

# **Vereinbarung nach § 81 NPersVG zur Einführung von betriebswirtschaftlichen Steuerungsinstrumenten in der niedersächsischen Landesverwaltung im Rahmen des Projektes »Leistungsorientierte Haushaltswirtschaft Niedersachsen« (LoHN)**

Zwischen der Niedersächsischen Landesregierung, vertreten durch das Niedersächsische Finanzministerium einerseits

und dem Deutschen Gewerkschaftsbund – Landesbezirk Niedersachsen/Bremen, dem dbb beamtenbund und tarifunion – Landesbund Niedersachsen, dem Niedersächsischen Richterbund – Bund der Richterinnen und Richter, Staatsanwältinnen und Staatsanwälte andererseits

wird gemäß § 81 des Niedersächsischen Personalvertretungsgesetzes (NPersVG) in der Fassung vom 22. Januar 1998 (Nds. GVBl. S. 19, 581), geändert durch Artikel 8 des Gesetzes vom 17. Dezember 1997 (Nds. GVBl. S. 528)

unter Berücksichtigung der Vereinbarung nach § 81 NPersVG über die Gestaltung der Staatsmodernisierung vom 27.03.2000 (Nds. MBl. 2000 S. 290) folgende Vereinbarung geschlossen:

## **Präambel**

Die Staatsmodernisierung in Niedersachsen umfasst eine breite Maßnahmenpalette, die sich an einem ganzheitlichen Modell der »Neuen Verwaltungssteuerung« orientiert und die übergeordneten gleichrangigen Ziele Wirtschaftlichkeit, Mitarbeitermotivation und Kundenorientierung verfolgt.

Ein wesentlicher Baustein der Staatsmodernisierung ist das Projekt »Leistungsorientierte Haushaltswirtschaft Niedersachsen« (LoHN). Die Landesregierung beabsichtigt, mit dem Projekt flächendeckend leistungs-

und ergebnisorientierte Steuerungsinstrumente zu entwickeln und in die Haushaltswirtschaft einzuführen, u.a. um die Wirtschaftlichkeit und die Qualität der Leistungen der Verwaltung zu erhöhen. Dieses Ziel soll dadurch erreicht werden, dass

- die Bereitstellung von Haushaltsmitteln mit Prozessen und Ergebnissen des Verwaltungshandelns verknüpft wird, so dass an die Stelle der bisherigen Finanzierung von Ausgaben die Finanzierung von Ergebnissen tritt,

- die Fach-, Personal- und Ressourcenverantwortung in den jeweiligen Verwaltungsbereichen zusammengeführt wird und

- die Handlungs- und Reaktionsmöglichkeiten der Behörden verbessert werden, indem die Haushaltsmittelbewirtschaftung flexibilisiert wird.

Instrumente zur Erreichung dieses Zieles sind insbesondere die

- Entwicklung und Abstimmung einer einheitlichen Kostenrechnung,

- Nutzung der Kosten- und Leistungsrechnung (KLR) im Haushaltskreislauf,

- Konzipierung einer Grundstruktur für das strategische und operative Controlling in der Landesverwaltung,

- Entwicklung eines entscheidungsorientierten Berichtswesen und

- eines behördenübergreifenden Vergleichs (Benchmarking) und einer landesweiten Aufgabenkritik.

Die Vertragsparteien sind sich bewusst, dass die Wirksamkeit und der Erfolg des

Projektes wesentlich von der Akzeptanz und aktiven Unterstützung durch die Beschäftigten und ihrer Personalvertretungen abhängig ist.

Von den wirtschaftlichen Erfolgen soll ein Anteil zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen der Beschäftigten und zur Personalentwicklung eingesetzt werden.

Die vorliegende Vereinbarung basiert auf Grundlage des geltenden Niedersächsischen Personalvertretungsgesetzes.

Die Beteiligungstatbestände des NPersVG ermöglichen der Personalvertretung vielfach Einflussmöglichkeiten bei der Einführung von neuen Steuerungsinstrumenten. Allerdings erfordert die gegenwärtige Struktur des NPersVG, diese Einflussmöglichkeiten für die praktische Handhabung zu verdeutlichen und zu konkretisieren oder die entsprechende oder erweiternde Anwendung einzelner Bestimmungen für die Vereinbarungspartner bindend festzulegen.

