

Personalrat aktuell



kompakt | konkret | rechtssicher

SONDERAUSGABE:

BEM IN DER DIENSTSTELLE

Beschäftigte müssen ihren Arbeitsplatz bei Erkrankung nicht vor-schnell aufgeben

BEM
Betriebliches
Eingliederungs-
management

[SINN UND ZWECK DES BEM

So realisieren Sie den Schutzgedanken des BEM
schnell und effektiv

SONDERAUSGABE OKTOBER 2025

ADUVA



Maria Markatou

studierte Rechtswissenschaften in München und ist seit 2004 als Rechtsanwältin zugelassen. Sie ist mit eigener Kanzlei in München tätig. Ihre Tätigkeitsschwerpunkte liegen im Arbeitsrecht und hier in der Beratung und Vertretung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern sowie Personalräten. Sie ist bereits seit dem Jahr 2005 Chefredakteurin von „Personalrat aktuell“.

[Editorial

Liebe Personalrätin, lieber Personalrat,

eines Ihrer großen Handlungsfelder ist das betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM). Vielleicht sind Sie in Ihrer Rolle als Personalrat bei dem einen oder anderen Gespräch dabei gewesen. Sicher ist, dass Sie in Ihrer Amtszeit immer wieder mit dem BEM als Prozess zu tun haben. Ein BEM-Prozess hat das Ziel, Arbeitsfähigkeit wiederherzustellen und zu erhalten. Das ist immer ein sehr individueller Weg, bei dem bei allen Beteiligten viele Fähigkeiten und Fachkenntnisse gefragt sind. Dazu gehört etwa die Fähigkeit, solche Gespräche richtig zu führen und die Kolleginnen und Kollegen aufzuklären, welche Leistungsträger den Weg der Wiedereingliederung unterstützen und ob bzw. wie die Daten von BEM-Gesprächen gespeichert werden. Doch was ist, wenn trotz aller Mühen ein BEM-Prozess scheitert und es nicht mehr möglich ist, den betroffenen Kollegen wieder an den Arbeitsplatz zurückzuführen? Diese Sonderausgabe gibt Ihnen Antworten auf diese Fragen und unterstützt Sie bei diesem wichtigen Thema!

Maria Markatou

Chefredakteurin

Impressum: Personalrat aktuell

ADIUVA – ein Unternehmensbereich des VNR Verlags für die Deutsche Wirtschaft AG, Theodor-Heuss-Str. 2–4, 53177 Bonn | Telefon: 0228 9550160 | Fax: 0228 3696480 | ISSN: 1861-1265 | **Vorstand:** Richard Rentrop, Bonn | **Herausgeberin:** Dilan Wartenberg, verantwortlich, Adresse siehe oben | **Chefredakteurin:** Maria Markatou, RAin, München | **Produktmanagement:** Lisa Vogl, Bonn | **Lektorat:** Ulrike Floßdorf, Oberdürenbach | **Satz:** Schmelzer Medien GmbH, Siegen | **Gestaltung:** Nina Probst, Projektmanagement für Marketing & Kommunikation | **Bildrechte:** S. 1: zerbor; S. 9: MQ-Illustrations; S. 12: Vitalii Vodolazskiy – alle AdobeStock | **Druck:** Warlich Druck Meckenheim GmbH, Am Hambuch 5, 53340 Meckenheim | **Erscheinungsweise:** 24 x pro Jahr | Alle Angaben in „Personalrat aktuell“ wurden mit äußerster Sorgfalt ermittelt und überprüft. Sie basieren jedoch auf der Richtigkeit uns erteilter Auskünfte und unterliegen Veränderungen. Eine Gewähr kann deshalb nicht übernommen werden. | Dieses monothematische Supplement „BEM in der Dienststelle“ liegt der Ausgabe 20 | Oktober II 2025 von „Personalrat aktuell“ bei. | Dieses Produkt besteht aus FSC®-zertifiziertem Papier. | © 2025 by ADIUVA, Bonn, Berlin, Bukarest, Jacksonville, Manchester, Passau, Warschau, HRB 8165 | E-Mail (Redaktion): markatou@mitbestimmung-heute.de | E-Mail (Kundenservice): service@adiuva.de | Internet: www.adiuva.de

Inhalt

GRUNDLAGEN

Schutzgedanken kennen –
BEM besser verstehen 3

BEM? Begleiten Sie Ihre Kollegen 3

MITWIRKUNG

Diese Rolle gibt der Gesetzgeber Ihnen
als Personalrat beim BEM 4

ULTIMA-RATIO-PRINZIP

Wenn der Dienstherr doch kündigen möchte 5

SCHWERPUNKTTHEMA

So führen Sie als Personalrat
das BEM zum Erfolg 6 und 7

AUSKUNFTSPFLICHT

Diese Informationen müssen Ihre Kollegen
vor der Durchführung eines BEM erhalten 8

VERFAHREN

Im BEM-Verfahren sind Sie als Personalrat
nicht allein beteiligt 9

ARBEITSHILFE

Muster-Schreiben für die BEM-Einladung 10

EXTERNE HILFE

Netzwerk: Wer Sie und Ihre Kollegen
im BEM-Verfahren unterstützen kann 11

HÄTTEN SIE'S GEWUSST?

21 Jahre BEM – und Dienstherrn haben
immer noch Nachholbedarf 12

Motivation | Lesezeit 2 Minuten

Schutzgedanken kennen – BEM besser verstehen

Ein gut geführtes und durchdachtes betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) ist Bestandschutz! Warum? Weil es die Arbeitsfähigkeit des Kollegen bewahren oder wiederherstellen soll und ihn damit im Arbeitsleben hält. Und damit wiederum im Bereich sinnstiftender Arbeit und finanzieller Sicherheit.

Der Verlust der Arbeitskraft kann zur Frühverrentung führen

2024 sind rund 172.000 Menschen in eine Erwerbsminderungsrente gegangen. Nicht alle Fälle wären durch ein BEM verhindert worden, der eine oder andere meines Erachtens aber schon.

Wer auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt nicht mehr einsetzbar ist, der muss durch eine Erwerbsminderungsrente abgesichert werden. Aber machen wir uns da nichts vor. Frühzeitig in Rente zu gehen bedeutet immer, deutlich weniger Geld zu bekommen. Das gilt auch für die Erwerbsminderungsrente. Diese liegt oft nur bei rund 1.000 €. Das ist zum Leben zu wenig, zum Sterben zu viel. Jedenfalls ist das für die meisten Kollegen zu wenig Geld, um den bisherigen Lebensstandard halten zu können. So kommen zu den Krankheitssorgen auch noch finanzielle Sorgen.

BEM ist eine echte Chance

Ohne ein BEM würden viele Kollegen vor dieser Sackgasse stehen. Durch ein gutes und transparentes BEM kann die Arbeitsun-

fähigkeit mithilfe verschiedener Instrumente und Möglichkeiten, wie eine stufenweise Wiedereingliederung, eine Arbeitserprobung oder durch Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben, überwunden und die Arbeitsfähigkeit wiederhergestellt werden. Die Menschen bleiben damit aktiv im Berufsleben und können zudem noch Punkte und Beiträge für eine höhere Rente im Alter sammeln.



