

# Dienstvereinbarung zwischen dem Präsidenten und dem Personalrat der Sächsischen Akademie der Wissenschaften zu Leipzig über das „Betriebliche Eingliederungsmanagement“ (vom 3. Juni 2019)

## 1. Präambel

Akademieleitung und Personalrat verfolgen gemeinsam das Ziel, die Gesundheit der Beschäftigten zu erhalten und zu fördern sowie mögliche Ursachen für Zeiten der Arbeitsunfähigkeit möglichst frühzeitig zu erkennen und auszuräumen.

Arbeitgeber sind im Rahmen der Prävention nach § 167 Absatz 2 SGB IX verpflichtet, bei gesundheitlichen Problemen von Arbeitnehmern, die länger als 6 Wochen im Zeitraum eines Jahres arbeitsunfähig sind, präventive Maßnahmen durchzuführen. Der Gesetzgeber bezeichnet dies als „Betriebliches Eingliederungsmanagement“ (BEM). Die Verpflichtung des Arbeitgebers zum BEM bezieht sich auf alle Beschäftigten, unabhängig von der Beschäftigtenzahl und dem Grund der Arbeitsunfähigkeit und ob es sich um eine längerfristige oder mehrere kürzere Zeiten der Arbeitsunfähigkeit handelt.

Durch die Dienstvereinbarung soll gewährleistet werden, dass alle betroffenen Beschäftigten nach einem einheitlichen Verfahren behandelt werden.

## 2. Ziele

BEM dient als Präventionsinstrument, durch das Ursachen von längerfristigen oder wiederholten Zeiten der Arbeitsunfähigkeit möglichst frühzeitig erkannt werden sollen und nach Möglichkeiten gesucht wird, um künftig Arbeitsunfähigkeitszeiten zu vermeiden oder zumindest zu verringern und damit den Arbeitsplatz und die Arbeitsfähigkeit der/des Beschäftigten langfristig zu erhalten.

## 3. Geltungsbereich

Die Vereinbarung gilt für alle Beschäftigten der Sächsischen Akademie der Wissenschaften zu Leipzig (SAW) nach Ablauf der Probezeit, unabhängig davon, ob sie befristet oder unbefristet, in Voll- oder Teilzeit angestellt sind. Auch Auszubildende sowie studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte sind hierin eingeschlossen.

Gemäß § 167 Absatz 2 SGB IX betrifft die Vereinbarung Beschäftigte, die – unabhängig vom Kalenderjahr – innerhalb von zwölf Monaten länger als sechs Wochen arbeitsunfähig sind. Unerheblich ist dabei, ob die Arbeitsunfähigkeit sechs Wochen ununterbrochen besteht oder ob sich mehrere Zeiten der Arbeitsunfähigkeit auf sechs Wochen summieren. Hierzu zählen alle Arbeitsunfähigkeitstage, Kuren und Rehabilitationsmaßnahmen.

Fehlzeiten bei Erkrankung eines Kindes sowie Fehlzeiten im Rahmen der Pflegerechtsreform werden nicht berücksichtigt.

## 4. Beteiligte

Der Arbeitgeber trägt die Gesamtverantwortung für die Durchführung des BEM. Er hat zu prüfen, ob arbeitsunfähige Beschäftigte die Voraussetzungen nach § 167 Absatz 2 SGB IX für die Ein-

leitung eines BEM erfüllen. Ist dies der Fall, ist der Erstkontakt mit den betroffenen Beschäftigten herzustellen und das Einverständnis bzw. die Ablehnung des BEM durch die Beschäftigten in Schriftform einzuholen. Bei der Durchführung eines BEM hat der Arbeitgeber die Beschäftigten regelmäßig über den aktuellen Stand des BEM zu informieren und an jedem Verfahrensschritt zu beteiligen. Ohne Zustimmung der Beschäftigten dürfen durch den Arbeitgeber keine Maßnahmen eingeleitet werden. Unbeschadet der Verantwortung des Arbeitgebers haben die Beschäftigten die Möglichkeit, von sich aus Kontakt mit den für ein BEM Zuständigen aufzunehmen und z. B. auf absehbar bevorstehende längere Arbeitsunfähigkeit hinzuweisen.

Der Arbeitgeber kann für die Durchführung eines BEM auch ein zeitlich begrenztes oder ständiges Integrationsteam bilden, das die Aufgaben des Arbeitgebers wahrnimmt. Möglich ist die Delegation dieser Aufgaben an andere Personen, wie direkte Vorgesetzte oder Vertreter des Personalwesens. Weiterhin sollte ein Vertreter des Personalrates und bei schwerbehinderten Beschäftigten der Schwerbehindertenvertretung bzw. eine in Angelegenheiten schwerbehinderter Menschen vom Arbeitgeber beauftragte Person dem Integrationsteam angehören. Die Zusammensetzung des Integrationsteams bedarf der Zustimmung der Beschäftigten.

