



Bild: stock.adobe.com\_longkarn.jpg

# Menschlichen Krisen offen begegnen

Nach drei Jahren Entwicklungszeit wurde das Webportal BEMpsy gelauncht. Hier finden Menschen mit psychischen Beeinträchtigungen Hilfe beim Betrieblichen Eingliederungsmanagement.

INTERVIEW: ANGELA HEIDER-WILLMS

► Beschäftigte, die innerhalb von zwölf Monaten in Summe sechs Wochen arbeitsunfähig gewesen sind, haben seit 2004 einen Anspruch auf ein Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM). Die Entscheidung hierüber liegt bei den Betroffenen. Allerdings herrschen im Umgang mit psychischen Erkrankungen noch viele Vorurteile, und Beschäftigte haben womöglich Angst vor Benachteiligung. Auf [www.bempsy.de](http://www.bempsy.de) wurde jetzt ein Portal mit Fokus auf Beschäftigte mit einer psychischen Beeinträchtigung gelauncht. Es richtet sich an Betroffene, ihr Umfeld und alle mit der Abwicklung betrauten Personen im Unternehmen. Auf der barrierefreien Website finden sich alle relevanten Informationen zum BEM, Fallbeispiele und digitale Tools. Projektleiter Prof. Dr. Jochen Prümper erklärt die Hintergründe.

**Personalwirtschaft: Herr Dr. Prümper, wo sehen Sie den Bedarf für ein Tool wie BEMpsy?**

**Jochen Prümper:** Wie können Langzeitkrankenstände und deren Kosten aktiv gemanagt und zugleich die Arbeitsfähigkeit der Beschäftigten tatkräftig gefördert werden? Diese Frage sollten sich Organisationen gerade heutzutage stellen. Es ist nachgewiesen, dass mehr als die Hälfte aller Fehlzeiten auf Langzeiterkrankungen zurückzuführen sind. „Psychische und Verhaltensstörungen“ verursachen dabei die mit Abstand am häufigsten Arbeitsunfähigkeitstage.

**Wird nicht überall ein BEM durchgeführt?**

Wie betriebliche Arbeitsschutzmaßnahmen und Gesundheitsförderung wird auch das BEM in kleinen und mittleren Unternehmen, im Handwerk und im Dienstleistungsbereich viel seltener umgesetzt als in größeren Betrieben, im öffentlichen Dienst und der Industrie.

**Wo liegen die Ursachen?**

Wenn Betriebe BEM-Maßnahmen planen oder umsetzen, müssen sie verschiedene Einflussfaktoren beachten: Betriebsbedingte strukturelle Faktoren, biografisch verankerte Haltungen und Werteorientierungen der BEM-Akteure sowie eine spezifische Organisationskultur erschweren oftmals den Wiedereingliederungsprozess. Die Eingliederung psychisch erkrankter Beschäftigter stellt eine besondere Herausforderung dar.

**Wie äußert sich das?**

Angesichts der Komplexität psychischer Störungen ist die Entwicklung von Maßnahmen anspruchsvoller als bei körperlichen Beschwerden. Hinzu kommt, dass das Thema sehr sensibel ist, und deshalb einerseits hohe Anforderungen an den Datenschutz gestellt werden und andererseits aber gerade eine offene Kommunikation über psychische Erkrankungen Vorurteilen entgegenwirken kann.

**Was geschieht im schlimmsten Fall?**

Geht das Arbeitsumfeld unsensibel mit psychischen Beeinträchtigten um, erzeugt dies Ängste vor Vorurteilen und Stigmatisierungen und führt dazu, dass sich Betroffene generell dem BEM verschließen – denn in dessen Rahmen müssten sie ja ihre mentalen Probleme kommunizieren. Unsicherheiten bestehen also sowohl bei betrieblichen Regelungen als auch im Umgang mit Betroffenen. Unternehmensseitig wird von Hürden bei der Maßnahmenplanung und -umsetzung berichtet.

**Wie sehen diese konkret aus?**

Sowohl strukturelle, betriebsinterne Faktoren – wie das Fehlen geeigneter alternativer Arbeitsplätze für Rückkehrende, als auch individu-

elle, persönliche Gründe der BEM-Berechtigten wie die Angst vor Vorurteilen und Ausschluss aus dem Kreis der Kolleginnen und Kollegen – sind bedeutsam. Dies zeigt, wie wichtig es ist, Vertrauen in das BEM aufzubauen und Unkenntnis zu reduzieren.

