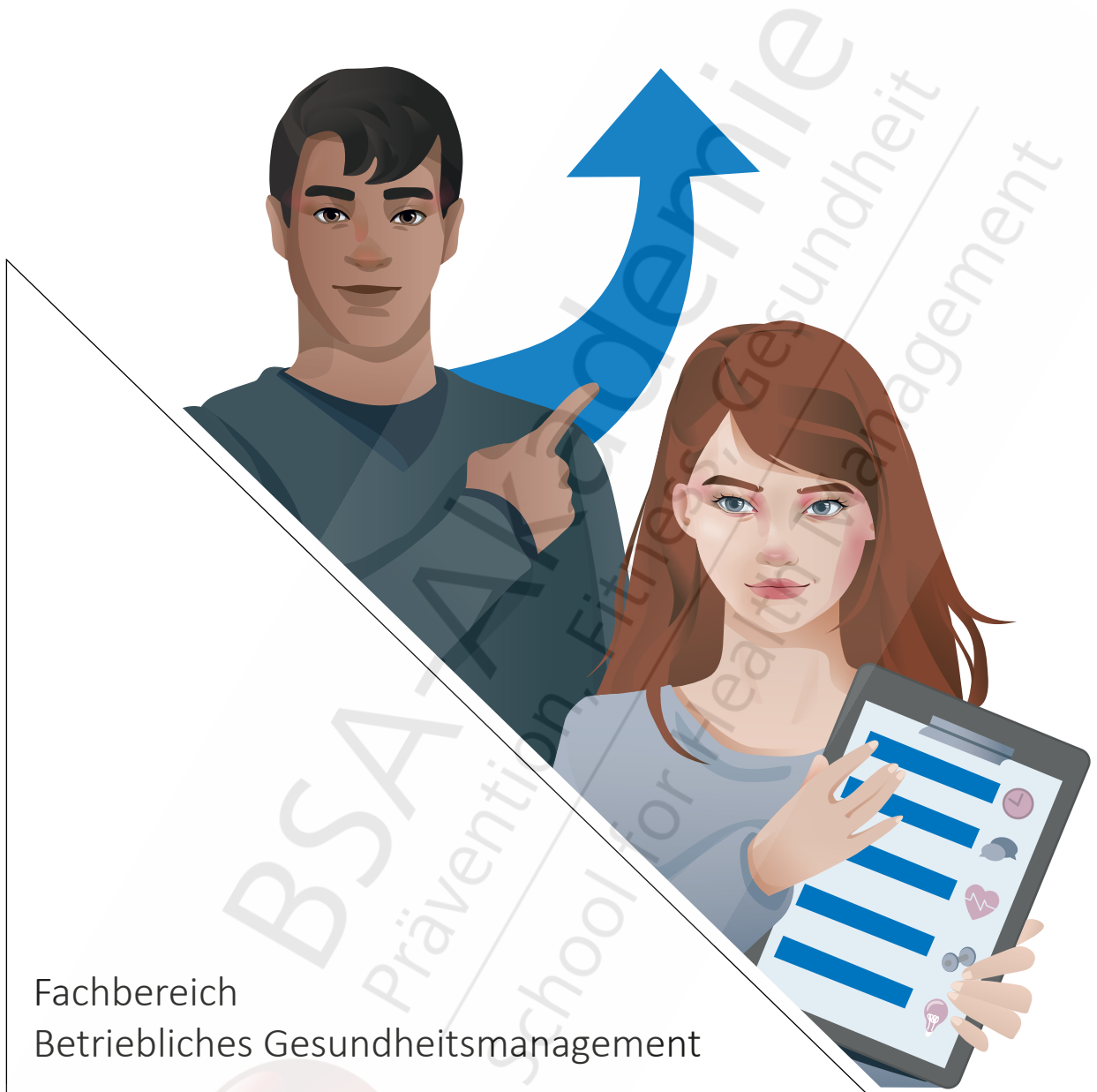




Fachbereich
Betriebliches Gesundheitsmanagement

Lehrbrief Fallmanager/in für Betriebliches Eingliederungsmanagement

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	3
Wegweiser durch den Lehrbrief	7
Übergeordnete Lernziele des Fernlehrgangs	10
1 Grundlagen und rechtlicher Rahmen des BEM.....	11
1.1 Bedeutung des BEM für Unternehmen	12
1.2 Ziele und Nutzen des BEM.....	13
1.3 Gesetzliche Grundlagen.....	14
1.4 Rechte und Pflichten des Arbeitgebers und des Arbeitnehmers	16
1.4.1 Aufgaben und Pflichten des Arbeitgebers.....	16
1.4.2 Rechte und Pflichten des Arbeitnehmers	18
1.5 Beteiligte am BEM-Verfahren.....	19
1.5.1 Beteiligte gemäß der gesetzlichen Anforderung	19
1.5.2 Die Rolle der Arbeitnehmer- und Schwerbehindertenvertretung.....	20
1.5.3 Rechte und Grenzen der Arbeitnehmer- und Schwerbehindertenvertretung.....	21
1.6 Datenschutz und Vertraulichkeit	23
2 Das BEM-Fallmanagement.....	28
2.1 Der BEM-Prozess	30
2.2 Rolle und Aufgaben des BEM-Fallmanagers.....	33
2.3 Einleitung des BEM-Verfahrens.....	37
2.3.1 Bedarf feststellen: Anspruchsberechtigung und Auslöser.....	37
2.3.2 BEM-Angebot machen: Die Einladung	39
2.3.3 Das Erst-/Informationsgespräch.....	44
2.4 Ablauf und Struktur des BEM-Fallgesprächs.....	47
2.4.1 Gesprächseröffnung	48
2.4.2 Kernbotschaften	49
2.4.3 Gesprächsrahmen	50
2.4.4 Standortbestimmung des BEM-Berechtigten	51
2.4.5 Maßnahmenplanung	53
2.4.6 Digitale BEM-Sitzungen	58
2.5 Umsetzung von Maßnahmen	62
2.6 Evaluation und Abschluss	66
2.7 Die BEM-Akte	69
3 Unterstützungs- und Interventionsmöglichkeiten	73
3.1 Beteiligte Akteure und Zusammensetzung des BEM-Teams	73
3.2 Interne Akteure und ihre Rollen	76
3.2.1 Führungskräfte	76
3.2.2 Betriebs-/Personalrat	77
3.2.3 Betriebsarzt	78
3.2.4 Fachkraft für Arbeitssicherheit.....	79
3.3 Externe Akteure.....	81
3.3.1 Reha-Träger	81
3.3.2 Integrationsamt	81

3.3.3	Krankenkassen	82
3.3.4	Unfallversicherung.....	82
3.3.5	Rentenversicherung.....	82
3.4	Überblick über Leistungen der Sozialleistungsträger	84
