



Hinweise

zu Datenverarbeitungen bei Verfahren zur Feststellung der Dienst- oder Arbeits(un)fähigkeit von Beschäftigten öffentlicher Stellen in Niedersachsen (November 2022)

Gemäß § 26 des Beamtenstatusgesetzes (BeamtStG) in Verbindung mit § 43 Absatz 2 des Niedersächsischen Beamtengesetzes (NBG) sind Beamtinnen und Beamte auf Lebenszeit unter bestimmten Voraussetzungen in den Ruhestand zu versetzen, wenn sie zur Erfüllung ihrer Dienstpflichten dauernd unfähig (dienstunfähig) sind. Für Polizeivollzugsbeamtinnen und Polizeivollzugsbeamte kommen die spezifischen Regelungen des § 110 NBG zum Tragen. Für die Prüfung der Arbeits(un)fähigkeit von nicht beamteten Beschäftigten wird auf die bestehenden tarifrechtlichen Regelungen verwiesen (siehe zum Beispiel § 3 Absatz 5 des Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L)).

Im Rahmen des Prüfverfahrens zur Feststellung der Dienst- beziehungsweise Arbeits(un)fähigkeit werden sowohl personenbezogene Daten der Beschäftigten im Sinne von Artikel 4 Nummer 1 der Verordnung (EU) 2016/679 (Datenschutz-Grundverordnung – DS-GVO) als auch besondere Kategorien von personenbezogenen Daten im Sinne von Artikel 9 Absatz 1 DS-GVO, insbesondere Gesundheitsdaten im Sinne von Artikel 4 Nummer 15 DS-GVO, verarbeitet.

Folgende Hinweise sollen sowohl dem Verantwortlichen im Sinne von Artikel 4 Nummer 7 DS-GVO als auch den Betroffenen im Sinne von Artikel 4 Nummer 1 DS-GVO selbst einen Überblick verschaffen, welche datenschutzrechtlichen Vorgaben von den Verfahrensbeteiligten zu beachten sind.

Inhalt

1. Spezifische Rechtsgrundlagen für die Verarbeitung von Beschäftigtendaten	3
2. Entscheidende Stelle, Zugangsberechtigung zu den Beschäftigtendaten	4
3. Untersuchungsaufforderung und -aufträge	5
4. Ärztliche Untersuchung, Information des Dienstherrn/des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin	5
5. Technische und organisatorische Maßnahmen beim Versand von Unterlagen und bei der Aufbewahrung des Vorgangs beim Dienstherrn/beim Arbeitgeber/bei der Arbeitgeberin	7

1. Spezifische Rechtsgrundlagen für die Verarbeitung von Beschäftigten- daten

Die DS-GVO genießt als EU-Verordnung gemäß Artikel 288 Absatz 2 Satz 2 des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union (AEUV) Anwendungsvorrang vor nationalen Gesetzen, die eine Verarbeitung personenbezogener Daten regeln.

Die Öffnungsklauseln des Artikels 6 Absatz 2 und Absatz 3 DS-GVO sowie des Artikels 88 DS-GVO lassen nationale Regelungen zur Datenverarbeitung im Beschäftigungskontext öffentlicher Stellen zu. Der niedersächsische Landesgesetzgeber hat von dieser Spezifizierungsbefugnis unter anderem mit den Regelungen des § 88 NBG sowie mit § 12 des Niedersächsischen Datenschutzgesetzes (NDSG) hiervon Gebrauch gemacht.

Bei nicht beamteten Beschäftigten ist stets zu prüfen, ob tarifvertragliche Regelungen zur Anwendung kommen, siehe zum Beispiel § 3 Absatz 4 des Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst (TVöD) oder § 3 Absatz 5 TV-L betreff der arbeitsvertraglich geschuldeten Tätigkeit seitens der Beschäftigten.

