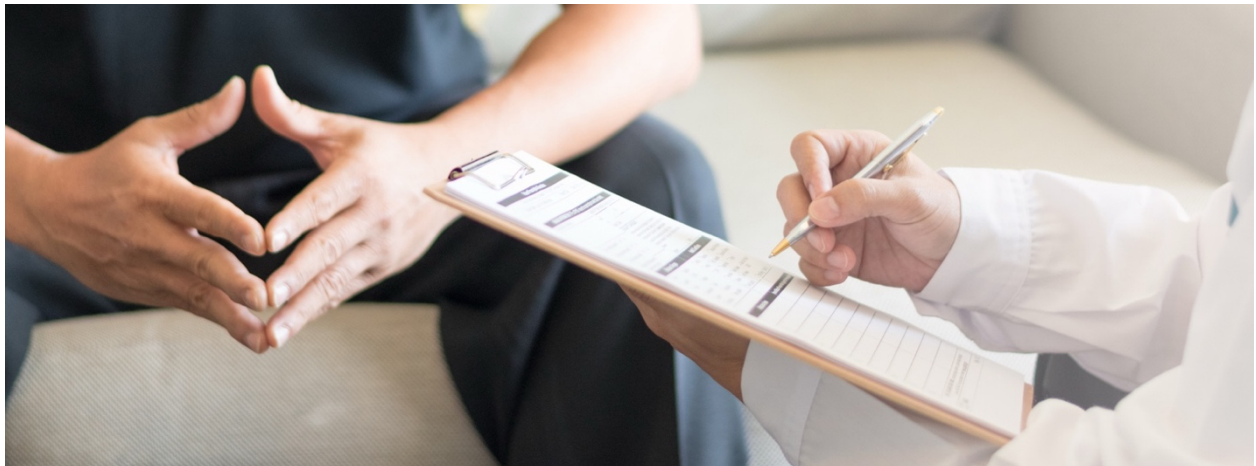


FAQ: Wann muss ein BEM angeboten werden?

Prüfschema zur Feststellung der BEM-Angebotspflicht | Rechtsstand: 13. September 2026



Diese FAQ beantwortet eine einzige Frage: Wann muss ein Arbeitgeber einer beschäftigten Person ein Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) anbieten? Sie richtet sich an HR-Fachkräfte und an alle, die sich ohne juristische Vorkenntnisse orientieren möchten. Wie ein BEM anschließend abläuft, ist nicht Gegenstand dieser FAQ.

Begriffe, die in dieser FAQ vorkommen

Begriff	Bedeutung
AU	Arbeitsunfähigkeit. Eine Person ist arbeitsunfähig, wenn sie wegen Krankheit ihre Arbeit nicht oder nur mit der Gefahr einer Verschlimmerung ausüben kann.
Rollierender Zwölf-Monats-Zeitraum	Die zurückliegenden zwölf Monate ab dem Tag der Prüfung. Der Zeitraum „wandert“ mit jedem Prüftag mit; er ist kein Kalenderjahr.
Interessenvertretung	Betriebsrat, Personalrat oder vergleichbare Vertretung der Beschäftigten (§ 176 SGB IX).
SBV	Schwerbehindertenvertretung. Sie wird zusätzlich beteiligt, wenn die betroffene Person schwerbehindert oder gleichgestellt ist.
Aussteuerung	Ende des Krankengeldanspruchs nach höchstens 78 Wochen wegen derselben Krankheit innerhalb von drei Jahren. Das Arbeitsverhältnis besteht dabei in der Regel weiter.
Stufenweise Wiedereingliederung	Auch „Hamburger Modell“ (§ 74 SGB V): schrittweise Rückkehr an den Arbeitsplatz bei weiterhin bestehender AU.
Teilarbeitsunfähigkeit	Eine Person kann einen Teil ihrer Arbeit leisten, einen anderen krankheitsbedingt nicht. Die nähere gesetzliche Ausgestaltung tritt erst am 1. Januar 2028 in Kraft (Abschnitt 4.3).

1. Kurzantwort: Die vier entscheidenden Fragen

Ob ein BEM anzubieten ist, lässt sich mit vier Fragen klären:

- (1) War die beschäftigte Person innerhalb eines rollierenden Zeitraums von zwölf Monaten länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig?
- (2) Besteht das Beschäftigungsverhältnis noch?
- (3) Ist die Person vom persönlichen Anwendungsbereich des § 167 Abs. 2 SGB IX erfasst?
- (4) Wurde das BEM bereits ordnungsgemäß angeboten?

Lauten die Antworten auf die Fragen 1 bis 3 „Ja“ und auf Frage 4 „Nein“, ist ein BEM anzubieten. Ein früheres Angebot oder ein abgeschlossenes BEM erledigt die Pflicht nicht dauerhaft; ob ein neuer Anlass vorliegt, ist nach Abschnitt 9 zu prüfen.

Wichtig

Das Angebot ist unabhängig davon zu unterbreiten, ob die Person zum Feststellungszeitpunkt noch arbeitsunfähig, teilweise arbeitsunfähig oder bereits wieder arbeitsfähig ist. Es kommt weder auf die Diagnose an noch darauf, ob die Erkrankung mit der vertraglich geschuldeten Tätigkeit zusammenhängt oder wie die Genesungsprognose lautet. Der Arbeitgeber darf nicht bis zur Rückkehr, bis zu einer möglichen stufenweisen Wiedereingliederung oder bis zu einer erkennbaren betrieblichen Maßnahme warten. Zur zeitlichen Einordnung der Teilarbeitsunfähigkeit siehe Abschnitt 4.3.

