

# COVID-19 EU Country Guide

## Datenschutzrecht in der Coronakrise

31. März 2020



## Inhaltsverzeichnis

- 02** ... Deutschland
- 04** ... Italien
- 07** ... Niederlande
- 10** ... Polen
- 13** ... Spanien
- 15** ... Ungarn
- 17** ... Europäischer Datenschutzausschuss (EDSA)

# Deutschland

Nr.	Frage	Orientierungshilfe
1.	Können Sie von Ihren Beschäftigten verlangen, dass sie Ihnen Auskunft darüber geben, ob sie Symptome entwickeln oder mit jemandem in Kontakt waren, der positiv getestet oder ein Risikogebiet besucht hat?	Die Konferenz der Datenschutzbehörden des Bundes und der Länder (Datenschutzkonferenz - "DSK") ist der Auffassung, dass die Datenverarbeitung durch den Arbeitgeber zum Zwecke der Verhinderung der Ausbreitung, Eindämmung und Bekämpfung der Corona-Pandemie auf § 26 Bundesdatenschutzgesetz (BDSG) und (falls Gesundheitsdaten betroffen sind) auf Art. 9 Abs. 2 lit. b DS-GVO gestützt werden kann.
2.	Können Sie von Besuchern Ihrer Einrichtungen verlangen, dass sie angeben, ob sie Symptome haben oder mit jemandem in Kontakt waren, der positiv getestet wurde / ein Risikogebiet besucht hat?	Die Verarbeitung personenbezogener Daten von Besuchern des Betriebsgeländes ist zulässig, um festzustellen, ob diese infiziert sind, mit einer Person in Kontakt waren, die nachweislich infiziert ist, oder sich im betreffenden Zeitraum in einem vom Robert-Koch-Institut ("RKI") als Risikogebiet eingestuften Gebiet aufgehalten haben. Nach Auffassung der DSK sind diese Maßnahmen sowohl hinsichtlich der "normalen" personenbezogenen Daten (Kontaktdaten) als auch der Gesundheitsdaten zulässig. Als rechtliche Grundlage für die Verarbeitung nicht-gesundheitsbezogener Daten kann sich das Unternehmen regelmäßig auf ein überwiegendes berechtigtes Interesse berufen. Bei der Verarbeitung von Gesundheitsdaten kann die Maßnahme auf Art. 9 Abs. 2 lit. i DS-GVO in Verbindung mit § 22 Abs. 1 Nr. 1 lit. c BDSG gestützt werden.
3.	Dürfen Sie Ihren Beschäftigten mitteilen, dass Sie einen anderen Beschäftigten in die "Quarantäne" nach Hause schicken?	Nach Ansicht der DSK ist der Arbeitgeber berechtigt, derartige Informationen an diejenigen Beschäftigten weiterzugeben, die mit der infizierten Person in Kontakt standen. Wenn es ausreicht, auf die Umstände der Erkrankung hinzuweisen, ohne weitere Informationen mitzuteilen, dürfen andere Daten nicht übermittelt werden.
4.	Können Sie, wenn Sie einen Ihrer Beschäftigten zur "Quarantäne" nach Hause schicken, den Mandanten, Kunden oder Geschäftspartnern mitteilen, mit wem diese Person zusammengearbeitet hat?	Das Vorgenannte gilt entsprechend. Nur wenn weitere Informationen über den erkrankten Beschäftigten notwendig sind, ist die Weitergabe dieser Informationen rechtlich zulässig. Wir schlagen jedoch vor, persönliche Daten nur dann offenzulegen, wenn es unbedingt notwendig ist, um weitere Ansteckungen zu verhindern.
5.	Was ist, wenn die Pandemie Ihre Reaktionen auf Auskunftsansprüche oder andere Schritte zur Einhaltung von Rechtsvorschriften verzögert?	Weder die DSK noch eine andere Bundes- oder Landesaufsichtsbehörde hat dazu einen Leitfaden herausgegeben. Eine verspätete Reaktion auf die Geltendmachung von Auskunftsansprüchen sollte unserer Ansicht nach jedoch in jedem Fall nicht zu Sanktionen führen, wenn die Verzögerung auf einen Personalmangel aufgrund der Corona-Krise zurückzuführen ist. In diesem Zusammenhang weisen wir darauf hin, dass die DS-GVO bereits die Möglichkeit vorsieht, die Frist für die Beantwortung einer Anfrage auf bis zu (insgesamt) drei Monate zu verlängern (Art. 12 Abs. 3 DS-GVO).

Nr.	Frage	Orientierungshilfe
6.	Können Sie den Behörden Informationen über die Betroffenen zur Verfügung stellen?	<p>Der Arbeitgeber sollte personenbezogene Daten in jedem Fall nur dann an Dritte oder Behörden weitergeben, wenn dies nach der DS-GVO oder dem BDSG zulässig ist.</p> <p>Der Arbeitgeber ist jedoch nicht verpflichtet, solche Informationen an Behörden weiterzugeben. Die Landesdatenschutzaufsichtsbehörde von Baden-Württemberg ist der Auffassung, dass ein Arbeitgeber verpflichtet sein kann, Informationen über erkrankte Beschäftigte zu erteilen, wenn er von einer Gesundheitsbehörde dazu aufgefordert wird. Ob die Verpflichtung zur Bereitstellung von persönlichen Informationen und Gesundheitsdaten tatsächlich besteht, dürfte nach unserer Auffassung jeweils im Einzelfall zu prüfen sein.</p>
7.	Beschäftigte, die von zu Hause aus arbeiten, können möglicherweise nicht so hohe Sicherheitsmaßnahmen wie am Arbeitsplatz einhalten. Besteht für Sie die Gefahr der rechtlichen Ahndung?	Wenn ein Beschäftigter von zu Hause aus arbeiten muss, hat der Arbeitgeber dafür zu sorgen, dass ausreichende Sicherheitsmaßnahmen getroffen werden. Die aktuelle Gesundheitskrise ändert nichts an dieser Verpflichtung. Es gibt eine Vielzahl von technischen und organisatorischen Sicherheitsmaßnahmen, die ergriffen werden müssen, um ein angemessenes Sicherheitsniveau für die Remote-Arbeit zu erreichen.
8.	Was müssen Sie noch tun, um die Einhaltung der Datenschutzbestimmungen zu gewährleisten?	Das Datenschutzrecht gilt weiterhin. In dieser Hinsicht bleiben alle rechtlichen Verpflichtungen gleich. Wenn Sie spezielle Datenverarbeitungsaktionen im Hinblick auf die Überwachung von Infektionen in Ihrem Unternehmen einrichten, sollten Sie sicherstellen, dass solche Aktivitäten in das Verarbeitungsverzeichnis Ihres Unternehmens aufgenommen werden. Stellen Sie außerdem sicher, dass Sie ein Konzept zur Löschung von Daten erstellen, die im Zusammenhang mit der Corona-Pandemie erhoben werden. Auch die Datenschutzhinweise nach Art. 13 und 14 DS-GVO sind entsprechend zu ändern.
9.	Wurde ein lokaler Leitfaden veröffentlicht oder gibt es andere lokale Regeln, die zu befolgen sind?	Ja, Sie können diese <a href="#">hier</a> (DSK) und <a href="#">hier</a> (Landesbeauftragter für Datenschutz Baden Württemberg) abrufen.

