

Anlage 2

Carl v. Ossietzky
**UNIVERSITÄT
 OLDENBURG**

DER PRÄSIDENT

BESCHEINIGUNG

gemäß § 10 Abs. 3 der Prüfungsordnung für die Deutsche Sprachprüfung für den Hochschulzugang ausländischer Studienbewerberinnen und Studienbewerber (DSH)

Frau/Herr

geboren am in

hat am

an der Carl von Ossietzky Universität Oldenburg an der Deutschen Sprachprüfung für den Hochschulzugang ausländischer Studienbewerberinnen und Studienbewerber (DSH) gemäß der vom Senat der Carl von Ossietzky Universität Oldenburg beschlossenen Prüfungsordnung teilgenommen und endgültig nicht bestanden.

Sie/Er hat Prozent der Gesamtanforderungen erreicht.

Oldenburg, den

Im Auftrage

(Die/Der Prüfungsvorsitzende)

**Verwaltungsreform;
 Gemeinsame Erklärung und Vereinbarung
 nach § 81 Nds. PersVG**

Bek. d. MF v. 8. 3. 1995 — 45 10 41/1 —

Hiermit gebe ich die Gemeinsame Erklärung der Niedersächsischen Landesregierung und der Spitzenorganisationen der Gewerkschaften zur Verwaltungsreform nebst Vereinbarung nach § 81 Nds. PersVG über die sozialverträgliche Gestaltung der Verwaltungsreform vom 8. 3. 1995 bekannt (Anlage).

— Nds. MBl. Nr. 14/1995 S. 486

Anlage

**Gemeinsame Erklärung der Niedersächsischen Landesregierung
 und der Spitzenorganisationen der Gewerkschaften
 zur Verwaltungsreform**

Die deutsche Verwaltung muß ihren international guten Ruf unter schwieriger gewordenen Umständen neu belegen. Das gilt für den Bund, die Bundesländer und die Kommunen gleichermaßen. Die öffentliche Aufgabenerledigung muß zugleich so „umgerüstet“ werden, daß sich das eher negative Ansehen der Verwaltung in der Öffentlichkeit zu einem positiven Bild wandelt. Das ist der berechnete Anspruch der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der öffentlichen Verwaltung auch in Niedersachsen, die sich mit Engagement für eine gute Aufgabenerledigung zugunsten der Bürgerinnen und Bürger einsetzen. Sie haben seit 1990 in großer Zahl und mit erheblichem Engagement zum Aufbau funktionsfähiger Verwaltungsstrukturen in den neuen Bundesländern beigetragen.

Verwaltung steht immer vor der Aufgabe, auf neue tatsächliche Anforderungen und vom Gesetzgeber übertragene Aufgaben zu reagieren. Diese Situation sowie die dramatisch veränderten Rahmenbedingungen schaffen einen Reform- und Handlungsdruck, der vieles grundlegend in Frage stellt. Zur Bewältigung reichen kleine behutsame Schritte nicht aus. Das Zusammenwachsen Deutschlands verlangt gewaltige gesamtstaatliche Anstrengungen. Dies und der erhebliche Anstieg der Staatsverschuldung sind zu einer Herausforderung für die Politik geworden, die schnelles, konsequentes Handeln verlangt, um die staatliche Leistungsfähigkeit für die Bürgerinnen und Bürger zu erhalten.

Zu den Herausforderungen gehören:

- Die Planungs- und Reaktionsfähigkeit des Staates muß sich dem tiefgreifenden wirtschaftlichen Strukturwandel, der hohen Arbeitslosigkeit, den Bedrohungen der Umwelt und den grenzüberschreitenden Wanderungsbewegungen gewachsen zeigen.
- Der gesellschaftliche Wertewandel wirkt auch auf das Verhältnis zwischen Bürger und Staat und verlangt neue Antworten.
- Zwischen den Erwartungen der Bürgerinnen und Bürger an staatliches Handeln und ihrer Bereitschaft, auch selbst Pflichten und Lasten zu übernehmen, besteht eine Kluft, die überwunden werden muß.
- Die Leistungsfähigkeit der öffentlichen Haushalte ist bedroht. Wenn nicht Staat und Gesellschaft gegenüber ihren sozialen Verpflichtungen notleidend werden sollen, ist dringend Umkehr geboten.
- Die Weltwirtschaft ist zusammengewachsen. Zunehmend muß der vergleichsweise hohe deutsche Lebensstandard im Wettbewerb mit anderen Ländern verteidigt werden. Auch der Staat hat hier eine immer wichtiger werdende Rolle zu übernehmen. Gemeinsame Anstrengungen von Staat und Wirtschaft sind geboten.
- Das Verhältnis zwischen Land und Kommunen braucht einen neuen Geist der Kooperation, der Probleme miteinander zu lösen versucht.

Die notwendigen Veränderungen im staatlichen Handeln sind ein anspruchsvolles Bewährungsfeld nicht nur für die Politik, sondern auch für alle Angehörigen der

öffentlichen Verwaltung. Reform ohne die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter läuft gegen Wände. Mehr Wirtschaftlichkeit und mehr Bürgerorientierung müssen deshalb Hand in Hand gehen mit mehr Motivation der Beschäftigten. Die Verwaltung muß ihren Ehrgeiz darin sehen, auf neue Weise „kundengerecht“ gegenüber der Bürgerschaft zu werden. Nur so wird sich zu Bürgerinnen und Bürgern eine „Service-Beziehung“ entwickeln können, die Vorurteile gegenüber der Verwaltung abbaut. Solche Bemühungen werden wieder Platz für die Einsicht schaffen, daß die staatliche Verwaltung und Staatsbürger Partner in dem Bemühen sind, das gesellschaftliche Leben lebenswert bleiben zu lassen.

Der Reformprozeß will unter Wahrung der Sozialverträglichkeit zur Modernisierung der Verwaltung beitragen. Notwendig sind eine Senkung der Kosten und eine stärkere Ausschöpfung des Leistungspotentials der Verwaltung. Orientierung findet der Prozeß u. a. an folgenden Zielen:

1. Die staatliche Aufgabenerledigung soll weitgehend dezentralisiert werden und Bürgernähe suchen. Die Ministerien beschränken sich auf Führungsaufgaben.
2. Die Verwaltung stellt sich einem Leistungsvergleich gegenüber vergleichbaren Verwaltungen und Unternehmen und schafft mehr Transparenz gegenüber den Kunden und Bürgern zugunsten einer kontinuierlichen Produktqualität und einer preiswerten Aufgabenerledigung.
3. Zentrale Aufgabe des Staates ist die Sicherung der Demokratie, Rechtsstaatlichkeit und sozialen Wohlfahrt sowie, unter Beachtung der ökologischen Erfordernisse, des Rahmens für ökonomische Leistungsfähigkeit. Darüber hinaus ist jeweils im Einzelfall zu überprüfen, auf welche Aufgaben ganz oder teilweise verzichtet werden kann.
4. Auf der Grundlage bewährter Traditionen sind alle wichtigen Verwaltungsgebiete auf die Erneuerung ihrer Prozesse hin durchzuarbeiten.
5. Zugunsten einer durchgreifenden Modernisierung werden Projekte der Organisationsreform mit solchen der Personalentwicklung gekoppelt. Die Qualität der Arbeitsbedingungen und die Motivation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind eine wichtige Voraussetzung für eine nutzerorientierte, bürgerfreundliche Verwaltung, auf die Bürgerinnen und Bürger Anspruch haben.
6. Durch notwendige Maßnahmen zum Aufgabenabbau und zur Aufgabenverlagerung ist in Verbindung mit weiterer technischer Ausstattung, der Änderung und Vereinfachung von Verfahren sowie einer umfassenden Delegation von Entscheidungsbefugnissen eine Produktivitätssteigerung zu erreichen.
7. Der Erneuerungsprozeß sucht eine breite Beteiligung aller Betroffenen in Verwaltung und Öffentlichkeit. Weiterführende Fantasie und Kritik sind auch außerhalb des Dienstwegs gefragt.