FAZIT

Sprechen Sie mit den Kollegen

Viele Kollegen haben Angst vor dem BEM. Sie meinen, der Dienstherr würde hier nur Informationen für eine krankheitsbedingte Kündigung sammeln. Machen Sie den Kollegen klar, dass das BEM eine Chance ist! Und dass Sie bei den Kollegen sind und sie im ganzen Prozess schützen. Zielrichtung des BEM ist Bestand des Arbeitsverhältnisses, nicht die Kündigung!

Teilnehmerkreis | Lesezeit 2 Minuten

BEM? Begleiten Sie Ihre Kollegen

Das BEM ist in § 167 Abs. 2 SGB IX geregelt. Sind Beschäftigte innerhalb eines Jahres länger als 6 Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig, muss ihnen der Dienstherr ein BEM anbieten. Geklärt werden soll, wie die Arbeitsunfähigkeit (AU) möglichst überwunden und mit welchen Leistungen oder Hilfen erneuter AU vorgebeugt und der Arbeitsplatz der Betroffenen erhalten werden kann.

BEM ist für alle da!

Beachten Sie bitte, dass Ihr Dienstherr das BEM jedem Arbeitnehmer anbieten muss, der 6 Wochen AU innerhalb von 12 Monaten überschritten hat. Auf eine Schwerbehinderung oder Behinderung kommt es nicht an, auch wenn das BEM im SGB IX verankert ist (Bundesarbeitsgericht, 12.7.2007, Az. 2 AZR 716/06)! Das Verfahren wird zusammen mit dem Beschäftigten und mit Ihnen als Beschäftigtenvertreter, bei schwerbehinderten Kollegen auch mit der Schwerbehindertenvertretung (SBV) und dem Inklusionsamt, durchgeführt.

Person des Vertrauens darf mit

Beschäftigte haben die Möglichkeit, eine Person ihres Vertrauens eigener Wahl zum BEM-Verfahren hinzuzuziehen. Das kann auch ein Rechtsanwalt sein! Ich finde das gut, denn ein externer Blick gibt dem Beschäftigten mehr Vertrauen in das Verfahren des BEM. Jeder

Beschäftigte, der ein BEM durchläuft, kann z. B. auch die SBV oder einen Personalrat mit ins BEM nehmen, die ja reich an Erfahrung in diesem Verfahren sind. Ein glatter Vorteil für die Beschäftigten!



MEIN TIPP

Machen Sie sich fit!

Die Möglichkeit, eine Person des Vertrauens hinzuzuziehen, sollte der betroffene Kollege unbedingt nutzen. Vielleicht gibt es ein Mitglied im Personalrat, das besonders fit ist im BEM oder sich fit machen will? Dieser Personalrat könnte dann hier immer als Person des Vertrauens fungieren. Eine zusätzliche Möglichkeit, die Kollegen im BEM zu begleiten!

Rechtliche Pflichten | Lesezeit 4 Minuten

BEM: Diese Rolle gibt der Gesetzgeber Ihnen als Personalrat

Die gesetzliche Grundlage für das betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) und Ihr Mitwirken als Personalrat finden Sie in § 167 Abs. 2 SGB IX und § 80 Abs. 1 Nr. 17 BPersVG. Grundsätzlich richtet sich § 167 Abs. 2 SGB IX an Ihren Dienstherrn und schreibt diesem zwingend vor, allen Kolleginnen oder Kollegen, die innerhalb eines Jahres länger als 6 Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig sind, ein BEM anzubieten (§ 167 Abs. 2 SGB IX).

§ 167 Abs. 2 Satz 1 SGB IX

Prävention

Sind Beschäftigte innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig, klärt der Dienstherr 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).

Ihre Aufgaben: Mitbestimmung und Überwachung

1. Ihr Mitbestimmungsrecht

§ 167 SGB IX beschreibt nur die Aufgaben des Dienstherrn. Wie ein BEM-Prozess im Detail auszusehen hat, wie ein Informationsschreiben für die Kollegen gestaltet wird oder welche betrieblichen Maßnahmen, Hilfen und Leistungen genutzt oder angeboten werden, lässt der Gesetzestext offen. Da das BEM auch dem Gesundheitsschutz der Kollegen dient, greift bei der Gestaltung eines BEM-Prozesses § 80 Abs. 1 Nr. 17 BPersVG. Das heißt, Sie bestimmen beim BEM mit. Sie können zum Verfahren auch eine Dienstvereinbarung schließen.



HINWEIS

Allgemein gegen individuell

Sie bestimmen also beim allgemeinen BEM-Verfahren mit. Im individuellen Verfahren darf der einzelne Kollege Sie als Personalrat aber immer auch ausschließen. Dieses Recht hat er, seinem Wunsch müssen Sie sich fügen.

2. Was Sie rund um das BEM überwachen müssen

Kommt Ihr Dienstherr seinen Pflichten nach § 167 Abs. 2 SGB IX nach? Überwachen Sie diese 4 Punkte:

• Wurde das BEM angeboten?

Ihr Dienstherr muss jedem Kollegen, der länger als 6 Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig ist, ein BEM an-

bieten. Als Personalrat müssen Sie überwachen, ob Ihr Dienstherr seiner Pflicht zur Einleitung des BEM-Prozesses nachkommt. Dies gelingt Ihnen durch personalisierte Listen, die Ihr Dienstherr Ihnen zur Verfügung stellen muss. Eine anonymisierte Liste würde nicht ausreichen, um Ihren Überwachungsaufgaben nachzukommen. Dies ist nach Art. 9 Abs. 2b DSGVO rechtens.

• Ihr Dienstherr darf ein BEM nur mit Zustimmung und Beteiligung der betroffenen Kollegen durchführen

Kontrollieren Sie, ob Ihre Kollegen wirklich die Zustimmung zum BEM gegeben haben. Lassen Sie sich dafür die schriftliche Zustimmung bei Beginn des BEMs vorlegen. Darüber hinaus dürfen keine BEM-Gespräche ohne die betroffenen Kollegen stattfinden.

• Ihr Dienstherr muss zuvor auf die Ziele des BEMs sowie auf Art und Umfang der hierfür erhobenen und verwendeten Daten hinweisen

Überwachen Sie die Informationen, die Ihre Kolleginnen und Kollegen im Falle eines BEMs von Ihrem Dienstherrn erhalten. Sind diese klar verständlich? Übt Ihr Dienstherr ggf. latent Druck auf die Kollegen aus? Erhalten die Kollegen alle Informationen über die Ziele des BEMs? Auch dazu, was passiert, wenn das BEM nicht positiv endet? Ist den Kollegen klar, wo und welche Daten über das BEM gespeichert werden, wer dort Zugriff hat und wie lange die BEM-Akte gespeichert wird?

• Ihr Dienstherr muss die Rehabilitationsträger oder bei schwerbehinderten Beschäftigten das Integrationsamt bei Hilfen hinzuziehen

Nutzt Ihr Dienstherr wirklich die Möglichkeiten der Deutschen Rentenversicherung, der Krankenkassen, der Agentur für Arbeit oder der allgemeinen Unfallversicherung? Hier haben Sie ein Fragerecht. Haken Sie bei Ihrem Dienstherrn nach!



