

**RAHMENDIENSTVEREINBARUNG ZUM
BETRIEBLICHEN EINGLIEDERUNGSMANAGEMENT
(RDV BEM)**

vom 12. September 2025

BERLIN



INHALTSVERZEICHNIS

Präambel	1
1 Regelungsgegenstand und Geltungsbereich	2
2 Ziele des betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM)	3
3 Das BEM-Verfahren im Rahmen von Langzeiterkrankungen	4
4 Verfahrensgrundsätze	4
5 Zuständigkeiten und Verantwortlichkeiten	5
5.1 Dienststelle	5
5.2 Beschäftigtenvertretungen	6
5.3 Integrationsteam	7
5.4 Beschäftigte	8
6 Ablauf des BEM-Verfahrens	9
6.1 Die Angebotsphase	9
6.2 Die Durchführungsphase	9
6.3 Die Umsetzungsphase	10
7 Abschluss des BEM-Verfahrens	10
8 Datenschutz und Schweigepflicht im BEM-Verfahren	11
9 Information, Qualifizierung und Leitfaden	13
10 Schlussbestimmungen	14
10.1 Inkrafttreten/Laufzeit/Änderungen/Kündigung	14
10.2 Ergänzende Dienstvereinbarungen/Regelungen	14
10.3 Salvatorische Klausel	15

Rahmendienstvereinbarung zum betrieblichen Eingliederungsmanagement (RDV BEM)

Zwischen
der Senatsverwaltung für Finanzen
und
dem Hauptpersonalrat für die Behörden,
Gerichte und nichtrechtsfähigen Anstalten des Landes Berlin
(als um die Mitglieder des Hauptrichter- und Hauptstaatsanwaltsrats
erweitertes Gremium im Sinne von § 55 Absatz 6 des Berliner
Richtergesetzes)

wird aufgrund § 74 Absatz 2 Satz 4 des Personalvertretungsgesetzes Berlin
(PersVG Berlin) folgende Rahmendienstvereinbarung geschlossen:

PRÄAMBEL

- (1) Gesundheit ist nicht nur ein hohes persönliches Gut, sondern auch eine grundlegende Voraussetzung zur Erfüllung der Arbeitsaufgaben. Der Erhalt und die Förderung der Gesundheit seiner Beschäftigten ist deshalb für den Arbeitgeber/Dienstherrn Land Berlin seit Jahren integraler Bestandteil des strategischen Personal- bzw. Gesundheitsmanagements.

Zur Schaffung einheitlicher und verlässlicher Rahmenbedingungen für das Gesundheitsmanagement in der Berliner Verwaltung haben die Senatsverwaltung für Finanzen und der Hauptpersonalrat für die Behörden, Gerichte und nichtrechtsfähigen Anstalten des Landes Berlin (HPR) am 20. November 2020 die Rahmendienstvereinbarung Gesundheitsmanagement (RDV Gesundheit) geschlossen.

- (2) Ein Handlungsfeld des betrieblichen Gesundheitsmanagements ist die Krankheitsprävention. Regelungen dazu enthält die RDV Gesundheit. Im Wissen um die besondere Bedeutung des betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM) als bedeutsamstes Präventionsinstrument haben die Verhandlungsparteien vereinbart, das BEM im Rahmen einer gesonderten Rahmendienstvereinbarung zu regeln (vgl. Nummer 1 Absatz 3 RDV Gesundheit).

Die Verhandlungsparteien verstehen das BEM nicht nur als gesetzliche Vorgabe, sondern als elementaren Baustein für ein ganzheitliches Gesundheitsmanagement.

- (3) Im Rahmen einer umfassenden Krankheitsprävention liegt es im gemeinsamen Interesse der Verhandlungsparteien, frühzeitig – also bereits vor Einleitung eines BEM-Verfahrens – geeignete Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen, des Gesundheitszustandes und der Leistungsmöglichkeiten der Beschäftigten zu ergreifen.

1 REGELUNGSGEGENSTAND UND GELTUNGSBEREICH

- (1) Diese Rahmendienstvereinbarung regelt das betriebliche Eingliederungsmanagement im Land Berlin.

Grundlagen zur behördlichen Gesundheitsvorsorge enthält die RDV Gesundheit. Die vorliegende Rahmendienstvereinbarung richtet ein besonderes Augenmerk auf das Präventionsinstrument BEM. Sie definiert Mindeststandards zur Durchführung des BEM – einmalig wie auch wiederholt im Rahmen des Umgangs mit Langzeiterkrankungen – unter Wahrung der dezentralen Verantwortlichkeiten und unter Berücksichtigung der Besonderheiten einzelner Behörden.

