

BEM-*aktuell* 2/2017

Der Newsletter für das Betriebliche Eingliederungsmanagement

Liebe Leserinnen und Leser,

„im BEM darf man nur zwei Fragen stellen“ war eine These, mit der ich neulich konfrontiert wurde – mehr dazu unter „Neulich im BEM“. Es finden sich immer wieder „interessante“ Thesen rund ums BEM und man fragt sich, wie diese entstanden sind. Nur zum Teil lassen die sich durch mangelnde Rechtskenntnis erklären, wie z.B. bei der These, dass nur die Mitarbeiter zum BEM eingeladen werden brauchen, bei denen ein Zusammenhang der Erkrankung mit der Arbeit sofort ersichtlich ist. Ein Teil resultiert vermutlich auch daher, dass sich der Arbeitgeber bzw. sein Rechtsanwalt für alle nur denkbaren Eventualitäten absichern möchte. Dabei kommen dann komplizierte Verfahrensanweisungen und seitenlange Anschreiben raus, welche nur noch von Juristen verstanden werden, „Otto-Normalverbraucher“ bzw. „Ottilde-Normalverbraucherin“ nur abschrecken und den ganzen BEM-Prozess so nicht mehr vernünftig durchführbar machen. Gerade ein solches BEM ist dann auch rechtlich fragwürdig, weil so der BEM-Nehmer sich nicht vertrauensvoll auf den BEM-Prozess einlassen kann, was eine notwendige Voraussetzung für den Erfolg ist. Und das Unternehmen wundert sich, warum BEM nicht läuft.

Viele Grüße und bleiben Sie gesund!

Ihr Dr. Frank Stöpel

Neues rund ums BEM

Gerichtsurteil vom 27. Februar 2017: Verzicht des Arbeitgebers auf betriebliches Eingliederungsmanagement muss genau begründet werden

<http://www.juraforum.de/arbeitsrecht/verzicht-auf-betriebliches-eingliederungsmanagement-muss-genau-begrueudet-werden-584551>

Neue Broschüre des RKW - Rationalisierungs- und Innovationszentrum der Deutschen Wirtschaft e.V. „Gesund arbeiten. Wie Sie alle Mitarbeiter leistungsfähig erhalten
Wegweiser „Demografiefeste Arbeit“ – Leitfaden 2“

<https://static5.rkw-kompetenzzentrum.de/fileadmin/media/publications/2016/Fachkraefte/Leitfaden/20161101-wegweiser-demografiefeste-arbeit-2.pdf>

Dissertation „Betriebliches Gesundheitsmanagement in Deutschland. Perspektiven deutscher Mitarbeiter und Reaktionsmöglichkeiten moderner Organisationen“

<http://d-nb.info/112370371X/34>

Beiträge vom Fachtag RE-BEM 20. Februar 2017 als Audiodateien

<http://www.re-bem.de/der-fachtag-zum-nachhoeren/>

Neulich im BEM

Nur zwei Fragen ...

„Hallo Herr Stöpel, vielen Dank für das spannende und informative Seminar. Sie hatten ja gesagt, dass man gerade bei der Situationserfassung viele Fragen stellen soll. Jetzt hat mir ein Kollege gesagt, man dürfe dem BEM-Nehmer nur zwei Fragen stellen, nämlich „was hat die Arbeitsunfähigkeit mit dem Arbeitsplatz zu tun“ und „was kann der Arbeitgeber tun, damit sie wieder arbeiten kommen“ – wer hat denn nun recht?“

Keine Ahnung auf welcher Grundlage der Kollege zu dieser Aussage gekommen ist, auf jeden Fall ist sie so falsch! Grundsätzlich kann ich mir nicht vorstellen, wie man die Ziele des BEM mit nur zwei Fragen erreichen kann und mit diesen zwei sowieso nicht. Ein BEM ist komplex.

