

### Der Newsletter für das Betriebliche Eingliederungsmanagement

Liebe Leserinnen und Leser, jetzt ist es schon eine ganze Zeit her, dass der letzte Newsletter BEM-aktuell erschienen ist. Gerade in der letzten Zeit ist viel Aufmerksamkeit und Zeit dem Abschluss unseres Buchprojektes zugeflossen. Im Herbst 2017 wird das Buch „[Betriebliches Eingliederungsmanagement in der Praxis. Arbeitsfähigkeit sichern, rechtssicher agieren, Potenziale nutzen](#)“ im Haufe-Verlag erscheinen. Autoren aus der BEM-Praxis haben die wichtigsten Themen im BEM sowohl anwendungsnah als auch fachlich fundiert beschrieben. Dabei werden Aspekte wie Orientierung im BEM, aktuelle juristische Fragen & Antworten, Verfahrens- und Prozessabläufe, Arbeitsgestaltung, Vernetzung, Gesprächsführung, medizinische Perspektive und auch das Qualitätsmanagement beschrieben. Der Charm dieses Buches macht wie ich finde aus, dass die Autorinnen und Autoren aus ganz unterschiedlichen Fachdisziplinen ihren Beitrag zu diesem wichtigen Thema leisten. Bei anderen Büchern zum BEM geht es oft um die Dinge drumherum, in unserem Buch geht es darum, wie das BEM gut & richtig & erfolgreich durchgeführt werden kann.

Bei der Erstellung des Buches haben wir viel diskutiert und konnten so voneinander weiter lernen für die Praxis des BEM. Sie können sich auf ein schönes und sehr interessantes Buch freuen!

Viele Grüße und bleiben Sie gesund & munter!

Ihr Dr. Frank Stöpel

---

### Neues rund ums BEM

Ist ein eigentlich erforderliches BEM unterblieben trägt der Arbeitgeber die primäre Darlegungslast für dessen Nutzlosigkeit. Die Nutzlosigkeit des BEM wird nicht allein dadurch belegt, dass der Arbeitnehmer in einem früheren Gespräch mitteilte, die vorherigen Erkrankungen seien schicksalhaft gewesen.

<http://www.landesrecht.rlp.de/jportal/portal/t/7qe/page/bsrlpprod.psm1?pid=Dokumentanzeige&showdoccase=1&doc.id=JURE170024497&doc.part=L>

Die Landesbeauftragte für den Datenschutz Niedersachsen hat ein Infoblatt zu dem Thema Datenschutz im BEM erarbeitet. [Die Landesbeauftragte für den Datenschutz Niedersachsen](#)

Eine bloße Anhörung des Arbeitnehmers reicht nach der Kammer des Arbeitsgerichts für ein BEM nicht aus. Der Arbeitgeber müsse im Sinne einer Interaktion initiativ werden.

<https://www.dgbrechtsschutz.de/recht/arbeitsrecht/kuendigung/bem-ist-mehr-als-anhoerung-eingliederung-bei-psychotherapeutischer-behandlung/>

Neue CD-ROM Arbeitsmedizin des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales

- "Psychische Gesundheit im Betrieb" "Zeitarbeit"
- "Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit"
- "Schritt für Schritt zurück in den Job"
- "Gemeinsame Erklärung Psychische Gesundheit am Arbeitsplatz"
- "Empfehlungen für die neue Kultur der Gesundheit im Unternehmen"

[Zu beziehen ist sie auf den Seiten des BMAS.](#)

Rechte und Pflichten des Arbeitgebers gegenüber kranken Mitarbeitern <https://www.lecturio.de/magazin/rechte-und-pflichten-gegenueber-kranken-mitarbeitern/>

Neuer Leitfaden zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement der Deutschen Rentenversicherung. Ein Schwerpunkt sind die Leistungen der Rentenversicherung im Rahmen des BEM.

[http://www.deutsche-rentenversicherung.de/Allgemein/de/Inhalt/3\\_Infos\\_fuer\\_Experten/02\\_arbeitgeber\\_steuerberater/07\\_firmenservice/bem\\_leitfaden.html](http://www.deutsche-rentenversicherung.de/Allgemein/de/Inhalt/3_Infos_fuer_Experten/02_arbeitgeber_steuerberater/07_firmenservice/bem_leitfaden.html)

Das Informationsportal Talentplus wurde überarbeitet. Dort werden Fragen zum Thema Arbeitsleben und Behinderung behandelt. <https://www.talentplus.de/>

Der LVR prämierte 2017 wieder das BEM von Organisationen:

- <https://www.diakonie-michaelshoven.de/presse/aktuelles/detailansicht/nachricht/diakonie-michaelshoven-mit-10000-euro-vom-lvr-ausgezeichnet/>
- <http://www.wuppertaler-rundschau.de/lokales/jobcenter-wuppertal-mit-10000-euro-vom-lvr-ausgezeichnet-aid-1.6870032>
- <http://medecon.ruhr/2017/06/lvr-praemierte-vorbildliches-betriebliches-eingliederungsmanagement/>
- <http://www.sos-kinderdorf.de/kinderdorf-niederrhein/aktuelles/sos-kinderdorf-niederrhein-mit-10-000-euro-vom-lvr-ausgezeichnet-190926>
- <http://www.general-anzeiger-bonn.de/region/sieg-und-rhein/troisdorf/10.000-Euro-Preisgeld-f%C3%BCr-Rhein-Sieg-Werkst%C3%A4tten-article3571423.html>