2. Was ist die rechtliche Grundlage?

2.1 Die gesetzliche Arbeitgeberpflicht

Das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) ist in § 167 Abs. 2 SGB IX als Pflicht des Arbeitgebers ausgestaltet. Sind Beschäftigte innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig oder teilweise arbeitsunfähig, klärt der Arbeitgeber mit Zustimmung und Beteiligung der betroffenen Person die Möglichkeiten zur Überwindung der Arbeitsunfähigkeit, zur Vorbeugung erneuter Arbeitsunfähigkeit und zum Erhalt des Arbeitsplatzes.

Einfach gesagt: Wer in den letzten zwölf Monaten insgesamt mehr als sechs Wochen krank war, dem muss der Arbeitgeber ein BEM anbieten. Das Gesetz nennt weder eine Mindestbetriebsgröße noch eine bestimmte Erkrankung noch eine bestimmte Vertragsform.

Die zuständige Interessenvertretung (§ 176 SGB IX) und bei schwerbehinderten Menschen außerdem die Schwerbehindertenvertretung werden mit Zustimmung der betroffenen Person beteiligt. Gibt es im Betrieb keine Interessenvertretung, bleibt die Angebotspflicht dennoch bestehen (BAG 2010, 2 AZR 88/09).

2.2 Arbeitgeberpflicht, aber kein individueller Klageanspruch

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, bei Vorliegen der gesetzlichen Voraussetzungen ein BEM anzubieten und die Klärung einzuleiten. Aus § 167 Abs. 2 SGB IX ergibt sich nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts jedoch kein individueller, einklagbarer Anspruch der beschäftigten Person auf Einleitung und Durchführung eines BEM (BAG 2021, 9 AZR 571/20).

Was das praktisch bedeutet: Beschäftigte können den Arbeitgeber nicht gerichtlich zu einem BEM zwingen. Unterbleibt ein gebotenes BEM, hat das aber erhebliche Folgen: In einem späteren Kündigungsschutzprozess

muss der Arbeitgeber darlegen und beweisen, dass auch ein BEM nichts hätte ändern können (BAG 2007, 2 AZR 716/06; BAG 2022, 2 AZR 162/22). Die Interessenvertretung kann die Klärung zudem verlangen (§ 167 Abs. 2 Satz 7 SGB IX).

3. Für wen gilt die BEM-Pflicht?

Das BEM gilt grundsätzlich für folgende Personengruppen und unabhängig von den folgenden betrieblichen Rahmenbedingungen:

Das BEM gilt grundsätzlich für ...
alle Beschäftigten, nicht nur für schwerbehinderte oder gleichgestellte Menschen
Vollzeit- und Teilzeitkräfte, unabhängig vom Umfang der Arbeitszeit
Auszubildende und andere Personen in beruflicher Ausbildung
Aushilfs- und geringfügig Beschäftigte, sofern das Beschäftigungsverhältnis noch besteht
befristet Beschäftigte, sofern das Beschäftigungsverhältnis zum maßgeblichen Zeitpunkt noch besteht
Führungskräfte im Arbeitnehmer- oder Beamtenverhältnis
Beamtinnen und Beamte
Beschäftigte in Klein- und Kleinstbetrieben, auch mit < 10 Beschäftigten
Beschäftigte in Betrieben oder Dienststellen ohne Betriebs- oder Personalrat
Beschäftigte in Betrieben oder Dienststellen ohne Schwerbehindertenvertretung
Beschäftigte in Betrieben ohne Betriebs- oder Dienstvereinbarung zum BEM

Beamtinnen und Beamte: § 167 Abs. 2 SGB IX gilt auch im Beamtenverhältnis. Auf den Grund oder die Art der Erkrankung kommt es nicht an (BVerwG 2014, 2 C 22.13).

Besondere Statusgruppen: Bei GmbH-Geschäftsführerinnen und -Geschäftsführern sowie Vorstandsmitgliedern ist gesondert zu prüfen, ob sie rechtlich als Beschäftigte im Sinne des § 167 Abs. 2 SGB IX einzuordnen sind. Organmitglieder sind in der Regel keine Arbeitnehmer.

Hinweis: Die Zugehörigkeit zum Personenkreis allein löst noch kein Angebot aus. Hinzukommen müssen die maßgeblichen AU-Zeiten und ein fortbestehendes Beschäftigungsverhältnis. Mit dem Ende des Arbeitsverhältnisses endet auch die Angebotspflicht. Ausgesteuerte Langzeitkranke stehen in einem ruhenden Beschäftigungsverhältnis und haben grundsätzlich einen Anspruch auf ein BEM-Angebot.

4. Wann wird die BEM-Pflicht ausgelöst?

4.1 Mehr als sechs Wochen Arbeitsunfähigkeit

Ein BEM ist anzubieten, wenn die beschäftigte Person innerhalb eines Zeitraums von zwölf Monaten länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig war. Genau sechs Wochen reichen noch nicht

aus; die Schwelle muss überschritten sein. Eine einzelne Erkrankung muss dabei nicht länger als sechs Wochen dauern: Auch viele kurze Erkrankungen zählen zusammen (§ 167 Abs. 2 Satz 1 SGB IX; BAG 2021, 2 AZR 138/21).

Worauf es nicht ankommt: Das Gesetz stellt allein auf die Dauer der Arbeitsunfähigkeit ab. Unerheblich sind die Diagnose, die Art der Erkrankung und die Frage, ob die Erkrankung durch die Arbeit verursacht wurde oder mit der vertraglich geschuldeten Tätigkeit in Zusammenhang steht. Auch eine Erkrankung, die mit dem Arbeitsplatz erkennbar nichts zu tun hat (zum Beispiel ein Sportunfall in der Freizeit oder eine Operation), löst bei Überschreiten der Sechs-Wochen-Schwelle die Angebotspflicht aus (BVerwG 2014, 2 C 22.13). Für die Feststellung werden deshalb keine Diagnosen benötigt; sie dürfen auch nicht abgefragt werden.