- (2) Krankheitsprävention im Sinne dieser Rahmendienstvereinbarung umfasst alle Maßnahmen, die dazu beitragen, arbeitsbedingte Gesundheitsgefahren zu vermeiden oder zu vermindern. Sofern gesundheitliche Schwierigkeiten bereits aufgetreten sind, geht es bei der Prävention darum, diese durch geeignete Maßnahmen zu beseitigen oder zumindest eine Verschlimmerung zu verhindern.
- (3) Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) im Sinne dieser Rahmendienstvereinbarung ist Bestandteil eines ganzheitlichen behördlichen Gesundheitsmanagements und Teil der Vorschriften zur Prävention gemäß § 167 Sozialgesetzbuch Neuntes Buch (SGB IX). Konkret ergibt sich die nicht einklagbare Verpflichtung zum BEM für den Arbeitgeber/Dienstherrn aus § 167 Absatz 2 Satz 1 SGB IX.
- (4) BEM-berechtigt sind alle Beschäftigten, bei denen gemäß § 167 Absatz 2 Satz 1 SGB IX die Voraussetzungen für die Durchführung eines BEM vorliegen. Die Teilnahme am BEM ist für Beschäftigte freiwillig.

- (5) Der Arbeitgeber/Dienstherr ist verpflichtet, (ggf. regelmäßig wiederkehrend) ein neuerliches BEM anzubieten, wenn Beschäftigte innerhalb eines Jahreszeitraums erneut die Voraussetzungen dafür erfüllen.
- (6) Die Voraussetzungen für ein erneutes BEM liegen dann vor, wenn nach Abschluss eines BEM-Verfahrens die Beschäftigten innerhalb eines Jahreszeitraums erneut länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeits-/dienstunfähig sind.
- (7) Die Rahmendienstvereinbarung gilt für alle Beschäftigten im unmittelbaren Landesdienst Berlin. Beschäftigte im Sinne dieser Rahmendienstvereinbarung sind Beamtinnen und Beamte sowie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, Berufsrichterinnen und Berufsrichter einschließlich der zu Ausbildungszwecken Beschäftigten.

2 ZIELE DES BETRIEBLICHEN EINGLIEDERUNGSMANAGEMENTS (BEM)

- (1) Ein strukturiertes BEM ist ein grundlegender Baustein für ein ganzheitliches betriebliches Gesundheitsmanagement. Das BEM zielt darauf ab, nach längerer krankheitsbedingter Arbeits-/Dienstunfähigkeit durch geeignete Maßnahmen arbeitsbedingte Ursachen der Arbeits-/Dienstunfähigkeit einer/eines Beschäftigten nach aller Möglichkeit zu beseitigen und künftiger Arbeits-/Dienstunfähigkeit vorzubeugen.
- (2) Übergeordnetes Ziel ist es, die aus Erkrankungen resultierenden Schwierigkeiten von Beschäftigten frühzeitig zu erkennen und geeignete Maßnahmen zu deren Beseitigung zu initiieren, um dadurch eine Gefährdung des Beschäftigungsverhältnisses zu verhindern. Oberste Priorität haben der Erhalt der Gesundheit und des Arbeitsplatzes sowie die Vermeidung einer Behinderung oder einer chronischen Erkrankung der Beschäftigten.
- (3) Um das BEM erfolgreich zu machen, bedarf es verlässlicher Strukturen und einer transparenten Verfahrensgestaltung. Ziel der Verhandlungsparteien ist es, das BEM für betroffene Beschäftigte als positiv empfundene und unterstützende Maßnahme zur Überwindung krankheitsbedingter Fehlzeiten zu etablieren und durch die Sensibilisierung und umfassende Information

aller Beteiligten das BEM zu einem wirksamen Instrument eines strategischen Gesundheitsmanagements zu entwickeln.

3 DAS BEM-VERFAHREN IM RAHMEN VON LANGZEITERKRANKUNGEN

- (1) Das BEM ist im Falle einer Langzeiterkrankung das zentrale Instrument zum Umgang und zur Wiedereingliederung langzeiterkrankter Beschäftigter.
- (2) Das BEM verfolgt bei Langzeiterkrankungen das Ziel der Reintegration der Beschäftigten unter Ausschöpfung aller möglichen Maßnahmen und Prüfung alternativer Verwendungsmöglichkeiten.
- (3) Unabhängig von der Prüfung der Reintegrationsmöglichkeiten kann unter Beachtung der entsprechenden tarifrechtlichen bzw. dienstrechtlichen Vorschriften im Beamtenstatusgesetz (BeamStG) und Landesbeamtengesetz (LBG) immer auch die Prüfung arbeits- und dienstrechtlicher Maßnahmen (einschließlich der Prüfung anderweitiger Verwendungsmöglichkeiten) vorgenommen werden.

