

## HINWEISE

18. Juni 2020  
71/2020 Tx/Bkl

### **Corona Warn-App: Positionspapier der BDA**

Seit Dienstag, 16.06.2020 ist die offizielle Corona-Warn-App verfügbar. Sie soll das Nachverfolgen von Infektionen erleichtern und zur Bekämpfung der Pandemie beitragen. Die App wird zum freiwilligen Download angeboten.

Um einen hohen Wirkungsgrad sicherzustellen, müssen möglichst viele Personen die App nutzen. Anliegend erhalten Sie das Positionspapier der BDA zum Einsatz der Corona-Warn-App. Die Einführung der App hat Einfluss auf die Arbeitsbeziehungen. Offene Fragen müssen daher geklärt werden.

Datenschutzrechtliche Bedenken stehen einer Installation der App nicht entgegen. Das Infektionsschutzgesetz sollte insbesondere in Bezug auf eine Entschädigungspflicht (§ 56 Abs. 1 IfSG) für Fälle einer Freistellung von Arbeitnehmern aufgrund eines Corona-Alarmes über die App ergänzt werden.

Die BDA steht mit dem Bundeskanzleramt und dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales in enger Diskussion, um Klarstellungen und Präzisierungen im Umgang mit der App zu erreichen.

Zusätzlich wird die BDA in den nächsten Tagen eine anwendungsbezogene Arbeitshilfe zur Verfügung stellen.

# Corona-Warn-App

## Einsatz der Corona-Warn-App im Zusammenhang mit dem Arbeitsrecht

Juni 2020

### **Zusammenfassung**

Die Corona-Warn-App soll helfen, Ansteckungswege nachzuverfolgen und damit die Pandemie zu bekämpfen. Um einen hohen Wirkungsgrad der App sicherzustellen, müssen möglichst viele Personen die App nutzen. Das gilt auch innerhalb der Betriebe.

Die Corona-Warn-App soll mittels Bluetooth den Abstand zwischen Personen messen und ermöglichen, dass die Kontakte für einen festgelegten Zeitraum anonym auf dem eigenen Smartphone gespeichert werden. Dafür tauschen die Geräte untereinander temporär verschlüsselte Identitäten aus. Die Identitäten (ID) werden für zwei Wochen lokal auf den Geräten gespeichert. Standortdaten der Nutzer werden dabei nicht erfasst und ausgewertet. Zugriffsrechte der App auf Bluetooth können von den Nutzern erteilt und wieder entzogen werden.

Werden Nutzer der App positiv auf das Corona Virus getestet, können sie auf freiwilliger Basis ihre Kontakte durch die App informieren lassen. Dafür werden die verschlüsselte ID der infizierten Person allen Mobiltelefonen der gespeicherten IDs zur Verfügung gestellt. Die Geräte können daraufhin überprüfen, ob sie mit den übermittelten IDs in Kontakt waren. Der Abgleich, ob man einer infizierten Person begegnet ist, geschieht lokal auf dem Mobiltelefon. Nur die Liste anonymisierter IDs wird zentral gespeichert. Im Fall einer Übereinstimmung wird der Nutzer über den kritischen Kontakt informiert.

Es werden weder Standort- noch Verhaltensdaten der Nutzer erfasst. Die App ist deshalb

datenschutzrechtlich unbedenklich. Die Einführung der App betrifft auch das Arbeitsrecht. Sie sollte durch eine Anpassung des Infektionsschutzgesetzes, insbesondere in Bezug auf eine Entschädigungspflicht (§ 56 Abs. 1 IfSG) ergänzt werden. Das betrifft besonders die Freistellung von Arbeitnehmern nach positivem Corona-Alarm und Regelungen zu Meldepflichten gegenüber Gesundheitsbehörde und Arbeitgeber.

Sichergestellt werden muss, dass Arbeitnehmer verpflichtet sind, eine Alarmmeldung unverzüglich der zuständigen Gesundheitsbehörde sowie ihrem Arbeitgeber zu melden. Erfolgt eine Meldung an den Arbeitgeber, muss er berechtigt sein, alles betriebsorganisatorisch Notwendige zu unternehmen, um eine weitere Verbreitung der Krankheit aufzuhalten. Eine Option besteht z. B. darin, einseitig die Verlegung der Arbeit ins sog. Homeoffice anzuordnen. Ist auch unter organisatorischen Gesichtspunkten demgegenüber die weitere Erbringung der Arbeitsleistung nicht möglich, muss die Suspendierung der Arbeitsleistung einseitig durch den Arbeitgeber zulässig sein.

Es muss klar sein, dass in diesen Fällen kein Anspruch auf Lohn-(fort)zahlung besteht, sondern allein eine Entschädigungspflicht unmittelbar nach dem Infektionsschutzgesetz besteht. Andere Ansprüche müssen nachrangig sein. Im Infektionsschutzgesetz muss klar geregelt sein, dass diese Fälle auch unter die Entschädigungsregelung nach § 56 Abs. 1 IfSG fallen. Meldepflichten sind ebenfalls zu normieren.

