

# **Dienstvereinbarung**

**zwischen der Technischen Universität Chemnitz  
vertreten durch den Rektor**

**und**

**dem Personalrat der Technischen Universität Chemnitz  
vertreten durch den Vorsitzenden**

## **zur Durchführung des Betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM) an der Technischen Universität Chemnitz**

Die Hochschulleitung und der Personalrat der Technischen Universität Chemnitz (TUC) schließen folgende Dienstvereinbarung:

### **§ 1 Präambel**

Das Betriebliche Eingliederungsmanagement (nachfolgend: BEM) ist Teil der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers für Beschäftigte, die innerhalb eines Jahres länger als 6 Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig sind. Es findet auf Grundlage gemäß § 167 Abs. 2 des Sozialgesetzbuches IX Anwendung.

### **§ 2 Geltungsbereich**

Diese Vereinbarung gilt für alle Beschäftigten der TUC im Sinne des § 4 des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes (SächsPersVG).

### **§ 3 Ziele und Begriffsbestimmungen**

- (1) Durch das BEM soll geklärt werden, wie die Arbeitsunfähigkeit eines Beschäftigten überwunden werden kann, wie seine Fehlzeiten verringert werden bzw. wie einer erneuten Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt werden kann.
- (2) Das BEM umfasst Maßnahmen der Prävention, Gesundheitsförderung und Rehabilitation wie auch der eigentlichen Eingliederung mit dem Ziel einer optimalen Beschäftigung entsprechend seinen Fähigkeiten und Fertigkeiten. Es findet ausschließlich mit Zustimmung und unter Beteiligung des Betroffenen statt.
  - Die Prävention erfasst insbesondere die Aufdeckung von Fehlbeanspruchungen und Leistungsveränderungen sowie die Vermeidung von arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren, gesundheitlichen Beeinträchtigungen und arbeitsbedingten Erkrankungen.
  - Die Gesundheitsförderung umfasst insbesondere die Verhaltensprävention, den Abbau von Belastungsrisiken am Arbeitsplatz sowie die Stärkung der Selbstbestimmung durch die Förderung des sozialen und individuellen Gesundheitsbewusstseins. Dazu kann auch eine räumliche oder technische Anpassung oder Ergänzung der Ausstattung des Arbeitsplatzes gehören.
  - Die Rehabilitation erfasst den Prozess der Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit, die Förderung der arbeitsrelevanten Fähigkeiten und ggf. die Suche nach geeigneten Einsatzmöglichkeiten und Tätigkeitsbereichen oder -orten.

## **§ 4 Vorbeugung**

- (1) Alle Führungskräfte sind verpflichtet, ihrer Funktion als Vorgesetzte im Rahmen des Integrationsmanagements nachzukommen.
- (2) Die TUC verpflichtet sich, die Fachvorgesetzten für das BEM zu sensibilisieren und ggf. Schulungen anzubieten, um physischen oder psychischen Arbeitsplatzbelastungen vorzubeugen bzw. sie zu vermeiden.
- (3) Beschäftigte haben das Recht, sich an das Personaldezernat bzw. Vertreter des BEM-Teams zu wenden und Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsprävention zu beantragen.
- (4) Im Bedarfsfall kann insbesondere auch der Betriebsarzt Maßnahmen des BEM anregen.

