

DaSuMed

Datenschutzinfos für medizinische und soziale Einrichtungen



Liebe Kolleginnen und Kollegen,

nur einem Monat nach der zweiten Ausgabe von DaSuMed liegen so viele berichtenswerte Neuigkeiten vor, dass Sie nun die dritte Ausgabe vorliegen haben.

Mit besten Grüßen, Mark Rüdlin

A. Gesetzesinfos

1. Abrechnungsprüfungen von Krankenhausrechnungen

In der Vergangenheit war es umstritten, ob gesetzliche Krankenkassen Dienstleistungsunternehmen wie z. B. casusQuo e. V. mit Abrechnungsprüfungen beauftragen dürfen. Der Bundesbeauftragte für den Datenschutz und die Informationsfreiheit hat nun in einer Stellungnahme vom 04.06.2012 festgestellt, dass die Übermittlung der in § 301 SGB V genannten Daten an externe Dienstleister wie die Fa. casusQuo GmbH aus datenschutzrechtlicher Sicht nicht zu beanstanden ist.

Er stützt sich dabei auf § 197b SGB V, indem casusQuo als Arbeitsgemeinschaft nach § 94 Abs. 1a SGB X betrachtet wird. Demnach dürfen Krankenkassen die ihnen obliegenden Aufgaben an privatrechtliche Dienstleister delegieren, wenn die Aufgabenerfüllung dadurch wirtschaftlicher ausfällt und die Rechte der Versicherten nicht entgegenstehen. Mit Verweis auf den hohen Schutz der Sozialdaten durch den Verein sieht er die Voraussetzungen als erfüllt an. Die bisherige Warnung nicht mit solchen Dienstleistungsunternehmen zusammen zu arbeiten, kann daher so nicht mehr aufrecht erhalten werden. Dabei sollte beachtet werden, dass damit keine weitergehenden Informationen an Dienstleister gegeben werden dürfen, als gegenüber den Krankenkassen selbst. Stets ist dann auf ein Tätigwerden des MDK abzustellen.

2. Beschäftigtendatenschutzgesetz

Die Gesetzesinitiative zum Beschäftigtendatenschutzgesetz ist ins Stocken geraten. Innen- und Justizministerium waren sich nicht einig. Im Mai soll nun eine gemeinsame Linie gefunden worden sein. Die Umsetzung in einen novellierten Gesetzestext steht noch aus. In Anbetracht der anstehenden Bundestagswahl wird in dieser Legislaturperiode nicht mehr mit einer Verabschiedung gerechnet.

3. TKG-Novelle

Am 10.05.2012 trat die TKG-Novelle in Kraft. Sie verbessert wettbewerbskonforme Rahmenbedingungen für Infrastrukturinvestitionen. Unter anderem wurden die folgenden Neuerungen eingeführt:

- Nutzer müssen über Ortung informiert werden. Dies hat insbesondere Auswirkung auf die Ortung von Beschäftigten.
- Kostenfreiheit von telefonischen Warteschleifen bei Sonderrufnummern
- Bei Anbieterwechsel: Unterbrechung der Leistung höchstens für einen Kalendertag und eine reibungslose Rufnummernmitnahme
- Telefon- und Internetanbieter müssen den Nutzern auch einen Vertrag mit einer Laufzeit von höchstens 12 Monaten anbieten.
- Anbieter werden verpflichtet das angebotene Mindestniveau der Dienstqualität anzugeben, wie z. B. die Mindestgeschwindigkeit bei DSL.
- Verbesserter Schutz vor heimlicher Handy-Ortung

4. Datentransparenzverordnung

Das Bundesministerium für Gesundheit hat einen Entwurf für eine Verordnung zur Umsetzung der Vorschriften über die Datentransparenz insbesondere in Bezug auf Institutionen vorgelegt, die die Regelungen der §§ 303a ff. SGB V ausgestalten soll.