## **1. Einführung der App im Arbeitsverhältnis**

Die Nutzung der App erfolgt auf freiwilliger Basis. Der Arbeitgeber ist daher auch nicht verpflichtet, die Nutzung der App anzuordnen. Allerdings kann er das Aufspielen der App anordnen. Eine Verpflichtungsmöglichkeit zur Installation der App auf einem Diensthandy und deren Nutzung ergibt sich aus dem Weisungsrecht des Arbeitgebers in Verbindung mit seiner Fürsorgepflicht allen Arbeitnehmern gegenüber. Zur Regelung von Einzelheiten (z.B. Meldepflichten gegenüber dem Arbeitgeber und Kollegen, Kontrollmöglichkeiten des Arbeitgebers) kann eine Betriebsvereinbarung sinnvoll sein.

## **2. Infektionsschutzgesetz**

Erhält ein Arbeitnehmer eine Corona-Alarmmeldung über die App, besteht die Verpflichtung, diesen Alarm seinem Arbeitgeber melden. Eine solche Pflicht folgt als Nebenpflicht aus dem Arbeitsverhältnis. Der Arbeitnehmer ist dem Arbeitgeber zu loyaler Rücksichtnahme auf die Interessen des Unternehmens verpflichtet. Die vertraglich geschuldete Arbeitsleistung ist ohne Gefährdung betrieblicher Interessen zu erbringen. Dazu gehört potenzielle Gefährdungen anderer Kollegen zu vermeiden.

Im Fall einer Alarmmeldung kann der Arbeitgeber Homeoffice – soweit dies den Gegebenheiten der geschuldeten Arbeitsleistung entspricht – anordnen.

Bietet sich eine solche mobile Arbeitsleistung nicht an, spricht viel dafür, den Arbeitnehmer von der Arbeitspflicht zu suspendieren. Sobald ein Corona-Alarm erfolgt, besteht der Verdacht einer Infektion mit einer ansteckenden Krankheit.

Die Arbeitsleistung wird in diesen Fällen dem Arbeitnehmer unmöglich. Dem Arbeitgeber ist es unzumutbar, die Arbeitsleistung weiter anzunehmen. Ein Verzugslohnanspruch kann daher nicht entstehen. Dies gilt entsprechend für einen Anspruch auf Entgeltfortzahlung nach dem Entgeltfortzahlungsgesetz.

Dies kann die Bereitschaft zur Nutzung bzw. die Bereitschaft, Alarmmeldungen zu melden, schmälern und damit dem Ziel einer möglichst umfassenden Nutzung der App zuwiderlaufen. Das Infektionsschutzgesetz muss daher angepasst werden.

Es muss klar geregelt werden, dass – führt ein positives Tracing-Ergebnis dazu, dass der Arbeitnehmer freigestellt wird – die öffentliche Hand zur Erstattung der Ausfallzeiten verpflichtet wird. Dazu gehört vor allem auch die Festlegung eines Vorrangs vor durch das Gesetz angeordneten Ansprüchen auf Vergütung oder Lohnfortzahlung.

In Fällen einer Freistellung aufgrund des Corona-Alarms ist die Erstattung der Ausfallzeiten unter Hintanstellung von Ansprüchen nach dem Bürgerlichen Gesetzbuch (§§ 616, 615) geboten und angemessen. Es muss deshalb eine Klarstellung erfolgen, dass diese Fälle dem Infektionsschutzgesetz unterfallen und eine Entschädigungspflicht des Staates nach § 56 Abs. 1 IfSG besteht. Das Infektionsschutzgesetz sieht für diese Fälle keine Entschädigung vor.

## **3. Datenschutz**

Zweck der App ist die Infektionsbekämpfung und damit der Gesundheitsschutz der Bevölkerung. In einer solchen Krisensituation darf das Datenschutzrecht der Infektionsbekämpfung und -verhütung nicht entgegenstehen.

Gegen die generelle Einführung der App bestehen keine datenschutzrechtlichen Bedenken. Es werden keine personenbezogenen (Verkehrs-)daten erfasst und gespeichert. Die Daten werden anonymisiert und dezentral auf den Mobiltelefonen gespeichert. In dem Zeitpunkt, in dem der Nutzer sich die App (freiwillig) auf sein Mobiltelefon lädt, wird zu seiner Identität auf seinem Mobiltelefon ein verschlüsselter Code generiert. Selbst wenn eine Person seine Gesundheitsdaten nach einer festgestellten Infektion in die App eingibt, werden diese sofort verschlüsselt und sind auch nur in verschlüsselter Form abrufbar. Ein Rückschluss auf die Identität der Nutzer ist nicht möglich.



#### **4. Betriebsverfassung**

Soll die Nutzung der App im Betrieb angeordnet werden, kann dies der Mitbestimmung des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 und Nr. 6 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) unterliegen. Eine verpflichtende Anordnung der Nutzung der App stellt eine verbindliche Verhaltensvorschrift für Arbeitnehmer dar, sodass die betriebliche Ordnung betroffen ist. In einer Betriebsvereinbarung können neben der Nutzungspflicht auch die Nutzungsmodalitäten und Meldewege an den Arbeitgeber und an andere Arbeitnehmer im Betrieb sowie Kontrollbefugnisse des Arbeitgebers geregelt werden. Viele Arbeitgeber befürchten hier ein (weiteres) Konfliktfeld mit dem Betriebsrat.

Ansprechpartner:

**BDA | DIE ARBEITGEBER**  
Bundesvereinigung der Deutschen  
Arbeitgeberverbände

**Arbeits- und Tarifrecht**  
[arbeitsrecht@arbeitgeber.de](mailto:arbeitsrecht@arbeitgeber.de)  
T +49 30 2033-1218