WICHTIG

Nein heißt Nein

Behalten Sie immer im Hinterkopf, dass das BEM freiwillig ist. Kein Mitarbeiter muss ein BEM durchführen. Hat sich ein Mitarbeiter zum BEM entschlossen, kann er in jeder Phase des Verfahrens noch zurückrudern und das BEM stoppen.

Der Mitarbeiter ist und bleibt Herr des Verfahrens. Es geht schließlich um seine Gesundheit und seine Zukunft.

Prävention | Lesezeit 4 Minuten

Wenn der Dienstherr dem Beschäftigten doch kündigen möchte

Während Sie als Personalrat mit dem betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM) die Gesundheit des Kollegen und den Erhalt seines Arbeitsplatzes im Auge haben, hat Ihr Dienstherr vielleicht schon eine krankheitsbedingte Kündigung im Sinn. Als „Wächter“ über die Rechte des Kollegen und als Interessenvertretung, die bei Entlassungen zu beteiligen ist, sollten Sie dafür sorgen, dass Ihr Dienstherr am besten gar nicht, aber jedenfalls nicht zu früh kündigt.

Kündigung als letzter Schritt

Sind Mitarbeiter innerhalb eines Jahres länger als 6 Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig krank, ist das BEM für den Dienstherrn Pflicht. Das Verfahren hindert ihn aber nicht daran, gleichzeitig schon einmal über eine sogenannte personenbedingte Kündigung nachzudenken.

Zu den personenbedingten Kündigungen zählen alle Entlassungen, deren Grund in der Person des Mitarbeiters liegt, wie zum Beispiel lange oder wiederholte Arbeitsunfähigkeit, Entzug der Fahrerlaubnis für Fahrer etc. Vielen Dienstherren ist es lieber, einen Beschäftigten gleich zu entlassen, als ihn noch lange „mitzuziehen“.



MEIN TIPP

Überzeugen Sie Ihren Dienstherrn

Dienstherren sollten „über ihren Schatten springen“ und das BEM anbieten. Denn gelingt es, werden sie einen motivierten Mitarbeiter behalten, der auch langfristig zur Dienststelle steht. Sie hat schließlich in der Not etwas für ihn getan! Und sie muss dann keinen neuen Mitarbeiter suchen, einarbeiten und darauf hoffen, dass dieser in der Dienststelle bleibt!

Gesetzgeber hat hier hohe Hürden gesetzt

Gesetzliche Grundlage für die krankheitsbedingte Kündigung ist § 1 Abs. 2 Kündigungsschutzgesetz (KSchG). Bevor Ihr Dienstherr allerdings zur Kündigung als letztes Mittel greift, muss er zuvor alles Zumutbare unternommen haben, um diese zu vermeiden. Personalrat und Dienstherr haben oft sehr unterschiedliche Ansichten darüber, was dem Dienstherrn zumutbar ist und wann die Stufe erreicht wurde, da nur noch eine Kündigung sinnvoll ist. Glücklicherweise gibt es einen festen Rahmen aus gesetzlichen Vorgaben, an denen Sie sich orientieren können, wenn Sie Ihre Stellungnahme zur Entlassung abgeben.

Wann eine krankheitsbedingte Kündigung möglich ist

An die Rechtfertigung einer krankheitsbedingten Kündigung stellt das KSchG strenge Anforderungen. Ihr Dienstherr muss einige Hürden überwinden, um einen Mitarbeiter aufgrund einer Krankheit wirksam entlassen zu können. Vor Gerichten wird nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) immer dreistufig geprüft. Sie sollten im Personalratsgremium daher genauso prüfen – und dann entscheiden, ob Sie Bedenken gegen die Kündigung äußern oder gar widersprechen:

1. **Es liegt eine negative Gesundheitsprognose vor.** Zum Zeitpunkt der Kündigung muss hinsichtlich der Wiedereinsetzbarkeit des Kollegen eine ärztlich attestierte negative Zukunftsprognose vorliegen. Der Dienstherr muss davon ausgehen dürfen, dass die Erkrankung weiter andauert.

Für das BEM bedeutet das: Es ist gescheitert oder war aufgrund der negativen Prognose bzw. der Schwere der Erkrankung von vornherein sinnlos und wurde gar nicht durchgeführt.

2. **Die Interessen der Dienststelle sind erheblich beeinträchtigt.** Die entstandenen und die künftig zu erwartenden Fehlzeiten des Mitarbeiters müssen die wirtschaftlichen Interessen des Dienstherrn so beeinträchtigen, dass sie unzumutbar sind.
3. **Die Interessenabwägung fällt zuungunsten des Mitarbeiters aus.** Die Interessen von Dienstherr und Mitarbeiter werden gegeneinander abgewogen. Eine Rolle spielen dabei insbesondere: Dauer des Arbeitsverhältnisses, Krankheitsursachen, Fehlzeiten vergleichbarer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie Lebensalter des Mitarbeiters.

Sehen Sie immer genau hin

Selbst wenn diese 3 Voraussetzungen vorliegen, darf die Kündigung immer nur das letzte Mittel sein. Die Entlassung ist nach dem Verhältnismäßigkeitsgrundsatz des Kündigungsrechts unverhältnismäßig und als Folge rechtsunwirksam, wenn sie sich durch weniger drastische Mittel vermeiden lässt. Die Durchführung eines BEM ist keine formelle Voraussetzung für die Wirksamkeit einer personenbedingten Kündigung aus krankheitsbedingten Gründen (BAG, 12.7.2007, Az. 2 AZR 716/06). Bietet Ihr Dienstherr aber gar kein BEM an, wird er sich vor Gericht die Frage gefallen lassen müssen, warum er dies unterlassen hat. Kann er dann nicht belegen, dass ein BEM von vornherein keine Aussicht auf Erfolg gehabt hätte, schmälert dies die Erfolgsaussichten seiner Kündigung immens.



MEIN TIPP

Beschäftigte sollten nicht vorschnell handeln

Umgekehrt schneidet sich ein Arbeitnehmer, der ein BEM von vornherein ablehnt, ins eigene Fleisch. Denn auch er wird sich vor Gericht die Frage gefallen lassen müssen, ob er sich die Chance auf Verbleib am Arbeitsplatz nicht selbst verbaut hat. Arbeitnehmer sollten das BEM deshalb nicht ablehnen!

Gestaltung | Lesezeit 8 Minuten

So führen Sie das BEM zum Erfolg

Ein BEM braucht einen transparenten und klaren Prozess, und trotzdem ist jeder BEM-Fall individuell. So unterschiedlich die Kollegen, deren Krankheitsbilder und auch Arbeitsplätze sind, so verschieden verläuft dann auch das BEM. Gestalten Sie als Personalrat zum einen den BEM-Prozess mit und nutzen Sie die vielen Hilfen und Maßnahmen zur Gestaltung eines erfolgreichen BEM-Verfahrens.

Der Weg der Wiedereingliederung verläuft nicht immer gleich. Wenn Sie als Personalrat schon eine Weile bei BEM-Gesprächen dabei sind, wissen Sie das. Bei dem einen Kollegen geht alles ganz unkompliziert, der andere kommt trotz aller Maßnahmen und Hilfen nicht wieder auf die Beine. Nicht jedes BEM-Verfahren führt zum Erfolg, manche scheitern auch.

