

ARBEITSHILFE

Elektronische Patientenakte (ePA) – Eckpunkte für eine Dienstvereinbarung

Transparenzgebot

Personenbezogene Daten müssen in einer für die betroffene Person nachvollziehbaren Weise verarbeitet werden (sog. Transparenzgebot; Art. 5 Abs. 1 lit. a DS-GVO). Das heißt: Für die Beschäftigten muss eindeutig erkennbar sein, welche Informationen über sie elektronisch verarbeitet werden.

In einer Dienstvereinbarung muss also festgehalten sein, welche Daten der Beschäftigten das im Einzelnen sind und welche Auswertungsmöglichkeiten diesbezüglich bestehen. Dazu ist es zunächst erforderlich, dass der Personalrat sich einen Überblick darüber verschafft, in welchem Umfang Daten im konkreten Fall bei der Patientenversorgung elektronisch verarbeitet werden.

Wichtig ist, dass für jedes einzelne genutzte Modul in der Dienstvereinbarung aufgelistet wird, welche Informationen über die Beschäftigten verarbeitet werden.

Beispiel:

Nutzt ein Krankenhaus z. B. ein elektronisches Modul »Pflegermanagement« könnten folgende Daten verarbeitet werden, die in der Dienstvereinbarung festzuhalten wären:

- Name und Titel der behandelnden Person
- Pflegeplanung
- Liste der Pflegemaßnahmen
- Werteerfassung
- Berichte
- Dienstliche Telefonnummer und dienstliche E-Mail-Adresse

Hinweis:

Relevant sind die Beschäftigtendaten. Welche Informationen über die behandelten Patienten verarbeitet werden, ist für den Personalrat – und damit auch für die Dienstvereinbarung – hingegen im Rahmen seiner Zuständigkeiten nur insofern von Belang, als hieraus auch Rückschlüsse auf das Verhalten und die Leistung der Beschäftigten möglich sind. Für den Schutz von Patientendaten ist der Personalrat nicht zuständig.

Zweck der Verarbeitung personenbezogener Daten

Bei der Verarbeitung personenbezogener Daten muss eindeutig festgelegt werden, zu welchen Zwecken die angegebenen Daten verarbeitet werden; das ergibt sich aus Art. 5 Abs. 1 lit. b DS-GVO. Diese Zwecke müssen in der Dienstvereinbarung festgelegt werden. Auch wenn es sich um Zwecke handelt, die nicht in einem unmittelbaren Zusammenhang mit dem Beschäftigungsverhältnis stehen – wie z. B. die vorgeschriebene Dokumentation der Patientenbehandlung –, sind diese aufzulisten, um sicherzustellen, dass keine darüber hinausgehenden Zwecke verfolgt werden, die zu einer unzulässigen Überwachung des Verhaltens oder der Leistung der Beschäftigten führen. Das Verarbeiten der Daten zu anderen, nicht eindeutig festgelegten Zwecken ist unzulässig.

Berechtigungskonzept

Die Dienstvereinbarung muss ein Berechtigungskonzept enthalten. Für sämtliche verarbeiteten Daten ist festzulegen, welche Personen welche Daten einsehen dürfen. Dabei ist gegebenenfalls weiter zu differenzieren hinsichtlich der Berechtigung zum Lesen, Schreiben und Löschen von Daten. Ausschlaggebend für die Berechtigung ist die Frage, welche Person innerhalb der Dienststellenorganisation die aufgelisteten Daten benötigt, um die festgelegten Zwecke zu erfüllen. Anders gesagt: Eine Person – und sei es der Dienststellenleiter – darf keinen Einblick in personenbezogene Daten erhalten, die sie nicht benötigt, um die ihr in der Dienststellenorganisation zugewiesenen Aufgaben zu erfüllen. Alles andere wäre mit dem in Art. 5 Abs. 1 lit. c DS-GVO festgeschriebenen Grundsatz der Datenminimierung nicht vereinbar.

Hinweis:

Hinsichtlich unseres Beispiels des »Pflegermanagements« könnten sich beispielsweise folgende Zwecke ergeben:

- Erfüllung rechtlicher Vorgaben (näher auszuführen)
 - Fehleranalyse
 - Durchführung der Behandlung, Dokumentation, Qualitätssicherung und Abrechnung
- Eine weitergehende Nutzung von Daten zur Überwachung der Beschäftigten wäre aufgrund dieser abschließenden Aufzählung der Zwecke unzulässig.

Beispiel:

Bezogen auf das »Pflegermanagement« könnten sich folgende Berechtigungen (»R = lesen, W = schreiben, D = löschen«) ergeben:

- Assistenzarzt RWD
- Aufnahmepersonal RW
- Chefarzt/Oberarzt RWD
- Abrechnung R
- Medizincontrolling R
- Pflegedienst RWD

Datenschutzrecht kompakt



Däubler / Wedde / Weichert / Sommer

EU-DSGVO und BDSG

Kompaktcommentar
2., aktualisierte Auflage
2020. 1.469 Seiten, gebunden
€ 99,-
ISBN 978-3-7663-6865-2

buchundmehr.de/6865

**BUCH
& MEHR**

service@buchundmehr.de
Info-Telefon: 069/95 20 53-0

ARBEITSHILFE

Löschpflichten

Hinsichtlich der personenbezogenen Beschäftigtendaten besteht ein »Recht auf Vergessenwerden«; dieses ergibt sich aus Artikel 17 Abs. 1 lit. a DS-GVO. Danach sind Daten unter anderem zu löschen, wenn sie nicht mehr für die Zwecke benötigt werden, zu denen sie erhoben wurden. Auch hier ist also ein Rückgriff auf die zuvor in der Dienstvereinbarung genannten Zwecke erforderlich.