4 VERFAHRENSGRUNDSÄTZE

- (1) Entscheidend für den Erfolg des BEM ist, dass in jeder Dienststelle ein konkretes Konzept zur Durchführung existiert, welches regelmäßig überprüft, modifiziert und kommuniziert wird.
- (2) Die Ausgestaltung des BEM folgt dabei dem Leitsatz: Das BEM-Verfahren soll landesweit so einheitlich wie nötig, der Umgang mit den BEM-Berechtigten so individuell wie möglich gestaltet werden.

Konkrete Handlungsempfehlungen enthält der Leitfaden gemäß Nummer 9 Absatz 5 dieser RDV.

- (3) Für die betroffenen Beschäftigten berührt das BEM einen im Erwerbsleben höchst sensiblen Bereich: die eigene Gesundheit und die Arbeits- und Leistungsfähigkeit zu einem Zeitpunkt, an dem diese gefährdet oder zumindest eingeschränkt ist oder war. Deshalb hängt der Erfolg des BEM ganz wesentlich von den folgenden Faktoren ab, die im behördlichen BEM-Konzept zu berücksichtigen sind:

- **Verbindlichkeit:** allen BEM-Berechtigten wird ein BEM-Angebot unterbreitet,
 - **Vertraulichkeit:** allen BEM-Berechtigten wird unbedingte Vertraulichkeit während des gesamten Prozesses zugesichert,
 - **Verlässlichkeit:** die Wirksamkeit des BEM wird regelmäßig evaluiert,
 - **Vergleichbarkeit:** das BEM-Verfahren ist in den Grundzügen einheitlich strukturiert,
 - **Verfahrenssicherheit:** die beteiligten Personen und Institutionen bekommen ein zuverlässiges und rechtssicheres Verfahren an die Hand.
- (4) BEM lebt von Akzeptanz. Entscheidend für die Akzeptanz des Verfahrens innerhalb der Dienststelle ist, dass sämtliche Beschäftigte um die generellen Vorteile des BEM wissen.
- (5) BEM lebt von Vertrauen. Entscheidend für die Annahme eines BEM-Angebots ist, dass die Beschäftigten dessen speziellen (persönlichen) Nutzen erkennen und das BEM als Maßnahme im eigenen Interesse verstehen.
- (6) Das BEM setzt auf eine gezielte Unterstützung bei der Rückkehr an den Arbeitsplatz und eine berufliche Perspektive, um das Beschäftigungsverhältnis möglichst dauerhaft zu erhalten.

5 ZUSTÄNDIGKEITEN UND VERANTWORTLICHKEITEN

5.1 Dienststelle

- (1) Das BEM stellt aufseiten des Arbeitgebers/Dienstherrn eine gesetzliche Pflicht dar. Die Verantwortung für das BEM liegt bei der Dienststellenleitung. Sie kann weitere Personen mit der Durchführung bestimmter Verfahrensschritte beauftragen.

Aufgabe und Verpflichtung der Dienststelle ist es, für einen lösungsorientierten Ablauf des BEM zu sorgen.

- (2) Führungskräfte nehmen im BEM-Verfahren eine maßgebliche Rolle ein. Sie haben sowohl dafür Sorge zu tragen, dass die Fürsorgepflicht eingehalten wird als auch aktiv darauf hinzuwirken, dass die Arbeits-/Dienstfähigkeit der

Beschäftigten im Falle von gesundheitlichen Beeinträchtigungen möglichst schnell wiederhergestellt und lange erhalten werden kann.

- (3) Die örtliche Büroleitung (bzw. Geschäftsstelle oder Personalservice) erhält auf Grundlage eines Auszugs aus einer Personalsoftware (z. B. IPV) die Information, welche Beschäftigten die Voraussetzungen für die Einleitung eines BEM-Prozesses erfüllen.
- (4) Inklusionsbeauftragte werden gemäß § 181 SGB IX vom Arbeitgeber bestellt. In Abgrenzung zur Schwerbehindertenvertretung vertreten die Inklusionsbeauftragten nicht die Beschäftigten, sondern die Arbeitgeber mit Blick auf das Schwerbehindertenrecht mit dem Ziel, ein inklusives, chancengerechtes und barrierefreies Arbeitsumfeld zu schaffen. Sie überwachen die Einhaltung der gesetzlichen Vorgaben gegenüber Beschäftigten mit Schwerbehinderung und diesen gleichgestellten Beschäftigten und beraten und unterstützen die Arbeitgeber in sonstigen Belangen des Schwerbehindertenrechts. Die Beteiligung der Inklusionsbeauftragten am BEM-Verfahren erfolgt nur mit ausdrücklicher Zustimmung der betroffenen Beschäftigten.