## **§ 1 Regelungsgegenstand**

(1) Geregelt werden in dieser Vereinbarung im einzelnen die Instrumente Budgetierung, Zielvereinbarung, Kosten- und Leistungsrechnung sowie Controlling mit den Instrumenten Berichtswesen und Benchmarking.

(2) Die Parteien sind sich einig, dass durch dieses Projekt und diese Vereinbarung nach dem gegenwärtigen Stand die Mitbestimmungstatbestände des § 65 Abs.1 Nr. 18; Abs. 2 Nr. 12; § 66 Abs. 1 Nr. 10, § 67 Abs. 1 Nr. 1, 2, 3, 4, 6 sowie der Benehmenstatbestand des § 75 Abs. 1 Nr. 8, 15 NPersVG betroffen sind.

Hinsichtlich der o.a. Tatbestände soll diese Vereinbarung einen Rahmen vorgeben und somit eine Standardisierung erreichen. Sofern Dienstvereinbarungen gem. § 78

NPersVG diesen Standards nicht entgegenstehen, können sie die jeweiligen ressortspezifischen Besonderheiten berücksichtigen.

## **§ 2 Budgetierung**

(1) Grundlage der leistungsorientierten Haushaltswirtschaft ist die Budgetierung, wobei unter einem Budget ein Ermächtigungsrahmen hinsichtlich der budgetfähigen Mittel verstanden wird, der ziel- und ergebnisorientiert ermittelt einem Verwaltungsbereich zugeordnet wird. Budgetierung ist damit ein haushaltsrechtlicher Vorgang gem. § 17a LHO.

(2) Die Personalvertretungen sind im Haushaltsaufstellungsverfahren nach § 75 Abs. 1 Nr. 8 NPersVG bei der Aufstellung von Stellenplänen zu beteiligen. Nach dem Konzept des Projektes LoHN verlieren Stellenübersichten und Bedarfsnachweise mit Einführung der Budgetierung an Bedeutung. An ihre Stelle tritt ein auf die Personalkosten entfallendes Teilbudget und das Beschäftigungsvolumen.

Die Vertragsparteien sind sich darüber einig, § 75 Abs. 1 Nr. 8 NPersVG bei budgetierten Einrichtungen in der Weise entsprechend anzuwenden, dass die Dienststellen, die für die Budgetanmeldung zuständig sind, vor der Anmeldung des Teilbudgets der Personalkosten das Benehmen mit den für sie zuständigen Personalvertretungen herstellen. Entsprechend ist auch durch die mittelbewirtschaftenden Dienststellen bei der Beschäftigung von Personal aus Sachmitteln zu verfahren. Im übrigen informieren die Dienststellen die jeweiligen Personalvertretungen über das Gesamtbudget.

(3) Soweit in den Verwaltungsbereichen allgemeine Regelungen zur Umsetzung eines Personalkostenbudgets und eines Be-

schäftigungsvolumens in personalwirtschaftliche Maßnahmen getroffen werden, unterliegen diese der Benehmensherstellung mit der zuständigen Personalvertretung (§ 75 Abs. 1 Nr. 15 NPersVG); die allgemeinen Regelungen können als Dienstvereinbarungen ausgestaltet werden.

### **§ 3 Verwaltungsbereich**

(1) Bei einem Verwaltungsbereich handelt es sich um eine Geschäftseinheit innerhalb der Landesverwaltung, der Gerichte und Staatsanwaltschaften oder um eine Hochschule, der ein Budget zur Bewirtschaftung zugewiesen wird. Der Verwaltungsbereich integriert dabei die Finanz- (Budget-), Sach- und Personalverantwortung. Wesentliche Bedingung für die Bildung eines Verwaltungsbereiches als Träger eines Budgets ist daher eine personell klar definierte Verantwortlichkeit für die Budgetsteuerung.

(2) Bei der Bildung eines Verwaltungsbereichs handelt es sich um eine haushaltsrechtliche Strukturmaßnahme, die in der Regel keine mitbestimmungspflichtigen Tatbestände auslöst. Soweit in diesem Zusammenhang behördeninterne organisatorische Veränderungen notwendig werden, ist die Personalvertretung nach den Vorschriften des NPersVG zu beteiligen (z.B. § 75 Abs. 1 Nrn. 6 und 13).

Das Informationsrecht des Personalrates nach § 60 NPersVG bleibt unberührt.

