

# Verkündungsblatt 07|2022

Ausgabedatum 10.05.2022

---

## Inhaltsübersicht

### A. Bekanntmachungen nach dem NHG

Ordnung über das Auswahlverfahren in den zulassungsbeschränkten Bachelorstudiengängen Informatik und Technische Informatik Seite 2

### B. Bekanntmachungen nach § 78 Abs. 2 NPersVG

Rahmen-Dienstvereinbarung zu Grundsätzen der Einführung, Anwendung und Weiterentwicklung von Software-Anwendungen in der Informations- und Kommunikationstechnik (IuK) Seite 3

Dienstvereinbarung gemäß § 78 NPersVG zur Sicherung der Beschäftigtenrechten während und nach der Überführung der Leibniz Universität Hannover in die Trägerschaft einer Stiftung öffentlichen Rechts Seite 13

### C. Hochschulinformationen

---

## **A. Bekanntmachungen nach dem NHG**

Der Fakultätsrat der Fakultät für Elektrotechnik und Informatik der Gottfried Wilhelm Leibniz Universität Hannover hat am 06.04.2022 folgende Ordnung beschlossen. Das Präsidium der Gottfried Wilhelm Leibniz Universität Hannover hat am 27.04.2022 diese Ordnung genehmigt. Die Ordnung tritt nach ihrer Veröffentlichung im Verkündungsblatt der Universität Hannover in Kraft.

### **Ordnung über das Auswahlverfahren in den zulassungsbeschränkten Bachelorstudiengängen Informatik und Technische Informatik**

#### **§ 1**

##### **Auswahlverfahren**

- (1) In den Bachelorstudiengängen Informatik und Technische Informatik mit festgesetzter Zulassungszahl werden nach Abzug der Vorabquoten (Bevorzugte, Härtefälle, Ausländer, Zweitstudium) die verbleibenden Plätze
  1. zu 80% nach den Ergebnissen im Auswahlverfahren und
  2. im Übrigen nach der Wartezeitvergeben.
- (2) Die Auswahlentscheidung ist zu treffen nach einer Verfahrensnote, die sich ergibt aus der Hochschulzugangsberechtigung.
- (3) Die Verfahrensnote für den Bachelorstudiengang wird ermittelt aus:

Durchschnittsnote	= 100%
-------------------	--------

#### **§ 2**

##### **Inkrafttreten**

Diese Ordnung tritt am Tag nach ihrer Veröffentlichung im Verkündungsblatt in Kraft.

## **B. Bekanntmachungen nach § 78 Abs. 2 NPersVG**

Die nachfolgende Dienstvereinbarung, unterzeichnet vom Präsidenten der Gottfried Wilhelm Leibniz Universität Hannover sowie vom Personalrat der Gottfried Wilhelm Leibniz Universität Hannover, ist abgeschlossen worden.

### **Rahmen-Dienstvereinbarung zu Grundsätzen der Einführung, Anwendung und Weiterentwicklung von Software-Anwendungen in der Informations- und Kommunikationstechnik (IuK) zwischen der Leibniz Universität Hannover und dem Personalrat der Leibniz Universität Hannover in der Fassung vom 01.04.2022**

#### Inhalt

1	Präambel
2	Gegenstand
3	Geltungsbereich
4	Zweck der Rahmen-Dienstvereinbarung
5	Begriffsbestimmungen
6	Verzeichnis der Verarbeitungstätigkeiten
7	Gestuftes Verfahren der Beteiligung
7.1	Stufe 1
7.2	Stufe 2 - vereinfachte Mitbestimmung
7.3	Stufe 3 - Mitbestimmung
8	Datenschutz, Persönlichkeitsrechte
8.1	Personenbezogene Daten
8.2	Rechte der Beschäftigten gemäß Datenschutzgrundverordnung
8.3	Übergreifendes Datenschutzkonzept
9	Systemadministration
10	Rechte der Beschäftigten, Qualifizierung
11	Gesundheit, Stress, Gefährdungsbeurteilung
12	Barrierefreiheit
13	Kontrollrechte
14	Schlussbestimmungen, Inkrafttreten, Kündigung
15	Anlagenübersicht
1.	Ziel und Zweckbestimmung
2.	Systemdokumentation
2.1	Systembeschreibung
3.	Systembetreuung
4.	Leistungsumfang
5.	Datenfelder

## Präambel

Die Leitung der Leibniz Universität Hannover und der Personalrat der Leibniz Universität Hannover stimmen darin überein, dass ein zukunftsorientierter Einsatz von IuK Technologien neben den Interessen der Hochschule auch die Erhöhung der Arbeitszufriedenheit und Motivation der Beschäftigten zu berücksichtigen hat. Sie sind sich darüber einig, dass Planung, Einführung, Anwendung und Weiterentwicklung von IuK-Anwendungen neben technischen Fragen des Einsatzes von Hard- und Software, auch Fragen der Arbeitsorganisation, der Arbeitsbedingungen, der Qualifizierung und des Gesundheitsschutzes tangiert werden. Daher können diese Themen nur als Einheit behandelt werden.

Die Parteien sind sich weiter darüber einig, dass die notwendige Verarbeitung personenbezogener Beschäftigtendaten beim Einsatz von IuK-Anwendungen grundsätzlich nicht zur Verhaltens- und Leistungskontrolle erfolgt, sondern sich nach den Grundsätzen des Datenschutzes und der arbeitsvertraglichen Zweckbindung, Normenklarheit, Verhältnismäßigkeit und Datenminimierung richtet.

Dazu ist es notwendig,

- dass die Beschäftigten vor Gefahren und negativen Auswirkungen geschützt werden,
- dass rechnergestützte Systeme als Instrumente zur Unterstützung menschengerechter Arbeit auszulegen sind, insbesondere der Mensch nicht auf die Systembedienung reduziert wird,
- dass Grundrechte der Person, vor allem die "informationelle Selbstbestimmung", volle Berücksichtigung finden.

