

Arbeit: inklusiv!

Das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM)



- Grundlagen des BEMs
- Ablauf des Verfahrens
- Zuständigkeiten und Partner

Vorwort



Gesund zurück in den Arbeitsalltag

Gesundheit, Teilhabe und Beschäftigungsfähigkeit sind zentrale Voraussetzungen für ein gutes und nachhaltiges Arbeitsleben. Betriebliche Prävention und das Betriebliche Eingliederungsmanagement, kurz BEM, leisten hierzu einen wichtigen Beitrag. Sie helfen dabei, gesundheitliche Belastungen frühzeitig zu erkennen, Risiken am Arbeitsplatz zu verringern und Beschäftigte nach längerer oder wiederholter Arbeitsunfähigkeit beim Wiedereinstieg zu unterstützen.

BEM richtet sich an alle Mitarbeitenden, die innerhalb von zwölf Monaten länger als sechs Wochen arbeitsunfähig waren – unabhängig davon, ob eine Behinderung vorliegt. Ziel ist es nicht, die Leistungsfähigkeit zu überprüfen, sondern gemeinsam Lösungen zu finden: Wie kann die Arbeitsunfähigkeit überwunden, erneuten Ausfällen vorgebeugt und der Arbeitsplatz erhalten werden?

Richtig verstanden und professionell umgesetzt, stärkt BEM das Vertrauen zwischen Beschäftigten

und Arbeitgebern. Es fördert Gesundheit, erhält wertvolle Erfahrung im Unternehmen und trägt zu einer verantwortungsvollen, inklusiven Arbeitskultur bei. Nutzen Sie diese Publikation als Anstoß, BEM aktiv mitzugestalten – im Sinne gesunder Beschäftigter und starker Betriebe.

Ihr

Christoph Beyer
Vorsitzender der BIH

Weitere BIH-Angebote

Zum Thema BEM finden Sie online eine übersichtliche Themenseite mit praktischen Tipps für das BEM-Verfahren: → bih.de/bem

Zusätzlich gibt es in der digitalen BIH-Akademie vier Microlearnings zum Thema BEM. In den kurzen Selbstlerneinheiten erfahren Sie alles zu Grundlagen, Beteiligten, Datenschutz und Partnern. Einfach kostenfrei registrieren und interaktive Kurse absolvieren: → bih.de/digitale-akademie

Arbeit: inklusiv!

Inhalt

1	Betriebliche Prävention	4
1.1	Das Präventionsverfahren	4
1.2	Regelung bei Arbeitsunfähigkeit	5
1.3	Prüfung im Kündigungsschutzverfahren	5
2	Grundlagen von BEM	6
2.1	Verfahren	6
2.2	Ziele von BEM	7
2.3	Vorteile	7
2.4	Erfolgsfaktoren	8
3	Innerbetriebliche Partner	9
3.1	Die Aufgabe des Arbeitgebers	9
3.2	Die Aufgabe des Beschäftigten	10
3.3	Die Aufgabe der betrieblichen Interessenvertretungen	10
3.4	Die Aufgabe des betriebsärztlichen Dienstes	10
3.5	Die Aufgabe der Fachkraft für Arbeitssicherheit	11
3.6	Die Aufgabe der betrieblichen Sozialarbeiter	11
3.7	Die Aufgabe des BEM-Teams	12
3.8	Die Aufgabe des Disability Managers	12
3.9	Person des Vertrauens	12
4	Externe Partner	13
4.1	Die Aufgabe der Rehabilitationsträger	13
4.2	Die Aufgabe der Einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber	13
4.3	Die Aufgabe des Inklusions- bzw. Integrationsamts	13
5	Datenschutz	15
6	Ablauf des BEM-Verfahrens	17
6.1	Schritt 1: Start eines BEM-Verfahrens	17
6.2	Schritt 2: Erstkontakt aufnehmen	18
6.3	Schritt 3: Erstgespräch führen	19
6.4	Schritt 4: Situation besprechen	20
6.5	Schritt 5: Maßnahmen vereinbaren und umsetzen	21
6.6	Schritt 6: Erfolg überprüfen	22
7	Zuständigkeit und Finanzierung	23
8	Arbeitsrechtliche Auswirkungen	25
9	Rechtsprechung und Abkürzungsverzeichnis	27
10	BIH-Medien	31
	Impressum	3

Impressum

Arbeit:inklusiv!

Das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM)

Stand: Juli 2026

Herausgeber: Bundesarbeitsgemeinschaft der Inklusionsämter und Hilfen der Sozialen Entschädigung (BIH) e. V., Geschäftsstelle, c/o LVR-Inklusionsamt, 50663 Köln, geschaeftsstelle@bih.de, bih.de

Verlag: CW Haarfeld GmbH, Barbarossaplatz 4, 50674 Köln, cwh.de

Fachliche Überarbeitung: Carola Fischer, BIH-Geschäftsstelle

Redaktion: Carola Fischer, BIH-Geschäftsstelle Köln (verantw. für Hrsg.), Simone Königs (verantw. für Verlag), Bettina Tanneberger

Gestaltung: CW Haarfeld GmbH, cwh.de

Titelfoto: Anna Spindelndreier

Fotos: Rupert Oberhäuser S.3, 6, 20/21, Anna Spindelndreier S. 4, 11, 17, 23, 25, Shutterstock/Thapana_Studio S. 15, CWH S. 27, CWH/unblast.com S. 31, 33

Herstellung: CW Haarfeld GmbH, cwh.de

Druck: Sattler Media GmbH, Carl-Zeiss-Straße 4, 32549 Bad Oeynhausen, sattler.media

© Bundesarbeitsgemeinschaft der Inklusionsämter und Hilfen der Sozialen Entschädigung (BIH) e. V. Alle Rechte vorbehalten. Nachdruck auch auszugsweise nur mit Einverständnis des Herausgebers unter Angabe der Quelle gestattet.

Diese Publikation wird im Rahmen der Aufklärungsmaßnahmen der Bundesarbeitsgemeinschaft Inklusionsämter und Hilfen der Sozialen Entschädigung (BIH) e. V. kostenlos herausgegeben. Sie ist nicht zur wirtschaftlichen Verwertung bestimmt, das heißt auch nicht zum Weiterverkauf.

ISBN 978-3-9823796-8-5

Editorische Notiz:

Schreibweise männlich/weiblich: Die in dieser Publikation verwendeten Begriffe gelten im Sinne der Gleichbehandlung für die Sprachformen männlich, weiblich und divers. Eine Wertung ist damit nicht verbunden. Die Bezeichnung „Menschen mit Schwerbehinderung“ umfasst im weiteren Text, soweit es nicht ausdrücklich ausgeschlossen wird, auch die den Menschen mit Schwerbehinderung gleichgestellten Menschen mit Behinderung.



Der Begriff der Prävention bedeutet wörtlich „Vorbeugung“ beziehungsweise „Zuvorkommen“. Im betrieblichen Alltag hat die Prävention das Ziel, den Eintritt von gesundheitlichen Einschränkungen, wie einer chronischen Erkrankung oder einer Behinderung, zu vermeiden. Dies betrifft alle Beschäftigten eines Betriebs. Im Sozialgesetzbuch (SGB) IX ist deshalb die Prävention als Aufgabe des Arbeitgebers verankert.

Grundsätzlich hat die Prävention Vorrang vor der Rehabilitation (§ 3 SGB IX). Der Arbeitgeber soll frühestmöglich Handlungsbedarf erkennen und entsprechend tätig werden. Prävention als Grundprinzip der sozialen Sicherung ist aber auch eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe, die Inklusions- oder Integrationsämter und Rehabilitationsträger mitgestalten. Sie tun dies durch Aufklärung, sie beraten und informieren Arbeitgeber und Arbeitnehmer über die Möglichkeiten der Prävention. Ihr Ziel ist auch, Betriebe für präventive Maßnahmen zu motivieren und durch Leistungen zur Teilhabe im Arbeitsleben (§ 49 und 50 SGB IX) und der Begleitenden Hilfe (§ 185 SGB IX) dabei zu unterstützen.

Wenn es sich bei dem Betroffenen um einen Menschen mit Schwerbehinderung oder einen gleichgestellten Menschen mit Behinderung handelt, gilt sogar, dass ein Arbeitgeber tätig werden muss, wenn nicht nur personenbedingte (also krankheitsbedingte), sondern auch verhaltens- oder betriebsbedingte Schwierigkeiten das Arbeitsverhältnis gefährden könnten (§ 167 Absatz 1 SGB IX). Er hat ein sogenanntes Präventionsverfahren anzubieten.

1.1 Das Präventionsverfahren

Während sich Betriebliche Prävention auf alle Beschäftigten bezieht, ist das Präventionsverfahren ausschließlich für Mitarbeitende mit Schwerbehinderung oder ihnen gleichgestellte Personen bestimmt. Treten im Arbeits- oder Beschäftigungsverhältnis von Beschäftigten mit Schwerbehinderung oder gleichgestellten Beschäftigten Schwierigkeiten auf, die den Arbeitsplatz gefährden, sind Unternehmen gesetzlich dazu verpflichtet, ein Präventionsverfahren durchzuführen. Wie der Arbeitgeber das Präventionsverfahren in der Praxis umsetzt, schreibt der Gesetzgeber nicht vor.

Das Verfahren kann auch ohne die Zustimmung der betroffenen Person durchgeführt werden. Gute Lösungen können allerdings nur gefunden werden, wenn sie aktiv mitwirkt. Wird im Einzelfall Handlungsbedarf ersichtlich, ist es für den Arbeitgeber ratsam, möglichst frühzeitig die betroffene Person, die Schwerbehindertenvertretung, den Betriebs-/ Personalrat bzw. die Mitarbeitervertretung und das Inklusions- oder Integrationsamt bzw. den Rehabilitationsträger einzubeziehen. Bei Bedarf werden weitere Beteiligte, etwa der Betriebsarzt oder die Fachkraft für Arbeitssicherheit, eingeladen.

In einem gemeinsamen Gespräch werden geeignete Maßnahmen erörtert und vereinbart. Zu festgelegten Zeitpunkten wird der Erfolg der Maßnahmen überprüft. Bei Bedarf werden sie angepasst oder erweitert. Ziel ist der Erhalt des Arbeitsverhältnisses durch Beseitigung oder Milderung der Schwierigkeiten. Dabei sollen alle möglichen und zumutbaren Hilfen zum Einsatz kommen.

Sowohl die Arbeitsbedingungen als auch das persönliche Verhalten beeinflussen die Gesundheit. Daher umfasst betriebliche Prävention sowohl die Anpassung der Arbeitsumstände durch die Beseitigung von Gesundheits- und Beschäftigungsrisiken als auch die Förderung eines gesundheitsförderlichen Verhaltens der Beschäftigten. Aus diesem Grund ist es sinnvoll, Mitarbeitende frühzeitig in die Planung von Präventionsmaßnahmen einzubeziehen und ihre Gesundheitskompetenz zum Beispiel durch Schulungen zu stärken.

1.2 Regelung bei Arbeitsunfähigkeit

Im Fall einer Arbeitsunfähigkeit gilt eine spezielle Regelung. Die Vorschrift (§ 167 Absatz 2 SGB IX)

bestimmt, dass der Arbeitgeber im Rahmen eines Betrieblichen Eingliederungsmanagements aktiv werden muss, wenn Beschäftigte innerhalb von zwölf Monaten sechs Wochen arbeitsunfähig waren. Zu beachten ist, dass diese Vorschrift für alle Beschäftigten des Betriebes beziehungsweise der Dienststelle gilt, unabhängig davon, ob sie eine (Schwer-)Behinderung haben oder nicht (§ 167 Absatz 2 SGB IX).

1.3 Prüfung im Kündigungsschutzverfahren

Die Vorschriften zur Prävention dienen dem Verbleib des Beschäftigten in seinem Arbeits- und Beschäftigungsverhältnis. Ihre Einhaltung ist zwar keine Wirksamkeitsvoraussetzung bei der Kündigung eines Beschäftigten, doch erhöht sich bei fehlenden Präventionsmaßnahmen die Darlegungs- und Beweislast des Arbeitgebers im Hinblick auf Weiterbeschäftigungsmöglichkeiten des Arbeitnehmers.

