

Hilfe, ich bin infiziert – wer darf's wissen?

Von Unternehmern wird derzeit viel abverlangt. Die durch das Coronavirus ausgelöste Krise konfrontiert Arbeitgeber nicht nur mit wirtschaftlichen Herausforderungen, sondern auch mit schwierigen organisatorischen Fragen: Was ist zu tun, wenn im Betrieb plötzlich ein Covid-19-Fall auftritt? Dürfen Dienstgeber Daten über infizierte Mitarbeiter speichern – und falls ja, wie lange? Und wer ist für das Contact Tracing zuständig?

Eine Frage der Fürsorge

Daten über Infektionen mit dem Coronavirus und über Verdachtsfälle zählen zur Kategorie der Gesundheitsdaten und damit zu den sensiblen Daten, für die das Datenschutzrecht einen besonderen Schutz vorsieht. Den haben selbstverständlich auch Arbeitgeber zu beachten. Gleichzeitig sind sie gegenüber ihren Arbeitnehmern zur umfassenden Fürsorge verpflichtet, wozu insbesondere der Ausschluss von Gesundheitsrisiken am Arbeitsplatz zählt. Ganz in diesem Sinne, also im Rahmen der Fürsorgepflichten des Arbeitgebers, lässt sich die Verarbeitung von Gesundheitsdaten von Mitarbeitern rechtfertigen, weil die Verarbeitung der Daten in diesem Fall in Erfüllung arbeits- und sozialrechtlicher Pflichten und damit legitim erfolgt.

Zudem ist jeder Arbeitgeber berechtigt, Gesundheitsdaten der Angestellten aus Gründen des öffentlichen Interesses im Bereich der öffentlichen Gesundheit, wie insbesondere dem Schutz vor schwerwiegenden grenzüberschreitenden Gesundheitsgefahren, zu verarbeiten. So sieht es zum einen das österreichische Datenschutzgesetz vor. Darüber hinaus kann eine Verpflichtung zur Meldung von Erkrankungen oder Verdachtsfällen nach dem Epidemiegesetz bestehen. Zwar beschränkt sich diese Anzeigepflicht auf ganz bestimmte Personen wie etwa Ärzte, Hebammen, Labormitarbeiter und Pfleger. Auf Verlangen der Bezirksverwaltungsbehörde sind jedoch alle Personen, explizit auch Arbeitgeber, zur Auskunftserteilung verpflichtet. Eine solche Auskunft kann selbstverständlich nur dann erteilt werden, wenn entsprechende Informationen im Unternehmen gespeichert sind.

Je weniger davon wissen, desto besser

Gemäß dem Grundsatz von Integrität und Vertraulichkeit müssen Arbeitgeber dafür Sorge tragen, dass die Daten ihrer Mitarbeiter sicher verarbeitet werden, was durch geeignete technische und organisatorische Maßnahmen zu erfolgen hat. Solche Maßnahmen sollen gewährleisten, dass Unbefugte keinen Zugriff auf diese Daten erhalten. Dies gilt übrigens auch betriebsintern. Aber lässt sich ein Covid-19-Fall in einem Unternehmen wirklich geheim halten? Gegen das – oft unvermeidliche – Getuschel in der Kaffeeküche sind selbst besonders umsichtige Chefs in der Regel machtlos. Um sich datenschutzrechtlich abzusichern, sollte der Arbeitgeber die Anzahl jener Personen, die er über einen Verdachtsfall oder eine Infektion einweilt, jedenfalls auf ein Minimum beschränken – und auch nur jenen Mitarbeitern oder Abteilungen einen Zugriff auf die Gesundheitsdaten gewähren, die ihn unbedingt benötigen: die Personalabteilung, ein Betriebsarzt.

Muss der Chef die Belegschaft informieren?
Covid-19-Erkrankung

Virus versus Datenschutz.

Wie Arbeitgeber bei Covid-19-Verdachtsfällen oder Infektionen im Unternehmen reagieren müssen.

STEPHAN KLIEMSTEIN

kungen und Verdachtsfälle innerhalb der Belegschaft bringen Arbeitgeber zwangsläufig in einen Zwihschl: Einerseits müssen sie im Rahmen ihrer Fürsorgepflicht abklären, welche Mitarbeiter sich angesteckt haben könnten, weil jeder Arbeitgeber arbeitsrechtlich dazu verpflichtet ist, seinen Mitarbeitern einen sicheren Arbeitsplatz zur Verfügung zu stellen.

