

Fragen zur Stellung und zur Datenverarbeitung der Betriebsärztin

So auch diese Frage:

»Ich habe eine Frage zu den Gesundheitsdaten, die durch eine Betriebsärztin verarbeitet werden. Wo darf sie diese besondere personenbezogene Daten der Beschäftigten ablegen und wie lange?«

Tja...wie sieht es denn damit aus?

Die Verarbeitung von Gesundheitsdaten ist allgemein schon aufgrund der Verzahnung mit dem Medizinrecht datenschutzrechtlich gar nicht so einfach.

Wir haben auf der einen Seite das Arzt-Patientenverhältnis, das durch den Behandlungsvertrag (§§ 630a ff. BGB) und die ärztliche Schweigepflicht (§ 203 StGB) geprägt ist.

Und auf der anderen Seite haben wir das Datenschutzrecht und die Verarbeitung personenbezogener Daten bzw. Gesundheitsdaten, die sich nach Art. 9 DSGVO (und Art. 6 DSGVO) richten.

Die Besonderheit bei Betriebsärztinnen ist, dass hier dann zusätzlich noch das Gesetz über Betriebsärzte, Sicherheitsingenieure und andere Fachkräfte für Arbeitssicherheit (ASiG) und das Gesetz über die Durchführung von Maßnahmen des Arbeitsschutzes zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Beschäftigten bei der Arbeit (ASchG) einschlägig zur Anwendung kommen.

Und dann gibt es auch noch die Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge (ArbMedVV).

Im Hinblick auf die Ausgangsfrage ist aber primär entscheidend, dass die Betriebsärztin nach § 8 Abs. 1 ASiG bei Ausübung ihrer Tätigkeit gegenüber dem Arbeitgeber weisungsfrei ist und zudem auch die ärztliche Schweigepflicht zu wahren ist.

Würde also eine Betriebsärztin Gesundheitsdaten an den Arbeitgeber ohne eine gesetzliche Verpflichtung bzw. eine gesetzliche Befugnis (oder Einwilligung der betroffenen Person) weitergeben, würde sich die Betriebsärztin nach § 203 StGB strafbar machen können.

Außerdem gelten für die Verarbeitung von Gesundheitsdaten durch die Betriebsärztin nach § 22 Abs. 2 BDSG gesonderte Vorgaben für technische und organisatorische Maßnahmen, die vom Verantwortlichen zum Schutz der Daten zu treffen sind.

Welche Maßnahmen konkret zu treffen sind, lässt das Gesetz dabei offen. Die jeweiligen Maßnahmen müssen unter Berücksichtigung des Stands der Technik und des Risikos für die Betroffenen im Hinblick auf die konkrete Verarbeitung der Gesundheitsdaten getroffen werden. Auch die Implementierungskosten dürfen berücksichtigt werden.

Was sich allgemein sagen lässt, ist Folgendes:

- Zum Treffen der technischen Maßnahmen zur Datensicherheit nach DSGVO und BDSG ist der „Verantwortliche“ verpflichtet. Bei externen Betriebsärztinnen sind diese es in der Regel selbst. Bei internen Betriebsärztinnen wird es der Arbeitgeber sein – hier ist gleichwohl die ärztliche Schweigepflicht zu beachten.
- Wenn die Betriebsärztin die Datenhaltung auch in Papierform vornimmt, ist sicherzustellen, dass nur die Betriebsärztin und ihr Hilfspersonal Zugang zu diesen Daten hat. Ein verschlossener Schrank ist hier also eine Maßnahme, sofern nicht das gesamte Büro der Betriebsärztin regelmäßig verschlossen ist.
- Bei einer elektronischen Datenverarbeitung ist an Verschlüsselungsmaßnahmen zu denken. In der Praxis lachen hier alle hart, weil es de facto kaum ein Schwein da draußen umsetzt. Ich darf dann aber schon erwarten, dass über ein Berechtigungskonzept sichergestellt ist, dass nur Betriebsärztin und ggf. Hilfspersonal Zugriffsrechte auf die Gesundheitsdaten bekommt.

- Apropos elektronische Datenverarbeitung: Sofern bei externen Betriebsärztinnen die IT-Systeme vom Arbeitgeber gestellt werden, sind die Administratoren nach § 203 StGB auf die Einhaltung der ärztlichen Schweigepflicht hinzuweisen.
- Apropos Administratoren: Zugriff auf die Gesundheitsdaten sollten nicht alle Administratoren bekommen. Die Zahl ist hier – unter Berücksichtigung von Urlaub und möglichen Krankheitsfällen – auf das Notwendige zu beschränken.

Was die in der Ausgangsfrage angesprochene Frage der Dauer der Datenverarbeitung angeht, greift hier in der Regel wieder das Medizinrecht.

Das heißt, dass die Betriebsärztin die Daten, soweit sie zur Patientenakte zählen, für 10 Jahre aufzubewahren hat.

Darüber hinaus gibt es bei Betriebsärztinnen die Besonderheit, dass die Dokumentation bzw. Teile davon rechtlich auch zur Personalakte gehören. Für diese gelten dann wiederum weitere Regelungen.

Also alles nicht ganz einfach.

Wenn du etwas tiefer in die Thematik einsteigen möchtest, gibt es ein gutes Papier dazu von Karin Schuler und Thilo Weichert.

Das kannst du hier im Netz finden: [„Die Datenverarbeitung des Betriebsarztes“](#) (PDF)

Viele Grüße

Stephan Hansen-Oest

SARKOIDOSE
SELBSTHILFE

