

Betriebliches Eingliederungsmanagement in Zeiten der Corona-Pandemie

Sachgebiet Beschäftigungsfähigkeit

Stand: 28.04.2021, aktualisierte Fassung vom 27.04.2022

Die vorliegende Handlungshilfe will die Umsetzung des Betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM) nach § 167 (2) Sozialgesetzbuch IX (SGB IX) insbesondere vor dem Hintergrund der aktuellen Situation der Corona-Pandemie erleichtern. BEM-verantwortliche Personen und Beschäftigte sollen dabei unterstützt werden, auch in diesen herausfordernden Zeiten, Arbeitsunfähigkeiten zu überwinden, erneuten Arbeitsunfähigkeiten vorzubeugen und Arbeitsplätze zu erhalten.

Inhaltsverzeichnis

1	Einführung	2
1.1	Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)	2
1.2	Betriebliche Maßnahmen zur Bekämpfung und Verhinderung der weiteren Ausbreitung von SARS-CoV-2	2
1.3	BEM in Zeiten der Corona-Pandemie	2
2	Fragen und Antworten zum BEM – in Zeiten der Corona-Pandemie	2
2.1	Pflicht und Nutzen des Angebots	2
2.2	Arbeitsunfähigkeitszeiten in Verbindung mit Quarantänezeiten sowie Zeiten der Kinderbetreuung	3
2.3	Ursachen der Arbeitsunfähigkeit	3
2.4	Beteiligte	4
2.5	Grundsätzliches zum Datenschutz	4
2.6	Digitale Durchführung	4
2.7	Einfluss von Kurzarbeit	5
2.8	Entgeltfortzahlung	6
2.9	Weitere Unterstützung	6
3	Weitere Informationen (Auswahl)	6
3.1	Gesetzliche Unfallversicherung (GUV)	6
3.2	Deutsche Rentenversicherung (DRV)	6
3.3	Integrations- und Inklusionsämter	7
3.4	Bundesagentur für Arbeit (BA)	7
3.5	Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS)	7
3.6	Bundesministerium für Gesundheit (BMG)	7

1 Einführung

1.1 Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)

Rahmenbedingungen

Kernanliegen des BEM ist es, Zeiten der Arbeitsunfähigkeit zu überwinden, eine Wiedereingliederung zu erreichen und Arbeitsplätze sowie Arbeitsfähigkeit dauerhaft zu erhalten. BEM ist gesetzlich vorgeschrieben (§ 167 (2) SGB IX). Unternehmerinnen und Unternehmer müssen Beschäftigten ein BEM anbieten, wenn diese in einem Zeitraum von zwölf Monaten länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig waren. Nimmt die berechnigte Person das BEM-Angebot an, haben die Beteiligten zu klären, wie die Arbeitsunfähigkeit überwunden und der Arbeitsplatz sowie die Arbeitsfähigkeit erhalten werden können. Informationen zum BEM-Verfahren (Ablauf, Beteiligte, Datenschutz, rechtliche Aspekte etc.) finden Sie in der [DGUV Information 206-031 „Betriebliches Eingliederungsmanagement – BEM Orientierungshilfe für die praktische Umsetzung“](#)¹.

1.2 Betriebliche Maßnahmen zur Bekämpfung und Verhinderung der weiteren Ausbreitung von SARS-CoV-2

Zur Bekämpfung und Verhinderung der weiteren Ausbreitung von SARS-CoV-2 (Severe acute respiratory syndrome coronavirus type 2) sind weitreichende Schutzmaßnahmen erforderlich. Von zentraler Bedeutung ist die Reduktion betriebsbedingter Personenkontakte. Die gleichzeitige Nutzung von Räumen durch mehrere Personen ist auf das betriebsnotwendige Minimum zu begrenzen. Teilweise können Betriebe ihrer Tätigkeit insgesamt nur stark eingeschränkt nachgehen.

