



UNTERWEISUNG **PLUS** Multimedial. Präventiv. Wirksam.

BEM Betriebliches Eingliederungs- management

LEISTUNG ERHALTEN

SCHUTZNETZ SCHWEIGEPFLICHT

Warum Beschäftigte im BEM keine Angst vor der Weitergabe persönlicher Daten haben müssen. **S. 6**

BETRIEBLICHES EINGLIEDERUNGSMANAGEMENT

HERAUSFORDERUNG PSYCHE

Wie Sie Verantwortlichen helfen, BEM-Gespräche bei psychischen Erkrankungen zu führen. **S. 8**

KEINE ANGST VOR DEM BEM-PROZESS

Wie Sie Beschäftigten den BEM-Prozess erklären und Bedenken ausräumen. **S. 9**



DAS EXPERTENTEAM



Svenja Dammasch (SD)

Freiberufliche Fachkraft für Arbeitssicherheit und Dozentin mit dem Anspruch, komplizierte Arbeitsschutzvorschriften einfach zu erklären und umzusetzen



Werner Böcker (WB)

Dipl.-Ing. für Elektrotechnik, technischer Unternehmensberater, Fachautor und Dozent mit über zehn Jahren Erfahrung als Geschäftsführer eines Sicherheitsunternehmens



Maria Markatou (MM)

Rechtsanwältin mit Schwerpunkt im individuellen und kollektiven Arbeitsrecht, Wirtschaftsrecht sowie im allgemeinen Zivilrecht

Der Elefant im Raum

Liebe Leserin, lieber Leser,

manchmal braucht es jemanden, der den Mut hat, Dinge offen anzusprechen – auch wenn es wehtut. BEM-Verfahren können heikel sein, besonders dann, wenn Beschäftigte nach einem Unfall oder einer schweren Krankheit unbedingt wieder an ihren Arbeitsplatz zurückwollen, dies aber bei objektiver Betrachtung nicht möglich ist. Ich habe so eine Situation im privaten Umfeld selbst erlebt. Oft sind die Betroffenen gedanklich noch nicht so weit, sich eine andere Tätigkeit vorstellen zu können, während das Team nicht in der Lage ist, die bestehenden Einschränkungen aufzufangen, weil dies eine (Über-)Belastung für Kollegen und Kolleginnen darstellt. In diesen Situationen ist es wichtig, qualifiziertes Personal zu haben, das im BEM-Verfahren Klartext spricht, gleichzeitig gegenseitiges Verständnis schafft und hilft, gemeinsam Lösungen zu finden, die sich nachhaltig für alle Seiten lohnen – offen und ehrlich, aber immer wertschätzend und auf Augenhöhe. Viele Grüße

Svenja Dammasch

Svenja Dammasch

ALLES INKLUSIVE



Ihr Onlinebereich

Nutzen Sie über 500 Checklisten, Muster und Vorlagen unter www.safetyxperts.de



Videos

Unterstützen Sie Ihre Sicherheitsmaßnahmen mit erklärenden Videos.



Bibliothek

Lesen Sie weiterführende Texte rund um die Themen Ihrer Unterweisungen.



Experten-Service

Ihre individuellen Fragen zum Thema Unterweisung beantwortet das Expertenteam unter <https://www.safetyxperts.de/expert/>



Ein BEM zu einer psychischen Überlastung endet als Win-Win-Situation für das Team

Viele Arbeitgeber und Führungskräfte glauben, beim Betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM) werde viel Aufwand betrieben, ohne dass das Unternehmen etwas davon hat. Viele Beschäftigte befürchten, dass das BEM nur die Vorstufe zur Kündigung ist. Dass ein gelungenes BEM eine echte Win-Win-Situation für beide Seiten sein kann – auch bei psychischen Belastungen – zeigt der folgende Fall aus einem Produktionsbetrieb. (SD)

Ein Abteilungsleiter in der Produktion eines mittelständischen Unternehmens war über längere Zeit massiv belastet: hoher Termindruck, ständiger Personalmangel, regelmäßige Überstunden und die Erwartung, jederzeit erreichbar zu sein – auch an Wochenenden. Die Grenzen zwischen Arbeit und Freizeit verschwammen zunehmend. Nach Monaten dauerhafter Anspannung meldete sich der Mitarbeiter schließlich mit einem Erschöpfungssyndrom krank. Es folgte eine längere Phase der Arbeitsunfähigkeit.

So lief das BEM-Verfahren ab

- Nach Überschreiten der sechs Wochen AU erhielt der Abteilungsleiter automatisch ein BEM-Angebot.
- Er nahm das Angebot an – anfangs mit Skepsis, aber auch mit dem Wunsch, die Situation langfristig zu verändern.
- Im Erstgespräch wurde klar: Die Belastung resultierte nicht aus einzelnen Aufgaben, sondern aus der ständigen Erreichbarkeit, dem chronischen Personalmangel und dem Gefühl, nie „abschalten“ zu können.
- Gemeinsam mit der Geschäftsführung und dem Betriebsarzt wurden konkrete Maßnahmen erarbeitet: eine stufenweise Wiedereingliederung mit reduziertem Verantwortungsbereich, die Einführung eines festen Stellvertreters und klare Regelungen zur Erreichbarkeit außerhalb der Arbeitszeiten.
- Zusätzlich übernahm der Betrieb die Kosten für ein Coaching zur Stressbewältigung. Die Führungskraft verpflichtete sich, regelmäßige Reflexionsgespräche in der Wiedereinstiegsphase wahrzunehmen.

So profitierte der Beschäftigte

Im BEM-Gespräch konnte der Abteilungsleiter seine Situation erstmals offen benennen – und wurde ernst genommen. Die abgestimmten Maßnahmen halfen ihm, schrittweise zurückzukehren und seine Führungsaufgabe neu zu strukturieren. Besonders die Einführung eines klaren Vertretungssystems und die bewusste Entlastung in der Anfangsphase stärkten sein Vertrauen in das Verfahren. Heute ist er wieder voll arbeitsfähig – und hat seine eigene Rolle neu definiert.

So profitierten der Betrieb und das Team

Der Betrieb konnte den drohenden Verlust einer erfahrenen Führungskraft verhindern, die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen wurde aktualisiert. Durch die strukturellen Anpassungen profitiert nun die gesamte Abteilung: Die Aufgabenverteilung ist klarer, die Arbeitszeiten besser planbar, das Führungsverhalten achtsamer. Das BEM wurde anschließend als Vorbild genutzt, um Belastungsfaktoren auch in anderen Führungsbereichen frühzeitig zu identifizieren.



Fazit

Psychische Belastungen werden oft übersehen. Das BEM kann ein geschützter Raum sein, um erste Schritte aus der Überlastung zu gehen. Zeigen Sie mit diesem Fall in der Unterweisung, dass sich auch komplexe Belastungssituationen mit dem richtigen Vorgehen konstruktiv lösen lassen.

