

BEM-aktuell 2/2021

Der Newsletter für das Betriebliche Eingliederungsmanagement

"Es reißen die Berge, zur Welt kommt nur ein lächerliches Mäuschen." (Horaz)

Liebe Leserinnen und Leser,

bereits Anfang Mai wurde das BEM-Gesetz geändert – und kaum einer hat es mitbekommen. Auch sind die Änderungen jetzt nicht so richtig weltbewegend: Die BEM-Nehmer dürfen nun eine Vertrauensperson mitbringen, eine Praxis, welche in vielen Organisationen schon lange gepflegt wird. Im Koalitionsvertrag der Bundesregierung wurde eine Novellierung des BEM festgeschrieben und auf den letzten Metern hat sie dieses eingelöst. Fairerweise muss man sagen, dass vermutlich Corona tiefer gehenden Reformen dazwischengekommen ist. Durch den Zusatz der Vertrauensperson startet die alte Diskussion, ob dies ein Rechtsanwalt sein darf. Letztlich aufgrund von Gerichtsurteilen wird dies überwiegend verneint. In einem lesenswerten Urteil des Landesarbeitsgericht Köln ([7 Sa 471/19](#)) Anfang letzten Jahres findet sich in der Urteilsbegründung der Satz „Die Teilnahme externer Rechtsvertreter an den Gesprächen über ein betriebliches Eingliederungsmanagement erscheint auch nach deren Sinn und Zweck wenig hilfreich und eher kontraproduktiv.“ Und „... ein externer Rechtsvertreter im Zweifel selbst wenig bis gar nichts zum Gelingen der Gespräche in der Sache beitragen kann.“

So viel zu der juristischen Seite, die sich mit der praktischen Seite deckt: 1.) Ein BEM, wo es gut wäre einen Rechtsanwalt mitzubringen, ist kein BEM! 2.) ich würde den BEM-Nehmer im Vorfeld dahingehend beraten, den Anwalt nicht mitzubringen: „im Gespräch brauchen sie keine Entscheidungen zu treffen; machen sie sich Notizen und besprechen sie dies im Nachgang in Ruhe mit ihrem Anwalt. So ist es ein Terminfindung viel einfacher und es entstehen auch weniger Kosten“ in dem bereits zitierten Urteil heißt es „Sollten im Laufe eines BEM arbeitsrechtlich relevante Fragestellung angesprochen werden, so könnte die/der Beschäftigte auch jederzeit eine Unterbrechung der Gespräche verlangen, um sich ggf. extern anwaltlich beraten zu lassen ...“. 3.) wenn der BEM-Nehmer einen Anwalt als Vertrauensperson mitbringt, dann muss er sich auch so verhalten – und nicht als Anwalt. 4.) Auch der Arbeitgeber ist „Herr des Verfahrens“ und kann bestimmte Vorgaben machen. Damit Sie ein gutes BEM durchführen können, brauchen sie gute

Arbeitsbedingungen, die durch eine dauernde juristische Beaufsichtigung womöglich nicht gegeben ist. Keine Ahnung, wie das bei einer krankheitsbedingten Kündigung vor Gericht aussieht, aber eine solche Kündigungsform ist eh immer eine sehr unsichere Sache und grundsätzlich nicht Ziel eines BEM.

BEM ist keine einfache Sache – und da sind in der Praxis juristische Feinheiten noch das kleinste Problem. Es zeigt sich, dass wenn BEM-Beraterinnen & Berater gut für ihre Aufgaben qualifiziert sind, können sie erfolgreicher und auch leichter arbeiten.

Deswegen bieten wir auch ab Herbst wieder die Qualifizierung zum BEM-KoordinatorIn an. Wir freuen uns immer wieder, wenn wir von AbsolventInnen der letzten Jahre hören, wie sehr ihnen diese Qualifizierung geholfen hat.

Für Leserinnen und Leser des Newsletters BEM-aktuell gibt es einen 10% Nachlass auf alle Seminarpakete! Geben Sie bei der Anmeldung einfach das Stichwort „BEM-aktuell“ an. Informieren Sie sich [hier](#).

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](#).

Für Leserinnen und Leser des Newsletters BEM-aktuell gibt es einen 10% Nachlass auf alle Seminarpakete! Geben Sie bei der Anmeldung einfach das Stichwort „BEM-aktuell“ an.

Ist das medizinische Modell für psychische Krankheitsbilder noch passend?

Psychische Störungsbilder werden medikamentös behandelt, obwohl sie biomedizinisch gar nicht diagnostizierbar sind – zugleich werden immer mehr Fälle registriert

[Hier](#)

Erste Hilfe für die Psyche

Ob bei Ängsten, Depression oder einer Psychose: Wer Freunden oder Familie in psychischen Notfällen helfen will, weiß oft nicht wie. In Kursen kann man es jetzt lernen.

[Hier](#)

Welche Rechte haben Arbeitgeber gegenüber Impfverweigerern

Lesen Sie [hier](#) weiter.

Nach psychischer Krise erfolgreich zurück in den Betrieb

BAuA-Broschüre stellt Vier-Phasen-Modell der Wiedereingliederung vor

Weiter Informationen finden Sie [hier](#)

Anspruch von stellvertretenden Mitgliedern der Schwerbehindertenvertretung auf Teilnahme an einer BEM-Fortbildung für Fortgeschrittene

Anmerkung zu ArbG Kaiserslautern, Beschluss v. 06.10.2020 – 3 BV 14/20

[Hier](#)

Kein klagbaren Anspruch von Beschäftigten auf Durchführung des BEM

das Urteil [hier](#)

ein juristischer Kommentar.

Mehr Informationen [hier](#)

[und auch hier](#)

Fahrtkosten beim Hamburger Modell

Als ergänzende Leistung zur stufenweisen Wiedereingliederung kommt ein Anspruch auf Fahrkostenerstattung auch dann in Betracht, wenn während der Maßnahme weder ein Anspruch auf Krankengeld noch auf Übergangsgeld besteht.

[Hier](#)

Kündigungsschutz ist kein Freibrief für Rassismus

Die Gerichte bestätigten jeweils die Kündigung (durch die örtlichen Arbeitsgerichte) der schwerbehinderten Beschäftigten, die sich beleidigend und schwer rassistisch über Arbeitskollegen*innen geäußert hatten.

[Hier](#)

Psychische Gesundheit am Arbeitsplatz: Ansprache von Führungskräften ist sehr wichtig

[Hier](#)

Psychische Probleme am Arbeitsplatz – besser thematisieren als schweigen

[Hier](#)

Der Herbst steht vor der Tür:
Arbeitschutz: **Infektionsschutzgerechtes Lüften**

[Hier](#)

Neulich im BEM

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 © 2021 [*|info@bem-aktuell.de|*](mailto:info@bem-aktuell.de), All rights reserved.

Copyright © 2021 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](#)