Die im Zusammenhang mit dem Prüfverfahren zur Feststellung der Dienst- oder Arbeits(un)fähigkeit verarbeiteten personenbezogenen Daten der Beschäftigten, zum Beispiel

- Gesundheitszeugnisse,
- ärztliche Stellungnahmen zur gesundheitlichen Eignung für einen bestimmten Dienstposten,
- Nachweise der Schwerbehinderteneigenschaft oder gleichgestellten Personen,
- Unterlagen über Erkrankungen,
- Unterlagen über die Entlassung oder die Versetzung in den Ruhestand,

zählen zu den Gesundheitsdaten im Sinne von Artikel 4 Nummer 15 der DS-GVO und damit zu den besonderen Kategorien von personenbezogenen Daten im Sinne von Artikel 9 Absatz 1 DS-GVO.

Gesundheitsdaten sind nach Artikel 4 Nummer 15 DS-GVO personenbezogene Daten, die sich auf körperliche oder geistige Gesundheit einer natürlichen Person, einschließlich der Erbringung von Gesundheitsdienstleistungen, beziehen und aus denen Informationen über deren Gesundheitszustand hervorgehen. Aufgrund der gesteigerten Schutzbedürftigkeit dieser sensiblen Daten, ist der Begriff sehr weit auszulegen. Erfasst sind jegliche Informationen die die Gesundheit einer Person unter allen Aspekten betreffen. Gesundheitsdaten liegen auch dann vor, wenn mittelbar über andere Daten ein Rückschluss auf den gesundheitlichen Zustand des Betroffenen möglich ist.

Zudem handelt es sich bei diesen Gesundheitsdaten um vertraulich zu handhabende Personalakten-
daten im Sinne von § 50 Satz 2 BeamtStG.

Als Rechtsgrundlagen für die Verarbeitung dieser Beschäftigtendaten kommen die spezifischen Rege-
lungen des § 88 Absatz 1 Satz 1 Variante 1 („zum Zwecke der Durchführung beziehungsweise zur
Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses“) oder Variante 3 („eine Rechtsvorschrift die Datenver-
arbeitung erlaubt“) zum Tragen. Zudem sind die für die ärztliche Untersuchungen geltenden spezifi-
schen Regelungen des § 45 Absatz 2 und 3 NBG zu beachten.

Bei nicht beamteten Beschäftigten gelten die genannten Regelungen in Verbindung mit § 88 Absatz 1
Satz 2 NBG in Verbindung mit § 1 Absatz 6 und § 12 Absatz 1 NDSG.

2. Entscheidende Stelle, Zugangsberechtigung zu den Beschäftigtenda- ten

Hält der Dienstvorgesetzte (siehe Definition in § 3 Absatz 2 NBG = im Allgemeinen die für den Dienst-
vorgesetzten handelnde Personalstelle) die Dienstunfähigkeit einer Beamtin oder eines Beamten für
gegeben, so schlägt er der für die Entscheidung zuständigen Stelle die Versetzung in den Ruhestand
vor. Welche Stelle für diese Entscheidung jeweils zuständig ist, ergibt sich aus § 38 in Verbindung mit
§ 8 Absatz 1 und Absatz 2 NBG in Verbindung mit bestehenden Regelungen zur Übertragung von
dienstrechtlichen Befugnissen.

Der Verantwortliche muss im Hinblick auf die Interessen sowie Grundrechte und Grundfreiheiten der
Betroffenen sicherstellen, dass deren personenbezogene Daten bei der Prüfung der Dienst- oder Ar-
beits(un)fähigkeit in einer Weise verarbeitet werden, die eine angemessene Sicherheit dieser Daten
gewährleistet, einschließlich Schutz vor unbefugter oder unrechtmäßiger Verarbeitung und vor unbe-
absichtigtem Verlust, unbeabsichtigter Zerstörung oder unbeabsichtigter Schädigung, siehe Artikel 5
Absatz 1 Buchstabe f DS-GVO (Grundsatz der „Integrität und Vertraulichkeit“).