Die zügige Umsetzung der verschiedenen Reformmaßnahmen erfordert ergänzende Festlegungen zur sozialen Absicherung der betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Diese ergeben sich aus der abliegenden Vereinbarung.

**Vereinbarung nach § 81 Nds. PersVG
 über die sozialverträgliche Gestaltung der Verwaltungsreform**

Zwischen der Niedersächsischen Landesregierung, vertreten durch den Finanzminister und den Innenminister einerseits und dem Deutschen Gewerkschaftsbund — Landesbezirk Niedersachsen-Bremen —, der Deutschen Angestellten-Gewerkschaft — Landesverband Niedersachsen-Bremen —, dem Deutschen Beamtenbund — Landesbund Niedersachsen —, dem Niedersächsischen Richterbund — Bund der Richter und Staatsanwälte — andererseits

wird gemäß § 81 des Personalvertretungsgesetzes für das Land Niedersachsen (Nds. PersVG) vom 2. 3. 1994 (Nds. GVBl. S. 95) folgende Vereinbarung geschlossen:

I. Grundsätze im einzelnen**1. Ausschöpfung der tarif- und dienstrechtlichen Bestimmungen**

Zur Begrenzung und Milderung der Belastungen und Erschwernisse durch den Reformprozeß sind alle dienst- und tarifrechtlichen Bestimmungen voll auszuschöpfen.

2. Anwendung der Rationalisierungsschutztarifverträge

2.1 Maßnahmen aus Anlaß oder im Zusammenhang mit der Verwaltungsreform werden für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer als Reformmaßnahmen im Sinne der Rationalisierungsschutztarifverträge angesehen. Zu den Maßnahmen gehören Reformmaßnahmen und sonstige Maßnahmen, die Einsparungen bewirken sollen, und die im zeitlichen Zusammenhang mit der Verwaltungsreform ergriffen werden.

2.2 Die Anknüpfungspunkte in § 1 der Rationalisierungsschutztarifverträge (erhebliche Änderung der Arbeitstechnik oder wesentliche Änderung der Arbeitsorganisation) werden von den Dienststellen der Landesverwaltung im Zusammenhang mit Maßnahmen der Verwaltungsreform weit ausgelegt. Als Wechsel der Beschäftigung im Sinne der Rationalisierungsschutztarifverträge gilt auch, wenn Beschäftigte nur zu wesentlich veränderten Bedingungen an ihren Arbeitsplätzen weiterbeschäftigt werden können.

2.3 Auch die übrigen Tarifregelungen zum Rationalisierungsschutz, die eine sozialverträgliche Regelung beabsichtigen, sind weit auszulegen.

3. Arbeitsplatzsicherung

3.1 Die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben einen Anspruch, entsprechend der bisherigen Vergütungs- oder Lohngruppe am bisherigen Beschäftigungsort eingesetzt zu werden, wobei sich der Anspruch nach den Rationalisierungsschutztarifverträgen richtet.

3.2 Für Beamtinnen und Beamte, die von Maßnahmen aus Anlaß oder im Zusammenhang mit der Verwaltungsreform betroffen sind und die nicht mehr auf ihrem bisherigen Dienstposten verwendet werden können, sind neue Verwendungsmöglichkeiten in nachstehender Reihenfolge zu prüfen:

- Verwendung in derselben Behörde am bisherigen Ort,
- Verwendung im bisherigen Ressortbereich am bisherigen Ort,
- Verwendung in einem anderen Ressortbereich am bisherigen Ort,
- Verwendung im bisherigen Ressortbereich an einem anderen Ort,
- Verwendung in einem anderen Ressortbereich an einem anderen Ort.

Vorrangig werden Anschlußverwendungen gesucht, die keine Fortbildung oder Umschulung voraussetzen.