Andererseits kann das „Outing“ infizierter Kollegen zur Stigmatisierung und Diskriminierung führen. Informationsschreiben sollten daher nur in Ausnahmefällen und nach entsprechender Abwägung im Einzelfall an die Belegschaft verschickt werden und, soweit möglich, vorerst nur in anonymisierter Form, ohne die Identität der Betroffenen preiszugeben.

Sollte es zum Schutz der übrigen Arbeitnehmer in weiterer Folge notwendig sein, können weitere Details bekannt gegeben werden – etwa wann konkret der betroffene Mitarbeiter zuletzt gearbeitet hat und in welcher Abteilung. Selbst eine namentliche Nennung wird

sich rechtfertigen lassen, wenn sie zur Abklärung erforderlich ist, mit welchen Personen die erkrankte Person zuletzt Kontakt hatte. Ansonsten sollten Offenlegungen innerhalb des Betriebs aber tunlichst vermieden werden.

Daten speichern, aber nicht unbegrenzt

Nach den datenschutzrechtlichen Vorgaben hat die Verarbeitung der Covid-19-Daten unter strenger Einhaltung des Zweckbindungsgrundsatzes zu erfolgen – der verlangt, dass die Datensätze nur für festgelegte, eindeutige und legitime Zwecke erhoben werden dürfen. Fällt dieser Zweck weg, müssen die gesammelten Daten gelöscht werden. Daten über Covid-19-Erkrankungen dürfen daher ausschließlich für die Gesundheitsvorsorge und die Eindämmung des Virus verarbeitet werden und das auch nur so lange, wie es unbedingt nötig ist.

So verlangt es der Grundsatz der Speicherbegrenzung. Spätestens nach dem Ende der Pandemie sind daher jene Daten, die nicht mehr zur Virusbekämpfung notwendig sind, zu löschen, wobei die Zulässigkeit zur Speicherung ständig zu überprüfen ist. Insofern sind Gesundheitsdaten von Arbeitnehmern, die als Verdachtsfälle gespeichert wurden, umgehend zu löschen, wenn sich der Verdacht der Erkrankung nicht bewährt hat.

Stephan Klieinstein ist Rechtsanwalt in Salzburg (König & Klieinstein Rechtsanwälte OG).

RECHT AM ARBEITSPLATZ

Birgit Kronberger



Impfung

Fallen Steuern für den Arbeitnehmer an?

Viele Unternehmen bieten ihren Mitarbeitern derzeit Grippe-Impfaktionen an. Die Impfungen können durch einen praktischen Arzt aus der Umgebung im Betrieb selbst erfolgen. Die Kosten für diese Betriebsaktionen übernehmen oft die Betriebe. Dabei können Mitarbeitern, die lieber zu ihrem eigenen Hausarzt gehen, die Impfkosten gegen Vorlage eines entsprechenden Belegs erstattet werden. Da im Unternehmen vorgenommene Impfungen genau wie die Kostenübernahme der Impfung durch den Hausarzt als freiwillige soziale Zuwendungen zu qualifizieren sind, fallen für den Mitarbeiter keinerlei steuerliche Kosten an.

Voraussetzung für die Steuerbefreiung ist jedoch, dass der Vorteil allen Arbeitnehmern oder einer bestimmten Gruppe von Arbeitnehmern gewährt wird, beispielsweise den Außendienstmitarbeitern. Die Differenzierung darf aber nicht diskriminierend sein, daher wäre eine Aktion nur für Vollzeitmitarbeiter nicht steuerbefreit. Diese Grundsätze gelten nicht nur für Influenza-, sondern für alle Impfungen im „Impfplan Österreich“ des Bundesministeriums für Gesundheit und Frauen.

Coronatest

Ist die Kostenübernahme des Arbeitgebers für Coronatests steuerpflichtig?

Das Bundesministerium für Finanzen (BMF) hat unlängst zur Frage Stellung bezogen, ob es einen abgabenpflichtigen Vorteil aus dem Dienstverhältnis darstellt, wenn der Arbeitgeber die Kosten für Coronatests seiner Arbeitnehmer oder deren Angehörigen übernimmt. Der Inhalt: Das Finanzministerium anerkennt in Analogie zur Steuerfreiheit von Impfungen auch die Steuerfreiheit von Kostenersätzen für Coronatests von Arbeitnehmern. Das gilt allerdings nur für die Beschäftigten der Firma selbst. Werden die Kosten für Familienmitglieder der Beschäftigten übernommen, ist das steuerpflichtig.

Birgit Kronberger ist Expertin für Arbeitsrecht (www.vorlagenportal.at).

