

Rundschreiben der Senatorin für Finanzen

Nummer 08/2019 vom 06.06.2019

Bremer Erklärung zu fairen Beschäftigungsbedingungen

Verteiler: Alle Dienststellen ohne Schulen

Bezug:

Rundschreiben der Senatorin für Finanzen Nr. 4 /2015

Am 11. September 2018 haben der Präsident des Senats, die Senatorin für Finanzen und die Vorsitzende des Gesamtpersonalrats für das Land und die Stadtgemeinde Bremen eine aktualisierte Fassung der „Bremer Erklärung zu fairen Beschäftigungsbedingungen“ unterzeichnet. Damit wurden die bereits 2014 vereinbarten Ziele bekräftigt.

Die Neufassung 2018 der Bremer Erklärung ist über das Transparenzportal verfügbar, das dort angesprochene Schreiben der Senatorin für Finanzen vom 26. Februar 2018 ist nochmals beigefügt.

Das Verfahren und die Arbeitsweise der bereits 2014 eingerichteten Clearingstelle zur Beratung von Einzelfällen, bei denen die Anwendung der Grundsätze der Bremer Erklärung nicht einvernehmlich zwischen den Beteiligten erfolgen kann, ist durch eine Dienstvereinbarung weiter konkretisiert worden. Auch diese Dienstvereinbarung ist beigefügt.

Die Clearingstelle ist jetzt direkt unter clearingstelle@finanzen.bremen.de erreichbar.

Kontakt

Joachim Kahnert
Die Senatorin für Finanzen
Referat 30
Rudolf-Hilferding-Platz 1
28195 Bremen
Telefon: 361-2414
E-Mail: clearingstelle@finanzen.bremen.de

Anlagen

Schreiben der Senatorin für Finanzen -30- vom 26. Februar 2018
Dienstvereinbarung über die Kompetenzen und das Verfahren der gemeinsamen Clearingstelle zur Bremer Erklärung für faire Beschäftigungsbedingungen

Anlage 1

Die Senatorin für Finanzen

**Freie
Hansestadt
Bremen**

Die Senatorin für Finanzen · Rudolf-Hilferding-Platz 1 · 28195 Bremen

Auskunft erteilt
Joachim Kahnert

Zimmer 637

Tel. (0421) 361 2414

Fax (0421) 496 2414

E-Mail

dienstrecht@finanzen.bremen.de

Datum und Zeichen

Ihres Schreibens

Verteiler

Mein Zeichen

(bitte bei Antwort angeben)

30

Bremen, 26. Februar 2018

Sie haben ein Recht auf Antworten!

www.informationsregister.bremen.de

Beschäftigung außerhalb der Regelwerke des öffentlichen Dienstes

Der Rechnungshof der Freien Hansestadt Bremen hat den Personaleinsatz in der bremischen Verwaltung außerhalb der Regelwerke des öffentlichen Dienstes (TV-L, TVöD, Bremisches Beamtengesetz) geprüft und dabei eine Reihe von Mängeln und Zweifelsfragen aufgegriffen.

In Abstimmung mit dem Rechnungshof gebe ich zur Ausgestaltung der Beschäftigungsverhältnisse außerhalb des für den öffentlichen Dienst geltenden Tarifrechts oder des öffentlichen Dienstrechts folgende Hinweise:

I.

Die Beschäftigung außerhalb der tarifvertraglichen oder dienstrechtlichen Regelwerke erfolgt in der Praxis auf der Basis von Dienst- und Werkverträgen. Dabei unterscheiden die Dienststellen nicht immer sachgerecht zwischen Werk- und Dienstverträgen. Ein Dienstvertrag ist ein gegenseitiger Vertrag, durch den sich der Dienstschuldner zur Leistung von Diensten verpflichtet und dafür eine Vergütung erhält. Gegenstand des Dienstvertrages können Dienste jeder Art sein, z.B. eine einmalige Arbeitsleistung oder eine wiederkehrende Dienstverpflichtung. Bedeutsam ist in diesen Fällen die Abgrenzung zu einem Arbeitsvertrag. Durch einen Werkvertrag verpflichtet sich der Unternehmer zur Herstellung eines Werks, also eines Erfolgs. Dienst- und Werkvertrag unterscheiden sich hinsichtlich des Vertragsgegenstands und hinsichtlich der Regeln zur Gewährleistung bei Mängeln. Für die Einordnung eines Vertrages kommt es nicht auf die Bezeichnung an, die die Vertragsparteien gewählt haben, sondern auf den Inhalt.

