



Beschäftigtendatenschutz

Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)

Hinweise für Beamtinnen und Beamte sowie für nicht beamtete Beschäftigte
des Landes Niedersachsen (kurz „Beschäftigte“)

Rechtsgrundlagen:

Verordnung (EU) 2016/679 (Datenschutz-Grundverordnung – DS-GVO),
ergänzt durch die Bestimmungen des Ersten und Dritten Teils des Niedersächsischen
Datenschutzgesetzes (NDSG),

§ 167 Sozialgesetzbuch Neuntes Buch (SGB IX),

§ 4, § 60, § 78, § 81 Niedersächsisches Personalvertretungsgesetz (NPersVG),

§ 50 Beamtenstatusgesetz (BeamStG),

§ 88 folgende Niedersächsisches Beamtengesetz (NBG),

§ 12 NDSG

Kollektivvereinbarungen nach dem NPersVG, unter anderem die Vereinbarung gemäß § 81
NPersVG zu Arbeit und Gesundheit in der niedersächsischen Landesverwaltung (Betriebliche
Gesundheitsförderung, Gesundheitsmanagement, CARE, Suchtberatung und Betriebliches
Eingliederungsmanagement“ (§ 81-Vereinbarung)

Die DS-GVO genießt als EU-Verordnung Anwendungsvorrang vor nationalen Gesetzen, die eine Verarbeitung personenbezogener Daten regeln (siehe Artikel 288 Absatz 2 Satz 2 des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union – AEUV).

Die Öffnungsklauseln der DS-GVO lassen nationale Regelungen zur Datenverarbeitung im Beschäftigungskontext öffentlicher Stellen zu (siehe Artikel 6 Absatz 2 und Absatz 3 Buchstabe b DS-GVO sowie Artikel 88 DS-GVO). Der Bundesgesetzgeber hat unter anderem mit den spezialgesetzlichen Regelungen in den Sozialgesetzbüchern hiervon Gebrauch gemacht.

Bei der Durchführung des BEM-Verfahrens nach § 167 Absatz 2 SGB IX handelt es sich um eine originäre Aufgabe der Personalverwaltung (siehe § 16 der § 81-Vereinbarung). Beim BEM werden eine Vielzahl von personenbezogenen Daten der Beschäftigten (zum Beispiel Namen und Kontaktdaten, siehe Artikel 4 Nummer 1 DS-GVO) verarbeitet. Zudem werden beim BEM besondere Kategorien personenbezogener Daten der Beschäftigten verarbeitet, zum Beispiel Gesundheitsdaten im Sinne von Artikel 4 Nummer 15 DS-GVO (siehe Artikel 9 DS-GVO). Die im Zusammenhang mit dem BEM erhobenen personenbezogenen Daten der Beschäftigten (Betroffene) unterliegen einer strengen Zweckbindung.

In der niedersächsischen Landesverwaltung wird in der § 81-Vereinbarung vom 8. Juli 2015, das BEM als ein „*Handlungsfeld zur Förderung und Erhaltung der Gesundheit und der Arbeitsfähigkeit der Beschäftigten*“ beschrieben (siehe § 2 Absatz 1 der § 81-Vereinbarung, Bekanntmachung des Niedersächsischen Ministeriums für Inneres und Sport vom 8. Juli 2015, Aktenzeichen 14.15-03082-10-01, Niedersächsisches Ministerialblatt Seite 954). Bei dieser § 81-Vereinbarung handelt es sich um eine Kollektivvereinbarung im Sinne von Artikel 88 DS-GVO. Zum Geltungsbereich wird auf § 1 der § 81-Vereinbarung verwiesen.

In § 3 dieser § 81-Vereinbarung wird unter anderem als maßgebliche Rechtsgrundlage für das BEM das SGB IX genannt, auf die sich die Handlungsfelder und Maßnahmen für das BEM stützen. Zudem finden sich in § 15 folgende der § 81-Vereinbarung konkrete Regelungen zur Umsetzung des BEM.

§ 6 Absatz 1 dieser § 81-Vereinbarung enthält weiter eine Öffnungsklausel, wonach in Dienstvereinbarungen spezifische Einzelheiten zum Zwecke der dienststellenbezogenen bedarfsgerechten Ausgestaltung des BEM geregelt werden können. Auch bei diesen Dienstvereinbarungen nach § 78 NPersVG handelt es sich um Kollektivvereinbarungen im Sinne von Artikel 88 DS-GVO.

