

Personalversammlung des wissenschaftlichen Personals



Fr, 14.11.2025, 9.00 – 11.00 Uhr

Tagesordnung

- 1. Begrüßung**
- 2. Grußworte aus den Gewerkschaften Verdi und GEW**
- 3. Einblick in die Personalratsarbeit und Tätigkeitsbericht**
- 4. Finanzlage**
- 5. Desksharing**
- 6. Softphone, M365 und mehr**
- 7. Verschiedenes / Anträge von Beschäftigten**

WIPR-Team 2025



**Marc-Olivier
Hinzlin**
 Vorsitzender
 Freist. 75%



**Peter
Burger**
 stv. Vors.
 100%



**Sarah
Bachmann**
 Vorstand
 50%



**Andreas
Busen**
 Vorstand
 50%



**Nadine
Kaul**
 Vorstand



**Daniela
Krückel**
 Vorstand
 50%



**Gunda
Mohr**
 Vorstand



**Christoph
Reisdorff**
 Vorstand
 50%

Weitere Mitglieder

Michael Deffner
 Stefan Geschke
 Patrick Grommes
 Maren Hofius
 Hubert Kiechle
 Ulf Kühn
 Florian Muhl
 Nils Steffen
 Melanie Steffens



UHH/Esfandiari

nach wie vor kompetent unterstützt von Bianca Stefani

Tagesordnung

1. Begrüßung
2. **Grußworte aus den Gewerkschaften Verdi und GEW**
3. Einblick in die Personalratsarbeit und Tätigkeitsbericht
4. Finanzlage
5. Desksharing
6. Softphone, M365 und mehr
7. Verschiedenes / Anträge von Beschäftigten

Tagesordnung

1. Begrüßung
2. Grußworte aus den Gewerkschaften Verdi und GEW
3. **Einblick in die Personalratsarbeit und Tätigkeitsbericht**
4. Finanzlage
5. Desksharing
6. Softphone, M365 und mehr
7. Verschiedenes / Anträge von Beschäftigten

Tätigkeitsbericht

- Beratungsgespräche
- strittige Einstufungen (Schlichtungs- und Einigungsverfahren)
- Teilnahme an Code-of-Conduct-Runde in der BWFG
- Treffen mit der „neuen“ Senatorin Maryam Blumenthal
- Einstellungsverfahren von unbefristeten Stellen
- Ausschuss für Arbeitssicherheit
- Jour Fixe & Gespräche: Präsident, Kanzler, Dekanate
- Dienstvereinbarungen
- „allwöchentliche Routinearbeit“: Mitbestimmung bei Einstellungen, Weiterbeschäftigungen, Arbeitszeitveränderungen, Einstufungen, ...

Tätigkeitsbericht

- Beratungsgespräche
- **strittige Einstufungen (Schlichtungs- und Einigungsverfahren)**
- Teilnahme an Code-of-Conduct-Runde in der BWFG
- Treffen mit der „neuen“ Senatorin Maryam Blumenthal
- Einstellungsverfahren von unbefristeten Stellen
- Ausschuss für Arbeitssicherheit
- Jour Fixe & Gespräche: Präsident, Kanzler, Dekanate
- Dienstvereinbarungen
- „allwöchentliche Routinearbeit“: Mitbestimmung bei Einstellungen, Weiterbeschäftigungen, Arbeitszeitveränderungen, Einstufungen, ...

Einstellungen, Weiterbeschäftigungen, **Einstufungen**, ...

Alle Jahre wieder ... (alte Folien mit Update, denn weiterhin ungelöstes Problem)

Einstufungsvorlagen aus der Personalabteilung lehnt der WIPR manchmal auch ab: Denn oft werden **Berufserfahrungen** außerhalb von Hochschulen oder im Ausland nicht oder nur äußerst restriktiv anerkannt. Es heißt dann „fehlende Gleichartigkeit und/oder Gleichwertigkeit“ der vorliegenden Berufserfahrung.

Einstellungen, Weiterbeschäftigungen, **Einstufungen**, ...

Alle Jahre wieder ...

Doch was passiert dann mit den abgelehnten Fällen?

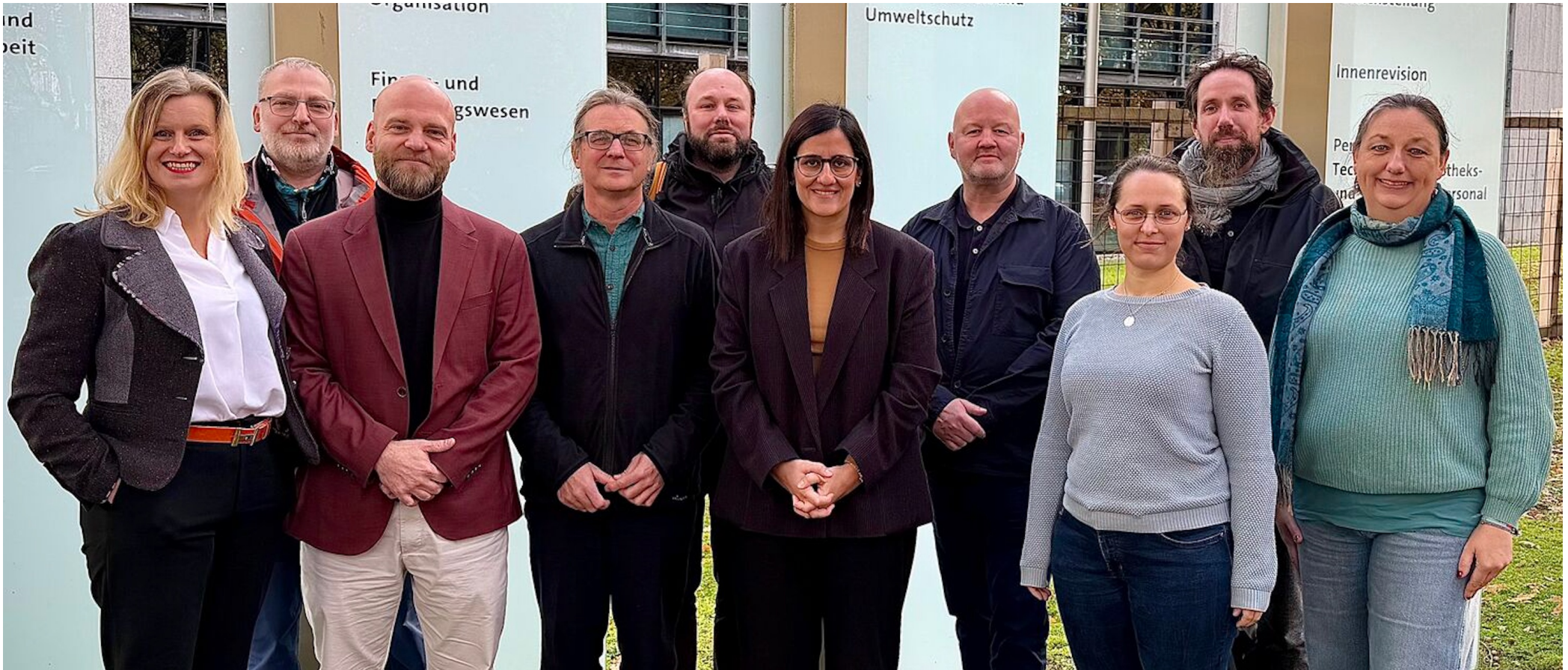
Das Gesetz sieht die unverzügliche Einleitung eines Schlichtungs- und Einigungsverfahrens vor ... Doch die Fälle bleiben viel zu lange liegen – manchmal über **ein zwei Jahre**. Verträge sind oft kürzer!