50 % – nur jeder Zweite erhält das BEM-Angebot, das ihm zusteht

Rund 20 Jahre nach Einführung des BEM meldet die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA), dass nur etwa jeder zweite Beschäftigte, dem ein BEM rechtlich zusteht, auch tatsächlich ein Angebot vom Arbeitgeber erhält. Die andere Hälfte? Geht leer aus – und mit ihr gehen wertvolle Chancen verloren. Brechen Sie in der Unterweisung von Führungskräften und Personalverantwortlichen eine Lanze für das BEM und räumen Sie Fehleinschätzungen aus. (SD)

Das BEM ist ein zentrales Instrument, um krankheitsbedingte Ausfallzeiten zu senken, erkrankten Beschäftigten eine Perspektive zu geben und letztlich dem Verlust von Fachkräften entgegenzuwirken. Gerade in Zeiten von Personalmangel und alternder Belegschaften ist das BEM eine Investition in die Zukunft.

Leider sehen nach wie vor viele Führungskräfte im BEM lediglich eine lästige Pflichterfüllung auf dem Weg zur Kündigung statt die betriebliche Chance, die es sein kann. Dem können Sie in der Unterweisung mit zwei Kernbotschaften entgegenwirken:

- **Ein BEM erhält oder verbessert die Leistung der Beschäftigten und rechnet sich.** Ein gut geführter Prozess senkt Fehlzeiten, stärkt die Mitarbeiterbindung und reduziert Fluktuationskosten – das Know-how bleibt im Unternehmen.
- **Ein BEM macht Arbeitgeber attraktiv.** Wer sichtbar Verantwortung übernimmt, punktet auf dem Arbeitsmarkt. In einer Arbeitswelt, in der Gesundheitsbewusstsein und Wertschätzung zunehmend als Entscheidungskriterien gelten, ist ein aktives BEM ein starkes Zeichen nach innen und außen.



Wiedereinstieg nach Krankheit – so gelingt die Unterweisung im BEM

Die Rückkehr nach längerer Krankheit ist ein sensibles Thema. Mit einer gut vorbereiteten, angepassten Unterweisung sorgen Sie für Orientierung, Sicherheit und Vertrauen – und unterstützen so die erfolgreiche Wiedereingliederung. (WB)

Ein Betriebliches Eingliederungsmanagement endet nicht mit einem Gespräch. Es beginnt erst richtig mit dem Wiedereinstieg. Besonders wichtig ist dabei die arbeitsplatzbezogene Unterweisung, denn sie entscheidet maßgeblich darüber, ob sich Rückkehrende wieder sicher und wertgeschätzt fühlen. Dabei geht es nicht nur darum, den Beschäftigten an die Arbeitsbedingungen „anzupassen“. Vielmehr sollten auch die Arbeitsbedingungen – im Rahmen des Möglichen – an die veränderten körperlichen oder psychischen Voraussetzungen der Person angepasst werden. Das gelingt nur mit aktiver Kommunikation und einem klaren Fokus auf die individuelle Situation. Diese drei Methoden helfen Ihnen, Rückkehrende gezielt und empathisch zu unterweisen.

1. Persönlicher Wiedereinstiegsplan mit Lernschritten

Arbeiten Sie mit einem maßgeschneiderten Unterweisungsplan:

- Welche Themen müssen aufgefrischt werden?
- Welche neuen Inhalte müssen vermittelt werden?
- Welche Fristen und Verantwortlichkeiten gelten?

Gliedern Sie die Unterweisung in kleine, zeitlich versetzte Einheiten (z. B. „Tag 1: Sicherheitsunterweisung – Woche 2: Maschinenbedienung“). Halten Sie dies schriftlich fest – am besten gemeinsam mit dem Rückkehrenden.



Mein Tipp

Ergänzen Sie den Plan durch individuelle Hinweise, etwa zu Einschränkungen oder Unterstützungsbedarf, wenn diese bekannt und relevant sind.



Vertrauen ist die notwendige Basis für eine erfolgreiche betriebliche Eingliederung.

2. Arbeitsplatzbegehung mit offener Rückmeldung

- Statt einer klassischen Unterweisung im Besprechungsraum gehen Sie gemeinsam mit dem Rückkehrenden den Arbeitsplatz durch. Dabei erklären Sie schrittweise:

- Welche Gefährdungen bestehen?
- Was wurde eventuell verändert?
- Welche Schutzmaßnahmen gelten?

Fragen Sie aktiv nach:

- „Fühlen Sie sich mit dieser Tätigkeit (noch) wohl?“
- „Gibt es Einschränkungen, die wir berücksichtigen sollten?“
- „Wünschen Sie sich Veränderungen an Ihrem Arbeitsplatz oder Ihrer Aufgabe?“

Machen Sie dabei deutlich, dass die Rückkehr keine Einbahnstraße ist. Auch der Arbeitsplatz kann und soll angepasst werden, etwa durch ergonomische Hilfsmittel, veränderte Abläufe oder organisatorische Entlastung. Zeigen Sie, dass die Bedürfnisse der betroffenen Person ernst genommen werden und Mitgestaltung ausdrücklich erwünscht ist.

3. Mentoring statt Druck: Mit Vertrauen zurück in den Arbeitsalltag

Ein strukturiertes Mentoring kann Rückkehrenden helfen, sich nicht nur fachlich, sondern auch sozial und emotional wieder einzufinden. Dabei steht ihnen eine erfahrene Kollegin oder ein Kollege als vertrauensvolle Begleitperson für Rückfragen, Orientierung und Rückmeldungen zur Seite.

Was ein Mentoring im BEM leisten kann:

- Entlastung beim Wiedereinstieg
- Klärung unausgesprochener Unsicherheiten
- Förderung des Teamklimas
- Erkennen von Überforderung oder Überlastung

Wichtig: Das Mentoring sollte freiwillig sein – für beide Seiten – und zeitlich befristet (z. B. 4 Wochen). Ein kurzes schriftliches „Mentoring-Blatt“ kann helfen, die Absprachen zu strukturieren – etwa: Ansprechpartner, Aufgabenfeld, Rückmeldezeitpunkte.

Unterschätzen Sie nicht die Bedeutung von Offenheit und echter Beteiligung: Wer das Gefühl hat, lediglich wieder „funktionieren“ zu müssen, zieht sich oft zurück, was zu Überlastung oder erneutem Ausfall führen kann. Besser: Schaffen Sie Raum für ehrliche Rückmeldungen, ohne Druck. Halten Sie Absprachen schriftlich fest – auch kleine Anpassungen –, um Klarheit für beide Seiten zu schaffen. So machen Sie aus der Unterweisung im BEM ein echtes Werkzeug zur nachhaltigen Wiedereingliederung.



