

Virtuelles Fortbildungsangebot von
GIB21 Gesundheit im Betrieb
in Kooperation mit dem

VDiMA e.V.

Verein der zertifizierten Disability-
Manager Deutschlands e.V.

ONLINE- SEMINARE



ONLINE- SEMINARE

- Arbeits- und sozialrechtliches Know-how
- Eingliederungsprozesse Schritt für Schritt
- Erfolgreiche Gesprächsführung im BEM
- Organisation des BEM, Aktenführung und Datenschutz
- Chronische Erkrankungen und psychische Gesundheit verstehen
- BEM-Fallbesprechungen und Coaching für Praktiker

Digitale Lernangebote werden immer beliebter. Nicht nur vor dem Hintergrund der Kontaktbeschränkungen in der Corona-Krise spricht viel für kürzere, gezielte Lerneinheiten von 90 Minuten.

Online-Seminare bieten manchen Vorteil. Als VDiMa e.V. liegen uns die Begegnung miteinander und der Austausch untereinander am Herzen. Deshalb unterstützen wir in dieser Zeit bewußt ein Live-Format, in dem man interagieren und sich auf Basis der eigenen Erfahrungen reflektierend beteiligen kann. Die Angebote von GIB21 adressieren gleichermaßen an Akteure, die gerade erst die ersten Herausforderungen im BEM nehmen oder an Fortgeschrittene, die vertiefendes Wissen suchen.

Selbstverständlich sind die Online-Seminare mit jeweils 90 Minuten seitens der DGUV für die Rezertifizierung der Disability Manager (CDMP) anerkannt. Bitte beachten Sie auch die [Vorteilsangebote](#) für VDiMa e.V. Mitglieder!

Mit den monatlichen Fallbesprechungen bietet GIB21 jeden 1. Dienstag im Monat jeweils von 09:00-10:30 Uhr einen Rahmen, um anspruchsvolle BEM-Situation und - Fragen im Schulterschluss mit anderen Online-Seminar-Teilnehmern zu einer Lösung zu führen.

Uns ist bewußt, dass Online-Seminare nicht die persönliche Begegnung und das Erleben der Seminare ersetzen können. Aber sie sind schnell und agil wie ein kleines Schiff in den Stromschnellen eines Tages. Wir hoffen, dass die Online-Seminare Ihnen in dieser Weise eine virtuelle Begleitung im BEM-Beratungsalltag sein werden.

Beste Grüße, Ihr Gustav Pruß

MODUL-1.0

BEM-KOMPAKT

Werkzeugkasten BEM: Arbeitsrecht, Sozialrecht und Maßnahmenplanung, Organisation, Datenschutz und

Dieses Seminar soll Sie rüsten, wenn es darum geht, Voraussetzungen für ein gelungenes BEM zu schaffen. An einem Tag verbinden wir fachlichen Input mit Erfahrungsaustausch und lösungsorientierter Fallarbeit. Anhand zahlreicher Beispiele aus unserer Beratungspraxis vermittelt das Seminar Einsteigern, wie ein strukturiertes, effizientes Vorgehen im BEM zum Erfolg führt.

Von der Feststellung der Anspruchsberechtigung bis zum Abschlussgespräch mit dem BEM-Berechtigten erarbeiten wir Schritt für Schritt, durch welche verhaltens- oder verhältnispräventiven Maßnahmen, sowie Förderleistungen verschiedener Sozialleistungsträger, die Eingliederung gelingt. Wir betten den BEM-Prozess arbeitsrechtlich ein und prüfen kollektiv- wie individualrechtliche Handlungsmöglichkeiten. Sie erfahren viel über die Erfolgs- und Scheiternskriterien im Eingliederungsprozess und wie Sie durch eine vertrauensvolle, verbindliche Kommunikation gefährliche Klippen umschiffen. Zusätzlich stellen wir Ihnen Arbeitshilfen und Tools vor, die Ihren Verwaltungsaufwand reduzieren.

Agenda

- Block I** **von 8 Uhr bis 10:30 Uhr**
Arbeitsrechtliche Fragen im BEM, Anspruchsberechtigung, Mindeststandards, BEM-Aktenführung, Rollen der Beteiligten, Datenschutz
- Block II** **von 11:00 Uhr bis 12:30 Uhr**
Sozialrechtliche Leistungsgewährung im BEM, Zusammenarbeit mit den Sozialversicherungsträgern, Integrationsämtern und das überbetriebliche Hilfenetzwerk
- Block III** **von 14:00 Uhr bis 15:30 Uhr**
Ablauf und Organisation des BEM von der Mitarbeiterinformation bis zum BEM-Abschluss, Maßnahmenplanung, Kommunikation, Vertrauensbildung und Umgang mit Widersprüchen, Krisen und Stillstand im BEM

Termine

Termine (zur Anmeldung klicken Sie bitte auf das entsprechende Datum)

[27.04.2022](#), [13.09.2022](#) jeweils 8:00-15:30 h

[Flyer und Anmeldeformular](#)



MODUL 1.1

ARBEITSRECHTLICHE FRAGEN

Wir starten gemeinsam da, wo im Beratungsalltag Ihre rechtlichen Fragen entstehen. Im Live-Seminar erwartet Sie statt trockener Juristenmaterie exklusives Wissen von Praktikern für Praktiker und konkrete Umsetzungshilfe. Denn interessant ist nicht allein der Wortlaut eines Gesetzes, sondern wie man es auslegt. Erfahren Sie, wie Sie aus den gesetzlichen Mindeststandards im BEM eine Umsetzungsstrategie entwickeln, die effizient ist. Was genau versteht der Gesetzgeber unter einem systematischen Suchprozess? Welche Ziele kann man realistischerweise im BEM erreichen? Was ist Arbeitgebern und Arbeitnehmern zuzumuten und wann endet ein BEM-Verfahren? Von der Einleitung bis zur Beendigung eines BEM-Verfahrens räumen wir mit rechtlichen Mythen auf, damit Ihr BEM geradlinig auf Erfolgskurs geht.

Agenda

- I. Welche Ziele verfolgt der Gesetzgeber mit seinem Auftrag an Arbeitgeber und was sind die gesetzlichen Mindeststandards in einem BEM-Prozess?
- II. Feststellung der Anspruchsberechtigung und andere Merkmale eines rechtsgültigen BEM-Einleitungsprozesses mit Formularempfehlungen.
- III. Mindestanforderungen an die Maßnahmen im BEM
- IV. Bedeutung von ablehnenden Entscheidungen der BEM-Berechtigten vor und im Verlauf des BEM-Prozesses. Rechtsbegriffe wie „Freiwilligkeit, Verpflichtungen und Zumutbarkeit“ aus der Perspektive von Arbeitgebern und Arbeitnehmern.
- V. Arbeitsrechtliche Bedeutung einer BEM-Ablehnung mit Blick auf den gesetzlichen Kündigungsschutz oder dem besonderen Kündigungsschutz nach dem Schwerbehindertenrecht.

Referentin

Kerstin Reisinger, Inhaberin von GIB21, Betriebliche Gesundheitsmanagerin, CDMP

Termine (zur Anmeldung klicken Sie bitte auf das entsprechende Datum)

04.04.2022 oder 14.09.2022 jeweils 10-11:30 h Flyer und Anmeldeformular



MODUL 1.2

ORGANISATION DES BEM AUF DEN PUNKT

In diesem Online-Seminar erleben Sie, wo die Stellschrauben sind, damit im Betrieblichen Eingliederungsmanagement alles rund läuft. „Organisation ist das halbe Leben“. Ein geflügelter Satz mit mehrfacher Bedeutung im BEM.

In der Beratungspraxis gilt es, mit knappen Zeitressourcen eine Beratungskontinuität herzustellen und manchmal sehr engmaschig erkrankte Mitarbeiter/innen zu unterstützen. Vertrauen und Schnelligkeit sind im BEM die wichtigsten Erfolgskriterien. Schnelligkeit der betrieblichen Akteure, damit Erkrankungen und Leistungseinschränkungen sich nicht verselbstständigen. Vertrauen seitens der BEM-Berechtigten, damit es überhaupt möglich wird, dass Engpässe und Leistungseinschränkungen offen besprochen werden. Erfahren Sie, wie Klarheit, Verlässlichkeit und Effizienz beim Aufbau betrieblicher BEM-Strukturen gelingen.

Agenda

- I. Beteiligte, deren Rolle und Verantwortung im BEM. Rollenkonflikte verstehen und damit umgehen.
- II. Aufgabenteilung, Zusammenarbeit und Mitbestimmung im betrieblichen BEM-Team.
- III. Aufwand von BEM-Prozessen, notwendige Ressourcen und Zeitmanagement.
- IV. Der Ablauf eines BEM-Prozesses im Einzelfall. Schritt für Schritt: Von der Mitarbeiterinformation und -Entscheidung bis zum Abschluss des BEM.
- V. Zusammenarbeit mit Sozialversicherungsträgern und anderen Institutionen

Referentin

Kerstin Reisinger, Inhaberin von GIB21, Betriebliche Gesundheitsmanagerin, CDMP

Termine

04.04.2022 oder 14.09.2022 jeweils 13: 00-14:30 h Flyer und Anmeldeformular



MODUL 1.3

MASSNAHMENPLANUNG IM BEM

Schnelligkeit, Vertrauen und Effizienz sind wesentliche Erfolgskriterien im Betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM). In diesem Online-Seminar lösen wir den Knoten, wie man als BEM-Berater in unübersichtlichen Ausgangssituationen sehr strukturiert Maßnahmen entwickelt. Dazu werden zwei verschiedene Analysetools vorgestellt und eingeübt. Mit diesem Werkzeug ausgestattet, finden Sie gemeinsam mit BEM-Berechtigten erste Ideen für geeignete Rehabilitations-, Präventions- und Integrationsmaßnahmen.

Wir zeigen auf, wie eine allparteiliche Moderation des Eingliederungsprozesses gelingt und gemeinsam getragene Maßnahmen durch eine Wirksamkeitskontrolle abgesichert werden können. Unter Einbeziehung der betrieblichen Stakeholder werden die betrieblichen Handlungsoptionen qualifiziert, priorisiert und beschlossen.

Agenda

- I. Verschiedene Analysetools und diagnostische Instrumente für das BEM
- II. Auswahl einer oder mehrerer Methoden, um zu einer Feststellung des Handlungsbedarfs im BEM zu kommen
- III. Beispiel I: Arbeit mit dem „Haus der Arbeitsfähigkeit“ und dem Work-Ability-Index (WAI) nach Prof. Ilmarinen
- IV. Beispiel II: Arbeitssituationsanalyse: Gesundheitliches Leistungsvermögen und Anforderungen der Tätigkeit abgleichen und daraus Maßnahmen entwickeln
- V. Planung, Durchführung und Evaluation persönlicher oder betrieblicher Maßnahmen
- VI. Durchführung und Evaluation der stufenweisen Wiedereingliederung

Referentin

Kerstin Reisinger, Inhaberin von GIB21, Betriebliche Gesundheitsmanagerin, CDMP

Termine

06.04.2022 oder 15.09.2022 jeweils 10:00-11:30 h Flyer und Anmeldeformular



MODUL 1.4

DOKUMENTATION UND DATENSCHUTZ IM BEM

„Wer schreibt der bleibt“ steht im Widerspruch zu Effizienz und Datenschutz im Betrieblichen Eingliederungsmanagement. Im Beratungsprozess ist es für die BEM-Berechtigten irritierend, wenn von Gesprächspartnern fleißig protokolliert wird. Von Angesicht zu Angesicht fokussieren sich BEM-BeraterInnen auf das aktive Zuhören und passgenaue Interventionen.

