



Netzwerktreffen der BGM-Verantwortlichen

**BEM wirksam gestalten – zwischen gesetzlichem
Auftrag und gelebter Praxis**

11.02.2026

Annette Weppelmann | Zalimoon Wackernagel

Helena Kosub

**WERT
GESCHÄTZT**

Eine Initiative von
Betriebskrankenkassen

Bevor wir starten....

NEU: wir „Dutzen“ uns



Vertrauensvoller Raum



Zwischenfragen jederzeit willkommen

Fragen durch „Hand heben“ signalisieren

Fragen in den Chat schreiben



Reaktionen können genutzt werden



[Datenschutz - BKK](#)



Agenda Netzwerk

Check-In

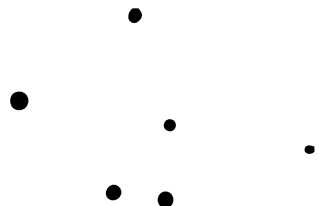
Kurz-Input

Austausch in
Kleingruppen

Impulse und erste
Erkenntnisse

Beispiele aus der
Praxis „gutes BEM“

Check-Out





Annette Weppelmann
BGM-Beraterin



Zalimoon Wackernagel
BGM-Beraterin



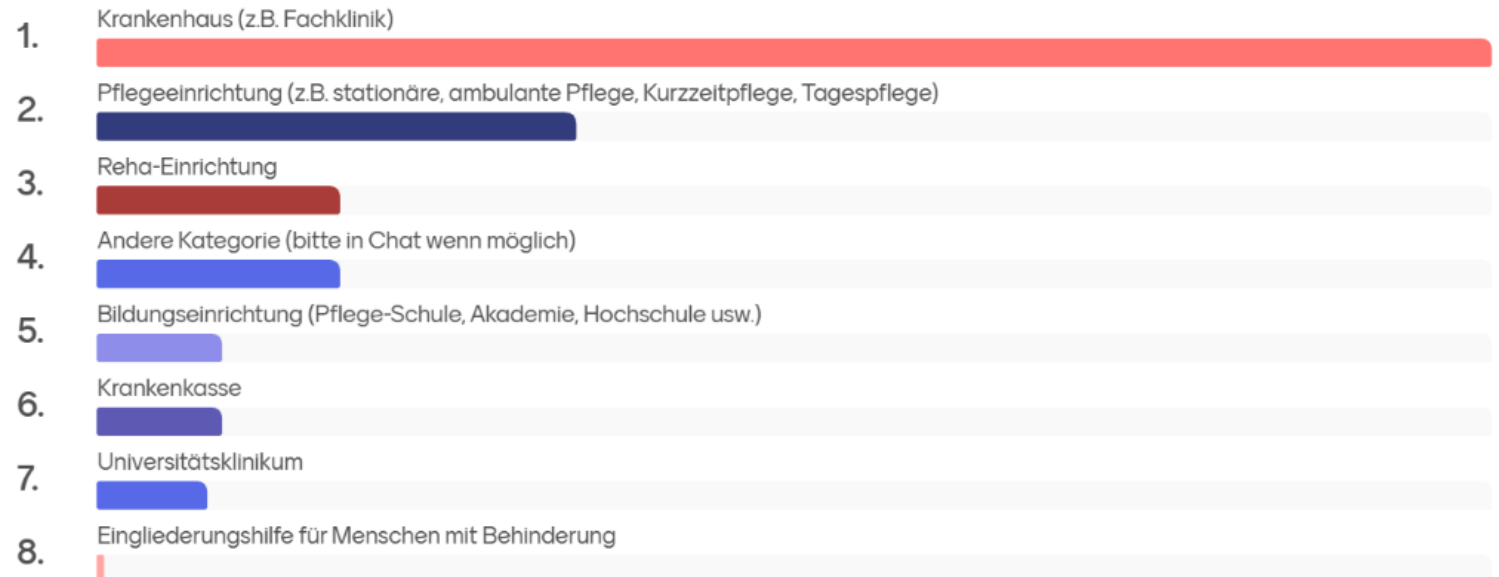
Helena Kosub
Projektkoordinatorin

Wer ist heute vom Team da?

Check-In: Welches Gefühl verbindest du mit BEM?



