

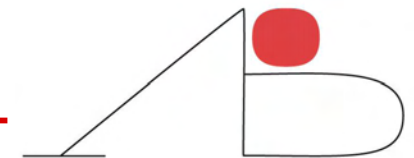
Aktuelles zum betrieblichen Gesundheitsmanagement

# BEM: Datenschutz- und arbeitsrechtliche Fragen

Vortrag am 22. April 2008 in Bremen

Referent:

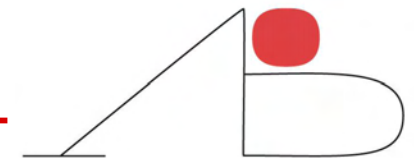
Dr. Eberhard Kiesche (AoB Bremen)



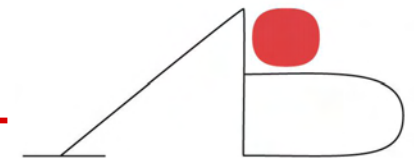
# BEM: Aktuelle Fragen

## Inhalte

1. Klärung rechtlicher Fragen
2. BAG-Urteile zu § 84 Abs. 1 und 2 SGB IX
3. Krankenrückkehrgespräche und BEM:
  1. Betriebsvereinbarung BEM und Betriebsvereinbarung zu KRG
  2. Mitbestimmung
4. BEM und Datenschutz
5. Tipps



# Klärung rechtlicher Fragen



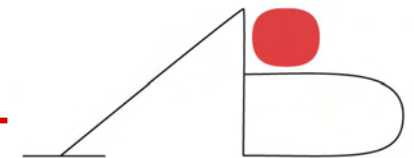
# Geschützter Personenkreis

§ 84 Abs.1 SGB IX

- Schwerbehinderte

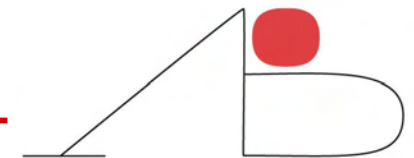
§ 84 Abs. 2 SGB IX

- alle Beschäftigte, die innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig sind, nicht nur Schwerbehinderte



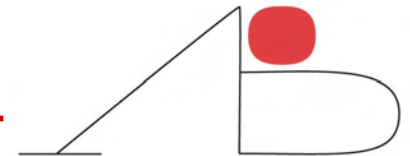
# Geschützter Personenkreis

- die zurückliegenden 12 Monate
- Klärungsfrist: mehr als 42 Tage oder 6 Wochen, dann Anspruch gegeben
- inzwischen durch Rechtsprechung geklärt (LAG Hannover)
- BAG v. 12.07.2007: Anwendbarkeit der Regelung auf alle Beschäftigte
- LAG Hamm v. 24.01.07 – 2 Sa 991/06



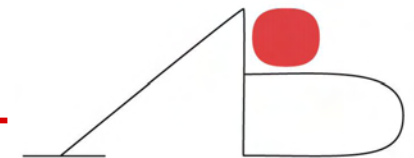
# Geschützter Personenkreis

- ununterbrochene Erkrankung über 6 Wochen – 42 Tage
- mehrere Erkrankungen:
  - auf die Zahl der Arbeitstage
  - übliche Arbeitswoche: 5 Tage-Woche: 30 Tage; 6-Tage-Woche: 36 Arbeitstage
  - egal welche Ursachen zur AU geführt haben
- AU-Bescheinigung muss nicht vorliegen
- Kontaktaufnahme kann auch während der AU-Zeit sein



# BEM: Absolute Freiwilligkeit

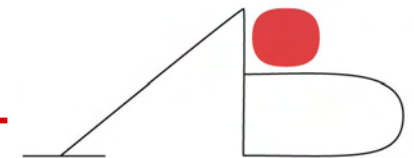
- oberstes Gesetz: Selbstbestimmung des Betroffenen (§ 1 SGB IX) bzw. keine Teilnahmeverpflichtung
- Dialog- und Konsensprinzip



# BEM: Absolute Freiwilligkeit

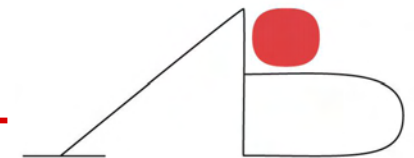
## ➤ Freiwilligkeit

- keine zwangsweise Eingliederung
- informierte Einwilligung gemäß § 84 Abs. 2 SGB IX
- Betroffene(r) Herr/Frau des Verfahrens
- Zustimmung zu einzelnen Maßnahmen
- aus Verweigerung einer Zustimmung dürfen keine Rechtsnachteile entstehen
- klares Nachteilsverbot in die Betriebsvereinbarung
- Zustimmung/Ablehnung in die Personalakte



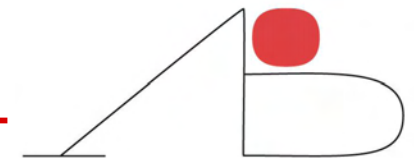
# Wir gliedern Dich ein ob Du willst oder nicht?

