

Kopie der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung (Krankmeldung)

Zusammenfassung: Beim Anfertigen einer Kopie der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung handelt es sich um Datenverarbeitung. Diese darf nach § 4 BDSG nur durchgeführt werden, wenn dafür ein datenschutzrechtlicher Erlaubnistatbestand vorliegt. Dass ein Vorgesetzter die Zeit der Arbeitsunfähigkeit organisatorisch überbrücken muss und sich dafür eine Kopie der Krankmeldung anfertigt, lässt sich nicht durch einen Erlaubnistatbestand legitimieren. Das Anfertigen der Kopie einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung durch Vorgesetzte ist daher grundsätzlich ein Verstoß gegen geltende Datenschutzbestimmungen.

Situation: Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen müssen nach geltenden arbeitsrechtlichen Bestimmungen spätestens am dritten Tag der Arbeitsunfähigkeit dem Arbeitgeber vorgelegt werden. Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen werden vom behandelnden Arzt des Arbeitnehmers erstellt. Erkrankte Beschäftigte erhalten ein Exemplar, das sie dem Arbeitgeber vorlegen. Dabei ist in der Praxis zu beobachten, dass die Übermittlung in das Unternehmen auf den unterschiedlichsten Wegen erfolgt. Dies kann per Post an die zuständige Fachabteilung, in der Regel die Personalabteilung, erfolgen. Oft werden sie aber auch durch Boten übergeben. Beispielsweise kann es vorkommen, dass arbeitsunfähige Beschäftigte diese Bescheinigung Kollegen mitgeben. Diese übergeben die Bescheinigung dann dem Vorgesetzten, der sie an den Fachbereich weiterleitet. Oder sie geben diese am Empfang ab. In der Praxis gibt es sicher noch weitere Wege, die eine AZ-Bescheinigung nimmt, um letzten Endes am Ziel anzukommen.

Risiko: Zu den Daten, die auf einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung enthalten sind, gehören neben den personenbezogenen Daten der zur Arbeit Unfähigen auch Angaben zum behandelnden Arzt. Schon alleine aus der Facharztangabe lassen sich unter Umständen Rückschlüsse auf die Krankheit ziehen. Da die Daten im Zusammenhang mit der Arbeitsunfähigkeit zu den Gesundheitsdaten (besondere Arten von personenbezogenen Daten) gehören, können mit einer unbefugten Weiterleitung dieser Daten die Freiheits- und Persönlichkeitsrechte der Betroffenen (in diesem Fall die Beschäftigten) in erheblichem Maße beeinträchtigt werden. Die unbefugte Weitergabe dieser Daten kann eine Ordnungswidrigkeit sein, die mit Geldbußen bis 300.000 Euro (im BDSG, abweichende Regelungen teilweise in den Landesdatenschutzgesetzen) geahndet werden kann.

Rechtslage: Mit dem Gesetz über die Zahlung des Arbeitsentgelts an Feiertagen und im Krankheitsfall (Entgeltfortzahlungsgesetz) sind die Modalitäten im Zusammenhang mit der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung geregelt. Im § 5 (Anzeige- und Nachweispflichten) heißt es: „Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, dem Arbeitgeber

die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich mitzuteilen. Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als drei Kalendertage, hat der Arbeitnehmer eine ärztliche Bescheinigung über das Bestehen der Arbeitsunfähigkeit sowie deren voraussichtliche Dauer spätestens an dem darauffolgenden Arbeitstag vorzulegen. Der Arbeitgeber ist berechtigt, die Vorlage der ärztlichen Bescheinigung früher zu verlangen.“

Besondere Arten von Daten: Bei der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung handelt es sich um Gesundheitsdaten. Besondere Arten personenbezogener Daten sind neben anderen Angaben über die Gesundheit (§ 3 Abs. 9 BDSG). Zur Verarbeitung von Daten gehören das Speichern, Verändern, Übermitteln, Sperren und Löschen personenbezogener Daten (§ 3 Abs. 4 Satz 1 BDSG). Somit ist zu klären, ob überhaupt und unter welchen Umständen eine Kopie von einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung angefertigt werden darf.

Zulässigkeit der Datenverarbeitung: Die Erhebung, Verarbeitung und Nutzung personenbezogener Daten sind nur zulässig, soweit das jeweils einschlägige Datenschutzgesetz (z.B. BDSG oder das jeweilige LDStG) oder eine andere Rechtsvorschrift dies erlaubt oder anordnet oder der Betroffene eingewilligt hat.

Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen gehören zu den Beschäftigtendaten: Da die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung sowohl die Beschäftigten als auch deren Arbeitsverhältnis betrifft, gehört diese in die Kategorie Beschäftigtendaten. Die Verarbeitung oder Nutzung von Daten aus der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung sind für die Durchführung des Beschäftigungsverhältnisses erforderlich, schon alleine weil sie aufgrund des Entgeltfortzahlungsgesetzes Bestandteil der Regelungen zur Zahlung des Entgelts sind. Daher dürfen diese von der Personalabteilung verarbeitet werden.

Kopien durch Vorgesetzte sind grundsätzlich nicht statthaft: Für die Durchführung des Beschäftigungsverhältnisses muss ein Vorgesetzter in aller Regel darüber informiert sein, dass und wie lange eine Arbeitsunfähigkeit besteht. Nur so kann er Ersatz organisieren und

für die Fortführung der Arbeitsprozesse sorgen. Dazu genügt es aber, wenn er die dafür erforderlichen Daten erhält (Name, Dauer der Abwesenheit). Dafür ist jedoch die Kopie der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung in aller Regel nicht erforderlich. Wird sie dennoch angefertigt, geschieht dies grundsätzlich ohne Vorliegen eines Ausnahmetatbestandes gemäß § 4 BDSG. Damit handelt es sich um eine unerlaubte Datenverarbeitung, die mit Bußgeld bis 300.000 Euro geahndet werden kann.

Eberhard Häcker, Ensdorf