4.2 Der Zeitraum ist rollierend

Der Referenzzeitraum ist kein Kalenderjahr. Maßgeblich ist jeweils der zurückliegende Zeitraum von zwölf Monaten. Zum Jahreswechsel beginnt die Zählung deshalb nicht bei null.

Prüfstichtag	Zu betrachtender Zwölf-Monats-Zeitraum
15. September 2026	16. September 2025 bis 15. September 2026
15. Oktober 2026	16. Oktober 2025 bis 15. Oktober 2026

Beispiel: Bei der zweiten Prüfung fallen die AU-Tage vom 16. September bis 15. Oktober 2025 aus dem Fenster heraus; neu hinzu kommen die AU-Tage vom 16. September bis 15. Oktober 2026. Bei Zeiträumen, die eine Grenze überschreiten, zählt nur der innerhalb des Prüffensters liegende Anteil.

4.3 Aktuelle und künftige Rechtslage zur Teilarbeitsunfähigkeit

Aktuell: § 167 Abs. 2 Satz 1 SGB IX nennt bereits die teilweise Arbeitsunfähigkeit. Die nähere sozialrechtliche Ausgestaltung durch § 44c SGB V n. F. tritt nach Art. 8 Abs. 3 des GKV-Beitragssatzstabilisierungsgesetzes erst am 1. Januar 2028 in Kraft. Bis dahin ist diese künftige Regelung nicht als bereits allgemein geltende Grundlage der BEM-Berechnung zu behandeln.

Ab 1. Januar 2028: Die dann geltenden Vorgaben zur Teilarbeitsunfähigkeit sind in die Prüfung einzubeziehen. Eine eigenständige prozentuale Umrechnung wird hier nicht vorweggenommen. Eine reduzierte Arbeitszeit allein ist kein Nachweis von Teilarbeitsunfähigkeit; die stufenweise Wiedereingliederung ist davon zu unterscheiden.

5. Wie wird die Sechs-Wochen-Schwelle berechnet?

Faustregel

- Durchgehend krank: Kalendertage zählen (ab dem 43. Kalendertag ist die Schwelle überschritten).
- Mehrfach krank: Arbeitstage nach dem individuellen Wochenmodell zusammenzählen.

Im Zweifel beide Wege dokumentieren und den Fall fachlich klären, bevor ein Angebot unterbleibt. Eine schnelle Vorprüfung ermöglicht der GIB21-BEM-Rechner (Abschnitt 11.4).

5.1 Durchgehende Arbeitsunfähigkeit: Kalendertage

- Sechs Wochen entsprechen grundsätzlich 42 Kalendertagen.
- Wochenenden und Feiertage werden mitgezählt, wenn die AU durchgehend besteht.
- Der Umfang der individuellen Arbeitswoche ändert daran grundsätzlich nichts.
- Ab dem 43. Kalendertag ist die Sechs-Wochen-Grenze überschritten.

Beispiel: Eine Beschäftigte arbeitet regelmäßig nur montags und dienstags. Sie ist ab Montag, dem 1. März 2027, durchgehend arbeitsunfähig geschrieben. Dann zählen nicht nur die Montage und Dienstage, sondern auch die dazwischenliegenden arbeitsfreien Tage. Der 42. Kalendertag ist der 11. April; bei fortbestehender AU ist die Schwelle am 12. April überschritten.

5.2 Wiederholte Arbeitsunfähigkeitszeiten: individuelle Arbeitspflicht

Einzelne, voneinander getrennte AU-Episoden werden innerhalb des maßgeblichen Zwölf-Monats-Zeitraums zusammen betrachtet. Entscheidend ist die Gesamtheit der relevanten Arbeitsunfähigkeitszeiten. Bei einer regelmäßigen Arbeitswoche wird in der Fachliteratur auf die Tage abgestellt, an denen Arbeitspflicht besteht.

Für ein gleichbleibendes Arbeitszeitmodell ergibt sich folgende Umrechnung: sechs Wochen × regelmäßige Arbeitstage pro Woche. Die Tabelle gilt für wiederholte, getrennte AU-Episoden, nicht als Ersatz für die Kalendertagsprüfung einer durchgehenden AU.

Arbeitstage pro Woche	Sechs Wochen entsprechen	BEM-Angebot grundsätzlich ab
6 Tage	36 Arbeitstage	37. AU-Arbeitstag
5 Tage	30 Arbeitstage	31. AU-Arbeitstag
4 Tage	24 Arbeitstage	25. AU-Arbeitstag
3 Tage	18 Arbeitstage	19. AU-Arbeitstag
2 Tage	12 Arbeitstage	13. AU-Arbeitstag
1 Tag	6 Arbeitstage	7. AU-Arbeitstag

Beispiel: Eine Beschäftigte arbeitet regelmäßig montags, mittwochs und freitags. Ihre getrennten AU-Zeiten summieren sich innerhalb von zwölf Monaten zunächst auf acht ausgefallene Arbeitstage, später weitere sieben und danach weitere vier. Damit sind insgesamt 19 Arbeitstage erreicht. Bei einer Drei-Tage-Woche liegen sechs Wochen bei 18 Arbeitstagen. Die BEM-Schwelle ist damit überschritten.

5.3 Atypische Arbeitszeitmodelle

Bei wechselnden Dienstplänen, Schicht- und Nachtarbeit, Arbeit auf Abruf, einer 5,5-Tage-Woche oder unregelmäßiger Teilzeit ist die Berechnung besonders sorgfältig vorzunehmen. § 167 Abs. 2 SGB IX legt dafür keine vollständige technische Berechnungsformel fest.

