

# BEM - Gesprächsführung im Krankheitsfall

Dr. Frank Stöpel



## Gliederung

- Unterschiede zwischen Krankenrückkehrgespräch und BEM-Gesprächen
- Teilnehmende und Verschwiegenheit
- Zielführende Gesprächsvorbereitung, sensible Gesprächsführung und bedachtsame Kommunikation
- Informationen gewinnen, Unterstützungsbedarf klären,
- Handlungsoption entwickeln
- Beispiele für Gesprächsleitfäden und Checklisten

- „... wie die Arbeitsunfähigkeit möglichst überwunden werden und mit welchen Leistungen oder Hilfen erneuter Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt und der Arbeitsplatz erhalten werden kann ...“

**SGB IX, § 84, 2**



## Krankenrückkehrgespräch

- Kann vom Arbeitgeber jederzeit nach Rückkehr aus Krankheit mit dem Mitarbeiter geführt werden
- Mitarbeiter muss teilnehmen
- Ziel ist die Reduzierung der Fehlzeiten
- Führt der direkte Vorgesetzte und der Mitarbeiter
- Viele Negativbeispiele sind bekannt
- Positiv als „Willkommensgespräche“

## BEM

- Gesetzliche Pflicht des Arbeitgebers
- Wird vom Arbeitgeber eingeleitet
- Mitarbeiter kann teilnehmen, muss aber nicht
- Soll die Arbeitsunfähigkeit überwinden, erneuter Arbeitsunfähigkeit abwenden und den Arbeitsplatz sichern
- Beteiligung verschiedener Teilnehmer zur Lösung

## ■ Zweckbindung

- Die Daten dürfen nur für einen konkreten Zweck verwendet werden.
- Sie sind nach Zweckerfüllung zu löschen.

## ■ Transparenz

- Jeder Betroffene muss über die Speicherung von personenbezogenen Daten, insbesondere über Art, Umfang und Zweck informiert werden.

## ■ Datensparsamkeit

- Es dürfen nicht mehr Daten erhoben werden, als für den konkreten Zweck erforderlich sind.

## ■ Kopplungsverbot

- Die Datenerhebung darf nur in engen Grenzen von der Erbringung einer Leistung abhängig gemacht werden.

## mögliche Mitglieder des Teams

- Einem Leiter
- Vertretern des Arbeitgebers
- Vertreter der Interessenvertretung
- Vertretern der Schwerbehinderten

*Wichtig!*

*Das BEM-Team ist als ein Ressourcenpool zu verstehen.*

*Es gibt keine Notwendigkeit, dass mehr als eine Person das Gespräch mit dem Mitarbeiter führt! Bitte kein BEM-Tribunal!*

- Ist Hauptansprechpartner des Mitarbeiters
- Vernetzt die weiteren Akteure im BEM
- Steuert und dokumentiert den Prozess
- „Troubleshooter“ – „ich kümmere mich darum“



## Interne Partner

- Vorgesetzter
- Betriebsarzt
- Fachkraft für Arbeitssicherheit
- Arbeitssicherheitsausschuss
- Personalabteilung
- Jugendvertretung
- Betriebs-/Personalrat
- Gleichstellungsbeauftragte
- Suchtberater
- Mobbingbeauftragter
- ...

## Externe Partner

- Krankenversicherung
- Rentenversicherung
- Unfallversicherung
- Agentur für Arbeit
- Integrationsamt/Versorgungsamt
- Jugend-/Sozialhilfe
- Gemeinsame Servicestelle für Rehabilitation
- Beratungsstellen
- Mediator
- Dolmetscher
- ...