5.2 Beschäftigtenvertretungen

- (1) Der örtliche Personalrat, ggf. die Schwerbehindertenvertretung und die Richter- und Staatsanwaltsräte sind regelmäßig in Textform darüber zu unterrichten, dass Beschäftigten ein BEM-Angebot unterbreitet wurde.
- (2) Der örtliche Personalrat bzw. Richter- und Staatsanwaltsrat und - sofern BEM-berechtigte Beschäftigte schwerbehindert oder schwerbehinderten Menschen gleichgestellt sind - die örtliche Schwerbehindertenvertretung können gemäß ihrem gesetzlichen Auftrag Vorschläge einbringen und unterstützen den gesamten BEM-Prozess lösungsorientiert, sofern die Beschäftigten ihrer Beteiligung im BEM-Verfahren ausdrücklich zustimmen.
- (3) Eine Einbindung der Frauenvertreterin kann die Umsetzung des Gleichstellungsauftrages zwischen Frauen und Männern im Hinblick auf die Durchführung des BEM sichern. Eine Rechtsgrundlage, wonach die Frauenvertreterin an einem BEM-Verfahren zu beteiligen ist, sieht das SGB IX nicht vor. Die Frauenvertretung kann auf Wunsch der Beschäftigten in der Durchführungsphase (Nummer 6.2 dieser RDV) des BEM beteiligt werden. Deshalb ist die Beteiligung der Frauenvertreterin am BEM-Verfahren an den in Textform abzugebenden Hinzuziehungswunsch der betroffenen Beschäftigten gebunden; in diesem liegt zugleich die Einwilligung in den

notwendigen Datenaustausch i. S. d. Art. 7 Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO).

- (4) Eine Rechtsgrundlage, wonach die Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) an einem BEM-Verfahren zu beteiligen ist, sieht das SGB IX nicht vor. Sie kann allerdings auf Wunsch bei jugendlichen Beschäftigten bis zum vollendeten 18. Lebensjahr und auszubildenden Beschäftigten in der Durchführungsphase (Nummer 6.2 dieser RDV) des BEM beteiligt werden. Deshalb ist die Beteiligung der Jugend- und Auszubildendenvertretung am BEM-Verfahren an den in Textform abzugebenden Hinzuziehungswunsch der betroffenen Beschäftigten gebunden; in ihr liegt zugleich die Einwilligung in den notwendigen Datenaustausch i. S. d. Art. 7 Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO).
- (5) Mit dem BEM-Angebot ist abzufragen, ob die Beschäftigten die Teilnahme einer oder mehrerer Mitglieder des Personalrats am BEM-Gespräch in beratender Funktion wünschen. Die Beschäftigten sind darüber hinaus auf die Möglichkeit der Hinzuziehung einer persönlichen Vertrauensperson (Nummer 5.4 Absatz 4 dieser RDV) hinzuweisen. Zusätzlich kann die örtliche Schwerbehindertenvertretung (unabhängig davon, ob die Beschäftigten schwerbehindert sind), die örtliche Frauenvertreterin oder ein Mitglied der Jugend- und Auszubildendenvertretung hinzugezogen werden. Für diesen Fall sind die Beschäftigten darüber aufzuklären, dass eine mündliche Zustimmungserklärung dafür nicht ausreichend ist. Der Wunsch nach Weiterleitung der eigenen Daten an die örtliche Schwerbehindertenvertretung, örtliche Frauenvertreterin oder das Mitglied der Jugend- und Auszubildendenvertretung muss in Textform erklärt werden.

5.3 Integrationsteam

- (1) Zur Unterstützung des BEM sind in den Dienststellen Integrationsteams zu bilden, denen die Durchführung und Umsetzung des BEM-Verfahrens übertragen wird.

Aufgabe der Integrationsteams ist es, unter Beachtung der hier vereinbarten Ziele, Grundsätze und Regelungen, gemeinsam mit den betroffenen Beschäftigten Lösungen im Einzelfall zu erarbeiten.

