

# Bremer Erklärung zu fairen Beschäftigungsbedingungen - Neufassung 2018

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

Inkrafttreten: 01.01.2018

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

Nach vier Jahren der praktischen Umsetzung der Bremer Erklärung stellen wir fest: Die Bremer Erklärung hat sich bewährt. Mit ihr ist ein stetiger Prozess der Verbesserung der Arbeitsbedingungen der Beschäftigten eingeleitet worden. Dieser Prozess soll fortgesetzt und verstetigt werden. Mit der Neufassung der Bremer Erklärung sollen bewährte Regelungen klarer und transparenter gefasst werden. Erkenntnisse aus der Praxis der letzten Jahre fließen in die Neufassung ein.

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** Bremens 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 - geleistet 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 in Vollzeitarbeitsplätzen (LGG § 8) 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 von Teilzeitbeschäftigten, insbesondere durch organisatorische Maßnahmen, 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 [2. Juli 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 allen Formen interner Stellenausschreibungen ermöglichen,
- die den gesetzlich festgelegten Mindestlohn beachten,
- bei denen Zeitarbeitsverhältnisse, die eine Vakanz kurzfristig auffangen, für längstens 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. Bei der Vergabe von Werk- und Honorarverträgen sind die gesetzlichen und haushaltsrechtlichen Bestimmungen zu beachten. Maßstab ist das Hinweisschreiben der Senatorin für Finanzen vom 26. Februar 2018.

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 Teilnehmenden 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 bewährte Form der Beteiligung. Daher wurde im Rahmen der Umsetzung der Bremer Erklärung eine gemeinsame Clearingstelle von Gesamtpersonalrat und der Freien Hansestadt Bremen, vertreten durch die Senatorin für Finanzen, eingerichtet. Der Clearingstelle werden Einzelfälle zur lösungsorientierten Beratung vorgelegt. Einrichtung, Kompetenzen und Verfahren der Clearingstelle werden durch eine Dienstvereinbarung geregelt. Bis zum Abschluss der Dienstvereinbarung zur Clearingstelle gilt die Verfahrensweise, auf die sich die Beteiligten der Clearingstelle im Rahmen der konstituierenden Sitzung am 6. August 2015 verständigt haben.

Bremen, September 2018

Carsten Sieling    Doris Hülsmeier  
Bürgermeister    Vorsitzende Gesamtpersonalrat

Karoline Linnert  
Bürgermeisterin