

# 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 Betroffenen Hilfe anzubieten. Der Erhalt des Arbeitsplatzes und der Gesundheit soll das oberste Ziel sein.

Im konkreten Fall stellt das gesetzlich vorgeschriebene BEM den Arbeitgeber jedoch oft vor große Herausforderungen.

Inwieweit muss den Vorstellungen der/des Beschäftigten nachgekommen werden?

Was geschieht, wenn Beschäftigte sich gegen das BEM wehren?

Welche Personen benötigt die Personalabteilung für das BEM?

## Ziele des Betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM)

### Inhalt und Beteiligte des BEM

### Voraussetzungen des § 167 II SGB IX

### Anforderungen an ein ordnungsgemäßes BEM

### Einladungsschreiben

### Verweigerung der/des Beschäftigten gegen das BEM

### 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

430,00 € + MwSt.

## Teilnehmerzahl

ca. 20 Personen

## Zeitplan

09.00 - 16.00 Uhr



## Termine

15.04.2026

RA Vokker Pfeiffer

26.11.2026

RA Dr. Klostermann-Schneider