

[www.aok-verlag.info/ds-im-blick](http://www.aok-verlag.info/ds-im-blick)

### INHALT

#### SEITE 1

**Reichweite der ärztlichen  
Schweigepflicht**

#### SEITE 4

**Leiharbeit im Gesundheitswesen**

#### SEITE 7

**Änderung des Telemediengesetzes  
in Kraft**

#### SEITE 7

**Datenerhebung und -übermittlung  
an die Landespflegekammer**



## Reichweite der ärztlichen Schweigepflicht

Dr. Sebastian Ertel

Das Vertrauensverhältnis zwischen Patient und Arzt im Rahmen einer Heilbehandlung wird durch die ärztliche Schweigepflicht garantiert. Diese untersagt es den Angehörigen der Heilberufe und deren Gehilfen, Informationen, die im Zusammenhang mit der Heilbehandlung kommuniziert wurden, Außenstehenden gegenüber mitzuteilen. Die ärztliche Schweigepflicht besteht nicht uneingeschränkt. Sie kann durch eine gesetzliche Regelung oder eine Entbindungserklärung des Patienten für einen bestimmten Sachverhalt aufgehoben werden. Viele strittige Konstellationen wurden gerichtlich entschieden. Bei der Vielzahl anerkannter Offenbarungsbefugnisse ist es schwer, den Überblick zu behalten. Nachfolgend sollen wichtige und gegebenenfalls weniger bekannte vorgestellt werden.

### Anfragen der Polizei

Häufig erhalten Krankenhäuser Auskunftersuchen der Polizei zu einer bestimmten Person. In den meisten Fällen erfolgen diese Ersuchen fernmündlich, selten in Schrift- oder Textform. Gelegentlich werden entsprechende Anfragen auch persönlich vor Ort gestellt.

Nach § 32 Abs. 2 Bundesmeldegesetz (BMG) sind

- ▶ Vor- und Familienname,
- ▶ Geburtsdatum und Geburtsort sowie bei Geburt im Ausland auch der Staat,
- ▶ Staatsangehörigkeiten,
- ▶ Anschriften,
- ▶ Datum der Aufnahme und Datum der Entlassung

mitzuteilen, wenn dies zur Abwehr einer erheblichen und gegenwärtigen Gefahr, zur Verfolgung von Straftaten oder zur Aufklärung des Schicksals von Vermissten und Unfallopfern im Einzelfall erforderlich ist.

Weitergehende Auskunftsansprüche, Einsichtsrechte in die Patientenakte oder ein Anspruch auf Bereitstellung von Kopien aus dieser bestehen nicht.

Entsprechende Anfragen sind immer schriftlich zu stellen. Bei einem

telefonischen Kontakt ist auf diesen Umstand hinzuweisen. Idealerweise wird das Aktenzeichen angegeben, unter dem der Fall bearbeitet wird.

ten anschreiben und mitteilen, dass ein anderer Patient diese Informationen angefordert hat und dessen Kontaktdaten sowie den Grund für

lichkeit genommen, den nach seiner Behauptung Verantwortlichen in Anspruch zu nehmen.



## Auskunft über Mitpatienten

Gelegentlich besteht ein gesteigertes Interesse eines Patienten an der Identität von Mitpatienten.

### Konstellation 1

Zur Vorbereitung eines Schadensersatzprozesses gegen die behandelnden Ärzte werden Zeugen, in Person von ehemaligen Mitpatienten, gesucht. Da die Namen und/oder Anschriften nicht bekannt sind, stellt sich die Frage, ob das Krankenhaus diese Informationen zur Verfügung stellen muss.

Name, Anschrift und der Umstand der medizinischen Behandlung im Krankenhaus unterliegen der Schweigepflicht. Für eine Durchbrechung besteht keine gesetzliche Grundlage. Andererseits könnte die Einrichtung maßgeblich Einfluss zu ihren Gunsten bzw. zugunsten der betroffenen Ärzte auf das Verfahren nehmen, indem sie die entsprechenden Informationen nicht bereitstellt.