- (2) Ständige Mitglieder des Integrationsteams sind die aus dem Kreis der von der Dienststelle beauftragten Führungskräfte und von den Beschäftigten

ausgewählte Führungskraft, die für Gesundheitskoordination zuständige Person gemäß Nummer 4.4 RDV Gesundheit bzw. deren Vertretung oder – sofern in der Dienststelle vorhanden – die für die BEM-Koordination zuständige Person.

- (3) Das Integrationsteam kann im jeweiligen Einzelfall bedarfsorientiert weitere sachkundige Personen hinzuziehen, sofern die Beschäftigten ausdrücklich zustimmen. Die Zustimmung ist vorab von den Beschäftigten einzuholen.

5.4 Beschäftigte

- (1) Das BEM stellt für die Beschäftigten ein gesetzlich verankertes Recht dar.
- (2) Das BEM beruht für die Beschäftigten auf dem Grundsatz der Freiwilligkeit.

Alle Beschäftigten können ein BEM-Angebot ohne Angabe von Gründen ablehnen oder trotz zunächst erfolgter Zustimmung das BEM-Verfahren zu einem späteren Zeitpunkt abbrechen. Sie dürfen in diesem Falle darauf vertrauen, dass dies keine arbeits- bzw. dienstrechtlichen Folgen hat.

- (3) Das BEM beruht für die Beschäftigten auf dem Grundsatz der Selbstbestimmung.
Sofern das BEM-Angebot angenommen wird, bestimmen allein die BEM-Berechtigten, ob und inwieweit Aspekte der Erkrankung zur Sprache kommen sollen. Sie sind nicht verpflichtet, im BEM-Verfahren Auskunft über Diagnosen zu erteilen oder Prognosen über den weiteren Verlauf von Erkrankungen bzw. die Entwicklung der Arbeits-/Dienstfähigkeit abzugeben.
- (4) Die Beschäftigten haben das Recht, einzelne Mitglieder des Integrationsteams von der Teilnahme am BEM-Gespräch auszuschließen und/oder eine weitere Person ihres Vertrauens hinzuzuziehen.
- (5) Das BEM setzt auf Dialog und Konsens. Dementsprechend bedarf es für die Umsetzung jedes Hilfsangebots im BEM-Verfahren der Zustimmung der Beschäftigten.
- (6) Wenn die Voraussetzungen zur Durchführung eines BEM (noch) nicht erfüllt sind, können Beschäftigte ein Interventionsgespräch einfordern.
- (7) Darüber hinaus besteht die Möglichkeit, dass Beschäftigte sich aktiv nach einer alternativen Verwendungsmöglichkeit umsehen.

6 ABLAUF DES BEM-VERFAHRENS

- (1) Das BEM ist ein abgestuftes Verfahren, in dem alle objektiv zur Verfügung stehenden Maßnahmen zur Reintegration geprüft werden.
- (2) Das BEM-Verfahren besteht aus drei Phasen:
 - Angebot eines BEM-Verfahrens,
 - Durchführung der BEM-Gespräche sowie
 - Umsetzung der BEM-Maßnahmen.

6.1 Die Angebotsphase

- (1) Die Angebotsphase umfasst den Zeitraum von der Feststellung der BEM-Berechtigung von Beschäftigten bis zur Annahme bzw. Ablehnung des Gesprächsangebots der Dienststelle durch die Beschäftigten.
- (2) Die tarif- und dienstrechtlichen Vorschriften sind zu beachten. Nähere Ausführungen enthält der Leitfaden gemäß Nummer 9 Absatz 5 dieser RDV.

6.2 Die Durchführungsphase

- (1) Die Durchführungsphase umfasst den Zeitraum der Durchführung der BEM-Gespräche, in welchen idealerweise Maßnahmen zur Überwindung der Arbeits-/Dienstunfähigkeit vereinbart werden.
- (2) Die Durchführungsphase soll so individuell wie möglich gestaltet werden. Ablauf und Dauer werden dabei ebenso wie die zu beteiligenden Personen bzw. Institutionen hauptsächlich durch die Bedürfnisse der BEM-Berechtigten bestimmt.
- (3) Als Gesprächsgrundlagen können auch das Anforderungsprofil, die Beschreibung des Aufgabenkreises bzw. die Dienstpostenbeschreibung sowie die Gefährdungsbeurteilung herangezogen werden.
- (4) Im ersten Schritt ist dabei grundsätzlich zu prüfen, ob ein Einsatz im bisherigen Arbeitsgebiet/eine Rückkehr an den bisherigen Arbeitsplatz durch Planung und Durchführung von allen denkbaren, möglicherweise für die Zielerreichung in Betracht kommenden Maßnahmen erreicht werden kann.