Der WIPR ist darüber im Gespräch mit Gewerkschaften und Personalamt und fordert, alle Altfälle bis zum ~~31.03.2025~~ **30.11.2025 abzubauen! – Die Personalabteilung schafft das nicht ... Die Kolleg:innen warten auf ihr Geld! Gibt es irgendeine Zusage der Personalabteilung, die Altfälle zu lösen???**

Tätigkeitsbericht

- Beratungsgespräche
- strittige Einstufungen
- Teilnahme an Code-of-Conduct-Runde in der BWFG
- **Treffen mit der „neuen“ Senatorin Maryam Blumenthal**
- Einstellungsverfahren von unbefristeten Stellen
- Arbeitsschutzausschuss
- Jour Fixe & Gespräche: Präsident, Kanzler, Dekanate
- Dienstvereinbarungen
- „allwöchentliche Routinearbeit“: Mitbestimmung bei Einstellungen, Weiterbeschäftigungen, Arbeitszeitveränderungen, Einstufungen, ...

Treffen mit der „neuen“ Senatorin Maryam Blumenthal



Tätigkeitsbericht

- Beratungsgespräche
- strittige Einstufungen
- Teilnahme an Code-of-Conduct-Runde in der BWFG
- Treffen mit der „neuen“ Senatorin Maryam Blumenthal
- Einstellungsverfahren von unbefristeten Stellen
- Arbeitsschutzausschuss
- Jour Fixe & Gespräche: Präsident, Kanzler, Dekanate
- **Dienstvereinbarungen**
- „allwöchentliche Routinearbeit“: Mitbestimmung bei Einstellungen, Weiterbeschäftigungen, Arbeitszeitveränderungen, Einstufungen, ...

Dienstvereinbarungen

- Dienst an einem anderen Ort
- elektronische Schließanlagen
- Data Warehouse (DWH)
- Dokumentenmanagementsystem (DMS)
- Forschungsinformationssystem (FIS)
- Desksharing
- M365

Dienstvereinbarungen

- Dienst an einem anderen Ort – **kommt sie denn noch?**
- elektronische Schließanlagen – **im Dornröschenschlaf?**
- Data Warehouse (DWH) – DV sollte 06/2020 unterzeichnet werden – **seit dem DV in der *development hell* der Personalabteilung.**
Das DWH wird aber schon genutzt
- Dokumentenmanagementsystem (DMS) – DV 08/2022 angekündigt, soll im **neuen Stellenbesetzungsprozess ab 2026 eingesetzt werden.**
- Forschungsinformationssystem (FIS)
- Desksharing – **dazu später mehr**
- M365 – **dazu später mehr**

**Ohne DV zieht
der WIPR 2026
den Stecker!**

Nicht ohne DV!

Tätigkeitsbericht

- Beratungsgespräche
- strittige Einstufungen
- Teilnahme an Code-of-Conduct-Runde in der BWFG
- Treffen mit der „neuen“ Senatorin Maryam Blumenthal
- Einstellungsverfahren von unbefristeten Stellen
- Arbeitsschutzausschuss
- Jour Fixe & Gespräche: Präsident, Kanzler, Dekanate
- Dienstvereinbarungen
- **„allwöchentliche Routinearbeit“: Mitbestimmung bei Einstellungen, Weiterbeschäftigungen, Arbeitszeitveränderungen, Einstufungen, ...**

Personalratsarbeit

Einstellungen, Weiterbeschäftigungen, Einstufungen, ...

	Stellungnahmen Ausschreibungen	Beamt:innen	Einstellungen	Weiter- beschäftigungen	Aufstockungen	Nicht- ausschreibungen	Weitere Mitbestimmungsvorlagen	Zur Kenntnis	gesamt
Januar	11	3	77	98		131	60	9	389
Februar	11	4	54	103		132	49	14	367
März	6	0	46	83		91	61	5	292
April	3	2	56	92		112	58	18	341
Mai	2	0	33	45		62	40	16	198
Juni	13	7	38	72		92	19	8	249
Juli	10	5	46	63	14	103	56	13	310
August	4	1	58	92	26	119	40	5	345
September	7	3	56	61	13	111	48	11	310
Oktober	7	2	37	62	17	87	44	6	262
November									0
Dezember									0
gesamt	74	27	501	771	70	1040	475	105	3063
2024	98	45	680	1205	entfällt	1459	538	entfällt	4025
2023	155	37	777	1439	entfällt	1713	785	entfällt	4906
2022	145	31	798	1351	entfällt	1503	776	entfällt	4604
2021	123	36	816	1364	entfällt	1387	833	entfällt	4559
2020	140	32	897	1282	entfällt	1124	807	entfällt	4282
2019	136	24	871	1143	entfällt	1055	619	entfällt	3848
2018	152	19	732	1266	entfällt	1148	596	entfällt	3913
2017	103	39	859	1325	entfällt	862	808	entfällt	3996
2016	100	28	882	1324	entfällt	910	761	entfällt	4005
2015	195	23	912	1515	entfällt	819	610	entfällt	4074
2014	128	21	928	1490	entfällt	745	488	entfällt	3800

Stand:
31.10.25

Personalratsarbeit

Einstellungen, Weiterbeschäftigungen, Einstufungen, ...