1.3 BEM in Zeiten der Corona-Pandemie

In Bezug auf die Umsetzung des Betrieblichen Eingliederungsmanagements in Zeiten der Corona-Pandemie ergeben sich spezifische Fragestellungen. Diese Handlungshilfe greift derartige Fragestellungen auf und beantwortet sie aus Sicht des Fachbereichs „Gesundheit im Betrieb“ der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung e. V. (DGUV). Die unten aufgeführten Fragen und Antworten erheben keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Die Autorinnen und Autoren stehen der Bearbeitung weiterer Fragen aufgeschlossen gegenüber.

2 Fragen und Antworten zum BEM – in Zeiten der Corona-Pandemie

2.1 Pflicht und Nutzen des Angebots

2.1.1 Ist BEM in Zeiten der Corona-Pandemie für Arbeitgebende sinnvoll?

Ja. Einerseits ist die Unterbreitung des BEM-Angebotes Pflicht. Sie sollte andererseits aber auch in Zeiten der Corona-Pandemie genutzt werden, um langfristig Fachkräfte für den Normalbetrieb zu sichern. BEM hilft, Know-how im Unternehmen zu halten und damit dem Verlust von Arbeitskraft vorzubeugen. Planen Sie langfristig und berücksichtigen Sie den Beitrag von BEM auf die Reduktion

¹ <https://publikationen.dguv.de/regelwerk/dguv-informationen/3818/betriebliches-eingliederungsmanagement-bem-orientierungshilfe-fuer-die-praktische-umsetzung?c=123>

von Überbrückungs-, Neueinstellungs- und Einarbeitungskosten. Weiterhin fördert BEM die positive interne und externe Wahrnehmung.

2.1.2 Ist BEM in Zeiten der Corona-Pandemie für Beschäftigte sinnvoll?

Ja. Beschäftigte, die im Zusammenhang mit einer Arbeitsunfähigkeit – auch aufgrund Covid-19 – ein BEM-Angebot ihrer Arbeitgeberin / ihres Arbeitgebers erhalten, sollten dies als Chance begreifen, jetzt und zukünftig eine verbesserte Anpassung ihrer Arbeitsbedingungen an ihre gesundheitliche Situation und ihr Leistungsvermögen zu erreichen. Sie sollten sich bei Annahme und anschließender Maßnahmenableitung zum Überwinden ihrer Arbeitsunfähigkeit bzw. Erhalt ihrer Beschäftigungsfähigkeit u.a. von etwaig verbliebenen gesundheitlichen Einschränkungen leiten lassen. Die stufenweise Wiedereingliederung kann eine von mehreren geeigneten Maßnahmen des betrieblichen Wiedereingliederungsmanagements sein. Sie eignet sich zum Herantasten an das mögliche Aufgaben- und Arbeitspensum. Auch die psychische Belastung ist zu berücksichtigen (nicht nur in Zeiten des Coronavirus).

2.1.3 Kann BEM auch vorzeitig angeboten werden?

Ja, Arbeitgebende können ein BEM freiwillig auch Personen anbieten, die weniger als sechs Wochen in den vergangenen zwölf Monaten arbeitsunfähig waren. In Zeiten der Corona-Pandemie empfiehlt sich ein Vorgehen in Analogie zum BEM im Einzelfall auch, um die Möglichkeiten für den weiteren Einsatz von besonders schutzbedürftigen Personen zu prüfen. Dazu gehören Beschäftigte, die ein erhöhtes Risiko haben, an Covid-19 zu erkranken.

2.2 Arbeitsunfähigkeitszeiten in Verbindung mit Quarantänezeiten sowie Zeiten der Kinderbetreuung

2.2.1 Sind Quarantänezeiten im Rahmen der Corona-Pandemie Arbeitsunfähigkeitszeiten (AU-Zeiten)?

Nein, bei Symptomlosigkeit zählen Quarantänezeiten nicht automatisch als AU-Zeiten, auf deren Grundlage ein BEM angeboten werden muss. Bei Verdacht auf eine Ansteckung mit dem Coronavirus kann nach Infektionsschutzgesetz eine Absonderung angeordnet werden. Absonderungserfordernisse können auch aufgrund – ggf. vorübergehender – rechtlicher Regelungen bestehen.

