



**SVLFG**

sicher & gesund aus einer Hand

**Zukunft**

**sichern!**

**Betriebliches  
Eingliederungsmanagement  
für Kleinbetriebe**

Ein Beratungsangebot der SVLFG



# Hilfestellung für die Einführung und Anwendung des Betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM) in Kleinbetrieben der SVLFG

## Inhalt

---

● Hilfestellung für die Einführung und Anwendung des Betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM) .....	1
● Einleitung .....	2
● Wer, was und warum .....	3
Was ist ein Betriebliches Eingliederungsmanagement – BEM? .....	3
Wer macht was? Beteiligte und deren Aufgaben .....	5
● So wird´s gemacht .....	6
Das gesamte Verfahren im Überblick .....	7
● Die einzelnen Schritte .....	8
1. Arbeitsunfähigkeit von mehr als sechs Wochen feststellen .....	8
2. Kontaktaufnahme und Antwortschreiben .....	11
3. Erstgespräch führen .....	17
4. Fallbesprechung .....	21
5. Maßnahmen festlegen .....	25
5.1 (Finanzielle) Unterstützungsmöglichkeiten .....	26
6. Auswertung und Abschluss .....	27
● Häufige Fragen für ArbeitnehmerInnen .....	31

Liebe Unternehmerinnen und Unternehmer der grünen Branche,

das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) tritt in Kraft, wenn bei Ihnen beschäftigtes Personal länger als 42 Tage innerhalb eines Jahres arbeitsunfähig war. **Die Regelung gilt für alle Arbeitgeberbetriebe ab der ersten beschäftigten Person.**

Diese Broschüre soll Ihnen dabei helfen, in einem für Kleinbetriebe angepassten Rahmen die gesetzlichen Vorgaben einzuhalten. Sie ist als Schritt-für-Schritt-Anleitung für die Umsetzung des vorgesehenen Verfahrens für längerfristig erkrankte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gedacht, ohne sofort den vollumfänglichen Maßnahmenkatalog eines Großbetriebes einzuleiten. **Insbesondere verzichtet diese Hilfestellung auf die Beschreibung von Handlungsschritten, die mit der Einbindung von Betriebs- und Personalrat sowie weiteren Funktionsträgern wie z.B. einer Behindertenvertretung verbunden sind, da sie in den Strukturen von Klein- und Kleinstbetrieben zum überwiegenden Teil nicht vorhanden sind.**

**Für jeden notwendigen Baustein finden Sie innerhalb eines Kapitels eine vorgefertigte Dokumentenvorlage, die rechtlich nicht geschützt ist. Sie können Sie bei Bedarf heraustrennen und gerne sofort im Original oder als Kopiervorlage anwenden.**

Ihre Mitarbeiter haben oft sehr viel Erfahrung und wertvolles Wissen über innerbetriebliche Abläufe und Arbeitstechniken. Das BEM-Verfahren kann Ihnen dabei helfen, Ihre Arbeitskräfte noch lange im Betrieb zu halten und von deren Erfahrungen und Wissen zu profitieren. So nutzt es beiden Beteiligten.

Scheuen Sie sich nicht, uns bei Fragen anzusprechen. Wir sind gerne für Sie da.  
Ihre SVLFG

*Hinweis: aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird auf die gleichzeitige Verwendung männlicher und weiblicher Sprachformen verzichtet. Sämtliche Personenbezeichnungen gelten selbstverständlich für alle Geschlechter.*

## **Was ist ein Betriebliches Eingliederungsmanagement – BEM?**

---

Der Gesetzgeber hat im Sozialgesetzbuch IX dafür gesorgt, dass Arbeitgeber ab einem bestimmten Zeitpunkt der Erkrankung Maßnahmen für die Beschäftigten anbieten und diese umsetzen. Diese Maßnahmen werden mit dem Begriff des Betrieblichen Eingliederungsmanagements definiert und sind im § 167 Absatz 2 SGB IX wie folgt beschrieben:

---

„Sind Beschäftigte innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig, klärt der Arbeitgeber mit der zuständigen Interessenvertretung im Sinne des § 176\*, bei schwerbehinderten Menschen außerdem mit der Schwerbehindertenvertretung, mit Zustimmung und Beteiligung der betroffenen Person die Möglichkeiten, wie die Arbeitsunfähigkeit möglichst überwunden werden und mit welchen Leistungen oder Hilfen erneuter Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt und der Arbeitsplatz erhalten werden kann (Betriebliches Eingliederungsmanagement).“

---

*\* Dabei handelt es sich in den meisten Fällen um den Betriebs- oder Personalrat. Diese Broschüre zielt nur auf Fälle ohne Interessenvertretung ab.*

**Auf Grundlage dieser gesetzlichen Regelung sind Sie verpflichtet, ein Betriebliches Eingliederungsmanagement durchzuführen. Das Gesetz greift ab dem ersten Mitarbeiter.** Der Fall tritt ein, wenn bei einer beschäftigten Person sechs Wochen Arbeitsunfähigkeit innerhalb von zwölf Monaten aufgetreten sind. Der Zeitraum bezieht sich dabei immer auf die zurückliegenden 12 Monate, unabhängig vom Kalenderjahr. Je nachdem, welche Zählweise man verwendet, kann man es auch so ausdrücken:

