

# **Dienstvereinbarung zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement an der Universität Duisburg-Essen**

Die Universität Duisburg-Essen, vertreten durch den Rektor  
sowie durch den Kanzler,  
und  
der Personalrat der weiteren Beschäftigten (PRwB),  
vertreten durch seine Vorsitzende,  
und  
der Personalrat der wissenschaftlich/künstlerisch Beschäftigten (PRwiss),  
vertreten durch seine Vorsitzende,  
treffen nachstehende Dienstvereinbarung.

## **Präambel**

Die Leitung der Universität Duisburg-Essen, die Schwerbehindertenvertretung und die Personalräte verfolgen gemeinsam das Ziel, die Gesundheit aller Beschäftigten zu erhalten und zu fördern und erarbeiten zielführend im gemeinsamen Dialog Maßnahmen zur Sicherung der Teilhabe am Arbeitsleben.

An der Universität Duisburg-Essen wird gemäß § 84 SGB IX Abs. 2 ein betriebliches Eingliederungsmanagement als integraler Bestandteil eines Gesamtkonzepts zum betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutz eingeführt um

- die Arbeitsfähigkeit der Beschäftigten zu erhalten, zu verbessern und wiederherzustellen,
- die Arbeitszufriedenheit und -motivation zu steigern,
- gesundheitsgefährdende Arbeitsplätze zu identifizieren und ihnen entgegenzuwirken sowie
- die betrieblich beeinflussbaren Fehlzeiten und Krankheitskosten zu reduzieren.

Auf diese Weise soll eine möglichst dauerhafte Teilhabe am Arbeitsleben gewährleistet werden.

## **§ 1 Ziel**

Das betriebliche Eingliederungsmanagement an der Hochschule verfolgt folgende Ziele:

- chronische Krankheiten und Behinderungen bei den Beschäftigten der Hochschule möglichst zu vermeiden,
- Arbeitsunfähigkeit zu überwinden bzw. erneuter Arbeitsunfähigkeit vorzubeugen,



- den Arbeitsplatz von Krankheit oder Behinderung betroffener Beschäftigter möglichst zu erhalten,
- zu verhindern, dass sie aus dem Berufsleben ausscheiden,
- die Gesundheit der Beschäftigten zu erhalten und zu fördern.

Die Hochschulleitung, die Personalräte und die Schwerbehindertenvertretung bestätigen, dass erkrankte Beschäftigte nicht wegen ihrer Krankheit sowie schwerbehinderte und behinderte Beschäftigte nicht wegen ihrer Behinderung benachteiligt werden dürfen.

## **§ 2 Geltungsbereich**

Diese Vereinbarung findet Anwendung auf alle Beschäftigten der Universität Duisburg-Essen, die in einem Beschäftigungs-, Beamten- oder Ausbildungsverhältnis stehen und innerhalb der letzten 12 Kalendermonate länger als 30 Arbeitstage, ununterbrochen oder wiederholt, arbeitsunfähig waren. Bei Teilzeitbeschäftigten, deren regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit auf weniger als fünf Arbeitstage verteilt ist, findet diese Vereinbarung in entsprechendem Verhältnis der Arbeitstage zu den Arbeitsunfähigkeitstagen Anwendung.

Beschäftigte können jederzeit von sich aus ein BEM beantragen.

## **§ 3 Qualifizierung der Vorgesetzten**

Vorgesetzte haben eine besondere Verantwortung für die Gesunderhaltung und das Wohlbefinden ihrer Mitarbeiter am Arbeitsplatz. Sie tragen unterstützend dafür Sorge, dass ihren Mitarbeitern möglichst frühzeitig präventive Maßnahmen zuteil werden. Um Vorgesetzte für diese Aufgabenstellung zu sensibilisieren, haben sich diese über das Gesundheits- und Eingliederungsmanagement zu informieren und fortzubilden. Im Rahmen der internen Fortbildung werden entsprechende Seminare angeboten.

## **§ 4 Das Integrationsteam**

Zur Ein- und Durchführung des BEM wird an der Hochschule ein Integrationsteam gebildet.

Diesem Team gehören in gleich bleibender Besetzung an:

- der BEM-Koordinator/ die BEM-Koordinatorin (folgend kurz BEM-Koordinator genannt),
- ein Mitglied des jeweils zuständigen Personalrates,
- ein Mitglied der Schwerbehindertenvertretung,
- der betriebsärztliche Dienst.