(3) Bei hierarchieübergreifenden Verwaltungsbereichen und Verwaltungsbereichen, die mehrere gleichgeordnete Behörden zusammenfassen, bestimmt die oberste Landesbehörde, welche Behörde für den Verwaltungsbereich handlungs- und entscheidungsbefugt ist. Gleiches gilt bei unmittelbar unterhalb der Ressorts gebildeten Teilverwaltungsbereichen. Bei beteiligungs-

pflichtigen Maßnahmen beteiligt die entscheidungsbefugte Behörde ihre zuständige Stufenvertretung, wenn auch nachgeordnete Behörden betroffen sind. Sofern mehrere gleichgeordnete Behörden betroffen sind, beteiligt sie ihren örtlichen Personalrat, der die örtlichen Personalräte der anderen betroffenen Behörden anzuhören hat. § 79 Abs. 4 NPersVG gilt entsprechend.

### **§ 4 Zielvereinbarungen**

(1) Bei Zielvereinbarungen i.S.d. Projektes »LoHN« handelt es sich um Vereinbarungen zur Übertragung des Budgets. Inhalt von Zielvereinbarungen können u.a. Festlegungen über das gemeinsam zugrundegelegte Aufgabenverständnis des Verwaltungsbereiches sowie Regelungen über die zu erreichenden Leistungs- und Budgetziele und die dafür zu schaffenden Rahmenbedingungen, Anreize und Sanktionen sowie über Strukturmaßnahmen sein.

(2) Soweit Zielvereinbarungen Budgetziele gemäß dem vom Landtag beschlossenen Haushalt sowie die prioritären Ziele der Landesregierung beinhalten, entziehen sie sich der Beteiligung der Personalvertretungen.

Die Personalvertretung ist im Rahmen der vertrauensvollen Zusammenarbeit über diese Ziele zu informieren.

(3) Soweit Zielvereinbarungen über Absatz 2 hinaus Regelungen treffen durch die die konkrete Umsetzung der von Landtag und Landesregierung vorgegebenen Ziele personelle, soziale und sonstige innerdienstliche oder organisatorische Maßnahmen (§§ 65-67, 75 NPersVG) anstreben oder zur Folge haben ist über die Zielvereinbarungen als allgemeine Regelungen das Benehmen zwischen den an der Zielvereinbarung beteiligten Behörden und den jeweils zuständi-

gen Personalvertretungen herzustellen (§ 75 Abs. 1 Nr. 15 NPersVG).

(4) Die Personalvertretungen der an der Zielvereinbarung beteiligten Behörden können ein Mitglied bestimmen, dem die Teilnahme gestattet werden soll,

- in den vom Verwaltungsbereich gebildeten Arbeitsgruppen zur Vorbereitung von Zielvereinbarungen und
- bei den Verhandlungen zwischen dem Ressort und dem Verwaltungsbereich über den Abschluss von Zielvereinbarungen.

## § 5 Kosten- und Leistungsrechnung

(1) Im Rahmen des Projektes LoHN wird die Kosten-/Leistungsrechnung eingeführt.

Die KLR basiert darauf, dass die Gesamtkosten einer Dienststelle auf die nach der Konzeption definierten Kostenträger (Produkte) verteilt werden. Den Hauptkostenfaktor stellen die Personalkosten dar, die als Durchschnittswerte anhand von Zeitaufschreibungen der Beschäftigten den Kostenträgern zugeordnet werden müssen. Mit Hilfe der KLR wird Transparenz in den Kosten- und Leistungsstrukturen sowie ein höheres Kostenbewusstsein erreicht.

(2) Arbeits- und dienstrechtliche Maßnahmen bzw. Einzelentscheidungen werden nicht auf Informationen gestützt, die aus der KLR gewonnen werden. Organisatorische und personalwirtschaftliche Maßnahmen aufgrund aggregierter Ergebnisse bleiben davon unbenommen.