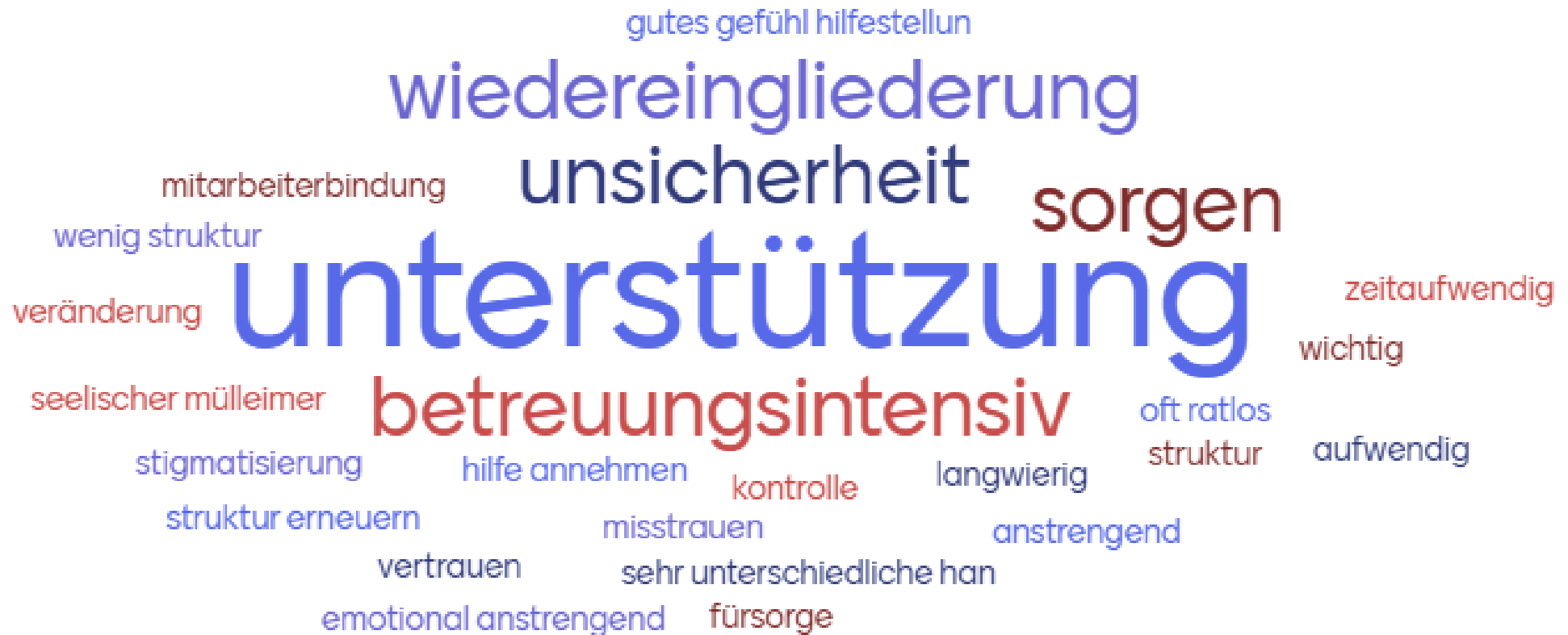
In welcher Organisation bist Du tätig?



Andere Kategorie:

- Träger der Alten- und Behindertenhilfe
- Träger der Alten- Behinderten- und Jugendhilfe

Check-In: Welches Gefühl verbindest du mit BEM?



**„MAN ERKENNT DEN WERT EINER
GESELLSCHAFT DARAN,
WIE SIE MIT DEN SCHWÄCHSTEN IHRER
GLIEDER VERFÄHRT.“**

Gustav Heinemann, Deutscher Bundespräsident 1969 - 1974

**WERT
GESCHÄTZT**

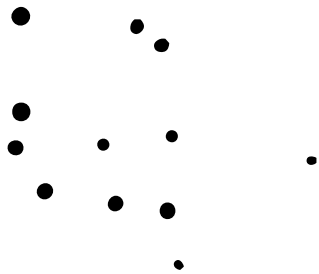
Eine Initiative von
Betriebskrankenkassen

