Ressort Arbeitsgestaltung und Gesundheitsschutz

Gute Arbeit kompakt

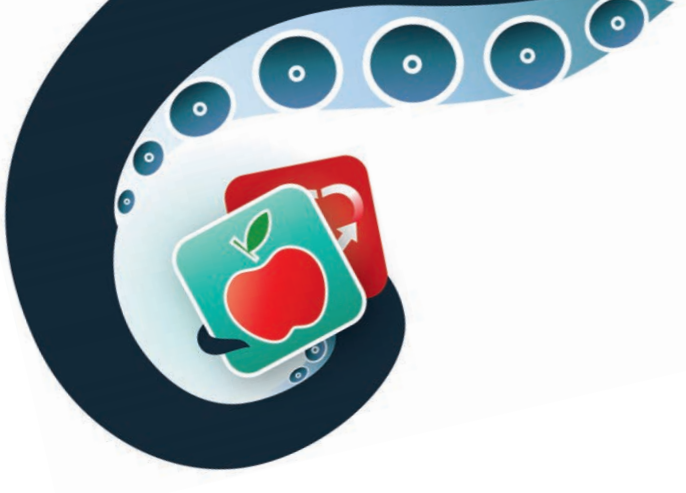
Ausgabe Nr. 02 / 09.2015

Gesund mit App und Web?

Gesundheitsprogramme sprießen in den Betrieben wie Pilze aus dem Boden. Gesunde Ernährung, bewegte Mittagspausen, Fitness-Workshops und Firmenläufe. Beschäftigte werden motiviert, sich fit zu halten. Personalabteilungen wollen damit Krankenstände senken oder das Unternehmen für Bewerber attraktiv machen. Angeboten werden dabei auch immer häufiger Fitness-Apps, mit denen individuell trainiert werden kann. Diese erfassen eine Vielzahl von Daten über die Körperfunktionen ihrer Nutzer, um den Trainingserfolg zu unterstützen. Eine Garantie, dass diese sensiblen Daten ausschließlich für den genannten Zweck genutzt werden, gibt es natürlich nicht. Das ist einer der Gründe, weshalb Vorsicht geboten ist. Nicht nur im Betrieb!

Themen dieser Ausgabe:

* Was sind Medizin- und Fitness-Apps?
* Datenschutz im Betrieb
* Verantwortung für Gesundheit
* Gesundheitsgefährdung durch die Arbeit



Aus:
Frankfurter Allgemeine Sonntagszeitung
9. August 2015

Fitnessapps und Bonuspunkte – Meine Pulsfrequenz gehört mir

Vorsicht bei der Nutzung

Wer kennt das nicht: Man hat ein Gesundheitsproblem oder versteht eine ärztliche Diagnose nicht richtig – da ist das Internet oft ein wichtiger Helfer. Was viele dabei nicht wissen: Das hinterlässt Daten-Spuren, aus denen sich Gesundheits- bzw. Krankheitsprofile über die Nutzer erstellen lassen. In Mode gekommen sind auch Gesundheits-Apps (Anwendungsprogramme für Smartphones und Tablets), mit denen „individuell angepasste“ Unterstützung für die Fitness und die Gesundheit angeboten wird.

Wer möchte, kann rund um die Uhr Körperwerte versenden und sie anschließend auswerten lassen. Experten warnen aber davor, sich allzu sorglos auf die Vertrauenswürdigkeit der Anbieter zu verlassen. Gesundheitsdaten können in falsche Hände geraten. Datenmissbrauch ist nicht die einzige Gefahr, die in solchen Programmen steckt. Wer garantiert, dass die Gesundheitshinweise auch fachlich korrekt und Fehldiagnosen ausgeschlossen sind? Für Medizin-Apps muss der Hersteller die Konformität mit allen europäischen Richtlinien erklären. Dafür steht das CE-Kennzeichen. Ob die Übereinstimmung mit den Richtlinien tatsächlich besteht, wird jedoch nicht geprüft. Für Fitness-Apps gibt es gar keine Anforderungen. Doch wer weiß das schon? Und wie soll ein Laie die Qualität der Apps erkennen und beurteilen?

Da hilft nur eins: Vorsicht bei der Nutzung und lieber dreimal überlegen, ob sich die Fitness nicht besser ohne solche digitalen Spuren herstellen lässt!

Aus:
Süddeutsche Zeitung
3. August 2015

Die Neugier des Dr. App
Mit Risiken und Nebenwirkungen: Gesundheitsprogramme sollen bei Krankheiten wie Depression oder Diabetes helfen. Verbraucherschützer warnen seit Langem vor einem Missbrauch der Daten – jetzt schlägt die Politik Alarm

(Erst) Recht im Betrieb: Datenschutz beachten!

Was im privaten Bereich schon problematisch ist, ist im Betrieb auf jeden Fall zu hinterfragen. Wo Gesundheitsdaten erfasst werden, weckt dies Begehrlichkeiten bei vielen Personalabteilungen. Gesundheitsdaten sind höchst sensible persönliche Angaben, die auch schon mal genutzt werden, wenn es um Kündigungen geht. Deshalb muss aus Sicht der Beschäftigten auf Datensparsamkeit und optimalen Datenschutz geachtet werden.