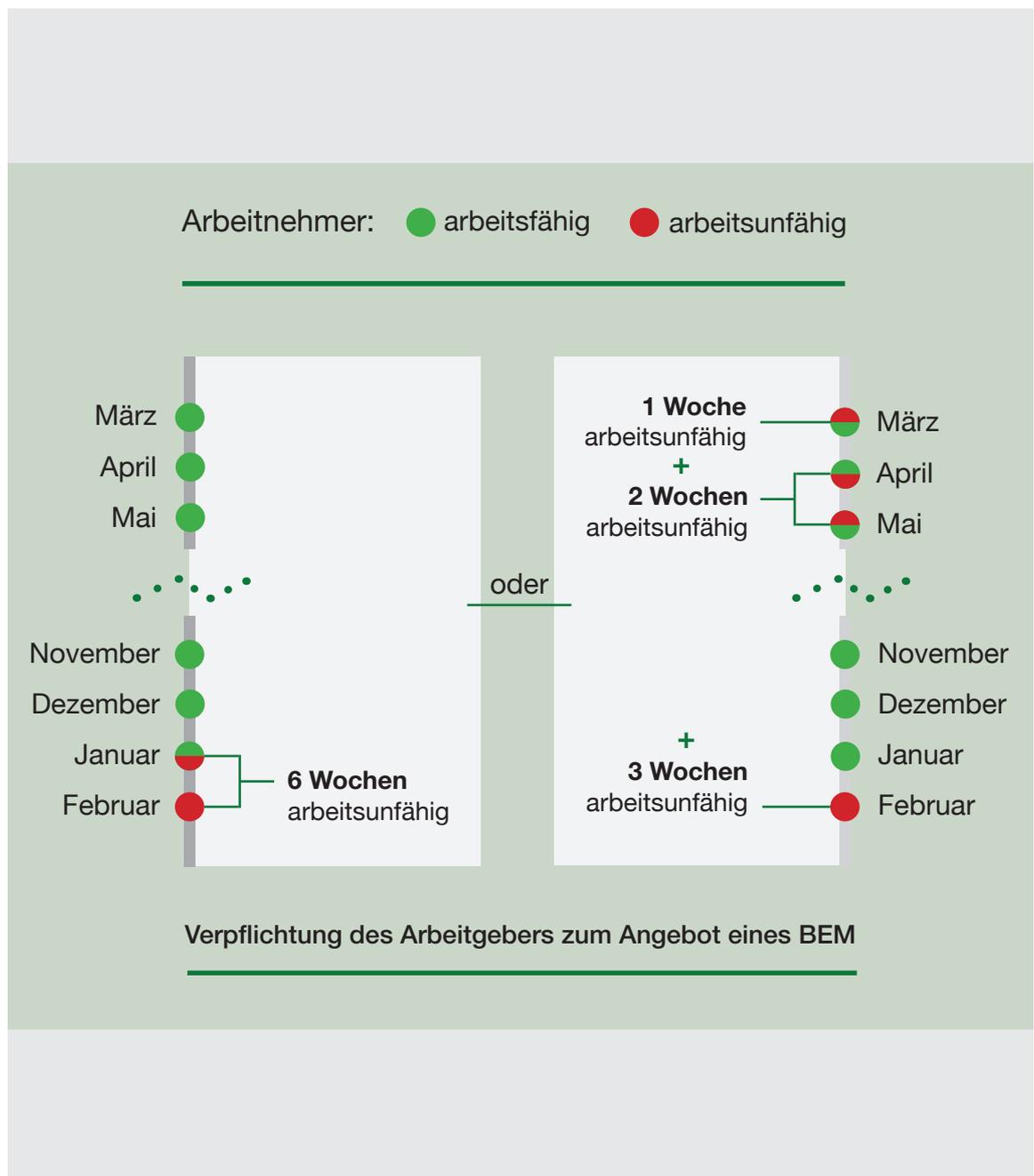
---

Ein Betroffener erhält nach mehr als 42 Krankheitstagen (ununterbrochen oder in mehreren Phasen) das Angebot zu einem Eingliederungsgespräch. Wichtig ist, dass von Krankheitstagen eingeschlossene Wochenenden mitgezählt werden. Jeder hat einen Anspruch darauf, unabhängig von anderen Regelungen wie zum Beispiel dem Kündigungsschutzgesetz. Der Arbeitgeber muss der Arbeitskraft persönlich ein Eingliederungsmanagement anbieten. Zwei Beispiele, wann der Anspruch Ihrer Beschäftigten auf ein BEM beginnt, finden Sie in der folgenden Abbildung.

---

# Wer, was und warum?

## Zwei Beispiele, wann der Anspruch Ihrer Beschäftigten auf ein BEM beginnt:



Quelle: DGUV, Leitfaden Betriebliches Eingliederungsmanagement, 2014

## Wer macht was? Beteiligte und deren Aufgaben

<b>Arbeitgeber</b>	BEM ist Aufgabe des Arbeitgebers. <b>Sie sind für die Einleitung und Durchführung verantwortlich.</b> Das Angebot muss innerhalb von 12 Monaten nach Erreichen der entsprechenden Arbeitsunfähigkeitstage erbracht werden. Sie stellen fest, mit welchen Leistungen oder Hilfen erneuter Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt und der Arbeitsplatz erhalten werden kann.
<b>Betroffene Beschäftigte</b>	<b>Die Teilnahme ist freiwillig</b> und kann abgelehnt werden. Eine Begründung für die Ablehnung ist nicht notwendig. <b>Der Arbeitgeber hat daher in jedem Einzelfall die Zustimmung der Arbeitskraft einzuholen.</b> Lehnt diese ab, kann sie sich allerdings nicht darauf berufen, dass kein BEM angeboten beziehungsweise durchgeführt wurde. Auch können sie das BEM <b>zu jedem Zeitpunkt</b> ohne Angabe von Gründen abbrechen.
<b>Betriebliche Interessenvertretung (sofern vorhanden)</b>	<b>In Betrieben, in denen Interessenvertretungen nicht existieren ist BEM dennoch anzubieten.</b> Ist eine Vertretung (z.B. Betriebsrat, Mitarbeitervertretung) vorhanden, wird sie durch das BEM nicht eingeschränkt. Sie wird vom Arbeitgeber informiert und kann schon am Erstgespräch sowie an den weiteren Maßnahmen des BEM teilnehmen, es sei denn, der MA widerspricht der Teilnahme.
<b>Schwerbehindertenvertretung (sofern vorhanden)</b>	Bei schwerbehinderten Mitarbeitern wird die Schwerbehindertenvertretung hinzugezogen. Der Mitarbeiter kann die Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung ablehnen.
<b>Betriebsarzt/Arbeitsmediziner</b>	Zur Abklärung der gesundheitlichen Einschränkungen und der Leistungsfähigkeit des Mitarbeiters kann der Betriebsarzt/Arbeitsmediziner (mit Zustimmung des Betroffenen) hinzugezogen werden. <b>Seine Tätigkeit unterliegt der ärztlichen Schweigepflicht!</b> Seine Fachkenntnisse kommen oft zum Einsatz, wenn mit dem behandelnden Arzt Anforderungsprofile am Arbeitsplatz oder Leistungsprofile abgeglichen werden müssen.
<b>Fachkraft für Arbeitssicherheit (sofern vorhanden)</b>	Sie wird bei möglichen Arbeitsplatzbegehungen, Verbesserungen der Ergonomie oder Handhabbarkeit oder bei der Erarbeitung der Gefährdungsbeurteilung einbezogen. Ihr Fachwissen ist gefragt, wenn es um technische oder organisatorische Themen geht.
<b>Externe Partner</b>	Sie spielen eine große Rolle im BEM, denn sie erbringen verschiedene <b>Leistungen in Form von Beratung, Fördermitteln, Hilfestellungen am Arbeitsplatz oder externen Maßnahmen zur Rehabilitation und Qualifizierung.</b> Zu den externen Partnern zählen alle Rehabilitationsträger, die gesetzlichen Unfall-, Renten- und Krankenversicherungen und Integrationsämter. Außerdem können die Bundesagentur für Arbeit oder örtliche Fürsorgestellen geeignete Ansprechpartner sein.

