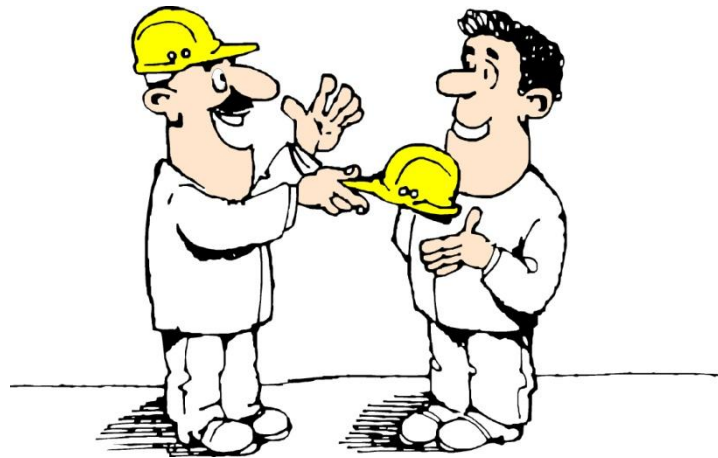


Arbeitsschutz contra Datenschutz



Wird der Mitarbeiter zum „gläsernen Patienten“?

Gesellschaft für Datenschutz

Arbeitskreis Mannheim

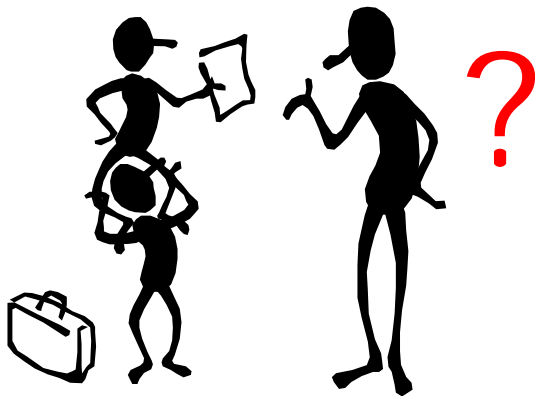
Mitarbeiter schützen heißt auch prüfen und überwachen?

Ist der Mitarbeiter für diese Aufgabe gesundheitlich tauglich?

Welche Gesundheitsuntersuchungen muss ich bei ihm machen lassen?

Was ist das Ergebnis dieser „G-Untersuchung(en)“? Und was darf oder muss ich damit machen?

Fragen eines Chefs



Welche Informationen kann oder muss ich an Kunden, Behörden, Institutionen weitergeben?

Wie lange darf ich welche Angaben zu Gesundheitsuntersuchungen wo speichern?

Wie erfülle ich meine Sorgfaltspflicht gegenüber den Mitarbeiter und gleichzeitig meine Pflichten gegenüber meiner Firma , dem Gesetz und den Kunden?

Datenschutz um jeden Preis?

Unser heute geplantes Thema hat eine tragische Aktualität bekommen und die Presse diskutiert was für Arbeitgeber immer schon ein „sensibles Gebiet“ war...

Können nur Piloten absichtlich oder unabsichtlich verheerende Schäden anrichten?

Was ist mit Busfahrern, LKW-Fahrern, Aufsichtspersonen über Minderjährige, usw.....?

Germanwings-Absturz

Trügerische Sicherheit

Der psychische Zustand von Andreas Lubitz wurde wie bei allen Piloten der Lufthansa seit der Ausbildung nicht mehr genauer geprüft. Die Fluggesellschaft verlässt sich darauf, dass auffälliges Verhalten gemeldet wird. Das reicht offensichtlich nicht aus.

