Themen: Personalwesen
Berufe: Personalabteilung
Datentypen: Medizinische Daten

Wie soll mit medizinischen Informationen umgegangen werden?

Ein Staatsbeamter, der unter starken Rückenschmerzen leidet, wird von seinem Vorgesetzten zum Arzt geschickt.
In seinem Bericht über die Arbeitstauglichkeit des Angestellten empfiehlt der Arzt ergonomische Massnahmen. Im selben Dokument vermerkt er seinen persönlichen Eindruck: Die Probleme des Angestellten seien in erster Linie psychologischer Natur.
Der Verwalter der Akte legt das gesamte Dokument in die Akte. Der Angestellte erfährt davon, als er in eine neue Abteilung versetzt und von seinem Chef darauf angesprochen wird. Er beschwert sich.
Der zuständige Verwalter der Akte löscht daraufhin die besonders schützenswerten Personendaten, indem er Passagen unleserlich macht und den problematischen Anhang löscht.
Die persönlichen Kommentare des Arztes dürfen nicht in den Personalakten stehen. Dasselbe gilt für persönliche Kommentare des Amtsarztes, die Diagnosen, Eindrücke etc. enthalten.

Empfehlungen
Nur die Daten, die zur Feststellung der Arbeitstauglichkeit dienen, dürfen vom Arbeitgeber erhoben werden. Medizinische Daten, insbesondere Diagnosen, dürfen prinzipiell nur von Personen bearbeitet werden, die an die ärztliche Schweigepflicht gebunden sind.

Grundprinzipien
LIPAD 37 al. 1 et 2 ; DSG 4, 7, 12, 13 und 17 ; VDSG 8ss ; StGB 321 ; OR 328 und 328*b*

Grundsätze der Rechtmässigkeit, der Verhältnismässigkeit und der Datensicherheit (Vertraulichkeit); ärztliche Schweigepflicht.

Praxisbeispiel