- ✓ Freiwilligkeit
  - Recht auf Einsicht in die Sachakte
  - Zustimmung kann jederzeit zurückgezogen werden



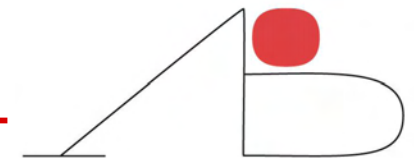
# Freiwilligkeit Selbstbestimmungsrecht

- Betroffene(r) kann auch Verfahren initiieren (aber nicht gezwungen werden)
- Zustimmung zur Offenlegung von Diagnosen und Schweigepflichtentbindung
- wenn Ablehnung der Zustimmung, dann Prozess beendet
- Zustimmung zu jedem Schritt erforderlich

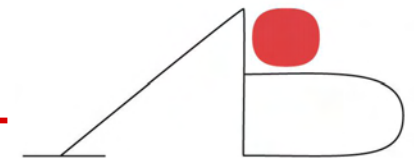


# Freiwilligkeit Selbstbestimmungsrecht

- Ablehnung oder keine Zustimmung dürfen nicht zu arbeitsrechtlichen Maßnahmen führen
- Arbeitnehmer ist in jeder Phase „Herr des Verfahrens“ (Gagl)
- Es gibt keine Mitwirkungspflichten (Gagel)



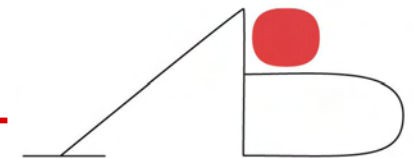
BAG-Urteile zu  
Präventionsverfahren und BEM  
gemäß  
§ 84 SGB IX Abs. 1 und 2  
12/2006 und 7/2007



# Eingliederungsmanagement eine Wirksamkeitsvoraussetzung?

BUNDESARBEITSGERICHT Urteil vom 7.12.2006, 2  
AZR 182/06: Präventionsverfahren und  
verhaltensbedingte Kündigung; Leitsätze

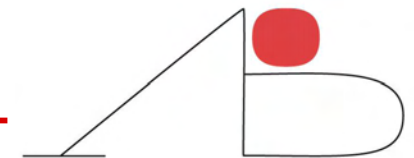
„Die Durchführung des Präventionsverfahrens nach  
§ 84 Abs. 1 SGB IX ist keine formelle  
Wirksamkeitsvoraussetzung für den Ausspruch einer  
Kündigung gegenüber einem schwerbehinderten  
Menschen. Die Vorschrift stellt eine Konkretisierung  
des dem gesamten Kündigungsschutzrecht  
innewohnenden Verhältnismäßigkeitsgrundsatzes  
dar.“



# Keine reine Ordnungsvorschrift

BUNDESARBEITSGERICHT Urteil vom 7.12.2006, 2 AZR 182/06: Präventionsverfahren und verhaltensbedingte Kündigung; Leitsätze

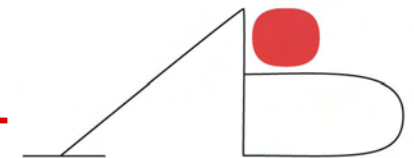
Ebenso wenig stellt allerdings § 84 Abs. 1 SGB IX eine reine Ordnungsvorschrift mit bloßem Appellativcharakter dar, deren Missachtung in jedem Fall folgenlos bliebe. Ziel der gesetzlichen Prävention ist die frühzeitige Klärung, ob und welche Maßnahmen zu ergreifen sind, um eine möglichst dauerhafte Fortsetzung des Beschäftigungsverhältnisses zu erreichen. Die in § 84 Abs. 1 SGB IX genannten Maßnahmen dienen damit letztlich der Vermeidung eines Kündigungsausspruchs zur Verhinderung der Arbeitslosigkeit schwer behinderter Menschen.



# Sozial ungerechtfertigte Kündigung?

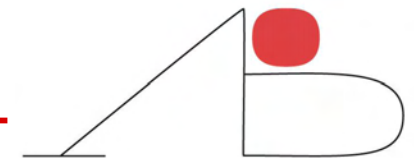
BUNDESARBEITSGERICHT Urteil vom 7.12.2006, 2 AZR 182/06: Präventionsverfahren und verhaltensbedingte Kündigung;

Vor diesem Hintergrund ist davon auszugehen, dass § 84 Abs. 1 SGB IX eine Konkretisierung des dem gesamten Kündigungsschutzrecht innewohnenden Verhältnismäßigkeitsgrundsatzes darstellt. Eine Kündigung ist danach nur erforderlich (ultima ratio), wenn sie nicht durch mildere Maßnahmen zu vermeiden ist. Eine Kündigung ist nicht gerechtfertigt, wenn es andere geeignete mildere Mittel gibt, um die Vertragsstörung zukünftig zu beseitigen.



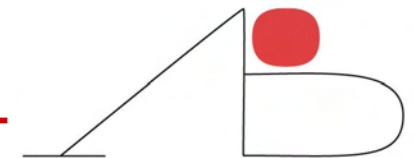
## Wichtige Infos des Urteils vom Dezember 2006

- § 84 Abs. 1 SGB IX Präventionsverfahren und gilt für schwerbehinderte oder gleichgestellte Arbeitnehmer
- Absatz 1 und 2 unterscheiden sich deutlich (andere Zielgruppen, Freiwilligkeit, anderes Verfahren)
- hier: verhaltensbedingte Kündigung
- BEM keine Wirksamkeitsvoraussetzung
- aber auch keine reine Ordnungsvorschrift
- Rolle des Integrationsamtes wichtig
- Entscheidung kann über VG überprüft werden



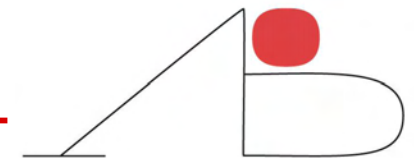
## Wichtige Infos des Urteils vom Dezember 2006

- Integrationsamt kann fehlendes BEM zu Lasten des Arbeitgebers berücksichtigen:
  - BVerVG, Beschluss v. 29.08.2007, 5 B 77.07
  - OVG Münster, Beschluss v. 04.07.2007 – 12 E 641/07
- Integrationsamt muss fehlendes BEM berücksichtigen
- Arbeitsverhältnis war bereits kündigungsreif
- bereits keine Schwierigkeiten mehr
- Urteil total verunglückt?