Vor diesem Hintergrund schließen die Leibniz Universität und der Personalrat die nachfolgende Rahmen-Dienstvereinbarung.

## Gegenstand

Diese Rahmen-Dienstvereinbarung wird gem. §§ 59, 60, 64, 66 und 67 i.V.m. § 78 NPersVG (Niedersächsisches Personalvertretungsgesetz) geschlossen. Für die Verarbeitung personenbezogener Daten bei der Leibniz Universität gelten die Bestimmungen der DSGVO (Datenschutz-Grundverordnung) und des NDSG (Niedersächsisches Datenschutzgesetzes) in Verbindung mit dem §§ 88 ff. (Niedersächsisches Beamten-gesetz) mit entsprechenden dazugehörigen Verwaltungsvorschriften.

Alle bestehenden Dienstvereinbarungen behalten ihre Gültigkeit. Dabei wird davon ausgegangen, dass diese Dienstvereinbarungen allen gesetzlichen Bestimmungen entsprechen. Sollte eine der Parteien einen Änderungsbedarf an einer bestehenden Dienstvereinbarung feststellen, so wird diese Dienstvereinbarung von beiden Parteien auf ihre Konformität hin geprüft und ggf. angepasst.

Eingesetzte IuK-Anwendungen gemäß Abschnitt 5, die nicht dem Sinn dieser Rahmen-Dienstvereinbarung entsprechen, sind unzulässig und innerhalb einer Frist von sechs Monaten Rahmen-Dienstvereinbarungskonform auszugestalten oder es sind ergänzende Maßnahmen zum Einsatz der IuK-Anwendungen mit dem Personalrat zu vereinbaren, um einen Weiterbetrieb zu ermöglichen.

Diese Rahmen-Dienstvereinbarung stellt verbindliche, übergreifende und produktunabhängige Grundsätze für die gemäß Ziffer 5 definierten in Planung, Einführung, Anwendung und Weiterentwicklung befindlichen IuK-Anwendungen auf, sowie deren organisatorische und datenverarbeitungstechnische Umsetzung und die Beteiligung der Beschäftigten und der Personalvertretung.

Diese Rahmen-Dienstvereinbarung wird konkretisiert und komplettiert durch Einzel-Dienstvereinbarungen oder Regelungsabreden zu einzelnen Projekten oder Anwendungen.

Unbeschadet der gesetzlichen Mitbestimmung informieren die Dienststelle sowie deren Vertreter\*innen innerhalb der Fakultäten und Einrichtungen den Personalrat regelmäßig umfassend über die laufenden IT Planungen.

## Geltungsbereich

Diese Rahmen-Dienstvereinbarung IuK gilt für alle Beschäftigten gemäß § 4 NPersVG der Leibniz Universität Hannover, die nicht gemäß § 105 NPersVG von dem Geltungsbereich der Mitbestimmung ausgenommen sind.

Die Dienstvereinbarung wird durch ein Rundschreiben im Vademecum für alle Beschäftigten verbindlich gemacht. In Kooperationsvereinbarungen sollen die Schutzziele dieser Dienstvereinbarung für die Beschäftigten der LUH gewährleistet werden.

Sie gilt als Rahmen-Dienstvereinbarung mit den Grundsätzen zu Planung, Einführung, Anwendung und Weiterentwicklung aller, gemäß Abschnitt 5 definierten, IuK-Anwendungen. Alle diesbezüglichen Einzelvereinbarungen sind diesem Rahmen untergeordnet.

## **Zweck der Rahmen-Dienstvereinbarung**

Zweck dieser Rahmen-Dienstvereinbarung ist es sicher zu stellen, dass

- Personalräte und Beschäftigte konstruktiv und qualifiziert in Entscheidungs- und Gestaltungsprozesse einbezogen werden,
- IuK-Anwendungen als wirksame Instrumente zur Unterstützung der menschlichen Arbeit ausgelegt werden und deshalb neben der technischen Ausgestaltung der Hard- und Software, vor allem Fragen der Arbeitsorganisation, der Arbeitsbedingungen und der Qualifizierung berücksichtigt und beantwortet werden,
- die persönliche Kommunikation zwischen den Beschäftigten - bei weitreichender technischer Unterstützung - erhalten bleibt. Bei der Auswahl der Kommunikationsmittel sind die betrieblichen Belange mit den Belangen der Beschäftigten abzuwägen.
- das Recht der Beschäftigten auf freie Entfaltung ihrer Persönlichkeit auch am Arbeitsplatz gewahrt bleibt, soweit dem dienstliche Interessen nicht entgegenstehen.
- Prozesse bei der Einführung neuer IuK-Anwendungen beschleunigt und vereinfacht werden.

Zur Sicherstellung dieser Zwecke werden mit dieser Rahmen-Dienstvereinbarung Grundsätze und Beteiligungsinstrumente vereinbart.

## **Begriffsbestimmungen**

IuK-Anwendungen im Sinne dieser Vereinbarung sind Softwareprodukte oder IuK-Systeme, mit denen Daten aus Prozessen in Verwaltung, Lehre und Forschung sowie Weiterbildung der Universität verarbeitet werden. Dies umfasst alle Hard- und Softwaresysteme, die dazu geeignet sind, personenbezogene Daten i.S.v. Art. 4 Nr. 1 und 2 DSGVO zu erheben, zu verarbeiten, zu speichern, zu verändern, zu sperren, zu löschen und zu nutzen (Information) sowie diese zu übertragen und zu übermitteln (Kommunikation). Dabei sind z.B. Bilder, Sprache, Grafik, Zeichnungen und Texte als Daten zu verstehen.

