

Hinweise zu spezifischen
Fragen im Betrieblichen
Eingliederungsmanagement
BEM



04 Anspruch auf ein BEM und Fristen

- 05 Haben auch die Mitarbeiter ohne Behinderung einen Anspruch auf das BEM?
- 06 Wann ist das BEM anzubieten?
- 07 Wie wird die 6-Wochenfrist berechnet?
- 08 Welche Arbeitsunfähigkeitszeiten zählen bei der Feststellung der BEM-Berechtigung?

09 Pflicht des Arbeitgebers, ein BEM anzubieten

- 10 Hat der Arbeitgeber die Pflicht, das BEM durchzuführen?
- 11 Was passiert, wenn der Arbeitgeber das BEM nicht anbietet?
- 13 Ist das BEM auch bei voller Erwerbsminderungsrente den BEM-Berechtigten anzubieten?
- 14 Wann muss der AG das BEM wieder anbieten, wenn der Arbeitnehmer das BEM ablehnt?

15 Akteure im BEM

- 16 Welche Aufgaben haben BEM-Beauftragte?
- 17 Welche Akteure können noch am BEM beteiligt sein?
- 18 Wer ist über den Anspruch der BEM-Berechtigten auf ein BEM zu informieren?
- 19 Darf der Rechtsanwalt von BEM-Berechtigten beim BEM dabei sein?

20 Inhalte der Einladung zum BEM

- 21 Was soll eine ordnungsgemäße Einladung zum BEM beinhalten?
- 27 Ersetzt die Betriebs- / Dienstvereinbarung zum BEM die Aufklärungspflicht der Arbeitgeber im Einladungsschreiben?

28 BEM und krankheitsbedingte Kündigung

- 29 Ist die Durchführung eines BEM eine Voraussetzung für eine krankheitsbedingte Kündigung?
- 30 Kann der Arbeitgeber für die Umsetzung von Reha-Maßnahmen im BEM Fristen setzen?

31 Maßnahmen im BEM

- 32 Auf welche Bereiche beziehen sich die Maßnahmen im BEM?
- 33 Ist das BEM durchzuführen, wenn die Ursachen der Erkrankung im privaten Bereich liegen?
- 35 Muss der Arbeitgeber einen leidensgerechten Arbeitsplatz zur Verfügung stellen?
- 36 Wann ist ein Arbeitsplatz leidensgerecht?
- 37 Welche Voraussetzungen müssen für einen Anspruch auf behinderungsgerechte bzw. leidensgerechte Beschäftigung erfüllt sein?

38 Interessenvertretung im BEM

- 39 Welche Rolle hat die Interessenvertretung im Rahmen des BEM inne?

43 Kontakt

43 Impressum

Anspruch auf ein BEM und Fristen



Haben auch die
Mitarbeiter ohne
Behinderung
einen Anspruch
auf das BEM?



„Das **Erfordernis** eines (...) betrieblichen Eingliederungsmanagements besteht für **alle Arbeitnehmer**, nicht nur für behinderte Menschen.“

Quelle: BAG, 12.07.2007 – 2 AZR 716/06 Rn. 38



Wann ist
das BEM
anzubieten?



„Sind Beschäftigte innerhalb eines Jahres **länger als sechs Wochen** ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig, klärt der Arbeitgeber (...)“

Quelle: SGB IX § 167. Ab. 2

Das BEM ist möglichst **zeitnah, nach Erreichen der 6-Wochenfrist**, anzubieten. Ob der Beschäftigte noch krank ist oder bereits wieder an den Arbeitsplatz zurückgekehrt ist, ist dabei unerheblich.

BIHA



Wie wird die
6-Wochenfrist
berechnet?



Bei dieser Frage ist wichtig zu unterscheiden, ob der Beschäftigte ununterbrochen krank ist, oder die Frist von 6 Wochen durch mehrere Erkrankungen kumuliert ist. **Bei einer durchgehenden Erkrankung ist diese 6-Wochen Frist nach 42 Kalendertagen erreicht.**

Bei **mehreren Erkrankungen** innerhalb von einem Jahr ist die **Zahl der AU-Arbeitstage** unter Berücksichtigung der üblichen Arbeitswoche zu berechnen.