3.5	Betriebliche Unterstützungsmöglichkeiten	85
4	Auslöser von Arbeitsunfähigkeit und präventive Ansatzpunkte	89
4.1	Muskel-Skelett-Erkrankungen im Arbeitskontext.....	89
4.1.1	Ursachen und Zusammenhänge.....	90
4.1.2	Prävention von arbeitsbedingten Muskel-Skelett-Erkrankungen.....	91
4.2	Herz-Kreislauf-Erkrankungen im Arbeitskontext	91
4.2.1	Ursachen und Zusammenhänge.....	92
4.2.2	Prävention von arbeitsbedingten Herz-Kreislauf-Erkrankungen	93
4.3	Psychische Erkrankungen und Suchterkrankungen	94
4.3.1	Ursachen und Zusammenhänge.....	95
4.3.2	Prävention von arbeitsbedingten Psychischen Erkrankungen.....	98
4.4	Konzepte zur Klassifikation von Krankheiten (ICD) und der Funktionsfähigkeit, Behinderung und Gesundheit (ICF) der WHO	100
4.4.1	Die Bedeutung von ICD und ICF für das Betriebliche Eingliederungsmanagement	100
4.4.2	ICD – International Statistical Classification of Diseases and Related Health Problems	101
4.4.3	ICF – International Classification of Functioning, Disability and Health	102
5	Kommunikation und Moderation im BEM	110
5.1	Grundlagen der Gesprächsführung im BEM.....	110
5.2	Gesprächsphasen: Erstgespräch und Folgegespräche.....	111
5.3	Gesprächstechniken	112
5.3.1	Frage Techniken	112
5.3.2	Aktives Zuhören	114
5.3.3	Selbstmotivierende Sprache.....	116
5.4	Motivierende Gesprächsführung und klientenzentrierte Ansätze	117
5.5	Mediation und Konfliktklärung im BEM.....	119
5.6	Kollegiale Fallberatung	121
5.7	Selbstfürsorge und Abgrenzung für Fallmanager	123
6	Elementare Aspekte der Situationsanalyse und Maßnahmenplanung	127
6.1	Das Arbeitssystem	127
6.2	Das Belastungs-Beanspruchungs-Modell	130
6.3	Das Konzept der Arbeitsfähigkeit	134
6.4	Die Gefährdungsbeurteilung	138
6.5	Fähigkeits- und Anforderungsprofile.....	145
6.6	Belastungsursachen und Gestaltungsfelder im BEM.....	146
6.6.1	Gestaltungsfeld Arbeitsaufgabe	147
6.6.2	Gestaltungsfeld Arbeitsorganisation	149
6.6.3	Gestaltungsfeld Soziale Beziehungen.....	151
6.6.4	Gestaltungsfeld Arbeitsumgebung.....	152
6.7	Maßnahmenplanung und –matrix.....	154
7	Falldokumentation und Datenschutz	159