---

## Neulich im BEM

### Neulich im BEM

„Einen sonnigen guten Morgen Herr Dr. Stöpel, ich habe Sie auf einem Seminar als Dozenten kennengelernt. Es war ein sehr erfrischendes Seminar, wir haben seit August 2016 BEM eingeführt und es ist hier eingeschlagen wie eine Bombe. Ich habe mittlerweile 38 Mitarbeiter eingeladen und davon haben nur 9 abgesagt. Damit hatten wir nicht gerechnet. Jetzt habe ich aber ein Problem und komme an meine Grenzen. Vielleicht können Sie mir dabei helfen.

Ein junger Gärtner hatte im letzten Jahr einen Bandscheibenvorfall. Er wurde wieder eingegliedert. Wollte uns aber keinen Reha-Bericht geben und auch keine Schwerbehinderung beantragen. Die Rentenversicherung wollte ihm eine Umschulung finanzieren, die er aber abgelehnt hat. Er liebt seinen Beruf und kann und will ihn auch wieder ausführen. Nach 4 Monaten einen Rückfall, wieder die Bandscheibe. Jetzt schwimmen ihm die Felle weg und er verlangt von uns sofort einen leistungsgerechten Arbeitsplatz. Jetzt haben wir auch den Reha-Bericht, in dem steht, dass er auf gar keinen Fall länger als 3 Stunden seine Tätigkeit ausüben darf. So, wie hänge ich da jetzt noch mit drin? War für mich nicht der Fall abgeschlossen? Jetzt hat die Personalabteilung übernommen. Ich wäre Ihnen sehr dankbar, wenn Sie mir einen kleinen Tipp geben könnten. Vielen Dank im Voraus.“

*Solche Fälle wie kommen immer wieder mal vor. „Der Mitarbeiter ist Herr des Verfahrens“ d.h. wenn der Mitarbeiter sagt, er möchte weiter seine Gesundheit ruinieren, dann ist es erstmal seine Sache. Er darf von sich aus das BEM beenden und er darf auch das BEM jederzeit wiederaufnehmen (Initiativrecht der Mitarbeiter).*

*Die Personalabteilung tut ihren Job, weil es ja fraglich ist, ob der Mitarbeiter überhaupt noch in der Lage ist, die ihm übertragenen Aufgaben zu erledigen. Die Abteilung könnte jetzt versuchen, ihm einen „juristischen Strick zudrehen“, weil er „mutwillig“ seine Arbeitsfähigkeit aufs Spiel gesetzt hat (lassen sie den armen Mann in Frieden, der hat schon genug Probleme). Drei Stunden seinen alten Job – das ist doch schon mal was. Vielleicht kann man eine Stelle schaffen, mit wechselnden Tätigkeiten, wo er z.B. zwei Stunden gärtner und den Rest der Zeit andere Aufgaben ohne körperliche Belastung erledigt – und ihm dabei vielleicht auch für andere Tätigkeiten qualifiziert (je nachdem wie alt der Mann ist, hat er ja noch ein paar Jahre bis zur Rente).*

**Und wie es weiterging:** „Gerne teile ich Ihnen den Stand unseres Falls mit, damit Sie diesen eventuell im Newsletter veröffentlichen. Nachdem ich bei Ihnen Hilfe gesucht habe, hat der Kollege eine Mail geschickt. Dieser Brief war von ihm nicht glücklich formuliert und BEM wurde von ihm auch angegriffen. Ich habe aus dem Bauch heraus geantwortet und ich wollte ihn nicht verlieren. Er hat sich nach dem Brief auch sofort bei mir gemeldet und sich entschuldigt. Kurz darauf hat die Personalabteilung mit ihm, einem Personalratsmitglied (sein Wunsch) und mir ein Gespräch geführt. Da er nicht mehr als Gärtner eingesetzt werden kann, wurden ihm in seiner Entgeltstufe Stellen unterbreitet. Drei Stellen wurden gefunden, wie Krafffahrer zum Umsetzen von Container, Fahrern zum Tonnentausch und Kehrmaschinenfahrer. Er möchte diese Stellen gerne ausprobieren, worauf wir den Betriebsmediziner eingeschaltet haben, die Arbeitsplätze auf Grund seiner Erkrankung zu prüfen. Aus diesem Gespräch/Untersuchung entfiel die Stelle Kehrmaschine. Somit wird der Kollege jetzt zwei Stellen ausprobieren. Er hat jetzt den Urlaub aus dem letzten Jahr genommen und wird nächsten Monat mit dem Testlauf beginnen.“

---

Herausgeber:

Dr. Frank Stöpel

**Dr. Stöpel :: Kompetenzentwicklung**

Akazienweg 6

44577 Castrop-Rauxel

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

Copyright © 2017 Dr. Stöpel Kompetenzentwicklung, All rights reserved. Vielen Dank für Ihre Bestellung des Newsletter BEM-aktuell!

Our mailing address is:

Dr. Stöpel Kompetenzentwicklung

Akazienweg 6

Castrop-Rauxel 44577

Germany