Beispiel für die Berechnung der 6-Wochenfrist bei mehreren Erkrankungen innerhalb eines Jahres:

5-Tage-Woche × 6 Wochen = 30 Arbeitstage mit Arbeitsunfähigkeit

6-Tage-Woche × 6 Wochen = 36 Arbeitstage mit Arbeitsunfähigkeit



Welche Arbeits-
unfähigkeitszeiten
zählen bei der
Feststellung der
BEM-Berechtigung?



Zu den anrechenbaren Arbeitsunfähigkeitszeiten zählen alle die, die einen Anspruch **gemäß Entgeltfortzahlungsgesetz** begründen.

- **Krankheiten**, auch die ohne ärztliches Attest
- **Medizinische Rehabilitationsmaßnahmen**

Quelle: Entgeltfortzahlungsgesetz § 3 (1)

Nicht zu den anrechenbaren Arbeitsunfähigkeitszeiten zählt:

- **Betreuung erkrankter Kinder**

Quelle: SGB V § 45



Pflicht des Arbeitgebers, ein BEM anzubieten



Hat der Arbeitgeber
die Pflicht, das BEM
durchzuführen?



„Es ist **Sache des Arbeitgebers**, die **Initiative zur Durchführung des BEM** zu ergreifen.“

Quelle: BAG, Urteil vom 20.11.2014, 2 AZR 755/13 Rn. 31



Was passiert,
wenn der
Arbeitgeber
das BEM
nicht anbietet?



Ein unterlassenes BEM steht einer Kündigung dann nicht entgegen, wenn sie auch durch das betriebliche Eingliederungsmanagement nicht hätte vermieden werden können.

„Damit kann eine Kündigung zwar noch nicht allein wegen Verstoßes gegen das Verhältnismäßigkeitsprinzip als sozial ungerechtfertigt qualifiziert werden, weil das BEM nicht durchgeführt wurde. Es müssen vielmehr auch bei gehöriger Durchführung des BEM überhaupt Möglichkeiten einer alternativen (Weiter-)Beschäftigung bestanden haben, die eine Kündigung vermieden hätten. Im Umkehrschluss folgt daraus weiter, dass ein unterlassenes BEM einer Kündigung dann nicht entgegensteht, wenn sie auch durch das BEM nicht hätte vermieden werden können.“

Quelle: ArbG Hamburg, Urteil vom 26.02.2009 – 29 Ca 422/08



Im Fall eines Kündigungsschutzverfahrens hat der Arbeitgeber die objektive Nutzlosigkeit des BEM darzulegen.

„Will sich der Arbeitgeber hierauf berufen, hat er die objektive Nutzlosigkeit des BEM darzulegen und ggf. zu beweisen. Dazu muss er umfassend und detailliert vortragen, warum weder ein weiterer Einsatz auf dem bisherigen Arbeitsplatz noch dessen leidensgerechte Anpassung oder Veränderung möglich gewesen wären und der Arbeitnehmer auch nicht auf einem anderen Arbeitsplatz bei geänderter Tätigkeit hätte eingesetzt werden können – warum also ein BEM in keinem Fall dazu hätte beitragen können, neuerlichen Krankheitszeiten bzw. der Fortdauer der Arbeitsunfähigkeit entgegenzuwirken und das Arbeitsverhältnis zu erhalten“

Quelle: BAG, Urteil vom 20.11.2014 – 2 AZR 755/13 – Rn. 39



Ist das BEM auch bei voller Erwerbsminderungsrente den BEM-Berechtigten anzubieten?



Ist einem Arbeitnehmer eine Rente wegen voller Erwerbsminderung im Sinne des § 43 Abs. 2 SGB VI bewilligt worden, belegt dies allein nicht die objektive Nutzlosigkeit eines BEM.