B. Urteile

1. Verunglimpfung bei Facebook

Das Arbeitsgericht Bochum hat in einem Urteil vom 29.03.2012 (Az.: 3 Ca 1283/11) entschieden, dass auch schwere Verunglimpfungen durch einen Azubi über das soziale Netzwerk Facebook eine Kündigung des Ausbildungsverhältnisses NICHT rechtfertigen. Bei Azubis ist vor einer Kündigung stets zu prüfen, ob es mildere Mittel gibt. Zu denken ist hier an eine Abmahnung oder ein Kritikgespräch zur Änderung bzw. Einsicht hinsichtlich des Fehlverhaltens.

2. Haftung für Einträge auf Arztportalen

Das Landgericht Nürnberg-Fürth (LG) hat in seinem Urteil vom 08.05.2012 (Az.: 11 O 2608/12) eine Prüfpflicht für den Portalbetreiber, der die Bewertung ärztlicher Leistungen anbietet, unterstrichen. Ein Zahnarzt hatte sich gegen eine negative Bewertung zur Wehr gesetzt. Das LG folgt damit der neueren Rechtsprechung des BGH zur Haftung von Host Providern für Blogbeiträge.

3. Altersdiskriminierung eines Krankenhaus-Geschäftsführers

Der Bundesgerichtshof hat am 23.04.2012 (Az.: II ZR 163/10) geurteilt, dass es einen Verstoß gegen das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) darstellt, wenn der Anstellungsvertrag eines GmbH-Geschäftsführers wegen seines Alters (62) nicht verlängert wird. Geklagt hatte der Geschäftsführer der Kliniken der Stadt Köln.

4. EuGH zu Auskunftspflicht gegenüber abgelehntem Bewerber

Der Europäische Gerichtshof (EuGH) hat in seiner Entscheidung vom 19.04.2012 (Az.: EuGH, 19.04.2012 - C-415/10) festgestellt, dass zwar keine Auskunftspflicht gegenüber erfolglosen Stellenbewerbern besteht, eine solche aber ratsam sein kann. Die Verweigerung jeglicher Informationen kann nämlich ggf. als Indiz für eine Diskriminierung gewertet werden. Im konkreten Fall ging es um eine abgelehnte Bewerberin, die sich wegen ihres Geschlechts, Alters und ihrer ethnischen Herkunft diskriminiert fühlte. Sie hatte Klage gegen den Arbeitgeber auf Schadenersatz wegen der vermeintlichen Diskriminierung erhoben und die Vorlage der Bewerbungsunterlagen des eingestellten Bewerbers verlangt, um nachweisen zu können, dass sie besser qualifiziert sei als dieser. Um das von den Antidiskriminierungsrichtlinien verfolgte Ziel nicht zu beeinträchtigen ist zu prüfen, ob im Prozess genügend Indizien vorgetragen sind, die eine Diskriminierung vermuten lassen. Hierbei seien alle Umstände des Einzelfalles zu berücksichtigen. Dazu könne auch die Verweigerung jeglicher Informationen durch den Arbeitgeber gehören.

Praxistipp: Die bisherige Empfehlung, abgelehnten Stellenbewerbern gar keine Auskünfte über die Gründe zu geben, ist auf Basis dieser Entscheidung riskant. Auf ein Auskunftsverlangen sollten deshalb möglichst allgemeine Auskünfte über die Stellenbesetzung gegeben werden. Wichtig ist in jedem Fall, dass Arbeitgeber bei der Stellenbesetzung in ihren Akten immer ausdrücklich dokumentieren, dass die unzulässigen Unterscheidungskriterien bei der Entscheidung keinerlei Rolle gespielt hätten.

5. Gefeuert wegen Verstoßes gegen Verschwiegenheitspflicht

Der Verrat von Geschäfts- und Betriebsgeheimnissen rechtfertigt eine fristlose Kündigung des Arbeitnehmers, so das Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz in seinem Urteil vom 16.09.2011 (Az.: 6 Sa 278/11). Ein Arbeitnehmer hatte trotz arbeitsvertraglich vereinbarter Verschwiegenheitspflicht wiederholt Verbindungsdaten einer Lieferantin seines Arbeitgebers an ein Konkurrenzunternehmen weitergegeben.