Personenbezogene Daten sind alle Informationen, die sich auf eine identifizierte oder identifizierbare natürliche Person beziehen. Hierzu gehören beispielsweise auch die bei der Nutzung elektronischer Kommunikationsmittel und kollaborativer Arbeitsumgebungen anfallenden Protokolldaten.

Schnittstellen beschreiben alle Kopplungen von IuK-Anwendungen, zum Zwecke des Daten-Im- oder -exports.

## **Verzeichnis der Verarbeitungstätigkeiten**

Alle bei der Leibniz Universität eingesetzten IuK-Anwendungen, bei denen personenbezogene Daten verarbeitet werden, werden durch die verfahrensverantwortliche Einrichtung im jeweils aktuellen Verzeichnis der Verarbeitungstätigkeiten bei der Stabsstelle Datenschutz der LUH dokumentiert. Der Personalrat erhält Zugang zum Verzeichnis der Verarbeitungstätigkeiten.

## **Gestuftes Verfahren der Beteiligung**

Vor der Einführung oder wesentlichen Änderung und Erweiterung von IuK-Anwendungen, die unter die Stufen 2 und 3 fallen (Abschnitte 7.2 und 7.3), ist der Personalrat in geeigneter Weise zu beteiligen. Vor Übergang in den Produktivbetrieb ist hier eine gesonderte Mitbestimmung durch den Personalrat erforderlich.

Keine Änderungen in diesem Sinne sind lediglich die Behebung von Fehlern oder technische Änderungen (z. B. systembedingte Änderungen ohne inhaltliche Auswirkung auf die Regelungen dieser Dienstvereinbarung) sowie die Änderungen, die aufgrund gesetzlicher oder tariflicher Regelungen zwingend erforderlich werden, soweit sie ohne Auswirkungen auf die Verarbeitung personenbezogener Beschäftigendaten sind.

Die Beteiligung von Personalratsmitgliedern in Arbeits- und Projektgruppen ersetzt nicht die Mitbestimmung durch das Personalratsgremium.

Die Dienststelle und der Personalrat sind sich einig, dass entsprechend der IT-Strategie der LUH zentrale Dienste vorrangig genutzt werden sollen, wenn diese zur Aufgabenerfüllung ausreichend sind.

### 1.1 Stufe 1

Eine Vorlage der luK-Anwendung ist nicht erforderlich, wenn folgende Kriterien erfüllt sind:

- In der luK-Anwendung werden keine personenbezogenen Daten von Beschäftigten (außer zur Administration und z.B. zur Autorisation, Authentifikation und Abrechnung) verarbeitet und
- es werden keine personenbezogenen Daten aus anderen luK-Anwendungen importiert und / oder in andere luK-Anwendungen exportiert, außer zur Autorisation, Authentifikation und Abrechnung und
- es gibt keine weitreichenden Auswirkungen auf Arbeitsplätze oder Arbeitsabläufe.

Einfache Tabellen und Text-Dokumente, die personenbezogene Daten enthalten, müssen ebenfalls nicht gemeldet werden (z.B. Serienbrief), sofern diese zugriffsgeschützt innerhalb der IT-Infrastruktur der LUH gespeichert sind (z.B. lokaler PC, LUH-Cloud).

### 1.2 Stufe 2 - vereinfachte Mitbestimmung

Zur Festlegung des Mitbestimmungsbedarfes wird die Meldung zum Verzeichnis der Verarbeitungstätigkeiten durch die Checkliste in Anlage 1 entsprechend der hier genannten Kriterien ergänzt.

Eine Meldung der luK-Anwendung an den Personalrat ist erforderlich, wenn folgende Kriterien erfüllt sind:

- Die Anwendung fällt nicht in die Stufe 1 (Abschnitt 7.1).
- In der luK-Anwendung wird mindestens eines der folgenden Datenfelder geführt:
  - Geburtsdatum
  - Dienstliche oder private Kontaktdaten (z.B., Name, Adresse, Telefonnummer, Mailadresse, Social Media Account)
  - Vertragsdaten (z.B. Laufzeit, Umfang, Eingruppierung, Urlaubsanspruch, SAP-Personalnummer)
  - Gesundheitsdaten (z.B. Krankheitstage, Grad der Behinderung, Untersuchungsergebnisse)
  - Zeiterfassungsdaten
  - Bankverbindung
- Es werden personenbezogene Daten von Beschäftigten aus anderen luK-Anwendungen importiert und / oder in andere luK-Anwendungen exportiert, die nicht nur zur Autorisation, Authentifikation oder Abrechnung verarbeitet werden.

In diesen Fällen wird die Meldung zum Verzeichnis der Verarbeitungstätigkeiten, durch die für die luK-Anwendung verantwortliche Stelle, an den Personalrat übermittelt bzw. dort angezeigt. Zur genaueren Einschätzung ist zusätzlich die Checkliste in der Anlage 1 auszufüllen und an den Personalrat weiterzuleiten. Nach Zustimmung durch den Personalrat oder wenn der Personalrat nicht binnen vier Wochen nach Eingang der Meldung der Verarbeitungstätigkeit widerspricht, kann die luK-Anwendung eingesetzt werden. Der Widerspruch erfolgt schriftlich mit Begründung gegenüber der für die luK-Anwendung verantwortlichen Stelle.

### 1.3 Stufe 3 - Mitbestimmung

Eine Einleitung der regulären Mitbestimmung ist erforderlich, für:

- Anwendungen, die nicht den Stufen 1 oder 2 (Abschnitte 7.1 o. 7.2) entsprechen
- alle von der Dienststelle oder dem PR als mitbestimmungspflichtig identifizierten luK-Anwendungen
- alle vom PR in der Stufe 2 (Abschnitt 7.2) widersprochenen luK-Anwendungen

Voraussetzung für die Inbetriebnahme und Nutzung der luK-Anwendung ist in diesen Fällen die Zustimmung des Personalrats. Der Umfang der erforderlichen Dokumentationen ist von Art und Umfang der luK-Anwendung abhängig. Zur genaueren Einschätzung ist die Checkliste in der Anlage 1 auszufüllen und an den Personalrat weiterzuleiten.