In Bezug auf Menschen mit Schwerbehinderung sind die Präventionsvorschriften dem Kündigungsschutzverfahren vorausgegangen. Wenn der Arbeitgeber seiner Verpflichtung nachgekommen ist und nachweislich alle Möglichkeiten der Abwendung der Kündigung überprüft und das Inklusions- bzw. Integrationsamt frühzeitig eingebunden hat, wird dies im Rahmen des Kündigungsschutzverfahrens berücksichtigt. Umgekehrt werden die Inklusions- bzw. Integrationsämter und Arbeitsgerichte bei Nichteinhaltung der Vorschrift das Kündigungsbegehren genau prüfen und darauf achten, ob der Arbeitgeber im Vorfeld alle Maßnahmen eingeleitet hat, um die Kündigung abzuwenden.



Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) bietet ein Arbeitgeber Beschäftigten an, die in den letzten zwölf Monaten länger als sechs Wochen arbeitsunfähig erkrankt waren. Dabei spielt es keine Rolle, ob es sich um eine Langzeiterkrankung von 42 oder mehr Tagen handelt oder ob es im Lauf dieser Zeit zu mehreren Kurzzeit-Erkrankungen gekommen ist, die zusammengezählt sechs Wochen ergeben. Auch ob der Beschäftigte noch Lohnfortzahlung erhält oder nicht, spielt bei der Einleitung von BEM keine Rolle.

2.1 Verfahren

Im BEM-Verfahren ermitteln die im Betrieb oder in der Verwaltung mit dem BEM beauftragten Personen gemeinsam mit dem erkrankten Beschäftigten

zunächst, welche betrieblichen Gründe zu der Arbeitsunfähigkeit geführt haben. Danach verständigt man sich auf die Hilfen, Leistungen oder Maßnahmen, die helfen können, neue krankheitsbedingte Fehlzeiten zu vermeiden bzw. zu reduzieren.

Bei der vereinbarten Unterstützung kann es sich einerseits um Maßnahmen des Arbeitgebers handeln, zum Beispiel um technische oder organisatorische Arbeitsplatzanpassungen oder um eine Kombination aus beiden. Andererseits ist aber die aktive Mitwirkung des Arbeitnehmers im BEM gefragt, zum Beispiel bei der Beantragung und Durchführung von medizinischen oder beruflichen Rehabilitationsmaßnahmen, der Bereitschaft, eine Weiter- oder Fortbildung zu absolvieren oder andere als die bisherigen Tätigkeiten zu übernehmen.

Gesetzliche Grundlage

Die Regelungen zum BEM sind im § 167 Absatz 2 SGB IX zu finden.

2.2 Ziele von BEM

Das Durchschnittsalter der Beschäftigten steigt. Immer mehr Beschäftigte sind über 50 Jahre alt, weniger sind unter 30 Jahre alt. Mit zunehmendem Alter steigt das Risiko von gesundheitlichen Problemen, Krankheiten und Behinderungen. Es steigt aber auch die Gefahr, ganz aus dem Erwerbsleben auszusteigen, je länger ein Mensch krankheitsbedingt nicht erwerbstätig sein kann. Aufgabe des BEM ist es, diese Spirale von Ausgrenzung, Kündigung, Aussteuerung und Frühverrentung zu vermeiden.

Vom Arbeitgeber wird deshalb erwartet, dass er „gesunde“ Arbeitsbedingungen schafft, die die Gesundheit der Beschäftigten erhalten, bzw. vorbeugende Maßnahmen anbietet, die Arbeitsunfähigkeitszeiten vermeiden. Darum ist es entscheidend, dass der Arbeitgeber sich frühzeitig darum kümmert, dass die Erwerbsfähigkeit seiner Beschäftigten – auch, aber nicht nur im Alter – erhalten bleibt. Krankheiten sollen sich so erst gar nicht chronifizieren bzw. chronische Erkrankungen sich nicht verschlimmern und Behinderungen vermieden werden.

Das Betriebliche Gesundheitsmanagement

BEM ist auch als ein Baustein des Betrieblichen Gesundheitsmanagements zu verstehen.

2.3 Vorteile

Rein betriebswirtschaftlich gesehen kosten Zeiten der Arbeitsunfähigkeit den Arbeitgeber Geld – Fehlzeiten zu senken, ist in seinem eigenen Interesse.

Auf den ersten Blick könnte man meinen, dass das BEM bei den Arbeitgebern nur noch mehr Bürokratie, personellen Aufwand und Kosten verursacht. Tatsächlich ist das Gegenteil der Fall. Der finanzielle Aufwand beim Arbeitgeber für das BEM hält sich in Grenzen. In erster Linie entstehen Kosten durch die Arbeitszeit, die für die Gespräche mit den Beschäftigten aufgewendet werden. Dazu kommt der Verwaltungsaufwand für die Überwachung der Arbeitsunfähigkeitszeiten.

„Echte“ Kosten für den Arbeitgeber entstehen erst, wenn die betrieblichen (Arbeits-)Bedingungen, die für die krankheitsbedingten Fehlzeiten verantwortlich sind, seitens des Arbeitgebers durch zum Beispiel organisatorische Veränderungen oder technische Arbeitserleichterungen angepasst werden müssen.

Die sich aus dem BEM ergebenden Einsparungen dagegen sind häufig nicht auf den ersten Blick zu erkennen und auch nicht unmittelbar in Euro messbar.

Die Vorteile für alle Beteiligten liegen aber auf der Hand:

- **Beschäftigte:** BEM kann zur persönlichen Gesunderhaltung jedes Einzelnen wesentlich beitragen. Betrieblichen Ursachen von Arbeitsunfähigkeitszeiten wird nachgegangen. Einer möglicherweise drohenden Chronifizierung von Krankheiten kann dadurch vorgebeugt werden. Die Erwerbsfähigkeit bleibt erhalten.
- **Arbeitgeber:** Betriebliche Fehlzeiten verursachende Faktoren können identifiziert und beseitigt werden. Verbesserte Arbeitsbedingungen führen regelmäßig zu sinkenden Krankenständen und Arbeitsausfallzeiten, was sich direkt auf die Kosten auswirkt. In Zeiten des demografischen Wandels ist der Verbleib erfahrener Beschäftigter und Wissensträger von wesentlicher betrieblicher Bedeutung.
- **Betriebliche Interessenvertretungen:** Informationen über potenzielle betriebliche Gesundheitsgefahren und „krankmachende“ innerbetriebliche Faktoren einschließlich des Führungsverhaltens von Vorgesetzten ermöglichen Aktivitäten zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen.

Image und Betriebsklima: **BEM zeigt, dass der Betrieb sich sozial und fair gegenüber seinen Beschäftigten verhält. Das wirkt sich positiv auf die Belegschaft, die Kunden und die Personalsuche aus.**

2.4 Erfolgsfaktoren

Sein Ziel erreichen kann BEM nur, wenn der Arbeitgeber wie auch die betrieblichen Interessenvertretungen nicht nur formal, sondern auch inhaltlich und gemeinsam hinter dem Thema stehen. Dies gilt es den Beschäftigten überzeugend zu vermitteln.

BEM lebt von Akzeptanz und Vertrauen, sodass es ganz wesentlich auf die Transparenz und Nachvollziehbarkeit sowie praktische Anwendbarkeit bzw. Flexibilität des Vorgehens ankommt. Die Fragen und Sorgen der Beschäftigten zu diesem betrieblichen Verfahren müssen ernst genommen werden.

Unbedingt zu vermeiden ist – bei allen Beteiligten – die Erwartungshaltung, dass BEM in jedem Fall ein Allheilmittel zur fast vollständigen Reduzierung von Arbeitsunfähigkeitszeiten ist bzw. personenbedingte – in der Regel krankheitsbedingte – Kündigungen auf immer vermieden werden können.

BEM zielt zwar auf die Sicherung des Beschäftigungsverhältnisses ab. Jeder einzelne BEM-Fall wird aber immer ergebnisoffen durchgeführt. Gewiss, vieles lässt sich realisieren, aber nicht jede Erkrankung lässt sich auskurieren, nicht jede Belastung verringern, nicht jeder Arbeitsplatz so individuell gestalten, dass allen Einschränkungen – in einem auch für den Arbeitgeber und die Kollegen zumutbaren und praktikierbaren Rahmen – Rechnung getragen werden kann.

Innerbetriebliche Partner

Am Prozess des Betrieblichen Eingliederungsmanagements sind im Betrieb mehrere Partner beteiligt. Als Hauptakteure werden durch das Gesetz benannt:

- der Arbeitgeber,
- der betroffene Mitarbeiter,
- der Betriebs- oder Personalrat bzw. die Mitarbeitervertretung sowie
- die Schwerbehindertenvertretung.

Weitere Beteiligte können bei Bedarf hinzugezogen werden, zum Beispiel

- der Betriebsarzt,
- die Fachkraft für Arbeitssicherheit bzw. der Arbeitsschutzbeauftragte oder
- der betriebliche Sozialarbeiter.

Es kann ein BEM-Team eingerichtet werden, das das BEM-Verfahren steuert.

Ein Disability Manager hat die gleichen Aufgaben wie ein BEM-Team bzw. eine mit der Durchführung eines BEM beauftragte Person.

3.1 Die Aufgabe des Arbeitgebers

Die Aufgabe des Arbeitgebers im BEM gehört zu seinen regulären Verpflichtungen im Rahmen der Beschäftigung von Arbeitnehmern.

Alle Arbeitgeber – unabhängig davon, ob privates Unternehmen, öffentlicher Dienst oder kirchlicher Träger – müssen bei Erreichen der Sechs-Wochen-Frist auf den Beschäftigten zugehen und die Durchführung von BEM anbieten. Es werden auch keine Ausnahmen von der Verpflichtung aufgrund der Betriebsgröße gewährt, zum Beispiel für Handwerksbetriebe. Dies würde ansonsten eine Benachteiligung der Beschäftigten bei kleinen oder mittleren Arbeitgebern bedeuten.

Die Durchführung von BEM kann der Arbeitgeber delegieren, zum Beispiel intern an ein BEM-Team oder auch extern (an einen Dienstleister), und muss damit selbst kein Beteiligter in einem konkreten Verfahren sein. Er bleibt jedoch für die Durchführung von BEM verantwortlich.

Zu seinen Aufgaben gehören

- die Prüfung, wann die Voraussetzungen für die Einleitung von BEM erreicht sind,
- der erste Kontakt zum Mitarbeiter, um auf die Ziele, den Ablauf des Verfahrens sowie über Art und Umfang der zu erhebenden Daten zu informieren, und
- die Einholung der Entscheidung des Beschäftigten zur Einleitung oder Nicht-Einleitung von BEM.

Der Arbeitgeber hat die Interessenvertretungen – soweit vorhanden – zu informieren, welche Mitarbeiter die Voraussetzung von sechs Wochen krankheitsbedingten Fehlzeiten zur Einleitung von BEM erfüllen.

Soweit bei kleinen und mittleren Betrieben die Durchführung von BEM nicht extern erbracht wird, ist der Arbeitgeber selbst mit der Durchführung des BEM-Verfahrens betraut – insbesondere wenn keine Interessenvertretung gewählt wurde oder kein BEM-Team eingerichtet werden kann. Bei der Durchführung von BEM kann der Arbeitgeber auf die Unterstützung externer Akteure, wie die Gemeinsamen Servicestellen für Rehabilitation, die Rehabilitations-träger oder das Inklusions- bzw. Integrationsamt mit seinen Fachdiensten, zurückgreifen.

In größeren Betrieben hat es sich bewährt, ein festes BEM-Team einzurichten. Dieses Team bildet die zentrale Anlaufstelle. Es bildet sich weiter, organisiert und koordiniert die Zusammenarbeit mit den internen und externen Akteuren und regelt die Zuständigkeiten.

3.2 Die Aufgabe des Beschäftigten

Der Beschäftigte ist der eigentliche Herr des BEM-Verfahrens. Er entscheidet, ob er ein BEM nutzen will oder nicht. Stimmt er der Durchführung eines BEM-Verfahrens zu, wird er am gesamten weiteren Verfahren und an den Entscheidungen beteiligt.

Mit der Zustimmung zum BEM-Verfahren ist eine aktive Zusammenarbeit gemeint, indem er seine Einschätzung zu den Arbeitsunfähigkeiten und den möglichen betrieblichen Ursachen, seine Zustimmung zu einer Arbeitsplatzbegehung, einer Analyse alternativer Einsatzmöglichkeiten oder einer arbeitsmedizinischen Untersuchung gibt.

Wer hat Anspruch auf BEM?

BEM richtet sich an alle erkrankten Mitarbeiter, gleich ob in Teilzeit, Vollzeit oder in Ausbildung. Die Ausnahmeregelungen des § 156 SGB IX kommen nicht zur Anwendung. Somit hat der Arbeitgeber auch Aushilfskräften BEM anzubieten. Es wird auch nicht unterschieden, ob es sich bei der betroffenen Person um einen Arbeitnehmer mit oder ohne (Schwer-) Behinderung handelt. BEM gilt auch für Beamte sowie für Beschäftigte bei einem kirchlichen Träger. Eine Ausnahme ist von der Rechtsprechung bestätigt worden: Vor einer Kündigung innerhalb der Probezeit muss kein Verfahren durchgeführt werden.

mit dem Arbeitgeber auch Teilaufgaben in einem BEM übernehmen.

Um ihre Aufgaben wahrnehmen zu können, erhalten die Interessenvertretungen vom Arbeitgeber Informationen über alle Arbeitnehmer, die für die Durchführung von BEM in Betracht kommen. Die Interessenvertretungen haben jedoch keinen Anspruch auf die Übermittlung der Rückmeldung des Beschäftigten, wenn dieser der Durchführung von BEM nicht zustimmt oder zustimmt, aber eine Beteiligung der Interessenvertretung ablehnt.

Von der Einleitung eines BEM-Verfahrens können die Interessenvertretungen in Form einer Kopie des Anschreibens an den betroffenen Beschäftigten informiert werden.

Initiativrecht

Die Interessenvertretung wacht darüber, dass der Arbeitgeber seiner gesetzlichen Verpflichtung nachkommt, und darf somit auch von sich aus die Einleitung eines BEM-Verfahrens beim Arbeitgeber anstoßen (siehe dazu § 178 Absatz 1 Satz 2 SGB IX für die Schwerbehindertenvertretung, § 80 Absatz 1 Nummern 1, 2, 4, 6, 8 und 9 BetrVG für die Betriebsräte und die §§ 68 Absatz 1 Nummern 1, 3 und 4 BPersVG für die Personalräte).

3.3 Die Aufgabe der betrieblichen Interessenvertretungen

Weitere Akteure des BEM-Prozesses sind die Schwerbehindertenvertretung (SBV) bei Beschäftigten mit Schwerbehinderung, der Betriebs- oder Personalrat (BR/PR) oder aber in kirchlichen Institutionen die Mitarbeitervertretung (MAV).

Sie unterstützen betroffene Mitarbeiter, bringen eigene Vorschläge ein und können in Abstimmung

3.4 Die Aufgabe des betriebsärztlichen Dienstes

Fehlt insbesondere in Klein- oder Mittelbetrieben eine Interessenvertretung oder kommt es nicht zur Bildung eines Integrationsteams, so hat der Arbeitgeber die Möglichkeit, den betriebsärztlichen Dienst mit der Durchführung der einzelnen BEM-Verfahren zu beauftragen.

Er ist im BEM Ansprechpartner für Arbeitgeber, Interessenvertretungen und den Beschäftigten, weil er einerseits die Arbeitsplatzanforderungen und andererseits den Beschäftigten mit seiner

Leistungsfähigkeit und seinen gesundheitlichen Einschränkungen kennt. Dies trifft natürlich auch auf den Werksarzt, den arbeitsmedizinischen Dienst oder den Gesundheitsdienst zu.

Betriebsärzte unterliegen der Verschwiegenheitspflicht trotz des Vertragsverhältnisses zum Arbeitgeber. Darüber hinaus kennt der Betriebsarzt das Leistungsangebot der Rehabilitationsträger zur medizinischen Rehabilitation und zur Teilhabe am Arbeitsleben und kann entsprechende Kontakte vermitteln.

Wenn es keinen Betriebsarzt gibt, kann ein Arbeitgeber den erkrankten Beschäftigten bitten, mit seinem behandelnden Arzt über die gesundheitlichen Beeinträchtigungen zu sprechen und ihn gegebenenfalls für ein BEM-Verfahren eingeschränkt von seiner Schweigepflicht zu entbinden, um die Auswirkungen der gesundheitlichen Beeinträchtigungen (nicht die Diagnose) zu beschreiben.

3.5 Die Aufgabe der Fachkraft für Arbeitssicherheit

Die Fachkraft für Arbeitssicherheit unterstützt zusammen mit dem Betriebsarzt den Arbeitgeber im Rahmen des Arbeitsschutzes und der Unfallverhütung.

Bei BEM ist ihr Fachwissen insbesondere bei der Gestaltung von Arbeitsplätzen, Arbeitsabläufen sowie der Arbeitsumgebung gefragt. Sie ist Ansprechperson in Fragen der Ergonomie und bei der Beurteilung von Arbeitsbedingungen. Regelmäßige Begehungen der Arbeitsstätten durch die



Fachkraft für Arbeitssicherheit helfen, präventiv tätig zu werden.

Fachkraft für Arbeitssicherheit

Das Arbeitssicherheitsgesetz (ASiG) verlangt, dass der Arbeitgeber für die sicherheitstechnische Betreuung seiner Beschäftigten Fachkräfte für Arbeitssicherheit bestellt. Die Fachkräfte beraten den Arbeitgeber sachkundig und betreiben den Arbeitsschutz selbst aktiv, zum Beispiel bei der sicherheits- und gesundheitsgerechten Gestaltung der Arbeitsbedingungen.

3.6 Die Aufgabe der betrieblichen Sozialarbeiter

Das psychosoziale Beratungs- und Unterstützungsangebot des betrieblichen Sozialarbeiters bzw. sozialen Ansprechpartners setzt – häufig unter Einbindung von Angehörigen – bei Problemen im finanziellen, familiären, persönlichen und gesundheitlichen Bereich an. Belastungen in diesen Bereichen haben häufig Einfluss auf die Arbeitsleistung und -fähigkeit eines Menschen.

Das Angebot wird ergänzt um Unterstützung bei Schwierigkeiten und Konflikten am Arbeitsplatz sowie der Prävention am Arbeitsplatz.

3.7 Die Aufgabe des BEM-Teams

Ein „festes“ BEM-Team zu bilden, bietet sich in Betrieben mit entsprechenden Personalstrukturen und Ressourcen an. Das Team setzt sich zusammen aus:

- Vertretern des Arbeitgebers: Beauftragte des Arbeitgebers, Personalabteilung, Führungskräfte
- Interessenvertretungen: Betriebs- bzw. Personalrat oder Mitarbeitervertretung und gegebenenfalls die Schwerbehindertenvertretung

Bei Bedarf kann das Team ergänzt werden durch:

- Betriebsarzt
- Fachkraft für Arbeitssicherheit
- Betrieblicher Sozialarbeiter
- Vertreter von externen Partnern – soweit erforderlich oder hilfreich

Der Arbeitgeber kann dem BEM-Team die Durchführung von BEM übertragen, nachdem er den ersten Kontakt zu dem betroffenen Mitarbeiter hergestellt und dessen Zustimmung zum BEM eingeholt hat.

Das BEM-Team steuert dann die Planung, Durchführung, Umsetzung und Erfolgskontrolle, beteiligt den betroffenen Mitarbeiter, organisiert und koordiniert die Zusammenarbeit mit den internen und externen Partnern und regelt die Aufgabenverteilung und Zuständigkeiten.

Im Lauf seiner praktischen Arbeit sammelt ein BEM-Team ein umfangreiches Wissen zur Umsetzung von BEM an. Diese Erfahrungen können dazu genutzt werden, ein einheitliches einzelfallübergreifendes Verfahren zu erarbeiten und in einer

Betriebs- bzw. Dienstvereinbarung unter Festlegung der Verfahrensschritte und der Verantwortlichkeiten zu strukturieren.

3.8 Die Aufgabe des Disability Managers

Mit dem englischen Begriff Disability Manager wird eine Person bezeichnet, die sich innerbetrieblich mit dem Einsatz von Menschen mit (auch vorübergehend) eingeschränkten Arbeitsfähigkeiten beschäftigt. Ein Disability Manager ist entweder Mitarbeiter des Betriebs, in dem er tätig wird, oder er wird als externer – freier – Dienstleister für den Betrieb tätig. Seine Aufgaben decken sich mit denen des BEM-Teams bzw. eines BEM-Beauftragten.

Disability Manager

Die Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (DGUV) bietet eine zertifizierte Weiterbildung zum Certified Disability Manager Professional (CDMP) an.

→ dguv.de/disability-manager

3.9 Person des Vertrauens

BEM-Berechtigte können eine Person ihres persönlichen Vertrauens hinzuziehen (siehe § 167 Absatz 2 Satz 2 SGB IX). Damit können auch Personen, die außerhalb des Unternehmens stehen, an allen Phasen eines BEM-Verfahrens teilnehmen. Die Person des Vertrauens hat während des gesamten Verfahrens Rederecht und kann bei Bedarf in alle erforderlichen Unterlagen Einsicht nehmen. Diese Vertrauensperson kann auch ein Rechtsanwalt sein, darf jedoch dennoch nur als Vertrauensperson, nicht in Ausübung des Amts als Rechtsanwalt hinzugezogen werden und an BEM teilnehmen.

Externe Partner

Die Einbindung externer Stellen ist nicht verpflichtend. Dennoch können sie ein BEM-Verfahren unterstützen. Sie beraten, fördern, assistieren am Arbeitsplatz oder zeigen Maßnahmen zur Rehabilitation und Qualifizierung auf.

Externe Partner können zum Beispiel sein:

- die Rehabilitationsträger,
- die Einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber und
- die Inklusions- oder Integrationsämter mit ihren Technischen Beratungsdiensten und Integrationsfachdiensten.

Externe Partner bringen umfangreiche, spezifische Fachkenntnisse und Erfahrungen bei der Wiedereingliederung mit. Sie kennen die Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben und zur Begleitenden Hilfe. Sie können prüfen, ob die individuellen Voraussetzungen einer externen Leistungserbringung vorliegen, beraten und unterstützen bei der Antragstellung und können gegebenenfalls auch Aussagen zur finanziellen Förderung von Maßnahmen treffen.

Die Verpflichtung des Arbeitgebers

Die Einschaltung eines externen Dienstleisters entbindet den Arbeitgeber weder von seinen Verpflichtungen gegenüber den betrieblichen Funktionsträgern noch von der Verantwortung für die Durchführung von rechtmäßigem BEM.

4.1 Die Aufgabe der Rehabilitationsträger

Die Rehabilitationsträger sind Institutionen, die Maßnahmen und Leistungen zur sozialen, medizinischen oder beruflichen Rehabilitation durchführen und erbringen.

Rehabilitationsträger, die im Rahmen von BEM eine Rolle spielen, sind insbesondere

- die Deutsche Rentenversicherung,
- die Bundesagentur für Arbeit,
- die Krankenkassen,
- die Unfallversicherungen bzw. die Berufsgenossenschaften.

Alle Rehabilitationsträger sind verpflichtet, umfassend über Rehabilitationsmaßnahmen zu informieren und zu beraten. Dazu gehören unter anderen

- Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben,
- Hilfsmittel und Arbeitsplatzhilfen,
- die stufenweise Wiedereingliederung,
- die medizinische Rehabilitation oder
- finanzielle Leistungen, die den Lebensunterhalt sichern, wie Kranken- oder Überbrückungsgeld.

4.2 Die Aufgabe der Einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber

Die Einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber (EAA) informieren, beraten und unterstützen Arbeitgeber niedrigschwellig bei der Ausbildung, Einstellung und Beschäftigung von Menschen mit Schwerbehinderung und diesen gleichgestellten Personen. Dabei sind die EAA als Partner der Betriebe dauerhafte Ansprechstellen im ganzen Prozess der Beschäftigung und fungieren als Lotsen im breit gefächerten Sozialleistungssystem. Die Fachberaterinnen und Fachberater sind – je nach Bundesland – angesiedelt bei den Industrie- und Handelskammern bzw. den Landwirtschaftskammern oder den Integrationsfachdiensten (IFD) sowie Bildungsträgern. Ratsuchende Arbeitgeber können direkt Kontakt aufnehmen (→ bih.de/kontakt).

4.3 Die Aufgabe des Inklusions- bzw. Integrationsamts

Zu den Aufgaben gehören persönliche und finanzielle Leistungen an Menschen mit anerkannter Schwerbehinderung und ihnen gleichgestellte und ihre Arbeitgeber (die sogenannte

Begleitende Hilfe im Arbeitsleben) sowie der besondere Kündigungsschutz für Menschen mit Schwerbehinderung sowie ihnen gleichgestellte Personen.

Das Inklusions- oder Integrationsamt ist kein Rehabilitationsträger. Daher ist seine Unterstützung nachrangig gegenüber den Leistungen der Rehabilitationsträger.

Es ist ein wichtiger Ansprechpartner bei der Einführung von BEM für Arbeitgeber und die Interessenvertretungen:

- Es berät im Einzelfall,
- stellt Handlungshilfen (Handbücher, Muster-schreiben, Checklisten usw.) zur Verfügung und
- bietet ein breit gefächertes Fortbildungsangebot für Führungskräfte, Personalabteilungen, Interessenvertretungen und das BEM-Team an.

Die Technischen Beratungsdienste der Inklusions- bzw. Integrationsämter beraten Arbeitgeber, Menschen mit Schwerbehinderung und das betriebliche Integrationsteam sowie andere mit der Teilhabe von Menschen mit Schwerbehinderung am Arbeitsleben befasste Personen in technisch-organisatorischen Fragen der Beschäftigung und unterstützen sie durch die Erarbeitung von konkreten Lösungsvorschlägen in Problemfällen. Dabei werden auch die wirtschaftlichen Aspekte der in Aussicht genommenen Maßnahmen berücksichtigt.

Die Integrationsfachdienste bieten ein breit gefächertes Dienstleistungsangebot für Menschen mit Schwerbehinderung und ihnen gleichgestellte sowie ihre Arbeitgeber. Die Fachberater verfügen in der Regel über Doppelqualifikationen (Berufsqualifikation und psychosoziale oder arbeitspädagogische Zusatzqualifikation). Sie arbeiten einzelfallorientiert und behinderungsspezifisch.

Ihre Auftraggeber sind

- die Inklusions- bzw. Integrationsämter zum überwiegenden Teil, vor allem im Rahmen der Sicherung von Arbeitsverhältnissen von Menschen mit Schwerbehinderung und ihnen gleichgestellte.
- die Rehabilitationsträger bei der beruflichen (Wieder-)Eingliederung. Die Integrationsfachdienste können – bei entsprechender Beauftragung – auch Menschen mit Behinderung ohne Gleichstellung unterstützen.

Zu ihren Aufgaben gehören im Rahmen der Begleitenden Hilfe generell die Beratung und Unterstützung der betroffenen Menschen mit Behinderung selbst sowie die Information und Hilfestellung für Arbeitgeber bei den unterschiedlichsten Problemsituationen bei der Beschäftigung von Menschen mit Schwerbehinderung, insbesondere den Auswirkungen der verschiedenen gesundheitlichen Einschränkungen und Behinderungen auf den Arbeitsplatz und bei deren möglicher Kompensation.

Unterstützungsangebot

Das Team des Inklusions- oder Integrationsamts berät Sie gern bei allen Fragen rund um BEM. Arbeitgeber können für die Einführung und erfolgreiche Durchführung eines BEM vom Inklusions- oder Integrationsamt mit einer finanziellen Prämie ausgezeichnet werden. Größere Arbeitgeber können ein individualisiertes Angebot im Rahmen von Inhouse-Schulungen nutzen. Dafür entstehen keine zusätzlichen Kosten, zum Beispiel für Moderatoren oder Referenten.

→ bih.de/kontakt

Mehr Informationen

Integrationsfachdienste sind bundesweit flächendeckend vorhanden, räumlich zumeist orientiert an den Bezirken der Agenturen für Arbeit.

→ bih.de/integrationsfachdienst

Ein wirksamer Datenschutz ist eine wichtige Grundvoraussetzung für ein BEM, um insbesondere den betrieblichen Umgang mit sensiblen Daten zu regeln, aber auch um den Prozess nach außen transparent zu machen.

Krankheitszeiten, Krankheitsdiagnosen und die Gesundheit sind im Allgemeinen Privatsache. Deshalb findet sich auf der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung des Arztes auch keine Angabe zur Krankheitsdiagnose, sondern nur die Dauer der Arbeitsunfähigkeit.

Fehlzeiten aufgrund von Arbeitsunfähigkeit aber sind noch nie wirklich privat gewesen. Denn sie belasten den Arbeitgeber mit Lohnfortzahlungskosten und die Kollegen müssen zusätzlich zu ihrer eigenen Arbeit die des erkrankten Beschäftigten mit übernehmen.

BEM öffnet nun eine Tür zwischen den privaten und den betrieblichen Interessen und dafür gelten strenge datenschutzrechtliche Bestimmungen.

Die Erhebung von sensiblen personenbedingten Daten ist nach EU-Recht zunächst nur mit ausdrücklicher Einwilligung der Person möglich. Im BEM-Verfahren gelten deshalb die Regelungen der Datenschutz-Grundverordnung (vgl. Artikel 9 ff. EU-DSGVO). Diese werden nur eingeschränkt für die Erhebung und Nutzung von Daten, die zur Ausübung von Rechten und zur Erfüllung rechtlicher Pflichten aus dem Arbeitsrecht, dem Recht der sozialen Sicherheit und des Sozialschutzes erforderlich sind (§ 26 Absatz 3 BDSG).

Damit dürfen grundsätzlich nur die personenbezogenen Daten erhoben werden, die für ein zielgerichtetes BEM-Verfahren erforderlich sind. Diese Daten unterliegen einer strengen Zweckbindung.

Die Freiwilligkeit – ob der Beschäftigte an einem BEM teilnehmen möchte oder nicht – ist ein wesentliches Grundprinzip des BEM-Verfahrens. Die Erhebung der Gesundheitsdaten (Ursache



der Arbeitsunfähigkeit, Gesundheitszustand und Behandlungsverlauf, Gesundheitsprognose) ist nur mit Einwilligung des betroffenen Beschäftigten erlaubt. Aber ein BEM braucht, um das gewünschte Ziel erreichen zu können, auch eine ausreichende Datengrundlage.

Die eigentlichen medizinischen Diagnosen sind für die Planung von Maßnahmen im BEM nicht erforderlich. Nur der Betriebsarzt, der der ärztlichen Schweigepflicht unterliegt, sollte die Diagnose kennen, um Aussagen darüber treffen zu können, ob im Einzelfall der Zeitpunkt für Maßnahmen im BEM geeignet ist beziehungsweise ob geplante Maßnahmen im BEM dem Krankheitsgeschehen genügend Rechnung tragen. Dabei ist es aber ausdrücklich nicht seine Aufgabe, Krankmeldungen auf ihre Berechtigung hin zu überprüfen.

Gibt es plausible Hinweise darauf, dass bestimmte Arbeitsbedingungen mit erhöhten Erkrankungsraten von Beschäftigten im Zusammenhang stehen, ist der Betrieb auf entsprechende Informationen im Einzelfall angewiesen, um handeln zu können.

Informationen zu den gesundheitsbezogenen Einschränkungen der Einsatzmöglichkeiten sind für BEM unerlässlich. Für die Planung von Maßnahmen ist es notwendig, die Einschränkungen der Einsatzmöglichkeiten einer Person zu kennen.

Grundsätzlich dürfen nur Daten erhoben werden, die für ein zielgerichtetes BEM erforderlich sind.

Aus diesen Gründen ist es wichtig, dass die betroffenen Beschäftigten über ihre datenschutzrechtlichen Rechte im BEM-Verfahren informiert sind bzw. aufgeklärt werden und ihre schriftliche Einwilligung dazu geben.

Die gemäß § 167 Absatz 2 SGB IX am BEM-Verfahren neben dem Beschäftigten und dem Arbeitgeber beteiligten Stellen unterliegen im Hinblick auf die Weitergabe personenbezogener schutzwürdiger Daten ebenfalls einem strengen Datenschutz:

- Der Betriebs-/Personalrat gemäß § 79 BetrVG und § 10 BPersVG bzw. den entsprechenden landesspezifischen Vorgaben
- Die Schwerbehindertenvertretung gemäß den §§ 178 Absatz 3 und 179 Absatz 7 SGB IX
- Die Rehabilitationsträger und das Inklusions- bzw. Integrationsamt gemäß § 35 SGB I in Verbindung mit den §§ 67 folgende SGB X

Für alle Beteiligten gilt, dass eine Verletzung der Schweigepflicht strafbewehrt ist (§ 203 StGB).

Alle weiteren Personen, die mit der Durchführung von BEM beauftragt werden, sind vor der Beteiligung schriftlich zur Verschwiegenheit – auch innerbetrieblich – zu verpflichten.

Zur Dokumentation im BEM-Verfahren dürfen in der Personalakte nur begrenzt Daten aufgenommen werden:

- Information über das Erreichen der Frist,

- Angebot zur Durchführung von BEM,
- Einverständnis des Mitarbeiters bzw. Ablehnung oder Entscheidung über einen Abbruch des Verfahrens,
- konkret angebotene Maßnahmen,
- Umsetzung der Maßnahmen und
- Ergebnis des BEM-Verfahrens.

Alle weiteren Informationen, die im Zusammenhang mit BEM und nur mit ausdrücklicher Einwilligung des betroffenen Beschäftigten erhoben werden (Befunde, Diagnosen und sonstige medizinische Daten und Stellungnahmen sowie Gesprächsnotizen bzw. Gesprächsprotokolle), werden getrennt von der Personalakte in einer BEM-Akte aufbewahrt und spätestens nach drei Jahren vernichtet.

Während dieser Zeit sind diese Daten grundsätzlich in besonderer Weise aufzubewahren und vor unbefugter Kenntnisnahme zu schützen. Zu empfehlen ist die Aufbewahrung in einem verschlossenen Schrank. Bei digitaler Lagerung der Unterlagen sind Sicherungsmaßnahmen wie Zugriffsbeschränkungen und -kontrollen sowie Verschlüsselungen zu ergreifen.

Nach dieser Zeit sind die gesundheitsbezogenen Daten und die „BEM-Akte“ entweder zu vernichten oder dem Beschäftigten zur eigenen weiteren Verwendung auszuhändigen. Die Einzelheiten sollten in einer Betriebs- bzw. Dienstvereinbarung geregelt werden.

Ablauf des BEM-Verfahrens



Ein allgemeingültiges, fertiges und für jeden Fall anwendbares BEM-Konzept gibt es nicht. Der Gesetzgeber hat das Verfahren und die Inhalte von BEM auch nicht vorgeschrieben. Der Arbeitgeber und die betrieblichen Beteiligten können so das konkrete Verfahren von BEM nach ihren individuellen betrieblichen Erfordernissen gestalten.

Ogleich es kein standardisiertes Verfahren gibt, zeigt die Praxis, dass bestimmte Schritte für die praktische Durchführung eines BEM-Verfahrens besonders sinnvoll sind.

6.1 Schritt 1: Start eines BEM-Verfahrens

Bedarf für BEM besteht spätestens dann, wenn ein Mitarbeiter innerhalb des letzten Jahres sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig erkrankt ist.

Bei der Jahresfrist ist nicht auf das Kalenderjahr abzustellen, sondern darauf, ob die betroffene Person in den letzten zwölf Monaten ab der aktuellen Krankmeldung insgesamt länger als sechs Wochen arbeitsunfähig war.

Bei der Ermittlung der Frist werden zum einen ununterbrochene Erkrankungen ab sechs Wochen – 42 Tage – berücksichtigt.

Zum anderen werden Kurzzeit-Erkrankungen oder einzelne Krankheitstage bis zum Erreichen der Sechs-Wochen-Frist addiert. Dabei ist auf die Anzahl der Arbeitstage pro Woche abzustellen.

- Bei einer **Fünf-Tage-Woche** liegen die Voraussetzungen für ein BEM nach 30 Arbeitstagen vor.
- In der **Sechs-Tage-Woche** sind 36 Arbeitstage erforderlich.
- **Bei anderen Zeitmodellen** und bei Schichtarbeit bietet es sich an, auf die Dauer der Arbeitsunfähigkeit abzustellen und auch die arbeitsfreien Tage mit einzubeziehen. So kann alternativ unabhängig von der vertraglichen wöchentlichen Arbeitszeit und unabhängig von der Anwesenheit am Arbeitsplatz die Sechs-Wochen-Frist wie folgt berechnet werden: Alle Zeiten der Arbeitsunfähigkeit werden zusammengerechnet und durch sieben geteilt (1 Woche = 7 Tage). Die Sechs-Wochen-Frist ist erfüllt, wenn die Berechnung am Ende eine „6“ oder eine höhere Zahl ergibt.

In die Berechnung der Sechs-Wochen-Frist fließen alle Zeiten der Arbeitsunfähigkeit mit ein. Das umfasst auch Tage, an denen noch keine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vorzulegen ist – also in der Regel in den ersten drei Tagen der Arbeitsunfähigkeit. Berücksichtigt werden zudem die Zeiten von Kuren und Rehabilitations-Maßnahmen. Außerdem ist es unerheblich, ob dieselbe oder verschiedene Krankheitsursachen vorliegen. Die Berücksichtigung der Gründe für krankheitsbedingte Fehlzeiten erfolgt erst im weiteren Verlauf von BEM.

BEM ist kein Krankenrückkehrgespräch. Daher sollte bereits während einer Phase der Arbeitsunfähigkeit der Kontakt zum Mitarbeiter aufgenommen werden. Je nach der konkreten Situation ist dann das weitere – auch zeitliche – Vorgehen individuell abzustimmen. Nach langfristiger schwerer Erkrankung oder einem schweren Unfall kommen

Maßnahmen am Arbeitsplatz daher erst in Betracht, wenn die Genesung weit genug fortgeschritten ist, um eine realistische Perspektive aufzuzeigen. In der Zwischenzeit kommt es eher darauf an, den (persönlichen) Kontakt zwischen Mitarbeiter und betrieblichem Umfeld nicht abbrechen zu lassen.

Berechnung Sechs-Wochen-Frist

Beispielsrechnungen sind hier zu finden:

„Die Ermittlung des Zeitpunkts für die Einleitung eines BEM nach § 84 Abs. 2 SGB IX“ von Anja Hillmann und Dr. Alexander Gagel, IQPR Diskussionsforum B, Schwerbehindertenrecht und betriebliches Gesundheitsmanagement, Beitrag 1/2009

→ www.reha-recht.de > Suche: Berechnung der Sechs-Wochen-Frist

Schian, M./Gagel, A. (2006). „Zur Berechnung der Sechs-Wochen-Frist des § 84 Abs. 2 SGB IX“ (§ 74 SGB V / § 44 SGB IX) IQPR Diskussionsforum B, Beitrag 10/2005, www.reha-recht.de und veröffentlicht in der Zeitschrift „Behindertenrecht“ Ausgabe 2/2006.

Drei Optionen bestehen für die Kontaktaufnahme, die von den Umständen des Einzelfalls und den betrieblichen Rahmenbedingungen abhängen:

- Bei der Kontaktaufnahme im Betrieb wird der Mitarbeiter am Arbeitsplatz aufgesucht. Dies hat so diskret wie möglich zu geschehen, sodass die Vertraulichkeit gewahrt wird. Auf keinen Fall sollte die Kontaktperson den Mitarbeiter an Ort und Stelle mit dem Anliegen konfrontieren. Zeigt der Mitarbeiter seine Bereitschaft für ein kurzes Gespräch, ist eine Räumlichkeit zu wählen, die Störungen ausschließt. Oder beide verständigen sich auf einen zeitnahen Gesprächstermin.
- Es kann auch eine telefonische Kontaktaufnahme erfolgen, wenn der Mitarbeiter wegen Arbeitsunfähigkeit nicht im Betrieb ist. Kennen sich Mitarbeiter und Kontaktperson bereits, kann ein Telefonat persönlicher sein als ein Anschreiben. Es besteht allerdings die Gefahr, dass ein unangekündigtes Telefonat vom Mitarbeiter als „Überwachung“ oder „Überrumpelung“ wahrgenommen wird. Daher empfiehlt es sich, die telefonische Kontaktaufnahme mit einem Informationsschreiben anzukündigen.
- Wenn eine schriftliche Kontaktaufnahme erfolgt, dann ist darauf zu achten, dass das Schreiben positiv formuliert ist und der Mitarbeiter sich in keiner Weise unter Druck gesetzt fühlt.

6.2 Schritt 2: Erstkontakt aufnehmen

Dem Erstkontakt kommt eine große Bedeutung zu. Bereits hier entscheidet sich häufig, ob seitens des Beschäftigten das notwendige Vertrauen besteht, sich auf ein BEM einzulassen und aktiv mitzuwirken. Damit kommt auch der Person, die den Erstkontakt mit dem Beschäftigten aufnimmt, eine besondere Bedeutung zu. Die Kontaktperson sollte über ausreichend soziale Kompetenzen und Erfahrung im Führen von sensiblen Gesprächen verfügen.

Für die Kontaktaufnahme erhält die Kontaktperson von der Personalabteilung den Namen und die (gegebenenfalls privaten) Kontaktdaten des Mitarbeiters und den Einsatzort im Betrieb. Die Weitergabe dieser personenbezogenen Daten ist zweckgebunden an BEM.

Beim Erstkontakt, ob persönlich (im Betrieb), telefonisch oder schriftlich, sollte der Betroffene über Folgendes informiert werden:

- Inhalte und Ziele von BEM
- Art, Umfang und Form der Beteiligung des Betriebs- bzw. Personalrats oder der Mitarbeitervertretung sowie gegebenenfalls der Schwerbehindertenvertretung und weiterer Beteiligter, wie zum Beispiel des Betriebsarztes
- Freiwilligkeit der Mitwirkung am BEM und zur Angabe von Gründen der Arbeitsunfähigkeit
- Art, Umfang und Verbleib über die für BEM erhobenen Daten
- Daten, die in die Personalakte aufgenommen werden

Das Erstgespräch ist dann erfolgreich, wenn die betroffene Person Bereitschaft zur Mitarbeit sig-

Das Erstgespräch ist erfolgreich, wenn die betroffene Person Bereitschaft zur Mitarbeit signalisiert und am BEM interessiert ist.

nalisiert und grundsätzlich an der Durchführung von BEM interessiert ist.

6.3 Schritt 3: Erstgespräch führen

Wer nimmt daran teil – dies sollte im Vorfeld gemeinsam geklärt werden. Teilnehmer können sein:

- die bisherige Kontaktperson des Mitarbeiters,
- die unmittelbar vorgesetzte Person des Mitarbeiters,
- ein Vertreter des Betriebs- bzw. Personalrats,
- bei Menschen mit Schwerbehinderung und gleichgestellten die Schwerbehindertenvertretung sowie eine Person des Vertrauens des Beschäftigten.

Ziel ist, über BEM, seine Möglichkeiten und Grenzen zu informieren (soweit nicht schon im Erstkontakt erfolgt) und Informationen auszutauschen über die

- (betrieblichen) Ursachen der Erkrankung,
- Auswirkungen der Erkrankung am Arbeitsplatz,
- wesentlichen Einschränkungen der Leistungsfähigkeit,
- bestehenden – und möglicherweise bisher im Betrieb noch nicht bekannten oder genutzten – Leistungspotenziale, Kenntnisse und Fähigkeiten des Mitarbeiters,
- Lösungsideen und Perspektiven des Mitarbeiters.

Die Vereinbarung des Termins erfolgt in Absprache mit dem Mitarbeiter. Die Wahl geeigneter Räumlichkeiten und insbesondere die Vermeidung

von äußeren Störungen während des Gesprächs sollten selbstverständlich sein. Die Formalien des Gesprächs – wie die Protokollierung – sind vorab anzusprechen. Die Erhebung, Weitergabe an BEM-Beteiligte und Aufbewahrung der persönlichen Daten des Mitarbeiters sind noch einmal zu thematisieren und Bestandteil des Protokolls.

Der Arbeitgeberseite bietet das Erstgespräch ebenfalls die Möglichkeit, die betrieblichen Rahmenbedingungen und Chancen, aber auch Grenzen darzustellen.

Dem Mitarbeiter muss deutlich gemacht werden, dass aus den krankheitsbedingten Fehlzeiten und den Auswirkungen am Arbeitsplatz eine angemessene Unterstützung, aber keine Besserstellung gegenüber anderen Mitarbeitern erfolgen wird und das Direktionsrecht des Arbeitseinsatzes weiterhin aufseiten des Arbeitgebers liegt.

Im Lauf des Erstgesprächs wird die Bereitschaft des Mitarbeiters zur Mitwirkung am BEM abgeklärt und bei Zustimmung die schriftliche Einwilligung zur Datenerhebung, -verarbeitung und -nutzung zum Zwecke von BEM eingeholt. Kopien des Gesprächsprotokolls erhalten der Mitarbeiter sowie die Personen, deren Beteiligung der Mitarbeiter zugestimmt hat.

Wenn der Mitarbeiter zustimmt, das BEM-Verfahren fortzuführen, sind die nächsten Schritte zu besprechen und terminlich festzulegen.

Hat der Mitarbeiter dem BEM nicht zugestimmt, dann ist diese Ablehnung zu dokumentieren. Es wird empfohlen, den Mitarbeiter darauf hinzuweisen, dass die Ablehnung von BEM in die Personalakte aufgenommen wird. Der Mitarbeiter kann seiner Ablehnung von BEM eine Begründung beifügen. Eine Verpflichtung des Beschäftigten, seine Ablehnung gegenüber dem Arbeitgeber zu begründen, besteht aber nicht.

Das BEM-Verfahren kann auch mit dem Erstgespräch beendet sein, wenn ein betrieblicher Zusammenhang mit den Fehlzeiten offensichtlich ausgeschlossen werden kann, zum Beispiel bei einem grippalen Infekt oder einem Magen-Darm-Virus.

6.4 Schritt 4: Situation besprechen

Nach dem Erstgespräch und der Zustimmung der betreffenden Person folgt die Fallbesprechung, in der alle verfügbaren Informationen zusammengetragen werden.

Auf der Mitarbeiterseite gehören dazu unter anderem

- Einsatzmöglichkeiten,
- Qualifikation,
- Kenntnisse und Fähigkeiten, die bisher beruflich nicht genutzt wurden,
- gesundheitsbedingte Leistungseinschränkungen, die gegebenenfalls durch betriebsärztliche Gutachten oder Stellungnahme belegt sind, sowie
- Ziele und eigene Vorstellungen des Mitarbeiters.

Auf der Arbeitgeberseite gehört dazu unter anderem,

- Rahmenbedingungen für die stufenweise Wiedereingliederung klären,
- Veränderungen des Arbeitsplatzes, der Arbeitsorganisation, der Arbeitsumgebung oder der Arbeitszeit sowie
- Arbeitsversuche oder Qualifizierungsmaßnahmen durchführen.



Die im Betrieb vorhandenen und zur Eingliederung erforderlichen Ressourcen sind so weit wie möglich vorab abschließend zu klären.

Der Stand der Daten sollte so umfassend sein, dass eine Grundlage besteht, anhand der die Beteiligten einen Plan zum weiteren Vorgehen entwerfen können, der von allen Beteiligten (insbesondere dem betroffenen Mitarbeiter) getragen wird.

Externe Partner hinzuziehen kann für die Fallbesprechung hilfreich sein. Die Krankenkassen, der Rentenversicherungsträger, das Inklusions- bzw. Integrationsamt oder der Integrationsfachdienst bringen ihre Erfahrungen ein und können zu verschiedenen Lösungsansätzen beraten.

Wenn es schwierig ist, die betrieblichen Ursachen für die Arbeitsunfähigkeitszeiten herauszufinden, und private Ursachen ausgeschlossen werden können,



dann liefert möglicherweise eine Gefährdungsanalyse oder eine Tätigkeitsanalyse durch die Sicherheitsfachkraft oder den Betriebsarzt einen Ansatz für die Ursachen der gesundheitlichen Probleme.

Analyseverfahren

Es gibt mehrere standardisierte, allgemein verfügbare Analyseverfahren, die das aktuelle Leistungsvermögen des Mitarbeiters mit dem Anforderungsprofil des Arbeitsplatzes vergleichen. Eine Übersicht der Verfahren sowie weiterführende Informationen, Unterlagen und auch Schulungen finden Sie bei der iqpr – Institut für Qualitätssicherung in Prävention und Rehabilitation GmbH an der Deutschen Sporthochschule Köln.

→ <https://iqpr.de/arbeitsleben>

Ihr Einsatz ist jedoch mit einem gewissen personellen Aufwand bei der Einarbeitung verbunden.

6.5 Schritt 5: Maßnahmen vereinbaren und umsetzen

Alle Beteiligten verständigen sich gemeinsam auf die einzuleitenden, verbindlichen, betriebsinternen wie außerbetrieblichen Maßnahmen und vereinbaren das gemeinsame weitere Vorgehen. Die Verantwortlichkeiten bei der Planung, Koordination und Umsetzung der Maßnahmen werden abgestimmt. Die Vereinbarung tragen alle Beteiligten mit.

Der betroffene Mitarbeiter wird begleitet und unterstützt während der Durchführung der Maßnahmen. Auf Schwierigkeiten wird kurzfristig reagiert. Dies kann auch bedeuten, dass geplante und abgestimmte Maßnahmen angepasst werden müssen. Die Umsetzung der Maßnahmen wird protokolliert, die Ergebnisse werden dokumentiert.

Die erforderlichen Maßnahmen zur Umsetzung von BEM werden unterschieden in:

1. (Wieder-)Eingliederung am Arbeitsplatz und in den betrieblichen Alltag: Die Erhaltung des bisherigen Arbeitsplatzes oder die Übernahme eines anderen Arbeits- bzw. Aufgabenbereichs wird unterstützt durch zum Beispiel
 - (Wieder-)Einarbeitung bzw. innerbetriebliche Qualifizierung oder Weiterbildung,
 - (Wieder-)Einstiegsbegleitung,
 - ergonomische bzw. barrierefreie Gestaltung des Arbeitsplatzes und des Arbeitsumfelds oder kombiniert,
 - individualisierte Gestaltung von Arbeitszeit,
 - individuelle Pausengewährung,
 - Änderung der Arbeitsorganisation,
 - Information der Kollegen (zum Beispiel für medizinische Notfälle),
 - Erstellung eines Fähigkeits- und Kenntnisprofils der Person und Abgleich mit dem Anforderungsprofil des (neuen) Einsatzgebiets.
2. Überwindung der Arbeitsunfähigkeit: die Folgen einer längeren Erkrankung überwinden und den Wiedereinstieg ins Berufsleben erleichtern durch Nutzung der Möglichkeiten

Der Erfolg und Nicht-Erfolg des BEM-Verfahrens sollte abschließend festgestellt werden.

- der stufenweisen Wiedereingliederung,
 - Inanspruchnahme einer (teil-)stationären oder ambulanten medizinischen oder beruflichen Rehabilitationsleistung (Rentenversicherung, gegebenenfalls Arbeitsagentur),
 - Durchführung einer Belastungserprobung bzw. Arbeitstherapie (Krankenkasse),
 - betriebliche oder außerbetriebliche Eingangsfindungsmaßnahmen,
 - Änderung der Aufgaben- bzw. Arbeitsbereiche oder
 - Weiterbildung bzw. Umschulung.
3. Vorbeugung erneuter Arbeitsunfähigkeit: weiteren Erkrankungen oder Folgeerkrankungen vorbeugen und künftige Arbeitsunfähigkeitszeiten reduzieren bzw. vermeiden durch
- die Inanspruchnahme von Leistungen (zum Beispiel Kur) der medizinischen Rehabilitation,
 - ein individuelles arbeitsplatzbezogenes Gesundheitstraining,
 - Nutzung von Patientenschulungen bei chronischen Erkrankungen,
 - arbeitsmedizinische Beratung bzw. medizinisches Notfallmanagement,
 - die Verbesserung des betrieblichen Gesundheitsschutzes (unter anderem Gefährdungsanalysen, Vorsorgeuntersuchungen, Vorsorgeleistungen – zum Beispiel Gripeschutzimpfungen),
 - Sucht- bzw. Mobbing-Prävention.

6.6 Schritt 6: Erfolg überprüfen

Zum Abschluss eines BEM-Verfahrens sollte eine abschließende Bewertungsrunde stattfinden, an der alle Beteiligten teilnehmen. Eine Befragung des betroffenen Mitarbeiters und der Vorgesetzten zum Ergebnis wie zum Verlauf des BEM-Verfahrens dient nicht nur der Qualitätssicherung, sondern auch der Akzeptanz im Betrieb.

Ein regelmäßiger Erfahrungsaustausch ist im konkreten BEM-Fall während der Umsetzung der Maßnahmen hilfreich. So können Schwierigkeiten frühzeitig erkannt, angesprochen und beseitigt werden.

Der Erfolg und Nicht-Erfolg des BEM-Verfahrens sollte abschließend festgestellt werden. Für den Fall, dass die durchgeführten Maßnahmen nicht den erwarteten Erfolg (Reduzierung bzw. Vermeidung von Fehlzeiten) hatten, ist das weitere Vorgehen abzuklären.

Eine Auswertung der einzelnen wie auch der abgeschlossenen BEM-Verfahren bezüglich Erfolgen, Fehlern, Stolpersteinen und Verfahrensfragen ist sinnvoll. Die Erfahrungswerte können so in die Weiterentwicklung des BEM-Verfahrens einfließen und helfen, den Prozess weiter zu optimieren. BEM ist ausdrücklich nicht als statisches Verfahren, sondern als ergebnisoffener Prozess zu verstehen.



Grundsätzlich ist der Arbeitgeber für die Durchführung von BEM und den Maßnahmen und damit auch für deren Finanzierung zuständig. Je nach individueller und versicherungsrechtlicher Situation können Leistungen der medizinischen oder beruflichen Rehabilitation – auch kombiniert – oder der Begleitenden Hilfe in Anspruch genommen werden.

Die Krankenversicherung des Beschäftigten ist in vielen Fällen von Arbeitsunfähigkeit der erste Ansprechpartner. Zum Beispiel bei der Behandlung durch Ärzte und Angehörige anderer Heilberufe, für Arznei- und Verbandsmittel, Therapien und Kuren, Seh- und Hörhilfen, Körperersatzstücke, orthopädische und andere Hilfsmittel, Belastungserprobung bzw. Arbeitstherapie oder stufenweise Wiedereingliederung.

Die Unfallversicherung bzw. die Berufsgenossenschaft ist für alle Maßnahmen zuständig und der Kostenträger, wenn die Arbeitsunfähigkeit auf einen Arbeits- oder Wegeunfall oder eine Berufskrankheit zurückzuführen ist.

Der Rentenversicherungsträger oder die Agentur für Arbeit – wenn noch keine 180 Monate Rentenbeiträge gezahlt wurden – ist der richtige Ansprechpartner, wenn die Erwerbsfähigkeit grundsätzlich infrage gestellt wird, es also um Maßnahmen der beruflichen Rehabilitation geht (sogenannte Leistungen zur Teilhabe – LTA).

Bei den Leistungen der Rehabilitationsträger handelt es sich überwiegend um Leistungen an den Versicherungsnehmer (Mitarbeiter), der auch selbst den Antrag auf Teilhabe-Leistungen stellen

muss. Für die Gewährung der Leistungen bestehen persönliche und versicherungsrechtliche Voraussetzungen.

Info zu Rehabilitationsträgern

Die BIH-Publikation „Wegweiser Rehabilitationsträger“ erläutert die Zuständigkeit der verschiedenen Rehabilitationsträger, wo Maßnahmen beantragt werden können und welche Hilfen es gibt.

→ bih.de/publikationen

Das BIH-Fachlexikon der Integrations- und Inklusionsämter liefert fachlich fundierte Informationen und Definitionen zu relevanten Stichworten rund um das Thema Rehabilitationsträger.

→ bih.de/fachlexikon

Reha-Maßnahmen können diejenigen Versicherten erhalten,

- bei denen eine erhebliche Gefährdung bzw. Minderung der Erwerbsfähigkeit besteht und zu erwarten ist, dass diese durch die Reha-Maßnahme abgewendet werden kann oder
- bei denen die bereits geminderte Erwerbsfähigkeit verbessert, wiederhergestellt oder eine Verschlechterung abgewendet werden kann, oder
- der Arbeitsplatz erhalten werden kann.

Zu den möglichen Maßnahmen gehören

- die Leistungen der medizinischen Rehabilitation wie stationäre bzw. ambulante Heilbehandlung (Kuren) und
- die Anschlussheilbehandlung nach einer akuten Erkrankung ebenso wie

- die Maßnahmen der beruflichen Rehabilitation, zum Beispiel berufliche Anpassung und Weiterbildung, Hilfsmittel oder technische Arbeitshilfen am Arbeitsplatz (zum Beispiel der besondere Stuhl nach einer Wirbelsäulen-Schädigung).

Leistungen eines Rehabilitationsträgers an den Arbeitgeber direkt kommen nur in begrenzten Fällen zum Einsatz und werden in der Regel nur unter Bedingungen und Auflagen erbracht, zum Beispiel

- Ausbildungszuschüsse, wenn betrieblich ausgebildet oder umgeschult wird,
- Eingliederungszuschüsse,
- Zuschüsse für Arbeitshilfen,
- (teilweise) Kostenerstattung für eine befristete Probebeschäftigung.

Das Inklusions- bzw. Integrationsamt, der Technische Beratungsdienst und der Integrationsfachdienst stehen im Rahmen der Begleitenden Hilfe als Ansprechpartner bei der Beschäftigung von Menschen mit Schwerbehinderung und ihnen gleichgestellten Personen zur Verfügung. Sie halten dafür ein Unterstützungsangebot aus Beratung, Begleitung und finanzieller Förderung sowie ein umfangreiches Schulungsangebot für die betrieblichen Funktionsträger vor.

Übersicht der Leistungen

Die Broschüre der BIH „Die Leistungen des Integrationsamts“ bietet einen umfassenden Überblick darüber, wie die Inklusions- bzw. Integrationsämter die Beschäftigung von Menschen mit Schwerbehinderung fördern und sichern sowie betroffene Beschäftigte und ihre Arbeitgeber unterstützen – finanziell wie auch durch persönliche Beratung.

→ bih.de/publikationen

Führt der Arbeitgeber kein BEM durch oder lehnt der Betroffene es ab, hat dies unmittelbar keine rechtlichen Auswirkungen. Dennoch gelten für den Arbeitgeber wie für den Beschäftigten die gleichen Konsequenzen.

Wenn der Beschäftigte ein BEM ablehnt, sollte er darauf hingewiesen werden, dass er sich selbst die Chance nimmt, eine Lösung zur Vermeidung oder Verringerung von Arbeitsunfähigkeitszeiten zu finden. In der Konsequenz kann sich ein Mitarbeiter in einem möglichen arbeitsgerichtlichen Verfahren – also nach Ausspruch einer personen- bzw. krankheitsbedingten Kündigung – nicht darauf berufen, dass der Arbeitgeber seinen Präventionspflichten nicht nachgekommen ist und die ausgesprochene Kündigung sozialwidrig und unverhältnismäßig ist.