Wenn Beschäftigte innerhalb eines Jahres länger als 42 Tage erkrankt waren, haben sie Anspruch auf ein BEM-Verfahren. Bei Beschäftigten in Teilzeit beginnt das Verfahren entsprechend früher. Bei einer 4-Tage-Woche besteht beispielsweise bereits nach 24 Tagen Arbeitsunfähigkeit innerhalb eines Jahres Handlungsbedarf.

Der betroffene Beschäftigte erhält ein Anschreiben mit einem Antwortformular nach Hause geschickt. **Für die erkrankte Person ist die Teilnahme an diesem Verfahren absolut freiwillig.** Sie benötigen lediglich innerhalb einer Frist von 4 Wochen die Rückmeldung, ob die Person am Verfahren teilnehmen möchte oder nicht. Diese Rückmeldung wird Bestandteil der Personalakte. **Alle weiteren Unterlagen, die in dem Verfahren gesammelt werden, kommen in eine gesondert geführte Akte, die sicher unter Verschluss gehalten und getrennt von der Personalakte aufbewahrt wird.** Die sorgfältige Beachtung des Datenschutzes ist von größter Wichtigkeit und schafft für alle Beteiligten Vertrauen.

Die folgende Abbildung gibt einen Überblick über das gesamte Verfahren. Lassen Sie sich von dem auf den ersten Blick recht umfangreichen Ablauf nicht aus der Ruhe bringen. Es gibt viele Stellen, an denen ein Ende möglich ist. Oft stellt man im gemeinsamen Gespräch fest, dass keine weiteren Maßnahmen notwendig sind.

Weitere Möglichkeiten, wann ein BEM beendet werden kann:

- Der Angeschriebene nimmt das BEM nicht in Anspruch (Schriftform!).
- Die von Ihnen eingeleiteten Maßnahmen werden von beiden Seiten als Erfolg gewertet.
- Die Weiterführung des BEM ist nicht zielführend, weil die Situation nicht durch betriebliche Maßnahmen beeinflusst werden kann, wie zum Beispiel eine unheilbare Krankheit.

## Das gesamte Verfahren im Überblick

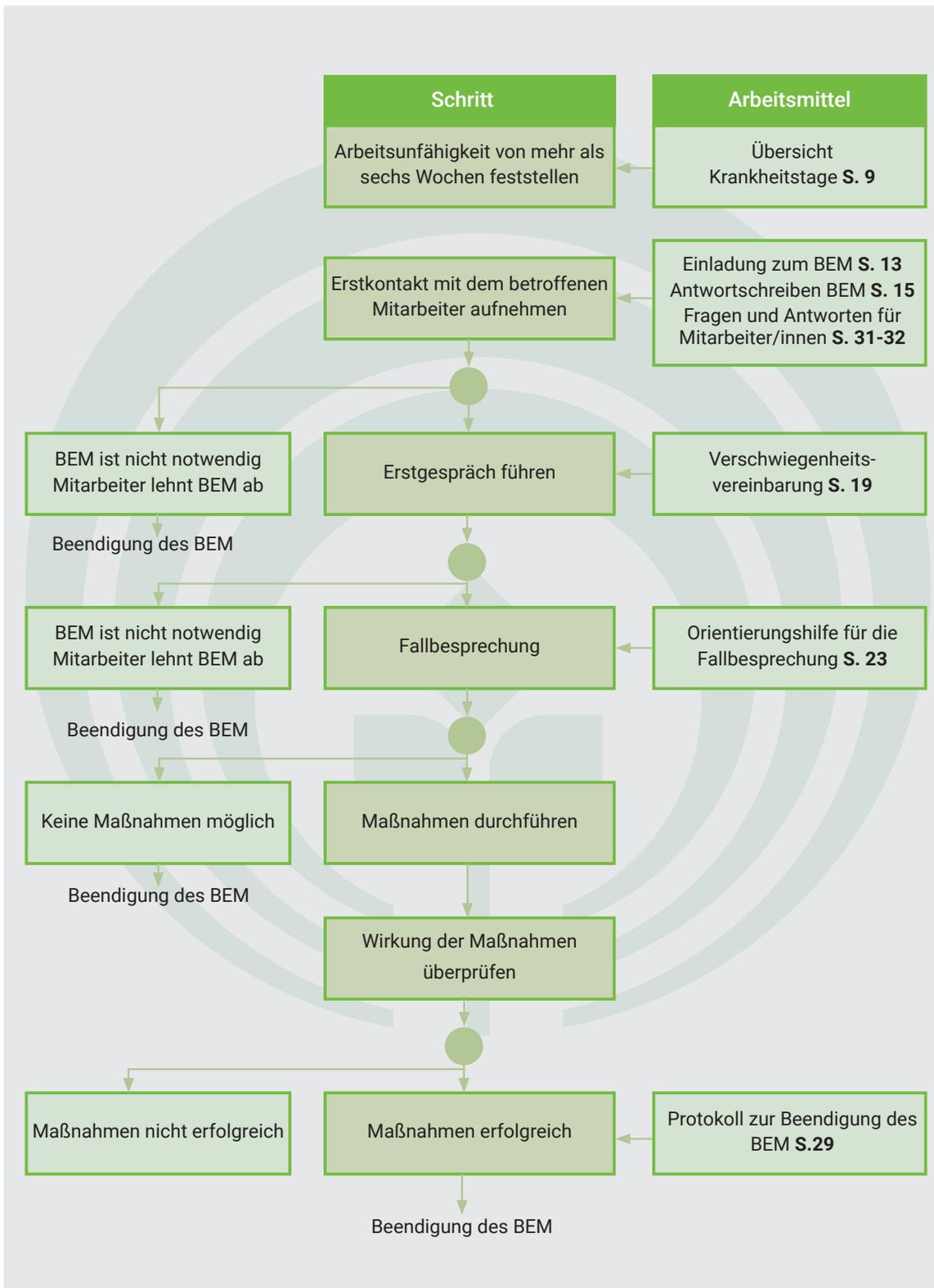


Abb. 2: Das Ablaufschema eines BEM-Verfahrens

## **1. Arbeitsunfähigkeit von mehr als sechs Wochen feststellen**

Zunächst müssen Sie die Arbeitsunfähigkeit der beschäftigten Person von mehr als sechs Wochen zusammenhängend oder über ein Jahr verteilt feststellen.