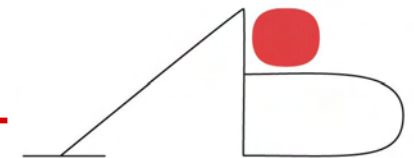
# Sozial ungerechtfertigte Kündigung?

Eine Kündigung kann damit wegen Verstoßes gegen das Verhältnismäßigkeitsprinzip als sozial ungerechtfertigt zu beurteilen sein, wenn bei gehöriger Durchführung des Präventionsverfahrens Möglichkeiten bestanden hätten, die Kündigung zu vermeiden. Im Umkehrschluss steht das Unterbleiben des Präventionsverfahrens einer Kündigung dann nicht entgegen, wenn die Kündigung auch durch das Präventionsverfahren nicht hätte verhindert werden können.



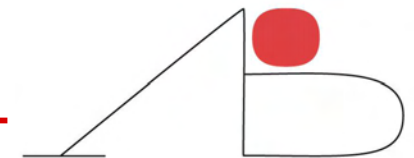
# Das BAG-Urteil zu BEM: Faktische Wirksamkeitsvoraussetzung für Kündigung

Krankheitsbedingte Kündigung -  
Betriebliches Eingliederungsmanagement  
nach § 84 Abs. 2 SGB IX  
Bundesarbeitsgericht,  
Urteil vom 12. Juli 2007 –  
2 AZR 716/06



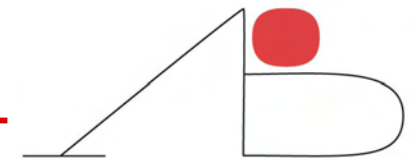
## BAG: Sachverhalt

In dem der Entscheidung zugrunde liegenden Sachverhalt war der mit einem Grad der Behinderung von 30 einem Schwerbehinderten nicht gleichgestellte Kläger seit 1981 bei der Beklagten als Maschinenbediener beschäftigt. Seit März 2002 war er wegen eines Rückenleidens durchgehend arbeitsunfähig erkrankt. Nach Anhörung des Betriebsrats kündigte daraufhin die Beklagte das Arbeitsverhältnis des Klägers am 29. Oktober 2004 fristgemäß.



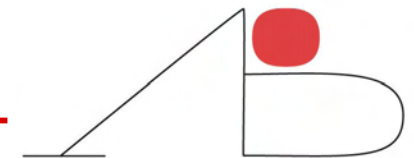
# Wirksamkeitsvoraussetzung?

Kündigt der Arbeitgeber einem Arbeitnehmer aus krankheitsbedingten Gründen, ohne zuvor dieses betriebliche Eingliederungsmanagement durchgeführt zu haben, so führt dies nicht ohne Weiteres zur Unwirksamkeit der Kündigung. Die Durchführung eines betrieblichen Eingliederungsmanagements nach § 84 Abs. 2 SGB IX ist keine formelle Wirksamkeitsvoraussetzung für eine personenbedingte Kündigung aus krankheitsbedingten Gründen.



# Konsequenzen für Betriebsrat?

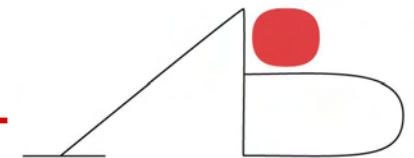
Die gesetzliche Regelung ist aber auch nicht nur ein bloßer Programmsatz, sondern Ausprägung des das Kündigungsrecht beherrschenden Verhältnismäßigkeitsgrundsatzes. Führt der Arbeitgeber kein betriebliches Eingliederungsmanagement durch, kann dies *Folgen für die Darlegungs- und Beweislast* im Rahmen der Prüfung der betrieblichen Auswirkungen von erheblichen Fehlzeiten haben.



# Beweislastumkehr

Der Arbeitgeber kann sich dann nicht pauschal darauf berufen, ihm seien keine alternativen, der Erkrankung angemessenen Einsatzmöglichkeiten bekannt. Dies hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts in seinem Urteil vom heutigen Tage entschieden.

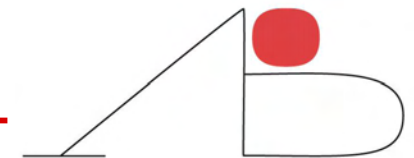
BAG Pressemitteilung Nr. 54/07



# Das Wichtigste!

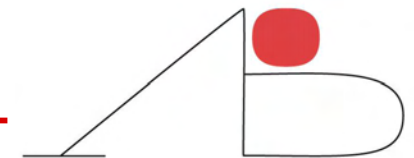
BAG 12.7.2007 – 2AZR 716/06

- BEM gilt für alle Beschäftigten.
- Wenn der AG ein betriebliches Eingliederungsmanagement versäumt hat, macht dies eine Kündigung wegen Krankheit nicht automatisch unwirksam.