„Die arbeitsrechtlichen Voraussetzungen einer krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit und die sozialrechtlichen Voraussetzungen einer Erwerbsminderung sind nicht die gleichen.“

„Der Erwerbsgeminderte kann durchaus arbeitsfähig sein.“

Quelle: BAG, Urteil vom 13.05.2015 – 2 AZR 565/14 – Rn. 21



Wann muss
der AG das
BEM wieder
anbieten, wenn
der Arbeit-
nehmer das
BEM ablehnt?

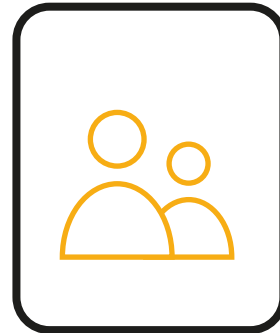


„Die Ablehnung des BEM in der Vergangenheit wirkt nur so lange fort, **bis sich in einem Zeitraum von maximal 365 Tagen abermals Fehlzeiten im in § 84 Abs. 2 Satz (neu 167(2)) SGB IX genannten Umfang angesammelt haben.** Denn die neuen Arbeitsunfähigkeitszeiten können die Haltung des Arbeitnehmers zum BEM ändern. Die Ablehnungsgründe können überholt oder entfallen sein“.

Quelle: LAG Schleswig-Holstein, Urteil vom 03.06.2015 – 6 Sa 396/14



Akteure im BEM



Welche Aufgaben haben BEM- Beauftragte?



- Sie **laden die BEM-Berechtigten** zum BEM **ein** (BEM-Angebot),
- Sie **führen das Erstgespräch**, auf Wunsch des BEM-Berechtigten unter Beteiligung anderer BEM-Team-Mitglieder, und informieren über den Ablauf und die Möglichkeiten des BEM,
- Sie **entwickeln** gemeinsam mit dem BEM-Berechtigten und den anderen Mitgliedern des BEM-Teams zielführende **Maßnahmen**,
- Sie **koordinieren** mit Zustimmung des BEM-Berechtigten die **Beteiligung weiterer Personen und Stellen**,
- Sie **vernetzen sich und kooperieren** mit Stellen, die Leistungen und Hilfen im BEM erbringen können,
- Sie **übernehmen die Falldokumentation**

BIHA



Welche Akteure
können noch
am BEM
beteiligt sein?



„(...) klärt der Arbeitgeber mit der zuständigen **Interessenvertretung** im Sinne des § 176, bei schwerbehinderten Menschen außerdem mit der **Schwerbehindertenvertretung** (...).

Soweit erforderlich, wird der **Werks- oder Betriebsarzt** hinzugezogen (...).

Kommen Leistungen zur Teilhabe oder begleitende Hilfen im Arbeitsleben in Betracht, werden vom Arbeitgeber die **Rehabilitationsträger** oder bei schwerbehinderten Beschäftigten das **Integrationsamt** hinzugezogen.“

Quelle: SGB IX § 167. Ab. 2



Wer ist über
den Anspruch
der BEM-
Berechtigten
auf ein BEM zu
informieren?



- Die **BEM-Beauftragten**
Die BEM-Beauftragten sind Vertreter des Arbeitgebers, die dessen Pflicht nach § 167 (2) SGB IX erfüllen.
- Der **Betriebsrat / Personalrat / Schwerbehindertenvertretung**
Der Betriebsrat / Personalrat hat das Recht zu prüfen, ob der Arbeitgeber die Pflicht, ein BEM anzubieten, erfüllt.
Die Schwerbehindertenvertretung hat das Recht zu prüfen, ob der Arbeitgeber diese Pflicht **bei schwerbehinderten** Beschäftigten erfüllt

Die **Führungskraft** hat **keinen Anspruch** auf diese Information.

BIHA



Darf der
Rechtsanwalt
von BEM-
Berechtigten
beim BEM
dabei sein?

