



Datenschutz beim Betrieblichen Eingliederungsmanagement

Simone Sanetra

Konzern-Datenschutz

R+V Allgemeine Versicherung AG

15.04.2016 GDD-Erfa-Kreis Hessen



Genossenschaftliche FinanzGruppe
Volksbanken Raiffeisenbanken

1. Was ist das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM)?

Das BEM ist ein Präventionsprozess zur Verhinderung des krankheitsbedingten Verlustes des Arbeitsplatzes von Beschäftigten.

Nach der Rechtsprechung des BAG (Urteil vom 20.11.2014 - 2 AZR 755/13) ist das BEM ein rechtlich regulierter verlauf- und ergebnisoffener „Suchprozess“, der individuell angepasste Lösungen zur Vermeidung zukünftiger Arbeitsunfähigkeit ermitteln soll.

Der Arbeitgeber hat

- ▶▶ nach Zustimmung der betroffenen Person
- ▶▶ mit der zuständigen Interessenvertretung nach § 93 SGB IX (Betriebsrat),
- ▶▶ bei schwerbehinderten Menschen außerdem mit der Schwerbehindertenvertretung,

die Möglichkeiten zu klären, wie die Arbeitsunfähigkeit möglichst überwunden und mit welchen Leistungen oder Hilfen erneuter Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt und der Arbeitsplatz erhalten werden kann (BAG, Urteil vom 13.05.2015 – 2 AZR 565/14).

2. Was ist die Rechtsgrundlage des BEM?

§ 84 Abs.2 SGB IX enthält folgende Regelung:

(2) Sind Beschäftigte innerhalb eines Jahres **länger als sechs Wochen** ununterbrochen oder wiederholt **arbeitsunfähig**, klärt der Arbeitgeber mit der zuständigen Interessenvertretung im Sinne des § 93, bei schwerbehinderten Menschen außerdem mit der Schwerbehindertenvertretung, **mit Zustimmung und Beteiligung der betroffenen Person** die Möglichkeiten, wie die Arbeitsunfähigkeit möglichst überwunden werden und mit welchen Leistungen oder Hilfen erneuter Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt und der Arbeitsplatz erhalten werden kann (**betriebliches Eingliederungsmanagement**).

Soweit erforderlich wird der Werks- oder Betriebsarzt hinzugezogen. **Die betroffene Person oder ihr gesetzlicher Vertreter ist zuvor auf die Ziele des betrieblichen Eingliederungsmanagements sowie auf Art und Umfang der hierfür erhobenen und verwendeten Daten hinzuweisen.** Kommen Leistungen zur Teilhabe oder begleitende Hilfen im Arbeitsleben in Betracht, werden vom Arbeitgeber die örtlichen gemeinsamen Servicestellen oder bei schwerbehinderten Beschäftigten das Integrationsamt hinzugezogen. Diese wirken darauf hin, dass die erforderlichen Leistungen oder Hilfen unverzüglich beantragt und innerhalb der Frist des § 14 Abs. 2 Satz 2 erbracht werden. **Die zuständige Interessenvertretung im Sinne des § 93, bei schwerbehinderten Menschen außerdem die Schwerbehindertenvertretung, können die Klärung verlangen. Sie wachen darüber, dass der Arbeitgeber die ihm nach dieser Vorschrift obliegenden Verpflichtungen erfüllt.**

3. Was muss der Arbeitgeber tun?

- ▶▶ Wenn Beschäftigte länger als 6 Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig sind, muss der Arbeitgeber ihnen die Durchführung eines BEM anbieten.
- ▶▶ Aus Gründen der Nachweisbarkeit sollte das BEM-Angebot schriftlich erfolgen. Allerdings besteht hier ebenfalls die Gefahr, dass man den Zugang des Schreibens nicht nachweisen kann (vgl. Urteil des LAG Köln vom 08.09.2008 – 5 Sa 618/08).
- ▶▶ Das BEM-Anschreiben sollte einen Rückantwortbogen enthalten, mit dem der Beschäftigte seine Zustimmung zur Teilnahme oder Ablehnung erklären und die einzelnen Beteiligten des BEM-Teams benennen kann.
- ▶▶ Der Arbeitgeber muss den Beschäftigten vor Beginn des BEM auf die Ziele sowie auf Art und Umfang der hierfür erhobenen und verwendeten Daten hinweisen (BAG, Beschluss vom 07.02.2012 – 1 ABR 46/10).
- ▶▶ http://juris.bundesarbeitsgericht.de/zweitesformat/bag/2015/2015-03-04/1_ABR_46-10.pdf
- ▶▶ Der Beschäftigte entscheidet selbst, ob er an einem BEM teilnehmen möchte oder nicht. Das BEM erfolgt nur mit Zustimmung und Beteiligung des Beschäftigten.
- ▶▶ Der Beschäftigte ist jederzeit der Herr des Verfahrens! Die Teilnahme am BEM erfolgt freiwillig und ist jederzeit widerrufbar.
- ▶▶ Der Arbeitgeber sollte zusätzlich zu der Zustimmung eine ausdrückliche Einwilligung in die Erhebung, Verarbeitung und Nutzung der personenbezogenen Daten des Beschäftigten einholen (Kontaktdaten, Gesundheitsdaten, Daten zum Arbeitsverhältnis).

