

Arbeiter
Angestellte
Beamte



Arbeiter
Angestellte
Beamte

DAS STEUER- UND GROLLBLATT

www.dstg-berlin.de/grollblatt

Das Betriebliche Eingliederungsmanagement in den Berliner Finanzämtern Chance oder Risiko?

Das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) schreibt der Gesetzgeber (§ 84 Absatz 2 Sozialgesetzbuch [SGB] IX) bereits seit Mai 2004 vor: „Sind Beschäftigte innerhalb eines Jahres länger als 6 Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig, klärt der Arbeitgeber mit der zuständigen Interessenvertretung (...), mit Zustimmung und Beteiligung der betroffenen Person die Möglichkeit, wie die Arbeitsunfähigkeit möglichst überwunden wird und mit welchen Leistungen oder Hilfen erneuter Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt und der Arbeitsplatz erhalten werden kann (betriebliches Eingliederungsmanagement). ...“ Das bedeutet konkret, Unternehmen und Behörden sollen sich intensiver für die Gesunderhaltung aller Mitarbeiter engagieren, die länger oder häufiger krank sind und deswegen am Arbeitsplatz fehlen. Dabei sind die Beschäftigtenvertretungen mit einzubeziehen. Ziel der Maßnahmen ist es, die Gesundheit und Arbeitsfähigkeit der betroffenen Beschäftigten schnellstmöglich wieder herzustellen und präventive Maßnahmen zu ergreifen, die einer erneuten Erkrankung, einer Chronifizierung oder gar einer Behinderung vorzubeugen helfen. Um diesen Anforderungen gerecht zu werden, führte die Senatsverwaltung für Finanzen nach Absprache mit dem Gesamtpersonalrat im Kalenderjahr 2009 für die Finanzämter BEM-Schulungen durch. Die Dienststellenleiter der Finanzämter wurden danach aufgefordert, soweit noch nicht vorhanden, entsprechende Strukturen zu schaffen, die gezielt diejenigen Beschäftigten erreichen soll, auf die sich das Eingliederungsmanagement bezieht.

Wenn die „Spielregeln“ des BEM eingehalten werden, profitieren alle Beteiligten:

Beschäftigte:

- Kolleginnen und Kollegen erhalten Hilfen, um schneller gesund zu werden und (im Idealfall voll einsatzfähig) früher an den Arbeitsplatz zurückkehren zu können.
- Mögliche finanzielle Einbußen, vorzeitiges Ausscheiden aus dem Dienst oder ein erschwerter Arbeitsstart aufgrund langer, krankheitsbedingter Abwesenheit werden vermieden oder verringert.
- Im Rahmen des BEM können gesundheitsgefährdende Faktoren im Arbeitsbereich erkannt und abgebaut werden. Dies dient auf Dauer der Gesundheit, kann die Lebensqualität verbessern sowie Leistungsfähigkeit und Arbeitsmotivation erhöhen.

Dienststellen:

- Dienststellenleiter/-innen verringern die Ausfallzeiten und stabilisieren die Arbeitsabläufe durch schnellere Rückkehr erkrankter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,

- Der Vertretungs- oder Mehraufwand durch ausgefallene Mitarbeiter wird gemindert.
- Das Finanzamt kann sich als verantwortungsbewusste Dienststelle profilieren, das sich für die Gesundheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter stark macht.

Seite 2 >>>

INHALTSVERZEICHNIS

Das Betriebliche Eingliederungsmanagement in den Berliner Finanzämtern Chance oder Risiko?	1
Impressum	2
Das Betriebliche Eingliederungsmanagement BEM-Fakten	4
Datenschutz im Betrieblichen Eingliederungsmanagement	7
DSTG-Service: „Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)“	8

Das Betriebliche Eingliederungsmanagement in den Berliner Finanzämter Chance oder Risiko?

>>> Seite 1

Das Betriebliche Eingliederungsmanagement ist eine neue Herausforderung für die Finanzämter – auch nach 1 ½ Jahren praktischer Umsetzung in vielen Finanzämtern.

