

BEM-*aktuell* 4/2020

Der Newsletter für das Betriebliche Eingliederungsmanagement

Liebe Leserinnen und Leser,

vermutlich wird das Jahr 2020 uns allen nachhaltig in Erinnerung bleiben. Wir mussten lernen, mit ungeahnten Einschränkungen umzugehen und schwierige Situationen zu meistern. Liebgewordene Gewohnheiten und menschliche Nähe waren plötzlich keine Selbstverständlichkeit mehr. Viele von uns hat die Situation menschlich, geschäftlich und womöglich sogar gesundheitlich an Grenzen geführt. Wie wichtig doch menschliche Begegnung, die sich durch keine Technik ersetzen lässt, wurde uns deutlich gezeigt.

Ich hoffe sehr, dass im nächsten Jahr alles wieder in Bewegung kommt und wir uns dann auch die Zeit nehmen, um diese bewusst zu gestalten!

Für das BEM bedeutet, dass wir durch Corona viel zu tun bekommen werden: Da sind erst einmal die unmittelbaren Folgen der Infektion, die bei einigen Menschen dazu führen, dass sie ihre frühere Leistungsfähigkeit noch nicht wiedererlangt haben und deshalb Unterstützung bei der Wiedereingliederung brauchen. Da [Covid-19](#) eine potenziell tödliche Erkrankung ist, besteht die Gefahr, dass die Betroffenen ein [Posttraumatische Belastungsstörung](#) entwickeln. Diese kann auch sehr zeitversetzt auftreten und wird nicht immer als solche erkannt. Die Bekämpfung der Pandemie macht es notwendig, soziale Kontakte auf ein Minimum zu beschränken. Dies kann zu weiten psychischen Problemen führen. Ja, auch für uns im BEM bedeutet die Pandemie noch mehr Arbeit.

Lassen Sie es uns positiv sehen: Es ist doch ein gutes Gefühl, zu merken, dass man gebraucht wird, einen wichtigen Beitrag leistet, damit es einem Menschen besser geht, es dem Unternehmen und den dort arbeitenden Menschen besser geht, es dieser Gesellschaft besser geht – d.h. wir einen wichtigen Beitrag dazu leisten, dass dieses Land noch lebenswerter wird!

Ich wünsche Ihnen, Ihren Lieben und uns allen Mut, Hoffnung, Weitblick und besonders Gesundheit für die vor uns liegende Weihnachtszeit und das Jahr 2021.

Viele Grüße und bleiben Sie gesund & munter!

Ihr Dr. Frank Stöpel

P.S. Diesmal gibt es unter "Neulich im BEM" sogar drei Beiträge, welche wichtige Fragen beantworten.

Neues rund ums BEM

Webinar

[BEM: ganz praktisch!](#)

In diesem Seminar geht es nicht nur um die praktische Umsetzung der gesetzlichen Rahmenbedingungen, sondern besonders um ganz praktische & pragmatische Handlungsempfehlungen für die Arbeit im BEM. Ein Webinar, nicht zu verwechseln mit einem Videokurs o.ä., ist ein „echtes“ Seminar, nur halt über das Internet. Sie beteiligen sich aktiv an dem Seminar, können Fragen stellen, Diskutieren, Kolleginnen & Kollegen aus anderen Unternehmen kennenlernen usw. Die Technik ist einfach zu beherrschen. Sie bekommen eine „Gebrauchsanweisung“ im Vorfeld zugeschickt und auch zu Beginn wird Gelegenheit sein, sich zu orientieren. Weitere Informationen finden Sie [hier](#).

<hr size=2 width="100%" align=center>

... und für allen die mehr möchten: **Qualifizierung zum BEM-Koordinator**

Auch ab April 2021 wird wieder ein neuer Ausbildungsdurchlauf starten. Innerhalb von zehn Modulen werden den Teilnehmenden die wichtigsten Kompetenzen für eine erfolgreiche Umsetzung des BEM gegeben. Neben rechtlichen und arbeitswissenschaftlichen Aspekten, werden auch weitere Methodenkompetenzen vermittelt, damit die Kenntnisse auch im betrieblichen Alltag effizient umgesetzt werden. Bereits während der Qualifizierung wird an ihrem konkreten BEM-Projekt gearbeitet. dabei werden Sie durch erfahrene Dozenten begleitet. So bekommen Sie maximale Praxisnähe sowie ein unmittelbarer Transfer in Ihre konkrete betriebliche Wirklichkeit.

Gerne informieren wir Sie über die Details. Wir freuen uns auf Sie!

Weitere Informationen finden Sie [hier](#).