Nr.	Frage	Orientierungshilfe
1.	Können Sie von Ihren Beschäftigten verlangen, dass sie Ihnen Auskunft darüber geben, ob sie Symptome entwickeln oder mit jemandem in Kontakt waren, der positiv getestet oder ein Risikogebiet besucht hat?	<p>Aufgrund der verschiedenen Notfallmaßnahmen, die in den letzten Wochen erlassen wurden, wird die Verarbeitung dieser Daten nun als möglich erachtet, sofern die Datenschutzgesetze eingehalten werden.</p> <p>Die italienische Datenschutzaufsichtsbehörde („<b>Garante</b>“) hat am 2. März 2020 eine Erklärung zur Datenverarbeitung zu Präventionszwecken abgegeben.</p> <p>Mit ihrer Erklärung hat die Garante klargestellt, dass die Arbeitgeber davon Abstand nehmen müssen, <u>im Voraus systematisch und allgemein</u>, auch durch spezifische Anfragen an die Beschäftigten oder unautorisierte Untersuchungen, Informationen über das Vorhandensein von Anzeichen einer Grippe oder überhaupt über Bereiche außerhalb der beruflichen Tätigkeit zu sammeln. Vielmehr ist die Verhinderung der Verbreitung des Corona-Virus ein Ziel, das von öffentlichen Einrichtungen verfolgt werden muss, die mit der professionellen Erfüllung dieser Aufgabe betraut sind. Die Arbeitgeber müssen sich daher strikt an die Anweisungen des Gesundheitsministeriums und der zuständigen Institutionen zur Verhinderung der Verbreitung des Corona-Virus halten, ohne autonome Initiativen zur Sammlung von Daten auch über die Gesundheit der Nutzer und Beschäftigten zu ergreifen, <u>sofern solche Initiativen nicht gesetzlich geregelt oder von den zuständigen Stellen angeordnet sind</u>.</p> <p>Man kann davon ausgehen, dass solche Gesetze und Vorschriften kurz nach der Erklärung der Garante herausgegeben wurden mit:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• dem Dekret des Premierministers vom 11. März 2020, die die Pflicht des Arbeitgebers zur Durchführung von Sicherheits- und Präventionsmaßnahmen gegen das Corona-Virus vorsieht; und</li><li>• das so genannte „Protokoll über die gegenseitige Verständigung“ („<b>Protokoll</b>“), das am 14. März 2020 herausgegeben wurde. Dabei handelt es sich um eine Art Vereinbarung, die von Gewerkschafts- und Arbeitgebervertretern unterzeichnet wurde, um sicherzustellen, dass Beschäftigte, die während dieser Notlage weiterarbeiten, gut vor dem Corona-Virus geschützt sind.</li></ul> <p>Gemäß dem Protokoll:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• ist es möglich, die Temperatur der Beschäftigten zu messen, vorausgesetzt, dass das Datenschutzrecht eingehalten wird. Dies bedeutet unter anderem, dass (i) ein ordnungsgemäßer Datenschutzhinweis bereitgestellt werden muss, (ii) angemessene Sicherheitsmaßnahmen getroffen werden müssen und (iii) den für die Verarbeitung Verantwortlichen spezifische Anweisungen erteilt wurden;</li><li>• die Verarbeitung ist gemäß Art. 6 Abs. 1 lit. c DS-GVO zulässig, da diese in Erfüllung der sich aus dem Dekret des Premierministers vom 11. März 2020 ergebenden rechtlichen Verpflichtungen erfolgt;</li><li>• dürfen Gesundheitsdaten nicht aufbewahrt werden, es sei denn, sie sind notwendig, um nachzuweisen, warum ein Beschäftigter keinen Zutritt zu den Räumlichkeiten erhalten hat;</li></ul>

Nr.	Frage	Orientierungshilfe
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• es ist auch möglich, Selbsterklärungen zu sammeln. In diesem Fall wird ausdrücklich empfohlen, die gesammelten Daten auf ein Minimum zu beschränken. Z.B. ist es möglich, zu fragen, ob es Kontakte mit infizierten Personen gegeben hat, aber nicht, die Identität der Infizierten zu erfragen; es ist möglich, zu fragen, ob eine Person aus einem Risikogebiet stammt, aber es ist nicht möglich, weitere Einzelheiten zu diesem Gebiet zu erfragen;</li> <li>• In jedem Fall ist es notwendig, sich mit den zuständigen Gesundheitsbehörden abzustimmen und deren Anweisungen zu befolgen.</li> </ul> <p>Obwohl das Protokoll kein eigentliches Gesetz ist, ist es von größter Bedeutung, da es von den Arbeitnehmer- und Arbeitgebervertretern vereinbart wurde, um das Dekret des Premierministers vom 11. März 2020 umzusetzen.</p>
2.	Können Sie von Besuchern Ihrer Einrichtungen verlangen, dass sie angeben, ob sie Symptome haben oder mit jemandem in Kontakt waren, der positiv getestet wurde / ein Risikogebiet besucht hat?	Es gilt die gleiche Antwort wie unter 1.
3.	Dürfen Sie Ihren Beschäftigten mitteilen, dass Sie einen anderen Beschäftigten in die "Quarantäne" nach Hause schicken?	<p>Sie können zwar mitteilen, dass ein Beschäftigter nach Hause geschickt wurde, aber Sie dürfen den Namen dieses Beschäftigten nicht nennen.</p> <p>Sie müssen die Gesundheitsbehörden bei der Ermittlung der "engen Kontakte" der "selbstisolierten" Person unterstützen, sich mit ihnen abstimmen und ihre Anweisungen befolgen und die von diesen Behörden geforderten Maßnahmen durchführen.</p>
4.	Können Sie, wenn Sie einen Ihrer Beschäftigten zur "Quarantäne" nach Hause schicken, den Mandanten, Kunden oder Geschäftspartnern mitteilen, mit wem diese Person zusammengearbeitet hat?	<p>Es ist anzunehmen, dass Sie, wenn Sie einen Ihrer Beschäftigten in die "Quarantäne" nach Hause schicken, Ihren Mandanten, Kunden oder Geschäftspartnern nicht mitteilen dürfen, mit wem diese Person zusammengearbeitet hat.</p> <p>Sie müssen unverzüglich die zuständigen Gesundheitsbehörden einschalten und mit ihnen zusammenarbeiten, um die Gesundheitsbehörden bei der Ermittlung der "engen Kontakte" der "selbstisolierten" Person zu unterstützen, und deren Anweisungen befolgen, wer und wie darüber zu informieren ist.</p>
5.	Was ist, wenn die Pandemie Ihre Reaktionen auf Auskunftsansprüche oder andere Schritte zur Einhaltung von Rechtsvorschriften verzögert?	Mit dem Gesetzesdekret 18 vom 17. März 2020 wurden die Fristen der Verwaltungsverfahren bis zum 15. April 2020 ausgesetzt, wobei Verfahren wegen Verletzung der Datenschutzgesetze als eingeschlossen gelten. Es ist nicht klar, ob dies auch für die Anfragen der betroffenen Personen und für allgemeine Schritte zur Einhaltung der Vorschriften gilt: Es ist sehr wahrscheinlich, dass die Garante bald eine Erklärung dazu abgeben wird.
6.	Können Sie den Behörden Informationen über die Betroffenen zur Verfügung stellen?	<p>Sie sind verpflichtet, die entsprechenden Gesundheitsbehörden zu informieren und unverzüglich einzubeziehen, die (auch nach dem Gesetzesdekret 14 vom 9. März 2020) befugt sind, persönliche Daten mitzuteilen, soweit dies zur Verhinderung der Ansteckung erforderlich ist.</p> <p>Der Betriebsarzt ist immer dann einzuschalten, wenn der Arbeitgeber die Körpertemperatur der Beschäftigten messen möchte.</p>

