



Personalversammlung des wissenschaftlichen Personals

24. Januar 2018

1. Begrüßung

2. Tätigkeitsbericht des Personalrats des Wissenschaftlichen Personals

3. Entgeltstufen

Entgeltstufe 6

Zeitpunkt und Dauer bis zur Ermittlung der Entgeltstufe

4. Befristung nach §2 Abs. 2 WissZeitVG: „Kettenverträge“

5. Geld & Stellen

6. Gastredner der Gewerkschaften und Verbände

7. Verschiedenes



**Peter
Burger**

Vorsitzender
100% Freistellung



**Susanne
Germer**

stv. Vorsitzende
100% Freistellung



**Pamela
Kerschke-Risch**

Vorstand
25% Freistellung



**Christian
Wittenburg**

Vorstand

50% Freistellung: Marcel Halgmann

25% Freistellungen: Maura-Dell O'Mahony, Marc-Olivier Hinzelin

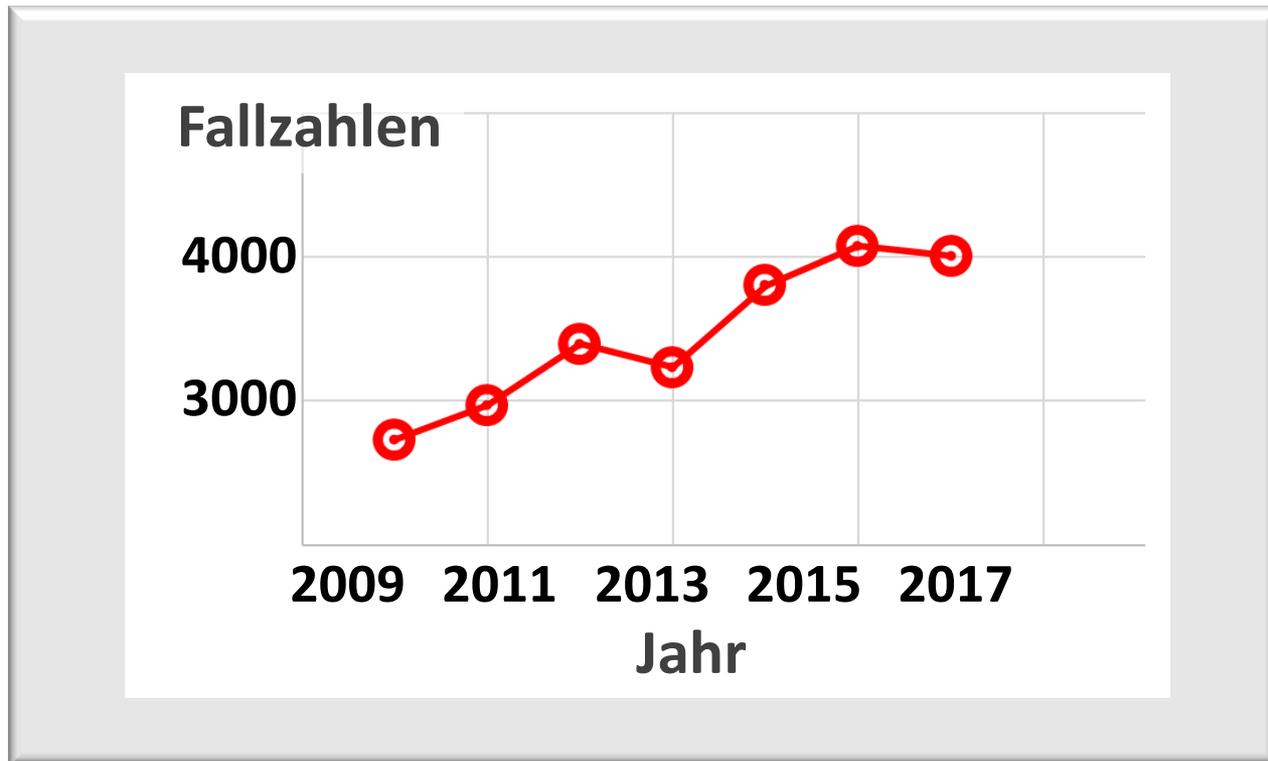
nach wie vor unterstützt von der besten Sekretärin der Welt!

