

FAQ zur Corona-Warn-App

1. Was ist die Corona-Warn-App?

Zweck der Corona-Warn-App ist es, ihre Nutzer zu warnen, wenn sie sich in der Nähe einer mit SARS-CoV-2 infizierten Person aufgehalten haben. Dies funktioniert auf dezentrale Art und Weise dadurch, dass die App alle zehn Minuten Zufallscodes generiert und per Bluetooth an andere Smartphones in der unmittelbaren Nähe überträgt, auf denen die App ebenfalls installiert ist. Voraussetzung ist, dass die vom Robert Koch-Institut – zugleich Betreiberin der App – definierten Kriterien zu Abstand und Zeit erfüllt sind. Die Zufallscodes werden dann für begrenzte Zeit in den Apps, die sie empfangen haben, lokal gespeichert. Rückschlüsse auf die Identität von Nutzern oder deren Standort lassen die Zufallscodes zu keiner Zeit zu.

Wird bei einem der App-Nutzer eine Corona-Infektion diagnostiziert, kann dieser diese Information freiwillig in seiner App speichern, die diese dann an einen zentralen Server von T-Systems in Deutschland schickt. Der zentrale Server verteilt diese Zufallscodes an alle installierten Corona-Warn-Apps, speichert sie darüber hinaus allerdings nicht. Alle installierten Corona-Warn-Apps prüfen dann lokal, ob eine Begegnung stattfand, und informieren ihre jeweiligen Nutzer entsprechend darüber. Dies geschieht nur in größeren Intervallen, sodass es nicht möglich ist, in Echtzeit über Begegnungen mit Infizierten informiert zu werden.

Da nur Zufallscodes und keine Klarnamen verwendet werden, ist keinem der Beteiligten bekannt, wer mit wem Kontakt hatte oder infiziert sein könnte. Arbeitgeber sind an die App überhaupt nicht angebunden und erhalten Informationen daher nur, wenn ihre Arbeitnehmer sie ihnen mitteilen.

2. Kann der Arbeitgeber die Nutzung der Corona-Warn-App auf dienstlichen Smartphones der Arbeitnehmer anordnen?

Zur Beantwortung der Frage muss zwischen den verschiedenen Phasen der Informationsnutzung im Zusammenhang mit der Corona-Warn-App differenziert werden. Installation der App auf dem Diensthandy und Verpflichtung zur tatsächlichen Nutzung der App ("Risiko-Ermittlung" in den Einstellungen aktivieren):

Der Arbeitnehmer muss zunächst dazu verpflichtet werden können, die App auf seinem Diensthandy zu installieren. Das kann der Arbeitgeber über sein Weisungsrecht tun.

Eine andere Frage ist, ob er dem Arbeitnehmer auch aufgeben kann, die App zu nutzen und, um möglichst umfassende und verlässliche Daten zu erhalten, das Diensthandy ständig auch außerhalb der Arbeitszeit mit sich zu führen. Das angesprochene Weisungsrecht des Arbeitgebers besteht nur kraft und innerhalb des Arbeitsverhältnisses, weshalb Weisungen, die das Privatleben und die Freizeitgestaltung der Arbeitnehmer betreffen, grundsätzlich unzulässig und nur bei einem besonderen betrieblichen Grund zulässig sind. Zwar kann der Arbeitgeber grundsätzlich ein berechtigtes Interesse daran haben, eine Infektionsausbreitung im Unternehmen zu verhindern. Allerdings stehen dem empfindliche Rechtsbeeinträchtigungen der Arbeitnehmer gegenüber, die eine Pflicht zum dauerhaften Mitführen des Diensthandys nur in Ausnahmefällen werden rechtfertigen können. Daher wird man diese Verpflichtung selbst in Anbetracht der außergewöhnlichen aktuellen Umstände für den Regelfall verneinen müssen. Die behördlichen Maßnahmen reichen grundsätzlich zur Interessenwahrung aus; ihren Arbeitsschutz- und sonstigen Fürsorgepflichten werden Arbeitgeber bereits durch Anweisungen zur Einhaltung der Hygieneregeln sowie durch Bereitstellung von Desinfektionsmitteln gerecht.

Etwas anderes kann indessen in gefahrgeneigten Berufen des Gesundheitswesens gelten: Ärzte sowie Kranken- und Altenpfleger können wegen der gesundheitlichen Gefahrgeneigtheit (insbesondere derzeit) weitergehenden Regelungen, die über die allgemeinen behördlichen Maßnahmen hinausgehen, unterworfen werden. Ausgeschlossen wäre eine solche Verpflichtung andererseits für Arbeitnehmer, die im Homeoffice arbeiten. Hier ist eine Verbreitung im Unternehmen nicht zu befürchten.