Agenda BEM Impulsvortrag

1.
**Rechtlicher
Hintergrund**

2.
**Prozess-
gestaltung**

3.
Vertiefende Infos



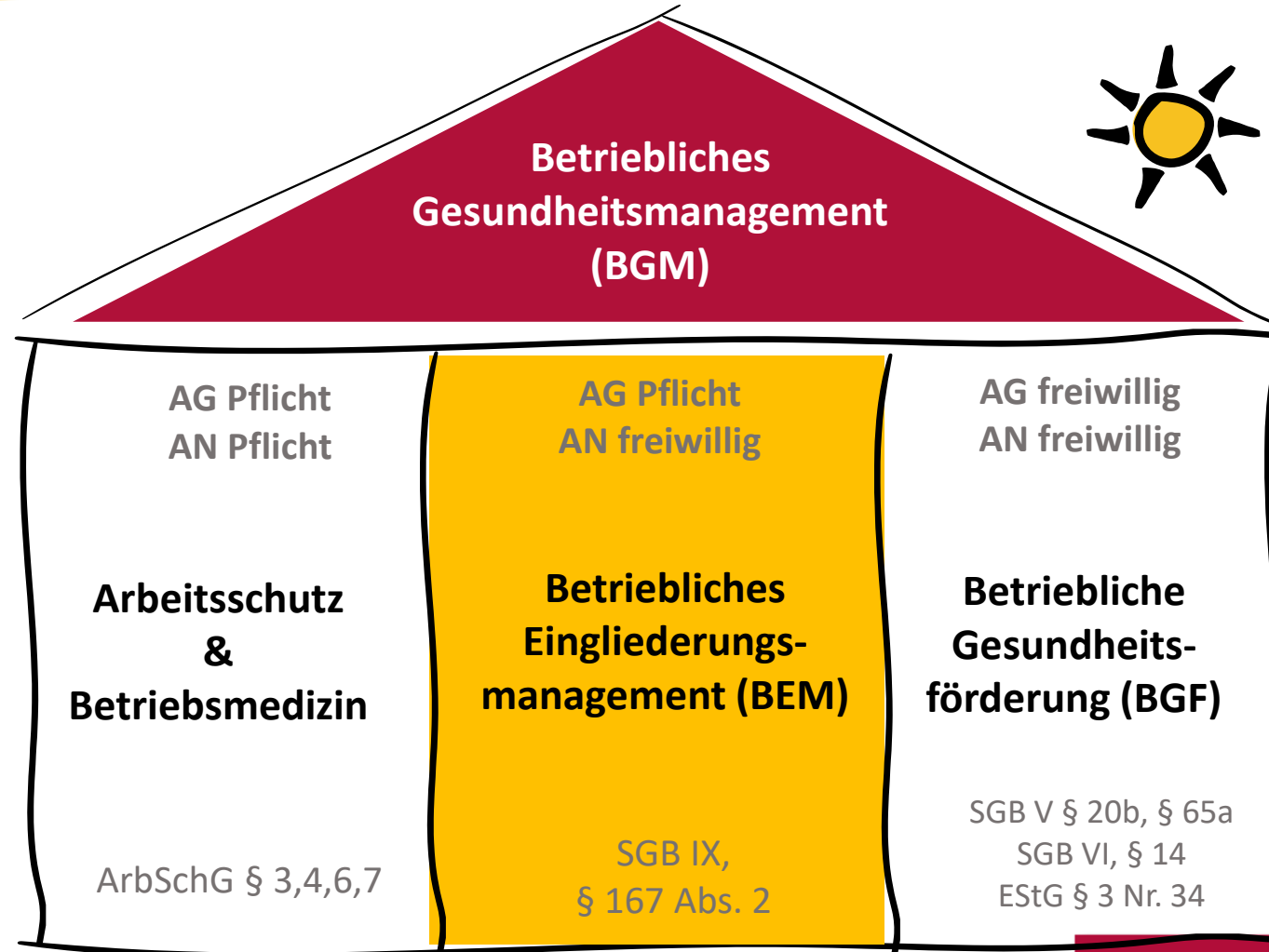


Rechtlicher Hintergrund im BEM





Das Haus vom BGM mit 3 Säulen



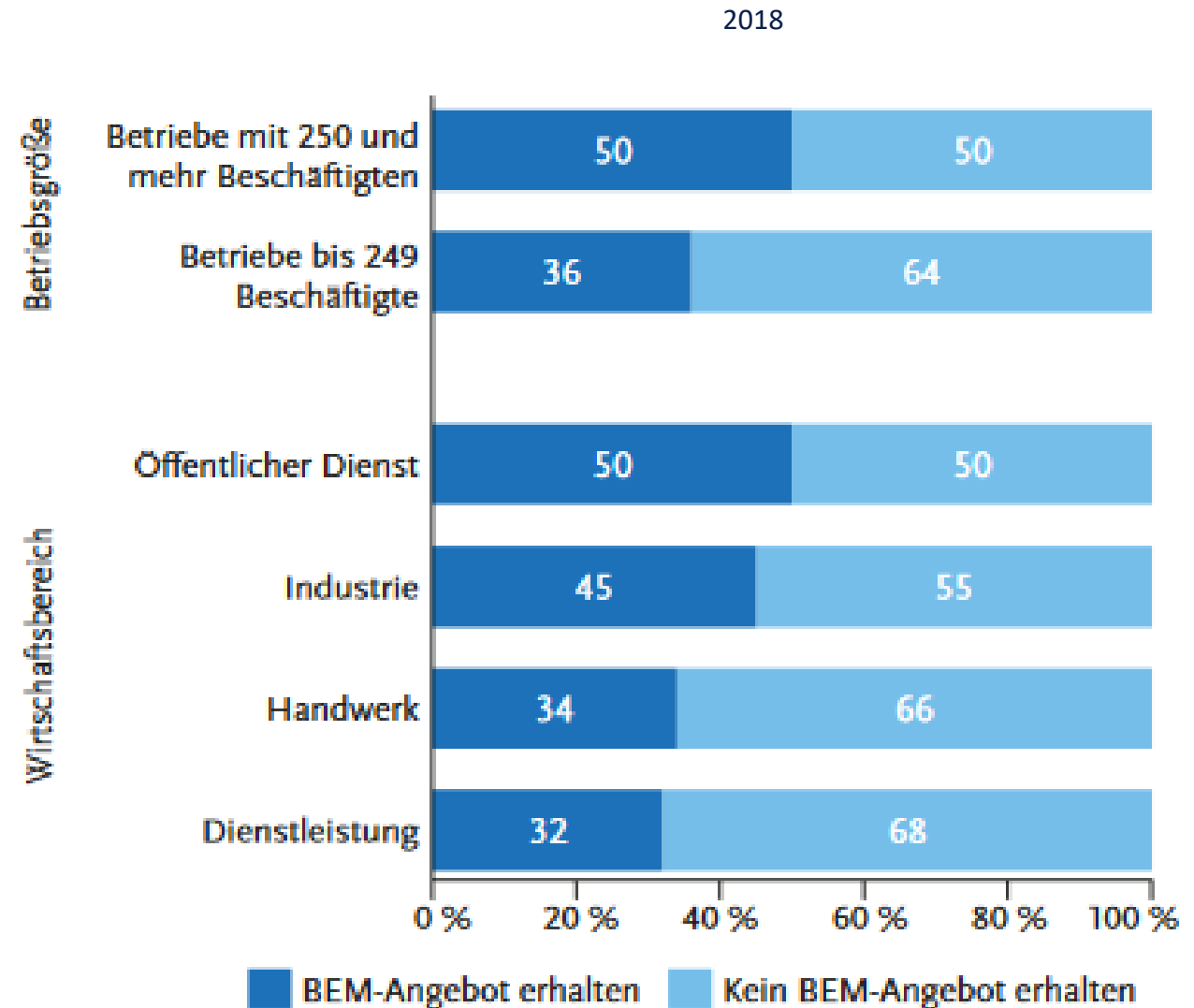
Gemäß § 167 Abs.2 SGB IX Verpflichtend für ALLE Arbeitgeber