Kennen Sie die 3 Grundpfeiler eines guten BEMs?

Ohne gute Basis geht nichts. So ist es auch beim BEM. Die Basis des BEMs sind die folgenden 3 Punkte:

- **Vertrauen:** Eine vertrauensvolle Beziehung zwischen dem betroffenen Kollegen, dem Fallmanager und den am BEM-Verfahren Beteiligten ist die Basis für ein funktionierendes BEM. Nur dann können sich die betroffenen Kollegen öffnen, Maßnahmen annehmen und offen in das BEM gehen.
- **Prozess:** Es muss von Beginn an klar sein, wer wann welche Aufgabe im BEM übernimmt, wie viel Zeit für das BEM zur Verfügung steht und wie die Dokumentation abläuft. Dies regeln Sie als Personalrat am besten mit Ihrem Dienstherrn im Rahmen einer Dienstvereinbarung.
- **Maßnahmen:** Maßnahmen und Hilfe zur Wiedereingliederung sind natürlich ein Bestandteil des BEM-Prozesses. Ihnen kommt im Verlauf des BEMs eine gesonderte Rolle zu. Je offener Ihr Dienstherr für interne Maßnahmen wie Arbeits-erprobung, Arbeitsplatztausch oder ggf. Schaffung neuer Arbeitsplätze ist, desto schneller gelingt es, die Kolleginnen und Kollegen, die sich im BEM befinden, wieder an einem Arbeitsplatz zu beschäftigen. Darüber hinaus gibt es auch noch die „externen“ Unterstützungsangebote und Teilhabe-hilfen durch die Deutsche Rentenversicherung, die Integra-tionsfachdienste oder die Agentur für Arbeit.

Gute Gesprächsführung und Beziehungsarbeit

Niemand kann einfach so ein gutes BEM-Gespräch führen – es braucht viel Einfühlungsvermögen, eine gute Gesprächsführung und Gesprächstechniken. Daher gibt es auch in vielen Unternehmen und Dienststellen bereits gesonderte Case-Manager oder auch Disability-Manager, die neben dem fachlichen Wissen auch darin geschult sind, solche Gespräche zu führen. Es lohnt sich auch für Sie als Personalrat, sich hier entsprechend weiterzubilden.

Achten Sie in jedem Fall darauf, dass die Ansprechperson für die betroffenen Kolleginnen und Kollegen über gute Kommunikations-fähigkeiten verfügt – sprechen Sie mit Ihrem Dienstherrn darüber, wenn Sie den Eindruck haben, dass dies nicht der Fall ist.

Sorgen Sie für eine klare Struktur im BEM-Prozess

Geben Sie als Personalrat gemeinsam mit Ihrem Dienstherrn dem BEM eine klare Struktur. Der Dienstherr ist zwar für das BEM ver-antwortlich, aber Sie können es mitprägen. Einen typischen Ablauf habe ich Ihnen hier dargestellt:



Übersicht: Typischer Ablauf eines BEMs

Nr.	Schritt	Verant-wortlich
1	Monatliche Analyse der AU-Zahlen und die Kollegen benennen, die nach § 167 Abs. 2 SGB IX für ein BEM infrage kommen. Auswertung an Personalrat schicken	Personalab-teilung bzw. Dienstherr
2	Informationsschreiben samt aller Anlagen (Aufklärung, Datenschutz ...) an betrof-fene Kollegen versenden. Als Personalrat erhalten Sie eine Kopie.	Personalab-teilung bzw. Dienstherr
3	Bei Zusage: Schritt 4; bei Absage: Schritt 7	Kollege
4	Erstgespräch mit dem Kollegen und dem BEM-Team (Ansprechperson, Dienstherr und Personalrat – nur wenn der Kollege Ihre Teilnahme nicht abgelehnt hat). In diesem Gespräch werden nochmals alle Informationen zum Ablauf und Ziel des BEMs besprochen. Der Kollege wird über die Verwendung seiner Daten aufgeklärt.	Ansprech-person für den BEM-Fall
5	Folgetermine: 2- bis 4-wöchige Treffen mit den Kollegen, dem BEM-Team und ggf. externen Ansprechpartnern. Protokolle werden an alle Beteiligten, auch an die Kollegen, versendet. Dauer der Gespräche: 30–60 min. Suche nach Lösungsansätzen und Umsetzung von Maßnahmen.	BEM-Team/ Kollege
6	BEM-Abschluss: Abschlussgespräch samt Evaluation des BEM-Prozesses. Ein BEM gilt als abgeschlossen, wenn die Arbeitsunfähig-keit unter die 6-wöchige Grenze gesunken ist, das BEM-Team gemeinsam das Ende feststellt oder es trotz aller Bemühungen nicht zu einer Wiedereingliederung kommt und das Beschäftigungsverhältnis endet.	BEM-Team/ Kollege
7	Ende des BEMs – Dokumentation	BEM-Team

Zu finden unter www.adiuva.de
unter Eingabe des Titels im Suchfeld



Was ein BEM alles beinhalten kann

Welche Maßnahmen zur Rückkehr an den Arbeitsplatz herange-zogen werden, ist abhängig von der gesundheitlichen Verfassung

der betroffenen Kollegen. Je nach Fall gilt es, gemeinsam mit den Kollegen, dem BEM-Team oder auch dem behandelnden Arzt oder anderen Dritten abzuwägen, was günstige Maßnahmen sind. Infrage kommen zum Beispiel:

• Stufenweise Wiedereingliederung

Eine der häufigsten Maßnahmen beim BEM ist die stufenweise Wiedereingliederung an den Arbeitsplatz. Üblicherweise erhöht dabei der Kollege in einem Zeitraum von 3 Wochen bis 6 Monaten schrittweise seine wöchentliche Arbeitszeit, bis er wieder voll arbeitsfähig ist. In dieser Zeit bezahlt die Krankenkasse das Entgelt. Der behandelnde Arzt begleitet diese Maßnahme der Rehabilitation mit und stellt die Scheine zur Vorlage beim Dienstherrn und bei der Krankenkasse aus.



MEIN TIPP

Lessons Learned?

Machen Sie doch nach jedem BEM eine Kritikrunde. Was war gut, was nicht? Was können Sie besser machen? So werden Sie nach und nach zum BEM-Experten.

• Belastungs- und Anforderungsprofil erstellen

Um gezielte Maßnahmen für das BEM entwickeln zu können, ist es hilfreich, wenn alle Beteiligten die Anforderungen des Arbeitsplatzes und das Belastungsprofil des Kollegen kennen. Dazu erstellt beispielsweise der Betriebsarzt Anforderungs- und Belastungsprofile und bezieht die Gefährdungsbeurteilung für den Bereich mit ein. Anhand definierter Merkmale lassen sich nämlich menschliche Fähigkeiten und Anforderungen der Arbeit beschreiben und vergleichen.

