

1. COVID-19 SONDERINFORMATION

Aktuelle arbeitsrechtliche Auswirkungen durch das COVID-19 Gesetz

1. **Neue rechtliche Grundlagen (COVID-19 Gesetz, Verordnung des Gesundheitsministers)**
 - 1.1. Am 16.03.2020 traten die unter der Sammelbezeichnung "COVID-19 Gesetz" beschlossenen Gesetze zur Bekämpfung der Ausbreitung des "Coronavirus" in Kraft.
 - 1.2. Damit verbunden sind auch einschneidende arbeitsrechtliche Maßnahmen. Das im COVID-19 Gesetz enthaltene **COVID-19-Maßnahmengesetz**, das die vorläufigen Maßnahmen zur Verhinderung der Verbreitung des "Coronavirus" regelt, sieht vor, dass der Gesundheitsminister eine Verordnung erlassen kann, die das Betreten von bestimmten Orten untersagt.
 - 1.3. Von dieser Ermächtigung hat der Gesundheitsminister Gebrauch gemacht und die 96. **Verordnung des Bundesministers für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz betreffend vorläufige Maßnahmen zur Verhinderung der Verbreitung von COVID-19** beschlossen.
 - 1.4. Mit dieser Verordnung wurde das **Betreten des Kundenbereiches** von Betriebsstätten des Handels und von Dienstleistungsunternehmen sowie von Freizeit- und Sportbetrieben zum Zwecke des Erwerbes von Waren oder der Inanspruchnahme von Dienstleistungen oder Benützung von Freizeit- und Sportbetrieben **untersagt**.
 - 1.5. Die Verordnung hat zahlreiche – vielfach bereits medial kommunizierte – **Ausnahmen**, insbesondere fallen darunter öffentliche Apotheken, der Lebensmittelhandel, Drogerien und Drogeriemärkte, Tankstellen, Banken, Trafiken und auch Dienstleistungsunternehmen im Zusammenhang mit der Rechtspflege, etc
 - 1.6. Das COVID-19-Maßnahmengesetz sieht weiters vor, dass das **Epidemiegesetz 1950** betreffend die Regelungen über Schließungen von Betriebsstätten **nicht zur Anwendung gelangt**, wenn der Bundesminister eine Verordnung erlässt, die das Betreten von Betriebsstätten untersagt.