Die meisten Kommunen und sonstigen öffentlichen Stellen in Niedersachsen im Sinne von § 1 NDSG verfügen über ähnliche lautende Dienstvereinbarungen oder sonstige Regelungen zum BEM.

Folgende Hinweise sollen allen Beteiligten am BEM-Verfahren weiterhelfen, soweit es um die datenschutzrechtliche Bewertung von Einzelfällen geht.

I. Rechte der Betroffenen

Sowohl die Durchführung des BEM-Verfahrens im Einzelfall als auch die Beteiligung der Personalvertretung, der Schwerbehindertenvertretung, der Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen oder sonstiger Dritter (zum Beispiel beratender Dienstleister), ist stets von der **Einwilligung** der oder des Betroffenen abhängig (Definition der Einwilligung siehe Artikel 4 Nummer 11 DS-GVO).

Zu den Bedingungen für die Einwilligung wird auf Artikel 7 DS-GVO in Verbindung mit § 167 Absatz 2 SGB IX verwiesen (siehe auch § 88 Absatz 1 Satz 2 NBG in Verbindung mit § 1

Absatz 6 NDSG, bei nicht beamteten Beschäftigten in Verbindung mit § 12 Absatz 1 NDSG).
Es bedarf

- der vorherigen Aufklärung der betroffenen Person („Unterrichtungsschreiben“), siehe § 167 Absatz 2 Satz 3 SGB IX, Artikel 7 DS-GVO sowie Erwägungsgrund (EG) 42 und 43 sowie
- – unter Darlegung der Rechtsfolgen – des Hinweises auf die mögliche Verweigerung oder den Widerruf (siehe Artikel 7 Absatz 3 DS-GVO).

Weitere Information zu Einwilligungen im Beschäftigtenkontext finden Sie im Kurzpapier Nummer 20 „Einwilligung“ sowie im Kurzpapier Nummer 14 „Beschäftigtendatenschutz“ der Konferenz der unabhängigen Datenschutzbehörden des Bundes und der Länder, diese finden Sie hier: <https://www.datenschutzkonferenz-online.de/kurzpapiere.html>.

Es bedarf stets der „transparenten Information der betroffenen Person“ (siehe Artikel 12 folgende DS-GVO).

Der oder dem Betroffenen sollten nach der Rechtsprechung [siehe Abschnitt IV, insbesondere Beschluss des Bundesverwaltungsgerichts (BVerwG) vom 23. Juni 2010, Aktenzeichen 6 P 8.09] folgende Alternativen für die Beantwortung des Unterrichtungsschreibens zur Auswahl stehen (Ankreuzverfahren):

1. „Ich bin mit der Durchführung des betrieblichen Eingliederungsmanagements nicht einverstanden.“
2. „Ich bin mit der Durchführung des betrieblichen Eingliederungsmanagements unter Beteiligung der Personalvertretung/der Schwerbehindertenvertretung einverstanden.“
3. „Ich stimme der Durchführung des betrieblichen Eingliederungsmanagements durch die Dienststelle zu, lehne die Beteiligung des Personalrats/der Schwerbehindertenvertretung daran aber ab.“
4. „Hiermit willige ich in die Beteiligung folgender weiterer Personen/Gremien/Institutionen am BEM-Verfahren ein: (Name, weitere Bezeichnungen, zum Beispiel von Fachkräften).“

II. Rechte des Personalrats und sonstiger Personalvertretungen

Die Aufgabe der Überwachung des BEM wird dem Personalrat durch § 167 Absatz 2 SGB IX in Verbindung mit den Regelungen des NPersVG zugewiesen. Rechtsgrundlage für die Übermittlung der Daten der Betroffenen an den Personalrat ist § 60 Absatz 1 sowie Absatz 2 Nummer 2 NPersVG. Folgende personenbezogenen Informationen sind nach der

Rechtsprechung von der Personaldienststelle der jeweils zuständigen Personalvertretung (Begrenzung auf ein vom Personalrat bestimmtes Mitglied) zu übermitteln (siehe hierzu insbesondere Beschlüsse des BVerwG vom 23. Juni 2010, Aktenzeichen 6 P 8.09, und vom 4. September 2012, Aktenzeichen 6 P 5.11):

- Die Übermittlung der Namen der Betroffenen, denen ein BEM angeboten wurde, unabhängig von deren Zustimmung (siehe hierzu auch Bayerischer Verwaltungsgerichtshof, Beschluss vom 14. März 2016 Aktenzeichen, 17 P 14.2689, und Beschluss des Bundesarbeitsgerichts vom 7. Februar 2012, Aktenzeichen 1 ABR 46/10, Randnummer 16) sowie
- eine Kopie des sogenannten Unterrichtungsschreibens der Personalverwaltung an die Betroffenen (siehe § 167 Absatz 2 Satz 3 SGB IX).

