

Positionspapier der Landesjustizverwaltungen Hamburgs, Berlins, Sachsens und Thüringens

Freiwilligkeit von Tracing-Apps im Zivil- und Arbeitsrecht sichern

In den vergangenen Wochen haben wir in unserem Land Einschränkungen hinnehmen müssen, die in der Geschichte der Bundesrepublik ohne Beispiel waren. Nach wie vor besteht die gesamtgesellschaftliche Aufgabe darin, die Zahl der Erkrankten möglichst gering zu halten. Auch wenn wir nun diese Einschränkungen Stück für Stück lockern können, müssen wir für die weiteren Schritte – noch stärker als bisher – auf Akzeptanz durch die Bürgerinnen und Bürger und auf die Transparenz unserer Entscheidungsprozesse setzen. Tracing-Apps können eine Chance darstellen, Infektionsketten zu identifizieren und zu isolieren. Ihr Überwachungspotenzial birgt aber auch große Risiken. Deshalb fordern wir, dass solche Anwendungen nicht nur strengen datenschutzrechtlichen Anforderungen gerecht werden müssen. Es ist auch sicherzustellen, dass diese lediglich auf freiwilliger Basis eingesetzt werden dürfen; eine Verpflichtung der Bürgerinnen und Bürger, eine solche App zu installieren und ein entsprechend präpariertes mobiles Endgerät mit sich zu führen, darf es nicht geben. Dies macht es erforderlich, dass nicht nur von staatlicher Seite keinerlei Zwang für eine Nutzung solcher Applikationen normiert oder faktisch ausgeübt wird. Es ist auch sicherzustellen, dass Geschäftsinhaber oder Veranstalter die Installation und Verwendung einer solchen Anwendung weder von ihren Kundinnen und Kunden noch von ihren eigenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern verlangen dürfen. Wir fordern deshalb eine gesetzliche Regelung, die Folgendes sicherstellt:

Niemand darf bei Massengeschäften benachteiligt werden, wenn er keine Tracing-App auf seinem Smartphone installiert hat oder kein Smartphone bei sich führt.

- In Arbeitsverhältnissen darf von Beschäftigten die Installation einer Tracing-App nicht verlangt werden.
- Soweit dennoch Betroffene benachteiligt werden, weil sie keine Tracing-App installiert haben, stehen ihnen entsprechende Unterlassungs- und Beseitigungs- sowie Schadensersatzansprüche zu; diese Ansprüche sind im Arbeitsrecht durch ein entsprechendes Maßregelungsverbot zu flankieren.
- Abweichende Vereinbarungen, zum Beispiel durch Allgemeine Geschäftsbedingungen, dürfen nicht zulässig sein.