

Rechtliche Aspekte nicht vergessen

Datenschutz bei Reporting und Statistik

Die Wahrnehmung der Führungsaufgabe von Pensionskassenverantwortlichen setzt verlässliche Daten voraus. Wo liegen aber die gesetzlichen Grenzen einer Datenbearbeitung bei der Erstellung von Reporting und Statistik, und welche Grundsätze sind bei einer Weitergabe an Dritte zu beachten?

Ein aussagekräftiges Reporting und zuverlässige statistische Angaben sind unabdingbare Werkzeuge für die Wahrnehmung der Führungs- und Kontrollaufgaben des obersten Organs einer Pensionskasse.

In Kürze

- > Daten dürfen nur anonymisiert an Dritte weitergegeben werden
- > Für die Pensionskasse gilt auch der Arbeitgeber als Drittperson

Statistische Angaben werden meist auch für einen gehaltvollen Geschäftsbericht einer Vorsorgeeinrichtung benötigt. Es ist die Aufgabe der Mitarbeiter einer Pensionskasse, bei der Erstellung und der Weitergabe von Reportings und Statistiken den Schutz der Privatsphäre der Versicherten und der Arbeitgeber zu wahren.

Gesetzliche Grundlagen über Datenschutz und Datenbearbeitung

Der Gesetzgeber hat mit den per 1. Januar 2001 in Kraft gesetzten Änderungen detaillierte gesetzliche Grundlagen für die Bearbeitung von Personendaten ins BVG eingefügt (Art. 85a ff. BVG). Diese Normen gehen als Spezialbestimmungen dem Bundesgesetz über den Datenschutz vor.

Die mit der Durchführung, der Kontrolle oder Beaufsichtigung der Durch-

führung des BVG betrauten Organe sind befugt, die Personendaten, inklusive besonders schützenswerter Daten und Persönlichkeitsprofile, zu bearbeiten oder bearbeiten zu lassen, die sie benötigen, um die ihnen nach dem BVG übertragenen Aufgaben zu erfüllen.¹ Der Gesetzgeber gewährt demnach den durchführenden Organen (Stiftungsrat, Geschäftsstelle etc.) die Möglichkeit, Personendaten für die Erstellung von Reportings und Statistiken zu verwenden.

Die Grenze der Datenbearbeitung liegt im Grundsatz der Zweck- und Verhältnismässigkeit begründet, wonach Daten nur so weit bearbeitet werden dürfen, als sie für die Erfüllung der gesetzlichen

Aufgaben notwendig und geeignet sind. Als Personendaten gelten sämtliche Angaben, die sich auf eine bestimmte oder bestimmbar Person beziehen. Die Daten haben vollständig und richtig zu sein. Die elektronischen (oder sonstigen) Daten müssen vor unbefugtem Zugriff mit den erforderlichen technischen Vorkehrungen gesichert werden.

Gesetzliche Schranken bei der Datenbekanntgabe an Dritte

Daten, die von allgemeinem Interesse sind und sich auf das BVG beziehen, dürfen veröffentlicht werden, vorausgesetzt, die Anonymität der Versicherten wird gewahrt.² Im Übrigen hat der Gesetzgeber detaillierte Vorschriften zur personenbezogenen Datenweitergabe aufgestellt und sie nur an bestimmte, in der Regel staatliche Organe (unter anderem Gerichte, Steuer- und Strafuntersuchungsbehörden oder andere Sozialversicherungen) zugelassen, falls kein überwiegendes Privatinteresse der Datenbekanntgabe entgegensteht.³ Unter überwiegenden Privatinteressen sind solche zu verstehen, die beim Ver-

¹ Zum Beispiel für die Berechnung und Erhebung von Beiträgen, die Abwicklung von Leistungsfällen, die Durchführung der Aufsicht und die Führung von Statistiken (Art. 85a BVG).

² Art. 86a Abs. 4 BVG.

