



Soziale Institutionen für Menschen mit Behinderung Schweiz  
Institutions sociales suisses pour personnes handicapées  
Istituzioni sociali svizzere per persone andicappate  
Instituziuns socialas svizras per umans impedids

# Datenschutzfragen in Behinderteninstitutionen<sup>1</sup>

## Eine Information für INSOS Mitglieder

Bisher galten die gemäss Artikel 73 IVG finanzierten Institutionen im Sinne von Artikel 2 Absatz 1 Bst. b DSG-Bund<sup>2</sup> "Bundesorgane", da sie mit Aufgaben des Bundes vertraut waren, und waren dementsprechend der Bundesgesetzgebung unterstellt. Mit dem Inkrafttreten der NFA hat sich bezüglich der Anwendbarkeit der eidgenössischen und kantonalen Gesetzgebung im Bereich des Datenschutzes eine neue Rechtslage ergeben.

### 1. Vollzug von Bundesrecht durch die Kantone

Seit dem 1. Januar 2008 ist es Aufgabe der Kantone, die Eingliederung von behinderten Menschen, insbesondere durch Beiträge an Bau und Betrieb von Institutionen, die dem Wohnen und Arbeiten dienen, zu fördern.<sup>3</sup> Dem Bund steht lediglich noch eine Rahmengesetzgebungskompetenz zu.<sup>4</sup> Deshalb gelten die Institutionen für Menschen mit einer Behinderung nicht mehr als "mit Verwaltungsaufgaben des Bundes betraut" und sind demzufolge nicht mehr als "Bundesorgane" im Sinne des DSG zu betrachten.

### 2. Private Personen als kantonale Organe

Grundsätzlich fällt das Bearbeiten von Daten durch private Personen in den Geltungsbereich des eidgenössischen Datenschutzgesetzes.<sup>5</sup> Soweit jedoch der Vollzug von Bundesrecht an die Kantone delegiert ist, welche wiederum juristische Personen des Privatrechts<sup>6</sup> beziehen und diese mit öffentlichen Aufgaben betrauen, sind auch solche als *kantonale Organe* im Sinne von Art. 37 Abs. 1 DSG-Bund<sup>7</sup> zu betrachten.

Bestehen – wie im Kanton Zürich – kantonale Datenschutzvorschriften<sup>8</sup>, die einen angemessenen Schutz gewährleisten, gelangt das kantonale Datenschutzrecht zur Anwendung. Zürcherisches Datenschutzrecht ist auch dann massgebend, wenn private Personen (Körperschaften) gestützt auf kantonales Recht mit öffentlichen Aufgaben betraut sind.<sup>9</sup>

<sup>1</sup> Die nachfolgenden Ausführungen beziehen sich auf die Rechtslage im Kanton Zürich.

<sup>2</sup> BG über den Datenschutz vom 19.6.1992

<sup>3</sup> Artikel 112b der Bundesverfassung

<sup>4</sup> BG über die Förderung der Eingliederung von invaliden Personen IFEG vom 6.10.2006

<sup>5</sup> Artikel 2 Abs. 1 lit. a DSG-Bund

<sup>6</sup> in erster Linie: Vereine, Stiftungen, Genossenschaften, gemeinnützige Aktiengesellschaften

<sup>7</sup> Soweit keine kantonalen Datenschutzvorschriften bestehen, die einen angemessenen Schutz gewährleisten, gelten für das Bearbeiten von Personendaten durch kantonale Organe beim Vollzug von Bundesrecht weiterhin die Bestimmungen der eidg. Gesetzgebung.

<sup>8</sup> Gesetz über den Schutz von Personendaten vom 6.6.1993 (DSG-ZH)

<sup>9</sup> § 2 lit. c DSG-ZH

### 3. Schlussfolgerungen für Institutionen

#### 3.1. Anwendbarkeit von kantonalem Recht

Soweit die Behinderteninstitutionen öffentliche Aufgaben wahrnehmen, unterstehen diese dem kantonalen Datenschutzgesetz. Diese Voraussetzung ist erfüllt, wenn für eine Institutionen eine Anerkennung im Sinne des IFEG<sup>10</sup> bzw. in Zürich eine Betriebsbewilligung im Sinne des Kantonalen Gesetzes über Invalideneinrichtungen für erwachsene Personen IEG<sup>11</sup> vorliegt.