Die Lösung: Das Krankenhaus muss die genannten Mitpatienten

die gewünschte Auskunft mitteilen. Die Angeschriebenen können dann selbst entscheiden, ob sie sich bei dem Auskunftssuchenden melden oder nicht.

### Konstellation 2

Ein Patient behauptet, dass ein Mitpatient ihn im Krankenhaus körperlich misshandelt habe und strebt die Geltendmachung von Schadensersatzansprüchen an. Da er die Kontaktdaten des vermeintlichen Schädigers nicht kennt, wendet er sich an das Krankenhaus und begehrt von diesem die entsprechende Auskunft.

Der Bundesgerichtshof (Urteil vom 09.07.2015 - III ZR 329/14) hat eine straffreie Offenbarung bejaht. Andernfalls hätte der Geschädigte keine Möglichkeiten, gegen den Schädiger vorzugehen. Dieser hätte zudem alle Fäden in der Hand, ein Strafverfahren zu verhindern.

Für die Geltendmachung des Auskunftsanspruches genügt die bloße Behauptung der Rechtsgutsverletzung. Andernfalls würde dem Betroffenen von vorneherein jede Mög-

## Übermittlung von Arztbriefen

### Konstellation 1

Eine öffentliche Verwaltung (Stadt, Landkreis, Gemeinde) fordert für die Prüfung der Notwendigkeit einer stationär erbrachten Leistung eines Asylbewerbers den Arztbericht an. Die Offenbarungsbefugnis zu Prüfungszwecken ergibt sich aus § 6a iVm § 4 Asylbewerberleistungsgesetz (AsylbLG).

Nach der Allgemeinen Verwaltungsvorschrift des Bundesinnenministeriums zum AufenthG (Rn 88.2.3, 88.2.4.) greift der sogenannte verlängerte Geheimnisschutz. Durch diesen wird die die Behandlungskosten erstattende Behörde an die ärztliche Schweigepflicht gebunden und wird quasi einem Berufsheimnisträger gleichgestellt. Hierauf kann im Rahmen der Übersendung des Dokumentes hingewiesen werden:

*„Hinsichtlich der übermittelten Daten möchten wir darauf hinweisen, dass hinsichtlich dieser grundsätzlich der sogenannte verlängerte Geheimnisschutz greift (Allgemeine Verwaltungsvorschrift des Bundesinnenministeriums zum AufenthG, Rn 88.2.3, 88.2.4). D. h. im Falle der Notwendigkeit der Behandlung und der daraus resultierenden Erstattungspflicht sind diese Informationen streng vertraulich zu behandeln; diese stehen unter dem Schutz des § 203 StGB.“*

### Konstellation 2

Die Heilbehandlung wurde im Krankenhaus durchgeführt. Die Behandlungsdaten und Befunde sollen an

den Hausarzt übermittelt werden. Nach § 73 Abs. 1b S. 2 SGB V dürfen diese Daten nur dann an den Hausarzt des Patienten weitergegeben werden, wenn hierzu eine entsprechende Einwilligung, die widerprüflich ist, abgegeben wurde.

## Jugendamt

Wurden bei der medizinischen Behandlung eines Kindes oder Jugendlichen Anhaltspunkte für eine Gefährdung dessen Wohls festgestellt, dürfen zur Abwendung dieser Gefährdung entsprechende Daten an das Jugendamt übermittelt werden (§ 4 Abs. 3 Gesetz zur Kooperation und Information im Kinderschutz).

Die Übermittlung stellt eine ultima ratio dar und ist nur dann zulässig, wenn andere Maßnahmen zur Gefahrenabwehr keinen Erfolg versprechen. Die von der Übermittlung betroffenen Personen sind hierüber grundsätzlich zu informieren. Die Information darf nur dann unterbleiben, wenn andernfalls der Schutz des Kindes oder des Jugendlichen in Frage gestellt wird.

