

Das Wichtigste zusammengefasst

Kapitel 1 - Grundlagen

- BEM-Berechtigung: Mehr als 6 Wochen AU in den letzten 12 Monaten.
- Ein BEM muss berechtigten Personen angeboten werden, aber nicht angenommen werden.
- Ziel: Wiederherstellung und Erhalt der Arbeitsfähigkeit und des Arbeitsplatzes sowie Vorbeugung erneuter Arbeitsunfähigkeit.

Kapitel 2 – Rechtliche Grundlagen des BEM

- BEM muss auch Teilzeitkräften angeboten werden.
- Das Wichtigste: Der Datenschutz.
 - Datenerhebung sind zweckgebunden,
 - So wenig wie möglich so viel wie nötig,
 - BEM-Akte anlegen,
 - Alle beteiligten Personen müssen Datenschutzerklärung unterzeichnen.
- Gesetzliche Mindestanforderung: Ergebnisoffener Suchprozess, der alle nötigen Unterstützer*innen beteiligen muss.
- Beschäftigte sind ab Grad der Behinderung von 50 schwerbehindert. In dem Fall ist die Schwerbehindertenvertretung zu beteiligen.
- Menschen mit Grad der Behinderung ab 30 können Menschen mit Schwerbehinderung gleichgestellt werden, wenn der Arbeitsplatz durch die Behinderung gefährdet ist oder wegen der Behinderung kein passender Arbeitsplatz gefunden werden kann.
- Die 4 Nachteilsausgleiche für Menschen mit Schwerbehinderung:
 - Besonderer Kündigungsschutz,
 - Anspruch auf zusätzlichen bezahlten Urlaub,
 - Freistellung von Mehrarbeit,
 - Anspruch auf einen behinderungsgerechten Arbeitsplatz.

Kapitel 3 – Der BEM-Prozess

1. Feststellung der BEM-Berechtigung
 - a. Bei einer 5 Tageweche führt der 31. Fehltag zur BEM-Berechtigung, bei einer 3 Tageweche ist es der 19. Fehltag.
2. Erstkontakt zur BEM-berechtigten Person
 - a. Kontakt frühzeitig per Anschreiben oder persönlich/am Telefon.
 - b. Ist die BEM-berechtigte Person mit dem BEM einverstanden, wird ein Gesprächstermin vereinbart.
3. Informationsgespräch
 - a. BEM-berechtigte Person umfassend über die Ziele und den Ablauf des BEM-Prozesses informieren sowie die gesetzlichen Hintergründe und Datenschutzbestimmungen erläutern.
 - b. Ausfüllen von Datenschutzerklärung und Einverständniserklärung zum BEM.
4. Analyse der Ausgangssituation
 - a. Ausgangssituation ganzheitlich analysieren.
 - b. Erkrankung muss nicht genannt werden, sondern nur die Einschränkung z.B. Konzentrationsschwierigkeiten.
5. Maßnahmenableitung
 - a. Schriftliche Festlegung eines Maßnahmenplans mit Meilensteinen, notwendigen Entscheider*innen und Zeitangaben.
 - b. Beispiele für Maßnahmen sind die Schaffung eines fähigkeitsgerechten Arbeitsplatzes.
6. Maßnahmenumsetzung und Wirksamkeitskontrolle

- a. Treffen mit der BEM-berechtigten Person, um zu erörtern, wie es der Person geht und ob die Maßnahmen umgesetzt wurden und wirksam sind.
 - b. Die einzelnen Schritte und Begründungen z.B. warum eine Maßnahme nicht wirksam ist oder umgesetzt werden kann, sind zu dokumentieren.
7. Abschluss und Evaluation
- Ein Abschlussgespräch kann vereinbart werden, wenn
- a. die Arbeitsfähigkeit der BEM-berechtigten Person wiederhergestellt, aufrechterhalten oder gefördert werden konnte und keine Unterstützung mehr benötigt wird, oder
 - b. die durchgeführten Maßnahmen nicht erfolgreich (genug) waren und keine weiteren Maßnahmen umsetzbar sind.

