

BEM Gespräch während Krankheit: Chancen statt Tabu brechen

Category: Online-Marketing

geschrieben von Tobias Hager | 11. März 2026



BEM Gespräch während Krankheit: Chancen statt Tabu brechen

Ein BEM-Gespräch kann sich anfühlen wie ein Zahnarztbesuch: unangenehm, aber notwendig. BEM steht für Betriebliches Eingliederungsmanagement und ist oft das letzte Tabu in deutschen Büros. Doch warum sich davor drücken? BEM-Gespräche während einer Krankheit sind keine Hexerei, sondern eine Chance, die eigene Arbeitsfähigkeit zu bewahren und zu stärken. Packen wir die

Vorurteile bei den Hörnern und machen aus dem Tabu eine Chance für Arbeitnehmer und Arbeitgeber gleichermaßen.

- Was ist das BEM-Gespräch und warum wird es oft als unangenehm empfunden?
- Die rechtlichen Rahmenbedingungen für BEM in Deutschland
- Wie ein BEM-Gespräch erfolgreich gestaltet wird
- Die Rolle des Arbeitgebers und wie er das BEM effektiv umsetzen kann
- Warum BEM nicht nur für den kranken Arbeitnehmer, sondern auch für den Betrieb von Vorteil ist
- Konkrete Schritte, um aus einem BEM-Gespräch einen Erfolg zu machen
- Wie BEM zur langfristigen Reduzierung von Fehlzeiten beitragen kann
- Mythen und Missverständnisse rund um BEM aufklären
- Erfolgsfaktoren für das BEM im Unternehmenskontext

Das BEM-Gespräch ist mehr als nur ein formaler Akt. Es geht darum, die Rückkehr eines erkrankten Mitarbeiters in den Arbeitsprozess zu erleichtern. Viele Arbeitnehmer sehen darin eine Bedrohung, weil sie glauben, es gehe nur um Kontrolle oder gar um das Aussortieren von „schwachen Gliedern“. Doch das ist ein Irrtum. Der Kern des BEM-Prozesses ist die Unterstützung – sowohl für den Mitarbeiter als auch für das Unternehmen. Denn ein gesunder Mitarbeiter ist produktiver und motivierter. Das BEM-Gespräch bietet die Möglichkeit, individuelle Lösungen zu finden, die auf die spezifischen Bedürfnisse des Mitarbeiters zugeschnitten sind.

Rechtlich ist das BEM in Deutschland im Sozialgesetzbuch IX verankert. Es besagt, dass ein Arbeitgeber verpflichtet ist, ein BEM für Mitarbeiter anzubieten, die innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig sind. Das klingt trocken, ist aber wichtig: Das BEM ist keine Option, sondern eine Pflicht. Und diese Pflicht hat ihren Grund. Sie zielt darauf ab, die Arbeitsfähigkeit zu erhalten und Arbeitsunfähigkeit zu überwinden.

Ein erfolgreiches BEM-Gespräch basiert auf Offenheit und Vertrauen. Der Arbeitgeber sollte klar kommunizieren, dass es nicht um Vorwürfe oder Schuldzuweisungen geht, sondern um Unterstützung. Hierbei ist es entscheidend, dass der Mitarbeiter sich nicht unter Druck gesetzt fühlt. Ein BEM-Gespräch sollte daher immer in einer freundlichen, respektvollen Atmosphäre stattfinden, bei der das Wohl des Mitarbeiters im Vordergrund steht. Die Teilnahme an einem BEM ist freiwillig, und es ist wichtig, dies zu respektieren.

Die rechtlichen Rahmenbedingungen des BEM verstehen

Der betriebliche Eingliederungsprozess ist gesetzlich geregelt und sollte nicht als optionales Extra betrachtet werden. Laut § 167 Abs. 2 SGB IX ist der Arbeitgeber verpflichtet, bei Mitarbeitern, die innerhalb eines Jahres

länger als sechs Wochen arbeitsunfähig sind, ein BEM anzubieten. Ziel ist es, die Arbeitsunfähigkeit zu überwinden und erneuter Arbeitsunfähigkeit vorzubeugen. Dabei sollen die betrieblichen Interessen mit den gesundheitlichen Bedürfnissen des Mitarbeiters in Einklang gebracht werden.