Bianca Stefani

1. Begrüßung
- 2. Tätigkeitsbericht des Personalrats des Wissenschaftlichen Personals**
3. Entgeltstufen
 - Entgeltstufe 6
 - Zeitpunkt und Dauer bis zur Ermittlung der Entgeltstufe
4. Befristung nach §2 Abs. 2 WissZeitVG: „Kettenverträge“
5. Geld & Stellen
6. Gastredner der Gewerkschaften und Verbände
7. Verschiedenes

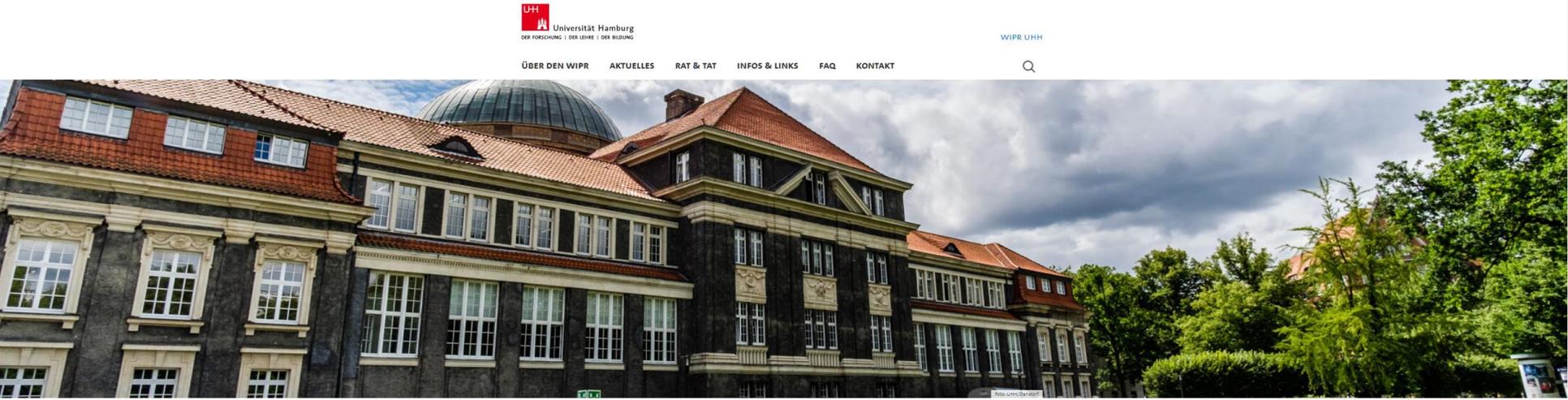
Personalratsarbeit

	Stellungnahmen Ausschreibungen	Nichtaus- schreibungen	Beamte	Einstel- lungen	Weiterbe- schäftigungen	Weitere Mitbestim- mungsvorlagen
Januar	21	72	9	64	117	111
Februar	11	92	2	68	100	61
März	8	66	2	113	121	87
April	6	41	4	56	76	60
Mai	13	81	6	66	97	106
Juni	8	81	2	93	123	85
Juli	6	95	4	60	119	77
August	10	73	2	95	126	46
September	4	52	1	80	126	32
Oktober	2	56	1	65	101	55
November	7	96	1	49	113	55
Dezember	7	57	5	50	106	33
gesamt	103	862	39	859	1325	808



- Beratungsgespräche
- Entfristungsverfahren
- Dienstvereinbarung „Forschungsinformationssystem“
- Steuerungsgruppe „Psychische Belastungsanalyse“
- Ausschuss für Arbeitssicherheit u.a. Nutzung der Foyers
- neue aktualisierte Homepage & FIONA@ABM

<https://www.wipr.uni-hamburg.de/>



Personalrat des wissenschaftlichen Personals der UHH (ohne UKE) - WIPR

Der Personalrat des wissenschaftlichen Personals (ohne UKE) – WIPR nimmt die Interessen des wissenschaftlichen Personals wahr. Er hat dazu die im Hamburgischen Personalvertretungsgesetz (HmbPersVG) aufgeführten Rechte in kollektiven und individuellen Angelegenheiten. Seine Mitglieder können namentlich bei der Einstellung von Beamten und Angestellten (mit Ausnahme der von Professoren) und bei deren Weiterbeschäftigung und Entlassung mitbestimmen.

