
BEM-aktuell 2/2018

Der Newsletter für das Betriebliche Eingliederungsmanagement

Liebe Leserinnen und Leser,

„Machen Sie ein ordentliches BEM, damit wir nachher bei der krankheitsbedingten Kündigung keine Probleme bekommen!“. Das ist eine paradoxe Aussage: wenn ein BEM nur gemacht wird, um später eine krankheitsbedingte Kündigung durchzuführen, ist es kein ordentliches BEM und dürfte auch vor Gericht keinen Bestand haben. In dem konkreten Fall war die Situation noch merkwürdiger: der Mitarbeiter zeigte vor seiner Krankschreibung ein höchst fragwürdiges Verhalten, welches mindestens eine Abmahnung, wenn nicht sogar eine fristlose Kündigung ermöglicht hätte. Aber weder der Vorgesetzte noch die Personalabteilung haben irgendwelche Schritte in diese Richtung getan. Nach der längeren Fehlzeit bekam dann das BEM-Team diese Anweisung.

Es kommt immer wieder mal vor, dass versucht wird, das BEM für andere Zwecke zu instrumentalisieren – hier für Versäumnisse bei der Mitarbeiterführung. BEM ist jedoch kein Instrument zur Mitarbeiterführung oder zur Einflussnahme auf die Personalpolitik (s. „neulich im BEM“). Gerade bei diesem Fall bietet das BEM eine große Chance, weil sich der Verdacht aufdrängt, dass das fragwürdige Verhalten des Mitarbeiters aus einer Krankheit resultierte: es gibt einige Erkrankungen, welche zu massiven Verhaltensänderungen führen.

Grundsätzlich: lassen Sie sich im BEM nicht instrumentalisieren – weder vom BEM-Nehmer, noch von der Personalführung, noch von der Interessensvertretung!

Viele Grüße und bleiben Sie gesund & munter!

Ihr Dr. Frank Stöpel

Neues rund ums BEM

BEM bei psychischen Erkrankungen

<http://bem-aktuell.de/psychische-erkrankungen/>

Neuer BEM-Handlungsleitfaden mit RE-BEM-Ergebnissen

<http://www.re-bem.de/neuer-bem-handlungsleitfaden-mit-re-bem-ergebnissen/>

Wer sich **krank ins Büro** schleppt, ruiniert seinen Arbeitgeber

<https://t3n.de/news/krank-ins-buero-schleppen-1074794/>

"Selbstoptimierung" durch Drogen

<http://orf.at/stories/2427995/2427999/>

Mit diesen **Drogen** pimpen Manager ihr Gehirn

<https://www.wiwo.de/technologie/forschung/hirndoping-mit-diesen-drogen-pimpen-manager-ihr-gehirn/21074926.html>

Supervision und Auffrischung zum Thema BEM – Workshop in Castrop-Rauxel

<http://bem-aktuell.de/fresh-up-supervision/>

Neulich im BEM

Ein schwerbehinderter Mitarbeiter mit einer psychiatrischen Diagnose bekommt von seinem Arzt die schriftliche Empfehlung, sich an eine andere Stelle versetzen zu lassen. Der Mitarbeiter war mit dieser Empfehlung einverstanden, der Arbeitsmediziner des Unternehmens auch, die Gleichstellungsbeauftragte gleichfalls und auch der Bereich Personal stimmte dem zu – nur der Personalrat im BEM-Team verweigerte sich. Begründung: erst müssten Versetzungsanträge von anderen Mitarbeitern (welche nicht in einem BEM-Prozess sind) umgesetzt werden, bevor in diesem Fall zugestimmt werden könnte.

Auch hier wurde versucht, einen BEM-Prozess zu instrumentalisieren, welches zu Lasten des Mitarbeiters ging. In dem konkreten Fall musste eh der Arbeitgeber der Versetzung zustimmen, um diesem einen leidensgerechten Arbeitsplatz zu gestalten (vgl. § 241 BGB), auch damit eventuelle Schadensersatzansprüche abgewendet werden (vgl. LAG Schleswig-Holstein, Urteil v. 22.03.2012 - 5 Sa 336/11).

In dem konkreten Fall gab es eine ganz einfache Lösung: Der Mitarbeiter machte von seinem Recht Gebrauch, die Interessensvertretung von seinem BEM-Prozess auszuschließen. Danach herrschte Einigkeit im BEM-Team bezüglich der Versetzung.

• **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.