4. Wann sollte die Datenschutz-Einwilligung eingeholt werden?

- ▶▶ Die betroffene Person ist gemäß § 84 Abs.2 Satz 3 SGB IX auf die Ziele des BEM sowie auf Art und Umfang der hierfür erhobenen und verwendeten personenbezogenen Daten hinzuweisen.
- ▶▶ Die Belehrung nach § 84 Abs.2 Satz 3 SGB IX gehört zu einem regelkonformen Ersuchen des Arbeitgebers um Zustimmung des Arbeitnehmers zur Durchführung eines BEM (BAG, Urteil vom 24.03.2011 2 AZR 170/10).
- ▶▶ http://juris.bundesarbeitsgericht.de/zweitesformat/bag/2015/2015-03-20/2_AZR_170-10.pdf
- ▶▶ Dieser Hinweis hat nach dem Gesetzestext „zuvor“ zu erfolgen, also **vor** der Klärung im Sinne des § 84 Abs.2 Satz 1 SGB IX. Dies bedeutet, dass dieser Datenschutz-Hinweis **vor** Beginn des BEM zu erfolgen hat.
- ▶▶ Der Datenschutz-Hinweis muss also auch vor dem ersten Gespräch erteilt werden, dass zu Beginn des BEM erfolgt. Es wäre nicht ausreichend, dem betroffenen Mitarbeiter den Datenschutz-Hinweis erst im Informationsgespräch auszuhändigen.
- ▶▶ Der Mitarbeiter muss die Entscheidung, ob er an einem BEM-Gespräch teilnimmt (auch) auf Grundlage des Datenschutz-Hinweises treffen können. Eine abgestufte Vorgehensweise ist datenschutzrechtlich unzulässig.
- ▶▶ Auch die Datenschutz-Einwilligung in das BEM sollte vor Beginn des BEM eingeholt werden. Es besteht sonst die Gefahr, dass das gesamte BEM datenschutzrechtlich unzulässig ist.
- ▶▶ Wir empfehlen, den Datenschutz-Hinweis und die BEM-Einwilligung in das BEM-Anschreiben zu integrieren. Diese Vorgehensweise bietet dem betroffenen Mitarbeiter maximale Transparenz und dem Arbeitgeber Rechtssicherheit.

5. Wie ist der Betriebsrat einzubinden?

- ▶▶ Gemäß § 80 Abs. 1 Nr. BetrVG hat der Betriebsrat u. a. die Aufgabe, darüber zu wachen, dass die zugunsten der Arbeitnehmer geltenden Gesetze durchgeführt werden.
- ▶▶ Gemäß § 84 Abs. 2 Satz 7 SGB IX wacht die Interessenvertretung (der Betriebsrat) darüber, dass der Arbeitgeber die ihm nach dieser Vorschrift obliegenden Verpflichtungen erfüllt.
- ▶▶ Das BVerwG (Beschluss vom 23.06.2010 – 6 P 8.09) und das BAG (Beschluss vom 07.02.2012 – 1 ABR 46/10) haben entschieden, dass der Arbeitgeber dem Betriebsrat die an die Beschäftigten versandten BEM-Anschreiben zur Verfügung stellen müssen. Der Beschäftigte muss dieser Weiterleitung **nicht** zustimmen.
- ▶▶ Möchte der Arbeitgeber dem Betriebsrat darüber hinaus personenbezogene Daten des Beschäftigten mitteilen, bedarf dies einer ausdrücklichen Einwilligung des Beschäftigten.
- ▶▶ **Beispiel:**
Der Arbeitgeber informiert den Betriebsrat darüber, welchen Beschäftigten er im Februar 2016 ein BEM angeboten hat.