(2) Sind Beschäftigte **innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig**, klärt der Arbeitgeber mit der zuständigen Interessenvertretung im Sinne des § 176, bei schwerbehinderten Menschen außerdem mit der Schwerbehindertenvertretung, **mit Zustimmung und Beteiligung der betroffenen Person** die Möglichkeiten, **wie die Arbeitsunfähigkeit möglichst überwunden werden und mit welchen Leistungen oder Hilfen erneuter Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt und der Arbeitsplatz erhalten werden kann** (betriebliches Eingliederungsmanagement). **Beschäftigte können zusätzlich eine Vertrauensperson eigener Wahl hinzuziehen**. Soweit erforderlich, wird der Werks- oder Betriebsarzt hinzugezogen. Die betroffene Person oder ihr gesetzlicher Vertreter **ist zuvor auf die Ziele des betrieblichen Eingliederungsmanagements sowie auf Art und Umfang der hierfür erhobenen und verwendeten Daten hinzuweisen**. Kommen Leistungen zur Teilhabe oder begleitende Hilfen im Arbeitsleben in Betracht, werden vom Arbeitgeber die Rehabilitationsträger oder bei schwerbehinderten Beschäftigten das Integrationsamt hinzugezogen. Diese wirken darauf hin, dass die erforderlichen Leistungen oder Hilfen unverzüglich beantragt und innerhalb der Frist des § 14 Absatz 2 Satz 2 erbracht werden. Die zuständige Interessenvertretung im Sinne des § 176, bei schwerbehinderten Menschen außerdem die Schwerbehindertenvertretung, können die Klärung verlangen. Sie wachen darüber, dass der Arbeitgeber die ihm nach dieser Vorschrift obliegenden Verpflichtungen erfüllt.

(3) Die Rehabilitationsträger und die Integrationsämter können Arbeitgeber, die ein betriebliches Eingliederungsmanagement einführen, durch Prämien oder einen Bonus fördern.