Aus diesem Grundsatz folgt auch die Verpflichtung für den Verantwortlichen, die Verarbeitung dieser
personenbezogenen Daten so zu organisieren, dass möglichst wenig Personen mit diesen in Berüh-
rung kommen und der Zugang nur insoweit gestattet ist, als dies zu deren zugewiesenen Aufgabener-
füllung erforderlich ist. Ziel muss sein, sicherzustellen, dass Informationen zu einzelnen Beschäftigten
nur an diejenigen kommuniziert werden, soweit die Erforderlichkeit der Offenlegung der Daten durch
Übermittlung, Verbreitung oder eine andere Form der Bereitstellung jeweils eindeutig gegeben ist.

Zur Zugangsberechtigung zu den Beschäftigtendaten siehe zudem § 88 Absatz 4 Satz 1 NBG, bei nicht
beamteten Beschäftigten gilt diese Regelung in Verbindung mit § 88 Absatz 1 Satz 2 NBG in Verbin-
dung mit § 1 Absatz 6 und § 12 Absatz 1 NDSG.

3. Untersuchungsaufforderung und -aufträge

Der Dienstherr/Arbeitgeber/Die Arbeitgeberin ist zur Übermittlung der für den Untersuchungszweck erforderlichen personenbezogenen Daten an den untersuchenden Arzt beziehungsweise an die untersuchende Ärztin befugt. Es bedarf zu diesem Zwecke nicht der Einwilligung der betroffenen Person. Von den am Verfahren beteiligten Stellen ist stets Artikel 5 Absatz 1 Buchstabe c DS-GVO (Grundsatz der „Datenminimierung“), sowie Artikel 5 Absatz 1 Buchstabe e DS-GVO (Grundsatz der „Speicherbegrenzung“) zu beachten.

Dies bedeutet in der Praxis, dass

- es zur Vermeidung von Übermaßerhebung, -speicherung und -weitergabe von Gesundheitsdaten sowohl klar formulierter Untersuchungsaufforderungen an die Betroffenen als auch präzise gefasster Untersuchungsaufträge an die beauftragten Stellen mit möglichst genauen Angaben zu Art und Umfang der ärztlichen Untersuchung bedarf;
- es mangels Erforderlichkeit nicht der Übersendung der gesamten Personalakte (Grundakte nebst sämtlicher Teilakten, wie zum Beispiel der Besoldungsakte) an die mit der ärztlichen Untersuchung beauftragten Stelle bedarf.

4. Ärztliche Untersuchung, Information des Dienstherrn/des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin

Die Dienstunfähigkeit ist gemäß § 43 Absatz 1 Satz 1 NBG auf Grund einer ärztlichen Untersuchung nach § 45 NBG festzustellen. Für die Feststellung der Arbeitsunfähigkeit bedarf es einer ärztlichen Bescheinigung. Nach der Rechtsprechung muss sich die ärztliche Untersuchung immer auf die dienstbezogenen Anforderungen des Dienstpostens oder des Arbeitsplatzes beziehen. Zudem sollte sich der Dienstherr/der Arbeitgeber/die Arbeitgeberin bereits im Vorfeld der Untersuchungsanordnung nach entsprechender sachkundiger ärztlicher Beratung zumindest in den Grundzügen darüber klar werden, in welcher Hinsicht Zweifel am körperlichen Zustand oder der Gesundheit der Betroffenen bestehen und welche ärztlichen Untersuchungen zur endgültigen Klärung geboten sind.

Das ärztliche Gutachten stellt lediglich eine Entscheidungshilfe für den Dienstherrn/den Arbeitgeber/die Arbeitgeberin dar. Nach § 45 Absatz 2 Satz 1 NBG soll der Stelle, in deren Auftrag die Ärztin oder der Arzt tätig geworden ist, die tragenden Feststellungen und Gründe des Ergebnisses der ärztlichen Untersuchung mitteilen. Dies unter der Einschränkung, dass deren Kenntnis unter Beachtung des Grundsatzes der Verhältnismäßigkeit für die zu treffende Entscheidung erforderlich ist, siehe Grundsatz der „Datenminimierung“, Artikel 5 Absatz 1 Buchstabe c DS-GVO.