Der Betriebsrat möchte jetzt wissen, ob der Beschäftigte das Angebot angenommen hat. Diese Information darf der Arbeitgeber dem Betriebsrat nur geben, wenn der Beschäftigte vorher ausdrücklich zugestimmt hat.

6. Wie geht es weiter?

- ▶▶ Wenn der Beschäftigte dem BEM zugestimmt hat, wird er zu einem BEM-Erstgespräch eingeladen. Teilnehmer sind - neben dem vom Arbeitgeber benannten „Fall-Manager“ und dem Mitarbeiter selbst - nur die von dem Beschäftigte in der BEM-Einwilligung angegebenen Funktionen, z. B. der Betriebsrat, der Vertrauensmann der Schwerbehinderten, die zuständige Führungskraft, der Betriebsarzt etc.
- ▶▶ Die Teilnehmer auf Seiten des Arbeitgebers bilden das BEM-Team.
- ▶▶ Auch in der Folge teilt der Beschäftigte den Teilnehmern des BEM-Teams nur die Informationen mit, die er freiwillig mitteilen möchte.
- ▶▶ Alle Beteiligten des BEM-Teams sind schriftlich auf das Datengeheimnis verpflichtet und auf ihre Verschwiegenheitspflicht hingewiesen worden.
- ▶▶ Die Informationen zur Durchführung des BEM werden in der BEM-Akte gespeichert. Der Zugriff auf die BEM-Akte ist streng geregelt.
- ▶▶ Wenn das BEM beendet ist, ist die BEM-Akte drei Jahre später datenschutzgerecht zu vernichten.

7. Wie wird der Betriebsarzt eingebunden?

[1/2]

- ▶▶ Gemäß § 84 Abs. 2 Satz 2 SGB IX wird der Betriebsarzt hinzugezogen, soweit dies erforderlich ist. Seine Teilnahme am BEM wird also nicht als Regelfall vorausgesetzt.
- ▶▶ Das BAG (Urteil vom 20.11.2014 AZ - 2 AZR 755/13) weist darauf hin, dass der Betriebsarzt in § 84 Abs. 2 Satz 2 SGB IX als ein Akteur erwähnt ist, der „bei Bedarf“ zum BEM hinzugezogen wird.
- ▶▶ Der Betroffene kann die Teilnahme des Betriebsarztes im BEM jederzeit ausschließen, soweit nicht gesetzlich zwingende Aufgaben des Betriebsarztes berührt sind (vgl. Knittel, SGB IX, 9. Auflage 2016, § 84 Rn 106a; Cramer/Fuchs/Hirsch/Ritz, SGB IX, 6. Auflage 2011, § 84 Rn 31 und 37).
- ▶▶ Zwingende gesetzliche Aufgaben des Betriebsarztes sind z. B. tangiert bei
 - ▶ meldepflichtigen Krankheiten oder Krankheitserregern gemäß §§ 6 und 7 Infektionsschutzgesetz,
 - ▶ Gefahr für Leib und Leben Dritter,
 - ▶ Pflichtvorsorge gemäß § 4 ArbMedVV (in der Regel bei Standard-Büroarbeitsplätzen nicht einschlägig).
- ▶▶ Der Beschäftigte kann in seiner BEM-Einwilligung den Betriebsarzt als Beteiligten auswählen.

8. Wie wird der Betriebsarzt eingebunden?

[2/2]

- ▶▶ Medizinische Diagnosen sind für das BEM in der Regel nicht erforderlich.
- ▶▶ Erforderlich sind nur die gesundheitlichen Daten und Angaben, die zur Beurteilung der Ursachen der Arbeitsunfähigkeit und der gesundheitsbedingten Einschränkungen der Einsatzmöglichkeiten des Mitarbeiter notwendig sind und sich auf den konkreten Arbeitsplatz auswirken.
- ▶▶ Der Beschäftigte kann eine Schweigepflichtentbindungserklärung für seine behandelnden Ärzte erteilen. Dann kann der Betriebsarzt Arztberichte von den behandelnden Ärzten einholen.
- ▶▶ Diese Arztberichte werden separat und vertraulich in der Akte des Betriebsarztes gespeichert.
- ▶▶ Der Beschäftigte kann den Betriebsarzt gegenüber dem Arbeitgeber eingeschränkt oder vollständig von seiner ärztlichen Schweigepflicht entbinden.
- ▶▶ Bei einer Befreiung mit Einschränkungen darf der Betriebsarzt dem Arbeitgeber z. B. mitteilen, dass der Beschäftigte keine Gegenstände heben darf, die mehr als 5 kg wiegen.
- ▶▶ Bei einer vollständigen Befreiung von der Schweigepflicht darf der Betriebsarzt medizinische Diagnosen mitteilen.