Umsetzung BEM in Deutschland



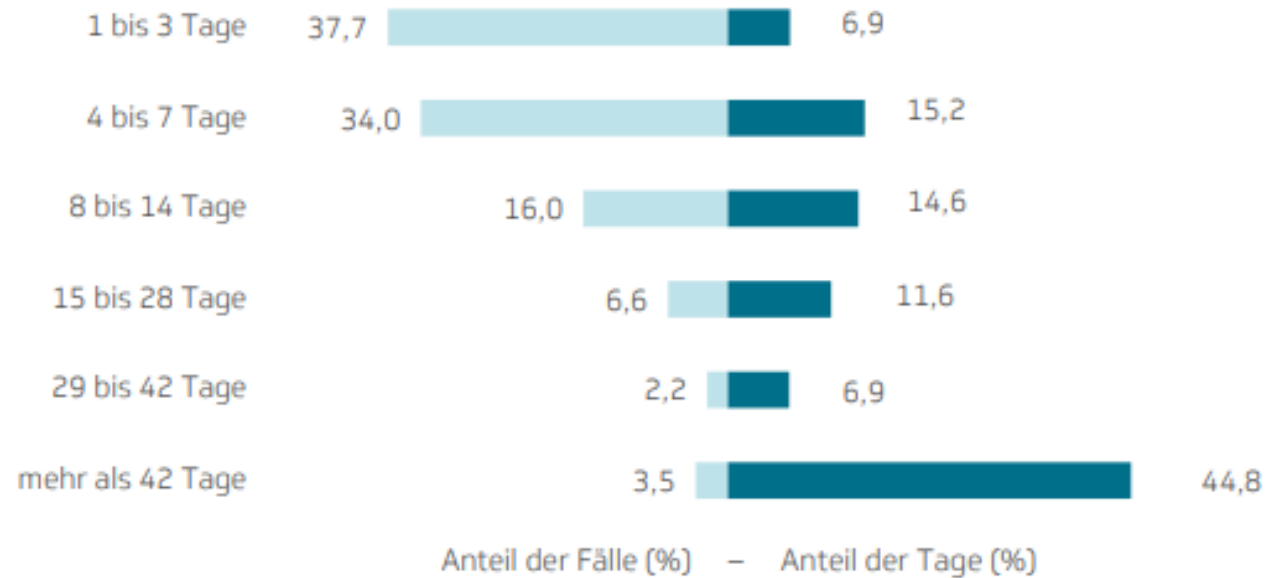
Quelle: baua, 2018

**WERT
GESCHÄTZT**

Eine Initiative von
Betriebskrankenkassen

Umsetzung BEM in Deutschland

Arbeitsunfähigkeit nach Dauer im Jahr 2024



Quelle: TK-Gesundheitsreport 2024



Arbeitsrecht und BEM



- Ziel von BEM ist die **Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses**
 - BEM ist keine Voraussetzung für eine personenbedingte Kündigung, aber eine sehr hohe Hürde
 - BEM kann als Nachweis dienen, dass alle zumutbaren Schritte unternommen wurden, um eine Kündigung zu verhindern
 - Allgemeines Kriterium für eine personenbedingte Kündigung:
 - Fehlzeiten von mehr als 6 Wochen
 - in 3 aufeinanderfolgenden Jahren
 - mit steigender Tendenz
- ▷ Kündigung von schwerbehinderten Personen bedarf der Zustimmung des Integrationsamtes



BEM-Prozessgestaltung



Voraussetzungen

- ▷ Einordnung des BEM in die Unternehmensstruktur
- ▷ Betriebsvereinbarung
- ▷ Benennung (und Schulung!) eines/r BEM Beauftragten
- ▷ Abläufe festlegen
- ▷ Aufklärung von Führungskräften über BEM-Prozess

Rahmenbedingungen

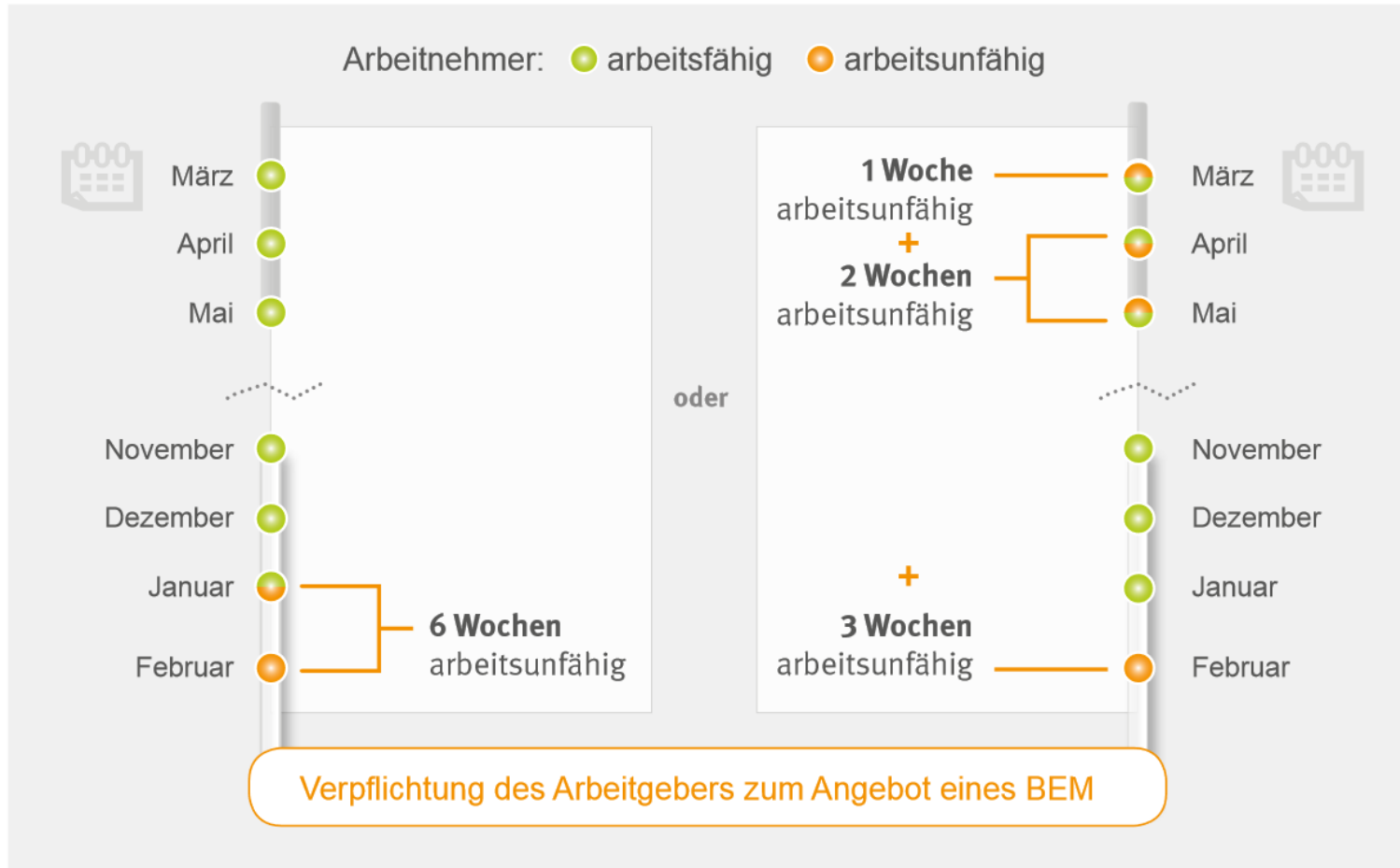
- ▷ Verantwortlichkeit Monitoring der AU-Zeiten?
- ▷ Wie werden Betroffene als auch BEM-Beauftragte informiert?
- ▷ Wie stimmen Betroffene dem BEM-Prozess zu / lehnen ihn ab?
- ▷ Wo wird dies dokumentiert?
- ▷ Wer wird über den BEM-Fall informiert und wie?
- ▷ Wo und wie findet das Informationsgespräch statt?

