

Gesundheitsdaten

Sorgfaltspflichten der Vorsorgeeinrichtungen

Für die Aufnahme in die überobligatorische berufliche Vorsorge dürfen Gesundheitsdaten angefordert werden. Diese sind nur für die Durchführung der beruflichen Vorsorge bestimmt. Der Arbeitgeber darf nur jene Daten erhalten, die er für die Erfüllung seiner Aufgaben benötigt.

Vorsorgeeinrichtungen dürfen Personendaten bearbeiten, um unter anderem die Versicherungsbeiträge zu berechnen sowie Leistungsansprüche zu bestimmen.¹

Erhebung von Gesundheitsdaten

Zur Prüfung, ob eine vorbehaltlose Aufnahme in die weitergehende Vorsorge möglich ist, dürfen auch die dazu notwendigen Gesundheitsdaten erhoben und bearbeitet werden. Diese Fragen können sehr weit gehen und sich nicht nur auf den aktuellen Gesundheitszustand der zu versichernden Person, sondern auch auf Erkrankungen in der Vergangenheit erstrecken. Auch Arbeitgebende dürfen Fragen nach bestehenden Krankheiten und gesundheitlichen Problemen stellen, jedoch nur insoweit, als dies für die Eignung für die konkrete Stelle aus besonderen Gründen erforderlich ist.²

Datenbearbeitung nur zweckgebunden erlaubt

Gemäss den allgemeinen Grundregeln des Datenschutzes dürfen Personendaten nur zu dem Zweck bearbeitet werden, der bei der Erhebung angegeben wurde, oder der gesetzlich vorgesehen ist.³ Die viel umfassenderen Gesundheitsdaten, welche die Vorsorgeeinrichtung erfassen darf, sind ausschliesslich zur Durchführung der beruflichen Vorsorge bestimmt und dürfen ohne gesetzliche Grundlage oder das ausdrückliche Einverständnis der versicherten Person nicht für andere Zwe-

cke verwendet oder Dritten bekannt gegeben werden.

Fallbeispiel

Die Kandidatin für die Stelle als Verkaufsleiterin einer Fluggesellschaft leidet an Epilepsie. Dank der konstanten Einnahme von Medikamenten ist sie aktuell vollständig arbeitsfähig. Sie macht von ihrem Recht Gebrauch, die Krankheit bei der Bewerbung nicht zu erwähnen und wird eingestellt. Auf dem Gesundheitsfragebogen der Pensionskasse deklariert sie ihre Krankheit. Die Pensionskasse spricht ihr einen auf fünf Jahre beschränkten Vorbehalt aus für die Risikoleistungen, welche die BVG-Minimalleistungen übersteigen. Erfährt die Arbeitgeberin davon, besteht die Möglichkeit, dass sie die Arbeitsleistung während der Probezeit nicht objektiv beurteilt und das Arbeitsverhältnis auflöst.

Würde es sich im vorliegenden Fall nicht um eine Verkaufsleiterin, sondern um eine Pilotin handeln, darf (und wird) die Arbeitgeberin medizinisch abklären lassen, ob der Gesundheitszustand der Pilotin für sie selbst oder für Dritte ein erhöhtes Risiko darstellt.⁴ Trotzdem wäre die Pensionskasse nicht berechtigt, die Arbeitgeberin ohne das Einverständnis der Pilotin zu informieren.

Arbeitgebende als Dritte

Die Arbeitgebenden wirken bei der Durchführung der beruflichen Vorsorge notwendigerweise mit und sind auch im paritätisch besetzten Organ vertreten. Damit stellt sich die Frage, ob Arbeitgebende in Bezug auf die Weitergabe von Daten der Vorsorgeeinrichtung als Dritte zu betrachten sind.

In Kürze

- > Arbeitgebende dürfen keinen Zugang zu den Gesundheitsdaten der Vorsorgeeinrichtung haben
- > Auch innerhalb der Vorsorgeeinrichtung sind funktionsbezogene Kommunikationsschranken notwendig

Im viel beachteten Entscheid⁵ über die Zustellung der Vorsorgeausweise hat das Bundesverwaltungsgericht entschieden, die persönlichen Ausweise seien so zuzustellen, dass keine Dritten, insbesondere die Arbeitgebenden, Kenntnis vom Inhalt erlangen können. Im gleichen Urteil wurde auch festgehalten, dass all jene als Dritte zu betrachten sind, welche die be-

⁵ Urteil des Bundesverwaltungsgerichts vom 10. April 2012, A-4467/2011, siehe Artikel von Hermann Walser, Seite 55.

Autor

Robert Hochstrasser
Leiter Rechtsdienst,
PKRück AG



¹ Vgl. Art. 85a BVG.

² Vgl. OR 328b.

³ Vgl. Art. 4 Abs. 3 DSGVO.

⁴ Ein Interview mit einem Arbeitsmediziner lesen Sie in der Januarausgabe 2012 der «Schweizer Personalvorsorge».

treffenden Personendaten für die Erfüllung ihrer jeweiligen Aufgabe nicht benötigen. Zudem sei die Schweigepflicht grundsätzlich auch innerhalb derselben Behörde zu beachten.⁶

Konkret heisst dies, dass auch innerhalb der Vorsorgeeinrichtung die Informationen nur denjenigen Personen zugänglich sein sollen, die sie zur Erfüllung ihrer Aufgabe auch tatsächlich benötigen. Die Vorsorgeeinrichtungen dürfen Gesundheits- und Versicherungsdaten von Arbeitnehmenden keinesfalls an die Arbeitgebenden herausgeben. Sie müssen im Gegenteil dafür besorgt sein, dass den Arbeitgebenden nur die Daten zur Verfügung stehen, welche sie zur Beitragserhebung und zur Erfüllung ihrer anderen Aufgaben benötigen.