9. Welche Informationen erhält die Führungskraft des Mitarbeiters? [1/2]

- ▶ Die Regelung des § 84 Abs.2 Satz 1 SGB IX sieht vor, dass „der Arbeitgeber“ die BEM-Klärung durchführt.
- ▶ Es stellt sich also die Frage, wer in diesem Kontext „der Arbeitgeber“ ist bzw. ob der Arbeitgeber frei festlegen darf, wer ihn im BEM-Verfahren vertritt.
- ▶ Rechtsprechung existiert – soweit ersichtlich – zu dieser Frage noch nicht.
- ▶ In der Literatur wird vertreten, dass bei berechtigtem Anlass jede vom Arbeitgeber ermächtigte Person die BEM-Akte öffnen, den Anlass vermerken und die Daten einsehen darf (vgl. Beyer/Jansen, Behindertenrecht 2010 S. 116 ff., 121).
- ▶ Überträgt man diesen Grundsatz, so kann der Arbeitgeber definieren, welche Funktion bzw. Person er als seinen Vertreter zur Durchführung eines BEM benennt.
- ▶ Der Vertreter des Arbeitgebers im Integrationsteam kann im weiteren Verfahrensverlauf in Konflikt zu seinen übrigen Aufgaben geraten, wenn er **unmittelbarer Vorgesetzter** des betroffenen Arbeitnehmers ist (vgl. Knittel, SGB IX, 9. Auflage 2016, § 84 Rn 161).

9. Welche Informationen erhält die Führungskraft des Mitarbeiters? [2/2]

- ▶▶ Nach unserem Dafürhalten kann „**der Arbeitgeber**“ hier jedoch nur **eine Funktion** bzw. Person sein.
- ▶▶ Sonst könnte der Arbeitgeber eine beliebige Anzahl von Funktionen und Personen als seine Vertreter benennen und das Erfordernis der Einholung einer Zustimmung des Betroffenen damit unterlaufen.
- ▶▶ Für die Einbindung aller Funktionen außer „dem Arbeitgeber“ ist u. E. die Einwilligung des Mitarbeiters erforderlich.
- ▶▶ Es sind in der Praxis durchaus Fälle denkbar, in denen der Mitarbeiter gerade **nicht** wünscht, dass seine Führungskraft in das BEM eingebunden wird.
- ▶▶ Dies kann insbesondere dann der Fall sein, wenn die Führungskraft aus Sicht des Mitarbeiters eine relevante Ursache für die Arbeitsunfähigkeit gesetzt hat.
- ▶▶ In solchen Fällen könnte die Einbindung der Führungskraft in die BEM-Gespräche kontraproduktiv sein.

Datenschutzrechtliche Empfehlung:

Wir empfehlen, als Vertreter des Arbeitgebers **nicht** die Führungskraft zu benennen und die Führungskraft nur mit Einwilligung des Mitarbeiters in das BEM einzubinden.

10. Kommt der HR-Berater als Fall-Manager in Betracht?

- ▶▶ Die DGUV vertritt folgende Auffassung:
Um Interessenkonflikte zu vermeiden, sollte der Arbeitgebervertreter **nicht aus der Personalabteilung** stammen und nicht mit Personalentscheidungen betraut sein.
<http://publikationen.dguv.de/dguv/pdf/10002/leitf-bem-web.pdf>
- ▶▶ Der Vertreter des Arbeitgebers im Integrationsteam kann im weiteren Verfahrensverlauf in Konflikt zu seinen übrigen Aufgaben geraten, wenn er **Repräsentant der Personalabteilung** ist (vgl. Knittel, SGB IX, 9. Auflage 2016, § 84 Rn 161).
- ▶▶ Dies gilt insbesondere, falls im Einzelfall im Anschluss an die Durchführung eines BEM eine krankheitsbedingte Kündigung durch den Arbeitgeber erfolgt.
- ▶▶ Hier könnte der Eindruck entstehen, dass der HR-Manager die im BEM erfahrenen Daten für die Kündigung nutzt.

