

Arbeitsschutz



und Gesundheitsmanagement für Betriebsräte

Mitarbeiter schützen | Betriebsgesundheit fördern | Mitbestimmung erleben

SONDERAUSGABE:

BETRIEBLICHES EINGLIEDERUNGSMANAGEMENT

– ein spannendes und höchst relevantes Handlungsfeld, in dem Sie als Betriebsrat viel bewirken können.



GUTER PROZESS IST ENTSCHEIDEND

Wie das BEM in einem Betrieb umgesetzt wird, sagt viel über den Betriebsrat und die Haltung des Arbeitgebers aus. Nutzen Sie unbedingt Ihre Mitbestimmungsrechte!



Brigitte Ganzmann

Seit über 20 Jahren bin ich in der Gesundheitsförderung und im Gesundheitsmanagement aktiv. Mit meiner Agentur „BGM-Lotsen“ unterstütze ich Unternehmen bei der Umsetzung des Betrieblichen Gesundheitsmanagements. Ergänzend arbeite ich als Coach und bin anerkannte Prozessberaterin sowie ausgebildete CDMP.

[Editorial

Liebe Betriebsrätin, lieber Betriebsrat,

ich muss gestehen, ich bin eine große BEM-Anhängerin. Nicht nur, weil es gesetzlich verankert ist, sondern weil es ein entscheidender Prozess für gesunde und nachhaltige Arbeit im Betrieb ist. Als ausgebildete CDMP habe ich in der Praxis viele Erfahrungen gesammelt und immer wieder gesehen, wie wirkungsvoll gut umgesetztes BEM sein kann.

Arbeit ist weit mehr als nur Erwerbstätigkeit: Sie gibt Struktur, Sinn und soziale Teilhabe. Umso wichtiger ist es, Kollegen nach Krankheit wieder gut und dauerhaft einzugliedern. Genau hier setzt das BEM an.

Ihre Rolle als Betriebsrat ist dabei von zentraler Bedeutung: Sie können Prozesse mitgestalten, Vertrauen schaffen und sich aktiv für gute Lösungen einsetzen. Engagierte Betriebsräte wie Sie bewirken hier oft mehr, als ihnen bewusst ist. Diese Sonderausgabe widmet sich daher ganz dem Thema BEM – praxisnah, kompakt und mit dem Ziel, Sie in Ihrer wichtigen Arbeit zu unterstützen.

Viele gute Impulse beim Lesen wünscht Ihnen Ihre

Chefredakteurin

Impressum: Arbeitsschutz & Gesundheitsmanagement für Betriebsräte

ADIUVA – ein Unternehmensbereich des VNR Verlags für die Deutsche Wirtschaft AG, Theodor-Heuss-Str. 2–4, 53177 Bonn | Telefon: 0228/955 01 60 | Fax: 0228/955 04 80 | ISSN 2511946X | Vorstand: Richard Rentrop, Bonn | Redaktionell Verantwortliche: Dilan Wartenberg, VNR Verlag für die Deutsche Wirtschaft AG, Adresse siehe oben | Chefredakteurin: Brigitte Ganzmann, Ravensburg | Redakteur: Heiko Klages, RA, Hamburg | Produktmanagement: Carolin Herrmann, Bonn | Lektorat: Ulrike Floßdorf, Oberdürenbach | Satz: Schmelzer Medien GmbH, Siegen | Gestaltung: Nina Probst, Projektmanagement für Marketing & Kommunikation | Bildrechte: ADIUVA Redaktion, erstellt mit KI | Druck: Warlich Druck Meckenheim GmbH, Am Hambuch 5, 53340 Meckenheim | Erscheinungsweise: 12 x pro Jahr. Alle Angaben in „Arbeitsschutz & Gesundheitsmanagement für Betriebsräte“ 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 Produkt besteht aus FSC®-zertifiziertem Papier. © 2026 by ADIUVA, Bonn, Berlin, Bukarest, Jacksonville, Manchester, Passau, Warschau, HRB 8165 | E-Mail: service@adiuva.de | Internet: www.adiuva.de | Dieses monothematische Supplement „Betriebliches Eingliederungsmanagement“ liegt der Ausgabe Nr. 06 | Juni 2026 von „Arbeitsschutz & Gesundheitsmanagement“ bei.

Inhalt

BASISWISSEN

BEM ist eines der zentralen Handlungsfelder des Betriebsrats 3

RECHTLICHE GRUNDLAGEN

Das Sozialgesetzbuch – SGB IX – gibt im BEM den Ton an 4

WISSEN

Eingliederungszuschüsse kann auch Ihr Betrieb im BEM nutzen 5

SCHWERPUNKTTHEMA

Die Frage nach technischen Arbeitshilfen sollte im BEM zum Standard werden 6+7

RECHT & URTEILE

Krankheitsbedingte Kündigung und BEM: Warum die Teilnahme für Ihre Kollegen so wichtig ist 8

NETZWERK

Zum BEM gibt es viele gute Anlaufstellen, die Sie nutzen können 9

DATENSCHUTZ

Datenschutz ist im BEM besonders wichtig – achten Sie gut darauf 10

IMPULS DES MONATS

Regeln Sie Ihr BEM mit dieser Muster-Betriebsvereinbarung 11

ZUM SCHLUSS

Leserfrage: „Darf die Vertrauensperson ein Anwalt sein?“ 12

Handlungsauftrag | Lesezeit 4 Minuten

Das betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) gehört zu Ihren zentralen Aufgaben als Betriebsrat

Am BEM kommen Sie als Betriebsrat nicht vorbei. Kollegen nach schwerer Krankheit oder langen Fehlzeiten wieder zurück in den Arbeitsalltag zu begleiten, braucht viel Wissen, Mitbestimmung, klare Prozesse, ein wachsames Datenschutzauge und kreative Lösungsideen. Doch gerade in klein- und mittelständischen Betrieben ist die Umsetzung von BEM oft nicht oder nur mangelhaft gegeben. Zu diesem Ergebnis kam eine Erhebung der BAuA. Als Betriebsrat haben Sie im BEM einen klaren Handlungsauftrag, den Sie zum Wohle Ihrer Kollegen nutzen sollten.

Einem Kollegen ein BEM anzubieten, ist kein lediglich freiwilliges Angebot Ihres Arbeitgebers. Es ist seine gesetzliche Pflicht! Nach § 167 Abs. 2 SGB IX muss Ihr Arbeitgeber jedem Kollegen, der mehr als 6 Wochen innerhalb von 12 Monaten krank war, ob ununterbrochen oder wiederholt, ein BEM anbieten (siehe Seite 4).

Keine klaren Vorgaben durch das SGB IX

Der Gesetzestext schreibt nur vor, dass ein BEM angeboten werden muss. Doch wie ein BEM-Prozess aussehen kann oder muss, welche Maßnahmen seitens des Arbeitgebers angeboten werden, um einen Kollegen nach langer Krankheit wieder in den Arbeitsprozess zu integrieren, steht dort nicht.

Was gehört zum BEM-Prozess?

Ein BEM-Prozess beginnt mit der Analyse der AU-Zahlen, der Identifikation der BEM-berechtigten Kollegen, führt über das BEM-Gespräch bis hin zum Abschluss und zu einer anschließenden Evaluation.

Bei den meisten Prozessschritten sind Sie als Betriebsrat aktiv gefordert:

1. Analyse der AU-Zahlen

Ihr Arbeitgeber muss ermitteln, welche Kollegen mehr als 6 Wochen innerhalb der letzten 12 Monate krank waren. Im Normalfall macht die Personalabteilung monatlich eine Systemabfrage und kann so die betroffenen Kollegen ermitteln.

