

BEM-*aktuell* 1/2021

Der Newsletter für das Betriebliche Eingliederungsmanagement

Liebe Leserinnen und Leser,

Immer wieder kommt mir von BEM-Nehmern die Frage gestellt, ob Sie im BEM-Prozess ihre Diagnose nennen sollen. Meine klare Antwort darauf: es kommt darauf an!

Grundsätzlich sollte das kein Problem sein, da alles, was im BEM besprochen wird, auch im BEM bleiben muss! Wenn eine Weiterbeschäftigung in dem Unternehmen auf Grund der Diagnose und der Unternehmensstruktur schwierig erscheint, sollte der BEM-Nehmer sich vielleicht vorher juristisch beraten lassen. Was allen Beteiligten bewusst sein muss, ist, da es im BEM um Arbeitsfähigkeit geht, kann die Nennung der Diagnose höchstens ein Einstieg sein. Ganz egal, welche Diagnose genannt wird, muss die nächste Frage lauten „was bedeutet das für die Erfüllung der Ihnen übertragenen Aufgaben & Pflichten?“ (vielleicht ein wenig netter formuliert ☺). Selbst bei der gleichen Diagnose hat die bei unterschiedlichen Menschen an verschiedenen Arbeitsplätzen andere Auswirkungen. Und in der Gesprächsphase der Situationserfassung geht es genau darum, die Diskrepanz zwischen den Anforderungen und den Möglichkeiten zu erfassen. Nur darauf aufbauen kann im Abschluss eine vernünftige Lösungsfindung erfolgen.

Manchmal ist es auch sehr empfehlenswert, die Diagnose zu nennen, damit das Arbeitsumfeld informiert ist und im Falle eines Notfalls richtig reagieren kann. Und manchmal ist es hilfreich das Umfeld zu informieren, damit bestimmte Verhaltensweisen einsortiert werden können und nicht als „Demotivation“ interpretiert werden. Dem Umfeld muss ja nicht Diagnose genannt werden. Es gibt Diagnosen und Situationen, da kann ich gut verstehen, wenn ein BEM-NehmerIn diese nicht im Umfeld bekannt machen möchte. Oft genügt es, wenn die/der BEM-BeraterIn dann dem Vorgesetzten bzw. den Kollegen sagt „Aufgrund einer Erkrankung kann es bei MitarbeiterIn X zu dem Verhalten Y kommen.“

Aufgaben des/der BEM-BeraterIn ist es, im Prozess zu prüfen, welches Vorgehen das zielführendste ist. Sie merken, eine sensible Gesprächsführung ist auch an dieser Stelle im BEM notwendig – lassen Sie sich [beraten](#)!

Viele Grüße und bleiben Sie gesund & munter!
Ihr Dr. Frank Stöpel

Neues rund ums BEM

Qualifizierung zum BEM-Koordinator

Aufgrund der aktuellen Situation muss der Start der nächsten Ausbildung zum BEM-Koordinator verschoben werden. der neue Starttermin ist jetzt der 27. August 2021. 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!

Informieren Sie sich [hier](#).

Psychische Gesundheit am Arbeitsplatz: Ansprache von Führungskräften ist sehr wichtig

Lesen Sie [hier](#) weiter.

Aufgepasst besonders im BEM!

2. Lockdown verschlechtert Krankheitsverlauf und Versorgung von psychisch Erkrankten massiv

Aktuell berichten deshalb 44% der Menschen mit diagnostizierter Depression von einer Verschlechterung ihres Krankheitsverlaufs in den letzten 6 Monaten bis hin zu Suizidversuchen

Lesen Sie [hier](#) weiter.

Und passend dazu:

Schritt für Schritt: Nach einer Depression zurück in den Job

Wer an einer Depression erkrankt, muss auch im Job häufig einen Gang zurückschalten. Der Wiedereinstieg kann eine Herausforderung sein - und sollte deshalb gut vorbereitet werden. Wie geht man vor?

[Hier](#)

Rechtsprechung

Gibt es ein Recht auf BEM?

Leider nein, wie das LAG Nürnberg kürzlich zu entscheiden.

[Hier](#)

Mitarbeiter mit psychischen Erkrankungen führen und wiedereingliedern

Bei psychischen Erkrankungen gibt es noch immer eine große Unsicherheit im Umgang mit Betroffenen. Dabei brauchen diese Menschen meist gar keine besonderen Arbeitsbedingungen: Was grundsätzlich gut für Beschäftigte ist, brauchen auch Menschen mit psychischen Erkrankungen – nur halt etwas mehr. Was dieses Mehr – insbesondere in der Phase der Wiedereingliederung ist, wird in diesem Artikel beschrieben.

Weiter Informationen finden Sie [hier](#)

Aus aktuellem Anlass

Wie sich Homeoffice und mobiles Arbeiten unterscheiden

Auch ohne Corona eine wichtige Frage - nicht nur im BEM

[Hier](#)

Infos zu einem wichtigen Werkzeug im Rahmen der Situationserfassung

Neues Handbuch zur Gefährdungsbeurteilung veröffentlicht

Das Handbuch dient als Nachschlagewerk und ersetzt den bisher von der BAuA publizierte „Ratgeber zur Gefährdungsbeurteilung“.