	Stellungnahmen Ausschreibungen	Beamt:innen	Einstellungen	Weiter- beschäftigungen	Aufstockungen	Nicht- ausschreibungen	Weitere Mitbestimmungsvorlagen	Zur Kenntnis	gesamt
Januar	11	3	77	98		131			389
Februar	11	4	54	103		132			367
März	6	0	46	83		91			292
April	3	2	56	92		112			341
Mai	2	0	33	45		62			198
Juni	13	7	38	72		92			249
Juli	10	5	46	63	14	103			310
August	4	1	58	92	26	119			345
September	7	3	56	61	13	111			310
Oktober	7	2	37	62	17	87			262
November									0
Dezember									0
gesamt	74	27	501	771	70	1040	475	105	3063
2024	98	45	680	1205	entfällt	1459	538	entfällt	4025
2023	155	37	777	1439	entfällt	1713	785	entfällt	4906
2022	145	31	798	1351	entfällt	1503	776	entfällt	4604
2021	123	36	816	1364	entfällt	1387	833	entfällt	4559
2020	140	32	897	1282	entfällt	1124	807	entfällt	4282
2019	136	24	871	1143	entfällt	1055	619	entfällt	3848
2018	152	19	732	1266	entfällt	1148	596	entfällt	3913
2017	103	39	859	1325	entfällt	862	808	entfällt	3996
2016	100	28	882	1324	entfällt	910	761	entfällt	4005
2015	195	23	912	1515	entfällt	819	610	entfällt	4074
2014	128	21	928	1490	entfällt	745	488	entfällt	3800

Erneut weniger
 Fälle als
 letztes Jahr um
 diese Zeit!
 Resultat der
 Sparmaßnahmen?

Stand:
 31.10.25

Personalratsarbeit

Einstellungen, Weiterbeschäftigungen, Einstufungen, ...

Einstellungen männlich Etat								
§ 28	1 Monat	bis 4 Monate	bis 8 Monate	bis 12 Monate	bis 2 Jahre	bis 3 Jahre	über 3 Jahre	unbefristet
Abs. 1		1	3	1	6	64		
Abs. 2						6		
Abs. 3		2	4	6	6	14		4
Ohne Angabe								
Einstellungen männlich Drittmittel								
§ 28	1 Monat	bis 4 Monate	bis 8 Monate	bis 12 Monate	bis 2 Jahre	bis 3 Jahre	über 3 Jahre	unbefristet
Abs. 1								
Abs. 2								
Abs. 3		5	9	12	15	69	8	
Ohne Angabe								
Einstellungen weiblich Etat								
§ 28	1 Monat	bis 4 Monate	bis 8 Monate	bis 12 Monate	bis 2 Jahre	bis 3 Jahre	über 3 Jahre	unbefristet
Abs. 1		1	4	3		49	1	
Abs. 2						9		
Abs. 3		4	8	12	4	17	1	5
Ohne Angabe								
Einstellungen weiblich Drittmittel								
§ 28	1 Monat	bis 4 Monate	bis 8 Monate	bis 12 Monate	bis 2 Jahre	bis 3 Jahre	über 3 Jahre	unbefristet
Abs. 1								
Abs. 2								
Abs. 3		4	4	7	12	51	15	
Ohne Angabe								

Zahlen 2025
Stand: 31.10.25

Einstellungen, Weiterbeschäftigungen, Einstufungen, ...

Einstellungen männlich Etat									
§ 28	1 Monat	bis 4 Monate	bis 8 Monate	bis 12 Monate	bis 2 Jahre	bis 3 Jahre	über 3 Jahre	unbefristet	
Abs. 1		1	3	1	6	64			
Abs. 2						6			
Abs. 3		2	4	6	6	14		4	
Ohne Angabe									
Einstellungen männlich Drittmittel									
§ 28	1 Monat	bis 4 Monate	bis 8 Monate	bis 12 Monate	bis 2 Jahre	bis 3 Jahre	über 3 Jahre	unbefristet	
Abs. 1									
Abs. 2									
Abs. 3		5	9	12	15	69	8		
Ohne Angabe									
Einstellungen weiblich Etat									
§ 28	1 Monat	bis 4 Monate	bis 8 Monate	bis 12 Monate	bis 2 Jahre	bis 3 Jahre	über 3 Jahre	unbefristet	
Abs. 1		1	4	3		49	1		
Abs. 2						9			
Abs. 3		4	8	12	4	17	1	5	
Ohne Angabe									
Einstellungen weiblich Drittmittel									
§ 28	1 Monat	bis 4 Monate	bis 8 Monate	bis 12 Monate	bis 2 Jahre	bis 3 Jahre	über 3 Jahre	unbefristet	
Abs. 1									
Abs. 2									
Abs. 3		4	4	7	12	51	15		
Ohne Angabe									

Einstellungen:
Der Code of
Conduct wirkt
weiterhin.

Zahlen 2025
Stand: 31.10.25

Personalratsarbeit

Einstellungen, **Weiterbeschäftigungen**, Einstufungen, ...

Weiterbeschäftigungen männlich Etat

§ 28	1 Monat	bis 4 Monate	bis 8 Monate	bis 12 Monate	bis 2 Jahre	bis 3 Jahre	über 3 Jahre	unbefristet
Abs. 1	1	13	51	49	5	3		
Abs. 2						11		
Abs. 3	3	14	12	13	17	2		5
Ohne Angabe								

Weiterbeschäftigungen männlich Drittmittel

§ 28	1 Monat	bis 4 Monate	bis 8 Monate	bis 12 Monate	bis 2 Jahre	bis 3 Jahre	über 3 Jahre	unbefristet
Abs. 1								
Abs. 2								
Abs. 3	1	38	48	31	25	25	8	
Ohne Angabe								

Weiterbeschäftigungen weiblich Etat

§ 28	1 Monat	bis 4 Monate	bis 8 Monate	bis 12 Monate	bis 2 Jahre	bis 3 Jahre	über 3 Jahre	unbefristet
Abs. 1		19	25	28	4	3		
Abs. 2				1	1	8	1	
Abs. 3	1	17	11	13	9	5		3
Ohne Angabe								

Weiterbeschäftigungen weiblich Drittmittel

§ 28	1 Monat	bis 4 Monate	bis 8 Monate	bis 12 Monate	bis 2 Jahre	bis 3 Jahre	über 3 Jahre	unbefristet
Abs. 1								
Abs. 2								
Abs. 3	1	24	27	17	7	12	7	
Ohne Angabe								

Zahlen 2025
Stand: 31.10.25

Einstellungen, **Weiterbeschäftigungen**, Einstufungen, ...