Nötige Dokumente

- ▷ Informationsschreiben & Formular zur Zustimmung / Ablehnung von BEM
- ▷ Einladungsschreiben zu BEM Besprechung
- ▷ Einwilligung zur Datenverwendung im BEM
- ▷ Schweigepflichtserklärung für alle Teilnehmenden an BEM-Besprechung
- ▷ Schweigepflichtsentbindung für z.B. BEM-Beauftragte oder Arzt
- ▷ Maßnahmenplan
- ▷ Beendigungsschreiben



Wann BEM?



Auswertung der AU-Zeiten:

> 42 AU-Tage (bei Vollzeit) innerhalb 365 Tage → BEM

Prozessablauf

Ablauf des BEM

1. Personalabteilung / BEM-Team stellt BEM-Bedarf fest
2. Kontaktaufnahme zum BEM-Berechtigten
3. Einladung zum Infogespräch
4. Weitere Gespräche u.a. ggf. mit externen Partnern
5. Eingliederung / Umschulung
6. Beendigung des Prozesses
7. Analyse des Prozessablaufs

Der BEM-Prozess

Angaben zur Diagnose sind zu keiner Zeit nötig!

Mitarbeitender ist über ein Jahr verteilt an 42 Tagen krank.

Arbeitgeber nimmt Kontakt auf, informiert über und lädt zum BEM-Prozess ein.

Mitarbeiter stimmt BEM zu.

Erstgespräch zur Information über BEM.

Mitarbeiter möchte mit BEM weiter fortfahren.

BEM Fallbesprechung mit Festlegung von Maßnahmen

Erfolgreiche Maßnahmenumsetzung?

Ja – BEM Abschlussgespräch
Nein – erneute Fallbesprechung, neue Maßnahmen.

Abschlussgespräch BEM

Inhalte: Prozess Evaluation, Rückblick und Ausblick, Zufriedenheit?

Der / die Mitarbeitende ist federführend und kann zu jeder Zeit den Prozess beenden. Auch kann er /sie entscheiden wer und wer nicht an der Fallbesprechung teilnimmt.

**WERT
GESCHÄTZT**

Eine Initiative von Betriebskrankenkassen

Häufige Maßnahmen im BEM

So antworteten Betriebe auf die Frage:
„Welche Maßnahmen bietet Ihr Betrieb erkrankten Beschäftigten
zur Wiedereingliederung an?“ (Mehrfachnennungen waren möglich)



Quelle: Schritt für Schritt zurück in den Job

**WERT
GESCHÄTZT**

Eine Initiative von
Betriebskrankenkassen



Vertiefende Infos



CDMP*-Qualifizierung:

- ▷ FAW - www.faw.de
- ▷ Bfw - [bfw – Unternehmen für Bildung.](http://bfw.de)

*CDMP = Certified Disability Management Professional

Weitere Infos und Dokumente Vorlagen zu BEM

- ▷ BAR - [BAR e.V.: Betriebliches Eingliederungsmanagement](http://bar-ev.de)
- ▷ Bmas - [Betriebliches Eingliederungsmanagement - BMAS](http://bmas.de)
- ▷ Rehadat - [Häufige Fragen zum BEM | REHADAT-talentplus](http://rehadat.de)
- ▷ Info – Film - [BEM: Wie funktioniert das betriebliche Eingliederungsmanagement?](http://rehadat.de)

**WERT
GESCHÄTZT**

Eine Initiative von
Betriebskrankenkassen

Auftrag an Kleingruppen



30 Min

- ▷ Erzählt euch gegenseitig vom BEM in eurem Haus: wie läuft es derzeit ab?
- ▷ Wie steht es um die Dokumentation von BEM: sowohl von BEM-Fallgesprächen als auch eine mögliche Erhebung der Anzahl an Fällen und erfolgreich abgeschlossenen?
- ▷ Inwieweit ist der Betriebsarzt in den Prozess mit eingebunden?
- ▷ Wo seht ihr Verbesserungsbedarf beim BEM-Prozess in eurer Einrichtung?

