

## **Hinweise zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement**

Betriebliches Eingliederungsmanagement ist eine Aufgabe des Arbeitgebers, die auf den jeweiligen Einzelfall bezogen, für alle Beschäftigten gilt. Mit diesen Regelungen rund um die Prävention überträgt der Gesetzgeber einen Teil der Verantwortung für die Gesundheit der Beschäftigten dem Arbeitgeber (zusätzliche Pflicht aus dem Arbeitsverhältnis).

Durch § 84 Abs. 2 SGB IX wird der Arbeitgeber verpflichtet, für Beschäftigte, die innerhalb eines Jahres länger als 6 Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig sind – mit Zustimmung und unter Beteiligung des Beschäftigten – die Möglichkeiten zu klären, wie die Arbeitsunfähigkeit möglichst überwunden werden kann und mit welchen Leistungen oder Hilfen erneuter Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt und der Arbeitsplatz erhalten werden kann. Innerhalb der Dienststelle sind die Personalvertretung und, wenn es sich um Schwerbehinderte oder gleichgestellte Beschäftigte handelt, die Schwerbehindertenvertretung einzubeziehen. Soweit erforderlich, wird der Betriebsarzt hinzugezogen. 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.

Gesundheit, Leistungsfähigkeit, Belastbarkeit, Motivation und Zufriedenheit der Beschäftigten mit Blick auf den Erhalt und Bestand des Arbeitsverhältnisses sind somit Zielgrößen des Eingliederungsmanagements. Betriebliches Eingliederungsmanagement ist immer ein individuelles Verfahren, das genau so viele Prozessschritte umfasst, wie erforderlich sind. Das Betriebliche Eingliederungsmanagement setzt auf Dialog und Konsens der beiden Seiten des Verfahrens – Arbeitgeber und betroffener Beschäftigter. Der Arbeitgeber ist zum Handeln verpflichtet, jedoch erst, wenn die Voraussetzungen gegeben sind. Für alles, was dann an Hilfemaßnahmen erfolgt, ist die Zustimmung des Beschäftigten erforderlich. Deshalb können einzuleitende Maßnahmen nur im Dialog entwickelt werden. Das Dialog- und Konsensprinzip einschließlich der Zustimmung gilt auch für die Mitwirkung weiterer interner und externer Beteiligter. Externe Beteiligte können sein Rehabilitations-träger wie Krankenkassen, Rentenversicherungsträger, Berufsgenossenschaft, Agentur für Arbeit oder Unfallversicherung.

Eine ohne Durchführung des Betrieblichen Eingliederungsmanagements ausgesprochene krankheitsbedingte Kündigung kann unverhältnismäßig und damit unsozial sein.

### **1. Rechte und Pflichten beteiligter Personen und Stellen**

#### **Arbeitgeber:**

- Pflicht zur Durchführung des Betrieblichen Eingliederungsmanagements; Verantwortung (auch datenschutzrechtliche) für den gesamten Ablauf des Verfahrens.
- Zunächst Prüfung, ob die Voraussetzungen, die im Einzelfall ein Betriebliches Eingliederungsmanagement auslösen, gegeben sind (Arbeitsausfallzeit länger als 6 Wochen bezogen auf die letzten 12 Monate).
- Start des Verfahrens des Betrieblichen Eingliederungsmanagements durch erste Kontaktaufnahme mit dem Beschäftigten: Information (Aufklärung) darüber, warum der Arbeitgeber nach 6 Wochen Arbeitsunfähigkeit (innerhalb von 12 Monaten) an den Beschäftigten herantritt, welches Ziel dies hat und wer am Verfahren beteiligt werden soll sowie über Art und Umfang der hierfür erhobenen und verwendeten Daten.
- Einholung der schriftlichen Zustimmung des Beschäftigten für das Betriebliche Eingliederungsmanagement.
- Mit Zustimmung des Beschäftigten Einbeziehung interner und externer Personen oder Stellen. Ohne Zustimmung darf der Arbeitgeber die Mitarbeiter- sowie die Schwer-

behindertenvertretung darüber informieren, dass ein Beschäftigter innerhalb der letzten 12 Monate 6 Wochen arbeitsunfähig war.