[Hier](#)

Corona & Burnout

Corona verändert die Arbeitswelt nicht nur äußerlich: Führungskräfte und Angestellte sind weltweit so stark Burnout-gefährdet wie nie. Das ergab eine in ihrem Umfang bisher einzigartige Studie.

[Hier](#)

Psychische Krisen durch COVID-19 - wie kann HR reagieren?

[Hier](#)

Die psychosozialen Folgen von Covid-19 besser bewältigen

Tipps für eine gesunde Durchhaltestrategie

[Hier](#)

Vertraue meiner Webcam!

BEM-Gespräche in Coronazeiten

Virtuelle BEM-Gespräche stellen insbesondere durch den Mangel an Körpersprache eine Herausforderung dar. Der Aufbau einer offenen und vertrauensvollen Gesprächsatmosphäre wird

hierdurch erschwert. Dennoch lassen sich auch virtuelle BEM-Gespräche konstruktiv und zielführend gestalten.

[Hier](#)

Neue Broschüre der BAR

Arbeitshilfe – Rehabilitation und Teilhabe psychisch erkrankter und beeinträchtigter Menschen

[Hier](#)

Information

Wie sich psychische Belastung am Arbeitsplatz bemerkbar macht

[Hier](#)

Psychische Erkrankungen

Die häufigsten Ursachen die Arbeitskraft zu verlieren

[Hier](#)

Neulich im BEM

Hallo Herr Stöpel,

wir haben eine Reinigungskraft, Anfang 50, welche aufgrund von Muskel-Skelett-Erkrankungen ihren Beruf nicht mehr ausüben kann. An Arbeitshilfen haben wir ihr schon alles Mögliche gegeben. Eine Versetzung in andere Bereiche ist aufgrund der schlechten Deutschkenntnisse nicht möglich. Was können wir machen?

Viele Grüße

Einen schönen guten Tag wünsche ich Ihnen!

Das ist ein typischer Fall, der einem immer wieder im BEM begegnet: wenn niedrig qualifizierte Kräfte aufgrund von gesundheitlichen Einschränkungen ihren Beruf nicht mehr ausüben können, wird es schwierig. Dabei ist dies absehbar: die meisten Arbeitsplätze für geringqualifizierte Kräfte sind hochbelastet und damit ist Verschleiß und gesundheitliche Einschränkungen quasi vorprogrammiert. Das bedeutet, dass bereits bei der Einstellung der Reinigungskraft man hätte davon ausgehen müssen, dass sie diese Arbeit nicht bis zum Renteneintrittsalter ausführen können wird. Durch frühzeitige Bereitstellung von Arbeitshilfen, Job-Rotation und andere Maßnahmen hätten die gesundheitlichen Einschränkungen womöglich verhindert werden können. Jetzt im BEM, wo der Schaden bereits eingetreten ist, werden dann die Hilfen bereitgestellt – warum nicht schon früher?!

Bei der oben genannten Reinigungskraft konnten auch diese Hilfen die Arbeitsfähigkeit nicht wieder herstellen. Also ein neuer Arbeitsplatz, da eine krankheitsbedingte Kündigung bei der langen Zugehörigkeit und der Größe des Arbeitgebers vermutlich nicht vor Gericht Bestand hätte. Ein neuer Arbeitsplatz

verlangt von der Mitarbeiterin auch Anpassungen. Viele Menschen tun sich ab einem bestimmten Alter schwerer mit diesen Anpassungen – gerade wenn sie die letzten Jahre oder womöglich Jahrzehnte an der Stelle nicht gefordert wurden. Es stellt sich hier die Frage, wie lange die Frau bereits diese Tätigkeit ausübt und wann sie die letzte Fort- oder Weiterbildung hatte. Und in dem Fall, welcher typisch ist, lautete die Antwort: 30 Jahre und nie. Auch an der Stelle hat also der Arbeitgeber versäumt, rechtzeitig vorzubeugen!

Jetzt im BEM ist es wichtig, die Potenziale und Interessen der Frau als Grundlage für eine systematische Qualifizierung differenziert zu erfassen - eventuell mit Hilfe externer Partner. Vermutlich wird eine längere und kleinschrittige Begleitung der Frau notwendig sein. Aber auch das ist nicht sicher, denn eins habe ich in der Zeit im BEM gelernt: „nichts ist unmöglich!“ und man erlebt immer wieder positive Überraschungen. Nicht nur in der Politik gibt es formal unqualifizierte Menschen, mit einem Taxischein als höchsten berufsqualifizierenden Abschluss, die dann sogar Außenminister wurden! Womöglich ist das BEM-Verfahren der Anstoß für die Frau ihr Studium wieder aufzunehmen ... Auch im BEM gibt es den Effekt der „sich selbst erfüllenden Prophezeiung“, daher seien Sie offen für die Möglichkeiten und Optimistisch bezüglich Entwicklungen. Jedes Ziel ist erreichbar, wenn nur die Schritte klein genug sind ...

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

Kontakt Daten 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 © 2021 *|info@bem-aktuell.de|*, All rights reserved.

Copyright © 2021 Dr. Stöpel Kompetenzentwicklung, All rights reserved.

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