

Ausgabe 8/2017

Juli 2017

Liebe Leserinnen und liebe Leser,

wieder einmal möchten wir Sie über aktuelle und wichtige Themen im Datenschutz informieren.

In dieser Ausgabe lesen Sie:

- Prüfungen durch das Katholische Datenschutzzentrum
- Krankenhausbesuchsdienst
- Namensschilder auf Arbeitskleidung
- Datenschutz und Leiharbeit im Gesundheitswesen
- private Telefonnummern von Mitarbeitern im Alarmplan

 Quelle: <https://www.bitkom.org/Presse/Presseinformation/Neues-Bundesdatenschutzgesetz-im-Bundestag.html>

 Quelle: <https://www.katholisches-datenschutz-zentrum.de/themen/pruefungen/>

Datenschutz-Kontakt
 datenschutzbeauftragter@factpartner.de

Datenschutz Kundeninformation

Stand der Überarbeitung BDSG und KDO

Während bereits ein Entwurf des neuen Bundesdatenschutzgesetzes (BDSG) im Einklang mit der Datenschutzgrundverordnung (DSGVO) durch die Bundesregierung verabschiedet wurde, ist bei der Anpassung der Anordnung über den kirchlichen Datenschutz (KDO) inhaltlich noch nichts Konkretes an die Öffentlichkeit gelangt.

Am 25. Mai 2018 endet die Übergangsfrist und es kommt nur noch das neue Datenschutzrecht zur Anwendung. Was

die KDO anbelangt, kann man sich derzeit auf Artikel 91 der DSGVO beziehen:

Artikel 91: Bestehende Datenschutzvorschriften von Kirchen und religiösen Vereinigungen oder Gemeinschaften
 (1) Wendet eine Kirche oder eine religiöse Vereinigung oder Gemeinschaft in einem Mitgliedstaat zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieser Verordnung umfassende Regeln zum Schutz natürlicher Personen bei der Verar-

beitung an, so dürfen diese Regeln weiter angewandt werden, sofern sie mit dieser Verordnung in Einklang gebracht werden.
 (2) Kirchen und religiöse Vereinigungen oder Gemeinschaften, die gemäß Absatz 1 umfassende Datenschutzregeln anwenden, unterliegen der Aufsicht durch eine unabhängige Aufsichtsbehörde, die spezifischer Art sein kann, sofern sie die in Kapitel VI niedergelegten Bedingungen erfüllt.

Prüfungen durch das katholische Datenschutzzentrum

Der Diözesandatenschutzbeauftragte wacht über die Einhaltung der Vorschriften aus der Anordnung über den kirchlichen Datenschutz (KDO) sowie anderer Datenschutzvorschriften. Hierzu führt er anlassbezogen, auf Grund der bei ihm eingehenden Beschwerden, oder ohne Anlass im Rahmen regelmäßiger Kontrollen Prüfungen zur Verbesserung des Datenschutzes durch. Dabei ist von der betroffenen Einrichtung der Nachweis über die Einhaltung der rechtlichen Vorgaben

(Datenschutzrecht) ebenso wie der Nachweis zur Umsetzung der notwendigen technisch-organisatorischen Schutzmaßnahmen gemäß der KDO und der KDO-DVO (Datensicherheit) zu erbringen. Die Prüfungen können vor Ort oder schriftlich erfolgen. Dabei gilt immer das Benachteiligungsverbot aus §15 Abs. 3 KDO.

Prüfungen vor Ort werden in Kooperation mit der Einrichtung vorgenommen. Dazu wird diese rechtzeitig über die Prüfung informiert und

um Zusendung von Dokumenten gebeten, die den Umsetzungsgrad des Datenschutzes belegen. Während der Prüfung steht der beratende Charakter im Vordergrund. Abschließend wird ein gemeinsamer Maßnahmenplan zur Sicherstellung und Weiterentwicklung des Datenschutzes in der Einrichtung entwickelt, der im Prüfbericht veröffentlicht wird. Über den Umsetzungsstand berichtet die Einrichtung regelmäßig an das Katholische Datenschutzzentrum.

i Quelle: 3. Jahresbericht 2016 Der Diözesandatenschutzbeauftragte des Erzbistums Hamburg, der Bistümer Hildesheim und Osnabrück und des Bischöflich Münsterschein Offizialats in Vechta i.O.