Was steht im Bundesdatenschutzgesetz (BDSG)?

- Der Arbeitgeber darf personenbezogene Daten nur erfassen, wenn
  - sie für Zwecke des Beschäftigungsverhältnisses erforderlich sind (§ 32 BDSG),
  - eine andere Rechtsvorschrift dies regelt oder
  - wenn der Beschäftigte wirksam einwilligt.

- Damit die Einwilligung wirksam ist, muss sie:
  - vor der Datenerhebung
  - für den Einzelfall
  - schriftlich
  - ausdrücklich
  - informiert
  - freiwillig
  - widerruflich erfolgen.

  ! An einer „Freiwilligkeit“ kann im Arbeitsverhältnis grundsätzlich gezweifelt werden!

- Für die besonders sensiblen Gesundheitsdaten gelten (gemäß § 28 Abs. 6 bis 9 BDSG) noch stärkere Einschränkungen.

- Außerdem sind Einwilligungen von einzelnen Beschäftigten nie nur eine Privatangelegenheit, weil sie andere Beschäftigte unter Druck setzen können. Daher greifen hier die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates (z. B. nach § 87 Abs. 1 Ziffer 6 BetrVG).

Hans-Jürgen Urban, geschäftsführendes Vorstandsmitglied der IG Metall

„Genauso vielfältig wie die Gesundheitsdaten, die mit den Apps gesammelt werden können, sind auch die denkbaren Missbrauchsmöglichkeiten. Persönliche Gesundheitsdaten gehören daher nicht in die Hände der Arbeitgeber. Angebote an die Beschäftigten zur Förderung der Gesundheit lassen sich auch ohne Kenntnis von Diagnosen und Gesundheitsdaten aussprechen."

Der Bundesbeauftragte für den Datenschutz und die Informationsfreiheit

Pressemitteilung vom 15. Juli 2015

Andrea Voßhoff warnt vor dem Einsatz von Fitness-Apps durch Krankenkassen

Gesundheitsdaten für die Versicherungen?

Nicht nur Betriebe haben ein Interesse an den Gesundheitsdaten. Auch Krankenversicherungen bieten spezielle Apps an, die der Gesundheitsförderung dienen sollen. Doch dabei bleibt es nicht. Es gibt bereits die ersten Angebote privater Krankenversicherungen, die Fitness, Ernährungsgewohnheiten und Lebensstil erfassen möchten, um besondere Konditionen für ihre Versicherten anzubieten. Das hat mit Gesundheitsförderung nichts mehr zu tun. Es dient ausschließlich der Auswahl „guter Risiken", die weniger kosten.

Olympiareife Belegschaften

Die Nutzung von Fitness-Apps ist auch aus ethischen Gründen ein Problem. Ziel sind Beschäftigte mit einem „optimal eingestellten" Körper und einer hinreichend ausgeprägten psychischen Widerstandsfähigkeit, ohne gesundheitliche Beeinträchtigungen, die fit und leistungsfähig sind. Abweichungen von diesem Ziel sollen für Beschäftigte Ansporn sein, dem Ziel näher zu kommen. Was auf den ersten Blick positiv erscheinen mag, weil es der Gesundheit dient, birgt die Gefahr der Diskriminierung all derjenigen, die diese Norm nicht erfüllen.

Was sind Medizin- und Fitness-Apps?

Eine verbindliche Definition dafür gibt es nicht. In welcher Kategorie eine App vermarktet wird, entscheidet allein der Hersteller! Eine Studie im Auftrag der Techniker Krankenkasse (Studienzentrum der Uni-Klinik Freiburg, 2015) gibt folgende Hinweise:

Gesundheits- und Fitness-Apps sollen der Erhaltung der Gesundheit und einem gesundheitsförderlichen Lebensstil dienen. Sie erfassen z. B. Daten aus dem sog. Self-tracking („Selbstvermessung") wie etwa gelaufene Schritte, verbrauchte Kalorien etc.

Medizin-Apps unterstützen die Heilberufe sowie die Patienten beim Umgang mit Erkrankungen (z. B. Patiententagebücher, Nachschlagewerke). Wenn der Anbieter sein Produkt als Medizin-App vermarkten möchte, muss er selbst dafür sorgen, dass die App mit europäischen Richtlinien konform ist. Aber: „die CE-Kennzeichnung sagt über die Qualität oder den Nutzen einer App nichts aus" (zitiert nach TK-Studie 2015).

Beide App-Varianten werden als sogenannte **Versorgungs-Apps** bezeichnet, wenn sie Daten in das Gesundheitssystem einspeisen oder darauf zugreifen.