Ein Werkvertrag wird regelmäßig nur vorliegen, wenn ein bestimmter Erfolg geschuldet wird, d.h. die Erstellung eines konkret bestimmten Werkergebnisses oder die Veränderung einer Sache. Kennzeichen des Werkvertrags sind die eigenverantwortliche Organisation aller sich aus der Übernahmeverpflichtung ergebenden Handlungen durch den Werkunternehmer, es darf also keine Eingliederung in die Arbeitsabläufe des Bestellerbetriebes vorliegen.

Wird die Erbringung einer Arbeitsleistung vereinbart, also z.B. die Abarbeitung von Bearbeitungsrückständen, liegt regelmäßig ein Dienstvertrag vor.

Aus der Unterscheidung folgt zunächst die haushaltsrechtliche Beurteilung, die Vergütung aus einem Werkvertrag ist aus Sachmitteln (Hauptgruppe 5), die aus einem Dienstvertrag

aus Personalmitteln (Hauptgruppe 4) zu leisten. Eine nicht zutreffende Einordnung des jeweiligen Vertragstyps führt deshalb zwangsläufig zu einem Verstoß gegen den Haushaltsgrundsatz der sachlichen Bindung (§§ 17 und 45 LHO).

Bedeutsam ist darüber hinaus die Abgrenzung eines freien Dienstvertrages zu einem Arbeitsverhältnis, die sich nach dem Grad der persönlichen Abhängigkeit des zur Dienstleistung Verpflichteten beurteilt. Arbeitnehmer ist danach derjenige, der zur Leistung weisungsgebundener, fremdbestimmter Dienste verpflichtet ist, wobei sich die Weisungsgebundenheit auf den Inhalt, die Durchführung sowie auf Zeit, Dauer und Ort der Dienstleistung beziehen kann. Die Rechtsprechung hat zu dieser Abgrenzung eine umfassende Kasuistik entwickelt, die in jedem Einzelfall zu prüfen ist. Ist im Einzelfall ein Arbeitsverhältnis anzunehmen, geltend die kollektivrechtlichen und gesetzlichen Regeln des Arbeitsrechts, vor allem zur Vergütung und zur Zulässigkeit einer Befristungsabrede.

Vor Abschluss eines Vertrages sind die dargestellten Gesichtspunkte zu prüfen, das Ergebnis der Prüfung ist zu dokumentieren.

II.

Bei Verträgen mit bereits Beschäftigten des bremischen öffentlichen Dienstes ist folgendes zu beachten: Zusätzliche Aufgaben, die zu einem bereits bestehenden Arbeits- oder Beamtenverhältnis übertragen werden sollen, sind nur ausnahmsweise im Rahmen einer Nebentätigkeit zu erfüllen (§ 4 BremNVO). Regelmäßig soll die Tätigkeit dem Hauptamt zugeordnet und die Möglichkeit einer (Teil-)Abordnung, einer (Teil-)Versetzung und /oder die Anordnung von Mehrarbeit genutzt werden. Soll die Aufgabe gleichwohl im Rahmen einer Nebentätigkeit übertragen werden, sind die Gründe zu dokumentieren.

Im Geltungsbereich von TV-L und TVöD dürfen mehrere Arbeitsverhältnisse zu demselben Arbeitgeber nur begründet werden, wenn die jeweils übertragenen Tätigkeiten nicht in einem unmittelbaren Sachzusammenhang stehen. Anderenfalls gelten sie als ein Arbeitsverhältnis. Besteht kein unmittelbarer Sachzusammenhang ist jeder Arbeitsvertrag im arbeitsrechtlichen Sinne getrennt zu behandeln; eine im Nebenarbeitsverhältnis vereinbarte Befristung oder Kündigungsfrist hat somit keine Auswirkungen auf das Hauptarbeitsverhältnis. Sozialversicherungsrechtlich hingegen wird auch diese vertragliche Konstellation als Einheit gewertet.