Diese Liste, trotz personenbezogener Daten, steht Ihnen als Betriebsrat zu; ohne sie können Sie Ihrer gesetzlichen Aufgabe nicht nachkommen.

2. Information über BEM und Datenschutz

Ihr Arbeitgeber muss dann die betroffenen Kollegen über das BEM informieren, eine Einladung zum BEM aussprechen und die Zustimmung zur Datenerhebung im Rahmen des BEM einholen. Die Kollegen können dann freiwillig entscheiden, ob sie das BEM annehmen oder nicht.

Zudem können die Betroffenen wählen, ob Sie als Betriebsrat an den BEM-Gesprächen teilnehmen. Als Betriebsrat sind Sie beim Gespräch nicht automatisch dabei. All dies gilt es zu überwachen. Schauen Sie sich daher die Einladungsschreiben genau an.

3. BEM-Gespräch, BEM-Maßnahmen, Leistungsträger im BEM

Als Kenner Ihres Betriebs können Sie als Betriebsrat gute BEM-Maßnahmen anstoßen, wie Umsetzungen, Arbeitsplatzveränderungen oder auch neue Aufgaben. Denken Sie auch immer an die

Unterstützung durch die DRV, die Agentur für Arbeit und, bei behinderten Kollegen, das Integrationsamt.

Wichtig ist, dass alle BEM-Daten in einer gesonderten Akte und nicht in der Personalakte gespeichert werden. Hier darf Ihr Arbeitgeber nur die Einladung, die Zustimmung bzw. Ablehnung, die Maßnahme und den Abschluss dokumentieren.

4. Abschluss

Nach erfolgreicher Wiedereingliederung ist im Idealfall das BEM abgeschlossen. In der Praxis ist das nicht immer der Fall. Hier gilt es, die Interessen der Kollegen mit den Möglichkeiten des Betriebs abzugleichen oder auch weitere Unterstützung zu ermöglichen.

Achten Sie als Betriebsrat darauf, dass Ihr Arbeitgeber den Prozess nicht zu früh abbricht und dass auch die betroffenen Kollegen sich einbringen. BEM lebt von gemeinsamen, kreativen Lösungen – beide Parteien sind an dieser Suche beteiligt.

5. Evaluation

Jeder gute Prozess schließt mit einer Bewertung ab. Das gilt auch für strukturierte BEM-Prozesse. Dies findet bspw. 6 Monate nach der abgeschlossenen Eingliederung statt und umfasst ein Feedback des Kollegen und einen Rückblick auf die erfassten Zahlen.

Regen Sie als Betriebsrat an, diesen Schritt im Sinne des Qualitätsmanagements einzuführen. So kann Ihr Arbeitgeber erheben, wie lange ein BEM durchschnittlich dauert, welche Erkrankungsarten häufig vorkommen und wie sich die AU-Zahlen ein halbes Jahr später verändern.

→ FAZIT

Prozess in einer BV regeln

Ein strukturiertes BEM wird häufig in einer Betriebsvereinbarung geregelt. Hier können Sie als Betriebsrat die Rahmenbedingungen mit Ihrem Arbeitgeber festlegen: von der Analyse bis hin zu Maßnahmen und der Evaluation.

Neben den Inhalten gehören auch alle Briefe und Unterlagen, die die betroffenen Kollegen bekommen, dazu.

Nutzen Sie als Hilfestellung die Muster-Betriebsvereinbarung (Seite 11) und die Formulare und Anschreiben aus dem Handlungsleitfaden der DRV. Diesen finden Sie unter: <https://link.adiuva.de/HandlungsleitfadenBEM>

Komplexes Wissen | Lesezeit 4 Minuten

Für das betriebliche Eingliederungsmanagement gibt das SGB IX den Ton an

Die gesetzliche Grundlage für das betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM), die Aufgaben Ihres Arbeitgebers, Ihr Mitwirken als Betriebsrat sowie die Fristen möglicher Reha-Leistungsträger – all diese Informationen sind im Zusammenhang mit dem BEM im SGB IX verankert. Zentral ist dabei § 167 Abs. 2 SGB IX. Dieser Paragraph bildet die Grundlage für Ihre Arbeit als Betriebsrat und regelt die Pflichten Ihres Arbeitgebers. Zudem ist § 14 SGB IX relevant, wenn es um Leistungen im BEM durch Rehabilitationsträger geht.

Wussten Sie, dass das BEM bereits seit 2004 gesetzlich geregelt ist? § 167 Abs. 2 SGB IX richtet sich grundlegend an den Arbeitgeber.

Dieser Paragraph verpflichtet ihn, allen Kolleginnen und Kollegen, die innerhalb von 12 Monaten länger als 6 Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig sind, ein BEM anzubieten.

Sie als Betriebsrat haben den Auftrag, darüber zu wachen, ob Ihr Arbeitgeber diese Verpflichtungen erfüllt.

Ihr Arbeitgeber hat den Auftrag ...

- Sie als **Interessenvertretung** sowie bei schwerbehinderten Kolleginnen und Kollegen auch die Schwerbehindertenvertretung **einzubinden**. Dafür müssen Sie als Betriebsrat u. a. eine Liste mit den BEM-berechtigten Personen erhalten.
- die **Zustimmung der BEM-berechtigten Person einzuholen** und diese umfassend über das BEM **aufzuklären**. Dazu gehören die **Ziele des BEM sowie die Daten, die im Prozess verwendet werden**. Ihr Arbeitgeber sollte hierfür ein ausführliches und wohlwollendes Anschreiben an die betroffenen Kolleginnen und Kollegen versenden und idealerweise zusätzlich präventiv, z. B. über einen Flyer oder im Rahmen einer Betriebsversammlung, über das BEM informieren.
- die **Ziele des BEM zu verfolgen**: Arbeitsunfähigkeit überwinden, erneuter Arbeitsunfähigkeit vorbeugen und den Arbeitsplatz erhalten. Hierfür sind Maßnahmen, Leistungen oder Hilfen erforderlich. Wichtig ist zudem, dass sowohl der betroffene Kollege als auch Ihr Arbeitgeber sich aktiv in den Prozess einbringen.
- eine **Vertrauensperson des BEM-berechtigten Kollegen** zuzulassen, z. B. den Partner, einen Kollegen oder auch einen Rechtsanwalt.
- bei **Bedarf den Betriebsarzt** hinzuzuziehen, z. B. wenn ein medizinisches Gutachten erforderlich ist.
- bei Bedarf **Rehabilitationsträger** und bei schwerbehinderten Kollegen das **Integrationsamt** einzubeziehen. Diese finanzieren Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben, z. B. medizinische oder berufliche Reha-Maßnahmen, Arbeitsmittel, Finanzierungshilfen oder Eingliederungszuschüsse (siehe **Seite 5**).

Zeitnahe Unterstützung im Einzelfall

Neben § 167 Abs. 2 SGB IX ist auch § 14 SGB IX für das BEM relevant, insbesondere wenn es um Leistungen durch die zuständigen Träger geht. Zu den Leistungsträgern zählen

- die Krankenversicherung,
- die Rentenversicherung,

- die Agentur für Arbeit,
- die Unfallversicherung sowie
- bei Menschen mit Behinderung das Integrationsamt.

Ist im BEM-Verfahren unklar, welcher Leistungsträger zuständig ist, kann Ihr Arbeitgeber z. B. den Antrag G0100 bei der DRV stellen. Ist die DRV nicht zuständig, muss der Antrag innerhalb von 2 Wochen an den richtigen Leistungsträger weitergeleitet werden.