• Technische Maßnahmen

Technische Veränderungen am Arbeitsplatz sind häufig gute Maßnahmen, um die Rückkehr am Arbeitsplatz leichter zu gestalten. Dazu gehören unter anderem spezielle Werkzeuge, Arbeitsmittel oder auch die Anpassung des Arbeitsplatzes an neue persönliche Gegebenheiten der Kollegen, wie z. B. eine Rampe für den Rollstuhl. Hier kommen auch die verschiedenen externen Träger ins Spiel. Im Fall einer Behinderung finanziert das Integrationsamt den Umbau zum Teil oder ganz. Ansonsten können die Kostenträger die Deutsche Rentenversicherung (Voraussetzung: 15 Beitragsjahre), die Agentur für Arbeit oder auch die BG oder Unfallkasse (bei einem Arbeitsunfall) sein.

• Organisatorische Maßnahmen

Bei organisatorischen Maßnahmen, die im Rahmen des BEMs in der Praxis zum Einsatz kommen, ist besonders der Wille Ihres Dienstherrn gefragt. Oft können diese den Weg zurück an den Arbeitsplatz wieder ermöglichen. Dazu zählen beispielsweise vorübergehende Sonderaufgaben, Weglassen bestimmter Tätigkeiten, Arbeitserprobungen in einem anderen Bereich, die Umsetzung auf einen geeigneten Arbeitsplatz oder auch veränderte Arbeitszeiten, beispielsweise (befristet) keine Nachtschicht mehr.

• Personelle Maßnahmen

Kann eine Kollegin oder ein Kollege aufgrund einer Behinderung oder einer Erkrankung nicht mehr an den alten Arbeitsplatz zurück, können verschiedene personelle Maßnahmen greifen, um die Arbeitsfähigkeit wiederherzustellen oder zu erhalten. Dazu gehört eine medizinische Reha, die in der Regel die Deutsche Rentenver-

sicherung übernimmt. Eine Weiterqualifizierung, ob innerhalb der Dienststelle oder außerhalb, z. B. durch Berufsakademien, ist ebenso eine Möglichkeit, die Arbeitsfähigkeit zu erhalten. Hier übernehmen die Kostenträger auch zum Teil die Finanzierung.

Muss Ihr Dienstherr alles möglich machen?

Nein, und das ist manchmal auch schwierig zu akzeptieren. Im BEM-Prozess soll geprüft werden, ob es noch andere Mittel als eine Kündigung des Arbeitsverhältnisses gibt. Das zielt auf den Verhältnismäßigkeitsgrundsatz ab, denn jedes BEM hat seine Grenzen. Unzumutbare oder unverhältnismäßige Maßnahmen muss Ihr Dienstherr im BEM nicht umsetzen.

Woher bekommen Sie Anregungen?

Um eine Idee zu bekommen, was man im BEM-Verfahren alles anregen kann, lege ich Ihnen die Dienste von REHADAT ans Herz. REHADAT ist ein Projekt des Instituts der deutschen Wirtschaft Köln e. V., das vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) gefördert wird. REHADAT (www.rehadat.de) ist ein zentrales und unabhängiges Informationsangebot zur beruflichen Teilhabe von Menschen mit Behinderung. Auf der Website finden Sie alle Informationen zur beruflichen Teilhabe und dementsprechend viele Ideen für BEM-Fälle, die besonders knifflig sind.

Das Gute an dem Informationsangebot ist die Neutralität. Niemand will einen Tisch oder Werkzeug verkaufen. REHADAT informiert über die Produkte, die Hersteller, die Einsatzbereiche und die Kosten. Natürlich sind die Produkte zunächst für die berufliche Teilhabe von Menschen mit Behinderungen gedacht. Doch viele Produkte können auch zur Entlastung der Kollegen ohne Behinderung beitragen, etwa ein Tisch mit Bauchausschnitt, der gerade bei feinmotorischen Tätigkeiten das Muskel-Skelett-System entlastet, weil dort die Arme abgestützt werden können.



HINWEIS

Vertrauensvoll, transparent und vielfältig

Ein BEM läuft in der Regel nicht einfach so, sondern erfordert viel Mühe und Engagement von Ihnen als Personalrat und von Ihrem Dienstherrn, bis alles gut geklärt ist. Die Mühen lohnen sich aber in einer Vielzahl der BEM-Fälle!

Beschäftigte haben keinen Anspruch auf ein BEM

Beachten Sie als Personalrat auch, dass Ihr Dienstherr zwar ein BEM anbieten muss, der Beschäftigte auf der anderen Seite aber keinen Anspruch auf ein BEM hat. In einem Fall des Landesarbeitsgerichts Nürnberg (8.10.2020, Az. 5 Sa 117/20), ging es um einen Gemeindemitarbeiter, der schon seit Jahren immer wieder arbeitsunfähig krank war. Trotzdem verweigerte der Bürgermeister als Dienstherr ein BEM. Er meinte, die Arbeitsunfähigkeit des Mitarbeiters hätte nichts mit seiner Tätigkeit zu tun, sodass das BEM ergebnislos bleiben würde. Außerdem plane er nicht, dem Mitarbeiter zu kündigen. Der Mitarbeiter klagte.

Pflicht ja, Anspruch nein

Der Mitarbeiter scheiterte jedoch vor Gericht. Denn nach § 167 Abs. 2 SGB IX hat der Dienstherr zwar die Pflicht, ein BEM anzubieten, der Mitarbeiter hat jedoch keinen einklagbaren Anspruch auf die Durchführung des BEM. Sie als Gremium leider auch nicht.

Informationsanspruch | Lesezeit 4 Minuten

Diese BEM-Informationen müssen Ihre Kollegen vor einem BEM erhalten

Wie gut sind Ihre Kolleginnen und Kollegen vor Beginn eines BEMs wirklich darüber informiert, was in den kommenden Wochen oder vielleicht auch Monaten auf sie zukommt? Wie ist der Informationsfluss im BEM geregelt? Was sollte mitgeteilt werden? Hier finden Sie eine Übersicht, welche Informationen absolut notwendig sind!

Ihr Dienstherr muss vor Beginn eines BEMs die Kollegen auf die Ziele sowie auf Art und Umfang der hierfür erhobenen und verwendeten Daten hinweisen (§167 Abs. 2 SGB IX). Überwachen Sie als Personalrat diese Aufgabe, indem Sie sich die Schreiben, die die Kollegen bekommen, genauer ansehen.

Machen Sie den BEM-Informationscheck

Grundsätzlich ist es hilfreich, wenn die Kollegen bereits vor einem BEM-Fall über die Möglichkeiten, Maßnahmen und Ziele eines BEMs Bescheid wissen und nicht erst damit konfrontiert werden, wenn sie im Krankenstand sind. Stellt Ihr Dienstherr einen BEM-Fall gemäß §167 Abs. 2 SGB IX fest, verschickt er verschiedene Unterlagen an die betroffenen Kollegen.

Die folgenden Anschreiben samt Inhalt sollten Ihre Kollegen dabei bekommen. Machen Sie als Personalrat den „BEM-Informationscheck“:



HINWEIS

Ihr Dienstherr sollte die Punkte abhaken

Ihr Dienstherr ist für das BEM verantwortlich. Deswegen sollte er auch prüfen, ob das Einladungsschreiben alle Punkte wie im Folgenden aufgeführt enthält. So ist sichergestellt, dass er an alles gedacht hat. Kontrollieren Sie als Personalrat immer, ob alles vorhanden ist.

