



ANWALTSKANZLEI

Ariadni Kraus

LEITFADEN FÜR ARBEITGEBER

# Betriebliches Eingliederungsmanagement

Pflicht, Ablauf und typische Fehler  
beim bEM

---

Für Geschäftsführung und Personalabteilung

RECHTSANWÄLTIN ARIADNI KRAUS

Tätigkeitsschwerpunkt Arbeitsrecht

Ahornweg 4 · 74653 Ingelfingen · 07940 5058605

Stand: 1. November 2026

# 1 Worum es geht

Ist ein Beschäftigter innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen arbeitsunfähig, muss der Arbeitgeber ein betriebliches Eingliederungsmanagement anbieten (§ 167 Abs. 2 SGB IX). Ziel ist zu klären, wie die Arbeitsunfähigkeit überwunden und neuer Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt werden kann.

Viele Arbeitgeber bemerken die Pflicht erst, wenn sie über eine krankheitsbedingte Kündigung nachdenken. Dann ist es oft zu spät, denn ein fehlendes oder fehlerhaftes bEM schwächt die Position im Kündigungsschutzprozess erheblich.

# 2 Was gilt

**Für wen?** Für alle Arbeitgeber und alle Beschäftigten, nicht nur für schwerbehinderte Menschen, und unabhängig davon, ob es einen Betriebsrat gibt.

**Wann?** Wenn die Arbeitsunfähigkeit innerhalb der letzten zwölf Monate insgesamt mehr als sechs Wochen beträgt, egal ob am Stück oder in mehreren Zeiträumen. Ist ein bEM abgeschlossen und kommen danach erneut mehr als sechs Wochen zusammen, ist grundsätzlich ein neues bEM anzubieten (BAG, Urteil vom 18.11.2021 – 2 AZR 138/21).

**Freiwillig für den Beschäftigten.** Das bEM findet nur mit Zustimmung der betroffenen Person statt. Sie kann eine Vertrauensperson eigener Wahl hinzuziehen. Bei der Einladung ist auf die Ziele des bEM sowie auf Art und Umfang der erhobenen Daten hinzuweisen.

**Praxisfolge:** Ein bEM ist keine Voraussetzung für eine wirksame Kündigung. Ohne ordnungsgemäßes bEM muss der Arbeitgeber im Prozess aber darlegen, dass auch ein bEM keine Möglichkeit zur Weiterbeschäftigung ergeben hätte (BAG, Urteil vom 20.11.2014 – 2 AZR 755/13). Das gelingt selten.

### 3 Ablauf eines bEM

1. **Erkennen:** Arbeitsunfähigkeitszeiten laufend auswerten und die Sechs-Wochen-Grenze rollierend überwachen.
2. **Einladen:** schriftlich, mit Hinweis auf Freiwilligkeit, Ziele, Datenschutz und das Recht auf eine Vertrauensperson.
3. **Erstgespräch:** Ursachen im Arbeitsumfeld klären. Nach Diagnosen darf nicht gefragt werden; Angaben macht der Beschäftigte freiwillig.
4. **Maßnahmen prüfen:** Arbeitsplatz anpassen, Arbeitszeit ändern, stufenweise Wiedereingliederung, andere Tätigkeit, Unterstützung durch Reha-Träger oder – bei Schwerbehinderung – das Integrationsamt (in Baden-Württemberg der KVJS).
5. **Umsetzen und nachhalten:** vereinbarte Maßnahmen umsetzen und ihre Wirkung prüfen.
6. **Dokumentieren:** Einladung, Antwort, Gespräche und Ergebnisse festhalten, getrennt von der Personalakte.

**Beteiligte.** Betriebs- oder Personalrat und bei schwerbehinderten Menschen die Schwerbehindertenvertretung sind zu beteiligen. Der Betriebsrat kann verlangen, dass ein bEM durchgeführt wird, und bestimmt bei allgemeinen Verfahrensregeln mit.