(3) Bei der Einführung und Veränderung der KLR im Rahmen des Projektes LoHN haben sich Dienststellen und Personalvertretung bei der Mitbestimmung nach § 67 Abs. 1 Nr. 1, 2, 4 und 6 NPersVG sowie beim Abschluss von Dienstvereinbarungen gem. § 78 NPersVG an folgende, im Metho-

denkonzept und Referenzmodell normierten Standards zu halten (Erläuterung siehe Anlage):

- Haushalts-, Erfassungs- und Planungsperioden
- Anwendung des Ressourcenverbrauchs-konzepts
- Produkt- bzw. leistungsorientierte Budgetermittlung
- Abbildung der Budgetierungsebenen
- Abbildung eines mehrstufigen Verwaltungsaufbaus
- Anwendung eines einheitlichen Landeskostenrahmens
- Erfassung von Beschäftigten auf Kostenstellen
- Grundsätze der Leistungsverrechnung
- Prinzip der Verrechnung von Kosten und Leistungen
- Prinzip der Verrechnung von Erlösen und Leistungen
- Stufenmodell zur Einführung der Zeit- und Leistungserfassung
- Arbeitszeiterfassung
- Kleinste Zeiteinheit der Arbeitszeiterfassung
- Verrechnung von Personalkosten
- Verrechnung von Personalkosten nach Durchschnittssätzen
- Integration Prozesskostenrechnung
- Zielsetzung für Verfügbarkeit von KLR-Daten
- KLR-Typ nach dem Verrechnungsumfang
- KLR-Typ nach dem Zeitbezug der Kosten
- Betriebsabrechnungsbogen als logisches Verbuchungsschema
- Erfassung und Verbuchung von Istleistungen
- Grundtypen im Berichtswesen
- Gewährleistung der Verfügbarkeit von Berichtsinformationen
- Bereitstellung von Daten

- Daten zur Plausibilitätskontrolle
- Behandlung individueller Daten der Beschäftigten
- Rollen- und Rechteprofil, Grundsätze
- Rechteprofil KLR-Administrator
- Rechteprofil KLR-Verantwortlicher
- Rechteprofil Kostenstellen-Verantwortlicher
- Rechteprofil Dienststellen-Kostenrechner
- Rechteprofil der Beschäftigten
- Aufgaben und Stellung der Vertrauenspersonen

## **§ 6 Controlling mit den Instrumenten Berichtswesen und Benchmarking**

### **(1) Controlling**

Ein betriebswirtschaftliches Controllingkonzept bildet den Rahmen für Planungs-, Informations- und Anwendungsinstrumente bei der Steuerung und Koordination von Prozessen.

Ausgangspunkt ist die Planung und Vereinbarung von Zielen sowie Kennzahlen zwischen den bei den Zielvereinbarungen beteiligten Partnern, anhand derer nach einer bestimmten Zeit Ergebnisse gemessen werden.

Im Rahmen des Projekts LoHN soll das Controlling kostenstellen- und kostenträgerorientiert aufgebaut werden.

### **(2) Berichtswesen und Benchmarking**

Zu der Aufgabe des Controlling, Informationen der KLR empfängerorientiert aufzubereiten und weiterzugeben, gehört als wesentliches Instrument das Berichtswesen. Es dient der Darstellung komplexer Sachverhalte mit dem Ziel, den Führungskräften steuerungsrelevante Informationen zur Verfügung zu stellen.

Damit werden Entscheidungsträger in die Lage versetzt, adressatengerecht, systema-

tisch und zeitnah Steuerungsmaßnahmen zu treffen.

Die in den Berichten möglicherweise ausgewiesenen Abweichungen zwischen den Planwerten (Budget) und den von der KLR ermittelten Ist-Werten sollen den Verantwortlichen einen Anlaß zum Hinterfragen dieser Differenzen geben, diese zu analysieren und entsprechende Maßnahmen zu einer strukturierten Vorgehensweise zu entwickeln.

Das Benchmarking ist ein Mittel für eine Vergleichsanalyse.

Die Konzeption von Benchmarking beschreibt insbesondere den Nutzen bzw. die Konsequenzen für die Verwaltung und die Beschäftigten.

### **(3) Leistungsvergleich**

Das Controlling dient damit u.a. dem Leistungsvergleich zwischen Verwaltungseinheiten sowie dem Abgleich der Kosten mit vergleichbaren internen und externen Einrichtungen. Bei einem Kostenvergleich mit externen Einrichtungen ist auf einen vergleichbaren Sozialstandard zu achten. Des weiteren ist durch Anonymisierung sicherzustellen, dass Leistungsvergleiche zwischen Beschäftigten ausgeschlossen werden. Personenbezogene Berichte sind nicht zulässig.