• Einladung zum BEM / Erstgespräch oder Informationsgespräch

Die Kollegen erhalten vor Beginn eines BEM-Gesprächs Informationen und die Einladung zu einem freiwilligen Erstgespräch. Achten Sie hier auf Folgendes:

- vertrauensvolle und offene Ansprache
- gesetzliche Verpflichtung zum BEM, Angebot eines Gesprächs
- Freiwilligkeit! Zustimmung zum BEM
- Information zu den erhobenen Daten im BEM (personenbezogen und BEM-Protokolle) und in der BEM-Akte
- Teilnehmer am BEM-Gespräch / BEM-Team mit Namen sowie gewünschte Vertrauensperson der Kollegen (bei Bedarf)
- Anlage: Antwortschreiben, Einwilligung zur Datenerhebung, BEM-Flyer und ggf. BEM-BV

• Antwortschreiben

Die Kollegen füllen das Antwortschreiben aus und geben ihre Zu- oder Absage zum BEM damit bekannt. Die wesentlichen Inhalte sind:

- Zusage zur Teilnahme am BEM-Erstgespräch
- ggf. Kontaktdaten zur Terminvereinbarung
- Absage mit freiwilliger Angabe von Gründen

• Einwilligung Datenerhebung

Den betroffenen Kollegen muss klar sein, welche ihrer personenbezogenen Daten zu welchem Zweck wo und wie lange gespeichert werden. Also:

- personenbezogene Daten im BEM
- Welche Daten werden erhoben, zu welchem Zweck und wo werden die Daten gespeichert? Dazu gehören auch die BEM-Protokolle.
- BEM-Akte und Aufbewahrungsdauer
- Widerrufbarkeit der Einwilligung im BEM-Prozess
- Zustimmung zur Datenerhebung im BEM mit Datum und Unterschrift

• Verschwiegenheitserklärung

Die Kollegen erhalten von den Ansprechpartnern in der Dienststelle eine Verschwiegenheitserklärung, die in der Regel vom Case-Manager oder der Ansprechperson unterzeichnet wird, ausgehändigt. Diese muss enthalten:

- Hinweis auf Verschwiegenheitspflicht der Ansprechperson bzgl. personenbezogener Daten
- Regelung, dass keine Daten der Kollegen an Dritte ohne Einverständnis weitergegeben werden

• Einwilligung Datenvergabe an Dritte

Müssen Dritte am BEM-Prozess beteiligt werden, darf dies nur mit Einwilligung der Kollegen geschehen.

- Erlaubnis an das BEM-Team / den Case-Manager oder die Ansprechperson, in gesonderten Fällen Dritte im Rahmen des BEMs zu kontaktieren, wie z. B. die Deutsche Rentenversicherung, das Integrationsamt oder die Krankenkasse
- Widerruf dieser Datenweitergabe



HINWEIS

Denken Sie an den Datenschutz

Beim BEM geht es vor allen Dingen um Gesundheitsdaten Ihrer Kollegen. Diese Daten sind besonders sensibel und schützenswert. Hier müssen alle am BEM Beteiligten den Datenschutz auf jeden Fall ganz besonders wahren und im Blick behalten. Alle BEM-Beteiligten sind deswegen auch vor Beginn des Verfahrens zur absoluten Verschwiegenheit verpflichtet.

Beteiligte | Lesezeit 3 Minuten

Im BEM-Verfahren sind Sie nicht allein beteiligt

Gerade wenn ein Kollege oder eine Kollegin nach langer schwerer Krankheit an den Arbeitsplatz zurückkommt, kann es schwer für Sie sein, einzuschätzen, was jetzt an Einsatz und Arbeit möglich ist. Agieren Sie hier nicht allein, sondern vernetzen Sie sich und sichern Sie sich ab. Mit geballter Fachkompetenz finden Sie den gesundheitlich besten Einsatz für Ihre Kolleginnen und Kollegen.

Denken Sie an die SBV

Möchte ein Kollege nach schwerer Krankheit wieder an den Arbeitsplatz zurückkehren, sollten Sie als Personalrat darauf achten, die Schwerbehindertenvertretung (SBV) mit einzuschalten. Gerade nach schweren Erkrankungen kommt oft die Frage nach Gleichstellung auf (§ 2 Abs. 3 SGB IX). Hier sollte die SBV frühzeitig eingebunden werden.

Ergänzende unabhängige Teilhabeberatung (EUTB)

In jedem Bundesland gibt es verschiedene Anlaufstellen, die Menschen mit Behinderung oder Menschen, die von Behinderung bedroht sind, beraten. Dabei liegt die Betonung auf der ergänzenden und unabhängigen Beratung, neben den Leistungen und Beratungen der Sozialversicherungsträger. So erhalten Ihre Kolleginnen und Kollegen mehr Informationen und Unterstützung, um besser einschätzen zu können, was ihnen jetzt zusteht und wie sie agieren sollten.

Mehr Informationen zur EUTB: www.teilhabeberatung.de

Zentrum für selbstbestimmtes Leben (ZsL) e. V.

Für die Kollegen mit Behinderung, ob neu oder bekannt, kann das Angebot des in jedem Bundesland vertretenen ZsL hilfreich sein. Hier werden Menschen mit Behinderung von Menschen mit Behinderung zu vielen Themen, u. a. der Arbeitswelt, beraten.

Mehr Informationen zum ZsL: www.zsl-ev.de

Arbeitsschutz/Arbeitssicherheit

Tatsächlich fällt in vielen Dienststellen in Sachen BEM und Krankheit die FaSi, die Fachkraft für Arbeitssicherheit und Arbeitsschutz, ein wenig aus dem Blickfeld. Dabei führt diese die Gefährdungsbeurteilungen durch und kennt viele gute Arbeitsschutzmaßnahmen, um Belastungen am Arbeitsplatz zu reduzieren. Die Erfahrung zeigt, dass diese Möglichkeit oft wenig genutzt wird.



→ FAZIT

Es zählt sich aus

Auch wenn es Mühe macht, so lohnen sich doch die Anrufe und E-Mails, die im Vorfeld vor einer Beratung geschrieben werden. Nach jedem Austausch sind Sie als Personalrat oder auch der betroffene Kollege einen kleinen Schritt weiter. Zeigen Sie als Personalrat die Möglichkeiten auf und sammeln Sie Ihre Erfahrungen.

Haben Sie keine Angst vor dem BEM, sondern nutzen Sie Ihren Schulungsanspruch

Als Personalrat haben Sie beim BEM einen Schulungsanspruch. Das hat das Bundesarbeitsgericht (BAG) längst entschieden (28.9.2016, Az. 7 AZR 699/14). Grund genug für Sie, 2026 wieder eine Schulung zum BEM zu verlangen. Der BAG-Fall spielt zwar in der freien Wirtschaft, ist aber auf Sie übertragbar:

Ein Betriebsrat wollte auf eine Schulung gehen, die aus 4 Modulen bestand: Recht, Kommunikation, Leistungen, Umsetzung des BEMs. Die Buchung einzelner Module war nicht möglich; entweder man buchte die gesamte Veranstaltung oder man musste sich eine andere suchen. Das Betriebsratsmitglied, das an der Ausbildung teilnehmen wollte, war im BEM-Integrationsteam tätig. Der Arbeitgeber wollte die Schulungskosten nicht übernehmen bzw. den Betriebsrat auch nicht für die Teilnahme freistellen, denn nach seiner Meinung war die Schulung nicht erforderlich.