Für die Beschäftigten ist die Teilnahme am BEM freiwillig, d. h. es besteht keine Mitwirkungspflicht. Sie entscheiden allein über die Annahme des Angebotes und müssen diesem zustimmen. Die Zustimmung erfolgt in Schriftform und kann von Ihnen jederzeit zurückgezogen werden bzw. auch erst zu einem späteren Zeitpunkt gegeben werden.

Die Ablehnung eines BEM hat keine unmittelbaren Folgen für die Beschäftigten und muss auch nicht durch diese begründet werden. Stimmen Beschäftigte dem BEM nicht zu, tragen diese jedoch das Risiko, dass bestimmte Maßnahmen nicht mehr umgesetzt werden können. Hat der Arbeitgeber ein BEM angeboten und der/die Beschäftigte lehnt dies ab, kann sich diese/dieser nach Ausspruch einer krankheitsbedingten Kündigung in einem möglichen Verfahren vor dem Arbeitsgericht nicht darauf berufen, dass ein BEM nicht durchgeführt wurde oder eine leidens- oder behindertengerechte Anpassung des Arbeitsplatzes durch den Arbeitgeber nicht versucht wurde. Die Beschäftigten sind nicht verpflichtet, über Diagnosen oder Ursachen der Arbeitsunfähigkeit Auskunft zu erteilen.

Wenn Leistungen zur Teilhabe oder begleitende Hilfen im Arbeitsleben in Betracht kommen, sind nach § 167 Absatz 2 SGB IX die Rehabilitationsträger, bei schwerbehinderten Beschäftigten das Integrationsamt, durch den Arbeitgeber hinzuzuziehen.

Neben den o. g. Beteiligten können am BEM weitere Partner innerhalb und außerhalb der SAW beteiligt sein, wie z. B:

- Betriebsarzt,
- behandelnde Ärzte,
- Integrationsamt,
- Rentenversicherungsträger.

Die Beteiligung dieser Partner setzt das schriftliche Einverständnis der Beschäftigten voraus und darf nur im Rahmen des Erforderlichen erfolgen.

## 5. Ablauf

Die Gesamtverantwortung für die Durchführung des BEM obliegt dem Arbeitgeber, auch wenn er seine Aufgaben innerbetrieblich oder externen persönlichen oder juristischen Personen über-

trägt. Bei der Durchführung des BEM muss der Arbeitgeber kein standardisiertes Verfahren einhalten, jedoch die folgenden Mindestanforderungen erfüllen:

- Information und Einbeziehung der nach SGB IX § 167 zu beteiligenden Personen und Stellen,
- kein von vornherein bestehender Ausschluss eines vernünftigerweise in Betracht zu ziehenden Ergebnisses und
- Erörterung der von den zu beteiligenden Personen und Stellen eingebrachten Vorschläge.

Zur Untersetzung können hierzu folgende Teilschritte abgearbeitet werden:

Feststellen der Arbeitsunfähigkeitszeiten:

- Prüfung der Voraussetzungen für die Einleitung eines BEM nach SGB IX § 167 durch den Arbeitgeber

Erstkontakt herstellen:

- Erstkontakt durch den Arbeitgeber herstellen (schriftlich, elektronisch oder persönlich),
- Erläuterung von Zielen des BEM und den daran Beteiligten sowie Aufklärung über die Freiwilligkeit der Maßnahme,
- Entscheidung über die Annahme bzw. Ablehnung des BEM durch die/den Beschäftigte/n,
- Festlegung eines Termins für das Erstgespräch bei Annahme des BEM durch die/den Beschäftigte/n,
- Dokumentation des Ergebnisses in Schriftform.

Führen des Erstgesprächs:

- Information der Beschäftigten über Möglichkeiten und Grenzen des BEM,
- Klärung, ob gesundheitliche Probleme der Beschäftigten im Zusammenhang mit der Tätigkeit oder dem Arbeitsplatz stehen bzw. ob sich gesundheitliche Einschränkungen der Beschäftigten negativ auf die Tätigkeit am jeweiligen Arbeitsplatz auswirken,
- Dokumentation von Inhalt und Ergebnis sowie der Beteiligten des Erstgesprächs in Schriftform.