Nr.	Frage	Orientierungshilfe
7.	Beschäftigte, die von zu Hause aus arbeiten, können möglicherweise nicht so hohe Sicherheitsmaßnahmen wie am Arbeitsplatz einhalten. Besteht für Sie die Gefahr der rechtlichen Ahndung?	Falls keine geeigneten Sicherheitsmaßnahmen bestehen, sind diese so schnell wie möglich zu ergreifen.
8.	Was müssen Sie noch tun, um die Einhaltung der Datenschutzbestimmungen zu gewährleisten?	Die Standardregeln gelten weiterhin. Bei Präventionsmaßnahmen, wie z.B. der Messung der Körpertemperatur, wird eine Datenschutzfolgenabschätzung dringend empfohlen.
9.	Wurde ein lokaler Leitfaden veröffentlicht oder gibt es andere lokale Regeln, die zu befolgen sind?	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Die Erklärung der italienischen Garante: <a href="https://www.garanteprivacy.it/web/guest/home/docweb/-/docweb-display/docweb/9282117#1">https://www.garanteprivacy.it/web/guest/home/docweb/-/docweb-display/docweb/9282117#1</a></li> <li>• Dekret des Premierministers vom 11. März 2020: <a href="https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2020/03/11/20A01605/sg">https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2020/03/11/20A01605/sg</a></li> <li>• Protokoll: <a href="https://www.fim-cisl.it/2020/03/14/protocollo-condiviso-di-regolamentazione-delle-misure-per-il-contrasto-e-il-contenimento-della-diffusione-del-virus-covid-19-negli-ambienti-di-lavoro/">https://www.fim-cisl.it/2020/03/14/protocollo-condiviso-di-regolamentazione-delle-misure-per-il-contrasto-e-il-contenimento-della-diffusione-del-virus-covid-19-negli-ambienti-di-lavoro/</a></li> </ul>

# Niederlande

Nr.	Frage	Orientierungshilfe
1.	Können Sie von Ihren Beschäftigten verlangen, dass sie Ihnen Auskunft darüber geben, ob sie Symptome entwickeln oder mit jemandem in Kontakt waren, der positiv getestet oder ein Risikogebiet besucht hat?	<p>Sie könne von Ihren Beschäftigten <u>nicht</u> verlangen, dass sie Ihnen Auskunft darüber geben, ob sie Symptome entwickeln.</p> <p>Die niederländische Datenschutzaufsichtsbehörde (<b>niederländische DAB</b>) ist außerdem der Ansicht, dass Arbeitgeber von ihren Beschäftigten keine Auskunft darüber verlangen dürfen, ob sie mit jemandem in Kontakt waren, der positiv getestet wurde oder ein Risikogebiet besucht hat.</p> <p>Der Standort und die Kontakte gelten nicht unbedingt als „Gesundheitsdaten“. Ein verhältnismäßiger Ansatz wäre es, von den Beschäftigten nicht zu verlangen, dass sie Bericht erstatten, sondern die <u>Selbstberichterstattung zu fördern</u> (sehen Sie dazu auch die Antwort zu Frage 8).</p> <p>Grund hierfür ist, dass die Niederlande keine nationalen Regelungen im Hinblick auf Art. 9 Abs. 2 lit. i DS-GVO (Verarbeitung von Gesundheitsdaten aus Gründen des öffentlichen Interesses, wie z.B. grenzüberschreitende Gesundheitsbedrohungen) und nur in begrenztem Umfang Regelungen im Hinblick auf Art. 9 Abs. 2 lit. b DS-GVO erlassen haben. Dies erklärt auch die Abweichungen zu einigen anderen EU-Ländern in dieser Hinsicht.</p> <p>Neue Richtlinien der niederländischen Datenschutzbehörde ermöglichen das Testen von Beschäftigten im Gesundheitswesen auf Corona.</p>
2.	Können Sie von Besuchern Ihrer Einrichtungen verlangen, dass sie angeben, ob sie Symptome haben oder mit jemandem in Kontakt waren, der positiv getestet wurde oder ein Risikogebiet besucht hat?	<p>Dies wäre nur mit der ausdrücklichen Zustimmung des Besuchers zulässig.</p> <p>Eine praktischere Alternative wäre es, die Besucher zur Einhaltung der Hausordnung aufzufordern, die dann auch beinhalten könnte, dass Personen, die positiv getestet oder ein Risikogebiet besucht haben, das Gelände nicht betreten dürfen.</p>
3.	Dürfen Sie Ihren Beschäftigten mitteilen, dass Sie einen anderen Beschäftigten in die "Quarantäne" nach Hause schicken?	<p>Sie können zwar sagen, dass ein Beschäftigter nach Hause geschickt wurde, aber Sie können den Namen dieses Beschäftigten nicht mitteilen. Die Beschäftigten beschließen möglicherweise selbst, ihre Kollegen zu informieren, aber die Arbeitgeber sollten es vermeiden, Druck auf den Beschäftigten auszuüben, dass er diese Information weitergibt.</p> <p>Arbeitgeber dürfen Beschäftigte nach Hause schicken, die grippeähnliche Symptome haben oder bei denen sich der Arbeitgeber nicht sicher ist, ob sie diese Symptome haben.</p>
4.	Können Sie, wenn Sie einen Ihrer Beschäftigten zur "Quarantäne" nach Hause schicken, den Mandanten, Kunden oder Geschäftspartnern mitteilen, mit wem diese Person zusammengearbeitet hat?	<p>Nein, dies ist nicht zulässig. Auch hier können Beschäftigte den Mandanten, Kunden oder Geschäftspartner von sich aus informieren.</p>