Das BAG sah dies aber anders: Das angebotene Seminarpaket ist eine erforderliche Schulungsveranstaltung im Sinne von § 37 Abs. 6 BetrVG. Die Erforderlichkeit der Schulungsveranstaltung kann nur anhand des gesamten Pakets bewertet werden, wenn ein Veranstalter die Schulung nur als einheitliches Gesamtpaket zur Buchung anbietet. Ausschlaggebend ist hier die tatsächliche Mitgliedschaft des Betriebsratsmitglieds im BEM-Integrationsteam; daraus folgt ein Schulungsbedarf.

→ FAZIT

Begründen Sie

Buchen Sie eine Schulung oder eine sonstige Maßnahme für sich als Personalrat, begründen Sie die Erforderlichkeit immer anhand Ihrer konkreten Personalratsarbeit. Der „Datenschützer“ im Personalrat muss im Datenschutz fit sein, der „Gesundheitsmanager“ in Gesundheitsfragen ... Gut begründet, kann sich der Dienstherr seiner Zahlungspflicht nicht entziehen.

Formulierungsvorschlag | Lesezeit 4 Minuten

Muster-Anschreiben für das BEM-Verfahren in Ihrer Dienststelle

Ihr Dienstherr muss Ihren Kollegen nach längerer Krankheit ein betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) anbieten und bei Zustimmung auch durchführen. Die Kontaktaufnahme findet dabei in der Regel per Brief statt. Die Art und Weise, wie dieser Brief formuliert wird, kann bei den betroffenen Kollegen Ängste und Unsicherheiten oder aber Klarheit und Offenheit auslösen. Auf dieser Seite finden Sie als Personalrat daher ein Muster-Schreiben für eine Einladung. Daran können Sie sich orientieren.



Übersicht: Muster: Einladung zum BEM

Dienststellenleitung – Ansprechpartner Personalbereich samt Kontaktadressen – Ansprechpartner Personalrat samt Kontaktadressen

Datum

Einladung zum BEM

Sehr geehrte Frau ..., / Sehr geehrter Herr ...,

die Gesundheit unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter liegt uns sehr am Herzen. Deshalb bieten wir allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die innerhalb der vergangenen 12 Monate mehr als 6 Wochen (ununterbrochen oder wiederholt) arbeitsunfähig waren, unsere Unterstützung an. Diese Unterstützung leisten wir über das betriebliche Eingliederungsmanagement, kurz „BEM“ genannt. Es ist als feste Aufgabe des Dienstherrn in Zusammenarbeit mit dem Personalrat in § 167 Abs. 2 SGB IX verankert.

Da auch Sie in den vergangenen 12 Monaten länger als 6 Wochen arbeitsunfähig waren, möchten wir gern mit Ihnen im Rahmen des BEMs darüber sprechen, was wir gemeinsam tun können, damit Sie die Arbeitsanforderungen erfolgreich bewältigen können.

Ziel des BEMs ist es, gemeinsam mit Ihnen und den übrigen Verfahrensbeteiligten, wie dem Personalrat oder auch der Schwerbehindertenvertretung, alle Möglichkeiten zu erörtern, wie hohe Arbeitsunfähigkeitszeiten möglichst überwunden werden können und mit welchen Leistungen oder Hilfen einer erneuten Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt und der Arbeitsplatz erhalten werden kann.

Das BEM dient dazu, gemeinsam mit Ihnen den Ursachen Ihrer Arbeitsunfähigkeitszeiten nachzugehen und nach Möglichkeiten zu suchen, künftige Arbeitsunfähigkeitszeiten zu vermeiden oder zumindest zu verringern, sowie einen Rehabilitationsbedarf zur Sicherung Ihrer Erwerbsfähigkeit frühzeitig zu erkennen und entsprechende Rehabilitationsmaßnahmen (über die Rehaträger oder Integrationsämter) anzustoßen. Hierfür bitten wir Sie um Ihre aktive Mithilfe.

Im Anhang finden Sie folgende Unterlagen, die Sie bitte ganz in Ruhe lesen. Schicken Sie dann Formular 2 und 3 bitte wieder an uns zurück. Natürlich können Sie sich auch zuerst mit einer Person Ihres Vertrauens, z. B. einem Rechtsbeistand, besprechen und beraten.

1. Informationen über den BEM-Prozess
2. Ihr Rückantwortschreiben (Einverständnis/Ablehnung BEM)
3. Informations- und Einwilligungsschreiben zum Datenschutz

Bei Rückfragen können Sie sich gern und jederzeit an die oben genannten Ansprechpartner wenden.

Mit freundlichen Grüßen

Unterschrift

Dienststellenleitung und Personalrat



Zu finden unter www.adiuva.de unter Eingabe des Titels im Suchfeld



MEIN TIPP

Unterschreiben auch Sie!

Nach § 167 Abs. 2 SGB IX sind Sie als Personalrat ein wesentlicher Bestandteil des BEM-Prozesses. Dies bezieht sich sowohl auf den allgemeinen BEM-Prozess als auch auf die individuellen BEM-Gespräche. Der erste Brief, die erste Information, die ein erkrankter Kollege von seinem Dienstherrn nach Hause geschickt bekommt, entscheidet über die Haltung des Kollegen gegenüber dem BEM.

Nutzen Sie Ihren Einfluss und wirken Sie bei der Einladung mit! Formulieren Sie mit und setzen Sie auch Ihren Namen darunter, das erzeugt Vertrauen!

Klären Sie die Kollegen und Kolleginnen in Ihren Sprechstunden auf

Denken Sie auch an Ihre Sprechstunden. Der ein oder andere zum BEM Eingeladene wird zunächst zu Ihnen kommen, um sich zu beraten, um zu fragen, was das BEM ist.

Hier sollten Sie Aufklärungsarbeit leisten. Ganz sachlich, ohne den Mitarbeiter in eine Richtung zu drängen. Wenn Ihre Kollegen wissen, was auf sie zukommt, dann können sie klar entscheiden.

Vielleicht gewinnen Sie auch einen Kollegen, der bereits ein BEM durchlaufen hat, für einen Erfahrungsbericht. Dann können sich andere Betroffene mehr unter dem Verfahren vorstellen und sehen, was in der Realität auf sie zukommen kann.

Das wird dem ein oder anderen sicher guttun und ihm seine Entscheidung pro/kontra BEM immens erleichtern.

Zusammenarbeit | Lesezeit 3 Minuten

Wer Sie und Ihre Kollegen im BEM-Verfahren unterstützen kann

Kein BEM ist einfach, aber es gibt viele Hilfsmöglichkeiten von außen, die Sie in einem BEM-Verfahren nutzen können. Ein kleiner Überblick für Ihren Durchblick als Personalrat! Bauen Sie sich Ihr BEM-Netzwerk vor Ort auf.

Deutsche Rentenversicherung

Die DRV fördert, wenn die Kollegen mindestens 15 Beitragsjahre nachweisen können, Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben, wie z. B. technische Hilfsmittel, sowie Leistungen zur medizinischen Rehabilitation. Unter der bundesweiten Telefonnummer **0800 1000 453** können Sie sich beraten lassen und Informationen zu den Leistungen und den Voraussetzungen der DRV erhalten.

