

Zwischen der Berlin-Brandenburgischen Akademie der Wissenschaften
— im folgenden *BBAW* genannt —
und
dem Personalrat der Berlin-Brandenburgischen Akademie der Wissenschaften
— im folgenden *Personalrat* genannt —
wird folgende

**Dienstvereinbarung zur Regelung des
Betrieblichen Eingliederungsmanagements
(DV BEM)**

geschlossen:

Präambel

Die gesetzliche Verpflichtung zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM) gemäß § 167 Abs. 2 SGB IX zielt darauf ab, nach längerer krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit die Genesung zu fördern, die Wiedereingliederung zu erleichtern, durch geeignete Maßnahmen arbeitsbedingte Ursachen der Arbeitsunfähigkeit der Beschäftigten möglichst zu beseitigen oder einzuschränken und künftige Arbeitsunfähigkeit zu vermeiden oder zumindest zu verringern und den Arbeitsplatz zu erhalten. In diesem Sinne informiert und sensibilisiert die BBAW regelmäßig die Vorgesetzten und die Arbeitseinheiten für das BEM.

§ 1 Geltungsbereich

Diese Dienstvereinbarung gilt für alle Beschäftigten der BBAW.

§ 2 Grundsätze

- (1) Das BEM beruht auf den Prinzipien Freiwilligkeit, Dialog und Konsens.
- (2) Die Beschäftigten bestimmen im Rahmen dieser Vereinbarung ihren eigenen BEM-Prozess selbst.
- (3) Das BEM wird nicht zur Leistungs- oder Verhaltenskontrolle benutzt.

§ 3 Beauftragung eines Dienstleisters für das BEM

- (1) Der/die Direktor/in der BBAW schreibt unter Anhörung des Personalrats, der Frauenvertretung der BBAW und der Vertretung der Schwerbehinderten der BBAW die BEM-Dienstleistung aus und beauftragt im Ergebnis der Ausschreibung unter Anhörung der Personalvertretungen einen Dienstleister. Wird den Bedenken einer der Vertretungen gegen eine Beauftragung nicht entsprochen, wird dies schriftlich begründet.
- (2) Unter Anhörung des Personalrats, der Frauenvertretung der BBAW und der Vertretung der Schwerbehinderten der BBAW kann der/die Direktor/in der BBAW einen Dienstleistungsvertrag auch vorfristig kündigen. Wird den Bedenken einer der Vertretungen gegen eine Beauftragung nicht entsprochen, wird dies schriftlich begründet.

§ 4 Beginn des Verfahrens

- (1) Ein BEM-Prozess wird unverzüglich jedes Mal eingeleitet, wenn die Arbeitsunfähigkeitsdauer von 42 Kalendertagen innerhalb von zwölf Monaten überschritten wird.
- (2) Die Personalstelle der BBAW stellt die Voraussetzungen fest, die einen BEM-Prozess im Einzelfall auslösen, und übersendet den Betroffenen (im Folgenden als Beschäftigte bezeichnet) ein Schreiben entsprechend der Anlage 1, in dem über die Ziele des BEM, die datenschutzrechtlichen Regelungen, die Rechte der Beschäftigten im Verfahren und die Beratungsmöglichkeiten informiert wird. Auf diese Dienstvereinbarung wird in geeigneter Form hingewiesen.
- (3) Die Einleitung des Verfahrens bedarf der Zustimmung der Beschäftigten in Textform (Anlage 2). Die Zustimmung kann gegebenenfalls auch telefonisch in der Personalstelle zu Protokoll gegeben werden.
- (4) Stimmt die/der Beschäftigte der Einleitung des Verfahrens zu, informiert die Personalstelle den Dienstleister, der das weitere Verfahren übernimmt.
- (5) Die Beschäftigten können das Eingliederungsverfahren ohne Angabe von Gründen ablehnen oder bei zunächst erfolgter Zustimmung jederzeit abbrechen. Dies darf nicht zu ihren Lasten gewertet werden, insbesondere ist es unzulässig, hieraus arbeitsrechtliche oder dienstrechtliche Konsequenzen zu ziehen.
- (6) Die Ablehnung des Eingliederungsverfahrens kann innerhalb von vier Wochen nach Wiederaufnahme der Arbeit durch die Beschäftigten widerrufen und durch eine Zustimmung ersetzt werden.
- (7) Die Zustimmung oder Ablehnung erfolgt gegenüber der Personalstelle. Ein Vermerk über das Angebot gemäß Absatz 2, über die Annahme bzw. Ablehnung ist zur Personalakte zu nehmen. Der Vermerk wird nach drei Jahren wieder aus der Personalakte entfernt.