Weiterbeschäftigungen männlich

§ 28	1 Monat	bis 4 Monate	bis 8 Monate	bis 12 Monate	bis 2 Jahre	bis 3 Jahre	über 3 Jahre	unbefristet
Abs. 1	1	13	51	49	5	3		
Abs. 2						11		
Abs. 3	3	14	12		17	2		5
Ohne Angabe								

Weiterbeschäftigungen männlich Drittmittel

§ 28	1 Monat	bis 4 Monate	bis 8 Monate	bis 12 Monate	bis 2 Jahre	bis 3 Jahre	über 3 Jahre	unbefristet
Abs. 1								
Abs. 2								
Abs. 3	1	38	48	31	25	25	8	
Ohne Angabe								

Weiterbeschäftigungen weiblich

§ 28	1 Monat	bis 4 Monate	bis 8 Monate	bis 12 Monate	bis 2 Jahre	bis 3 Jahre	über 3 Jahre	unbefristet
Abs. 1		19	25	28	4	3		
Abs. 2				1	1	8	1	
Abs. 3	1	17	11	13	9	5		3
Ohne Angabe								

Weiterbeschäftigungen weiblich Drittmittel

§ 28	1 Monat	bis 4 Monate	bis 8 Monate	bis 12 Monate	bis 2 Jahre	bis 3 Jahre	über 3 Jahre	unbefristet
Abs. 1								
Abs. 2								
Abs. 3	1	24	27	17	7	12	7	
Ohne Angabe								

Die Verlängerungen sollten eigentlich immer um 12 Monate erfolgen – so versprach es vor 2 Jahren die „Hamburger Erklärung“ ...
 Dieser Teil wird aber weiterhin von den Fakultäten ganz einfach ignoriert ...

Zahlen 2025
 Stand: 31.10.25

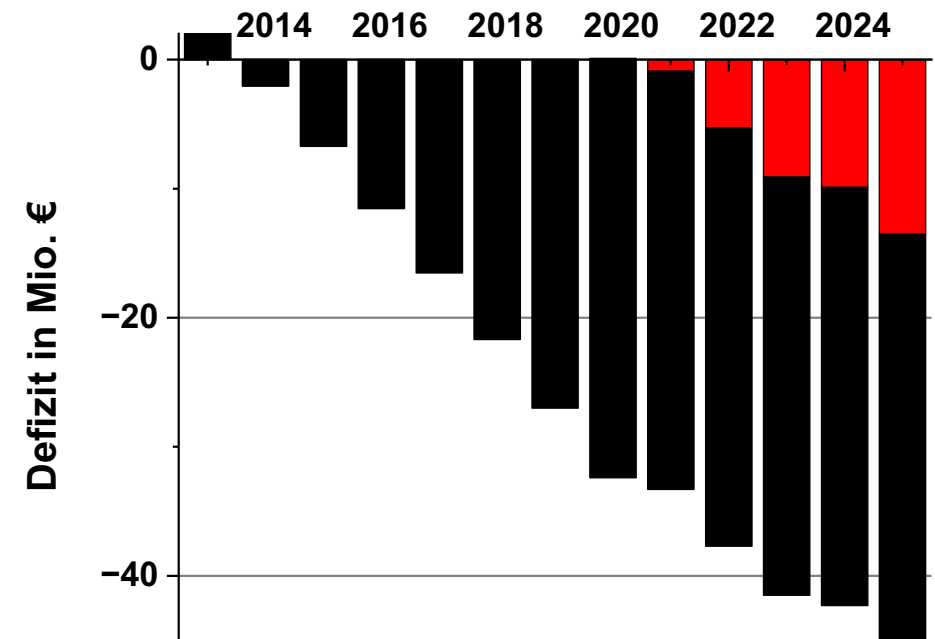
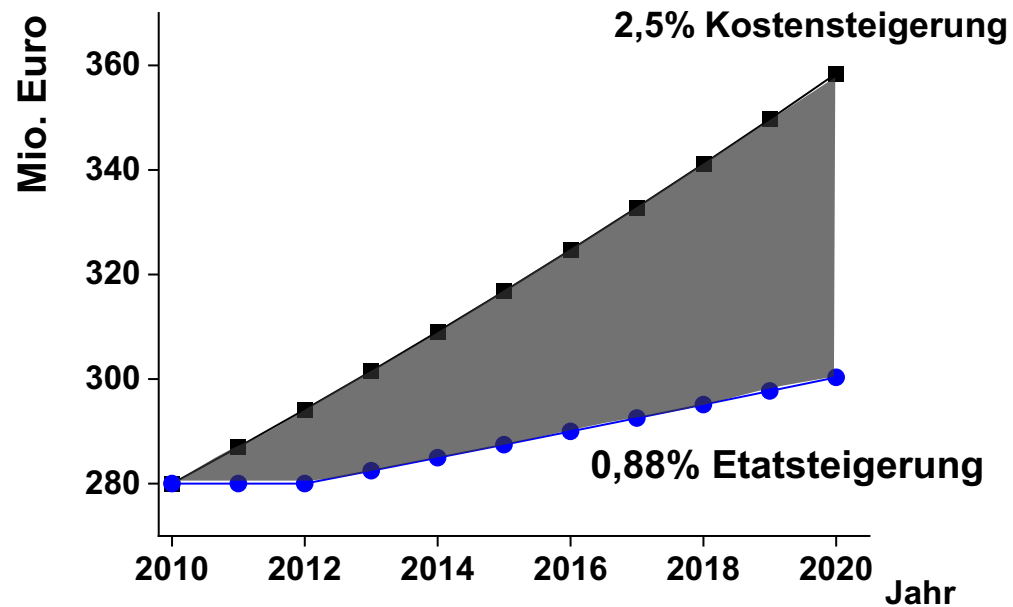
Tagesordnung

- 1. Begrüßung**
- 2. Grußworte aus den Gewerkschaften Verdi und GEW**
- 3. Einblick in die Personalratsarbeit und Tätigkeitsbericht**
- 4. Finanzlage**
- 5. Desksharing**
- 6. Softphone, M365 und mehr**
- 7. Verschiedenes / Anträge von Beschäftigten**