Der WIPR tagt wöchentlich. Die Sitzungen finden dienstags ab 12:30 Uhr statt. Anträge, die bis zwei Stunden vor Sitzungsbeginn in der Geschäftsstelle eintreffen, werden nach Möglichkeit noch berücksichtigt.

Der WIPR unterstützt die Gleichstellungsarbeit, Schwerbehindertenintegration und den Arbeits- und Gesundheitsschutz im Sinne der Interessen des wissenschaftlichen Personals an der Universität Hamburg.

Vertraulichkeit und Schweigepflicht: Die Mitglieder des WIPR müssen als Personen, die Aufgaben oder Befugnisse nach dem Personalvertretungsgesetz wahrnehmen oder wahrgenommen haben, über die ihnen dabei bekannt gewordenen Angelegenheiten und Tatsachen Stillschweigen bewahren.

<https://www.wipr.uni-hamburg.de/>

Neues Layout: Kosten & Nutzen für Mitarbeiter ?

- Teilnahme an Code of Conduct Runde in der BWFG
 - ⇒ Ziel: Beseitigung von prekären Beschäftigungsverhältnissen
 - ⇒ Juli 2017 Auflösung durch BWFG
 - ⇒ nach Kritik der Gewerkschaften und Verbände
 - Stand 12.1.2018: voraussichtlich Fortsetzung
- Wissenschaftszeitvertragsgesetz, WissZeitVG
 - ⇒ einfaches, aber rechtssicheres Verfahren
 - ⇒ Qualifizierungsziel: **Beschäftigungsdauer**
u.v.m.

landesfinanzierte Stelle: männlich

§ 28 ↓ / Monate →	1	< 4	< 8	< 12	< 24	< 36	> 36	Total	< 1 Jahr Anteil in % (absolut)	Vergleichs- jahr 2016	Vergleichs- jahr 2015	Vergleichs- jahr 2014
Abs. 1: Doktorand	0	0	5	5	7	78	0	95	11% (10)	11% (11)	14% (11)	24% (24)
Abs. 2: Habilitand	0	0	0	0	0	8	0	8	0% (0)	11% (1)	0% (0)	50% (11)
Abs. 3: andere	1	5	8	5	18	2	2	41	46% (19)	53% (23)	58% (19)	67% (18)
Summe	1	5	13	10	25	88	2	144	20% (29)	23% (35)	25% (30)	36% (53)

landesfinanzierte Stelle: weiblich

§ 28 ↓ / Monate →	1	< 4	< 8	< 12	< 24	< 36	> 36	Total	< 1 Jahr Anteil in % (absolut)	Vergleichs- jahr 2016	Vergleichs- jahr 2015	Vergleichs- jahr 2014
Abs. 1: Doktorandin	0	2	4	5	1	77	1	90	12% (11)	13% (8)	14% (11)	24% (22)
Abs. 2: Habilitandin	0	0	1	1	1	3	0	6	33% (2)	10% (1)	33% (3)	20% (3)
Abs. 3: andere	0	12	11	13	12	5	1	54	67% (36)	69% (24)	60% (22)	74% (30)
Summe	0	14	16	19	14	85	2	150	33% (49)	31% (33)	29% (36)	38% (55)

Befristungsdauer

landesfinanzierte Stelle: männlich

§ 28 ↓ / Monate →	1	< 4	< 8	< 12	< 24	< 36	> 36	Total	< 1 Jahr Anteil in % (absolut)	Vergleichs- jahr 2016	Vergleichs- jahr 2015	Vergleichs- jahr 2014
Abs. 1: Doktorand	0	0	5	5	7	78	0	95	11% (10)	11% (11)	14% (11)	24% (24)
Abs. 2: Habilitand	0	0	0	0	0	8	0	8	0% (0)	11% (1)	0% (0)	50% (11)
Abs. 3: andere												67% (18)
Summe												36% (53)

