Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)

Pflicht, Ablauf, Einladungsschreiben & Kuendigungsschutz – Stand September 2026

Praezision zaehlt: BEM-Pflicht wird ausgeloest nach **42 Kalendertagen** Arbeitsunfaehigkeit innerhalb von **12 Monaten (365 Tage)** – nicht im Kalenderjahr. Viele Quellen schreiben 'innerhalb eines Jahres' und meinen damit das Kalenderjahr. Das ist falsch und kann zu Compliance-Fehlern fuehren.

1 Rechtliche Grundlage und Kerndaten

Aspekt	Details
Rechtsgrundlage	§ 167 Abs. 2 SGB IX (bis 31.12.2017: § 84 Abs. 2 SGB IX)
Ausloeser	Mehr als 42 Kalendertage Arbeitsunfaehigkeit innerhalb von 365 Tagen – ununterbrochen ODER wiederholt kumuliert
Gilt fuer	Alle Arbeitgeber ab dem 1. Beschaeftigten – keine Grossenausnahme
Freiwilligkeit	BEM muss ANGEBOTEN werden; Teilnahme des Arbeitnehmers ist IMMER freiwillig
Datenschutz	DSGVO + BDSG gelten; Einladungsschreiben muss Datenschutzhinweise enthalten (BAG-Rspr.); Gesundheitsdaten = besondere Kategorie Art. 9 DSGVO
Beteiligte	Arbeitgeber, Beschaeftigter, Betriebsrat/Personalrat (Mitbestimmungsrecht § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG); ggf. Schwerbehindertenvertretung, Betriebsarzt, externe Stellen

2 Der BEM-Ablauf in 6 Schritten

1

Ausloeseereignis feststellen

42 Kalendertage AU innerhalb von 365 Tagen prufen – nicht Kalenderjahr!
Zaehlung kumuliert: 3x 2 Wochen krank = 42 Tage – BEM-Pflicht ausgeloest.
Empfehlung: Systematisches Fehlzeitenmonitoring im HR-System einrichten.

2

Einladungsschreiben versenden

Schriftlich; muss enthalten: Hinweis auf Freiwilligkeit, Datenschutzhinweise (DSGVO), Beteiligte benennen (Betriebsrat, SBV), Ziel des BEM, Recht auf Ablehnung.
Zustellungsnachweis sicherstellen – BAG verlangt Nachweis der Einladung.
Frist zur Antwort setzen: typisch 2-3 Wochen.

3

Zustimmung oder Ablehnung

Zustimmung: BEM-Gesprach vereinbaren und durchfuhren.
Ablehnung: Schriftlich dokumentieren; Arbeitnehmer kann Ablehnung widerrufen.
Keine Reaktion: Erneute Einladung empfohlen; danach Ablehnung dokumentieren.

4

BEM-Gesprach durchfuhren

Vertraulich; keine Verpflichtung zur Offenbarung von Diagnosen.
Ziele: Arbeitsunfahigkeit uberwinden, erneuter AU vorbeugen, Arbeitsplatz erhalten.
Massnahmen erarbeiten: Leidensgerechter Arbeitsplatz, Rehabilitation, Umschulung, TZ.
Protokoll erstellen; von allen Beteiligten unterzeichnen lassen.

5 **Massnahmen umsetzen und dokumentieren**
Vereinbarte Massnahmen zeitnah umsetzen.
Wirksamkeit prufen: Folgegesprach nach 3-6 Monaten empfohlen.
Gesamte Dokumentation aufbewahren – besonders wichtig im Kundigungsschutzprozess.

6 **BEM abschliessen**
BEM endet bei: Wiederherstellung der Arbeitsfaehigkeit, einvernehmlichem Abschluss, Ablehnung durch Arbeitnehmer oder Scheitern ohne Losung.
Ergebnis dokumentieren; kein BEM ohne Abschlussdokumentation.