Personalunion

Das Bundesverwaltungsgericht fordert im zitierten Entscheid ein absolutes Verbot einer Personalunion von Organen mit einer Arbeitgeber- und einer Vorsorgefunktion.⁷ Für ein solches Verbot fehlt es aber an einer gesetzlichen Grundlage. Hingegen müssen sich Arbeitgebende und Vorsorgeeinrichtungen so organisieren, dass die zwingenden Normen des Datenschutzes und die Anforderungen des zivilrechtlichen Persönlichkeitsschutzes der Arbeitnehmenden eingehalten werden können. Es ist eine herausfordernde Aufgabe für die Vorsorgeeinrichtung, die Verwaltung kostengünstig und effizient zu gestalten und trotzdem den Anforderungen des Datenschutzes gerecht zu werden. ■

⁶ a.a.O., E 6.3.1.

⁷ a.a.O., E 6.3.2.1.

Lösungsansätze für Vorsorgeeinrichtungen

- Im Rahmen der beruflichen Vorsorge sollten Gesundheitsdaten von den versicherten Personen nicht via die Arbeitgebenden, sondern immer direkt an die Vorsorgeeinrichtungen gesandt werden.
- Anfragen der versicherten Personen zu Wohneigentumsförderung, Begünstigung für allfällige Leistungen im Todesfall, vorzeitiger Pensionierung etc. sollten nicht via die Arbeitgebenden, sondern direkt an die Vorsorgeeinrichtung gesandt werden. Weder die Anfragen noch die Antworten dürfen den Arbeitgebenden zugänglich gemacht werden.
- Die Vorsorgeeinrichtung muss sicherstellen, dass niemand Zugang zu Daten hat, die sie oder er zur Erfüllung seiner Aufgaben nicht benötigt.
- Besteht eine Personalunion in Organen von Arbeitgebenden und der Vorsorgeeinrichtung, kann die Bearbeitung von Gesundheitsdaten an einen Vertrauensarzt ausgelagert oder an die Lebensversicherungsgesellschaft delegiert werden, bei der die Vorsorgeeinrichtung versichert ist.
- Für die geschützten Personendaten sollten auch innerhalb der Vorsorgeeinrichtung Kommunikationsschranken eingerichtet werden, damit alle Funktionsträger nur zu den Daten Zugang haben, die sie zur Ausübung ihrer Funktion benötigen.
- Ohne ausdrückliches Einverständnis der versicherten Person dürfen den Arbeitgebenden nur geschützte Personendaten übermittelt werden, welche diese für die Erfüllung ihrer Aufgaben benötigen. Weitere Informationen, welche die Arbeitgebenden zur Erfüllung ihrer arbeitsrechtlichen Pflichten benötigen, zum Beispiel um die Gesundheit der Arbeitnehmenden zu schützen (vgl. Art. 328 Absatz 1 OR), müssen sie direkt von den versicherten Personen einholen.

Wichtige Bestimmungen

Das Bundesgesetz über den Datenschutz vom 19. Juni 1992 (DSG) gilt grundsätzlich für die Bearbeitung von Daten natürlicher und juristischer Personen durch Private oder durch Bundesorgane (vergleiche Art. 2 Abs. 1 DSG). Für die berufliche Vorsorge finden sich im BVG zusätzliche Bestimmungen zum Datenschutz (Art. 85a ff. BVG). Als «lex specialis» gehen sie den allgemeinen Bestimmungen des Datenschutzgesetzes vor.

Besonders wichtig ist dabei Art. 85a BVG. Er schafft eine gesetzliche Grundlage, die es Vorsorgeeinrichtungen im Bereich der obligatorischen beruflichen Vorsorge erlaubt, Personendaten, auch besonders schützenswerte Daten im Sinn von Art. 17 Absatz 2 DSG, zu bearbeiten. Pikanterweise erstreckt Art. 49 Absatz 2 BVG die Geltung der Datenschutzbestimmungen des BVG nicht auf die weitergehen-

de Vorsorge (abgesehen von den Bestimmungen zur AHV-Nummer). Dies führt dazu, dass die Schweigepflicht gemäss Art. 86 BVG nur im Bereich der obligatorischen beruflichen Vorsorge gilt.

Für die weitergehende berufliche Vorsorge kann sich eine versicherte Person nur auf den Persönlichkeitsschutz in Art. 28 ZGB und auf die allgemeinen Bestimmungen des Datenschutzgesetzes berufen. Insbesondere bei umhüllenden Vorsorgeeinrichtungen ist es aber schlicht nicht vorstellbar, die Schweigepflicht aufzuteilen. Deshalb muss von einem gesamtheitlichen Vorsorgeverhältnis ausgegangen werden, auf das die Schweigepflicht gemäss Art. 86 BVG umfassend Anwendung findet (Kurt Pärli, Handkommentar zum BVG, Schneider/Geiser/Gächter [Hrsg.], Bern, Art. 86 Rz. 16).

WERBUNG

PUBLICITÉ

Wir scannen und archivieren Versichertendossiers

Ihr professioneller Dienstleister - auch für Mieter- und Liegenschaftendossiers, ein- und ausgehende Korrespondenz sowie Kreditoren-, Debitoren- und eBankbelege.

www.rrdonnelley.ch

Direkt zu den Details:



Ingrid Koch

Tel. 044 735 33 25