Verbesserung!

landesfinanzierte Stelle: weiblich

§ 28 ↓ / Monate →	1	< 4	< 8	< 12	< 24	< 36	> 36	Total	< 1 Jahr Anteil in % (absolut)	Vergleichs- jahr 2016	Vergleichs- jahr 2015	Vergleichs- jahr 2014
Abs. 1: Doktorandin	0	2	4	5	1	77	1	90	12% (11)	13% (8)	14% (11)	24% (22)
Abs. 2: Habilitandin	0	0	1	1	1	3	0	6	33% (2)	10% (1)	33% (3)	20% (3)
Abs. 3: andere	0	12	11	13	12	5	1	54	67% (36)	69% (24)	60% (22)	74% (30)
Summe	0	14	16	19	14	85	2	150	33% (49)	31% (33)	29% (36)	38% (55)

Drittmittelstelle: männlich

Monate →	1	< 4	< 8	< 12	< 24	< 36	> 36	Total	< 1 Jahr Anteil in % (absolut)	Vergleichs- jahr 2016	Vergleichs- jahr 2015	Vergleich- jahr 2014
Beschäftigte	1	19	23	25	39	87	18	212	32% (68)	36% (86)	35% (62)	39% (67)

Drittmittelstelle: weiblich

Monate →	1	< 4	< 8	< 12	< 24	< 36	> 36	Total	< 1 Jahr Anteil in % (absolut)	Vergleichs- jahr 2016	Vergleichs- jahr 2015	Vergleich- jahr 2014
Beschäftigte	2	7	22	15	31	42	24	143	32% (46)	28% (48)	30% (54)	37% (52)

Drittmittelstelle: männlich

Monate →	1	< 4	< 8	< 12	< 24	< 36	> 36	Total	< 1 Jahr Anteil in % (absolut)	Vergleichs- jahr 2016	Vergleichs- jahr 2015	Vergleich- jahr 2014
Beschäftigte	1	19	23	25	39	87	18	212	32% (68)	36% (86)	35% (62)	39% (67)

Drittmittelstelle: weiblich

Monate →	1	< 4	< 8	< 12	< 24	< 36	> 36	Total	< 1 Jahr Anteil in % (absolut)	Vergleichs- jahr 2016	Vergleichs- jahr 2015	Vergleich- jahr 2014
Beschäftigte	2	7	22	15	31	42	24	143	32% (46)	28% (48)	30% (54)	37% (52)

1. Begrüßung
2. Tätigkeitsbericht des Personalrats des Wissenschaftlichen Personals
- 3. Entgeltstufen**
 - Entgeltstufe 6
 - Zeitpunkt und Dauer bis zur Ermittlung der Entgeltstufe
4. Befristung nach §2 Abs. 2 WissZeitVG: „Kettenverträge“
5. Geld & Stellen
6. Gastredner der Gewerkschaften und Verbände
7. Verschiedenes

Neue Entgeltstufe 6:

Datum ↓ / Entgeltgruppe →	E13 Monats- gehalt in €	E14 Monats- gehalt in €	E15 Monats- gehalt in €	E13Ü Monats- gehalt in €
1.12.2017 (Stufe 5)	5177,75	5517,62	6039,56	5517,62
1.1.2018 (Stufe 6)	5378,92	5731,99	6274,21	5731,99
1.10.2018 (Stufe 6)	5548,41	5816,70	6366,93	5816,70

**Entgeltstufe 5+ = Strukturausgleich
 Konsumtion bis Höhe der Entgeltstufe 6**

Entgeltstufen

- + Berücksichtigung von Restlaufzeiten
- + Anerkennung von Stipendien (förderliche Zeiten)
- + Berücksichtigung von Vorzeiten als Beamte/r (z.B. W1-Prof.)

Forderung: Entgeltstufen bereits zur Einstellung!