### **(4) Beteiligung der Personalräte im Berichtswesen**

Die Dienststelle hat den Personalrat über die sich aus der Software ergebenden Berichts- und Auswertungsmöglichkeiten und die in der Behörde vorgesehenen Berichte und Auswertungen mit dem Ziel eines einvernehmlichen Ergebnisses zu unterrichten; über durchgeführte ad hoc-Auswertungen ist der Personalrat umgehend zu informieren. Die Personalräte erhalten ein Verzeichnis der standardisierten Auswertungs- und

Berichtsformulare der Software. Sie haben das Recht die der Dienststelle vorliegenden Berichte und Auswertungen und die dem Verwaltungsbereich vorliegenden Zugriffsprotokollierungen einzusehen; entsprechendes gilt für den Umgang mit ad hoc-Berichten.

Im einzelnen ist die Dienststelle verpflichtet, den Personalrat regelmäßig über die aus der KLR, dem Controlling und Berichtswesen sowie den zur Budgetierung gewonnenen Daten und Ergebnissen zu unterrichten sowie die hieraus erkennbaren Maßnahmen im Vorfeld von Entscheidungen zu erörtern. Dazu gehören beispielsweise die Quartalsberichte des Controlling (Kostenstellen- und Kostenträgerberichte), Entwurf und Änderung von Budgets, wesentliche Minderung/Erhöhung von Zuweisungen, Maßnahmen zur Personalplanung, geplante größere Investitionen, organisatorische Veränderungen innerhalb der Dienststelle, Auflösung, Ausgliederung und Zusammenlegung von Dienststellen, Teilen von Dienststellen.

Für das Controlling einschließlich Berichtswesen und Benchmarking sind die Konzepte und ihre Umsetzung der Personalvertretung nach § 60 Abs.1 vorzustellen.

### **(5) Qualitätsmanagement**

Qualitätsmanagement (QM) ist die Summe aller Maßnahmen im Hinblick auf Qualitätsanforderungen. Qualität wird systematisch in die Organisationsstrategie eingebunden, geplant, verbessert und gesteuert. Mit Hilfe des QM werden diejenigen Strukturen in der Organisation optimiert, die Einfluss auf die Qualität der Ergebnisse (Produkte/Dienstleistungen), Prozesse und Strukturen haben.

QM nutzt und ergänzt die übrigen Elemente der Staatsmodernisierung und findet

sich daher u.a. auch im Controlling wieder. LoHN ist durch ein entsprechendes Konzept zum Qualitätsmanagement zu ergänzen.

Beim Aufbau eines Controllingsystems sollte das Qualitätsmanagement von Anfang an berücksichtigt werden.

### **§ 7 Regelungen zu Personalkosten und Zeitaufschreibung**

(1) Für die verursachungsgerechte Zuordnung von Personalkosten ist die Zeitaufschreibung ein unverzichtbares Instrument der Datenerhebung.

Im Regelfall werden die Personalkosten aus Gründen der Vergleichbarkeit und des Datenschutzes nach verwaltungsbereichsspezifischen Durchschnittssätzen berechnet. Hiervon abweichend können die Personalkosten in Landesbetrieben nach betriebspezifischen Durchschnittssätzen berechnet werden.

Falls die Personalkostenbudgets von Verwaltungsbereichen oder Landesbetrieben keine für eine Anonymisierung hinreichende Größe aufweisen, sind Durchschnittswerte aus den Budgets mehrerer vergleichbarer Verwaltungsbereiche bzw. Landesbetriebe zu bilden.

(2) Mit der Zeitaufschreibung werden von den Beschäftigten Arbeitszeiten für die nach dem betriebswirtschaftlichen Konzept definierten Einheiten (Kostenstellen, Kostenträger, Produkt, Leistung) erhoben und die daraus ermittelten Zeitanteile gespeichert und verarbeitet.

(3) Die Zeitaufschreibung wird anhand des folgenden Stufenmodells realisiert:

Bei Beginn des jeweiligen Projekts bzw. eines Haushaltsjahres ist bei der Einführung der KLR im ersten Jahr die kontinuierliche Form der Zeitaufschreibung zu wählen, soweit nicht bereits Erfahrungen aus Pilot-

bzw. laufenden Verfahren vorliegen. Die Zeiteinheiten betragen dabei 15 Minuten. Die Zeitaufschreibung erfolgt auf Leistungsebene.

