

# Das Betriebliche Eingliederungsmanagement an der CAU

Farah Claußen, Stabsstelle Presse, Kommunikation und Marketing

Eine chronische Erkrankung, wiederkehrende Rückenschmerzen oder zwischenmenschliche Differenzen am Arbeitsplatz – die Gründe, warum Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmer längere Zeit ausfallen oder ganz arbeitsunfähig werden, sind vielfältig. Genauso individuell gestalten sich die Möglichkeiten einer erfolgreichen Wiedereingliederung am Arbeitsplatz. Daher ist **Diana Amzoll** nun feste Ansprechpartnerin für das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) an der Uni Kiel.

## Warum bietet die CAU überhaupt ein BEM an?

Gesetzlich geregelt ist das BEM im Neunten Sozialgesetzbuch (SGB IX) in Paragraph 167, Absatz 2. Demnach sind Arbeitgeberinnen und -geber dazu verpflichtet, Beschäftigten, die innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig sind, Leistungen und Hilfen beispielsweise zur Wiedereingliederung und Prävention anzubieten. Mit Zustimmung der betroffenen Person und gegebenenfalls unter Beteiligung der Interessenvertretung (Personalrat, Personalrat-Wissenschaft) erfolgt das Informationsgespräch und das Erstgespräch im BEM. Bei schwerbehinderten und ihnen gleichgestellten Menschen kann zudem die Schwerbehindertenvertretung miteinbezogen werden.

## Wer kann am BEM teilnehmen?

Das Angebot richtet sich gleichermaßen an alle Beschäftigten der CAU: Auszubildende, Angestellte, Abteilungsleiterinnen und -leiter, Professorinnen und Professoren. »Ziel des BEM ist es, krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeitszeiten zu verringern oder bestenfalls abzustellen«, erklärt Diana Amzoll. »Meine Aufgabe ist es, mit den Betroffenen, gegebenenfalls unter Einbindung anderer Beteiligten, Maßnahmen zu entwickeln, die zur Stabilisierung am Arbeitsplatz dienen. Das können zum Beispiel Arbeitshilfen am Arbeitsplatz sein.«

Damit das gelingt, macht sich Diana Amzoll ein umfassendes Bild von der aktuellen Situation. Maßnahmen von der Stange gibt es nicht. Durch den Geschäftsbereich Personal werden diejenigen Personen, die länger als sechs Wochen innerhalb der letzten zwölf Monate erkrankt waren in regelmäßigen Abständen ermittelt. »Ich bekomme eine Auflistung dieser Personen alle sechs Wochen überlassen. Die erfassten Personen werden durch die Sachbearbeiterinnen und Sachbearbeiter des Geschäftsbereich Personal angeschrieben und über das Angebot der Umsetzung eines BEM informiert«, sagt sie.

Dabei spielt es keine Rolle, ob jemand am Stück gefehlt oder ihre beziehungsweise seine Tätigkeit immer mal wiederaufgenommen hat. Sofern die betroffene Person Interesse an der Umsetzung des BEM hat, ist Diana Amzoll die richtige Ansprechperson. Alle Unterlagen werden vertraulich behandelt und in einer gesonderten Akte, unabhängig von der Personalakte, verschlossen im Büro von Diana Amzoll aufbewahrt.

## Wie läuft so ein BEM ab?

Die angeschriebenen Personen können sich zunächst für ein BEM-Informationsgespräch entscheiden. In diesem Gespräch werden sie über das BEM und dessen Ablauf aufgeklärt und können dann entscheiden, ob sie an dem Verfahren teilnehmen möchten. »Nach Erhalt des Briefes muss die betroffene Person aktiv werden und sich bei mir melden, wenn sie oder er teilnehmen möchte. Das Verfahren basiert auf absoluter Freiwilligkeit und Vertraulichkeit. Eine (Nicht-)Teilnahme hat keine Konsequenzen. Und ein Ausstieg aus dem laufenden Verfahren ist jederzeit ohne Angabe von Gründen möglich«, erklärt die BEM-Beauftragte. Das persönliche Gespräch kann auf Wunsch auch außerhalb des Uni-Campus geführt werden kann.