1. Begrüßung
2. Tätigkeitsbericht des Personalrats des Wissenschaftlichen Personals
3. Entgeltstufen
Entgeltstufe 6
Zeitpunkt und Dauer bis zur Ermittlung der Entgeltstufe
- 4. Befristung nach §2 Abs. 2 WissZeitVG: „Kettenverträge“**
5. Geld & Stellen
6. Gastredner der Gewerkschaften und Verbände
7. Verschiedenes



➤ §2 Abs. 1 WissZeitVG

Qualifizierungsphase: Befristung max. 6 bzw. 12 Jahre

➤ §2 Abs. 2 WissZeitVG

Beschäftigung mit Drittmitteln danach weiter möglich

§2 Abs. 2: Die Befristung von Arbeitsverträgen ... auch zulässig, wenn

- die Beschäftigung überwiegend aus Mitteln Dritter finanziert wird,
- die Finanzierung für eine bestimmte Aufgabe und Zeitdauer bewilligt ist
- und die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter überwiegend der Zweckbestimmung dieser Mittel entsprechend beschäftigt wird;

die vereinbarte Befristungsdauer soll dem bewilligten Projektzeitraum entsprechen.

eigentlich beliebig oft verlängerbar



➤ §2 Abs. 2 WissZeitVG

UHH Hamburg: jüngste einige Fälle, die *nicht verlängert* wurden

- Fall 1: 46 Jahre, 12 Jahre im SFB
- Fall 2: 53 Jahre > 10 Jahre Drittmittel-finanziert
keine Verlängerung trotz eigener Drittmittelfinanzierung der Stelle

Wir erwarten & fordern!

Keine **P**anik, aber **P**lanbarkeit und **P**erspektive



➤ Aber trotzdem auch „Verbot“ der Kettenbefristung

Kettenbefristungen können trotz Sachgrund wegen Rechtsmissbrauchs unwirksam sein. Indizien dafür können sowohl eine lange Gesamtdauer wie auch eine hohe Zahl von Befristungen sein (Bundesarbeitsgerichts- und EuGH-Entscheidungen).

beliebig oft verlängerbar an der UHH???



➤ Kettenbefristung: Lösungsvorschläge

Der WIPR will mit dem Präsidium ins Gespräch kommen:

- verantwortliche und nachhaltige Personalplanung
- frühzeitige Auskünfte zu Karriereperspektiven an der UHH nach Abschluss der Qualifizierungsphase
- in Einzelfällen auch Entfristungsoptionen bei andauerndem hohen Drittmittelpotential im Bereich
- auch Möglichkeiten für Dauerstellen aus HSP-Mitteln berücksichtigen (nach Verstetigung der Mittel im Koalitionsvertrag).

beliebig oft verlängerbar an der UHH???



➤ Kettenbefristung: Lösungsvorschläge

Best Practice auch für die UHH?

- Der Personalrat des KIT verhandelte eine Selbstverpflichtung „Gute Arbeit“ (abgeschlossen im September 2015): Personalplanung zur weiteren Karriere am KIT; keine Langzeitbefristungen mehr; Möglichkeit, bei konstantem Drittmittelaufkommen eines Instituts einen Teil davon für unbefristetes Personal zu verwenden.
- Das BMBF unterstützt die strategische Personalplanung: Förderbedingungen des BMBF verhindern keine unbefristeten Beschäftigungsverhältnisse.