Dokumentieren Sie die AU-Zeiträume und das maßgebliche Arbeitszeitmodell. Prüfen Sie bei getrennten Episoden die individuelle Arbeitspflicht; eine pauschale Übernahme der Fünf-Tage-Woche ist nicht sachgerecht. Unklare Grenzfälle sollten vor einer ablehnenden Entscheidung fachlich oder rechtlich geklärt werden.

5.4 Berechnungsmethode und rechtliche Einordnung

Die kalendermäßige Erfassung aller AU-Zeiträume schafft eine gemeinsame Datengrundlage, ersetzt aber nicht die Unterscheidung der Berechnungswege: durchgehende AU nach Kalendertagen, wiederholte AU unter Berücksichtigung des individuellen Arbeitszeitmodells. Eine freie Wahl der jeweils günstigeren Zählweise oder eine pauschale Umrechnung aller Fehlzeiten ist nicht vorgesehen.

Insbesondere lässt sich aus einer Summe von 42 Kalendertagen mehrerer getrennter AU-Episoden nicht ohne Weiteres ableiten, ob die gesetzliche Schwelle überschritten ist. Die Arbeitstagstabelle ist eine fachliterarisch gestützte Anwendungshilfe für regelmäßige Wochenmodelle, keine im Gesetz ausdrücklich geregelte Universalformel.

6. Welche Zeiten werden berücksichtigt?

Maßgeblich ist die eigene Arbeitsunfähigkeit der beschäftigten Person, nicht allein die Bezeichnung einer Abwesenheit im Zeiterfassungssystem.

Zu berücksichtigen sind insbesondere	Nicht automatisch als AU zu berücksichtigen sind
Angezeigte und dokumentierte Arbeitsunfähigkeitszeiten; eine ärztliche Bescheinigung ist nicht in jedem Fall ab dem ersten Tag erforderlich (§ 5 Abs. 1 EFZG).	Kind-krank-Tage nach § 45 SGB V; die eigene Arbeitsunfähigkeit ist davon zu unterscheiden.
Durchgehende Langzeiterkrankungen.	Mutterschutzfristen und mutterschutzrechtliche Beschäftigungsverbote (§§ 3, 16 MuSchG); sie sind als solche keine Arbeitsunfähigkeitszeiten.
Einzelne Krankheitstage ohne ärztliche Bescheinigung, sofern die Arbeitsunfähigkeit angezeigt und dokumentiert wurde.	Reha- oder Kurzeiten, wenn keine Arbeitsunfähigkeit festgestellt wurde.
Rehabilitationszeiten, soweit eine Arbeitsunfähigkeit festgestellt und angezeigt wurde.	Urlaub, Elternzeit, Freistellungen und sonstige Abwesenheiten ohne Arbeitsunfähigkeit.
Fortbestehende Arbeitsunfähigkeit während des Krankengeldbezugs oder nach einer Aussteuerung, sofern das Beschäftigungsverhältnis fortbesteht.	

Liegt neben einer nicht zu berücksichtigenden Abwesenheit eine eigenständig festgestellte eigene AU vor, ist diese gesondert zu prüfen. Für die Schwellenprüfung werden keine Diagnosen benötigt.

7. Wann muss das BEM angeboten werden?

7.1 Sobald die Voraussetzungen erfüllt sind

Das Angebot ist nach Feststellung der gesetzlichen Voraussetzungen zeitnah zu unterbreiten. Eine Rückkehr an den Arbeitsplatz ist nicht abzuwarten. Der aktuelle AU-Status ändert nichts an einer bereits entstandenen Angebotspflicht; das gilt auch bei einer seit Jahren durchgehend bestehenden AU (BAG 2022, 2 AZR 162/22). § 167 Abs. 2 SGB IX nennt keine feste Zahl von Tagen für die Einladung.

7.2 Nicht auf eine Maßnahme, eine Rückkehr oder eine Prognose warten

Das BEM-Angebot darf nicht davon abhängig gemacht werden, dass eine konkrete betriebliche Maßnahme feststeht, dass eine Rückkehr an den Arbeitsplatz absehbar erscheint oder dass eine stufenweise Wiedereingliederung geplant ist.

Ebenso wenig kommt es auf die Genesungsprognose an: Das Angebot ist auch dann zu unterbreiten, wenn eine Rückkehr ungewiss oder nach ärztlicher Einschätzung unwahrscheinlich erscheint. Ob es Möglichkeiten gibt, die Arbeitsunfähigkeit zu überwinden oder den Arbeitsplatz zu erhalten, ist gerade Gegenstand des BEM und darf nicht vorab durch den Arbeitgeber allein entschieden werden (BAG 2014, 2 AZR 755/13; BAG 2022, 2 AZR 162/22).

7.3 BEM und stufenweise Wiedereingliederung sind unterschiedliche Instrumente

Das BEM und die stufenweise Wiedereingliederung nach § 74 SGB V (Hamburger Modell) sind unterschiedliche Instrumente. Eine stufenweise Wiedereingliederung kann eine Maßnahme im Rahmen eines BEM sein. Das BEM-Angebot darf jedoch nicht deshalb unterbleiben, weil eine stufenweise Wiedereingliederung nicht erforderlich oder nicht möglich ist. Während einer stufenweisen Wiedereingliederung besteht grundsätzlich weiterhin Arbeitsunfähigkeit.

8. Sonderfälle und häufige Fehlannahmen

Die folgenden Aussagen hören wir in der Praxis regelmäßig. Keine davon befreit vom BEM-Angebot.

