

Rechtliche Fragen zur Corona-App

Ist der Datenschutz gewährleistet?

Grundsätzlich ist zu sagen, dass die App den Bestimmungen des Datenschutzes genügt. Dies wurde so auch vom Bundesdatenschutzbeauftragten bestätigt, da weder Standort- noch Verhaltensdaten erfasst werden. Die private Installation begegnet demnach grundsätzlich keinen Bedenken.

Wie verhält es sich mit einer Installation auf Diensthandys?

Will man die Installation aber im Betrieb umsetzen, sind einige Punkte zu beachten. Als Rechtsgrundlage kommt eine vertragliche bzw. tarifliche Regelung in Betracht. Gem. § 26 Abs. 4 BDSG ist eine Betriebsvereinbarung möglich. Damit können Mitarbeiter verpflichtet werden, auf einem Diensthandy die Corona-App zu installieren. Die Verpflichtung kann aber auch einseitig gem. § 106 GewO erfolgen. Jedoch darf das nur für Diensthandys gelten, nicht aber für private. In jedem Fall ist aber eine Regelung mit den Beschäftigten oder dem Betriebsrat ratsam.

In diesem Zusammenhang sind Diensthandys, die auch privat genutzt werden dürfen, problematisch. Dass der Arbeitgeber auch private Daten abgreifen kann, ist nicht ausgeschlossen. Gerade aus diesem Grund ist die konkrete Regelung mittels Vereinbarung die beste Lösung. Eine einseitige Anordnung gem. dem Weisungsrecht des Arbeitgebers ist in diesem Fall höchst fraglich.

Was muss ich machen, wenn meine App einen Kontakt zu einer infizierten Person meldet?

Erhält der Arbeitnehmer die Meldung, dass er engen Kontakt zu einer infizierten Person hatte, muss er dies dem Arbeitgeber unverzüglich melden. Diese Pflicht ergibt sich aus der arbeitsvertraglichen Treuepflicht gem. § 242 BGB sowie § 16 ArbSchG. Die entsprechenden Details einer Meldepflicht sollten auch in einer etwaigen Betriebsvereinbarung geregelt werden. Kommt der Arbeitnehmer dieser Pflicht nicht nach, drohen arbeitsrechtliche Konsequenzen, sowie Schadensersatzansprüche, sollte er damit eine Infektion verbreiten.

Kann ich mich nach einer Meldung selbst beurlauben?

Nach einer Warnung durch die App darf sich der Arbeitnehmer **nicht** selbst beurlauben. Dies kann nur in Absprache mit dem Arbeitgeber erfolgen. Dieser kann in solchen Fällen – soweit überhaupt möglich – Heimarbeit im Rahmen seines Weisungsrechtes gem. § 106 GewO anordnen. Ist keine Heimarbeit möglich und will der Arbeitgeber das Risiko einer Infektion in seinem Betrieb eingehen stellt er den Arbeitnehmer von der Arbeit frei.

Was geschieht mit meinem Lohnanspruch, wenn ich von der Arbeit freigestellt werde?

Wird der Arbeitnehmer wegen dem Kontakt zu einer infizierten Person von seiner Arbeitsleistung freigestellt, hat er keinen Anspruch auf Lohnfortzahlung. Hier liegt eine

Unmöglichkeit der Arbeitsleistung seinerseits vor, da es dem Arbeitgeber unzumutbar ist, einen potenziell Infizierten zu beschäftigen.

Neben dem Abbau von Überstunden und Urlaub bleibt nur die Möglichkeit über eine behördliche Anordnung die Quarantäne des Arbeitnehmers zu erreichen. In diesem Fall wäre ein Verdienstaussfall über § 56 IfSG abgedeckt. Mit dem Arbeitnehmer zusammen sollte dies, unmittelbar nach der Warnung, der zuständigen Behörde mitgeteilt werden.