Aufgrund der Datenbasis des ersten Jahres und der dabei gesammelten Erfahrungen ist anschließend unter Beteiligung des zuständigen Personalrates zu prüfen, welche Form der Zeitaufschreibung sinnvoll ist. Dabei ist zwischen den folgenden Möglichkeiten zu wählen:

#### **(a) Kontinuierliche Zeitaufschreibung**

Bei differenzierten Tätigkeiten ist auch weiterhin die kontinuierliche Zeitaufschreibung bei eventueller Verlängerung der Zeiteinheiten durchzuführen.

#### **(b) Periodische Zeitaufschreibung**

Die periodische Zeitaufschreibung ist in regelmäßigen Abständen in repräsentativen Zeiträumen, beispielsweise jährlich in wechselnden Quartalen, durchzuführen. Die Zeittakte können verkürzt werden. In den repräsentativen Zeiträumen hat die Zeitaufschreibung tagesbezogen zu erfolgen.

#### **(c) Kostenverrechnung nach Prozesskosten**

In Fällen gleichartiger Leistungen soll anstelle einer Kostenverrechnung nach Zeiteinheiten eine Kostenverrechnung nach Prozesskosten durchgeführt werden. In diesem Fall dient die Zeitaufschreibung sowohl der Ermittlung als auch der regelmäßigen Überprüfung der Prozesskosten.

#### **(d) Pauschalierte Verrechnung**

Eine pauschalierte Verrechnung von Personalkosten nach pauschalen Verrechnungsschlüsseln findet nur ausnahmsweise statt, falls eine Zurechnung nach Zeiteinheiten oder durch Prozesskosten nicht möglich oder sinnvoll ist.

(4) Um den Besonderheiten der Gerichte und Staatsanwaltschaften Rechnung zu tra-

gen, ist in diesen Bereichen eine prozentuale Zeitaufschreibung zulässig.

(5) Bestandteil der KLR ist eine Mengenerfassung auf Kostenstellen-, Produkt- und/oder Leistungsebene. Bestehende Verfahren zur Mengen- und Qualitätserfassung bleiben unberührt. Erfolgen individualisierte Mengenerfassungen zusammen mit der Zeitaufschreibung, werden die Daten spätestens nach erfolgter Eingabe und Plausibilitätskontrolle voneinander getrennt. Im übrigen richtet sich die Verarbeitung personenbezogener Daten im Rahmen der KLR nach § 8 dieser Vereinbarung.

### **§ 8 Verarbeitung personenbezogener Daten**

(1) Personenbezogene Daten der Beschäftigten dürfen im Rahmen des Projektes LoHN nur verarbeitet werden, soweit dies für die Kosten- und Leistungsrechnung und die anderen betriebswirtschaftlichen Steuerungsinstrumente erforderlich ist und diese bzw. eine andere Vereinbarung nach § 81 NPerVG oder die jeweilige Dienstvereinbarung dies vorsehen. Die im Übrigen für die Verarbeitung personenbezogener Daten geltenden Vorschriften des Niedersächsischen Beamtengesetzes (§§ 101 ff. NBG) und des Niedersächsischen Datenschutzgesetzes (NDSG) bleiben unberührt. Die personenbezogenen Daten sind zu einem frühestmöglichen Zeitpunkt zu pseudonymisieren (z.B. durch Vergabe einer Identifikationsnummer). Im Ausnahmefall und mit Zustimmung der Beschäftigten können sie nach Maßgabe von Dienstvereinbarungen offen weitergeleitet werden. Spätestens bei der Eingabe sind die Daten zu pseudonymisieren.

(2) Bei Beschäftigten, die allein ein Produkt erstellen, ist durch geeignete Maßnah-

men (z.B. Zusammenfassung von ähnlichen Produkten oder Leistungen, Anonymisierung oder Aggregation im Berichtswesen oder bei Benchmark-Vergleichen) sicherzustellen, dass die aus der KLR gewonnenen Ergebnisse nicht zu Rückschlüssen auf Arbeitsverhalten und -leistung einzelner Beschäftigter verwendet werden können.

(3) Die Zeitaufschreibung wird neben systemspezifischen Plausibilitätsprüfungen auf Schlüssigkeit hin überprüft.

