

Betriebliches Eingliederungsmanagement

(§ 167 Abs. 2 SGB IX)

Das betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) gilt als **Mittel zur Sicherung der Erwerbsfähigkeit eines Arbeitnehmers**. Es soll helfen die Arbeitsunfähigkeit zu überwinden, einer erneuten Krankheit vorzubeugen sowie das bestehende Arbeitsverhältnis zu erhalten. Dabei ist es nicht von Bedeutung, ob die gesundheitliche Gefährdung arbeitsbedingt ist oder nicht.

Laut Gesetz sollen Arbeitgeber Beschäftigten ein BEM anbieten, wenn sie **innerhalb eines Jahres länger als 6 Wochen** arbeitsunfähig erkranken. Die Betriebsgröße ist dabei nicht entscheidend.

Hinweis: Es spielt keine Rolle, ob die Erkrankung 6 Wochen am Stück andauert oder mehrere Kurzzeit-Erkrankungen insgesamt 6 Wochen ergeben.

Ablauf BEM

Zu Beginn des BEM-Verfahrens ermitteln Arbeitgeber und Arbeitnehmer gemeinsam, welche betrieblichen Gegebenheiten die Arbeitsunfähigkeit ausgelöst oder begünstigt haben. Daraufhin können individuelle Hilfen oder Maßnahmen vereinbart werden, die zum Ziel haben, Krankheitszeiten zu reduzieren und „gesunde“ Arbeitsbedingungen zu schaffen.

Folgender Ablauf wird empfohlen:

- Dauer der Arbeitsunfähigkeit als Voraussetzung für das BEM feststellen
- Kontakt zu dem arbeitsunfähigen Mitarbeiter aufbauen und seine Zustimmung zum BEM-Verfahren einholen (Hinweis: Der Mitarbeiter darf das BEM auch ablehnen oder erst zu einem späteren Zeitpunkt zustimmen)
- Erstgespräch führen, Situation besprechen und individuelle Maßnahmen festlegen
- Vereinbarungen umsetzen
- Ergebnis überprüfen

Hinweis: Lehnt der Beschäftigte das BEM ab oder bietet der Arbeitgeber es nicht an, hat

dies keine unmittelbaren rechtlichen Konsequenzen. Allerdings gelten personen- bzw. krankheitsbezogene Kündigungen bevor ein BEM angeboten oder durchgeführt wurde, als unverhältnismäßig und sozialwidrig. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, alle Alternativen zu einer krankheitsbedingten Kündigung ernsthaft zu prüfen.

Maßnahmen des BEM

Die konkret vereinbarten Maßnahmen können sehr vielfältig sein. Sie reichen von **technischen oder organisatorischen Arbeitsplatzanpassungen**, der Durchführung **einer medizinischen Rehabilitationsmaßnahme** oder einer **stufenweisen Wiedereingliederung** in den betrieblichen Alltag hin zu Weiter- oder Fortbildungen.



Beispiel

Frau M., 46 Jahre alt, arbeitet als Krankenpflegerin und ist seit Februar 2019 in unregelmäßigen Abständen krank (im Juni 2018 insgesamt 6 Wochen). Nach einem einmonatigen Krankenhausaufenthalt im Juli erhält sie die Diagnose „Angststörung und Depression“ und befindet sich im Anschluss daran in ambulanter therapeutischer Behandlung. Sie ist weiterhin arbeitsunfähig krankgeschrieben. Anfang September wird Frau M. von ihrem Arbeitgeber zu einem betrieblichen-Eingliederungsmanagement-Gespräch eingeladen, das sie jedoch ablehnt, da sie sich psychisch dazu noch nicht bereit fühlt.

Mitte November bittet Frau M. selbst erneut um ein Gespräch, da sie sich inzwischen vorstellen kann ihren Beruf langfristig wiederaufzunehmen und ihre Therapeutin diesem Vorhaben ebenfalls zustimmt. Gemeinsam mit ihrem Arbeitgeber wird beschlossen, dass Frau M. eine stufenweise Wiedereingliederung durchführt. In Abstimmung mit ihrem behandelnden Hausarzt wird ein Wiedereingliederungsplan erstellt, der vorsieht, dass sie ihre tägliche Arbeitszeit von 4, auf 6 bis schließlich 8 Stunden stufenweise steigert. Währenddessen wird sie in regelmäßigen Abständen von ihrem Arzt untersucht und nimmt im Januar 2020 wieder ihre Vollzeittätigkeit auf.