**exzellent
aber
pleite!**

Defizitentwicklung an der UHH



Entwicklung der Stellenvakanzen an der UHH

	2020			2025					
Stellen-Kategorie	Stellen		Vakanz-rate	Stellen			fehlende LVS	Vakanz-rate	Änderung der Vakanzrate 2020 ⇨ 2025
	verfüg-bar	be-setzt		verfüg-bar	be-setzt	unbe-setzt			
Juniorprofessuren	92	65	29.3%	60	38	22	110	36.7%	+7.3%
Professuren	449	427	4.9%	458	418	40	360	8.7%	+5.2%
§28(1) Promotion	471	390	17.2%	433	305	128	512	29.6%	+12.4%
§28(2) Habilitation	104	84	19.2%	110	80	30	150	27.3%	+8.0%
§28(3) Lehre	121	111	8.3%	160	132	28	392	17.5%	+9.2%
§28(3) Sonstige	315	279	11.4%	349	294	55	495	15.8%	+4.3%

Mehr als 1000 LVS fehlen! Von ca. 11 000 LVS

z. Vgl. Gesamte Lehre
 Fak. Jura (520 LVS), FB Biologie (660 LVS)

Ursachen des aktuellen Defizits

- **fehlende Anpassung von Mitteln der Behörde**

- fehlende Dynamisierung der ZSL-Mittel, der Mittel für die Lehramtsreform und weiterer Sondermittel
- kein Ausgleich der Inflationseffekte auf Sach- und Investitionskosten
 - Grund: die Steigerung in der Hochschulvereinbarung von 2% muss komplett für den Tarifausgleich genutzt werden

- **dauerhaft erhöhte Bedarfe**

- 3i-Projekt (Informationsversorgung, -verarbeitung, -bereitstellung, Bibliotheken)
- wissenschaftliche Geräte
- IT-Sicherheit, IT-Versorgung, Digitalisierung, KI
- erhöhte Anforderungen in Gebäudebetrieb und Gebäudesicherheit

Quelle: APH-Sitzung am 26.05.2025



Universität Hamburg

DER FORSCHUNG | DER LEHRE | DER BILDUNG

Akademischer Senat
03.07.2025

TOP 10 Hochschulfinanzen (SV XXIX/820/60, 61)

.....

Der Akademische Senat beschließt einstimmig (15 : 0 : 0 Stimmen) die vorliegende Stellungnahme (SV XXIX/820/61 bzw. Anlage 4).

Für eine nachhaltige Finanzierung von Bildung und Wissenschaft

Stellungnahme des Akademischen Senats
beschlossen in der 820. Sitzung am 03.07.2025

Die Universität Hamburg steht für wissenschaftliche Exzellenz in Forschung und Lehre sowie gesellschaftliche Verantwortung. Ihre Mitglieder engagieren sich in Forschung, Lehre und Wissenstransfer – für eine demokratische, soziale und nachhaltige Entwicklung. Doch dieses Engagement wird zunehmend durch strukturelle Unterfinanzierung gefährdet.

Der neu vorgestellte rot-grüne Koalitionsvertrag für Hamburg fordert, dass Hamburg eine exzellente Wissenschaftsmetropole bleibt. Exzellente Wissenschaft braucht aber eine auskömmliche Finanzierung mit Planungssicherheit. Diese ist aktuell nicht gegeben.

Bereits für das Haushaltsjahr 2024 erfolgte die Aufforderung einer dreiprozentigen Einsparung seitens des Kanzlers der Universität Hamburg. Für das laufende

Komplette Stellungnahme: <https://www.uni-hamburg.de/uhh/organisation/gremien/akademischer-senat/protokolle/Beschluesse/as-beschluss-820-1.pdf>



Universität Hamburg
DER FORSCHUNG | DER LEHRE | DER BILDUNG

UHH - TVPR - Mittelweg 177 - 20148 Hamburg

Frau Senatorin für Wissenschaft,
Forschung und Gleichstellung
Maryam Blumenthal

Behörde für Wissenschaft, Forschung
und Gleichstellung
Hamburger Str. 37
22083 Hamburg

06.10.2025

Gemeinsames Schreiben der Personalräte der UHH an die BWFGB

Sehr geehrte Damen und Herren,

bitte finden Sie anbei ein Schreiben der beiden Personalräte an der Universität Hamburg an die zuständige Senatorin der Behörde für Wissenschaft, Forschung und Gleichstellung, Frau Blumenthal, zur aktuellen finanziellen Situation der Universität Hamburg.

Das Schreiben wurde zeitgleich dem Präsidium, dem Akademischen Senat sowie dem Hochschulrat der Universität Hamburg zugeleitet.

Für Rückfragen oder ein persönliches Gespräch erreicht uns die Senatorin am einfachsten individuell über unsere persönlichen Emailadressen:

René König, TVPR – Personalrat für das Technische, Bibliotheks- und Verwaltungspersonal (ohne UKE), rene.koenig@uni-hamburg.de

Dr. Marc-Olivier Hinzelin, WIPR – Personalrat des wissenschaftlichen Personals (ohne UKE), marc.hinzelin@uni-hamburg.de

Mit freundlichen Grüßen

René König
Vorsitzender TVPR

M. Hinzelin
Dr. Marc-Olivier Hinzelin
Vorsitzender WIPR

PERSONALRAT FÜR DAS TECHNISCHE, BIBLIOTHEKS- UND VERWALTUNGSPERSONAL

René König, M.A.

TVPR – Personalrat für das
Technische, Bibliotheks-
und Verwaltungspersonal
Vorsitzender

Mittelweg 177
Zugang auch über Klein Fontenay 1 Raum
5 4035
20148 Hamburg

Tel.: +49 40 42838-2967
Fax +49 40 42838-6310
rene.koenig@uni-hamburg.de
www.tvpr.uni-hamburg.de

Sehr geehrte Frau Senatorin, liebe Frau Blumenthal,

der Akademische Senat hat am 3. Juli 2025 einstimmig die Stellungnahme „Für eine nachhaltige Finanzierung von Bildung und Wissenschaft“ beschlossen. Diese Position unterstützen wir ausdrücklich und gehen davon aus, dass sie Ihnen vorliegt.

Da die Reaktion der Wissenschaftsbehörde noch offen ist, möchten wir die Dringlichkeit der darin benannten Bedarfe unterstreichen: Sie sind unabdingbar, um den Wissenschaftsbetrieb aufrechtzuerhalten.