## **§ 5 BEM-Team**

- (1) Das BEM wird von einer ständigen Arbeitsgruppe (BEM-Team) der Universität realisiert. In diese Arbeitsgruppe können vom Personalrat und von der Dienststelle jeweils mindestens drei und maximal vier Vertreter/-innen entsandt werden, die jeweils verschiedenen Geschlechtern angehören sollen, darunter sowohl Vertreter/-innen des nichtwissenschaftlichen als auch des wissenschaftlichen Personals. Im Bedarfsfall werden insbesondere die Schwerbehindertenvertretung, die Fachkraft für Arbeitssicherheit sowie der Betriebsarzt mit ausdrücklicher Einwilligung des betroffenen Beschäftigten hinzugezogen.
- (2) Das BEM-Team wird für seine Aufgaben geschult und bedarfsgerecht fortgebildet.
- (3) Das BEM-Team tagt regelmäßig, um aktuelle Fälle zu besprechen und so eine einheitliche Vorgehensweise der Fallbetreuungen zu gewährleisten.
- (4) Die Mitglieder des BEM-Teams sind zur Verschwiegenheit hinsichtlich aller personenbezogenen Daten, die ihnen im Rahmen ihrer Aufgabenwahrnehmung bekannt werden, verpflichtet. Sie werden darüber aktenkundig belehrt. Die erhobenen Daten müssen gegenüber Dritten geschützt werden.

## **§ 6 Verfahren für das BEM**

- (1) Das Dezernat Personal informiert aufgrund von monatlichen Fehlzeitenabfragen das BEM-Team darüber, welche Beschäftigten innerhalb eines Zeitraumes von 12 Monaten ununterbrochen oder insgesamt mehr als 6 Wochen arbeitsunfähig erkrankt waren.
- (2) Sofern bei einem Beschäftigten Maßnahmen des BEM angezeigt sind, ist er darüber schriftlich zu unterrichten (Anlage 2) und über das Betreuungsangebot zum BEM zu informieren. Das Beratungsangebot umfasst ein Beratungsgespräch mit dem BEM-Team. Darüber hinaus besteht auf Wunsch des Beschäftigten die Möglichkeit, den Fachvorgesetzten sowie eine Person seines Vertrauens hinzuzuziehen.
- (3) Der Beschäftigte ist gemäß o. g. Unterrichtung um Erteilung einer schriftlichen Zustimmung zum BEM zu bitten. Erteilt er diese Zustimmung nicht, ist das Verfahren beendet. Bei Arbeitsaufnahme wird der Beschäftigte erneut kontaktiert.
- (4) Sowohl die Teilnahme am BEM als auch die Zustimmung zur Durchführung einzelner Maßnahmen erfolgt auf freiwilliger Basis. Nichtteilnahme bewirkt keine Benachteiligung. Der Beschäftigte kann das Verfahren jederzeit abbrechen.

## **§ 7 Beratungsgespräch im Rahmen des BEM**

- (1) Im Beratungsgespräch bespricht das BEM-Team mit dem betroffenen Beschäftigten, wie die Arbeitsunfähigkeit überwunden und mit welchen Leistungen oder Hilfen einer erneuten Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt werden kann.
- (2) Hierbei sind die Ursachen für die Erkrankung, insbesondere betriebliche Ursachen, sowie mögliche Maßnahmen des BEM zu erörtern.
- (3) Im Anschluss an das Beratungsgespräch ist zu prüfen, ob das Hinzuziehen des Arbeitsmedizinischen Dienstes (AMD) erforderlich ist bzw. ob Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben oder begleitende Hilfen durch den Rehabilitationsträger bzw. das Integrationsamt in Betracht kommen. Für beide Maßnahmen ist das schriftliche Einverständnis des Beschäftigten erforderlich.

## **§ 8 Maßnahmenplan**

- (1) Das BEM-Team legt mit Zustimmung des betroffenen Beschäftigten sowie unter Beteiligung ggf. zusätzlich hinzuzuziehender Akteure einen individuellen Maßnahmenplan fest. Dabei kommen insbesondere in Betracht:
  - Arbeitsplatz- und Arbeitsablaufanalysen, Prüfung des Arbeitsumfelds,
  - ärztliche Untersuchungen des Betroffenen,
  - Prüfung alternativer Einsatzmöglichkeiten,
  - Maßnahmen der Gesundheitsförderung,
  - Maßnahmen der beruflichen Qualifizierung,
  - Maßnahmen der betriebsnahen Rehabilitationsträger einschließlich Maßnahmen der stufenweisen Wiedereingliederung während bestehender Arbeitsunfähigkeit,
  - Sensibilisierung des personellen betrieblichen Umfeldes insbesondere der Führungskräfte,
  - Maßnahmen zur Verbesserung des Arbeitsklimas im Team,
  - temporäre Arbeitszeitverkürzung.
- (2) Der Maßnahmenplan ist zu dokumentieren und sowohl vom Beschäftigten als auch vom BEM- Team zu unterzeichnen.

