

# Arbeiten in Zeiten der Corona-Pandemie: Hinweise zum Umgang mit der Corona- Warn-App

**SEIT MITTE JUNI IST SIE VERFÜGBAR: DIE OFFIZIELLE CORONA-WARN-APP. DURCH EINE FLÄCHEN-DECKENDE NUTZUNG DER APP SOLLEN MÖGLICHE INFektionsKETTEN NACHVERFOLGT UND EINE AUSBREITUNG DES CORONAVIRUS VERHINDERT WERDEN.**

---

## Executive Summary

- In Bezug auf die Installation und Nutzung der App besteht grundsätzlich kein Weisungsrecht des Arbeitgebers. Die Nutzung ist freiwillig.
- Mitarbeiter sind verpflichtet, dem Arbeitgeber einen hinreichenden Verdacht auf eine Infektion zu melden.
- Auf die Einhaltung des Datenschutzes ist zu achten.

---

Kommt es zwischen Nutzern der App zu einer Begegnung von ausreichender Dauer und geringem Abstand, werden durch die App über die Bluetooth-Schnittstelle der Geräte zufällig generierte ID-Codes ausgetauscht und auf den jeweiligen Smartphones gespeichert. Meldet ein Nutzer eine Infektion, werden die betroffenen IDs an einen zentralen Server gesendet. Dort werden sie von der App abgerufen und auf dem eigenen Gerät mit IDs abgeglichen, die bei vergangenen Kontakten gesammelt wurden. Wird so ein Kontakt mit einer betroffenen ID festgestellt, wird anhand von Dauer und Entfernungprofil ein individuelles Infektionsrisiko ermittelt. Der Nutzer wird über den Kontakt informiert und erhält Handlungsempfehlungen. Eine automatische Datenweitergabe an Dritte – etwa den Arbeitgeber oder Gesundheitsbehörden – erfolgt nicht.

Über den Nutzen und Effekt der App, über die mit Entwicklung und Betrieb verbundenen Kosten und über Datenschutz und Freiwilligkeit, wird angeregt diskutiert.

## Was sollten Arbeitgeber und Arbeitnehmer aus arbeitsrechtlicher Sicht hinsichtlich der Corona-Warn-App beachten?

### Anordnungsrecht des Arbeitgebers?

Die Nutzung der App soll freiwillig erfolgen. Eine gesetzliche Grundlage für eine staatliche Nutzungsanordnung gibt es (derzeit) nicht.

### Wie sieht es jedoch mit der Freiwilligkeit im Arbeitsverhältnis aus?

Darf der Arbeitgeber die Nutzung der App anordnen, um das Ansteckungsrisiko in der Belegschaft zu reduzieren und so seiner Fürsorgepflicht nachzukommen?

Die Zulässigkeit einer solch weitreichenden Anordnung ist abhängig von einer Abwägung der schutzwürdigen Interessen im konkreten Fall: Überwiegen das Persönlichkeitsrecht des Arbeitnehmers und der Schutz seiner Privatsphäre oder das Schutzinteresse des Arbeitgebers? Es gilt der Grundsatz:



**Je höher das Interesse des Arbeitgebers an der Information und je geringer die Eingriffsintensität, desto eher lässt sich eine Anordnungsbefugnis rechtfertigen.**

Die App funktioniert anonym, es werden neben der Information, ob ein für eine Ansteckung hinreichender Kontakt zu einer anderen Person stattfand, keine weiteren Daten erfasst oder gespeichert. Der Arbeitgeber hat keinen Zugriff auf mit der App generierte Daten.

Aus Sicht des Arbeitgebers kann durch die App mögliche Risikobewertung die Sicherheit im Unternehmen erhöhen, weil potentielle Infektionsüberträger auch schon vor dem Auftreten von Symptomen gewarnt werden.

**Gerade bei einer Tätigkeit mit häufigem Kundenkontakt oder im Außendienst könnten über die App potentiell gefährliche Kontakte schnell festgestellt werden.**

Allerdings kann die App bestehende Schutzmaßnahmen wie Masken oder eine Glasscheibe bei einem Kontakt nicht berücksichtigen, sodass die Risikobewertung nicht immer passend sein muss. Zudem kann über die App ein Risiko nur zuverlässig ermittelt werden, wenn zum einen die jeweiligen Kontaktpersonen die App ebenfalls nutzen, zum anderen der Arbeitnehmer das Smartphone mit der aktivierten App ständig mit sich führt.

