

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 Anwartszeiten 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