

Das Betriebliche Eingliederungsmanagement (§ 167 II SGB IX) – rechtliche Anforderungen, Probleme und Chancen

Bei Störungen aufgrund krankheitsbedingter Einschränkungen soll der Arbeitgeber nicht zuerst an die Möglichkeit der Trennung denken, sondern im Gegenteil alles dafür tun, dass es nicht soweit kommt. Deshalb gibt das SGB IX den Arbeitgebern die Verpflichtung auf, bei Vorliegen der Voraussetzungen den Arbeitnehmer*innen Hilfe anzubieten, um diese Störungen zukünftig zu vermeiden. Der Erhalt des Arbeitsplatzes und der Gesundheit soll das oberste Ziel sein.

Diese sozialrechtliche Vorgabe hat auch erheblichen Einfluss in arbeitsrechtlichen Bereichen erlangt, sicher mehr, als die Verfasser des Gesetzes gewollt haben. Dies gilt vor allem bei krankheitsbedingten Kündigungen. Eine ordnungsgemäße Durchführung des betrieblichen Eingliederungsmanagements bringt dem Arbeitgeber daher in vielen Bereichen Sicherheit und auch Vorteile.

Ziele des Betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM)

Inhalt und Beteiligte des BEM

Voraussetzungen des § 167 II SGB IX

Anforderungen an ein ordnungsgemäßes BEM

Einladungsschreiben

Datenschutzrechtliche Anforderungen

Möglichkeiten und Grenzen der Beteiligung von Betriebs- und Personalräten

Rechtliche Auswirkungen einer nicht ordnungsgemäßen Durchführung

Betriebliche Abläufe / Möglichkeiten im BEM

Grenzen des BEM / Beendigung des BEM

Beispiele für Dienst-/ Betriebsvereinbarungen

 Online

Buchungsnummer
LR-BEMA

Seminargebühr
425,00 € + MwSt.

Teilnehmerzahl
ca. 20 Personen

Zeitplan
09.00 - 16.00 Uhr

Termine

13.03.2025

13.11.2025