3.3 Versetzungen dürfen nur dann erfolgen, wenn dies dienstlich unvermeidbar ist. Eine Versetzung an einen anderen Beschäftigungsort ist den Beschäftigten mindestens 3 Monate vorher mitzuteilen. Bei der Auswahl der zu Versetzenden ist auf die Hinderungsgründe entsprechend Nr. 7 Rücksicht zu nehmen.

3.3.1 Schwerbehinderte dürfen ohne Einwilligung nur aus zwingenden dienstlichen Gründen versetzt oder abgeordnet werden.

3.3.2 Beschäftigte, die zu Beginn der Umsetzung einer Maßnahme das 55. Lebensjahr vollendet haben, dürfen gegen ihren Willen nicht an einen anderen Dienstort versetzt werden. Der besondere Versetzungsschutz gilt nicht für die Aufhebung oder Verlegung von Behörden und Einrichtungen oder wesentlichen Teilen von ihnen.

3.4 Kann den von einer Reformmaßnahme betroffenen Beschäftigten zum Zeitpunkt des Arbeitsplatzwechsels kein gleichwertiger Arbeitsplatz geschickt werden, ist ihnen bei nächster Gelegenheit ein gleichwertiger, ggf. auch ein höherwertiger Arbeitsplatz anzubieten. Bis zum Zeitpunkt der beabsichtigten Übertragung wird der Sicherungsbetrag nicht vermindert.

3.5 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die versetzt werden müssen, haben abweichend von der tariflichen oder gesetzlichen Kündigungsfrist die Möglichkeit, ihr Ar-

beitsverhältnis unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von 6 Wochen zum Monatsende zu beenden.

3.5.1 In diesen Fällen entfällt die Rückzahlungspflicht für die Sonderzuwendung, wenn Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aufgrund einer Maßnahme bis zum 31. 3. des darauf folgenden Jahres aus dem Beschäftigungsverhältnis ausscheiden.

3.5.2 Ebenso ist das Urlaubsgeld für das laufende Jahr zu zahlen, wenn Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aufgrund einer Maßnahme bis zum 30. 6. dieses Jahres ausscheiden.

3.6 Vereinbarungen über die Rückzahlung von Kosten für Aus-, Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen finden keine Anwendung, wenn Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die durch eine Maßnahme persönlich betroffen sind und denen kein zumutbarer Ersatzarbeitsplatz angeboten wird, ihr Arbeitsverhältnis kündigen. Die Regelung gilt entsprechend für Beamtinnen und Beamte, die einen Entlassungsantrag stellen.

3.7 Scheiden Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer durch Auflösungsvertrag aus, weil sich für sie wegen einer Rationalisierungsmaßnahme die Frage eines Arbeitsplatzwechsels stellt, bleibt ihnen die Abfindungsmöglichkeit nach § 7 der Rationalisierungsschutztarifverträge auch erhalten, wenn der Arbeitgeber sie noch nicht auf den bevorstehenden Wegfall gerade ihres Arbeitsplatzes hingewiesen hat oder noch nicht die Auflösung des Arbeitsvertrages angeregt hat.

3.8 Eine Kündigung mit dem Ziel der Beendigung des Arbeitsverhältnisses darf nicht darauf gestützt werden, daß der Arbeitnehmerin oder dem Arbeitnehmer kein Ersatzarbeitsplatz angeboten werden kann.

Dies gilt nicht, wenn ein im Sinne der Rationalisierungsschutztarifverträge zumutbarer Ersatzarbeitsplatz nicht angenommen und damit die gebotene Chance, eine Beschäftigungsmöglichkeit zu erhalten, ausgeschlagen wird.

4. Allgemeine organisatorische Maßnahmen

4.1 Beschäftigte, deren Arbeitsplätze oder Dienstposten von vorgesehenen Maßnahmen aus Anlaß oder im Zusammenhang mit der Verwaltungsreform voraussichtlich betroffen werden, sind rechtzeitig vor deren Durchführung zu unterrichten. Unberührt hiervon besteht die Verpflichtung, die Personalvertretung gemäß Abschn. II sowie den Bestimmungen des Nds. PersVG zu beteiligen.

