



Vertrauen schaffen

Datenschutz im betrieblichen Eingliederungsmanagement

Bei längerer Arbeitsunfähigkeit fürchten viele Arbeitnehmer im Rahmen des betrieblichen Eingliederungsmanagements, Gründe für eine krankheitsbedingte Kündigung offenlegen zu müssen. Dr. Eberhard Kiesche informiert, wie mit Hilfe des Datenschutzes den Betroffenen ihre Ängste genommen werden können.

Das betriebliche Eingliederungsmanagement, kurz BEM genannt, beruht auf Freiwilligkeit und nicht auf Kontrolle. Aus diesem Grund sind die Beschäftigten vorab über Ziele, Datenerhebung, Verfahren und die zu bildenden Gremien zu unterrichten. So wird bereits frühzeitig die für das Gelingen erforderliche Transparenz geschaffen. Hilfreich kann hierbei die Hinzuziehung des Datenschutzbeauftragten sein.

Für die Ein- und Durchführung des betrieblichen Eingliederungsmanagements ist ein so genanntes Integrationsteam verantwortlich. Dieses setzt sich aus einem Kernteam zusammen, das bei gleichbleibender Besetzung an allen erforderlichen Maßnahmen beteiligt wird, sowie aus weiteren Akteuren, die bedarfsweise hinzugezogen werden können. Bestandteil des Integrationsteams ist der Fallmanager, der die Betroffenen über Ziele und Ablauf des Eingliederungsmanagements aufklärt, gegebenenfalls Kontakt zu internen sowie externen Stellen aufnimmt und alle Phasen dokumentiert.

Datenvermeidung

Datenschutz bedeutet zunächst Datenvermeidung und Datensparsamkeit. Nach § 3a BDSG (Bundesdatenschutzgesetz) sollen beim betrieblichen Eingliederungsmanagement möglichst keine bzw. so wenig wie möglich personenbezogene

Daten erhoben, verarbeitet oder genutzt werden. Nur diejenigen Daten sind zu erheben und zu speichern, die für die Durchführung unbedingt erforderlich sind. Hierzu gehört beispielsweise nicht, ob der Betroffene wechselnde Ärzte unterschiedlicher Fachrichtung aufgesucht oder Arbeitsunfähigkeitstage ohne entsprechende Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen hat.

Am Prozess des betrieblichen Eingliederungsmanagements sind eine Vielzahl interner und externer Stellen und Akteure beteiligt. Bei Zeiten längerer Arbeitsunfähigkeit liegt bei den Betroffenen oftmals eine schwierige persönliche Situation vor, in der Unsicherheit und Ängste vorherrschen. Viele Betroffene fürchten, eventuell Gründe für eine krankheitsbedingte Kündigung offenlegen zu müssen.

Welche Daten sind also tatsächlich erforderlich? Dies sind zunächst die Arbeitsunfähigkeitsdaten (AU-Daten). Sie sind von der Personalabteilung zu erheben und dem Betriebsrat sowie der Schwerbehindertenvertretung zur Verfügung zu stellen. Da diese ihren gesetzlichen Überwachungspflichten nachkommen müssen, kann die Erhebung ohne Einwilligung des Betroffenen geschehen.

Weiter muss entschieden werden, welche Daten bei der Ursachenerforschung von Interesse sind. Arbeitsbedingte Ursachen von Erkrankungen sind datenschutzrechtlich weitgehend unproblematisch. Schwieriger wird es bei der Erfor-

schung privater Verhältnisse, des sozialen Umfelds im Betrieb sowie bei individuellen Gesundheitsdaten. Hieraus abgeleitete Diagnosen, Prognosen sowie Informationen sind in der Regel für die Ursachenforschung nicht erforderlich.

Die Erhebung der notwendigen Daten erfolgt regelmäßig im Rahmen von Erst- bzw. Klärungsgesprächen, an denen der Betriebsrat auf Wunsch des Arbeitnehmers zu beteiligen ist.