Einbindung oder Ablehnung von Beteiligten

Die betroffene Person kann die Teilnahme des Betriebs- oder Personalrats/der Mitarbeitervertretung oder der Schwerbehindertenvertretung auch ablehnen, wenn sie ansonsten mit der Durchführung von BEM einverstanden ist. Auf dieses Recht ist vom Arbeitgeber bei der Durchführung von BEM hinzuweisen.

Grundsätzlich kann der oder die Beschäftigte auch die Einbindung des Betriebsarztes in das BEM-Verfahren ablehnen. Es kann aber sinnvoll sein, den Betriebsarzt im Einzelfall zu informieren. Dieser kann dann, nachdem ihm weitere Informationen der behandelnden Ärzteschaft auf Basis einer entsprechenden Einbindung von der Schweigepflicht vorliegen, die übrigen Beteiligten über die Auswirkungen der Erkrankung am Arbeitsplatz informieren.



Wenn der Arbeitgeber kein BEM anbietet, gilt auch für ihn, dass eine personen- bzw. krankheitsbedingte Kündigung ohne vorherige Durchführung von BEM in der Regel unverhältnismäßig und damit sozialwidrig ist. Es muss daher im eigenen Interesse des Arbeitgebers liegen, dem Mitarbeiter ein ordnungsgemäßes BEM anzubieten und bei dessen Zustimmung durchzuführen. Dabei ist darauf zu achten, dass die Durchführung des BEM-Verfahrens den gesetzlichen Mindestanforderungen genügt. Werden diese nicht eingehalten, dann ist dies gemäß der Rechtsprechung gleichbedeutend mit einem nicht durchgeführten BEM.

Der Arbeitgeber kann auch nicht darauf spekulieren, dass der Mitarbeiter sowieso nicht zugestimmt hätte und er daher von vornherein auf das Angebot verzichten kann.

Gleiches gilt auch bei der subjektiven Einschätzung des Mitarbeiters, dass BEM keine Auswirkungen auf die Arbeitsfähigkeit hätte. Eine solche

Äußerung stellt zum einen keine Ablehnung von BEM dar, zum anderen entbindet die Einschätzung des Mitarbeiters den Arbeitgeber nicht von der Verpflichtung zur Durchführung von BEM. Der Arbeitgeber hat abzuklären, ob die subjektive Wahrnehmung des Mitarbeiters auch objektiv zutreffend ist.

Amtsärztliche Untersuchung

Es ist auch nicht zwingend erforderlich, dass vor einer amtsärztlichen Untersuchung ein BEM angeboten oder durchgeführt wird. Zwischen dem BEM und dem Verfahren zur Klärung einer eventuellen Dienstunfähigkeit besteht kein Stufenverhältnis. Insofern kann eine betroffene Person, die im öffentlichen Dienst arbeitet, gegen ihren Willen dann zum amtsärztlichen Dienst geschickt werden, wenn dies nach den allgemein hierfür bestehenden Vorschriften möglich ist.

Welcher Zusammenhang besteht zwischen BEM und personen- bzw. krankheitsbedingten Kündigungen?

Für eine personen- bzw. krankheitsbedingte Kündigung ist BEM keine förmliche Wirksamkeitsvoraussetzung. Die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) stellt klar, dass das im Kündigungsschutzrecht geltende sogenannte

Ultima-Ratio-Prinzip (= Wahl des mildesten Mittels als Lösungsweg) auf BEM anzuwenden ist.

Das heißt, der Arbeitgeber muss zunächst alle ihm zumutbaren Möglichkeiten ausschöpfen, den Arbeitsplatz des betroffenen Mitarbeiters behinderungs- bzw. gesundheitsgerecht zu gestalten oder den betroffenen Mitarbeiter auf einem anderen Arbeitsplatz gegebenenfalls auch zu geänderten Arbeitsbedingungen (Änderungskündigung) weiter zu beschäftigen.

Ausgenommen sind Konstellationen, bei denen die Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit nicht geklärt werden kann und eine – nachweislich geprüfte – Versetzungsmöglichkeit auf einen anderen geeigneten Arbeitsplatz nicht besteht.

Rechtsprechung

Das BAG hat zu BEM und Kündigungsschutz mehrere Entscheidungen getroffen:

Urteil vom 12.7.2007 – 2 AZR 716/06, br 2008, 77 sowie Urteil vom 23.4.2008 – 2 AZR 1012/06

Auch zu den Ausnahmen wurden vom BAG einige Urteile gesprochen:

Urteil vom 12.7.2007 – 2 AZR 716/06, vom 10.12.2009 – 2 AZR 400/08, vom 10.12.2009 – 2 AZR 198/09

Die nachstehenden Urteile geben die Rechtsprechung rund um das Thema Betriebliches Eingliederungsmanagement wieder. Sie sind chronologisch aufgeführt und beginnen mit den jüngsten Urteilen.

1. Landesarbeitsgericht Niedersachsen, Urteil vom 16. März 2026 – 4 SLa 746/25

Der Arbeitgeber hat dem Arbeitnehmer vor einer Kündigung zu ermöglichen, die im Rahmen eines BEM als zielführend erkannten Behandlungsmaßnahmen auch durchzuführen.

2. Landesarbeitsgericht Köln, Urteil vom 23. Oktober 2025 – 6 SLa 184/25

Lehnt ein Beschäftigter ein ihm angebotenes BEM mit einem Kreuz auf dem dafür vorgesehenen Formular ab, kann eine danach ausgesprochene personenbedingte Kündigung dennoch unverhältnismäßig sein, wenn sich aus den weiteren Äußerungen des Beschäftigten ergibt, dass er die ihm vorgelegten Unterlagen und das Ziel des Verfahrens nicht verstanden hat.

3. VG Lüneburg, Urteil vom 23. April 2025 – 1 A 113/24

Die Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten – analog den Interessenvertretungen – im BEM-Verfahren wird verneint.

4. Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg, Urteil vom 14. Januar 2025 – 15 Sa 22/24

Überträgt der Arbeitgeber das Betriebliche Eingliederungsmanagement an einen externen Dienstleister und unterlaufen diesem Dienstleister Fehler bei der Durchführung, muss der Arbeitgeber sich diese Verfahrensfehler wie eigene zurechnen lassen.

5. Hessisches Landesarbeitsgericht, Urteil vom 8. November 2024 – 10 SLa 391/24

Der Arbeitnehmer hat kein Wahlrecht, ob er bei einem BEM seinen Hausarzt oder den Betriebsarzt hinzuziehen will. Hat der Arbeitnehmer grundsätzlich sein Einverständnis zu der Durchführung eines BEM erteilt, sieht § 167 Abs. 2 Satz 3 SGB IX nicht vor, dass der Betriebsarzt nur nach einer gesonderten Einwilligung hinzugezogen werden darf.

6. ArbG Köln, Urteil vom 20. Dezember 2023 – 18 Ca 3954/23

Kündigungen, die gegen § 164 Absatz 2 SGB IX verstoßen, sind unwirksam. Der Arbeitgeber ist auch während der Probezeit verpflichtet, ein Präventionsverfahren nach § 167 Abs. 1 SGB IX durchzuführen.

7. BAG, Urteil vom 15. Dezember 2022 – 2 AZR 162/22

Die Zustimmung des Inklusionsamts zu einer krankheitsbedingten Kündigung begründet nicht die Vermutung, dass (unterbliebenes) BEM die Kündigung nicht hätte verhindern können.

8. Beschluss vom 15. Dezember 2022 – BAnz AT 13.03.2023 BG

Beschluss des Gemeinsamen Bundesausschusses über eine Änderung der Arbeitsunfähigkeits-Richtlinie der telefonischen Feststellung von Arbeitsunfähigkeit (Berechnung der Frist von sechs Wochen).

9. BAG, Urteil vom 15. Dezember 2022 – Az. 2 AZR 162/22, Rn. 18

Es ist dem Arbeitgeber auch ohne eine datenschutzrechtliche Einwilligung möglich und zumutbar, zunächst mit dem beabsichtigten BEM-Verfahren zu beginnen. Im Erstgespräch kann der Verfahrensablauf besprochen werden.

**10. OVG, Urteil vom 8. April 2022 –
Az. MV 2 LZ 537/21, Rn. 6,8**

BEM ist nicht zwingend vor einem Zurruhe-setzungsverfahren durchzuführen. Die Verfahren sind unabhängig voneinander.

**11. BAG, Urteil vom 18. November 2021 –
2 AZR 138/21**

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, erneut BEM anzubieten, wenn die betroffene Person innerhalb eines Jahres nach Abschluss von BEM erneut länger als sechs Wochen durchgängig oder wiederholt arbeitsunfähig erkrankt ist.

**12. BAG, Urteil vom 7. September 2021 –
9 AZR 571/20**

BEM muss immer vom Arbeitgeber ausgehen, die betroffene Person hat kein Individualrecht auf Durchführung von BEM.

**13. BAG, Entscheidung vom 7. September 2021 –
9 AZR 571/20**

Nur der Betriebs- bzw. Personalrat und die Schwerbehindertenvertretung können die Einleitung und Durchführung eines BEM-Verfahrens vom Arbeitgeber verlangen, nicht jedoch die betroffene Person selbst.

**14. LAG, Baden-Württemberg, Entscheidung vom
28. Juli 2021 – 4 Sa68/20**

Wenn der Arbeitgeber im BEM-Verfahren die Offenlegung sensibler Gesundheitsdaten verlangt, ist in besonderem Maße auf die Freiwilligkeit hinzuweisen.

**15. LAG Düsseldorf, 19. Dezember 2020 –
12 Sa 554/20,67**

Der Arbeitgeber muss nach einer Durchführung von BEM erneut ein BEM-Verfahren durchführen, wenn innerhalb eines Jahres erneut die Voraussetzungen vorliegen.

**16. LAG Nürnberg, Entscheidung vom
18. Februar 2020 – 7 Sa 124/19**

Eine fehlerhafte Einladung zum BEM-Verfahren steht dem Unterlassen von BEM gleich.

**17. LAG Köln, Beschluss vom 23. Januar 2020 –
Az. 7 Sa 471/19**

Ein Beschäftigter hat im Rahmen von BEM keinen Anspruch darauf, dass sein Rechtsanwalt am BEM-Gespräch teilnimmt.

**18. LAG Berlin-Brandenburg, Urteil vom
16. Januar 2020 – 26 TaBV 865/19, Rn. 30, 32**

Es bedarf der Erforderlichkeit der Betriebsrats-schulung zum Betrieblichen Eingliederungsma-nagement.

**19. LAG Berlin-Brandenburg, Urteil vom
26. September 2019 – 10 Sa 864/19**

Ob Zeiten einer Rehabilitationsmaßnahme als Arbeitsunfähigkeitszeiten anzusehen sind, bestimmt sich nach der Arbeitsunfähigkeits-Richtlinie.

**20. Hessisches Landesarbeitsgericht, Urteil vom
13. August 2018 – 16 Sa 1466/17**

Es bedarf einer Hinweispflicht des Arbeitgebers, dass, sofern Leistungen zur Teilhabe oder Beglei-tende Hilfen im Arbeitsleben in Betracht kommen, die örtlichen gemeinsamen Rehabilitationsträger hinzugezogen werden.

21. BAG, Urteil vom 29. Juni 2017 – 2 AZR 47/16

Der Hinweis auf die Freiwilligkeit von BEM und die jederzeitige Widerrufbarkeit der Zustimmung zur Teilnahme durch den Arbeitnehmer ist zwingend erforderlich.

**22. LAG Hamburg, Urteil vom 8. Juni 2017 –
7 SA 20/17**

Ist denkbar, dass BEM ein positives Ergebnis erbracht hätte, wurde vorschnell gekündigt mit der Folge, dass die Kündigung unwirksam ist.

**23. LAG Rheinland-Pfalz, Urteil vom
10. Januar 2017 – 8 Sa 359/16**

Ist ein erforderliches BEM unterblieben, trägt der Arbeitgeber die Darlegungslast für dessen Nutzlo-sigkeit.

**24. LAG Rheinland-Pfalz, Urteil vom
10. Januar 2017 – 8 Sa 359/16**

Eine vom Arbeitnehmer als Schicksal bezeichnete vorherige Erkrankung begründet nicht die Nutzlo-sigkeit von BEM.