Dienststelle und Personalrat entscheiden nach Prüfung, ob eine Einzeldienstvereinbarung oder Maßnahme erforderlich ist. Diese hat sich am entsprechenden Muster in Anlage 2 zu orientieren.

## **Datenschutz, Persönlichkeitsrechte**

### **1.4 Personenbezogene Daten**

Die Universität verpflichtet sich zu einem Umgang mit den persönlichen Beschäftigtendaten, der dem Grundsatz der Datenminimierung und Erforderlichkeit der Datenerhebung, -verarbeitung und -nutzung folgt, die sich den konkreten Aufgabenstellungen der dienstlichen Funktion, gesetzlichen Vorschriften oder geltenden Dienstvereinbarungen ergeben müssen.

Die im Zusammenhang mit den einzelnen IuK-Anwendungen zu verarbeitenden personenbezogenen Beschäftigtenstammdaten, Bewegungs- und Metadaten, deren Zweckbindung, Speicherdauer und Löschfristen sind in den jeweiligen Meldungen zum Verzeichnis der Verarbeitungstätigkeiten darzustellen.

Die mit IuK-Anwendungen verarbeiteten personenbezogenen Daten, werden nicht zum Zwecke der Verhaltens- und/oder vergleichenden, bewertenden Leistungskontrolle eingesetzt, es sei denn, der Personalrat stimmt dem nach Wahrnehmung der Mitbestimmung ausdrücklich zu. Die Daten der Beschäftigten werden ebenfalls nicht protokolliert oder überwacht, um Profile von Beschäftigten zu erstellen. Dieses Profiling ist ausgeschlossen und ausdrücklich untersagt, es sei denn, der Personalrat stimmt dem nach Wahrnehmung der Mitbestimmung ausdrücklich zu.

Eine persönliche Identifizierung der Beschäftigten an IuK-Anwendungen dient nur der Überprüfung der Zugriffsberechtigung (Authentifizierung und Autorisierung), der Zuordnung von Vorgängen sowie im Einzelfall der Identifikation von Beschäftigten für laufende oder abgeschlossene Vorgänge für ggf. erforderliche Rückfragen.

Vor der erfolgten Mitbestimmung dürfen, soweit nicht mit dem Personalrat anders vereinbart, für Testbetriebe keine personenbezogenen Daten verwendet werden. Erforderlichenfalls sind hierfür Fantasiedaten (Dummy-Daten) zu nutzen.

### **1.5 Rechte der Beschäftigten gemäß Datenschutzgrundverordnung**

Die Beschäftigten haben insbesondere folgende Rechte hinsichtlich Ihrer personenbezogenen Daten (entsprechend der Artikel 15 bis 21 DSGVO), soweit die gesetzlichen Voraussetzungen vorliegen:

- Recht auf Auskunft
- Recht auf Berichtigung und Vervollständigung

### **1.6 Übergreifendes Datenschutzkonzept**

Die Schritte der Planung, Einführung, Einsatz und Weiterentwicklung einzelner technischer Anwendungen werden gem. der Ordnung zur Informationssicherheit der LUH, dem NDSG und der DSGVO in Abstimmung mit der Stabsstelle Datenschutz der Leibniz Universität geprüft. Langfristiges Ziel ist die Entwicklung eines übergreifenden Datenschutz-Managementkonzeptes für den produktiven Betrieb aller in der Leibniz Universität eingesetzten Anwendungen. Dieses Konzept ist gemeinsam mit dem Personalrat zu beraten.

## **Systemadministration**

Der administrative Zugang zu IuK-Anwendungen ist auf die für die Systemadministration verantwortlichen Beschäftigten zu beschränken und von Nutzendenberechtigungen zu trennen. Eine Einschränkung der Berechtigungen auf die notwendigen systemadministrativen Aufgaben erfolgt, soweit erforderlich und möglich.

Alle im Zusammenhang mit der Administration anfallenden Berichte, Auswertungen und Protokolldaten die im Sinne dieser Vereinbarung personenbezogene Beschäftigtendaten enthalten, dienen ausschließlich den Zwecken der Gewährleistung des ordnungsgemäßen Betriebs, der Systemsicherheit, der Steuerung und Optimierung der Anwendungen oder der Analyse und Korrektur technischer Fehler. Diese Daten unterliegen der strikten Zweckbindung gem. § 6 Abs. 4 NDSG.

### **Rechte der Beschäftigten, Qualifizierung**

Vor der Produktivsetzung von IuK-Anwendungen oder der Produktivsetzung von wesentlichen Erweiterungen werden die betroffenen Beschäftigten über die Veränderungen der internen Abläufe und Tätigkeiten in diesem Zusammenhang umfassend informiert. Die Information erfolgt sowohl hinsichtlich der Handhabung der jeweiligen Funktionen, Darstellung der technischen Abläufe, die durch die betreffende Anwendung übernommen werden, der Darstellung der sich verändernden Arbeitsorganisation als auch zu relevanten Datenschutz- und Arbeitsschutzthemen.

Bei Qualifizierungsbedarf erfolgt diese vor Aufnahme der neuen Tätigkeiten. Ergänzungsschulungen sind bei Bedarf durchzuführen. Allen betroffenen Beschäftigten werden in diesem Zusammenhang erforderliche Weiterqualifizierungen und Nachqualifizierungsmaßnahmen angeboten. Die Qualifizierung findet während der Arbeitszeit unter Fortzahlung des Entgelts bzw. der Bezüge und auf Kosten der Universität statt.