Patienten müssen der Weitergabe ihrer persönlichen Daten an den Krankenhausseelsorger zustimmen.

Ein selbständiges Recht eines ehrenamtlichen Besuchsdienstes auf personenbezogene Daten der Patienten besteht nicht.

Der Krankenhausbesuchsdienst – Weitergabe von Patientendaten an ehrenamtliche Klinikbesucher

Der Krankenhausbesuchsdienst ist eindeutig verfassungsrechtlich geregelt (Art 140 GG i.V.m. Art. 141 WRV):

„Soweit das Bedürfnis nach Gottesdienst und Seelsorge im Heer, in Krankenhäusern oder sonstigen öffentlichen Anstalten besteht, sind die Religionsgemeinschaften zur Vornahme religiöser Handlungen zuzulassen, wobei jeder Zwang fernzuhalten ist.“

Ein Krankenhaus darf bzw. muss daher die Religionszugehörigkeit des Patienten abfragen, wobei auf die Freiwilligkeit dieser Angabe hinzuweisen ist. Darüber hinaus ist eine Einwilligungserklärung für die Weitergabe an den zuständigen Krankenhausseelsorger bei dem Patienten einzuholen. Hierdurch wird die Verpflichtung „jeden Zwang fernzuhalten“ eingehalten.

„In Krankenhäusern, ... werden die zuständigen katholischen Geistlichen im Rahmen der allgemeinen Hausordnung zur Vornahme seelsorgerischer Besuche und kirchlicher Handlungen zugelassen.“

Deshalb benennt der Diözesanbischof für die öffentlichen Anstalten (u.a. Krankenhäuser) hauptberufliche Klinikseelsorger.

Haben die Patienten eine freiwillige Erklärung gegeben, haben Klinikseelsorger das Recht den Namen des Patienten, seine Station und gegebenenfalls die Dauer seines Aufenthaltes zu

Anordnung über den kirchlichen Datenschutz ist die Erhebung, Verarbeitung und Nutzung personenbezogener Daten nur zulässig, soweit eine kirchliche oder staatliche Rechtsvorschrift dies vorsieht (für Patientendaten in öffentlichen Krankenhäusern nicht der Fall) oder wenn der Betroffene eingewilligt hat. Die Weitergabe der Daten des Patienten über den Klinikseelsorger an die Pfarrgemeinde des Patienten und darüber an den ehrenamtlichen Besuchsdienst, ist daher nur zulässig, wenn der Patient auch in die Übermittlung ausdrücklich eingewilligt hat.

Es obliegt der Professionalität der Klinikseelsorger, die ehrenamtlichen



erfahren. Die Weitergabe von Patientendaten durch die hauptamtlichen Seelsorger an Dritte kann gegebenenfalls ein Verstoß gegen die im Krankenhaus geltenden Verschwiegenheitspflichten bedeuten.

Nach der für die katholische Kirche geltenden

Besuchsdienste, da wo es vertretbar ist, sinnvoll in die Begleitung der Patienten, die dies wünschen, einzubinden. Ein selbständiges Recht eines ehrenamtlichen Besuchsdienstes auf Übermittlung personenbezogener Daten besteht nicht.

