

Unternehmensverbände Berlin-Brandenburg für eine starke Wirtschafts- und Arbeitsmarktreion



Webinar zum betrieblichen
Eingliederungsmanagement (BEM)

21. September 2022 | Daniel Kostetzko, UVB

- öffentlich-rechtliche Verpflichtung des Arbeitgebers (unabhängig von Beschäftigtenzahl oder Bestehen eines Betriebsrats)
- kein individualrechtlicher Anspruch aus § 241 Abs. 2 BGB
- keine unmittelbare Sanktion bei unterlassender Durchführung
- weit gefasste Tatbestandsmerkmale (Beschäftigte = alle AN auch Teilzeit, Minijob, Azubi; unabhängig von Beschäftigungsdauer)
- maßgeblicher Einfluss auf Kündigungsschutzverfahren bei krankheitsbedingter Kündigung
- bei Einwilligungserfordernis vereinbarter Maßnahmen Verpflichtung zur Aufforderung mit ausdrücklichem Hinweis der Kündigung im Weigerungsfall

- bei Ablehnung seitens des Arbeitnehmers keine Berücksichtigung von BEM-Maßnahmen als mildere Mittel im Kündigungsschutzverfahren.
- bei negativem BEM ist Arbeitnehmer mit Vortrag alternativer Beschäftigungsmöglichkeiten gehemmt, sofern sich diese nicht erst nach Abschluss BEM ergeben.
- Informationspflicht des BR gem. § 80 Abs. 2 S. 1 BetrVG bezgl. namentlich bezeichneter Beschäftigter, die innerhalb eines Jahres länger als 6 Wochen arbeitsunfähig waren.
- Eine Betriebsvereinbarung ist unwirksam, wenn sie kein betriebliches Eingliederungsmanagement ohne eine Beteiligung des Betriebsrates zulässt. Dies stellt eine unzulässige Ungleichbehandlung der Beschäftigten dar, wenn diese ohne Beteiligung des BR nicht in den Genuss der sonstigen Regelungen der Betriebsvereinbarung kommen. (Wichtig bei Besetzung von Integrationsteams)

- Hinzuziehung einer Vertrauensperson oder eines Rechtsbeistandes des Arbeitnehmers nunmehr möglich. Hinweispflicht des Arbeitgebers.
- Bei ausdrücklicher Ablehnung des BEM muss der Arbeitgeber erst dann wieder ein BEM anbieten, wenn sich in einem Zeitraum von maximal einem Jahr abermals Fehlzeiten von 6 Wochen angesammelt haben. Keine Mindesthaltbarkeit.
- Ein erneutes BEM-Angebot ist entbehrlich, sofern ein laufendes BEM-Verfahren noch nicht abgeschlossen wurde.
- Der Arbeitnehmer muss drüber informiert werden, dass das BEM ein ergebnisoffenes Verfahren ist und er eigene Vorschläge einbringen kann.
- Beendigung des BEM nur bei Einigkeit der Beteiligten, dass der Suchprozess durchgeführt wurde oder nicht weitergeführt werden soll. Arbeitgeber kann aber eine Stellungnahmefrist setzen.

§ 167 Abs. 2 Satz 3 SGB IX

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.

§ 26 Abs. 3 BDSG i.V.m. Art. 88 DSGVO-EU

(3) Abweichend von Artikel 9 Absatz 1 der Verordnung (EU) 2016/679 ist die Verarbeitung besonderer Kategorien personenbezogener Daten im Sinne des Artikels 9 Absatz 1 der Verordnung (EU) 2016/679 für Zwecke des Beschäftigungsverhältnisses zulässig, wenn sie zur Ausübung von Rechten oder zur Erfüllung rechtlicher Pflichten aus dem Arbeitsrecht, dem Recht der sozialen Sicherheit und des Sozialschutzes erforderlich ist und kein Grund zu der Annahme besteht, dass das schutzwürdige Interesse der betroffenen Person an dem Ausschluss der Verarbeitung überwiegt. Absatz 2 gilt auch für die Einwilligung in die Verarbeitung besonderer Kategorien personenbezogener Daten; die Einwilligung muss sich dabei ausdrücklich auf diese Daten beziehen. § 22 Absatz 2 gilt entsprechend.

Art. 6 DSGVO-EU

Rechtmäßigkeit der Verarbeitung

1. Die Verarbeitung ist nur rechtmäßig, wenn mindestens eine der nachstehenden Bedingungen erfüllt ist:
 - a) Die betroffene Person hat ihre Einwilligung zu der Verarbeitung der sie betreffenden personenbezogenen Daten für einen oder mehrere bestimmte Zwecke gegeben;
 - b) die Verarbeitung ist für die Erfüllung eines Vertrags, dessen Vertragspartei die betroffene Person ist, oder zur Durchführung vorvertraglicher Maßnahmen erforderlich, die auf Antrag der betroffenen Person erfolgen;
 - c) die Verarbeitung ist zur Erfüllung einer rechtlichen Verpflichtung erforderlich, der der für die Verarbeitung Verantwortliche unterliegt;

Art. 9 DSGVO Abs. 2 lit. b)

Verarbeitung besonderer Kategorien personenbezogener Daten -
Gesundheitsdaten

b) die Verarbeitung ist erforderlich, damit der Verantwortliche oder die betroffene Person die ihm bzw. ihr aus dem Arbeitsrecht und dem Recht der sozialen Sicherheit und des Sozialschutzes erwachsenden Rechte ausüben und seinen bzw. ihren diesbezüglichen Pflichten nachkommen kann, soweit dies nach Unionsrecht oder dem Recht der Mitgliedstaaten oder einer Kollektivvereinbarung nach dem Recht der Mitgliedstaaten, das geeignete Garantien für die Grundrechte und die Interessen der betroffenen Person vorsieht, zulässig ist,

§ 22 Abs. 2 BDSG

Verpflichtung zu spezifischen Maßnahmen (TOM)

1. Zweck der Datenverarbeitung
2. Art- und Umfang der Datenerhebung und Datenverarbeitung
 - a) Personal- und Verfahrensdaten
 - b) Gesundheitsdaten
3. Erlaubnisgrundlage und Zweckbindung
4. Besondere Vorkehrungen zum Datenschutz
5. Weitergabe der Daten an Interessenvertretungen oder Dritte
6. Verarbeitungsdauer
7. Hinweis auf das Widerrufsrecht

8. Einwilligungstext mit Hinweispflichten zu:

- Freiwilligkeit
- Einsichtnahmerechten
- Einschränkung Erforderlichkeit
- Aufbewahrung der Gesundheitsdaten in BEM-Akte
- Verpflichtung der Beteiligten auf Datengeheimnis
- Widerrufsrecht und Widerrufsfolgen
- Erneuter Einholung der Einwilligung bei Weitergabe

- Verwertbarkeit im Kündigungsschutzverfahren
- Durchführung durch Personalabteilung
- Zusätzliche Einwilligungserfordernisse
- Zugriff auf BEM-Akten
- Verzeichnis von Verarbeitungstätigkeiten
- Aufbewahrungsdauer und –ort
- Datenschutzfolgeabschätzung
- Technisch-organisatorische Maßnahmen

Offene Fragerunde

Sie fragen, wir antworten!

Bitte schreiben Sie Ihre Fragen in den Chat.





Daniel Kostetzko
Kostetzko@uvb-online.de
☎ 030/31005 -167

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit