

# Weisung 202201012 vom 18.01.2022 – Datenschutzkonforme Anpassung des Prozesses zum betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM) in der BA

**Laufende Nummer:** 202201012

**Geschäftszeichen:** POE43 – 2000.5/1937

**Gültig ab:** 14.01.2022

**Gültig bis:** unbefristet

**SGB II:** Information

**SGB III:** Weisung

**Familienkasse:** Weisung

## **Bezug:**

- Rahmenvereinbarung zum Betrieblichen Gesundheitsmanagement in der Bundesagentur für Arbeit (BA) vom 26. Oktober 2006
- Weisung 202001006 vom 16.01.2020 - Einführung einer systemtechnischen Unterstützung zur Durchführung des Betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM) in der BA
- Weisung 201701016 vom 20.01.2017 - Gute Arbeitsbeziehungen und Arbeitsbedingungen gestalten - Gesundheitsstrategie 2025

## **Aufhebung von Regelungen:**

---

## **Zusammenfassung**

Dies Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) ist ein wesentliches Element des Betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM) in der BA. Der Umgang mit Gesundheitsdaten stellt hohe datenschutzrechtliche Anforderungen an den Prozess und alle daran Beteiligte. Mit dieser Weisung erfolgt eine Anpassung des bestehenden Prozesses hinsichtlich der Einbindung der Führungskraft.



## 1. Ausgangssituation

Mit dem Angebot des betrieblichen Eingliederungsmanagements kommt die BA ihrem gesetzlichen Auftrag nach §167 Abs. 2 SGB IX nach, jedem/r Beschäftigten der/die innerhalb von zwölf Monaten länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt erkrankt war, ein Unterstützungsangebot zur betrieblichen Wiedereingliederung zu unterbreiten.

Die Prozesse und Abläufe sind mit der Weisung 201701016 vom 20.01.2017 – Gute Arbeitsbeziehungen und Arbeitsbedingungen gestalten - Gesundheitsstrategie 2025 der BA in der Anlage 4 geregelt. Für die Ausgestaltung des Prozesses in den Internen Services wurde ein Geschäftsprozess definiert, der im Intranet über das Geschäftsprozessmodell aufrufbar ist.

Eine Prüfung des Bundesbeauftragten für den Datenschutz und die Informationsfreiheit (BfDI) hat ergeben, dass der BEM-Prozess in der BA nicht vollumfänglich den datenschutzrechtlichen Anforderungen genügt. Die/der Beschäftigte steht im Mittelpunkt des Verfahrens und entscheidet allein, welche Personen im Prozess beteiligt werden. Eine datenschutzkonforme Anpassung erfüllt nicht nur die gesetzlichen Anforderungen, sondern trägt auch wesentlich zur Akzeptanzsteigerung des betrieblichen Eingliederungsmanagements bei den betroffenen Beschäftigten bei.

## 2. Auftrag und Ziel

Im ersten Schritt ist eine Anpassung hinsichtlich der Einbindung der Führungskraft in den BEM-Prozess erforderlich. Dies muss nach den Ausführungen des BfDI sofort umgesetzt werden. Weitere Anpassungen sind derzeit in Arbeit und werden zu gegebener Zeit mit einer weiteren Weisung veröffentlicht.

Abweichend vom bestehenden Geschäftsprozess „Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) anbieten“ ist daher ab sofort das Anschreiben (Angebot des BEM) direkt an die/den betroffenen Beschäftigte/n zu übersenden, ohne dass die Führungskraft eingebunden wird. Nur wenn die/der betroffene Beschäftigte sowohl der Einleitung eines BEM-Verfahrens als auch der Einbindung der zuständigen Führungskraft in das Integrationsteam zustimmt, erhält diese davon Kenntnis, dass die/der Mitarbeitende die Anspruchsvoraussetzungen nach §167 Abs. 2 SGB IX erfüllt hat.



### **3. Einzelaufträge**

Die Regionaldirektionen und besonderen Dienststellen

kommunizieren die notwendigen Anpassungen in ihrem Zuständigkeitsbereich, um  
Transparenz über die Veränderungen zu schaffen.

stellen die datenschutzkonforme Ausgestaltung des BEM-Prozesses sicher.

Die Internen Services Personal

übernehmen aktiv die interne Information und schaffen Transparenz bei Führungskräften und  
Mitarbeitenden zu den erforderlichen Anpassungen im BEM-Prozess.

setzen die datenschutzkonforme Anpassung des Prozesses um.

### **4. Info**

Entfällt

### **5. Haushalt**

Entfällt

### **6. Beteiligung**

Der Hauptpersonalrat wurde beteiligt.

gez.

Unterschrift