Doch ohne Dokumentation können wir im BEM auch keine Rechtssicherheit herstellen. Formuliere Ziele, klare Vereinbarungen und die Ergebnisse der Wirksamkeitskontrolle müssen schriftlich niedergelegt werden. Ohne einen Nachweis des BEM-Angebotes, der betrieblichen Maßnahmen sowie der Dokumentation des BEM-Abschlusses für die Personalakte existiert kein Beleg für die ordnungsgemäße Durchführung des BEM gem. § 167 SGB IX. Doch damit nicht genug. Ein klientenbezogener und verwaltungsreduzierter BEM-Prozess zeichnet sich dadurch aus, dass es für viele Beratungssequenzen eine gewisse Standardisierung der Arbeitshilfen, Formulare und Serienbriefe gibt. Damit muss nicht jedes Schriftstück neu konzipiert werden. In diesem Webinar zeigen wir Ihnen Möglichkeiten und Lösungen zur Vereinfachung der Dokumentation –mit und ohne Software– auf.

Agenda

- I. Rechtliche Grundlagen und Datenschutzerfordernisse der Dokumentation und Kommunikation im BEM
- II. Was kommt in die BEM-Akte und was gehört in die Personalakte? Aufbewahrungspflichten
- III. Vereinfachung und Standardisierung von Formularhilfen entlang des BEM-Prozesses
- IV. Dokumentation der Einleitung und Beendigung des BEM
- V. Gesprächsprotokolle, Aufgaben und Termine
- VI. Standardschreiben als Serienbriefvorlage – welche Arbeitshilfen die Effizienz unterstützen

Referentin

Kerstin Reisinger, Inhaberin von GIB21, Betriebliche Gesundheitsmanagerin, CDMP

Termine

06.04.2022 oder 15.09.2022 jeweils 13-14:30 h Flyer und Anmeldeformular



MODUL 2.1

SOZIALRECHTLICHE FRAGEN IM BEM

LEISTUNGEN DER REHABILITATIONSTRÄGER – LTA

BEM ist gleichbedeutend mit betrieblicher Rehabilitation und stellt neben der medizinischen und der beruflichen Reha eine wichtige Säule in unserem sozialen Sicherungssystem dar. Langzeiterkrankte erfahren seitens der behandelnden Ärzte nur selten eine arbeitsbezogene Beratung im Genesungsprozess. Zudem fehlt das Wissen und der Zugang zu den Leistungen der gesetzlichen Sozialversicherungsträger. Diese Lücke schließt ein funktionierendes BEM. Aus der Perspektive BEM-Berechtigter gilt es dem krankheitsbedingten Armutsrisiko und dem Verlust der beruflichen Identität entgegenzuwirken. Die Chance für Betriebe besteht darin, direkte wie indirekte Krankheitskosten durch das BEM zu reduzieren und das Erfahrungswissen gesuchter Fachkräfte zu erhalten. Das kann häufig nur dann wirtschaftlich verträglich gelingen, wenn die Leistungen der Sozialversicherungsträger und sonstige Fördermittel zur Teilhabe am Erwerbsleben genutzt werden. Anhand unterschiedlicher Fallkonstellationen besprechen wir, welche Maßnahmen im BEM in Betracht kommen und welche finanziellen oder technischen Hilfen beantragt werden können.

Agenda

- Einführung in das sozialversicherungsrechtliche Leistungsrecht
- Grundsätze der Antragstellung von Leistungen zur Teilhabe unter Berücksichtigung des Bundesteilhabegesetz (BTHG)
- Medizinische Reha und ihre Bedeutung aus Sicht der Betroffenen und des Rehaträgers
- Lohnersatzleistungen verschiedener Sozialversicherungsträger - Anspruchsvoraussetzungen, Höhe und Bedeutung bei der Abfolge bestimmter Maßnahmen im BEM-Verlauf
- Verpflichtung und Grenzen der sozialrechtlichen Beratung im BEM gem. § 167 SGB IX

Referentin

Kerstin Reisinger, Inhaberin von GIB21, Betriebliche Gesundheitsmanagerin, CDMP

07.04.2022 von 10-11:30 h oder 20.09.2022 von 13:00-14:30. Flyer und Anmeldung



MODUL 2.2

ZUSAMMENARBEIT MIT DEM INTEGRATIONSAMT UND IFD

In diesem Online-Seminar erfahren Sie, wie Arbeitsplätze von schwerbehinderten Menschen durch monetäre und beratende Leistungen der Integrationsämter und Integrationsfachdienste gefördert werden.

Anhand von Beispielen lernen Sie das Spektrum dieser Unterstützungsmöglichkeiten kennen und wo Sie das Kreuz bei einer Antragstellung setzen. Zudem zeigen wir, warum wir behinderte BEM-Berechtigte ermuntern sollten, einen Schwerbehindertenantrag zu stellen. Sie lernen das Feststellungsverfahren der Versorgungsämter kennen und die arbeitsrechtliche Bedeutung des Schwerbehindertenstatus im BEM-Verfahren.

Agenda

- I. Schwerbehindertenstatus und Gleichstellung. Antragstellung und Widerspruchsverfahren
- II. Zusammenarbeit mit dem Integrationsfachdienst
- III. Finanzielle Förderleistungen des Integrationsamtes
- IV. Beschäftigungssicherungszuschuss
- V. Fallbeispiele

Referentin

Kerstin Reisinger, Inhaberin von GIB21, Betriebliche Gesundheitsmanagerin, CDMP

Termine

(zur Anmeldung klicken Sie bitte auf das entsprechende Datum):

25.04.2022 oder 20.09.2022 jeweils 10-11:30 h Flyer und Anmeldeformular



MODUL 2.3

EINEN BERUFSUMSTIEG ODER -AUSSTIEG IM BEM PLANEN

Gesundheitlich veranlasste Tätigkeitswechsel oder gar der notwendige Ausstieg aus dem Berufsleben gehen mit schwierigen Entscheidungsprozessen und mancher Krise einher. In diesem Online-Seminar zeigen wir Wege auf, wie Sie als BEM-Berater/in und Lotse diese Veränderungsprozesse begleiten können. Zu Ihrem Kompass im Beratergepäck gehören das Fachwissen um arbeits- und sozialrechtliche Anspruchsvoraussetzungen – insbesondere mit Blick auf die berufliche Rehabilitation oder Erwerbsminderungsrente, ein Leitfaden für Berufsfindungsprozesse und Strategien für Erprobungsphasen. Nicht zu vergessen ist, dass seitens der Betroffenen, der betrieblichen Entscheider/innen und auf Seiten der Rehabilitationsträger viel motiviertes Engagement notwendig ist, damit die Vorhaben gelingen. Erleben Sie, wie Sie als Berater/in mit einer gesunden Verbindung aus Pragmatismus und Empathie das Schiff mit vielen Beteiligten in einen (hoffentlich) sicheren Hafen lotsen.

Agenda

- I. Wenn nichts mehr geht im Job – Hürden und Entscheidungsprämissen aus Sicht Betroffener und des Betriebes
- II. Arbeits- und sozialrechtliche Betrachtung – Analyse der Ausgangssituation
- III. Als BEM-Berater/in verschiedene Handlungsoptionen aufzeigen. Angst, Entscheidungsdruck und Ungewissheit managen
- IV. Strategische Umsetzung eines Berufsumstieges im BEM unter Berücksichtigung von Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben
- V. Worstcase? Einen (teilweisen oder vollständigen) Berufsausstieg oder einen Arbeitgeberwechsel begleiten und die wirtschaftliche Absicherung nicht aus den Augen verlieren

Referentin

Kerstin Reisinger, Inhaberin von GIB21, Betriebliche Gesundheitsmanagerin, CDMP

Termine: [25.04.2022](#), [21.09.2022](#) jeweils 13-14:30 h [Flyer](#) und [Anmeldeformular](#)



MODUL 2.4

HILFSMITTELVERSORGUNG IM BEM

Als BEM-Berater sind Sie häufig mit chronischen Muskel-Skelett-Erkrankungen, Behinderungen durch Unfallfolgen oder Erkrankungen konfrontiert. Hinzu kommen die „ganz alltäglichen“ Verschleißerscheinungen alterskritischer Tätigkeiten in vielen Branchen und Berufsgruppen. Dieses Online-Seminar bietet Ihnen kompaktes Wissen, welche Hilfsmittel eingesetzt werden können, um die Arbeitsbewältigungsfähigkeit zu verbessern, Beschwerden zu reduzieren oder einer Chronifizierung von Schmerzen vorzubeugen. Am Beispiel der Sicherheitsschuhe zeigen wir, welche orthopädiotechnischen Lösungen es für eine passgenaue Arbeitsschutzausstattung gibt. Damit berufliche Teilhabe gelingt, nehmen Sie Wissen über die Kostenträgerschaft und Antragstellung für Hilfsmittel mit.

Agenda

- I. Allgemeines zur behinderungsgerechten Arbeitsgestaltung
- II. Was sind Hilfsmittel? Aufbewahrungspflichten
- III. Rechtliche Grundlagen für Hilfsmittel im BEM
- IV. Bedarfsfeststellung, Beantragung und Finanzierung von Hilfsmitteln oder Arbeitsplatzausstattungen
- V. Versorgungsprozess
- VI. Praxistipps und Recherchen

Muskel-Skelett-Erkrankungen und Bewegungseinschränkungen gehören zu den Hauptursachen für langandauernde Krankheitsausfälle. Im BEM haben wir gute Chancen, gerade bei diesen Krankheitsbildern wirksame Präventionsangebote anzubieten und der Chronifizierung von Schmerzen entgegenzuwirken. Dies gelingt nur mit entsprechendem Sachverstand und unter Einbeziehung der sozialrechtlichen Leistungsträger. Der ROI zielgerichteter individueller Maßnahmen, die die Bewegungsfähigkeit am Arbeitsplatz verbessern und mit einer ergonomischen Arbeitsplatzausstattung einhergehen, ist enorm.

Referentin

Kerstin Reisinger, Inhaberin von GIB21, Betriebliche Gesundheitsmanagerin, CDMP

Termine: [26.04.22](#) oder [21.09.2022](#) jeweils 10-11:30 h, [Flyer und Anmeldeformular](#)



MODUL 2.5.

ERWERBSMINDERUNGSRENTE

GESETZLICHE GRUNDLAGE UND ANTRAGSTELLUNG

Im BEM bei schwerer chronischer oder langandauernder Erkrankung den (stufenweisen) Berufsausstieg unterstützen

In diesem Online-Seminar erfahren Sie, unter welchen gesetzlichen Voraussetzungen eine Voll- oder Teilerwerbsminderungsrente gewährt wird. Zur Absicherung der wirtschaftlichen Situation manch einer/s BEM-Berechtigten ist es unabdingbar, dass BEM-Berater um diese Möglichkeit wissen und ihre Klienten durch den Dschungel unseres Sozialversicherungssystems lotsen. Sofern eine Wiedereingliederung aufgrund der Erkrankungsschwere nicht mehr gelingen kann, profitieren auch die Unternehmen, wenn der Austritt aus dem Erwerbsleben im BEM fachkundig begleitet wird. In diesem Seminar gehen wir besonders auf die Situation von Mitarbeiter/innen ein, die aus gesundheitlichen Gründen nur in Teilzeit arbeiten und erläutern, wann die Anspruchsvoraussetzungen für eine Teilerwerbsminderungsrente erfüllt sind.

Agenda

- I. Gesetzliche Anspruchsvoraussetzungen für eine Voll- oder Teilerwerbsminderungsrente
- II. Was tun, wenn andere Sozialleistungsträger die Beantragung einer Erwerbsminderungsrente verlangen?
- III. Fallbeispiele aus der Praxis
- IV. Bearbeitung eines Antragsformulars, insbesondere des Selbstauskunftbogens am Bildschirm -
- V. Widerspruchsverfahren
- VI. Arbeitsrechtliche Konsequenzen für bestehende Beschäftigungsverhältnisse
- VII. Praxistipps und Recherchen

Referentin

Kerstin Reisinger, Inhaberin von GIB21, Betriebliche Gesundheitsmanagerin, CDMP

26.04.2022 oder 27.09.2022 jeweils 13-14:30 h Flyer und Anmeldeformular





MODUL 2.6.

