

# BEM-aktuell 2/2022

## Der Newsletter für das Betriebliche Eingliederungsmanagement

Liebe Leserinnen und Leser,

Die Homepage [BEM-aktuell](#) wurde überarbeitet! Ich finde, dass diese sehr schön geworden ist! Vielen Dank an der Stelle noch einmal an [kd-sign](#)! Wenn ich mir den Prozess der Überarbeitung noch einmal vergegenwärtige, hat auch der einiges mit dem BEM-Prozess zu tun. Am Anfang steht die gründliche Situationserfassung: Was sind die Anforderungen, welche Ressourcen und Herausforderungen gibt es? Erst danach ist es sinnvoll mit der Problemlösung zu starten: wie genau soll der Weg zum Ziel aussehen? Und wahrscheinlich muss der dieser auch ein paarmal angepasst werden. Und alles braucht seine Zeit – vielen Dank an dieser Stelle an Frau Dobek von [kd-sign](#) für Ihre Geduld mit mir!

Wie wichtig die Situationserfassung ist, lesen Sie auch in Rubrik "Neulich im BEM".

Bleiben Sie gesund & munter!

Es grüßt Sie herzlich Ihr Frank Stöpel

---

## Neues rund ums BEM

### Coaching bei Erschöpfung und Überarbeitungsgefühlen

Ergebnisse eines arbeitsbezogenes Kurzcoaching mit Beschäftigten verschiedener Branchen

Lebensstilbedingte

Weiter geht's [hier](#)

---

### E-Learning zu arbeitsmedizinischen Themen

Fortbildungen bisher zu den Themen BEM und Gefährdungsbeurteilung. Für erfahrene BEM-Beratende vielleicht nicht hilfreich, aber als Empfehlung für Personen, die bisher dazu nichts wissen.

[Hier](#)

---

Sport hilft auch hier:

### Regelmäßige körperliche Aktivität mit geringerem COVID-19-Risiko assoziiert

In einer Studie wurde gezeigt, dass regelmäßige körperliche Aktivität vor schweren COVID-19-Verläufen oder gar der Infektion selbst schützen

Weitere Informationen finden Sie [hier](#)

---

### **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?

Lesen Sie [hier](#) weiter.

---

### **Neue Qualifizierung zum BEM-Koordinator**

Auch 2022 startet wieder die Qualifizierung. Innerhalb von zehn Modulen werden den Teilnehmern die wichtigsten Kompetenzen für eine erfolgreiche Umsetzung gegeben. Neben rechtlichen und arbeitswissenschaftlichen Aspekten, werden auch weitere Methodenkompetenzen vermittelt, damit die Kenntnisse auch im betrieblichen Alltag effizient umgesetzt werden. Da die Teilnehmer bereits während der Qualifizierung an ihrem konkreten BEM-Projekt arbeiten und hierbei durch erfahrene Dozenten begleitet werden, ist eine maximale Praxisnähe sowie ein unmittelbarer Transfer in die konkrete betriebliche Wirklichkeit gegeben.

Weiter Informationen finden Sie [hier](#)

---

Innere Kündigung kann auch im BEM Thema werden

### **Quiet Quitting: Warum viele im Job nicht mehr die Extrameile gehen**

„Dienst nach Vorschrift“ , man macht genau das, was verlangt wird und geht nicht über das Nötigste hinaus.

Mehr Informationen [hier](#)

---

Neuer Wegweiser

### **Orientierung im komplexen Reha-System**

Der neue Wegweiser will dazu beitragen, mehr Orientierung in das System Rehabilitation und der Teilhabe mit den Akteuren und Leistungen bringen

Mehr Informationen [hier](#)

---

Erläuterungen zu Gerichtsurteil

### **Kein Anspruch auf ein BEM**

[Hier](#)

---

### **Überstunden: Die Folgen für die Gesundheit - und wann man kündigen sollte**

Überstunden machen krank - ein Problem, welches uns oft im BEM begegnet.

[Hier](#)

---

Nicht nur bei Long-Covid

### **Das Spektrum der Fatigue-Syndrome**

Müdigkeit und Erschöpfungssyndrom sind komplexe Phänomene, die für die Betroffenen wie auch das medizinische Hilfesystem vielfach Probleme aufwerfen. Der Umgang der Betroffenen, der Umwelt und des medizinischen Versorgungssystems mit diesem Beschwerdekomples kann hilfreich sein, aber auch zu erheblichen Negativentwicklungen beitragen.

[Hier](#)

---

Als sei das so nicht schon genug:

### **Chronische Erkrankungen sind Karrierekiller**

eine aktuelle Untersuchung zeigt, dass wer chronisch krank wird, oft mit deutlichen Einkommenseinbußen rechnen muss. Die Karriere wird abgebremst und das Risiko einer Erwerbsunfähigkeit steigt.

[Hier](#)

---

Krank zur Arbeit

### **Das Phänomen Präsentismus und seine Risiken**

Viele Beschäftigte gehen trotz Krankheit zur Arbeit, was nicht nur zu erheblichen gesundheitlichen Risiken führt, sondern auch einen wirtschaftlichen Schaden verursacht.

[Hier](#)

---

Home-Office ist auch öfters Thema im BEM

### **Hybrides Arbeiten: So sichern Sie die Produktivität bei Remote Work**

Viele Faktoren beeinflussen Remote Work: Das individuelle Mindset, persönliche, jobbezogene, soziale und unternehmerische Faktoren spielen eine Rolle.