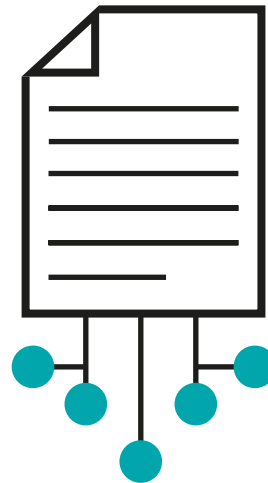


„Ein **Anspruch** auf Hinzuziehung eines Rechtsanwalts zum BEM-Verfahren besteht zu Gunsten des Klägers **nicht**“.

Quelle: LAG Hamm, Urteil vom 13.11.2014, Az: 15 Sa 979/14 – Rn.42 (2)



Inhalte der Einladung zum BEM



Was soll eine
ordnungsgemäße
Einladung zum
BEM beinhalten?



Ziele des BEM

„Der Hinweis erfordert eine **Darstellung der Ziele**, die inhaltlich über eine bloße Bezugnahme auf die Vorschrift des § 84 Abs. 2 Satz 1 (neu 167(2)) SGB IX hinausgeht.

Zu diesen Zielen rechnet die **Klärung**, wie die Arbeitsunfähigkeit möglichst überwunden, erneuter Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt und wie das Arbeitsverhältnis erhalten werden kann“.

Quelle: BAG 20.11.2014 – 2 AZR 755/13 – Rn. 32



Weiterbeschäftigung, ergebnisoffenes Verfahren, eigene Vorschläge

„Dem Arbeitnehmer muss verdeutlicht werden, dass es um die Grundlagen seiner **Weiterbeschäftigung** geht und dazu ein **ergebnisoffenes Verfahren** durchgeführt werden soll, in das auch er **Vorschläge** einbringen kann.“

Quelle: BAG vom 20.11.2014 – 2 AZR 755/13 – Rn. 32



Hinweis auf Freiwilligkeit der Teilnahme am BEM

Sollte das Gesprächsangebot zum BEM nicht angenommen werden, hat das **keine unmittelbaren** arbeitsrechtlichen Folgen. Empfohlen wird die Information, dass sich im Falle eines eventuellen Kündigungsschutzverfahrens **nicht darauf berufen werden kann**, dass kein BEM angeboten wurde.

BIHA



Aufklärung über Art und Umfang der erhobenen Daten

„Daneben ist ein **Hinweis zur Datenerhebung** und **Datenverwendung erforderlich**, der klarstellt, dass nur solche Daten erhoben werden, deren Kenntnis erforderlich ist, um ein zielführendes, der Gesundheit und Gesunderhaltung des Betroffenen dienendes BEM durchführen zu können. Dem Arbeitnehmer muss mitgeteilt werden, welche Krankheitsdaten – als sensible Daten iSv. § 3 Abs. 9 BDSG – erhoben und gespeichert und inwieweit und für welche Zwecke sie dem Arbeitgeber zugänglich gemacht werden. Nur bei entsprechender Unterrichtung kann vom Versuch der ordnungsgemäßen Durchführung eines BEM die Rede sein.“

Quelle: BAG 20.11.2014 – 2 AZR 755/13 – Rn. 32



Einwilligung von Beschäftigten zur Datenerhebung

Die **Erhebung, Verarbeitung und Nutzung personenbezogener Daten** im BEM kann **nur mit schriftlicher Zustimmung des BEM-Berechtigten** erfolgen.

Die betroffene Person hat das **Recht**, ihre Einwilligung jederzeit zu widerrufen.

Aus der Einwilligung müssen Zweck, Art und Umfang der Erhebung, Verarbeitung und Nutzung der personenbezogenen Daten hervorgehen.“

Quelle: DSGVO Art. 7



Hinweis auf das Hinzuziehen der Rehabilitationsträger

Zum Umfang der Hinweispflicht des Arbeitgebers bei Einleitung eines BEM:
Der **Arbeitgeber muss darauf hinweisen**, dass von ihm die örtlichen gemeinsamen Servicestellen (ab 1.1.2018: Rehabilitationsträger) hinzugezogen werden, sofern Leistungen zur Teilhabe oder begleitende Hilfen im Arbeitsleben in Betracht kommen.