Feedback aus den Kleingruppen





Praxisbeispiele



Praxisbeispiele

Fall 1

- ▷ Einrichtungsart- und -größe: Krankenhaus, 1.600 MA
- ▷ BEM Betroffene:r: weiblich, 39, Pflegefachkraft im OP
- ▷ Ausgangssituation: Langzeiterkrankt, nach regelmäßigen Kurzzeit Aus, zu Beginn von BEM 60 AU-Tage in den letzten 12 Monaten.
- ▷ Bei Kontaktaufnahme stimmt die Betroffene BEM zu. Sie erzählt zuerst von einer psychischen Erkrankung, und dass sie von der Führungskraft beurlaubt wurde. Erst auf Zusicherung der Vertraulichkeit des Gespräches räumt sie ein, dass sie regelmäßig getrunken hat, dass sie aber gerade aus der Entgiftung kommt und nun es im Griff hat. Sie möchte nun wieder gerne zurück in die Arbeit.

Fallbeispiele

Fall 1 – wie es weiterging:

- ▷ BEM-Beauftragte bat um eine Schweigepflichtsentbindung um ein Gespräch mit der Vorgesetzten zu führen. Diese erzählte, dass der Anlass, sie nach Hause zu schicken, Betrunkenheit am Arbeitsplatz war.
- ▷ Im weiteren Verlauf wurde die Schwerbehindertenbeauftragte hinzugezogen mit Ziel eine mögliche Schwerbehinderung aufgrund von Sucht zu beantragen.
- ▷ Das Unternehmen hatte bis dahin keine Betriebsvereinbarung Sucht. Diese wurde durch den BEM-Fall in die Wege geleitet.
- ▷ BEM- Betroffene weigerte sich in einen vollen Entzug zu machen und landete nach einem weiteren Jahr AU in der Erwerbsminderung.

Fall 2

- ▷ Einrichtungsart- und -größe: Krankenhaus, 1.600 MA
- ▷ BEM Betroffene:r: Azubi, weiblich, 21, kam für die Ausbildung aus Südamerika nach Deutschland
- ▷ Ausgangssituation: immer wieder Fehltage, 45 AU-Tage akkumuliert über 365 Tage
- ▷ Bei Kontaktaufnahme stellte sich heraus, dass aufgrund der Sprachbarriere sie Probleme mit dem Verstehen hatte. Bei Nachfragen bezüglich der Fehltage sprach sie von einer großen Unsicherheit und Angst auszusprechen, dass sie nicht alles versteht.

Fallbeispiele

Fall 2 – wie es weiterging:

- ▷ Zum BEM-Gespräch wurde der Azubikoordinator, der zugleich auch Bereichsleiter war, hinzugezogen.
- ▷ BEM-Betroffene hatte große Probleme mit den 2-wöchigen Praxisaufenthalten auf den Stationen, da sie die Aufgaben und Tätigkeiten oft nicht auf Anhieb verstand. Die Krankmeldungen wurden häufig genutzt um peinliche Situationen aufgrund des Nicht-Verstehens zu vermeiden.
- ▷ Es wurde vereinbart, dass sie anstatt 2 Wochen immer 4-6 Wochen auf den Stationen verweilte, um mehr Sicherheit zu gewinnen.
- ▷ Zusätzlich durfte sie sich eine Station aussuchen auf der sie länger verweilen konnte.
- ▷ Regelmäßige Feedbackgespräche mit dem Azubikoordinator wurden vereinbart.

Fall 3

- ▷ Einrichtungsart- und -größe: Psychiatrie, 500 MA
- ▷ BEM Betroffene:r: Gerontofachkraft, 45, weiblich
- ▷ Ausgangssituation: Schulterverletzung nach Patientenübergriff. Schulter war trotz Reha nur noch zu 70% einsetzbar.
- ▷ Fachkraft arbeitet leidenschaftlich gerne, war allerdings durch den Vorfall etwas verunsichert weiterhin auf einer geschlossenen Station zu arbeiten. Sie konnte zudem nicht mehr alleine im Nachtdienst arbeiten, da sie aufgrund der Verletzung im Notfall nicht mehr alleine Fixieren konnte.

Fallbeispiele

Fall 3 – wie es weiterging:

- ▷ Zum BEM-Gespräch wurden die Stationsleitung, die Pflegedirektorin und Betriebsarzt eingeladen.
- ▷ Ein weiterer Einsatz auf der geschlossenen Station (ihre bisherige Arbeitsstätte) war aufgrund der Einschränkungen nicht mehr möglich.
- ▷ Auf der psychosomatischen Station gab es 2-3 Mitarbeitende die sehr gerne Nachtdienst machten und sich überzusätzliche Nächte freuen würden.
- ▷ Die Betroffene wechselte im ersten Schritt auf diese Station, und konnte so vom Nachtdienst als auch weiteren potentiellen, gesundheitlichen Risiken befreit werden.
- ▷ Aufgrund des Arbeitsunfalls wurde auch die BG hinzugezogen, um eine langfristige berufliche Veränderung zu besprechen.