BERUFLICHE REHABILITATION GESETZLICHE GRUNDLAGE UND ANTRAGSTELLUNG

Im BEM Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben (LTA) im Zuge eines Berufsumstiegs oder eines Tätigkeitswechsels beantragen

In diesem Online-Seminar erfahren Sie, unter welchen gesetzlichen Voraussetzungen Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben (LTA) gewährt werden und was bei der Antragstellung zu beachten ist. BEM-Berechtigte und Unternehmen profitieren gleichermaßen, wenn ein Tätigkeitswechsel fachkundig und mit Einbindung der Sozialversicherungsträger begleitet wird. Selbst wenn im Betrieb kein neues Jobangebot existiert, sind Arbeitgeber verpflichtet, Betroffene über die Leistungen der Rehaträger zu informieren und Ihnen damit den Zugang zu überbetrieblichen Rehamaßnahmen zu ermöglichen.

Vom beruflichen Assessment (Eignungsfeststellung) bis zu Qualifizierungsmaßnahmen oder Einarbeitungszuschüssen an den Arbeitgeber, umfassen die sozialrechtlichen Fördermaßnahmen verschiedenste betriebliche und überbetriebliche Maßnahmen.

Agenda

- I. Gesetzliche Anspruchsvoraussetzungen für Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben
- II. Welche beruflichen Rehamaßnahmen gibt es und für wen sind sie geeignet?
- III. Fallbeispiele aus der Praxis
- IV. Bearbeitung eines Antragsformulars, insbesondere des Selbstauskunftbogens am Bildschirm
- V. LTA-Leistungen und Fördermittel an den Arbeitgeber
- VI. Das Widerspruchsverfahren
- VII. Praxistipps und Recherchen

Termine:

22.06.2022, 28.09.2022 jeweils 10-11:30 h

[Flyer und Anmeldeformular](#)



MODUL 3.1

PSYCHISCHE ERKRANKUNGEN VERSTEHEN

GRUNDLAGEN FÜR BEM-PRAKTIKER

Welche psychischen Erkrankungen und Beeinträchtigungen gibt es, wie fühlen Sie sich an und welche Interventionen im BEM-Gespräch sind hilfreich?

Jeder hat sich schon einmal die Frage gestellt, wo psychische Krankheit beginnt und was noch „normal“ ist. Dieses Online-Seminar soll auf der einen Seite Orientierung schaffen und auf der anderen Seite dafür sensibilisieren, daß Stereotype und Vorurteile wenig hilfreich sind. Sie erfahren, wie sich psychische Erkrankungen zeigen und werden feststellen, wie viele dieser Symptome Sie auch von sich selbst kennen. Umso besser, wenn wir BEM-Berechtigte nach einer psychischen Erkrankung in diesem Bewusstsein in geeigneter Weise ansprechen und mithilfe des Betrieblichen Eingliederungsmanagements eine Tür öffnen, die psychische Genesungsprozesse im Betrieb fördert.

Agenda

- I. Was ist psychische Gesundheit?
- II. Wie zeigen sich psychische Störungen in der Außen- und in der Selbstwahrnehmung?
- III. Kommunikation im BEM bei Psychosen, Angststörungen, Depressionen, Manie oder bipolaren Störungen.
- IV. Auswirkungen psychischer Erkrankungen auf die Arbeit.

Ihr Nutzen

Dieses Online-Seminar trägt dazu bei, dass Sie als BEM-Berater/in mit einem neuen Blick die Einsatzhindernisse und -Chancen psychisch beeinträchtigter Menschen bei der Arbeit wahrnehmen. Praxisbeispiele aus dem BEM-Beratungsalltag unterstützen das Erkennen von Lösungswegen für eine gelingende Kommunikation mit Betroffenen.

Referentin

Kerstin Reisinger, Inhaberin von GIB21, Betriebliche Gesundheitsmanagerin, CDMP

Termine 09.05.2022 oder 22.09.2022 jeweils 10-11:30 h Flyer und Anmeldeformular



MODUL 3.2

KOMMUNIKATION IM BEM BEI PSYCHISCHEN ERKRANKUNGEN

Die Dynamik von Genesungs- und Krisenbewältigungsprozessen am Beispiel psychischer Erkrankungen – Kommunikation im BEM

Was haben Genesungs- und Krisenbewältigungsprozesse gemeinsam und wie überwindet man schwere (psychische) Erkrankungen? In diesem Modul erläutern wir, wie Sie im Betrieblichen Eingliederungsmanagement den Verlauf durch geeignete Interventionen positiv beeinflussen. Sie lernen mögliche Fallstricke der Kommunikation kennen und wissen, wie Sie als BEM-Berater damit umgehen, wenn Prozesse stagnieren.

Agenda

- I. Dynamik von Genesungs- und Krisenbewältigungsprozessen.
- II. adäquate Ansprache bei Trauer, Wut, Resignation oder fehlender Krankheitseinsicht.
- III. Umgang mit Gesundheit als persönlicher Stil und Krankheitserleben im kulturellen Vergleich.
- IV. Eingliederungshindernisse und -barrieren.
- V. resilienzförderliche Beratung – Interventionen, die im BEM hilfreich sind.

Ihr Nutzen

In diesem Online-Seminar zeigen wir Wege einer gelingenden Kommunikation in unterschiedlichen Phasen des Eingliederungs- und Genesungsprozesses auf. Damit gewinnen Sie mehr Sicherheit für anspruchsvolle Gesprächssituationen mit Betroffenen, deren Vorgesetzten und Kolleg/innen. Die hohe Wirksamkeit frühzeitiger Interventionen und Beratungsangebote eines Betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM) sind indes wissenschaftlich belegt. Dies gilt insbesondere für den zunehmenden Anteil psychischer Erkrankungen im BEM und den damit verbundenen häufigen oder längeren Krankheitszeiten.

Referentin

Kerstin Reisinger, Inhaberin von GIB21, Betriebliche Gesundheitsmanagerin, CDMP

Termine [09.05.2022](#) 13-14:30 h oder [19.09.2022](#) jeweils 10-11:30 h [Flyer](#) und [Anmeldeformular](#)



MODUL 3.3

HILFENETZWERK UND BEHANDLUNGS- ANGEBOTE BEI PSYCH. ERKRANKUNGEN

In diesem Online-Seminar stellen wir Ihnen verschiedene Hilfs- und Therapieangebote sowie die entsprechenden Anlaufstellen vor. So können Sie besser einschätzen, welche Beratungs- und Therapieoptionen im Bedarfsfall in Betracht kommen und wissen, an welche Stellen Sie Betroffene verweisen können. Darüber hinaus lernen Sie, welche ernst zu nehmenden Anzeichen es für eine Selbst- oder Fremdgefährdung gibt und was in diesen Fällen konkret zu tun ist.

Agenda

- I. Ambulante oder stationäre Behandlung? Welche Angebote gibt es und für wen sind sie geeignet?
- II. Wie kommt man an einen Psychotherapieplatz und wie an eine Einweisung in die Klinik?
- III. Wann empfiehlt sich eine psychosomatische Reha und was ist bei der Antragstellung zu beachten.
- IV. Möglichkeiten der beruflichen Rehabilitation.
- V. Beratungsstellen und Selbsthilfegruppen - Aufbau eines Hilfenetzwerks.
- VI. Maßnahmen bei einem Verdacht auf Selbst- und Fremdgefährdung.
- VII. Psychiatrische Notfälle erkennen und handeln, Ansprechpartner im Falle einer berufsbedingten Traumatisierung einbinden.

Ihr Nutzen

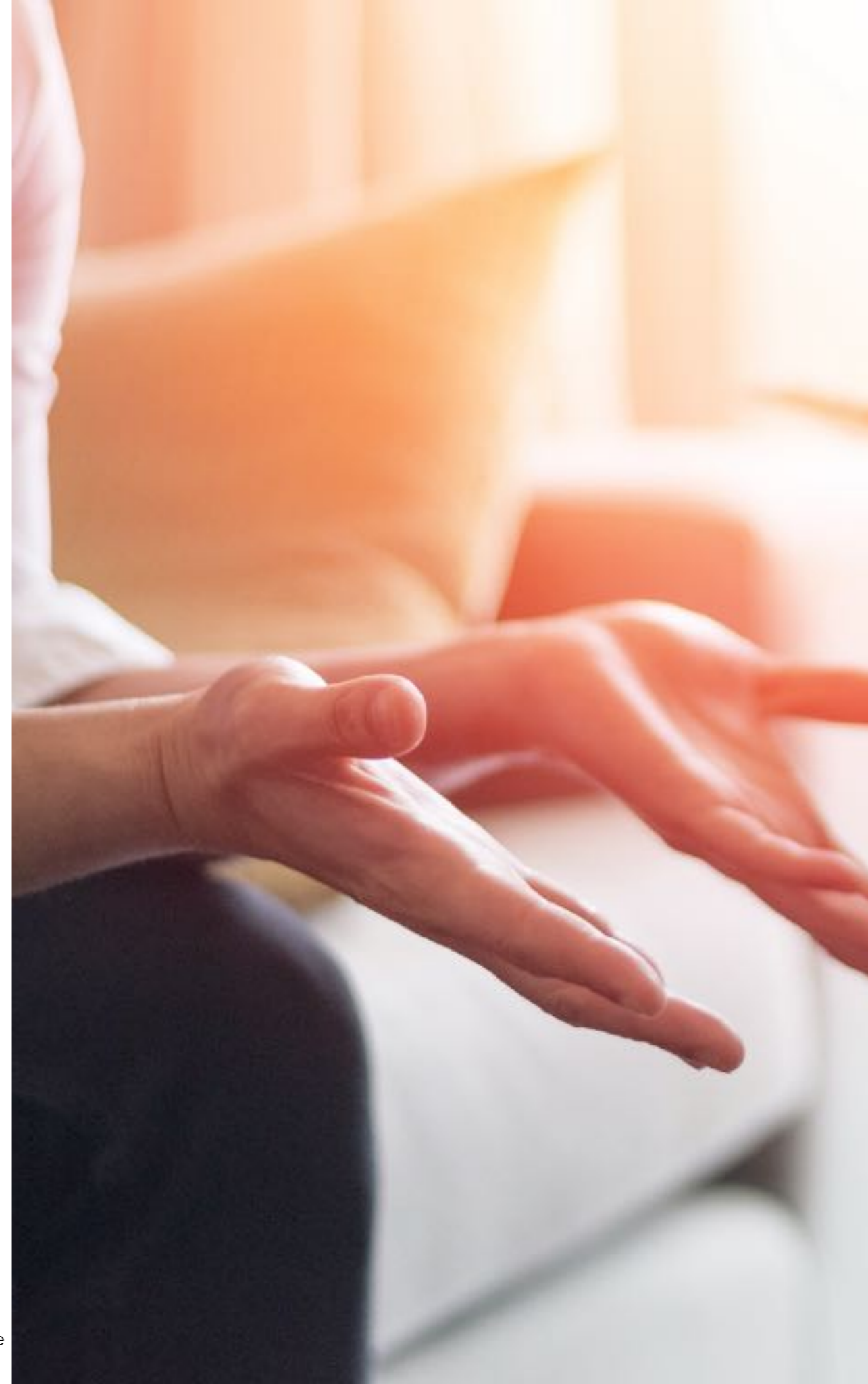
Psychische Erkrankungen gehen manchmal mit Krisen einher, stagnieren, weil kein Behandlungsplatz gefunden wurde oder (eher selten) der BEM-Berechtigte ist einfach nicht erreichbar. Erleben Sie anhand praktischer Beispiele verschiedene Angebote unseres Gesundheitssystems kennen, damit sie im BEM ein sachkundiger Lotse Orientierung schaffen.