2.2.2 Gelten Kinderbetreuungszeiten in der Corona-Pandemie als AU-Zeiten?

Nein, Fehlzeiten zur Betreuung von Kindern gelten nicht als Zeiten der Arbeitsunfähigkeit von Beschäftigten. Sie sind somit für die Berechnung der Sechs-Wochen-Frist im BEM irrelevant. Bitte beachten Sie jedoch die bestehenden Möglichkeiten zum Erhalt von Kinderkrankengeld (§ 45 SGB V) bzw. Entschädigungen für Verdienstauffälle aufgrund der notwendigen persönlichen Betreuung von Kindern (unter 12 Jahren oder mit Behinderung) im Fall von Einrichtungsschließungen bei epidemischen Lagen von nationaler Tragweite (§ 56 IfSG).

2.3 Ursachen der Arbeitsunfähigkeit

2.3.1 Müssen Beschäftigte im Rahmen des BEM die Gründe der Arbeitsunfähigkeit angeben?

Nein, Beschäftigte müssen Arbeitgebende oder das Kollegium nicht über die Diagnosen informieren, aufgrund derer eine Arbeitsunfähigkeit besteht. Dies gilt grundsätzlich auch für eine diagnostizierte Infektion mit SARS-CoV-2. Die freiwillige Mitteilung kann aber helfen, Infektionsketten im Betrieb

frühzeitig zu unterbrechen. Bitte beachten Sie spezifische Regelungen in Betriebsvereinbarungen, sofern diese bestehen.

Die Infektion mit dem Coronavirus gehört zu den meldepflichtigen Krankheiten nach dem Infektionsschutzgesetz und kann Arbeitsunfähigkeiten bedingen. Eine Ärztin oder ein Arzt muss die Infektion unverzüglich unter Angabe der persönlichen Daten der erkrankten Person dem zuständigen Gesundheitsamt mitteilen. Das Amt hat weitreichende Befugnisse, um Infektionsketten im Betrieb nachzuverfolgen und informiert vor diesem Hintergrund insbesondere die Arbeitgebenden.

2.4 Beteiligte

2.4.1 Wer sollte in Pandemiezeiten an der Durchführung von BEM beteiligt werden?

Nehmen Beschäftigte ein BEM-Angebot an, so sind in erster Linie die Arbeitgeberin / der Arbeitgeber und die berechtigte Person daran beteiligt. Die Einbindung weiterer Personen unterliegt der Zustimmung der BEM-berechtigten Person. Dies gilt auch für die Beteiligung der Betriebsärztin / des Betriebsarztes sowie der behandelnden ärztlichen Fachkräfte. Es empfiehlt sich, deren Hinzuziehung zu klären, wenn für die erfolgreiche Wiedereingliederung der berechtigten Person medizinisches Wissen erforderlich ist. Dieses Erfordernis dürfte in Zeiten der Corona-Pandemie häufiger bestehen als sonst. Weitere Beteiligte wie zum Beispiel eine Vertrauensperson eigener Wahl, eine Vertrauensperson von Menschen mit Schwerbehinderung und Fachkräfte für Arbeitssicherheit können Sie der [DGUV-Information 206-031](#)² entnehmen.

2.5 Grundsätzliches zum Datenschutz

2.5.1 Wie ist dem Datenschutz im BEM Rechnung zu tragen?

Der Datenschutz im BEM ist unabhängig von der Art und Weise der Durchführung zu beachten. Als Rechtsgrundlage der Datenverarbeitung wird eine Einwilligung genutzt. BEM-berechtigte Beschäftigte sind nach § 167 Abs. 2 Satz 3 SGB IX über die Ziele des BEM-Verfahrens sowie über Art und Umfang der damit verbundenen Datenverarbeitung zu informieren. In diesem Zusammenhang sollte auch die datenschutzrechtliche Informationspflicht nach Art. 13 Datenschutzgrundverordnung (DSGVO) miterfüllt werden.

Das Vertrauen in den sorgfältigen Umgang mit sensiblen Daten ist die Grundvoraussetzung für Beschäftigte, einem BEM zuzustimmen. An die elektronische Datenspeicherung und -übertragung werden erhöhte Datenschutzerfordernisse gestellt.

