

 > [Download & Links](#) > [Informationen zum Coronavirus \(Covid-19\)](#)

Information der Datenschutzbehörde zum Coronavirus (Covid-19)

Stand: 17.3.2020

Aufgrund der derzeitigen Epidemie stellt sich für Unternehmen, Behörden und auch für ArbeitnehmerInnen die Frage, unter welchen Umständen Daten (insbesondere Gesundheitsdaten) verarbeitet und ausgetauscht werden können und dürfen.

Die Datenschutzbehörde weist einleitend darauf hin, dass Daten über Infektionen mit dem Coronavirus (Covid-19) sowie über Verdachtsfälle zu jenen sensiblen Daten zählen, für die das Datenschutzrecht einen besonderen Schutz vorsieht.

Das Datenschutzrecht sieht jedoch ebenso vor, dass diese Gesundheitsdaten in jenem Ausmaß verwendet werden können, das notwendig ist, um die Verbreitung des Virus einzudämmen und um die Mitmenschen zu schützen. Dazu zählt insbesondere die Datenerhebung von Personen, bei denen eine Infektion festgestellt wurde oder bei denen ein Verdachtsmoment aufgrund eines Kontakts mit einer infizierten Person oder aufgrund eines Aufenthalts in einer Risikoregion besteht.

Im arbeitsrechtlichen Kontext kommt als konkrete Rechtsgrundlage der Datenverarbeitung Art. 9 Abs. 2 lit. h Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) in Betracht (Verarbeitung zum Zwecke der Gesundheitsvorsorge). Darüber hinaus ist jeder Arbeitgeber gegenüber seinen ArbeitnehmerInnen zur umfassenden Fürsorge verpflichtet, wozu der Ausschluss von Gesundheitsrisiken am Arbeitsplatz zählt. Vor diesem Hintergrund kann diese Datenverarbeitung auch auf Art. 9 Abs. 2 lit. b DSGVO (Verarbeitung zum Zwecke der Erfüllung arbeits- und sozialrechtlicher Pflichten) gestützt werden. Für die Übermittlung der Gesundheitsdaten an die Gesundheitsbehörden normiert Art. 9 Abs. 2 lit. i DSGVO eine entsprechende Rechtsgrundlage (Verarbeitung aus Gründen des öffentlichen Interesses im Bereich der öffentlichen Gesundheit). Weiters kann auf Verlangen der

Bezirksverwaltungsbehörden ebenso eine Pflicht des Arbeitgebers zur Auskunftserteilung (über Verdachtsfälle und Infektionen) nach § 5 Abs. 3 Epidemiegesetz 1950 bestehen. Bitte wenden Sie sich bei Fragen, wem festgestellte Infektionen oder Verdachtsfälle zu melden sind, an die Gesundheitsbehörden.

Zur Risikoprävention ist es ferner zulässig, dass Arbeitgeber die private Handynummer der ArbeitnehmerInnen erfragen und temporär speichern, um diese kurzfristig über eine Infektion im Betrieb oder in der Behörde warnen zu können und damit diese nicht am Arbeitsplatz erscheinen müssen. Die ArbeitnehmerInnen können zu dieser Bekanntgabe jedoch nicht gezwungen werden. Die Datenschutzbehörde stellt auf ihrer Webpage ein Musterformular für die Erhebung privater Kontaktdaten von Mitarbeiter zur freien Verwendung zur Verfügung.

Die Datenverarbeitung hat unter Einhaltung des Zweckbindungsgrundsatzes gemäß Art. 5 Abs. 1 lit. a DSGVO zu erfolgen. Eine Verwendung der Gesundheitsdaten für andere Zwecke als der Gesundheitsvorsorge, der Eindämmung des Virus und der Heilbehandlung ist daher unzulässig. Darüber hinaus ist auf den Grundsatz der Speicherbegrenzung gemäß Art. 5 Abs. 1 lit. e DSGVO hinzuweisen. Nach Ende der Epidemie sind daher jene Daten, die nicht mehr notwendig sein werden, (wie insbesondere die privaten Kontaktdaten der ArbeitnehmerInnen) zu löschen. Aufgrund des Umstands, dass vermehrt Home-Office zum Einsatz kommt, ist schließlich auf die Sicherheitsvorgaben gemäß Art. 5 Abs. 1 lit. f iVm Art. 32 Abs. 1 DSGVO hinzuweisen. Die Arbeitgeber sollten Ihre Mitarbeiter insbesondere darauf hinweisen, dass Hardware (wie Dienstlaptops und Diensthandys) sicher aufzubewahren und dass eine geschützte WLAN-Verbindung mit einem starken Passwort (optimalerweise auch eine verschlüsselte VPN-Verbindung) zu verwenden ist (so diese vorhanden) sowie, dass erhöhte Aufmerksamkeit gegenüber Phishing-Nachrichten mit angeblich neuen Informationen über das Coronavirus bestehen sollte. Die Datenschutzbehörde stellt auf ihrer Webpage ein weiterführendes Informationsblatt zum Thema Datensicherheit und Home-Office zur Verfügung.