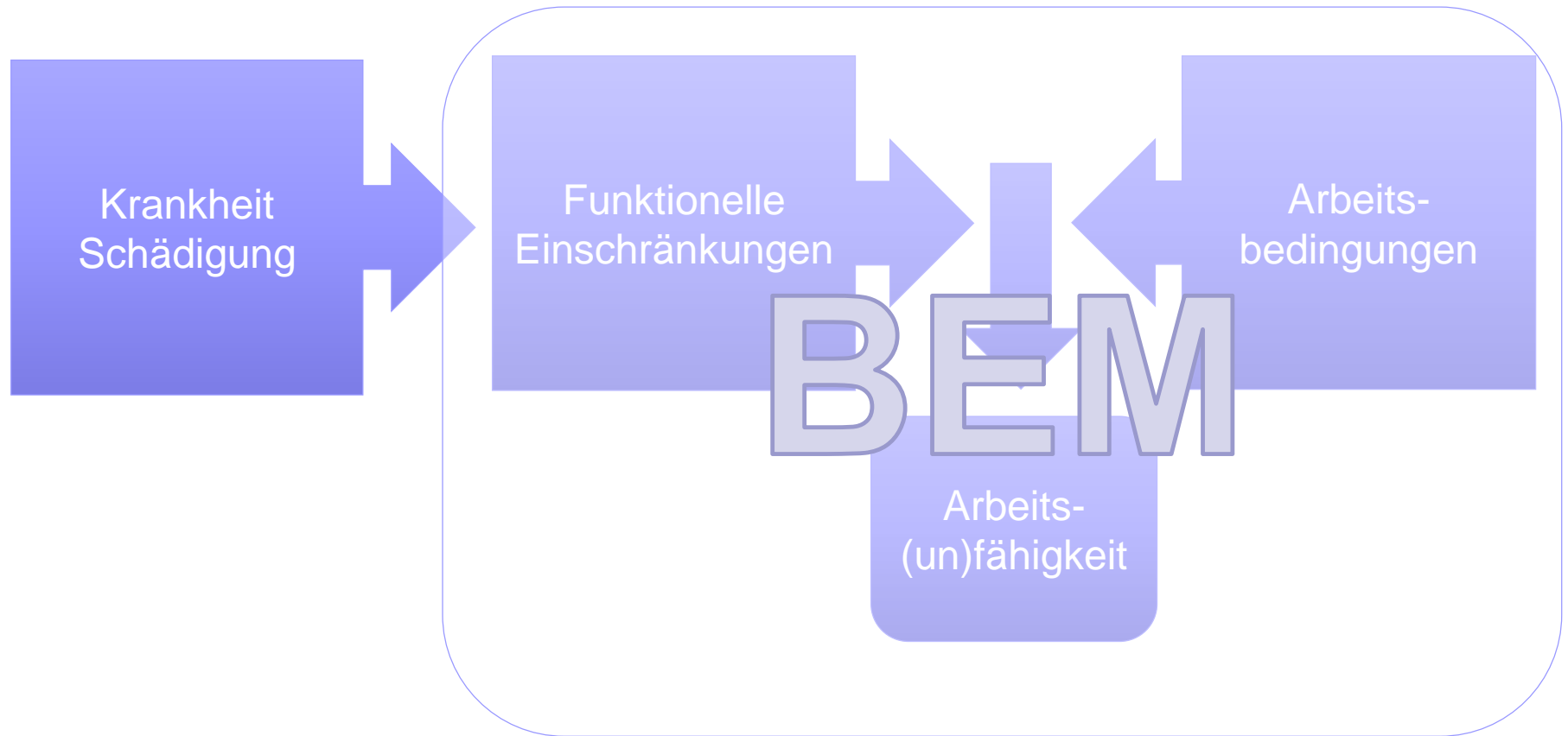
Krankheit  
Schädigung

Funktionelle  
Einschränkungen

Arbeits-  
bedingungen

BEM

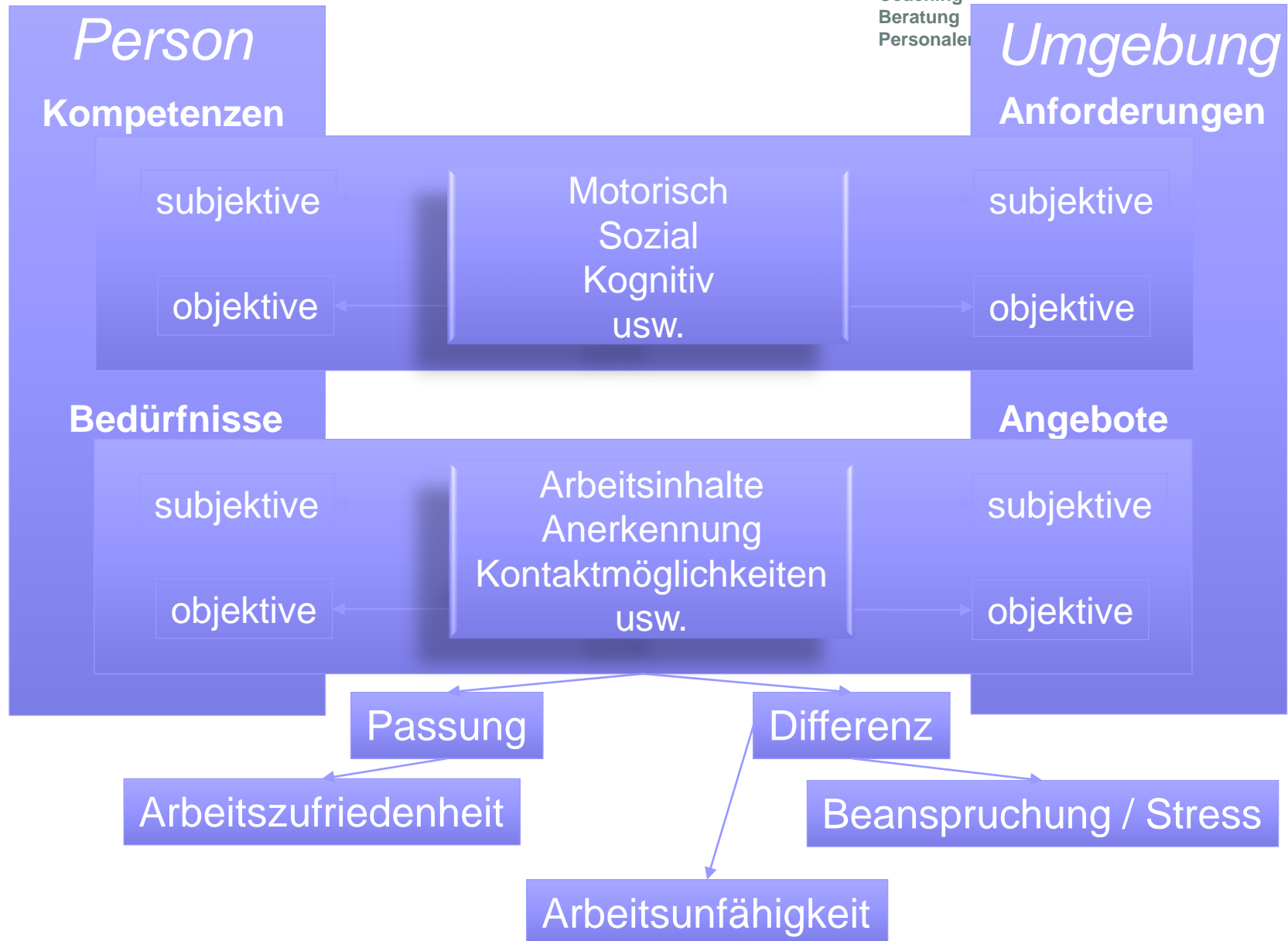
Arbeits-  
(un)fähigkeit



# Person-Umgebung Passung

DR. FRANK STÖPEL  
KOMPETENZENTWICKLUNG

Coaching  
Beratung  
Personale

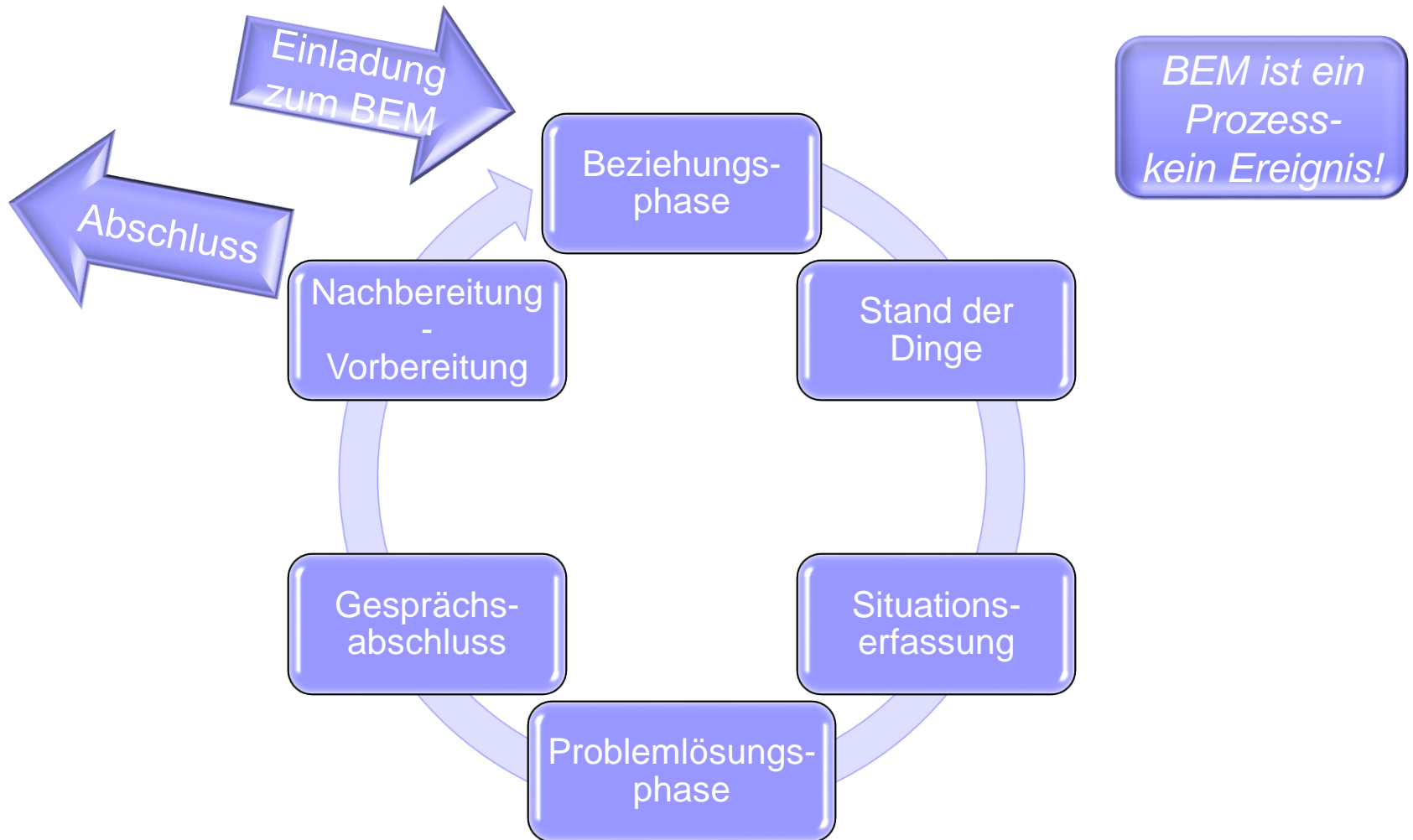


- Vertrauen
- Geduld
- Ergebnisoffenheit
- Kreativität
- Aktive Einbindung des Mitarbeiters und Führungskraft
- Realistische Sicht des Möglichen



- Hören Sie (aktiv) zu
- Stellen Sie Fragen (W-Fragen, kein Verhör)
- Halten Sie sich lange mit eigenen Lösungsvorschlägen zurück
