

Betriebliches Eingliederungs- management (BEM)



Achtermannstr.10-12, 48143 Münster

Tel 0251- 511929

www.cuba-arbeitslosenberatung.de

info@cuba-arbeitslosenberatung.de

Stand 07/2024

Alle Unternehmen und Arbeitgebenden sind dazu verpflichtet ein „Betriebliches Eingliederungsmanagement“ (Abkürzung BEM) durchzuführen (unabhängig von der Betriebsgröße), wenn ein/e Mitarbeiter*in länger als sechs Wochen innerhalb eines Jahres arbeitsunfähig ist.

Ziele des BEM

- Das Ziel eines BEM ist es, Möglichkeiten zur Überwindung der Arbeitsunfähigkeit zu finden, die Vorbeugung einer erneuten Arbeitsunfähigkeit und den Arbeitsplatz zu erhalten.
- Das BEM soll sowohl bei einer ununterbrochenen Arbeitsunfähigkeit länger als sechs Wochen, als auch bei wiederholter Arbeitsunfähigkeit mit insgesamt mehr als sechs Wochen durchgeführt werden (Rechtsgrundlage § 167 Abs. 2 SGB IX).
- Das BEM dient auch der Prävention, dabei kann es bei Bedarf auch schon vor Ablauf von sechs Wochen Arbeitsunfähigkeit durchgeführt werden, wenn das Arbeitsverhältnis durch Arbeitsunfähigkeit gefährdet ist. Das Ziel ist es hier, einer erneuten Arbeitsunfähigkeit frühzeitig vorzubeugen (Rechtsgrundlage § 167 Abs. 1 SGB IX).

Teilnahme am BEM

Der/die Arbeitgeber*in ist verpflichtet, den Mitarbeitenden aktiv ein betriebliches Eingliederungsmanagement anzubieten. Für den/die Arbeitnehmer*in ist eine Teilnahme hingegen freiwillig. Wenn der/die Arbeitnehmende seine/ihre Teilnahme am BEM ablehnt, dürfen ihm dadurch keine Nachteile entstehen.

Umsetzung des BEM und Konsequenzen

Für die Umsetzung und Gestaltung des BEM hat der/die Arbeitgeber*in Handlungs- und Gestaltungsspielräume, um den individuellen Bedarfen der Betroffenen gerecht zu werden. Das BEM ist zwar für den Arbeitgebenden gesetzlich verpflichtend, es drohen aber keine Bußgelder o.ä., wenn er der Verpflichtung nicht nachkommt. Auf der arbeitsrechtlichen Ebene kann dies aber negative Konsequenzen haben, bspw. wenn der/die Arbeitgebende eine personenbedingte Kündigung aufgrund von Krankheit ausspricht und ein BEM nicht oder nicht ordnungsgemäß durchgeführt wurde. Voraussetzung für eine wirksame personenbedingte Kündigung aufgrund von Krankheit ist es aber, dass der/die Arbeitgeber*in nachweisen kann, dass er/sie alles getan hat, um die Kündigung abzuwenden.

Teilnehmende am BEM

Ein BEM wird immer durchgeführt mit einer Vertretung des Arbeitgebenden und einer Vertretung der Interessensvertretung. Bei schwerbehinderten Betroffenen ist zudem die Schwerbehindertenvertretung im Unternehmen mit einzubeziehen. Weitere Akteure können bei Bedarf beteiligt werden, z.B. Arbeitsmediziner*innen, eine Vertretung der Arbeitssicherheit oder externe Fachkräfte des Integrationsamts oder der Rehabilitationsträger (Krankenkasse, Rentenversicherung, Unfallversicherung, Agentur für Arbeit). Die/der betroffene Mitarbeiter*in kann eine Vertrauensperson seiner/ihrer Wahl zum BEM hinzuziehen.

Quellen:

Lange, Martin/Matusiewicz, David/Walle, Oliver (2022): *Praxishandbuch Betriebliches Gesundheitsmanagement. Grundlagen - Standards – Trends.* Freiburg: Haufe.

ArbG (2023): *Arbeitsgesetze. 102. Auflage.* München: Beck-Texte im dtv Verlagsgesellschaft.

Haufe online: https://www.haufe.de/personal/hr-management/betriebliches-eingliederungsmanagement-pflichten-ablauf/betriebliches-eingliederungsmanagement-ablauf-in-6-schritten_80_548040.html (11.03.2024)

Redaktion:

cuba – Beratungsstelle Arbeit
Achtermannstr.10-12, 48143 Münster
Tel.: 0251- 511929
Mail: www.cuba-arbeitslosenberatung.de



EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds

Ministerium für Arbeit,
Gesundheit und Soziales
des Landes Nordrhein-Westfalen



STADT MÜNSTER