³ Art. 86a Abs. 1–3 BVG.

Autoren

Yolanda Müller
Advokatin,
Partnerin
Dufour Advokatur
Notariat, Basel



Roman Baumann
Advokat,
Dufour Advokatur
Notariat, Basel

sicherten selbst, dem Arbeitgeber oder anderen beteiligten Personen bestehen können. Es handelt sich in erster Linie um Tatsachen, welche die Persönlichkeit der Versicherten betreffen, wie insbesondere Gesundheit und berufliche Verhältnisse oder Geschäftsgeheimnisse des Arbeitgebers.

Arbeitgeberfirma gilt als Drittperson

Die Arbeitgeberfirma einer Vorsorgeeinrichtung gilt als Drittperson. Als Folge davon dürfen ihr lediglich nicht personenbezogene Daten bekannt gegeben werden, sofern die Bekanntgabe einem überwiegenden Interesse entspricht. Hingegen setzt die Weitergabe von Personendaten (insbesondere Gesundheitsdaten) an die Arbeitgeberfirma grundsätzlich eine schriftliche, auf den Einzelfall bezogene Einwilligung der betroffenen Personen voraus.⁴ Der Arbeitgeberfirma ist folglich der Zugriff auf Reportings und Statistiken der Vorsorgeeinrichtung zu verweigern, sofern sich darin personenbezogene Daten der Versicherten befinden. Es versteht sich von selbst, dass ein Zugriff auf die Daten auch nicht über ein gemeinsames EDV-Netzwerk ermöglicht werden darf.

Heikle Abgrenzungsprobleme können sich bei Doppelfunktionen in der Arbeitgeberfirma und der Pensionskasse stellen. Diesbezüglich empfiehlt sich eine strikte personelle Trennung zwischen der Tätigkeit zum Beispiel als Personalverantwortlicher der Arbeitgeberfirma und allfälligen Funktionen in der Vorsorgeeinrichtung. Der Gesetzgeber hat den Datenschutz mit einer Schweigepflicht für Personen, die an der Durchführung der beruflichen Vorsorge beteiligt sind, verstärkt.⁵ Diese Schweigepflicht bezieht sich auch auf personenbezogene Daten in Reportings und Statistiken und verpflichtet sowohl die Mitarbeiter als auch die Stiftungsräte einer Pensionskasse zur Verschwiegenheit gegenüber Drittpersonen. ■

Ne pas oublier les aspects légaux

La protection des données dans le cadre du reporting

Pour que les responsables d'une caisse de pensions puissent s'appliquer à leurs tâches de gestion avec tout le soin nécessaire, ils doivent disposer de données fiables. Mais jusqu'où peut-on aller en toute légalité avec le traitement de données pour l'établissement de comptes rendus et de statistiques? Et quels sont les principes à observer lors de la transmission de telles données à des tiers?

Un reporting éloquent et des données statistiques fiables sont les outils indispensables de l'organe suprême d'une caisse de pension dans l'exercice de ses tâches de gestion et de contrôle. Et des données statistiques, il en faut normalement aussi

portent sur la loi fédérale sur la protection des données.

Les organes chargés de l'exécution, ainsi que du contrôle ou de la surveillance de l'exécution de la LPP, sont autorisés à traiter ou à faire traiter les données personnelles, y compris celles dignes d'une protection particulière, ainsi que les profils personnels dont ils ont besoin pour accomplir les tâches qui leur sont assignées aux termes de la LPP¹. En foi de quoi, le législateur donne aux organes exécutifs (conseil de fondation, secrétariat, etc.) la possibilité de se servir de données personnelles pour l'établissement de reportings et de statistiques.