Gesundheit, Leistungsfähigkeit, Belastbarkeit, Motivation, Zufriedenheit der Kolleginnen und Kollegen sind Zielgrößen des Eingliederungsmanagements. Finanzämter, die darauf ein besonderes Augenmerk legen, kommen die positiven Auswirkungen wiederum zugute. Denn die Statistiken zeigen es, gesunde und zufriedene Kolleginnen und Kollegen sind motivierter und leistungsfähiger und haben weniger Fehlzeiten.

Das Betriebliche Eingliederungsmanagement setzt daher auf Dialog und Konsens. Nur bei Einhaltung dieser „Spielregeln“ kann das BEM im beiderseitigen Sinne funktionieren. So ist die freiwillige Teilnahme der oder des Beschäftigten eines der wesentlichen Leitprinzipien des BEM-Verfahrens. Beschäftigte entscheiden selbst, ob sie teilnehmen möchten oder nicht. Beschäftigte haben ein Selbstbestimmungsrecht über ihre gesundheitlichen Daten. Um die Freiwilligkeit zu gewährleisten, sollten die Dienststellenleiter/-innen die Kolleginnen und Kollegen entsprechend ausführlich informieren, dass sie selbstbestimmt über die Teilnahme am BEM-Verfahren entscheiden können.

Entscheidend für die breite Akzeptanz der Kolleginnen und Kollegen für das Betriebliche Eingliederungsmanagement ist, dass Betroffene erkennen können, dass BEM zur präventiven Unterstützung und nicht zur Vorbereitung einer eventuellen Kündigung bzw. Zwangspensionierung angeboten wird. Insofern kommt der Form der Implementierung des BEM sowie der ersten Kontaktaufnahme besondere Bedeutung zu.

Das Betriebliche Eingliederungsmanagement kann nur gelingen, wenn sowohl Dienststellenleiter/-innen als die Beschäftigtenvertreter nicht nur formal, sondern auch inhaltlich hinter der Gesundheitsprävention und dem BEM stehen, dies gemeinsam den Kolleginnen und Kollegen vermitteln und überzeugend darlegen, dass sie gemeinsam Verantwortung in den einzelnen BEM-Prozessen übernehmen. Es kommt wesentlich auf die Transparenz des gewählten Vorgehens in der Dienststelle, sowie auf die offene und kooperative Beteiligung aller betrieblichen Partner an. Die Kommunikation des BEM, warum es eingeführt wird und welchen Nutzen es für die Dienststelle und die Kollegen bringt, ist ein wichtiges Mittel, um mögliche Widerstände zu überwinden.

Telefonische Anrufe bei Erkrankten durch Dienststellenleiter/-innen spiegeln nicht das notwendige Führungsverhalten

wieder und schaden dem Eingliederungsmanagement in der Dienststelle.

Schriftliche Aufforderungen zur arbeitsärztlichen Untersuchung während eines angebotenen BEM-Verfahrens sind kontraproduktiv und zerstören jegliches Vertrauen zwischen Dienststelle und Betroffenen.

Ein Allheilmittel zur Überwindung bzw. Verringerung von Arbeitsunfähigkeitszeiten und zur Vermeidung personenbezogener Kündigung bzw. Zwangspensionierung ist das BEM allerdings nicht. Das BEM zielt zwar auf die Sicherung des Beschäftigungsverhältnisses. Jedes einzelne BEM-Verfahren ist aber stets ergebnisoffen: Vieles geht, aber nicht jede Erkrankung lässt sich auskurieren, nicht jede Belastung verringern, nicht jeder Arbeitsplatz leidsens-/behindertengerecht gestalten.

Gut beraten sind Kolleginnen und Kollegen, die sich ausführlich mit dem Betrieblichen Eingliederungsmanagement auseinandersetzen, bevor der BEM-Fall eingetreten ist. Die Beschäftigtenvertreter als Akteure des BEM-Prozesses, sowie die DSTG bieten beratende Auskunft und Hinweise für das Verfahren und können auch im konkreten Anlass helfen.

Rechtzeitiges Informieren schützt vor möglichen Risiken!