Die finanzielle Lage unserer Universität ist äußerst angespannt. Die aktuellen Sparvorgaben treffen alle Bereiche mit voller Härte:

☒ **Personal:** Vakanzen werden verlängert, Neubesetzungen verzögert oder ausgesetzt. Jede Stellenbesetzung erfordert einen Ausnahmeantrag. Besonders betroffen sind Promotionsstellen, die aufgrund hoher Fluktuation oft monatelang blockiert sind.

☒ **Belastung:** Bei konstanter Lehrleistung führt dies zu erheblicher Überlastung der Lehrenden. Überlast- und Gefährdungsanzeigen häufen sich, das Personal ist vielerorts am Limit.

☒ **Administration:** Elementare Bereiche wie IT, Technik, Verwaltung und Bibliotheken werden ausgedünnt, während die Aufgabenmenge nicht weniger wird und die Anforderungen insgesamt steigen. Die Folge sind strukturelle Überlastung, Gesundheitsrisiken und wachsende Unsicherheit.

Unter diesen Bedingungen sind weder eine angemessene Aufgabenerfüllung noch nachhaltige Innovationen in Lehre, Forschung und Verwaltung realisierbar. Die Situation verschärft sich dadurch, dass Ausfälle infolge von Elternzeit oder langwieriger Krankheit nicht mehr durch Vertretungen kompensiert werden, sondern die Aufgabenlast der verbliebenen Kolleg:innen erhöht. Bereits jetzt wirkt sich die Überlastung vieler Bereiche in einer erheblichen Verlangsamung wesentlicher Bearbeitungsvorgänge aus. Dies gefährdet die Qualität und schädigt den Ruf der Universität.

Die Personalräte fordern daher nachdrücklich, die vereinbarten Leistungen der Universität mit dem notwendigen Budget auszustatten. Nur so können Qualität in Lehre und Forschung gesichert und der Anspruch als Exzellenzuniversität erfüllt werden.

Wir stehen Ihnen gerne für ein Gespräch zur Verfügung, um die Lage der Beschäftigten zu erläutern und gemeinsam nach Lösungen zu suchen.

Mit freundlichen Grüßen

René König
Vorsitzender TVPR

M. Hinzelin
Dr. Marc-Olivier Hinzelin
Vorsitzender WIPR

Präsidiumsbeschluss (22.10.2025): „dass bis auf Weiteres keine Einstellungen über Landesmittel oder freie Betriebsmittel erfolgen können (davon ausgenommen sind wie bisher Qualifikationsstellen). Nur in spezifisch begründeten Ausnahmefällen kann eine Stellenfreigabe mit Zustimmung des Präsidiums erfolgen. Weiterhin müssen vorrangig Umsetzungen und interne Ausschreibungen genutzt werden.“

Fragen des WIPR :

(bisher unbeantwortet)

- Welche Qualifikationsstellen sind ausgenommen?
- Nur diejenigen nach § 28 (1) bzw. (2) HmbHG?
- Oder auch diejenigen nach § 28 (3) HmbHG? (Denn auch auf diesen findet in der Regel eine Qualifikation statt, wie dies auch die Qualifizierungsbefristung nach § 2 (1) WissZeitVG indiziert.)
- Werden künftig Elternzeitvertretungen überhaupt nicht mehr finanziert?
Dies würde einen herben Rückschlag für die Gleichstellungsbemühungen an der UHH bedeuten.
- **Abschließend: Stehen wir jetzt schon kurz vor einem totalen Stellenstopp (außer bei Drittmitteln)?**

Was tun?

Stellen  ant halten?

**Auf mehr Spielraum  durch Drittmittel und
Exzellenzmittel hoffen?**

**Die Universität braucht eine auskömmliche
Grundfinanzierung von der Stadt! **

Für eine nachhaltige Finanzierung von Bildung und Wissenschaft

Die Personalversammlung des wissenschaftlichen Personals befürwortet einen offensiveren Umgang mit der schlechten finanziellen Lage der Universität und bekräftigt die Stellungnahme des Akademischen Senats vom 3. Juli 2025.

Sie fordert von Wissenschaftsbehörde, Hamburger Senat und Bürgerschaft

- **kurzfristig verbindliche Zusagen für die Mittel, die zur Erbringung der vereinbarten Leistungen notwendig sind, sowie**
- **eine jährliche Anpassung der Zuweisungen an die Universität im Umfang des tatsächlichen Kaufkraftverlusts durch Tarifentwicklungen und Inflationseffekte.**

Der Personalrat des wissenschaftlichen Personals wird dazu aufgefordert, in Zusammenarbeit mit den Vertretungen der anderen Mitgliedergruppen weitere weiterhin geeignete Maßnahmen für die Durchsetzung der oben aufgeführten Forderungen zu ergreifen und über die Ergebnisse zu informieren.

Tagesordnung

1. Begrüßung
2. Grußworte aus den Gewerkschaften Verdi und GEW
3. Einblick in die Personalratsarbeit und Tätigkeitsbericht
4. Finanzlage
5. **Desksharing**
6. Softphone, M365 und mehr
7. Verschiedenes / Anträge von Beschäftigten

Desksharing

- Warum überhaupt Desksharing?
- Für wen soll das Desksharing gelten?
- Wie soll denn das Desksharing aussehen?
- Was denkt ihr darüber?

Desksharing: Warum?

- Im Schnitt werden 30% der Arbeitsplätze nicht genutzt
 - Gründe u.a.: mobiles Arbeiten, Abwesenheiten wie Sabbaticals, Teilzeit, Freistellungen, ...
- Pilotprojekt im Mittelweg erfolgreich – aber das ist auch die Verwaltung und nicht Forschung und Lehre!
- ⇒ Optimierung der Flächennutzung
 - Kostenreduzierung durch Abmietung von Büroräumen (auch: Politik der FHH)

Desksharing: Für wen soll es gelten?

Vorschlag der Dienststelle

- Grundsätzlich nehmen **alle** am Desksharing teil,
 - mit funktions- und/oder personenbedingten Ausnahmen,
 - z.B. bei gesundheitlichen oder behinderungsbedingten Notwendigkeiten oder
 - wenn Mitarbeitende immer vor Ort verfügbar sein müssen.

Desksharing: Wie soll es aussehen?