HINWEIS

Ihr Mitbestimmungsrecht greift nur beim BEM-Prozess

Sie als Betriebsrat haben bei der Gestaltung eines BEM-Prozesses ein Mitbestimmungsrecht (LAG Nürnberg, 16.01.2013, Az. 2 TaBV 6/12). So können Sie gemeinsam mit Ihrem Arbeitgeber in einer Betriebsvereinbarung (§ 88 BetrVG) den BEM-Prozess festlegen.

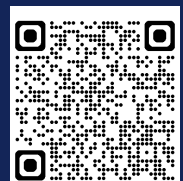
Wichtig ist die Unterscheidung: Beim individuellen BEM eines einzelnen Kollegen sind Sie als Betriebsrat nur mit dessen Zustimmung beteiligt. Beim allgemeinen BEM-Prozess hingegen greift Ihr Mitbestimmungsrecht.



ADIUVA IMPULS

Urteile

Ihr „Urteils-Ticker“: Mit den neuesten und spannendsten Urteilen hält Sie der „Urteilsdienst für den Betriebsrat“ in Sachen Mitbestimmungsrechte immer auf dem Laufenden. Dazu gibt's bei Bedarf eine anwaltliche Erstberatung.



FAZIT

Komplex – bilden Sie sich fort

Das BEM ist rechtlich ein komplexes Thema, nicht zuletzt deshalb, weil häufig auch eine krankheitsbedingte Kündigung im Raum steht. Nutzen Sie daher als Betriebsrat Ihr Recht auf Fortbildung gemäß § 37 Abs. 6 BetrVG.

Finanzierung | Lesezeit 4 Minuten

Eingliederungszuschüsse können den Einstieg nach Krankheit erleichtern

Kennen Sie die Möglichkeiten, einen Eingliederungszuschuss für einen Kollegen zu beantragen, der nach Krankheit wieder in den Betrieb zurückkommen möchte, für den aber keine bestehende Stelle infrage kommt? Hier kann der Eingliederungszuschuss (EGZ) ein wichtiges Instrument der Arbeitsförderung sein. Bringen Sie als Betriebsrat diese Möglichkeit aktiv in das BEM ein. Der EGZ kann Beschäftigungsperspektiven für gesundheitlich beeinträchtigte oder langzeiterkrankte Kollegen sichern und gleichzeitig betriebliche Belastungen reduzieren. Das macht das BEM nochmals attraktiver. Beschäftigen Sie sich mit diesem spannenden Thema.

Gerade kleine und mittelständische Betriebe nutzen den EGZ im Rahmen des BEM selten. Auf den ersten Blick besteht auch kein Zusammenhang zwischen den beiden Themen, denn

- das BEM ist eine Pflichtaufgabe Ihres Arbeitgebers (§ 167 Abs. 2 SGB IX) und
- der EGZ ist ein arbeitsmarktpolitisches Förderinstrument (§§ 88 ff. SGB III).

Hintergründe zum EGZ

Der EGZ ist eine finanzielle Leistung der Agentur für Arbeit / des Jobcenters. Ziel ist, die Einstellung von Personen zu fördern, deren Vermittlung in Arbeit erschwert ist. Dazu zählen Menschen mit

- gesundheitlichen Einschränkungen,
- Behinderungen,
- längerer Arbeitslosigkeit oder
- höherem Alter.

Der Zuschuss dient dazu, eine anfänglich verminderte Arbeitsleistung auszugleichen und eine längere Einarbeitung zu ermöglichen. Für Ihren Arbeitgeber bedeutet das eine teilweise Erstattung der Lohnkosten. Wichtig ist, dass der Zuschuss eine sogenannte Ermessensleistung ist – es besteht kein Rechtsanspruch darauf, aber es kann sich durchaus lohnen.

Den EGZ im BEM nutzen

Im Rahmen des BEM geht es darum, nach längerer Krankheit Wege zu finden, wie Kollegen wieder dauerhaft in den Betrieb integriert werden können. Genau hier setzt der EGZ an. Wenn absehbar ist, dass eine Rückkehr zunächst nur mit reduzierter Leistungsfähigkeit möglich ist, kann der Zuschuss eine Brücke bilden. Er kompensiert wirtschaftliche Risiken für den Arbeitgeber und erhöht die Bereitschaft, individuelle Lösungen umzusetzen.

Wichtige Rahmenbedingungen für den EGZ im BEM

Der EGZ ist ein Instrument zur Förderung der Eingliederung in Arbeit, nicht zur Finanzierung bestehender Arbeitsverhältnisse. Achten Sie als Betriebsrat darauf, dass folgende Rahmenbedingungen gelten, und geben Sie Ihr Wissen an Ihr BEM-Team weiter:

1. Es muss eine **neue oder wesentlich veränderte Beschäftigungssituation** vorliegen. Ein unverändert fortbestehendes Arbeitsverhältnis wird in der Regel nicht gefördert.
2. Eine **Wiedereinstellung nach längerer Krankheit oder Unterbrechung** (z. B. nach Aussteuerung) bietet besonders gute Förderchancen.

3. Im Antrag muss deutlich werden, dass eine **verminderte Leistungsfähigkeit** vorliegt und ein erhöhter Einarbeitungsbedarf besteht.
4. Der **Antrag muss zwingend vor Abschluss des Arbeitsvertrags bzw. vor Arbeitsaufnahme** gestellt werden.

BEISPIEL

Der EGZ in der Praxis

Ein mittelständisches Unternehmen möchte einen Kollegen nach längerer psychischer Erkrankung im Rahmen des BEM wieder eingliedern. Er war bisher im Kundendienst tätig und hatte ein monatliches Bruttogehalt von 3.000 €. Seine Arbeitsfähigkeit liegt bei 70 % (reduzierte Leistungsfähigkeit), die bisherige Tätigkeit wird er aufgrund seiner Erkrankung nicht mehr ausüben können.

Der Arbeitgeber schafft daher eine neue Stelle, die es bisher im Unternehmen nicht gab. Für diese Stelle wird der EGZ beantragt. Die Agentur für Arbeit bewilligt einen Eingliederungszuschuss von monatlich ca. 1.000 € für 12 Monate. Für den Arbeitgeber reduziert sich die tatsächliche Lohnbelastung somit auf 2.000 € pro Monat.



BEM-Maßnahmen | Lesezeit 8 Minuten

Die Frage nach technischen Unterstützungsmöglichkeiten sollte im BEM Standard sein

Ob die Eingliederung nach einer Krankheit bzw. mit gesundheitlichen Einschränkungen wieder gelingt, hängt meist davon ab, ob der Arbeitsplatz passend gestaltet werden kann. Dies gelingt mit den richtigen technischen Arbeitsmitteln, z. B. durch eine Hebehilfe in der Produktion oder einen speziellen Arbeitstisch. Doch wie häufig greift Ihr Arbeitgeber im BEM auf solche technischen Arbeitsmittel zurück und wie sehen die Finanzierungsmöglichkeiten aus? Erfahren Sie als Betriebsrat mehr über ein wichtiges Thema für ein gelingendes BEM und teilen Sie Ihr Wissen mit Ihrem Arbeitgeber.

Eine klassische Maßnahme im BEM ist die stufenweise Wiedereingliederung. Ein Kollege in der Produktion wird nach einem Bandscheibenvorfall schrittweise wieder an seinen Arbeitsplatz herangeführt: In der ersten Woche arbeitet er 2 Stunden pro Tag, dann 4 Stunden und nach 4 Wochen wieder in Vollzeit. Sicherlich kennen Sie diese Maßnahme, bei der ein Kollege durch Belastungs-erprobung wieder an den Arbeitsalltag herangeführt wird.