7.1 Anforderungen und Inhalte der BEM-Falldokumentation	159
7.2 Datenschutz nach DSGVO im Umgang mit Gesundheitsdaten	161
7.2.1 Verwendung personen- und gesundheitsbezogener Daten.....	161
7.2.2 Aufklärungspflicht.....	164
7.2.3 Dokumentation.....	166
7.2.4 Aufbewahrung/Aufbewahrungsdauer	167
7.2.5 Sicherung des Datenschutzes.....	168
7.3 Zusammenarbeit mehrerer Fallmanager.....	170
8 Evaluation und Qualitätssicherung	172
8.1 Formative und summative Bewertung von Maßnahmen	173
8.2 Tools der Evaluation	173
8.3 Erfolgsbewertung des BEM-Falls	176
8.4 Abschluss und Kennzahlen eines BEM.....	177
8.5 Fallbeispiele.....	179
9 Professionelles Handeln im BEM	186
9.1 Ethische Grundsätze im BEM.....	186
9.2 Professionelle Haltung im Spannungsfeld von Fachlichkeit, Wirtschaftlichkeit und Humanität.....	189
9.3 Nachhaltige Implementierung des BEM im Unternehmen.....	192
9.4 Persönliche Resilienz und Selbstreflexion.....	196
10 Hilfreiche Dokumente	199
10.1 Muster für eine Betriebs-/Dienstvereinbarung.....	200
10.2 Informationsflyer zum BEM	201
10.3 Einladungsschreiben an BEM-berechtigte Personen	203
10.4 Antwortschreiben des Mitarbeiters.....	205
10.5 Datenschutzrechtliche Einwilligungserklärung	206
10.6 Checkliste/Leitfaden für den Arbeitgeber für das Informationsgespräch	207
10.7 Checkliste/Leitfaden für den Arbeitgeber für das Fallgespräch	208
10.8 Vorlage Maßnahmenplan	209
10.9 Verschwiegenheitserklärung	210
10.10 Datenblatt zum Abschluss des BEM	211
Nachwort.....	212
Anhang	213
Lösungen und Kommentare zu den Übungen.....	213
Tabellenverzeichnis.....	222
Abbildungsverzeichnis.....	222
Literaturverzeichnis.....	223

1 Grundlagen und rechtlicher Rahmen des BEM



Lernziele

Nach der Bearbeitung des Kapitels . . .

- können Sie die gesellschaftlichen, demografischen und betrieblichen Hintergründe benennen, vor denen das BEM an Bedeutung gewonnen hat,
 - können Sie erläutern, welche Rolle das BEM innerhalb des Betrieblichen Gesundheitsmanagements einnimmt und wie es sich von Arbeits- und Gesundheitsschutz sowie Betrieblicher Gesundheitsförderung abgrenzt,
 - können Sie die rechtlichen Grundlagen des BEM gemäß § 167 Abs. 2 SGB IX wiedergeben und die daraus resultierenden Pflichten für Arbeitgeber beschreiben,
 - können Sie die zentralen Ziele des BEM benennen und deren Bedeutung für die Sicherung der Beschäftigungsfähigkeit erklären,
 - können Sie erklären, warum das BEM rechtlich als verlaufs- und ergebnisoffener Suchprozess ausgestaltet ist und welche Konsequenzen sich daraus für die praktische Umsetzung ergeben,
 - können Sie die Rechte und Pflichten von Arbeitgebern im BEM-Prozess beschreiben, insbesondere im Hinblick auf Einleitung, Durchführung, Dokumentation und Wiederholungsangebote,
 - können Sie die Rolle des betroffenen Beschäftigten im BEM erläutern und darstellen, wie Freiwilligkeit, Selbstbestimmung und Datenschutz das Verfahren prägen,
 - können Sie die beteiligten Akteure im BEM benennen,
 - können Sie die besondere Rolle der Arbeitnehmer- und Schwerbehindertenvertretung im BEM darstellen und deren Überwachungsrechte von Mitbestimmungsrechten unterscheiden,
 - können Sie die Bedeutung von Datenschutz und Vertraulichkeit im BEM erklären und begründen, warum diese zentralen Voraussetzungen für Vertrauen und Wirksamkeit des Verfahrens sind.
-