Perspektiven aufzeigen od. Dauerstelle



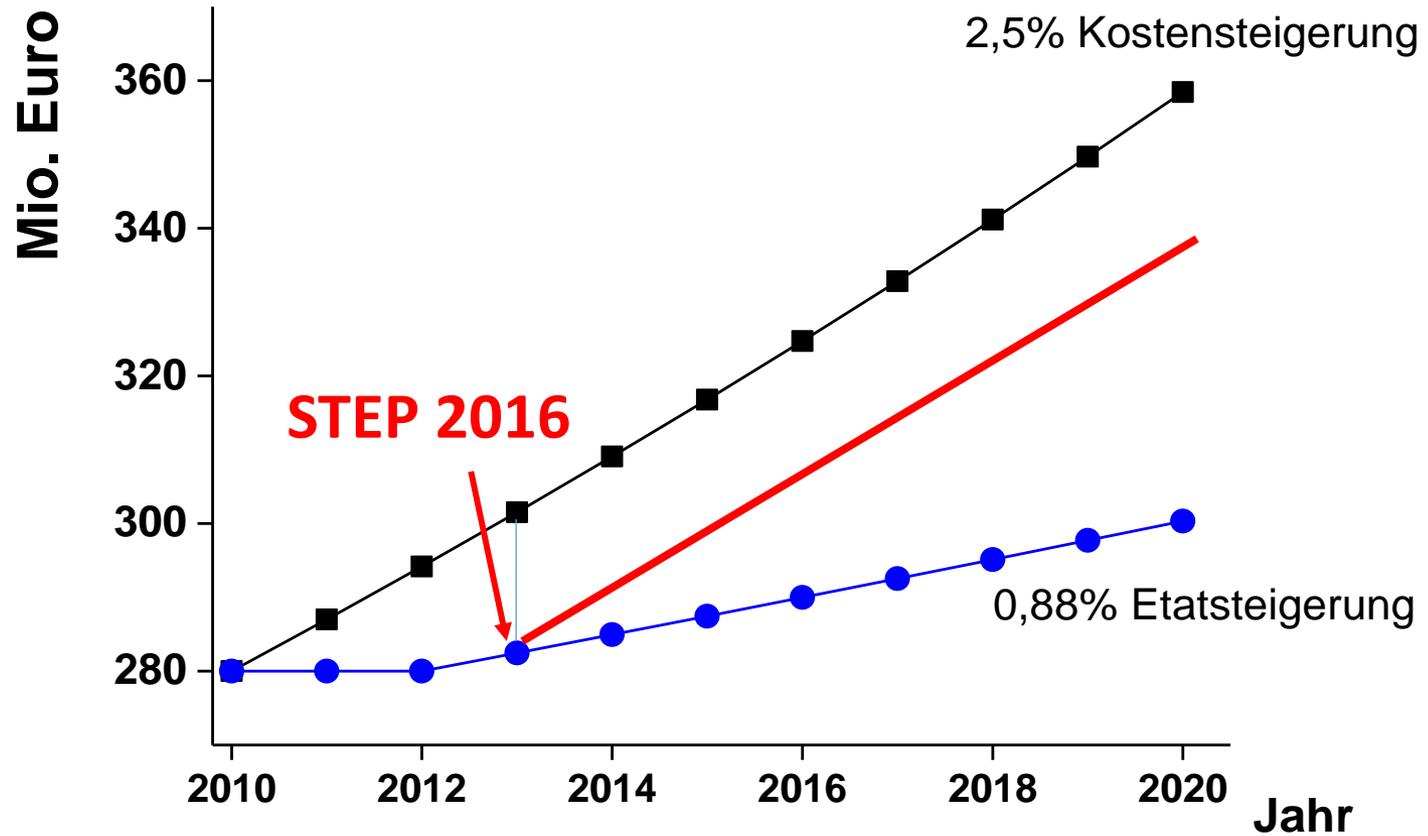
➤ Kettenbefristung: Lösungsvorschläge

Best Practice auch für die UHH?

- Code of Conduct: Daueraufgabe = Dauerstellung
- „Für strukturelle Daueraufgaben sind an den Hochschulen Dauerstellen nötig. Die Hochschulen werden bis Ende 2020 im Umfang von mindestens 35% der Beschäftigten dauerhafte Beschäftigungs- und Karriereperspektiven schaffen.“
(Hochschulverträge Berlin 2018-2022)

Perspektiven aufzeigen od. Dauerstelle

1. Begrüßung
2. Tätigkeitsbericht des Personalrats des Wissenschaftlichen Personals
3. Entgeltstufen
Entgeltstufe 6
Zeitpunkt und Dauer bis zur Ermittlung der Entgeltstufe
4. Befristung nach §2 Abs. 2 WissZeitVG: „Kettenverträge“
- 5. Geld & Stellen**
6. Gastredner der Gewerkschaften und Verbände
7. Verschiedenes





Auskömmlich und zukunftsfähig? Analyse des Strukturwandels der Hochschul- finanzierung

Ergebnisse der Umfrage des Kanzler-Arbeitskreises
Hochschulfinanzierung und von HIS-HE

Vortrag am Dies Academicus 1.11.2017

Bedeutungszuwachs der Sondermittel

	2007	2015
Grundfinanzierung pro Studienplatz	7.835 €	7.017 €

-818 Euro

Personalversammlung des wissenschaftlichen Personals

€ / Studienplatz

günstige oder billige Lehre?



