

Vorwort

Seit über zehn Jahren gibt es mittlerweile das Betriebliche Eingliederungsmanagement. Im weiteren Text kürzen wir es mit BEM ab.

Wir haben in unserer Beratungstätigkeit festgestellt, dass viele Betriebe das BEM noch gar nicht oder nur ungenügend leben, weil sie die Möglichkeiten und Chancen nicht kennen, die das BEM bietet.

Besondere Unsicherheiten bestehen bei der Wiedereingliederung von Mitarbeitern mit psychischen Störungen, obwohl psychische Störungen mittlerweile einen großen Teil der Arbeitsunfähigkeitszeiten ausmachen. Immer noch ist die Anzahl derjenigen hoch, die wegen einer psychischen Störung eine Erwerbsminderungsrente beziehen müssen. Einige davon hätte man sicherlich mit einem BEM mit gezielten Maßnahmen der Rehabilitation im Arbeitsleben halten können.

Mit unserem Buch möchten wir alle Fallmanager und am BEM-Prozess Beteiligten unterstützen, mit Mut und Ideenreichtum die Wiedereingliederung von Mitarbeitern nach psychischen Krisen zu steuern und sich durch Schwierigkeiten und Rückschläge nicht entmutigen zu lassen. Das bedeutet, wer Mitglied in einem BEM-Team ist, hat eine wichtige und vertrauensvolle Aufgabe, die einerseits viel Freude und Befriedigung bringen kann und manchmal auch persönlich belastend sein kann. Im BEM-Verfahren können wichtige Weichen für das weitere Arbeitsleben gestellt werden.

Deshalb liegt uns eines ganz besonders am Herzen: Um hilfreich handeln zu können, ist es für die Mitglieder eines BEM-Teams unverzichtbar, sich mit den regionalen Reha-Trägern und dem gesundheitlichen Versorgungssystem zu vernetzen, sich ständig weiterzubilden und mit anderen auszutauschen.

Aus unserer vielfältigen Praxis und Erfahrung haben wir für Ihre Arbeit viele Fälle zusammengetragen und für dieses Buch anonymisiert. Sie zeigen in sehr unterschiedlicher Weise, wie ein BEM gut geraten oder auch misslingen kann. Aus beiden Erfahrungen – den guten und den nicht so guten – können Rückschlüsse für die weitere Praxis gezogen werden.

In vielen Fallbesprechungen und Fallschilderungen haben wir feststellen müssen, dass insgesamt viel Rechtsunsicherheit besteht sowohl in der Durchführung des Betrieblichen Eingliederungsmanagements als auch bei der Entwicklung und Umsetzung von Maßnahmen. Wir konnten Prof. Dr. jur. Wolfhard Kohte von der Universität Halle für Kommentare zu ausgewählten Themen gewinnen. Er ist ein ausgewiesener Experte zur rechtlichen Fragen zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement und hat einzelne Fälle in Kap. 7 ausführlich mit Urteilen kommentiert. Wir hoffen, dass diese juristischen Kommentare für viele Mitglieder der BEM-Teams handfeste Hilfe für ihre Praxis geben können und wir möchten Prof. Dr. Kohte an dieser Stelle noch einmal danken für seine spontane Bereitschaft an unserem Buch mitzuwirken. Sein fachliches Wissen und seine Unterstützung waren für uns eine große Bereicherung. Seine Kommentare werden auch den Lesern eine wichtige Hilfestellung bieten, weil sie nun nachlesen können, auf welche Rechtsgrundlagen sie sich berufen können.

Die Lernfälle haben wir selbstverständlich anonymisiert, um die Betroffenen zu schützen.

Wer eines unserer Bücher schon kennt (von E. Habib „BEM in kleinen und mittleren Betrieben“, erschienen im BUND-Verlag, und von I. Riechert „Psychische Störungen bei Mitarbeitern“, erschienen im Springer-Verlag), dem werden einige Passagen bereits bekannt vorkommen. Das liegt u. a. daran, dass wir beide unser geballtes Wissen in diesem Buch zusammengetragen haben. Die Zusammenarbeit hat uns beiden viel Spaß gemacht und wir

haben dabei sehr voneinander profitiert. Wir hoffen, dass es Ihnen mit unserem Buch ähnlich geht. Über Rückmeldungen aus der Praxis freuen wir uns.

Zur besseren Lesbarkeit wird im Text die männliche Schreibweise angewandt, es sind aber Männer und Frauen gleichermaßen gemeint.

Ina Riechert
Edeltrud Habib

Betriebliches Eingliederungsmanagement bei
Mitarbeitern mit psychischen Störungen

Riechert, I.; Habib, E.

2017, XII, 199 S. 8 Abb.,

ISBN: 978-3-662-49112-6