Dies zwingt die entscheidende Stelle aber nicht dazu, der Auffassung der Ärztin oder des Arztes in jedem Fall zu folgen: Nach § 43 Absatz 1 Satz 1, 2. Halbsatz NBG können auch andere Beweise zur Feststellung der Dienstunfähigkeit erhoben werden. Nach § 43 Absatz 3 Satz 2 NBG ist die entscheidende Stelle zudem nicht an den Vorschlag der oder des Dienstvorgesetzten gebunden, sie kann darüber hinaus weitere Ermittlungen durchführen. In dem Zusammenhang darf die entscheidende Stelle auch personenbezogene Daten sowie besondere Kategorien von personenbezogenen Daten der jeweils betroffenen Person auf Grundlage von § 88 Absatz 1 Satz 1 NBG sowie unter Beachtung der allgemeinen Vorgaben der DS-GVO verarbeiten. Dies liegt im Ermessen der entscheidenden Stelle.

Den für die ärztliche Untersuchung in § 45 Absatz 1 NBG genannten Ärztinnen und Ärzten obliegt es, die Untersuchung unter Beachtung der üblichen ärztlichen Regeln und Gewohnheiten (insbesondere in Bezug auf die ärztliche Schweigepflicht, siehe auch die Regelungen in der jeweils gültigen Berufsordnung der Ärztekammer Niedersachsen) nach pflichtgemäßem Ermessen durchzuführen, Bei Tarifpersonal siehe auch § 3 Absatz 4 Satz 2 TVöD, § 3 Absatz 5 Satz 2 TV-L. Die den Ärztinnen und Ärzten in Ausübung ihrer Tätigkeit bekannt gewordenen personenbezogenen Daten der zu untersuchenden Personen unterliegen dem Berufsgeheimnis für Ärztinnen und Ärzte, bei einem Verstoß kommt § 203 Absatz 1 des Strafgesetzbuchs zum Tragen.

Die Ärztinnen und Ärzte

- sind nach § 45 Absatz 3 NBG verpflichtet, die Betroffenen zu Beginn der Untersuchung auf deren Zweck und die Befugnis zur Übermittlung der Untersuchungsergebnisse an die auftraggebende Stelle hinzuweisen, siehe Grundsatz der „Rechtmäßigkeit, Verarbeitung nach Treu und Glauben, Transparenz“ nach Artikel 5 Absatz 1 Buchstabe a DS-GVO;
- sollten insbesondere prüfen, ob und gegebenenfalls welche detaillierten Angaben zur Befunderhebung (Anamnese) für die zu treffende Personalentscheidung erforderlich sind, Grundsatz der „Datenminimierung“, Artikel 5 Absatz 1 Buchstabe c DS-GVO. Dass Ärztinnen und Ärzte sich in ihrer Beurteilung eventuell auf weitere Gutachten beziehen oder auf Stellungnahmen von anderen Ärztinnen oder Ärzten eingehen, ist aus datenschutzrechtlicher Sicht nicht zu beanstanden. Auch hier ist im Einzelfall zu prüfen, ob eine zusammenfassende Wiedergabe der Ergebnisse der Untersuchungen, ohne detaillierte Darstellung des Gesundheitsbildes, ausreicht;
- haben die Mitteilung über die tragenden Feststellungen und Gründe des Ergebnisses der ärztlichen Untersuchung als vertrauliche Personalsache zu kennzeichnen und in einem verschlossenen Umschlag an die auftraggebende Stelle zu übersenden, siehe § 45 Absatz 2 Satz 2 NBG. Die Datenübermittlungsbefugnisse ergeben sich aus § 88 Absatz 1 Satz 1 NBG in Verbindung mit § 45 NBG.

5. Technische und organisatorische Maßnahmen beim Versand von Unterlagen und bei der Aufbewahrung des Vorgangs beim Dienstherrn/beim Arbeitgeber/bei der Arbeitgeberin

Wie oben bereits dargelegt, muss der Verantwortliche im Sinne von Artikel 4 Nummer 7 DS-GVO im Hinblick auf die Interessen sowie Grundrechte und Grundfreiheiten der Betroffenen nach Artikel 5 Absatz 1 Buchstabe f DS-GVO sicherstellen, dass deren personenbezogene Daten in einer Weise verarbeitet werden, die eine angemessene Sicherheit der personenbezogenen Daten gewährleistet, einschließlich Schutz vor unbefugter oder unrechtmäßiger Verarbeitung und vor unbeabsichtigtem Verlust, unbeabsichtigter Zerstörung oder unbeabsichtigter Schädigung („Integrität und Vertraulichkeit“).