6. Kundendaten für Flirt verwendet

Das Urteil des Landesarbeitsgerichts Mainz vom 10.11.2011 (Az.: 10 Sa 329/11) ist auch für medizinische und soziale Einrichtungen von großer Bedeutung. Einem Mitarbeiter einer Bank war ohne vorherige Abmahnung verhaltensbedingt ordentlich gekündigt worden, weil er Kundendaten für einen Flirt genutzt hat. Der Kläger, ein Angestellter bei einer Bank, sprach an einer Tankstelle eine Dame mit den Worten "Kennen wir uns nicht? Sie kommen mir bekannt vor!" an. Er brachte daraufhin in Erfahrung, dass es sich bei der Dame um eine Kundin der Bank handelte, besorgte sich ihre Handynummer und versandte ihr folgende SMS mit seiner privaten Telefonnummer: "Dieser Blickkontakt hat mich beeindruckt. Sie besitzen eine große Ausstrahlung. Vielleicht ging es Ihnen ja gestern wie mir gestern Morgen. Handy-Nr xxx." Der Kläger folgte der Dame einige Tage später von der Schalterhalle der Bank in ein Beratungszimmer, wo die Kundin einen Termin mit ihrem Kundenbetreuer vereinbart hatte. Die Kundin empfand das Verhalten des Klägers als ungehörige Anmache und beschwerte sich beim Vorstand. Die beklagte Bank kündigte daraufhin das Arbeitsverhältnis wegen missbräuchlicher Verwendung von Bankdaten für offensichtlich private Zwecke sowie ruf- und geschäftsschädigenden Verhaltens.

7. E-Mail-Disclaimer ist rechtsverbindlich

„Die unerlaubte Veröffentlichung einer für einen eingeschränkten überschaubaren Personenkreis bestimmten E-Mail ist wie die Veröffentlichung eines Briefes als eine Beeinträchtigung des Allgemeinen Persönlichkeitsrechts anzusehen,“ so das LG Saarbrücken in seiner Entscheidung vom 16.12.2011 (Az.: 4 O 287/11).

C. Sonstiges

1. LinkedIn sammelt heimlich Nutzerdaten

Die New York Times berichtet in ihrer Ausgabe vom 05.06.2012, dass die iPhone-App des Businessnetzwerkes LinkedIn ungefragt umfassende Nutzerdaten erhebt und diese ungefragt an einen LinkedIn-Server weiter leitet.

2. Datenschutzrechtliche Leitlinien zu IPv6

Der Bundesdatenschutzbeauftragte Peter Schaar hat zusammen mit dem deutschen IPv6-Rat Richtlinien zur Einführung des Internet Protokolls Version 6 (IPv6) vorgestellt. Die Einführung ermöglicht es, jedem Gerät eine dauerhafte und feste IP-Adresse zuzuweisen. Damit werden Internet-Nutzer identifizierbar. Eine persönliche Identifizierung soll jedoch vermieden werden. (siehe: http://www.bfdi.bund.de/DE/Oeffentlichkeitsarbeit/Pressemitteilungen/2012/12_InternetprotokollIPv6.html?nn=408920)

Datenschutzkenntnisse gut? Testen Sie sich selbst!

Fragestellung: Frau Frieda Meier lag drei Wochen im Krankenhaus und bekam jeden Tag Besuch von ihrem Nachbarn, Herrn Reinhold Müller. Sie verstirbt im Haus. Hr. Müller möchte gerne die Hintergründe in Erfahrung bringen und auch Akteneinsicht nehmen. Dürfen Sie Auskunft erteilen?

Antwort A: Nein, Herr Müller ist ja kein Verwandter.

Antwort B: Ja, Frau Meier wäre sicherlich einverstanden gewesen.

Lösung: Es kommt auf den mutmaßlichen Willen der Patientin an. Der Nachbar Herr Müller hatte so viel Anteilnahme gezeigt, dass zu vermuten steht, dass die verstorbene Patientin mit einer Auskunft einverstanden wäre (im Gegensatz beispielsweise zu einem Familienangehörigen, der sich in den drei Wochen nie gezeigt hatte).