Referentin

Kerstin Reisinger, Inhaberin von GIB21, Betriebliche Gesundheitsmanagerin, CDMP

Termine 10.05.2022 oder 23.09.2022 jeweils 10-11:30 h

[Flyer und Anmeldeformular](#)



MODUL 3.4

BEM-PROZESS BEI PSYCHISCHEN ERKRANKUNGEN

Wissenschaftlich belegt ist, dass frühzeitige BEM-Maßnahmen insbesondere bei psychischen Erkrankungen maßgeblich für die Zielerreichung bei der Wiedereingliederung sind. Doch was ist konkret zu tun und wie kann man mit einer Stagnation umgehen und Rückschläge vermeiden? In diesem Online-Seminar stellen wir Ihnen den BEM-Prozess von der Feststellung der BEM-Berechtigung über die Maßnahmenplanung und Besonderheiten der stufenweisen Wiedereingliederung (Hamburger Modell) bis hin zum Abschluss vor. Sie erfahren, wie Sie BEM-Berechtigte mit einer psychischen Erkrankung in Ihrer Selbstwirksamkeit unterstützen und wie Sie Vorgesetzte und das kollegiale Umfeld in geeigneter Weise in den Eingliederungsprozess einbinden. Außerdem erleben Sie, wie Sie den Erfolg oder Misserfolg des BEM-Prozesses messen und beeinflussen können und welche Förderleistungen die Sozialversicherungsträger und Integrationsämter speziell bei psychischen Erkrankungen anbieten.

Agenda

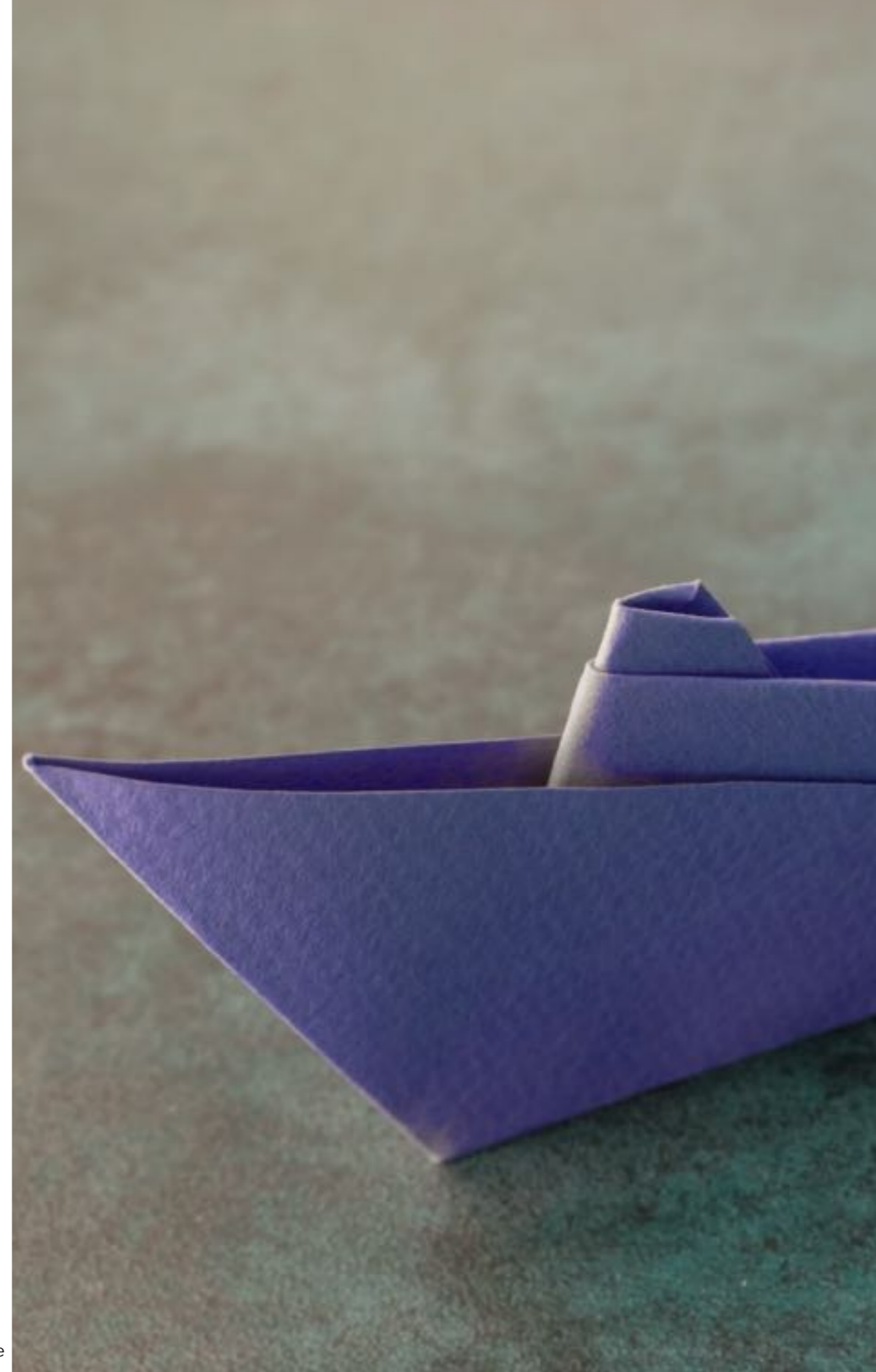
- I. Besonderheiten bei der Wiedereingliederung von Mitarbeitern mit psychischen Erkrankungen
- II. Was tun, wenn der alte Arbeitsplatz nicht mehr in Betracht kommt?
- III. Einbindung von Vorgesetzten in den Eingliederungsprozess
- IV. Umgang mit Bedenken im Arbeitsumfeld
- V. Erarbeitung eines positiven/ negativen Leistungsprofils und Ausbau persönlicher Stärken
- VI. Aufstellung eines Maßnahmenplans unter Berücksichtigung des psychischen Arbeitsschutzes
- VII. betriebliche und überbetriebliche Rehabilitationsmaßnahmen, Arbeitsversuche und Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben (LTA)
- VIII. Schwerbehinderung bei psychischen Erkrankungen und Beantragung von Leistungen des Integrationsamtes

Referentin

Kerstin Reisinger, Inhaberin von GIB21, Betriebliche Gesundheitsmanagerin, CDMP

Termine [10.05.2022](#), [22.09.2022](#) jeweils 13-14:30 h

[Flyer und Anmeldeformular](#)



MODUL 3.5

ARBEIT UND PSYCHISCHE GESUNDHEIT

In diesem Modul wird der Zusammenhang zwischen Arbeit und psychischer Gesundheit aus arbeitswissenschaftlicher Sicht vermittelt. Wir betrachten Arbeitsprozesse ganzheitlich: Was wirkt sich förderlich auf die psychische Gesundheit aus und welche Belastungsfaktoren gibt es? Da man nicht jeden Stress aus der Arbeitswelt verbannen kann, kommen Methoden, die eine Selbstregulierung fördern und die dem Aufbau persönlicher Ressourcen dienen, zum Einsatz. Wenn man weiß, was Stress verursacht oder Ängste auslöst, lassen sich wirksame Maßnahmen der Verhaltens- und Verhältnisprävention finden. Sie erfahren, wie Sie eine Situationsanalyse mit dem Fokus auf psychischer Gesundheit im BEM durchführen und geeignete Maßnahmen entwickeln.

Agenda

- I. Einführung wie Stress entsteht und wann er zu einem Risikofaktor für die psychische Gesundheit werden kann
- II. DIN EN ISO 10075-zur Einordnung von psychischen Belastungen
- III. Berücksichtigung der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen im BEM
- IV. Was tun, wenn Stress mit der Aufgabe verbunden ist und sich nicht vermeiden läßt?
- V. Was es bei besonderen Personengruppen und Menschen mit psychischen Erkrankungen bei der Arbeitsgestaltung zu beachten gibt.
- VI. Wie entwickle ich geeignete Maßnahmen und überprüfe deren Wirksamkeit?

Ihr Nutzen

Dieses Online-Seminar wird Ihnen Erkenntnisse vermitteln, mit denen Sie bei psychischen Erkrankungen Ansatzpunkte für betriebliche Arbeitsplatzmaßnahmen im BEM finden. Auf diese Weise wird es möglich, bei Betroffenen das Verständnis für persönliche Stressoren und Ressourcen zu aktivieren. In handhabbaren Schritten wird aus manchem Engpass eine Herausforderung, die sich bewältigen lässt.

Referentin

Kerstin Reisinger, Inhaberin von GIB21, Betriebliche Gesundheitsmanagerin, CDMP

Termine [11.05.2022](#) von 10-11:30 h oder [19.09.2022](#) jeweils 13-14:30 h

[Flyer und Anmeldeformular](#)



MODUL 3.6

BEM BEI MITARBEITER:INNEN MIT BURNOUT

Burnout eine „Mode-Erkrankung“ oder doch „nur“ eine Depression? In diesem Modul wird aufgezeigt, dass auch andere Erkrankungen Ursache chronischer Erschöpfung sein können. Ein effizienter Beratungsleitfaden von der Analyse bis zur Maßnahmenplanung bei „Burnout-Verdacht“ wird vorgestellt. Letztlich geht es darum, dass sich die Erkrankung nicht chronifiziert und so ausdehnt, dass eine Wiedereingliederung kaum noch möglich ist. Dazu erhalten Sie als BEM-Berater das notwendige Rüstzeug, um den Genesungsprozess professionell zu begleiten und zu unterstützen.

Agenda

Am Beispiel psychischer Erkrankungen:

- I. (Selbst-) Test Stressbelastung
- II. Was Burnout ist und was es nicht ist - Medizinische Diagnostik
- III. Entstehung einer chronischen Stressbelastung
- IV. Krankheitswert und Symptome
- V. Beratungsansätze im BEM: Wie sich die Resilienz und der Genesungsprozess fördern lassen
- VI. Maßnahmenentwicklung bei Burnout

Ihr Nutzen

Manche Erkrankungen sind von außen betrachtet, nur schwer einzuschätzen. Wenn eine chronische Erschöpfung, die maßgebliche Ursache für eine langandauernde Arbeitsunfähigkeit ist, führt das bei Betroffenen und BEM-Berater/innen zu Unsicherheiten. In diesem Online-Seminar wird das Phänomen „Burnout“ begreifbar. Sie profitieren von Praxisbeispielen, die Ihnen Leitlinien für einen gelungenen Wiedereingliederungsprozess nach Burnout geben. Erfahren Sie welche Schlüsselrolle eine Arbeitssituationsanalyse einnimmt und wie ein individueller Maßnahmenplan aus der Abwärtsspirale chronischer Erschöpfung führen kann.

Referentin

Kerstin Reisinger, Inhaberin von GIB21, Betriebliche Gesundheitsmanagerin, CDMP

Termine [11.05.2022](#), [26.09.2022](#) jeweils 13-14:30 h

[Flyer und Anmeldeformular](#)



MODUL 3.7

BEM BEI SUCHTERKRANKUNGEN

Abhängigkeitserkrankungen sind als Haupt- oder Nebendiagnose nicht selten Auslöser für ein Betriebliches Eingliederungsmanagement. Sucht ist weder Zufall noch Einzelfall im Betrieb. In allen Fällen geht es um vielfältige Risiken für die Klienten, deren Familien und das Arbeitsumfeld. Von der Erstansprache der Betroffenen, über die Herstellung eines Vertrauensdialoges bis zur Vereinbarung tragfähiger Wiedereingliederungsmaßnahmen, gilt es, eine engmaschige Kette wirksamer Interventionen zu schmieden. Viele Unternehmen, die über eine Betriebsvereinbarung im Umgang mit Sucht verfügen, haben, rein bildlich gesprochen, so etwas wie einen Feuerlöscher installiert. Doch wie geht es weiter, wenn der alarmierte Löschzug nicht (richtig) beladen ist? Und was nutzt ein Sprungtuch, wenn jemand gar nicht gerettet werden will?

Agenda

- I. Grundlegende Informationen zu Abhängigkeitserkrankungen
- II. Herausforderungen bei der Beratung von BEM-Berechtigten mit Suchterkrankungen
- III. Medizinische Behandlung und - Rehabilitation sowie berufliche Rehabilitation
- IV. Allgemeine Hinweise zur Gesprächsführung
- V. BEM bei Suchterkrankungen „Schritt für Schritt“
- VI. Das Hilfesystem

Ihr Nutzen

Sie erlangen fundiertes Wissen über Abhängigkeitserkrankungen und die Präventionsmöglichkeiten im Betrieb. In diesem Modul erfahren Sie, wie Sie mit Widerständen im Therapieverlauf und den Verführungen eines vorzeitigen Abbruchs umgehen können. Es werden verschiedene Abhängigkeitserkrankungen vorgestellt und Fallbeispiele unter rehabilitativen, arbeits- und sozialrechtlichen Gesichtspunkten bearbeitet.