#### Das kann durch das Portal geschehen?

Aufklärung über das BEM sowie die innerbetriebliche Sensibilisierung hinsichtlich psychischer Erkrankungsbilder kann dazu beitragen, dass sich in Betrieben eine vertrauensbasierte, wertschätzende BEM-Kultur etabliert. Sie wiederum fördert das Gelingen von BEM-Prozessen. All dies haben wir versucht, bei der Entwicklung von BEMpsy zu berücksichtigen.

#### Das Onlineportal soll sich möglichst an alle richten, die mit dem BEM-Prozess zu tun haben. Wie haben Sie das technisch gelöst?

Indem Konzepte des „Design-für-alle“-Prinzips angewendet wurden. Größtes Augenmerk wurde insbesondere auf hohe Barrierefreiheit und einen besonderen Schutz der Privatsphäre gelegt. So haben wir ein eigenes Designsystem mit einer einfachen und stetig wiederkehrenden Bildsprache und kontrastreicher Darstellung entwickelt. Zudem werden Informationen sowohl in Text-, Audio- als auch untertitelten Videoformaten mit Gebärdendolmetscherinnen oder -dolmetschern bereitgestellt, durchgehend in Einfacher Sprache.

#### Welche Hürden gab es, und wie wurden diese gelöst?

Wir standen vor großen Herausforderungen, was die systematische Darstellung, Speicherung, Verarbeitung und Übertragung von Daten betrifft. Um den Datenschutz zu gewähren, haben wir uns dazu entschieden, dass für die Onlineplattform keine Registrierung notwen-



Prof. Dr. Jochen Prümper lehrt Wirtschafts- und Organisationspsychologie an der Hochschule für Technik und Wirtschaft Berlin.

dig ist und keine personenbezogenen Daten gespeichert oder Cookies gesetzt werden.

#### Das Projekt wird von einer Anti-Stigmatisierungskampagne begleitet. Was sind typische Stigmata, denen Menschen mit psychischer Beeinträchtigung gegenüberstehen?

Sie sind oft vielfältiger öffentlicher Stigmatisierung sowie Selbststigmatisierung ausgesetzt. Das reicht von Stereotypen, Vorurteilen bis hin zur Diskriminierung. Studien zeigen, dass zahlreiche Beschäftigte – beispielsweise mit diagnostizierter Depression – auf der Arbeit diskriminiert werden oder sich aufgrund befürchteter Diskriminierung erst gar nicht auf Arbeitssuche begeben oder frühzeitig aufgeben. Erschwerend kommt hinzu, dass für Men-

schen mit psychischen Beeinträchtigungen Rehabilitationsleistungen schwerer zugänglich sind als für Menschen mit körperlichen Erkrankungen.

#### Was erschwert die Wiedereingliederung in den Arbeitsalltag?

Viele Beschäftigte schämen sich für ihre psychische Beeinträchtigung, haben ein vermindertes Selbstwertgefühl oder gar Schuldgefühle. Viele Menschen gehen auch trotz psychischer Probleme weiter zur Arbeit, ohne mit Kolleginnen und Kollegen oder Vorgesetzten darüber zu sprechen; häufig, weil sie Nachteile befürchten. Das stellt ein zentrales Hindernis für ein erfolgreiches BEM-Verfahren dar.

#### Was wünschen Sie sich für die Zukunft des BEM?

Dass menschlichen Krisen offener begegnet wird, Menschen mit psychischen Störungen nicht mehr stigmatisiert werden und die Wiedereingliederung nach längerer, durch psychische Krankheiten verursachte Arbeitsunfähigkeit professionell vonstattengeht. ■

## MONSTER PERFORMANCE MAXIMIERT DEN ERFOLG IHRER STELLENANZEIGE!

Unsere maßgeschneiderten Lösungen sind so einzigartig wie Ihre Recruiting-Bedürfnisse.



#### Pay-for-Performance Job Ad:

Sie bleiben flexibel, und Kosten entstehen Ihnen nur, wenn Kandidat:innen mit Ihrer Stellenanzeigen interagieren. Wir sichern den Erfolg mit einer optimalen Kampagne.



#### Premium Performance Job Ad:

Die ideale Kombination aus klassischer Anzeigenschaltung und dem Einsatz modernster Technologien, um Top-Talente anzuziehen.



#### Monster Plus:

Sie buchen direkt online, ganz gleich, wie viele Stellen Sie veröffentlichen möchten, und nutzen die Vorteile von Monster Performance.

MONSTER PERFORMANCE: IHRE WAHL, UNSERE EXPERTISE, IHR ERFOLG!

MONSTER