Eine arbeitgeberseitige Weisung zur Installation und Nutzung der App auf dem privaten Smartphone des Arbeitnehmers dürfte unzulässig sein, weil sie einen Zugriff auf privates Eigentum des Arbeitnehmers darstellt und zudem die private Lebensführung des Arbeitnehmers beträfe. Ein ebensolcher nicht zulässiger Eingriff in die Privatsphäre wäre auch die Weisung, ein Diensthandy kontinuierlich mit sich zu führen. Diesbezüglich ist es angesichts des insgesamt nur eingeschränkten Erkenntnisgewinns unwahrscheinlich, dass eine solche, die private Lebensführung betreffende Weisung im Rahmen einer Abwägung der jeweiligen Interessen für zulässig erachtet würde.

Selbst wenn im Einzelfall die Interessen des Arbeitgebers überwiegen sollten und eine Anordnung – gegebenenfalls auch nur im Hinblick auf das Diensthandy – wirksam wäre, hängt der Nutzen der App mangels praktischer Kontrollmöglichkeit des Arbeitgebers allein von der Mitwirkung der Arbeitnehmer ab.

Betrachtet man also die rechtlichen und tatsächlichen Schwierigkeiten, ist im Ergebnis von einer Anordnung zur Nutzung der App abzuraten. Ihrer durchaus sinnvollen Unterstützungsfunktion kann die App wohl am besten gerecht werden, wenn die Entscheidung über einer Nutzung jedem selbst überlassen bleibt.

#### **Mitteilungspflicht gegenüber dem Arbeitgeber**

Wie verhält es sich, wenn der Arbeitnehmer die App nutzt und ihm ein Infektionsrisiko angezeigt wird? Durch die App selbst werden keinerlei Maßnahmen veranlasst, die Entscheidung darüber verbleibt bei dem Betroffenen. Grundsätzlich muss ein Arbeitnehmer dem Arbeitgeber weder von einem Krankheitsverdacht berichten noch die Art einer Erkrankung mitteilen. Anderes gilt jedoch, wenn ein Sachverhalt vorliegt, bei dem der Arbeitgeber Maßnahmen zum Schutz von Mitarbeitern oder anderen möglicherweise betroffenen Personen, wie z.B. Kunden, ergreifen muss.

Mit Blick auf das erhöhte Infektionsrisiko und die daraus resultierenden Schutzpflichten des Arbeitgebers besteht bei hochansteckenden Erkrankungen wie Covid-19 daher eine Informationspflicht des Arbeitnehmers.

**Ist dem Arbeitnehmer – durch die Nutzung der App oder auf andere Weise – ein ihn betreffender Infektionsverdacht oder ein erhöhtes Risiko bekannt, muss er den Arbeitgeber informieren.**



Die Mitteilungspflicht ergibt sich dabei aus den im Arbeitsverhältnis bestehenden gegenseitigen Rücksichtnahme- und Unterstützungspflichten: Nur durch die Mitteilung des Arbeitnehmers kann der Arbeitgeber seinen Schutzpflichten nachkommen und erforderliche Schutzmaßnahmen für Andere ergreifen. Verstöße eines Arbeitnehmers gegen diese Mitteilungspflichten können daher auch arbeitsrechtlich sanktioniert werden.

### Datenschutz

Beim Umgang mit entsprechenden Informationen des Arbeitnehmers sind selbstverständlich Vertraulichkeit und datenschutzrechtliche Vorgaben zu beachten – eine Informationsweitergabe hat stets nur im Rahmen des zwingend Erforderlichen zu erfolgen.

### Maßnahmen bei Infektionsverdacht

Erght wegen eines Infektionsverdachts eine behördliche Quarantäneanordnung bzw. ein Tätigkeitsverbot, fällt eine Weiterbeschäftigung des Mitarbeiters aus. Der Arbeitnehmer hat für bis zu sechs Wochen Anspruch auf Zahlung einer Entschädigung nach dem Infektionsschutzgesetz in Höhe des entfallenden Gehalts, welches der Arbeitgeber auf Antrag von der Behörde erstattet erhält.

Besteht ein erhöhtes Infektionsrisiko oder wird durch die App die Vermeidung von Kontakten empfohlen. Erfolgen aber keine behördlichen Maßnahmen, müssen Arbeitgeber und Arbeitnehmer das weitere Vorgehen im konkreten Einzelfall abstimmen. Den Arbeitgeber treffen rechtliche Fürsorge- und Schutzpflichten hinsichtlich der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes aller Arbeitnehmer, des Betroffenen wie auch der Kollegen. Dazu gehört auch die bestmögliche Vermeidung von Infektionsrisiken am Arbeitsplatz. Daher wird der Arbeitgeber auch bei einem – durch die App oder anderweitig ermittelten

– erhöhten Risiko tätig werden müssen. In Betracht kommen je nach Situation, betrieblichen Gegebenheiten und betroffener Person verschiedene Maßnahmen, wie die Zuteilung eines Einzelbüros, die Vereinbarung von Homeoffice oder auch eine vorübergehende Freistellung unter Fortzahlung der Vergütung.

