

Stellungnahme zum Einsatz der Corona-App auf dienstlichen mobile devices

Im Zusammenhang mit der Einführung der Corona App, stellt sich im betrieblichen Umfeld die Frage der Zulässigkeit des Betriebs einer solchen App, auf durch den Arbeitgeber zur Verfügung gestellten mobilen Endgeräten. Die Frage resultiert aus der Zulässigkeit der hierin gegebenen Verarbeitung von personenbezogenen Daten, welche im dienstlichen Bereich zumindest unter der Mitverantwortung des Arbeitgebers erfolgt und hieraus einer Rechtsgrundlage bedarf.

Grundsätzlich kann im Bereich der Beschäftigung Art. 88 DSGVO i. V. m. § 26 BDSG als Rechtsgrundlage geprüft werden. Der Installation der App als verpflichtendes Element zur Durchführung des Beschäftigungsverhältnisses mangelt es an dieser Stelle aber an der zwingenden Erforderlichkeit. Eine verpflichtende Installation wird daher hieraus nicht gesehen. Die ersatzweise Legitimation über eine Kollektivvereinbarung scheidet aus unserer Sicht ebenfalls aus, da u.E. ein entsprechend tiefgreifender Eingriff gegeben ist, der sich hierüber nicht abbilden lässt. Verbleibt letztlich eine freiwillige Nutzung im Zuge einer (ggf. auch konkludenten) Einwilligung. Dies ergibt sich auch sachlogisch aus der grundsätzlichen Abwägung auf politischer Ebene zu einer möglichen Verpflichtung der App-Nutzung, welche im Ergebnis, nur eine freiwillige Nutzung als zulässig ergeben hat.

Zu prüfen verbleibt nunmehr also, ob und wie eine freiwillige, durch den Beschäftigten explizit gewünschte, Nutzung der App im betrieblichen Umfeld datenschutzkonform erfolgen kann. Gemäß den derzeit soweit ersichtlichen Informationen über die App, erfolgt die grundsätzliche Nutzung und Datenübertragung durch die App orientiert an den Datenschutzvorgaben und Grundsätzen. Die lokale Datenhaltung findet verschlüsselt statt. Ein Zugriff durch das Unternehmen ist damit unterbunden. Nach unserer Einschätzung kann auch über MDM-Lösungen kein Zugriff erfolgen. Unabhängig davon sollten bereits vorhandenen Regelungen über die Zweckbindung einen missbräuchlichen Zugriff auf mobile devices strikt untersagen und auch sanktionieren. Die Frage, der sich aus der Nutzung der App ergebenden Zweckerreichung, ist dann in einem Gesamtzusammenhang zu betrachten und zu bewerten.

Insoweit parallel eine Nutzung eines privaten Endgeräts erfolgt, erscheint u.E. eine Installation auf diesem Gerät im Sinn des Schutzwunsches des Betroffenen die geeignetere Lösung, da diese dann auch nicht dienstliche Zeiten umfasst.

Um möglichen Konflikten durch die Privatnutzung von rein dienstlichen mobilen Endgeräten entgegenzuwirken, wird zudem angeraten, bei einer Entscheidung zur Freigabe der Nutzung der App, diese einer dienstlichen Widmung (Festlegung der App als dienstlich) zu unterziehen. Bei Geräten mit erlaubter Privatnutzung sollte darauf hingewiesen werden, dass die Installation und Nutzung der App der privaten Nutzung zugeordnet wird.

Die restriktiven Vorgaben bezüglich des Zugriffs, der Rückgabe und der Wartung solcher Geräte sind dabei, wie auch zurückliegend schon erforderlich, selbstredend zu beachten.

Fazit:

Grundsätzlich halten wir eine frei gewählte (freiwillige) Nutzung der App durch die Beschäftigten für zulässig. Die Grundsätze der Zweckbindung sollten hierbei eingehalten werden und potenziell entstehende Daten nicht zu weiteren Zwecken herangezogen werden. Die Reichweite und auch der Wirkungsgrad bei rein dienstlichen Geräten sind zu hinterfragen und daher auch eine Installation grundsätzlich auf deren Sinnhaftigkeit hin zu prüfen.

Hinweis:

Die Empfehlung beruht auf einer Einschätzung allgemein zugänglicher Expertenmeinungen zur Umsetzung der deutschen App. Es fand durch den Ersteller keine IT-forensische Untersuchung der App wie auch keine Prüfung des öffentlichen Quellcodes statt.

Mangels vorliegender Behördenmeinungen und Äußerungen von Aufsichtsbehörden gehen wir bei einem dokumentierten und begründeten Vorgehen von einem geringen Risiko aus. Weitere Erkenntnisse können im Verlauf dieser Einführung einer vollständig neuen Technik und Vorgehensweise zu einem späteren Zeitpunkt zu einer Kurskorrektur führen.

Autor: EmEtz GmbH

Stand: 15.06.2020