Hinweis für erkrankte Kolleginnen und Kollegen

Erkrankten Kolleginnen und Kollegen wird empfohlen, sich frühzeitig mit dem örtlichen Personalrat bzw. der örtlichen Schwerbehindertenvertretung telefonisch in Verbindung zu setzen. Eine direkte E-Mail-Verbindung zu den Beschäftigtenvertretungen der Berliner Finanzämter ist unter dem EOSS-System bisher von der Senatsverwaltung nicht realisiert worden.

DSTG- die Fachgewerkschaft der Finanzverwaltung

IMPRESSUM

DSTG DEUTSCHE STEUER-GEWERKSCHAFT - Fachgewerkschaft der Finanzverwaltung im dbb beamtenbund und tarifunion

Herausgeber: Landesleitung der DEUTSCHEN STEUER-GEWERKSCHAFT - LANDESVERBAND BERLIN, Motzstraße 32, 10777 Berlin (Tempelhof-Schöneberg)
Öffnungszeiten der Landesgeschäftsstelle: Mo: 9:00 - 18:00 Uhr Di - Do: 9:00 - 14:00 Uhr
Telefon: 030 21473040 Telefax: 030 21473041 E-Mail: info@dstg-berlin.de Internet: www.dstg-berlin.de

Verantwortlich für den Inhalt: Jürgen Köchlin

Redaktion: Detlef Dames, Rolf Herrmann, Jürgen Köchlin, Mario Moeller, Bernd Raue, Frank Schröder, Henrik Vathke
Redaktions-/Anzeigenschluss ist jeweils der 10. des Monats. Namentlich gekennzeichnete Beiträge stimmen nicht immer mit der Ansicht der Redaktion überein.
Bei Leserbriefen, e-mail und Faxen behält sich die Redaktion Kürzungen und redaktionelle Änderungen vor.
© 2009 Alle Rechte vorbehalten. Nachdruck, Vervielfältigung oder Verbreitung nur nach Genehmigung mit Quellenangabe.

Fotos: DSTG Berlin Archiv, DSTG-Bundesleitung

Anzeigenverwaltung: Götz Lemke

Kontoverbindung: Commerzbank AG Berlin, BLZ 100 400 00, Konto-Nr. 03 88 200 800

Gestaltung/Layout: Jürgen Köchlin

Druck: DRUCKEREI WICHMANN - Offsetdruck - Buchbinderei, Askanierring 155-156, 13585 Berlin (Spandau)
Telefon: 030 3752030 u. 030 3752832 Telefax: 030 3755226 E-Mail: druckerei.wichmann@t-online.de

Titellayout: Karsten Köchlin

Auflage: 8.100 Exemplare - kostenlose Verteilung an die Beschäftigten der Berliner Finanzverwaltung 58. Jahrgang Ausgabe Nr. 1/2010

1) Bei entsprechender Bonität
2) Kondition freibleibend
3) Voraussetzung: Bezügekonto (ohne Mindesteingang)

**Abruf-Dispokredit¹⁾
bis zum 6-Fachen
Ihrer Nettobezüge
7,99 % p. a.²⁾**

0, Euro

Bezügekonto für den öffentlichen Sektor

Seit unserer Gründung als Selbsthilfeeinrichtung für Beamte im Jahre 1921 betreut die BBBank erfolgreich Beamte und Beschäftigte im öffentlichen Dienst. Dank unserer langjährigen Erfahrung und Historie als Beamtensbank in Verbindung mit einem besonderen Produkt- und Dienstleistungsangebot sind wir auch heute bevorzugter Partner von Beschäftigten des öffentlichen Sektors.

0,- Euro Bezügekonto

- Kostenfreie Kontoführung und BankCard
- Regelmäßiger und kostenfreier Ratgeber „Rund ums Geld im öffentlichen Sektor“
- Regelmäßiger E-Mail-Newsletter
- Bequemer Kontowechsel für Ihr bisheriges Konto
- Kostenfreie Bargeldversorgung an allen Geldautomaten der BBBank sowie an über 2.500 Geldautomaten unserer CashPool-Partner
- Kostengünstige Verfügungsmöglichkeiten an über 18.000 Geldautomaten des genossenschaftlichen BankCard ServiceNetzes.

