Freie Hansestadt Bremen

Rundschreiben der Senatorin für Finanzen Nr. 04/2015 - Bremer Erklärung zu fairen Beschäftigungsbedingungen

Inkrafttreten: 25.02.2015

Verteiler: Alle Dienststellen ohne Schulen

Im Oktober 2014 haben der Präsident des Senats und die Senatorin für Finanzen gemeinsam mit dem Gesamtpersonalrat für das Land und die Stadtgemeinde Bremen eine Erklärung zu den Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen im Bereich des bremischen öffentlichen Dienstes abgegeben. Die „Bremer Erklärung zu fairen Beschäftigungsbedingungen“ ist beigefügt.

Die in der Erklärung formulierten Grundsätze sind bei der konkreten Ausgestaltung und der Weiterentwicklung der Beschäftigungsbedingungen sowohl der Tarifbeschäftigten als auch der Beamtinnen und Beamten zu beachten. Die Erklärung begreift dies ausdrücklich als einen laufenden Prozess, bei dem Arbeitgeber bzw. Dienstherrn einerseits und Interessenvertretungen andererseits zusammenwirken.

Einzelfälle, bei denen die Anwendung der Grundsätze der „Bremer Erklärung“ nicht einvernehmlich erfolgen kann, können einer Clearingstelle von Gesamtpersonalrat und Freier Hansestadt Bremen vorgelegt werden. Diese organisiert einen Interessenausgleich zwischen den Beteiligten und wirkt auf eine einvernehmliche Lösung im Einzelfall hin.

Kontakt

Die Senatorin für Finanzen
Referat 30 – Clearingstelle
Rudolf-Hilferding-Platz 1
28195 Bremen
E-Mail: dienstrecht@finanzen.bremen.de

Gemeinsame Erklärung zu den Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen im Bereich des bremischen öffentlichen Dienstes

Im Interesse Bremens und eines guten öffentlichen Dienstes für die Bürgerinnen und Bürger Bremens stellen wir fest:

•Die Entwicklung der Arbeits- und Beschäftigungsverhältnisse ist ein Prozess, der von den Tarifvertragsparteien, öffentlichen Arbeitgebern und Interessenvertretungen gestaltet wird: Dieser Prozess hat in Bremen eine lange Tradition.

•Bremen muss gerade unter schwierigen Bedingungen als Stadt und Land – und damit auch als öffentlicher Arbeitgeber und Serviceleister – attraktiv bleiben, um eine gute Basis für die Zukunft von Bremen zu erhalten. Die Identifikation der Bremerinnen und Bremer mit Bremen und seinen Qualitäten muss weiter gestärkt werden. Faire Arbeitsbedingungen, Entgeltgleichheit und eine gute Vereinbarkeit von Familie und Beruf sind attraktiv.

•Der bremische öffentliche Dienst hat eine Vorbildfunktion als Arbeitgeber nach innen und außen. Dies hat der Bremer Senat in den letzten Jahren schon durch verschiedene Maßnahmen, zuletzt durch die Einführung des flächendeckenden verbindlichen Mindestlohnes im Bereich des bremischen öffentlichen Dienstes, bewiesen. Das positive Beispiel des bremischen Mindestlohnes hat bundesweit Mindestlohnregelungen mit initiiert.

•Allgemein faire Arbeitsbedingungen als Zeichen von Wertschätzung der Arbeit sind für die im Bereich des bremischen öffentlichen Dienstes eingesetzten Beschäftigten unabhängig von ihrer konkreten Dienststelle notwendig. Faire Arbeitsbedingungen sollen für die Beschäftigten ein „Auskommen mit dem Einkommen“, soziale Absicherung und sichere Zukunftsperspektiven im Beruf und im Alter sicherstellen.

•Wertschätzung und faire Arbeitsbedingungen sind ein wichtiger Aspekt für die Motivation der Beschäftigten für gute Arbeit und die notwendige qualifizierte Nachwuchsgewinnung. Nur so kann auf Dauer gute Arbeit für die Bürgerinnen und Bürger- auch unter schwierigen Bedingungen- ermöglicht werden.

•Die Beschäftigten im Bereich des öffentlichen Dienstes müssen nicht nur die schwierige Haushaltssituation Bremens sondern auch die besonderen sozialen Belastungen für viele Bürgerinnen und Bürger in ihrem jeweiligen Arbeitsbereich konkret auffangen. Faire Arbeitsbedingungen sind wichtig, um diese Belastungen bewältigen zu können.

•Zu den fairen und zukunftsorientierten Arbeitsbedingungen gehört auch, dass sich Beruf und Familie im Bereich des bremischen öffentlichen Dienstes gut vereinbaren lassen.