In Deutschland scheiden jährlich mehrere hunderttausend Beschäftigte aus gesundheitlichen Gründen aus dem Erwerbsleben aus. Unternehmen verlieren dadurch wertvolle kompetente Arbeitskräfte, welche oft nur schwer zu ersetzen sind. Vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklung und des spürbaren Fachkräftemangels wird es für Unternehmen immer wichtiger, in die Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit ihrer Mitarbeitenden zu investieren. Genau an diesem Punkt setzt das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) an.

Das BEM gilt, neben dem Arbeits- und Gesundheitsschutz und der Betrieblichen Gesundheitsförderung (BGF), als eine der drei Säulen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM) und ist gesetzlich vorgeschrieben (Stöpel, Lange & Voß, 2022a, S. 45). So sind Arbeitgeber seit 2004 verpflichtet, länger erkrankten Beschäftigten ein BEM anzubieten. Diese Pflicht gilt für alle Arbeitgeber, unabhängig der Betriebsgröße. Für die Beschäftigten hingegen ist die Teilnahme freiwillig. Die Unternehmen sind dadurch aufgefordert, frühzeitig alle erforderlichen Maßnahmen zu veranlassen, um die Leistungsfähigkeit der Betroffenen wiederherstellen zu können (Deutsche Rentenversicherung Bund, 2023, S. 1). Durch seinen frühzeitigen Interventionsansatz sichert das BEM gleichzeitig die individuellen Chancen, den Arbeitsplatz zu erhalten, indem es auch leistungsgeminderte Mitarbeiter in eine sinnvolle und geeignete betriebliche Tätigkeit zurückführt und dabei Potenziale zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen und -prozesse berücksichtigt (Stöpel et al., 2022a, S. 15). Neben dem Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit dient es schließlich als wichtiges Instrument und geeignete Möglichkeit, den Folgen des demografischen Wandels wirksam zu begegnen.

Doch trotz der vielversprechenden Vorteile des BEM kann von einer flächendeckenden Einführung in deutschen Unternehmen nicht die Rede sein (Stöpel et al., 2022a, S. 2). Die Praxis zeigt vielmehr, dass es seitens der Betriebe noch deutlichen Nachholbedarf gibt. Vor allem in kleineren Betrieben, im Handwerk und Dienstleistungsbereich findet das BEM kaum Umsetzung. Darüber hinaus fehlt es in der Praxis häufig an Effizienz, teilweise sogar an Rechtskonformität. Ein Grund hierfür ist sicherlich auch die fehlende Konkretisierung der Anforderungen eines gesetzeskonformen und erfolgreichen BEM in der gesetzlichen Grundlage (Stöpel et al., 2022a, S. 15).

1.1 Bedeutung des BEM für Unternehmen

In Deutschland ist das BEM gesetzlich geregelt und Arbeitgeber sind verpflichtet, einen BEM-Prozess anzustoßen, sobald ein Mitarbeiter innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen arbeitsunfähig ist. Eine Nichtbeachtung kann zu ernsthaften rechtlichen Konsequenzen führen, insbesondere im Zusammenhang mit krankheitsbedingten Kündigungen. So entscheiden Gerichte in Kündigungsschutzklagen regelmäßig zugunsten der BEM-berechtigten Personen, wenn das Angebot oder die Durchführung eines BEM-Verfahrens nicht nachgewiesen werden kann (Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung [DGUV], 2022, S. 7).

