



BEM

BETRIEBLICHES EINGLIEDERUNGSMANAGEMENT

Die wichtigsten Grundlagen – 3. Auflage

HAHN | KROLL | GÜNTHER
Rechtsanwälte. Fachanwälte.

kavberlin
Arbeitgeberverband

IMPRESSUM

KAV Berlin
Goethestraße 85
10623 Berlin

Geschäftsführerin:
Rechtsanwältin Claudia Pfeiffer

Text: Rechtsanwalt Sebastian Günther

Redaktion: Wiebke Wehrhahn

www.kavberlin.de

Stand: Februar 2020

Quellenangabe Fotos:

Umschlag:
©baona istockphoto.com

Innenseiten:

S. 3: ©KAV Berlin / Jan Röhl; S. 4: ©Martin Barraud / istockphoto.com;
S. 6: ©Edwardolive / istockphoto.com; S. 11: ©scythe5 / istockphoto.com;
S. 12: ©boggy22 / istockphoto.com; S. 14: ©sturti / istockphoto.com;
S. 18: ©Yuri_Arcurs / istockphoto.com; S. 20: ©Gajus / istockphoto.com;
S. 23: ©Uberimages / istockphoto.com; S. 24: ©Verdateo / istockphoto.com;
S. 26: ©LightFieldStudios / istockphoto.com; S. 27: ©DigitalStorm / istockphoto.com;
S. 29: ©Tero Vesalainen / istockphoto.com; S. 31: ©deliormanli / istockphoto.com;

**BEM – BETRIEBLICHES
EINGLIEDERUNGSMANAGEMENT**
Die wichtigsten Grundlagen

A decorative graphic element at the bottom of the page, consisting of a light blue area with a white, angular cutout in the center, resembling a stylized 'V' or a notch.

INHALT

	Vorwort	3
01	Allgemeines	4
02	Rechtsgrundlagen und Rechtsprechung	6
	2A Erhaltung des Arbeitsplatzes: BEM zur Vorbeugung von Arbeitsunfähigkeit	7
	2B Krankheitsbedingte Kündigung: BEM als zwingende Voraussetzung bei Kündigung	8
03	BEM und Erwerbsminderungsrente	12
04	BEM und das Bundesteilhabegesetz	13
05	BEM-Modelle	15
06	Mitbestimmung – Einbindung der betrieblichen Interessenvertretung	19
07	Der Ablauf des BEM	21
08	Mögliche Maßnahmen als Ergebnis des BEM und Schadensersatz bei Unterlassen	25
09	Datenschutz	28
10	Hilfe und Maßnahmen bei Suchterkrankungen	30
	Autor Sebastian Günther	32



Liebe Mitglieder, liebe Leser*innen,

seit einigen Jahren unterstützt der KAV Berlin seine Mitglieder zum Thema Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM). In verschiedenen Workshops und Veranstaltungen wurden unterschiedliche Aspekte vertieft. Die vorliegende Broschüre – in der bereits 3. Auflage – bietet einen Überblick über die wichtigsten Grundlagen.

Für Unternehmen sind gesunde und leistungsfähige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter essentiell. Doch was passiert, wenn Beschäftigte nach längerer Krankheit wieder zurückkehren? Klappt der Wiedereinstieg problemlos? Oder kann der oder die Beschäftigte möglicherweise gar nicht mehr alle Aufgaben bewältigen? Erfolgreich umgesetzt bietet das BEM eine Reihe von Vorteilen für beide Parteien. Wie genau ein BEM abläuft, erfahren Sie anhand von vielen praktischen Tipps in dieser Broschüre.

Bleiben Sie gesund,

Ihre Claudia Pfeiffer
Geschäftsführerin



01

ALLGEMEINES

Das betriebliche Eingliederungsmanagement (im Folgenden: BEM) gehört seit 2004 zu den gesetzlich vorgeschriebenen Instrumenten des Arbeitnehmerschutzes. Es ist als innerbetriebliche Maßnahme einschlägig, wenn ein Arbeitnehmer innerhalb der letzten zwölf Monate länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig krank war.

Das BEM ist ein Klärungs- und Beratungsprozess – sog. offener Suchprozess – zwischen dem Arbeitgeber und dem arbeitsunfähigen Beschäftigten sowie der im Einzelfall zuständigen Interessenvertretung. Die Beteiligten sollen dabei die Ursachen der Arbeitsunfähigkeit ermitteln und gemeinsam nach Maßnahmen zur Überwindung und künftigen Vorbeugung suchen.

» Das BEM ist ein offener Suchprozess und für den Beschäftigten freiwillig. «

Das BEM lebt von einer konstruktiven und vertrauensvollen Zusammenarbeit der Beteiligten. In jeder Phase seiner Durchführung ist das BEM daher abhängig von der Zustimmung des Beschäftigten und unterliegt dessen Mitbestimmung. Dieses Prinzip der Freiwilligkeit ist in § 167 Abs. 2 Satz 1 SGB IX gesetzlich verankert.

Der Beschäftigte kann seine Zustimmung von vornherein ohne Angabe von Gründen verweigern. In diesem Fall darf der Arbeitgeber kein BEM durchführen. Wird die Zustimmung erteilt, so muss sie sich als zwingende Voraussetzung für das BEM auf alle Verfahrensschritte und alle zu beteiligenden Personen und Stellen beziehen. Insoweit kann sie auch unter Vorbehalt oder bedingt ausgesprochen werden. Darüber hinaus kann der Beschäftigte seine Zustimmung in jeder Phase des BEM mit Wirkung für die Zukunft widerrufen sowie einzelne Beteiligte ausschließen oder nachträglich hinzuziehen.

» Ziel des BEM: Erhaltung des Arbeitsplatzes «

Ziel eines BEM ist es, den konkreten Arbeitsplatz des Beschäftigten dauerhaft zu erhalten. Ist dies nicht möglich oder kann eine Genesung am bisherigen Arbeitsplatz nicht erreicht werden, so ist das Beschäftigungsverhältnis – wenn möglich – an einem anderen geeigneten Arbeitsplatz fortzusetzen.

Als offener Suchprozess ist das Ergebnis vom Gesetzgeber nicht vorgegeben. Welche Maßnahmen letztlich gefunden werden, um den Zweck des BEM zu erreichen, ist jeweils abhängig vom Einzelfall.