[Hier](#)

---

---

## Neulich im BEM

### **Was tun bei Rückenschmerzen?**

„Wir haben eine Mitarbeiterin, die hat erhebliche Fehlzeiten aufgrund von Rückenschmerzen. Der Arbeitsplatz wurde schon ergonomisch verbessert (u.a. höhenverstellbarer Schreibtisch, Vertikalmaus). Was können wir noch tun?“

Wenn bisherige Maßnahmen im BEM nicht zu dem gewünschten Ergebnis geführt haben, sollte noch einmal eine systematische Situationserfassung erfolgen. In dem obigen Fall zeigte sich, dass die Beschäftigte schon längere Zeit erhebliche Konflikte mit ihren beiden Kolleginnen hatte, der Vorgesetzte nicht nur bei diesem Konflikt, sondern grundsätzlich nach dem Prinzip „U-Bootfahrer“ führt (abtauchen, wenn es brenzlig wird), sie bei der Erledigung ihrer Aufgaben deutliche Schwierigkeiten hatte und privat eventuell eine Überschuldung sowie Eheprobleme vorlagen. In einer Lebenssituation mit so vielen Problemen ist es eher verwunderlich, dass die Beschäftigte „nur“ Rückenschmerzen hat. Gerade Rückenschmerzen entstehen oft nicht aufgrund biomechanischer Belastungen, sondern aufgrund allgemeiner, eventuell unspezifischer Belastungen. Gerade die Arbeitsbelastungen haben hier eine große Bedeutung (Stichwort Cinderella-Syndrom) Im BEM gilt es, diese zu reduzieren. Hier kann man die Beschäftigte fragen „mit welchen dieser Problemstellungen sollen wir uns denn zuerst beschäftigen?“ und sich dann systematisch durcharbeiten.

Gerade in solchen komplexen BEM-Situation gibt es oft nicht die eine Lösung, sondern es sind oft viele kleine Veränderungen, die in der Summe ihre Wirkung zeigen.

Aus gegebenem Anlass:

### **Und noch einmal: Rechtsanwalt im BEM**

Letztens habe ich mal wieder gelesen, dass nach der Novellierung des SGB IX 167.2 jetzt klar sei, dass der BEM-Nehmer natürlich seinen Rechtsanwalt mit ins BEM-Gespräch bringen darf bzw. sollte.

Äh, wieso?!?

1. Im Gesetz steht nichts vom Rechtsanwalt, sondern nur „Vertrauensperson“. Hätte der Gesetzgeber etwas anderes gewollt, so hätte er das geschrieben.

2. Es hat sich nichts an der Grundlage z.B. für das [Urteil vom LAG Köln, vom 23.01.2020 - 7 Sa 471/19](#) geändert. Dort heißt es: „Das Gesetz sieht nicht vor, dass der/die Beschäftigte und/oder der Arbeitgeber externe Rechtsvertreter wie Rechtsanwälte oder Verbandsvertreter hinzuziehen.“

Und „Die Teilnahme externer Rechtsvertreter an den Gesprächen über ein betriebliches Eingliederungsmanagement erscheint auch nach deren Sinn und Zweck wenig hilfreich und eher kontraproduktiv.“

Und „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“.

Und besonders: „Dabei ist auch zu bedenken, dass ein externer Rechtsvertreter im Zweifel selbst wenig bis gar nichts zum Gelingen der Gespräche in der Sache beitragen kann. Als Jurist besitzt er im Zweifel nicht die notwendige medizinische Sachkenntnis, um beurteilen zu können, in welcher Weise am Arbeitsplatz zweckmäßig auf bestehende gesundheitliche Beeinträchtigungen der/des Beschäftigten reagiert werden könnte oder müsste.“ Schöner hätte ich das auch nicht sagen können. Dies leitet über zu:

3. Ein BEM ist kein juristisches Problem. Es ist fraglich, wie ein Jurist seine Expertise einbringen kann, um die Ziele des BEM (Arbeitsfähigkeit) zu erreichen. Es gibt zahlreiche Berufsgruppen, deren Teilnahme spontan sinnvoller erscheint. Um zu überprüfen, ob alles seinen rechten Gang nimmt, ist die Teilnahme eines Juristen nicht notwendig. Vermutlich in über 80% der BEM-Verfahren dürfte die Sichtung der Unterlagen genügen, um irgendwelche Formfehler zu finden. Und ich persönlich halte das in der Regel für kein Problem, solange die Ziele des BEM ernsthaft angestrebt werden. Die Sicherung der Arbeitsfähigkeit wird nicht durch juristische Spitzfindigkeiten sichergestellt, sondern durch kompetente Problemlösung. Ein BEM, wo der BEM-Nehmer besser seinen Rechtsanwalt mitbringen sollte, ist kein BEM! Daher kann man sich die Kosten und den Aufwand für diesen sparen. Die Erfahrung hat gezeigt, je kleiner der Kreis im BEM-Gespräch ist, umso leichter lässt sich Vertrauen aufbauen und somit die Ziele des BEM erreichen.

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

---

*Herausgeber:*

**Dr. Frank Stöpel**

**Dr. Stöpel :: Kompetenzentwicklung**

Akazienweg 6

44577 Castrop-Rauxel

[www.dr-stoepel.de](http://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](http://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 © 2022 [\\*|info@bem-aktuell.de|\\*](mailto:info@bem-aktuell.de), All rights reserved.