Darüber hinaus kann ein systematisch betriebenes BEM auch aus wirtschaftlicher Sicht viel leisten: Es sichert die Humanressourcen des Unternehmens und reduziert Fehlzeiten und Personalkosten (Stöpel et al., 2022a, S. 15). So trägt das BEM dazu bei, durch frühzeitige Intervention und Unterstützung bei gesundheitlichen Problemen, qualifizierte und erfahrene Mitarbeiter und die damit verbundene fachliche Kompetenz im Betrieb zu halten (Arbeitgeberverband Gesamtmetall, 2022, S. 1). Auch wirken die im BEM erreichte Vermeidung von langfristiger Arbeitsunfähigkeit und Wiedereingliederung von Mitarbeitern kosteneffizient. Unternehmen sparen Geld: Während Lohnfortzahlungskosten sinken, werden gleichzeitig Personalausgaben für mögliche Vertretungen oder für die Einstellung und Einarbeitung neuer Mitarbeiter vermieden (Deutsche Rentenversicherung Bund, 2023, S. 3).

Doch auch weiche Faktoren wie Mitarbeitermotivation und -bindung sind nicht zu unterschätzen. So zeigt ein gut durchgeführtes BEM den Mitarbeitern, dass das Unternehmen sich um ihre Gesundheit und ihr Wohlbefinden kümmert. Dies kann die Bindung von Beschäftigten an das Unternehmen steigern und zu einer erhöhten Produktivität und Leistungsfähigkeit der Beschäftigten führen (Arbeitgeberverband Gesamtmetall, 2022, S. 1). Zudem können die gesundheitsgerechte Anpassung von Arbeitsbedingungen oder Aufgabenbereichen sowie die Optimierung innerbetrieblicher Arbeitsabläufe und Strukturen dazu beitragen, dass Mitarbeiter trotz gesundheitlicher Beeinträchtigungen weiterhin effektiv arbeiten können. Nicht zuletzt signalisiert ein aktives BEM das soziale Engagement und die Verantwortung eines Unternehmens gegenüber seinen Mitarbeitern und der Gesellschaft. Der Erhalt von Arbeitsplätzen durch das BEM wird sowohl von den Mitarbeitern als auch in der Öffentlichkeit positiv wahrgenommen (Deutsche Rentenversicherung Bund, 2023, S. 3). Dies kann das Unternehmensimage positiv beeinflussen und die Attraktivität für potenzielle Mitarbeiter steigern (Arbeitgeberverband Gesamtmetall, 2022, S. 1). Zusammenfassend kann man sagen, dass ein gut durchgeführtes BEM dazu beiträgt, die Arbeitsfähigkeit der Mitarbeiter zu erhalten, die Kosten zu senken, die Mitarbeitermotivation zu erhöhen und das Unternehmensimage zu verbessern. Es ist daher sowohl aus rechtlicher als auch aus wirtschaftlicher und sozialer Perspektive für Unternehmen von großer Bedeutung.

1.2 Ziele und Nutzen des BEM

Mit Blick auf die Ziele des BEM ist das Gesetz erstaunlich konkret. So werden bereits im ersten Satz von § 167 Abs. 2 SGB IX drei wesentliche Ziele des BEM genannt (Beseler, 2022, S. 15; Stöpel et al., 2022a, S. 45):

- Überwindung der bestehenden Arbeitsunfähigkeit (Rehabilitation): Es soll die bestehende Arbeitsunfähigkeit überwunden oder die Arbeitsfähigkeit von Mitarbeitern wiederhergestellt und langfristig erhalten werden. Dies kann durch frühzeitige Intervention und gezielte Maßnahmen erreicht werden. Zu solchen präventiven Maßnahmen gehört zum Beispiel die Vermeidung von arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren.
- Vorbeugung vor erneuter Arbeitsunfähigkeit (Prävention): Dazu werden geeignete Maßnahmen im Bereich der Rehabilitation ergriffen. Hierzu zählen beispielsweise stationäre oder ambulante Rehabilitationsmaßnahmen oder die stufenweise Wiedereingliederung nach einer längeren Arbeitsunfähigkeit.
- Dauerhafte Erhaltung des Arbeitsplatzes (Integration): Um den Arbeitsplatz zu erhalten und die Integration von Mitarbeitern mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen sicherzustellen, ist häufig eine Veränderung des Arbeitsplatzes zielführend. Hierbei ist der Hinweis wichtig, dass es nicht konkret um den einen Arbeitsplatz geht, sondern um die Erhaltung des Arbeitsvertrages. So kann auch eine Versetzung sinnvoll zur Erhaltung und Stabilisierung des Arbeitsvertrages beitragen.