- (5) Sofern dies nicht möglich ist, ist zunächst dienststellenintern nach einem Arbeitsplatz/Arbeitsgebiet zu suchen, welcher/welches den gesundheitlichen Anforderungen der Beschäftigten entspricht. Diese Prüfung kann auch probeweise im Rahmen einer Hospitation erfolgen. Zur Reintegration erforderliche Personalentwicklungsmaßnahmen sind umzusetzen.
- (6) Verläuft die interne Suche erfolglos, ist sie auf alle Dienststellen des Landes Berlin auszuweiten. Für eine erfolgreiche Vermittlung informiert die suchende Dienststelle die anderen Dienststellen über die Qualifikationen und Fähigkeiten wie auch die gesundheitlichen Einschränkungen der zu vermittelnden Dienstkraft.
- (7) Verlaufen sämtliche Maßnahmen zur Reintegration erfolglos, sind entsprechende arbeits- bzw. dienstrechtliche Maßnahmen einzuleiten. Hierbei sind die erforderlichen Beteiligungsrechte und -pflichten zu beachten.

6.3 Die Umsetzungsphase

- (1) Die Umsetzungsphase umfasst den Zeitraum der Umsetzung der vereinbarten Maßnahmen. Sie schließt sich an die Durchführungsphase an, sofern Maßnahmen vereinbart wurden, die die zuständige Dienststelle zum Handeln verpflichten.
- (2) Die Dienststelle hat gemeinsam mit den ständigen Mitgliedern des Integrationsteams und den Beschäftigten für die Umsetzung aller Maßnahmen zu sorgen. Es ist die Wirksamkeit der Maßnahmen zu überprüfen und das Gesamtergebnis des BEM-Verfahrens zu bewerten:

7 ABSCHLUSS DES BEM-VERFAHRENS

- (1) Vor Beendigung eines BEM-Verfahrens prüft die Dienststelle zusammen mit dem Integrationsteam, ob die umgesetzten Maßnahmen den gewünschten Erfolg hinsichtlich der Arbeits-/Dienstunfähigkeitszeiten der Beschäftigten gebracht haben und ob sich das BEM positiv auf den Gesundheitszustand der Beschäftigten ausgewirkt hat. Bei positivem Prüfergebnis schließt das BEM mit der erfolgreichen Wiedereingliederung der Beschäftigten ab.
- (2) Führt ein BEM nicht zu einer Beschäftigungsmöglichkeit der Beschäftigten oder ist es den Beschäftigten gesundheitsbedingt dauerhaft nicht möglich,

ihre bisherige oder eine andere angebotene Tätigkeit (ggf. auch unterwertig) aufzunehmen, führt dies zu einer vorzeitigen Beendigung des BEM.

- (3) Das BEM endet mit der erfolgreichen Wiedereingliederung der Beschäftigten oder wenn eine krankheitsbedingte Kündigung bzw. ein Verfahren zur Versetzung in den Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit rechtsverbindlich umgesetzt wurde.
- (4) Das BEM ist auch beendet, wenn Beschäftigte das BEM-Verfahren – sofort oder zu einem späteren Zeitpunkt – ablehnen oder das BEM-Verfahren erfolglos verläuft, weil die Maßnahmen ausgeschöpft sind oder das Verfahren abgebrochen wurde.
- (5) Die örtliche Büroleitung (bzw. Geschäftsstelle oder Personalservice) wird über den Abschluss des BEM-Verfahrens informiert; ebenso die Beschäftigtenvertretung, sofern die Beschäftigten einer Einbindung der Beschäftigtenvertretung zugestimmt haben.
- (6) Für krankheitsbedingte Kündigungen bzw. Verfahren zur Versetzung in den Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit gilt das Ultima-Ratio-Prinzip.
- (7) Die Dienststellenleitung prüft die Erkenntnisse aus dem Einzelfall grundsätzlich auch auf eine Übertragbarkeit auf die gesamte Dienststelle oder spezielle Dienststellenteile.