Längere Ausfallzeiten von Beschäftigten fallen in kleineren Betrieben oft deutlich auf. Ihre Aufgabe besteht nun darin, zu überprüfen, ob die Voraussetzungen für ein BEM-Verfahren gegeben sind. Liegt eine Arbeitsunfähigkeit von insgesamt 6 Wochen oder länger vor? Orientieren Sie sich dazu an der Abbildung auf Seite 4.

---

**Achtung!** Auch Kuren und Rehabilitationsmaßnahmen sind bei der Berechnung der Sechs-Wochen-Frist zu berücksichtigen.

---

Insbesondere für mehrere Erkrankungen von kürzerer Dauer innerhalb der 12-Monatsfrist finden Sie im Anschluss eine tabellarische Auflistungsmöglichkeit. Es bietet sich an, der erkrankten Person die Liste mit den Krankheitstagen zusammen mit dem Anschreiben zu übergeben.

## Auflistung der Krankheitstage für das Angebot eines Betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM)

\_\_\_\_\_  
Firmenname:

\_\_\_\_\_  
Ansprechpartner:

\_\_\_\_\_  
Straße:

\_\_\_\_\_  
PLZ, Ort:

\_\_\_\_\_  
E-Mail

Mitarbeiter/in

Name: \_\_\_\_\_

Vorname: \_\_\_\_\_

Arbeitsbereich: \_\_\_\_\_

Krankheitsbeginn	Krankheitsende	Dauer der Krankmeldung in Kalendertagen	Bemerkungen
<b>Summe der Tage innerhalb von 12 Monaten</b>			



\_\_\_\_\_  
Datum, Unterschrift



## 2. Kontaktaufnahme und Antwortschreiben

Sie stellen fest, dass bei einem Mitarbeiter der Anspruch auf ein BEM-Verfahren vorliegt. **Die Kontaktaufnahme kann nun mündlich, telefonisch oder schriftlich erfolgen.** Bieten Sie Ihre Unterstützung bei der Wiederaufnahme der Arbeit an und erklären Sie auch den Ablauf eines BEM-Verfahrens, um Vertrauen herzustellen.

Ist die erkrankte Person damit einverstanden, wird ein Gesprächstermin vereinbart oder umgehend ein Gespräch mit ihr geführt. Ist die Person nicht bereit, an der betrieblichen Eingliederung teilzunehmen, endet das BEM bereits an dieser Stelle. **Dies sollte sorgfältig dokumentiert werden.** Bitten Sie Ihren Mitarbeiter, das Antwortschreiben auch für den Fall der Ablehnung unterschrieben zurückzusenden.

Auf den folgenden Seiten finden Sie ein vorgefertigtes Anschreiben sowie ein Antwortschreiben, das Sie mit Ihrem Angebot an den Beschäftigten senden können.

Sollten Sie ein persönliches Gespräch mit der betroffenen Person führen, können die Formulare zur Dokumentation des Gesprächs dienen.

---

### Übrigens:

Sollten Sie Kenntnis von einer längerfristigen Erkrankung des Mitarbeiters haben, kann es im Einzelfall Sinn machen, den Erkrankten vor Ablauf der 6-Wochen-Frist anzuschreiben. So wird das Verfahren für Sie und Ihren Beschäftigten besser planbar und mögliche Maßnahmen erreichen den Erkrankten zu einem frühen Zeitpunkt.

---



## Einladung zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement

Sehr geehrte Frau/Herr \_\_\_\_\_ ,

unser Betrieb legt Wert auf den Erhalt der Arbeitsfähigkeit und die Gesundheit seiner Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Wir möchten Sie darüber in Kenntnis setzen, dass alle Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen nach § 167 Abs. 2 Sozialgesetzbuch (SGB) IX aufgerufen sind, Beschäftigten, die innerhalb der letzten 12 Monate mehr als 42 Krankheitstage arbeitsunfähig waren, ein Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) anzubieten.

Gerne möchte ich Sie als Arbeitgeber/in beim Gesundwerden unterstützen. In einem vertraulichen Gespräch möchte ich gerne mit Ihnen im Beisein von Frau/Herrn \_\_\_\_\_ mögliche Ursachen Ihrer Erkrankung besprechen, um gemeinsam mit Ihnen Hilfen und Lösungswege festzulegen. Alle Maßnahmen werden nur mit Ihrer Zustimmung durchgeführt.

Alle am Gespräch Beteiligten unterliegen der **Schweigepflicht**. Die im Gespräch gewonnenen Personendaten unterliegen einem besonderen Datenschutz.

Bitte senden Sie den Antwortbogen möglichst bald ausgefüllt an mich zurück.

Wenn Sie das Angebot eines Betrieblichen Eingliederungsmanagements nicht wahrnehmen möchten, senden Sie uns bitte trotzdem das angefügte Antwortschreiben ausgefüllt zurück.

Falls Sie noch Fragen zum Verfahren haben, können Sie sich gerne an mich wenden. Ich freue mich, wenn Sie sich für ein Betriebliches Eingliederungsmanagement entscheiden.

Mit den besten Wünschen für Ihre Gesundheit

---

Datum, Unterschrift





## Antwortschreiben BEM

Bitte zurück an (z.B. Firmenstempel):

Ich bin erreichbar unter (Telefon oder E-Mail-Adresse): \_\_\_\_\_  
(freiwillige Angabe)

- Ich nehme das Gesprächsangebot an.
- Ich bin an einem Gespräch interessiert, kann aber das Gesprächsangebot zurzeit nicht wahrnehmen. Ich komme zu einem späteren Zeitpunkt auf das Angebot zurück.
- Ich nehme das Gesprächsangebot **nicht** in Anspruch.
- Gerne kann am Gespräch eine Person des persönlichen Vertrauens teilnehmen.  
Am Gespräch teilnehmen soll Herr/Frau:

\_\_\_\_\_  
(Von der erkrankten Person auszufüllen.)