2.3 Einleitung des BEM-Verfahrens

2.3.1 Bedarf feststellen: Anspruchsberechtigung und Auslöser

Anspruchsberechtigt im Sinne des BEM sind grundsätzlich alle Beschäftigten eines Arbeitgebers, unabhängig von der Betriebsgröße, der Branche, der Beschäftigungsform oder der Arbeitszeit. Somit fallen auch Teilzeitkräfte, befristet Beschäftigte, Auszubildende sowie leitende Angestellte in den persönlichen Anwendungsbereich des Gesetzes. Entgegen einem häufigen Missverständnis ist das BEM nicht ausschließlich auf schwerbehinderte oder gleichgestellte Personen beschränkt, sondern gilt für sämtliche Arbeitsverhältnisse. Maßgeblich ist allein das Überschreiten der gesetzlichen Schwelle von sechs Wochen Arbeitsunfähigkeit innerhalb eines Jahres. Dabei wird weder nach der Ursache der Erkrankung differenziert noch verlangt, dass die Arbeitsunfähigkeit in einem durchgehenden Block auftritt, die Begriffsformulierung „wiederholt“ eröffnet ein kumulatives Erfassen kürzerer, mehrfacher Fehlzeiten.

Rechtlich betrachtet, handelt es sich bei der Anspruchsberechtigung nicht um einen einklagbaren Individualanspruch der Beschäftigten auf Durchführung eines BEM. Vielmehr begründet die gesetzliche Regelung eine objektiv-rechtliche Pflicht des Arbeitgebers, ein solches Verfahren anzubieten, sobald die Voraussetzungen erfüllt sind. Damit geht eine Obliegenheit zur strukturierten Prüfung geeigneter Maßnahmen einher, um die Beschäftigungsfähigkeit zu sichern. Unterlässt der Arbeitgeber die Durchführung eines BEM oder gestaltet er dieses fehlerhaft, kann dies insbesondere im Rahmen krankheitsbedingter Kündigungen nachteilige Folgen haben. In diesen Fällen verschärft sich die Darlegungs- und Beweislast des Arbeitgebers, weil davon ausgegangen wird, dass er mögliche Alternativen zur Kündigung nicht ausreichend geprüft hat (DGUV, 2022).

Die Teilnahme am BEM ist für Beschäftigte freiwillig. Eine Zwangsteilnahme ist nicht zulässig, da das Verfahren auf Mitwirkung und Akzeptanz ausgelegt ist. Der Arbeitgeber muss die betroffene Person vorab umfassend und verständlich darüber informieren, welche Ziele verfolgt werden, welche Daten erhoben und verwendet werden und mit welchen Hilfen und Leistungen gerechnet werden kann – insbesondere auch hinsichtlich der Verarbeitung gesundheitsbezogener Daten. Diese Informationspflichten dienen dem datenschutz- und persönlichkeitsrechtlichen Schutz und der Wahrung des Selbstbestimmungsrechts der Betroffenen. Nach aktueller Rechtsprechung ist eine ausdrückliche Einwilligung zwar wichtig, darf aber nicht als Voraussetzung für die Durchführung des Verfahrens festgelegt werden, sofern die gesetzlichen Informationspflichten erfüllt sind (BAG) 15.12.2022 - 2 AZR 162/22; (DGUV, 2022). Auch ergibt sich hieraus, dass das Verfahren keinen Nachteil erzeugen darf, wenn die betroffene Person sich gegen die Teilnahme entschließt. Die Nicht-Teilnahme darf demnach nicht mit einer Benachteiligung verbunden sein.

Darüber hinaus sieht das Gesetz flankierende Beteiligungs- und Hinzuziehungsrechte vor. Die Interessenvertretungen des Betriebs oder der Dienststelle (z. B. Betriebs- oder Personalrat) sowie bei schwerbehinderten oder gleichgestellten Beschäftigten, die Schwerbehindertenvertretung sind einzubeziehen. Die betroffene Person kann zudem eine Vertrauensperson hinzuziehen. Diese Mitwirkungsmöglichkeiten stärken die Verfahrensfairness und ermöglichen eine informierte, selbstbestimmte Teilnahme. Gleichzeitig signalisieren sie, dass das BEM nicht als individualprivater Akt, sondern als gemeinsame organisational-gesundheitliche Maßnahme verstanden wird.