- 1.7. Eine solche Verordnung wurde – wie oben dargestellt – erlassen, was dazu führt, dass **die Regelungen des Epidemiegesetzes auch in Bezug auf den Anspruch auf Vergütung für erlittenen Verdienstentgang sowohl arbeitnehmer- als auch arbeitgeberseitig nicht angewendet wird.**
- 1.8. Es ist daher davon auszugehen, dass die faktisch einer Betriebsschließung gleichkommenden **Betretungsverbote daher Fälle höherer Gewalt** sind. Damit geht einher, dass für die Zeit der Schließung einer solchen Betriebsstätte nach der genannten Verordnung grundsätzlich die **Arbeits- aber auch die Entgeltzahlungspflicht endet**. Dies führt dazu, dass Arbeitnehmer von betroffenen Betrieben **unbezahlte Dienstverhinderungen hinnehmen müssen**.
- 1.9. Aus Arbeitgebersicht ist auszuführen, dass die betroffenen **Arbeitnehmer schnellstmöglich vom vorübergehenden Entfall der Arbeits- und Entgeltzahlungspflicht unter Hinweis auf die Schließung der Betriebsstätte gemäß der Verordnung des Gesundheitsministeriums unterrichtet werden sollten**. Von dieser Maßnahme sind nur jene Arbeitnehmer betroffen, die einen Arbeitsort in der jeweiligen, geschlossenen Betriebsstätte haben.
- 1.10. Sofern die Maßnahme anderweitig abgedeckt wird, sollte dies gegenüber dem Arbeitnehmer kundgetan werden und gleichzeitig festgehalten werden, dass diese Maßnahme allerdings unverbindlichen Charakter hat.
- 1.11. Als arbeitgeberseitige Maßnahmen zur Abfederung der unbezahlten Dienstverhinderung kommen in Frage:
- 1.12. "Corona-Kurzarbeit" oder einvernehmliche Urlaubsvereinbarung:**
- 1.12.1 Bekanntermaßen werden derzeit die rechtlichen Grundlagen geschaffen, um einen **Zugang zur Kurzarbeit zu erleichtern**. Auch **vollständige Freistellungen** sollen davon erfasst sein.
- 1.12.2 Voraussetzung dafür ist eine **Einigung der Sozialpartner** und ein entsprechender **Antrag beim AMS**, welcher rasch in Bearbeitung genommen werden sollte. Arbeitgeber und Betriebsrat (in Betrieben ohne Betriebsrat der einzelne Arbeitnehmer) vereinbaren schriftlich die **Dauer und das Ausmaß der Kurzarbeit**, also wie viele Stunden wöchentlich reduziert werden. Eine diesbezügliche Vereinbarung ist für **vorläufig sechs Monate** möglich. Entsprechende Muster sollten bereits auf der Seite der Wirtschaftskammer Österreich zur Verfügung stehen.
- 1.12.3 Das Dokument ist dann an das AMS (wenn möglich via E-AMS, sonst per E-Mail) zu übermitteln. Im nächsten Schritt sind die Sozialpartner angehalten, den Antrag binnen 48 Stunden zu unterfertigen. Letztlich erfolgt dann die Rückmeldung des AMS an das Unternehmen über **Genehmigung, Verbesserung oder Ablehnung der Corona-Kurzarbeit**.
- 1.12.4 Für allfällige weiterhin im Betrieb oder mittels Homeoffice erbrachte Arbeitsleistungen bekommen Arbeitnehmer naturgemäß anteilmäßig das Entgelt vom Arbeitgeber ausbezahlt. Für ausgefallene oder reduzierte Arbeitsstunden erhalten die Arbeitnehmer das in Form der Kurzarbeitsbeihilfe vom AMS gewährte **Ausgleichsentgelt**, wobei die Ersatzweite nach bisheriger Einkommenshöhe

gestaffelt ist.

- 1.12.5 Arbeitnehmer mit Bruttoentgelten unter EUR 1.700,00 erhalten ein **Entgelt von 90 % des vor Kurzarbeit bezogenen Nettoentgelts**, Arbeitnehmer mit Bruttolöhnen über EUR 1.700,00 und unter EUR 2.685,00 erhalten **85 %** und Arbeitnehmer mit Bruttolöhnen über EUR 2.685,00 erhalten **80 %**.
- 1.12.6 Die anfallenden **Mehrkosten trägt das AMS** und nicht das jeweilige Unternehmen.
- 1.12.7 Aus derzeitiger Sicht ist festzuhalten, dass allerdings zunächst Alturlaube abzubauen sein werden, womit es sinnvoll ist, mit den betroffenen Arbeitnehmern zunächst eine Urlaubsverbrauchsvereinbarung zu schließen.