## Kriegsopferversorgung

Im Rahmen der Versorgung von Kriegsopfern können von Kranken-

anstalten Krankenpapiere, Aufzeichnungen, Krankengeschichten, Sektions- und Untersuchungsberichte sowie Röntgenbilder angefordert werden. Die Gesundheitseinrichtungen haben die Unterlagen bereitzustellen, wenn der Betroffene hierzu sein Einverständnis gegeben hat oder dies dessen Wunsch entspricht (§ 12 Abs. 2 Gesetz über das Verwaltungsverfahren der Kriegsopferversorgung).

## Berufsgenossenschaften

Bei einem begründeten Verdacht auf eine Berufskrankheit besteht eine unverzügliche Anzeigepflicht gegenüber dem Unfallversicherungsträger sowie eine Benachrichtigungspflicht gegenüber dem Patienten über den Inhalt der Anzeige sowie die Identität des empfangenden Unfallversicherungsträgers (§ 202 SGB VII).

## Gesundheitsämter

Bei bestimmten Erkrankungen (z.B. Cholera, Milzbrand, Tollwut) oder Krankheitserregern (z. B. Gelbfieber, Hepatitis) besteht eine gesetzliche Meldepflicht gegenüber Gesundheitsämtern. Bei der Meldepflicht ist

zu unterscheiden zwischen namentlicher und nicht namentlicher. Hat die Meldepflicht namentlich zu erfolgen, sind insbesondere folgende Angaben zu machen:

- ▶ Namen,
- ▶ Geburtsdatum,
- ▶ Geschlecht,
- ▶ Anschrift.

## Substitutionsregister

Das Substitutionsregister des Bundesinstituts für Arzneimittel und Medizinprodukte erfasst sämtliche Sachverhalte, in denen Substitutionsmittel an abhängige Patienten verschrieben wurden. Die Meldung dieser Sachverhalte erfolgt unter Verwendung eines Patientencodes. Die Übermittlung uncodierter Daten ist explizit untersagt (§ 5a Abs. 3 S. 3 Betäubungsmittel-Verschreibungsverordnung - BtMVV). Der Patientencode besteht aus acht Stellen und setzt sich wie folgt zusammen:

- ▶ erste und zweite Stelle: erster und zweiter Buchstabe des ersten Vornamens,
- ▶ dritte und vierte Stelle: erster und zweiter Buchstabe des Familiennamens,
- ▶ fünfte Stelle: Geschlecht („F“ für weiblich, „M“ für männlich),
- ▶ sechste bis achte Stelle: jeweils letzte Ziffer von Geburtstag, -monat und -jahr.

## Vertiefungshinweise im Handbuch DSiGW:

Datenschutz im Gesundheitswesen (AOK Verlag GmbH), Kapitel A/1.3 (Ärztliche Schweigepflicht)



# Leiharbeit im Gesundheitswesen – was datenschutzrechtlich beachtet werden sollte

Sven Venzke-Caprarese

Aktuelle 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 eine wichtige Aufgabe für Einrichtungen im Gesundheitswesen. Dabei darf nicht vergessen werden, dass viele Beschäftigungsverhältnisse über Leiharbeit abgewickelt werden. Nach aktuellen Statistiken der Bundesagentur für Arbeit liegt der Anteil der Leiharbeit bei Berufen in der Gesundheits- und Krankenpflege sowie im Rettungsdienst und in der Geburtshilfe bei 1,6 %. Dennoch findet das Thema in der datenschutzrechtlichen Diskussion nur wenig Beachtung. Dabei sind bei Leiharbeitsverhältnissen durchaus datenschutzrechtliche Besonderheiten zu beachten. Zudem zeichnet sich eine Änderung der einschlägigen Rechtsvorschriften ab, die zum 1.1.2017 in Kraft treten könnte und auch datenschutzrechtliche Fragen aufwirft. Einrichtungen des Gesundheitswesens sollten sich daher bereits heute mit dem Thema beschäftigen.