Weitere Informationen (zum Beispiel das Antwortschreiben der oder des Betroffenen) dürfen dem Personalrat oder sonstigen Dritten **nur mit Einwilligung** der oder des Betroffenen gegeben werden (siehe Ausführungen unter Abschnitt I sowie § 167 Absatz 2 Satz 1 SGB IX, § 92 Absatz 3 Satz 1 NBG, § 15 Absatz 4, 1. Spiegelstrich, und § 16 Absatz 4 der § 81-Vereinbarung).

Unabhängig davon bestehen gegen die Unterrichtung des Personalrats in Form einer allgemeinen Konzept-Vorstellung für das BEM-Verfahren keine Bedenken.

III. Hinweise zum Beschäftigtendatenschutz

Bei der Verarbeitung von Gesundheitsdaten kommt grundsätzlich Artikel 9 Absatz 1 DS-GVO zum Tragen. Zu beachten sind die in Artikel 9 Absatz 2 DS-GVO genannten Ausnahmeregelungen:

- Buchstabe a bei der Verarbeitung sonstiger Gesundheitsdaten nach Einwilligung der oder des Betroffenen in das BEM-Verfahren,
- Buchstabe b bei der Erfassung der Krankheitstage für die Berechnung der in § 167 Absatz 2 Satz 1 SGB IX genannten Sechs-Wochen-Frist.

Gesundheitsdaten der Beschäftigten, einschließlich der sonstigen personenbezogenen Daten, die im Rahmen des BEM-Verfahrens verarbeitet werden, zählen zu den sogenannten Personalaktendaten, da vom Dienstherrn eventuell zu treffende Folgemaßnahmen unmittelbar Auswirkungen auf das bestehende Dienstverhältnis haben (zum Beispiel Wiedereingliederungsmaßnahmen oder Versetzung in den Ruhestand oder Kündigung, siehe auch Ausführungen in § 15 Absatz 3 Satz 3 der § 81-Vereinbarung).

Personalaktendaten sind stets vertraulich zu behandeln und unterliegen Zugangsbeschränkungen (siehe Artikel 5 Absatz 1 Buchstabe f DS-GVO, § 88 Absatz 1 Satz 2 NBG in Verbindung mit § 50 Satz 3 BeamtStG und § 88 Absatz 4 Satz 1 NBG).

Daten über ärztliche Untersuchungen oder sonstige Unterlagen, die sensible Gesundheitsdaten enthalten, sind in einem verschlossenen Umschlag und versiegelt zur Personalakte zu nehmen (siehe § 45 Absatz 2 Satz 2 NBG).

Die im NBG spezialgesetzlich geregelten Vorschriften über die Führung von Personalakten finden gemäß § 12 Absatz 1 NDSG auch Anwendung auf alle nicht beamteten Beschäftigten einer öffentlichen Stelle in Niedersachsen. Für diese sind die Regelungen des § 50 BeamtStG sowie der §§ 88 bis 95 NBG entsprechend anzuwenden, da tarifvertraglich nichts anderes geregelt ist.

a) Zugang

Der Kreis der mit Personalakten(daten) befassten Personen ist auf das erforderliche Maß zu beschränken:

Nach § 88 Absatz 4 Satz 1 NBG dürfen nur Beschäftigte, die von der zuständigen Stelle mit der Bearbeitung von Personalangelegenheiten beauftragt sind, Zugang haben.

Zu dem berechtigten Personenkreis zählen in erster Linie Dienstvorgesetzte (siehe Definition § 3 Absatz 2 NBG), aber auch die von der Behördenleitung für die Umsetzung des BEM-Verfahrens beauftragte Personen (die für den Dienstvorgesetzten handelnde Personalstelle, sonstige personalführenden Stellen wie zum Beispiel Schulleitungen, sogenannte „BEM-Beauftragte“ oder „die BEM-Fallmanagerin/ der BEM-Fallmanager“), dagegen nicht die (Fach-) Vorgesetzten der Betroffenen (siehe Definition § 3 Absatz 3 NBG). Die § 81-Vereinbarung enthält unter § 16 hierzu weitere Ausführungen, siehe insbesondere § 16 Absatz 4 Satz 3 der § 81-Vereinbarung zur „Einwilligung“ der oder des Betroffenen zur Hinzuziehung Dritter aus dem „BEM-Team“).