In vielen BEM-Fällen braucht es andere Lösungen

Das Problem: Die Arbeitsgegenstände, die er bewegen muss, sind genauso schwer wie vor seinem Bandscheibenvorfall. Auf die Belastungen am Arbeitsplatz hat die stufenweise Wiedereingliederung keine Auswirkungen.

Trotz rückengerechten Hebens, das er in der Reha gelernt hat, und ergänzendem Krafttraining kann er seine Arbeit nur eingeschränkt ausführen und fällt immer wieder aus. Hier sind technische Arbeitshilfen gefragt!

Was sind technische Arbeitshilfen?

Grundlegend sind technische Arbeitshilfen Arbeitsmittel, wie z. B. ein ergonomischer, höhenverstellbarer Schreibtisch oder eine Hebehilfe. Sie sind auf den jeweiligen Arbeitsplatz ausgerichtet und sollen Einschränkungen ausgleichen, Belastungen reduzieren und es den betroffenen Kollegen ermöglichen, ihre Tätigkeit weiterhin auszuüben.

Für Kollegen mit einer Behinderung kann es zudem spezielle Hilfsmittel geben. Diese dienen dem Nachteilsausgleich durch den Arbeitgeber (§ 164 SGB IX) oder werden im Rahmen von Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben zur Verfügung gestellt. Dazu zählen beispielsweise Bildschirmlesegeräte für sehbehinderte Kollegen.

INFO: Technische Hilfsmittel



Suchen Sie bei REHADAT

Sie sind auf der Suche nach technischen Hilfsmitteln und wissen nicht, wo Sie professionelle und produktneutrale Informationen erhalten? Auf der Internetseite von REHADAT unter www.rehadat-hilfsmittel.de finden Sie einen Überblick über den vielfältigen Hilfsmittelmarkt in Deutschland. Zudem bietet REHADAT praktische Einsatzbeispiele und viele weitere Informationen zu (technischen) Arbeitsmitteln.

Geben Sie als Betriebsrat dem BEM neue Impulse

Gerade im BEM können Sie als Betriebsrat durch Ihr Wissen die Suche nach guten Lösungen für eine Wiedereingliederung vorantreiben – unabhängig davon, ob der Kollege einen Grad der Behinderung hat oder nicht. Technische Hilfsmittel sind oft ein konkreter Hebel, der in der Praxis aufgrund von mangelndem Wissen oder bestehenden Zweifeln zu selten genutzt wird: Kosten, Erfolgsaussichten und die dauerhafte Nutzung werden häufig als Hemmnisse wahrgenommen.

Ihr Wissen und Ihr Engagement sind hier entscheidend. Sie können vermitteln und aufzeigen, dass technische Anpassungen eine tragfähige Lösung darstellen. Wichtig ist, frühzeitig zu handeln und nicht erst dann, wenn das BEM bereits festgefahren ist.



HINWEIS

Inklusionsvereinbarung

Wussten Sie, dass Sie als Interessenvertretung im Rahmen einer Inklusionsvereinbarung nach § 166 SGB IX auch die Möglichkeit haben, den Einsatz technischer Hilfsmittel zu regeln? So kann die Frage nach technischen Hilfsmitteln zu einem Standard werden. Nutzen Sie den Baukasten der REHADAT-App zur Erstellung einer Inklusionsvereinbarung: www.rehadat-iv.app

Kosten und Förderungsmöglichkeiten von technischen Hilfsmitteln

Sie kennen es sicherlich: Wird im BEM die Möglichkeit eines technischen Hilfsmittels diskutiert, etwa eine Hebehilfe, stellt sich unmittelbar im Anschluss die Frage nach den Kosten. Auch hier können Sie als Betriebsrat gelassen bleiben und darauf hinweisen, dass viele Maßnahmen förderfähig sind.

Das BEM selbst begründet noch keinen direkten Kostenanspruch, sondern dient der Klärung, welcher Leistungsträger zuständig ist. Wichtig ist, dass Sie die zentralen Leistungsträger und die Rahmenbedingungen für eine Unterstützung kennen.

Leistungsträger und Rahmenbedingungen

1. Deutsche Rentenversicherung

„Reha vor Rente“ – unter diesem Leitspruch übernimmt die DRV die Kosten im Rahmen der Leistungen zur Teilhabe am Arbeits-

leben nach § 49 SGB IX, wenn es um den Erhalt der Erwerbsfähigkeit bei langjährig beschäftigten Kollegen geht. Voraussetzung ist, dass die Betroffenen mindestens 15 Jahre Beiträge zur DRV geleistet haben.

2. Agentur für Arbeit

Die Agentur für Arbeit ist insbesondere nach § 112 SGB III bei kürzeren Beschäftigungszeiten oder beim Einstieg ins Berufsleben zuständig. Das heißt, alle Kollegen, die noch keine 15 Jahre Sozialversicherungsbeiträge eingezahlt haben, können Unterstützung durch die Agentur erhalten. Weitere Informationen zu den Fördermöglichkeiten der Agentur lesen Sie auf [Seite 5](#).

3. Unfallversicherung

Bei allen BEM-Fällen, bei denen ein Arbeitsunfall zugrunde liegt, ist die Unfallversicherung der richtige Ansprechpartner. Hier gilt das Prinzip „Alles aus einer Hand“.

4. Integrationsamt

Liegt bei dem betroffenen Kollegen eine Behinderung vor oder ist er von einer Behinderung bedroht, kann auch das Integrationsamt nach § 185 SGB IX die Finanzierung von Hilfsmitteln bzw. die Anpassung des Arbeitsplatzes übernehmen.

! WICHTIG

Antragstellung für die Förderung

Ein entscheidender Punkt ist der Zeitpunkt der Antragstellung. Förderanträge müssen immer vor der Anschaffung gestellt werden. Wurde ein Hilfsmittel bereits gekauft, entfällt in der Regel die Möglichkeit einer Kostenübernahme. Geben Sie als Betriebsrat diese Information weiter und weisen Sie regelmäßig darauf hin.



Übersicht: Hilfsmittel – Konkrete Schritte in der Praxis



Mit diesen Handlungsempfehlungen bringen Sie das Thema Hilfsmittel strukturiert weiter

Schritt 1: Sensibilisierung – Nutzen Sie die nächste Betriebsversammlung oder eine Inforunde, um über die Möglichkeiten technischer Arbeitshilfen aufzuklären. Viele Kollegen wissen gar nicht, dass es Unterstützung für ihre spezifischen Probleme gibt.

Schritt 2: Bestandsaufnahme im Rahmen von Begehungen – Achten Sie gemeinsam mit Ihrer Sifa auf Arbeitsplätze, an denen Kollegen offensichtlich unter ergonomisch ungünstigen Bedingungen leiden oder Schwierigkeiten bei der Bedienung von Standardsoftware haben.

Schritt 3: BEM-Verfahren – In jedem BEM-Gespräch sollte die Frage nach technischen Unterstützungsmöglichkeiten standardmäßig gestellt werden. Dies kann durch eine Ergänzung im Leitfaden geschehen. Alle BEM-Beteiligten sollten die Datenbanken von REHADAT kennen, um gemeinsam mit dem Betroffenen nach passenden Produkten suchen zu können.