Fehlannahme	Richtig ist
„Wir haben keine alternative Stelle – also brauchen wir kein BEM anzubieten.“	Das Fehlen einer bereits bekannten alternativen Stelle entbindet nicht von der Angebotspflicht. Erst im BEM wird geklärt, ob es Möglichkeiten gibt, auch mit Leistungen der Rehabilitationsträger (BAG 2014, 2 AZR 755/13).
„Die Person bezieht Krankengeld beziehungsweise ist ausgesteuert – da läuft nichts mehr.“	Krankengeldbezug oder Aussteuerung schließen ein BEM nicht aus, wenn das Arbeitsverhältnis fortbesteht und die Voraussetzungen erfüllt sind. Nicht der Leistungsbezug, sondern die AU-Zeiten und der fortbestehende Beschäftigungsstatus sind maßgeblich. Ein laufender Anspruch auf Entgeltfortzahlung (§ 3 EFZG) ist keine Voraussetzung.
„Die Person geht bald in Rente.“	Ein bevorstehender Renteneintritt ist kein pauschaler Ausschlussgrund. Solange das Beschäftigungsverhältnis besteht, sind die gesetzlichen Voraussetzungen zu prüfen. Die konkreten Umstände des Arbeitsverhältnisses sind zu berücksichtigen.
„Die Person ist noch in der Probezeit.“	Auch während der Probezeit beziehungsweise der ersten sechs Monate besteht keine pauschale Ausnahme von der Angebotspflicht. Die Wartezeit des allgemeinen Kündigungsschutzes (§ 1 Abs. 1 KSchG) ist davon zu unterscheiden.
„Wir sind ein Kleinbetrieb ohne Betriebsrat.“	Die Angebotspflicht gilt unabhängig von der Betriebsgröße und auch ohne Betriebsrat, Personalrat oder Schwerbehindertenvertretung (BAG 2010, 2 AZR 88/09).
„Die Person ist nicht schwerbehindert.“	Das BEM gilt für alle Beschäftigten, nicht nur für schwerbehinderte oder gleichgestellte Menschen (BAG 2007, 2 AZR 716/06).

Fehlannahme	Richtig ist
„Die Erkrankung hat nichts mit der Arbeit zu tun.“	Ein Zusammenhang zwischen Erkrankung und Tätigkeit ist keine Voraussetzung. Maßgeblich ist allein die Dauer der Arbeitsunfähigkeit; Diagnose und Ursache spielen für die Angebotspflicht keine Rolle (Abschnitt 4.1).
„Die Person kommt ohnehin nicht zurück“ beziehungsweise „Die Prognose ist schlecht.“	Die Genesungsprognose ist für die Angebotspflicht unerheblich. Gerade bei ungewisser Rückkehr soll das BEM klären, welche Möglichkeiten bestehen, auch unter Einbeziehung der Rehabilitationsträger (Abschnitt 7.2).

9. Erneutes BEM

9.1 Wann ist ein erneutes BEM anzubieten?

Der Arbeitgeber muss grundsätzlich ein neuerliches BEM anbieten, wenn die beschäftigte Person innerhalb eines Jahres nach Abschluss eines BEM erneut länger als sechs Wochen durchgängig oder wiederholt arbeitsunfähig war. Es muss nicht erst ein Jahr seit dem letzten BEM verstreichen (BAG 2021, 2 AZR 138/21). Für diese erneute Schwelle sind die nach Abschluss hinzugekommenen AU-Zeiten maßgeblich. Auch nach dem ersten Jahr bleibt die rollierende Prüfung erforderlich; das frühere BEM befreit nicht dauerhaft von weiteren Angeboten.

Ereignis	Datum / Einordnung
Ende des vorherigen BEM	15. September 2025
Erneute durchgehende AU	15. Januar bis 28. Februar 2026: 45 Kalendertage
Schwelle erneut überschritten	26. Februar 2026: 43. Kalendertag
Folge	Erneutes BEM anbieten; nicht bis zum Jahrestag des letzten BEM warten.

9.2 Ein abgeschlossenes BEM hat kein pauschales Ablaufdatum

Für ein abgeschlossenes BEM besteht keine pauschale gesetzliche „Drei-Jahres-Frist“ oder allgemeine Mindesthaltbarkeitsdauer. Entscheidend sind der Abschluss des vorherigen BEM und die danach erneut aufgetretenen relevanten Arbeitsunfähigkeitszeiten. Aufbewahrungs- und Löschfristen für Unterlagen sind eine gesonderte Datenschutzfrage (Abschnitt 10.3).

9.3 Frühzeitiges weiteres Gespräch

Ein erneutes oder ergänzendes Gespräch kann vor Erreichen der gesetzlichen Schwelle freiwillig und einvernehmlich angeboten werden. Eine gesetzliche Pflicht aus § 167 Abs. 2 SGB IX entsteht dadurch nicht; die Zustimmung und Beteiligung der betroffenen Person bleiben erforderlich.

Bereits angeboten, aber abgelehnt? Auch eine frühere Ablehnung ist kein dauerhafter Ausschluss. Bei danach erneut mehr als sechs Wochen AU innerhalb eines Jahres ist die Angebotspflicht erneut zu prüfen. Ein noch laufendes BEM ist dagegen von einem abgeschlossenen Verfahren zu unterscheiden.

10. Zustimmung, Vertrauensperson, Datenschutz und Dokumentation

10.1 Zustimmung und Freiwilligkeit

Das Angebot des Arbeitgebers ist verpflichtend; die Teilnahme der betroffenen Person ist freiwillig. Eine Durchführung gegen ihren Willen ist nicht zulässig. Bereits mit dem Angebot ist über die Ziele des BEM sowie Art und Umfang der dafür erhobenen und verwendeten Daten zu informieren (§ 167 Abs. 2 Satz 3 SGB IX; BAG 2009, 2 AZR 198/09). Ein bloßes Krankenrückkehrgespräch ersetzt kein ordnungsgemäßes BEM-Angebot.