# Das Wichtigste!

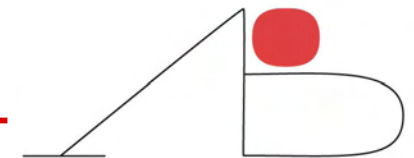
- Die Unterlassung kann sich aber auswirken, wenn der AG beweisen muss, dass eine Weiterbeschäftigung für ihn unzumutbar ist (Beweislastumkehr)
- AG muss BEM quasi vor Gericht nachholen
- Nur zu behaupten, es gäbe keine andere, krankheitsgerechte Einsatzmöglichkeit für den Betroffenen, reicht nicht aus
- AG muss dem Arbeitnehmer ein eindeutiges BEM-Angebot machen
- AN: Fall von BEM und gesundheitliche Einschränkungen benennen



# Prüfschema BAG!

BAG 12.7.2007 – 2AZR 716/06

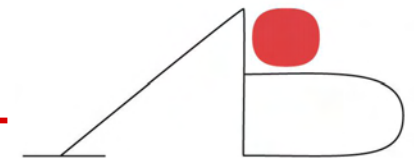
- 1. Stufe: negative Gesundheitsprognose.
  - Zeitpunkt der Kündigung
  - objektive Tatsachen
  - Negative Indizwirkung: Arbeitnehmer muss beweisen
  - eigener Vortrag
  - Entbindung seiner Ärzte von der Schweigepflicht
  - Beweislast dann bei AG



# Prüfschema BAG!

BAG 12.7.2007 – 2AZR 716/06

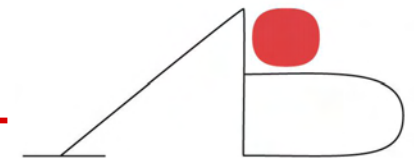
- 2. Stufe: erhebliche Beeinträchtigung der betrieblichen Interessen
  - Betriebsablaufstörungen
  - erhebliche wirtschaftliche Belastungen des AG (Entgeltfortzahlung mehr als 6 Wochen)
  - Einzelfallprüfung



# Prüfschema BAG!

BAG 12.7.2007 – 2AZR 716/06

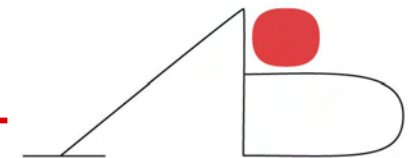
- 3. Stufe: Abwägung Interessen des Arbeitnehmers mit den betrieblichen Interessen
  - Zumutbarkeit für AG?
  - Beschäftigungszeiten ArbN
  - Härten für ArbN



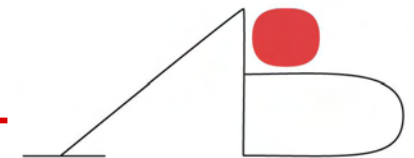
# Prüfschema BAG!

BAG 12.7.2007 – 2AZR 716/06

- 4. Stufe: Ultima-Ratio
  - Prüfung anderer Einsatzmöglichkeiten
  - leidensgerechte zumutbarer anderer Arbeitsplatz?
  - Umgestaltung, Umsetzung
  - andere Tätigkeiten
  - ggf. auch Arbeitsplatz freimachen
  - ohne BEM muss der AG beweisen, dass es keine Einsatzmöglichkeiten mehr gibt



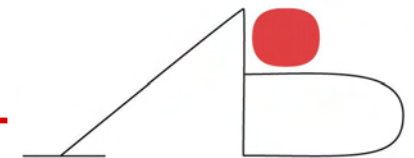
# Mitbestimmung



# Betriebsrat bestimmt mit

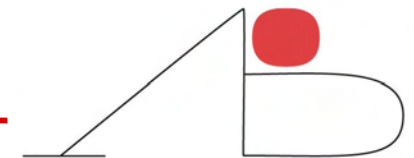
„Die Führung formalisierter Krankengespräche zur Aufklärung eines überdurchschnittlichen Krankenstands mit einer nach abstrakten Kriterien ermittelten Mehrzahl von Arbeitnehmern ist gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG mitbestimmungspflichtig. Es geht dabei um das Verhalten der Arbeitnehmer in Bezug auf die betriebliche Ordnung und nicht um das Verhalten bei der Arbeitsleistung selbst.“

BAG vom 8.11.94 - 1 ABR 22/94



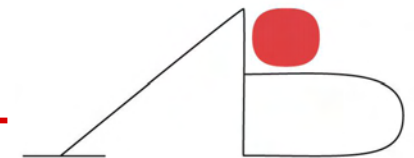
# BAG-Merkmale KRG

- Fragen nach Krankheiten und ihre Ursachen
- Einsatz eines Interviewleitfaden
- Schulung der Vorgesetzten
- generelle Aufforderung der Beschäftigten zur Entbindung ihrer behandelnden Ärzte von der Schweigepflicht (erheblicher Eingriff in das Persönlichkeitsrecht der Betroffenen)
- erforderliche *Mitwirkung der Beschäftigten* an den Gesprächen
- Auswahl der Arbeitnehmer nach abstrakten Kriterien



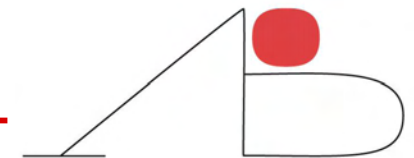
# BetrVG § 87 Mitbestimmung bei BEM

- (1) Der Betriebsrat hat, soweit eine gesetzliche oder tarifliche Regelung nicht besteht, in folgenden Angelegenheiten mitzubestimmen:
1. Fragen der Ordnung des Betriebs und des Verhaltens der Arbeitnehmer im Betrieb
  - 2.-6. ...
  7. Regelungen über die Verhütung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten sowie über den Gesundheitsschutz im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften oder der Unfallverhütungsvorschriften;
  8. - 13. ...