Schritt 4: Vernetzung und Austausch – Etablieren Sie einen regelmäßigen Austausch mit dem Inklusionsamt und den Technischen Beratungsdiensten der Rentenversicherung. Diese Experten kommen oft kostenfrei in den Betrieb, um Arbeitsplätze zu begutachten und konkrete Empfehlungen auszusprechen.

Schritt 5: Anträge stellen – Unterstützen Sie die Kollegen beim Ausfüllen der Formulare. Oft ist die Bürokratie eine Hürde, die Menschen davon abhält, ihre Rechte wahrzunehmen. Sie als informierter Betriebsrat können hier Ängste nehmen und den Prozess mit Ihrer Begleitung beschleunigen.

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

→ FAZIT

Hilfsmittel helfen, wenn es sonst nicht geht

Technische Arbeitshilfen sollten Standard in jedem BEM-Prozess sein. Regen Sie dies als Betriebsrat an und fragen Sie nach, welche technischen Hilfsmittel bereits erfolgreich im Betrieb eingesetzt werden. Das Thema zeigt deutlich: Je informierter und aktiver Sie in Ihrem Amt sind, desto bessere Lösungen können entstehen.

Geben Sie sich nicht mit den klassischen Lösungen wie einer stufenweisen Wiedereingliederung oder einer medizinischen Reha zufrieden. Gerade bei schwierigen BEM-Fällen sind technische Hilfsmittel eine Chance. Klar ist auch: Wer die rechtlichen Grundlagen kennt, Fördermöglichkeiten nutzt und frühzeitig eingreift, kann Kollegen wirksam unterstützen und gleichzeitig die Interessen des Betriebs nachhaltig stärken.



Kündigung | Lesezeit 3 Minuten

Krankheitsbedingte Kündigung und BEM: Warum die Teilnahme für Ihre Kollegen so wichtig ist

Das BEM ist nicht nur eine Art Pflichtveranstaltung für Arbeitgeber. Auch Ihre Kolleginnen und Kollegen sind in der Regel gut beraten, wenn sie an einem vom Arbeitgeber angebotenen BEM teilnehmen. Andernfalls verringern sie ihre Chancen in einem etwaigen Kündigungsschutzverfahren wegen einer krankheitsbedingten Kündigung erheblich. Das ergibt sich aus einem aktuellen Urteil des Landesarbeitsgerichts (LAG) Köln (9.12.2025, Az. 7 SLa 384/25).

Der Fall: Eine Arbeitnehmerin war über einen längeren Zeitraum hinweg immer wieder arbeitsunfähig erkrankt. Die Fehlzeiten waren erheblich und führten zu spürbaren organisatorischen und wirtschaftlichen Belastungen im Betrieb.

Mitarbeiterin verweigerte Teilnahme am BEM

Der Arbeitgeber bot mehrfach ein BEM an, um gemeinsam nach Wegen zu suchen, wie die Arbeitsfähigkeit wieder stabilisiert und der Arbeitsplatz erhalten werden kann. Die betroffene Person nahm diese Einladungen jedoch nicht an und zeigte sich im Ergebnis nicht bereit, an einem BEM mitzuwirken.

Schließlich sprach der Arbeitgeber eine krankheitsbedingte Kündigung aus. Dagegen wehrte sich die Arbeitnehmerin mit einer Kündigungsschutzklage.

Das LAG Köln hatte nun zu prüfen, ob diese Kündigung wirksam war – insbesondere, ob die Voraussetzungen einer krankheitsbedingten Kündigung vorlagen und ob der Arbeitgeber alles Zumutbare unternommen hatte, um die Kündigung zu vermeiden.

Die Entscheidung: Das Gericht hielt die Kündigung für wirksam. Dabei spielten mehrere Aspekte eine Rolle, die für Ihre Betriebsratsarbeit wichtig sind.

Negative Gesundheitsprognose lag vor

Zunächst prüfte das LAG, ob eine sogenannte „negative Gesundheitsprognose“ vorliegt. Die bisherigen Fehlzeiten waren erheblich und nicht nur kurzfristige, einmalige Ausreißer. Es lagen keine konkreten Anhaltspunkte dafür vor, dass sich der Gesundheitszustand absehbar nachhaltig bessern würde. Das Gericht stellte daher fest, dass auch künftig mit erheblichen Fehlzeiten zu rechnen ist.

Erhebliche Beeinträchtigung der betrieblichen Interessen

Die Fehlzeiten führten zu deutlichen betrieblichen und wirtschaftlichen Belastungen. Der Arbeitgeber musste den Ausfall organisieren, vertreten lassen, möglicherweise Überstunden oder vorübergehende Ersatzlösungen schaffen, mit entsprechenden Kosten.

Das LAG sah diese Belastungen als so gravierend an, dass sie auch diese zweite Voraussetzung der krankheitsbedingten Kündigung erfüllten.

Verhältnismäßigkeit: Gab es mildere Mittel?

Die dritte Prüfungsstufe ist besonders interessant für Ihre Arbeit im Betriebsrat: die Verhältnismäßigkeit.

Das Gericht musste prüfen, ob mildere Mittel als eine Kündigung existieren. Hier kommt das BEM ins Spiel. Die Arbeitnehmerin wurde wiederholt zum BEM eingeladen. Damit hat der Arbeitgeber

deutlich gemacht: Wir wollen gemeinsam nach Lösungen suchen. Nach Auffassung des Gerichts lag kein Verfahrensfehler beim BEM vor. Der Arbeitgeber hatte transparent und in ausreichendem Umfang ein BEM angeboten.

Die Arbeitnehmerin ging auf dieses Angebot aber nicht ein. Sie war nach der Darstellung im Urteil im Ergebnis nicht bereit, an dem BEM mitzuwirken. Das hatte für den Kündigungsschutzprozess gravierende Folgen. Denn ein BEM ist genau dazu da, mildere Mittel als eine mögliche krankheitsbedingte Kündigung zu identifizieren (z. B. leidensgerechter Arbeitsplatz, Anpassung der Arbeitsbedingungen, Umverteilung von Aufgaben, stufenweise Wiedereingliederung usw.).

Wenn der Arbeitgeber ein BEM ernsthaft anbietet, die Arbeitnehmerseite aber nicht mitmacht, kann das Gericht später kaum mehr feststellen, dass es konkrete, übersehene Alternativen zur Kündigung gegeben hätte.

Was bedeutet das für Ihre Arbeit?

Für Betriebsräte – insbesondere für diejenigen, die sich um Arbeits- und Gesundheitsschutz kümmern – steckt in diesem Urteil einiges an Sprengstoff, aber auch an Gestaltungspotenzial.

Die zentrale Botschaft: Beschäftigte, die sich einem angebotenen BEM verweigern, schwächen ihre Position im Kündigungsschutzprozess erheblich. Das ist nicht jedem bewusst. Und Sie als Betriebsrat sollten hier für Klarheit sorgen, damit Ihre Kolleginnen und Kollegen nicht aus Unwissenheit einen Fehler machen, der – wie im Fall des LAG Köln – schwere Auswirkungen haben kann.

Sie sollten in Ihrem Betrieb aktiv darüber aufklären, was ein BEM ist – und was es nicht ist. Betonen Sie in der Kommunikation mit den Kolleginnen und Kollegen folgende Punkte:

- Ein BEM ist kein „verdecktes Kündigungsvorbereitungsverfahren“, sondern soll helfen, Kündigungen zu vermeiden.
- Die Teilnahme ist freiwillig – aber wer nicht mitmacht, nimmt sich wichtige Chancen in einem Kündigungsschutzverfahren.
- Ein BEM kann konkrete Vorteile bringen, z. B. die Anpassung des Arbeitsplatzes an gesundheitliche Einschränkungen.