10.2 Vertrauensperson

Beschäftigte können zusätzlich eine Vertrauensperson eigener Wahl hinzuziehen (§ 167 Abs. 2 Satz 2 SGB IX). Darauf sollte bereits im Angebot hingewiesen werden.

10.3 Datenschutz

- BEM-Unterlagen sind getrennt von der allgemeinen Personalakte und zugriffsbeschränkt zu führen.
- Gesundheitsdaten dürfen nur zweckgebunden, im erforderlichen Umfang und auf tragfähiger Rechtsgrundlage verarbeitet werden (Art. 5, 6 und 9 DSGVO; § 26 BDSG). Für die Schwellenprüfung werden keine Diagnosen benötigt.
- Aufbewahrung und Löschung richten sich nach Zweckbindung, Erforderlichkeit und gegebenenfalls gesetzlichen Pflichten (Art. 17 DSGVO); eine pauschale Frist wird hier nicht vorgegeben.
- Die Ermittlung, wem ein Angebot zu unterbreiten ist, ist von der freiwilligen Teilnahme am BEM und der Verarbeitung inhaltlicher BEM-Daten zu unterscheiden. Der Betriebsrat kann verlangen, dass ihm die Beschäftigten benannt werden, die die Sechs-Wochen-Schwelle überschritten haben (BAG, 07.02.2012 – 1 ABR 46/10).

10.4 Was muss für die Feststellung nachvollziehbar sein?

Nachvollziehbar sein sollten der Prüfstichtag, die zugrunde gelegten AU-Zeiten, das Arbeitszeitmodell, die Berechnung sowie Datum und Inhalt eines bereits unterbreiteten Angebots und die Reaktion darauf. Bei einem früheren BEM ist auch dessen Abschlussdatum wichtig. Die organisatorische Ablage beschreibt Abschnitt 11.2.

11. Praktische Umsetzung und digitale Unterstützung

11.1 Regelmäßige Prüfung

Mindestens einmal monatlich sollte der Zwölf-Monats-Zeitraum rückwirkend analysiert werden, um Beschäftigte zu identifizieren, denen ein BEM anzubieten ist. Dies ist eine organisatorische Empfehlung und keine gesetzlich vorgeschriebene monatliche Frist. Eine bereits erkannte Schwellenüberschreitung sollte nicht bis zur nächsten Routineauswertung liegen bleiben.

11.2 Dokumentation und Ablage

- Zugriffsgeschützte Übersicht über angezeigte und dokumentierte AU-Zeiten führen.
- Die Prüfung der BEM-Schwelle einschließlich Berechnungsweg nachvollziehbar festhalten.
- Das BEM-Angebot und den Angebotsstatus gesondert dokumentieren.
- Inhaltliche BEM-Unterlagen getrennt von der allgemeinen Personalakte ablegen.

11.3 Digitale Unterstützung

Eine digitale Auswertung kann die Prüfung organisatorisch unterstützen. Sie sollte den rollierenden Zeitraum, die unterschiedlichen Berechnungswege und bereits angebotene oder abgeschlossene Verfahren abbilden. Ergebnisse und Grenzfälle sind fachlich zu kontrollieren. Für KI-gestützte Auswertungen gelten die Datenschutzanforderungen aus Abschnitt 10.3; sensible Daten gehören nicht in nicht freigegebene Systeme.

11.4 Unterstützung durch GIB21

Mit dem kostenfreien GIB21-BEM-Rechner können Sie für einen konkreten Fall prüfen, ob die Sechs-Wochen-Schwelle im rollierenden Zwölf-Monats-Zeitraum überschritten ist. Geben Sie dazu die AU-Zeiträume und das Arbeitszeitmodell ein: www.gib21.de/bem-rechner. Das Ergebnis ersetzt keine fachliche Prüfung von Grenzfällen, gibt aber eine schnelle und nachvollziehbare Orientierung.

Darüber hinaus unterstützt Sie das GIB21-Kundenportal bei der Feststellung der BEM-Angebotspflicht:

- Automatische Anzeige von BEM-Verfahren, die bereits ausstehend oder aktiv sind
- Hinweis auf vorhergehende geschlossene BEM-Verfahren in den letzten 12 Monaten

Die Anzeige eines früheren Verfahrens ersetzt nicht die Prüfung, ob nach dessen Abschluss eine erneute Angebotspflicht entstanden ist.

12. Anhang: Rechtsgrundlagen und Rechtsprechung

Der Anhang stellt die für die Feststellung der BEM-Angebotspflicht maßgeblichen Vorschriften und höchststrichterlichen Entscheidungen zusammen. Er dient der fachlichen Orientierung und ersetzt keine rechtliche Prüfung atypischer Einzelfälle.

Hinweis zu älteren Entscheidungen: Bis zum 31. Dezember 2017 war das BEM in § 84 Abs. 2 SGB IX a. F. geregelt. Entscheidungen aus dieser Zeit zitieren deshalb § 84 Abs. 2 SGB IX; inhaltlich entspricht die Vorschrift dem heutigen § 167 Abs. 2 SGB IX.