3 Pflichtinhalt des BEM-Einladungsschreibens (Checkliste)

Das BAG hat mehrfach entschieden, dass ein BEM nur dann ordnungsgemaess ist, wenn das Einladungsschreiben alle wesentlichen Informationen enthaelt. Fehlende Hinweise koennen dazu fuehren, dass das BEM als nicht durchgefuhrt gilt:

- **Hinweis auf die Freiwilligkeit der Teilnahme** (Pflicht nach BAG-Rspr.)
- **Ziel des BEM** (Arbeitsunfahigkeit uberwinden, erneute AU vorbeugen, Arbeitsplatz sichern)
- **Benennung der Beteiligten** (Betriebsrat, ggf. Schwerbehindertenvertretung, Betriebsarzt)
- **Datenschutzhinweise**: Welche Daten werden verarbeitet, Rechtsgrundlage, Rechte des Beschaeftigten (Art. 13 DSGVO)
- **Hinweis**, dass nur Daten verarbeitet werden, die der Betroffene selbst preisgibt
- **Recht auf Ablehnung** ohne negative Konsequenzen fuer das Beschaeftigungsverhaeltnis
- **Moeglichkeit zur Hinzuziehung einer Vertrauensperson** (z.B. Betriebsrat, Schwerbehindertenvertretung)

Tipp: Das Einladungsschreiben per Einschreiben/Rueckschein oder mit Empfangsbestaetigung zustellen. Ein Zustellungsnachweis ist im Kundigungsschutzprozess entscheidend.

4 BEM und krankheitsbedingte Kundigung: die entscheidende Verbindung

Situation	Rechtliche Folge
BEM wurde ordnungsgemaess durchgefuhrt und hat keine Losung ergeben	**Arbeitgeber kann krankheitsbedingte Kundigung aussprechen; hat bessere Erfolgsaussichten im Kundigungsschutzprozess**
BEM wurde nicht durchgefuhrt obwohl Pflicht ausgeloest	**Arbeitgeber muss im Prozess darlegen, WARUM kein BEM zu einer Losung gefuhrt hatte – stark erhoehte Huerde; Kundigung oft unwirksam**
Arbeitnehmer hat BEM abgelehnt	**Arbeitgeber ist von der BEM-Pflicht befreit; Kundigung leichter durchsetzbar, da AN Mitwirkung verweigert hat**
Externes BEM durch Dienstleister; Dienstleister macht Fehler	**Fehler des Dienstleisters werden dem Arbeitgeber zugerechnet (BGH-Rspr.); AG haftet wie bei eigenem Fehler**

5 Rechte und Pflichten des Arbeitnehmers

- **Freiwilligkeit:** Kein Arbeitnehmer kann zur Teilnahme am BEM gezwungen werden.
- **Keine Offenbarungspflicht:** Der Arbeitnehmer muss seine Diagnose oder Erkrankung nicht nennen.

- **Kein Anspruch auf BEM:** Der Arbeitnehmer hat keinen einklagbaren Anspruch auf Durchfuhrung (BAG 05/2022) – aber die Nichtdurchfuhrung schadet dem AG.
- **Vertrauensperson:** Der Arbeitnehmer kann eine Person seines Vertrauens (Betriebsrat, Schwerbehindertenvertretung, externe Person) hinzuziehen.
- **Widerruf der Ablehnung:** Wer das BEM zunaechst ablehnt, kann spaeter noch einwilligen.
- **Keine arbeitsrechtlichen Nachteile:** Die Ablehnung des BEM darf nicht negativ bewertet oder sanktioniert werden.

6 Quellen und weiterfuehrende Informationen

- § 167 Abs. 2 SGB IX: gesetze-im-internet.de/sgb_9_2018/__167.html
- BAuA-Erwerbstaetigenbefragung 2024 (BEM-Verbreitung 52 %): baua.de
- BAG, Urt. v. 18.11.2021, Az. 2 AZR 138/21 (Datenschutzhinweise in BEM-Einladung)
- BAG, Urt. v. 24.03.2022, Az. 2 AZR 552/21 (Kein Anspruch AN auf BEM)
- arbeitsschutzgesetze.com/bem/ (vollstaendige LP mit Musterschreiben)

arbeitsschutzgesetze.com | BEM – Stand September 2026. Ersetzt keine Rechtsberatung. Bei konkreten BEM-Fragen: Fachanwalt fuer Arbeitsrecht hinzuziehen.