§ 5 Informationsgespräch

- (1) Es wird zuerst ein Informationsgespräch durch den Dienstleister angeboten. Die Beschäftigten können eine Person ihres Vertrauens hinzuziehen.
- (2) Inhalte des Informationsgesprächs sind:
 - Information der Beschäftigten über Sinn, Zweck und Ablauf eines BEM-Verfahrens
 - Information über die rechtlichen und finanziellen Auswirkungen sowie die Rahmenbedingungen für eine stufenweise Wiederaufnahme der Tätigkeit gemäß § 44 SGB IX (Hamburger Modell)
 - Hinweis auf Vertraulichkeit und die Dokumentation des Verfahrens gemäß § 10
 - Hinweis auf die Freiwilligkeit des Verfahrens und die Möglichkeit, das Verfahren jederzeit abzubrechen bzw. zu einem späteren Zeitpunkt ein weiterführendes Gespräch zu vereinbaren
 - Erörterung des möglichen Zusammenhangs zwischen der Erkrankung der/des Beschäftigten und ihrer/seiner Tätigkeit
 - Erörterung möglicher Maßnahmen unter Einbeziehung von Vorschlägen der/des Beschäftigten
 - Klärung offener Fragen
- (3) Falls die Anwendung des Hamburger Modells als ausreichend angesehen wird, erfolgt keine Einleitung eines BEM-Verfahrens.
- (4) Das Informationsgespräch kann auf Wunsch der Beschäftigten bereits geführt werden, wenn die Arbeitsfähigkeit noch nicht wieder hergestellt worden ist.

§ 6 Durchführung des BEM-Verfahrens

- (1) Die Durchführung des eigentlichen BEM-Verfahrens liegt beim Dienstleister. Die Beschäftigten haben das Recht, Personalvertretungen zum Verfahren des Dienstleisters gegebenenfalls auch nur zeitweise hinzuzuziehen.
- (2) Auf Wunsch des Beschäftigten kann ein Integrationsteam gebildet werden, das das BEM-Verfahren begleitet. Das Team wird vom Dienstleister geleitet.
- (3) Ein Integrationsteam beginnt seine Beratungen unmittelbar nach seiner Bildung.
- (4) Zum Integrationsteam gehören neben dem Dienstleister ein Personalratsmitglied und bei schwerbehinderten Beschäftigten der/die Vertreter/in der Schwerbehinderten oder die/der Stellvertreter/in der Vertreterin oder des Vertreters der Schwerbehinderten jeweils nach Wahl der Beschäftigten.
- (5) Die Beschäftigten haben außerdem das Recht, jederzeit weitere Personen zum BEM-Verfahren hinzuzuziehen gegebenenfalls ebenfalls nur zeitweise:
 - einen Betriebsarzt oder eine Betriebsärztin
 - Personen mit besonderen Fachkenntnissen (z. B. Arbeitsschutz)
 - die Frauenvertreterin
 - eine/n Vertreter/in des Integrationsamts
 - eine Person des Vertrauens
- (6) Die Beschäftigten können jederzeit einzelne Personen von der Teilnahme am Präventionsgespräch ausschließen oder eine Hinzuziehung nachträglich verlangen.
- (7) Die Beteiligten unterliegen der strengsten Schweigepflicht und haben, sofern sie nicht bereits kraft Amtes der Schweigepflicht unterliegen, vorab eine entsprechende Erklärung (Anlage 3) zu unterschreiben.
- (8) Die erforderlichen Informationen an Dritte bei der Umsetzung von Eingliederungsmaßnahmen dürfen nur mit Einverständnis der Beschäftigten erfolgen. Diese Dritten unterliegen ebenfalls der Verpflichtung zur Verschwiegenheit.
- (9) Die Beschäftigten können je nach Sachlage einzelne Beteiligte und ggf. Dritte von der Schweigepflicht entbinden.