## BetrVG § 87 Mitbestimmungsrechte

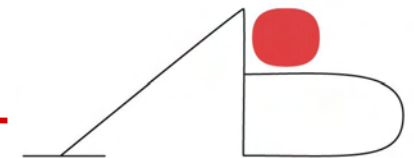
(2) Kommt eine Einigung über eine Angelegenheit nach Absatz 1 nicht zustande, so entscheidet die Einigungsstelle. Der Spruch der Einigungsstelle ersetzt die Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat.



# Mitbestimmung (BetrVG)

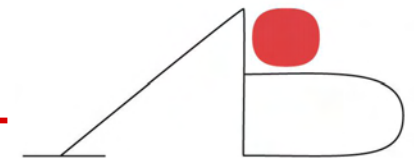
Auf BR/PR bezogen:

- Klärung nach § 84 Abs. 2 SGB IX in Verbindung mit § 93 Mitwirkungs- und Klärungspflichten (ebenso SBV) im Einzelfall
- § 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG Überwachungsrecht



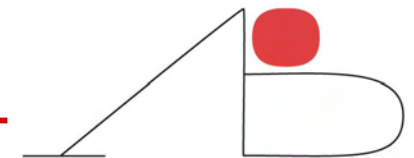
# Mitbestimmung (BetrVG)

- § 80 Abs. 2 BetrVG: AG hat darüber zu informieren wer in Frage kommt
- BR/PR haben Anspruch auf Namen der Betroffenen ohne Zustimmung/Einwilligung
- Urteile:
  - BAG v. 11.11.97 – 1 ABR 21/97 (BR nicht Dritter)
  - VG Hamburg v. 10.11.2006 – 23 FB 17/06
  - VG Berlin 04.04.2007 – 61 A 26.06



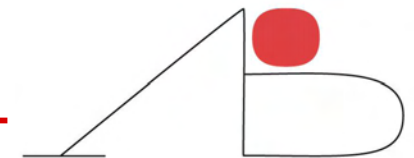
# Mitbestimmung (BetrVG)

- Einigungsstelle kann errichtet werden (AG Dortmund – BV 48/05, LAG Schleswig-Holstein v. 19.12.2006 – 6 TaBV 14/06)
- BR/PR muss Mitbestimmungsrecht wahrnehmen (ähnlich wie in Arbeitszeit)
- bei Verstoß gegen Mitbestimmung des BR Unterlassungsanspruch im Wege einer einstweiligen Verfügung gemäß § 23 Abs. 3 BetrVG



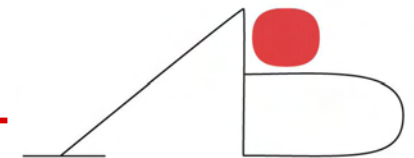
# Mitbestimmung (BetrVG)

- immer gegeben: kollektiver Bezug des BEM
- Nicht: das Ob
- Einzelfälle?
- Regelung des Verfahrens als System
- Mitbestimmung erforderlich, damit die Risiken ausgeschlossen werden können
- Frage nach der Mitbestimmung eindeutig, es fehlt nur ein BAG-Urteil



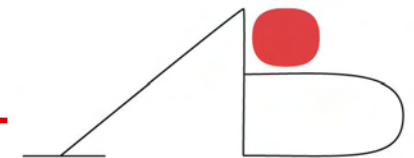
# Mitbestimmung (BetrVG)

- Fehlzeiterfassung
- Datenerhebung und -nutzung
- Gespräche, Verantwortlichkeiten, Verschwiegenheitspflichten
- Gremienbildung
- Berichterstattung
- Qualitätssicherung
- Einzug interner und externer Stellen
- Kommunikationsabläufe



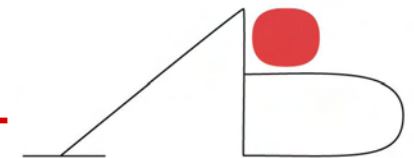
# Mitbestimmung (BetrVG)

- Zwingende Mitbestimmung und Initiativrechte des BR beim formalisierten BEM (System) oder bei einer generellen Regelung
  - § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG Verhalten der ArbeitnehmerInnen im Betrieb/Ordnung des Betriebs
  - § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG Arbeits- und Gesundheitsschutz
  - § 87 Abs. 1 Nr. 8 Sozialberatung
  - § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG Technische Kontrolleinrichtung (Erfassung Fehlzeiten, AU-Daten)



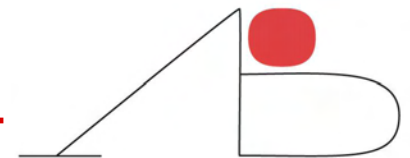
# Mitbestimmung (BetrVG)

- § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG Arbeits- und Gesundheitsschutz
  - ausfüllbare Arbeitsschutzvorschrift
  - AG und BR müssen tätig werden
  - auch vorbeugende Maßnahmen
  - Vorschrift kann auch mittelbar dienen
  - in § 84 Abs. 2 SGB IX keine abschließende Regelung darüber, wie das BEM durchzuführen ist
  - auch Planung, Durchführung und Überprüfung der Gefährdungsbeurteilung



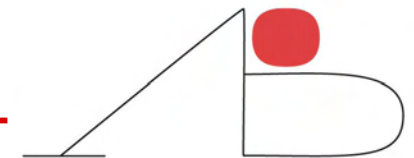
# BEM-BV und KRG-BV

Was tun?



