

## Kleine Anfrage

des Abgeordneten Zippel (CDU)

und

## Antwort

des Thüringer Ministeriums für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Frauen und Familie

### Arbeitsrechtliche Aspekte der Corona-Warn-App

Seit dem 16. Juni 2020 steht die Corona-Warn-App zum Download bereit. Laut Robert-Koch-Institut wurde die App bereits über 14 Millionen Mal heruntergeladen (Stand: 1. Juli 2020).

Das **Thüringer Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Frauen und Familie** hat die **Kleine Anfrage 7/870** vom 1. Juli 2020 namens der Landesregierung mit Schreiben vom 31. Juli 2020 beantwortet:

Vorbemerkung:

Die Kleine Anfrage beinhaltet individualrechtliche Fragen des Arbeitsrechtes, die nur eingeschränkt allgemeingültig beantwortet werden können. Insbesondere ersetzen sie keine arbeitsrechtliche Würdigung unter Bezugnahme auf arbeitsvertragliche Bestimmungen im Einzelfall.

1. Sind der Landesregierung Fälle bekannt, in denen ein Arbeitgeber das Installieren der App auf dem Diensthandy der Mitarbeiter angeordnet hat?

Antwort:

Der Landesregierung sind keine Fälle bekannt, in denen ein Arbeitgeber das Installieren der App auf dem Diensthandy der Mitarbeiter angeordnet hat.

2. Wäre eine solche Anordnung des Arbeitgebers nach Auffassung der Landesregierung rechtlich zulässig?

Antwort:

Die Corona-Warn-App ist ein Programm, welches der erleichterten Nachverfolgung von Infektionsketten für die Gesundheitsbehörden im Sinne des Infektionsschutzgesetzes dient. Die Nutzung der Corona-Warn-App ist freiwillig.

Ein Diensthandy steht im Eigentum des Arbeitgebers; er darf unter Wahrung der Rechte des Arbeitnehmers - insbesondere in daten- und arbeitsschutz- und -vertragsrechtlicher Hinsicht - die technische Ausstattung bestimmen.

Eine arbeitgeberseitige Anordnung zur Nutzung der Corona-Warn-App widerspricht grundsätzlich dem Grundsatz der Freiwilligkeit. Sie dürfte nur in sehr wenigen Ausnahmefällen zulässig sein, nämlich dann, wenn der Arbeitgeber ein besonderes dienstliches Interesse an der Nutzung geltend machen kann, welches das Interesse des Arbeitnehmers an der Freiwilligkeit der Nutzung überwiegt. Denkbar sind Tätigkeiten mit häufigen Kontakten zu anderen Personen, zum Beispiel in medizinischen oder Pflegeberufen, bei denen der Arbeitgeber besondere Fürsorgepflichten für seine weiteren Beschäftigten oder Kunden beziehungsweise Patienten zu beachten hat.

Abgrenzbare Fallgruppen zur Zulässigkeit beziehungsweise Unzulässigkeit können wegen des Novums einer Corona-Warn-App und mangels einschlägiger Rechtsprechung nicht dargestellt werden. Es sind auch stets die Umstände des Einzelfalls sowie der individuellen Ausgestaltung des Arbeitsverhältnisses beachtlich.

3. Können Arbeitnehmer nach Auffassung der Landesregierung verpflichtet werden, dass Diensthandy mit der aktivierten Corona-Warn-App auch außerhalb der Dienstzeiten mit sich zu führen?

Antwort:

Der Arbeitgeber hat kein Direktionsrecht zur Gestaltung der Privatsphäre seiner Arbeitnehmer.

4. Sind Arbeitnehmer nach Auffassung der Landesregierung verpflichtet, Warnmeldungen an ihren Arbeitgeber zu melden beziehungsweise können sie auf Anweisung des Arbeitgebers dazu verpflichtet werden?

Antwort:

Ein Informationsanspruch des Arbeitgebers über Warnmeldungen müsste mit einem besonderen dienstlichen Interesse begründet werden und ist insofern nicht in jedem Fall ausgeschlossen.

5. Sind der Landesregierung Fälle bekannt, in denen Veranstalter, Restaurants oder ähnliche die Nutzung der App zur Zutrittsvoraussetzung gemacht haben?

Antwort:

Der Landesregierung sind keine Fälle bekannt, in denen Veranstalter, Restaurants oder ähnliche die Nutzung der App zur Zutrittsvoraussetzung gemacht haben.

Werner  
Ministerin