→ FAZIT

Motivieren Sie zur Teilnahme am BEM

Denn nehmen Ihre Kollegen ein ordnungsgemäß angebotenes BEM nicht an, schwinden im Kündigungsschutzprozess die Chancen erheblich, sich auf übersehene mildere Mittel zu berufen.

Wissen | Lesezeit 3 Minuten

Wenn Sie mal nicht mehr weiterwissen: Externe Fachexpertise und Anlaufmöglichkeiten im BEM

Das BEM ist ein komplexer Prozess, der betriebliche, medizinische, sozialrechtliche und arbeitsrechtliche Aspekte miteinander verbindet. Jeder dieser Bereiche erfordert spezifisches Fachwissen, das Sie als Betriebsrat nicht in allen Facetten haben können. Genau hier kommen externe Anlaufstellen ins Spiel. Sie bieten wichtige Informationen, Orientierung und konkrete Unterstützungsmöglichkeiten, die sowohl Ihre tägliche Arbeit als auch die Qualität von BEM-Verfahren erheblich verbessern können. Im Folgenden finden Sie eine Auswahl bewährter und qualitativ hochwertiger Ansprechpartner mit hoher BEM-Expertise.

REHADAT

REHADAT ist eine der wichtigsten digitalen Anlaufstellen im BEM-Kontext und ein äußerst hilfreiches Instrument für eine Vielzahl von Fragestellungen. Die Plattform stellt strukturierte Datenbanken zu Hilfsmitteln, rechtlichen Grundlagen, Literatur und Praxisbeispielen zur Verfügung.

Besonders empfehlenswert ist der Bereich „REHADAT-Hilfsmittel“, die die konkreten technischen Lösungen zur Anpassung von Arbeitsplätzen beschreibt. Für Sie als Betriebsrat bietet sich hier die Möglichkeit, direkt Ansätze für ergonomische oder technische Verbesserungen abzuleiten. Auch die vorhandenen Praxisbeispiele und Fragenkataloge unterstützen dabei, Maßnahmen im BEM systematisch zu entwickeln. Hier steckt viel Wissen drin.

Ergänzend liefert „REHADAT Talente Plus“ wertvolle Informationen zur beruflichen Rehabilitation und Qualifizierung, gerade bei längerfristigen Leistungseinschränkungen. www.rehadat.de

Deutsche Rentenversicherung

Die Deutsche Rentenversicherung (DRV) ist im BEM einer der wichtigsten Sozialleistungsträger. Sie finanziert medizinische Rehabilitation sowie Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben (LTA), sofern die entsprechenden versicherungsrechtlichen Voraussetzungen erfüllt sind.

Dazu zählen unter anderem Umschulungen, berufliche Anpassungsmaßnahmen oder technische Arbeitshilfen. Darüber hinaus steht die DRV auch beratend zur Seite. Es empfiehlt sich, frühzeitig Kontakt zum zuständigen Regionalzentrum aufzunehmen. www.deutsche-rentenversicherung.de

Bundesarbeitsgemeinschaft für Rehabilitation

Die Bundesarbeitsgemeinschaft für Rehabilitation (BAR) koordiniert die Zusammenarbeit der verschiedenen Rehabilitationsträger. Sie stellt Handlungsempfehlungen und Standards für das BEM bereit und trägt so zu einer einheitlicheren Umsetzung in der Praxis bei.

Auf der Website finden Sie unter anderem den sogenannten „BEM-Kompass“ sowie verschiedene Fristenrechner. Diese können in der Praxis sehr hilfreich sein, etwa bei der Orientierung im Verfahren oder bei der Einhaltung von Fristen im Zusammenhang mit Anträgen bei Rehabilitationsträgern. www.bar-frankfurt.de

Ergänzende unabhängige Teilhabeberatung

Die Ergänzende unabhängige Teilhabeberatung (EUTB) ist eine niedrigschwellige Beratungsstruktur für Beschäftigte mit (drohenden) Behinderungen. Sie arbeitet unabhängig von Leistungsträgern und bietet eine individuelle sowie ergebnisoffene Beratung.

Für Sie als Betriebsrat ist die EUTB besonders wertvoll, da sie Kolleginnen und Kollegen im BEM ergänzend begleiten kann, insbesondere bei Unsicherheiten im Umgang mit Behörden oder bei der Klärung persönlicher Perspektiven. Geben Sie diesen Tipp daher an die betroffenen Kollegen weiter. www.teilhabeberatung.de

Einheitliche Ansprechstellen für Arbeitgeber

Die Einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber (EAA) sind eine vergleichsweise neue Struktur. Sie richten sich an Arbeitgeber sowie an betriebliche Akteure, also auch an Sie als Betriebsrat. Hier finden Sie auch konkrete Antworten auf Ihre spezifischen Fragen.

Die EAA beraten zu Fragen der Beschäftigung von Menschen mit Behinderung, zu Fördermöglichkeiten und zu Zuständigkeiten im Reha-System. Sie sind i. d. R. organisatorisch bei den Integrationsämtern angesiedelt und übernehmen eine wichtige Lotsenfunktion. Hier finden Sie Ansprechpartner in Ihrer Region: <https://kurzlinks.de/bih-eea-ansprechpersonen-finden>

Integrationsamt

Die Integrationsämter sind im BEM ein zentraler Ansprechpartner, sobald bei einem Kollegen eine Schwerbehinderung oder Gleichstellung vorliegt oder absehbar ist. Sie unterstützen durch finanzielle Leistungen, technische Hilfen sowie durch arbeitsplatzbezogene Beratung. Das ist wirklich oft eine gute Hilfe.

Die Zuständigkeit ist landesspezifisch geregelt. In der Praxis sind die Integrationsämter häufig an übergeordnete Behörden angebunden. Die Fachberater beraten oft auch vor Ort im Betrieb.



Gesundheitsdaten | Lesezeit 3 Minuten

Der Datenschutz im BEM hat oberste Priorität: Wachen Sie als Betriebsrat gut darüber

Das BEM nach § 167 Abs. 2 SGB IX dient dem Ziel, die Arbeitsfähigkeit von Kollegen nach längerer Krankheit zu sichern und erneuter Arbeitsunfähigkeit vorzubeugen. Damit dies gelingt, müssen zwangsläufig besonders sensible personenbezogene Daten, insbesondere Gesundheitsdaten, verarbeitet werden. Sie als Betriebsrat haben hier eine besondere Rolle: Sie gestalten nicht nur den BEM-Prozess und sind im Einzelfall bei Gesprächen dabei, sondern sind auch die Kontrollinstanz für die Einhaltung datenschutzrechtlicher Vorgaben. In diesem Artikel finden Sie alle Informationen, um klare Strukturen für den Datenschutz im BEM zu schaffen.

Als Betriebsrat wissen Sie sicherlich, dass Gesundheitsdaten nach Art. 9 Abs. 1 DSGVO zu den besonders schützenswerten Daten zählen. Ihr Arbeitgeber darf diese Daten nicht einfach verarbeiten, es sei denn, es liegt eine ausdrückliche Einwilligung der betroffenen Kollegen vor. Entsprechend wichtig ist die Einwilligung zum BEM sowie die Zustimmung zur Verarbeitung der Daten, die die Kollegen jederzeit auch wieder widerrufen können. Allerdings kann ohne diese Zustimmung kein BEM-Gespräch erfolgen.

Ihre Aufgabe als Betriebsrat

Für Sie als Betriebsrat ergibt sich aus § 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG die Pflicht, darüber zu wachen, dass die geltenden Gesetze durch Ihren Arbeitgeber zum Wohle Ihrer Kolleginnen und Kollegen eingehalten werden.