- Flexible Nutzung von Bildschirm- und Büroarbeitsplätze
 - keine eigenen Arbeitsplätze mehr
 - Organisationseinheiten werden sog. „Homezones“ zugeordnet

- Arbeitsplätze für verschiedene Arten von Arbeit
 - offene Arbeitsräume, Fokus-, Videokonferenz- und Besprechungsräume
 - „Clean Desk Policy“ an den Arbeitsplätzen
 - Einheitlich ausgestattete Arbeitsplätze
 - Persönliche Gegenstände (Jacken, Taschen etc.) in abschließbaren Schränken

- Buchung der Arbeitsplätze eigenverantwortlich nach “first come – first served”-Prinzip mittels Arbeitsplatzbuchungstool
 - darüber hinaus umfangreiche Vorabfragen zu Raumbedarfen einzelner Teams

Desksharing: Was macht der WIPR?

Der WIPR verhandelt im Rahmen der Mitbestimmung über eine Dienstvereinbarung zum Desksharing.

- Aus WIPR-Sicht müssen Besonderheiten des Lehr- und Forschungsbetriebs berücksichtigt werden
 - Vorlesungszeit vs. Semesterferien
 - Keine Pflicht zur Teilnahme am Desksharing! ⇒ **opt-out-Möglichkeit**
 - „Clean Desk Policy“ unterbricht Arbeits-/Forschungsprozesse
 - Buchung von Arbeitsplätzen auf Basis von „first come – first served“?!

...

- Was sollten wir außerdem beachten?

Tagesordnung

1. Begrüßung
2. Grußworte aus den Gewerkschaften Verdi und GEW
3. Einblick in die Personalratsarbeit und Tätigkeitsbericht
4. Finanzlage
5. Desksharing
6. **Softphone, M365 und mehr**
7. Verschiedenes / Anträge von Beschäftigten

Einführung des Softphone

Mitbestimmung von WIPR und TVPR wurde abgelehnt.

Aus der Mail des WIPR vom 10.10.2025:

Der WIPR bedauert die sehr späte Einbindung in den Prozess, [...]

Der WIPR teilt die Rechtsauffassung der Dienststelle nicht. Unseres Erachtens sind die **Mitbestimmungstatbestände der Arbeitsplatzgestaltung und Einführung grundlegend neuer Arbeitsmethoden** eröffnet. [...]

Weitere Fragen des WIPR zur geplanten Einführung:

Wie stellt sich die Dienststelle z. B. eine **Fernwartung des Rechners, Installation von Software samt Neustart ohne ein vom Rechner unabhängiges Telefon vor?**

Wie ist die Erreichbarkeit während der regelmäßig notwendigen Installation von Updates geregelt?

Wie wird ein zweiter Kommunikationskanal bei Rechnerproblemen garantiert?

Was passiert im Falle eines Hackerangriffs? Sind die Meldung des Hackerangriffs und die telefonische Erreichbarkeit bei andauernder Beeinträchtigung eines Rechners oder des Uninetzes gewährleistet?

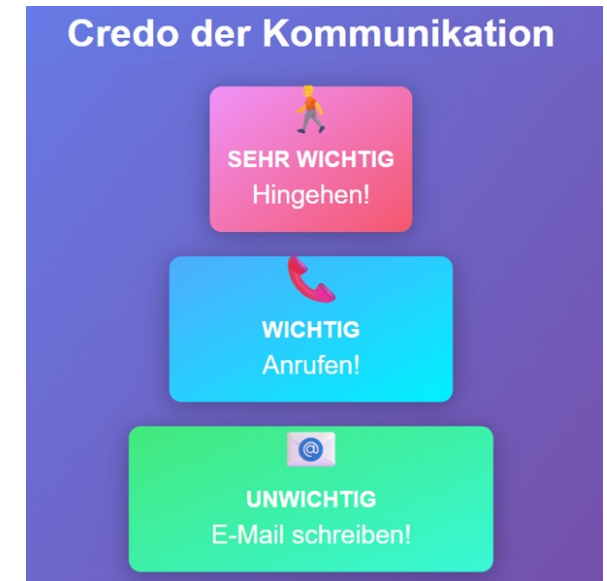
Der WIPR weist vorsorglich darauf hin, dass der Einsatz privater Handys für Dienstgeschäfte unzulässig ist.

Der WIPR regt eine Abfrage individueller Bedarfe bei allen Beschäftigten zur geplanten Einführung an.

Für Labors u. ä. Arbeitsplätze muss eine sinnvolle und bedarfsgerechte Lösung vereinbart werden.

Der WIPR erwartet bei der Einführung die **vollständige Kostenübernahme** für die individuell gemeldeten Bedarfe an USB-Telefonen und Headsets oder für ggf. benötigte traditionelle Telefone bzw. Diensthandys durch zentral zur Verfügung gestellte Mittel. Fakultätsbudgets oder individuelle Kostenstellen dürfen dafür nicht belastet werden.

Zwangsumstellung auf Softphone zum 1.1.



Aus E-Mail an die Beschäftigten vom 23.10.25:

„Alle Mitarbeitenden, die weiterhin unter einer dienstlichen Telefonnummer **erreichbar** sein müssen, sollten daher zeitnah eine neue DFN-Nummer mit der 2395-2xxxx beantragen.“

Nicht **alle** Mitarbeitenden?

Zwangsumstellung auf Softphone zum 1.1.

 Keine Telefone in Labors verfügbar	Praktikumsleiter droht mit Schließung der Labore ab 1.1.2026.
 Kein Linux-Client für DFN-Softphone (MAC ebenfalls)	Technische Hürde für viele Mitarbeitende.
 Private Handys im Dienst erforderlich?	Kostenübernahme für Headsets nicht überall geklärt. – Wenn das Präsidium eine neue Lösung bestellt, muss es auch dafür bezahlen!
 Gemeinschaftsbüros/-einrichtungen	Ein Anschluss für mehrere Plätze. – Wie umsetzbar?
 DFN-Nummern selbst beantragen	Warum nicht automatisch? Aufwand für Antrag und Installation für über 5000 Mitarbeitende (sowie Labors).

Einführung von M365

Worum geht es?

- fortgesetzte Nutzung von Microsoft-Produkten (Office, Teams usw.)
 - fortgesetzte Nutzung bzw. Wechsel auf Microsoft-Dienste und -Tools (Sharepoint, OneDrive-Cloudspeicher, Exchange-Mailserver, Benutzendenverwaltung Entra ID usw.)
- Überführung praktisch aller zentralen IT-Tools und -Dienste in ‚Komplettpaket‘ von Microsoft

Was sind die Probleme und Herausforderungen?

