

Liebe Kolleginnen und Kollegen, sehr geehrte Damen und Herren,

mit Rundschreiben vom 2. Mai 2018 informierten Präsident und Kanzler der TUM über die Einführung eines "Betrieblichen Wiedereingliederungsmanagements (BEM)". Eigentlich handelt es sich um ein Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM), das in erster Linie nichts mit der sogenannten "Wiedereingliederung" zu tun hat, die nach langer schwerer Krankheit schrittweise zur normalen Arbeitsbelastung hinführt, mit dem Ziel volle Arbeitsfähigkeit am bisherigen Arbeitsplatz wiederherzustellen. Die Wiedereingliederung wird von der Krankenkasse bezahlt und soll hier nicht das Thema sein.

Das Betriebliche Eingliederungsmanagement trat am 1. Mai 2004 in Kraft. In den ersten Jahren waren sich Personalvertretungen nicht sicher, ob mit diesem Instrument nicht der Arbeitgeberseite die Möglichkeit gegeben wurde, erleichtert krankheitsbedingte Kündigungen auszusprechen. In den letzten Jahren hat sich aber gezeigt, dass es sehr häufig Arbeitsunfähigkeiten gibt, die auf krankmachende Faktoren am Arbeitsplatz beruhen oder ein Unfall oder eine Erkrankung zu einer Veränderung in der Leistungsfähigkeit führt, so dass Beschäftigte eine Änderung am Arbeitsplatz benötigen. Solche Fragen und andere Probleme können in einem BEM behandelt und – das wäre das Ziel – gelöst werden.

Der Gesamtpersonalrat spricht Ihnen, liebe Beschäftigte, lieber Beschäftigter, die Kompetenz zu, selbst zu entscheiden, ob und welche Hilfen sie mittels des BEM annehmen möchten. Krankheitsdaten sind sehr sensible Daten, die dem Arbeitgeber nur in seltenen Ausnahmefällen und auch dann nur sehr eingeschränkt zur Verfügung gestellt werden müssen. Die Persönlichkeitsrechte von Beschäftigten wiegen höher als die Informationsrechte der TUM, daher konnten bisher nur mit den Beschäftigten Fürsorgemaßnahmen durchgeführt werden, die ihre Krankheit offen kommuniziert haben.

Dass die TUM nun auch das Betriebliche Eingliederungsmanagement anbietet, begrüßen der Gesamtpersonalrat und die örtlichen Personalvertretungen an der TUM sehr. Gemeinsam können Dienststelle und die Personalvertretungen durch eine umfassende Aufklärung über das Wesen des BEM bereits im Vorfeld eine hohe Akzeptanz bei allen Beteiligten erreichen, so dass bei einer tatsächlichen Erkrankung eine Stigmatisierung vermieden wird. Somit können die Beschäftigten die Fürsorge des Arbeitgebers "TUM" erfahren.

Wir versprechen uns davon die Förderung der Gesundheit und Leistungsfähigkeit nicht nur der erkrankten, sondern aller Beschäftigten. Denn auch gesunde Beschäftigte können von den Erkenntnissen profitieren, die im Rahmen eines BEM-Verfahrens gewonnen werden. Wird beispielsweise der Arbeitsplatz einer/s betroffenen Beschäftigten optimal gestaltet, können die daraus gewonnenen Erkenntnisse auch dessen Kolleginnen und Kollegen zu Gute kommen. Gesundheitliche Schäden können so möglicherweise bereits im Vorfeld vermieden werden.

Wir freuen uns, dass die TUM für erkrankte Beschäftigte eine Perspektive sucht und sie somit vor Arbeitslosigkeit oder Frühverrentung schützen kann. Beim BEM wird oftmals im Laufe des Verfahrens eine angemessene Beschäftigungsmöglichkeit entdeckt und Hilfen ausfindig gemacht, mit denen die Arbeitsunfähigkeit überwunden und damit dauerhaft die Tätigkeit wieder aufgenommen werden kann.

Der Gesamtpersonalrat sieht das BEM nicht als rein formalisiertes Verfahren, sondern wünscht sich für alle Beteiligten einen entsprechenden Spielraum, um einen unverstellten, verlaufs- und ergebnisoffenen Suchprozess zu etablieren.

Es kann nun sein, dass das Rundschreiben von Präsident und Kanzler zusätzliche Fragen aufwirft, die darin nicht beantwortet werden. Nähere Informationen können Sie dem "Leitfaden Betriebliches Eingliederungsmanagement" des Bayerischen Ministeriums der Finanzen, für Landesentwicklung und Heimat entnehmen, den wir [hier](#) zum Download anbieten.

Bitte haben Sie keine Bedenken, sich an Ihren örtlichen Personalrat zu wenden.

Ihr Gesamtpersonalrat