Daher ist es im Interesse Bremens und des bremischen öffentlichen Dienstes, dass die Beschäftigten sozial, ökonomisch und rechtlich sichere Arbeitsplätze haben und gute Arbeit leisten können.

Im Bereich des bremischen öffentlichen Dienstes soll es im Arbeitnehmerbereich grundsätzlich für alle Beschäftigten sozialversicherungspflichtige Arbeitsverhältnisse geben,

–die sich an den im öffentlichen Dienst allgemein üblichen Vertrags- und Arbeitsbedingungen orientieren,

–die auf Grundlage der Tarifverträge für den öffentlichen Dienst (TV-L/TVÖD) geschlossen werden,

–die in der Regel unbefristet sind, wobei sachgrundbezogene Befristungen möglich sind, insbesondere, wenn es die Aufgabenerfüllung erfordert,

–die geringfügige Beschäftigungen nur im Ausnahmefall vorsehen, soweit es die Aufgabenerfüllung erfordert und auch das Diskriminierungsverbot des Teilzeit- und Befristungsgesetzes und die ergänzend hierzu vereinbarten tariflichen Vorschriften beachtet werden,

–die auf Wunsch der/des Beschäftigten in der Regel eine Vollzeitbeschäftigung ermöglichen,

–die eine gute Vereinbarkeit familiärer und beruflicher Bedingungen durch den Arbeitgeber (u.a. durch besondere organisatorische Maßnahmen, Arbeitszeitmodelle, Unterstützungs-, Fortbildungs- und Betreuungsangebote) sicherstellen,

–die nach einer Ausbildung die Übernahme bei der Ausbildung für Bedarfsberufe im Rahmen der Personalplanung vorsehen; bei anderen Ausbildungsverhältnissen erfolgt eine weitere Beschäftigung nach der Dienstvereinbarung „Ausbildung“ bzw. nach Maßgabe der tarifvertraglich vereinbarten Regelungen,

–die Praktika nur als Orientierungs- und Ausbildungspraktika im Rahmen der „Allgemeinen Richtlinien für die Durchführung von Praktika in der bremischen Verwaltung“ vom 02. 07. 2012 (Brem.ABl. S. 414) ermöglichen,

–die allen Beschäftigten im Bereich des bremischen öffentlichen Dienstes unabhängig von der konkreten Beschäftigungsform die Teilnahme an Einarbeitungs-, Beratungs- und Unterstützungsmaßnahmen, interner Fort- und Weiterbildung und internen Ausschreibungen ermöglichen,

–die den gesetzlich festgelegten Mindestlohn beachten,

–bei denen Zeitarbeitsverhältnisse, die eine Vakanz kurzfristig auffangen, nicht länger als 6 Monate abgeschlossen werden. Leiharbeitskräfte sollen grundsätzlich die gleiche Vergütung wie Beschäftigte im Arbeitsverhältnis erhalten.

Über die Vergabe von Werk- und Honorarverträgen sind die zuständigen Interessenvertretungen zu informieren. Im Rahmen des Projektes „Kompetenzbündelung zur Reduzierung externer Auftragsvergabe“ im Senatsprogramm zur „Neuordnung der Aufgabenwahrnehmung“ werden Regelungen zur Einbeziehung der Interessenvertretungen bei der Vergabe von Werk- und Honorarverträgen entwickelt.

Arbeitsmarktpolitische Beschäftigungsmaßnahmen dürfen nicht zur Kompensation haushaltspolitischer Maßnahmen genutzt werden und sind nur im Rahmen der gesetzlichen Vorgaben zulässig. Es muss sich z.B. um „zusätzliche Arbeit“ handeln. Die Freie Hansestadt Bremen präzisiert mit der Arbeitsmarktverwaltung die Rahmenbedingungen für den Einsatz. Dabei ist das Einverständnis der Teilnehmer als Voraussetzung für die Integration am Arbeitsplatz anzustreben.

Die vorstehenden Regelungen gelten auch für Beschäftigte im Beamtenverhältnis, soweit ein entsprechender konkreter Anwendungsfall vorliegt.

Bremen hat Zukunft und dafür brauchen wir gute Arbeit, einen guten öffentlichen Dienst und faire Beschäftigungsbedingungen.

Anknüpfend an die Tradition der gemeinsamen Weiterentwicklung der Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen bekennen sich die Unterzeichnenden zur Mitbestimmung als bewährter Form der Beteiligung und werden eine gemeinsame Clearingstelle von Gesamtpersonalrat und der Freien Hansestadt Bremen, vertreten durch die Senatorin für Finanzen, einrichten, der Einzelfälle zur Lösung vorgelegt werden können.

Nach zwei Jahren der praktischen Umsetzung der Grundsätze erfolgt eine gemeinsame Auswertung mit dem Gesamtpersonalrat. Bewährtes soll im Sinne von klaren und transparenten Regelungen festgeschrieben werden.