Nr.	Frage	Orientierungshilfe
5.	Was ist, wenn die Pandemie Ihre Reaktionen auf Auskunftsansprüche oder andere Schritte zur Einhaltung von Rechtsvorschriften verzögert?	<p>Die niederländische DAB hat keine Leitlinien zu diesem Thema herausgegeben. Wir erwarten, dass sie in dieser Hinsicht einen nachsichtigen Ansatz verfolgen wird, wenn die Verzögerung tatsächlich auf die Pandemie zurückzuführen ist (z.B. wegen eines sehr hohen Anteils an krankgeschriebenen Beschäftigten oder weil Informationen, die zur Beantwortung der Anfrage benötigt werden, nur in dem Büro verfügbar sind, welches geschlossen ist während die Beschäftigten von zu Hause aus arbeiten).</p> <p><b>Hinweis:</b> Dies gilt nicht in Situationen, in denen die niederländische Datenschutzbehörde einem Unternehmen bereits eine Anweisung erteilt hat, bestimmte Schritte zu unternehmen. In diesen Fällen ist es entscheidend, die von der niederländischen Datenschutzbehörde gesetzten Fristen einzuhalten. Wenn eine Verlängerung erforderlich ist, sollte diese formell beantragt werden.</p>
6.	Können Sie den Behörden Informationen über die Betroffenen zur Verfügung stellen?	<p>In den Niederlanden gibt es ein System von externen Betriebsärzten (bedrijfsartsen) und regionalen öffentlichen Gesundheitsdiensten (<b>GGD</b>).</p> <p>Wenn ein Unternehmen einen Fall von COVID-19 in seinem Arbeitsumfeld feststellt, muss es den zuständigen GGD einschalten. Dies löst ein Verfahren aus, und der GGD kann je nach konkreter Situation verlangen, dass der Arbeitgeber bestimmte Maßnahmen ergreift. Die Schließung des Arbeitsplatzes könnte eine dieser Maßnahmen sein.</p> <p>Der Arbeitgeber kann die Beschäftigten auffordern, sich mit dem Betriebsarzt oder ihrem eigenen Hausarzt in Verbindung zu setzen.</p>
7.	Beschäftigte, die von zu Hause aus arbeiten, können möglicherweise nicht so hohe Sicherheitsmaßnahmen wie am Arbeitsplatz einhalten. Besteht für Sie die Gefahr der rechtlichen Ahndung?	<p>Die Beachtung der IT-Sicherheit ist nach wie vor unerlässlich. Nicht nur wegen des Risikos der Ahndung von Verstößen, sondern in erster Linie aus Gründen der Geschäftskontinuität. Die Regulierungsbehörden mögen zwar nachsichtig sein, aber das ist keine Selbstverständlichkeit, denn die Möglichkeiten des Remote-Arbeitens waren wahrscheinlich schon vor der Corona-Krise vorhanden und sollten daher auch ordnungsgemäß funktionieren. Wenn Sie das gewünschte Sicherheitsniveau nicht erreichen können, mindern Sie die Risiken so weit wie möglich, stellen Sie einen Abhilfemaßnahmenplan mit definierten Meilensteinen und genehmigtem Budget auf und setzen Sie ihn so schnell wie möglich um. Holen Sie bei Bedarf Expertenrat ein.</p>
8.	Was müssen Sie noch tun, um die Einhaltung der Datenschutzbestimmungen zu gewährleisten?	<p>Die Datenschutzvorschriften werden weiterhin gelten. Wenn Sie Maßnahmen ergreifen, die zu einem technischen Verstoß führen können, sollten Sie sicherstellen, dass Sie verhältnismäßig sind. Wählen Sie einen ausgewogenen, geschäftsorientierten Ansatz. Seien Sie transparent und verwenden Sie ein Minimum an Daten.</p> <p>Ein Beispiel: Sie können zwar nicht verlangen, dass Ihre Beschäftigten ihre Temperatur überwachen lassen, aber Sie könnten sie bitten, dies freiwillig zu tun, ohne dass Sie als Arbeitgeber die Ergebnisse erhalten, und sie bitten, zu Hause zu bleiben, wenn sie Fieber oder andere Symptome entwickeln.</p> <p>Die niederländische DAB hat ausdrücklich bestätigt, dass dies zulässig ist.</p>

Nr.	Frage	Orientierungshilfe
9.	Wurde ein lokaler Leitfaden veröffentlicht oder gibt es andere lokale Regeln, die zu befolgen sind?	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Die niederländische DAB hat einige grundlegende Richtlinien herausgegeben, die besagen, dass die normalen Regeln weiterhin gelten und dass Arbeitgeber Gesundheitsdaten von Beschäftigten nur unter ganz bestimmten Umständen verarbeiten dürfen. Die Leitlinien sind <a href="#">hier</a> verfügbar (nur auf Niederländisch).</li> <li>• Die niederländische DAB hat außerdem einige Tipps für Beschäftigte für sicheres Remote-Arbeiten herausgegeben, verfügbar <a href="#">hier</a> (nur auf Niederländisch).</li> <li>• Die niederländische DAB hat eine Erklärung veröffentlicht, wonach den Unternehmen Raum gegeben werden soll, sich auf die Bekämpfung der COVID-19-Krise zu konzentrieren. Verfügbar <a href="#">hier</a> (nur auf Niederländisch)</li> <li>• Die niederländische DAB hat eine Anleitung zur Verarbeitung von Gesundheitsdaten von Beschäftigten während der COVID-19-Krise herausgegeben, die <a href="#">hier</a> verfügbar ist (nur auf Niederländisch).</li> <li>• Das niederländische Cyber-Sicherheitszentrum hat einen Leitfaden zu Vorsichtsmaßnahmen bei der Remote-Arbeit herausgegeben, verfügbar <a href="#">hier</a> (nur auf Niederländisch).</li> </ul>

# Polen

Nr.	Frage	Orientierungshilfe
1.	Können Sie von Ihren Beschäftigten verlangen, dass sie Ihnen Auskunft darüber geben, ob sie Symptome entwickeln oder mit jemandem in Kontakt waren, der positiv getestet oder ein Risikogebiet besucht hat?	<p>Sie können von Ihren Beschäftigten <u>nicht verlangen</u>, dass sie Ihnen mitteilen, ob sie Symptome entwickeln oder mit einer positiv getesteten Person oder aus einem Risikogebiet in Kontakt gekommen sind.</p> <p>Für uns ist dies eine Grauzone, da Standort und Kontakte nicht unbedingt „Daten über die Gesundheit“ sind. Ein verhältnismäßiger Ansatz wäre es, von den Beschäftigten nicht zu verlangen, dass sie Bericht erstatten, sondern die <u>Selbstberichterstattung zu fördern</u>.</p>
2.	Können Sie von Besuchern Ihrer Einrichtungen verlangen, dass sie angeben, ob sie Symptome haben oder mit jemandem in Kontakt waren, der positiv getestet wurde / ein Risikogebiet besucht hat?	<p>Hierfür gilt die gleiche Antwort wie unter 1. Die ausdrückliche Zustimmung könnte in diesem Fall eine Option darstellen (im Gegensatz zu Situationen, in denen Arbeitgeber und Arbeitnehmer zusammenkommen), aber es ist unwahrscheinlich, dass sie in der Praxis funktioniert.</p> <p>Wir glauben, dass die vorerst beste Lösung eine Hausordnung ist, die dann auch beinhalten könnte, dass Personen, die positiv getestet wurden bzw. ein Risikogebiet besucht haben, das Gelände nicht betreten dürfen.</p>
3.	Dürfen Sie Ihren Beschäftigten mitteilen, dass Sie einen anderen Beschäftigten in die „Quarantäne“ nach Hause schicken?	<p>Sie können zwar mitteilen, dass ein Beschäftigter nach Hause geschickt wurde, aber Sie dürfen den Namen dieses Beschäftigten nicht nennen. Wenn der Beschäftigte sich entscheidet, seine Kollegen zu informieren, ist das in Ordnung (aber vermeiden Sie es, Druck auf den Beschäftigten auszuüben, dass er die Information weitergibt).</p> <p>In jedem Fall muss der Arbeitgeber die Anweisungen der Gesundheitsbehörden befolgen; insbesondere muss der Arbeitgeber die Gesundheitsbehörden dabei unterstützen, die „engen Kontakte“ der „selbstisolierten“ Person zu identifizieren und die vorgeschlagenen Maßnahmen umzusetzen.</p>
4.	Können Sie, wenn Sie einen Ihrer Beschäftigten zur „Quarantäne“ nach Hause schicken, den Mandanten, Kunden oder Geschäftspartnern mitteilen, mit wem diese Person zusammengearbeitet hat?	<p>Wenn Sie einen Ihrer Beschäftigten in die „Quarantäne“ nach Hause schicken, können Sie Mandanten, Kunden oder Geschäftspartner nicht darüber informieren, mit wem diese Person zusammengearbeitet hat.</p> <p>Sie müssen sofort die zuständigen Gesundheitsbehörden einschalten und mit ihnen zusammenarbeiten, um die Gesundheitsbehörden bei der Ermittlung der „engen Kontakte“ der „selbstisolierten“ Person zu unterstützen.</p>
5.	Was ist, wenn die Pandemie Ihre Reaktionen auf Auskunftsansprüche oder andere Schritte zur Einhaltung von Rechtsvorschriften verzögert?	<p>Die polnische Datenschutzaufsichtsbehörde („DAB“) hat keine Leitlinien zu diesem Thema herausgegeben. Wir erwarten, dass sie in dieser Hinsicht einen nachsichtigen Ansatz verfolgen wird, wenn die Verzögerung tatsächlich auf die Pandemie zurückzuführen ist (z.B. wegen eines sehr hohen Anteils an krankgeschriebenen Beschäftigten oder weil Informationen, die zur Beantwortung der Anfrage benötigt werden, nur in dem Büro verfügbar sind, welches geschlossen ist während die Beschäftigten remote arbeiten).</p> <p>Hinweis: Dies gilt nicht in Situationen, in denen die DAB einem Unternehmen bereits eine Anweisung erteilt hat, bestimmte Schritte zur Einhaltung der Vorschriften zu unternehmen. In diesen Fällen ist es entscheidend, die von der DAB gesetzten Fristen einzuhalten. Wenn eine Verlängerung erforderlich ist, sollte diese formell beantragt werden.</p>