2.6 Digitale Durchführung

2.6.1 Kann das BEM-Gespräch auch telefonisch oder per Videokonferenz erfolgen?

Ja, je nach örtlichem Infektionsgeschehen sollten persönliche Zusammenkünfte im Rahmen des BEM in Zeiten der Corona-Pandemie ggf. vermieden werden. Persönliche BEM-Gespräche können grundsätzlich auch per Telefon- oder Videokonferenz durchgeführt werden. Auf diese Möglichkeiten

² <https://publikationen.dguv.de/regelwerk/dguv-informationen/3818/betriebliches-eingliederungsmanagement-bem-orientierungshilfe-fuer-die-praktische-umsetzung?c=123>

können Sie im BEM-Einladungsschreiben hinweisen, denn eine schriftliche Einladung und Information ist auch in Zeiten der Corona-Pandemie empfehlenswert.

2.6.2 Was ist in Bezug auf den Datenschutz bei der Nutzung von Telefon- oder Videokonferenzen im Rahmen von BEM zu berücksichtigen?

Der Wechsel von einem analogen zu einem digitalen Format stellt neue Anforderungen an die Durchführung der BEM-Gespräche. Hierbei werden Gesundheitsdaten der Beschäftigten erhoben, die nun über digitale Kanäle verarbeitet werden. Bei digitalen Formaten werden zusätzlich weitere personenbezogene Daten wie Teilnehmerinformationen, Konferenzinformationen sowie Konferenzinhalte verarbeitet. Den Zugriff auf die Daten haben hier nicht nur die Teilnehmenden, sondern auch beauftragte Dienstleister (insbesondere Anbieter des Konferenztools).

Bei digitaler Durchführung von BEM-Gesprächen sind daher insbesondere die Vorgaben der Art. 24 und 32 DSGVO zu beachten. Nach dieser Vorschrift müssen technische und organisatorische Maßnahmen getroffen werden, um eine sichere Datenverarbeitung zu gewährleisten.

Bei der Auswahl der Dienstleister sollte auf deren Geschäftssitz und auf den Standort der Server geachtet werden. Dienstleister mit Sitz in der Europäischen Union unterliegen gleichermaßen der DSGVO. Datenübermittlungen an Dienstleister außerhalb der Europäischen Union sind an strengere Voraussetzungen geknüpft und müssen im Einzelfall geprüft werden. Die Beteiligung des Betriebs- oder Personalrats bei der Auswahl der Dienstleister kann nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) erforderlich sein. Mit dem Dienstleister muss ein Auftragsverarbeitungsvertrag nach Art. 28 DSGVO geschlossen werden.

Unternehmen sollten vor der Nutzung von Video- oder Telefonkonferenzlösungen im BEM datenschutzfreundliche Voreinstellungen vornehmen. Reduzieren Sie die Datenverarbeitung durch Ein- und Ausschaltung bestimmter Funktionen auf das unbedingt Notwendige. Keinesfalls darf die Konferenz ohne vorherige Zustimmung aller Beteiligten aufgenommen werden.

2.6.3 Können BEM-Verfahren ausschließlich digital durchgeführt werden?

Ja, die BEM-Beratung setzt keinen Kontakt vor Ort voraus. Zudem kann in Pandemiezeiten über Homeoffice-Beschäftigung gesprochen werden. Darüber hinaus bietet sich die digitale Durchführung von BEM-Verfahren im Einzelfall an, um die Möglichkeiten für den weiteren Einsatz von besonders schutzbedürftigen Personen während der Pandemie zu prüfen. Digitale Möglichkeiten können somit durchaus den frühzeitigen Wiedereinstieg von Beschäftigten im Betrieb nach Zeiten der Arbeitsunfähigkeit erleichtern. Davon profitieren sowohl Arbeitgebende als auch Arbeitnehmende. In welchem Umfang ein BEM-Verfahren digital durchgeführt werden kann und wann Treffen vor Ort erforderlich sind, sollten Sie gemeinsam abwägen.