14. Januar 2016

Chancen, Hoffnungen, Risiken

Hoffnungen



Olaf Scholz, Grundsatzrede zur Wissenschaftspolitik

„Hamburg – eine Metropole der Wissenschaft im Norden“

27.11.2017 in der Bucerius Law School

<https://www.olafscholz.hamburg/main/pages/index/p/5/3231>

Hoffnungen



Wissenschaftsstandort Hamburg:
Unser Präsident im Interview mit dem Ersten Bürgermeister Olaf Scholz

<https://www.youtube.com/watch?v=CY8BiLngbVc>

Chancen

HSP-Mittel Verstetigung (GroKo-Sondierung)

„Die Bundesaufwendungen für Studienplätze im Rahmen des Hochschulpaktes sind für die Hochschulen unverzichtbar.“

Chancen

HSP-Mittel Verstetigung (GroKo-Sondierung)

„Die Bundesaufwendungen für Studienplätze im Rahmen des Hochschulpaktes sind für die Hochschulen unverzichtbar. Um **neue & mehr Dauerstellen?** Studiennachfrage eine qualitativ hochwertige Lehre sicherzustellen, werden *wir die Bundesmittel auf Grundlage des neu geschaffenen Art. 91b GG dauerhaft verstetigen.* Die konkreten Förderkriterien können periodisch mit den Ländern und Hochschulen ausverhandelt werden.“

Chancen

Novellierung des Länderfinanzausgleich ab 2020

„Rund 180 Millionen Euro mehr bekommt Hamburg ab 2020 jährlich vom Bund nach der **Einigung über die Neuordnung der Bund-Länder-Finzen** - das sind 99 Euro zusätzlich pro Kopf.“

Quelle NDR vom: 31.05.2017

Risiken



Sorge: Überforderung der UHH & Umschichtung der Mittel

"Bitte benennen Sie (je nach Größe der Facheinheit) Professuren im Volumen von **10 bis 20 Prozent**, die **innerhalb der nächsten ca. 15 Jahre gestrichen** bzw. für die Entwicklung neuer Schwerpunkte womöglich **an anderer Stelle aufgebaut werden können**."

Frage an die Gutachter der aktuellen Fachbegutachtungen

Risiken

Hamburger  **Abendblatt**

HSB NORDBANK

725 Millionen Euro Verlust bei HSB-
Schiffskrediten **20.1.18**



evtl. noch viel höhere Verluste...

1. Begrüßung
2. Tätigkeitsbericht des Personalrats des Wissenschaftlichen Personals
3. Entgeltstufen
Entgeltstufe 6
Zeitpunkt und Dauer bis zur Ermittlung der Entgeltstufe
4. Befristung nach §2 Abs. 2 WissZeitVG: „Kettenverträge“
5. Geld & Stellen
- 6. Gastredner der Gewerkschaften und Verbände**
7. Verschiedenes

1. Begrüßung
2. Tätigkeitsbericht des Personalrats des Wissenschaftlichen Personals
3. Entgeltstufen
Entgeltstufe 6
Zeitpunkt und Dauer bis zur Ermittlung der Entgeltstufe
4. Befristung nach §2 Abs. 2 WissZeitVG: „Kettenverträge“
5. Geld & Stellen
6. Gastredner der Gewerkschaften und Verbände
- 7. Verschiedenes**

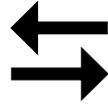


Foto: Dirtsch; CC BY

🏠 UHH → GWISS-Fakultät → FB SLM I + II → Die Fachbereiche → Aktuelles → Umzug Ü 35

Umzug der Fachbereiche SLM I + II in den Überseering 35

➤ **Info & Beteiligung des Personals**