### 4 Typische Fehler

1. **Die Sechs-Wochen-Grenze wird übersehen**, weil Kurzerkrankungen nicht zusammengerechnet werden.
2. **Die Einladung ist unvollständig**, etwa ohne Hinweis auf Art und Umfang der erhobenen Daten – dann ist das bEM in der Regel nicht ordnungsgemäß angeboten.
3. **Das bEM wird als Krankenrückkehrgespräch geführt**, mit Fragen nach Diagnosen oder Vorwürfen.
4. **Das Verfahren wird zu früh beendet**, ohne naheliegende Maßnahmen ernsthaft zu prüfen.
5. **Es fehlt die Dokumentation**, sodass im Streitfall nicht nachweisbar ist, was angeboten wurde.

## 5 Checkliste: Die ersten Schritte

### ORGANISATION

- ☐ Wer überwacht die Arbeitsunfähigkeitszeiten und meldet das Erreichen der Sechs-Wochen-Grenze?
- ☐ Wer führt die bEM-Gespräche, und sind diese Personen geschult?
- ☐ Gibt es ein Muster-Einladungsschreiben mit allen Pflichthinweisen?

### DATENSCHUTZ

- ☐ Wie werden Gesundheitsdaten getrennt von der Personalakte aufbewahrt?
- ☐ Wer hat Zugriff, und wann werden die Unterlagen gelöscht?

### BETEILIGUNG

- ☐ Betriebsrat und Schwerbehindertenvertretung einbinden.
- ☐ Betriebsvereinbarung zum bEM prüfen oder abschließen.
- ☐ Kontakte zu Reha-Trägern und Integrationsamt klären.

## 6 Häufige Fragen

### **Muss der Beschäftigte am bEM teilnehmen?**

Nein. Das bEM ist für ihn freiwillig. Lehnt er nach ordnungsgemäßer Einladung ab, hat der Arbeitgeber seine Pflicht erfüllt. Die Ablehnung sollte dokumentiert werden.

### **Gilt das bEM auch in kleinen Betrieben ohne Betriebsrat?**

Ja. Die Pflicht hängt weder von der Betriebsgröße noch von einem Betriebsrat ab.

### **Darf der Arbeitgeber nach der Diagnose fragen?**

Nein. Der Beschäftigte kann freiwillig Angaben machen, soweit sie für mögliche Maßnahmen wichtig sind.

### **Was ist der Unterschied zur stufenweisen Wiedereingliederung?**

Die stufenweise Wiedereingliederung ist eine mögliche Maßnahme innerhalb des bEM, kein Ersatz dafür.



# Inhouse-Schulung und Online-Workshop

---

## **INHOUSE-SCHULUNG FÜR IHR UNTERNEHMEN**

Für Geschäftsführung, Personalabteilung, Führungskräfte und auf Wunsch Betriebsrat und Schwerbehindertenvertretung: Wie führen Sie ein bEM rechtssicher und mit echtem Nutzen? Mit Musterschreiben und Gesprächsleitfaden. Vor Ort in Hohenlohe und Umgebung oder per Video.

---

## **ONLINE-WORKSHOP „BEM IN DER PRAXIS“**

Kompaktes Format in kleiner Gruppe: Pflichten, Ablauf, typische Fehler und Ihre Fragen.

### **Jetzt anfragen**

[anwaltskanzleikraus.de/bem-arbeitgeber/](https://anwaltskanzleikraus.de/bem-arbeitgeber/)

07940 5058605 · [info@anwaltskanzleikraus.de](mailto:info@anwaltskanzleikraus.de)

Dieser Leitfaden gibt einen allgemeinen Überblick und ersetzt keine Beratung im Einzelfall. Stand: 1. November 2026. Bitte prüfen Sie auf [anwaltskanzleikraus.de](https://anwaltskanzleikraus.de), ob eine aktuellere Fassung verfügbar ist.

Rechtsanwältin Ariadni Kraus · Tätigkeitsschwerpunkt Arbeitsrecht · Ahornweg 4 · 74653 Ingelfingen