2.7 Einfluss von Kurzarbeit

2.7.1 Wie werden Krankheitszeiten im Rahmen der Kurzarbeit behandelt?

Arbeitsunfähigkeitszeiten während der Kurzarbeit sind bei der Berechnung der für das BEM relevanten Sechs-Wochen-Frist zu berücksichtigen. Ggf. besteht für Arbeitgebende die Möglichkeit,

für Ausfallzeiten eine Erstattung der [Bundesagentur für Arbeit](#)³ bzw. der [Krankenkasse](#)⁴ zu erhalten. Informationen erhalten Sie bei diesen Stellen.

2.8 Entgeltfortzahlung

Informationen des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales⁵

2.8.1 Haben Beschäftigte im Fall einer Infektion mit dem Coronavirus Anspruch auf Entgeltfortzahlung?

Ja, es besteht ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Fall von Arbeitsunfähigkeit für den Zeitraum von sechs Wochen nach § 3 Entgeltfortzahlungsgesetz (EFZG).

2.8.2 Haben Beschäftigte Entgeltanspruch, wenn sich behördliche Infektionsschutzmaßnahmen gegen sie wenden?

Ja, es kann ein Entgeltanspruch nach § 616 BGB gegenüber dem Arbeitgebenden bestehen, wenn für Beschäftigte ein Tätigkeitsverbot oder eine Quarantäne besteht, ohne dass die Person selbst an SARS-CoV-2 erkrankt ist. In Fällen, in denen § 616 BGB einzel- oder tarifvertraglich eingeschränkt oder ausgeschlossen ist, besteht in vielen Konstellationen ein Anspruch auf Entschädigung gemäß § 56 des Infektionsschutzgesetzes.

2.9 Weitere Unterstützung

2.9.1 Wo können Betriebe und berechtigte Personen weitere Unterstützung im BEM erhalten?

Beruhend auf einem Arbeitsunfall oder einer Berufskrankheit, ist die gesetzliche Unfallversicherung hierfür Ihre Ansprechstelle zum BEM. Bei allen anderen AU-Zeiten ist bei Bedarf der gesetzliche Rentenversicherungsträger im BEM zu beteiligen. Dieser ist Leistungsträger für Prävention, medizinische Rehabilitation oder Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben. Leistungen zur Teilhabe, die der Wiederherstellung der Beschäftigungsfähigkeit dienen, sollten frühzeitig eingeleitet werden, um den Arbeitsplatz langfristig zu erhalten. Sofern begleitende Hilfen im Arbeitsleben für schwerbehinderte Menschen in Betracht kommen, sind auch die Integrationsämter zu beteiligen.

3 Weitere Informationen (Auswahl)

3.1 Gesetzliche Unfallversicherung (GUV)

Spezifische Angebote zum Thema BEM erhalten Sie über Ihren Unfallversicherungsträger. Wer für Sie zuständig ist, erfahren Sie im [Internet](#)⁶. Allgemeine Informationen der gesetzlichen Unfallversicherung zum Thema BEM finden Sie ebenfalls im [Internet](#)⁷.

3.2 Deutsche Rentenversicherung (DRV)

Unterstützung und Auskünfte der gesetzlichen Rentenversicherung zum Thema BEM erhalten Sie beim Firmenservice. Sie erreichen diesen unter der kostenfreien Servicenummer: 0800 1000 453

³ <https://www.arbeitsagentur.de/unternehmen/informationen-fuer-unternehmen-zum-kurzarbeitergeld#1478910157629>

⁴ <https://www.gkv-spitzenverband.de/service/krankenkassenliste/krankenkassen.jsp>

⁵ <https://www.bmas.de/DE/Corona/Fragen-und-Antworten/Fragen-und-Antworten-Corona/corona-virus-arbeitsrechtliche-auswirkungen.html>

⁶ <https://www.dguv.de/de/wir-ueber-uns/mitglieder/index.jsp>

⁷ <https://www.dguv.de/de/praevention/themen-a-z/bem/index.jsp>

(Montag bis Freitag von 9-15 Uhr), per E-Mail an: firmenservice@deutsche-rentenversicherung.de oder unter im [Internet](#)⁸.