Das Gesetz sieht vor, dass der Arbeitgeber gemeinsam mit dem betroffenen Mitarbeiter, dem Betriebsrat und gegebenenfalls weiteren Akteuren wie Betriebsarzt oder Schwerbehindertenvertretung nach Lösungen sucht. Der Schutz der persönlichen Daten des Mitarbeiters ist dabei oberstes Gebot – alles, was in einem BEM-Gespräch besprochen wird, unterliegt der Vertraulichkeit. Diese rechtlichen Rahmenbedingungen sind nicht nur ein Muss, sondern auch ein Schutz für alle Beteiligten.

Viele Arbeitgeber scheuen sich davor, das BEM anzubieten, da sie rechtliche Konsequenzen fürchten. Doch dieses Missverständnis sollte ausgeräumt werden: Das BEM ist in erster Linie eine Chance, die Arbeitsfähigkeit eines Mitarbeiters wiederherzustellen und zu sichern. Wer das BEM als lästige Pflicht betrachtet, verpasst die Möglichkeit, langfristig von gesünderen und motivierteren Mitarbeitern zu profitieren.

Die rechtlichen Vorgaben bieten also eine klare Struktur, innerhalb derer das BEM stattfinden muss. Doch sie sind nur der Rahmen. Die eigentliche Arbeit beginnt mit der Umsetzung und der individuellen Anpassung des Prozesses an die Bedürfnisse des Mitarbeiters und des Betriebs. Das BEM ist kein starres Gebilde, sondern ein flexibler Prozess, der maßgeschneidert auf die jeweilige Situation angepasst werden kann und muss.

Ein BEM-Gespräch erfolgreich gestalten

Ein erfolgreiches BEM-Gespräch sollte nicht als Pflichtprogramm abgehandelt werden, sondern als Möglichkeit, positive Veränderungen zu schaffen. Der erste Schritt ist die Vorbereitung: Der Arbeitgeber sollte sich im Vorfeld mit den Rahmenbedingungen und Zielen des BEM vertraut machen. Was ist der Hintergrund der Arbeitsunfähigkeit? Welche Unterstützung kann der Betrieb bieten? Welche Schritte sind notwendig, um die Rückkehr des Mitarbeiters zu erleichtern?

Die Gesprächsatmosphäre spielt eine entscheidende Rolle. Ein BEM-Gespräch sollte in einem ruhigen, ungestörten Rahmen stattfinden, in dem sich der Mitarbeiter wohl und sicher fühlt. Es ist wichtig, Vertrauen zu schaffen und dem Mitarbeiter zu signalisieren, dass es um seine Gesundheit und sein Wohlbefinden geht. Hierbei kann der Betriebsrat als neutraler Ansprechpartner unterstützen.

Im Gespräch selbst sollte der Fokus auf den Lösungsansätzen liegen. Welche Maßnahmen können ergriffen werden, um die Arbeitsfähigkeit des Mitarbeiters zu verbessern? Hierbei ist die aktive Einbeziehung des Mitarbeiters entscheidend. Er kennt seine Situation am besten und kann wertvolle Hinweise geben, welche Unterstützung er benötigt. Gemeinsam sollten konkrete Maßnahmen

erarbeitet und festgehalten werden.

Ein weiterer wichtiger Punkt ist die Dokumentation. Alle besprochenen Maßnahmen und Vereinbarungen sollten schriftlich festgehalten werden. Dies schafft Klarheit und Verbindlichkeit für beide Seiten. Zudem dient es als Nachweis dafür, dass der Arbeitgeber seiner gesetzlichen Pflicht nachkommt und sich aktiv um die Wiedereingliederung des Mitarbeiters bemüht.

Die Rolle des Arbeitgebers im BEM-Prozess

Der Arbeitgeber spielt eine zentrale Rolle im BEM-Prozess. Er ist nicht nur Initiator des Gesprächs, sondern auch verantwortlich für dessen erfolgreichen Verlauf. Das bedeutet, dass er nicht nur die gesetzlichen Vorgaben umsetzen muss, sondern auch aktiv zur Lösungssuche beitragen sollte. Ein offenes Ohr für die Belange des Mitarbeiters ist dabei ebenso wichtig wie die Bereitschaft, flexible Lösungen zu finden.