Aus:
Die Welt

4. März 2014

Diese Apps machen uns zum gläsernen Menschen

Verantwortung für Gesundheit

Wenn Betriebe etwas für die Förderung der Gesundheit der Beschäftigten tun, ist das zu begrüßen. Und wenn dabei die Möglichkeiten von Fitness-Apps genutzt werden, kann dies doch wohl kein Problem sein, glauben viele. Auffallend ist aber, dass bei den meisten Gesundheitsprogrammen die Arbeitsplätze vollkommen unberücksichtigt bleiben. Ob der Beschäftigte steht oder sitzt, ob in der Abteilung seit Jahren kontinuierlich Personal abgebaut wird, ob die Arbeitszeiten ausufern – all das spielt meist keine Rolle. Stattdessen werden Programme angeboten, bei denen diese Verhältnisse unverändert bleiben. Wer häufig länger arbeiten muss, soll seinen Sport dann eben später machen können. Statt etwas für gesundheitsgerechte Arbeitsplätze zu tun, wird die Verantwortung für die Gesundheit allein auf die Beschäftigten und ihr Verhalten verlagert. Krankmachende Arbeitsbedingungen bleiben dabei unberücksichtigt. Das verhindert den Erfolg von Gesundheitsförderung.

Gesundheitsgefährdung durch die Arbeit

Viele Arbeitgeber behaupten, bei ihnen im Betrieb sei alles in bester Ordnung. Dass dies leider nicht so ist, belegen die Zahlen: Die Arbeitsunfähigkeitstage sind wieder angestiegen, wie der Unfallverhütungsbericht der Bundesregierung belegt. Jede/r Fünfte geht mittlerweile vorzeitig aus gesundheitlichen Gründen in Rente. Das zeigt: Es gibt dringenden Handlungsbedarf!

Das Arbeitsschutzgesetz bietet dafür wichtige Grundlagen. Seit vielen Jahren ist darin festgelegt, dass Arbeitgeber eine Gefährdungsbeurteilung an den Arbeitsplätzen durchführen müssen. Damit soll ermittelt werden, ob der Arbeitsschutz ausreichend ist oder ob zum Schutz der Gesundheit der Beschäftigten weitere Maßnahmen nötig sind. Diese gesetzliche Pflicht wird nur von jedem zweiten Betrieb erfüllt. Und nur jeder fünfte Betrieb verfügt über eine Gefährdungsbeurteilung, in der psychische Belastungen in die Analyse einbezogen sind.

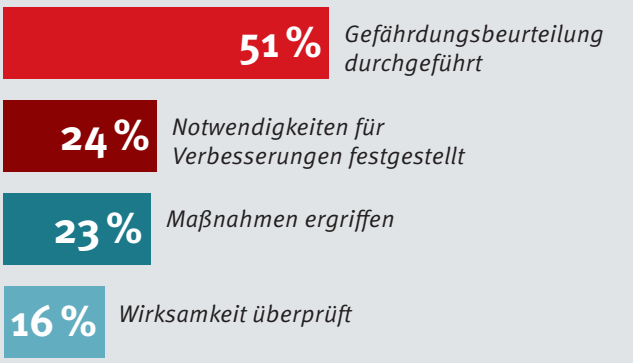
Wo Gesundheitsdaten erfasst werden besteht immer die Gefahr, dass sie in falsche Hände geraten. Deshalb muss auch im Betrieb auf Datensparsamkeit und Datenschutz geachtet werden.

Was Betriebsräte tun können

- Betriebsräte haben gemäß § 87 Abs. 1 Ziffer 7 BetrVG weitgehende Mitbestimmungsrechte, wenn es um Maßnahmen zum Schutz der Gesundheit der Beschäftigten und die menschengerechte Gestaltung der Arbeit geht. In Verbindung mit dem Arbeitsschutzgesetz erstreckt sich das Mitbestimmungsrecht auf alle Gefährdungen bei der Arbeit und schließt ausdrücklich auch die psychischen Belastungen ein.

- Auch bei der Nutzung technischer Einrichtungen, die dazu bestimmt sind, das Verhalten der Beschäftigten zu überwachen, haben Betriebsräte gemäß § 87 Abs. 1 Ziffer 6 BetrVG ein Mitbestimmungsrecht. Das gilt auch dann, wenn diese Einrichtungen potentiell geeignet sind, das Verhalten der Beschäftigten zu überwachen, wie etwa bei der betrieblichen Nutzung von Fitness-Apps. Vor dem Hintergrund der vielfältigen Missbrauchsmöglichkeiten sollte die Nutzung im Betrieb ausgeschlossen werden.

Gefährdungsbeurteilung



%-Angaben = Anteil aller befragten Betriebe
Quelle: Suga 2013

IMPRESSUM

Herausgeber: IG Metall Vorstand,
Ressort Arbeitsgestaltung und Gesundheitsschutz,
Wilhelm-Leuschner-Str. 79, 60329 Frankfurt am Main
Verantwortlich: Hans-Jürgen Urban
Redaktion: Petra Müller-Knöß
Gestaltung und Titelillustration: elisabethdoetzer.de

Die vorliegende Ausgabe von Gute Arbeit kompakt wird nur über die online-Medien der IG Metall zur Verfügung gestellt.