Les limites du traitement de données sont définies par le principe de l'utilité et de l'adéquation stipulant que le traitement de données est seulement autorisé dans la mesure où elles sont nécessaires et appropriées pour l'exécution des tâches stipulées par la loi. Sont considérées comme données personnelles toutes les indications se rapportant à une personne définie ou définissable. Ces données doivent être complètes et correctes et les données électroniques (ou autres) sont à protéger contre les accès non autorisés de tiers par les mesures techniques adéquates.

En bref

- > La transmission de données à des tiers n'est autorisée que sous forme anonyme
- > Pour la caisse de pensions, l'employeur a aussi qualité de tierce personne

pour étoffer le rapport d'activités d'une institution de prévoyance. Il relève des collaborateurs d'une caisse de pensions de respecter la sphère privée des assurés et des employeurs lors de l'élaboration et de la transmission du reporting et des statistiques.

Les bases légales régissant la protection et le traitement des données

A travers les amendements mis en vigueur au 1er janvier 2001, le législateur a introduit dans la LPP les bases légales régissant le traitement des données personnelles (art. 85a ss. LPP). En tant que dispositions spéciales, ces normes l'em-

⁴ Art. 86a Abs. 5 BVG.

⁵ Art. 86 BVG und Art. 76 Abs. 4 BVG.

¹ Par exemple pour le calcul et la perception de cotisations, le déroulement des cas de sinistres, l'exécution de la surveillance et la tenue de statistiques (art. 85a LPP).

Les entraves légales à la communication de données à des tiers

Les données d'intérêt général sur la LPP peuvent être publiées à condition de respecter l'anonymat des assurés.² De plus, le législateur a mis au point des prescriptions détaillées concernant la transmission de données personnelles, transmission qui d'ailleurs se limite à certains organes bien définis, généralement publics (notamment les tribunaux, les autorités fiscales et d'instruction pénale ou d'autres assurances sociales) et n'est possible que si aucun intérêt privé prépondérant ne s'oppose à la publication de telles données.³ Par intérêts privés prépondérants, il faut entendre ceux qui peuvent exister chez l'assuré lui-même, chez l'assureur ou d'autres personnes concernées. Il s'agit en premier lieu de faits concernant la personnalité des assurés, en particulier la santé et la situation professionnelle ou les secrets professionnels de l'employeur.

² Art. 86a al. 4 LPP.

³ Art. 86a al. 1–3 LPP.

L'entreprise de l'employeur en tant que tierce personne

L'entreprise de l'employeur d'une institution de prévoyance est considérée comme tierce personne, en conséquence de quoi, seules les données non référencées peuvent lui être communiquées, pour autant que cette communication corresponde à un intérêt prépondérant. La transmission de données personnelles (notamment sur la santé) à l'entreprise de l'employeur suppose de toute façon par principe l'autorisation écrite de la personne concernée au cas par cas.⁴ En d'autres termes, l'entreprise de l'employeur ne devra pas être autorisée à accéder aux reportings et statistiques de l'institution de prévoyance dans la mesure où il s'y trouve des données personnelles se référant aux assurés. Il va sans dire que les données ne devront pas non plus être accessibles par le biais d'un réseau virtuel commun.

⁴ Art. 86a al. 5 LPP.

Des problèmes délicats de démarcation peuvent se poser pour les personnes investies d'une double fonction dans l'entreprise de l'employeur et dans la caisse de pensions. Il est donc recommandé de pratiquer une stricte séparation des mandats et de ne pas cumuler par exemple une activité de responsable du personnel au sein de l'entreprise de l'employeur et d'éventuelles fonctions au sein de l'institution de prévoyance. Le législateur a renforcé la protection des données en tenant au secret les personnes chargées de l'exécution de la prévoyance professionnelle. Cette obligation de secret s'étend aussi aux données personnelles dans les reportings et les statistiques et engage à la discrétion envers des tiers aussi bien les collaborateurs que les conseils de fondation d'une caisse de pensions.⁵ ■

Yolanda Müller
Roman Baumann

⁵ Art. 86 LPP et Art. 76 al. 4 LPP.