

# Datenschutzfachliche Implikationen des Betrieblichen Eingliederungsmanagements

Silvester Siegmann und Andreas Meyer-Falcke

**Das Unabhängige Landeszentrum für Datenschutz Schleswig-Holstein (ULD) hat sich mit der Thematik des Betrieblichen Eingliederungsmanagements befasst.**

## Allgemeines

Die Vorschrift des § 84 Abs. 2 SGB IX (Neuntes Buch des Sozialgesetzbuches) verpflichtet seit Mai 2004 alle Arbeitgeber zur Durchführung des Betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM), sobald ein Arbeitnehmer innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig ist. Das BEM ist für sämtliche Beschäftigte vorzunehmen und beschränkt sich nicht auf schwerbehinderte Arbeitnehmer.

Das BEM soll dazu dienen, umgehend zu klären,

- wie die Arbeitsunfähigkeit überwunden werden kann und damit Fehlzeiten verringert werden können,
- mit welchen Hilfen und Leistungen einer erneuten Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt werden kann und
- wie der Arbeitsplatz erhalten, die Fähigkeiten des Arbeitnehmers weiter genutzt und eine erhöhte Einsatzfähigkeit und Produktivität sichergestellt werden können.

Nach der flächendeckenden Einführung des BEM gem. § 84 Abs. 2 SGB IX ergeben sich auch einige datenschutzrechtliche Fragen. Diese betreffen vor allem den Umgang mit den Daten, die bei der Durchführung des BEM gesammelt werden.

## Einwilligung des betroffenen Arbeitnehmers und ihre Reichweite

Zunächst ist festzuhalten, dass das BEM immer mit einer Datenerhebung beim Betroffenen beginnt. Bereits aus § 84 Abs. 2 SGB IX ergibt sich, dass der Betroffene dafür in jedem Fall seine Einwilligung geben muss.

Im Hinblick auf den weiteren Umgang mit den erhobenen Informationen muss auf den Sinn und Zweck des BEM abgestellt werden. Dieses dient dazu, frühzeitig Konstellationen zu erkennen und zu verhindern, aus denen sich eine lang anhaltende Arbeitsunfähigkeit entwickeln kann, die in der Folge zu Belastungen so-

wohl für den Betrieb als auch für den betroffenen Arbeitnehmer führen würde. Die Durchführung betrieblichen Eingliederungsmanagements ist eine Aufgabe, die nach der zitierten Vorschrift dem Arbeitgeber als zusätzliche Nebenpflicht im Arbeitsverhältnis aufgegeben wurde. Sie ist in erster Linie am Erhalt und Bestand des Arbeitsverhältnisses orientiert. Im Hinblick auf diesen Zweck gibt der Betroffene seine Einwilligung zur Erhebung von Daten im Rahmen des BEM. Dies korrespondiert mit der zitierten Vorschrift, wonach die betroffene Person gerade auf die Ziele des BEM „sowie auf Art und Umfang der hierfür erhobenen und verwendeten Daten hinzuweisen ist“. Wird auf der Grundlage dieses Hinweises eine Einwilligung gegeben, so bezieht diese sich offensichtlich nur auf diesen Zweck und nicht auf weitere vom Arbeitgeber verfolgte Zwecke. Daraus ergibt sich, dass die für die Zwecke des BEM erhobenen und gespeicherten Daten nicht ohne Weiteres für sonstige arbeitsvertragsrechtliche Zwecke verwendet werden dürfen. Das Überführen von Daten, die im Wege des BEM erhoben wurden, in die Sphäre der allgemeinen, zur Abwicklung des Arbeitsvertrages gespeicherten Daten würde zu einer unzulässigen Zweckänderung der Daten führen. Daraus folgt insbesondere, dass die im Wege des BEM erhobenen Daten, beispielsweise zur gesundheitlichen Situation des Betroffenen, nicht ohne Weiteres in ein Kündigungsverfahren mit der Begründung einer krankheitsbedingten Kündigung einfließen dürfen.

## Aufbewahrung der Daten

Aus diesem grundsätzlich unterschiedlichen Zweck der bei der Durchführung des BEM erhobenen Daten ergibt sich auch, dass die erhobenen Daten nicht mit sonstigen Daten der Personalakte zusammengeführt werden dürfen. Daher ist die Auffassung zutreffend, wonach die fraglichen Informationen getrennt von der Personalakte geführt werden müssen, insoweit vergleichbar mit den Akten des Betriebsarztes.

Von hier aus würde es auch Zweifeln begegnen, wenn die bei der Durchführung des BEM erhobenen Daten, auf eine vermeintliche Einwilligung des Betroffenen gestützt, mit den regulären Personaldaten bzw. der Personalakte zusammengeführt würden. Bekanntlich ist die

Einwilligung im Arbeitsverhältnis ein problematisches Instrument, da ihre Freiwilligkeit in vielen Fällen kaum vorliegen wird. Aus diesem Grund wird ausdrücklich empfohlen, einen solchen Schritt nicht in Betracht zu ziehen.

## Für die Durchführung verantwortliche Organisationseinheit

Der von der eigentlichen Durchführung des Arbeitsverhältnisses unterschiedliche Zweck des BEM führt auch dazu, dass dieses nicht von der Personalabteilung, sondern von einer gesonderten Organisationseinheit durchgeführt werden sollte. Da Voraussetzung für die Aufnahme des BEM in jedem Fall eine Langzeiterkrankung des Mitarbeiters ist, bietet es sich an, den Betriebsarzt in die Durchführung einzubinden. Dieser wäre auch die geeignete Stelle, um die im Wege des BEM anfallenden Informationen zu speichern.