Fazit

Auch psychische Belastungen oder Unsicherheiten müssen thematisiert werden. Nutzen Sie Unterweisungen im BEM als Chance, um auf Augenhöhe zu klären: Was läuft gut? Wo besteht Unsicherheit? Was wäre hilfreich? Wer kann unterstützen?



Quiz für Ihre Unterweisung: Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)

Nutzen Sie dieses Quiz, um das Thema BEM auf verständliche Weise mit Ihren Beschäftigten zu behandeln. Die Fragen helfen dabei, grundlegende Rechte, Beteiligte und Abläufe zu vermitteln und mit Vorurteilen aufzuräumen. Lassen Sie Ihre Teilnehmenden raten, diskutieren und gemeinsam überlegen: Wer darf was, was ist freiwillig, was ist Pflicht? (WB)

Frage 1: Wann muss einem Beschäftigten ein BEM angeboten werden?

- ☐ Nur wenn der Mitarbeitende länger als 6 Wochen ununterbrochen krank ist
- ☒ Wenn er innerhalb eines Jahres insgesamt mehr als 6 Wochen arbeitsunfähig war
- ☐ Nur wenn die Krankheit durch einen Arbeitsunfall verursacht wurde

Frage 2: Ist die Teilnahme am BEM für den Beschäftigten verpflichtend?

- ☐ Ja, sobald das Unternehmen ein BEM anbietet
- ☒ Nein, die Teilnahme ist freiwillig
- ☐ Ja, wenn der Betriebsarzt sie anordnet

Frage 3: Welche Ziele verfolgt das BEM?

- ☒ Den Arbeitsplatz langfristig zu sichern
- ☒ Maßnahmen zur Arbeitsfähigkeit zu entwickeln
- ☐ Die Rückkehr durch eine medizinische Reha zu ersetzen
- ☒ Gesundheitsgefährdungen durch Arbeitsplatzanpassung zu vermeiden

Frage 4: Wer kann beim BEM-Gespräch beteiligt sein?

- ☒ Die betroffene Person selbst
- ☒ Eine Vertrauensperson oder der Betriebsrat
- ☒ Der Arbeitgeber bzw. ein Vertreter
- ☐ Der direkte Vorgesetzte in jedem Fall ohne Zustimmung
- ☐ Der Hausarzt des Mitarbeitenden

Frage 5: Was passiert, wenn der Beschäftigte das BEM ablehnt?

- ☒ Es entstehen ihm daraus keine Nachteile
- ☐ Der Arbeitsplatz kann in der Folge gekündigt werden
- ☐ Der Arbeitgeber muss trotzdem ein BEM durchführen

Frage 6: Welche Aussagen zum Datenschutz im BEM stimmen?

- ☒ Gesundheitsdaten unterliegen besonderem Schutz
- ☒ Ohne Zustimmung dürfen keine medizinischen Informationen weitergegeben werden
- ☐ Der Arbeitgeber darf die Krankheitsursache jederzeit dokumentieren
- ☐ Alle Gesprächsnotizen müssen der Personalabteilung übergeben werden

Frage 7: Welche Aussage beschreibt die Rolle des Betriebsarztes im BEM?

- ☒ Er kann beratend hinzugezogen werden
- ☐ Er übernimmt die komplette Leitung des BEM
- ☒ Er bringt medizinische Perspektiven zur Wiedereingliederung ein
- ☐ Er entscheidet über die Arbeitsfähigkeit allein
- ☐ Er erläutert dem Arbeitgeber die Details über die Erkrankung des Mitarbeitenden

Frage 8: Was ist eine mögliche Maßnahme im Rahmen des BEM?

- ☒ Technische Hilfsmittel oder ergonomische Anpassungen
- ☒ Stufenweise Wiedereingliederung
- ☐ Versetzung ohne Rücksprache
- ☒ Qualifizierungsmaßnahmen oder Umschulung

Frage 9: Welche Vorteile hat das BEM für das Unternehmen?

- ☒ Erhalt von Fachkräften
- ☒ Reduktion von Fehlzeiten
- ☐ Umgehung von Kündigungsschutz
- ☒ Verbesserung des Betriebsklimas
- ☒ Evtl. Vorteile für alle Mitarbeitenden durch höhere Gesundheitsstandards

Frage 10: Welche typischen Fehler können das BEM scheitern lassen?

- ☒ Fehlende Information und Aufklärung der betroffenen Person
- ☒ Mangelnder Datenschutz
- ☐ Ein zu früher Gesprächszeitpunkt
- ☒ Einseitige Zielvorgaben des Arbeitgebers
- ☒ Einseitige Forderungen an den Arbeitgeber

Frage 11: Was ist der wichtigste Grundsatz im BEM-Verfahren?

- ☒ Vertraulichkeit und Freiwilligkeit
- ☐ Schnelligkeit und Konsequenz
- ☐ Kontrolle und Dokumentation
- ☒ Beteiligung und individuelle Lösungen



Download-Tipp

Sie finden das Quiz unter:  <https://t1p.de/asote>



Hätten Sie's gewusst? – Wiedereinstieg mit System

Viele wissen gar nicht, dass es ein Recht auf Unterstützung nach längerer Krankheit gibt. Hier sind Zahlen und Fakten, die überraschen und zeigen, wie wichtig ein gutes Betriebliches Eingliederungsmanagement ist. (WB)

Nutzen Sie diese Zahlen und Hintergründe, um Interesse zu wecken und das Thema greifbar zu machen. Die Fakten eignen sich ideal als Einstieg und Gesprächsanstoß. So schaffen Sie Verbindung zur Lebensrealität Ihrer Teilnehmenden.

- **Seit 2004 Pflicht:** Der Arbeitgeber muss ein BEM anbieten, wenn ein Beschäftigter innerhalb eines Jahres mehr als sechs Wochen krank war – egal ob am Stück oder verteilt. Grundlage ist § 167 Abs. 2 SGB IX.
- **Auch private Ursachen zählen:** Ein BEM muss auch dann angeboten werden, wenn der Ausfall z. B. durch einen privaten Unfall, eine psychische Krise oder eine chronische Erkrankung verursacht wurde. Entscheidend ist allein die Dauer der Arbeitsunfähigkeit – nicht der Grund.
- **BEM wird oft nicht umgesetzt:** Trotz gesetzlicher Verpflichtung berichten Studien, dass bis zu 43 % der Betroffenen kein BEM-Angebot erhalten.
- **Das „Hamburger Modell“ als Vorläufer:** Bereits in den 1970er-Jahren wurde mit der stufenweisen Wiedereingliederung ein Ansatz entwickelt, der später in das BEM eingeflossen

ist. Auch heute ist dieses Modell ein wichtiger Baustein für einen sanften Wiedereinstieg.