Besonderheiten bestehen bei einer geringfügigen Beschäftigung: Soweit beim selben Arbeitgeber eine versicherungspflichtige Tätigkeit neben einer geringfügigen Tätigkeit ausgeübt wird oder soweit beide Tätigkeiten geringfügig sind, sind auch diese Arbeitsverträge hinsichtlich der sozialversicherungsrechtlichen Behandlung zusammenzufassen. Würde also insgesamt die Geringfügigkeitsgrenze überschritten, sind beide Arbeitsverhältnisse sozialversicherungspflichtig.

III.

Werden einzelne Tätigkeiten im Wege einer Nebentätigkeit durch eine vertragliche Vereinbarung vergeben, gilt für die Bemessung des Entgelts ein strenger Maßstab, für den die Sätze der Bremischen Nebentätigkeitsvergütungsverordnung oder die der Verordnung über die Gewährung von Mehrarbeitsvergütung einen Anhalt bieten. In jedem Fall sind zu erwartender Zeitaufwand und Entgeltbemessung nachvollziehbar zu berechnen bzw. zu schätzen, die Kalkulationen sind in jedem Fall zu dokumentieren.

IV.

Verträge zwischen bremischen Beschäftigten und ihrer Dienststelle dürfen nur mit Einwilligung der zuständigen Senatorin oder des zuständigen Senators abgeschlossen werden (§ 57 LHO). Die Einwilligung ist vor Vertragsabschluss einzuholen, Grundlage sind die dokumentierten Prüfungen zum Vertragstyp (I.) und zur Entgeltbemessung (III.).

V.

Verträge mit bremischen Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfängers sind unverzüglich und in jedem Fall der Versorgungsfestsetzungsstelle (Performa Nord oder Magistrat Bremerhaven) anzuzeigen, weil die Einkünfte aus der vertraglichen Absprache in der Regel auf die Versorgungsbezüge anzurechnen sind (§ 74 Abs. 1 BremBeamtVG).

Geschieht dies nicht, droht Bremen ein finanzieller Schaden, der ggf. im Wege der Schadenshaftung auszugleichen ist.

Bei vertraglichen Absprachen mit Versorgungsempfängern ist auch zu beachten, dass keine Besserstellung gegenüber Beamtinnen und Beamten eintritt, bei denen der Eintritt in den Ruhestand gem. § 35 Abs. 4 BremBG durch die oberste Dienstbehörde hinausgeschoben wurde.

VI.

Bei Zweifelsfragen im Zusammenhang mit der vertraglichen oder dienstrechtlichen Ausgestaltung der Beschäftigungsverhältnisse steht das Kompetenz-Center Personalrecht bei der Senatorin für Finanzen für eine Beratung zur Verfügung.

Der Rechnungshof hat eine Kopie dieses Schreibens erhalten.

Im Auftrag

gez. Kahnert

Dienstvereinbarung über die Kompetenzen und das Verfahren der gemeinsamen Clearingstelle zur Bremer Erklärung für faire Beschäftigungsbedingungen

Präambel

Die Bremer Erklärung soll dafür Sorge tragen, dass prekäre Beschäftigungsverhältnisse verhindert werden. Sie beinhaltet wichtige Feststellungen für faire Arbeitsbedingungen, wie z.B. Entgeltgleichheit und gute Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Wertschätzung der Beschäftigten, Begrenzung von geringfügigen Beschäftigungen und Befristungen nur in Ausnahmefällen, wenn es zur Aufgabenerledigung erforderlich ist.

Anknüpfend an die Tradition der gemeinsamen Weiterentwicklung der Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen schließen die Senatorin für Finanzen und der Gesamtpersonalrat deshalb gemäß § 62 des Bremischen Personalvertretungsgesetzes die folgende "Dienstvereinbarung über die Kompetenzen und das Verfahren der gemeinsamen Clearingstelle zur Bremer Erklärung zu fairen Beschäftigungsbedingen" (Dienstvereinbarung Clearingstelle).