12.1 Rechtsnormen

Norm	Regelungsinhalt	Bedeutung für die Feststellung
§ 167 Abs. 2 SGB IX	Betriebliches Eingliederungsmanagement: Auslöseschwelle, Zustimmung und Beteiligung der betroffenen Person, Beteiligung von Interessenvertretung und SBV, Vertrauensperson (Satz 2), Hinweis auf Ziele und Datenverarbeitung (Satz 3), Hinzuziehung von Rehabilitationsträgern und Integrationsamt, Klärungsverlangen der Interessenvertretung (Satz 7).	Zentrale Rechtsgrundlage. Alle Prüfungen dieser FAQ leiten sich aus dieser Vorschrift ab.
§ 167 Abs. 1 SGB IX	Präventionsverfahren bei personen-, verhaltens- oder betriebsbedingten Schwierigkeiten im Arbeitsverhältnis schwerbehinderter Menschen.	Vom BEM zu unterscheiden. Das Präventionsverfahren setzt keine AU-Zeiten voraus und ersetzt kein BEM.
§ 176 SGB IX	Bestimmt die zuständige Interessenvertretung (Betriebsrat, Personalrat, Richter-, Staatsanwalts- und Präsidialrat, Mitarbeitervertretung).	Legt fest, wer im BEM zu beteiligen ist. Fehlt eine Interessenvertretung, bleibt die Angebotspflicht bestehen.
§ 178 Abs. 2 SGB IX	Unterrichtungs- und Anhörungsrechte der Schwerbehindertenvertretung.	Bei schwerbehinderten oder gleichgestellten Beschäftigten ist die SBV zusätzlich einzubinden.
§ 156 SGB IX	Begriff des Arbeitsplatzes für die Beschäftigungspflicht (u. a. Ausnahme für Stellen unter 18 Wochenstunden).	Gilt nicht für das BEM. § 167 Abs. 2 SGB IX stellt auf „Beschäftigte“ ab, nicht auf den Arbeitsplatzbegriff. Teilzeit- und geringfügig Beschäftigte sind daher erfasst.
§ 3 Abs. 1 EFZG	Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall für bis zu sechs Wochen.	Eigenständige Rechtsfrage. Die BEM-Pflicht setzt keinen laufenden Entgeltfortzahlungsanspruch voraus.
§ 5 Abs. 1 EFZG	Anzeige- und Nachweispflicht der Arbeitsunfähigkeit; ärztliche Bescheinigung grundsätzlich ab dem vierten Kalendertag, auf Verlangen früher.	Grundlage für die Erfassung der AU-Zeiten. Auch kurze, angezeigte Erkrankungen ohne Bescheinigung sind zu berücksichtigen.
§ 45 SGB V	Krankengeld bei Erkrankung eines Kindes („Kind-krank-Tage“).	Keine eigene AU der beschäftigten Person; zählt nicht für die Sechs-Wochen-Schwelle.
§ 74 SGB V	Stufenweise Wiedereingliederung („Hamburger Modell“).	Eigenständiges Instrument, das im BEM vereinbart werden kann. Während der Wiedereingliederung besteht weiterhin AU.

Norm	Regelungsinhalt	Bedeutung für die Feststellung
§ 44c SGB V n. F.	Teilarbeitsunfähigkeit; eingeführt durch das GKV-Beitragssatzstabilisierungsgesetz vom 24. Juli 2026 (BGBl. 2026 I Nr. 228), Inkrafttreten nach Art. 8 Abs. 3 am 1. Januar 2028.	Bis zum Inkrafttreten keine allgemein geltende Grundlage der BEM-Berechnung (Abschnitt 4.3).
§§ 3, 16 MuSchG	Schutzfristen vor und nach der Entbindung; ärztliche Beschäftigungsverbote.	Keine AU-Zeiten. Nur eine daneben eigenständig festgestellte AU ist zu berücksichtigen.
§ 1 Abs. 1 KSchG	Wartezeit von sechs Monaten für den allgemeinen Kündigungsschutz.	Betrifft nur den Kündigungsschutz. Die BEM-Angebotspflicht gilt auch in den ersten sechs Monaten.
Art. 5, 6, 9 DSGVO; § 26 BDSG	Grundsätze der Datenverarbeitung, Rechtsgrundlagen, besondere Kategorien (Gesundheitsdaten), Beschäftigtendatenschutz.	Die Schwellenprüfung benötigt AU-Zeiten, keine Diagnosen. Inhaltliche BEM-Daten sind getrennt und zugriffsbeschränkt zu führen.
Art. 17, 32 DSGVO	Löschung; Sicherheit der Verarbeitung.	Aufbewahrung und Löschung von BEM-Unterlagen richten sich nach Zweckbindung und Erforderlichkeit; keine pauschale Frist.
§ 84 Abs. 2 SGB IX a. F.	Vorgängervorschrift des § 167 Abs. 2 SGB IX (bis 31. Dezember 2017).	Wird in älteren Entscheidungen zitiert; inhaltlich identisch.

12.2 Höchstrichterliche Rechtsprechung

Gericht, Datum, Aktenzeichen	Kernaussage	Bedeutung für die Feststellung
BAG, 12.07.2007 – 2 AZR 716/06	Die BEM-Pflicht gilt für alle Beschäftigten, nicht nur für schwerbehinderte Menschen. Unterbleibt ein gebotenes BEM, trifft den Arbeitgeber im Kündigungsschutzprozess eine erweiterte Darlegungslast.	Persönlicher Anwendungsbereich: Schwerbehinderung ist keine Voraussetzung (Abschnitt 3).
BAG, 10.12.2009 – 2 AZR 400/08	Das BEM ist kein formalisiertes Verfahren; es müssen aber gesetzliche Mindeststandards eingehalten werden. Ohne BEM muss der Arbeitgeber darlegen, dass auch ein BEM keine mildernden Mittel als die Kündigung hätte aufzeigen können.	Verdeutlicht das Risiko eines unterlassenen Angebots (Abschnitt 2.2).
BAG, 10.12.2009 – 2 AZR 198/09	Ein ordnungsgemäßes BEM-Angebot setzt voraus, dass die betroffene Person auf die Ziele des BEM sowie Art und Umfang der erhobenen und verwendeten Daten hingewiesen wird.	Maßstab für ein „ordnungsgemäßes“ Angebot (Prüffrage 4; Abschnitt 10.1).
BAG, 30.09.2010 – 2 AZR 88/09	Ein BEM ist auch dann durchzuführen, wenn im Betrieb keine Interessenvertretung (Betriebsrat, SBV) besteht.	Kleinbetriebe und Betriebe ohne Betriebsrat sind nicht ausgenommen (Abschnitte 2.1, 3, 8).