## Leiharbeit, Zeitarbeit, Arbeitnehmerüberlassung

Leiharbeit wird in der Praxis häufig auch als Zeitarbeit oder Arbeitnehmerüberlassung bezeichnet. Gesetzlich geregelt ist die Leiharbeit im Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG). Voraussetzung der Leiharbeit ist, dass es einen Arbeitgeber (Verleiher) gibt, der einen Arbeitnehmer (Leiharbeitnehmer) beschäftigt und diesen im Rahmen seiner wirtschaftlichen Tätigkeit einem Dritten (Entleiher) überlässt.

Im klassischen Anwendungsfall handelt es sich bei dem Verleiher um eine Leiharbeitsfirma. Möchte eine Gesundheitseinrichtung einen Leiharbeitnehmer beschäftigen, schließt sie mit der Leiharbeitsfirma einen entsprechenden Vertrag.

Ein direkter Vertrag zwischen Gesundheitseinrichtung und Leiharbeitnehmer besteht hingegen nicht. Der Leiharbeitnehmer hat lediglich einen Arbeitsvertrag mit der Leiharbeitsfirma.

## Liegt eine Auftragsdatenverarbeitung oder Datenübermittlung vor?

Zwar bestimmt § 14 Abs. 1 AÜG, dass Leiharbeitnehmer auch während der Zeit ihrer Arbeitsleistung bei einem Entleiher Angehörige des entsendenden Betriebs des Verleihers bleiben. Allerdings wird der Leiharbeitnehmer regelmäßig in die Betriebsorganisation des Entleihers eingegliedert und unterliegt auch dessen Direktionsrecht – etwa hinsichtlich der Zuweisung des konkreten Arbeitsplatzes und der Art und

Weise der Erbringung der Arbeitsleistung. Auch zum Entleiher entsteht daher eine rechtliche Beziehung mit arbeitsrechtlichem Charakter (vgl. BAG, Beschluss vom 15.03.2011, 10 AZB 49/10).

Sofern ein Leiharbeitnehmer in die Betriebsorganisation einer entleihenden Gesundheitseinrichtung eingegliedert ist und im Rahmen des Direktionsrechts des Entleihers mit der Verarbeitung personenbezogener Daten betraut wird, spricht vieles dafür, dass der Leiharbeitnehmer datenschutzrechtlich der verantwortlichen Stelle zugeordnet werden muss. Es liegt somit weder eine Datenübermittlung an einen Dritten noch eine Weitergabe an einen Auftragsdatenverarbeiter vor. Datenschutzrechtlich kann und muss die Gesundheitseinrichtung Leiharbeitnehmer daher wie eigene Mitarbeiter behandeln.

## Gelten die berufliche Schweigepflicht und das Datengeheimnis?

Leiharbeitnehmer sollten von der Gesundheitseinrichtung auf das Datengeheimnis verpflichtet werden. In diesem Rahmen sollten alle Leiharbeitnehmer 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 Ausbildung oder weil Leiharbeitnehmer als berufsmäßig tätige Gehilfen von den der Schweigepflicht unterworfenen Personen ein-

gesetzt 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.

## Wer führt die Personalakte?

Hinsichtlich der Verarbeitung der Personaldaten von Leiharbeitnehmern ergeben sich gewisse Besonderheiten. Leiharbeitnehmer sind arbeitsvertraglich nur gegenüber dem Verleiher verpflichtet – dieser bleibt rechtlich Arbeitgeber und ist somit grundsätzlich auch für die Führung der Personalakte verantwortlich. Der Entleiher ist allerdings gem. § 28 Abs. 1 Nr. 2 BDSG befugt, hinsichtlich des Leiharbeitnehmers die Daten zu verarbeiten, die zur Wahrung seiner berechtigten Interessen erforderlich sind, sofern kein Grund zu der Annahme besteht, dass das schutzwürdige Interesse des Leih-

arbeitnehmers an dem Ausschluss der Verarbeitung überwiegt. Sofern der Entleiher Daten speichert bzw. verarbeitet - etwa eine eigene, zweite Personalakte für den Leiharbeitnehmer führt - muss der Leiharbeitnehmer hierüber informiert werden. Einer ausdrücklichen Einwilligung des Leiharbeiters in die Speicherung und Verarbeitung der erforderlichen Daten bedarf es hingegen nicht.