Nr.	Frage	Orientierungshilfe
6.	Können Sie den Behörden Informationen über die Betroffenen zur Verfügung stellen?	<p>Der Arbeitgeber sollte personenbezogene Daten in jedem Fall nur dann an Dritte oder Behörden weitergeben, wenn dies nach dem einschlägigen Recht zulässig ist.</p> <p>Der Arbeitgeber ist jedoch <u>nicht verpflichtet</u>, diese Informationen an die Behörden weiterzugeben. Wir sind der Ansicht, dass die Frage, ob die Verpflichtung zur Bereitstellung von persönlichen Informationen und Gesundheitsdaten tatsächlich besteht, im Einzelfall zu prüfen ist.</p>
7.	Beschäftigte, die von zu Hause aus arbeiten, können möglicherweise nicht so hohe Sicherheitsmaßnahmen wie am Arbeitsplatz einhalten. Besteht für Sie die Gefahr der rechtlichen Ahndung?	<p>Die IT-Sicherheit ist nach wie vor unerlässlich. Nicht nur aus wegen des Risikos der Ahndung von Verstößen, sondern auch aus Gründen der Geschäftskontinuität. Die polnische DAB hat am 17. März kurze Richtlinien für Sicherheitsmaßnahmen bei der Remote-Arbeit herausgegeben. Sie sehen eine Reihe von Standardmaßnahmen vor, wie z.B. die Verwendung starker Authentifizierungsmechanismen, sofortige Meldung bei Geräte-/ Datenverlusten, Organisation eines separaten Arbeitsplatzes.</p> <p>Wenn Sie das gewünschte Sicherheitsniveau nicht erreichen können, sollten Sie das Risiko so weit wie möglich verringern, einen Abhilfemaßnahmenplan mit definierten Meilensteinen und einem genehmigten Budget aufstellen und ihn so schnell wie möglich umsetzen.</p>
8.	Was müssen Sie noch tun, um die Einhaltung der Datenschutzbestimmungen zu gewährleisten?	<p>Die Standardregeln gelten weiterhin. Wenn Sie Maßnahmen ergreifen, die sich am Rande rechtlichen Zulässigkeit befinden, müssen Sie darauf achten, dass sie verhältnismäßig sind. Eine Datenschutzfolgenabschätzung wird vor der Umsetzung solcher Maßnahmen empfohlen.</p>
9.	Wurde ein lokaler Leitfaden veröffentlicht oder gibt es andere lokale Regeln, die zu befolgen sind?	<p>Am 12. März hat die polnische DAB eine Erklärung zur Verarbeitung von Gesundheitsdaten als Folge von Maßnahmen zur Verhinderung der Verbreitung des COVID-19 abgegeben. Es fehlen detaillierte Vorgaben, und es heißt allgemein, dass die für die Datenverarbeitung Verantwortlichen die Anweisungen der Gesundheitsbehörden befolgen sollen. Darüber hinaus gibt es einen Aufruf der Arbeitgeberorganisation, an detaillierteren Vorgaben zu arbeiten, insbesondere im Hinblick auf die aktive Überwachung der Arbeitnehmer (z.B. in Produktionsstätten).</p> <p>Die Erklärung sieht Folgendes vor:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>i. Fragen im Zusammenhang mit der Verhinderung der Ausbreitung von COVID-19 werden in spezifischen Bestimmungen geregelt, insbesondere im neuen Gesetz über die Sonderlösungen im Zusammenhang mit der Verhütung, Bekämpfung und Beseitigung von COVID-19, anderen Infektionskrankheiten und durch sie verursachten Krisensituationen vom 2. März 2020;</li> <li>ii. das Datenschutzrecht sollte kein Hindernis für die Durchführung von Maßnahmen sein, die im Einklang mit den oben genannten Vorschriften durchgeführt werden;</li> <li>iii. der Chef-Sanitärinspektor kann Arbeitgeber dazu verpflichten, spezifische Präventiv- oder Kontrollmaßnahmen zu ergreifen und mit anderen Stellen der öffentlichen Verwaltung und den Organen der staatlichen Sanitärinspektion zusammenzuarbeiten;</li> <li>iv. der Premierminister hat das Recht, Unternehmern im Zusammenhang mit der Bekämpfung von COVID-19 Anweisungen zu erteilen. Diese Anordnungen unterliegen der sofortigen Ausführung nach ihrer Zustellung oder Ankündigung;</li> </ol>

Nr.	Frage	Orientierungshilfe
-----	-------	--------------------

v. (v) alle Probleme sollten zunächst dem Leitenden Sanitärinspektor gemeldet werden.

Die polnische DAB erinnerte daran, dass gemäß Erwägungsgrund 46 der DS-GVO die Verarbeitung personenbezogener Daten als rechtmäßig angesehen werden sollte, wenn es notwendig ist, die Interessen zu schützen, die für das Leben der betroffenen Personen wesentlich sind, z.B. wenn die Verarbeitung für humanitäre Zwecke, einschließlich der Überwachung von Epidemien und deren Ausbreitung, erforderlich ist.