- **Nicht nur zurück – sondern gut zurück:** Viele Beschäftigte fühlen sich beim Wiedereinstieg allein gelassen. Jeder vierte Rückkehrende berichtet, dass der Start zu schnell oder unkoordiniert erfolgte – mit erhöhtem Risiko für einen Rückfall.
- **Mentoring wird kaum genutzt:** Nur etwa 13 % der Unternehmen setzen auf Begleitmodelle wie Mentoring – dabei zeigen Untersuchungen, dass dadurch die Rückkehrchancen deutlich steigen.
- **Häufigste Ursachen für längere Fehlzeiten:** Muskel-Skelett-Erkrankungen (z. B. Rücken), psychische Erkrankungen und Erschöpfung führen besonders oft zu einem BEM. Wer wiederkommt, braucht deshalb oft mehr als nur eine Standard-Unterweisung.
- **BEM ist kein Risiko – sondern eine Chance:** Ein gut umgesetztes BEM hilft nicht nur dem Einzelnen, sondern auch dem Betrieb: geringere Fehlzeiten, bessere Bindung, weniger Fluktuation. Und: Es stärkt die Gesprächskultur im Unternehmen.

Keine Sorge vor Transparenz – der BEM-Prozess unterliegt dem Datenschutz!

Viele Beschäftigte sind verunsichert, wenn sie eine Einladung zum BEM erhalten. Eine häufige Sorge: „Wer erfährt von meiner Erkrankung und was passiert mit meinen Angaben?“ Diese Angst führt nicht selten dazu, dass die Beschäftigten das Verfahren gar nicht erst wahrnehmen oder in den Gesprächen wichtige Informationen zurückhalten. Umso wichtiger ist es daher, in der Unterweisung darauf einzugehen, wie mit personenbezogenen Daten im BEM umgegangen wird. (SD)

Dass Vertrauen die Basis für ein erfolgreichen BEM ist, liegt eigentlich auf der Hand. Wer möchte schon, dass sein Gesundheitszustand der Führungskraft oder dem Arbeitgeber im Detail bekannt ist? Für Betroffene ist daher wichtig: Die Teilnahme am BEM ist freiwillig. Niemand ist verpflichtet, teilzunehmen oder Diagnosen zu nennen. Entscheidend ist nur, welche individuellen Einschränkungen (aktuell) im Arbeitsalltag bestehen und wie die betroffene Person seitens des Arbeitgebers unterstützt werden kann, um das Risiko weiterer Arbeitsausfallzeiten zu reduzieren.

Welche Informationen beim BEM dokumentiert werden (dürfen) und welche eben nicht

Selbst wenn in der Praxis oft Diagnosen genannt werden, weil dies in vielen Fällen einfacher scheint, heißt das nicht, dass Betroffene damit alle Informationen offenlegen. Stellen Sie in der Unterweisung klar: Das BEM unterliegt strengem Datenschutz. Nur die Information, dass ein BEM angeboten wurde, ob es durchgeführt wurde und wann es beendet wurde, darf in der Personalakte

dokumentiert werden. Inhaltliche Details, etwa zu Erkrankungen oder Maßnahmen, haben dort nichts zu suchen.

Selbstverständlich ist auch, dass die mit der Durchführung des BEM beauftragte Person („BEM-Beauftragter“) gesundheitliche Informationen nicht ungefiltert an Führungskräfte weitergibt. Vielmehr überlegt sie gemeinsam mit der betroffenen Person, welche Informationen für die weitere Arbeit wichtig sind, z. B., dass eine körperlich schwere Tätigkeit künftig vermieden werden sollte. Die Entscheidung, ob und welche Informationen weitergegeben werden, liegt immer bei den betroffenen Beschäftigten.



Fazit

Beschäftigte, die wissen, was mit ihren Daten geschieht und was eben nicht, sind eher bereit, offen über ihre Situation zu sprechen – Vertrauen ist die Grundlage für ein erfolgreiches BEM.



Ihr Leitfaden zur Unterweisung – Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)

Die PowerPoint-Präsentation ist für viele Unterweisende der rote Faden durch ihre Präsentation. Sie können gezielt Informationen für Ihre Teilnehmenden darstellen und sich gleichzeitig eigene Notizen erstellen, damit Sie nicht vom Thema abkommen oder sich verzetteln. Außerdem lockern Bilder oder Grafiken Ihre Unterweisung auf. Wir haben Ihnen diese Arbeit abgenommen und Sie müssen bzw. können die Präsentation nur noch an Ihre individuellen Anforderungen anpassen. (WB)



Download-Tipp

Laden Sie sich Ihre PowerPoint-Präsentation unter folgendem Link herunter:  <https://t1p.de/jge40>

Folie 1: Willkommen zurück im Team!

Fügen Sie auf dem Deckblatt Ihren Namen und den Ort hinzu. Lassen Sie dieses Deckblatt während der Begrüßung eingeblendet, so können sich Ihre Teilnehmenden schon gedanklich auf das Thema vorbereiten. Begrüßen Sie die Teilnehmenden und erläutern Sie, dass es heute um den Wiedereinstieg nach längerer Krankheit geht – mithilfe des BEM.

Fragen Sie:

- „Wer kennt den Begriff BEM bereits?“
- „Was verbindet ihr spontan damit?“

Übung oder Aktion: Kurze Blitzumfrage per Handzeichen: „Wer war selbst schon einmal länger als sechs Wochen krank?“

Folie 2: Was ist das BEM?

Gehen Sie auf die gesetzlichen Grundlagen ein (§ 167 SGB IX), aber ohne Juristendeutsch. Wichtig: Freiwilligkeit, Vertraulichkeit, Ziel der langfristigen Beschäftigungssicherung.

Fragen Sie:

- „Würdet ihr an einem BEM teilnehmen?“
- „Was wäre euch in einem solchen Gespräch wichtig?“

Folie 3: Typische Situationen für ein BEM

Erklären Sie, dass ein BEM nicht nur nach einem Unfall oder bei schwerer Krankheit greift. Oft ist es die Summe aus mehreren kürzeren Fehlzeiten, z. B. durch Überlastung.

Fragen Sie:

- „Welche der gezeigten Fälle könnten bei uns vorkommen?“
- „Gibt es ähnliche Beispiele aus der Praxis?“ (Achtung: Datenschutz!)

Übung oder Aktion: Lassen Sie Kleingruppen (oder das Plenum) überlegen: Welche Anzeichen könnten frühzeitig auf einen Unterstützungsbedarf hinweisen?

Folie 4: Was bringt Ihnen das BEM?

Betonen Sie, dass das BEM kein „Wiedereinstieg auf Knopfdruck“ ist. Es geht um Unterstützung, nicht um Kontrolle.

Fragen Sie:

- „Welche der Punkte sind für euch besonders wichtig?“
- „Was kann euch bei einer Rückkehr helfen?“

Übung oder Aktion: Teilen Sie Karten aus: „Was wäre für mich bei einer Rückkehr hilfreich?“ – anonym ausfüllen, dann gemeinsam besprechen.