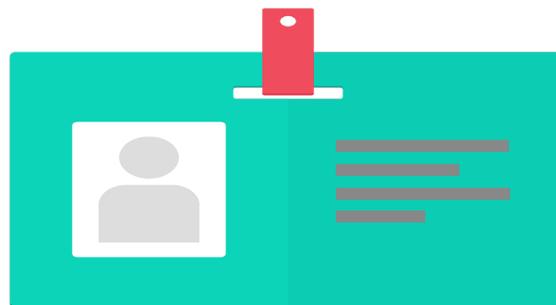
Namensschilder auf Arbeitskleidung

In Unternehmen ist es vielfach üblich, dass Beschäftigte auf ihrer Kleidung oder der firmeneigenen Arbeitskleidung Namensschilder tragen, die mit dem vollständigen Namen (Vorname und Nachname) des jeweiligen Beschäftigten versehen sind. Bei Namen handelt es sich jedoch um personenbezogene Daten. Indem dieser auf der Arbeitskleidung steht, handelt es sich um einen Vorgang nach dem Bundesdatenschutzgesetz (BDSG), dessen Zulässigkeit sich nach § 28 Abs. 1 Nr. 2 BDSG beurteilt.

Diese Vorgehensweise begegnet keinen datenschutzrechtlichen Bedenken, wenn ein berechtigtes Interesse des Arbeitgebers als der verantwortlichen Stelle an dem Tragen der Namensschilder besteht und keine schutzwürdigen Interessen des Beschäftigten überwiegen. Dieses wird grundsätzlich der Fall sein, wenn das Namensschild nur innerhalb des Unternehmens getragen wird und die jeweiligen Beschäftigten keinen Kundenkontakt haben.

Das Persönlichkeitsrecht des Beschäftigten kann jedoch dann beeinträchtigt werden, wenn er zum Beispiel im Krankenhaus Patientenkontakt hat

und verpflichtet ist, ein Namensschild mit dem Vornamen und Nachnamen zu tragen. Hierbei befürchten häufig Beschäftigte, insbesondere solche mit selten vorkommenden Namen, dass ihre vollständigen Namen anhand öffentlicher Telefonbücher oder über eine Suchmaschine im Internet mit der Privatanschrift verbunden und sie gegebenenfalls von Kunden, ehemaligen Patienten oder aufgrund anderer Kontakte belästigt werden.



Insoweit sollte der Arbeitgeber es den Beschäftigten freistellen, ob der vollständige oder nur der Nachname auf dem Namensschild angebracht wird. Soweit eine derartige Freistellung abgelehnt wird, können sich Beschäftigte auf ihr Widerspruchsrecht nach § 35 Absatz 5 BDSG / § 14 KDO berufen. Danach dürfen personenbezogene Daten nicht erhoben, verarbeitet oder genutzt werden, soweit der Betroffene (hier:

Beschäftigte) diesem bei der verantwortlichen Stelle (hier: Arbeitgeber) widerspricht. In diesem Fall muss der Arbeitgeber prüfen, ob das schutzwürdige Interesse des Betroffenen wegen seiner persönlichen Situation das Interesse des Arbeitgebers an dieser Erhebung, Verarbeitung oder Nutzung überwiegt.

Auch Mitarbeiterfotos für die Fotowand, beispielsweise auf der Station im Krankenhaus oder im Seniorenheim, unterlie-

 Quelle: <https://ssl.bremen.de/datenschutz/sixcms/detail.php?gsid=bremen236.c.3829.de>

Es muss geprüft werden, ob das schutzwürdige Interesse des Betroffenen dem Interesse des Arbeitgebers überwiegt.

Auch Mitarbeiterfotos auf Fotowänden unterliegen der Freiwilligkeit.

i Quelle: Datenschutz im Blick; Newsletter für den Datenschutz im Gesundheitswesen, AOK Verlag, Ausgabe August 2016

Auch Leiharbeitnehmer sollten von der Gesundheitseinrichtung auf das Datengeheimnis verpflichtet werden.

i Quelle: https://www.haufe.de/arbeitsschutz/arbeitsschutz-office/alarmpplan_idesk_PI957_HI663634.html

i Quelle: http://www.nofae-vaku.org/pdf/t_alarmlistung.pdf

Die Nennung von Firmennamen und Marken erfolgt lediglich im redaktionellen Kontext. Ggf. bestehen Namens- und Markenrechte.