Datenschutzrechtliche Empfehlung:

Wir empfehlen, die Funktion des HR-Berater im Hinblick auf einen möglichen Interessenkonflikt nicht als Fall-Manager zu benennen.

11. Welche Anforderungen gelten an die Aktenführung beim BEM? [1/2]

Wir empfehlen folgende dreistufige Aufteilung:

Stufe 1: Inhalt der **elektronischen Personalakte**:

- ▶ Angebot zur Durchführung eines BEM (Informationsschreiben),
- ▶ ggf. Vermerke über telefonischen oder persönlichen „Erstkontakt“,
- ▶ Einverständniserklärung zur Teilnahme am BEM,
- ▶ Ablehnung der Teilnahme am BEM,
- ▶ Einwilligungserklärung zur Erhebung, Verarbeitung und Nutzung personenbezogener Daten
- ▶ Angebot und/oder Umsetzung konkreter Maßnahmen zur Überwindung bzw. Vorbeugung von Arbeitsunfähigkeit, z. B. höhenverstellbarer Schreibtisch, orthopädischer Stuhl etc.,
- ▶ Feststellung über die Beendigung des BEM.

Stufe 2: Inhalt der **BEM-Akte**:

- ▶ Dokumentation der BEM-Gespräche (Gesprächsprotokoll im Rahmen von BEM),
- ▶ Verlaufsdocumentation der Maßnahmen,
- ▶ Vermerke über vereinbarte Maßnahmen,
- ▶ Vermerk über Maßnahmen der stufenweisen Wiedereingliederung und weiteres,
- ▶ etc.

12. Welche Anforderungen gelten an die Aktenführung beim BEM? [2/2]

Stufe 3: Inhalte der separaten Akte beim Betriebsarzt:

- ▶ Ärztliche Befundberichte und Atteste,
- ▶ Medizinische Gutachten,
- ▶ Stellungnahmen der Rehabilitationsträger,
- ▶ etc.

13. Welche Auswirkungen hat das Thema des Datenschutzes beim BEM auf krankheitsbedingte Kündigungen?

- ▶▶ Das BEM ist ein Präventionsprozess zur Erhaltung des Arbeitsplatzes eines erkrankten Mitarbeiters.
- ▶▶ Es ist jedoch nicht ausgeschlossen, dass der Arbeitgeber im Einzelfall im Anschluss an das BEM auch eine krankheitsbedingte Kündigung aussprechen könnte.
- ▶▶ Wenn vor dem Ausspruch der krankheitsbedingten Kündigung ein datenschutzrechtlich fehlerhaftes BEM durchgeführt wurde, könnte das Arbeitsgericht die Kündigung wegen der Datenschutz-Mängel für unwirksam halten (Auswirkungen auf die Darlegungs- und Beweislast).
- ▶▶ Solche Fälle sind in der jüngeren Vergangenheit bis zum BAG entschieden worden.
- ▶▶ Es ist davon auszugehen, dass diese „Angriffsstrategie“ den Arbeitnehmeranwälten durchaus vertraut sein dürfte.
- ▶▶ Der Rechtsanwalt des Mitarbeiters wird diese Fehler im Kündigungsrechtsstreit vor dem Arbeitsgericht nutzen.
- ▶▶ Der Arbeitgeber sollte also ein hohes Interesse daran haben, dass das BEM von Anfang an datenschutzrechtlich ordnungsgemäß und damit „**gerichtsfest**“ durchgeführt wird.
- ▶▶ Die Einwilligung des Mitarbeiters bezieht sich im Regelfall nur auf das BEM und eben **nicht** auf eine anschließende krankheitsbedingte Kündigung durch den Arbeitgeber.

14. Rechtsprechung zum BEM

[1/2]