Inklusionsämter

Integrationsämter bzw. Inklusionsämter fördern und sichern die berufliche Teilhabe schwerbehinderter Menschen. Sie sind Ansprechpartner für behinderte Kollegen, für Sie als Personalrat und für Ihren Dienstherrn, wenn es um begleitende Hilfen im Arbeitsleben, um Kündigungsschutz oder Ausgleichszahlungen geht.

Integrationsfachdienst

Der Integrationsfachdienst unterstützt Ihre Kollegen mit Behinderung bei der beruflichen Integration in das Arbeitsleben und der Sicherung ihres Arbeitsplatzes. Dazu gehören z. B. die individuelle Beratung zu Fragen von Krankheit und Behinderung und deren Auswirkungen am Arbeitsplatz, zu Fördermöglichkeiten und Zuschüssen sowie die Beratung zur behinderungsgerechten Ausstattung von Arbeitsplätzen.

Agentur für Arbeit

Greift die DRV aufgrund einer zu geringen Anzahl von Beitragsjahren nicht, bietet die Agentur für Arbeit ihre Unterstützung an, um eine mögliche Arbeitslosigkeit durch eine Erkrankung zu verhindern. Dies kann z. B. in Form einer Umschulung oder einer Weiterqualifizierung geschehen.

Krankenversicherungen

Kolleginnen und Kollegen, die vom BEM betroffen sind, haben nach § 44 Abs. 4 SGB V einen Anspruch auf individuelle Beratung und Hilfestellung durch ihre Krankenkasse, welche Leistungen und unterstützenden Angebote zur Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit erforderlich sind. Dazu zählen z. B. stufenweise Wiedereingliederung, rechtzeitige Rehamaßnahmen und Anträge und Hinweise an den Dienstherrn über den individuellen Eingliederungsbedarf.



HINWEIS

Prämien nutzen

Wenn Sie sich nun die einzelnen Institutionen ansehen, weisen Sie Ihren Dienstherrn auf § 167 Abs. 3 SGB IX hin. Rehaträger und Inklusionsämter prämiieren die Einführung eines BEMs. Das kann auch Ihre Dienststellenleitung nutzen.



MEIN TIPP

Denken Sie auch an die Führungskraft

Die vorgenannten Institutionen sind alles Externe. Intern sollte auch die Führungskraft am BEM beteiligt werden. Zumindest bei der Analyse der Bedingungen/Faktoren am Arbeitsplatz – wiederum nur mit Zustimmung des Kollegen. Oft hat dieser schon Ideen, wie Verbesserungen erreicht werden können. Letztendlich müssen entsprechende Maßnahmen auch durch den jeweiligen Vorgesetzten initiiert und verantwortet werden.

Bereiten Sie Ihren Kollegen vor

Im BEM-Gespräch werden einige Fragen zu klären sein. Damit Ihr Kollege weiß, was auf ihn zukommt, können Sie diese Standardfragen an ihn weitergeben. So kann er sich ein besseres Bild vom Ablauf des Gesprächs machen:

- Was erhoffen Sie sich von diesem Gespräch?
- Liegen bei Ihnen grundsätzliche Leistungseinschränkungen vor?
- Gibt es einen Zusammenhang zwischen Ihrer Erkrankung und Ihrem Arbeitsplatz?
- Gibt es Möglichkeiten, den Arbeitsplatz umzugestalten, die für beide Seiten zufriedenstellend sind? (Lesen Sie dazu auch unseren Ratgeber zum leidensgerechten Arbeitsplatz.)
- Könnte ein anderer Arbeitsplatz passender für Sie sein oder die Krankheitsursache minimieren?
- Wo liegen Ihre Stärken/Qualifikationen, durch die Sie für die Dienststelle nach wie vor unverzichtbar sind?

Allein an diesen wenigen Fragen sehen Sie, dass es sehr wichtig ist, dass ein Kollege niemals unvorbereitet in das Gespräch geht. Er kann und sollte vorher mit seinem Arzt und/oder seinem Rechtsanwalt Rücksprache nehmen. Je besser er vorbereitet ist, umso besser wird das Gespräch laufen.



HINWEIS

Kontrollrecht gilt im ganzen Verfahren

Prüfen Sie den Dienstherrn während des gesamten BEMs! Hat er zur Erfüllung seiner Verpflichtung aus § 167 Abs. 2 SGB IX ein Verfahren durchgeführt, das nicht den gesetzlichen Mindestanforderungen an ein BEM genügt, gilt das BEM als nicht durchgeführt. Es müsste dann erneut angeboten und korrekt durchgeführt werden.

Statistik | Lesezeit 1 Minute

21 Jahre BEM – und Dienstherren haben immer noch Nachholbedarf

Seit 2004 gibt es das betriebliche Eingliederungsmanagement, das BEM, also seit mehr als 20 Jahren. Und dennoch meldete die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin am 5.6.2025, dass ein BEM in einer Vielzahl der Fälle gar nicht angeboten wird.

Warum wird das BEM nicht angeboten?

- Weil der Dienstherr oft nicht weiß, dass er anbieten muss. Viele Dienstherren denken immer noch, dass sie das BEM nur schwerbehinderten Menschen anbieten müssen.
- Weil viele Dienstherren den Aufwand scheuen und denken, dass es schon ohne geht.
- Weil viele Mitarbeiter ihre Rechte nicht kennen und damit das BEM auch nicht aktiv einfordern.

Was können Sie tun?

Es besteht also Handlungsbedarf für Sie:

- Klären Sie Ihre Kolleginnen und Kollegen auf, was ein BEM überhaupt ist.
- Erläutern Sie ihnen ihre Rechte und Pflichten im BEM.
- Betonen Sie insbesondere die Tatsache, dass das BEM zu

jedem Verfahrenszeitpunkt freiwillig ist.

- Geben Sie die neueste Rechtsprechung zum BEM an Ihre Kollegen und Kolleginnen weiter.
- Schaffen Sie mit Ihrem Dienstherrn verbindliche Regelungen zum BEM.

So wird das Verfahren bekannt und effektiv umgesetzt! Hier nicht zu handeln wäre fatal, denn Sinn und Zweck des BEM ist die Arbeitsplatzerhaltung und die Gesunderhaltung oder Gesundheitsförderung von Mitarbeitern, die gesundheitlich angeschlagen sind. Diese Chance sollte genutzt werden.



Unser Service für Sie:

Expertensprechstunde: Stellen Sie Maria Markatou Ihre Frage

Stellen Sie mir Ihre Frage per E-Mail an markatou@mitbestimmung-heute.de.

Sie erhalten dann innerhalb von 24 Stunden eine Antwort. Die Antwort verfasse ich als Ihre Chefredakteurin persönlich. So haben Sie eine schriftliche Aussage, auf deren Basis Sie im Gremium weiterarbeiten können.

Onlinebereich:

Hier erhalten Sie alle Arbeitshilfen zum Download

Wir stellen Ihnen online auf www.adiuva.de alle Arbeitshilfen (Checklisten, Übersichten und Musterschreiben) der Ausgaben als Download zur Verfügung.



Freuen Sie sich schon
auf die nächste
Sonderausgabe
zu einem wichtigen
und interessanten
Thema!