Die hier in Rede stehenden pbD sind entsprechend ihrer [Schutzstufe](#) durch geeignete technische und organisatorische Schutzmaßnahmen vor dem Zugriff von Unbefugten zu schützen, siehe hierzu insbesondere Artikel 24, Artikel 25 und Artikel 32 DS-GVO.

Der Vorgang zur Prüfung der Dienst- oder Arbeits(un)fähigkeit gehört zur Personalakte der betroffenen Person, siehe hierzu § 50 Satz 2 BeamtStG, § 88 Absatz 2 Satz 1 NBG. Danach gehören zur Personalakte alle Unterlagen, die die Beamtin oder den Beamten betreffen, soweit sie mit dem Dienstverhältnis in einem unmittelbaren inneren Zusammenhang stehen, siehe hierzu unter anderem Beschlüsse des Bundesverwaltungsgerichts vom 23. Juni 2010, Aktenzeichen 6 P 8.06, und vom 23. Januar 2002, Aktenzeichen 6 P 5.01. Dies gilt für nicht beamtete Beschäftigte entsprechend.

Neben der Beauftragung der Ärztin oder des Arztes und der ärztlichen Mitteilung an die entscheidende Stelle sind auch die Anhörungsschreiben an die Betroffenen gemäß der bereichsspezifischen Regelung des § 90 Satz 2 NBG beziehungsweise nach § 28 des Verwaltungsverfahrensgesetzes zur Personalakte zu nehmen.

Für die Prüfung der Dienst- oder Arbeits(un)fähigkeit empfehle ich die Anlage einer Teilakte zur Personalakte, Definition siehe § 88 Absatz 3 Satz 2 NBG. Durch die Führung von Teilakten soll verhindert werden, dass die Grundakte, in der die wesentlichen Personalaktendaten der Beschäftigten zusammenzufassen sind, hinsichtlich ihres Umfangs überfrachtet wird. Die Anlage einer Teilakte setzt lediglich voraus, dass in ihr ein bestimmter, unter sachlichen Gesichtspunkten von der Grundakte getrennter Bereich angelegt wird.

Dies hat in der Praxis den Vorteil, dass diese Unterlagen, die früher archiviert und gelöscht werden müssen als der sonstige Inhalt der Personalgrundakte, siehe hierzu § 94 Absatz 2 NBG, übersichtlich zusammengefasst sind.

Die Landesbeauftragte für den Datenschutz Niedersachsen

Die Mitteilung der Ärztinnen und Ärzte über das Ergebnis der ärztlichen Untersuchung ist in einem verschlossenen Umschlag versiegelt zur Personalakte zu nehmen, siehe § 45 Absatz 2 Satz 2 NBG. Sofern in Anhörungsschreiben an die Betroffenen die Wiedergabe der tragenden Feststellungen und Gründe des Ergebnisses der ärztlichen Untersuchung oder sonstiger sensibler Gesundheitsdaten unvermeidbar ist, sind auch diese Schreiben – ebenso wie die Mitteilung des Ergebnisses der ärztlichen Untersuchung – als vertrauliche Personalsache zu kennzeichnen und in einem verschlossenen Umschlag versiegelt zur Personalakte zu nehmen. Dies gilt auch für den weiteren Schriftverkehr, der hierauf Bezug nimmt.

Bei der Einführung der digitalen Personalakte bedarf es entsprechend geeigneter und angemessener Maßnahmen, hier kommt zum Beispiel eine verschlüsselte Ablage der Daten in Betracht.

Die Landesbeauftragte für den Datenschutz Niedersachsen

Prinzenstraße 5

30159 Hannover

Telefon 0511 120-4500

Fax 0511 120-4599

E-Mail an poststelle@lfd.niedersachsen.de schreiben