Gerade im BEM, in dem die Kollegen oft große Sorge haben, dass Informationen über ihre Krankheit sich negativ auf das Arbeitsverhältnis auswirken könnten, ist Vertrauen in den Datenschutz unabdingbar. Durch Ihr klares Auftreten und eine gemeinsame Regelung mit Ihrem Arbeitgeber können Sie hier Vertrauen in das BEM schaffen.

Wichtig: Datenschutz von Beginn an

Ein wichtiger Schritt für einen datenschutzkonformen BEM-Prozess ist die umfassende Aufklärung aller Beteiligten bereits zu Beginn. Regen Sie dieses Vorgehen als einen Standard in Ihrem BEM-Prozess an. Die betroffenen Kollegen müssen klar und verständlich darüber informiert werden,

- welche Daten erhoben werden,
- zu welchem Zweck die Daten verwendet werden,
- wer Zugriff auf diese Daten hat,
- wie lange die Daten gespeichert werden und
- dass ihre Einwilligung freiwillig ist und jederzeit widerrufen werden kann.

Auch alle am BEM beteiligten Personen (z. B. Führungskräfte, Personalabteilung, BEM-Beauftragte) müssen für den umsichtigen Umgang mit Gesundheitsdaten sensibilisiert sein.

→ FAZIT

Wichtig im BEM

Das Bewusstsein, dass mit den eigenen Daten im BEM gut umgegangen wird, fördert das Vertrauen in den BEM-Prozess. Ganz nebenbei handelt Ihr Betrieb so rechtskonform.



Übersicht: Datenschutz im BEM



Diese 4 Datenschutzaspekte müssen Sie als Betriebsrat im BEM besonders im Auge haben

Nr.	Thema
1	Einwilligung zu Datenverarbeitung Bevor ein BEM beginnen kann, muss der betroffene Kollege ausreichend informiert werden und seine schriftliche Einwilligung zur Datenverarbeitung im Rahmen des BEM geben. Ohne Zustimmung kann kein sinnvolles BEM erfolgen. Zudem muss er schriftlich über seine Rechte aufgeklärt werden und darf jederzeit seine Zustimmung widerrufen. Dann würde das BEM allerdings auch enden.
2	Datenverarbeitung und Datenminimierung im BEM Ein zentraler Grundsatz der DSGVO ist die Datenminimierung nach Art. 5 Abs. 1 DSGVO. Im BEM dürfen nur solche Daten erhoben werden, die für die Durchführung des Verfahrens erforderlich sind. Diagnosen oder detaillierte Krankheitsverläufe sind in der Regel nicht notwendig. Wirken Sie als Betriebsrat darauf hin, dass die Datenerhebung strikt zweckgebunden ist und dass auch im Gespräch nicht beiläufig der Datenschutz umgangen wird. Das gilt für alle Beteiligten, die im BEM eingebunden sind, d. h. auch für Sie als Betriebsrat.
3	Trennung BEM-Daten von der Personalakte Achten Sie darauf, dass die BEM-Unterlagen nicht automatisch Bestandteil der Personalakte werden, da sie einem besonderen Vertrauensschutz unterliegen. Für den BEM-Fall werden alle Daten in einer BEM-Akte gespeichert und entsprechend braucht es neben einer klaren Trennung auch eindeutige Zugriffsrechte. So darf z. B. nur das jeweilige BEM-Team auf die Akte zugreifen, und der BEM-Berechtigte erhält das Protokoll schriftlich.
4	Löschung der BEM-Daten Nach Art. 17 DSGVO besteht ein Recht auf Löschung personenbezogener Daten, sobald der Zweck der Verarbeitung entfällt. Im BEM bedeutet dies, dass die BEM-Akte zu löschen ist, sobald das Verfahren i. d. R. 3 Jahre abgeschlossen ist und keine weiteren Maßnahmen mehr erforderlich sind. Ihr Arbeitgeber darf nicht für „einen späteren Fall“ die BEM-Akte speichern. Er darf in der Personalakte den Beginn und das Ende des BEM vermerken und die getroffenen Maßnahmen festhalten.

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

Vorlage | Lesezeit 4 Minuten

Nutzen Sie diese Muster-Betriebsvereinbarung und regeln Sie Ihr BEM



Vorlage: Muster-Betriebsvereinbarung BEM



Passen Sie diese Muster-BV an die Gegebenheiten in Ihrem Betrieb an

1. Präambel

Diese Betriebsvereinbarung regelt das betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) gemäß § 167 Abs. 2 SGB IX. Arbeitgeber, Personalabteilung (HR), Betriebsrat und Schwerbehindertenvertretung verfolgen gemeinsam das Ziel, die Arbeitsfähigkeit der Beschäftigten zu erhalten, Arbeitsunfähigkeit zu überwinden und erneuter Erkrankung vorzubeugen sowie präventiv gesundheitsförderliche Arbeitsbedingungen zu stärken.

2. Geltungsbereich

Diese Vereinbarung gilt für alle Beschäftigten des Unternehmens unabhängig von einer Schwerbehinderung. Ausgenommen sind externe Mitarbeitende wie Leiharbeitnehmer, Aushilfen oder Honorarkräfte, sofern keine gesetzlichen Regelungen entgegenstehen.

3. Ziele, Grundsätze und Abgrenzung

Ziele sind die in § 167 Abs. 2 SGB IX genannten Zwecke. Die Teilnahme am BEM ist freiwillig und kann jederzeit begonnen, abgelehnt oder widerrufen werden. Ein Widerruf führt zur sofortigen Beendigung des Verfahrens ohne Nachteile für die betroffene Person. BEM ist vom betrieblichen Rückkehrgespräch zu unterscheiden. Rückkehrgespräche dienen ausschließlich der kurzfristigen Einsatz- und Arbeitsfähigkeitsklärung, während das BEM ein strukturiertes, vertrauliches und datenschutzrechtlich geschütztes Verfahren darstellt. Alle Beteiligten verpflichten sich zu Vertraulichkeit, Zweckbindung und Datenminimierung.

4. Voraussetzungen, Einladung und Fristen

Ein BEM wird eingeleitet, wenn innerhalb von 12 Monaten mehr als 6 Wochen Arbeitsunfähigkeit vorliegen (§ 167 Abs. 2 SGB IX). Die Einladung erfolgt schriftlich durch HR und enthält alle gesetzlich erforderlichen Hinweise zu Ziel, Ablauf, Freiwilligkeit, Datenschutz und Vertrauensperson. Die Rückmeldefrist beträgt in der Regel 3 Wochen. Erfolgt keine Rückmeldung, erfolgt eine erneute Einladung. Danach wird das Verfahren als abgelehnt dokumentiert.

5. Integrationsteam, Rollen und Verfahren

Das Integrationsteam besteht aus HR (operative Durchführung und Koordination), Betriebsrat und Schwerbehindertenvertretung (SBV). HR führt die BEM-Gespräche gemeinsam mit dem Betriebsrat. Die SBV wird bei berechtigten Fällen beteiligt. Die Maßnahmenentscheidung erfolgt im Konsens zwischen HR, Betriebsrat und betroffener Person im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten.

Externe Leistungsträger (z. B. Krankenkasse, Rentenversicherung, Unfallversicherung, Reha-Dienste) werden ausschließlich mit Einwilligung der betroffenen Person einbezogen. Sie werden insbesondere zur Prüfung und Einleitung von Leistungen zur medizinischen Rehabilitation sowie von Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben (LTA) beteiligt. Die Kontaktaufnahme erfolgt durch HR oder auf Wunsch der betroffenen Person selbst. Eine Vertrauensperson kann auf Wunsch jederzeit teilnehmen.