03.04.2015, von PETER-PHILIPP SCHMITT



Quelle: Frankfurter Allgemeine Zeitung

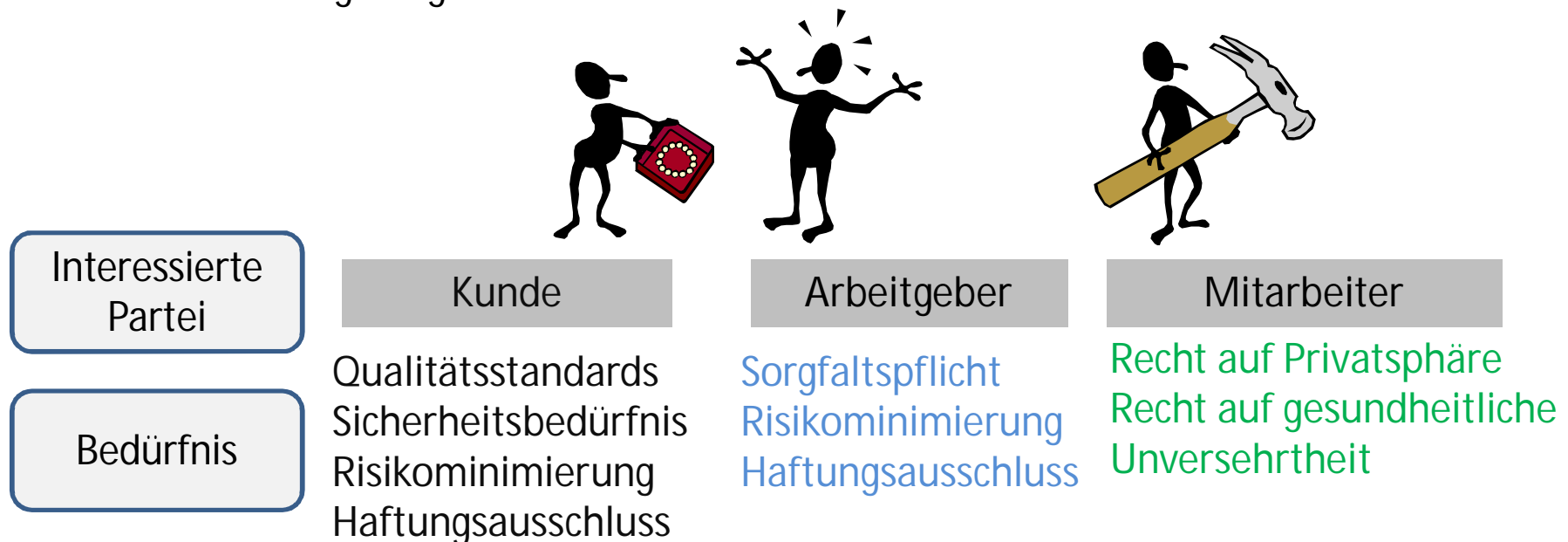
Wer fordert Informationen über Mitarbeiter?



Welche Informationen werden angefordert?

z.B. : Ein Kunde fordert über den Monteur unserer Firma Gesundheitspass, Schweißnachweise, ggf. Schulungszertifikate oder spezielle Tauglichkeitsnachweise

z.B.: Ein Kunde im Bereich Rüstung/Forschung fordert von allen bei ihm eingesetzten externen Mitarbeitern polizeiliche Führungszeugnisse



Unsere momentanen Regelungen

Gesundheitsuntersuchungen

Festlegung nötiger Gesundheitsuntersuchungen mit dem Betriebsarzt für jeweilige Abteilungen anhand Gefährdungsbeurteilungen

Überwachung der regelmäßigen Durchführungen durch jeweilige Fachabteilung

Erfassung der fälligen Termine im ERP-System. Leserecht hat Personalabteilung, Betriebsrat, jeweiliger Vorgesetzter und ggf. benannte Person (z.B. Sekretärin)

