



Foto: Bacho Foto/stock.adobe.com

## DATENSCHUTZ

# Transparenz gegenüber Patienten – was das im Klinikalltag bedeutet

Kliniken fällt es noch immer schwer, Betroffenen ihre neuen Rechte zu gewähren, obwohl die Aufsichtsbehörden angekündigt haben zu prüfen, ob die Regelungen der DSGVO in der Praxis auch umgesetzt werden.

**E**in neuer Grundsatz der Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) ist Transparenz gegenüber Betroffenen. Demnach müssen Kliniken Patienten beim ersten Kontakt über ihre Datenverarbeitungsprozesse informieren und zwar in präziser, leicht zugänglicher, verständlicher sowie in klarer und einfacher Sprache. Zu den Informationspflichten gehört insbesondere, über die Betroffenenrechte aufzuklären. Zudem haben die Kliniken nachzuweisen, dass sie diesen Pflichten nachkommen.

Im Arbeitsalltag händigen Krankenhäuser ihren Patienten daher oft Merkblätter aus und lassen sich dies durch eine Unterschrift bestätigen. Doch dabei ist zu beachten: Die Nachweispflicht darf nicht dazu führen, dass die Unterschrift des Patienten zur Leistungsvoraussetzung wird und die Klinik einem sich weigernden Patienten Leistungen verwehrt. Stattdessen sollten Kliniken einen regelhaften Prozess in ihrem Patientenmanagementsystem etablieren, der die Herausgabe des Merkblattes sicherstellt und dokumentiert.

### Hinweis auf Widerrufsmöglichkeit

Ein Betroffenenrecht ist die Möglichkeit, seine Einwilligung in die Datenverarbeitung jederzeit, formlos und ohne Angabe von Gründen für künftige Verarbeitungen zu widerrufen. Damit der Betroffene dieses Recht wahrnehmen kann, muss die Daten verarbeitende Stelle den Patienten auf seine Widerrufsmöglichkeit ausdrücklich bei jeder Einwilligung und in ihren Datenschutzhinweisen hinweisen. Sie muss dies in einer verständlichen Form tun, wobei sich die Information von anderen abheben soll.

In der Praxis hat es sich bewährt, den Hinweis auf die Widerrufsmöglichkeit auf Formularen etwa als letzten Absatz vor dem

Setzen einer Unterschrift und durch einen Rahmen oder Fettdruck optisch hervorzuheben.

### Akteneinsicht ist nicht gleich Auskunftsrecht

Bereits nach altem Recht stand jedem Betroffenen auf Verlangen ein Auskunftsrecht zu über die von ihm verarbeiteten Daten. In der Praxis kommen Kliniken diesem Recht nach, indem sie Patienten Akteneinsicht gewähren oder für sie Kopien ihrer Akte anfertigen, um den Mehraufwand gering zu halten.

Doch Akteneinsicht und Auskunftsrecht sind voneinander abzugrenzen: Während das Recht auf Auskunft eine strukturierte Aufarbeitung der gespeicherten Daten umfasst, unentgeltlich ist und weitere Rechte daraus resultieren, zielt die Akteneinsicht darauf ab, dem Patienten über seinen Gesundheitszustand zu informieren. Dabei findet die Akteneinsicht am Leistungsort statt und umfasst nur im Einzelfall das Anfertigen von Kopien der Akte, für die das Krankenhaus Entgelt verlangen kann. Auch Erben steht das Recht auf Akteneinsicht zu, während das Recht auf Auskunft mit dem Tod des Betroffenen erlischt.

Die DSGVO hat die Auskunftspflicht erweitert und konkretisiert. Neu hinzugekommen ist zum einen die Pflicht, Betroffenen auch mitzuteilen, dass keine Daten vorliegen. Zum anderen gibt es ein erweitertes Auskunftsrecht auf Informationen, wie die Dauer der Speicherung, Angaben zu Empfängern und die Herkunft der Daten, sofern diese nicht direkt beim Patienten erfragt wurden. Anders als bisher gibt es im Datenschutz nun auch eine zeitliche Frist, in der Auskunftersuchen beantwortet werden müssen. In der Verordnung heißt es, dass ein Auskunftersuchen unverzüglich und in jedem Fall innerhalb

eines Monats nach Eingang der Anfrage unentgeltlich zu beantworten ist. Um dieser Anforderung gerecht zu werden, ist es erforderlich, einen Prozess zu etablieren. Zudem empfiehlt es sich, den Mitarbeitern bereits vorgefertigte Musterschreiben an die Hand zu geben und feste Ansprechpartner zu definieren.

### Recht auf Berichtigung, Recht auf Löschung

Zusätzlich müssen Krankenhäuser Patienten über ihr Recht auf Berichtigung und Löschung (Vergessenwerden) ihrer personenbezogenen Daten und über ihr Recht auf Beschwerde bei der Aufsichtsbehörde informieren. Während es im Arbeitsalltag unproblematisch sein sollte, falsche Daten zu korrigieren, ist beim Recht auf Löschung einiges zu beachten: Grundsätzlich sind alle gespeicherten Daten des Patienten zu löschen. Doch kann sich die Daten verarbeitende Stelle auf die rechtmäßige Verarbeitung und ihre Rechenschaftspflicht berufen. Stehen dem Löschen etwa gesetzliche Aufbewahrungspflichten entgegen, die im Gesundheitswesen bis zu 30 Jahren betragen können, kommt das Recht auf Löschung nicht zum Tragen.