Dokumente

- [Informationsblatt zu Datensicherheit und Home-Office \(PDF, 455 KB\)](#)
- [Musterformular zur Erhebung privater Kontaktdaten von MitarbeiterInnen zum Zwecke der Risikoprävention \(PDF, 80 KB\)](#)
- [FAQ zum Thema Datenschutz und Coronavirus \(COVID-19\) \(PDF, 477 KB\)](#)

FAQ zum Thema Datenschutz und Coronavirus (COVID-19)

1. Darf ein Arbeitgeber seine ArbeitnehmerInnen befragen, ob sich diese in einer Risikoregion aufgehalten haben, oder ob diese Kontakt mit Infizierten hatten?

Arbeitgeber haben aufgrund arbeitsrechtlicher Bestimmungen (sowohl im privaten, als auch im öffentlichen Bereich) eine Fürsorgepflicht und müssen dafür Sorge tragen, dass Gesundheitsrisiken am Arbeitsplatz ausgeschlossen werden. Zum Ausschluss von Gesundheitsrisiken zählt jedenfalls auch die Prävention von Infektionen und die Eindämmung einer Virusverbreitung am Arbeitsplatz.

Vor diesem Hintergrund kann die Erhebung des Gesundheitszustands durch Arbeitgeber (Verantwortliche) insbesondere auf die Erfüllung arbeitsrechtlicher Pflichten gemäß Art. 9 Abs. 2 lit. b DSGVO gestützt werden.

2. Wenn ein Arbeitgeber seine ArbeitnehmerInnen mündlich über den Gesundheitszustand befragt, findet das Datenschutzrecht keine Anwendung. Stimmt das?

Nein.

Es ist darauf hinzuweisen, dass das Grundrecht auf Geheimhaltung gemäß § 1 Abs. 1 DSG auch für mündliche Mitteilungen gilt. Somit sind die datenschutzrechtlichen Vorgaben der DSGVO und des DSG stets einzuhalten, unabhängig davon, ob die Daten von ArbeitnehmerInnen elektronisch, in Form von physischen Fragebögen (Dateisystem) oder mündlich erhoben werden.

3. Darf ein Arbeitgeber Daten über Infektionsfälle an Gesundheitsbehörden übermitteln?

Für die Übermittlung von Informationen über konkrete Infektionsfälle an die Gesundheitsbehörden normiert Art. 9 Abs. 2 lit. i DSGVO iVm § 10 Abs. 2 DSG eine entsprechende Rechtsgrundlage. Die aktuelle Epidemie kann als Katastrophenfall gemäß § 10 Abs. 1 DSG angesehen werden.

Darüber hinaus kann auf Verlangen der Bezirksverwaltungsbehörden eine Pflicht des Arbeitgebers zur Auskunftserteilung über Verdachtsfälle und Infektionen nach § 5 Abs. 3 Epidemiegesetz 1950 bestehen.

Bitte wenden Sie sich bei Fragen, wem festgestellte Infektionen oder Verdachtsfälle zu melden sind, an die Gesundheitsbehörden.

4. Darf ein Arbeitgeber die privaten Kontaktdaten von ArbeitnehmerInnen erheben, um diese kurzfristig über ein Verdachtsmoment oder eine Infektion am Arbeitsplatz informieren zu können?

Zur Risikoprävention ist es zulässig, dass Arbeitgeber die privaten Kontaktdaten ihrer ArbeitnehmerInnen erfragen und temporär speichern, um diese kurzfristig über ein Verdachtsmoment oder eine Infektion am Arbeitsplatz warnen zu können, damit diese nicht

am Arbeitsplatz erscheinen müssen. Die ArbeitnehmerInnen können zu dieser Bekanntgabe jedoch nicht gezwungen werden.