Nachtschicht & Asthma

Schichtarbeiter haben möglicherweise ein erhöhtes Risiko, an mittelschwerem bis schwerem Asthma zu erkranken

Lesen Sie [hier](#) weiter.

Und passend dazu:

Leitlinien: **Gesundheitliche Aspekte und Gestaltung von Nacht- und Schichtarbeit**

[Hier](#)

Neues aus der psychotherapeutischen Versorgung

Eine neue Richtlinie hatte bereits 2017 den Zugang zur Psychotherapie sowie Therapieabläufe reformiert. Die Neuerungen ermöglichen es Hilfesuchenden, schneller und passender Hilfe zu erhalten.

[Hier](#)

Buch-Neuerscheinung

"Inklusive Führung – So gelingt die Inklusion von Menschen mit Behinderung im Unternehmen" -
kostenloser Download

[Hier](#)

Barrierefreie Arbeitsumgebungen für Schwerhörige

Das Projekt hörkomm.de hat gemeinsam mit Unternehmen und Experten Lösungsansätze erprobt und einen Leitfaden zur Gestaltung hörfreundlicher Arbeitsplätze entwickelt.

[Hier](#)

Sicher & gesund arbeiten im Home-Office

Auch für mobile Arbeitsplätze muss eine Gefährdungsbeurteilung gemacht werden
Neue Handlungsempfehlungen für Unternehmen. Die Bundesregierung konkretisiert ihre Arbeitsschutzempfehlungen in Corona-Zeiten. Sie sollen auch für die Heimarbeit gelten.

[Hier](#)

Psychosoziale Gesundheit im Alltag mit COVID-19

Mit dem Ausbruch des Coronavirus hat sich für Viele der Alltag verändert. In der Corona-Krise ist es deshalb wichtig, auf die eigene seelische Gesundheit in dem neuen Alltag zu achten. Auf dieser Plattform finden Sie Informationen und Tipps rund um den Alltag mit COVID-19.

[Hier](#)

BAUA

Führung und Organisation im Wandel

Die Arbeitswelt verändert sich stetig. Unternehmen müssen sich fortlaufend anpassen und neu ausrichten, um wettbewerbsfähig zu bleiben. Führungskräfte spielen hier eine wichtige Rolle bei der Vermittlung neuer Strukturen und Prozesse. Gleichzeitig sind sie aber auch Betroffene dieser Veränderungen.

[Hier](#)

Arbeiten im Homeoffice

Was Sie über die Arbeit im Home-Office wissen müssen Expert*innen geben Antworten auf die wichtigsten Fragen und erklären, worauf Sie unbedingt achten sollten. Darüber hinaus finden Sie hilfreiche Materialien, um die Arbeit Zuhause in der "Coronakrise" erfolgreich zu gestalten.

Weiter Informationen finden Sie [hier](#)

Gefährdungspotenziale erkennen und reduzieren

Wer ist von hoher Arbeitsintensität betroffen?

[Hier](#)

Depressive Symptome während Coronakrise

Die Maßnahmen zur Eindämmung des neuen Coronavirus verstärken offenbar psychische Störungen, wie eine vorläufige Analyse zeigt.

[Hier](#)

Depression

Wie hilft man einem depressiven Freund, Verwandten oder Partner? Eine Anleitung für Angehörig

[Hier](#)

Depression

Wie hilft man einem depressiven Freund, Verwandten oder Partner? Eine Anleitung für Angehörig

[Hier](#)

Depression

Wie hilft man einem depressiven Freund, Verwandten oder Partner? Eine Anleitung für Angehörig

[Hier](#)

[und Hier](#)

Psychische Belastung bei Beschäftigten während der Pandemie erkennen und wirksam gegensteuern

[Hier](#)

SARS-CoV-2: Ansteckungsgefahr in Zügen

Zugfahren ist nicht nur hinsichtlich der Unfälle das sicherste Verkehrsmittel, auch die Infektionsgefährdung für SARS-CoV-2 liegt nicht höher als bei Flugzeugen oder dem Individualverkehr. In Deutschland und Österreich wurden bislang keine Infektionen auf Bahnreisen identifiziert.

[Hier](#)

Widerstandskraft: Wer den Viren trotzt

Experimente am Menschen zeigen: Lebensstil und Psyche bestimmen mit, wie anfällig wir für Erkältungs- und Grippeviren sind. Eine vermittelnde Rolle spielen Entzündungsreaktionen im Körper.