## Welche Maßnahmen können ergriffen werden?

Welche Maßnahmen in Frage kommen, wird von Fall zu Fall individuell mit dem BEM-Team und der betroffenen Person entschieden. »Es macht natürlich einen Unterschied, ob die Person im Büro, im Labor oder in der Lehre tätig ist. Für manche kann es hilfreich sein, eine ergonomisch geformte Maus oder Tastatur zu bekommen. In Werkstätten können leichtere Arbeitsschuhe oder höhenverstellbare Werkbänke eine Erleichterung darstellen«, so Diana Amzoll. »Darüber hinaus kann eine Veränderung in der Arbeitsorganisation im Team helfen. Die am BEM teilnehmenden Kolleginnen und Kollegen müssen sich aktiv in diesen Prozess einbringen. Eigene Ideen zu entwickeln und vorzuschlagen ist natürlich möglich.«

Am Ende gibt es ein Abschlussgespräch, in dem Diana Amzoll abklärt, ob die getroffenen Maßnahmen erfolgreich umgesetzt wurden oder ob es weiteren Bedarf gibt. Die Dauer eines BEM hängt ebenso vom Einzelfall ab, wie der Grund für eine längere krankheitsbedingte Ausfallzeit.

## Ist das BEM-Verfahren transparent?

»Auf Transparenz lege ich sehr großen Wert«, sagt sie. Daher können alle CAU-Beschäftigten Beispiel-Dokumente und Vorlagen, die im Rahmen des BEM zum Einsatz kommen, online im Geschäftsbereich Personal einsehen – vom Anschreiben über den Maßnahmenplan bis hin zum Feedbackbogen. Genauere Informationen können der Dienstvereinbarung (gültig seit 6. Juni 2019) zum BEM entnommen werden, die auf der Webseite des Geschäftsbereichs Personal zu finden ist:

► [www.uni-kiel.de/personal/de/dienstvereinbarungen/dienstvereinbarung-ueber-einbetriebliches-eingliederungsmanagement](http://www.uni-kiel.de/personal/de/dienstvereinbarungen/dienstvereinbarung-ueber-einbetriebliches-eingliederungsmanagement)

Weitere Informationen über das BEM an der CAU:

► [www.gesundheitsmanagement.uni-kiel.de/de/team/handlungsfelder/betriebliches-eingliederungsmanagement](http://www.gesundheitsmanagement.uni-kiel.de/de/team/handlungsfelder/betriebliches-eingliederungsmanagement)

Weitere Informationen über das CAU-Gesundheitsmanagement:

► [www.gesundheitsmanagement.uni-kiel.de](http://www.gesundheitsmanagement.uni-kiel.de)

## Über Diana Amzoll

Diana Amzoll ist seit 1997 an der CAU beschäftigt. Die gelernte Bürokauffrau ließ sich zur pädagogisch-psychologischen Beraterin ausbilden, um professionell in ihrem beruflichen Umfeld beraten zu können. Seit 2016 unterstützt sie den Geschäftsbereich Personal, zunächst

im Bereich Personalentwicklung und Gesundheitsmanagement. Seit Oktober 2017 ist Diana Amzoll die Ansprechperson für das BEM. Zudem wurde ihr bereits 2016 das Amt der Inklusionsbeauftragten der CAU übertragen.

**Kontakt:**

Diana Amzoll

Ansprechperson für das Betriebliche Eingliederungsmanagement

Inklusionsbeauftragte der CAU

Geschäftsbereich Personal

Telefon: 0431/880-5285

E-Mail: [danzoll@uv.uni-kiel.de](mailto:danzoll@uv.uni-kiel.de)

Web: ► [www.gesundheitsmanagement.uni-kiel.de/de/team/handlungsfelder/betriebliches-eingliederungsmanagement](http://www.gesundheitsmanagement.uni-kiel.de/de/team/handlungsfelder/betriebliches-eingliederungsmanagement)