25. LAG Hamm, Urteil vom 10. November 2016 – 15 Sa 640/16

Arbeitsunfähigkeit liegt vor, wenn der Arbeitnehmer seine vertraglich geschuldete Tätigkeit nicht mehr ausüben kann oder sollte, weil die Heilung der Krankheit nach ärztlicher Prognose verhindert oder verzögert würde.

26. BAG, Urteil vom 2. November 2016 – 10 AZR 596/15

Ein Personalgespräch während einer Arbeitsunfähigkeit kann nur bei einem dringenden betrieblichen Anlass angewiesen werden.

27. LAG Düsseldorf, Urteil vom 20. Oktober 2016 – 13 Sa 356/16

Hat der Arbeitgeber, weil der Beschäftigte anderthalb Jahre zuvor ein BEM abgelehnt hat, versäumt, ein erneutes Verfahren zu veranlassen, obwohl die Voraussetzungen vorlagen, hat dies kündigungsrechtliche Folgen.

28. BAG, Beschluss vom 22. März 2016 – 1 ABR 14/14

Die Beteiligung des Betriebsrats setzt das Einverständnis des betroffenen Arbeitnehmers voraus.

29. BAG, Urteil vom 13. Mai 2015 – 2 AZR 565/14

Der Arbeitgeber hat auch dann die Pflicht zur Durchführung von BEM, wenn eine befristete Rentenbewilligung vorliegt.

30. BAG, Urteil vom 20. November 2014 – 2 AZR 755/13

Der Arbeitgeber muss die Initiative zur Durchführung von BEM ergreifen und auf die Ziele sowie den Umgang der erhobenen und verwendeten Daten hinweisen. Hat er diese nicht ergriffen, muss er zur Darlegung der Verhältnismäßigkeit einer auf krankheitsbedingte Fehlzeiten gestützten Kündigung die Nutzlosigkeit von arbeitsplatzbezogenen Maßnahmen aufzeigen.

31. LSG Baden-Württemberg, Urteil vom 1. April 2014 – L13R2341/13

Ein drohender Arbeitsplatzverlust begründet keinen Anspruch auf Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben für Weiterbildungsmaßnahmen in einem Berufsförderungswerk.

32. LAG Frankfurt, Urteil vom 3. Juni 2013 – 21 Sa1456/12

Eine ordentliche, krankheitsbedingte Kündigung ist bei mangelnder Durchführung unwirksam.

33. BSG, Urteil vom 24. Januar 2013 – B 3 KR 5/12 R

Bewilligt die Krankenkasse auf einen Leistungsantrag zur Hilfsmittelversorgung nur einen Festbetrag, bleibt sie als erstangegangener Rehabilitationsträger verpflichtet zu prüfen, ob ein anderer Rehabilitationsträger die Mehrkosten zu übernehmen hat.

34. BVerwG, Beschluss vom 4. September 2012 – 6 P 5.11 sowie das Urteil vom 5. Juni 2014 – 2 C 22.13 und Bayerischer VGH, Beschluss vom 15. März 2016 – 17 P 14.2689

Der Personalrat hat ein Anrecht auf Mitteilung der Namen der BEM-berechtigten Beschäftigten, unabhängig von ihrer Zustimmung.

35. BAG, Beschluss vom 13. März 2012 – 1 ABR 78/10

Für die Durchführung von Betrieblichem Eingliederungsmanagement kann der Betriebsrat die Einführung von Verfahrensregelungen nach § 87 Absatz 1 Nr. 1 und 7 BetrVG verlangen und gegebenenfalls über die Einigungsstelle nach § 87 Absatz 2 BetrVG durchsetzen.

36. BAG, Beschluss vom 7. Februar 2012 – 1 ABR 46/10

Der Betriebsrat hat, unabhängig von seiner Zustimmung, ein Anrecht auf Mitteilung der Namen der BEM-berechtigten Beschäftigten.

37. OVG Berlin-Brandenburg, Urteil vom 18. Mai 2011 – OVG 6 B 1.09

Kostenübernahme für Arbeitsassistenz.

38. BAG, Urteil vom 24. März 2011 – 2 AZR 170/10

Es bedarf der Hinweispflicht auf die Art und den Umfang der für BEM erhobenen und verwendeten Daten.

39. SG Dresden, Urteil vom 28. Februar 2011 – S 24 KN 625/09

Ein Anspruch gegenüber dem Rehabilitationsträger auf Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben in Form

von technischen Arbeitshilfen (hier: behinderungsge-rechter Bürostuhl) hat Vorrang vor den Ansprüchen gegenüber Arbeitgebern nach Teil 2 SGB IX auf behinderungsgerechte Arbeitsplatzausstattung.

40. BVerwG, Beschluss vom 5. November 2010 – 6 P 18/09

Der Personalrat hat mit Zustimmung des betroffe-nen Beschäftigten ein Mitbestimmungsrecht, wenn der Dienststellenleiter eine amtsärztliche Untersu-chung anordnet.

41. BAG, Urteil vom 30. September 2010 – 2 AZR 88/09

Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) ist auch dann durchzuführen, wenn keine betriebliche Interessenvertretung im Sinne von § 93 SGB IX gebildet ist.

42. BVerwG, Beschluss vom 23. Juni 2010 – 6 P 8.09

Der Personalrat hat keinen Anspruch auf Mitteilung des Antwortschreibens der Beschäftigten bezüglich einer Teilnahme oder einer Ablehnung von BEM.

43. BVerwG, Beschluss vom 23. Juni 2010 – 6 P 8.09

Der Personalrat hat keinen Anspruch auf Mitteilung des Antwortschreibens der Beschäftigten bezüglich einer Teilnahme oder einer Ablehnung von BEM.

44. BAG, Urteil vom 19. Mai 2010 – 5 AZR 162/09

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, sein Direktions-recht neu auszuüben und die Tätigkeit des Beschäftigten neu zu bestimmen, wenn dieser dies aus persönlichen Gründen verlangt.

45. LAG Hamm, Urteil vom 24. Januar 2007 – 2Sa 991/06

Liegen die Voraussetzungen für BEM vor, ist der Arbeitgeber verpflichtet, frühzeitig die Schwerbe-hindertenvertretung, den Betriebs- oder Personal-rat/MAV sowie die Rehabilitationsträger und das Inklusionsamt einzuschalten.

46. BAG, Urteil vom 12. September 2006 – 9 AZR 271/06

Beschäftigte haben ein Anrecht auf eine geschütz-te Aufbewahrung ihrer sensiblen Gesundheitsdaten in der BEM-Akte, diese wird getrennt von der Per-sonalakte aufbewahrt.

47. BAG, Urteil vom 14. März 2006 – 9 AZR 411/05

Beschäftigte mit Schwerbehinderung können einen Anspruch auf Versetzung oder Vertragsän-derung haben, soweit der Arbeitsvertrag eine Beschäftigungsmöglichkeit nicht abdeckt.

48. BAG, Beschluss vom 11. November 1997 – 1 ABR 21/97

Das Bundesdatenschutzgesetz gilt auch für die Datenverarbeitung durch Betriebsräte.

Abkürzungsverzeichnis

ArbSchG	Arbeitsschutzgesetz
ASiG	Arbeitssicherheitsgesetz
BAG	Bundesarbeitsgericht
BDSG	Bundesdatenschutzgesetz
BetrVG	Betriebsverfassungsgesetz
BPersVG	Bundespersönalvertretungsgesetz

BVerwG	Bundesverwaltungsgericht
LAG	Landesarbeitsgericht
LPVG	Landespersönalvertretungsgesetz
SGB	Sozialgesetzbuch
StGB	Strafgesetzbuch

Das Digitalmagazin der Inklusions- und Integrationsämter



- Ausführliche Informationen zu einem Schwerpunktthema
 - Aktuelle Rechtsprechung verständlich dargestellt
 - Reportagen und Interviews
 - Nachrichten und Fachbeiträge
- magazin.bih.de

Publikationen

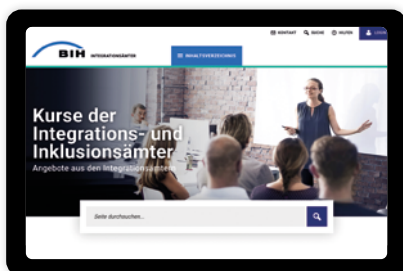
- Die Leistungen des Inklusionsamts
 - Kündigungsschutz
 - Wahl der Schwerbehindertenvertretung
 - Die Schwerbehindertenvertretung
 - Prävention & Betriebliches Eingliederungsmanagement
 - Wegweiser Rehabilitationsträger
 - Inklusionsbeauftragte des Arbeitgebers
 - Ausgleichsabgabe
 - Behinderung und Ausweis
 - Nachteilsausgleiche
 - Leistungen für Menschen mit Schwerbehinderung im Beruf
 - Die Wahl der Schwerbehindertenvertretung
 - Inklusionsvereinbarung
 - Die Kirche als Dienstgeber
 - Sozialgesetzbuch IX
- bih.de/publikationen



Online-Angebot der Inklusions- und Integrationsämter



- Kontaktadressen der Inklusions- und Integrationsämter, der Integrationsfachdienste sowie der Einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber
 - Digitalmagazin, Publikationen
 - Fachlexikon online mit rund 350 Stichwörtern
 - Fortbildungsangebote (online und in Präsenz)
 - BIH-Expertenforum
- bih.de



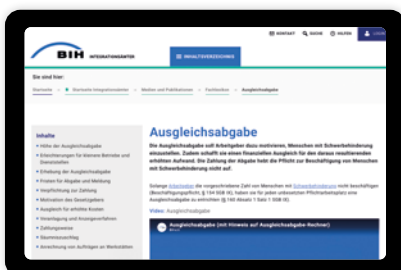
Präsenz- und Live-Online-Seminare

- Grund- und Aufbaukurse für Schwerbehindertenvertretungen
 - Seminare zu Fachthemen: für erfahrene Funktionsträger und besondere Zielgruppen wie Inklusionsbeauftragte und Personalverantwortliche, Betriebs- und Personalräte
- bih.de/integrationsaemter/akademie/kurse-besuchen



Das Selbstlernangebot der BIH-Akademie ermöglicht es, online Kurse zeit- und ortsunabhängig zu absolvieren. Der Lernfortschritt wird gespeichert und die Teilnehmenden können jederzeit dort weitermachen, wo sie aufgehört haben. Zum Thema BEM bietet die BIH hier vier Microlearnings an. Die kurzen Selbstlernkurse informieren zu den Grundlagen, den Beteiligten, zum Datenschutz und zu den Themen Beratung und Fördermöglichkeiten.

→ bih.de/digitale-akademie



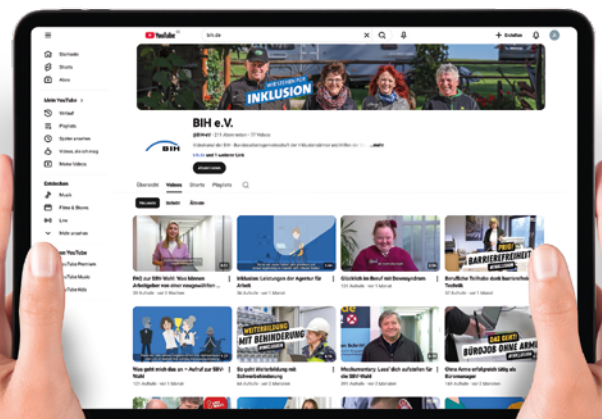
Fachlexikon online

- Relevante Informationen
- Weiterführende Angebote
- Infografiken und Arbeitshilfen
- Erklärfilme

→ bih.de/fachlexikon



→ youtube.com/@BIH-eV/videos



Das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM)

Prävention und Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) dienen dazu, Beschäftigungsverhältnisse zu sichern und krankheitsbedingte Fehlzeiten zu reduzieren. In dieser Publikation werden die Grundlagen von BEM und der Ablauf des Verfahrens beschrieben.

Bundesarbeitsgemeinschaft der Inklusionsämter
und Hilfen der Sozialen Entschädigung (BIH) e. V.

Geschäftsstelle, c/o Landschaftsverband Rheinland
50663 Köln
info@bih.de
bih.de