Es begegnet keinen Bedenken, wenn das BEM einer Ad-hoc-Organisationseinheit zugeordnet wird, die mit Vertretern des Arbeitgebers und den unterschiedlichen in § 84 Abs. 2 SGB IX genannten Interessenvertretungen besetzt ist. Dabei wird realistischerweise auch in Kauf zu nehmen sein, dass die Vertreter des Arbeitgebers aus der Personalabteilung kommen. Allerdings ist darauf zu achten, dass das im Wege der Durchführung des BEM erworbene Wissen nicht unmittelbar in Personalentscheidungen einfließt.

## Verwendung der Informationen im gerichtlichen Verfahren

Nachdem im Wege der Durchführung des BEM bestimmte Informationen gesammelt und verwertet wurden, ist es danach auch nur den Mitgliedern der genannten Arbeitsgruppe erlaubt, auf die Informationen zuzugreifen. Allerdings sind Konstellationen denkbar, in denen Einzelheiten aus dem BEM auch für andere Zwecke genutzt werden. Dies kann der Fall sein, wenn der betroffene Arbeitnehmer (beispielsweise im Wege eines Kündigungsschutzverfahrens) geltend macht, das BEM sei nicht ordnungsgemäß durchgeführt worden. In diesem Falle obliegt es dem Arbeitgeber anhand der im BEM gesammelten Informationen und der dabei erzeugten Unterlagen nachzuweisen, dass dieses tatsächlich in hinreichender Qualität stattgefunden hat.

Bei der Durchführung des BEM werden regelmäßig sensitive Daten i.S.v. § 11 Abs. 3 Landesdatenschutzgesetz (LDSG) bzw. § 3 Abs. 9 Bundesdatenschutzgesetz (BDSG) gesammelt, da es sich um Daten über die Gesundheit und möglicherweise noch weitere Daten jener Kategorie handelt. Gleichwohl ist eine Verwendung dieser Daten in einem gerichtlichen Verfahren, wie oben angesprochen, zulässig. Dies ergibt sich aus § 11 Abs. 3 Nr. 6 LDSG bzw. § 28 Abs. 6 Nr. 3 BDSG, soweit dieses zur Anwendung kommt. Danach ist die Verarbeitung sensibler Daten zulässig, soweit dies zur Geltendmachung rechtlicher Ansprüche vor Gericht erforderlich ist.

#### **Aufbewahrungsdauer**

Eine weitere Fragestellung betrifft die Dauer, für die die Daten, die im Wege der Durchführung des BEM erhoben wurden, gespeichert werden dürfen. Entscheidend wird hier sein, ob die mit dem BEM adressierte Dauererkrankung überwunden werden kann und das Arbeitsverhältnis wieder zu einem Normalzustand zurückfindet. Gelingt dies und stabilisiert sich dieser Zustand über einen längeren Zeitraum, so stellt das BEM lediglich eine Episode in der gesamten Historie des Arbeitsverhältnisses dar. Im Allgemeinen wird man nach einer Phase von drei Jahren davon ausgehen können, dass das seinerzeit durchgeführte BEM auch für zukünftige Entwicklungen im Arbeitsverhältnis keine

Rolle mehr spielt. An diesen Überlegungen hat sich auch die Festsetzung der Speicherdauer zu orientieren.

#### **Regelung durch Betriebsvereinbarung**

Die Speicherdauer sollte ebenso wie sonstige Einzelheiten des Verfahrens (beispielsweise die Zusammensetzung der oben angesprochenen Ad-hoc-Kommission) bereits im Voraus festgelegt werden. Dazu bietet es sich an, eine Betriebsvereinbarung bzw. Dienstvereinbarung abzuschließen. Alle oben angesprochenen Punkte sollten darin geregelt werden.

Quelle: Unabhängiges Landeszentrum für Datenschutz Schleswig-Holstein (ULD)

Siegmann, S.; Meyer-Falcke, A.: Datenschutzfachliche ... ISSN 1861- 6704 Prakt. Arb.med. 2006; 6: 36-37

# nimbus innovations

**AVIS** sicher  
intuitiv  
flexibel

vital.expertise®



## vital.expertise® und AVIS 2006 - Innovationen für das Gesundheitsmanagement

### **Sind Sie fit für den Paradigmenwechsel:**

- einziges evidenzbasiertes System zur Messung der Vitalität (Funktionsalterindex - **FAI**)
- 45 Vitalitätsindikatoren der physischen, psychischen, und sozialen Funktionsbereiche

### **Schneller arbeiten mit mehr Möglichkeiten:**

- integriertes System mit Prävention, Sprechstunde, Untersuchungen, Gefährdungen, Unfall und Rechnungslegung
- Statistikfunktion
- Fälligkeiten und Termine auf einen Blick
- Workflow-Management

### **Vernetzte Prozesse:**

- zahlreiche medizinische Geräte anbindbar
- Einfacher Import von Personaldaten (auch SAP)

Tel: (06158) 9188-10  
Fax: (06158) 9188-19

E-Mail: [info@nimbus-innovations.de](mailto:info@nimbus-innovations.de)  
[www.nimbus-innovations.de](http://www.nimbus-innovations.de)

nimbus innovations gmbh  
64589 Stockstadt am Rhein

Friedrich-Ludwig-Jahn-Str. 16