Die Datenschutzbehörde stellt auf ihrer Webpage ein Musterformular für die Erhebung privater Kontaktdaten von Mitarbeiter zur Verfügung. Das Musterformular deckt alle datenschutzrechtlichen Vorgaben, insbesondere die Informationspflichten gemäß Art. 13 DSGVO, ab.

5. Darf ein Arbeitgeber gegenüber der Belegschaft den konkreten Namen einzelner Personen nennen, die sich mit dem Coronavirus (Covid-19) infiziert haben?

Daten über Infektionen sowie über Verdachtsfälle zählen zu jenen sensiblen Daten, für die das Datenschutzrecht einen besonderen Schutz vorsieht. Insbesondere soll verhindert werden, dass es zu einer Stigmatisierung einzelner Personen am Arbeitsplatz aufgrund eines Verdachts oder einer Infektion kommt.

Gleichzeitig sieht das Datenschutzrecht aber vor, dass Daten über den Gesundheitszustand in jenem Ausmaß verwendet werden können, das notwendig ist, um die Verbreitung des Virus einzudämmen und um die Mitmenschen zu schützen.

Im Sinne des Grundsatzes der Datenminimierung gemäß Art. 5 Abs. 1 lit. c DSGVO ist daher im Einzelfall sorgfältig abzuwägen, ob es notwendig ist, gegenüber der Belegschaft den konkreten Namen einzelner Personen zu nennen, die sich infiziert haben, oder mit der allgemeinen Information, dass am Arbeitsplatz eine Infektion aufgetreten ist, das Auslangen gefunden werden kann. Eine individuelle Nennung von infizierten Personen kann sich dann als zulässig erweisen, wenn erhoben werden muss, wer mit diesen Personen vor Bekanntwerden der Infektion Kontakt hatte.

6. Ich stehe im Verdacht, infiziert zu sein oder bin infiziert. Welche Daten können die Gesundheitsbehörden über mich verarbeiten?

Daten über den Gesundheitszustand können in jenem Ausmaß verwendet werden, das notwendig ist, um die Verbreitung des Virus einzudämmen und um Ihre Mitmenschen zu schützen.

Die Gesundheitsbehörden dürfen nach § 4 Abs. 4 Epidemiegesetz 1950 jedenfalls folgende Datenkategorien von Ihnen verarbeiten:

- Daten zur Identifikation von Erkrankten (Name, Geschlecht, Geburtsdatum, Sozialversicherungsnummer und bereichsspezifisches Personenkennzeichen gemäß § 9 E-GovG),
- die für die anzeigepflichtige Krankheit relevanten klinischen Daten (Vorgeschichte und Krankheitsverlauf) und Labordaten,
- Daten zum Umfeld des Erkrankten, soweit sie in Bezug zur anzeigepflichtigen Erkrankung stehen, und
- Daten zu den getroffenen Vorkehrungsmaßnahmen.

Zum Schutz Ihrer Daten sind in § 4 Epidemiegesetz 1950 Sicherheitsvorgaben normiert, die die Gesundheitsbehörden einzuhalten haben.

7. Müssen Unternehmer, die Massenveranstaltungen organisiert haben (Messe, Theater, Sportevent o.ä.), Daten von Besuchern an die Gesundheitsbehörden übermitteln?

Auf Verlangen der Bezirksverwaltungsbehörden besteht eine Pflicht von Veranstaltern zur Auskunftserteilung über Verdachtsfälle und Infektionen nach § 5 Abs. 3 Epidemiegesetz 1950. Die Pflicht zur Auskunftserteilung erfasst auch die Übermittlung von Besucherdaten im notwendigen Ausmaß.

8. Was ist aus datenschutzrechtlicher Sicht beim Einsatz von Home-Office zu beachten?

Aus datenschutzrechtlicher Sicht sind beim Thema Home-Office insbesondere die Vorgaben für die Datensicherheit gemäß Art. 32 Abs. 1 DSGVO zu beachten.

Die Datenschutzbehörde stellt auf ihrer Webpage ein entsprechendes Informationsblatt zur Verfügung.

Es wird angeregt, dass Arbeitgeber dieses Informationsblatt mit ihren ArbeitnehmerInnen teilen.