Kapitel 4 – Die Rolle der Führungskraft

- BEM sollte nicht von Mitarbeitenden der Personalabteilung oder Vorgesetzten durchgeführt werden.
- Führungskräfte können durch Art und Weise, wie sie das BEM vorstellen, das Verhältnis der Mitarbeitenden dazu positiv beeinflussen.
- Fragen Sie BEM-berechtigte Personen, welche Unterstützung sie benötigen, und geben Sie ihnen die Möglichkeit eigene Ideen einzubringen.
- Sich als Vertrauensperson anbieten, aber nicht negativ reagieren, wenn das Angebot abgelehnt wird.
- Gesundheitsförderlicher Führungsstil kann verhindern, dass es zu einem BEM kommen muss.
- Aufgabe der Führungskraft Mitarbeitende auch in Bezug auf ihre Gesundheit zu unterweisen.

Kapitel 5 – Interne und externe Akteur*innen

Interne Akteur*innen können sein:

- Betriebsärzt*innen
- BEM-Beauftragte*r
- Vertrauensperson
- Schwerbehindertenvertretung
- Fachkraft für Arbeitssicherheit
- Betriebliche Interessenvertretungen (Betriebs-/Personalrat)

Externe Akteur*innen können sein:

- Rehabilitationsträger
- Integrationsamt (Inklusionsamt)
- Integrationsfachdienste
- Runde Tische BEM

Kapitel 6 – Grundwissen zu psychischen Beeinträchtigungen

- Jede*r vierte in Deutschland hat eine diagnostizierte psychische Erkrankung. Diese Krankheitsgruppe ist die zweithäufigste Ursache für Arbeitsunfähigkeit.
- Psychische Gesundheit ist ein dynamisches Kontinuum und kein dichotomer Zustand (krank oder gesund)
- Diagnosen stellen nur Expert*innen, keine Laien
- HILFE Konzept (Hinsehen, Initiative, Leitungsfunktion wahrnehmen, Fördern/Fordern, Expert*innen hinzuziehen)
- Don't's in einem Gespräch: Spekulationen, Diagnosen und Interpretationen des Verhaltens/Beobachtungen. Lieber Beobachtungen nennen und Sorge vermitteln.

Kapitel 7 – Selbstfürsorge für Führungskräfte

- Selbstfürsorge beugt Krankheiten und Überlastungen vor.
- Positiver Zusammenhang zwischen Selbstfürsorge der Führungskräfte und Gesundheit der Mitarbeitenden ist belegt.
- Selbstfürsorge bedeutet:
 - das eigene Befinden und das Bedürfnis nach Entspannung ernst zu nehmen,
 - mit sich selbst achtsam und wertschätzend umzugehen,
 - bewusst zum eigenen Wohlergehen beizutragen.
- Selbstfürsorgliches Handeln umfasst:
 - Anforderungen und Belastungen im (Arbeits-)Alltag soweit möglich zu reduzieren,
 - Ressourcen bewusst zu nutzen und
 - Aktivitäten nachzugehen, die das Wohlbefinden steigern.
- Ein Zuviel an Stress und Anspannung kann vielfältige Symptome hervorrufen. Grübeln und fehlendes Abschalten nach der Arbeit können Erholung verhindern.

Kontaktliste

Wer?	Fachgebiet/Unterstützung	Kontakt
Runde Tische BEM	Vernetzung regionaler Akteur*innen und Fachkräfte zur gegenseitigen Unterstützung und zum Erfahrungsaustausch.	Runde Tische im BEM: Institut für Arbeitsfähigkeit (arbeitsfaehig.com)
Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH) e.V.	Kontakt zu den regional zuständigen Ansprechpersonen der Integrations- und Inklusionsämter.	Kontakt zu den Integrations- und Inklusionsämtern BIH
Institut für Arbeitsfähigkeit GmbH	Veranstalter des BEM-Forums und externer Dienstleister in verschiedenen Bereichen des BGM. Qualifizierung zum zertifizierten Arbeitsfähigkeitscoach® (AFCoach®).	Institut für Arbeitsfähigkeit (arbeitsfaehig.com)
gemeinnützige Gesellschaft für Arbeitsfähigkeit und Wohlbefinden mbH	Teil des Entwicklungsteams hinter der BEMpsy Plattform. Tochterunternehmen des Instituts für Arbeitsfähigkeit.	Start (gaw-wai.de)
Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (DGUV)	Ausbildung zum Certified Disability Management Professional® (CDMP) sowie Beratungsleistungen.	Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung - DGUV