Die Beschäftigten bekommen während ihrer Arbeitszeit ausreichend Zeit zur Einarbeitung und können dauerhaft auf technische Unterstützung in Form von Dokumentation, Handbüchern oder Onlinehilfen zurückgreifen. Ihre angemessene informationstechnische Betreuung wird über das jeweilige Supportkonzept sichergestellt.

Aus Gründen der besseren Planbarkeit der individuellen Arbeitsanforderungen sind Schulungen oder Workshops mit einer angemessenen Vorlaufzeit anzukündigen.

Vertreterinnen und Vertreter des Personalrats haben das Recht, an Fortbildungen, Schulungen und Einweisungen teilzunehmen, soweit diese grundlegende Kenntnisse vermitteln, die für die Nutzung der jeweiligen IuK-Anwendung erforderlich sind.

### **Gesundheit, Stress, Gefährdungsbeurteilung**

Bei der Auswahl und Beschaffung von IuK-Anwendungen sind auch andere Aspekte, z.B. Soft- und Hardwareergonomie zu berücksichtigen. Beim Einsatz von IuK-Anwendungen ist von den vorgesetzten Personen organisatorisch darauf hinzuwirken, dass eine Entgrenzung der Arbeit verhindert wird und die dienstliche Nutzung der IuK-Anwendungen nicht außerhalb der geregelten Arbeitszeit erfolgt.

Jeder von der Einführung und Weiterentwicklung einer IuK-Anwendung betroffene Arbeitsplatz ist auf der Grundlage der Arbeitsschutzbestimmungen einer Gefährdungsbeurteilung zu unterziehen. Dabei ist zu beachten, dass jeder Arbeitsplatz einschließlich seiner Arbeitsumgebung und seiner Arbeitsorganisation dem Stand der Technik und gesicherten arbeitsphysiologischen, arbeitsmedizinischen und arbeitspsychologischen Erkenntnisse entsprechend ausgestattet ist.

### **Barrierefreiheit**

Die Universität ist verpflichtet, von sich aus allen Beschäftigten mit Einschränkungen die barrierefreie Nutzung und Bedienung von IuK-Anwendungen zu ermöglichen. Es gelten die gesetzlichen Regelungen des Allgemeinen Gleichstellungsgesetzes AGG, des Gesetzes zur Gleichstellung für Menschen mit Behinderungen BGG, das Gesetz zur Stärkung der Teilhabe und Selbstbestimmung für Menschen mit Behinderungen BTHG und des Nds. Gleichberechtigungsgesetzes NGG.

### **Kontrollrechte**

Zur Überwachung der Einhaltung der abgeschlossenen Dienstvereinbarungen hat der Personalrat das Recht, die Systemfunktionen und Schnittstellen der zu prüfenden IuK-Anwendungen zu kontrollieren und zu überprüfen. Beschäftigte der Systemadministration oder Anwendungsentwicklung sind dem Personalrat zu Auskünften über Systeminhalte und deren Anwendungen verpflichtet, soweit dadurch keine sicherheitskritischen oder datenschutzrelevanten Sachverhalte offengelegt werden. Datenströme müssen nachvollziehbar dargestellt werden. Anfallende Protokolle können nur in anonymisierter Form eingesehen werden und sind gegebenenfalls zu erläutern.

Alle Beschäftigten, die an oder mit IuK-Anwendungen arbeiten, sind gegenüber dem Personalrat in Bezug auf die in dieser Rahmen-Dienstvereinbarung geregelten Belange auskunftspflichtig.



**Schlussbestimmungen, Inkrafttreten, Kündigung**

Diese Rahmen-Dienstvereinbarung tritt mit ihrer Unterzeichnung in Kraft.

Sollten einzelne Bestimmungen dieser Rahmen-Dienstvereinbarung, insbesondere wegen Verstoßes gegen § 82 NPersVG, nichtig sein oder werden, so berührt dies nicht die Gültigkeit der übrigen Bestimmungen. Anstelle der unwirksamen Bestimmungen, oder zur Ausfüllung eventueller Lücken der Vereinbarung soll eine angemessene einvernehmliche Regelung treten, die dem am Nächsten kommt, was die Parteien nach ihrer Zwecksetzung gewollt haben. Eine einvernehmliche Änderung ist darüber hinaus jederzeit möglich. Kündigung und Änderung bedürfen der Schriftform. Im Übrigen gilt § 78 Abs. 4 NPersVG.

Alle in dieser Rahmen-Dienstvereinbarung bzw. der Anlagenübersicht aufgeführten Anlagen sind Bestandteil dieser Vereinbarung. Änderungen der Anlagen erfolgen einvernehmlich und sind mit Versionsnummer und Erst- bzw. Änderungsdatum dieser Rahmen-Dienstvereinbarung beizufügen.

Durch den Abschluss dieser Rahmen-Dienstvereinbarung und durch die jeweils erteilte Zustimmung des Personalrates zur Produktivsetzung einzelner Anwendungen, technischer Module und Funktionen gilt die Mitbestimmung gem. NPersVG - im Hinblick auf Neueinführung, Änderungen und Erweiterungen – nicht als verbraucht.

Nach Beendigung der Dienstvereinbarung ist die änderungslose weitere Anwendung dieser Regelungen unter den hier vereinbarten Bedingungen möglich. Die Dienststelle und der Personalrat verpflichten sich, im Falle der Kündigung unverzüglich Verhandlungen über eine Nachfolgeregelung aufzunehmen.

Diese Rahmen-Dienstvereinbarung wird allen Beschäftigten in ihrer jeweils gültigen Form in geeigneter Weise bekanntgegeben.