- Sicherheit von Nutzendendaten bzw. Meta-Daten
- Potenzial zur Überwachung von Mitarbeiter:innen
- ständige Veränderungen des Funktionsumfangs im Rahmen von Updates (z. B. CoPilot)
- u.v.m.

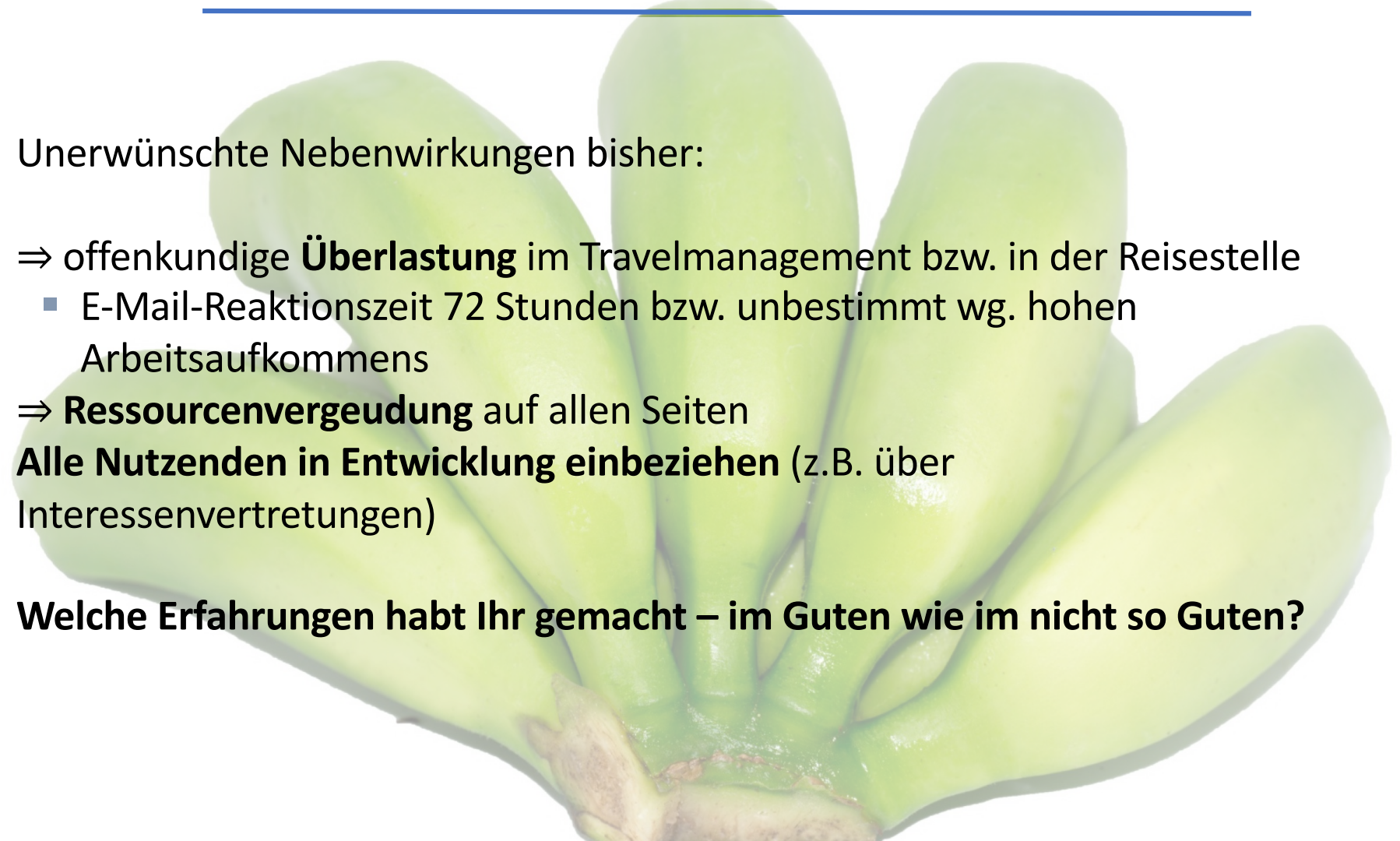
Was tun?

- Vorbereitung einer Dienstvereinbarung zur Nutzung von M365
- dauerhafte kritische Begleitung neuer Funktionen usw.
- transparente Informationen für die Nutzenden

Travelmanagementsystem

- **Positiv: papierlose Abläufe, beschleunigte Prozesse**
 - Erste gute Erfahrungen vieler Kolleg:innen
- **Problematisch: „grüne Bananen“ statt eines ausgereiften Produkts**
 - z.T. Schulungen für Kolleg:innen in Leitungsfunktion notwendig
 - widersprüchliche Fehlermeldungen
 - Redundante Angaben erforderlich u.a. bei Reisen ohne Kostenerstattung
 - Rückgriff auf papierbasierte Prozesse als „Plan B“

Travelmanagementsystem

- 
- Unerwünschte Nebenwirkungen bisher:
 - ⇒ offenkundige **Überlastung** im Travelmanagement bzw. in der Reisestelle
 - E-Mail-Reaktionszeit 72 Stunden bzw. unbestimmt wg. hohen Arbeitsaufkommens
 - ⇒ **Ressourcenvergeudung** auf allen Seiten
 - **Alle Nutzenden in Entwicklung einbeziehen** (z.B. über Interessenvertretungen)
 - **Welche Erfahrungen habt Ihr gemacht – im Guten wie im nicht so Guten?**

Tagesordnung

- 1. Begrüßung**
- 2. Grußworte aus den Gewerkschaften Verdi und GEW**
- 3. Einblick in die Personalratsarbeit und Tätigkeitsbericht**
- 4. Finanzlage**
- 5. Desksharing**
- 6. Softphone, M365 und mehr**
- 7. Verschiedenes / Anträge von Beschäftigten**

Save the date:

Da sich die Haushaltslage mitgliedergruppenübergreifend weiterhin negativ auswirkt, werden der WIPR und der TVPR zu einem gemeinsamen

Beratungsforum am Dienstag, den 2.12., 9:30-11:30 Uhr, Hörsaal Phil A
mit der Möglichkeit der Zuschaltung einladen.