Praxistipp Unternehmen: Der Arbeitgeber kann die Arbeitnehmer nur eindringlich bitten, die App zu aktivieren und für eine bessere Wirksamkeit das Diensthandy stets mit sich zu tragen. Eine rechtlich durchsetzbare Verpflichtung zur Nutzung außerhalb der Arbeitszeiten ist wahrscheinlich nicht möglich.

3. Kann der Arbeitgeber die Nutzung einer Corona-Warn-App auch auf privaten Smartphones der Arbeitnehmer anordnen?

Der Arbeitgeber kann eine betriebliche Nutzung privater mobiler Endgeräte (Smartphones / Tablets / Laptops etc.) der Arbeitnehmer nur durch eine Vereinbarung mit dem einzelnen Arbeitnehmer durchsetzen. Eine einseitige Bestimmung nur durch den Arbeitgeber scheidet aus. Falls ein Betriebsrat in dem Unternehmen besteht, kann die Regelung auch durch eine Betriebsvereinbarung, gestützt auf § 88 Nr. 1 BetrVG, getroffen werden, die Nutzung des eigenen Smartphones kann aber auch in einer Betriebsvereinbarung nicht verpflichtend vorgeschrieben werden.

Praxistipp Unternehmen: Zusätzlich zu individuellen Vereinbarungen mit den einzelnen Arbeitnehmern über die Nutzung ihrer privaten Smartphones für die App empfiehlt sich eine Betriebsvereinbarung über diese Nutzung, falls ein Betriebsrat im Unternehmen bestehen sollte.

4. Ist der Betriebsrat zu beteiligen?

Besteht ein Betriebsrat im Unternehmen, müssen sowohl bei einer geplanten Nutzung auf dienstlichen Smartphones als auch auf privaten Smartphones die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats beachtet werden. Da es sich bei der Nutzung der App um eine Vorschrift zum Verhalten des Arbeitnehmers und der Ordnung des Betriebs mit kollektivem Bezug handelt, hat der Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht gem. § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG.

Hat der Arbeitgeber die technische Möglichkeit, über seine IT festzustellen, welche Arbeitnehmer die App auf ihrem dienstlichen Smartphone installiert haben, ergibt sich zusätzlich eine Mitbestimmung aus § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG.

Zudem kann die Verwendung der Corona-Warn-App im Rahmen der gesetzlich vorgeschriebenen Arbeitsschutzvorschriften relevant werden. Daher kommt auch ein Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG in Betracht.

Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats kann beispielsweise durch den Abschluss einer Betriebsvereinbarung über die Nutzung der Corona-Warn-App (auch nach Arbeitsschluss) gewahrt werden.

Praxistipp Unternehmen: Es empfiehlt sich, eine Betriebsvereinbarung abzuschließen, die die Modalitäten der App- und Endgerät-Nutzung festlegt und die Meldepflichten sowie sonstiges Verhalten des Arbeitnehmers bei Warnungen durch die App regelt.

5. Muss der Arbeitnehmer einen begründeten Infektionsverdacht melden und darf der Arbeitgeber danach fragen?

Wegen der rasanten Ausbreitung und des immensen Schadenspotentials für Unternehmen hat der Arbeitnehmer die Pflicht, dem Arbeitgeber eine SARS-CoV-2-Infektion oder auch einen begründeten Infektionsverdacht zu melden. Ob der Infektionsverdacht aufgrund einer Krankheitssymptomatik oder einer Warnung – sei es durch die App oder beispielsweise durch die Information eines Bekannten, den man getroffen hat, über dessen positives Testresultat – basiert, ist unerheblich. Daher muss der Arbeitnehmer

Warnungen über ein erhöhtes Risiko, die ihm durch die App übermittelt werden, auch mitteilen.

Damit korrespondiert die Zulässigkeit der Frage des Arbeitgebers nach einer SARS-CoV-2-Infektion oder auch einem begründeten Infektionsverdacht (§§ 26 Abs. 3 S. 1, 22 Abs. 1 Nr. 1 lit. b BDSG i. V. m § 4 Nr. 1 ArbSchG). Allerdings ist allein der Umstand einer bestätigten Infektion oder der dem Arbeitnehmer bekannte Infektionsverdacht von Interesse. Die Frage nach einer vorhandenen Infektion oder eines begründeten Infektionsverdachts kann der Arbeitnehmer mit einem schlichten "Ja/Nein" beantworten. Informationen zum behandelnden Arzt, Symptome oder Details zum Krankheitsverlauf muss der Arbeitnehmer aber nicht herausgeben.