1.13. Kinderbetreuung:

- 1.13.1 Für den Fall, dass eine **längere Notwendigkeit der Kinderbetreuung** besteht, kann mit dem Arbeitgeber eine **Sonderbetreuungszeit im Ausmaß von bis zu drei Wochen** ab dem Zeitpunkt der behördlichen Schließung von Lehranstalten und Kinderbetreuungseinrichtungen, für die Betreuung von Kindern bis zum vollendeten 14. Lebensjahr, für die eine Betreuungspflicht besteht, geschlossen werden.
- 1.13.2 Eine **Pflicht** zum Abschluss einer derartigen Vereinbarung **besteht allerdings nicht**. Die Regelung gilt nur für Arbeitnehmer, die nicht in einem versorgungskritischen Bereich tätig sind und überdies keinen Anspruch mehr auf eine bezahlte Dienstfreistellung zur Betreuung des Kindes haben. Die Arbeitgeber haben für den Fall der Gewährung einer solchen Dienstfreistellung den Anspruch auf Vergütung eines Drittels des in der Sonderbetreuungszeit an die Arbeitnehmer ausbezahlten Entgeltes durch die öffentliche Hand.
- 1.13.3 Als wesentlich zu beachten ist, dass diese Regelungen nur die Schließung von Betriebsstätten mittels der (einstweilen) bis zum Ablauf des 22.03.2020 in Kraft stehenden Verordnung betreffen. Andere Sachverhalte wie beispielsweise explizite **Maßnahmen nach dem Epidemiegesetz ("Quarantäne")** sowie Folgen aufgrund von vorgenommenen Schul- und Grenzschließungen ohne einer Schließung der Betriebsstätte mittels Betretungsverbot nach der Verordnung (erlassen aufgrund des COVID-19-Maßnahmengesetzes) sind in wesentlichen Punkten differenziert und **stets im Einzelfall zu beurteilen**.
- 1.13.4 Weiters ist noch als wichtig festzuhalten, dass **gesunde Arbeitnehmer**, die weder einer dringenden Kinderbetreuungspflicht nachgehen müssen noch von einer Betriebsschließung gemäß der Verordnung betroffen sind und auch nicht einer besonderen Risikogruppe aufgrund von Vorerkrankungen oder ihres Alters angehören oder über die persönlich Quarantänemaßnahmen nach dem Epidemiegesetz (Absonderung) verhängt wurden, **ihrer Arbeitspflicht nachzugehen haben**.
- 1.13.5 Vor einer **etwaigen Beendigung des Dienstverhältnisses wegen unberechtigter Arbeitsverweigerung** wird der Arbeitnehmer allerdings deutlich auf seine ihm im Einzelfall treffende Arbeitspflicht hinzuweisen sein.

2. COVID-19 SONDERINFORMATION

Datenschutz in Corona-Zeiten

Vieles ist anders in der aktuellen Ausnahmesituation, nicht jedoch der Datenschutz! Das Datenschutzrecht gilt grundsätzlich unverändert und ist vollumfänglich zu beachten. Es ist aktuell sogar **besonders relevant**, da es Großteils um besonders **sensible Gesundheitsdaten** geht.

1. Gesundheitsdaten sind sensible Daten

- 1.1. Spezifische Daten über Infektionen mit dem Coronavirus sowie über Personen, bei denen der Verdacht einer Infektion besteht, zählen als Gesundheitsdaten zu den **sensiblen Daten** im Sinne des Art. 9 Abs 1 DSGVO. Die Erhebung, Verarbeitung und Weitergabe derartiger sensibler Daten ist – wenn überhaupt – nur sehr eingeschränkt zulässig. Im Zusammenhang mit dem Corona-Virus kommen jedoch einige Ausnahmebestimmungen zum Tragen, auf welche die Verarbeitung sensibler Gesundheitsdaten gestützt werden kann.

2. Zweck der Datenverarbeitung

- 2.1. Es ist dabei stets auf den Zweck der Datenverarbeitung abzustellen. Die Eindämmung bzw. die **Verhinderung der Verbreitung des Virus**, die **Durchführung behördlich verfügter Maßnahmen** und der Schutz der **Gesundheit der Mitarbeiter** sind Zwecke, die eine **Datenverarbeitung rechtfertigen**. Die maßgeblichen Ausnahmebestimmungen hierfür sind in der DSGVO insbesondere Art 9 Abs. 2 lit. b (Ausübung der aus dem Arbeitsrecht erwachsenden Pflichten), lit h (Verarbeitung zum Zwecke der Gesundheitsvorsorge) und lit i (aus Gründen des öffentlichen Interesses im Bereich der Gesundheit) geregelt.
- 2.2. Die **Fürsorgepflicht des Arbeitgebers**, die aus dem Arbeitsrecht resultiert, umfasst auch den Gesundheitsschutz der Mitarbeiter. Dies bedeutet, dass den Arbeitgeber auch entsprechende arbeitsrechtliche Pflichten treffen, angemessen auf die Epidemie zu reagieren und im Bedarfsfall **Maßnahmen zum Schutz der Mitarbeiter** zu treffen.
- 2.3. Es dürfen dabei jedoch stets **nur jene Daten** verarbeitet werden, die zur Erfüllung des Zweckes **erforderlich sind**. Dazu zählt insbesondere die Datenerhebung von sämtlichen Personen (Mitarbeitern, Besuchern, Kunden etc.), 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.

