittlung der Daten an eine Gesundheitsbehörde nicht mehr zulässig wäre.