8 DATENSCHUTZ UND SCHWEIGEPFLICHT IM BEM-VERFAHREN

- (1) Ein sensibler Umgang mit Beschäftigendaten und die Implementierung bzw. Berücksichtigung von Datenschutzerfordernungen sind Grundvoraussetzungen für das BEM. Die gesetzlichen und behördlichen Datenschutz- und Datensicherheitsbestimmungen sind sicherzustellen.
- (2) Die Datenverarbeitung aller Gesundheitsunterlagen und -daten gemäß Art. 9 Abs. 1 DSGVO ist grundsätzlich untersagt. Erst Art 9 Abs. 2 DSGVO schafft Ausnahmen von dem bestehenden Verbot der Verarbeitung besonderer Kategorien personenbezogener Daten. Im Zusammenhang mit einem Beschäftigungsverhältnis kann dies vor allem gelten, wenn der Dienstherr/Arbeitgeber zur Ausübung seiner Rechte und

Pflichten auf die Verarbeitung von Gesundheitsdaten, die aus einer Erkrankung resultieren, angewiesen ist (vgl. Art. 9 Abs. 2 b DSGVO).

- (3) Zum Zeitpunkt der Einleitung eines BEM-Verfahrens liegen nur Daten über die bisherige Dauer der Erkrankung der Beschäftigten vor. Weitere Informationen, z. B. über die Art der Erkrankung oder eine mögliche weitere Dauer, dürfen nur verwendet werden, wenn die Beschäftigten sie freiwillig zur Verfügung stellen bzw. ärztliches Personal oder andere Stellen von der Schweigepflicht gegenüber der Dienststelle entbinden. Diesbezüglich darf kein Druck ausgeübt werden. Diese Daten dürfen nur zum Zweck der Durchführung des BEM verarbeitet werden.
- (4) Die Weitergabe personenbezogener Daten darf grundsätzlich nur mit schriftlicher Einwilligung der Beschäftigten erfolgen. Sie müssen bereits mit dem BEM-Angebot über die Art der erhobenen Daten sowie Sinn und Zweck der Datenweitergabe aufgeklärt werden.
- (5) Der Personalrat und ggf. die Schwerbehindertenvertretung wachen darüber, dass der Arbeitgeber/Dienstherr seine Verpflichtung zur Durchführung des BEM-Verfahrens erfüllt. Dies ist nur möglich, wenn der Personalrat und ggf. die Schwerbehindertenvertretung darüber informiert werden, dass Beschäftigte innerhalb der letzten zwölf Monate mehr als sechs Wochen arbeits-/dienstunfähig waren. Diese Information darf der Arbeitgeber/Dienstherr auch ohne Einwilligung der/des betroffenen Beschäftigten weitergeben (Art 9 Abs. 2 lit. b DSGVO i.V.m. § 167 Abs. 2 Satz 1). Der Personalrat und ggf. die Schwerbehindertenvertretung darf nur dann über Annahme oder Nichtannahme eines BEM-Angebots informiert werden, wenn die oder der Beschäftigte einer Beteiligung des Personalrats und ggf. der Schwerbehindertenvertretung in der Durchführungsphase in Textform zugestimmt hat.
- (6) Alle am BEM-Verfahren beteiligten Personen unterliegen der Schweigepflicht und können nur mit Zustimmung der Beschäftigten davon entbunden werden. Personen, die nicht ohnehin aufgrund ihrer dienstlichen Tätigkeit einer Verschwiegenheitspflicht unterliegen, haben eine entsprechende Verschwiegenheitserklärung zu unterzeichnen.
- (7) In die Personalakte dürfen nur Informationen (Eckdaten) aufgenommen werden, die in einem unmittelbaren Zusammenhang mit dem Arbeits-/Dienstverhältnis stehen. Hierzu gehören die Nachweise darüber:

- dass die Durchführung eines BEM angeboten wurde,
 - ob die Beschäftigten das Angebot angenommen haben,
 - ob das BEM-Verfahren beendet wurde,
 - inklusive des konkreten Zeitpunktes der Beendigung des Verfahrens.
- (8) Alle weiterführenden Unterlagen wie bspw. Gesprächsvermerke, Protokolle, sonstige Vereinbarungen oder ärztliche Gutachten im BEM-Verfahren sind in gesonderter Weise, z. B. einer separaten BEM-Akte, aufzubewahren.
- (9) Die BEM-Akte mit den weiterführenden Unterlagen ist unverzüglich zu vernichten, wenn ein BEM-Verfahren beendet wurde oder wenn die bereits erteilte Einwilligung widerrufen wurde. Das BEM-Verfahren ist beendet, wenn die Maßnahme zum Erfolg geführt hat, wenn die Maßnahmenmöglichkeiten erschöpft sind oder wenn das Verfahren abgebrochen wurde.
- Die Eckdaten sind spätestens drei Jahre nach Beendigung eines BEM-Verfahrens datenschutzgerecht zu vernichten.