+ Abruf-Dispokredit^{1) 3)}

- Bis zum 6-Fachen Ihrer Nettobezüge, Mindeststrahlen 5.000,- Euro

+ 0,- Euro Depot³⁾

- Einfacher und kostenfreier Depotübertrag

Jetzt informieren:

Maike Hanke, Kundenberaterin Öffentlicher Dienst
Mobil 01 72/6 79 74 73, E-Mail maike.hanke@bbbank.de
www.bezuegekonto.de

+ 30,- Euro Startguthaben über das



dbb
vorsorgewerk
günstig • fair • nah



BB Bank

Die Bank für Beamte
und den öffentlichen Dienst

Das Betriebliche Eingliederungsmanagement BEM-Fakten

1. Ziel des BEM-Gesprächs ist es,

- das Problem, das der Arbeitsunfähigkeit zugrunde liegt, zu erkennen,
- zielorientierte Maßnahmen zu erarbeiten und einen gemeinsamen Eingliederungsplan zu entwerfen. Dabei steht die persönliche Hilfestellung am Arbeitsplatz im Mittelpunkt.

2. Was ein BEM nicht ist

- kein Beurteilungsgespräch
- kein Mitarbeiter-Vorgesetzten-Gespräch
- kein Disziplinalgespräch
- kein Rückkehrgespräch

3. BEM-Akteure

- Führungskraft
- Personalrat
- Schwerbehindertenvertretung
- Frauenvertretung

4. Externe BEM-Partner

Wenn sich die Perspektive eines Mitarbeiters z.B. zwischen Arbeit, Krankheit, Rehabilitation und Rente bewegt, können externe Institutionen beteiligt werden:

- Rentenversicherungsträger
- Berufsgenossenschaften
- Krankenkassen
- Integrationsamt
- Agentur für Arbeit
- Integrationsfachdienst
- Reha-Kliniken
- Einrichtungen der beruflichen Rehabilitation

5. Die BEM-Einladung

Der Dienststellenleiter weist die Geschäftsstelle an, Beschäftigte, die länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt innerhalb von

zwölf Monaten arbeitsunfähig sind, zu identifizieren. Diese Beschäftigten werden von der Geschäftsstelle bzw. vom BEM-Koordinator zu einem Informationsgespräch eingeladen.

Gleichzeitig informiert die Geschäftsstelle auch die zuständige Interessenvertretung im Sinne des § 93 SGB IX und bei schwerbehinderten Beschäftigten außerdem die Schwerbehindertenvertretung zur Ausübung ihrer Überwachungsfunktion nach § 84 Absatz 2 Satz 6 SGB IX.

6. Der BEM-Besprechungsraum

- sollte nicht einsehbar sein,
- keine Störungen durch Telefon, Post

7. Das BEM-Erstgespräch

Der BEM-Koordinator vereinbart mit dem betroffenen Mitarbeiter einen Termin für das Informationsgespräch

Seite 5 >>>

Anzeige

„psd...weiterragen!“

PSD Bank Berlin-Brandenburg eG

Ihre Bank
in Berlin



Die PSD Bank ist eine beratende Direktbank für Privatkunden in Berlin und Brandenburg. Vor mehr als 135 Jahren gegründet, hat sie heute über 82.000 zufriedene Kunden.

Beste Konditionen – und fair

Unsere Mitglieder und Kunden fördern wir mit bestmöglichen Konditionen, individuellem Service und persönlicher Beratung. Und: Unsere guten Konditionen gelten für alle! Wo andere mit Lockangeboten versuchen, „frisches“ Geld ins Haus zu holen, bieten wir allen unseren Kunden gleich gute Bedingungen.

Unsere guten Leistungen sind dauerhaft: So wurde unser

PSD GiroDirekt –

das Gehaltskonto, das mitverdient. Zinsen ab dem ersten Cent, kostenlose Kontoführung mit BankCard und PSD MasterCard. An über 18.200 Geldautomaten kostenlose Bargeldverfügungen. Und dazu der äußerst günstige PSD DispoKredit.