Hannover, den 04.05.2022

Hannover, den 13.04.2022

Leibniz Universität Hannover

Leibniz Universität Hannover

Das Präsidium  
gez. Prof. Dr. iur. Volker Epping

Der Personalrat  
gez. Elvira Grube

**Anlagenübersicht**

	<i><b>Bezeichnung</b></i>	<i><b>Versionsdatum</b></i>
Anlage 1	Checkliste zur Prüfung der Mitbestimmung	
Anlage 2	Muster Einzeldienstvereinbarung	

**Anlage 1:****Checkliste zur Prüfung der Mitbestimmung**

Einführung einer neuen IuK-Anwendung                       Erweiterung einer bestehenden IuK-Anwendung

---

Bezeichnung der IuK-Anwendung:

Konkrete Produktbezeichnung:

Folgende Funktionen / Module sollen genutzt werden:

Wofür soll die IuK-Anwendung dienen?

Ein Systemstart ist vorgesehen ab

Einsatzbereich / betroffener Personenkreis

---

1. Gibt es zentrale Dienste an der LUH, die den geforderten Zweck erfüllen?  
 Ja, dieser soll jedoch nicht genutzt werden, weil  
 Nein
  2. Gibt es eine Meldung zum Verzeichnis der Verarbeitungstätigkeiten gem. Art. 30 EU-DSGVO?  
 Ja, die Meldung erfolgte am  
 Nein
  3. Sind Schnittstellen zu anderen IuK-Anwendungen vorgesehen?  
 Ja zu welchem Zweck?  
 Nein
  4. Welche Arten von personenbezogenen Daten werden erhoben bzw. verarbeitet?
  5. Sollen unterschiedliche Rollen oder Benutzerrechte vergeben werden (außer Administratoren)?  
 Ja    Nein
  6. Welche personenbezogenen Auswertungen und Berichte sind geplant?
  7. Wie soll die Einführung der IuK-Anwendung erfolgen?  
Ist ein Testbetrieb oder ein Pilotbetrieb (schrittweise Einführung) vorgesehen?  
 Ja    Nein
  8. Ist die IuK-Anwendung auf Barrierefreiheit geprüft worden?  
 Ja, in Hinsicht auf:  
 Nein, weil:
  9. Gibt es eine angepasste Gefährdungsbeurteilung?  
 Ja    Nein, weil:
  10. Welche Schulungen oder Qualifizierungsmaßnahmen sind vorgesehen?
  11. Welche Auswirkungen hinsichtlich Aufgabenänderungen oder Personalbestand sind zu erwarten?
- 

Ort, Datum, Unterschrift

Bitte senden Sie das vollständig ausgefüllte Formular an [it-mitbestimmung@personalrat.uni-hannover.de](mailto:it-mitbestimmung@personalrat.uni-hannover.de).  
Sie erhalten Rückmeldung, welche Unterlagen und weiteren Schritte zur Einleitung der Mitbestimmung erforderlich sind.

**Anlage 2:**

## Muster einer Einzeldienstvereinbarung

Dienstvereinbarung zur Einführung und zum Betrieb von \_\_\_\_\_ der Einrichtung \_\_\_\_\_ zwischen der Gottfried Wilhelm Leibniz Universität Hannover und dem Personalrat der Leibniz Universität Hannover in der Fassung vom tt.mm.jj

Die IT-Rahmen-Dienstvereinbarung zu „Grundsätzen der Einführung, Anwendung und Weiterentwicklung von Software-Anwendungen in der Informations- und Kommunikationstechnik (luK)“ vom tt.mm.jj gilt als führende/übergeordnete Dienstvereinbarung. Gemäß § 7.3 der IT-Rahmenvereinbarung ist diese Dienstvereinbarung als weitere Vereinbarung mit speziell zu vereinbarenden Punkten zu sehen.

1. **Ziel und Zweckbestimmung**

*Beschreibung des Zweckes und welches Ziel mit dieser luK-Anwendung erreicht werden soll. Hintergrund warum es benötigt wird*

2. **Systemdokumentation**2.1 **Systembeschreibung**

*Um was für eine luK-Anwendung handelt es sich? Ist sie z.B. Client/Server basiert oder eine arbeitsplatzbezogene Software? Konkrete Produktbezeichnung inklusive der aktuellen Versionsnummer der Software bitte angeben.*

3. **Systembetreuung**

*Welche Einrichtung/Abteilung betreut das System?*

4. **Leistungsumfang**

*Welche Funktionen/Module sind vorhanden und welche davon werden genutzt? Wie wird technisch oder organisatorisch sichergestellt, dass übrige Funktionen/Module nicht genutzt werden?*

5. **Datenfelder**

*Welche personenbezogene Datenfelder sind im System für welchen Zweck hinterlegt? Wie wird technisch oder organisatorisch sichergestellt, dass übrige personenbezogene Datenfelder nicht genutzt werden?*

*Eventuell Siehe Anlagen z.B. Fachkonzept*

6. **Berechtigungskonzept - Zugriffsbestimmungen**

*Wer hat auf welche Daten Zugriff? Gibt es Rollen für unterschiedliche Berechtigungen? Welche Rollen für Nutzende sieht das Rollen- und Rechtekonzept der Anwendung vor (z.B. Dateneingebende, Nutzende, Poweruser, Gäste)? Und welche Berechtigungen sind diesen Rollen jeweils zugewiesen (z.B. nur lesender Zugriff, schreibender Zugriff [evtl. inklusive Berechtigung zur Korrektur von Einträgen anderer])? Eingrenzung der Sammel- und Einzelrollen, Berechtigungsprofile, Berechtigungen und Berechtigte bezogen auf deren Fachaufgaben?*

*Eventuell Siehe Anlage Rollen- und Rechtekonzept*

7. **Im- und Export von Daten**7.1 **Schnittstellen**

*Gibt es Datenimporte aus oder –exporte zu anderen luK-Anwendungen? Wenn ja welche? Dauerhaft? Manuell oder automatisiert? Wozu dienen diese Schnittstellen/ mit welcher Zweckbindung von Datenflüssen die über diese Schnittstellen gehen. Wie sieht die Einbindung in die Systemlandschaft und wie die Vernetzung mit anderen Systemen aus?*