Rechtlicher Rahmen

Bei den zu erhebenden Daten handelt es sich um sehr sensible sowie personenbezogene Daten besonderer Art gemäß § 3 Abs. 9 BDSG. Aus diesem Grund gelten spezielle Zulässigkeitsregelungen (vgl. § 28 Abs. 6 – 9 BDSG).

Unerlässlich ist stets die Einwilligung des Betroffenen (vgl. § 28 Abs. 6 BDSG, § 84 Abs. 2 SGB IX). Diese muss sowohl eine Zustimmung zum betrieblichen Eingliederungsmanagement als



Dr. Eberhard Kiesche
berät Betriebsräte zum
Arbeits- und Gesundheitsschutz
www.aob-bremen.de

Foto: 123RF/Repási

Eckpunkte für ein BEM-Datenschutzkonzept

- ✓ Datensparsamkeit und -vermeidung
- ✓ Datenschutzverpflichtung aller Mitglieder des Integrationsteams
- ✓ Keine Person mit Arbeitgeberfunktion als Fallmanager
- ✓ Art der Daten für das BEM sind zu vereinbaren (Datenschutzkatalog ausschließlich anonymisierter Auswertungen)
- ✓ Zweckbindung der BEM-Daten
- ✓ Datenschutzrechtliche Einverständniserklärung
- ✓ Nachteilsverbot bei fehlender Zustimmung und Beweisverwertungsverbot
- ✓ Weitergabe an Mitglieder des erweiterten Integrationsteams und sonstige Dritte nur mit Zustimmung des Betroffenen
- ✓ Bei Widerruf der Zustimmung: Löschung der Daten
- ✓ Trennung von BEM- und Personalakte
- ✓ Zeitpunkt der Löschung von Daten nach Abschluss des betrieblichen Eingliederungsmanagements

Beispiel für eine Einwilligungserklärung zur Datenerhebung

Hiermit willige ich Max Meier ein, dass zum Zwecke eines betrieblichen Eingliederungsmanagements von Sonja Sonne Daten erhoben, verarbeitet und genutzt werden. Frau Sonne ist gegenüber der Unternehmensleitung und dem Personalbüro auch aufgrund einer schriftlichen Verschwiegenheitsvereinbarung zur Verschwiegenheit über meine Daten verpflichtet.

Die Übermittlung von Daten an andere als die oben namentlich benannten Personen bedarf meiner ausdrücklichen schriftlichen Einwilligung.

Diagnosen, Prognosen sowie damit eng zusammenhängende Daten (z.B. ärztliche Gutachten, soweit sie über das arbeitsbezogene Ergebnis hinausgehen) dürfen in keinem Fall an die Unternehmensleitung übermittelt werden.

Gegenstand der Erhebungen sind die Fragen aus dem Fragebogen A1 (Stand: 01.03.2008) soweit ich diese im Gespräch beantwortet habe, mithin unter Umständen auch Gesundheitsdaten. Im weiteren Verlauf des betrieblichen Eingliederungsmanagements können zum Zweck des betrieblichen Eingliederungsmanagements auch andere als die in diesem Gespräch erhobenen Daten – gegebenenfalls Gesundheitsdaten – erhoben und unter den genannten Einschränkungen verarbeitet und genutzt werden. Hierüber werde ich bei Bedarf informiert und meine Einwilligung wird eingeholt.

Die erhobenen Daten werden in Papierform entsprechend dem vorliegenden Fragebogen bei Frau Sommer vor unbefugtem Zugriff unter Verschluss aufbewahrt.

Eine Nutzung der erhobenen Daten erfolgt ausschließlich zum Zwecke des betrieblichen Eingliederungsmanagements.

Ich bin darüber aufgeklärt worden, dass die Teilnahme an der Erhebung freiwillig ist.

Mit meiner Unterschrift bestätige ich den Empfang einer Ausfertigung dieser Vereinbarung.