6. Durchführung des BEM-Verfahrens und Maßnahmen

Nach Zustimmung erfolgt eine strukturierte Situationsanalyse. Auf dieser Basis wird ein individueller Maßnahmenplan erstellt. Mögliche Maßnahmen sind insbesondere: Arbeitsplatzanpassung und ergonomische Gestaltung, Veränderung von Arbeitszeit, Arbeitsorganisation oder Arbeitsort, stufenweise Wiedereingliederung, Versetzung auf geeignete Arbeitsplätze, Qualifizierung, Weiterbildung, Umschulung oder technische Hilfsmittel.

BEM-Maßnahmen stellen keine einklagbaren Ansprüche dar, werden jedoch vom Arbeitgeber ernsthaft geprüft und im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten umgesetzt.

7. Dokumentation

Es werden ausschließlich erforderliche Daten verarbeitet: Teilnahme, Maßnahmen, Ergebnisse und Vereinbarungen. Die Dokumentation erfolgt getrennt von der Personalakte. Gesprächsprotokolle werden den betroffenen Personen zur Verfügung gestellt.

8. Datenschutz, IT-Sicherheit und Löschung

BEM-Daten werden in einem gesonderten, geschützten System oder physisch getrennt aufbewahrt. Zugriff haben ausschließlich autorisierte HR-BEM-Verantwortliche. Technische und organisatorische Maßnahmen (Zugriffsbeschränkung, Verschlüsselung, Protokollierung) werden angewendet. Der Datenschutzbeauftragte ist eingebunden.

Löschfristen: Ablehnung der Teilnahme: Löschung innerhalb von 3 Monaten / Abschluss des BEM-Verfahrens: Löschung nach 3 Jahren / erneute BEM-Pflicht setzt Frist neu in Gang. Anonymisierte Auswertungen sind zulässig.

9. Abbruch und Wiederaufnahme

Ein BEM kann bei Widerruf, fehlender Mitwirkung oder Unmöglichkeit der Maßnahmen beendet werden. Der Abbruch wird dokumentiert. Ein erneutes BEM ist bei erneuter Voraussetzung möglich.

10. Informationsrechte des BR und SBV

Der Betriebsrat erhält regelmäßig, mindestens quartalsweise, eine Übersicht der BEM-berechtigten Beschäftigten. Diese enthält ausschließlich: anonymisierte Fallkennung (Fall-ID) / Feststellung der BEM-Berechtigung / Datum des Erreichens der 6-Wochen-Frist / Verfahrensstatus (Einladung, Zustimmung, laufend, abgeschlossen, abgelehnt). Personenbezogene Daten oder Gesundheitsdaten werden nicht übermittelt.

Zusätzlich erhält der Betriebsrat anonymisierte Gesamtauswertungen in Form eines Jahresberichtes über

- Anzahl der BEM-Verfahren / Teilnahme- und Ablehnungsquoten / Maßnahmenarten / Wiedereingliederungserfolge
- zur Wahrnehmung seiner gesetzlichen Aufgaben.

11. Schlussbestimmungen

Konflikte werden im Integrationsteam gelöst. Diese Vereinbarung tritt mit Unterzeichnung in Kraft und wird regelmäßig überprüft.

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

Ursula, 55, Eisenberg | Lesezeit 2 Minuten

Anwalt als Vertrauensperson im BEM zulässig?

Frage: Im Betriebsrat diskutieren wir aktuell die Rolle der Vertrauensperson im Rahmen des BEM. In einem konkreten Fall wollte ein betroffener Kollege seinen Rechtsanwalt als Vertrauensperson zum BEM-Gespräch hinzuziehen. Unser Arbeitgeber und auch wir als Betriebsrat waren zunächst irritiert und haben den Kollegen auf den „kooperativen Charakter“ des Verfahrens hingewiesen. Wir fragen uns daher: Ist es rechtlich zulässig, dass Beschäftigte ihren Anwalt zum BEM mitbringen? Und wie sollten wir als Betriebsrat mit solchen Situationen umgehen, ohne den offenen Dialog zu gefährden?

Antwort: Seit dem Jahr 2021 gilt, dass Beschäftigte grundsätzlich eine Vertrauensperson ihrer Wahl zum BEM hinzuziehen dürfen. Das kann der Ehepartner, ein Familienmitglied, eine psychologische Unterstützung oder auch ein Rechtsbeistand sein.

Entscheidend ist, dass das BEM ein freiwilliges Verfahren ist, bei dem der betroffene Kollege die Kontrolle behält und sich eine Person seines Vertrauens wählen darf. Auch wenn es sich ungewohnt anfühlt, darf der Arbeitgeber die Teilnahme eines Anwalts nicht verweigern.

Vertrauensperson im Einladungsschreiben erwähnen

Wichtig ist, dass bereits im Einladungsschreiben zum BEM transparent darauf hingewiesen wird, dass eine Vertrauensperson hinzugezogen werden kann. Nur so ist gewährleistet, dass die Beschäftigten ihre Rechte kennen und wahrnehmen können. Unterbleibt dieser Hinweis, kann dies die Wirksamkeit und Akzeptanz des gesamten Verfahrens vor Gericht beeinträchtigen.

Ziel des BEM sind Lösungen

Ob mit oder ohne Anwalt: Das BEM ist kein Konflikt- oder Streitverfahren. Es geht darum, Arbeitsunfähigkeit zu überwinden und den Arbeitsplatz zu erhalten. Dies sollte stets im Vordergrund stehen.

Für Sie als Betriebsrat bedeutet das: Die rechtliche Zulässigkeit der Teilnahme eines Anwalts müssen Sie und Ihr Arbeitgeber akzeptieren. Gleichzeitig sollten Sie aktiv darauf hinwirken, dass das BEM als lösungsorientierter und vertrauensvoller Prozess gestaltet wird, der sowohl den Interessen der Beschäftigten als auch den betrieblichen Möglichkeiten gerecht wird. Dies kann beispielsweise im Rahmen einer Betriebsvereinbarung geregelt werden und sollte auch bereits aus dem Einladungsschreiben deutlich hervorgehen.

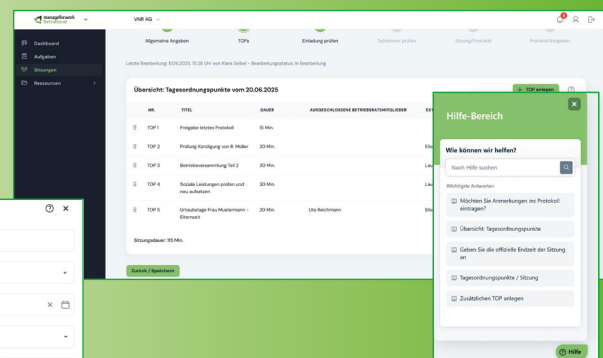
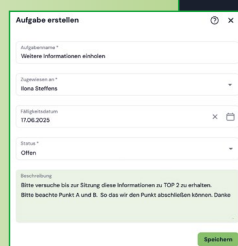
Steuern Sie Ihre BR-Sitzung einfach digital

- rechtzeitig einladen
- sofort protokollieren
- Aufgaben vergeben und lückenlos nachverfolgen



Jetzt 30 Tage kostenlos testen

<https://kurzlinks.de/1fmz>



Folgen Sie ADIUVA auch auf:



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