- ☞ Interne Beteiligte (Arbeitgebervertreter, Mitarbeitervertreter, Schwerbehindertenvertreter, Betriebsarzt) können in einem Integrationsteam/einer Arbeitsgruppe zusammengefasst werden. Der Vertreter des Arbeitgebers sollte berechtigt sein, selbst Entscheidungen zu treffen oder solche schnell herbeizuführen. Aufgrund der Zweckbindung für erhobene und gespeicherte Daten ist ein Mitarbeiter der Personalabteilung nicht geeignet.
- Regelmäßige Unterrichtung des Beschäftigten über den Stand der Angelegenheit.

### **Beschäftigter**

- Zustimmung zur Einleitung eines Verfahrens zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement sowie zu allen Beteiligten und Maßnahmen im gesamten Verfahren (Kann z.B. die Beteiligung der Personalvertretung oder der Schwerbehindertenvertretung ablehnen.).
- Beteiligung am gesamten weiteren Prozess (Einbeziehung in Maßnahmen, Recht auf regelmäßige Unterrichtung durch den Arbeitgeber).
- Mitwirkung:
  - ⇒ Auskünfte erteilen, z.B. über besondere Belastungen am Arbeitsplatz
  - ⇒ an der Aufklärung der Auswirkungen der gesundheitlichen Probleme auf die berufliche Leistungsfähigkeit
  - ⇒ ärztliche Untersuchungen durch Betriebsarzt oder Rehabilitationsmediziner zur Feststellung eines Bedarfs an medizinischer Rehabilitation.

### **Personalvertretung (Mitarbeitervertretung, Betriebsrat), Schwerbehindertenvertretung**

- Personalvertretung, Schwerbehindertenvertretung dürfen von sich aus die Einleitung des Betrieblichen Eingliederungsmanagements anstoßen.
- Können in einem betrieblichen Integrationsteam mitarbeiten.
- Sobald für alle Beschäftigte ein standardisiertes Verfahren zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement eingeführt wird, besteht Mitbestimmungspflicht (⇒ Abschluss einer Betriebs- bzw. Dienstvereinbarung zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement).
- Überwachung, dass der Arbeitgeber die ihm obliegenden Pflichten zur Durchführung des Betrieblichen Eingliederungsmanagements erfüllt.

### **Partner außerhalb der Dienststelle**

- Einbringen ihrer Leistungen zur Erhaltung der Erwerbsfähigkeit, zur ergonomischen Arbeitsplatzgestaltung, zur beruflichen Qualifizierung und zur Gewährleistung des Unfallschutzes und der Arbeitssicherheit.
- Beteiligung erst dann, wenn die Sachverhaltsermittlung und die Gespräche der innerbetrieblichen Maßnahmen konkret nahelegen, zu prüfen, ob Maßnahmen zur Teilhabe am Arbeitsleben bzw. zu begleitenden Hilfe im Arbeitsleben sinnvoll erscheinen.

## **2. Datenschutz**

Die Einhaltung der Datenschutzbestimmungen durch den Arbeitgeber und alle Beteiligten ist Grundvoraussetzung für das Betriebliche Eingliederungsmanagement und ausschlaggebend für die verantwortungsvolle Mitwirkung des Beschäftigten. Der Arbeitgeber trägt die Verantwortung für den datenschutzgerechten Umgang mit Beschäftigendaten. Das Betriebliche Eingliederungsmanagement darf nicht zur Erhebung medizinischer Daten

durch den Arbeitgeber führen.