Beteiligte im BEM-Verfahren

Zu den Beteiligten in einem BEM-Verfahren zählen hauptsächlich der erkrankte Mitarbeiter, der Arbeitgeber, der Betriebs- oder Personalrat bzw. die Interessenvertretung

sowie ggfls. die Schwerbehindertenvertretung.

Bei Bedarf kann ebenfalls der Arbeitsschutzbeauftragte oder der betriebliche Sozialarbeiter hinzugezogen werden.



Tipp

Betriebs- und Werksärzte, die die vorliegenden Arbeitsbedingungen kennen, können ebenfalls hilfreiche erste Ansprechpartner sein. Dabei unterliegen sie selbstverständlich der Schweigepflicht gegenüber Arbeitgebern.

Zuständigkeiten der Leistungsträger

Bei der beruflichen Eingliederung kommen in der Regel die gesetzliche Krankenversicherung, Rentenversicherung, Unfallversicherung oder die Bundesagentur für Arbeit als Leistungsträger in Frage (nähere Informationen im Artikel: "[Leistungen zur Rehabilitation](#)")

Die Rehabilitationsträger sind verpflichtet umfassend über Rehabilitationsmaßnahmen zu informieren und bei allen Fragen zur Durchführung eines BEM zu unterstützen.

Anlaufstellen und weiterführende Informationsquellen

Ein individuelles Beratungsangebot (z.B. welcher Rehabilitationsträger zuständig ist oder welche individuellen Möglichkeiten der Teilhabe existieren) bieten zahlreiche Beratungsstellen vor Ort an.

Beratungsangebote der **Rehabilitationsträger und Integrationsämter** (insbesondere bei Fragen zur Rehabilitation im Bereich der Krankenversicherung, Unfallversicherung, der Bundesagentur für Arbeit und dem Jobcenter):

<https://www.bar-frankfurt.de/datenbanken-verzeichnisse/adressenverzeichnis/>

<https://www.integrationsaemter.de/kontakt/89c7/index.html>

Beratungsangebote der **Träger der Deutschen Rentenversicherung**:

https://www.deutsche-rentenversicherung.de/Allgemein/de/Navigation/5_Services/01_kontakt_un

Beratungsangebot der **ergänzenden unabhängigen Teilhabeberatung**. Dabei erfolgt die

Beratung von Betroffenen, die selbst mit einer Behinderung leben, für Betroffene:

<https://www.teilhabeberatung.de/>

Die kostenfreie Broschüre "**Schritt für Schritt zurück in den Job**" des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) bietet umfangreiche Informationen zum BEM-Verfahren unter:

<https://www.bmas.de/DE/Service/Medien/Publikationen/a748-betriebliche-eingliederung.html>

Das BMAS berät am Bürgertelefon zudem kostenfrei zum Thema "Arbeitsmarktpolitik und Arbeitsförderung" unter 030 221 911 003

Das Bürgertelefon des BMAS ist von montags bis donnerstags zwischen 8.00 und 20.00 Uhr für Sie erreichbar.

Das Portal zu Arbeitsleben und Behinderung "**Talent Plus**" bietet neben Informationen zum BEM-Verfahren ebenfalls eine Liste mit den vielfältigen Maßnahmen, die bei einem BEM ergriffen werden können. Abrufbar unter:

<https://www.talentplus.de/in-beschaeftigung/betriebliches-eingliederungsmanagement/index.html>

Verwandte Artikel im neuraxWiki

[Stufenweise Wiedereingliederung](#)

[Leistungen zur Rehabilitation](#)

[Medizinische Rehabilitation](#)

[Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben](#)

[Voraussetzungen für Reha-Leistungen der gesetzlichen Rentenversicherung](#)

Die neueste Version des Artikels finden Sie unter:

<https://www.neuraxwiki.de/>

neuraxFoundation gemeinnützige GmbH

Elisabeth-Selbert-Str. 23

D-40764 Langenfeld

Telefon: 02173 - 999 85 00

E-Mail: info@neuraxWiki.de

Internet: www.neuraxWiki.de