Referentin

Kerstin Reisinger, Inhaberin von GIB21, Betriebliche Gesundheitsmanagerin, CDMP

Termine 12.05.2022 oder 30.09.2022 jeweils 10-11:30 h

[Flyer und Anmeldeformular](#)



MODUL 3.8

FÜHRUNG BEI PSYCHISCHEN ERKRANKUNGEN

Dieses Modul richtet sich an BEM-Berater und Vorgesetzte. Wie können beide wirksam zusammenarbeiten, wenn es aufgrund der psychischen Erkrankung einer Mitarbeiterin/eines Mitarbeiters zu Leistungs- und Verhaltensauffälligkeiten kommt oder Konflikte die Zusammenarbeit beeinträchtigen? Dieses Modul stärkt Vorgesetzten den Rücken und bietet Orientierung, wie wertschätzender und zugleich verlässlicher Umgang im Arbeitskontext gelingen kann.

Agenda

Themen:

- II. Was die psychische Gesundheit bei der Arbeit fördert oder hemmt
- III. Als Vorgesetzter psychische Beeinträchtigungen oder Krisen erkennen und ansprechen
- IV. Einbindung von Vorgesetzten in den Eingliederungsprozess bei Mitarbeitern mit psychischen Erkrankungen – Rollenverständnis und Konflikte
- V. Umgang mit Veränderungen im Leistungsgeschehen, der Konfliktfähigkeit oder der Belastbarkeit
- VI. Fürsorge versus Disziplin bei Verhaltensauffälligkeiten und zurückgehaltenen Leistungen im Kontext psychischer Erkrankungen
- VII. Was tun bei fehlender Einsicht und Blockaden
- VIII. Besonderheiten der Wiedereingliederung von psychisch erkrankten Mitarbeitern unter Berücksichtigung des Arbeitsschutzes

Ihr Nutzen

Als Führungskraft erleben Sie gute und schlechte Zeiten Ihrer Mitarbeiter. Sie können und sollen Defizite nicht dauerhaft kompensieren. Im Wissen darum, welchen Beitrag Sie als Führungskraft zur Wiedereingliederung psychisch erkrankter Mitarbeiter/innen leisten können, fällt es Ihnen leichter, adäquat auf Verhalten oder Beeinträchtigungen zu reagieren. BEM-Berater/innen nehmen aus diesem Online-Seminar wichtige Erkenntnisse mit, wie sie unter Einbeziehung der BEM-Berechtigten effizient mit Vorgesetzten zusammen arbeiten können, ohne Datenschutzpflichten zu verletzen.

Referentin

Kerstin Reisinger, Inhaberin von GIB21, Betriebliche Gesundheitsmanagerin, CDMP

Termine [12.05.2022](#) oder [10.10.2022](#) jeweils 13-14:30 h

[Flyer und Anmeldeformular](#)



MOBBING

WENN MOBBINGVORWÜRFE DIE WIEDEREINGLIEDERUNG IM BEM ERSCHWEREN

Im Erstgespräch des Betrieblichen Eingliederungsmanagement befindet man sich schnell in der Problemanalyse und der Lösungsfindung. Mitarbeiter:innen geben persönliche Daten von sich preis und erhoffen sich eine möglichst schnelle Entlastung durch Maßnahmenvorschläge. Mit Blick auf den gesamten Prozess des BEM ist es hilfreich, sich zu Beginn die Zeit zu nehmen, um gemeinsame Ziele (kurzfristig und langfristig) für die Zusammenarbeit zu formulieren, Erwartungen zu klären und diese ggf. schriftlich zu fixieren. Im Verlauf des BEM hat die/der Berater:in die Möglichkeit, Bezug auf das Vereinbarte zu nehmen und dadurch den Fokus auf das Wesentliche zu behalten. Zudem wird klar, was geleistet werden kann und was nicht.

In diesem Online-Seminar beleuchten wir verschiedene Techniken, die die Auftragsklärung unterstützen. Damit erhalten Sie Ideen für die Gesprächsführung, die Sie individuell und situationsabhängig einsetzen können.

Agenda

- Auftragsklärung, was heißt das eigentlich?
- Auftragsklärung nach von Schlippe
- Ziele SMART formulieren
- Zielvereinbarungen verfassen
- Pro und Contra von schriftlichen Zielvereinbarungen

Referentin

Kerstin Reisinger, Inhaberin von GIB21, Betriebliche Gesundheitsmanagerin, CDMP

Termine:

03.05.2022, 08.11.2022 jeweils 10-11:30 h; Anmeldeformular



MODUL 4.1

MEDIZINVERSTEHER

SOMATISCHE, CHRONISCHE ERKRANKUNGEN

Im Betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM) haben wir es als Nicht-Mediziner häufig mit Diagnosen zu tun. Diese gilt es mit Blick auf die Wiedereingliederung zu deuten, ohne der Versuchung zu erliegen, in die Rolle eines Co-Therapeuten zu verfallen. BEM-Berechtigte auf ihrem Genesungsweg zu begleiten, bedeutet, deren Handlungskompetenz in Sachen Gesundheit und Arbeitsbewältigungsfähigkeit zu stärken.

Dazu braucht es Fachwissen und Orientierung im Gesundheitswesen. Nicht immer sind BEM-Berechtigte im Gesundheitssystem so geführt, dass neben der Genesung auch die Arbeitsbewältigungsfähigkeit vorangetrieben wird. Wann ist der Hausarzt, der Facharzt oder der Arbeitsmediziner der richtige Ansprechpartner? Im Online-Seminar sorgen wir für Orientierung. Wir zeigen anhand einiger Krankheitsbilder, wie man im BEM statt mit der Diagnose mit dem individuellen Leistungsprofil arbeitet.

Agenda

- I. Aufbau unseres Gesundheitssystem. ärztliche und therapeutische Versorgungsstruktur
- II. Chronische Erkrankungen, ihr Aufkommen und die Bedeutung für das Leistungsgeschehen am Beispiel von
 - Muskel-Skelett-Erkrankungen
 - Kardiovaskuläre Erkrankungen
 - Neurologische Erkrankungen
 - Atemwegserkrankungen
 - Onkologische Erkrankungen
 - Unfallfolgen
 - Chronische Schmerzen

Referentin

Kerstin Reisinger, Inhaberin von GIB21, Betriebliche Gesundheitsmanagerin, CDMP

Termine 28.04.2022 oder 10.10.2022 jeweils 10-11:30 h [Flyer und Anmeldung](#)



MODUL 4.2

ALTER WAS GEHT?

BEM FÜR MITARBEITER:INNEN IM HÖHEREN ERWERBSALTER

Als BEM-Berater/in erleben Sie täglich, wie schwierig es ist, in bestimmten Berufen noch arbeitsfähig in die Altersrente zu gehen. Ein horizontaler Berufsumstieg scheint im höheren Lebensalter selten möglich oder wird von den Betroffenen nicht rechtzeitig angestrebt. In Deutschland verzeichnen wir bei den 60- bis 65-Jährigen eine Erwerbsfähigkeitsquote von nur 42 Prozent. Das Rentenzugangsalter wegen Erwerbsunfähigkeit liegt bei ca. 51 Jahren. Im BEM begleiten wir die Betroffenen und versuchen den schlimmsten, wirtschaftlichen Schaden zu vermeiden.

In diesem Online-Seminar zeigen wir Konzepte eines altersgerechten Personaleinsatzes mit Umsetzungsbeispielen. Wie kann Ressourcen schonendes, ergonomisches Arbeiten gelingen und wie muss Arbeit generell gestaltet sein, damit die Arbeitsbewältigungsfähigkeit bleibt? Sie erfahren, welche Maßnahmen der betrieblichen Verhaltens- und Verhältnisprävention geeignet sind, um individuellen Risiken des Alterns die Stirn zu bieten und welche Handlungsoptionen es im BEM gibt, wenn ältere Mitarbeiter ihre bisherige Tätigkeit nicht mehr ausüben können.

Agenda

- I. Altern - was bedeutet das?
- II. Altern als Veränderungs- und Entwicklungsprozess
- III. Anpassungsprozesse beim altersbedingten Verlust von Fähigkeiten im BEM unterstützen (SOK-Kompetenz)
- IV. Alterskritische Tätigkeiten
- V. Arbeit altersgerecht gestalten (Arbeitsplatz, Aufgabe, Arbeitszeit)
- VI. Interventionen

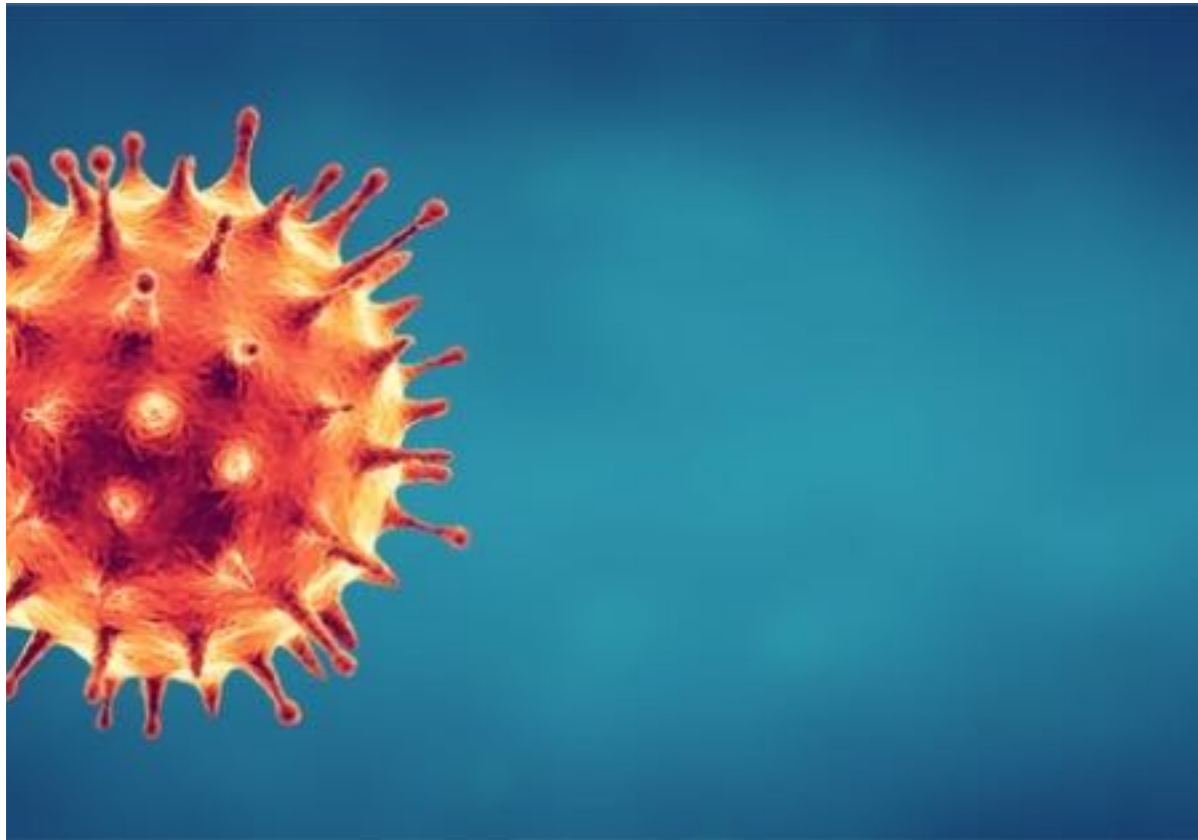
Referentin

Kerstin Reisinger, Inhaberin von GIB21, Betriebliche Gesundheitsmanagerin, CDMP

Termine 16.05.2022 oder 12.10.2022, jeweils 10-11:30 h

[Flyer und Anmeldeformular](#)





MODUL 4.3. – NEU –

LONG COVID

HANDLUNGS- UND BERATUNGSANSÄTZE IM BEM

Experten gehen davon aus, dass 10-20 Prozent der Corona-Erkrankten noch Wochen und Monate nach der Infektion unter Long-Covid Symptomen leiden. Dazu zählen u.a. Fatiguesymptome, Atemnot, Muskel- und Gelenkschmerzen, neurologische und psychische Beeinträchtigungen. Hier ist Beratung seitens fachkundiger BEM-Berater:innen gefragt, damit ein gestuftes, medizinisches sowie betriebliches/überbetriebliches Rehabilitationsprogramm gelingt.