PSD GiroDirekt 2007 im 3. Jahr in Folge einer der Testsieger der Stiftung

Warentest. Auch unsere Angebote für Geldanlagen und Kredite finden Sie in Produktvergleichen oft an der Spitze.

Wir beraten persönlich

Wir sind für Sie per Telefon erreichbar – an sieben Tagen in der Woche. Auch online, per Fax oder Post und in unserem Beratungszentrum stehen wir Ihnen zur Verfügung. Auf Wunsch besuchen Sie unsere Finanzberater auch gern zu Haus. Mit 14 weiteren selbstständigen PSD Banken gehören wir dem Bundesverband der Volks- und Raiffeisenbanken (BVR) an und sind Mitglied im Einlagensicherungsfonds des BVR.

Weitere Informationen und tagesaktuelle Konditionen erhalten Sie unter www.psd-berlin-brandenburg.de

Oder rufen Sie uns an, wir beraten Sie gern:
Telefon (030) 850 82-550

PSD Bank Berlin-Brandenburg eG
Handjerystraße 34-36
12159 Berlin (Friedenau)

M48, M85, 186, 246
U9 Friedrich-Wilhelm-Platz
S1 Friedenau

GEMEINSAM ZIELE ERREICHEN



Das Betriebliche Eingliederungsmanagement

BEM-Fakten

>>> Seite 5

spräch, an dem auf Wunsch des Beschäftigten eine weitere Person aus dem BEM-Team teilnimmt. Der/die betroffene Mitarbeiter/-in und ggf. der gesetzliche Vertreter bzw. die Vertreterin werden in dem Gespräch gemäß § 84 Absatz 2 Satz 3 SGB IX auf die Ziele des betrieblichen Eingliederungsmanagements sowie auf Art und Umfang der Daten, die hierfür erhoben und verwendet werden könnten, hingewiesen. Dann wird eine entsprechende Einwilligung nach § 4 BDSG eingeholt (D2). In dem Gespräch soll u. a. vermittelt werden, dass jederzeit die Möglichkeit des Widerrufs dieser Einwilligung besteht. Der bzw. die Beschäftigte behält also weiterhin die Kontrolle über die Daten, insbesondere über zukünftige Datenerhebungen.

se an einem Informationsgespräch, so wird die Rückantwort, sofern sie keine sensiblen Daten erhält, zur Personalakte genommen und die BEM-Akte muss vernichtet werden.

Eine Mitteilung über die Rückmeldung muss, egal, wie der Beschäftigte sich entscheidet, an die zuständige Interessenvertretung im Sinne des § 93 SGB IX und bei schwerbehinderten Beschäftigten außerdem an die Schwerbehindertenvertretung erfolgen.

9. Die BEM-Akte

Obwohl der Dienststellenleiter „Herr des Verfahrens“ ist, dürfen auf keinen Fall alle Informationen für ihn zugänglich sein. Besonders personenbezogene Daten, wie Gesundheitsangaben oder Probleme

betrieblichen Eingliederungsmanagement nachgekommen zu sein.

Um beiden Punkten zu entsprechen, ist die BEM-Akte als Teilakte anzusehen, auf die in der Personalakte hingewiesen wird. Die BEM-Akte und die in ihr enthaltenen Informationen sind aber dem Zugriff des Dienststellenleiter sowie der Geschäftsstelle entzogen.

Die der Dienststelle zum betrieblichen Eingliederungsmanagement zur Verfügung stehenden Unterlagen aus der BEM-Akte sind folgende:

- Kopie der Einladung
- Rückantwort oder Eintrag bei Nichtantwort bzw. nach Rückversicherung
- Hinweis darauf, dass das BEM einvernehmlich beendet wurde. Die entspre-

DTG- die Fachgewerkschaft der Finanzverwaltung

8. Die BEM-Rückantwort

Die Beschäftigten können sich in der Rückantwort zwischen Zustimmung und Ablehnung zu einem Informationsgespräch entscheiden. Zeigt der Beschäftigte kein Interes-

aus dem privaten Bereich, sind aus Sicht der Beschäftigten schützenswert. Gleichzeitig muss der Dienststellenleiter jedoch mithilfe der BEM-Akte dokumentieren können, den gesetzlichen Vorgaben des § 84 Absatz 2 SGB IX zum

chende Vereinbarung wird jedoch nur in der BEM-Akte aufbewahrt.