**7.2 Berichte und Auswertungen / Reports**

*Welche Auswertungen, Berichte in welchem Umfang werden mit personenbezogenen Daten gemacht und warum und wofür sind diese erforderlich? Wer erhält die Berichte? Werden die Daten aggregiert?*

**8. Sonstiges/Ergänzungen**

*Falls es notwendige Abweichungen von der IT-Rahmen-DV geben soll, dann soll es hier dokumentiert werden.*

**9. Datenschutz und Löschfristen, Schutz der Persönlichkeitsrechte,**

Fester Bestandteil dieser Dienstvereinbarung ist die angehängte Meldung zum Verzeichnis der Verarbeitungstätigkeiten (Anlage1)

*Beschreiben Sie technische und organisatorische Maßnahmen, um die Datensparsamkeit der IuK-Anwendung zu gewährleisten.*

**10. Schlussbestimmungen, Inkrafttreten, Kündigung**

(1) Diese Dienstvereinbarung tritt am Tage der Unterzeichnung in Kraft; sie muss unverzüglich im Verkündungsblatt bekannt gemacht werden (§78 Abs. 2 NPersVG).

(2) Sollten Teile dieser Vereinbarung nichtig sein, so bleiben die anderen Teile dieser Vereinbarung davon unberührt.

(3) Alle in dieser Dienstvereinbarung bzw. der Anlagenübersicht aufgeführten Anlagen sind Bestandteil dieser Vereinbarung. Sie werden regelmäßig aktualisiert und mit Erst- bzw. Änderungsdatum dieser Dienstvereinbarung beigelegt.

(4) Durch den Abschluss dieser Dienstvereinbarung und durch die jeweils erteilte Zustimmung des Personalrates zur Produktivsetzung der IuK-Anwendung gilt die Mitbestimmung gem. NPersVG - im Hinblick auf Neueinführung, Änderungen und Erweiterungen – nicht als verbraucht.

(5) Jede wesentliche Änderung oder Ergänzung der eingesetzten IuK-Anwendung unterliegt der Mitbestimmung des Personalrats.

(6) Diese Dienstvereinbarung kann mit einer Frist von 4 Monaten von beiden Seiten – frühestens zum tt.mm.jjjj gekündigt werden. Die einvernehmliche Änderung ist jederzeit möglich. Kündigung und Änderung bedürfen der Schriftform. Im Übrigen gilt §78 Abs. 4 NPersVG

(7) Nach Beendigung der Dienstvereinbarung ist der Weiterbetrieb der IuK-Anwendung unter den hier vereinbarten Bedingungen möglich. Die Dienststelle und der Personalrat verpflichten sich, im Falle der Kündigung unverzüglich Verhandlungen über eine Nachfolgeregelung aufzunehmen.

Die Dienstvereinbarung wird allen Beschäftigten in ihrer jeweils gültigen Form in geeigneter Weise bekanntgegeben.

Hannover, den  
Leibniz Universität Hannover  
Das Präsidium

Hannover, den  
Leibniz Universität Hannover  
Der Personalrat

\_\_\_\_\_  
Der Präsident

\_\_\_\_\_  
Die Vorsitzende

Anlagenübersicht, Version tt.mm.jj

Anlage 1	Meldung zum Verzeichnis der Verarbeitungstätigkeiten (VVT)	
Anlage 2		
Anlage nn		

Die nachfolgende Dienstvereinbarung, unterzeichnet vom Präsidenten der Gottfried Wilhelm Leibniz Universität Hannover sowie vom Personalrat der Gottfried Wilhelm Leibniz Universität Hannover, ist abgeschlossen worden.

**Dienstvereinbarung gemäß § 78 NPersVG zur Sicherung der Beschäftigtenrechten während und nach der Überführung der Leibniz Universität Hannover in die Trägerschaft einer Stiftung öffentlichen Rechts**  
**zwischen der Leibniz Universität Hannover und dem Personalrat der Leibniz Universität Hannover in der Fassung vom 11.04.2022**

### **§ 1 Zielsetzung**

Der Personalrat der LUH und das Präsidium sind sich einig darüber, dass bei einer Überführung der LUH in die Trägerschaft einer Stiftung keine Verschlechterung der Arbeitsbedingungen oder sonstige Benachteiligung der bestehenden und zukünftigen Beschäftigten der LUH bzw. der Stiftung im Vergleich zum Zeitpunkt der Unterzeichnung dieser Dienstvereinbarung entstehen darf. Darüber hinaus dürfen bei zukünftigen Regelungen die Stiftungsbeschäftigten gegenüber den Landesbeschäftigten nicht benachteiligt werden. Die Unterzeichnenden schließen deshalb diese Vereinbarung zur Wahrung der Rechtsposition der Beschäftigten.

### **§ 2 Gegenstand und Geltungsbereich**

- (1) Gegenstand dieser Vereinbarung ist die Sicherung der Rechte der aktuellen und künftigen Beschäftigten der LUH bzw. der Stiftung vor, während und nach der Überführung der LUH in die Trägerschaft einer Stiftung öffentlichen Rechts.
- (2) Insbesondere, aber nicht ausschließlich folgende Regelungen zu Beschäftigtenrechten sind Grundlage dieser Vereinbarung:
  - a) Niedersächsisches Hochschulgesetz (NHG)
  - b) Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L)
  - c) Vereinbarung zwischen der Niedersächsischen Landesregierung und der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di), Landesbezirk Niedersachsen-Bremen, und dem Marburger Bund, Landesverband Niedersachsen, zur Errichtung von Stiftungshochschulen
  - d) Verordnung über die Errichtung der Stiftung „Leibniz Universität Hannover Stiftung öffentlichen Rechts“ (StiftVO-UH)
- (3) Die Vereinbarung ist bindend für die zukünftige Stiftung LUH und gilt für alle zum Zeitpunkt der Errichtung der Stiftung LUH bestehenden Beschäftigten sowie für alle zukünftigen Beschäftigten der Stiftung LUH.