Ein pragmatischer Aspekt der Anspruchsberechtigung besteht in der Berechnung der Zugangsschwelle: Wird die Arbeitsunfähigkeit über einen Zeitraum von mehr als sechs Wochen erreicht, ist das BEM-Angebot Pflicht. Dabei kann sowohl auf Kalendertage (z. B. mehr als 42 Kalendertage Arbeitsunfähigkeit) als auch auf Arbeitstage (z. B. sechs Wochen × vertraglich geschuldete Arbeitstage pro Woche) abgestellt werden, insbesondere bei Teilzeitbeschäftigung. Ein Beispiel: Arbeitet eine Person nur drei Tage pro Woche, würden 18 Arbeitstage einer sechs-wöchigen Frist entsprechen (DGUV, 2022). Die Rechtsprechung arbeitet jedoch in der Regel mit den (42) Kalendertagen ('BAG') 13.05.2015 - 2 AZR 565/14).

Ferner ist festzuhalten, dass die Anspruchsberechtigung keine Aussage über Erfolg oder Durchführung des Verfahrens trifft, sie markiert lediglich das Angebot des Arbeitgebers. Entscheidend ist, dass dem Beschäftigten dieses Angebot unterbreitet und dokumentiert wird. Ob und in welchem Umfang das Verfahren stattfindet, ist dem individuellen Prozess überlassen. Die Arbeitgeberpflicht zur Aufklärung und Angebotserstellung bleibt hingegen bestehen. Parallel dazu ergibt sich eine arbeitsrechtliche Wirkung. Selbst wenn kein individueller Anspruch auf Durchführung besteht, kann das Unterlassen des Angebots im Kündigungsschutzprozess insbesondere bei krankheitsbedingter Kündigung als Indiz dafür gelten, dass die Arbeitgeberpflichten nicht ordnungsgemäß erfüllt wurden (DGUV, 2022).

Zusammenfassend gilt somit: in der Praxis ist das BEM ein zentrales Instrument zur nachhaltigen Sicherung von Beschäftigungsfähigkeit, zur Prävention erneuter Arbeitsunfähigkeit und zur Stärkung einer gesundheitsorientierten Unternehmenskultur. Zugleich fordert es von Arbeitgebern eine konsequente und systematische organisatorische Verankerung, die nicht nur reaktiv auf Arbeitsunfähigkeitszeiten reagiert, sondern proaktiv Gesundheit und Beschäftigung im Betrieb fördert.

Der Auslöser bezeichnet im BEM den konkreten Zeitpunkt, an dem die gesetzliche Verpflichtung des Arbeitgebers zur Einleitung eines BEM-Verfahrens entsteht. Wie bereits beschrieben, also dann, wenn ein Beschäftigter innerhalb eines Zeitraums von zwölf Monaten länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig war. Dabei spielt es keine Rolle, ob die Arbeitsunfähigkeit auf derselben oder auf unterschiedlichen Erkrankungen beruht. Entscheidend ist die Gesamtdauer der Arbeitsunfähigkeitszeiten im Betrachtungszeitraum.

Der Auslöser fungiert somit als objektiver Schwellenwert, der die BEM-Pflicht des Arbeitgebers aktiviert. Sobald diese Grenze überschritten ist, muss der Arbeitgeber der berechtigten Person ein BEM schriftlich anbieten, unabhängig davon, ob die Arbeitsunfähigkeit aktuell noch besteht oder bereits beendet wurde. In diesem Sinne markiert der Auslöser nicht das Ende einer Krankheit, sondern den Beginn einer möglichen betrieblichen Klärung, wie Arbeitsfähigkeit langfristig erhalten und zukünftigen Erkrankungen vorgebeugt werden kann.

Die Begriffe „Anspruchsberechtigung“ und „Auslöser“ werden im Kontext des BEM häufig synonym verwendet, beschreiben jedoch unterschiedliche Dimensionen des gesetzlichen Verfahrens.

Die Anspruchsberechtigung bezeichnet den persönlichen Geltungsbereich des BEM, also die Gruppe von Beschäftigten, für die ein BEM grundsätzlich in Betracht kommt. Sie definiert, wer ein BEM erhalten kann bzw. wem es rechtlich zusteht, ein entsprechendes Angebot des Arbeitgebers zu bekommen. Anspruchsberechtigt ist damit jede beschäftigte Person, unabhängig von Vertragsform, Arbeitszeit oder Hierarchieebene,