Folie 5: Was passiert konkret bei Ihrer Rückkehr?

Jetzt geht es um den praktischen Ablauf: Arbeitsplatzbegehung, Unterweisung, ggf. neue Aufgaben oder Sicherheitsregeln.

Fragen Sie:

- „Was wäre euch an eurem ersten Tag besonders wichtig?“
- „Wie kann man Unsicherheit im Umgang mit Maschinen/Prozessen abbauen?“

Übung oder Aktion: Bauen Sie ein kurzes Rollenspiel ein. Ein Rückkehrender wird durch eine Kollegin/einen Kollegen eingewiesen. Reflexion im Anschluss: Was lief gut, was hätte man besser machen können?

Folie 6: Sie sind nicht allein

Stellen Sie die verschiedenen Rollen vor: Führungskraft, Betriebsarzt, Vertrauensperson, Mentoring. Machen Sie deutlich, dass niemand allein durch den Prozess gehen muss.

Fragen Sie:

- „Wer wäre für euch eine gute Ansprechperson?“
- „Was würdet ihr euch von einem Mentor wünschen?“

Übung oder Aktion: Lassen Sie die Gruppe in Paaren diskutieren: „Wie könnte ein gutes Mentoring aussehen?“

Folie 7: Ihre Bedürfnisse stehen im Mittelpunkt

Ermutigen Sie, Bedürfnisse klar zu äußern – körperlich, psychisch, organisatorisch. Rückkehr heißt nicht „alles wie vorher“.

Fragen Sie:

- „Was könnte einem Rückkehrenden schwerfallen, das man nicht sofort sieht?“
- „Wie offen würdet ihr über Belastungen sprechen – was braucht es dafür?“

Übung oder Aktion: Brainstorming: „Was kann bei uns angepasst werden – kurz- oder langfristig?“

Folie 8: Rückblick und Ausblick

Fassen Sie die wichtigsten Punkte zusammen. Weisen Sie nochmals auf die Freiwilligkeit und Unterstützung hin.

Fragen Sie:

- „Welche Fragen sind offengeblieben?“
- „Was nehmt ihr heute mit?“



Herausforderung im BEM – wenn Beschäftigte wegen psychischer Erkrankungen ausfallen

Immer häufiger begegnen Verantwortliche im BEM-Verfahren psychischen Erkrankungen als Auslöser dafür, dass Beschäftigte wiederkehrend oder über längere Zeit ausfallen, und fühlen sich überfordert. Wie spricht man mit Mitarbeitenden, die über Erschöpfung, Überforderung oder Ängste berichten, aber auch: welche Maßnahmen sind in solchen Fällen geeignet? Kein Zweifel: Hier sind meist Fachleute gefragt, doch Sie können Personalverantwortliche und Führungskräfte in der Unterweisung auf diese Situation vorbereiten. (SD)

Psychische Erkrankungen sind längst kein Randphänomen mehr. Depressionen, Angststörungen oder Erschöpfungssyndrome zählen inzwischen zu den häufigsten Ursachen für Arbeitsunfähigkeit. Und gerade im BEM kommt es darauf an, offen über Einschränkungen im Arbeitsalltag zu sprechen, um passende Lösungen zu finden. Doch was ist dabei zu beachten?

„Psychisch krank? Da halte ich mich raus!“

„Ich bin doch kein Psychologe!“ – Viele Verantwortliche fühlen sich bei psychischen Erkrankungen überfordert. Nehmen Sie Ihnen die Angst: Es geht weder darum, zu diagnostizieren, noch sollen sie Therapievorschlüsse machen – dies ist Aufgabe von Fachleuten. Aufgabe von Personalverantwortlichen und Führungskräften im BEM ist es, durch geeignete Maßnahmen ein sicheres und stabiles Arbeitsumfeld zu schaffen, etwa durch eine passende Arbeitsorganisation, angepasste Arbeitsaufgaben oder eine sensible Kommunikation.

Empathie, Verantwortung und professionelle Distanz – der Dreiklang für gute Gespräche

Ein BEM-Verfahren bei psychischer Erkrankung verlangt viel Fingerspitzengefühl.

Drei Aspekte sind dabei entscheidend und müssen gleichzeitig in Balance bleiben:

- **Empathie** bedeutet, dem betroffenen Mitarbeitenden mit echtem Interesse und Wertschätzung zu begegnen. Es heißt, aktiv zuzuhören, ohne gleich Lösungen zu präsentieren.

Beispiel für Ihre Unterweisung: Eine Mitarbeiterin ist längere Zeit ausgefallen und berichtet im BEM, dass sie wegen einer psychischen Erkrankung behandelt wird. Die verantwortliche Person bietet an: „Wenn Sie möchten, schauen wir einmal gemeinsam, ob und wie wir Sie unterstützen können. Welche Bedingungen, glauben Sie, würden Ihnen helfen, Ihre Arbeit aktuell besser bewältigen zu können?“ Diese Anfrage auf Augenhöhe schafft Vertrauen und bezieht die betroffene Person aktiv ein.

- **Verantwortung** zeigt sich darin, dass Personalverantwortliche und Führungskräfte ihren Handlungsspielraum kennen und nutzen. Sie können keine Therapie anbieten, aber sie können strukturelle Entlastung schaffen.

Beispiel für Ihre Unterweisung: Ein Kollege kehrt nach längerer Krankheit zurück und berichtet von Schlafstörungen und Konzentrationsproblemen. Die verantwortliche Person organisiert eine stufenweise Wiedereingliederung, sorgt für ruhige Arbeitsphasen ohne Zeitdruck und klärt im Team Vertretungsregelungen. So übernimmt sie Verantwortung für einen sicheren Wiedereinstieg.

- **Professionelle Distanz** ist notwendig, um nicht selbst in eine Überforderung zu geraten. Personalverantwortliche und Führungskräfte dürfen mitfühlen, aber sie dürfen die Sorgen der Mitarbeitenden nicht zu ihren eigenen machen.

Beispiel für Ihre Unterweisung: Ein Beschäftigter schildert ausführlich seine familiären Probleme und beginnt im Gespräch zu weinen. Die verantwortliche Person bleibt ruhig, hört zu und sagt dann klar: „Ich danke Ihnen für das Vertrauen. Wenn Sie möchten, vermittele ich gerne ein Gespräch mit dem Betriebsarzt oder einer Beratungsstelle. Ich selbst bin da nicht die richtige Anlaufstelle.“ So bleibt sie unterstützend, ohne sich zu überlasten.

Führungskräfte und Personalverantwortliche, die diese Balance beherrschen, können einen entscheidenden Beitrag zur erfolgreichen Wiedereingliederung leisten. Thematisieren Sie diesen Dreiklang in der Unterweisung, indem Sie zunächst die Situation aus den Beispielen vorstellen und die Teilnehmenden im Plenum oder in der Kleingruppe üben. Verwenden Sie die Beispiellösungen bei Bedarf als Musterantwort.