Bei Bedarf oder auf Wunsch der betroffenen Beschäftigten können weitere interne und externe Berater bzw. Fachkräfte zur Beratung hinzugezogen werden:

- die Arbeitssicherheit - insbesondere für die Beurteilung arbeitssicherheitstechnischer Fragestellungen,
- Soziale Ansprechpartner - wenn soziale Probleme erörtert werden sollen,



- die Gleichstellungsbeauftragte,
- der bzw. die Vorgesetzte der Betroffenen - zwecks Einschätzung der Einsatzmöglichkeiten am bisherigen Arbeitsplatz,
- externe Fachkräfte wie z.B. das Integrationsamt oder örtliche Servicestellen - zwecks Einholung des erforderlichen Fachwissens.

Das Integrationsteam wird vom BEM-Koordinator geleitet und ist das Steuerungsgremium für das betriebliche Eingliederungsmanagement. Es arbeitet im Rahmen seiner Aufgaben weisungsungebunden. Die Aufgaben sind im Wesentlichen:

- Teilnahme an den Gesprächen im Rahmen des BEM, soweit von den betroffenen Beschäftigten gewünscht,
- Begleitung der betroffenen Beschäftigten während des BEM,
- Vorschläge zu Maßnahmen im Einzelfall und für die Allgemeinheit, sofern sie aus dem BEM abgeleitet werden können,
- Auswertung des einzelnen BEM-Verfahrens,
- jährliche Überprüfung der Wirksamkeit des betrieblichen Eingliederungsmanagements in Hinblick auf
  - die eingesetzten personellen und finanziellen Ressourcen,
  - Akzeptanz bei den Beschäftigten,
  - die Anzahl und Wirksamkeit der durchgeführten Maßnahmen,
  - die von externen Beratern/ Fachkräften erreichte Unterstützung (z. B. Fördermittel, Prämien, Boni),
  - Einsparungen, z. B. aufgrund nicht benötigter Neueinstellungen etc.

Das Integrationsteam trifft sich monatlich sowie bedarfsweise zu Fallbesprechungen.

Der BEM-Koordinator als Beauftragter der Hochschule wird von der Hochschulleitung im Einvernehmen mit dem Integrationsteam bestellt und den Beschäftigten in Person und Aufgabe bekannt gegeben. Er leitet das Integrationsteam, organisiert die Teambesprechungen und erstattet der Hochschulleitung jährlich einen Bericht über die Tätigkeiten im Rahmen des BEM. In diesem Bericht sind in anonymisierter Form Anzahl der BEM-Fälle und der Informationsgespräche sowie der weitere Fortgang dargestellt.

Der betriebsärztliche Dienst führt grundsätzlich mit den Betroffenen das Eingliederungsgespräch. Er hat eine wesentliche Rolle im BEM als neutrale Sachverständigenstelle für alle arbeitsmedizinischen Fragestellungen.

Die Mitglieder des Integrationsteams sind nicht befugt, erlangte Informationen an Dritte weiterzugeben und unterliegen der Schweigepflicht.

## **§ 5 Information des Integrationsteams**

Das Dezernat Personal und Organisation informiert den BEM-Koordinator sobald Beschäftigte die Voraussetzungen des §§ 84 SGB IX Abs. 2 erfüllen.

Darüber hinaus werden dem Integrationsteam pro Quartal eine hochschulweite Arbeitsunfähigkeitsstatistik sowie dazugehörige Kennziffern, heruntergebrochen auf die einzelnen Organisationseinheiten, zur Verfügung gestellt.



Dem Integrationsteam werden als weitere Arbeitsgrundlagen die Gefährdungsbeurteilungen der Arbeitsplätze von betroffenen Beschäftigten zur Verfügung gestellt. Sofern noch keine Arbeitsplatzanalyse erfolgt ist, wird im Rahmen des Eingliederungsmanagements für den jeweiligen Arbeitsplatz eine ganzheitliche Gefährdungsermittlung und -beurteilung am Arbeitsplatz durchgeführt.

## **§ 6 Maßnahmen**

### **(1) Kontaktaufnahme**

Das BEM beruht auf Freiwilligkeit, Dialog und Konsens; es hat keinerlei sanktionierenden Charakter. Die Beschäftigten können ihrerseits zu jedem Zeitpunkt das BEM-Verfahren beenden.