- Wenn das Verfahren nicht einvernehmlich, sondern einseitig beendet wurde, sollte kein Eintrag vorgenommen werden oder die Tatsache der einseitigen Beendigung kurz vermerkt werden.
- Maßnahmen, die nicht zum engen Persönlichkeitsbereich der Beschäftigten gehören und in den Einflussbereich und die Zuständigkeit der Dienststelle fallen
- Art der Maßnahme(n)
- Durchgeführte oder abgebrochene Maßnahme(n)

Der Beschäftigte sollte über jeden Eintrag in die BEM-Akte, z. B. durch Zusendung einer Kopie, durch den BEM-Koordinator informiert werden.

10. Rückmeldung

Dem Dienststellenleiter sollte regelmäßig, z. B. jährlich, rückgemeldet werden, wie der Verlauf des betrieblichen Eingliederungsmanagements war. Die Wahrung der Anonymität der Beschäftigten ist dabei zu beachten, so dass keine Einzelfälle oder Hinweise auf einzelne Diagnosen gegeben werden.

Wortlaut von § 84 Abs. 2 SGB IX:

„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.“



Top versichert. Viel gespart. Optimal vorgesorgt.

Wir analysieren Ihren Versicherungs-
und Vorsorgebedarf.



Versicherungs-Check

Vergleichen und Sparen. Wir prüfen gemeinsam mit Ihnen Ihre laufenden Verträge, decken Lücken auf und weisen Sie auf Einsparmöglichkeiten hin.

Vorsorge-Check

Vorteile erkennen, Zukunft sichern. Unser Vorsorgespezialist zeigt Ihnen alle Chancen für die Zukunft auf.

Stecken Sie ein, was wir für Sie rausholen!

Und hier gibt es den HUK-Check für Sie:

GESCHÄFTSSTELLE

Berlin

Telefon 030 21302415

Telefax 030 21302282

Marburger Straße 10

10789 Berlin

Öffnungszeiten:

Mo.–Do. 8.00–18.00 Uhr

Fr. 8.00–16.00 Uhr



HUK-COBURG

Aus Tradition günstig

Datenschutz im betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM)

Das betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) beruht in allen Phasen stets auf Freiwilligkeit und nicht auf Kontrolle. Aus diesem Grund sind die Kolleginnen und Kollegen in den Berliner Finanzämtern vorab über Ziele, Datenerhebung, Verfahren und die zu bildenden Gremien zu unterrichten. So wird bereits frühzeitig die für das Gelingen erforderliche Transparenz geschaffen.

Datenschutz bedeutet 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 Arbeitsunfähigkeitsstage ohne entsprechende Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen hat.

Umfang möglicher Daten

Dies sind zunächst die Arbeitsunfähigkeitsdaten (AU-Daten). Sie sind von der Geschäftsstelle zu erheben und der örtlichen Personalvertretung (öPR), der örtlichen Schwerbehindertenvertretung (SBV sowie der örtlichen Frauenvertretung (FV) 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 Erforschung privater Verhältnisse, des sozialen Umfelds im Finanzamt sowie bei individuellen Gesundheitsdaten. Hieraus abgeleitete Diagnosen, Prognosen sowie Informationen sind in der Regel für die Ursachenerforschung nicht erforderlich. Die Erhebung der notwendigen Daten erfolgt regelmäßig im Rahmen von Erstgesprächen, an denen der öPR auf Wunsch des Betroffenen 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 müssen spezielle Zulässigkeitsregelungen eingehalten werden.

Unerlässlich ist stets die Einwilligung des Betroffenen (§ 28 Abs. 6 BDSG, § 84 Abs. 2 SGB IX).