Quelle: LAG Hessen, 13.08.2018 – 16 Sa 1466/17



Ersetzt die Betriebs- /
Dienstvereinbarung
zum BEM die
Aufklärungspflicht
der Arbeitgeber im
Einladungsschreiben?



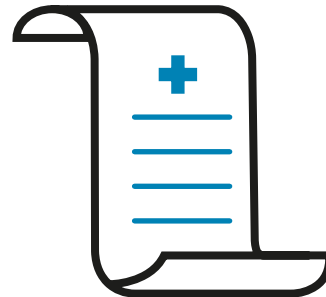
„Die Existenz dieser Dienstvereinbarung führt nicht zu einer ordnungsgemäßen Einladung des Klägers zum BEM, denn sie entbindet die Beklagte nicht von ihren gesetzlichen Pflichten.“

Der Hinweis auf eine Dienstvereinbarung zum BEM, die ihrerseits Regelungen zu den Zielen des betrieblichen Eingliederungsmanagements und dem Datenschutz enthält, **ersetzt die konkrete Information des Arbeitnehmers nicht.**

Quelle: LAG Hamburg, Urteil vom 08.06.2017, 7 Sa 20/17 – Rn. 61



BEM und krankheitsbedingte Kündigung



Ist die Durchführung eines BEM eine Voraussetzung für eine krankheitsbedingte Kündigung?



„Die Durchführung des BEM ist zwar **keine formelle Wirksamkeitsvoraussetzung für eine Kündigung**. § 84 Abs. 2 (neu 167(2)) SGB IX ist dennoch kein bloßer Programmsatz. Die Norm konkretisiert den Verhältnismäßigkeitsgrundsatz. Mit Hilfe des BEM können möglicherweise mildere Mittel als die Kündigung erkannt und entwickelt werden.“

Quelle: BAG, Urteil vom 20.11.2014, 2 AZR 755/13 Rn. 43



Kann der Arbeitgeber für die Umsetzung von Reha-Maßnahmen im BEM Fristen setzen?



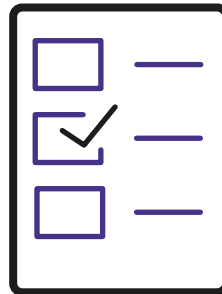
„Der Arbeitgeber hat aber vor Ausspruch einer krankheitsbedingten Kündigung eine (durch ein BEM) empfohlene Rehabilitationsmaßnahme – wie ausgeführt – schon von sich aus in Erwägung zu ziehen und ihre Durchführung in die Wege zu leiten. Bedarf es dazu der Einwilligung oder der Initiative des Arbeitnehmers, muss der Arbeitgeber um diese nachsuchen oder den Arbeitnehmer hierzu auffordern. Dazu **kann er dem Arbeitnehmer eine Frist setzen.**“

„Der Arbeitgeber muss den Arbeitnehmer dabei **deutlich darauf hinweisen**, dass er im Weigerungsfall mit einer Kündigung rechnen müsse. Lehnt der Arbeitnehmer die Maßnahme dennoch ab oder bleibt er trotz Aufforderung untätig, braucht der Arbeitgeber die Maßnahme vor Ausspruch der Kündigung nicht mehr als milderes Mittel berücksichtigen.“

Quelle: BAG Urteil vom 10.12.2009 – 2 AZR 400/08, Rn. 31a



Maßnahmen im BEM



Auf welche
Bereiche
beziehen sich
die Maßnahmen
im BEM?

?

- Auf den **Arbeitsplatz** bzw. die **Arbeitsorganisation**
- Auf die **Leistungsfähigkeit** des BEM-Berechtigten
- Auf die **persönliche Situation** des BEM-Berechtigten

BIHA

!

Ist das BEM durchzuführen, wenn die Ursachen der Erkrankung im privaten Bereich liegen?