Hinweis:

Aufbewahrungspflichten beachten!

Zu beachten ist, dass das Erfüllen rechtlicher Pflichten der Löschpflicht entgegenstehen kann. Das ergibt sich aus Art. 17 Abs. 3 lit. c DS-GVO. So sieht zum Beispiel das Patientenrechtegesetz Aufbewahrungsfristen von zehn Jahren vor, wenn sich nicht aus anderen Vorschriften andere Aufbewahrungsfristen ergeben. Derartige gesetzliche Vorgaben – die hier nicht abschließend behandelt werden können – sind beim Erstellen des Löschkonzepts zu berücksichtigen. Je nachdem, in welchem Umfang eine elektronische Verarbeitung stattfindet, kann es erforderlich sein, zu unterschiedlichen Datensätzen auch unterschiedliche Löschrufen festzulegen.

Aus dem in der Dienstvereinbarung geregelten Löschkonzept muss jedenfalls hervorgehen, innerhalb welcher Fristen welche Daten zu löschen sind. Hierbei hat der Personalrat auch darauf zu achten, dass die Daten tatsächlich gelöscht werden und nicht lediglich einer Archivierung zugeführt werden.

Nutzung der verarbeiteten Daten

Es sollte geregelt sein, dass die verarbeiteten Daten ausschließlich zu den in der Dienstvereinbarung geregelten Zwecken genutzt werden (dürfen). Diese Zwecke dürften in der optimalen Patientenversorgung und dem Erfüllen gesetzlicher Dokumentationspflichten bestehen. Darüber hinaus kann der Arbeitgeber ein Interesse daran haben, die in der ePA verarbeiteten Daten zu arbeitsrechtlichen Zwecken zu nutzen, also etwa für Abmahnungen oder Kündigungen. Dann sollte es das Ziel des Personalrats sein, die Nutzung der Daten aus der ePA zu diesen Zwecken auf das Maß zu beschränken, das auch bei einer analogen Dokumentation möglich und gestattet wäre. Denn: Die Einführung der ePA soll die Behandlung der Patienten verbessern und nicht die Möglichkeit, die Beschäftigten zu überwachen. Die Nutzung von personenbezogenen Beschäftigtendaten aus der ePA für arbeitsrechtliche Maßnahmen sollte in der Dienstvereinbarung unter den Vorbehalt der Zustimmung des Personalrats gestellt werden.

Hinweis:

Beweisverwertung: Häufig finden sich in Dienstvereinbarungen pauschale Regelungen, dass eine Verhaltens- und Leistungskontrolle der Beschäftigten generell ausgeschlossen ist. Doch nach der Rechtsprechung führt ein Verstoß gegen entsprechende Regelungen in einer Dienstvereinbarung oder gegen datenschutzrechtliche Vorschriften nicht unmittelbar zu einem Beweisverwendungsverbot vor Gericht. Denn ein solches setzt vielmehr voraus, dass die Verwertung der Daten einen Grundrechtsverstoß darstellt (BAG 28.3.2019 – 8 AZR 421/17). Gleiches gilt, wenn die Daten unter Verstoß gegen ein Mitbestimmungsrecht erhoben wurden (BAG 27.3.2003 – 2 AZR 51/02). Dennoch sollten Personalräte darauf hinwirken, dass entsprechende Klauseln in Dienstvereinbarungen aufgenommen werden, da zunächst davon auszugehen ist, dass sich auch die Dienststelle an eine entsprechende Vereinbarung gebunden fühlt.

Schulungskonzept

In der Dienstvereinbarung sollte ein Schulungskonzept für die Beschäftigten geregelt werden. Die Auswahl der Teilnehmer:innen an Fortbildungsveranstaltungen für Arbeitnehmer:innen unterliegt der Mitbestimmung des Personalrats (§ 78 Abs. 1 Nr. 13 BPersVG n.F.; § 75 Abs. 3 Nr. 7 BPersVG a.F.). Gleiches gilt für allgemeine Fragen der Fortbildung der Beschäftigten (§ 80 Abs. 1 Nr. 10 BPersVG n.F.; § 76 Abs. 2 Nr. 6 BPersVG a.F.). Der Personalrat sollte in der Dienstvereinbarung eine entsprechende Fortbildung der Beschäftigten in Bezug auf das Nutzen sicherstellen – nur so lassen sich Anwendungsfehler so weit wie möglich vermeiden und ein sicherer Umgang der Beschäftigten mit der ePA gewährleisten.

Klärung von Streitigkeiten durch paritätisch besetzte Kommission

Schließlich sollte durch die Dienstvereinbarung (unter anderem aufgrund der erheblichen Überwachungseignung der ePA) eine paritätisch besetzte Kommission errichtet werden, die zuständig ist, um Streitigkeiten beim Nutzen der ePA zu klären. Aufgrund der besonderen Wichtigkeit der Angelegenheit kann in der Dienstvereinbarung auch vereinbart werden, dass diese paritätisch besetzte Kommission regelmäßig zu konsultieren ist.