[Hier](#)

Neulich im BEM

Lieber Herr Stöpel,

folgende Situation ist gerade bei uns: ein langjähriger Mitarbeiter ist bereits seit dem Sommer erkrankt. Wir gehen davon aus, dass die Erkrankung vor allem aufgrund der enormen

psychischen Belastung an seinem Arbeitsplatz entstanden ist. Der Mitarbeiter hat auch Konflikt mit seinem Vorgesetzten. Er hat alle Kontakte, sowohl dienstlich als auch privat zu seinen Kollegen abgebrochen. Durch das unkollegiale Verhalten und weiteren Fehlverhaltens des Mitarbeiters hat der Werksleiter seine Stelle aufgrund der Dringlichkeit bereits neu besetzt. Eine Einladung zum BEM ist bisher nicht erfolgt und vom Werksleiter auch nicht gewünscht. Wir als BEM-Team wurden nun beauftragt ein Schreiben, welches der Betriebsrat und die Werksleitung unterzeichnen, zu verfassen. Hierin sollen die Beweggründe der BEM-Teams geschildert werden, die dazu geführt haben, dass das BEM-Verfahren nicht eingeleitet wurde. Der Mitarbeiter weiss noch nicht, dass seine Stelle neu besetzt wurde. Das Vertrauensverhältnis zu ihm sowie der Ruf der BEM-Beauftragten könnte dadurch geschädigt werden.

Was können wir tun?

Viele Grüße

Einen schönen guten Tag wünsche ich Ihnen!

Ein fast "klassischer" Fall, bei dem ein BEM wirklich helfen könnte! Psychische Belastungen können zu psychischen Erkrankungen führen und dann können Menschen echt "komisch" werden. Gerade soziale Kontakte sind dann für sie sehr anstrengend und werden oft abgebrochen oder sehr konflikthaft.

Zu ihrer Frage (ich kann natürlich keine individualisierte Rechtsberatung machen): Aus formaler Sicht ist schon einiges schief gelaufen: die sechs Wochen wurden bereits mehrfach überschritten, der Arbeitsplatz wurde bereits (final?) neu besetzt und jetzt soll der Mitarbeiter es noch einmal schriftlich bekommen, dass sein Arbeitgeber gar kein BEM machen will (?!?)

Zu dem Verhalten des Mitarbeiters: er ist seit August krank und der Kontaktbruch ist erst mal kein schönes Signal, kann aber krankheitsbedingt sein (s.o.). Fehlverhalten kann eigentlich nur bis zur Krankschreibung aufgetreten sein und sollte bis zu diesem Zeitpunkt auch vom Vorgesetzten angesprochen worden sein! Disziplinarische Fragen sind Führungsaufgaben und nicht für das BEM! Wenn dieses Verhalten krankheitsbedingt sein sollte und so für das BEM relevant ist, können sie nicht (oder nur sehr schwer) dem Mitarbeiter angelastet werden. Aus meiner Sicht sind hier ganz viele Fragezeichen. Der Beweggrund des BEM-Teams für die "Nicht-Einladung" war, dass es weisungsgebunden gehandelt hat. Sprechen Sie doch noch einmal mit der Leitung, dass diese selber und alleine das Schreiben an den Mitarbeiter formuliert - und auch hinter dieser Entscheidung steht. Als Begründung können Sie anführen, dass wenn dieses Schreiben mit dem BEM-Team verbunden würde, wird ihr Ruf leiden und zukünftige BEM-Fälle deutlich erschweren.

Ja, es gibt ein Gerichtsurteil, da wurde ein Mitarbeiter auch ohne BEM gekündigt, weil er konsequent nicht mit seinem Arbeitgeber sprechen wollte - da hatte sich aber der Arbeitgeber intensiv um den Mitarbeiter bemüht! Ihre Herausforderung besteht jetzt darin, darauf zu achten, dass der Ruf des BEM-Teams nicht endgültig verbrannt wird!

Viele Grüße

Frank Stöpel

Sehr geehrte Damen und Herren,

Ich habe Mitarbeiter, welche das BEM Verfahren abgelehnt haben und ihr Gesundheitszustand hat sich aber über mehr als 3 Monate nicht geändert.

Ist es möglich den Mitarbeiter, im Rahmen der Fürsorge, nochmals anzuschreiben? Oder wäre es zu aufdringlich?

Einen schönen guten Tag wünsche ich Ihnen!

Es gibt sogar ein Gerichtsurteil, welches Sie "zwingt" den Mitarbeiter wieder einzuladen, wenn die sechs Wochen wieder voll sind - es könnte sich ja was verändert haben. Vielleicht ist es aber auch hilfreich, den Mitarbeiter anzusprechen, nachfragen, was los ist. Ist der Mitarbeiter noch in der AU? Vielleicht lässt sein Gesundheitszustand ein BEM nicht zu oder er meint, solange die AU gilt, käme ein BEM nicht in Frage oder oder, oder ...