- ▶▶ Das BAG hat mit Urteil vom 20.11.2014 – 2 AZR 755/13 ferner folgendes entschieden:
- ▶▶ Kommt es darauf an, ob der Arbeitgeber die Initiative eines BEM ergriffen hat, kann davon nur ausgegangen werden, wenn er den Arbeitnehmer zuvor nach § 84 Abs. 2 Satz 3 SGB IX auf die Ziele des BEM sowie Art und Umfang der dabei erhobenen Daten hingewiesen hat (*BAG 24. März 2011 - 2 AZR 170/10 - Rn. 23*). Der Hinweis erfordert eine Darstellung der Ziele, die inhaltlich über eine bloße Bezugnahme auf die Vorschrift des § 84 Abs. 2 Satz 1 SGB IX hinausgeht (*BVerwG 23. Juni 2010 - 6 P 8/09 - Rn. 52, BVerwGE 137, 148*).
- ▶▶ Zu diesen Zielen rechnet die Klärung, wie die Arbeitsunfähigkeit möglichst überwunden, erneuter Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt und wie das Arbeitsverhältnis erhalten werden kann (*vgl. BAG 7. Februar 2012 - 1 ABR 46/10 - Rn. 19, BAGE 140, 350; dass das Gesetz hier vom „Arbeitsplatz“ spricht, dürfte auf einem Redaktionsversehen beruhen, vgl. Düwell in LPK-SGB IX 4. Aufl. § 84 Rn. 28*). Dem Arbeitnehmer muss verdeutlicht werden, dass es um die Grundlagen seiner Weiterbeschäftigung geht und dazu ein ergebnisoffenes Verfahren durchgeführt werden soll, in das auch er Vorschläge einbringen kann (*Schmidt Gestaltung und Durchführung des BEM S. 24*).
- ▶▶ **Daneben** ist ein Hinweis zur Datenerhebung und Datenverwendung erforderlich, der klarstellt, dass nur solche Daten erhoben werden, deren Kenntnis erforderlich ist, um ein zielführendes, der Gesundheit und Gesunderhaltung des Betroffenen dienendes BEM durchführen zu können. Dem Arbeitnehmer muss mitgeteilt werden, welche Krankheitsdaten - als sensible Daten iSv. § 3 Abs. 9 BDSG - erhoben und gespeichert und inwieweit und für welche Zwecke sie dem Arbeitgeber zugänglich gemacht werden. Nur bei entsprechender Unterrichtung kann vom Versuch der ordnungsgemäßen Durchführung eines BEM die Rede sein (*Düwell in LPK-SGB IX 4. Aufl. § 84 Rn. 62*)

http://juris.bundesarbeitsgericht.de/zweitesformat/bag/2015/2015-04-22/2_AZR_755-13.pdf

14. Rechtsprechung zum BEM

[2/2]

Das BAG hat mit Urteil vom 13.05.2015 – 2 AZR 565/14 – entschieden, dass

- ▶▶ die betroffene Person oder ihr gesetzlicher Vertreter (vor der Durchführung des BEM) zuvor auf die Ziele des BEM sowie auf Art und Umfang der hierfür erhobenen und verwendeten Daten hinzuweisen ist und
- ▶▶ zu einem regelkonformen Ersuchen des Arbeitgebers um Zustimmung des Arbeitnehmers zur Durchführung eines BEM die Belehrung nach § 84 Abs. 2 Satz 3 SGB IX über die Ziele des BEM sowie Art und Umfang der hierfür erhobenen und verwendeten Daten gehört (*BAG 20. November 2014 - 2 AZR 755/13 - Rn. 32; 24. März 2011 - 2 AZR 170/10 - Rn. 23*).

http://juris.bundesarbeitsgericht.de/zweitesformat/bag/2015/2015-09-23/2_AZR_565-14.pdf

Das BAG hat mit Urteil vom 16.07.2015 – 2 AZR 15/15 – entschieden, dass die ordnungsgemäße Einladung zu einem wegen der Weigerung des Arbeitnehmers letztlich unterbliebenen BEM gemäß § 84 Abs. 2 Satz 3 SGB IX voraussetzte, dass der Arbeitnehmer über die Ziele des BEM informiert sowie auf Art und Umfang der erhobenen und verwendeten Daten hingewiesen worden ist (*BAG 20. November 2014 - 2 AZR 755/13 - Rn. 32 m.w.N.*).

http://juris.bundesarbeitsgericht.de/zweitesformat/bag/2015/2015-12-29/2_AZR_15-15.pdf

- ▶▶ Das BVerwG hat mit Beschluss vom 23.06.2016 – 6 P 8.09 – entschieden, dass dem Arbeitgeber nach § 84 Abs. 2 Satz 3 SGB IX die Verpflichtung obliegt, den Beschäftigten, der innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig war, oder dessen gesetzlichen Vertreter auf die Ziele des betrieblichen Eingliederungsmanagements im Sinne des § 84 Abs. 2 Satz 1 SGB IX sowie auf Art und Umfang der hierfür erhobenen und verwendeten Daten hinzuweisen. Freilich ist die Information der Beschäftigten noch um die Angaben zur Datenerhebung und -verwendung zu ergänzen.