Wären Sie damit einverstanden, wenn ich zum Gespräch eine weitere Person hinzuziehe?

Name	Funktion	Ja	Nein
		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

(Vom Arbeitgeber auszufüllen, zum Beispiel ein Arbeitsmedizinischer Dienst.)

\_\_\_\_\_  
Datum, Unterschrift:

(Bitte unterschreiben Sie hier persönlich.)





## 3. Erstgespräch führen

---

Falls Ihr Mitarbeiter einem Gespräch zugestimmt hat, gilt es nun, sich darauf vorzubereiten. Das Erstgespräch dient in erster Linie der Aufklärung, welchen Sinn und Zweck ein Betriebliches Eingliederungsmanagement hat. Im gemeinsamen Gespräch versuchen Sie mögliche Zusammenhänge zwischen bestehenden Einschränkungen des Mitarbeiters und den vorhandenen Arbeitsplatzanforderungen im Vorfeld herauszufinden.

---

### TIPP

Sie bieten bereits gesundheitsförderliche Maßnahmen (zum Beispiel Sportkurse, Rückenschule, Ernährungsberatung) im Betrieb an? Fördern und ermutigen Sie Ihren Beschäftigten und erklären Sie ihm, dass Ihr Betrieb großen Wert auf die Gesundheit der Mitarbeiter legt. Informieren Sie sich doch einmal auf den Seiten der SVLFG, bei der zuständigen Krankenkasse oder der Deutschen Rentenversicherung, das Angebot ist vielfältig!

---

### 3.1 Datenschutz

Bereits beim Erstgespräch ist der Schutz der persönlichen Daten ein wichtiges und manchmal entscheidendes Thema für den Erfolg. **BEM lebt von Vertrauen und Offenheit.** Es ist ganz entscheidend, dass Einzelangaben über persönliche und sachliche Verhältnisse wie Behinderungen, Leistungseinschränkungen oder Diagnosen, die Ihnen bei der Umsetzung des Betrieblichen Eingliederungsmanagements zur Kenntnis gelangen, Dritten gegenüber geheim gehalten und nicht unbefugt offenbart werden. Informieren Sie Ihren Mitarbeiter darüber, denn: **der Erkrankte hat immer das letzte Wort, welche Daten wie verwendet werden dürfen.** Es empfiehlt sich, dies schriftlich mithilfe der Vorlage „Einwilligungserklärung zur Erhebung von Daten“ vorzunehmen. Im Anhang finden Sie eine Einwilligungserklärung, wie sie häufig bei der weiteren Zusammenarbeit mit Dritten (z.B. Arbeitsmediziner) notwendig ist. **Geben Sie unter keinen Umständen Daten ohne schriftliche Einwilligung des Erkrankten an Dritte weiter.**

---

### Wichtig

Informieren Sie den Erkrankten darüber, wie mit den erhobenen Daten umgegangen wird (getrennte Personalakte/BEM-Akte) und dass sowohl die Erhebung als auch die Weiterleitung von Daten nur mit seiner Einwilligung geschieht. Selbstverständlich kann der Beschäftigte die Unterlagen jederzeit einsehen.

---



## **Verschwiegenheitsvereinbarung zum Datenschutz im Rahmen des Betrieblichen Eingliederungsmanagements**

zwischen Herrn/Frau \_\_\_\_\_

und dem Unternehmen \_\_\_\_\_

vertreten durch Herrn/Frau \_\_\_\_\_

Herr/Frau \_\_\_\_\_ wurde heute über die nachstehend abgedruckten Bestimmungen des Datenschutzes unterrichtet. Er/Sie wurde besonders darüber informiert, dass Einzelangaben über persönliche und sachliche Verhältnisse bezüglich Behinderungen/Leistungseinschränkungen/Diagnosen, die ihm/ihr bei der Erfüllung der Aufgaben im Rahmen des Betrieblichen Eingliederungsmanagements zur Kenntnis gelangen, Dritten gegenüber geheim zu halten sind und nicht unbefugt offenbart werden dürfen.

Alle Unterlagen werden so aufbewahrt, dass Dritte keine Einsicht nehmen, keine Änderungen oder Löschungen vornehmen und nichts entnehmen können.

Der/Die Arbeitgeber/in darf von dem/der unterzeichnenden Mitarbeiter/in nicht verlangen, gegen oben genannte Verpflichtungen zu verstoßen.

Die o. g. Verpflichtungen gehören zu den arbeitsvertraglichen Pflichten des/der Unterzeichners/in. Bei Verstößen können entsprechende Konsequenzen gezogen werden.

Die o. g. Daten dürfen ausnahmsweise, nur mit Zustimmung des/der Betroffenen und nur soweit es zum Zwecke des Betrieblichen Eingliederungsmanagements erforderlich ist, an Herrn/Frau

\_\_\_\_\_ übermittelt werden.

Eine Übermittlung von Daten an Dritte ist ausnahmsweise zulässig, wenn die ausdrückliche Einwilligung des/der Betroffenen vorliegt, die Übermittlung für die Zwecke des BEM erforderlich ist und die übermittelten Daten keine Diagnosen, Prognosen oder Informationen, die darauf schließen lassen, enthalten.

Der/Die Mitarbeiter/in bestätigt mit seiner/ihrer Unterschrift gleichzeitig den Empfang einer Ausfertigung der Vereinbarung.

\_\_\_\_\_  
Ort, Datum

\_\_\_\_\_  
Unternehmen

\_\_\_\_\_  
Mitarbeiter/in





## 3.2 Ziele und Inhalte des Erstgesprächs

Legen Sie frühzeitig fest, welche Ziele und Inhalte das Gespräch haben soll. Selbstverständlich soll dabei genügend Raum für die menschliche Komponente bleiben. Ein Ziel dieses Gesprächs ist es aber sicher, die Beschäftigten über das Betriebliche Eingliederungsmanagement zu informieren.

Materialien, die bei dem Gespräch nützlich sind:

- Die BEM-Akte, bestehend aus Einladung, Rückantwort und ggf. Informationen zur Arbeitsunfähigkeit etc.
- Einwilligungserklärung zur Erhebung von Daten
- Fragenkatalog und Dokumentationsunterlagen für Informationsgespräch
- Fragen und Antworten für Arbeitnehmer (siehe S. 31-32)

Um das in Frage kommende Hilfsangebot zu ermitteln, muss ein erstes Bild der Grundproblematik, der bestehenden Möglichkeiten sowie der **Vorstellungen und Wünsche des Beschäftigten** gewonnen werden.

