



19. Juni 2020

Corona-Warn-App: Hinweise zu offenen arbeitsrechtlichen Folgewirkungen

Sehr geehrte Damen und Herren,

seit dem 16. Juni 2020 hat die Bundesregierung eine sog. Corona-Warn-App freischalten lassen. Die App soll das Nachverfolgen von Infektionen erleichtern und zur Bekämpfung der Pandemie beitragen. Die App wird allen Bürgern zum freiwilligen Download angeboten (siehe hierzu im Einzelnen auch die Hinweise der Bundesregierung unter folgendem Link: <https://www.bundesregierung.de/breg-de/themen/corona-warn-app>).

Datenschutzrechtliche Bedenken stehen aus Sicht der Bundesregierung und namhafter Datenschützer einer Installation der App nicht entgegen. Um einen hohen Wirkungsgrad sicherzustellen, müssten allerdings möglichst viele Personen die App nutzen.

Grundsätzlich ist die Einführung der App als Mittel zur Bekämpfung der Pandemie und zur Verhinderung etwaiger Infektionen - insbesondere auch in den Betrieben der Mitgliedsunternehmen zu begrüßen. Die Einführung der App hat allerdings auch Einfluss auf die Arbeitsbeziehungen zwischen Arbeitgebern und ihren Beschäftigten. Hierbei bleiben aufgrund fehlender gesetzlicher Klarstellungen diverse Folgefragen offen. Hierzu zählen u.a.:

- Da Arbeitgeber ihre Beschäftigten gegen ihren Willen nicht zur Installation und Nutzung der Corona-Warn-App auf ihren privaten Mobiltelefonen verpflichten können, dürften sie ihre Belegschaft auch nicht flächendeckend zur Meldung eines auf einer App angezeigten Infektionsrisikos (nachfolgend: Corona-Alarm) verpflichten können. Infolgedessen können Arbeitgeber auch etwaig unterlassene Meldungen eines Corona-Alarms voraussichtlich rechtlich nicht sanktionieren.
- Soweit die Betriebsparteien etwaige Modalitäten zur Installation und Nutzung der Corona-Warn-App auf dienstlich zur Verfügung gestellten Mobiltelefonen treffen, stellt sich die Frage, ob es unter verfassungsrechtlichen Gesichtspunkten rechtlich zulässig ist, die Beschäftigten zur Nutzung der App außerhalb der Dienstzeit zu verpflichten.



- Unklar ist zunächst, ob Arbeitgeber zur Freistellung von Arbeitnehmern verpflichtet sind, wenn diese einen Corona-Alarm eigenständig melden. Bevor Arbeitgeber einseitige Freistellungen aussprechen, sollten sie prüfen, ob die Arbeitnehmer ihre Arbeitsleistungen im Rahmen mobiler Telearbeit erbringen können oder ob über Inanspruchnahme von Urlaub oder Abbau von Überstunden die Freistellungszeit einvernehmlich überbrückt werden kann. Falls diese beiden Wege nicht in Betracht kommen, besteht für die Arbeitgeber das Risiko, dass sie die wegen der Freistellung ausgefallene Arbeitszeit der Arbeitnehmer nach § 615 S. 1 BGB zu vergüten haben (Annahmeverzugsrisiko). Jedenfalls ist unklar, ob symptomfreien Arbeitnehmern die Erbringung der Arbeitsleistung allein wegen einer bloßen Warnung durch die Corona-Warn-App unmöglich wird.

Aufgrund dieser Ausgangslage sollten Unternehmen sorgfältig abwägen, ob und inwieweit sie ihren Beschäftigten zum jetzigen Zeitpunkt Hinweise zur Nutzung und zum Umgang mit der App geben.

Aus unserer Sicht ist es dringend erforderlich, dass das Infektionsschutzgesetz (IfSG) insbesondere in Bezug auf eine Entschädigungspflicht (§ 56 Abs. 1 IfSG) für die Fälle einer Freistellung von Arbeitnehmern aufgrund eines Corona-Alarmes über die App ergänzt werden muss.

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

Mit freundlichen Grüßen

Zentralverband der Deutschen Elektro- und
Informationstechnischen Handwerke (ZVEH)