

**Dienstvereinbarung über  
personalwirtschaftliche Grundsätze zur Umsetzung  
des Projektes Polizei Client**

Zwischen

dem Niedersächsischen Ministerium für Inneres und Sport,  
vertreten durch den Landespolizeipräsidenten,

und

dem Polizeihauptpersonalrat beim Niedersächsischen Ministerium für Inneres und Sport,  
vertreten durch den Vorsitzenden des Polizeihauptpersonalrats,

wird aufgrund des § 78 des Niedersächsischen Personalvertretungsgesetzes (NPersVG)  
i. V. m. § 65 NPersVG in der Fassung vom 22. Januar 2007 (Nds. GVBL. S. 11), zuletzt ge-  
ändert durch Artikel 1 des Gesetzes vom 15.12.2015 (Nds. GVBL. S. 393)

folgende **Dienstvereinbarung** geschlossen:

***Präambel: Am 01.06.2015 hat das Projekt Polizei Client begonnen. Im Zuge der Umsetzung des Projektes wird es zu Organisationsveränderungen in den IT-Bereichen der Polizeibehörden und der Polizeiakademie Niedersachsen (PA NI) durch den Wegfall und die Verlagerung von IT-Aufgaben innerhalb der Polizei oder zum IT.N kommen. Damit einhergehend werden sowohl die hiervon betroffenen Beamtinnen und Beamte als auch Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu entsprechender Zeit eine Entscheidung zu treffen haben, entweder zu IT.N zu wechseln oder in ihrer Behörde zu verbleiben und ein neues Aufgabengebiet zu übernehmen. Ziel dieser Dienstvereinbarung ist es daher, die Faktoren, die bei der personalwirtschaftlichen Umsetzung des Projektes von entscheidender Bedeutung sind, für die betroffenen Beamtinnen, Beamte, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und auch für die Polizeibehörden und die PA NI so zu definieren, dass sie für die zu treffenden Entscheidungen eine einheitliche und verbindliche Grundlage darstellen.***

## **1. Geltungsbereich**

Diese Dienstvereinbarung gilt für alle Beamtinnen, Beamte, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die von den Auswirkungen des Projektes betroffen sind.

## **2. Personal**

(1) Alle Personalveränderungen, die von den Polizeibehörden und der PA NI im Rahmen des Projektes Polizei Client zu treffen sind, werden sozialverträglich gestaltet.

(2) Betriebsbedingte Kündigungen sind ausgeschlossen.

(3) Bei Personalveränderungen, die im Zuge der Umsetzung des Projektes erfolgen, sollte darauf geachtet werden, dass sich dadurch die Unterrepräsentanz eines Geschlechts nicht verstärkt.

(4) Die Weiterbeschäftigung von Tarifbeschäftigten die von Aufgabenverlagerungen betroffen sind, soll -sofern nicht zwingende dienstliche Belange entgegenstehen - in Aufgabenbereichen erfolgen, die von der Bewertung her mindestens der Eingruppierung in ihrer bisherigen Entgeltgruppen entsprechen. Sie sind bei der Besetzung von höhengleich bewerteten Arbeitsplätzen, auf denen in der Polizei verbleibende IT-Aufgaben wahrgenommen werden, vorrangig zu berücksichtigen.

## **3. Dienstortwechsel, Arbeitszeit, Arbeitsort, auditberufundfamilie**

(1) Dienstortwechsel sind auf das unbedingt notwendige Maß zu beschränken.

(2) Sind schwerbehinderte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von Dienstortwechseln betroffen, ist zu beachten, dass bei einem Dienstortwechsel von Schwerbehinderten im Einzelfall besondere Anforderungen zu beachten sein können, z.B. in Bezug auf barrierefreie Zugänge zu Dienstgebäuden oder die Bereitstellung besonderer Arbeitshilfen. Die Regelungen der Richtlinien zur gleichberechtigten und selbstbestimmten Teilhabe schwerbehinderter und ihnen gleichgestellter Menschen am Berufsleben im öffentlichen Dienst bleiben unberührt.

(3) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die ausnahmsweise von einem Dienstortwechsel in der Polizeiorganisation betroffen sind oder absehbar betroffen sein werden, sollen auf ihren Antrag vorrangig die Genehmigung zu alternativen Arbeitsformen, wie z.B. Telearbeit, Arbeit in „Satellitenbüros“ oder Mobile Working erhalten.

(4) Soweit für betroffene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Dienstvereinbarungen oder in Einzelabsprachen besondere Regelungen zur Arbeitszeit und zu Arbeitsbedingungen getroffen wurden, die der Vereinbarung von Betreuungsaufgaben für Kinder oder zu pflegende Angehörige dienen, sollen diese im Fall eines Dienstpostens- bzw. Arbeitsplatzwechsels in der Polizeiorganisation fortgeführt werden, wenn dringende dienstliche Belange nicht entgegenstehen.

#### 4. Verfahrensregelungen und Geltungsdauer

(1) Diese Vereinbarung tritt mit Wirkung vom 01.04.2016 in Kraft.

(2) Die Dienstvereinbarung kann von den Beteiligten mit einer Frist von 4 Monaten gekündigt werden. **Bei Kündigung dieser Dienstvereinbarung gelten die getroffenen Regelungen bis zum Abschluss einer neuen Dienstvereinbarung weiter.**

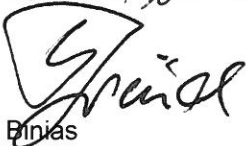
(3) Sollte eine Bestimmung dieser Dienstvereinbarung unwirksam sein oder werden, berührt dies die Wirksamkeit der übrigen Bestimmungen nicht.

(4) Diese Dienstvereinbarung, Fortschreibungen und Ergänzungen werden in der jeweils geltenden Fassung im Intranet der Polizei sowie im Intranet des Ministeriums für Inneres und Sport veröffentlicht (§ 78 Abs. 2 Satz 2 NPersVG).

Nds. Ministerium für Inneres und Sport  
- Landespolizeipräsidium -

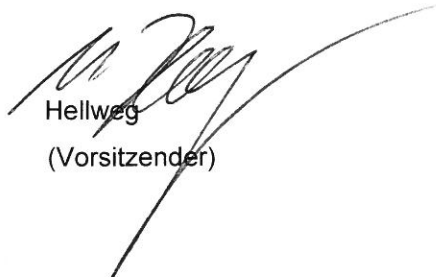
Polizeihauptpersonalrat beim Nds. Ministerium  
für Inneres und Sport

Hannover, 30.03.2016



Binias

(Landespolizeipräsident)



Hellweg

(Vorsitzender)