



CARNA • Journal

Sehr geehrte Damen und Herren, liebe Geschäftsfreunde, liebe Verbundbetriebe,

heute erhalten Sie unsere 30. Ausgabe des CARNA Journals. Wir blicken auf den 20. CARNA Erfahrungsaustausch zurück und berichten über Auswirkungen der DSGVO im BEM.

Profitieren auch Sie von den Erfahrungen des Verbundprojektes CARNA und erhalten Sie weitere Informationen unter www.carna-verbund.de.

Wenn Sie näheres zu einem Thema erfahren möchten oder ein Thema aus Ihrer Sicht erwähnt werden soll, dann sprechen Sie uns an. Wir freuen uns, Ihr Interesse an sicheren und gesunden Arbeitsplätzen geweckt zu haben.

INHALT

- ⇒ BEM und die DSGVO
- ⇒ Rückblick 20. CARNA Erfahrungsaustausch
- ⇒ Veranstaltungen

Auswirkung der Datenschutzgrundverordnung auf BEM

Sensible und personenbezogene Daten, wie krankheitsbedingte Leistungseinschränkungen, persönliche Fähigkeiten, Ressourcen und Problemstellungen werden im Betrieblichen Eingliederungsmanagement erhoben und schlussendlich verarbeitet. Der Schutz dieser Gesundheitsdaten ist ein Kernelement für die

Vertrauensbildung der Beschäftigten in das BEM. Deswegen galt schon immer die besondere Sorgfaltspflicht zum Datenschutz nach § 3 Abs. 9 BDSG.

Mit dem 25. Mai 2018 veränderte sich die Gesetzeslage zum Beschäftigtendatenschutz durch Inkrafttreten der EU-Datenschutzgrundverordnung und der Neufassung des Bundesdatenschutzgesetzes. Betriebe müssen sich nun mit der Frage befassen, welche Auswirkungen das BDSG-neu und die DSGVO auf den Umgang mit Mitarbeiterdaten haben. Ursächlich ist die Tatsache, dass der Datenschutz künftig bereits beim Erfassen der Arbeitsunfähigkeitsdaten, die als Gesundheitsdaten gewertet werden, einsetzt.

Besonderes Augenmerk gilt nach Art. 88 DSGVO der Betriebs- bzw. Dienstvereinbarung zum BEM. Hinzukommend regelt § 26 Abs. 1 BDSG-neu zu welchen Zwecken und unter welchen Voraussetzungen personenbezogene Daten vor, im und nach dem Beschäftigungsverhältnis verarbeitet und gespeichert werden dürfen. Hierbei ist an die Zweck- und Nutzungsbeschränkung zu denken. Es ist vorteilhaft, die bestehenden Dienst- bzw. Betriebsvereinbarungen an das aktuelle Datenschutzrecht anzupassen.

Zudem besteht im Datenschutzrecht stets der Grundsatz der Datenvermeidung und Datensparsamkeit (§ 3a BDSG und Art. 5 EU DSGVO). Beispielsweise sollten keine Befunde bzw. Gesprächsprotokolle über Krankheitsverläufe in der BEM-Akte aufbewahrt werden. Grundsätzlich sollte die Belehrung zur Erhebung, Verarbeitung und Speicherung von Gesundheitsdaten



KONTAKT

Dr. Hamid Saberi
Geschäftsführer
uve GmbH für
Managementberatung
☎ (030) 31582 465
✉ h.saberi@uve.de



Anika Klug-Winter
Projektleiterin
uve GmbH für
Managementberatung
☎ (030) 31582 464
✉ a.klug@uve.de



in Kooperation mit





vor dem ersten Gespräch erteilt werden. (§ 12-23 DSGVO Aufklärung über Rechte der Betroffenen) Es wäre nicht ausreichend, dem betroffenen Mitarbeiter den Hinweis zum Datenschutz erst im Informationsgespräch auszuhändigen. Er muss auf Grundlage dieser Belehrung über eine Teilnahme am BEM entscheiden können. Eine abgestufte Vorgehensweise ist datenschutzrechtlich unzulässig. Die Datenschutz-Einwilligung ist nach wie vor die Möglichkeit, um eine rechtmäßige Verarbeitung personenbezogener Daten zu gewährleisten und sollte vor Beginn des BEM eingeholt werden. Es besteht sonst die Gefahr, dass das gesamte BEM datenschutzrechtlich unzulässig ist.

Unsere Empfehlung ist, den Ablaufprozess des BEM hinsichtlich der Auswirkungen des neuen Datenschutzrechts zu überprüfen und nach den neuen Vorgaben rechtssicher einzurichten.

Rückblick 20. CARNA Erfahrungsaustausch

Es war wieder soweit! Am 25. und 26. April 2018 tauschten unsere kommunalen Verbundbetriebe ihre Erfahrungen zum betrieblichen Gesundheitsmanagement aus.

In Arbeitsgruppen sprachen die Betriebe über die Highlights des letzten Jahres und über ihre geplanten Vorhaben zum BGM.



© Entsorgungsbetriebe Essen GmbH

Es gab zwei wesentlichen Themen, welche die Betriebe aktuell beschäftigten. Viele wollen ein Rotationsprinzip innerhalb der Einsatzgebiete einführen, jedoch sind die Mitarbeiter wenig empfänglich für solche Änderungen. Die Aufgabe wird sein, die Mitarbeiter dazu zu bewegen, Änderungen anzunehmen und umzusetzen.

Es wurde festgestellt, dass betriebliches Gesundheitsmanagement nicht nur die Prävention und Verbesserung der körperlichen Beschwerden beinhaltet. Vielmehr ist es zentral, dass die Thematik bereits auf Ebene der Führungskräfte verankert ist. Führungskräfte sollten merken, dass sie durch das BGM entlastet werden können.

Wir danken herzlich den Entsorgungsbetriebe Essen für die fürsorgliche Betreuung der CARNA Teilnehmenden und die informative Betriebsbegehung.



© uve GmbH - CARNA Essen

Nächster Erfahrungsaustausch

Am **28. und 29. November 2018** führen wir unseren 21. CARNA Erfahrungsaustausch in **Berlin** durch.

Wenn Sie Interesse an einer Teilnahme haben, schreiben Sie uns bitte eine [E-Mail](#) oder Sie rufen uns unter der Telefonnummer 030 31582-466 an.

Sie erhalten dann Ihre persönliche Einladung zum Erfahrungsaustausch.

„Lachen ist eine körperliche Übung von großem Wert für die Gesundheit.“ - Aristoteles

Wissenswertes

Neues Mutterschutzgesetz in Kraft!

Zum 1. Januar 2018 sind umfangreiche Änderungen des Mutterschutzrechts in Kraft getreten.

Neu geregelt

Anwendungsbereich
branchenunabhängige Regelungen zum Verbot der Nacht- und Sonntagsarbeit
behördliches Genehmigungsverfahren für die Arbeit nach 20 Uhr bis 22 Uhr

Veranstaltungen

Merken Sie sich die Termine im Kalender vor

DSGVO-Seminar

Wann: 10.10.2018

Wo: Berlin

[Mehr Informationen](#)

Alters- und gesundheitsgerechtes Arbeiten in der Praxis

Wann: 15.10.2018

Wo: Berlin

[Mehr Informationen](#)

Das Rückkehrgespräch

Wann: 31.10.2018

Wo: Düsseldorf

[Mehr Informationen](#)

Interesse geweckt?
Dann sprechen Sie uns direkt an.

Bildquellen: ebe Essen | uve GmbH