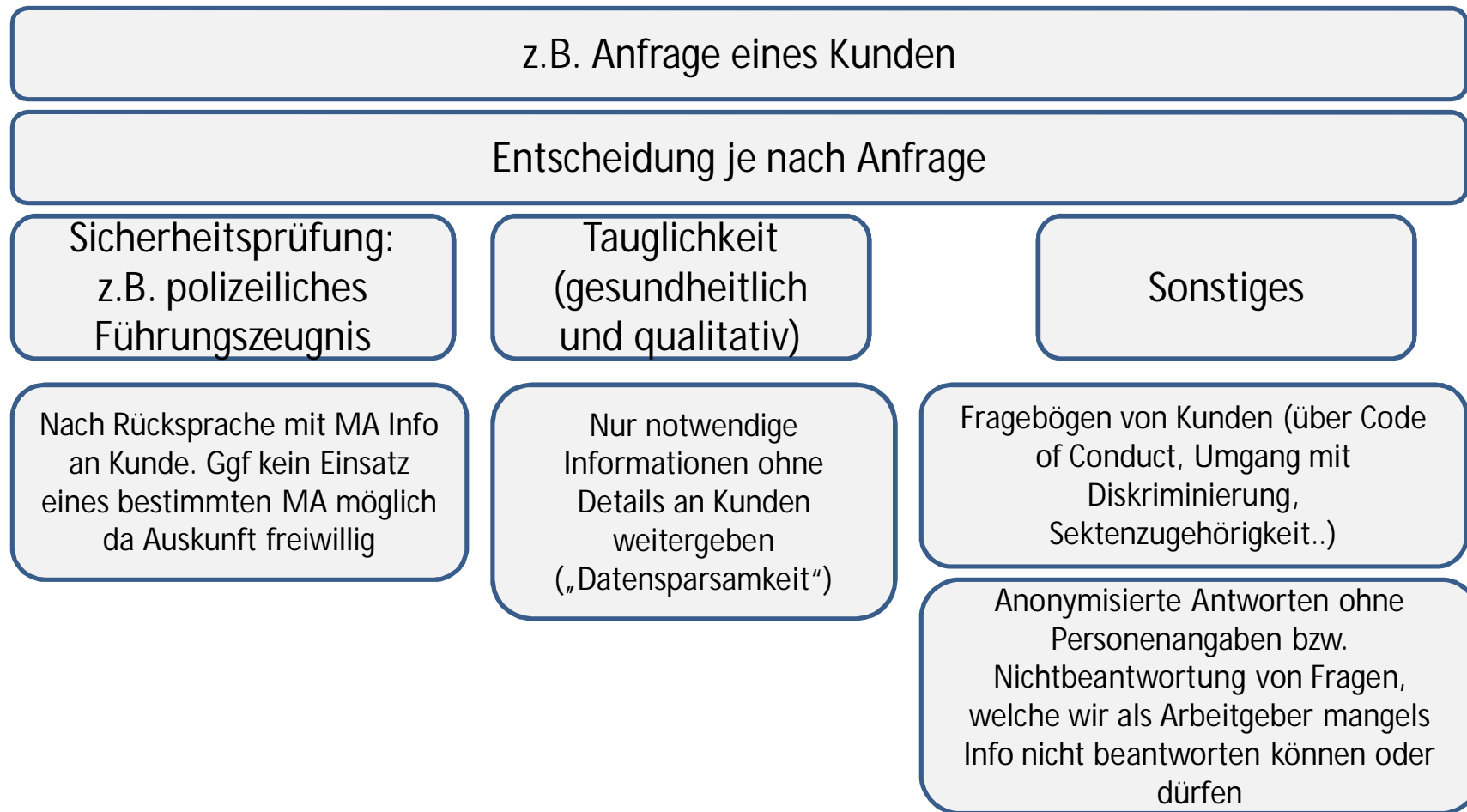
Personalabteilung erhält Kurzinfo des Arztes (1. Tauglich, 2. beschränkt tauglich, 3. nicht tauglich)

Rücksprache mit MA, Betriebsrat und Vorgesetzten im Falle von 2. oder 3. und Festlegung von Vorgehensweisen zum weiteren Einsatz des Mitarbeiters.

Betriebsvereinbarung mit BR wird noch ggf. abgeschlossen

Unsere momentanen Regelungen

Informationen an Dritte



Auch potentielle Mitarbeiter genießen Schutz

Hierbei ist zu beachten:

Wie stelle ich sicher, dass Dokumente aus Onlinebewerbungen fristgerecht gelöscht werden, auch wenn diese im Hause versendet wurden?

Wie überwache und begrenze ich im Hause den Verteiler für Onlinebewerbungen?

Personalabteilung darf nach Rückfrage beim Bewerber die Eckdaten des Bewerbers aufbewahren wenn dieser zustimmt.

*Regelmäßige Info der Vorgesetzten über dieses Thema Planung:
Einsatz eines Bewerbermanagementsystemes*



Zu guter Letzt: Einige Detailfälle

Sorgfaltspflicht:

Ein erkrankter Mitarbeiter darf nicht mit einem Privat- oder Dienstwagen heim oder zum Arzt gefahren werden (Taxi oder Krankentransport nötig → BG -Vorschrift)

Es darf keine Info an Dritte erteilt werden ob ein Mitarbeiter im Urlaub ist. Er ist nur „nicht erreichbar“. Auch gegenüber Amtspersonen (Gerichtsvollzieher) dürfen nur Auskünfte gegen Vorlage eines Gerichtsbeschlusses erteilt werden

Darf eine Bank das Konto eines Mitarbeiters überwachen ? Was passiert wenn er ein Konto bei einer anderen Bank eröffnet? (siehe auch Wertpapierhandelsgesetz § 33, Geldwäschegesetz)

Muss ein Mitarbeiter einer Krankenversicherung bei dieser auch versichert sein?

Danke für Ihre Aufmerksamkeit