Diese muss sowohl eine Zustimmung zum betrieblichen Eingliederungsmanagement als auch eine Einwilligung in die Datenverarbeitung enthalten und sich auf die Erhebung sowie Verarbeitung von Daten beziehen (§§ 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.

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 Dienststellenleiter, die Senatsverwaltung für Finanzen sowie an Mitglieder des erweiterten Integrationsteams und sonstige Personen sowie Stellen ist immer eine zusätzliche Einwilligung des Betroffenen erforderlich. Sollten vom Integrationsteam Ärzte gehört oder Unterlagen eingesehen werden, ist eine Schweigepflichtentbindung einzuholen.

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.

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 keine Personalakte, auch keine Nebenakte der Personalakte. 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.

Aufbewahrung der BEM-Unterlagen

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.

Dienstvereinbarung (DV Gesundheit)

Die Regelungen des Eingliederungsmanagements unterliegen der zwingenden Mitbestimmung der Personalvertretung. In allen Berliner Finanzämtern ist die zwischen der Senatsverwaltung für Inneres und Sport und dem Hauptpersonalrat abgeschlossene Dienstvereinbarung über das Betriebliche Gesundheitsmanagement in der Berliner Verwaltung (DV Gesundheit) vom 12. November 2007 zwingend einzuhalten.

Wie berechnet sich die Frist von 6 Wochen?

Eine Erkrankung über 6 Wochen – 42 Tage – erfüllt die Voraussetzungen. Bei mehreren Erkrankungen ist abzustellen auf die Zahl der Arbeitstage und die Frist unter Berücksichtigung der üblichen Arbeitswoche zu berechnen. Bei einer 5-Tage-Woche liegen die gesetzlichen Voraussetzungen nach 30 Arbeitstagen mit Arbeitsunfähigkeitsmeldung vor. In die Berechnung der 6-Wochen-Frist fließen alle Zeiten der Arbeitsunfähigkeit mit ein, so auch Kuren und Reha-Maßnahmen. Es ist unerheblich, ob – falls bekannt – dieselbe oder verschiedene Krankheitsursachen vorliegen. Die Art der Erkrankung muss die betroffene Person nicht offenbaren.

DSTG-Mitgliederleistungen . . .

Beispiel

Serviceleistungen der DSTG

„Informationen und Beratung zum „Betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM)“

Informationen und Beratung zum Thema „Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)“ erhalten DSTG-Mitglieder beim DSTG-Landesverband Berlin.

Interessierte Mitglieder erhalten Auskunft beim DSTG-Landesverband Berlin unter der Telefonnummer: 030 21473040.

Zeigen Sie sich solidarisch - treten Sie in die Fachgewerkschaft ein!

DSTG- die Fachgewerkschaft der Finanzverwaltung

Ausgefüllt bitte an die DSTG-Berlin senden:

**Deutsche Steuer-Gewerkschaft
Landesverband Berlin
Motzstraße 32**

FAX: 030 21473041

10777 Berlin

Ja, ich werde Mitglied und erkläre meinen Eintritt in die Deutsche Steuer-Gewerkschaft - LV Berlin - mit Wirkung vom 2010.

Name: Vorname: Geburtsdatum:

Anschrift:

Telefon privat: E-Mail privat:

Dienststelle: Telefon dienstl.:

Besoldungsgruppe: A Vergütungsgruppe: BAT/-O teilzeitbeschäftigt: % seit:

Steueranwärter/in seit: Finanzanwärter/in seit:

Hiermit ermächtige ich - jederzeit widerruflich - die Deutsche Steuer-Gewerkschaft - Landesverband Berlin - die satzungsgemäßen Beiträge vierteljährlich zum 15.02., 15.05. 15.08. und 15.11 jedes Jahres zu Lasten meines Kontos bei(m)

Bankleitzahl: Kontonummer:

einziehen. Wenn mein Konto die erforderliche Deckung nicht aufweist, besteht keine Verpflichtung zur Einlösung. Dadurch verursachte Mehrkosten gehen zu meinen Lasten. Mit meiner Unterschrift versichere ich die Richtigkeit der obigen Angaben.

....., den

(Unterschrift)