## 4. Fallbesprechung

Sowohl auf Ihrer Seite als auch auf Seiten der erkrankten Person gilt es nun, einige Fragen zu klären:

- Kennen Sie die Qualifikation Ihres Mitarbeiters wirklich?
- Wie sieht die Gefährdungsbeurteilung für den Arbeitsplatz aus?
- Wie hoch sind die Arbeitsanforderungen?
- Kann man daraus bereits erste Maßnahmen ableiten?

Auch auf Seiten des Erkrankten gilt es, viele Fragen zu klären. Meist sind sie stark vom Einzelfall abhängig. Im Anschluss finden Sie eine Orientierungshilfe, die Ihnen Hilfestellung bei der Gesprächsführung mit der erkrankten Person sein kann. Sie stellt einen Fragenkatalog dar, anhand dessen Sie zielorientiert vorgehen können.



## Orientierungshilfe für eine Fallbesprechung

Am Gespräch beteiligt: \_\_\_\_\_

- Haben Sie grundsätzlich Interesse an einem BEM?

Ja  Nein

- Wie geht es Ihnen derzeit gesundheitlich?

sehr gut  gut  weniger gut  schlecht

Ergänzungen:

\_\_\_\_\_

- Wo sind die Ursachen für Ihre AU-Zeiten zu suchen?

Ursache	Ergänzungen
<input type="checkbox"/> Unfall	_____
<input type="checkbox"/> Arbeitsorganisation	_____
<input type="checkbox"/> Arbeitsbedingungen	_____
<input type="checkbox"/> Betriebsklima	_____
<input type="checkbox"/> Kollegen/-innen	_____
<input type="checkbox"/> Familie	_____
<input type="checkbox"/> Sonstige	_____

- Sind Ihre AU-Zeiten der letzten zwölf Monate auf die gleichen Ursachen zurückzuführen?

ja  nein \_\_\_\_\_

- Haben bzw. hatten Sie Probleme bei der Ausübung Ihrer Tätigkeit?

Habe  ja  nein

Hatte  ja  nein

Welche \_\_\_\_\_

- Worin bestehen die hauptsächlichen Belastungen bei der Ausübung Ihrer Tätigkeiten?

- Lärm
- Zeitdruck
- Arbeitsdichte
- Unter-/Überforderung
- Einseitige körperliche Belastungen

Andere \_\_\_\_\_



- Gibt es Tätigkeiten, die Sie vermutlich nicht mehr ausüben können werden?

---

---

---

---

- Welche Erwartungen oder Befürchtungen haben Sie hinsichtlich eines BEM?

---

---

---

---

- Was können wir konkret für Sie tun?

---

---

---

---

---

---

Datum, Unterschrift Unternehmer

---

Unterschrift Beschäftigter

## 5. Maßnahmen festlegen

Sie haben das Gespräch geführt und haben gemeinsam herausgefunden, wie Sie die Arbeitsfähigkeit wieder herstellen könnten?

Die folgende kurze Auflistung üblicher Maßnahmen soll nicht darüber hinwegtäuschen, dass sie häufig stark auf den Einzelfall zugeschnitten sind und von Fall zu Fall stark variieren:

- Die stufenweise Wiedereingliederung (das Hamburger Modell)
- Qualifizierungsmaßnahmen
- Technische Anpassung des Arbeitsplatzes
- Änderung der Arbeitszeit
- Bereitstellung von Hilfsmitteln
- Alternative Einsatzmöglichkeiten

Zeichnet sich ab, dass weitergehende Maßnahmen notwendig sind, um den Beschäftigten wieder in den Betrieb einzugliedern? Dann kann es notwendig sein, weitere Gesprächstermine zu vereinbaren und auch externe Partner in das Verfahren mit einzubeziehen. Nicht in jedem Fall ist es möglich, dass der Erkrankte an seinen alten Arbeitsplatz zurückkehrt. Dazu muss der Mitarbeiter unter Umständen erst an einer Qualifizierungsmaßnahme teilnehmen. In diesem Fall sollten Sie die zuständigen Rehabilitationsträger einbinden. Im Kapitel „(Finanzielle) Unterstützungsmöglichkeiten“ finden Sie weitere Hinweise zur Hilfestellung.

Begleiten und unterstützen Sie die betroffene Person bei der Durchführung möglicher Maßnahme(n) und unterstützen Sie sie. So können Schwierigkeiten frühzeitig erkannt und aus dem Weg geräumt werden.

---

### **Das Hamburger Modell**

Die stufenweise Wiedereingliederung wird auch „Hamburger Modell“ genannt.

Mit ihr haben Beschäftigte die Möglichkeit, nach einer Erkrankung Schritt für Schritt ins Erwerbsleben zurückzukehren.

Voraussetzung: der behandelnde Arzt befürwortet dies und eine volle Belastbarkeit kann nach einem längeren Zeitraum wieder erreicht werden. Die Arbeitsbelastung der Arbeitskraft wird unter ärztlicher Aufsicht in festgelegten Schritten und Zeiträumen langsam wieder bis zu dem Stand vor der Erkrankung gesteigert.

Während der Wiedereingliederung gilt die Person weiterhin als arbeitsunfähig und erhält weiter Kranken- oder Übergangsgeld.

---

## 5.1 Finanzielle Unterstützungsmöglichkeiten

Sozialversicherungsträger, Fürsorgestellen und Integrationsämter bieten bei Bedarf sogenannte Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben. **Da es nicht immer einfach ist, den zuständigen Reha-Träger für die entsprechende Leistung zu finden, kann der Antrag bei jeder Renten-, Kranken- oder Unfallversicherung oder bei der Agentur für Arbeit gestellt werden.** Innerhalb von 14 Tagen muss dann entschieden werden, welcher Reha-Träger für die gewünschte Leistung zuständig ist.

### Häufige Leistungen für Rehabilitationsmaßnahmen:

- Eingliederungszuschüsse
- Zuschüsse für Arbeitshilfen im Betrieb (z.B. spezielle Sitze)
- Teilweise oder volle Kostenerstattung für eine befristete Probebeschäftigung

Hinweis: Die Auflistung, wer Sie wie bei der Durchführung des Verfahrens unterstützen kann, ist nicht abschließend zu sehen.