## **§ 9 Durchführung der Maßnahmen**

- (1) Die Maßnahmen werden durch das BEM-Team eingeleitet und gesteuert. Hierbei obliegt dem BEM-Team insbesondere die:
  - ggf. erforderliche Beantragung und Durchsetzung von Maßnahmen,
  - Kontaktaufnahme zu externen Stellen und Diensten,
  - Beratung und Unterstützung der betroffenen Beschäftigten,
  - Beratung und Unterstützung aller Beteiligten bei der konkreten Umsetzung der Maßnahmen,
  - Überprüfung der Maßnahmen,
  - Zusammenarbeit mit allen Beteiligten.

## **§ 10 Datenerhebung und Verwendung**

- (1) Das BEM erfolgt unter Wahrung der jeweils gültigen datenschutzrechtlichen Bestimmungen. Die erhobenen Daten dürfen ausschließlich für die in dieser Vereinbarung benannten Ziele des BEM verwendet werden. Die Erhebung, Nutzung und/oder Verarbeitung der personenbezogenen Daten zur Verhaltens- oder Leistungskontrolle ist nicht zulässig.
- (2) Die Weitergabe personenbezogener Daten erfolgt nur mit schriftlicher Zustimmung des

betroffenen Beschäftigten (Anlage 3).

- (3) Das Angebot über die Durchführung des BEM und die Entscheidung des Beschäftigten sind in die Personalakte aufzunehmen. Die Unterlagen des Verfahrens sind getrennt von der Personalgrundakte aufzubewahren und 3 Jahre nach Beendigung der Maßnahme zu vernichten.
- (4) Die Dokumentation des BEM-Verfahrens wird dem betroffenen Beschäftigten in Kopie ausgehändigt.

### **§ 11 Unterrichtung von Beschäftigten**

Die Beschäftigten der Technischen Universität Chemnitz werden regelmäßig über die Vorgaben des BEM informiert.

### **§ 12 Inkrafttreten**

- (1) Die Dienstvereinbarung tritt mit sofortiger Wirkung in Kraft.
- (2) Bezüglich der Kündigung dieser Dienstvereinbarung gilt § 84 Abs. 3 SächsPersVG; eine Nachwirkung entsprechend § 84 Abs. 4 SächsPersVG wird ausdrücklich vereinbart.
- (3) Die Möglichkeit der Vertragsparteien, die Dienstvereinbarung jederzeit in beiderseitigem Einvernehmen zu verändern, bleibt unberührt.

Chemnitz, den 09.12.2024

Technische Universität Chemnitz

Personalrat der Technischen Universität Chemnitz

gez. Prof. Dr. Strohmeier  
Rektor

gez. Hohaus  
Vorsitzender

### **Anlage 1 der Dienstvereinbarung BEM** (gem. 5. Änderung vom 09.12.2024)

Mitglieder des BEM-Teams Personalrat:

Name: Dr. Jörg Franke  
Name: Janine Gaitzsch  
Name: Marion Emmerich

Mitglieder des BEM-Teams Dienststelle:

Name: Ines Johann  
Name: Kristin Pfündel  
Name: Torsten Bonnke  
Name: Dr. Carolin Dietz

Anlage 2 der Dienstvereinbarung BEM (gem. 5. Änderung vom 09.12.2024) und Anlage 3 werden nicht veröffentlicht.