Fakten statt Mutmaßungen

Psychische Erkrankungen verlaufen individuell. Nicht jede Belastung hat Auswirkungen auf die Krankheit und nicht jede Diagnose bedeutet, dass die Arbeitsfähigkeit grundsätzlich eingeschränkt ist. Entscheidend für das BEM ist daher nicht die Diagnose, sondern die Fragen:

- Welche Tätigkeiten kann die betroffene Person aktuell ausführen und welche nicht
- Welche Rahmenbedingungen braucht sie, um wieder stabil arbeiten zu können?

Ressourcen sichtbar machen

Das BEM-Gespräch sollte nicht nur dazu dienen, anzusprechen, was gerade nicht funktioniert, sondern auch den Blick auf Ressourcen lenken. Fragen wie „Was hat Ihnen in der Vergangenheit geholfen, schwierige Phasen zu überstehen?“ oder „Was gibt Ihnen Energie?“ können helfen, Lösungswege zu finden.



Fazit

Ein BEM bei psychischer Erkrankung ist oft ein Balanceakt zwischen Empathie, Verantwortung und professioneller Distanz. Personalverantwortliche und Führungskräfte brauchen Unterstützung und Klarheit über ihre Rolle. Unterweisungen können einen entscheidenden Beitrag leisten, damit Gespräche auf Augenhöhe gelingen – und das BEM wirklich zum Wiedereinstieg beiträgt.



Keine Angst vorm BEM-Prozess – zur Teilnahme motivieren und Bedenken ausräumen

Die Einladung zu einem BEM-Verfahren löst bei vielen Beschäftigten zunächst Unsicherheit aus – manchmal sogar Angst. Statt das Verfahren als Unterstützung wahrzunehmen, erleben Betroffene es als Warnsignal: „Was passiert jetzt mit mir?“ oder „Geht es hier um meine Kündigung?“ Eine gute Unterweisung nimmt Angst, schafft Klarheit und Vertrauen in das Verfahren und legt so den Grundstein für eine erfolgreiche Mitwirkung. (SD)

Nach wie vor wissen viele Beschäftigte nicht genau, was ein BEM ist und wann es ausgelöst wird. Daher erscheint die Einladung ihnen oft als Willkür und löst Ängste aus. Um diese zu mindern, ist es wichtig zu erklären, dass einem BEM ein rein rechnerischer Automatismus zugrunde liegt: Ein BEM wird ausgelöst, sobald ein Beschäftigter innerhalb von 12 Monaten länger als sechs Wochen arbeitsunfähig war – unabhängig davon, weshalb oder wie oft. Es ist also kein individuelles Misstrauensvotum, sondern ein gesetzlich geregeltes Unterstützungsangebot des Arbeitgebers, das einem vorgegebenen Ablauf folgt.

Ziel des BEM ist nicht die Kündigung, sondern die Weiterbeschäftigung

Ein Aspekt, der nicht nur den Beschäftigten, sondern auch manchen Führungskräften zu erklären ist, ist die Zielsetzung des BEM. Es geht nämlich gerade nicht darum, eine Kündigung einzuleiten. Im Gegenteil: Ziel des Verfahrens ist es, die individuellen Belastungen zu identifizieren und gemeinsam zu überlegen, wie der Arbeitsplatz angepasst oder die Rückkehr erleichtert werden kann. Damit soll nicht nur die Gesundheit der betroffenen Person geschützt werden – der Betrieb profitiert ebenfalls, etwa durch weniger Fehlzeiten und den Erhalt von Fachwissen.

Das BEM-Verfahren folgt einem klaren Ablauf

Alle Betroffenen bewegt vor allem eine Frage: Was kommt auf mich zu, wenn ich dem Verfahren zustimme? Machen Sie daher in der Unterweisung den Ablauf des BEM transparent, idealerweise anhand eines einfachen Schemas und geben Sie den Beschäftigten die Möglichkeit, Fragen zu stellen:

1. **Schriftliches Angebot** durch den Arbeitgeber bei mehr als sechs Wochen AU innerhalb des letzten Jahres
2. **Zustimmung** des Beschäftigten – diese ist freiwillig und kann jederzeit im Prozess widerrufen werden
3. Im **Erstgespräch** werden der betriebliche Ablauf und die Beteiligten vorgestellt und die Rechte erklärt
4. Es folgt die **Analyse der individuellen Situation und Maßnahmenplanung**. Zunächst schildert die betroffene Person ihre aktuelle Situation und die individuellen Einschränkungen. Gemeinsam werden Lösungsansätze entwickelt und schließlich in einen konkreten Maßnahmenplan überführt. Je nach Komplexität können hierzu mehrere Termine erforderlich sein. Es ist auch möglich, externe Stellen wie Integrationsämter oder die Rentenkasse einzubinden.
5. Das BEM-Team begleitet die **Umsetzung** und prüft die **Wirksamkeit**, indem es Feedback bei der betroffenen Person einholt. Hierzu dienen zwei Kernfragen: Was wurde mit dem BEM erreicht? Was fehlt ggf. noch, muss noch nachjustiert werden?
6. Das BEM endet mit dem offiziellen **Abschluss** des Verfahrens.

Diese Rechte haben Beschäftigte im BEM-Prozess

Die Unterweisung ist der richtige Ort, um den Beschäftigten ihre wichtigsten Rechte im BEM klar und einfach zu benennen und so Bedenken zu reduzieren:

- Die Teilnahme am BEM ist freiwillig und kann jederzeit durch die betroffene Person beendet werden.
- Beschäftigte müssen keine Diagnosen offenlegen, sondern die Aspekte der Arbeit, die gerade überfordern.
- Alle Inhalte unterliegen der Schweigepflicht. Die Beschäftigten entscheiden selbst, welche Informationen wie verwendet werden.
- Beschäftigte können jederzeit eine Vertrauensperson der eigenen Wahl hinzuziehen.

Und wenn ich das BEM nicht annehmen will?

Nehmen Sie diese Frage zum Anlass, zur Teilnahme am BEM zu motivieren: Wer ein BEM-Angebot annimmt, zeigt Eigenverantwortung. Es ist eine Chance, die eigene Gesundheit im Arbeitskontext ernst zu nehmen und Veränderungen aktiv mitzugestalten. Besonders in Fällen von chronischer Erkrankung, wiederholter Überlastung oder familiären Belastungen kann das BEM Türen öffnen, die sonst verschlossen blieben.

Auch wenn das Angebot freiwillig ist, kann eine Ablehnung auch negative Folgen haben, die Sie offen ansprechen sollten: Ein Verzicht auf das BEM erschwert es dem Arbeitgeber, angemessene Unterstützung zu bieten und kann im Fall einer krankheitsbedingten Kündigung zum Nachteil für den Beschäftigten werden.