# Vorhandene BV/DV zu KRG

- immer noch weite Verbreitung (aktuelle Daten)
- disziplinarische Funktion und Vorbereitung einer krankheitsbedingten Kündigung
- verbindliche Stufenfolge des Verfahrens (Ampel)
- Anlässe und Fristen für Gespräche
- Standardisierung: Gesprächsformulare, Protokolle ...
- Vertraulichkeit und Datenschutz nicht ausreichend geregelt
  
- Frage: Wie davon wieder abkommen?!



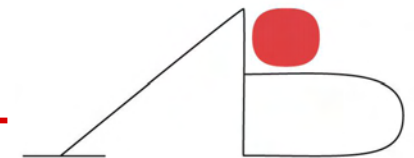
# Krankenrückkehrgespräche noch zulässig?

Eingliederungsmanagement und Krankenrückkehrgespräche passen nicht zusammen. Über das Eingliederungsmanagement können Krankenrückkehrgespräche durch den Betriebsrat abgeschafft werden.

Max Geray 2007

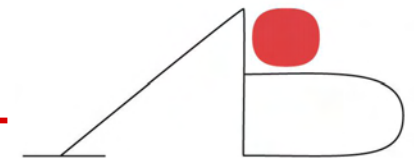
Krankenrückkehrgespräche sind mit der Einführung des BEM in 2004 nicht mehr zulässig!

Alexander Gagel, Kassel 2008



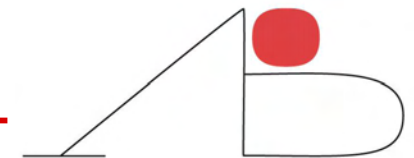
# Einschätzung

Das Eingliederungsmanagement ist jetzt gesetzlich vorgeschrieben (§ 84 Abs. 2 SGB IX) und setzt auf ein Vertrauensverhältnis zwischen den Beteiligten. Krankenrückkehrgespräche sind und waren niemals gesetzlich vorgegeben und setzen fast ausschließlich auf Disziplinierung und nicht selten auch auf die Erzielung einer „negativen Zukunftsprognose für das Arbeitsverhältnis“. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben dadurch Arbeitsplätze verloren oder sind erheblich eingeschüchtert und Druck gesetzt worden.



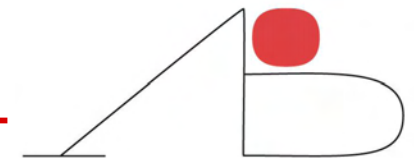
## BV Rückkehrgespräche vorhanden: Was tun?

- Strategie Betriebsrat BV einvernehmlich aufheben
  - BEM über BV regeln, nicht über Integrationsvereinbarung
  - BV einvernehmlich aufheben
  - Begründung: erhebliche Überschneidungen KRG und BEM (Gespräche): SGB IX erst später, ebenso Novellierung des BDSG (Gesundheitsdaten)
  - Argument Ablöseprinzip: Die neuere löst die alte Vereinbarung ab; automatische Kollisionsregel
  - Teilweise Übereinstimmungen, aber keine völlige Übereinstimmung; teilweise Ablösung (LAG Schleswig-Holstein 6 TaBV 14/06; Beschluss v. 19.12.2006)



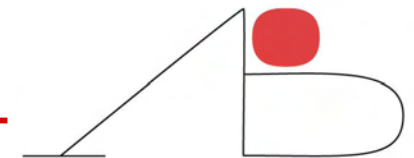
# BV Rückkehrgespräche vorhanden: Was tun?

- Strategie Nr. 1
  - Argument: Gleichbehandlung; mehr als 42 Tage oder 6 Wochen, dann Anspruch auf BEM
  - vorher:
    - freiwilliges BEM jederzeit möglich
    - vorher schon Start des BEM möglich
    - in der BV vereinbaren
  - Argument: Verstoß gegen Gesetze und Nutzung der Salvatorischen Klausel



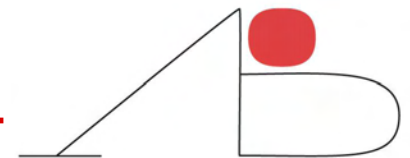
# BV Rückkehrgespräche vorhanden: Was tun?