Eine der größten Herausforderungen für den Arbeitgeber ist es, das BEM nicht als Einbahnstraße zu betrachten. Es geht nicht nur darum, was der Mitarbeiter tun kann, um seine Arbeitsfähigkeit zu verbessern, sondern auch darum, wie der Betrieb ihn dabei unterstützen kann. Das kann von der Anpassung des Arbeitsplatzes über flexible Arbeitszeiten bis hin zu Schulungen oder Fortbildungen reichen.

In vielen Betrieben ist das BEM noch immer ein Tabuthema. Es ist Aufgabe des Arbeitgebers, diese Vorurteile abzubauen und das BEM als festen Bestandteil der Unternehmenspraxis zu etablieren. Dazu gehört auch, den Mitarbeitern den Mehrwert des BEM zu vermitteln und sie aktiv zur Teilnahme zu motivieren.

Letztlich ist der Erfolg eines BEM-Prozesses auch eine Frage der Unternehmenskultur. Betriebe, die Wert auf eine offene Kommunikation und ein vertrauensvolles Miteinander legen, werden auch im BEM erfolgreicher sein. Der Arbeitgeber sollte sich daher nicht scheuen, in die Weiterbildung seiner Führungskräfte zu investieren und sie im Umgang mit BEM-Situationen zu schulen.

Chancen und Vorteile des BEM für Arbeitnehmer und Betrieb

Ein gut umgesetztes BEM bietet sowohl für den Arbeitnehmer als auch für das Unternehmen zahlreiche Vorteile. Aus Sicht des Arbeitnehmers steht die Erhaltung der Arbeitsfähigkeit im Vordergrund. Durch individuell angepasste Maßnahmen kann der Mitarbeiter gesund in den Arbeitsprozess zurückkehren und langfristig seine Leistungsfähigkeit erhalten. Zudem trägt das BEM dazu bei, das Vertrauen in den Arbeitgeber zu stärken und die Mitarbeitermotivation zu erhöhen.

Für das Unternehmen bedeutet ein erfolgreiches BEM eine Reduzierung von Fehlzeiten und der damit verbundenen Kosten. Gesunde, motivierte Mitarbeiter sind produktiver und tragen zum Unternehmenserfolg bei. Zudem zeigt das Unternehmen durch die Umsetzung des BEM, dass es seine soziale Verantwortung ernst nimmt und aktiv an der Gesundheitsförderung der Mitarbeiter arbeitet.

Langfristig kann das BEM auch dazu beitragen, die Unternehmenskultur positiv zu beeinflussen. Ein Betrieb, der offen und transparent mit dem Thema Gesundheit umgeht, wird als attraktiver Arbeitgeber wahrgenommen. Dies kann sich positiv auf die Mitarbeiterbindung und das Employer Branding auswirken.

Ein weiterer Vorteil des BEM ist die Möglichkeit zur Prävention. Durch regelmäßige BEM-Gespräche können gesundheitliche Probleme frühzeitig erkannt und angegangen werden, bevor sie zu längeren Ausfallzeiten führen. Dies fördert nicht nur die Gesundheit der Mitarbeiter, sondern auch die Effizienz des gesamten Betriebs.

Fazit: BEM als Chance erkennen und nutzen

Das BEM-Gespräch während einer Krankheit sollte nicht als lästige Pflicht, sondern als wertvolle Chance betrachtet werden. Es bietet die Möglichkeit, die Arbeitsfähigkeit des Mitarbeiters zu sichern und gleichzeitig die Betriebseffizienz zu steigern. Der Erfolg des BEM hängt maßgeblich davon ab, wie offen und lösungsorientiert alle Beteiligten in den Prozess gehen.

In einer sich ständig wandelnden Arbeitswelt ist es wichtiger denn je, flexibel und anpassungsfähig zu bleiben. Das BEM bietet hierzu eine hervorragende Grundlage. Es ist an der Zeit, das Tabu zu brechen und die Chancen zu erkennen, die das BEM für Arbeitnehmer und Arbeitgeber gleichermaßen bietet. Nur so kann eine nachhaltige und gesunde Arbeitsumgebung geschaffen werden, die allen Beteiligten zugutekommt.