Mein Tipp: ansprechen und eventuelle Missverständnisse ausräumen. Aber man kann die Menschen nicht zu ihrem "Glück" zwingen - BEM ist immer freiwillig.

Viele Grüße und bleiben Sie gesund!

Frank Stöpel

Sehr geehrte Damen und Herren,

ich bin Teil des BEM-Teams in unserer Firma. Ich schildere Ihnen mal unseren Fall, der bei mir Fragen aufwirft:

Wir schauen monatlich, wer innerhalb von 12 Monaten mehr als 6 Wochen krankheitsbedingt ausgefallen ist. Wer darüber ist, bekommt ein Anschreiben für ein freiwilliges BEM Gespräch.

Jetzt gab es bei uns einige Male den Fall, wo ein Langzeitkranker Kollege ein Anschreiben bekommen hat. Er war nach dem Anschreiben weiterhin noch eine ganze Zeit krank.

Anschließend hatte er für die nächste Zeit so gut wie keinen Ausfall. 12 Monate später bekam der Kollege wieder ein BEM Anschreiben, weil er wieder mehr als 6 Wochen Ausfall in dem Zeitraum hatte. Der Ausfall war aber schon 10 Monate her, da es immer noch die Langzeiterkrankung des Vorjahres war, die den hohen Krankenstand verursacht hat. Da wirkt es für uns irgendwie komisch, wenn der Kollege schon wieder lange da ist, aber trotzdem ein Anschreiben erhält.

Wie könnten wir das ganze clever lösen?

Mit bestem Dank im Voraus und freundlichen Grüßen

Einen schönen guten Tag wünsche ich Ihnen!

Das hört sich an, als ob Sie sehr gewissenhaft im BEM vorgehen und auch die langzeiterkrankten Kollegen nicht vergessen - was leider nicht selbstverständlich ist. Wenn ich Sie richtig verstanden habe, geht es um die Beschäftigten, welche erst eine längere Krankheitsphase am Stück hatten, in der Zeit kein BEM wollten (der "Fehltagezähler" also wieder auf Null gesetzt wurde), die Arbeit wieder aufgenommen haben und durch ein paar einzelne Tage wieder in die sechs Wochen gerutscht sind. Die "lange" Krankheit lag dann schon sehr weit zurück und zuletzt war es dann halt nur "ein Schnupfen". Habe ich Sie so richtig verstanden?

Auf der einen Seite ist es nicht schlimm, wenn der Kollege aufgrund von "Bagatelkrankheiten" eingeladen wird - wir werden alle nicht jünger und BEM ist präventiv! Das Problem sehe ich eher an der Stelle, dass die Kollegen nach längerer Zeit wieder die Arbeit aufnehmen, ohne dass sie durch das BEM dabei unterstützt zu werden.

Es gibt immer wieder die Situation, dass Kollegen zu einem Zeitpunkt die Einladung zum BEM bekommen, zu dem sie noch in Behandlung sind und gar nicht absehen können, wann sie die Arbeit wieder aufnehmen können. In solchen Fällen empfehle ich den Kontakt zu halten:

"lieber Kollege, darf ich mich in X-Wochen nochmal bei dir melden und fragen, ob dann ein Zeitpunkt absehbar ist?" und sich diesen Termin dann für die Wiedervorlage eintragen.

Gerade bei so langen Zeiten ist es wichtig, möglichst frühzeitig die Rückkehr vorzubereiten:

Auch im Jahr 2020 denkt nicht jeder Arzt an die Stufenweise Wiedereingliederung und wenn, wird die nicht immer mit Sinn & Verstand geplant und der Arzt muss vom BEM Team indirekt beraten werden ("lieber Kollege, frag doch mal deinen Arzt, ob die Eingliederung nicht so und so gestaltet werden kann ..."), manchmal muss der Arbeitsplatz, die Aufgaben und/oder die

Arbeitsorganisation angepasst werden - und gerade in großen Unternehmen geht das nicht immer so schnell ... Bei psychischen Erkrankungen gibt es grundsätzlich die Empfehlung, sehr früh mit dem BEM zu starten, eventuell sogar schon zu Zeiten der stationären oder teilstationären Behandlung.

Viele Grüße und bleiben Sie gesund!

Frank Stöpel

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 © 2020 [*|info@bem-aktuell.de|*](mailto:info@bem-aktuell.de), All rights reserved.