9 INFORMATION, QUALIFIZIERUNG UND LEITFADEN

- (1) Das Thema gesundheitliche Beeinträchtigung erfordert von allen Beteiligten eine besondere Sensibilität. Für betroffene Beschäftigte können Gespräche in diesem Zusammenhang mit Ängsten und Verunsicherungen verbunden sein.

Ob ein BEM-Verfahren als positive Maßnahme empfunden wird, hängt deshalb maßgeblich davon ab, dass das Verfahren allen Beschäftigten bekannt ist und alle anderen Beteiligten über fundierte Kenntnisse und Kompetenzen in Bezug auf das sensible Thema verfügen.

- (2) Um das BEM-Verfahren für alle Beschäftigten transparent zu machen, stellt die Dienststelle sicher, dass diese regelmäßig darüber unterrichtet werden.
- (3) Die Dienststelle trägt gleichfalls dafür Sorge, dass alle Führungskräfte über Grundlagenwissen im BEM-Verfahren verfügen. Funktionsträgerinnen und Funktionsträger (z. B. Angehörige der Integrationsteams) sind regelmäßig zu schulen.
- (4) Zur Qualifizierung sind bevorzugt die Angebote der Verwaltungsakademie Berlin (ggf. in Kooperation mit der Unfallkasse Berlin) zu nutzen.

- (5) Für eine dienststellenübergreifend einheitliche Durchführung des BEM stellt die nach der Geschäftsverteilung des Senats für das landesweite Gesundheitsmanagement zuständige Organisationseinheit den Dienststellen einen ergänzenden Leitfaden zur Verfügung. Dieser beschreibt maßgebliche Handlungsschritte und gibt Empfehlungen für die rechtssichere Umsetzung des BEM-Verfahrens.

10 SCHLUSSBESTIMMUNGEN

10.1 Inkrafttreten/Laufzeit/Änderungen/Kündigung

- (1) Die Rahmendienstvereinbarung tritt mit dem Tag der Unterzeichnung in Kraft. Gleichzeitig tritt Abschnitt III - Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) - der Dienstvereinbarung über das Betriebliche Gesundheitsmanagement in der Berliner Verwaltung (DV Gesundheit) vom 12. November 2007 außer Kraft.
- (2) Sie tritt analog der Rahmendienstvereinbarung Gesundheit (RDV Gesundheit) vom 20. November 2020 mit Ablauf des 31. Dezember 2028 außer Kraft. Die Regelungen unter Nummer 9 Absatz 1 RDV Gesundheit zur Neuverhandlung gelten entsprechend.
- (3) Einvernehmliche Änderungen und Ergänzungen der Rahmendienstvereinbarung sind jederzeit möglich und bedürfen der Schriftform.
- (4) Die Rahmendienstvereinbarung kann von jeder der Verhandlungsparteien unter Einhaltung einer Frist von drei Monaten zum Jahresende schriftlich gekündigt werden, frühestens jedoch zum 31. Dezember 2027. Eine Nachwirkung dieser Rahmendienstvereinbarung ist ausgeschlossen.
- (5) Die Rahmendienstvereinbarung wird zum Stichtag 31. Dezember 2027 evaluiert.

10.2 Ergänzende Dienstvereinbarungen/Regelungen

- (1) Zur dezentralen Umsetzung und Ausgestaltung sind ergänzende Dienstvereinbarungen oder Einzelregelungen zulässig, soweit sie dieser Rahmendienstvereinbarung nicht widersprechen.

- (2) Bereits bestehende Dienstvereinbarungen gelten fort, soweit sie dieser Rahmendienstvereinbarung nicht widersprechen.
- (3) Tarif- und beamtenrechtliche Bestimmungen und gesetzliche Grundlagen sowie Beteiligungsrechte z. B. nach dem Personalvertretungsgesetz Berlin (PersVG Berlin), dem Sozialgesetzbuch (SGB) Neuntes Buch (IX) sowie dem Landesgleichstellungsgesetz (LGG) in der jeweils geltenden Fassung bleiben unberührt.

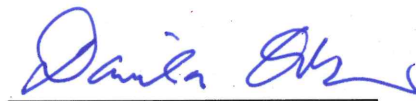
10.3 Salvatorische Klausel

Sollte eine Bestimmung dieser Rahmendienstvereinbarung ganz oder teilweise rechtsunwirksam sein oder werden, wird hierdurch die Gültigkeit der übrigen Bestimmungen nicht berührt.

Berlin, den 12. September 2025



Stefan Evers
Senator für Finanzen



Daniela Ortmann
Vorsitzende des Hauptpersonalrats