Ob und inwiefern der Arbeitnehmer im Fall des Infektionsverdachts auch über die Umstände des Infektionsverdachts aufklären muss, ist eine Frage des Einzelfalls. Der Arbeitgeber hat lediglich ein schutzwürdiges Interesse an den Informationen, die er für eine Entscheidung benötigt, welche Maßnahmen zum Schutz der übrigen Mitarbeiter und zur Aufrechterhaltung des Betriebs geeignet sind. Zu denken wäre dabei an Homeoffice, Isolierung im Unternehmen oder Freistellung unter Fortzahlung der Vergütung für die Inkubationszeit.

Praxistipp Unternehmen: Der Arbeitgeber sollte seine Arbeitnehmer nach einer COVID-19-Infektion fragen und darf von ihnen auch eine Antwort erwarten.

6. Darf der Arbeitnehmer zu Hause bleiben, wenn eine Warnung durch die App erfolgt bzw. muss der Arbeitgeber ihn zum Schutz der anderen Mitarbeiter nach Hause schicken? Was geschieht mit den Entgeltansprüchen?

Die alleinige Warnung durch die App führt nicht dazu, dass der Arbeitnehmer bezahlt zu Hause bleiben darf oder muss. Bleibt der Arbeitnehmer dennoch zu Hause, muss der Arbeitgeber auch keine Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall leisten.

Der Mitarbeiter ist im Falle eines Alarms aber gehalten, unverzüglich Kontakt mit dem Gesundheitswesen (Hausarzt, ärztlicher Bereitschaftsdienst [116 117], Gesundheitsamt) aufzunehmen. Mit dem ärztlichen Personal ist sodann die weitere Vorgehensweise zu klären. Falls Quarantäne angeordnet wird, muss der Arbeitgeber das Gehalt weiterzahlen, wird allerdings dafür vom Gesundheitsamt entschädigt. Anders verhält es sich gegebenenfalls dann, wenn die Arbeitsleistung im Homeoffice erbracht werden kann. Bei Krankschreibung wegen COVID-19 besteht der gesetzliche Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall.

Ist der Mitarbeiter nicht arbeitsunfähig krank und wurden auch keine weiteren behördlichen Maßnahmen angeordnet, sollte der Arbeitgeber zum Schutz der übrigen Mitarbeiter über Homeoffice, Isolierung im Unternehmen oder Freistellung unter Fortzahlung der Vergütung für die Inkubationszeit nachdenken.

Praxistipp Unternehmen: Bei einer Warnung durch die App darf der Arbeitnehmer nicht automatisch zu Hause bleiben, sollte aber umgehend mit einem Arzt das weitere Vorgehen abstimmen oder das Gesundheitsamt kontaktieren.

7. Was passiert mit den mit Hilfe des Fragerechts und der Meldepflicht gesammelten Daten des Arbeitnehmers?

Eine Verarbeitung von Gesundheitsdaten (SARS-CoV-2-Infektion eines Arbeitnehmers, Warnungen zu Infektionsverdachtsfällen etc.) durch den Arbeitgeber, welche er durch das Befragen des Arbeitnehmers und dessen Meldungen erhält, verstößt nicht gegen das Datenschutzrecht. Der Arbeitgeber kann die gesammelten Gesundheitsdaten auf Grundlage von § 26 Abs. 3 S. 1 BDSG i. V. m. Art. 6 Abs. 1 S. 1 lit. c und Art. 9 Abs. 1 und 4 DSGVO zum Zwecke des Ergreifens von Schutzmaßnahmen gegenüber der Belegschaft erheben und speichern. Die Daten sind jedoch nur zweckgebunden zu verwenden, besonders zu sichern und unverzüglich zu löschen, wenn sie nicht mehr benötigt werden.

Praxistipp Unternehmen: Über Arbeitnehmer / Kunden / Kontaktpersonen gesammelte Gesundheitsdaten müssen vom Arbeitgeber unaufgefordert und unwiderruflich gelöscht werden, sobald er die Schutzmaßnahmen gegenüber dem einzelnen Arbeitnehmer / der Belegschaft vorgenommen hat.

(Stand: 19. Juni 2020)