(Quelle: EIBE Muster D2, Stand: 08.05.2006)

auch eine Einwilligung in die Datenverarbeitung enthalten (vgl. das Beispiel auf dieser Seite) und sich auf die Erhebung sowie Verarbeitung von Daten beziehen (vgl. §§ 4, 4a BDSG). Der Betroffene ist vorab über das Verfahren und die dazugehörige Datenverarbeitung detailliert zu informieren. Gleiches gilt für sein Recht, die Einwilligung jederzeit widerrufen zu können.

Daten im Integrationsteam

Das Integrationsteam darf nur solche Daten zur Kenntnis nehmen können, die für die Entwicklung und Durchführung von Maßnahmen erforderlich sind. Für die Weitergabe an den Arbeitgeber sowie an Mitglieder des erweiterten Integrationsteams und sonstige Personen sowie Stellen ist immer eine zusätzliche Einwilligung des Arbeitnehmers erforderlich. Sollten vom Integrationsteam Ärzte gehört oder Unterlagen eingesehen werden, ist eine

Schweigepflichtentbindung einzuholen. Daten Dritter dürfen allenfalls nur dann weitergegeben werden, wenn eine entsprechende Einwilligung vorliegt.

Zweckbindung der Daten

Besondere Bedeutung erlangt die Zweckbindung der Daten. Die Gesundheitsdaten dürfen nicht für andere Zwecke verwendet werden, weil ihre Zweckbestimmung sonst ins Gegenteil verkehrt würde. Die Zweckbindung kann auch nicht durch eine Einwilligung des Betroffenen aufgehoben werden.

Papier statt PC

Aufgrund der Sensibilität der Daten sollte die Erhebung und Archivierung grundsätzlich nur in Papierform geschehen. Wenn eine Speicherung in elektronischer Form gewollt ist, muss ein striktes Zugriffsschutzkonzept entwickelt und Datensicherheit sowie Datenschutz gemäß § 9 BDSG gewährleistet werden.

Aktentrennung

Die BEM-Akte ist strikt von der Personalakte zu trennen. In der Personalakte sind nur wenige Grunddaten zum betrieblichen Eingliederungsmanagement aufzunehmen. Ferner sollte sie einen Hinweis auf die BEM-Akte enthalten.

Aufbewahrungszeitraum

Die Aufbewahrungsdauer dieser Daten sollte drei Jahre nach Beendigung des BEM-Verfahrens betragen. Damit wäre § 35 Abs. 2 Nr. 3 BDSG Genüge getan, der eine Löschung von Daten fordert, sobald ihre Kenntnis für die Erfüllung des Zwecks der Speicherung nicht mehr erforderlich ist.

Resümee

Die Regelungen des Eingliederungsmanagements unterliegen der zwingenden Mitbestimmung gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 1 und 7 BetrVG. Betriebsräten ist daher zu raten, eine Betriebsvereinbarung als Rechtsgrundlage für die Verarbeitung von Gesundheitsdaten im betrieblichen Eingliederungsmanagement abzuschließen. Hiermit können unter anderem der Datenkatalog, die Erhebung der AU-Daten und ausschließlich anonymisierte Auswertungen datenschutzrechtlich einwandfrei geregelt werden. Aktuell veröffentlichte Projekterfahrungen zeigen, dass die Ergebnisse des betrieblichen Eingliederungsmanagements in Betrieben mit Betriebsvereinbarung deutlich besser sind als in Betrieben ohne eine solche Regelung. Damit wird deutlich: Datenschutz kann Brücken bauen und Lernprozesse auslösen. Betriebsräte wissen dies längst, hoffentlich bald auch die Personalverantwortlichen. ■

Lesetipps

> Lukas Gundermann, Max Oberberg; Datenschutzkonforme Gestaltung des betrieblichen Eingliederungsmanagements unter Beteiligung des Betriebsrates; Recht der Datenverarbeitung (RDV) 2007, Seite 103.

> Unter www.eibe-projekt.de finden sich interessante Praxishilfen sowie Wissenswertes zum betrieblichen Eingliederungsmanagement.