3.3 Integrations- und Inklusionsämter

Integrations- und Inklusionsämter sind kompetente Partner bei der Umsetzung präventiver Maßnahmen mit dem Ziel, Arbeitsverhältnisse von Menschen mit Schwerbehinderungen möglichst dauerhaft fortzusetzen und somit Kündigungen zu vermeiden. Hier finden Sie:

- [Ansprechpersonen für eine persönliche Beratung](#)⁹
- [Informationsmaterial der Integrationsämter zum BEM](#)¹⁰
- [Online-Expertenforum zum BEM](#)¹¹

3.4 Bundesagentur für Arbeit (BA)

Die Bundesagentur für Arbeit hält Informationen zum [Kurzarbeitergeld](#)¹² bereit.

3.5 Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS)

Das BMAS stellt neben [Antworten auf arbeitsrechtliche Fragen](#)¹³ auch Informationen zum Umgang mit aufgrund der SARS-CoV-2-Epidemie besonders schutzbedürftigen Beschäftigten bereit ([Arbeitsmedizinische Empfehlung](#)¹⁴, Dezember 2021).

3.6 Bundesministerium für Gesundheit (BMG)

Das Bundesministerium für Gesundheit gibt [Auskunft zu Quarantänezeiten im Zusammenhang mit SARS-CoV-2](#)¹⁵.

⁸ https://www.deutsche-rentenversicherung.de/DRV/DE/Experten/Arbeitgeber-und-Steuerberater/Firmenservice/firmenservice_node.html

⁹ <https://www.bih.de/integrationsaemter/kontakt/>

¹⁰ <https://www.bih.de/integrationsaemter/themen-kompakt/bem/>

¹¹ <https://www.bih.de/integrationsaemter/online-expertenforum/>

¹² <https://www.arbeitsagentur.de/unternehmen/finanziell/kurzarbeitergeld-uebersicht-kurzarbeitergeldformen>

¹³ <https://www.bmas.de/DE/Corona/Fragen-und-Antworten/Fragen-und-Antworten-Corona/corona-virus-arbeitsrechtliche-auswirkungen.html>

¹⁴ <https://www.bmas.de/DE/Service/Publicationen/arbeitsmedizinische-empfehlung-umgang-mit-schutzbeduerftigen.html>

¹⁵ <https://www.zusammengegencorona.de/covid-19/ich-habe-corona-was-soll-ich-tun/>

Herausgeber

Deutsche Gesetzliche
Unfallversicherung e.V. (DGUV)

Glinkastraße 40
10117 Berlin
Telefon: 030 13001-0 (Zentrale)
Fax: 030 13001-9876
E-Mail: info@dguv.de
Internet: www.dguv.de

Sachgebiet Beschäftigungsfähigkeit
im Fachbereich Gesundheit im Betrieb
der DGUV www.dguv.de Webcode: d1182856

Die Fachbereiche der DGUV werden von den Unfallkassen, den branchenbezogenen Berufsgenossenschaften sowie dem Spitzenverband DGUV selbst getragen. Für den Fachbereich Gesundheit im Betrieb ist die DGUV federführend und damit auf Bundesebene erster Ansprechpartner in Sachen Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit für Fragen zu diesem Gebiet.

An der Erarbeitung dieser Fachbereich AKTUELL haben mitgewirkt:

- Miriam Baron, Hauptabteilung Sicherheit und Gesundheit, DGUV
- Tobias Belz, Leiter des Sachgebietes Beschäftigungsfähigkeit, VBG
- Karin Klopsch, Abteilung Rehabilitation - Fachbereich 1 Zentrale und Grundsatzaufgaben, DRV Bund
- Sieglinde Ludwig, Leiterin des Fachbereichs Gesundheit im Betrieb, DGUV
- Arno Siepe, Fachkompetenzcenter Gesundheit im Betrieb, BG ETEM
- Timo Wissel, Abteilungsleiter, LVR - Inklusionsamt Köln