4.2 Im Interesse der Sicherung gleichwertiger zumutbarer Arbeitsplätze und um die Möglichkeiten der Rationalisierungsschutztarifverträge optimal auszuschöpfen, ist die Einrichtung einer ressortübergreifenden Stelle zur Koordinierung entsprechender Maßnahmen erforderlich, die mit ausreichenden Kompetenzen ausgestattet ist. Bei der Einrichtung und wegen der Beteiligung der Personalvertretung sind die Spitzenorganisationen der Gewerkschaften zu beteiligen.

4.3 Durch einen breit wirkenden Stellenvorbehalt ist sicherzustellen, daß Reformbetroffenen vorrangig freierwerdende Dienstposten oder Arbeitsplätze angeboten werden können.

4.4 Das Land hat sich im Rahmen einer Bundesratsinitiative für die Zulassung einer befristeten Überschreitung der Stellenobergrenzen in Verwaltungsbereichen eingesetzt, die wegen der Verwaltungsreform durch Planstellenverminderung oder Zuordnung höherwertiger Stellen infolge von Aufgabenverlagerungen Beförderungsmöglichkeiten einbüßen.

5. Fortbildung

5.1 Zur Anpassung an sich verändernde Strukturen ist die Fort- und Weiterbildung zu fördern.

5.2 Soweit sich bestimmte Tätigkeiten als entbehrlich herausstellen, werden die entsprechenden Beschäftigten möglichst mit gleichwertigen Tätigkeiten betraut. Qualifizierungsmaßnahmen werden in diesem Zusammenhang ggf. zusätzlich angeboten.

6. Gewährung von Fahrtkosten

6.1 Entstehen wegen einer vom Dienstherrn oder Arbeitgeber veranlaßten Versetzung oder Abordnung an einen anderen Beschäftigungsort außerhalb des Einzugsgebietes im Sinne des Bundesumzugskostengesetzes (BUKG) im

Zusammenhang mit einer Reformmaßnahme gegenüber den bisherigen Aufwendungen für den Weg zur Arbeitsstelle Mehrkosten, so werden diese durch einen Fahrkostenzuschuß abgegolten.

6.2 Die Abgeltung erfolgt im Rahmen des § 6 Trennungsgeldverordnung (TGV) durch einen Zuschuß in Höhe der notwendigen Mehraufwendungen für öffentliche Verkehrsmittel.

6.3 Der Zuschuß wird bis zu 5 Jahren gewährt.

7. Gewährung von Trennungsgeld und Zusage von Umzugskostenvergütungen an Beschäftigte, die aufgrund von Maßnahmen im Zusammenhang mit der Verwaltungsreform ihren Dienstort wechseln müssen

7.1 Ergibt sich für Beschäftigte infolge einer Reformmaßnahme ein Wechsel des Dienstortes, so soll von der Zusage der Umzugskostenvergütung nach dem BUKG abgesehen werden, falls die Beschäftigten besondere Gründe vorbringen, nach denen ein Umzug nicht zumutbar ist. Die — ggf. nur zeitweilige — Unzumutbarkeit eines Umzugs wird anzuerkennen sein, wenn einer der nachstehend aufgeführten Tatbestände gegeben ist und im Zeitpunkt der Versetzung vorgelegen hat:

7.1.1 Bei Beschäftigten, die spätestens in dem dem Zeitpunkt des Wechsels des Dienstortes vorangehenden Kalenderjahr einen Mietvertrag für die Dauer von mindestens 10 Jahren mit einem fest vereinbarten Mietzins abgeschlossen haben, soll für die Dauer von bis zu 3 Jahren, in besonderen Härtefällen für die Dauer von bis zu 5 Jahren, von der Zusage der Umzugskostenvergütung abgesehen werden. Dasselbe gilt, wenn Mieter der Ehe- oder Lebenspartner des Beschäftigten ist und beide einen gemeinsamen Hausstand im Sinne des BUKG haben.