- Strategie Nr. 1
  - Argument: Vermeidung von Unklarheiten, Streitigkeiten, mangelnde Akzeptanz des BEM
  - Schriftlicher Aufhebungsvertrag jederzeit gemäß § 77 Abs. 5 BetrVG möglich
  - Aufhebung auch in die Schlussbestimmungen der neuen BEM-BV



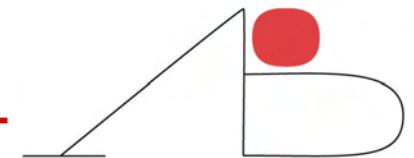
# BEM und KRG: Übereinstimmungen

- Personenkreis/Betroffene
- Erst- und Klärungsgespräche
- Fehlzeitenerfassung
- Zielsetzungen: Aufdeckung arbeitsbedingter Gesundheitsgefahren
- Datenschutz



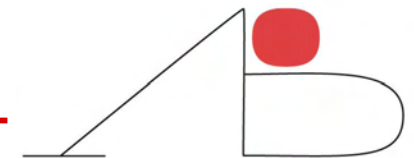
# BV: Rückkehrgespräche

- Strategie Betriebsrat KRG-BV Nr. 2
  - fristlose Kündigung der BV
  - Begründung: durch BEM deutlich, dass BV wesentlich gegen Gesetze (4 SGB IX) und Datenschutzbestimmungen verstößt
  - bei fristloser Kündigung keine Nachwirkung
  - § 77 Abs. 6 BetrVG

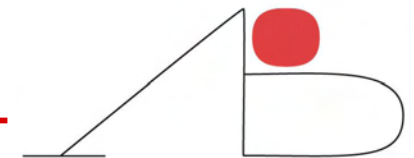


## BV KRG: Was tun?

- Strategie Betriebsrat KRG-BV Nr. 3
  - BV fristgerecht kündigen
  - Verhandlungen zu BEM und KRG aufnehmen
  - Stillstand: Einigungsstelle anrufen
  - Mit BEM-BV-Entwurf in die Einigungsstelle
  - Aufhebung der KRG-Betriebsvereinbarung erzwingen, möglich nach BAG-Rechtssprechung (BAG 10.08.1994 – 10 ABR 61/93; BAG 23.09.1997 – 3. ABR 85/96)
  - Existenz BV KRG spricht nicht für offensichtliche Unzuständigkeit des BR (LAG S-H)

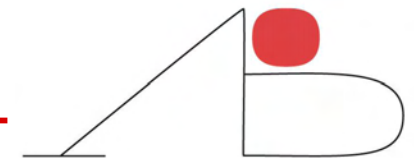


# BEM und Datenschutz



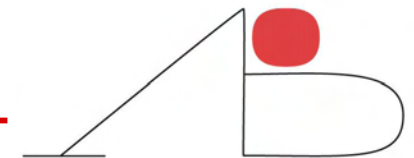
# Grundnormen Datenschutz

- GG §§ 1, 2 (Grundgesetz)
- Grundrecht auf informationelle Selbstbestimmung
- Bundesverfassungsgericht Volkszählungsurteil 1983
- Allgemeine Grundnorm § 4 Abs. 1 Bundesdatenschutzgesetz (BDSG)
- § 3 Abs. 9 (BDSG), §§ 27 BDSG Erlaubnisnormen BDSG
- Bes. wichtig § 28 Abs. 1, Abs. 2 und 6 BDSG



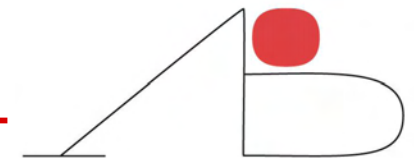
# Vertraulichkeit/Datenschutz

- Medizinische Daten unterliegen der Schweigepflicht: BR/PR, SV, Betriebsarzt
- schriftliche Bestätigung der Schweigepflicht des AG-Beauftragten (nicht aus der Personalabteilung)
- Entbindung von der Schweigepflicht muss schriftlich erfolgen (Einwilligung)
- Weitergabe von Daten an Dritte nur mit Zustimmung



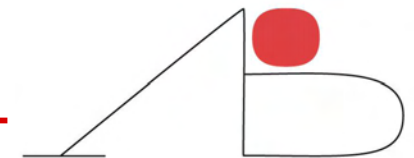
# Vertraulichkeit/Datenschutz

- Ursachenforschung nicht im privaten Umfeld
- Gespräch mit Betroffenen = Ersterhebung gemäß § 4 Abs. 2 S.1 BDSG
- Strikte Zweckbindung der Daten
  - nur für das BEM (Eingliederungsmanagement)
  - nicht als negative Gesundheitsprognose für krankheitsbedingte Kündigung
  - datenschutzrechtlich nicht zulässig, sie für andere Ziele als in der BV zur BEM genannt sind, zu benutzen
  - vorformulierte Einwilligungserklärung mit Zweckerweiterung nicht zulässig!!



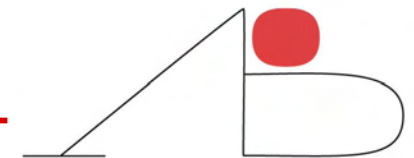
# Vertraulichkeit/Datenschutz

- echte Zustimmung: § 4 a BDSG Einwilligung
- Betroffene können jederzeit ihre Einwilligung widerrufen
- speziell beauftragter Fallmanager: nicht aus der Personalabteilung
- Diagnosedaten sind in der Regel nicht erforderlich; in Einzelfällen nimmt der Betriebsarzt sie zur Kenntnis



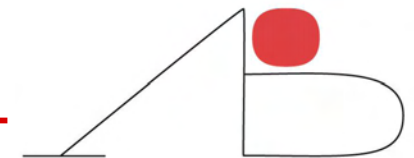
# Vertraulichkeit/Datenschutz

- Weitergabe an Personalabteilung, wenn Betroffene(r) zustimmt
- schwierig, wenn Daten über dritte beteiligte Arbeitnehmer anfallen (§ 28 Abs. 1 Nr. 1 BDSG, bei besonders sensiblen Gesundheitsdaten Einwilligung)
- Achtung: Gesundheitsdaten sind besondere Arten von personenbezogenen Daten (§ 3 Abs. 9 BDSG)
- Einschränkung Verarbeitung bzw. Fragerecht AG:
  - Bei Bewerbern BAG v. 05.05.1995 – 2 AZR 923/94