### **§ 3 Rechte der Beschäftigten**

- (1) Die nachfolgenden Regelungen gelten sowohl für alle vor Stiftungsübergang bestehenden Arbeitsverträge und Beamtenverhältnisse als auch für alle nach der Stiftungswerdung abgeschlossenen Arbeitsverträge und Beamtenverhältnisse.
- (2) Betriebsbedingte Kündigungen sind ausgeschlossen.
- (3) Die Stiftung verpflichtet sich, die Beschäftigten der Stiftung den Beschäftigten des Landes gleichzustellen. Die Stiftung verpflichtet sich, Verbesserungen für Beschäftigte des Landes unverzüglich für ihre Beschäftigten zu übernehmen.
- (4) Für die Beschäftigten der Stiftung finden die für die Beschäftigten des Landes geltenden Tarifverträge und sonstigen Bestimmungen Anwendung, letztere jedoch nur, soweit nicht an der Stiftung für die Beschäftigten günstigere Bestimmungen vorhanden sind.
- (5) Die Stiftung erkennt alle im Landesdienst erworbenen arbeits- und tarifvertraglichen sowie beamtenrechtlichen Rechte der Beschäftigten an.
- (6) Die Sicherstellung der Ansprüche auf eine zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung der derzeitigen und künftigen Stiftungsbeschäftigten wird gemäß § 58 Absatz 4 Nr. 2 NHG gewährleistet.

- (7) Beschäftigungszeiten, Stufenlaufzeiten und Anwartzeiten werden angerechnet bei:
- Wechsel vom Landesdienst zur Stiftung LUH
  - Wechsel von einer anderen Stiftungshochschule zur Stiftung LUH
  - Wechsel von einer anderen Stiftung öffentlichen Rechts, die aus einer Landesdienststelle entstanden ist, zur Stiftung LUH
- (8) Bei Stellenbesetzungen sowie Höhergruppierungen fallen die Verwaltungslehrgänge als zwingende Voraussetzung weg.
- (9) Bestehende, zukünftige bzw. novellierte Vereinbarungen nach § 81 NPersVG (im Folgenden: 81er-Vereinbarungen) gelten, sofern sich seitens der Stiftung LUH und des Personalrats nicht einvernehmlich dagegen entschieden wird, für die Beschäftigten fort. Sollten sich der Personalrat und die Stiftung LUH einvernehmlich gegen eine 81er-Vereinbarung entschieden haben, schließen Sie eine Dienstvereinbarung zu dem jeweiligen Regelungsbereich dieser 81er-Vereinbarung ab.
- (10) Die LUH wird eine Personalbedarfsermittlung und -planung zur Verhinderung von Überlastung durch erhöhtes Arbeitsaufkommen bei Errichtung und Verwaltung der Stiftung durchführen. Für die Erledigung der hinzukommenden Aufgaben sowie für den Zuwachs an vorhandenen Aufgaben ist ausreichend zusätzliches Personal so rechtzeitig vorzuhalten bzw. einzustellen, dass eine Überlastung ausgeschlossen ist.
- (11) Sollte das Stiftungsvermögen zur Schaffung von Stellen herangezogen werden, ist das Stiftungsvermögen auch für Stellen für Tarifbeschäftigte zu nutzen.
- (12) Die Stiftung stellt sicher, dass für die notwendigen Tätigkeiten und Aufgaben ausreichend Personalmittel für Tarifbeschäftigte vorgehalten werden.
- (13) Die Stiftung setzt sich dafür ein, zur Erledigung von dauerhaften Tätigkeiten unbefristete Arbeitsverträge zu schließen.
- (14) Die Stiftung ermöglicht ihren Beschäftigten grundsätzlich die Teilnahme an den Weiterbildungsmöglichkeiten des Landes und übernimmt die Kosten dafür.
- (15) Sollte die Stiftung überlegen, Gesellschaften des Privatrechts zu errichten, die Arbeitsverhältnisse an der LUH beeinträchtigen, hat sie unverzüglich mit dem Personalrat Gespräche aufzunehmen und eine Einigung zu erzielen, bevor das Beteiligungsverfahren nach NPersVG eingeleitet wird.

#### **§ 4 Inkrafttreten, Geltungsdauer**

- (1) Diese Dienstvereinbarung tritt mit der Unterschrift der beiden Parteien sowie der Entscheidung des Senats der LUH für die Überführung der Universität in die Trägerschaft einer Stiftung öffentlichen Rechts in Kraft. Die Anpassung an Rechtsformänderungen bleibt vorbehalten.
- (2) Sollten einzelne Bestimmungen dieser Vereinbarung, insbesondere wegen Verstoßes gegen § 82 NPersVG, nichtig sein oder werden, so berührt dies nicht die Gültigkeit der übrigen Bestimmungen. Anstelle der unwirksamen Bestimmungen, oder zur Ausfüllung eventueller Lücken der Vereinbarung, soll eine angemessene Regelung treten, die dem am Nächsten kommt, was die Parteien nach ihrer Zwecksetzung gewollt haben.
- (3) Diese Vereinbarung kann jederzeit im gegenseitigen Einvernehmen der Vertragsparteien geändert werden. Veränderungen oder Ergänzungen bedürfen der Schriftform.
- (4) Diese Vereinbarung kann im gegenseitigen Einvernehmen der Vertragsparteien aufgehoben werden. Eine einseitige Kündigung dieser Vereinbarung ist ausgeschlossen.

Hannover, den 19.04.2022  
Leibniz Universität Hannover  
Das Präsidium  
gez. Prof. Dr. iur. Volker Epping

Hannover, den 25.04.2022  
Leibniz Universität Hannover  
Der Personalrat  
gez. Elvira Grube