

## Was bedeutet BEM? - Ausgabe 1 / 2008

*Die Universität Trier kommt seit Anfang 2008 mit dem Instrument des Betrieblichen Eingliederungsmanagements einer gesetzlichen Verpflichtung nach und unterbreitet ihren langzeiterkrankten Beschäftigten ein neues Angebot auf Hilfe. Eine rege Inanspruchnahme seitens der betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wäre wünschenswert.*

**BEM** steht als Abkürzung für das sog. Betriebliche Eingliederungsmanagement, das in den letzten Jahren im Zusammenhang mit dem Thema "Gesundheitsfürsorge" in Betrieben und Behörden zunehmend Bekanntheit erreicht. Das BEM ist eine gesetzliche Verpflichtung aufgrund § 84 Abs. 2 Sozialgesetzbuch IX, in dem es - etwas sperrig - heißt:

*„Sind Beschäftigte innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig, klärt der Arbeitgeber mit der zuständigen Interessenvertretung im Sinne des § 93 (Anm. = dem Personalrat), bei schwerbehinderten Menschen außerdem mit der Schwerbehindertenvertretung, mit Zustimmung und Beteiligung der betroffenen Person die Möglichkeiten, wie die Arbeitsunfähigkeit möglichst überwunden werden und mit welchen Leistungen der Hilfen erneuter Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt und der Arbeitsplatz erhalten werden kann (Betriebliches Eingliederungsmanagement).“*

Dies bedeutet in verkürzter Form, dass Betriebe und Behörden verpflichtet sind, langzeiterkrankten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ein Gespräch über eventuelle Probleme an ihrem Arbeitsplatz anzubieten, in dem versucht werden soll, Lösungsansätze zu finden, wie die Krankheit schneller überwunden und einer erneuten Erkrankung vorgebeugt werden kann. Ziel des BEM ist es dabei, krankmachende, nicht zwingend arbeitsplatzbedingte Ursachen zu ergründen. Das BEM findet dabei ausschließlich auf freiwilliger Basis statt, d.h. der/die betroffene Beschäftigte hat die Entscheidung, ob er für sich ein BEM durchführen möchte oder nicht. Die Ablehnung des BEM durch eine/n Betroffenen hat keine nachteilige Auswirkung auf das Arbeitsverhältnis.

Zur Umsetzung des BEM wurde Ende Dezember 2007 eine Dienstvereinbarung mit dem Personalrat geschlossen, in der das nähere Verfahren ausgestaltet ist. Die Dienstvereinbarung finden Sie auf den Serviceseiten der Personalabteilung unter:  
[http://www.uni-trier.de/fileadmin/organisation/ABT3/AbtIII\\_Service/DV\\_BEM.pdf](http://www.uni-trier.de/fileadmin/organisation/ABT3/AbtIII_Service/DV_BEM.pdf)

Anfang Januar 2008 werden die ersten betroffenen Beschäftigten, also Mitarbeiter/innen, die länger als sechs Wochen (unterbrochen oder am Stück) in den vergangenen 12 Monaten krank waren, von der Personalabteilung angeschrieben. Es werden ihnen Ziele und Ablauf des BEM erläutert und angefragt, ob sie ein BEM-Gespräch führen möchten. Als zentraler Ansprechpartner für das BEM steht an der Universität Trier ein in sensibler Gesprächsführung geschulter und erfahrener Mitarbeiter zur Verfügung, der bereits seit einigen Jahren im Haus nebenberuflich als Suchtberater beschäftigt ist: Herr Peter Behles, Tel. 3209 (AB, Termine nach Vereinbarung).

Stellt sich als ein Ergebnis des ersten BEM-Gespräches heraus, dass arbeitsplatzbezogene Probleme vorliegen, die der Einbeziehung weiterer Personen oder Institutionen (z.B. des Personalrates, der Personalabteilung, des Schwerbehindertenvertreters oder des Betriebsarztes, der Vorgesetzten) bedürfen, so können diese im Laufe des BEM auf Wunsch der/des Betroffenen hinzugezogen werden. Alle BEM-Gespräche unterliegen dabei einer strengen Schweigepflicht.

Wir hoffen sehr, dass die betroffenen Mitarbeiter/innen das BEM als Ausdruck der Fürsorgepflicht der Universität Trier für ihre Beschäftigten verstehen und von dem Angebot auf Hilfe Gebrauch machen werden.

Nicola Pospischil,  
E-mail: [pospisch@uni-trier.de](mailto:pospisch@uni-trier.de)