Zu Auskünften an Personalratsmitglieder oder an sonstige Dritte siehe Ausführungen unter Abschnitt II.

b) Personalaktenführung

Der Verantwortliche sollte **alle** Unterlagen zum BEM-Verfahren in einer Teilakte zur Personalakte der oder des Betroffenen zusammenfassen (siehe § 88 Absatz 3 Satz 1 und 2 NBG). Die Anlegung einer Teilakte setzt lediglich voraus, dass in ihr ein bestimmter, sachlich in sich abgeschlossener Personalaktendaten-Bereich angelegt wird, der eventuell früher archiviert und gelöscht werden kann als die Grundakte (siehe § 94 Absatz 2 NBG).

c) Datenerhebung „Arbeitsunfähigkeit“, Auswertungen

Gegen die Auswertung von Zeiterfassungsdaten zwecks Feststellung, bei welchen Beschäftigten die in § 167 Absatz 2 Satz 1 SGB IX genannte Sechs-Wochen-Frist erreicht wird (Abwesenheitsgrund „Krankheit“), bestehen keine Bedenken, sofern nur berechnigte Personen Zugang zu diesen Informationen erhalten (siehe Ausführungen unter Abschnitt III a, sowie § 15 Absatz 1 und § 16 Absatz 1 der § 81-Vereinbarung).

Bei automatisierten Verfahren zur Zeiterfassung kann festgelegt werden, dass eine automatisierte Auswertung erfolgt und die Personaldienststelle oder sonstige berechnigte Personen (siehe § 16 der § 81-Vereinbarung, Festlegungen im sogenannten Rollen- und Berechnigungskonzept) vom System direkt eine entsprechende „Warnmitteilung“ bei Erreichen der Sechs-Wochen-Frist im Einzelfall erhalten (siehe Ausführungen unter Abschnitt II).

Zwecks Festlegung der erforderlichen technischen und organisatorischen Maßnahmen ist die oder der Datenschutzbeauftragte der datenverarbeitenden Stelle über das geplante Vorhaben zu unterrichten und in das weitere Verfahren einzubinden (zur Datenschutz-Folgenabschätzung siehe Artikel 35 Absatz 2 DS-GVO).

d) Konzepte oder Dienstvereinbarungen nach § 78 NPersVG zur Umsetzung des BEM-Verfahrens

Konzepte oder Dienstvereinbarungen sollten so gefasst werden, dass die erste Kontaktaufnahme („Informationsgespräch“) mit der oder dem Betroffenen nur durch eine von der Behördenleitung beauftragten Person (siehe 16 der § 81-Vereinbarung sowie Ausführungen oben) erfolgt. Diese klärt die oder den Betroffenen über das Verfahren auf und fragt ab, ob diese in die Einbindung des Personalrats, der Schwerbehindertenvertretung, der Vertrauensperson schwerbehinderter Menschen oder sonstiger Dritter einwilligen. Bei erfolgter Einwilligung leitet die beauftragte Person die nächsten Schritte zur Umsetzung des BEM-Verfahrens ein. Im Konzept oder in der Dienstvereinbarung sollte zudem festgelegt werden, welche Personen ständige Mitglieder eines „BEM-Teams“ oder eines „Integrations-

Teams“ sind und dass weitere Mitglieder nur mit Einwilligung der betroffenen Personen hinzugezogen werden (siehe § 16 Absatz 4 Satz 3 der § 81-Vereinbarung).

IV. Rechtsprechung:

- Beschlüsse des BVerwG vom 23. Juni 2010, Aktenzeichen 6 P 8.09 - und vom 4. September 2012, Aktenzeichen 6 P 5.11;
- Beschlüsse des Bundesarbeitsgerichts (BAG) vom 7. Februar 2012, Aktenzeichen 1 ABR 46/10 , vom 13. März 2012, Aktenzeichen 1 ABR 78/10, und vom 20. November 2014, Aktenzeichen 2 AZR 755/13;
- Urteil Landesarbeitsgericht (LAG) Schleswig-Holstein vom 22. September 2015, Aktenzeichen 1 Sa 48 a/15, betreff ordnungsgemäßes Angebot des Arbeitgebers zur Durchführung eines BEM (Angabe der Ziele des BEM sowie zur Datenverarbeitung erforderlich);
- Beschluss Bayerischer Verwaltungsgerichtshof (VGH) vom 14. März 2016, Aktenzeichen 17 P 14.2689, betreff Anschluss an die Entscheidung des BVerwG vom 4. September 2012 (siehe oben).

Stand: 27. Oktober 2020