„Stellt sich im betrieblichen Eingliederungsmanagement heraus, dass ein Arbeitnehmer **durch Veränderungen seiner privaten Lebensweise** seine **Krankheitsanfälligkeit verringern** kann, so ist der Arbeitnehmer gehalten, dieses so erarbeitete Konzept durch ein konsequentes Gesundheitsmanagement umzusetzen. **Der Arbeitnehmer ist somit ebenso wie der Arbeitgeber verpflichtet, das Ergebnis eines betrieblichen Eingliederungsmanagements durchzuführen** (vgl. zu der entsprechenden Verpflichtung des Arbeitgebers).

Quelle: LAG Hessen, 03.06.2013 – 21 Sa 1456/12 – Rn. 60



„Nach der gesetzlichen Regelung des § 84 Abs. 2 (neu 167(2)) SGB IX **kommt es allein auf den Umfang, nicht auf die Ursache der Erkrankungen an.** Auch aus Krankheiten, die auf unterschiedlichen Grundleiden beruhen, kann sich – zumal wenn sie auf eine generelle Krankheitsanfälligkeit des Arbeitnehmers hindeuten – eine Gefährdung des Arbeitsverhältnisses ergeben, der das BEM entgegenwirken soll.“

Quelle: BAG 20.11.2014 – 2 AZR 755/13 – Rn. 47



Muss der Arbeitgeber einen leidensgerechten Arbeitsplatz zur Verfügung stellen?



Um Arbeitnehmer, die **langzeiterkrankt oder schwerbehindert** sind, vor einer etwaigen Kündigung zu schützen, wurden in der Rechtsprechung **Grundsätze zum leidensgerechten Arbeitsplatz** herausgearbeitet. Ist es am bisherigen Arbeitsplatz nicht möglich, die volle Arbeitsleistung zu erbringen, muss der Arbeitgeber prüfen, ob eine Weiterbeschäftigung auf einem anderen leidensgerechten Arbeitsplatz im selben Betrieb oder Unternehmen möglich ist.

BIHA



Wann ist ein
Arbeitsplatz
leidensgerecht?



Leidensgerecht ist ein Arbeitsplatz dann, wenn der Arbeitnehmer über die am neuen Arbeitsplatz erforderlichen Kenntnisse und Fähigkeiten verfügt und er **trotz seiner gesundheitlichen Beeinträchtigung** alle gestellten **Aufgaben und Herausforderungen** erfüllen kann. Der Mitarbeiter muss dort **ohne gesundheitliche Bedenken** tätig sein können.

Dem Arbeitgeber ist die Zuweisung einer anderen Tätigkeit im Rahmen seines **Direktionsrechts** zumutbar, wenn dem keine betrieblichen Gründe, zu denen auch wirtschaftliche Erwägungen zählen können, oder die Rücksichtnahmepflicht gegenüber anderen Arbeitnehmern entgegenstehen. Arbeitgeber sind aber durchaus verpflichtet, von ihrem Direktionsrecht auch gegenüber anderen Mitarbeitern Gebrauch zu machen und diese umzusetzen, um einen leidensgerechten Arbeitsplatz zu schaffen. Die Pflicht für einen gesundheitlich eingeschränkten Arbeitnehmer einen neuen Arbeitsplatz zu schaffen, um ihn dort leidensgerecht beschäftigen zu können, besteht für den Arbeitgeber nicht.

BIHA



Welche Voraussetzungen müssen für einen Anspruch auf behinderungsgerechte bzw. leidensgerechte Beschäftigung erfüllt sein?