Für die Bearbeitung von Daten bezüglich der von den Institutionen betreuten Menschen mit Behinderung gilt somit kantonales Recht.<sup>12 13</sup>

#### 3.2. Anwendbarkeit von Bundesrecht

Eidgenössisches Datenschutzrecht ist weiterhin auf sämtliche Datenbearbeitungen der privaten Institutionen anzuwenden, welche nicht in unmittelbarem Zusammenhang mit der Erfüllung der öffentlichen Aufgabe stehen. Dies trifft beispielsweise auf Datenschutzfragen, die sich im Rahmen des Arbeitsverhältnisses zwischen Institution und) Angestellten ergeben.

### 4. Konkrete Fragestellungen im Zusammenhang mit Datenschutz

#### 4.1. Arbeitsvertragsrecht

Wie unter 3.2. erwähnt gelten im Arbeitsverhältnis die Datenschutzbestimmungen des Bundes gemäss DSG-Bund. Sobald eine behinderte Person eine wirtschaftlich verwertbare Arbeitsleistung erbringt, kommt das Arbeitsvertragsrecht gemäss OR<sup>14</sup> zur Anwendung. Damit ist beispielsweise ein Einsichtsrecht des Mitarbeiters in die Personalakte verbunden.

#### 4.2. Berufsgeheimnis

Berufsgeheimnis/Schweigepflicht bezüglich Daten der in den Institutionen betreuten Menschen mit Behinderung müssen arbeitsvertraglich abgesichert werden.

#### 4.3. Datenschutzverantwortliche in der Institution

Die Bezeichnung einer Person, welche für den Datenschutz in der Institution verantwortlich ist, wird empfohlen; diese sichert die Umsetzung des Datenschutzes. Als Alternative besteht die Möglichkeit einer Zertifizierung des Datenschutzverfahrens.<sup>15</sup>

#### 4.4. Arten der Datenerfassung

Fragestellung: Was wird mit welcher Zielsetzung in welchem Umfang von wem in welchen Dokumenten erfasst und wie lange aufbewahrt?

Zu unterscheiden sind folgende Arten von Daten:

- sog. Handnotizen: persönliche Arbeitsunterlagen für die betreuende Person und deren definierten Stellvertretungen)
- schriftlicher Unterlagen, in welche Einsicht gewährt wird.
- Verlaufsprotokolle von Gruppen oder von Einzelpersonen.

Die verschiedenen Inhalte von Akten oder Datensammlungen (persönliche Einschätzungen, diagnostische Ergebnisse und Überlegungen, Hilfspläne, Zielsetzungen, Korrespondenz, offizielle Bericht etc.) sind klar voneinander abzugrenzen und entsprechend zu deklarieren. Es werden nur Daten erfasst

<sup>10</sup> Während der Übergangszeit bis 31.12.2010 gilt der Besitzstand gemäss Artikel 73 IVG.

<sup>11</sup> §§ 5 und 6 IEG-ZH

<sup>12</sup> §§ 4 ff. DSG-ZH

<sup>13</sup> Ausnahme: Arbeitsverhältnis im Sinne des OR, vgl. 5.1.

<sup>14</sup> Artikel 319 ff. OR

<sup>15</sup> Artikel 11 DSG-Bund

oder gesammelt, welche für den professionellen Auftrag der Dienstleistung (Betreuung, Begleitung, Beratung, usw.) notwendig sind.

#### **4.5. Akteneinsicht**

Es muss geregelt werden, wer in welcher Form die Daten einsehen kann. Die Personen, über welche Daten angelegt werden, sind zu informieren, dass sie falsche Daten berichtigen lassen können. Die Schweigepflicht gilt nur gegenüber Drittpersonen, nicht gegenüber der Person selber.<sup>16</sup> Mit besonderer Sorgfalt zu regeln ist deshalb die Einsicht in Akten, welche von Dritten (IV, Ärzten, früheren Arbeitgebern) erstellt oder zugetragen wurden.

#### **4.6. Weitere Punkte**

Folgende Punkte sind zu definieren:

- Art der technischen Hilfsmittel für die Sammlung, Speicherung und Bearbeitung von Daten.
- Software
- systematischen Datensicherungen
- Benutzer/innenzugriffsrechte.
- Dokumentation der Löschvorgänge

Zürich, 10. Juni 2008

Thomas Bickel, Stabstelle Recht und Politik, INSOS Schweiz  
mit Unterstützung von Kurt Orlandi, INSOS Regionalverband Zürich

---

<sup>16</sup> Ausnahmen sind nur sehr restriktiv zulässig, wenn die Einsicht in alle Akten zu einer erheblichen Gefährdung der Person selber oder von Drittpersonen führen könnte.