# Spanien

Nr.	Frage	Orientierungshilfe
1.	Können Sie von Ihren Beschäftigten verlangen, dass sie Ihnen Auskunft darüber geben, ob sie Symptome entwickeln oder mit jemandem in Kontakt waren, der positiv getestet oder ein Risikogebiet besucht hat?	<p>Der Arbeitgeber kann Informationen erhalten, indem er seine Beschäftigten befragt. Vor dem Hintergrund des Prinzips der Datenminimierung sollten sich die Fragen darauf beschränken, herauszufinden, ob sich der Beschäftigte mit der Krankheit hätte infizieren können oder nicht.</p> <p>Gemäß Artikel 14 des Gesetzes 31/1995 vom 8. November 1995 über Arbeitsrisiken (Ley de Prevención de Riesgos Laborales) ist der Arbeitgeber für die Verhütung von Arbeitsrisiken und die Gewährleistung der Sicherheit und Gesundheit aller Beschäftigten verantwortlich. Artikel 29 desselben Gesetzes legt die Verpflichtung der Beschäftigten fest, für ihre eigene Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz zu sorgen, sowie für diejenigen, die durch ihre Handlungen oder Unterlassungen gemäß den Anweisungen des Arbeitgebers betroffen sein können.</p> <p>Die Beschäftigten sind verpflichtet, ihre Arbeitgeber zu informieren, wenn sie den begründeten Verdacht haben, sich mit der Krankheit angesteckt zu haben, wenn sie Symptome haben, wenn sie mit einer positiv getesteten Person in Kontakt waren oder wenn sie einen Risikobereich besucht haben, so dass die Arbeitgeber angemessene Präventionspläne erstellen und die Sicherheit am Arbeitsplatz gewährleisten können. Beschäftigte in Quarantäne müssen ihren Arbeitgeber und den Präventionsdienst oder den Präventionsbeauftragten informieren.</p>
2.	Können Sie von Besuchern Ihrer Einrichtungen verlangen, dass sie angeben, ob sie Symptome haben oder mit jemandem in Kontakt waren, der positiv getestet wurde / ein Risikogebiet besucht hat?	<p>Die Arbeitgeber werden die von diesen Gesundheitsbehörden beschlossenen Maßnahmen umsetzen und, falls erforderlich, Gesundheitsinformationen von Besuchern einholen. Andernfalls wäre die Zustimmung der betroffenen Person - des Besuchers - erforderlich.</p> <p>Der Arbeitgeber ist für die Sicherheit und Gesundheit seiner Beschäftigten verantwortlich, und muss zu diesem Zweck alle erforderlichen Schutzmaßnahmen ergreifen. Die Gesundheitsbehörden sind gemäß dem Gesetz 33/2011 vom 4. November über die öffentliche Gesundheit (Ley General de Salud Pública) dafür verantwortlich, im Falle von Übertragungsrisiken zusätzliche Maßnahmen zu ergreifen, um die öffentlichen Interessen in Notfallsituationen zu schützen.</p>
3.	Dürfen Sie Ihren Beschäftigten mitteilen, dass Sie einen anderen Beschäftigten in die "Quarantäne" nach Hause schicken?	<p>Der Arbeitgeber kann andere Beschäftigte über diesen Umstand informieren, aber die Informationen sollten sich auf das unbedingt Notwendige beschränken, und wenn möglich, darf die betroffene Person nicht namentlich genannt werden (auch wenn die Gesundheitsbehörden diese Vertraulichkeit aufheben können). Die offengelegten Informationen sollten notwendig und verhältnismäßig sein und den Anweisungen der Gesundheitsbehörden folgen.</p>

Nr.	Frage	Orientierungshilfe
4.	Können Sie, wenn Sie einen Ihrer Beschäftigten zur "Quarantäne" nach Hause schicken, den Mandanten, Kunden oder Geschäftspartnern mitteilen, mit wem diese Person zusammengearbeitet hat?	<p>Die aus dem Gesetz 31/ 1995 abgeleitete Verpflichtung bezieht sich auf Arbeitsverhältnisse. Die Gesundheitsbehörden können jedoch zusätzliche Maßnahmen ergreifen und die Arbeitgeber anweisen, diese Informationen auch an andere Personen weiterzugeben, die möglicherweise mit dem Beschäftigten in Kontakt standen, um die lebenswichtigen Interessen dieser Personen zu schützen.</p> <p>Dabei ist der Grundsatz der Datenminimierung zu beachten. Eine solche Verarbeitung von Gesundheitsdaten aus Gründen des öffentlichen Interesses darf außerdem nicht dazu führen, dass Dritte, unter anderem Arbeitgeber oder Versicherungs- und Finanzunternehmen, solche personenbezogene Daten zu anderen Zwecken verarbeiten (Erwägungsgrund 54 der DS-GVO).</p>
5.	Was ist, wenn die Pandemie Ihre Reaktionen auf Auskunftsansprüche oder andere Schritte zur Einhaltung von Rechtsvorschriften verzögert?	Hierzu gibt es bislang keine Leitlinien.
6.	Können Sie den Behörden Informationen über die Betroffenen zur Verfügung stellen?	Gesundheitsbehörden können solche Informationen verlangen. Arbeitgeber, die für die Datenverarbeitung verantwortlich sind, sollten stets die Grundsätze des Datenschutzes beachten.
7.	Beschäftigte, die von zu Hause aus arbeiten, können möglicherweise nicht so hohe Sicherheitsmaßnahmen wie am Arbeitsplatz einhalten. Besteht für Sie die Gefahr der rechtlichen Ahndung?	Die Arbeitgeber sind für die Sicherheitsmaßnahmen am Arbeitsplatz verantwortlich, also sind sie für die Unterweisung und Schulung ihrer Mitarbeiter in Sachen Cybersicherheit zuständig. In diesem Zusammenhang hat die spanische Datenschutzbehörde ( <b>spanische DAB</b> ) vor kurzem eine Empfehlung herausgegeben, wie die Sicherheit bei der Remote-Arbeit gewährleistet werden kann. Diese können Sie <a href="#">hier</a> abrufen.
8.	Was müssen Sie noch tun, um die Einhaltung der Datenschutzbestimmungen zu gewährleisten?	Die Verarbeitung personenbezogener Daten muss weiterhin im Einklang mit der DS-GVO stehen; die Datenschutzprinzipien wie Transparenz, Zweckbindung, Genauigkeit und Datenminimierung gelten fort.
9.	Wurde ein lokaler Leitfaden veröffentlicht oder gibt es andere lokale Regeln, die zu befolgen sind?	<p>Die spanische DAB hat einen Leitfaden über die Verarbeitungstätigkeiten im Zusammenhang mit der Verpflichtung der für die Verarbeitung Verantwortlichen zur Meldung von Arbeitnehmern, die an Covid-19 leiden (<a href="#">hier</a>), sowie eine FAQ (<a href="#">hier</a>) herausgegeben.</p> <p>Auch die katalanische DAB hat <a href="#">hier</a> einen entsprechenden Leitfaden herausgegeben.</p>