Zur Gewährleistung der Vertraulichkeit sind Vertrauenspersonen von den Dienststellen im Einvernehmen mit den zuständigen Personalräten zu bestimmen. Sie sollen Unklarheiten, die sich im Rahmen der systemspezifischen Plausibilitätsprüfung oder der allgemeinen Schlüssigkeitsprüfung ergeben, mit den Beschäftigten klären. Die zu bestimmenden Vertrauenspersonen sollen nicht im Controlling beschäftigt sein.

Die mit der Zeitaufschreibung erhobenen Daten werden weder zur unmittelbaren Leistungs- und Verhaltenskontrolle von Beschäftigten noch zur individuellen Stellenbewertung verwendet. Die Erfassungsbögen werden spätestens 3 Monate nach Eingabe vernichtet.

## **§ 9 Organisations- und Personalentwicklung**

Für die Organisations- und Personalentwicklung gelten die Absprachen aus der Vereinbarung nach § 81 NPersVG über die Gestaltung der Staatsmodernisierung vom 27.03.2000.

Die notwendigen Arbeitsbedingungen für die mit der KLR Beschäftigten, insbesondere für die KLR-Erfassungskräfte, die KLR-Administratoren sowie die KLR Nutzer werden entsprechend der zentralen Vorgaben geschaffen.

Zu diesen Arbeitsbedingungen zählen insbesondere die Schaffung der datenverarbeitungstechnischen Voraussetzungen, wie etwa Zugriff auf die erforderlichen EDV-Verfahren.

Darüber hinaus werden Maßnahmen ergriffen, um die entsprechenden Kenntnisse für die Anwendung der KLR und der dazugehörigen Verfahren zu vermitteln.

Bezüglich der Arbeitsplatzausstattung, der Hard- und Software wird verwiesen auf die Absprachen gem. § 81 NPersVG über die Einführung eines integrierten, automatisierten Haushaltswirtschaftssystems durch das Projekt P 53 der Verwaltungsreform vom 01.12.1999.

## **§ 10 Zentrales Schulungskonzept für Beschäftigte und Personalvertretungen im Rahmen des Projektes LoHN**

(1) Im Rahmen des Projektes LoHN wurde ein Schulungskonzept entwickelt, das zeitnah mit der Einführung und Anwendung der betriebswirtschaftlichen Steuerungsinstrumente die erforderliche Aus- und Fortbildung der Anwender und Entscheidungsträger sicherstellen soll.

Die erforderlichen Schulungen sollen nach diesem, sich an dem Konzept »Train the Trainer« orientierenden Verfahren, bei dem Beschäftigte ihr in Schulungen erworbenes Wissen intern an die Endanwender weitergeben, durchgeführt werden.

(2) Im Rahmen der künftigen Entwicklung des Projektes stellt das Land sicher, dass bei der Einführung der in § 1 aufgezählten Steuerungsinstrumente der technische und fachliche Wissensstand der Beschäftigten den veränderten Bedingungen angepasst wird.

(3) Die Personalvertretungen haben das Recht, an Fortbildungen, Schulungen und



Einweisungen der Dienststelle teilzunehmen.

### **§ 11 Beteiligung und Information der Beschäftigten und der Personalvertretungen**

(1) Die Beschäftigten sind vor und während der Einführung und Änderung betriebswirtschaftlicher Steuerungsinstrumente zu informieren.

Die betroffenen Beschäftigten sind entsprechend des Schulungskonzepts nach § 10 dieser Vereinbarung zu schulen. Ihnen soll Gelegenheit zur arbeitsplatzbezogenen Einarbeitung und Unterweisung gegeben werden.

Bei den Aus- und Fortbildungsmaßnahmen soll auf die besonderen Belange von Teilzeitkräften Rücksicht genommen werden.

Für die Mitarbeit in Projektgruppen gelten die Absprachen aus der Vereinbarung nach § 81 NPersVG über die Gestaltung der Staatsmodernisierung vom 27.03.2000.

(2) Den Personalvertretungen ist Gelegenheit zu geben, sich an Projektgruppen zu beteiligen. Dies gilt auch für Projektgruppen zur Erstellung des Produkt- und Leistungskataloges.

(3) Über die Anwendung der o.a. Steuerungsinstrumente können unter Beachtung der Grundsätze und Regelungen dieser Vereinbarung Dienstvereinbarungen abgeschlossen werden, insbesondere um eine Beteiligung der zuständigen Personalvertretung an Einzelmaßnahmen entbehrlich zu machen.

