

# Evangelisch-lutherische Landeskirche Hannovers

## Das Landeskirchenamt

Landeskirchenamt • Postfach 37 26 • 30037 Hannover

### **Rundverfügung G 9/ 2010**

(lt. Verteiler)

Dienstgebäude: Rote Reihe 6  
30169 Hannover  
Telefon: (05 11) 12 41-0  
Telefax: (05 11) 12 41-2 66  
Internet: [www.Landeskirche-Hannover.de](http://www.Landeskirche-Hannover.de)  
E-Mail: [Landeskirchenamt@evlka.de](mailto:Landeskirchenamt@evlka.de)

Auskunft: Frau Stein  
Durchwahl: (05 11) 12 41- 250  
E-Mail: [Veronika.Stein@evlka.de](mailto:Veronika.Stein@evlka.de)

Datum: 24. Juni 2010  
Aktenzeichen: GenA 321401 / 72 R 246

### **Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)**

Arbeitgeber sind dazu verpflichtet, Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen, die innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen erkrankt sind, die Durchführung eines Betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM) anzubieten. Hiermit stellen wir Ihnen entsprechende Musterunterlagen dafür zur Verfügung.

Sehr geehrte Damen und Herren,

Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen, die innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig sind, muss die Durchführung eines Betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM) angeboten werden (§ 84 Abs. 2 SGB IX). Die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen hingegen können sich frei entscheiden, ob sie von diesem Angebot Gebrauch machen wollen oder nicht.

Das BEM dient dazu, gemeinsam mit der betroffenen Person, der Mitarbeitervertretung und der Vertrauensperson der Schwerbehinderten zu erwägen, welche betrieblichen Maßnahmen dazu beitragen könnten, die Arbeitsfähigkeit der betroffenen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen wiederherzustellen und dauerhaft zu erhalten. Gemeinsam werden geeignete Maßnahmen ausgewählt und anschließend auf ihren Erfolg hin überprüft.

Auch wenn in Einzelfällen eine krankheitsbedingte Kündigung unvermeidbar sein sollte, ist es von Vorteil, wenn zuvor dem betroffenen Mitarbeiter oder der betroffenen Mitarbeiterin ein BEM angeboten wurde. In einem möglichen Kündigungsschutzprozess genügt der Arbeitgeber seiner Darlegungslast, wenn er auf die Durchführung des BEM hinweist und vorträgt, dass es keine anderen Beschäftigungsmöglichkeiten gibt.

Ist aber ein BEM nicht angeboten worden, muss der Arbeitgeber von sich aus darlegen, weshalb denkbare oder vom Arbeitnehmer aufgezeigte Alternativen zu Weiterbeschäftigungsmöglichkeiten nicht in Betracht kommen.

Um Ihnen die Durchführung eines BEM so einfach wie möglich zu machen, haben wir gemeinsam mit dem Gesamtausschuss der Mitarbeitervertretungen ein Gesamtpaket an Musterunterlagen erstellt, die wir als Anlagen beifügen.

Zur Durchführung eines systematischen BEM-Verfahrens empfehlen wir, zuerst die beigefügte „Dienstvereinbarung über ein Betriebliches Eingliederungsmanagement“ mit der zuständigen Mitarbeitervertretung abzuschließen. Vertragspartner der Dienstvereinbarung sind der Kirchenkreisvorstand und die zuständige Mitarbeitervertretung. Die Kirchengemeinden schließen sich der Dienstvereinbarung durch einen entsprechenden Beschluss der Kirchenvorstände an. Bei Durchführung eines BEM orientieren Sie sich an dem Muster-Verfahrensablauf unter Nr. 7 der „Handreichung zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement“. Für Rückfragen stehen wir Ihnen jederzeit gerne zur Verfügung.

Alle Musterunterlagen stehen Ihnen auch im Intranet unserer Landeskirche unter dem Menüpunkt „Aus den Sachgebieten / Personalrecht / Mitarbeiterrecht / Praxis B / BEM“ zum Download zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen

(Guntau)

Anlagen

Verteiler:

Kirchenvorstände und Kapellenvorstände,  
Verbandsvertretungen der Gesamtverbände und  
Verbandsvorstände der Kirchengemeindeverbände  
durch die Kirchenkreisvorstände  
(mit Abdrucken für diese, die Vorstände der Kirchenkreisverbände  
und die Kirchenkreisämter)  
Vorsitzende der Kirchenkreistage  
Landessuperintendenturen  
Rechnungsprüfungsamt (mit Abdrucken für seine Außenstellen)  
Landeskirchliche Einrichtungen  
Mitarbeitervertretungen  
Gesamtausschuss der Mitarbeitervertretungen