7.1.2 Bei Beschäftigten, die am bisherigen Dienst- oder Wohnort spätestens seit dem dem Zeitpunkt des Wechsels des Dienstortes vorangehenden Kalenderjahr in einem eigenen Haus oder einer eigenen Eigentumswohnung oder in Ausübung eines Wohnrechts oder eines Dauerwohnrechts wohnen, soll für die Dauer von bis zu 5 Jahren, von der Zusage der Umzugskostenvergütung abgesehen werden. Dasselbe gilt, wenn Eigentümer der Ehe- oder Lebenspartner des Beschäftigten ist und beide einen gemeinsamen Hausstand im Sinne des BUKG haben.

7.1.2.1 Bei Beschäftigten, deren Ehe- oder Lebenspartner bei einem Wechsel des Wohnortes zur Beibehaltung des gemeinsamen Hausstandes die Berufsausbildung am bisherigen Dienst- oder Wohnort nicht fortführen könnte, soll bis zum Abschluß der Ausbildung, längstens bis zum Ablauf von 5 Jahren von der Zusage der Umzugskostenvergütung abgesehen werden.

7.1.2.2 Bei Beschäftigten, deren Ehe- oder Lebenspartner bei einem Wechsel des Wohnortes zur Beibehaltung des gemeinsamen Hausstandes die Erwerbs- oder Berufstätigkeit am bisherigen Dienst- oder Wohnort nicht fortführen könnte, soll für die Dauer von bis zu 3 Jahren von der Zusage der Umzugskostenvergütung abgesehen werden.

7.1.3 Bei Beschäftigten, bei denen der Wechsel des Dienstortes den Wechsel der Schule oder Ausbildungsstätte eines zum Haushalt des Beschäftigten gehörenden Kindes oder Jugendlichen erfordert und dieser nur mit einem erheblichen Nachteil für das Kind oder den Jugendlichen möglich ist, soll von der Zusage der Umzugskostenvergütung abgesehen werden, solange der Grund besteht.

7.1.4 Bei Beschäftigten, bei denen besondere Gründe von vergleichbarem Gewicht (z. B. Pflege) vorliegen, die es nach pflichtgemäßem Ermessen rechtfertigen, von der Zusage der Umzugskostenvergütung abzusehen, soll dies — längstens für die Dauer von 5 Jahren — geschehen.

7.2 Ist Umzugskostenvergütung im Sinne des BUKG zugesagt worden, so ist für Beschäftigte lediglich eine Wohnungsvermietung wie bei Landesbediensteten nach den entsprechenden Regelungen des Umzugskostenrechts zumutbar.

8. Förderung der Teilzeitarbeit, zeitweiliges Ausscheiden aus dem Arbeitsprozeß, vorzeitige Zuruhesetzung

Zur Begleitung der Verwaltungsreform und um über die Ausnutzung der regulären Personalfuktuation hinaus zum beschleunigten Abbau von durch Reformmaßnahmen entbehrlich gewordenen Stellen beizutragen, unterstützt

die Landesregierung beabsichtigte Regelungen zur Förderung der Teilzeitarbeit und zum zeitweiligen oder vorzeitigen Ausscheiden aus dem Erwerbsleben. Diese Maßnahmen sollen nur mit dem jeweiligen Einverständnis der betroffenen Beschäftigten genutzt werden. Hierzu werden alsbald weitere Gespräche zwischen den Parteien geführt werden.

