

Wiedereingliederung nach Krankheit

Ablaufplan für das BEM-Gespräch

Fällt eine Person innerhalb von 12 Monaten länger als 6 Wochen krankheitsbedingt aus, sind Arbeitgeber gesetzlich verpflichtet, ein betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) anzubieten (§ 167 Abs. 2 SGB IX). Ziel ist, die Arbeitsfähigkeit zu erhalten oder wiederherzustellen – die Teilnahme ist für die betroffene Person freiwillig.

Ablauf

1

Einladung

schriftlich, mit klarem Hinweis auf Freiwilligkeit und Datenschutz, ohne Druck.

2

Erstgespräch

gemeinsam Ziele klären, Unterstützungsbedarf besprechen, klären, wer sonst einbezogen werden soll (z. B. Betriebsarzt, Schwerbehindertenvertretung, Betriebsrat) – ausschließlich auf Wunsch der Person.

3

Maßnahmen erarbeiten

z. B. stufenweise Wiedereingliederung, Anpassung von Arbeitsplatz oder Aufgaben, zeitliche Flexibilisierung.

4

Umsetzung & Begleitung

vereinbarte Maßnahmen umsetzen, in angemessenen Abständen nachfragen, wie es läuft.

5

Abschluss

gemeinsam bewerten, ob das Ziel erreicht ist. Dokumentation auf das Nötigste beschränken, getrennt von der Personalakte, nur mit Zustimmung der Person.

HÄUFIGE FEHLER

BEM als Kontroll- oder Druckinstrument einsetzen. Zu früh oder zu spät einladen. Maßnahmen ohne die betroffene Person festlegen.

GUT ZU WISSEN

BEM ist für die Mitarbeiterin oder den Mitarbeiter **freiwillig**, für den Arbeitgeber jedoch **Pflicht, es anzubieten**. Eine Ablehnung darf zu keinen Nachteilen führen. Gesundheitsdaten dürfen nur mit ausdrücklicher Einwilligung erhoben werden.

Praxistipp: Die ordnungsgemäße Einladung zum BEM dokumentieren – auch dann, wenn die Person ablehnt. In Kündigungsschutzverfahren prüfen Gerichte regelmäßig, ob ein BEM ordnungsgemäß angeboten wurde; ohne Nachweis kann das dem Arbeitgeber schaden, selbst wenn im Verfahren alles richtig lief.

Dieser Ablaufplan dient der Orientierung und ersetzt keine Rechtsberatung. Bei Unsicherheiten im Einzelfall bitte die Rechts- oder Compliance-Abteilung einbeziehen.