

Polizeidirektion Böblingen: Vorbildliches BEM-Konzept

In den letzten drei Jahren hat die Schwerbehindertenvertretung der Polizeidirektion Böblingen das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) zu einer Erfolgsgeschichte gemacht. Kaum Einer, dem nicht geholfen werden kann.

„Am Anfang hatten wir kräftigen Gegenwind“, erinnert sich **Dieter Geißel**, Schwerbehindertenvertreter der Polizeidirektion Böblingen. Aber er und seine Kollegin **Maria Pulia** ließen sich nicht entmutigen. Die beiden waren 2006 frisch ins Amt gewählt worden und hatten im Grundkurs für Schwerbehindertenvertretungen (SBV) des KVIS-Integrationsamtes vom Betrieblichen Eingliederungsmanagement gehört.



Maria Pulia und Dieter Geißel

„Wir haben festgestellt, dass das BEM bei uns noch nicht etabliert war, und haben das angeregt“, so Dieter Geißel, der bei der Kriminalpolizei arbeitet. Das Zweier-Team verschaffte sich erst einmal einen Überblick: Welches der größeren Unternehmen im Raum Böblingen hat bereits eine Vereinbarung zum BEM? Was hat sich als sinnvoll erwiesen? Was braucht die Polizeidirektion? Auf dieser Grundlage erarbeitete die SBV ein Konzept für die Böblinger Polizeidirektion, die mit ihren 652 Polizeibeamten und 91 Tarifbeschäftigten – 30 davon schwerbehindert – selbst ein größeres Unternehmen ist.

Hohe Akzeptanz

Nach rund einem Jahr stand die Vereinbarung zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement – und wollte mit Leben erfüllt werden. „Als wir angingen, hatten wir vielleicht zwei BEM-Fälle im Jahr“, meint SBV-Mann Dieter Geißel. „Heute sind es 25 bis 35.“ Die Akzeptanz ist hoch: 95 Prozent der von der Personalabteilung verschickten Einladungen zur Teilnahme am Betrieblichen Eingliederungsmanagement werden angenommen.

Die SBV profitierte bei der Entwicklung des BEM davon, dass die Polizeidirektion über einen spezialisierten ärztlichen Dienst bei der Landespolizeidirektion, Konfliktberater, Suchtkrankenhelfer, Beauftragte für Chancengleichheit und eine Fachkraft für Arbeitssicherheit verfügt. Die Kunst bestand darin, diese „Puzzleteile“, die zudem über verschiedene Standorte verteilt sind, zu einem Integrationsteam zusammensetzen, zu dem ferner die SBV, der Personalrat und die Verwaltung gehören. Alle vier Wochen trifft sich das Team. Ansonsten bleibt man über Telefon und E-Mail in Kontakt.

„Wir haben auch mit externen Dienstleistern wie etwa dem Integrationsfachdienst Kontakte geknüpft“, so Dieter Geißel. „Und mit dem Technischen Beratungsdienst des Integrationsamtes haben wir die Barrierefreiheit der Dienstgebäude analysiert.“

Breites Informationsangebot

Dieter Geißel und Maria Pulia informierten in allen Dienststellen über das Angebot des Betrieblichen Eingliederungsmanagements und trafen dabei auch auf anfängliche Skepsis: „Wir mussten einige Ängste beruhigen“, erklärt Maria Pulia. Zu oft würde das



BEM noch als Vorstufe zur Kündigung oder Pensionierung missverstanden.

Bis zu 50 Prozent ihrer Zeit, schätzen die beiden Vertrauenspersonen, sind sie mittlerweile mit ihrem Ehrenamt beschäftigt: Umsetzungsmöglichkeiten recherchieren, als Ansprechpartner zur Verfügung stehen und den Eingliederungsprozess begleiten. Außerdem verschickt das SBV-Team BEM-Newsletter und erstellt Informationsmaterial zum BEM, das auch andere Polizeidirektionen gerne nutzen.

„BEM bringt was“, sind sich Dieter Geißel und Maria Pulia einig. Etwa für den 48-jährigen Polizeibeamten, der nahezu ein Jahr wegen einer schweren Bandscheibenproblematik und weiterer Erkrankungen arbeitsunfähig war. Dank BEM war er nach drei Monaten wieder einsatzfähig. Die Zahl der Mitarbeiter, die als dienstunfähig pensioniert werden mussten, ist jedenfalls nicht zuletzt durch das Betriebliche Eingliederungsmanagement spürbar zurückgegangen. 