§ 7 Maßnahmen

- (1) Maßnahmen, die zur Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit und deren Erhalt führen sollen, werden vom BEM-Dienstleister in Zusammenarbeit mit der/dem betroffenen Beschäftigten erarbeitet.
- (2) Möglichst innerhalb von vier Wochen ab Zugang der Zustimmung der betroffenen Person zum BEM-Verfahren werden folgende Schritte durchgeführt:
 - a) ein gemeinsames Treffen mit der/dem Beschäftigten, um sich einen Überblick über die Situation zu verschaffen;
 - b) Erörterung erster Maßnahmen zur Unterstützung der Eingliederung;
 - c) Aufstellung eines Zeitplans der Eingliederungsmaßnahmen.
- (3) Es wird ein schriftlicher Maßnahmenplan erarbeitet. Mögliche Maßnahmen eines betrieblichen Eingliederungsprozesses können sein (nicht abschließend):
 - a) Veränderungen am Arbeitsplatz und im Arbeitsablauf,
 - b) Veränderungen in der Arbeitszeit,
 - c) Veränderungen der Arbeitsaufgaben,
 - d) Zuordnung eines neuen Arbeitsplatzes,
 - e) Vereinbarung von temporärer Tele-/Heimarbeit in einer Übergangsphase (bei entsprechenden Voraussetzungen),
 - f) Schulungen und Qualifizierungsmaßnahmen,
 - g) Bereitstellung von Hilfsmitteln,
 - h) Unterstützung bei der Beantragung und Inanspruchnahme externer Maßnahmen und Leistungen.

- (4) Im Maßnahmenplan wird gemeinsam festgelegt, wann dieser Eingliederungsprozess in einem weiteren Gespräch auf seine Wirksamkeit hin überprüft und ggf. abgeschlossen bzw. ergänzt oder verändert wird.
- (5) Der Maßnahmenplan wird den Beschäftigten in Kopie ausgehändigt.
- (6) Die Umsetzung des Maßnahmenplans fällt der BBAW als Aufgabe zu.

§ 8 Ende des Verfahrens

- (1) Das BEM ist beendet, wenn die Maßnahme nach Ansicht der betroffenen Beschäftigten zum Erfolg geführt hat, wenn der Dienstleister feststellt, dass die Maßnahmenmöglichkeiten erschöpft sind, oder wenn das BEM durch die betroffenen Beschäftigten abgebrochen wird. Dies wird dokumentiert.
- (2) Der Dienstleister teilt der Personalstelle mit, wenn ein Verfahren beendet ist. Die Beendigung ist in der Personalakte zu vermerken. Der Vermerk wird nach drei Jahren mit Zustimmung der Beschäftigten wieder aus der Personalakte entfernt.

§ 9 Information der Personalvertretungen

- (1) Der Personalrat erhält eine Kopie des Schreibens gemäß § 4 Abs. 2 dieser Dienstvereinbarung.
- (2) Die Zustimmung zur Information der Schwerbehindertenvertretung, sofern sie nicht bei schwerbehinderten Beschäftigten am Verfahren beteiligt ist, und der Frauenvertretung der BBAW wird bei den Beschäftigten abgefragt (Anlage 2).
- (3) Mit Zustimmung der Beschäftigten werden die Personalvertretungen, gegebenenfalls auch nur einzelne Vertretungen über die getroffenen Maßnahmen informiert.