Fallbesprechung und Vereinbarung konkreter Maßnahmen:

- gemeinsame Erarbeitung geeigneter Maßnahmen zum weiteren Vorgehen unter Berücksichtigung aller bisher vorliegenden Informationen,
- hierbei kann es sich sowohl um Maßnahmen seitens des Arbeitgebers als auch von externen Beteiligten handeln.

Mögliche Maßnahmen des Arbeitgebers:

- Arbeitsplatzanpassung,
- Umsetzung der Beschäftigten an einen geeigneteren Arbeitsplatz,
- Veränderungen in der Arbeitsorganisation oder der Arbeitszeit,
- Qualifizierungsmaßnahmen.

Maßnahmen durch externe Beteiligte:

- Leistungen der medizinischen Rehabilitation,
- Programm zur stufenweisen Wiedereingliederung,
- Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben (z. B. Qualifizierung/Umschulungen),
- angepasste Arbeitsplatzausstattungen,
- finanzielle Unterstützung des Arbeitgebers, Arbeitgeberzuschüsse.

Maßnahmen durch den Betriebsarzt:

- Assessments zur Erstellung eines Leistungsprofils der/des Beschäftigten,

- Arbeitsplatzbegutachtung,
- Zusammenarbeit mit dem behandelnden Arzt.

Die am BEM Beteiligten haben im Rahmen ihrer Zuständigkeit gemeinsam dafür zu sorgen, dass die vereinbarten Maßnahmen zeitnah und in vollem Umfang umgesetzt werden. Sie begleiten und unterstützen die betroffenen Beschäftigten während der Durchführung der Maßnahmen. Nach Umsetzung der vereinbarten Maßnahmen ist zu prüfen, ob die gewünschten Wirkungen in Bezug auf die Arbeitsunfähigkeitszeiten der Beschäftigten eingetreten sind.

Das BEM ist nicht allein mit der Umsetzung der Maßnahmen abgeschlossen. Im Rahmen der Nachsorge können durch regelmäßigen Erfahrungsaustausch der Beteiligten gesundheitsrelevante Probleme am Arbeitsplatz frühzeitig erkannt und beseitigt werden.

## 6. Datenschutz

Das betriebliche Eingliederungsmanagement erfolgt unter Wahrung der jeweils gültigen datenschutzrechtlichen Bestimmungen. Sollte die Weitergabe personenbezogener Daten während des Eingliederungsprozesses erforderlich sein, so hat der Arbeitgeber die Beschäftigten hierüber aufzuklären und ihre schriftliche Zustimmung einzuholen. Die erhobenen Daten dürfen ausschließlich für die in dieser Vereinbarung benannten Ziele des BEM verwandt werden. Sie dienen dem Erhalt der Arbeitsfähigkeit und des Arbeitsplatzes. Aus datenschutzrechtlichen Gründen dürfen vom Arbeitgeber und Anderen, auf Wunsch der/des Beschäftigten hinzugezogenen Personen keine Einzelfälle bekannt gegeben werden, sondern ggf. nur Fallzahlen und Maßnahmen, die keinen Rückschluss auf Einzelpersonen zulassen.

Fallbezogene Daten zum BEM bzw. Gesundheitsdaten dürfen nicht in die Personalakte aufgenommen werden. BEM- und Personalakte sind getrennt zu führen und aufzubewahren. In die Personalakte darf nur aufgenommen werden:

- dass die Durchführung eines BEM durch den Arbeitgeber angeboten wurde,
- ob die Beschäftigten damit einverstanden waren oder nicht,
- welche konkreten Maßnahmen angeboten wurden und ob eine Umsetzung mit Einverständnis der Beschäftigten erfolgt ist oder nicht.

## 7. Inkrafttreten und Geltungsdauer

Diese Dienstvereinbarung tritt mit Unterzeichnung in Kraft. Sie kann durch den Präsidenten der SAW und den Personalrat der SAW ganz oder teilweise unter Einhaltung einer Frist von 3 Monaten zum Jahresende schriftlich gekündigt werden. Nach einer Kündigung sind umgehend neue Verhandlungen aufzunehmen. Widerspricht eine Vorschrift dieser Dienstvereinbarung höherrangigem Recht, so bleibt die Gültigkeit der übrigen Bestimmungen davon unberührt. Die Parteien der Dienstvereinbarung verpflichten sich, diese unwirksame Vorschrift durch eine ihr inhaltlich entsprechend wirksame Vorschrift zu ersetzen.

Leipzig, den 3. Juni 2019

Prof. Dr. Hans Wiesmeth  
Präsident

Dr. Torsten Voitkowitz  
Vorsitzender des Personalrates