<http://www.bverwg.de/entscheidungen/entscheidung.php?lang=de&ent=230610B6P8.09.0>

15. Weiterführende Literatur zum BEM

[1/2]

- ▶▶ Die Integrationsämter empfehlen, die Einwilligung mit großer Sorgfalt zu formulieren.
- ▶▶ <https://www.integrationsaemter.de/ZB-04-2008/218c1457i4p62/>
- ▶▶ Auch die sozialrechtliche Literatur (Knittel, SGB IX, 9.Auflage Rn 152; Dau/Düwell/Joussen, SGB IX, § 84 Rn 62) und die datenschutzrechtliche Literatur (Gundermann/Oberberg, RDV 2007 S. 1033, 109) bekräftigen das Erfordernis der Aufklärung gemäß § 84 Abs.2 Satz 3 SGB IX und der Einholung einer „informierten“ Einwilligung.
- ▶▶ vgl. insoweit auch den nachfolgend verlinkten Vortrag von Frau Prof. Dr. Katja Nebe, nunmehr Universität Halle/Saale (Seite
- ▶▶ http://www.dvfr.de/fileadmin/download/Veranstaltungen/110923_5_RehaRechtstag/Nebe_Vortrag_as_PDF.pdf
Die Integrationsämter empfehlen ebenfalls eine umfassende Information des Mitarbeiters sicherzustellen:
- ▶▶ <https://www.integrationsaemter.de/ZB-04-2008/218c1457i4p62/>
Vgl. Seite 63 und 64 der nachfolgend verlinkten Handlungsempfehlung des LVR Integrationsamtes
- ▶▶ https://www.integrationsaemter.de/files/11/309-BEM_2015_barrierefrei.pdf
Die Mustertexte in einer Broschüre des BMAS verweisen teilweise auch auf eine anteilige mündliche Datenschutz-Information im Erstgespräch, diese Vorgehensweise ist jedoch aus Nachweis Gesichtspunkten nicht zu empfehlen. http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen/f372-forschungsbericht-eibe-manual.pdf?__blob=publicationFile
- Die Deutsche Rentenversicherung Bund hat ein Informationsblatt für Beschäftigte (vgl. 16) und eine Einwilligungserklärung für Beschäftigte (Seite 20) zur gemeinsamen Verwendung im BEM-Verfahren veröffentlicht:
- ▶▶ http://www.deutsche-rentenversicherung.de/cae/servlet/contentblob/203202/publicationFile/37514/handlungsleitfaden_download.pdf

- ▶▶ Nachfolgend der Mustertext, der auf der Webseite der FH Südwestfalen verlinkt wird. Dieser enthält jedoch nach unserem Dafürhalten nicht alle notwendigen Bestandteile einer datenschutzrechtlich belastbaren Einwilligung. Er kann jedoch als Orientierung dafür dienen, dass eine Sensibilität in Bezug auf die Einholung einer Einwilligung durchaus in einigen Institutionen besteht.
- ▶▶ https://www4.fh-swf.de/media/downloads/hv1/bem/05_Erklaerungen_zum_Datenschutz_BEM.pdf
Nachfolgend verlinke ich den Leitfaden „BEM“ des bayerischen Staatsministeriums der Finanzen. Das hier veröffentlichte Musteranschreiben, die Informationsbroschüre und die Einwilligung enthalten zwar beamtenrechtliche Besonderheiten, können jedoch durchaus als Richtschnur für die grundsätzlichen datenschutzrechtlichen Anforderungen an die Information des Beschäftigten und den Einwilligungstext verwendet werden.
- ▶▶ http://www.zbfs.bayern.de/imperia/md/content/blvf/integrationsamt/broschueren/bem_leitfaden_stm_f.pdf
Der nachfolgend verlinkte Ratgeber der BIH ist aus sehr praxisorientiert und gut geeignet, um sich Fachwissen zur Durchführung des BEM anzueignen.
- ▶▶ <https://www.integrationsaemter.de/publikationen/65c7465i1p/index.html>
- ▶▶ Abschließend Die ideale Einstiegslektüre zum BEM schlechthin mit zahlreichen Mustertexten, zitiert vom BAG: **Bettina Schmidt, Gestaltung und Durchführung des BEM, Verlag C.H.Beck**