§ 10 Datenschutz

- (1) Gesundheitsdaten gehören zu den besonderen Kategorien personenbezogener Daten im Sinne von Art. 9 Abs. 1 Datenschutzgrundverordnung (DSGVO). Bei ihrer Verarbeitung sind die Vorschriften von Art. 9 DSGVO i. V. m. § 14 und § 18 Berliner Datenschutzgesetz (BlnDSG) und § 26 Abs. 3 Bundesdatenschutzgesetz (BDSG) zu beachten und einzuhalten.
- (2) Gem. § 167 Abs. 2 Satz 3 SGB IX sind nur solche Daten zu erheben, die zur erfolgreichen Durchführung des BEM-Verfahrens notwendig sind. Hierauf werden die Beschäftigten ausdrücklich hingewiesen.
- (3) Erhebung, Speicherung und Weitergabe von Daten im Rahmen des BEM erfolgen grundsätzlich nur mit Zustimmung der betroffenen Beschäftigten. Ausnahmen bilden Daten, deren Erhebung für den Erstkontakt und damit zur Dokumentation der Erfüllung der gesetzlichen Pflicht des Arbeitsgebers gem. § 167 Abs. 2 SGB IX zwingend erforderlich sind.
- (4) Bei der Einleitung eines BEM liegen nur die Daten über die Dauer der Erkrankung vor. Andere Informationen über Art oder eventuelle weitere Dauer der Erkrankung dürfen nur verwendet werden, wenn die Beschäftigten sie freiwillig zur Verfügung stellen bzw. Ärzte oder andere Stellen von der Schweigepflicht entbinden. Diesbezüglich darf kein Druck ausgeübt werden.
- (5) Daten, Gesprächsvermerke und Vereinbarungen zu Maßnahmen im Rahmen des BEM-Verfahrens werden nicht Bestandteil der Personalakte, sondern ausschließlich beim Dienstleister aufbewahrt. Die BEM-Akte bzw. alle im Rahmen des BEM erhobenen Daten werden spätestens drei Jahre nach Abschluss des BEM vernichtet oder an die jeweiligen BEM-Berechtigte / den jeweiligen BEM-Berechtigten herausgegeben. Kopien der Akte oder einzelner Teile werden nicht angefertigt.
- (6) Vermerke über konkret durchgeführte Maßnahmen werden abweichend zu dem Vorstehenden dann zur Personalakte genommen, wenn sie personalrechtliche Auswirkungen haben (z. B. Reduzierung der Arbeitszeit, Änderung der Aufgaben) und auch ohne BEM dort zu verzeichnen wären.

§ 11 Statistische Erhebungen

- (1) Einmal jährlich werden von der Personalstelle anonymisiert erhoben:
 - Anzahl der Beschäftigten mit einer ununterbrochenen oder wiederholten Arbeitsunfähigkeit von länger als sechs Wochen innerhalb von zwölf Monaten
 - Anzahl der Zustimmungen und Ablehnungen zum BEM
 - Anzahl der durchgeführten Wiedereingliederungen nach Hamburger Modell (ohne BEM)
 - Anzahl der erfolgreich abgeschlossenen, der abgebrochenen und der laufenden Einzelfälle
- (2) Die erhobenen Daten werden dem Personalrat, der Frauenbeauftragten und der Schwerbehindertenvertretung im Rahmen einer Jahresübersicht zur Verfügung gestellt.

§ 12 Schlussbestimmungen

- (1) Rechte aus dem Personalvertretungsgesetz Berlin, dem Landesgleichstellungsgesetz Berlin, SGB IX und aus weiteren gesetzlichen Grundlagen bleiben unberührt.
- (2) Diese Dienstvereinbarung tritt mit ihrer Unterzeichnung in Kraft und setzt die DV BEM vom 28.06./05.07.2016 mit den Änderungen vom 30.07./12.08.2019 solange außer Kraft solange ein externer Dienstleister mit dem BEM beauftragt wird. Endet die Beauftragung eines externen Dienstleisters und ist auch eine erneute Beauftragung nicht geplant oder möglich tritt die DV BEM vom 28.06./05.07.2016 mit den Änderungen vom 30.07./12.08.2019 wieder in Kraft.
- (3) Diese Dienstvereinbarung ist mit einer Frist von drei Monaten zum Jahresende, frühestens jedoch zum 31.12.2028 kündbar.
- (4) Bis zum Abschluss einer neuen Dienstvereinbarung gelten die vorstehenden Bestimmungen nebst Anlagen fort.
- (5) Die Dienstvereinbarung kann einvernehmlich modifiziert, fortgeschrieben sowie neu gefasst werden, ohne dass es einer Kündigung bedarf.
- (6) Im Falle von Auslegungsdifferenzen bezüglich dieser Dienstvereinbarung sind zwischen dem Personalrat und der BBAW unverzüglich Gespräche mit dem Ziel einer Verständigung aufzunehmen.
- (7) Die Anlagen 1–3 sind Bestandteil der Dienstvereinbarung.

Anlage 1: Einladung zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM)

Anlage 2: Dokumentation der Erklärungen der/des Beschäftigten zur Durchführung des BEM und zur Information der Beschäftigtenvertretungen der BBAW darüber

Anlage 3: Erklärung zur Schweigepflicht gemäß § 6 Abs. 7 DV BEM

Berlin, den - 7. April 2025

01.04.2025



Prof. Dr. Dr. h. c. mult. Christoph Marksches
Präsident
der Berlin-Brandenburgischen
Akademie der Wissenschaften



Marcus Dohnicht
Vorsitzender des Personalrates
der Berlin-Brandenburgischen
Akademie der Wissenschaften