Im Zuge der ersten Kontaktaufnahme wird den betroffenen Beschäftigten in einem Anschreiben die gesetzliche Grundlage und Zielsetzung des BEM benannt und ein Informationsgespräch mit dem BEM-Koordinator angeboten.

Stimmen die Beschäftigten diesem Kontakt zu, werden sie zunächst ausführlich über das BEM informiert und haben anschließend auf freiwilliger Basis die Möglichkeit, mit dem BEM-Koordinator erste Daten zur Arbeitsunfähigkeit zu erheben. Der Inhalt des Gesprächs wird streng vertraulich behandelt.

Am Ende des Informationsgesprächs bzw. innerhalb einer Wochen-Frist nach dem Gesprächstermin entscheiden die betroffenen Beschäftigten, ob und in welcher Form sie das Angebot eines BEM annehmen möchten. Die Rückmeldung erfolgt schriftlich an den BEM-Koordinator.

Lehnen die Beschäftigten eine Fortsetzung des BEM über das Informationsgespräch hinaus oder zu einem späteren Zeitpunkt ab, wird die Entscheidung zu der Personalakte genommen, ohne dass sie arbeitsrechtliche oder dienstrechtliche Konsequenzen hat. Bei weiterhin andauernder Arbeitsunfähigkeit erhalten die Beschäftigten nach drei Monaten ein neues BEM-Angebot. Ist die Arbeitsunfähigkeit nicht fortdauernd, so ergeht ein neues Angebot nur, sofern die Voraussetzungen des § 84 Abs. 2 SGB IX erneut gegeben sind.

### **(2) Abstimmung einzelfallbezogener Maßnahmen**

Im Falle der Zustimmung wird das BEM-Verfahren durch ein Eingliederungsgespräch, in der Regel mit dem Betriebsarzt oder im Einzelfall, auf Wunsch der betroffenen Beschäftigten, mit einem Mitglied des Integrationsteams, in Gang gesetzt. In diesem Eingliederungsgespräch wird mit den betroffenen Beschäftigten der konkrete Handlungsbedarf geklärt und die weitere Vorgehensweise abgestimmt.

Die gewonnenen Informationen werden dem Integrationsteam im notwendigen Umfang zur Entwicklung einzelfallbezogener Maßnahmen vorgelegt. In Abstimmung mit den betroffenen Beschäftigten sowie ggf. unter Hinzuziehung weiterer Berater wird dann ein indi-



vidueller Maßnahmenplan vereinbart und eine entsprechende Eingliederungsvereinbarung mit den Beschäftigten abgeschlossen.

Als Maßnahmen kommen dabei insbesondere in Betracht:

- Arbeitsplatz- und Arbeitsablaufanalysen, Betrachtung des Arbeitsumfeldes,
- Kontaktaufnahme mit weiteren behandelnden Ärzten,
- Prüfung alternativer Einsatzmöglichkeiten,
- Maßnahmen der Gesundheitsförderung,
- Maßnahmen der beruflichen Qualifizierung,
- Maßnahmen der beruflichen Rehabilitation einschließlich Maßnahmen der stufenweisen Wiedereingliederung während bestehender Arbeitsunfähigkeit.

### **(3) Umsetzung der Maßnahmen**

Die vereinbarten Maßnahmen werden durch den BEM-Koordinator gesteuert und der gesamte Prozessverlauf dokumentiert. Dabei obliegt ihm insbesondere:

- die Kontaktaufnahme zu außeruniversitären Stellen/Diensten,
- die erforderliche Beantragung von Maßnahmen,
- die Beratung und Unterstützung der betroffenen Beschäftigten,
- die Beratung und Unterstützung sowie die Zusammenarbeit aller BEM-Beteiligten.

### **(4) Erfolgskontrolle und Evaluation**

Dem Integrationsteam obliegt zum Abschluss des BEM-Verfahrens die Ergebnissicherung und Erfolgskontrolle.

Zur Qualitätssicherung und -verbesserung des Eingliederungsmanagements wird jährlich geprüft, ob die durchgeführten Maßnahmen, Instrumente und Verfahren des betrieblichen Eingliederungsmanagements die definierten Anforderungen erfüllen und ob die gesetzten Ziele erreicht wurden.