II. Information und Beteiligung der Beschäftigten, Personalvertretungen und Gewerkschaften

1. Die Reformziele können nur erreicht werden, wenn die Veränderungen im Aufgabenbestand, der Arbeitsweise und in der Organisation von den Beschäftigten weitestgehend mitentwickelt und dadurch mitgetragen werden. Maßnahmen der Verwaltungsreform sind deshalb in geeigneten Fällen in Projektgruppen (z. B. Lenkungsgruppen, Planungsgruppen, Arbeitsgruppen, Qualitätszirkeln) unter Einbeziehung der betroffenen Beschäftigten und der zuständigen Personalvertretung zu erarbeiten und umzusetzen. Die Beteiligung der Beschäftigten ist in allen Verwaltungsbereichen und während der gesamten Dauer des Reformprozesses anzustreben (Verwaltungsreform von unten).

2. Den Personalräten wird vor einem beabsichtigten Abbau von Stellen jeweils konkret mitgeteilt, ob und welche im Umfang und in der Wertigkeit gleichgewichtigen Aufgaben gleichzeitig mit dem Abzug der Stellen entfallen können, um eine dauerhafte überhöhte Stellenbelastung zu verhindern.

3. In Projektgruppen, die im Zusammenhang mit Vorhaben der Verwaltungsreform eingerichtet werden, sind jeweils auch Beschäftigte aus den nachgeordneten Verwaltungsbehörden, ggf. auch des kommunalen Bereiches, sowie Vertreter oder Vertreterinnen der Nutzerseite und Mitglieder der Personalvertretungen zu berufen. Bei der Auswahl der Mitglieder der Projektgruppen sind immer auch Beschäftigte der Bearbeitungsebene einzubeziehen. In geeigneten Fällen ist die Federführung einer nachgeordneten Behörde zu übertragen.

4. Projektgruppen können auf allen Verwaltungsstufen eingerichtet werden. Sie können auch ressortübergreifend tätig werden.

5. Die Gewerkschaften DGB/ÖTV und DAG sowie der DBB sind mit beratender Stimme im Staatssekretärsausschuß vertreten. Sie sollen auch in solchen Projektgruppen beteiligt werden, die wesentliche ressortübergreifende Angelegenheiten erarbeiten wie z. B. personal-, dienst- oder haushaltsrechtliche Fragen o. ä. Minderheitenvoten sind deutlich zu machen.

6. Die jeweils für einzelne Projekte zuständige Personalvertretung bzw. Jugend- und Auszubildendenvertretung wird über alle Maßnahmen im Zusammenhang mit der Verwaltungsreform so rechtzeitig unterrichtet, daß ihr eine Mitgestaltung noch möglich ist (vgl. § 60 Nds. PersVG). Das beinhaltet z. B. die Absprache über die Konkretisierung von Projektzielen.

7. Notwendige Kosten zur externen Beratung von Personalvertretungen durch Sachverständige sind zur Verfügung zu stellen (vgl. § 37 Abs. 1 Nds. PersVG).

8. Die für das Projekt federführende Dienststelle bezieht die betroffenen Beschäftigten in geeigneter Form ein (z. B. Dienstversammlung, regelmäßige Informationsveranstaltungen, Arbeitsgruppen- oder Arbeitsplatzgespräch, Mitarbeitergespräch).

9. Soweit im Verlauf der Vorbereitung und Umsetzung einzelner Maßnahmen festgestellt wird, daß vorhandene gesetzliche und/oder tarifvertragliche Rahmenbedingungen verändert werden müssen, soll dies vor dem Ergreifen entsprechender Initiativen zwischen den Gewerkschaften und Verbänden sowie der Landesregierung oder den zuständigen Ministern erörtert werden.

III. Schlußbestimmungen

1. Die Regelungen gelten für die unmittelbare Landesverwaltung mit Ausnahme der Landtagsverwaltung und des Landesrechnungshofes. Die Regelungen erstrecken sich auch nicht auf den Personenkreis, der nach den §§ 65 Abs. 3 und 105 Abs. 1 Nds. PersVG von der Mitbestimmung ausgenommen ist.

2. Die Parteien sind sich einig, daß von der Regelung nach § 81 Nds. PersVG die Vereinbarungen zu Abschn. I

Nrn. 4.2, 4.3, 4.4 und 8 sowie Abschn. II ausgenommen sind, weil bei ihnen nicht die besonderen Voraussetzungen nach § 81 Abs. 1 Nds. PersVG vorliegen.