Datenschutz und Leiharbeit im Gesundheitswesen

Schätzungen des Bundesministeriums für Gesundheit gehen davon aus, dass 5,2 Millionen Menschen in der Gesundheitsbranche arbeiten. Neben dem Patientendatenschutz ist daher auch der Beschäftigtendatenschutz für Einrichtungen im Gesundheitswesen.

Leiharbeitnehmer sollten von der Gesundheitseinrichtung auf das Datengeheimnis verpflichtet werden. In diesem Rahmen sollten alle Leihar-

beitnehmer unbedingt darauf hingewiesen werden, dass das Datengeheimnis auch gegenüber dem Verleiher gilt. Personenbezogene Daten, die Leiharbeitnehmer im Rahmen ihrer Tätigkeit für die Gesundheitseinrichtung zur Kenntnis nehmen, dürfen also nicht an das verleihende Unternehmen weitergegeben werden. Häufig werden Leiharbeitnehmer auch der beruflichen Schweigepflicht des § 203 StGB unterliegen – entweder auf Grund eigener beruflicher Aus-

bildung oder weil Leiharbeitnehmer als berufsmäßig tätige Gehilfen von den der Schweigepflicht unterworfenen Personen eingesetzt werden. § 203 StGB verbietet es den Leiharbeitnehmern, Inhalte der Tätigkeit beim Entleiher an den Verleiher oder sonstige Dritte zu offenbaren. Auch hierauf sollten die Leiharbeitnehmer von der Gesundheitseinrichtung vor Aufnahme der Tätigkeit hingewiesen werden.

Private Telefonnummern von Mitarbeitern im Alarmplan

Ein Alarmplan ist eine dokumentierte Handlungsanleitung zur Informationsweiterleitung im Notfall. Durch den Alarmplan erhalten Personen im Notfall eine kurze und leicht verständliche Anleitung zur Weitergabe aller notwendigen Informationen. Ein Alarmplan ist für den Brandfall zwingend vorgeschrieben. Gesetzliche Rechtsgrundlage sind § 10 Arbeitsschutzgesetz und § 22 DGUV-V1 "Grundsätze der Prävention". Im Alarmplan sind betriebliche aber auch private Rufnummern von Beauftragten und Mitarbeitern enthalten. Bedenken und Schwierigkeiten sollte hierbei frühzeitig aus dem Weg gegangen werden:

- Ggf. ist eine Absprache mit der MAV, dem Betriebsrat oder Personalrat zu erzielen, dass im Notfall (z.B. bei einem Brandfall) der Anruf des Arbeitgebers die tarifvertragliche Aufforderung zur Arbeitsaufnahme beinhaltet.
- In künftige Arbeitsverträge wird eine entsprechende Klausel eingefügt, welche die Erstellung des personalen Alarmteiles des „Alarm- und Einsatzplanes“ erleichtert. Die Bereitschaft zur Herausgabe der (privaten) Telefonnummern (nur für den genannten Zweck) würde damit zur Einstellungsbedingung erhoben.
- Die Beschäftigten sind im optimalsten Fall über das angestrebte Ziel aufzuklären, um zu erreichen,

dass aufgrund freiwilliger Entscheidung die Hilfe im intern oder extern verursachten Notfall sichergestellt wird. Eine eindeutige Erklärung über die vorgesehene Nutzung (nämlich nur für den Notfall) der Adress- und Telefondaten ist dabei hilfreich.

Impressum
 FAC'T GmbH
 Hohenzollernring 72
 48145 Münster

info@factpartner.de
 www.factpartner.de

Telefon 0251 935-3700
 Telefax 0251 935-4075