## Welche Daten dürfen verarbeitet werden?

Die entleihende Gesundheitseinrichtung darf alle Daten des Leiharbeitnehmers verarbeiten, die zur Begründung, Durchführung und Beendigung des Leiharbeitsverhältnisses erforderlich sind. Hierzu gehören regelmäßig insbesondere Vor- und Familienname des Leiharbeitnehmers, Geburtsdatum, ggf. Staatsangehörigkeit bei Nicht-EU-Bürgern sowie Aufenthalts- oder Arbeitserlaubnis, Name und Sitz des Verleihers, Krankenversicherungs-

träger, Beginn und Ende der Überlassung, Arbeitszeitmodell, Zeiterfassungsdaten, etwaige Schulungen und Unterweisungen.

## Besonderheit: Zeiterfassungsdaten

Eine Besonderheit besteht im Hinblick auf die Daten, die im Rahmen der Zeiterfassung von Leiharbeitnehmern gespeichert werden. § 17c AÜG regelt, dass, sofern eine Rechtsverordnung nach § 3a AÜG (Mindestlohn) auf ein Arbeitsverhältnis Anwendung findet, der Entleiher verpflichtet ist, Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit des Leiharbeitnehmers aufzuzeichnen. Da im Gesundheitswesen Mindestlöhne u. a. durch die Pflegearbeitsbedingungenverordnung festgelegt werden, müssen von Gesundheitseinrichtungen die entsprechenden Daten erfasst werden. Diese Daten sind mindestens zwei Jahre aufzubewahren. Auch hierüber sollten die Leiharbeitnehmer informiert werden. ▶



**datenschutz**<sup>nord</sup>  
*Akademie*



**SEMINARE ZU DATENSCHUTZ UND DATENSICHERHEIT  
IM GESUNDHEITSWESEN** [www.datenschutz-nord-gruppe.de/seminare](http://www.datenschutz-nord-gruppe.de/seminare)

## Auf welche Änderungen müssen sich Gesundheitseinrichtungen einstellen?

Momentan bestehen Planungen, dass Arbeitnehmerüberlassungsgesetz anzupassen. Hierzu liegt derzeit ein Änderungsentwurf mit Stand vom 2. Juni 2016 vor ([Bundratsdrucksache 294/16](#)). Ziel der Anpassung ist es, den Schutz von Leiharbeitnehmern zu verbessern. Vor diesem Hintergrund ist damit zu rechnen, dass für die Arbeitnehmerüberlassung künftig eine Höchstüberlassungsdauer eingeführt wird. So sieht § 1 Abs. 1b AÜG (Entwurf) vor:

*„Der Verleiher darf denselben Leiharbeitnehmer nicht länger als 18 aufeinander folgende Monate demselben Entleiher überlassen; der Entleiher darf denselben Leiharbeitnehmer nicht länger als 18 aufeinander folgende Monate tätig werden lassen. Der Zeitraum vorheriger Überlassungen durch denselben oder einen anderen Verleiher an denselben Entleiher ist vollständig anzurechnen, wenn zwischen den Einsätzen jeweils nicht mehr als drei Monate liegen.“*

