

Der Newsletter für das Betriebliche Eingliederungsmanagement

Liebe Leserinnen und Leser,

im letzten Newsletter schrieb ich von dem Buchprojekt „[Betriebliches Eingliederungsmanagement in der Praxis. Arbeitsfähigkeit sichern, rechtssicher agieren, Potenziale nutzen](#)“ welches im Herbst im Haufe-Verlag erscheinen wird. Den Ursprung hatte dieses Buch in der Ausbildung zum [BEM-Koordinator](#). In unseren Praxisprojekten ist uns immer wieder aufgefallen, wie wichtig eine fundierte Fachkompetenz im BEM-Prozess ist. Daher haben wir eine umfassende interdisziplinäre Ausbildung zum BEM-Koordinator konzipiert. Innerhalb von zehn Modulen werden den Teilnehmern die wichtigsten Kompetenzen für eine versierte Umsetzung gegeben. Neben rechtlichen und arbeitswissenschaftlichen Aspekten, werden auch weitere Methodenkompetenzen vermittelt, damit die Kenntnisse auch im betrieblichen Alltag effizient umgesetzt werden können. Da die Teilnehmer bereits während der Qualifizierung an ihrem konkreten BEM-Projekt arbeiten und hierbei durch erfahrene Dozenten begleitet werden, ist eine maximale Praxisnähe und ein unmittelbarer Transfer in die konkrete betriebliche Wirklichkeit gegeben. So bietet die Ausbildung einen echten Mehrwert sowohl für diejenigen, welche mit dem BEM starten, als auch solche, welche aufgrund ihrer Erfahrung erkannt haben, wie wichtig eine fundierte Kompetenz dabei ist. Ende September startet die Ausbildung zum BEM-Koordinator und noch sind ein paar Plätze frei. Weitere Informationen finden sie auch [hier](#).

Viele Grüße und bleiben Sie gesund & munter!

Ihr *Dr. Frank Stöpel*

Neues rund ums BEM

Der Tagungsband zum 26. Rehabilitationswissenschaftlichen Kolloquium / Deutscher Kongress für Rehabilitationsforschung "Prävention und Rehabilitation in Zeiten der Globalisierung" 2017 ist als Download erhältlich

http://forschung.deutsche-rentenversicherung.de/ForschPortalWeb/ressource?key=tagungsband_26_reha_kolloqu.pdf#page=245

Fachartikel: Ein Rahmen für die Förderung der psychische Gesundheit bei der Arbeit.
<https://www.4socialwork.com/blog/2017/08/a-framework-for-tackling-mental-health-issues-at-work>

Neue Broschüre: "Teams und Belegschaften systematisch entwickeln" Drei Werkzeuge für Qualifizierung, gute Arbeitsgestaltung und Nachfolgeplanung im Mittelstand.
<http://www.inqa.de/DE/Angebote/Publikationen/teams-und-belegschaften-systematisch-entwickeln-2017.htm>

Fachartikel: Mehr als einer von drei Menschen leidet an Angst, Depression oder Stress bei der Arbeit
<http://www.personneltoday.com/hr/more-than-one-in-three-suffer-anxiety-depression-or-stress-at-work/>

Fachartikel: Arbeit verursacht eher psychische Probleme bei Männern als bei Frauen
<http://www.personneltoday.com/hr/work-more-likely-to-cause-mental-health-in-men-than-women>

Qualifizierung: Nach über zehn Jahren Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) gibt es jetzt endlich hierzu eine fundierte Fortbildung für betriebliche Praktiker zum BEM-Koordinator
www.bem-koordinator.de

Neulich im BEM

„Sehr geehrter Herr Dr. Stöpel,
vielleicht können Sie mir die Frage beantworten, wie oft ich einen Mitarbeiter einladen darf, wenn er die Einladung zum BEM abgelehnt hat. Es geht darum, dass wir eine Azubine haben, welche ich bereits zum BEM eingeladen hatte, dieses aber abgesagt hat. Nun war sie wieder krank und wenn ich von dieser Erkrankung zurückrechne, kommt sie wieder auf über 60 Tage.
Da ich nun aber auch ihre Ausbilderin bin, habe ich bereits mit ihr über das BEM gesprochen. Für mich wäre es jetzt eine gute Gelegenheit sie nochmals für das BEM einzuladen. Kann ich also bei erneuter Erkrankung und überschreiten der 42 Tage den Mitarbeiter wieder einladen? Müssen die 6 Wochen zwischen der Ablehnung und der neuen Einladung liegen? Oder wenn Sie wieder erkrankt von da an die 6 Wochen von den letzten 365 Tagen rechnen, dann wären die Erkrankungen von der Ablehnung mit enthalten.
Ich würde die Azubine schon gern einladen, schließlich musste Sie bereits wegen längerer Krankheit die Ausbildung verlängern.
Mit freundlichen Grüßen“