# Ungarn

Nr.	Frage	Orientierungshilfe
1.	Können Sie von Ihren Beschäftigten verlangen, dass sie Ihnen Auskunft darüber geben, ob sie Symptome entwickeln oder mit jemandem in Kontakt waren, der positiv getestet oder ein Risikogebiet besucht hat?	Die ungarische Datenschutzaufsichtsbehörde („ <b>NAIH</b> “) ist der Auffassung, dass die Beschäftigten den Arbeitgeber über solche Gesundheitsrisiken informieren. Die gesammelten Daten müssen jedoch auf Folgendes beschränkt werden: (i) Datum und Uhrzeit der Meldung des Beschäftigten; (ii) grundlegende Daten, die zur Identifizierung des Beschäftigten erforderlich sind; (iii) die Tatsache, ob Ort und Datum der (auch privaten) Reisen des Beschäftigten mit der Liste der vom Arbeitgeber als hochriskant eingestuften Gebiete (Länder) und Zeiträume übereinstimmen; (iv) die Tatsache, ob der Beschäftigte Kontakt mit Personen aus den vom Arbeitgeber als hochriskant eingestuften Gebieten (Ländern) hatte; (v) die vom Arbeitgeber ergriffenen Maßnahmen, z.B. die Ermöglichung des Besuchs des Betriebsarztes durch den Beschäftigten (üzemörvos).
2.	Können Sie von Besuchern Ihrer Einrichtungen verlangen, dass sie angeben, ob sie Symptome haben oder mit jemandem in Kontakt waren, der positiv getestet wurde / ein Risikogebiet besucht hat?	Vorbehaltlich einer vorherigen Risikobewertung und einem entsprechenden Hinweis gegenüber Besuchern und anderen Dritten kann ein Unternehmen verlangen, dass diese Personen das Einlasspersonal über einen mutmaßlichen Kontakt mit dem Virus und andere in der Information genannte relevante Umstände informieren.
3.	Dürfen Sie Ihren Beschäftigten mitteilen, dass Sie einen anderen Beschäftigten in die „Quarantäne“ nach Hause schicken?	Es gibt keine klare Empfehlung von der NAIH in dieser Hinsicht. Unserer Ansicht nach können Arbeitgeber Informationen über eine solche Quarantäne eines Arbeitnehmers an andere Beschäftigte weitergeben, jedoch müssen die spezifischen Gründe und andere Hintergrundinformationen einer solchen Quarantäne den anderen Beschäftigten nicht mitgeteilt werden, um die Weitergabe der Daten zu minimieren.
4.	Können Sie, wenn Sie einen Ihrer Beschäftigten zur „Quarantäne“ nach Hause schicken, den Mandanten, Kunden oder Geschäftspartnern mitteilen, mit wem diese Person zusammengearbeitet hat?	Auch diesbezüglich gibt es keine Empfehlungen von der NAIH. Nach unserer Auffassung geht dies über den Umfang der Daten hinaus, die im Allgemeinen an Dritte weitergegeben werden können. In jedem Fall müssen die Kommunikation und die geteilten Informationen so weit wie möglich eingeschränkt werden (z.B. nur dann informieren, wenn ein Beschäftigter in engem physischen Kontakt mit solchen Dritten stand, aber keine weiteren persönlichen Daten, z.B. den Namen des Beschäftigten).
5.	Was ist, wenn die Pandemie Ihre Reaktionen auf Auskunftsansprüche oder andere Schritte zur Einhaltung von Rechtsvorschriften verzögert?	Unternehmen können die Anwendung der Option zur Verlängerung der Reaktionszeit gemäß Art. 12 Abs. 3 der DS-GVO in Erwägung ziehen. Die NAIH hat diesbezüglich keine spezifischen Hinweise herausgegeben. Es ist wichtig zu erwähnen, dass die ungarische Regierung eine „Notfallsituation“ erklärt und eine außerordentliche Aussetzung der Gerichtsverfahren angeordnet hat. Dadurch können bestimmte Rechte von Einzelpersonen beeinträchtigt werden und ihre Ausübung könnte sich in anderen Verfahren verzögern. Die für die Datenverarbeitung Verantwortlichen haben jedoch keine Befreiung von der Erfüllung von Auskunftsansprüchen erhalten.

Nr.	Frage	Orientierungshilfe
6.	Können Sie den Behörden Informationen über die Betroffenen zur Verfügung stellen?	Im Allgemeinen darf nur medizinisches Fachpersonal Kontrollen bei Beschäftigten durchführen, und medizinisches Fachpersonal (einschließlich Betriebsärzte) ist gesetzlich verpflichtet, den Behörden relevante Informationen zu melden, wie in den einschlägigen Pandemie- und Infektionskontrollvorschriften (die auf der Grundlage der Anforderungen der WHO und des ECDC erstellt wurden) näher ausgeführt wird. Die Behörden (insbesondere die Polizei) können jedoch von den Unternehmen verlangen, Informationen über die Betroffenen bereitzustellen, und die Unternehmen können diese Informationen nicht zurückhalten.
7.	Beschäftigte, die von zu Hause aus arbeiten, können möglicherweise nicht so hohe Sicherheitsmaßnahmen wie am Arbeitsplatz einhalten. Besteht für Sie die Gefahr der rechtlichen Ahndung?	Es gibt keine spezifischen Hinweise, die auf eine besondere Nachsicht seitens der NAIH hindeuten. Wenn die Remote-Arbeitsumgebung keinen angemessenen Schutz der vom Arbeitgeber verarbeiteten personenbezogenen Daten bietet, stellt dies aus Sicht des Datenschutzes ein Risiko für die Einhaltung der Vorschriften dar. Sofern solche Maßnahmen nicht bereits früher ergriffen wurden, müssen Arbeitgeber die Informationssicherheit als Teil ihres Business-Continuity-Aktionsplans gewährleisten (z.B. durch die Bereitstellung zusätzlicher IT-Ausrüstung für Beschäftigte, um die Verwendung privater Geräte zu vermeiden, den Erwerb zusätzlicher Lizenzen für VPN-Clients usw.).
8.	Was müssen Sie noch tun, um die Einhaltung der Datenschutzbestimmungen zu gewährleisten?	<p>Generell müssen Arbeitgeber bei der Verarbeitung personenbezogener Daten im Zusammenhang mit der Pandemie die Grundsätze der Datenminimierung und Transparenz berücksichtigen. Dies gilt insbesondere für die Erstellung und Kommunikation von relevanten Mitteilungen, einschließlich der Beschreibung von Maßnahmen, die der Arbeitgeber ergreifen möchte.</p> <p>Die Arbeitgeber können Fragebögen verwenden, um die in der Antwort auf Frage 1 oben aufgeführten Informationen zu sammeln. Diese dürfen jedoch keine Anamnese oder tatsächliche medizinische Aufzeichnungen des Arbeitnehmers enthalten, und die NAIH erachtet die Verwendung von Diagnosegeräten (z.B. Fieberthermometer) zur Überprüfung von Arbeitnehmern unter dem Gesichtspunkt des Datenschutzes nicht als verhältnismäßige Maßnahme. Solche Überprüfungen können nur von medizinischem Fachpersonal und Institutionen durchgeführt werden.</p>
9.	Wurde ein lokaler Leitfaden veröffentlicht oder gibt es andere lokale Regeln, die zu befolgen sind?	<p>Die NAIH hat am 10. März 2020 einen Leitfaden über Datenverarbeitungsaktivitäten im Zusammenhang mit der COVID-19-Pandemie veröffentlicht (in englischer Sprache verfügbar unter: <a href="https://naih.hu/files/NAIH_2020_2586_EN.pdf">https://naih.hu/files/NAIH_2020_2586_EN.pdf</a>).</p> <p>Die ungarische Regierung hat am 11. März 2020 den landesweiten Notstand ausgerufen und erlässt regelmäßig Dekrete über Beschränkungen verschiedener Aktivitäten. Unternehmen sollten das ungarische Amtsblatt (Magyar Közlöny) regelmäßig prüfen, um sich über die Entwicklung der Situation auf dem Laufenden zu halten.</p>