Agenda

- I. Epidemiologie und aktueller Stand der Forschung zu Long-COVID
- II. Möglichkeiten und Leistungen zur Rehabilitation und Teilhabe am Arbeitsleben
- III. Zuständigkeit der Sozialversicherungsträger
- IV. Post-COVID-Programm der gesetzlichen Unfallversicherung
- V. Schwerbehinderung wegen Long-COVID?
- VI. Selbsthilfegruppen und andere Anlaufstellen für Betroffene

Termin 07.09.2022 von 10 - 11:30 Uhr, Anmeldeformular

Referentin

Kerstin Reisinger, Inhaberin von GIB21, Betriebliche Gesundheitsmanagerin, CDMP



MODUL 5.1

Neue Wege der Kommunikation im BEM

Wenn Mitarbeiter nach längeren krankheitsbedingten Ausfallzeiten an ihren Arbeitsplatz zurückkehren, herrscht oft Unsicherheit – auf beiden Seiten. Wie im ganzen BEM-Prozess geht es in den Gesprächen darum, gemeinsam mit dem BEM-Berechtigten herauszufinden, was die Arbeitsfähigkeit kurz- und langfristig erhält und was die Beteiligten in ihrer jeweiligen Rolle dazu beitragen können. Das ist ein gemeinsamer Suchprozess mit einem hohen Anspruch an die Selbst- und Mitverantwortung aller Teilnehmenden. In diesem Online-Seminar beleuchten wir unterschiedliche Gesprächssituationen im BEM. Wie gelingt eine auf Vertrauen basierende, empathische Kommunikation, gepaart mit klaren Zielen und wechselseitiger Verbindlichkeit?

Agenda

- I. Herstellen von Vertrauen und Verbindlichkeit
- II. Stimme und Körpersprache
- III. Regulierung von Nähe und Distanz – Humor in der Beratung
- IV. Umgang mit Widerstand in der Beratung
- V. Intervention mit systemischen Fragen
- VI. Einbindung von Vertrauenspersonen oder Vorgesetzten

Ihr Nutzen

Sie erfahren, wie Sie in Gesprächssituationen gleichzeitig zuhören und auf (Körper-) Signale achten. Was Sie tun können, wenn Sie mit dem Bauchgefühl nicht mehr weiterkommen, um die gesundheitliche Situation des BEM-Berechtigten zu erfassen? Meistern Sie besondere Gesprächssituationen wie akute Krisen, Widersprüche oder Stillstand im BEM-Prozess.

Ihre Referentin

Kerstin Reisinger, Inhaberin von GIB21, Betriebliche Gesundheitsmanagerin, CDMP

Termine

[29.03.2022](#) oder [23.11.2022](#) jeweils 10-11:30 h [Flyer und Anmeldeformular](#)



MODUL 5.2

TELEFON UND ONLINE-BERATUNG IM BEM

Online-Beratung hatte im Betrieblichen Eingliederungsmanagement bisher keinen hohen Stellenwert. Die Wege im Betrieb waren kurz. Seit der Corona-Krise und mit Blick auf eine mögliche, zweite Infektionswelle sieht das ganz anders aus. Mit einem Mund-Nasenschutz im BEM-Gespräch vorort ist die Mimik des Gegenübers kaum ersichtlich. Zudem sind im Umgang mit BEM-Berechtigten, die ein besonderes Risiko für einen schweren SARS-CoV-2 Verlauf haben oder Mitarbeiter/innen mit Erkältungssymptomen, besondere Arbeitsschutzvorkehrungen zu treffen. Auch BEM-Berechtigte kleiner Unternehmen würden häufig keine fachlich fundierte Beratung erhalten, wenn die Distanzen zum Standort oder fehlende Ressourcen im Unternehmen nicht durch eine Online-Beratung kompensiert werden kann. Sie nehmen aus diesem Workshop alles mit, was bei der Gestaltung des BEM-Prozesses auf der Basis von Telefon- und Online-Beratung zu beachten ist. Damit eröffnet sich eine Möglichkeit, wie Sie zusätzlich oder alternativ zur Präsenzberatung Ihr BEM-Beratungsangebot um ein zeitgemäßes Tool erweitern können.

Agenda

- I. Chancen und Grenzen der Telefon- oder Online-Beratung im BEM.
- II. Wissenschaftliche Studien zu Online-Coaching & Co.
- III. Wie sich fehlende Wahrnehmungskanäle bei der Online-Beratung kompensieren lassen.
- IV. Arbeits- und datenschutzrechtliche Aspekte bei der Online-Beratung.
- V. Geeignete Softwaretools, die datenschutzrechtlich unbedenklich sind.
- VI. Workflow eines BEM-Prozesses, der überwiegend telefonisch oder online durchgeführt wird.

Ihre Referentin

Kerstin Reisinger, Inhaberin von GIB21, Betriebliche Gesundheitsmanagerin, CDMP

Termine

30.03.2022 oder 11.10.2022 jeweils 10-11:30 h; Flyer und Anmeldung



MODUL 5.3 – NEU –

AUFTRAGSKLÄRUNG IM BEM

KOMMUNIKATION

Im Erstgespräch des Betrieblichen Eingliederungsmanagement befindet man sich schnell in der Problemanalyse und der Lösungsfindung. Mitarbeiter:innen geben persönliche Daten von sich preis und erhoffen sich eine möglichst schnelle Entlastung durch Maßnahmenvorschläge. Mit Blick auf den gesamten Prozess des BEM ist es hilfreich, sich zu Beginn die Zeit zu nehmen, um gemeinsame Ziele (kurzfristig und langfristig) für die Zusammenarbeit zu formulieren, Erwartungen zu klären und diese ggf. schriftlich zu fixieren. Im Verlauf des BEM hat die/der Berater:in die Möglichkeit, Bezug auf das Vereinbarte zu nehmen und dadurch den Fokus auf das Wesentliche zu behalten. Zudem wird klar, was geleistet werden kann und was nicht.

In diesem Online-Seminar beleuchten wir verschiedene Techniken, die die Auftragsklärung unterstützen. Damit erhalten Sie Ideen für die Gesprächsführung, die Sie individuell und situationsabhängig einsetzen können.

Agenda

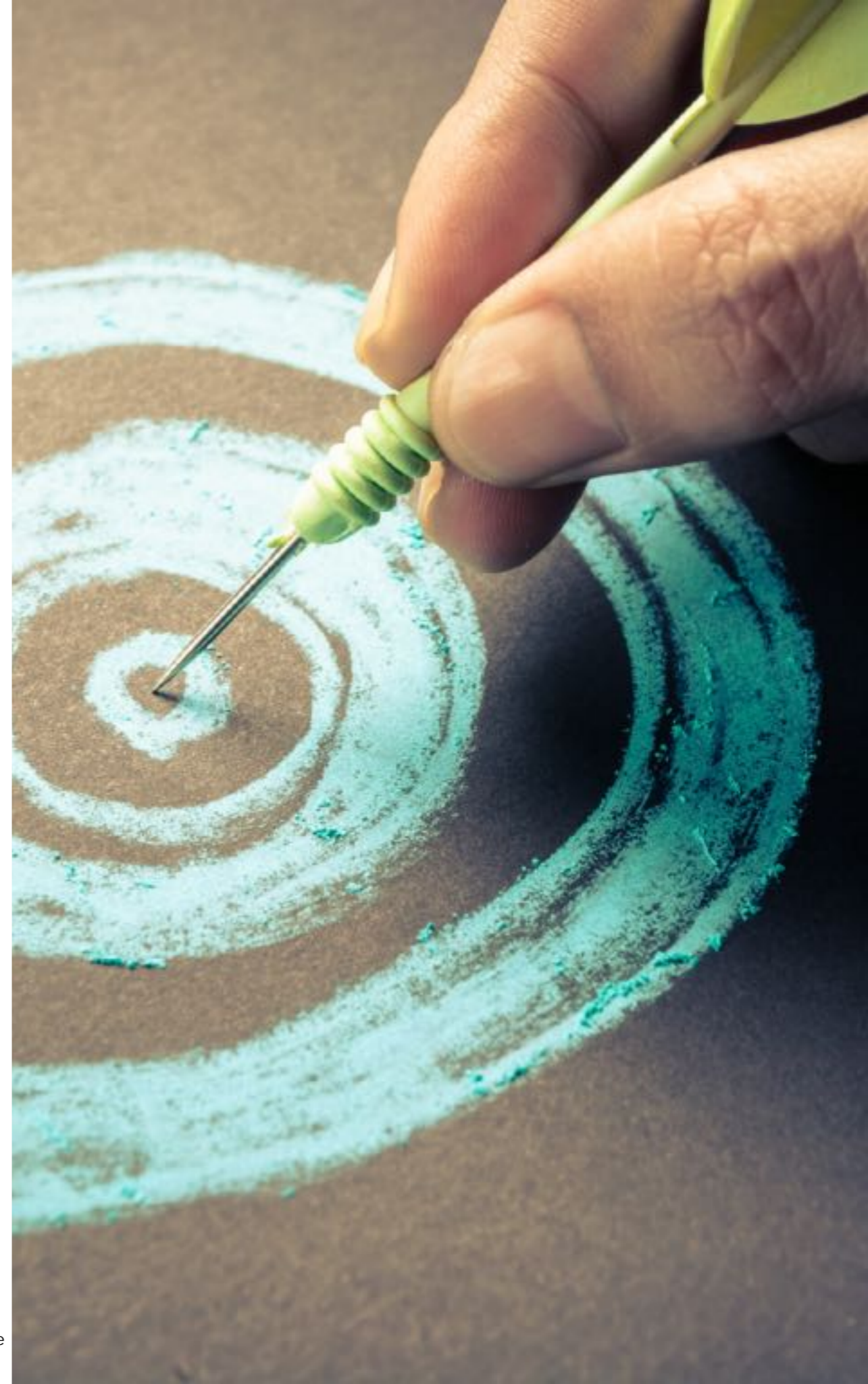
- I. Auftragsklärung, was heißt das eigentlich?
- II. Auftragsklärung nach von Schlippe
- III. Ziele SMART formulieren
- IV. Zielvereinbarungen verfassen
- V. Pro und Contra von schriftlichen Zielvereinbarungen

Ihre Referentin

Franziska Brandt ist Kommunikationspsychologin, zertifizierte pädagogische Fachkraft für berufliche Rehabilitation und BEM-Beraterin bei GIB21.

Termine:

02.05.2022, 08.11.2022 jeweils 10-11:30 h; Flyer und Anmeldeformular



MODUL 5.4 – NEU –

KOMMUNIKATIONSSTÖRUNG IM BEM

WORUM GEHT ES HIER EIGENTLICH?

Im BEM geht es nicht nur um die unmittelbaren Auswirkungen einer Erkrankung oder Beeinträchtigung auf die Leistungsfähigkeit am Arbeitsplatz. Häufig sind BEM-Berater:innen auch mit zwischenmenschlichen, persönlichen und privaten Problemlagen konfrontiert. Das Ausloten verschiedener Maßnahmen und offene Besprechen von Vor- und Nachteilen kann dabei durch Themen, die „mitschwingen“ verstellt werden.