Mein Tipp

Geben Sie den Teilnehmenden neben einer Kurzfassung des Ablaufs eine Mini-Checkliste zur Vorbereitung auf ein BEM-Gespräch als Handout mit – diese unterstützt im Fall der Fälle die persönliche Vorbereitung auf das erste Gespräch:

- Was fällt mir aktuell bei der Arbeit schwer – körperlich oder psychisch?
- Gibt es Situationen, Aufgaben oder Rahmenbedingungen, die meine Beschwerden verschlimmern?
- Was würde mir helfen, wieder besser arbeiten zu können? (z. B. Hilfsmittel, Unterstützung der Kollegen und Kolleginnen, organisatorische Änderungen)
- Welche Unterstützung habe ich bereits genutzt – was hat geholfen, was nicht?
- Möchte ich eine Vertrauensperson zum Gespräch mitbringen? Wenn ja: wen?

Betriebliches Eingliederungsmanagement: Eins ist keins!

Ein Fall, wie er wohl jeden Tag in den Betrieben Deutschlands vorkommen kann: Ein Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) wird durchgeführt und abgeschlossen. Der Mitarbeiter bleibt aber weiterhin arbeitsunfähig. Kann der Unternehmer dann schon kündigen? So einfach ist das nicht. Denn wenn sich die Arbeitsunfähigkeit nach einem BEM fortsetzt, kann dies für den Arbeitgeber bedeuten, immer wieder ein BEM anbieten zu müssen (BAG, 18.11.2021, Az. 2 AZR 138/21). (MM)

Der Fall: Ein Produktionshelfer war bereits seit 2010 alljährlich länger als sechs Wochen arbeitsunfähig und verursachte so beträchtliche Entgeltfortzahlungskosten. Nach einem BEM im März 2019 fielen weitere 79 Arbeitsunfähigkeitstage an. Der Arbeitgeber kündigte ihm deshalb im Februar 2020.

Der Mitarbeiter klagte gegen die Kündigung: Die Erkrankungen, um die es beim BEM im März 2019 gegangen war, seien inzwischen ausgeheilt. Der Arbeitgeber hätte deshalb in einem weiteren BEM mit ihm erörtern müssen, welche Beschäftigungsmöglichkeiten es für ihn gebe. Der Arbeitgeber hingegen meinte, er habe seine Pflicht gemäß § 167 Abs. 2 Sozialgesetzbuch (SGB) IX erfüllt. Das BEM habe zum Zeitpunkt der Kündigung schließlich noch keine 12 Monate zurückgelegen.

Das BEM hätte erneut angeboten werden müssen

Der Mitarbeiter sollte Recht behalten. Denn hat man ein BEM-Verfahren abgeschlossen, hat man das Arbeitsverhältnis „BEM-technisch“ auf null gestellt. Treten erneute Krankheitszeiten auf, die insgesamt sechs Wochen überschreiten, ist ein neues BEM durchzuführen. Die Kündigung war unwirksam.

Der Arbeitgeber kann trotzdem etwas tun!

Das heißt nun aber nicht, dass der Arbeitgeber in einer Endlos-BEM-Schleife gefangen wäre. Denn kann er darlegen, dass ein BEM nichts bringt, weil er den Beschäftigten nicht leistungsgerecht einsetzen kann, kann er – wenn die sonstigen Voraussetzungen vorliegen – zur krankheitsbedingten Kündigung schreiten. Je öfter der Arbeitgeber ein BEM durchgeführt hat, umso besser kann er auch die Kündigungsnotwendigkeit darlegen, nach dem Motto: Ich habe alles getan, es wird aber nicht besser.



Mein Tipp

Zu prüfen ist auch immer, ob seit dem letzten BEM beim Mitarbeiter gesundheitlich starke Veränderungen eingetreten sind. Ist alles gleich geblieben, ist ein erneutes BEM eher nicht durchzuführen. Warum auch, man hat die Möglichkeiten ja schon ausgeschöpft.

Vorzeitiger Abbruch des BEM kann die Kündigung kippen

Das BEM ist für den Beschäftigten in jedem Stadium des Verfahrens freiwillig. Er darf das Verfahren immer stoppen, ohne Konsequenzen fürchten zu müssen. Stoppt der Arbeitgeber das Verfahren, kann ihn das die Wirksamkeit der Kündigung kosten (ArbG Bremen-Bremerhaven, Urteil vom 24.2.2022, Az. 8 Ca 8152/21).

Der Fall: Seit sechs Jahren war ein Mitarbeiter jährlich zwischen 50 und 200 Tage arbeitsunfähig erkrankt. Der Arbeitgeber leitete ein BEM-Verfahren ein und führte dies über mehrere Jahre fort. Zuletzt fanden bis zum Frühjahr 2021 etwa alle vier Wochen BEM-Gespräche statt. Aufgrund einer neuerlichen Erkrankung des Beschäftigten konnten die Gespräche aber nicht fortgeführt werden. Der BEM-Beauftragte brach das BEM ab, der Beschäftigte erhielt die Kündigung und erhob Kündigungsschutzklage. Und damit hat der Arbeitnehmer ganz richtig gehandelt.



Mein Tipp

Denken Sie immer daran, dass ein Mitarbeiter wissen muss, was mit dem BEM auf ihn zukommt. Die Einladung muss also umfassend sein und folgende Punkte enthalten: eine Beschreibung, was das BEM konkret ist, wer am BEM beteiligt wird, dass das BEM freiwillig ist und dass das Einverständnis zum BEM jederzeit widerrufen werden kann, welche Daten erhoben werden sollen (Diagnosen, Atteste, Fehlzeiten, Krankenhausaufenthalte etc.), wo diese gespeichert werden, wer Zugang zu den Daten hat, wann diese wieder gelöscht werden, einen Hinweis, dass der Datenverarbeitung jederzeit widersprochen werden kann.

Der Arbeitgeber muss das Scheitern des BEM konkret darlegen

Der Arbeitgeber bzw. sein BEM-Beauftragter hat das Betriebliche Eingliederungsmanagement einseitig abgebrochen. Das BEM ist aber ein verlaufs- und ergebnisoffener Suchprozess. Es sollen individuell angepasste Lösungen zur Vermeidung zukünftiger Arbeitsunfähigkeit ermittelt werden. Will ein Arbeitgeber das BEM nun einseitig abbrechen, muss er darlegen und beweisen, dass das BEM der neuerlichen Arbeitsunfähigkeitszeiten nicht hätte entgegenwirken und das Arbeitsverhältnis erhalten können. Da der Arbeitgeber im Fall dies nicht konnte, wurde die Kündigung des Mitarbeiters für unwirksam erklärt.