3. Die Landesregierung behält sich gemäß § 81 Abs. 6 Nds. PersVG i. V. m. § 49 Abs. 2 Satz 1 Nr. 1 Verwaltungsverfahrensgesetz den Widerruf dieser Vereinbarung vor. Der Widerruf wird frühestens nach Ablauf von 3 Monaten wirksam.

Soweit Vereinbarungen nach Nr. 2 nicht der Regelung des § 81 Nds. PersVG unterfallen, können sie mit einer Frist von 3 Monaten zum Monatsende sowie aus wichtigem Grunde gekündigt werden.

Niedersächsisches Ministerium für Wissenschaft und Kultur
Postfach 2 61 - 30002 Hannover

Niedersächsisches Ministerium
für Wissenschaft und Kultur

Niedersächsische Hochschulerver-
teiler MWK 2
(lfd. Nrn. 1 - 21)

Bearbeitet von

Herrn Pinkenburg

Mein Zeichen (Bei Antwort bitte angeben)
402.1 - 01 472

Durchwahl (0511) 120-
2537

Hannover
05.06.1996

Analoge Anwendung der Vereinbarung gemäß § 81 Nds. PersVG über die sozialverträgliche Gestaltung der Verwaltungsreform vom 08.03.1995 (Nds. MBl. S. 486) bei Versetzungen des wissenschaftlichen Personals im Rahmen von Hochschulstrukturmaßnahmen

Unter die o. a. Vereinbarung nach § 81 Nds. PersVG fallen Maßnahmen aus Anlaß oder im Zusammenhang mit der Verwaltungsreform sowie sonstige Maßnahmen, die Einsparungen bewirken sollen und die im zeitlichen Zusammenhang mit der Verwaltungsreform ergriffen werden. Auf die Hochschulen findet die Vereinbarung, bezogen auf die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im technischen und Verwaltungsdienst, Anwendung, auch soweit es sich um Maßnahmen im Rahmen des Hochschulstrukturkonzepts handelt.

Das wissenschaftliche Personal, das nach den §§ 65 Abs. 3 und 105 Abs. 1 Nds. PersVG von der Mitbestimmung ausgenommen ist, fällt gemäß Abschnitt III Nr. 1 nicht unter die genannte Vereinbarung. Aus gegebenem Anlaß ist die Frage aufgeworfen worden, ob es im Hinblick auf die Vergleichbarkeit der Verwaltungsreformmaßnahmen und der Hochschulstrukturmaßnahmen sachgerecht ist, die Ziffern 6 und 7 der Vereinbarung auf das wissenschaftliche Personal entsprechend anzuwenden. Das MF hat mir auf eine entsprechende Anfrage mitgeteilt, daß zu keiner Zeit die Absicht bestanden hat, bei den sich aus Reformmaßnahmen ergebenden Ansprüchen wegen personalvertretungsrechtlicher Unterschiede zu differenzieren. Im übrigen sei eine solche Differenzierung vermutlich nach

ROBE2303.DOC

Dienstgebäude
Leibnizufer 9
Adolfstr. 7
Hannover
Stadtbaun.
Line 10 Clevertor

Telefon
(05 11) 120-1
Teletex
511 89 956 - NdsLRG
Telex
9 23 414 56 nld

Telefax
(05 11) 120-23 93
Presse:
(05 11) 120-26 01
Adolfstr. 7
(05 11) 120-23 48

Paketenschrift
Leibnizufer 9
30169 Hannover

Überweisung an Niedersächsische Landeshauptkasse Hannover
Konto-Nr. 250 015 67 Landeszentralbank Hannover (BLZ 250 000 00)
Konto-Nr. 101 359 271 Nordd. Landesbank Hannover (BLZ 250 500 00)
Konto-Nr. 90-304 PGRoA Han (BLZ 250 100 30)