Die erste Frage ist schon deswegen falsch, weil sie nur auf eine vergangene bzw. schon eingetretene Arbeitsunfähigkeit zielt. Im SGB IX, § 84,2 wird aber ausdrücklich auch von zukünftiger Arbeitsunfähigkeit gesprochen wird. Die Reduzierung der Frage auf den Arbeitsplatz ist auch deswegen irreführend, weil eine Arbeitsunfähigkeit grundsätzlich eine sehr komplexe Angelegenheit ist, die nicht nur von dem Arbeitsplatz abhängt. Selbst wenn man nur die Arbeitsanforderungen nimmt, sind diese sehr vielschichtig

und die Kompetenzen des Arbeitnehmers gleichwohl und wiederum von weiteren Faktoren abhängig. Oft muss in einem Prozess mit vielen Fragen und Beobachtungen die Passung von Person und Arbeitsplatz geklärt werden. Es gibt viele BEM, bei denen die Reduzierung auf betriebliche Belange keinen Erfolg bringen würde. Zudem ist das auch rechtlich nicht zulässig, weil schon vor einiger Zeit gerichtlich geklärt wurde, dass auch die private Lebensführung Gegenstand des BEM sein kann (LAG Hessen, Urteil vom 3. Juni 2013 - 21 Sa 1456/12).

Auch die zweite Frage ist so definitiv falsch. Grundsätzlich ist es gut, den BEM-Nehmer nach Vorschlägen zu fragen – aber nicht nur um seine aktuelle Arbeitsunfähigkeit zu überwinden. Auch hier muss die Perspektive auf zukünftige Arbeitsunfähigkeit liegen!

Es ist zwar sehr wichtig, zuerst den Beschäftigten nach Ideen zu fragen, aber es geht nicht nur darum, dass „die von den Teilnehmern eingebrachten Vorschläge sachlich erörtert werden“, sondern auch darum, dass „alle zu beteiligenden Stellen, Ämter und Personen einbezogen werden, dass keine vernünftigerweise in Betracht zu ziehende Möglichkeit ausgeschlossen wird“ (vgl. Anmerkung zu BAG, Urteil vom 10.12.2009 2 AZR 400/08 von W. Kohte). Damit „vernünftig“ nach Möglichkeiten gesucht werden kann, ist eine gründliche Situationserfassung mit vielen Fragen notwendig, sonst ist es nur ein hilfloses rumstochern im Nebel mit Versuch und Irrtum. Auf der Grundlage der Situationserfassung können dann Lösungen entwickelt werden – gemeinsam von BEM-Nehmer, BEM-Team und internen sowie externen Experten. Diese werden dann erprobt und gegebenenfalls angepasst bzw. neue Lösungen entwickelt, sodass ein Managementkreis entsteht. Daher wird ja auch von einem Betrieblichen Eingliederungsmanagement gesprochen.

Wenn ein BEM nur auf diese beiden Fragen reduziert würde, handelt es sich nicht um einen „regulierten verlaufs- und ergebnisoffenen Suchprozess, der individuell angepasste Lösungen zur Vermeidung zukünftiger Arbeitsunfähigkeit ermitteln soll“ (BAG vom 10.12.2009 – 2 AZR 400/08). Auch darf man sich bei zwei Fragen nicht wundern, wenn das BEM im Unternehmen nicht läuft. BEM ist halt komplex. Für ein erfolgreiches BEM – nicht nur aus juristischer Sicht – braucht es definitiv mehr als zwei Fragen und eine kompetente Gesprächsführung. Und dass dann ein BEM gut & richtig läuft, dafür gibt es zahlreiche Praxisbeispiele!

Herausgeber:

Dr. Frank Stöpel

Dr. Stöpel :: Kompetenzentwicklung

Akazienweg 6

44577 Castrop-Rauxel

www.dr-stoepel.de

und

**Berufsforschungs- und Beratungsinstitut für interdisziplinäre Technikgestaltung
(BIT e.V.)**

Andrea Lange, Jürgen Voß

Max-Greve-Straße 30, 44791 Bochum

www.bit-bochum.de

Hier können Sie den Newsletter abbestellen.

Sollten Sie den Newsletter nicht länger erhalten wollen, können Sie Ihr Abonnement

jederzeit beenden. Die Abmeldung kann mit jedem Kommunikationsmittel, nicht nur per E-Mail, erklärt werden. Sie muss uns aber zugehen, um wirksam zu werden. Hierfür entstehen keine anderen als die Übermittlungskosten nach den Basistarifen. Die Kontaktdaten für die Ausübung Ihrer Abmeldung finden Sie im Impressum, Sie können dafür auch den entsprechenden Link im Newsletter nutzen. Ihre E-Mail-Adresse wird danach aus dem Verteiler gelöscht.

*Copyright © 2017 */info@bem-aktuell.de/*, All rights reserved.*

Want to change how you receive these emails? You can [update your preferences](#) or [unsubscribe from this](#)