Was können Sie tun, wenn Sie merken, hier stimmt etwas nicht? In diesem Online-Seminar stellen wir Ihnen Methoden vor, mit denen Sie schwierige Situationen erkennen, verstehen und ansprechen können. Getreu dem Motto „Störungen haben Vorrang“ können Sie diese klären und zu einer lösungsorientierten Arbeit zurückfinden.

Agenda

1. Wie erkenne ich Störungen in der Kommunikation?
2. Beziehungs- und Sachebene in der Kommunikation
3. Grundlagen der Metakommunikation
4. Konkrete Gesprächsmethoden anwenden: aktives Zuhören
5. Störungen professionell ansprechen

Ihre Referentin

Franziska Brandt ist Kommunikationspsychologin, zertifizierte pädagogische Fachkraft für berufliche Rehabilitation und BEM-Beraterin bei GIB21.

Termine:

03.05.2022 oder 08.11.2022 jeweils 13-14:30 Uhr; Flyer und Anmeldeformular



MODUL 5.5 – NEU –

KOMMUNIKATION IM BEM

KLIENENZENTRIERTE GESPRÄCHSFÜHRUNG

Im Betrieblichen Eingliederungsmanagement begleiten Sie als Berater:innen individuelle Veränderungsprozesse. Nicht jedem von uns fallen solche Veränderungen leicht. Mit der klientenzentrierten Gesprächsführung stellen Sie ein wertschätzendes und emphatisches Beziehungsangebot her und damit eine wichtige Bedingung, um Veränderungen annehmen zu können. Zudem wird der Grundstein für eine tragfähige Beziehung gelegt, die auch in schwierigen Situationen eine vertrauensvolle Zusammenarbeit ermöglicht.

Wie kann das in der Praxis gelingen? In diesem Online-Seminar stellen wir Ihnen die Grundlagen der klientenzentrierten Gesprächsführung vor und erläutern diese mit Ihnen gemeinsam an Praxisbeispielen. Bringen Sie gerne eigene Gesprächserfahrungen mit!

Agenda

- Einführung in das klientenzentrierte Konzept nach C. R. Rogers
- Emphatisches Verstehen
- Unbedingte Wertschätzung
- Kongruenz
- Anwendung der klientenzentrierten Gesprächsführung im BEM
- Besprechung von Praxisbeispielen

Ihre Referentin

Franziska Brandt ist Kommunikationspsychologin, zertifizierte pädagogische Fachkraft für berufliche Rehabilitation und BEM-Beraterin bei GIB21.

Termine

04.05.2022 oder 09.11.2022 jeweils 10-11:30 Uhr; Flyer und Anmeldeformular



MODUL 5.6 – NEU –

KOMMUNIKATION IM BEM

GUT BEOBACHTET

Als BEM-Berater:innen nehmen Sie in Ihrer täglichen Arbeit permanent nicht-sprachliche Informationen auf: Gesten, Mimiken, Körperhaltungen, äußeres Erscheinungsbild, Tonlage und vieles mehr. Zur Verarbeitung dieser Wahrnehmungsinhalte ordnen wir diese automatisch in bekannte Kategorien ein, um nicht mit Informationen überschwemmt zu werden. Wenn uns im Gespräch etwas an unserem Gegenüber auffällt, haben wir in der Regel schon eine erste Beurteilung gefällt.

Was bedeutet das fürs BEM? Bevor wir Schlüsse ziehen, sollten wir uns immer fragen, was haben wir tatsächlich beobachtet. In diesem Online-Seminar stellen wir Ihnen typische Wahrnehmungsfehler vor und verdeutlichen den Unterschied zwischen einer Beobachtung und einer Beurteilung. Zudem zeigen wir auf, wie eine Rückmeldung an den Gesprächspartner durch Beachtung dieser Mechanismen erleichtert wird.

Agenda

- Trennung von Beobachtung und Beurteilung
- Wahrnehmungsfehler
- Beobachtungssystematiken
- Kommunikationsstrategien zur Rückmeldung eigener Beobachtungen

Ihre Referentin

Franziska Brandt ist Kommunikationspsychologin, zertifizierte pädagogische Fachkraft für berufliche Rehabilitation und BEM-Beraterin bei GIB21.

Termine

04.05.2022 oder 09.11.2022 jeweils 13-14:30 Uhr; Flyer und Anmeldeformular



MODUL 5.7 – NEU –

KOMMUNIKATION IM BEM

BITTE KEINE LÖSUNGEN! - UMGANG MIT „SCHWIERIGEN“ KLIENTEN

Nicht jeder Mensch ist gleich. Zu manchen BEM-Berechtigten können wir als Berater:in schnell eine Beziehung herstellen, bei anderen fällt es uns schwerer und umgekehrt genauso. Trotzdem sind wir auf eine gelingende und zielführende Arbeitsbeziehung angewiesen. Widerstände sind ein Beziehungsphänomen und nie allein in einer Person zu verorten.

In diesem Online-Seminar zeigen wir Ihnen, wie Sie Widerstände erkennen, akzeptieren und überwinden können. Wir erläutern Ursachen und wie Sie trotz Skepsis gut miteinander arbeiten und das BEM zu einem nutzstiftenden Abschluss bringen können. Zugleich gehen wir auf die Psychohygiene ein und geben Tipps, wie Sie als Berater:in Entlastung finden.

Agenda

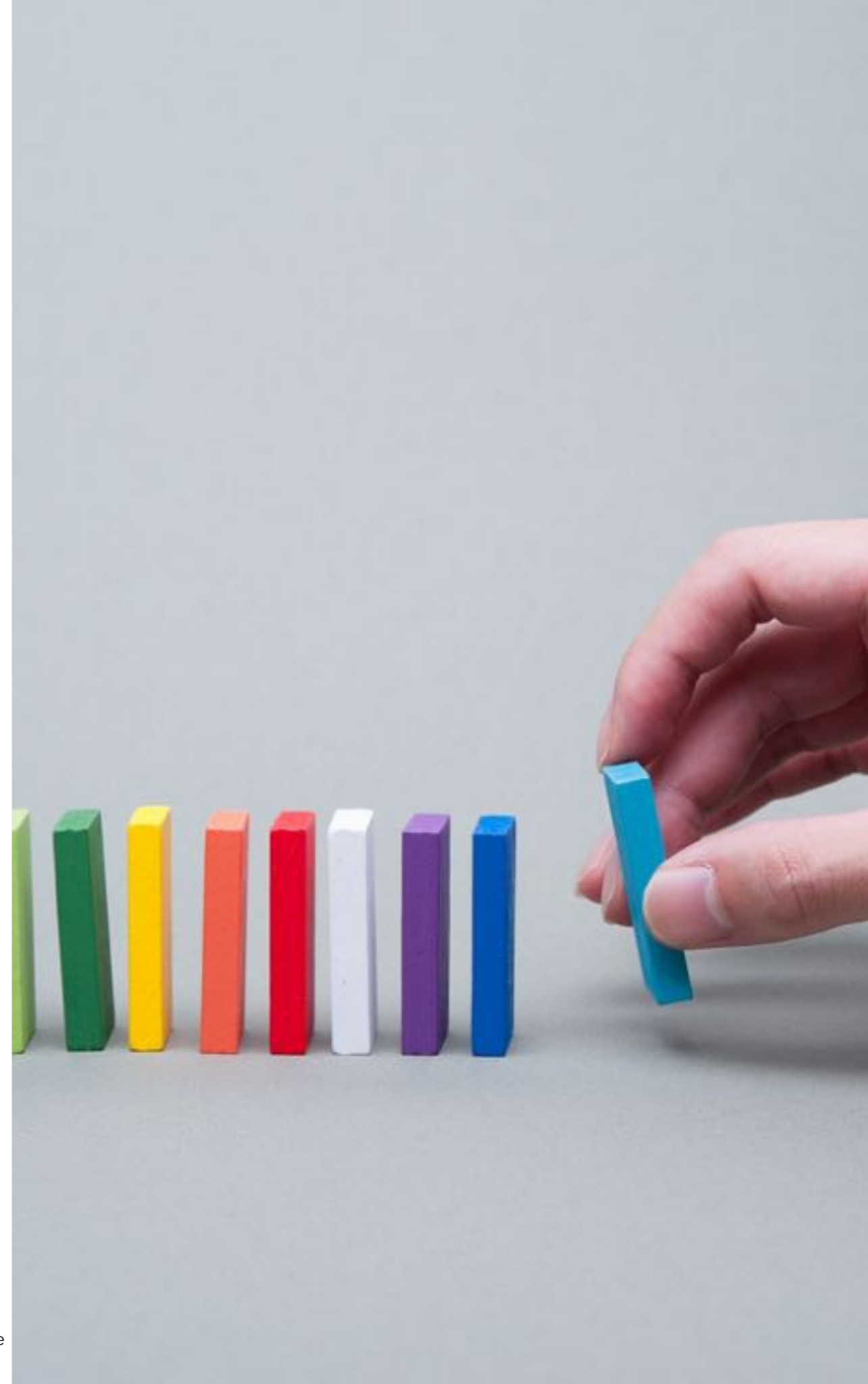
- Was heißt hier „schwierig“?
- Trotz Skepsis eine Arbeitsbeziehung aufbauen
- Widerstand, was bedeutet das eigentlich?
- Kommunikativer Umgang mit Widerstand
- Perspektivübernahme
- Vereinbarungen treffen
- Psychohygiene

Ihre Referentin

Franziska Brandt ist Kommunikationspsychologin, zertifizierte pädagogische Fachkraft für berufliche Rehabilitation und BEM-Beraterin bei GIB21.

Termine

05.05.2022 oder 10.11.2022 jeweils 13-14:30 Uhr; Flyer und Anmeldeformular



MODUL 6.1

ARBEITSSCHUTZ TRIFFT BEM GEFÄHRDUNGSBEURTEILUNG PSYCHISCHER BELASTUNGEN

Aus der neurobiologischen Forschung wissen wir, dass Arbeit für sich genommen gesund ist. Ein gewisses Maß an Stress befähigt uns zu Veränderungen und persönlichem Wachstum. Damit ein „zu viel des Guten“ nicht ins Gegenteil umschlägt, müssen alle Betriebe seit Oktober 2013 eine Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen (§ 5 ArbSchG) durchführen.

Stress lässt sich nicht aus dem Arbeitsalltag verbannen. Das wäre auch für das Leistungsgeschehen in der eigenen Organisation und das Erfolgserleben der Beschäftigten nicht zielführend. Im Schulterschluss mit den Mitarbeitern lässt sich allerdings einiges dafür tun, dass psychischen Erkrankungen und chronischer Erschöpfung, die durch Fehlbelastungen ausgelöst oder verstärkt werden, der Nährboden entzogen wird. Wie das in Ihrem Betrieb funktionieren kann, vermittelt Ihnen dieser Workshop. Wir werden uns dem Nutzen und den Gestaltungsmöglichkeiten der Gefährdungsbeurteilung sowie der Entwicklung geeigneter Präventionsmaßnahmen zuwenden.

Agenda

- I. Gesetzliche Grundlage des Arbeitsschutzgesetzes (§ 5 ArbSchG)
- II. Arbeitswissenschaftliche Grundlage - Gesunde Arbeit
- III. Anforderungen der Aufsichtsbehörden und Prüfkriterien
- IV. Vor- und Nachteile verschiedener Durchführungswege
- V. Nutzen und Return on Invest (ROI) aus Sicht von Mitarbeitern und Betrieb
- VI. Besondere Risikogruppen

Ihre Referentin

Kerstin Reisinger, Inhaberin von GIB21, Betriebliche Gesundheitsmanagerin, CDMP

Termine

31.03.2022 oder 12.10.2022 jeweils 13-14:30 h

Flyer und Anmeldeformular





MODUL 7.1

QUALITÄTSSICHERUNG UND CONTROLLING IM BEM

Ein Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) und Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) sind nicht ohne Analysen, Controlling und Qualitätssicherung denkbar. Nur was gemessen und mit Zahlen belegt ist, wird letztendlich vom Management entschieden und kann zu zielgerichteten Maßnahmen führen.