### Handlungsempfehlungen

Im Zuge des Corona-Krisenmanagements sollten Arbeitgeber ihre Mitarbeiter (auch) in Bezug auf die Corona-Warn-App informieren. Arbeitgeber dürfen eine Empfehlung zur Installation der App aussprechen, die Entscheidung über eine Nutzung sollte aber beim Arbeitnehmer liegen. Der Arbeitgeber kann mitteilen, ob eine Installation auf dem Diensthandy bei entsprechendem Wunsch des Arbeitnehmers IT-seitig möglich ist. Die Mitarbeiter sollten auf bestehende Mitteilungspflichten bei einer Corona-Infektion, aber auch in Bezug auf einen Infektionsverdacht oder ein erhöhtes Risiko hingewiesen werden. Der Arbeitgeber sollte hierfür Ansprechpartner benennen und sicherstellen, dass allen Beteiligten die im gesamten Kontext geltenden Grundsätze der Vertraulichkeit und die datenschutzrechtlichen Vorgaben bekannt sind und gewahrt werden.

---

#### Wolfgang Böhm

Rechtsanwalt

Fachanwalt für Arbeitsrecht

Standort Heidelberg

[wolfgang.boehm@gsk.de](mailto:wolfgang.boehm@gsk.de)

#### Nicole Deparade

Rechtsanwältin

Standort Heidelberg

[nicole.deparade@gsk.de](mailto:nicole.deparade@gsk.de)

---



### Urheberrecht

GSK Stockmann – Alle Rechte vorbehalten. Die Wiedergabe, Vervielfältigung, Verbreitung und/oder Bearbeitung sämtlicher Inhalte und Darstellungen des Beitrages sowie jegliche sonstige Nutzung ist nur mit vorheriger schriftlicher Zustimmung von GSK Stockmann gestattet.

### Haftungsausschluss

Diese Mandanteninformation enthält ausschließlich allgemeine Informationen, die nicht geeignet sind, den besonderen Umständen eines Einzelfalles gerecht zu werden. Sie hat nicht den Sinn, Grundlage für wirtschaftliche oder sonstige Entscheidungen jedweder Art zu sein. Sie stellt keine Beratung, Auskunft oder ein rechtsverbindliches Angebot auf Beratung oder Auskunft dar und ist auch nicht geeignet, eine persönliche Beratung zu ersetzen. Sollte jemand Entscheidungen jedweder Art auf Inhalte dieser Mandanteninformation oder Teile davon stützen, handelt dieser ausschließlich auf eigenes Risiko.

GSK Stockmann und auch die in dieser Mandanteninformation namentlich genannten Partner oder Mitarbeiter übernehmen keinerlei Garantie oder Gewährleistung, noch haftet GSK Stockmann und einzelne Partner oder Mitarbeiter in irgendeiner anderen Weise für den Inhalt dieser Mandanteninformation. Aus diesem Grund empfehlen wir, in jedem Fall eine persönliche Beratung einzuholen.

[www.gsk.de](http://www.gsk.de)

### GSK Stockmann

#### BERLIN

Mohrenstrasse 42  
10117 Berlin  
T +49 30 203907-0  
F +49 30 203907-44  
[berlin@gsk.de](mailto:berlin@gsk.de)

#### HEIDELBERG

Mittermaierstrasse 31  
69115 Heidelberg  
T +49 6221 4566-0  
F +49 6221 4566-44  
[heidelberg@gsk.de](mailto:heidelberg@gsk.de)

#### FRANKFURT / M.

Taunusanlage 21  
60325 Frankfurt am Main  
T +49 69 710003-0  
F +49 69 710003-144  
[frankfurt@gsk.de](mailto:frankfurt@gsk.de)

#### MÜNCHEN

Karl-Scharnagl-Ring 8  
80539 München  
T +49 89 288174-0  
F +49 89 288174-44  
[muenchen@gsk.de](mailto:muenchen@gsk.de)

#### HAMBURG

Neuer Wall 69  
20354 Hamburg  
T +49 40 369703-0  
F +49 40 369703-44  
[hamburg@gsk.de](mailto:hamburg@gsk.de)

---

#### LUXEMBURG

GSK Luxembourg SA  
44, Avenue John F. Kennedy  
L-1855 Luxembourg  
T +352 271802-00  
F +352 271802-11  
[luxembourg@gsk-lux.com](mailto:luxembourg@gsk-lux.com)



YOUR PERSPECTIVE.

[GSK.DE](http://GSK.DE) | [GSK-LUX.COM](http://GSK-LUX.COM)