- Lassen Sie den BEM-Berechtigten Lösungsvorschläge machen
- Bestärken Sie ihn so oft wie möglich
- Loben Sie (z. B. seine Mitarbeit, seine Ideen, das Gesprächsklima)
- Fassen Sie zwischendurch (Teil-) Ergebnisse zusammen
- Machen Sie gegen Ende eine Zusammenfassung der Gesprächsergebnisse mit offener Bestätigungsfrage an den Betroffenen

Coaching  
Beratung  
Personalentwicklung



- Vertrauensbildung beim Mitarbeiter
- Vorbehalte wahrnehmen, ansprechen und nach Möglichkeit reduzieren
- Betonung im Erstgespräch: Der BEM-Berechtigte ist und bleibt während des gesamten BEM „Herr des Verfahrens“
- Kurze Vorstellung des Ziels des Prozesses, des Ablaufs, der eventuell Beteiligten, Rahmenbedingungen
- Keine juristische Grundsatzvorlesung zum BEM sondern „welche Fragen haben Sie?“
- Möglichst frühzeitige aktive Einbindung – raus aus der „Krankenrolle“
- Formale Aspekte: Zustimmung zum BEM, Datenschutzerklärung

- Wertschätzung
- Respekt
- Transparenz
- Möglichkeit der Kontrolle
- Glaubwürdigkeit der Beteiligten
- Akzeptanz
- Empathie



## Person: die Möglichkeiten

- Befragung des BEM-Berechtigten
- Ärztliche Gutachten
- Reha-Assesment
- „360-Grad Feedback“
- Qualifikationsnachweise
- Biografie
- ...