In der Praxis bedeutet das, Krankenhäuser sollten eine Übersicht über ihre jeweiligen Datenverarbeitungsvorgänge erstellen, aus der hervorgeht, auf welcher rechtlichen Grundlage sie Daten verarbeiten und ob diese Daten einer gesetzlichen Aufbewahrungsfrist unterliegen. In Fällen, in denen Kliniken das Recht auf Löschung nicht umsetzen können, gilt das Recht auf Einschränkung der Verarbeitung. Nimmt ein Patient dieses Recht wahr, darf die Datenverarbeitende Stelle dessen Daten nicht mehr ohne seine Einwilligung verarbeiten oder gar weitergeben, es sei denn, es ist für das Ausüben von Rechtsansprüchen oder zum Schutz lebenswichtiger Interessen erforderlich.

Im Arbeitsalltag zeigt sich, dass Kliniken insbesondere in EDV-gestützten Datenverarbeitungen das Recht auf Löschung und Einschränkung oft nicht ohne Weiteres umsetzen können. So sind die Krankenhausinformationssysteme nicht dafür gerüstet, diese neuen Datenschutzrechte umzusetzen. Es gilt daher, Hersteller oder Lieferanten aufzufordern, notwendige Konfigurationen vorzunehmen. Auch sind die Dateiablage und Archivierungssysteme hinsichtlich der neuen Anforderungen zu prüfen.

### Herausfordernd: Recht auf Datenübertragbarkeit

Besonders schwierig umzusetzen ist das neue Recht auf Datenübertragbarkeit. Danach soll ein Betroffener Daten, die er einer Daten verarbeitenden Stelle bereitgestellt hat, in einem strukturierten, gängigen und maschinenlesbaren Format erhalten und sie ungehindert einer anderen Stelle übermitteln können. Mit dieser Regelung wollte der Gesetzgeber Anbieterwechsel, zum Beispiel der sozialen Netzwerke, erleichtern. Doch stellt er damit insbesondere das Gesundheitswesen und dessen EDV-Systeme vor große Herausforderungen.

Es empfiehlt sich, für die jeweiligen Betroffenenrechte in einer Daten verarbeitenden Stelle definierte Verfahren aufzustellen, zum Beispiel im Qualitätsmanagement. Sie dienen zum einen als Nachweis gegenüber der Aufsichtsbehörde, zum anderen als Handlungsanleitung für die Mitarbeiter.

**Nadja Köhler**, LL.M. Sozialjuristin, Beraterin

**David Große Dütting**, Berater

CURACON GmbH

Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

40878 Ratingen

## KURZ NOTIERT

# Viele haben Vorurteile gegen weibliche Führungskräfte



Foto: contrastwerkstatt/stock.adobe.com

Vorurteile gegen Frauen in Führungspositionen sind weit verbreitet. Menschen, die zu diesem Thema befragt werden, antworten oft unehrlich, wenn ihnen die Vertraulichkeit ihrer Antworten nicht garantiert wird. Das zumindest ist das Ergebnis einer Studie von Dr. Adrian Hoffmann und Prof. Dr. Jochen Musch vom Institut für Experimentelle Psychologie der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf. Sie analysierten die Antworten von 1 529 Studierenden auf konventionelle direkte sowie indirekte Fragen im sogenannten Crosswise-Format, um die tatsächliche Einstellung zu weiblichen Führungskräften zu erfassen.

Den Ergebnissen zufolge äußerten im Crosswise-Format deutlich mehr Befragte Vorbehalte gegenüber weiblichen Führungskräften als direkte Fragen dies nahelegten. Bei voller Vertraulichkeit gaben 28 Prozent der Frauen und 45 Prozent der Männer an, Frauen im Vergleich zu Männern weniger Führungsqualitäten zuzuschreiben. Unter Männern waren die Zweifel gegenüber weiblichen Führungskräften in beiden Befragungsformaten stärker verbreitet. Allerdings stieg unter den Frauen der Anteil derjenigen deutlich stärker an, die einen Vorbehalt äußerten, sobald die Forscher von einer direkten zu einer indirekten Frage wechselten.

„Unsere Ergebnisse deuten darauf hin, dass Frauen mehr Schwierigkeiten als Männer damit haben, Vorbehalte gegenüber weiblichen Führungskräften offen zu äußern“, sagte Hoffmann. Möglicherweise fühlten sie sich dazu verpflichtet, sich mit anderen Frauen zu solidarisieren, vermutet Musch. Solange dies so sei, würden Frauen seltener in Führungspositionen zu finden sein, als es ihrem Anteil an der Bevölkerung entspreche.

Manche Theorien, ergänzten die Studienautoren, gehen davon aus, dass Vorurteile gegen weibliche Führungskräfte aus einer Diskrepanz entstehen zwischen der stereotypen weiblichen Geschlechterrolle und der oft mit eher männlichen Attributen assoziierten sozialen Rolle einer Führungskraft. Die Studie ist erschienen in der Fachzeitschrift *Sex Roles* (doi: 10.1007/s11199-018-0969-6).

sg