Gericht, Datum, Aktenzeichen	Kernaussage	Bedeutung für die Feststellung
BVerwG, 05.06.2014 – 2 C 22.13	§ 84 Abs. 2 SGB IX a. F. (heute § 167 Abs. 2 SGB IX) gilt auch für Beamtinnen und Beamte. Auf Grund und Art der Erkrankung kommt es für die Auslösung nicht an.	Beamtenverhältnisse sind erfasst; die Erkrankungsursache ist für die Feststellung unerheblich (Abschnitt 3).
BAG, 20.11.2014 – 2 AZR 755/13	Das BEM darf nicht mit der Begründung unterbleiben, es gebe ohnehin keine leidensgerechte Beschäftigungsmöglichkeit. Im BEM sind auch Leistungen und Hilfen der Rehabilitationsträger zu prüfen.	Fehlende alternative Stelle ist kein Ausschlussgrund (Abschnitt 8).
BAG, 22.03.2016 – 1 ABR 14/14	Der Betriebsrat kann verlangen, dass ihm der Arbeitgeber die Beschäftigten benennt, die innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen arbeitsunfähig waren; Datenschutz steht dem nicht entgegen.	Die Ermittlung der BEM-berechtigten Personen ist zulässig und unterliegt der Überwachung durch den Betriebsrat (Abschnitt 10.3).
BAG, 19.11.2019 – 1 ABR 36/18	Betriebsvereinbarungen zum BEM (auch Einstellungsstellensprüche) müssen sicherstellen, dass die betroffene Person die Beteiligung von Betriebsrat oder SBV ablehnen kann; Details des Verfahrens unterliegen der Mitbestimmung.	Innerbetriebliche Regelungen können das Verfahren ausgestalten, die gesetzliche Auslöseschwelle aber nicht verändern.
BAG, 07.09.2021 – 9 AZR 571/20	Aus § 167 Abs. 2 SGB IX folgt kein individueller, einklagbarer Anspruch der beschäftigten Person auf Durchführung eines BEM.	Arbeitgeberpflicht ohne Individualanspruch (Abschnitt 2.2).
BAG, 18.11.2021 – 2 AZR 138/21	Der Arbeitgeber muss ein neuerliches BEM anbieten, wenn die beschäftigte Person innerhalb eines Jahres nach Abschluss eines BEM erneut länger als sechs Wochen arbeitsunfähig war, auch wenn seit dem letzten BEM noch kein Jahr vergangen ist.	Erneutes BEM; kein „Ablaufdatum“ eines abgeschlossenen BEM (Abschnitt 9).
BAG, 15.12.2022 – 2 AZR 162/22	Die Angebotspflicht besteht auch bei seit Langem durchgehend bestehender AU. Nicht jeder Verfahrensfehler im BEM wirkt sich auf eine spätere Kündigung aus; die Hinweispflicht zu Art und Umfang der Daten bezieht sich auf das konkrete BEM. Ohne BEM trägt der Arbeitgeber die Darlegungs- und Beweislast für dessen Nutzlosigkeit.	Nicht auf die Rückkehr warten (Abschnitt 7.1); Darlegungslast bei unterlassenem Angebot (Abschnitt 2.2).

12.3 Fundstellen online

- § 167 SGB IX (Gesetzestext): https://www.gesetze-im-internet.de/sgb_9_2018/_167.html
- § 176 SGB IX (Gesetzestext): https://www.gesetze-im-internet.de/sgb_9_2018/_176.html
- § 156 SGB IX (Gesetzestext): https://www.gesetze-im-internet.de/sgb_9_2018/_156.html
- § 5 EFZG (Gesetzestext): https://www.gesetze-im-internet.de/entgfg/_5.html
- § 74 SGB V (Gesetzestext): https://www.gesetze-im-internet.de/sgb_5/_74.html

- BAG, 12.07.2007 – 2 AZR 716/06: <https://www.bundesarbeitsgericht.de/entscheidung/2-azr-716-06/>
- BAG, 10.12.2009 – 2 AZR 400/08: <https://www.bundesarbeitsgericht.de/entscheidung/2-azr-400-08/>
- BAG, 10.12.2009 – 2 AZR 198/09: <https://www.bundesarbeitsgericht.de/entscheidung/2-azr-198-09/>
- BAG, 30.09.2010 – 2 AZR 88/09: <https://www.bundesarbeitsgericht.de/entscheidung/2-azr-88-09/>
- BVerwG, 05.06.2014 – 2 C 22.13: <https://www.bverwg.de/050614U2C22.13.0>
- BAG, 20.11.2014 – 2 AZR 755/13: <https://www.bundesarbeitsgericht.de/entscheidung/2-azr-755-13/>
- BAG, 22.03.2016 – 1 ABR 14/14: <https://www.bundesarbeitsgericht.de/entscheidung/1-abr-14-14/>
- BAG, 19.11.2019 – 1 ABR 36/18: <https://www.bundesarbeitsgericht.de/entscheidung/1-abr-36-18/>
- BAG, 07.09.2021 – 9 AZR 571/20: <https://www.bundesarbeitsgericht.de/entscheidung/9-azr-571-20/>
- BAG, 18.11.2021 – 2 AZR 138/21: <https://www.bundesarbeitsgericht.de/entscheidung/2-azr-138-21/>
- BAG, 15.12.2022 – 2 AZR 162/22: <https://www.bundesarbeitsgericht.de/entscheidung/2-azr-162-22/>

Stand der Rechtsprechungsauswertung: 13. September 2026. Entscheidungen der Landesarbeitsgerichte sind bewusst nicht aufgenommen.