Mit diesem Online-Seminar zeigen wir, wie Sie die Gesundheit der Mitarbeiter und den Erfolg Ihres BEM und BGM bewerten. Wie kommt man den Ursachen krankheitsbedingter Fehlzeiten auf die Spur? Welche Kennzahlen sind für ein betriebliches Frühwarnsystem essenziell? Wie lassen sich Demografierisiken, Stress oder die Work-Life-Balance erheben? Viele Fragen und noch mehr Antworten, die Ihre Aktivitäten auf einen Streich vom Verdacht der Sozialromantik befreien.

Agenda

- I. Ziele und Evaluationskriterien für das BEM als betriebliches Managementsystem
- II. Wie sich Erfolg messen lässt - Geeignete Kennzahlen
- III. Die Tücken einer reinen Fehlzeitenbetrachtung.
- IV. Aufbau eines Berichtswesens
- V. Einsatz von Befragungsinstrumenten

Dieses Online-Seminar befähigt Sie, geeignete Zielerreichungskriterien für Ihr betriebliches BEM zu definieren und die Evaluation standardisiert durchzuführen. Damit kommen Sie schnell aus dem Rechtfertigungsmodus Ihres Engagements. Sie können belegen, wie nutzstiftend das BEM für den Unternehmenserfolg und den persönlichen Erfolg der BEM-Berechtigten ist.

Ihre Referentin

Kerstin Reisinger, Inhaberin von GIB21, Betriebliche Gesundheitsmanagerin, CDMP

Termine

31.03.2022 oder 18.11.2022 jeweils 10-11:30 h

Flyer und Anmeldeformular





MODUL 8.1 – NEU –

KOLLEGIALE BERATUNG IM BEM – OFFENE MONATLICHE FALLBESPRECHUNG, JEDEN 1. DIENSTAG IM MONAT VON 10 BIS 11 UHR

BEM-Fallbesprechungen und Supervision in einem offenen Workshop. Das Angebot richtet sich an BEM-Koordinatoren, Fallberater, Betriebsräte, Schwerbehindertervertreter, Arbeitgebervertreter (HR), die anonymisiert einen BEM-Fall besprechen oder eine Frage erörtern möchten. Es werden 2-4 Fallbeispiele ausführlich behandelt. Ziel ist es, mögliche Lösungsoptionen unter Berücksichtigung von arbeits- und sozialrechtlichen Fragestellungen zu erörtern. Nächste Schritte, Strategien zum Abbau von Hemmnissen oder Konflikten werden kollegial erarbeitet.

Gleichzeitig wird ein tagesaktuelles Thema aufgegriffen. Mit der Anmeldung zum Workshop erhalten Teilnehmer Zugang zu einem Online-Fragebogen und können so ihre Fälle oder andere Themen anonymisiert ohne Nennung von Namen oder Firma platzieren. Es besteht die Möglichkeit, als Fallgeber/in oder ohne eigene Fragestellung am Coaching teilzunehmen.

Termine: 05.04.2022, 03.05.2022, 07.06.2022, 06.09.2022, 04.10.2022, 01.11.2022, 06.12.2022 jeweils 10-11:00 h Flyer und Anmeldeformular, Kosten 35 Euro p. Termin



Achtung:

Der VDiMa e.V. unterstützt die Online-Seminarteilnahme seiner Vereinsmitglieder. Beachten Sie die Vorteilspreise für VDiMa e.V. Mitglieder!



VDiMa e.V.
**Verein der zertifizierten
 Disability-Manager
 Deutschlands e.V.**

PREISE UND VORTEILE

Mit den VDiMa-Rezertifizierungspaketen wählen Sie aus unserem Programm, die für Sie passenden Fortbildungen und Termine. Wir ergänzen unser Angebot regelmäßig um aktuelle Themen und neue Schwerpunkte.

Bei allen Online-Seminaren handelt es sich um ein Weiterbildungsangebot von Praktikern für Praktiker. Profitieren Sie vom Erfahrungswissen langjähriger BEM-Berater im Betrieblichen Eingliederungsmanagement.

Sichern Sie sich die Teilnahme und melden Sie sich jetzt [online](#) an!

oder:

GIB21 Gesundheit im Betrieb
 Kerstin Reisinger
 Servicrufnummer 0800 7243229
mail@gib21.de
[Impressum](#)

	Brutto incl. MwSt.
Standard Einzelpreis p. Online-Seminar (90 Minuten)	82,00 Euro
Mitglieder des VDiMa e.V.	61,50 Euro
Firmenrabatt ab 2 Mitarbeitern oder Mengenrabatt ab 2 Online-Seminaren p. Teilnehmer/in	76,00 Euro
1/2 VDiMa-Rezertifizierungspaket für unsere Mitglieder (7 Online-Seminare á 90 Minuten zum Preis von 6 Online-Seminaren = 10,5 Fortbildungsstunden)	369,00 Euro
1/1 VDiMa-Rezertifizierungspaket für unsere Mitglieder (14 Online-Seminare á 90 Minuten zum Preis von 12 Online-Seminaren = 21 Fortbildungsstunden)	738,00 Euro

AGB FÜR VIRTUELLE ANGEBOTE

1 Anmeldung

1.1 Durch die Annahme der Anmeldung eines Online-Seminar oder einer Online-Ausbildung - erkennen Sie die Allgemeinen Geschäftsbedingungen von GIB21 an. Anmeldungen zu Online-Seminaren müssen schriftlich erfolgen und werden erst mit der Auftragsbestätigung rechtswirksam. Die Daten der Teilnehmer werden für interne Zwecke elektronisch verarbeitet. Die mit der Anmeldung einhergehenden Daten werden unter Beachtung der Datenschutzbestimmungen gespeichert und dienen lediglich der Abwicklung der Bestellung oder des Online-Seminars. Die Weitergabe an Dritte außerhalb dieser Geschäftsbeziehung findet nicht statt. GIB21 verwendet mit jeweils eigenen Accounts die Plattformen anderer Anbieter, die nach Bedarf wechseln können. Für die Nutzung dieser Plattformen haftet GIB21 nicht. Bitte beachten Sie die Datenschutzhinweise für Online-Angebote auf der Website von GIB21.

1.2 Alle Preise verstehen sich brutto inkl. der zum Zeitpunkt der Leistung gültigen gesetzlichen Mehrwertsteuer.

1.3 Die Vorteilspreise für VDiMa e.V. Mitglieder gelten ausschliesslich für diesen Personenkreis und nicht allgemein für CDMP. Ein Mitgliedsnachweis ist auf Verlangen von GIB21 zu erbringen.

1.4 Die Rechnungsstellung erfolgt vor der Online-Seminarteilnahme bei Einzelbestellungen per Email. Rechnungen für Rezertifizierungspakete sind vor den Veranstaltungen als Gesamtsumme fällig.

2 Rücktritte und Stornierungen, Umbuchungen

2.1 Gewöhnlich sind unsere Vertragspartner Unternehmen und Selbstständige. Für Privatpersonen, also Verbraucher im Sinne § 13 BGB - also nicht für gewerblich tätige Unternehmen oder z.B. Freiberufler, die ein Seminar für berufliche Zwecke nutzen - besteht bei Dienstleistungen, die im Fernabsatz vereinbart werden, ein Widerrufsrecht gemäß § 355 BGB. Wenn Sie ein Verbraucher im Sinne § 13 BGB sind, kann der Widerruf innerhalb der Frist von 14 Tagen per E-Mail oder schriftlich per Fax erfolgen. Bei Online-Seminaren müssen Rücktritte von bereits schriftlich angemeldeten Teilnehmern schriftlich oder über das Online-Buchungstool auf der Website erfolgen. Eine Umbuchung ist immer mit der festen Zusage zu einem neuen, anderen Termin verbunden. Der Teilnehmer hat keinen Anspruch auf Ersatz der gezahlten Online-Seminargebühr, wenn und insoweit die Nichtteilnahme auf Gründen beruht, die in der Person des Teilnehmers liegen. In einem solchen Fall kann der Teilnehmer nach vorheriger Absprache mit GIB21 eine andere Person benennen, die an der Stelle des Teilnehmers teilnimmt (Ersatzteilnahme).

3 Nutzungsbestimmungen, personalisierter Zugang

3.1 Der Teilnehmer ist selbst verantwortlich, das Vorliegen der technischen Voraussetzungen vor der Buchung des Online-Angebots zu überprüfen und zumindest bis zur Teilnahme sicherzustellen.

3.2 Der Teilnehmer erhält Zugangslinks zu dem von ihm gebuchten Online-Angebot. Eine Weitergabe des Links an Dritte oder eine sonstige öffentliche Zugänglichmachung des Links

ist dem Teilnehmer nicht gestattet. Der Teilnehmer hat den Link entsprechend aufzubewahren und vor unberechtigten Zugriff Dritter zu schützen.

3.3 Für den Fall, dass ein Angebot mehrfach unter einem Zugangslink besucht oder der Zugangslink öffentlich zugänglich gemacht wird, ist GIB21 berechtigt, Schadensersatz geltend zu machen und den Teilnehmer von der Fortbildung auszuschließen.

3.4 Wenn und soweit im jeweiligen Online-Seminar personenbezogene Daten Dritter genannt oder ausgetauscht werden (z.B. auch Kontaktdaten unter den Teilnehmern), verpflichtet sich der jeweilige Teilnehmer, solche Daten weder gewerblich zu nutzen, noch diese Dritten zur Verfügung zu stellen oder sie sonst öffentlich zugänglich zu machen. Im Falle eines Verstoßes ist GIB21 berechtigt, entsprechende rechtliche Schritte einzuleiten.

3.5 Eine Erstattung der Teilnahmegebühren bei technischen Problemen aufgrund des Fehlens der technischen Voraussetzungen oder Verbindungsproblemen auf Seiten des Teilnehmers ist nicht möglich.

4 Absage von Veranstaltungen und Haftung

4.1 GIB21 behält sich vor, Veranstaltungen auf Grund einer zu geringen Teilnehmerzahl abzusagen oder zu verlegen. Der Auftraggeber wird in diesem Fall spätestens 5 Werktage vor Veranstaltungsbeginn benachrichtigt. Haben Sie bereits für die Veranstaltung bezahlt und kann Ihnen kein Ersatztermin gegeben werden, so wird der Betrag innerhalb von einer Woche nach dem Absagedatum zurück überwiesen.

4.2 Die Durchführung der Online-Angebote wird nach Verstreichen der Absagefrist garantiert, sofern nicht höhere Gewalt dies verhindert.

5 Gewährleistung und Änderungsvorbehalt

5.1 GIB21 Online-Seminare werden nach dem jeweiligen Stand des Wissens sorgfältig vorbereitet und durchgeführt.

5.2 GIB21 behält sich vor, notwendige inhaltliche und/oder organisatorische Änderungen vor oder während der Veranstaltung vorzunehmen, soweit diese den Gesamtcharakter der Veranstaltung nicht wesentlich ändern. Im Bedarfsfall ist VDiMa e.V. berechtigt, den/die zunächst vorgesehenen Referenten und/oder Seminarleiter durch gleichqualifizierte Personen zu ersetzen.

6 Urheberrecht und Nutzungsrechte

6.1 Kerstin Reisinger (GIB21) verbleiben alle urheberrechtlichen Nutzungsrechte an den überlassenen Schulungsunterlagen. Die Unterlagen dürfen nicht zur Weitergabe an Dritte vervielfältigt werden. Das Vervielfältigungsverbot gilt auch für den innerbetrieblichen Gebrauch.

7 Erfüllungsort, Gerichtsstand und Wirksamkeit

7.1 Erfüllungsort ist Sitz von GIB21. Es gilt das Recht der Bundesrepublik Deutschland.

7.2 Durch eine etwaige Unwirksamkeit einer oder mehrerer Bestimmungen wird die Wirksamkeit der übrigen Bestimmungen nicht berührt. Anstelle der unwirksamen Klauseln gilt dasjenige vereinbart, was dem wirtschaftlich Gewollten in rechtlich zulässiger Weise am ehesten entspricht. Dies gilt auch für die ergänzende Vertragsauslegung.