# Europäischer Datenschutzausschuss (EDSA)

Nr.	Frage	Orientierungshilfe
1.	Können Sie von Ihren Beschäftigten verlangen, dass sie Ihnen Auskunft darüber geben, ob sie Symptome entwickeln oder mit jemandem in Kontakt waren, der positiv getestet oder ein Risikogebiet besucht hat?	<p>Laut Stellungnahme des EDSA vom 19. März 2020 über die Verarbeitung personenbezogener Daten im Zusammenhang mit dem Ausbruch von COVID-19 könne die Verarbeitung personenbezogener Daten zur Erfüllung einer gesetzlichen Verpflichtung erforderlich sein, der der Arbeitgeber unterliege, wie z.B. Verpflichtungen in Bezug auf die Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz oder das öffentliche Interesse, wie z.B. die Bekämpfung von Krankheiten und anderen Gesundheitsbedrohungen.</p> <p>Die DS-GVO sehe auch Ausnahmen vom Verbot der Verarbeitung bestimmter besonderer Kategorien personenbezogener Daten, wie z.B. Gesundheitsdaten, vor, wenn dies aus Gründen eines erheblichen öffentlichen Interesses im Bereich der öffentlichen Gesundheit (Art. 9 Abs. 2 lit. i DS-GVO), auf der Grundlage von Rechtsvorschriften der Union oder des Mitgliedstaats erforderlich ist oder wenn die Notwendigkeit besteht, die lebenswichtigen Interessen der betroffenen Person zu schützen (Art. 9 Abs. 2 lit. c DS-GVO), da in Erwägungsgrund 46 der DS-GVO ausdrücklich auf die Bekämpfung einer Epidemie Bezug genommen wird.</p> <p>Jedoch gelte auch hier der Grundsatz, dass personenbezogene Daten, deren Verarbeitung zur Erreichung der verfolgten Ziele notwendig sind, nur für festgelegte und eindeutige Zwecke verarbeitet werden dürfen.</p> <p>Darüber hinaus sollten die betroffenen Personen transparente Informationen über die durchgeführten Verarbeitungsaktivitäten und deren Hauptmerkmale erhalten, einschließlich der Aufbewahrungsfrist für die gesammelten Daten und die Zwecke der Verarbeitung. Die bereitgestellten Informationen sollten leicht zugänglich sein und in klarer und deutlicher Sprache abgefasst sein.</p> <p>Es sei wichtig, angemessene Sicherheitsmaßnahmen und Vertraulichkeitsmaßnahmen zu ergreifen, die sicherstellen, dass personenbezogene Daten nicht an Unbefugte weitergegeben werden. Die Maßnahmen, die zur Bewältigung des aktuellen Notfalls und des zugrunde liegenden Entscheidungsprozesses durchgeführt werden, sollten angemessen dokumentiert werden.</p> <p>Der Arbeitgeber solle Gesundheitsinformationen nur insoweit von seinen Beschäftigten verlangen, als dass das nationale Recht dies zulasse bzw. fordere.</p> <p>Dies gelte insbesondere auch für die medizinische Untersuchung der Beschäftigten durch den Arbeitgeber.</p>
2.	Können Sie von Besuchern Ihrer Einrichtungen verlangen, dass sie angeben, ob sie Symptome haben oder mit jemandem in Kontakt waren, der positiv getestet wurde / ein Risikogebiet besucht hat?	Hierfür gilt die gleiche Antwort wie unter 1.

Nr.	Frage	Orientierungshilfe
3.	Dürfen Sie Ihren Beschäftigten mitteilen, dass Sie einen anderen Beschäftigten in die "Quarantäne" nach Hause schicken?	Laut der Stellungnahme vom 19. März 2020 sollten Arbeitgeber die Beschäftigten über COVID-19-Fälle informieren und Schutzmaßnahmen ergreifen, aber nicht mehr Informationen als nötig weitergeben. In Fällen, in denen es notwendig sei, den Namen des/der Beschäftigten, der/die sich mit dem Virus angesteckt hat/haben (z.B. in einem präventiven Kontext), offenzulegen und das nationale Recht dies erlaube, seien die betroffenen Beschäftigten im Voraus zu informieren und ihre Würde und Integrität zu schützen.
4.	Können Sie, wenn Sie einen Ihrer Beschäftigten zur "Quarantäne" nach Hause schicken, den Mandanten, Kunden oder Geschäftspartnern mitteilen, mit wem diese Person zusammengearbeitet hat?	Hierfür dürfte die gleiche Antwort wie unter 3 gelten. Ausdrücklich nimmt der EDSA hierzu jedoch nicht Stellung.
5.	Was ist, wenn die Pandemie Ihre Reaktionen auf Auskunftsansprüche oder andere Schritte zur Einhaltung von Rechtsvorschriften verzögert?	Die Stellungnahme des EDSA enthält diesbezüglich keinen Hinweis.
6.	Können Sie den Behörden Informationen über die Betroffenen zur Verfügung stellen?	Hierfür dürften die gleichen Antworten wie unter 1 und 3 gelten. Ausdrücklich nimmt der EDSA hierzu jedoch nicht Stellung.
7.	Beschäftigte, die von zu Hause aus arbeiten, können möglicherweise nicht so hohe Sicherheitsmaßnahmen wie am Arbeitsplatz einhalten. Besteht für Sie die Gefahr der rechtlichen Ahndung?	Die Stellungnahme des EDSA enthält diesbezüglich keinen Hinweis.

Nr.	Frage	Orientierungshilfe
8.	Was müssen Sie noch tun, um die Einhaltung der Datenschutzbestimmungen zu gewährleisten?	Laut Stellungnahme des EDSA vom 19. März 2020 über die Verarbeitung personenbezogener Daten im Zusammenhang mit dem Ausbruch von COVID-19 stünden Datenschutzbestimmungen (wie die DS-GVO) Maßnahmen im Kampf gegen die Coronavirus-Pandemie nicht im Wege. Der Kampf gegen übertragbare Krankheiten sei ein wertvolles Ziel, das von allen Nationen geteilt werde, und solle daher bestmöglich unterstützt werden. Es liege im Interesse der Menschheit, die Ausbreitung von Krankheiten einzudämmen und moderne Techniken im Kampf gegen Geißeln, die große Teile der Welt betreffen, einzusetzen. Dennoch hat der EDSA betont, dass der für die Verarbeitung Verantwortliche und der Verarbeiter auch in diesen außergewöhnlichen Zeiten den Schutz der persönlichen Daten der betroffenen Personen gewährleisten müsse. Daher seien eine Reihe von Überlegungen zu berücksichtigen, um die rechtmäßige Verarbeitung personenbezogener Daten zu gewährleisten, und es sei in jedem Fall daran zu erinnern, dass jede in diesem Zusammenhang getroffene Maßnahme die allgemeinen Rechtsgrundsätze beachten müsse und nicht unumkehrbar sein dürfe. Der Notfall sei eine rechtliche Bedingung, die Einschränkungen der Freiheiten legitimieren könne, sofern diese Einschränkungen verhältnismäßig und begrenzt auf die Zeit des Notstands sind.
9.	Wurde ein lokaler Leitfaden veröffentlicht oder gibt es andere lokale Regeln, die zu befolgen sind?	Die Stellungnahme des EDSA vom 19. März 2020 über die Verarbeitung personenbezogener Daten im Zusammenhang mit dem Ausbruch von COVID-19 ist <a href="#">hier</a> abrufbar (nur auf Englisch).