Wer	Art der Beteiligung	Kontakt
Integrationsamt	Begleitende Hilfe im Arbeitsleben: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Finanzielle Leistungen in Form von Zuschüssen, Darlehen und Prämien</li> <li>• Einzelfallberatung</li> <li>• Psychosoziale Betreuung</li> <li>• Beauftragung von Integrationsfachdiensten</li> </ul>	<a href="http://www.integrations-aemter.de">www.integrations-aemter.de</a>
Integrationsfachdienst	Unterstützt sowohl Betroffene als auch Arbeitgeber u.a. bei: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Beantragung von Leistungen</li> <li>• Lohnkostenzuschüssen</li> <li>• Zuschüssen und Prämien bei schwerbehinderten Auszubildenden</li> <li>• Zuschüssen bei Investitionskosten eines Arbeitsplatzes</li> </ul>	Kontakt über Integrationsämter
Deutsche Rentenversicherung	Bietet ein kostenfreies Angebot für Betriebe, den sog. „Firmenservice“ an. Die Beratung erfolgt per Telefon oder auch vor Ort unter der kostenfreien Telefonnummer: 0800 1000 453, Mo-Fr, von 09:00 Uhr bis 15:00 Uhr.	<a href="http://www.deutsche-rentenversicherung.de/firmenservice">www.deutsche-rentenversicherung.de/firmenservice</a>
Arbeitsamt	Die Agentur für Arbeit bietet u.a. Eingliederungszuschüsse oder Kostenerstattung für Aus- und Weiterbildungen an. Unter der Rubrik „Förderung von Menschen mit Behinderung“ werden Sie schnell fündig.	<a href="http://www.arbeitsagentur.de">www.arbeitsagentur.de</a>

Wer	Art der Beteiligung	Kontakt
Berufsgenossenschaft	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Unterstützung bei der Gefährdungsbeurteilung</li> <li>• Unterstützung bei technischen Fragen</li> <li>• Lösungsansätze in Fragen der Ergonomie</li> <li>• Hilfestellung bei der Suche nach externen Partnern</li> <li>• Beratung über die BGF-Koordinierungsstelle der SVLFG unter der Telefonnummer: 0561 785 10010</li> </ul>	<a href="http://www.svlfg.de/30-praevention/prv0521_betriebl_gesundheitsfoerderung/index.html">http://www.svlfg.de/30-praevention/prv0521_betriebl_gesundheitsfoerderung/index.html</a> <a href="http://www.dguv.de">www.dguv.de</a>
Krankenkassen	Bieten ein vielfältiges Angebot.	zuständige Krankenkasse
Externe Mediatoren/innen	Werden einbezogen, wenn ein Konflikt intern nicht zu regeln ist.	
Externe Dienstleister	Werden bei besonderen Fragestellungen einzelner Beschäftigter zu Rate gezogen. Das Angebot ist sehr vielfältig, die Links stellen keine abschließende Liste dar.	<a href="http://www.talentplus.de">www.talentplus.de</a> <a href="http://www.reha-recht.de">www.reha-recht.de</a> <a href="http://www.bar-frankfurt.de">www.bar-frankfurt.de</a>

## 6. Auswertung und Abschluss

Das Abschlussgespräch hat zum Ziel, einvernehmlich den Prozess der Betrieblichen Eingliederung zu beenden. Sie stellen gemeinsam mit Ihrem Mitarbeiter fest, ob die Maßnahme(n) erfolgreich umgesetzt wurde(n).

Folgende Punkte sollten im Gespräch erörtert werden:

- Wie schätzt der Erkrankte seinen Gesundheitszustand und seine Arbeitsfähigkeit ein? Ist er wieder voll belastbar?
- Wie geht es beiden Parteien mit den Ergebnissen der Maßnahme(n)?
- Wie bewerten die Beteiligten den BEM-Verlauf?
- Besteht weiterer Betreuungsbedarf?
- Was können Sie (gemeinsam) für die Prävention tun?

Damit Sie dokumentieren können, dass Sie die gesetzlichen Bestimmungen eingehalten haben, müssen Sie in die Personalakte einen Hinweis auf die BEM-Akte (getrennt von der Personalakte!) aufnehmen. **Nur der Beginn und das Ende des BEM-Verfahrens müssen von Ihnen in der Personalakte vermerkt werden.**



# Beendigung des Betrieblichen Eingliederungsmanagements

Datum: \_\_\_\_\_

Wie geht es Ihnen derzeit gesundheitlich?

- sehr gut    gut    weniger gut    schlecht

Wie ist Ihr derzeitiger Status?

- arbeitsfähig    arbeitsunfähig

Ergänzungen

---

---

---

Mit welchem Ergebnis wurde Ihr Betriebliches Eingliederungsmanagement beendet?

- vereinbarte Maßnahmen wurden erfolgreich durchgeführt  
 Abbruch von meiner Seite  
 Abbruch von Arbeitgeberseite bzw. Fallmanager/-managerin  
 Abbruch im Einvernehmen  
 Sonstiges

---

---

Sind die Ursachen für die entstandenen Zeiten der Arbeitsunfähigkeit durch das BEM beeinflusst worden?

- ja    überwiegend    teils, teils    eher nicht    nein

Wurden Maßnahmen zur Vermeidung ähnlicher Krankheiten/Probleme ergriffen?

- ja    überwiegend    teils, teils    eher nicht    nein

Wie zufrieden sind Sie mit dem Ergebnis Ihres Betrieblichen Eingliederungsmanagements?

- sehr zufrieden    zufrieden    eher nicht zufrieden    unzufrieden    weiß ich nicht

Anmerkungen / Sonstiges:

---

---

---





## **Hängt das Recht auf BEM von der Art meiner Erkrankung ab?**

Nein, ein Betriebliches Eingliederungsmanagement steht jedem zu, der mehr als sechs Wochen am Stück oder länger als sechs Wochen innerhalb eines Jahres arbeitsunfähig war. Die Art der Erkrankung spielt dabei keine Rolle. Sie sind auch nicht verpflichtet, Ihrem Arbeitgeber die ärztliche Diagnose mitzuteilen.