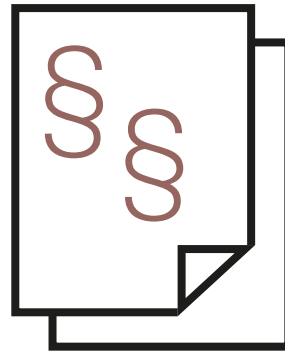


„Der **Anspruch** auf behinderungsgerechte bzw. leidensgerechte Beschäftigung **setzt voraus**, dass der Arbeitnehmer eine solche Beschäftigung **unter Angabe der behinderungsbedingten bzw. krankheitsbedingten Beeinträchtigungen geltend macht**. Dies ist nicht der Fall, solange der Arbeitnehmer solche Beeinträchtigungen bestreitet und (vermeintliche) behinderungs- bzw. leidensgerechte Beschäftigungsmöglichkeiten lediglich deshalb nennt, um die soziale Rechtfertigung einer (Änderungs-) Kündigung zu entkräften. Der Arbeitgeber macht sich daher nicht schadensersatzpflichtig, wenn er in einem solchen Fall dem Arbeitnehmer keinen der von ihm genannten Arbeitsplätze zuweist oder eine entsprechende Vertragsänderung anbietet.“

Quelle: LArbG Nürnberg, Urteil vom 18.04.2018 – 2 Sa 408/17 (Leitsatz)



Interessenvertretung im BEM



Welche Rolle
hat die
Interessen-
vertretung im
Rahmen des
BEM inne?



Informationsrecht

Der Betriebsrat kann nach § 80 Abs. 2 Satz 2 BetrVG iVm. § 84 Abs. 2 Satz 7 (neu 167(2)) SGB IX **unabhängig von einer Zustimmung der Arbeitnehmer** beanspruchen, dass ihm der Arbeitgeber quartalsweise ein Verzeichnis mit Namen der Arbeitnehmer aushändigt, die im zurückliegenden Jahreszeitraum länger als sechs Wochen arbeitsunfähig waren. Einem solchen Verlangen stehen datenschutzrechtliche Belange oder Persönlichkeitsrechte der betroffenen Arbeitnehmer nicht entgegen.

Quelle: BAG vom 7.2.2012 – 1 ABR 46/10



Der BR hat **kein Mitbestimmungsrecht bzgl.** der Regelung die einen **Teilnahmeanspruch des BR beim Erstgespräch** festlegt oder Beteiligung bei Umsetzung / Überprüfung der beschlossenen Maßnahmen ermöglicht.

Quelle: BAG vom 7.2.2012 – 1 ABR 46/10



„Die **Beteiligung des Betriebsrats an dem Klärungsprozess** nach § 84 Abs. 2 Satz 1 (neu 167(2)) SGB IX (juris: SGB 9) **setzt das Einverständnis des betroffenen Arbeitnehmers voraus**. Dieser ist im Rahmen der Unterrichtung nach § 84 Abs. 2 Satz 3 (neu 167(2)) SGB IX (juris: SGB 9) darauf hinzuweisen, dass von der Beteiligung des Betriebsrats abgesehen werden kann.“

Quelle: BAG vom 22.03.2016 – 1 ABR 14/14



„Der Arbeitgeber hat die Schwerbehindertenvertretung **in allen Angelegenheiten**, die einen einzelnen oder die schwerbehinderten Menschen als Gruppe berühren, **unverzüglich und umfassend zu unterrichten** ...“

Quelle: SGB IX, § 178 (2)



Kontakt

BIHA Hamburg

Consulting für Prävention, Inklusion, Rehabilitation

Ihr Kontakt für weitere Informationen

Marlies Faedtke (Projektleiterin)

marlies.faedtke@faw.de
T 040 63 64 62 - 72

Ewa Jakubczak (Beraterin)

ewa.jakubczak@faw.de
T 040 63 64 62 - 73

Impressum

Hinweise zu spezifischen Fragen zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement BEM

© 2020 Fortbildungsakademie der Wirtschaft FAW gGmbH
BIHA Hamburg - Consulting für Prävention, Inklusion, Rehabilitation

Autorinnen

Marlies Faedtke, Ewa Jakubczak

Gestaltung

Agentur Punktlandung GmbH, Hamburg

Druck

DRÄGER+WULLENWEVER print+media Lübeck GmbH & Co. KG

BIHA wird gefördert von der Freien und Hansestadt Hamburg durch die Behörde für Arbeit, Soziales, Familie und Integration

BI Hamburg
HA Consulting für Prävention,
Inklusion, Rehabilitation