

GESAMTPERSONALRAT AKTUELL

Mitteilungen für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und
Interessenvertretungen der bremischen Verwaltungen und Betriebe



Auskunft erteilt: Martina Bartels
Telefon: 361 62106

-Rundschreiben Nr. 6 vom 18. März 2026

Neufassung der „Handlungshilfe BEM (Betriebliches Eingliederungsmanagement) im bremischen öffentlichen Dienst“

Liebe Kolleg:innen,

am 22. Dezember 2025 ist die Neufassung der Handlungshilfe BEM in Kraft getreten und mit dem Rundschreiben des Senators für Finanzen wurden am 13. Februar 2026 alle Dienststellen darüber informiert.

Wir begrüßen als Gesamtpersonalrat, dass die Rolle und Aufgaben der BEM-Beauftragten konkret ausformuliert wurden. Aus dem Aufgabenspektrum ergibt sich, wie wichtig es für die Dienststellen ist, BEM-Beauftragte einzusetzen, um ein geordnetes und erfolgreiches BEM-Verfahren durchzuführen. BEM-Beauftragte können als Fallmanager:innen verstanden werden, die von der ersten Kontaktaufnahme den gesamten Prozess steuern, terminieren, notwendige Akteure hinzuziehen, dokumentieren und gemeinsam mit der/dem BEM-nehmenden Kolleg:in und dem BEM-Team den Suchprozess gestalten bis hin zum Abschluss des BEM-Verfahrens.

Die „neue“ Handlungshilfe wurde der aktuellen Rechtsprechung angepasst und ein wesentlicher Punkt ist es, dass Personalrät:innen - bei schwerbehinderten Kolleg:innen, die Schwerbehindertenvertreter:innen - regelhaft an den BEM-Gesprächen teilnehmen. Hier muss ein Augenmerk darauf gelegt werden, da dieser zu begrüßende Umstand auch Kapazitäten bindet.

Im [Rundschreiben 03/2026 vom Senator für Finanzen](#) werden drei Formen der Beendigung eines BEM-Verfahrens genannt, wobei klarzustellen ist, dass eine davon, nämlich „Beendigung durch die Dienststelle“ nur in Ausnahmefällen in Betracht kommt.

Die Handlungshilfe sagt hierzu ausdrücklich in enger Anlehnung an die Rechtsprechung (BAG Az.: 2 AZR 138/21):



„Gibt es aus seiner Sicht keine Ansätze mehr für zielführende Präventionsmaßnahmen, ist der Klärungsprozess erst dann als abgeschlossen zu betrachten, wenn auch vom Arbeitnehmer und den übrigen beteiligten Stellen keine ernsthaft weiterzuverfolgenden Ansätze für zielführende Präventionsmaßnahmen aufgezeigt wurden (ggfs. hierzu Gelegenheit einräumen und Frist setzen.)“

Seitens der Interessenvertretungen sollte im Blick behalten werden, dass ein BEM-Verfahren erst beendet wird, wenn die letztgenannten Kriterien erfüllt sind.

Mit kollegialen Grüßen

Lars Hartwig
Vorsitzender