- Erteilt der Beschäftigte keine Zustimmung zur Einleitung des Betrieblichen Eingliederungsmanagements oder zieht er die Zustimmung später zurück oder beteiligt sich im weiteren Prozess nicht mehr, ist das Verfahren umgehend zu beenden.
- Es dürfen nur erforderliche Daten erhoben werden, deshalb empfiehlt sich die deutliche Unterscheidung von drei Datenkategorien:
  - a. Daten zur medizinischen Diagnose (⇒ sensible Daten):
    - ⇒ Sensible Daten sind für die Planung von Maßnahmen des Betrieblichen Eingliederungsmanagements nicht erforderlich; sie müssen deshalb dem Arbeitgeber und dem Integrationsteam (Ausnahme Betriebsarzt) nicht offenbart werden. Die Zahl derjenigen, die Kenntnis von sensiblen Daten erlangen darf, ist auf das unumgänglich notwendige zu beschränken.
    - ⇒ Nur der **Betriebsarzt** darf Diagnosen kennen und medizinische Daten aufzeichnen, um Aussagen darüber treffen zu können, ob
      - im Einzelfall der Zeitpunkt für Maßnahmen des Eingliederungsmanagements geeignet ist bzw.
      - geplante Maßnahmen der Genesung genügend Rechnung tragen.
    - ⇒ Diese Daten dürfen vom **Betriebsarzt** aufgrund seiner Schweigepflicht nicht ohne Einverständnis des Betroffenen anderen Beteiligten am Betrieblichen Eingliederungsmanagement zugänglich gemacht werden.
    - ⇒ Der **Betriebsarzt** hat nicht die Aufgabe, Krankmeldungen der Arbeitnehmer auf ihre Berechtigung zu überprüfen.
  - b. Daten zur Aufklärung von Krankheitsursachen im Betrieb:
    - ⇒ Daten, die Hinweise darauf geben, dass bestimmte Arbeitsbedingungen mit erhöhten Erkrankungsraten im Zusammenhang stehen, müssen dem Arbeitgeber zur Verfügung gestellt werden.
  - c. Daten zu den gesundheitsbeschränkten Einschränkungen einer Person:
    - ⇒ Daten, die für das Betriebliche Eingliederungsmanagement unerlässlich sind. Dazu gehören
      - Einschränkungen von Einsatzmöglichkeiten oder
      - evtl. zu erwartende Veränderungen, die sich etwa durch den Krankheitsverlauf oder durch die Auswirkungen medizinischer oder rehabilitativer Maßnahmen ergeben können.
- Externe Partner (gemeinsame Servicestellen, Rehabilitationsträger, Integrationsamt, örtliche Fürsorgestellen) sind nicht Mitglied des Integrationsteams. Sie beraten das Integrationsteam lediglich zu konkreten Leistungen.
- In die **Personalakte** darf nur aufgenommen werden,
  - dass ein Betriebliches Eingliederungsmanagement angeboten wurde,
  - ob der Beschäftigte einverstanden war oder nicht,
  - welche konkreten Maßnahmen angeboten wurden, soweit hiervon die nach dem Arbeitsvertrag geschuldete Tätigkeit verändert wird, und
  - ob eine Umsetzung erfolgen konnte oder nicht.
- Nicht in die **Personalakte** (oder Nebenakten) aufgenommen werden (⇒ gehören in die Akte des Betriebsarztes) dürfen
  - medizinische Daten und Gutachten
  - Stellungnahmen der Rehabilitationsträger.
- Die im Wege des Betrieblichen Eingliederungsmanagements erhobenen Daten zur gesundheitlichen Situation eines Beschäftigten dürfen aufgrund des Zweckbindungsgrund-



satzes nicht ohne Weiteres in ein Kündigungsverfahren mit der Begründung einer krankheitsbedingten Kündigung aufgenommen werden.

- Die am Betrieblichen Eingliederungsmanagement Beteiligten unterliegen Schweigepflichten (Mitarbeitervertreter: § 22 MVG; Schwerbehindertenvertretung: §§ 96 Abs. 7 und 97 Abs. 7 SGB IX; Rehabilitationsträger und Integrationsamt: § 35 SGB I i.V.m. §§ 67ff. SGB X).
- Im Rahmen eines Betrieblichen Eingliederungsmanagements erhobene und gespeicherte Daten sind nach 3 Jahren zu löschen, wenn die mit dem Betrieblichen Eingliederungsmanagement adressierte Dauererkrankung überwunden ist.

**Diese Auffassung ist die abgestimmte Meinung des GDD-Arbeitskreises „Datenschutz und Datensicherheit im Gesundheits- und Sozialwesen“. Im Einzelfall sollte sie juristisch geprüft werden.**

gez.: GDD-AK GSW (Bearbeiter Frau Barbara Tietze)  
27.03.2007