Einmal abgelehnt bedeutet nicht immer abgelehnt: Wenn nach einer Ablehnung die sechs Wochen wieder voll sind, muss die Azubine bzw. der Mitarbeiter erneut eingeladen werden. Im Zweifelsfall brauchen auch keine sechs Wochen für ein erneutes BEM abgewartet werden. Nach sechs Wochen Fehlzeit hat der Arbeitgeber die Initiativpflicht, das Initiativrecht besteht quasi immer. Gerade wenn innerhalb so kurzer Zeit die 6 Wochen wieder voll sind und gerade bei jemanden in der Ausbildung finde ich es wichtig ein BEM durchzuführen.

Es stellt sich natürlich die Frage, warum die Azubine das BEM abgelehnt hat. Ein Grund könnte(!) sein, dass die BEM-Beraterin gleichzeitig als Ausbilderin ihre Vorgesetzte ist. Das kann zu Rollenkonfusion führen, weil den Beteiligten nicht immer klar ist, in welcher Funktion sie gerade sind. So praktisch das manchmal bei der Umsetzung von Maßnahmen ist, so kompliziert kann es werden, wenn Konflikte aufgrund unterschiedlicher Aufgaben entstehen. Die Rolle einer Ausbilderin, einer Personalerin oder auch eines Betriebsrates lassen sich nicht immer mit den Zielen und Aufgaben im BEM vereinbaren. Daher ist es empfehlenswert, diese Rollen idealerweise personell zu trennen. Wenn das nicht möglich ist, dann kann es hilfreich sein, wenigstens einen speziellen BEM-Raum einzurichten, wo alle Beteiligten, ähnlich wie die pawlowschen Hunde, dort in den „BEM-Modus“ kommen und ihre sonstigen Rollen ablegen.

Gerade in solchen Situationen, wo der Mitarbeiter das BEM ablehnt, obwohl es wahrscheinlich sehr hilfreich wäre, ist es gut, den Mitarbeiter informell einmal anzusprechen. Da kann besprochen werden, welche Vorbehalte gegenüber dem BEM bestehen und was getan werden kann, damit dieser sich auf den Prozess einlassen kann.

Weitere Fragen zum BEM:

- Muss es immer eine **schriftliche Dokumentation** geben?
„BEM ist ein nicht formalisiertes Verfahren, das den Beteiligten jeden denkbaren Spielraum lässt“ heißt

es so schön in der Rechtsprechung. Man muss keine Dokumentation anlegen – praktischer ist es aber schon. Dabei müssen natürlich die Grundsätze des Datenschutzes berücksichtigt werden. Manchmal findet es sich, dass das Gesprächsprotokoll vom BEM-Nehmer unterschrieben werden soll. Diese Unterschrift hat keine juristische Relevanz und um einen „psychologischen Vertrag“ zu schließen, gibt es elegantere Methoden.

- Wie ist das, wenn z.B. der Vorgesetzte oder der Betriebsarzt das Gespräch allein mit dem Mitarbeiter führen. Müssen wir sicherstellen, dass der **Gesprächsführende die Ziele und den Ablauf des BEM auch tatsächlich erläutert?**

Für ein formalkorrektes BEM ist es laut Gesetz notwendig, dass der Mitarbeiter zuvor über die Ziele informiert wird. Auch für den Prozess ist es hilfreich, wenn der BEM-Nehmer über die Ziele, den Ablauf, mögliche Grenzen informiert ist und seine Fragen stellen konnte. Für einen geschulten BEM-Berater ist dies kein Problem. Wenn aber beispielsweise die Betriebsvereinbarung vorsieht, dass der unmittelbare Vorgesetzte die BEM-Gespräche alleine durchführt und ihm zur „Vorbereitung Literatur zur Verfügung gestellt wird“ (stand in einer BV zum BEM), ist es schwer die Qualität des BEM rechtlich und auch inhaltlich sicher zu stellen. Bei unzureichender Vorbereitung des BEM-Beraters besteht auch das Risiko, dass dieser mit Situationen konfrontiert wird, die ihn nicht nur fachlich, sondern auch persönlich überfordern.

- **Haben auch Sie Fragen oder auch interessante BEM-Situationen?** Gerne nehme ich diese in den Newsletter auf. Schreiben Sie mir: fs@dr-stoepel.de

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.

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

[Add us to your address book](#)

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