(4) Folgende Regelungstatbestände können Dienstvereinbarungen gem. § 78 NPersVG insbesondere umfassen:

a) Personelle und organisatorische Maßnahmen aufgrund von Zielvereinbarungen

- b) Vergabe von Identifikationsnummern
- c) Rechte der Vertrauenspersonen
- d) Rechte der KLR-Verantwortlichen
- e) Personalkostenerfassung nach Maßgabe des § 7
- f) Arbeitszeiterfassung nach Maßgabe des § 7
- g) Praktische Umsetzung der Zeitaufschreibung
- h) Schlüssigkeits- und Plausibilitätsprüfungen
- i) Vernichtung der Zeiterfassungsbögen
- j) Datenverarbeitung und Datenschutz
- k) Personelle oder organisatorische Maßnahmen zur Einrichtung sowie aufgrund des Controlling
- l) Informations- und Kontrollrecht des Personalrats
- m) Allgemeines Informationsrecht der Beschäftigten
- n) Zuständigkeit der Personalvertretungen in den Verwaltungsbereichen nach Maßgabe des § 3 Abs. 3
- o) Festlegung der auf Kostenstellen-, Produkt- und/oder Leistungsebene definierten Einheiten, insbesondere in den Fällen der so genannten 1:1 Verhältnisse
- p) Festlegung des Anteils an den wirtschaftlichen Erfolgen, der zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen und zur Personalentwicklung eingesetzt werden soll.

### **§ 12 Geltungsbereich**

(1) Diese Vereinbarung gilt für die Beschäftigten der Landesverwaltung mit Ausnahme der Beschäftigten der Landtagsverwaltung und des Landesrechnungshofs. Unter Berücksichtigung des § 81 Abs. 5 und 6 NPersVG kann diese Vereinbarung jedoch auch für die Beschäftigten der Landtagsverwaltung und den Landesrechnungshof gel-

ten, wenn jeweils die Präsidentin oder der Präsident das Einvernehmen zu dieser Vereinbarung erklärt.

(2) Bei der Ausgestaltung und Umsetzung der Instrumente des Projekts LoHN bei den Gerichten und Staatsanwaltschaften ist den besonderen verfassungsrechtlichen Rahmenbedingungen der Justiz Rechnung zu tragen. Insbesondere dürfen der Justizgewährleistungsanspruch (Art. 19 Abs. 4, 20 Abs. 3 GG), die richterliche Unabhängigkeit (Art. 97 GG) und das Legalitätsprinzip (§ 152 Abs. 2 StPO) nicht beeinträchtigt werden.

### **§ 13 Fortgeltung und Anpassung von Dienstvereinbarungen**

Hinsichtlich der Anpassung bestehender Dienstvereinbarungen an diese Vereinbarung wird auf § 78 Abs. 1 Satz 1 NPersVG hingewiesen. Danach sind Dienstvereinbarungen unzulässig, wenn sie einer nach § 81 NPersVG getroffenen Vereinbarung entgegenstehen. Eine Abweichung von nicht zwingenden Vorschriften dieser Vereinbarung (zugunsten der Beschäftigten) bleibt jedoch zulässig.

### **§ 14 Inkrafttreten**

(1) Diese Vereinbarung tritt mit Wirkung vom 01.07.2002 in Kraft. Sie kann mit einer Frist von vier Monaten zum Ende eines Kalenderjahres gekündigt werden. § 81 Abs. 4 NPersVG bleibt unberührt.

(2) Hinsichtlich der näheren Ausgestaltung von Verfahren und Standards zum Controlling mit den Instrumenten Berichtswesen und Benchmarking behalten sich die Parteien eine Fortschreibung der Vereinbarung vor.

(3) Auf Anregung eines Verhandlungspartners wird ein Erfahrungsaustausch der beteiligten Partner anberaumt. Spätestens nach der ersten Evaluation des LoHN-Projektes ist ein solcher durchzuführen.

### **§ 15 Außerkrafttreten**

Die bisher geltende Vereinbarung zur Einführung von betriebswirtschaftlichen Steuerungsinstrumenten in der niedersächsischen Landesverwaltung insbesondere zur Kosten- und Leistungsrechnung vom 04.06/01.07.1999 (Nds. MBl. 1999, S. 342) bzw. deren maximal bis zum 30.06.2002 geltende Verlängerung vom 07.11.2001 (Nds. MBl. 2001, S. 925) wird aufgehoben.