Die entsprechenden Änderungen könnten bereits zum 1.1.2017 in Kraft treten und in der Praxis dazu führen, dass künftig neue Datenverarbeitungen auf Seiten des Entleihers erforderlich werden. So muss die Gesundheitseinrichtung als Entleiher ständig gewährleisten, dass 18 Monate Beschäftigungszeit nicht überschritten werden. Um dieser Anforderung nachzukommen, muss die Einrichtung Daten von ausgeschiedenen Leiharbeitnehmern für mindestens drei Monate vorhalten und mit den Daten von neu überlassenen Leiharbeitnehmern vergleichen. Kommt in dieser Zeit ein neu-



es Leiharbeitsverhältnis mit einem ausgeschiedenen Leiharbeitnehmer zustande (egal über welchen Verleiher), ist der Zeitraum der vorherigen Überlassung anzurechnen. Zudem beginnt die Drei-Monats-Frist nach Ausscheiden des Leiharbeitnehmers neu.

Sofern sich abzeichnet, dass ein Leiharbeitsverhältnis die zulässige Höchstdauer überschreitet, muss die Gesundheitseinrichtung dies dem Verleiher und dem Leiharbeitnehmer mitteilen. Hierzu sollte von der Gesundheitseinrichtung definiert werden, ab welchem Schwellwert der Beschäftigungszeit dem Verleiher welche Mitteilung gemacht wird. Denkbar wäre z. B., dass der Verleiher mitteilt, welche Personen er der Gesundheitseinrichtung überlassen möchte. Die Gesundheitseinrichtung prüft diese Personen dann gegen eine Liste der ausgeschiedenen Leiharbeitnehmer. Ergibt sich ein Treffer und ist absehbar, dass die geplante Höchstüberlassungsdauer überschritten wird, dann teilt die Gesundheitseinrichtung dies dem Verleiher und dem betroffenen Leiharbeitnehmer ohne weitere Details

mit. Möchte der betroffene Leiharbeitnehmer wissen, um welche Vorbeschäftigung es sich handelt, dann wird ausschließlich dem betroffenen Leiharbeitnehmer die Firma der Vorbeschäftigung inkl. aller weiteren notwendigen Details mitgeteilt.

Eine solche Datenverarbeitung wäre nach Inkrafttreten des novellierten Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes durch § 28 Abs. 1 Nr. 2 BDSG gedeckt. Die Gesundheitseinrichtung muss allerdings planen, welche Personen den Abgleich durchführen und wie der Prozess technisch sicher gestaltet werden kann. Ein unverschlüsseltes Versenden der entsprechenden Leiharbeitnehmerlisten muss auf jeden Fall vermieden werden.

### Vertiefungshinweise im Handbuch DSIGW:

Datenschutz im Gesundheitswesen (AOK Verlag GmbH), Kapitel J/2.14 (Arbeitnehmerüberlassung)

# Änderung des Telemediengesetzes in Kraft

Im Juli 2016 ist eine Änderung des Telemediengesetzes (TMG) in Kraft getreten, die u. a. Auswirkungen für Betreiber von WLAN-Hotspots haben könnte. Besonders interessant ist diese Gesetzesänderung für Krankenhäuser und Gesundheitseinrichtungen, die ihren Patienten ein Patienten-WLAN zur Verfügung stellen. Worum geht es genau? Bereits in der Vergangenheit regelte § 8 TMG, dass Zugangsdiensteanbieter für fremde Informationen grundsätzlich nicht verantwortlich sind. Diese Haftungsprivilegierung gilt nach dem neu eingefügten § 8 Abs. 3 TMG nun ausdrücklich „auch für Diensteanbieter (...), die Nutzern einen Internetzugang über ein drahtloses lokales Netzwerk zur Verfügung stellen“. Kann das Patienten-WLAN jetzt also ohne die Gefahr betrieben werden, für Rechtsverstöße der Patienten abgemahnt und auf Beseitigung oder Unterlassung in Anspruch genommen zu werden?