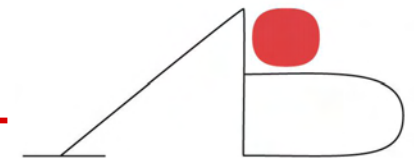
# BEM: Datenschutz

- vorherige Aufklärung des Betroffenen über Art und Umfang und Zweck der Datenerhebung und Weitergabe (faktisch oft nicht gemacht!)
  - Zusammensetzung Gremien
  - Einbeziehung interner und externer Stellen
  - Weitergabe an Beteiligte Zustimmung
  - Ort der Speicherung
  - Speicherdauer
- schrittweises Vorgehen
- Verstöße gegen die Vertraulichkeit werden geahndet (BV)



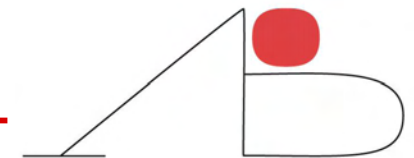
# BEM: Datenschutz

- BEM-Akte müssen von Daten der Personalakte getrennt werden (beim Betriebsarzt, beim Integrationsteam)
- Nur Ablaufdaten in die Personalakte und Speicherung ohne Einwilligung (Datenblatt vereinbaren)
- AG-Recht auf Personalaktenführung und Vollständigkeit darf eingeschränkt werden: BAG v. 12.09.2006 – 9 AZR 271/06
- Daten nach einer Zeit von 3 Jahren löschen (Speicherungsdauer)

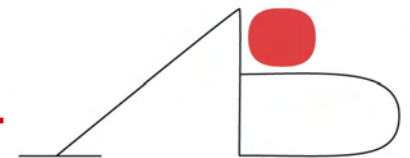


# BEM: Datenschutz

- Erlaubnistatbestand § 28 Abs. 1 Nr. 1 BDSG bei „normalen Daten“
- § 28 Abs. 6 – 9 BDSG: immer Einwilligung
- Gebot der Datensparsamkeit (§ 3a BDSG)
- Fehlzeiten-Statistiken: nicht personenbezogen oder –beziehbar (1 \* jährlich), okay, ohne Einwilligung, auch BAG-Rechtsprechung dazu
- Namen der BEM-Personen: 1 \* monatlich
- Daten in einer gesonderten Anlage vereinbaren
- BEM vom bDsB prüfen lassen (siehe Eibe)



# Tipps



# Quellen im Internet

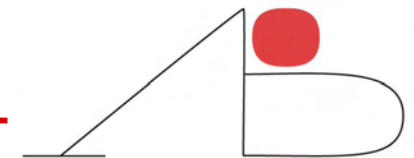
<http://www.iqpr.de> Institut für  
Qualitätssicherung in Prävention und  
Rehabilitation

[www.igmetall.de](http://www.igmetall.de) Projekt Gute Arbeit

<http://www.regierung.oberbayern.bayern.de>  
Eingliederungsmanagement

<http://www.dvfr.de> Deutsche Vereinigung für  
Rehabilitation

<http://www.bar-frankfurt.de>  
Bundesarbeitsgemeinschaft für  
Rehabilitation

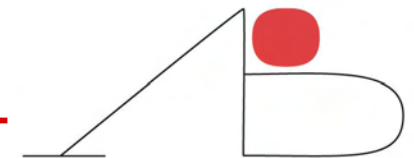


# Quellen im Internet

[www.schwbv.de/eingliederungsmanagement.html](http://www.schwbv.de/eingliederungsmanagement.html)

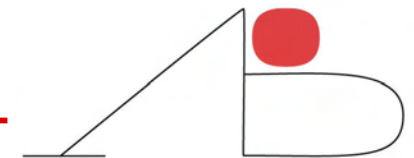
Seite von Hans Peter Semler: gute BV´s und viele Urteile; hohe Aktualität

<http://www.teilhabepraxis.de> Verdi- und IG Metall-Projekt



# Lesetipps

- Siggy Britschgi; Krankheit und betriebliches Eingliederungsmanagement; Frankfurt am Main 2006; ISBN 3-7663-3218-X
- Hermann Bueren; Weiteres Fehlen wird für Sie Folgen haben! Fehlzeitenmanagement und Belegschaftsinteressen – Ratgeben für Beschäftigte und Interessenvertretungen; 2. Auflage; Bremen 2002, ISBN 3-92715548-9
- Gundermann, Oberberg, Datenschutzkonforme Gestaltung des betrieblichen Eingliederungsmanagements und Beteiligung des Betriebsrates; in: AuR 1-2/2007, S. 19ff



# Aktuelle Lesetipps

- Landschaftsverband Rheinland:  
Handlungsempfehlungen zum Betrieblichen  
Eingliederungsmanagement, 2. Aufl., 12/2008,  
Münster
- Giesert/Wendt; Handlungsleitfaden für ein  
Betriebliches Eingliederungsmanagement. Hans-  
Böckler-Stiftung Arbeitspapiere 140
- Kaiser, H.; Eibe: Praxishilfen,  
Betriebsvereinbarung, Datenschutzkonzept,  
[www.iqpr.de](http://www.iqpr.de)