## **§ 7 Finanzierung**

Die Finanzierung der Maßnahmen wird über Eigen- und Fremdmittel sichergestellt. Diese Mittel werden über eine eigene Kostenstelle ausgewiesen.

Darüber hinaus stellt die Hochschule im erforderlichen Umfang Räume, sachliche Mittel, Informations- und Kommunikationstechnik für Sitzungen, Sprechstunden und die laufende Geschäftsführung zur Verfügung.

## **§ 8 Datenschutz**

Das betriebliche Eingliederungsmanagement basiert auf der gesetzlichen Grundlage des §84 SGB IX Abs. 2. Es erfolgt unter Wahrung der jeweils gültigen datenschutzrechtlichen Bestimmungen. Daten, die im Rahmen des betrieblichen Eingliederungsmanagements



erhoben werden, dürfen ausschließlich für die in der Vereinbarung benannten Ziele des BEM verwandt werden.

Sofern personenbezogene Daten an Dritte weitergegeben werden müssen, sind die Beschäftigten darüber aufzuklären und ihre schriftliche Einwilligung einzuholen. Wenn Ärzte angehört und eventuelle gesundheitliche Informationen erörtert werden sollen, dürfen diese die ihnen bekannt gewordenen gesundheitlichen Informationen erst weitergeben, wenn die Beschäftigten sie schriftlich von der Schweigepflicht entbunden haben.

Die Beschäftigten sind zuvor über Art und Umfang der weiterzugebenden Daten sowie Sinn und Zweck der Datenweitergabe aufzuklären.

Gesundheitsdaten und die Dokumentation der Daten über Einzelheiten des BEM-Prozesses müssen in voneinander und von der Personalakte getrennten Akten aufbewahrt werden. Diese werden wie Personalakten in entsprechenden Schränken (Sicherungs-Systeme) aufbewahrt. Zugang zu den Daten hat während laufender BEM-Verfahren nur der BEM-Koordinator.

Die BEM-Akten sind 3 Jahre nach Abschluss des Verfahrens zu vernichten.

Zuständig für die Zugangsüberprüfung und Vernichtung der Akten ist die bzw. der Datenschutzbeauftragte.

## **§ 9 Unterrichtung der Beschäftigten**

Die Beschäftigten der Universität Duisburg-Essen sind durch die Dienststelle und die Personalräte über das betriebliche Eingliederungsmanagement zu informieren und die zuständigen Ansprechpartner zu benennen.

## **§ 10 Salvatorische Klausel**

Diese Dienstvereinbarung tritt zum 01.03.2010 in Kraft und kann mit einer Frist von drei Monaten, jedoch erstmals zum 31.12.2011 gekündigt werden.

Hochschulleitung, Personalrat und SBV überprüfen einmal jährlich die Vereinbarung auf ihre Wirksamkeit und Verbesserungsfähigkeit.

Sollten in dieser Vereinbarung getroffene Regelungen gegen höherrangiges Recht verstoßen, so gilt die Vereinbarung mit den anderen Regelungen fort.



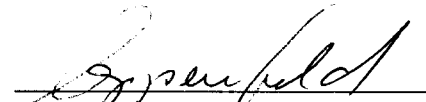
Essen, den 17.03.2010

Personalräte der Universität Duisburg-Essen




---

- Dipl. Verw. Schulte -  
Vorsitzende



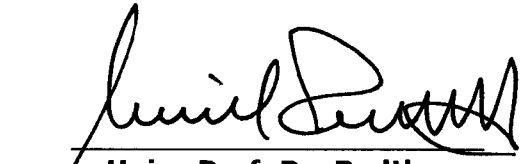
---

- Dr. Zeppenfeld -  
Vorsitzende



---

- Dr. Ambrosy -  
Kanzler



---

- Univ.-Prof. Dr. Radtke -  
Rektor

Anlage

1. Erklärung des/r Beschäftigten
2. Informationsgespräch zum betrieblichen Eingliederungsmanagement
3. Leitfaden/Dokumentation Eingliederungsgespräch
4. Verschwiegenheitsvereinbarung zum Datenschutz im Rahmen des betrieblichen Eingliederungsmanagements
5. Einwilligungserklärung zur Erhebung von Daten
6. Einwilligung zur Übermittlung der im Rahmen des Informationsgesprächs (bzw. Eingliederungsgesprächs) erhobenen Daten an das Integrationsteam