1. Geltungsbereich

Diese Vereinbarung gilt für Einzelfälle aller Themenfelder der Bremer Erklärung zu fairen Beschäftigungsbedingungen

2. Zusammensetzung

Die Clearingstelle wird bei der Senatorin für Finanzen eingesetzt. Ihr gehören jeweils zwei vom Gesamtpersonalrat für das Land und die Stadtgemeinde Bremen und zwei von der Senatorin für Finanzen zu benennende Vertreterinnen und Vertreter an.

Die Geschäftsführung hat eine Vertreterin oder ein Vertreter der Senatorin für Finanzen. Fachleute dürfen zu den Sitzungen hinzugezogen werden.

3. Aufgaben

Aufgabe der Clearingstelle ist es, bei Einzelfällen von prekären Beschäftigungsverhältnissen aus den Themenfeldern der Bremer Erklärung gemeinsam mit den Konfliktparteien den Prozess der Lösungsfindung zu begleiten. Dabei wird Beratung und Unterstützung hinsichtlich der gesetzlichen, dienst-, tarif-, arbeits- und sozialversicherungsrechtlichen Rahmenbedingungen ebenso angeboten wie hinsichtlich der Möglichkeiten von Arbeitsorganisation und Personalentwicklung. Zielrichtung ist die Erarbeitung von einvernehmlichen Lösungen durch die Parteien selber. Die Clearingstelle steht den Parteien beratend zur Seite und initiiert und unterstützt dabei die Diskussions- und Veränderungsprozesse. Die Clearingstelle soll und kann keine Entscheidungen der Ressorts und Dienststellen ersetzen.

4. Verfahren

Die Clearingstelle kann von betroffenen Beschäftigten, von Vertretern oder Vertreterinnen der Dienststelle, von Vorgesetzten und von Personalräten, Frauenbeauftragten oder Schwerbehindertenvertretungen angerufen werden.

Die Clearingstelle klärt zunächst mit den Betroffenen und den Beteiligten der Dienststelle, dazu gehören auch die örtlichen Interessenvertretungen, den Sachverhalt.

Auf Grundlage der erhaltenen Informationen bewertet die Clearingstelle in einem zweiten Schritt die Situation und mögliche Lösungsansätze und informiert die anfragenden Personen darüber. Das kann mündlich oder schriftlich erfolgen.

Die Clearingstelle begleitet in einem dritten Schritt den Prozess der Lösungsfindung, sofern die Dienststelle dies nicht eigenständig zur Zufriedenheit der Betroffenen geregelt hat. Dabei wird Beratung und Unterstützung hinsichtlich der gesetzlichen, dienst-, tarif-, arbeits- und sozialversicherungsrechtlichen Rahmenbedingungen ebenso angeboten wie hinsichtlich der Möglichkeiten von Arbeitsorganisation und Personalentwicklung.

Die Verantwortung zur Umsetzung liegt bei der Dienststelle. Sie erstellt einen Umstellungsplan zur Umsetzung der Anforderungen der Bremer Erklärung.

5. Arbeitsweise

Die Clearingstelle gibt sich für ihre Arbeit eine Geschäftsordnung. Sie ist schriftlich, per mail über ein Funktionspostfach, telefonisch und persönlich erreichbar. Die betroffenen Beschäftigten, wie auch alle anderen, die sich unterstützungssuchend an die Clearingstelle gewandt haben, werden über den Verfahrensstand auf dem Laufenden gehalten.

Die Clearingstelle erstellt jährlich einen anonymisierten Bericht über ihre Beratungstätigkeit für die Senatorin für Finanzen und den Gesamtpersonalrat.

6. Information der Beschäftigten

Die Beschäftigten werden in geeigneter Weise über die Bremer Erklärung, die Clearingstelle und die Möglichkeiten der Kontaktaufnahme informiert.

7. Schlussbestimmungen

Die Partner dieser Dienstvereinbarung sind sich einig, auf die Einhaltung der Regelungen dieser Dienstvereinbarung zu achten, neue Erkenntnisse und Veränderungen zu verfolgen und bei Bedarf die Dienstvereinbarung fortzuschreiben.

Bremen, den 17. April 2019

gez. Karoline Linnert
Senatorin für Finanzen

gez. Doris Hülsmeier
Vorsitzende des Gesamtpersonalrates
für das Land und die Stadtgemeinde
Bremen