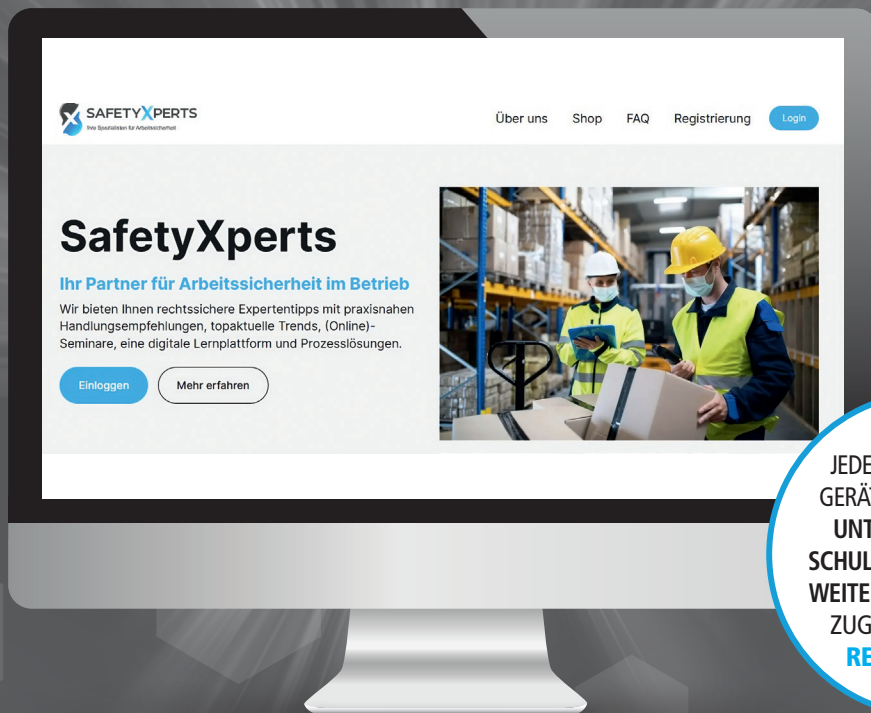


Fazit

Im Zweifel sollte ein BEM offiziell zu Ende geführt oder in beiderseitigem Einverständnis beendet werden, wenn z. B. der Beschäftigte und der Arbeitgeber der Meinung sind, dass andere Maßnahmen einzuleiten sind, oder sich klar werden, dass das Arbeitsverhältnis so nicht fortgesetzt werden kann. Ein einseitiger arbeitgeberseitiger Abbruch wird vor Gericht immer eher zu dessen Lasten gehen.



Nutzen Sie Ihren exklusiven **ONLINEBEREICH**



JEDERZEIT VON ALLEN
GERÄTEN AUF MUSTER-
UNTERWEISUNGEN,
SCHULUNGSVIDEOS UND
WEITERE ARBEITSHILFEN
ZUGREIFEN. **GLEICH
REINSCHAUEN!**



**Praktische Lösungen,
mit denen Sie schnell und
fehlerfrei arbeiten, unter:
www.safetyxperts.de**



Musterunterweisungen und weitere Arbeitshilfen

In jeder Ausgabe weisen wir auf thematisch passende Musterunterweisungen, Schulungsvideos, Unterweisungsnachweise und viele weitere, nützliche Arbeitshilfen zum Download hin. Diese finden Sie hier bequem per Schlagwortsuche.



Archiv: Ihre Ausgaben

Digital und auf allen Geräten können Sie auf die bisher erschienenen Ausgaben bequem zugreifen.



Newsfeed: Aktuelle Beiträge

Blieben Sie stets über aktuelle Themen und wichtige Änderungen im Arbeitsschutz informiert.

Impressum

Verleger: SafetyXperts, ein Unternehmensbereich der Verlag für die Deutsche Wirtschaft AG • Theodor-Heuss-Str. 2-4, 53095 Bonn • Telefon: 02 28/95 50 160 • Fax: 02 28/36 96 480 • Internet: www.safetyxperts.de • E-Mail: kundenservice@safetyxperts.de • Vorstand: Richard Rentrop • ISSN 1613-4362 • Erscheinungsweise: 34 x pro Jahr • Herausgeber: Martin Grashoff, Theodor-Heuss-Str. 2-4, 53095 Bonn • Produktmanagement: Franziska Rohrbach, Bonn • Autoren: Svenja Dammasch (SD), Buxtehude; Werner Böcker (WB), Hamm; Maria Markatou (MM), München • Schlussredaktion: Christine Schmatloch, M.A., Hückeswagen • Satz: Schmelzer Medien GmbH, Siegen • Druck: Warlich Druck, Meckenheim GmbH, Am Hambuch 5, 53340 Meckenheim • Kundenservice in der Schweiz: Kundenservice • VNR.CH • 9024 St. Gallen • Telefon: 02 28/95 50 160 • Telefax: 02 28/36 96 480 • E-Mail:

kundenservice@vnr.ch • „Unterweisung +plus“ ist auch in englischer und polnischer Sprache verfügbar. Bei Interesse melden Sie sich gerne bei uns unter kundendienst@safetyxperts.de • Alle Angaben in „Unterweisung +plus“ 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. • © 2025 by SafetyXperts, ein Unternehmensbereich der Verlag für die Deutsche Wirtschaft AG, Bonn, Berlin, Bukarest, Jacksonville, Manchester, Passau, Warschau.

Bildnachweise: Titelbild: AdobeStock_Zerbor

Dieses Produkt besteht aus FSC®-zertifiziertem Papier.

Dieser Fachnewsletter richtet sich gleichermaßen an weibliche und männliche Leser. Aus Gründen der Lesbarkeit wird die männliche Schreibweise (z. B. Unternehmer, Mitarbeiter) gewählt. Diese schließt stets alle Geschlechterformen mit ein.





Wie war das noch mal mit dem BEM ...?

Wenn Mitarbeitende längere Zeit krank sind, muss der Arbeitgeber aktiv werden und ein Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) anbieten. Aber ab wann genau gilt diese Verpflichtung?

Frage: Wie lange muss ein Beschäftigter arbeitsunfähig sein, damit ein BEM angeboten werden muss?

- Mindestens 6 Wochen ununterbrochen
- Mehr als 6 Wochen innerhalb eines Jahres, egal ob am Stück oder verteilt
- Nur bei Berufskrankheiten oder Arbeitsunfällen

Richtig: Ein BEM muss angeboten werden, sobald die Arbeitsunfähigkeit insgesamt mehr als sechs Wochen innerhalb von 12 Monaten beträgt, unabhängig von der Ursache oder Verteilung – also auch dann, wenn mehrere kurze Fehlzeiten zusammenkommen.



In der nächsten
Ausgabe lesen Sie:

3 kg – warum auch kleine Lasten zum Problem für
den Rücken werden können

Ordnung und Sicherheit im Lager: Mit 5S zu mehr
Überblick

Diese 4 Videos machen deutlich, wo im Lager die
größten Gefahren lauern



SAFETYXPERTS

Ihre Spezialisten für Arbeitssicherheit