3. Infektion bzw. Verdachtsfall: Welche Daten dürfen erhoben werden?

- 3.1. Nur solche Daten, die **zur Erfüllung des Zweckes erforderlich** sind, dürfen erhoben werden, wie etwa:
 - Daten von infizierten Personen
 - Daten von Personen, die Kontakt mit einer infizierten Person hatten
 - Daten von Personen, die zu einem maßgeblichen Zeitpunkt in einem Risikogebiet (zB Ischgl, Lombardei) waren
 - Daten von "betriebsfremden" Personen, wie etwa Kunden, Geschäftspartnern oder Besuchern, die Kontakt mit eigenen Mitarbeitern haben/hatten, zur Zurückverfolgung einer allfälligen Infektionskette bzw. zur

Klärung ob allenfalls Kontakt mit infizierten Personen bestand

4. Weitergabe der Daten von infizierten Personen

- 4.1. Was, wenn sich herausstellt, dass eine Person, die zu mehreren Personen im Unternehmen Kontakt hatte, infiziert ist oder bei ihr der Verdacht einer Infektion besteht?
- 4.2. In einem solchen Fall ist zunächst die **Gesundheitsbehörde** über diesen Umstand zu informieren, wobei die **Weitergabe der Daten** einer infizierten Person oder einer im Verdacht stehenden Person **an die Gesundheitsbehörde datenschutzrechtlich zulässig** ist. Zusätzlich verpflichtet § 5 Abs 3 Epidemiegesetz den Arbeitgeber, der Behörde auf deren Verlangen Auskünfte zu erteilen.
- 4.3. Jene Personen, mit denen die Person die infiziert ist oder bei der ein Verdacht besteht, Kontakt hatte, sind über den Umstand, dass sie **mit einer infizierten Person Kontakt** hatten, zu informieren. Ob es dabei zur Zweckerreichung notwendig ist, auch den Namen der infizierten Person zu nennen, ist im Einzelfall zu prüfen. Zur Zweckerreichung wird es in der Regel nicht notwendig (und somit datenschutzrechtlich **nicht zulässig**) sein, den Kontaktpersonen auch den **Namen der infizierten Person bekanntzugeben**. Es sind aber auch Konstellationen denkbar, in denen zur Zweckerreichung die Bekanntgabe des Namens der infizierten Person erforderlich (und somit datenschutzrechtlich zulässig) ist, etwa um allfällige weitere Kontaktpersonen erst eruieren und anschließend informieren zu können.
- 4.4. Tritt in einem Unternehmen eine Infektion auf oder besteht der Verdacht einer Infektion, ist es **aus datenschutzrechtlicher Sicht rechtmäßig**, generell alle im Unternehmen tätigen **Personen** über diesen Umstand **zu informieren** (jedoch in der Regel **ohne Nennung des Namens** der betroffenen Person), damit alle gewarnt sind, entsprechende Vorsorgemaßnahmen treffen bzw. bei Auftreten von einschlägigen Symptomen umgehend Maßnahmen setzen können.

Ihre Teams von Hasch & Partner

DISCLAIMER

Die Informationen in dieser Aussendung dienen lediglich allgemeinen Informationszwecken und erfolgen ohne Gewähr. Für Entscheidungen, die auf Grund der enthaltenen Informationen getroffen werden, übernehmen wir keine Verantwortung. Wir weisen darauf hin, dass der vorliegende Inhalt weder eine individuelle rechtliche noch eine sonstige fachliche Auskunft oder Empfehlung darstellt und nicht geeignet ist, eine individuelle Beratung durch fachkundige Personen unter Berücksichtigung der konkreten Umstände des Einzelfalles zu ersetzen. Die Zusammenstellung der Informationen erfolgte mit der gebotenen Sorgfalt. Gleichwohl übernehmen wir keinerlei Haftung, aus welchem Rechtsgrund auch immer, für die Richtigkeit, Aktualität und Vollständigkeit der übermittelten Informationen.