Bund Deutscher Kriminalbeamter

Noch viele Unklarheiten beim Betrieblichen Eingliederungsmanagement

24.01.2018

Immer wieder erreichen uns Fragen rund um das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) in unserer Landespolizei. Dabei stellen wir wiederholt fest, dass die Inhalte bzw. Regelungen relativ wenigen Beschäftigten hinlänglich bekannt zu sein scheinen.

Zum 19. April 2014 wurde die entsprechende Rahmendienstvereinbarung zwischen dem Ministerium und dem Hauptpersonalrat der Polizei auf Grundlage des § 84 des Sozialgesetzbuches (SGB) IX geschlossen. Die Ziele des polizeilichen BEM sind:

- eine umfassende Wiedereingliederung der Beschäftigten in die Arbeitsabläufe der Landespolizei,
- die Erhaltung der Arbeitsfähigkeit und des Arbeitsplatzes,
- die Vorbeugung von wiederholten Krankschreibungen und Reduzierung von Fehlzeiten sowie
- die Steigerung der Motivation und Zufriedenheit am Arbeitsplatz.

Dabei soll allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die innerhalb der vergangenen zwölf Monate für mindestens 30 Arbeitstage krankgeschrieben waren, das Betriebliche Eingliederungsmanagement angeboten werden. Während die zitierte Vorschrift aus dem Sozialgesetzbuch Menschen mit Behinderungen helfen oder den Eintritt einer Behinderung verhindern will, soll das BEM-Verfahren allen längerfristig Kranken angeboten werden.

Die Umsetzung des BEM erfolgt in den polizeilichen Behörden unseres Landes nicht einheitlich und nicht deckungsgleich zum Gesetzbuch. Es dürfte für die Betroffenen auch schwer nachzuvollziehen sein, wenn das Angebot zur Durchführung des Betrieblichen Eingliederungsmanagements Wochen oder gar Monate nach der letzten Krankschreibung eingeht, wenn Krankschreibungen zu Krankheiten erfolgten, die vermutlich keine Spätfolgen nach sich ziehen werden oder nur ein Hinterfragen der Ursache der Krankschreibung vermutet wird. Darüber hinaus vermuten wir, dass unser Fachministerium, das jahrelang die schon lange bestehende gesetzliche Vorgabe eines BEM nicht umsetzte, erst durch einige Gerichtsurteile zum Abschluss dieser Rahmendienstvereinbarung „gedrängt“ worden ist und daher ein gewisser Reformbedarf bestehen blieb:

- Muss wirklich jeder längerfristig Erkrankte angeschrieben werden? Ist nicht ein sensiblerer Umgang denkbar?
- Das SGB IX sieht ein auf fünf Mitglieder eng begrenztes Präventionsteam vor. Ist die Aufnahme der Suchtkrankenhelfer (SKH) oder der Sozialen Ansprechpartner (SAP) überhaupt zulässig? (Wobei das Präventionsteam in unserer Landespolizei Integrationsteam heißt)
- Das SGB IX sieht eine Zusammenarbeit und auch eine Abgrenzung beispielsweise zu den SKH oder SAP vor. In einigen Dienststellen erfolgt keine Abgrenzung zu diesen innerbetrieblichen Stellen.
- Gibt es in jeder Dienststelle eine Datenbank mit Maßnahmen zur Früherkennung und zur Vermeidung von Krankheit und Behinderung?
- Sind bereits die Kataloge für präventive Maßnahmen oder für die Erhebungsinstrumente überall vorhanden?
- Sind die Evaluationsgrundsätze schon aufgestellt?

Wer bei dieser Auflistung die Stirn runzelt, darf ruhig die Kommentierung zum § 84 SGB IX studieren.

Hinzu kommen noch einige Probleme, die sich vermutlich nur in den einzelnen Dienststellen entwickeln. So wird in mindestens einer Behörde die Zwölf-Monats-Zeitspanne aus der Rahmendienstvereinbarung zur Arbeitszeit mit der Zeitspanne des BEM verwechselt. So einige Kolleginnen und Kollegen befürchten aus offensichtlicher Unkenntnis Nachteile, sollten sie länger als 30 Arbeitstage in zwölf Monaten krankgeschrieben werden und versuchen deshalb, Krankschreibungen zu vermeiden oder zu verkürzen. Das vorgegebene Zusammenwirken mit anderen innerbehördlichen Institutionen oder Stellen führt leider dazu, dass etliche Vorgesetzte keine Wiedereingliederungsgespräche mehr führen und alle Maßnahmen der Wiedereingliederung, der Arbeitsplatzoptimierung oder etwaige Hilfen für Beschäftigte ausschließlich in das BEM-Verfahren „verlegt“ werden.

Doch damit soll auch das Kritisieren endlich beendet werden. Die Ideen des § 84 SGB IX, des Gesundheits- und des Betrieblichen Eingliederungsmanagements sind innovativ, fortschrittlich und dienen dem Betroffenen. Wie so oft müssen gute Ansätze nur konsequent und fehlerfrei umgesetzt werden. Das erfordert natürlich auch den Mut, Fehler oder Unstimmigkeit zu erkennen und zuzugeben, um sie dann zu beheben. Womit sich ein offenbar polizeitypischer Kreis wieder schließt.

Für Rückfragen:

Ronald Buck

0171-1440304

ronald.buck (at) bdk.de