

# **COVID 19: Ausgewählte Arbeits- und Datenschutzrechtliche Fragen**

Rechtsanwalt

**Mag. Johannes Paul**

Zumtobel Kronberger Rechtsanwälte OG

# Gesetzliche Maßnahmen

- + Aufgrund der Ausbreitung des Covid 19 – Virus wurden eine Reihe von neuen **Gesetzen und Verordnungen** erlassen, um die die Ausbreitung des Virus zu verhindern und wirtschaftlich gegenzusteuern; **Achtung** : laufende Änderungen
- + **Krisenbekämpfungsmaßnahmen** beruhen teils auf dem Epidemiegesetz, teils auf den COVID-19 Gesetzen und darauf beruhenden VO (v.a. div. Betretungsverbote statt Betriebsschließungen)
- + **Novellen zahlreicher AR-Gesetze**, z.B AMSG (Kurzabreit), AVRAG (Sonderbetreuung), GlBG (Fristverlängerungen), ABGB (Anordnung von Urlaub)

# Entgeltfortzahlung Teil 1

- + **Entgeltfortzahlung bei Arbeitsunterbrechung wegen behördlich verhängter Quarantäne?**

Wenn Arbeitsunterbrechung aufgrund behördlicher Maßnahmen nach Epidemiegesetze (zB Quarantäne) gehört, muss der **Arbeitgeber das Entgelt fortfahren**, hat aber nach § 32 Epidemiegesetz einen **Regressanspruch** gegen den Bund (auch Dienstgeberanteil in der gesetzlichen Sozialversicherung).

**Achtung: Frist für Geltendmachung = 6 Wochen ab Ende der Quarantäne bei Bezirksverwaltungsbehörde geltend zu machen**

# Entgeltfortzahlung Teil 2

## + Entgeltfortzahlung bei Kundenverbots- und abstandsbedingte Ausfälle?

Dienstgeber hat das **Entgelt fortzuzahlen**. Die aktuellen Betretungsverbote nach dem COVID-19 Gesetz bzw. den entsprechenden Verordnungen sind keine Betriebsschließung im Sinne des Epidemiegesetzes, sodass kein Regress gegenüber Bund zusteht.

Aber: Neue Bestimmung im ABGB (§ 1155 ABGB) erlaubt es ausnahmsweise, dass Dienstgeber den **Verbrauch von Urlaubs- oder Zeitausgleichsguthaben verlangen** darf bzw. kann **Förderungen** nach Covid – 19 Maßnahmengesetz beantragten (förderbar nach COVID-19 Krisenfonds)

# Entgeltfortzahlung Teil 3

## + Entgeltfortzahlung im Erkrankungsfall?

**Grundsätzlich normal wie sonst:** Soweit EF-Tatbestände vorliegen (Arbeitsunfähigkeit & Krankheit), aber: **Anspruchsausschluss wegen grober Fahrlässigkeit oder Vorsatz**, zB bei nachweisbarem und kausalem grobem Verstoß gegen Verordnungen bzw. behördliche Maßnahmen (Bsp Corona – Party)

# Datenschutz Teil 1

- + **Darf der Arbeitgeber personenbezogene Daten sowie Gesundheitsdaten zu Infektionsfällen in seinem Betrieb an die zuständigen Behörden übermitteln?**

Ja, sowohl die Datenschutzgrundverordnung als auch das Datenschutzgesetz lassen derartige Datenübermittlungen zu. Nach dem Epidemiegesetz besteht auch eine **Pflicht des Arbeitgebers** zur Anzeige und Auskunftserteilung über Verdachtsfälle und Infektionen

# Datenschutz Teil 2

- + **Darf der Arbeitgeber private Kontaktdaten der Dienstnehmer verarbeiten, um diese im Anlassfall über einen Infektionsverdacht oder eine Infektion im Betrieb zu informieren?**

Es ist zulässig, dass der Arbeitgeber zum Zwecke der Risikoverminderung solche Daten erfragt und vorübergehend speichert, um Arbeitnehmer im Anlassfall **kurzfristig zu informieren und zu warnen (Fürsorgepflicht)**. Der Arbeitnehmer kann aber nicht gezwungen werden, diese Daten bekanntzugeben. **Grundsatz der Zweckbindung, Speicherbegrenzung, Datenminimierung!**

# Datenschutz Teil 3

- + Ist es zulässig, dass Arbeitgeber Arbeitnehmern die Namen von infizierten Mitarbeitern bekanntgeben?

Verarbeitungen von Gesundheitsdaten (so auch zu Infektions- und Verdachtsfällen) betroffener Personen werden in der Regel zulässig sein, sofern **notwendig, um die Verbreitung des Virus einzudämmen** und andere Menschen zu schützen (**Fürsorgepflicht**). Zulässig kann die Bekanntmachung vor allem dann sein, wenn **erhoben werden muss, wer mit den infizierten Personen** vor Bekanntwerden der Infektion **Kontakt** hatte.

# Datenschutz Teil 4

- + **Welche datenschutzrechtlichen Vorgaben sind bei der Vereinbarung von Homeoffice einzuhalten?**

Bei der Einrichtung des Homeoffice-Arbeitsplatzes ist darauf zu achten, dass Vorkehrungen zur Gewährleistung der erforderlichen **Datensicherheit** ordnungsgemäß getroffen werden (zB keine beruflichen Daten auf privater Hardware, kein Whatsapp usgl, sichere Aufbewahrung, Backups, sichere Passwörter, Achtung vor Cyberkriminalität)

# Herzlichen Dank für Ihre Aufmerksamkeit

Rechtsanwalt

Mag. Johannes Paul

Zumtobel Kronberger Rechtsanwälte OG

Rainbergstrasse 3 c, 5020 Salzburg

t: 0662/624500, f: 0662 624500-34

[paul@eulaw.at](mailto:paul@eulaw.at)