## **Ist die Teilnahme am BEM-Verfahren freiwillig?**

Ja, Sie müssen dem Verfahren zustimmen. Sie sind nicht zur Teilnahme verpflichtet. Ein bereits angefangenes BEM können Sie jederzeit stoppen. Lehnen Sie ein BEM ab, haben Sie keine direkten arbeitsrechtlichen Auswirkungen zu befürchten. Die Ablehnung hat auch keine Auswirkungen auf die Höhe des Kranken- oder Übergangsgeldes, das Sie zu diesem Zeitpunkt erhalten. Im Fall einer krankheitsbedingten Kündigung können Sie sich beim Arbeitsgericht allerdings nicht auf ein fehlendes BEM berufen.

## **Welche Informationen aus dem BEM-Verfahren kommen in die Personalakte?**

In die Personalakte darf nur aufgenommen werden, dass Ihnen zu einem bestimmten Zeitpunkt ein BEM angeboten wurde. Außerdem, ob Sie damit einverstanden sind oder nicht und was man Ihnen konkret an Maßnahmen angeboten hat bzw. umgesetzt wurde. Über Art und Umfang der Datenerhebung muss Sie Ihr Arbeitgeber informieren.

## **Können die Daten, die im Rahmen des BEM erhoben werden, von meinem Arbeitgeber bei einer nachfolgenden Kündigung herangezogen werden?**

Nein. Das BEM dient nur dazu, herauszufinden, wo noch gesundheitliche Einschränkungen bestehen und welche Tätigkeiten Sie noch ausführen können. Für alle Zwecke, die nicht direkt mit dem BEM-Verfahren in Zusammenhang stehen – insbesondere also bei Kündigungsverfahren – ist die Verwendung der Daten unzulässig.

## **Schützt mich ein BEM vor Kündigung?**

Es ist ja gerade der Sinn des Verfahrens, herauszufinden, ob und unter welchen Bedingungen Sie weiterbeschäftigt werden können und welche Maßnahmen Ihr Arbeitgeber dafür treffen muss. Stellt sich aber heraus, dass keine Möglichkeit mehr besteht, Sie mit Ihren gesundheitlichen Einschränkungen weiter zu beschäftigen, kann auch ein BEM Sie nicht mehr vor einer Kündigung schützen. Aber selbst dann kann das Verfahren die für die beteiligten Reha-Träger wichtigen Informationen geben, ob Sie durch eine Fortbildung, Umschulung oder andere Unterstützung in einem anderen Betrieb beschäftigt werden können. Kommt es ohne ein BEM-Verfahren zu einer Kündigung, muss Ihr Arbeitgeber vor Gericht beweisen, dass er wirklich alles getan hat, um Ihren Arbeitsplatz zu erhalten und dass ein BEM in keinem Fall dazu geführt hätte, der Arbeitsunfähigkeit entgegenzuwirken, auch nicht durch Leistungen der Reha-Träger. Dieses Verfahren gilt für alle Kündi-

gungen, auf die das Kündigungsschutzgesetz anwendbar ist. Es ist anwendbar, wenn in Ihrem Betrieb in der Regel mehr als 5 bzw. bei Einstellung nach dem 31.12.2004 mehr als 10 Arbeitnehmer beschäftigt sind und Sie dort seit mindestens 6 Monaten arbeiten. Kann Ihr Arbeitgeber den Beweis nicht erbringen, stehen Ihre Chancen gut, dass die Kündigung unwirksam ist. Bietet Ihnen Ihr Arbeitgeber ein BEM an und Sie lehnen es ab, kann er vor Gericht eine Kündigung leichter verteidigen.

## **Muss ich den im BEM gefundenen Ergebnissen Folge leisten?**

Nein. Die Ergebnisse des Verfahrens können nur mit Ihrer Zustimmung umgesetzt werden. Das BEM kann von beiden Seiten jederzeit ohne Angabe von Gründen beendet werden. Beendet Ihr Arbeitgeber das BEM ungerechtfertigterweise, treffen ihn dieselben Konsequenzen wie bei einer Nichtdurchführung. Eine Ablehnung der gemeinsam mit Ihrem Arbeitgeber gefundenen Maßnahmen kann jedoch Ihre Chancen vermindern, sich gegen eine mögliche krankheitsbedingte Kündigung erfolgreich zu wehren.

## **Ist die stufenweise Wiedereingliederung das Gleiche wie ein BEM?**

Nein. Die stufenweise Wiedereingliederung – das „Hamburger Modell“ – ist nur eine von vielen Möglichkeiten, wie Sie an Ihren Arbeitsplatz zurückkehren können. Dabei erstellt ein Arzt einen Stufenplan, der Sie langsam in den Berufsalltag zurückführt. Ihre Arbeitszeit oder Ihre Arbeitsbelastung wird erst reduziert und dann Schritt für Schritt über einen bestimmten Zeitraum wieder erhöht. Während der stufenweisen Wiedereingliederung gelten Sie als weiterhin arbeitsunfähig und erhalten daher von Ihrer Krankenkasse oder der Rentenversicherung Kranken- oder Übergangsgeld. Wenn Ihr Anspruch auf Krankengeld endet, können Sie während der Wiedereingliederung einen Anspruch auf Arbeitslosengeld haben.

Quelle: BMAS 2016, Schritt für Schritt zurück in den Job, verändert.

## **Literatur- und Quellenverzeichnis**

- BAR InfoKompakt: **BEM**, Flyer
- Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Referat Information, Monitoring, Bürgerservice, Bibliothek: **Schritt für Schritt zurück in den Job**, 2016, S. 11 ff
- Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung e.V. (DGUV): **Leitfaden zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement**, 2014
- Giesert M., Wendt-Danigel C., **Handlungsleitfaden für ein Betriebliches Eingliederungsmanagement**, 2. Auflage 2011
- Kaiser, H., Frohnweiler, A., Jastrow, B., Lamparter, K.: **Abschlussbericht des Projekts EIBE – Entwicklung und Integration eines betrieblichen Eingliederungsmanagements**, 2009
- Unfallkasse Hessen: **Das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM)**, 2015, S. 7
- ZBS info 2: **Ein BEM einführen**, S. 4 ff, 2016



Weitere Informationen unter:

✉ [bgf-koordinierungsstelle@svlfg.de](mailto:bgf-koordinierungsstelle@svlfg.de)

☎ 0561 785 10010



Die Betriebliche Gesundheitsförderung auf unserer Homepage.

Herausgeber:

Sozialversicherung für Landwirtschaft,  
Forsten und Gartenbau (SVLFG)

Weißensteinstraße 70 - 72

34131 Kassel

☎ 0561 785-0

[www.svlfg.de](http://www.svlfg.de)

Stand: 4/2018