Leider nicht. Die Gesetzesbegründung (Bundestagsdrucksache 18/6745) zur Änderung des TMG gibt hier Aufschluss: „WLAN-Betreiber erhalten so Rechtssicherheit, dass sie für Rechtsverletzungen ihrer Nutzer, Kunden etc. weder zum Schadensersatz verpflichtet noch strafrechtlich verantwortlich sind.“

Liest man in der Gesetzesbegründung etwas weiter, wird dort jedoch auch klargestellt: „Durch § 8 Absatz 3 TMG wird der Betreiber eines drahtlosen lokalen Netzwerks nicht zugleich von seiner Haftung als sog. Störer befreit. Haftpflichtiger Störer kann nach der Rechtsprechung jeder sein, der in irgendeiner Weise willentlich und adäquat-kausal zur Verletzung eines

geschützten Rechtsguts beiträgt, sofern er zumutbare Prüfpflichten verletzt hat. Diese Haftung ist auf Unterlassung, nicht aber auf Schadensersatz gerichtet.“ Eine entsprechende Regelung, die auch im Hinblick auf die Störerhaftung Rechtssicherheit für Betreiber von WLAN-Hotspots schaffen sollte, hat es vom Entwurf nicht in das Gesetz geschafft.

Die Rechtslage bleibt daher weiter unklar und wird durch die Rechtsprechung konkretisiert werden müssen. Gesundheitseinrichtungen, die ein Patienten-WLAN betreiben, können sich daher nicht darauf verlassen, dass die Störerhaftung entfallen ist.

## Vertiefungshinweise im Handbuch DSIGW:

Datenschutz im Gesundheitswesen (AOK Verlag GmbH), Kapitel M/3.24 (Patienten-WLAN)

# Datenerhebung und -übermittlung an die Landespflegekammer

Seit dem 1.1.2016 gibt es in Rheinland-Pfalz eine Landespflegekammer. Für

- ▶ Gesundheits- und Krankenpfleger,
- ▶ Gesundheits- und Kinderkrankenpfleger und
- ▶ Altenpfleger

in Rheinland-Pfalz besteht eine Pflichtmitgliedschaft. Angehörige dieses Berufes sind verpflichtet, be-

stimmte Informationen zur Prüfung zur Verfügung zu stellen. Hierbei handelt es sich um:

- ▶ Vor- und Familiennamen,
- ▶ frühere Namen,
- ▶ Geburtsdatum,
- ▶ derzeitige Anschrift,
- ▶ Berufsbezeichnung und
- ▶ Nachweis der Berechtigung zur Ausübung des Berufs und zur Führung der Berufsbezeichnung.

Die Gesundheitseinrichtungen sind als Arbeitgeber verpflichtet, auf Anforderung in ihrer Einrichtung die entsprechenden Berufsangehörigen zu ermitteln und die vorgenannten Angaben zu den Beschäftigten an die Landespflegekammer zu übermitteln.

Die Rechtsgrundlage für die Datenerhebung bzw. -übermittlung ergibt sich aus § 111 Abs. 5 S. 2 bzw. S. 3 Heilberufsgesetz Rheinland-Pfalz.

KLINISCHE PFADE  
PATIENT  
ARZNEIMITTELMANAGEMENT  
eHEALTH  
HEILMITTELMANAGEMENT  
ARZT  
KREBSREGISTER  
PRAXIS IT  
eVERORDNUNG

gesundheit  
versorgung  
kommunikation

gevko Symposium 2016

13. - 14. September 2016  
RAMADA Hotel Berlin Alexanderplatz

Das 3. gevko Symposium findet am 13. und 14. September als Gemeinschaftsveranstaltung mit der GRPG - Gesellschaft für Recht und Politik im Gesundheitswesen e.V. im RAMADA Hotel Berlin Alexanderplatz statt.

Die Veranstaltung unter dem Motto

**„Digitale Gesundheit – Innovationen im Gesundheitswesen auf dem Prüfstand durch den Patienten“**

beschäftigt sich mit den Themen rund um die Digitalisierung der Patientenversorgung und ihrem Nutzen für die Patienten.

Es sind noch einige Plätze frei. Das Programm und weitere Informationen finden Sie unter <http://www.gevko.de/de/symposium>