## Umgebung: die Anforderungen

- Befragung des BEM-Berechtigten
- „360-Grad Feedback“
- Arbeitsplatzbegehung
- Stellen-/Aufgabenbeschreibung
- Ergebnisse der Gefährdungsbeurteilung
- ...

*... und immer schön  
den Datenschutz  
beachten!*



- **Fachlichkeit:** Wissen & Können
- **Motorisch:** z. B. stehen, sitzen, laufen, bewegen, feines/grobes/schweres Arbeiten
- **Wahrnehmung:** z. B. sehen, hören, fühlen, riechen, schmecken, bemerken
- **Soziales Verhalten:** z. B. Zusammenarbeit, Führung, Konflikte, Kontakte, sich einordnen
- **Informationen verarbeiten:** z. B. erkennen, verstehen, behalten, Konzentration, Probleme lösen, planen, verbessern, entscheiden, Selbstlernfähigkeit
- **Emotional:** z. B. Verantwortung, Umgang mit belastenden Situationen (Bedrohung, Krisen etc.)
- **Arbeitstugenden:** z. B. Pünktlichkeit, Gewissenhaftigkeit, Selbstmotivation, Sparsamkeit, Fleiß, Sauberkeit

- Bezahlung
- Anerkennung
- Rückmeldungen
- Entwicklungsmöglichkeiten
- Soziale Kontakte
- Motorische Anforderungen
- Kognitive Anforderungen
- Einflussmöglichkeiten
- Status
- Sauberkeit, Ruhe, Temperatur ...
- Abwechslung - Planbarkeit/Konstanz
- Sicherheit
- ...

## Person: Ausbau der Möglichkeiten

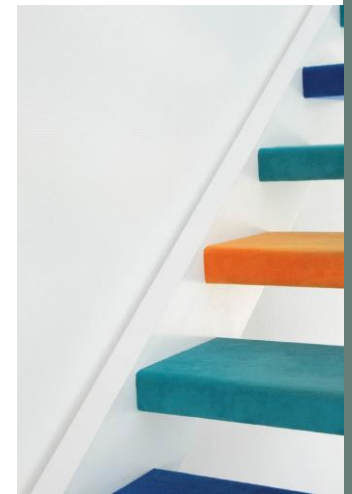
- Arbeits-/Belastungserprobung
- Information, Unterweisung
- Training, Übung
- Coaching
- Fort-/Weiterbildung
- Anreize setzen (Motivation)
- Entwicklungspläne erstellen
- Ergo-, Psycho-, Physio-, Pharmakotherapie
- Umschulung
- Transfer von Kompetenzen aus anderen Lebensbereichen
- ...

*... der Mitarbeiter ist  
Herr des Verfahrens!*

## Umgebung: die Anforderungen anpassen

- Ergonomische Arbeitsplatzanpassung
- Arbeitsaufgaben anpassen
- Arbeitsorganisation modifizieren
- Job-Rotation, Job-Enlargement, Job-Enrichment
- Technische/organisatorische Hilfen
- Arbeitsdauer und Arbeitszeiten (z.B. Gleitzeit) anpassen
- Handlungsspielräume ausbauen oder einschränken
- Etablierung von Regeln
- Gezielte Rückmeldung
- Mentoring
- Arbeitsassistenz
- Teamentwicklung, Führungskräfte-schulung
- ...

- Zusammenfassung des Gesprächs
- Aufgabenverteilung: Wer macht was, wie, bis wann?
- Wertschätzung des bereits Erreichten
- Wie geht es weiter?
- Und optimistischer Blick in die Zukunft *„wir sind auf einem prima Weg und ich bin sicher, dass wir eine gute Lösung erreichen werden!“*



Geben Sie  
auf sich acht!



### Kontakt

Dr. Frank Stöpel

Akazienweg 6

44577 Castrop-Rauxel

Tel. Büro 02305-90 23 911

Tel. Mobil 01522-19 89 983

E-Mail [service@dr-stoepel.de](mailto:service@dr-stoepel.de)

Web [www.dr-stoepel.de](http://www.dr-stoepel.de)

***Jiaogulan - Kraut der Unsterblichkeit***  
*In der chinesischen Medizin wird die Pflanze  
traditionell zur Stärkung der  
Leistungsfähigkeit eingesetzt. Das Jiaogulan  
für Ihr Unternehmen ist die  
Kompetenzentwicklung*