Interessante Rechtsprechungen

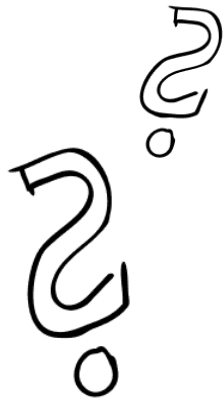
- ▷ Führt der Arbeitgeber vor Ausspruch einer krankheitsbedingten Kündigung ein betriebliches Eingliederungsmanagement (§ [167](#) Abs. 2 SGB IX) nicht durch, geht dies bei der Interessenabwägung nicht zu seinen Lasten, wenn der Arbeitnehmer sich an dem betrieblichen Eingliederungsmanagement ohnehin nicht beteiligt hätte.
- ▷ Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg, Urteil vom 27. Februar 2019 – 17 Sa 1605/18
- ▷ <https://openjur.de/u/2251841.html> oder [Landesrechtsportal Brandenburg | Entscheidungsdatenbank der Gerichte in Brandenburg](#)



Zu guter Letzt



Check-Out



Wie hat es Dir gefallen?



<https://befragung.teamgesundheit.de/feedback/17517/privacy>

**WERT
GESCHÄTZT**

Eine Initiative von
Betriebskrankenkassen

BGM-Netzwerktreffen

(je 9-11 Uhr)

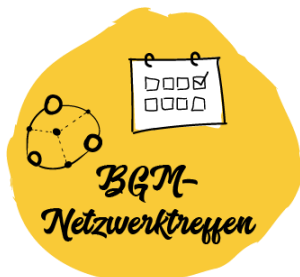
Netzwerktreffen – Campus bkk WERTGESCHÄTZT

2. Netzwerktreffen

17.06.2026

3. Netzwerktreffen

07.10.2026



Vertiefende Fortbildungen

(je 9-14 Uhr)

BGM-Fortbildungen – Campus bkk WERTGESCHÄTZT

12.03.2026

Für BGM-Maßnahmen begeistern – Marketing im BGM nutzen

16.04.2026

Moderationskompetenzen stärken – sicheres Auftreten im Steuerungsgremium

17.09.2026

Vielfalt leben – Interkulturelle Kompetenzen gezielt nutzen

22.10.2026

Kommunikationskompetenzen stärken: Einblicke in die Komplexität der Kommunikation anhand praxisnaher Beispiele



Dig. Vortragsreihe

(je 11-12 Uhr)

Digitale Vortragsreihe – Campus bkk WERTGESCHÄTZT

26.02.2026 BGM-Grundlagen

26.03.2026 ASITA (Arbeitssituationsanalyse)

23.04.2026 Fokus Steuerungsgremium

21.05.2026 Fokus Frauengesundheit

18.06.2026 Kommunikation und Motivation von BGM-Maßnahmen

24.09.2026 Rolle als BGM-Verantwortliche:r

15.10.2026 Mental Health – erkennen & stärken

19.11.2026 Kennzahlen im BGM



**WERT
GESCHÄTZT**

Eine Initiative von
Betriebskrankenkassen

Grundlagen- Fortbildung

05. + 06.05.2026 Teil 1
09. + 10.06.2026 Teil 2

- ▷ Mehrtägiger Kurs, jeweils von 09:00 – 14:00 Uhr
- ▷ max. 16 TN
- ▷ Inhalt:
 - Theoretische Einführung in das BGM
 - Kommunikation und Rollenverständnis
 - BGM-Methoden in der Praxis
 - BGM-Projektmanagement
- ▷ Zielgruppe: BGM-Verantwortliche und -Interessierte mit erhöhtem Wissensbedarf
- ▷ Anmeldung: [BGM-Fortbildung – Grundlagen im BGM schaffen – Campus bkk WERTGESCHÄTZT](#)

**WERT
GESCHÄTZT**

Eine Initiative von
Betriebskrankenkassen

Digitale Gesundheitswoche

kostenlos für Nachwuchskräfte in Krankenhäusern & Pflegeeinrichtungen

23. – 27. November 2026

Vorteile für Einrichtungen

- ▷ Kostenlos
- ▷ Eigene Veranstaltungsseite mit Logo und individuell anpassbarem Einleitungstext
- ▷ Umfangreiches Kommunikationsmaterial zur internen Bewerbung
- ▷ Evaluation für Ihre Einrichtung

Vorteile für Einrichtungen

- ▷ Live-Vorträge, Workshops, Mitmachangebote und moderierter Austausch
- ▷ On-Demand Angebote einen Monat lang kostenlos nutzen
- ▷ Austausch mit Nachwuchskräften



Hier kostenlos anmelden ab März 2026: [Digitale Gesundheitswoche - BKK](#)

**WERT
GESCHÄTZT**

Eine Initiative von
Betriebskrankenkassen



IHR PERSÖNLICHER KONTAKT

Helena Kosub
Projektkoordinatorin

T 0201.89070-370

helena.kosub@teamgesundheit



**WERT
GESCHÄTZT**

Eine Initiative von
Betriebskrankenkassen