

Personalversammlung des wissenschaftlichen Personals



Do, 21.11.2024, 9.15 – 11.00 Uhr

1. Begrüßung

2. Einblick in die Personalratsarbeit und Tätigkeitsbericht

3. Die „Hamburger Erklärung“ – ein Jahr danach

Einführung durch den Präsidenten und anschließende Diskussion

4. Finanzlage: 3 % Kürzungen in diesem und auch wieder im nächsten Jahr?

5. Neuwahl des WIPR im Januar 2025

6. Grußworte aus den Gewerkschaften Verdi und GEW

7. Verschiedenes / Anträge von Beschäftigten

WIPR-Team 2024



Marc-Olivier Hinzelin
Vorsitzender
Freist. 75%



Peter Burger
stv. Vors.
100%



Sarah Bachmann
Vorstand
50%



Andreas Busen
Vorstand
50%



Daniela Krüchel
Vorstand
50%



Sabine Lambert
Vorstand
25%



Karin Pauls
Vorstand



Christoph Reisdorff
Vorstand
50%

Weitere Mitglieder

Michael Deffner
Susanne Germer
Stefan Geschke
Patrick Grommes
Pamela Kerschke-Risch
Hubert Kiechle
Ulf Kühn
Florian Muhl
Gilberto Rescher

nach wie vor kompetent unterstützt von Bianca Stefani

Tagesordnung

1. Begrüßung
2. **Einblick in die Personalratsarbeit und Tätigkeitsbericht**
3. **Die „Hamburger Erklärung“ – ein Jahr danach**
Einführung durch den Präsidenten und anschließende Diskussion
4. **Finanzlage: 3 % Kürzungen in diesem und auch wieder im nächsten Jahr?**
5. **Neuwahl des WIPR im Januar 2025**
6. **Grußworte aus den Gewerkschaften Verdi und GEW**
7. **Verschiedenes / Anträge von Beschäftigten**

Tätigkeitsbericht

- Beratungsgespräche
- strittige Einstufungen (Schlichtungs- und Einigungsverfahren)
- Teilnahme an Code-of-Conduct-Runde in der BWFGB
- 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 BWFGB
- 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**, ...

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**, ...

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 Jahr. Manche Verträge sind kürzer! Und es sind viele neueingestellte WiMis davon betroffen ...

**Der WIPR ist darüber im Gespräch mit Gewerkschaften und Personalamt und fordert, alle Altfälle bis zum 31.03.2025 abzubauen!
Die Kolleg:innen warten auf ihr Geld!**

Tätigkeitsbericht

- Beratungsgespräche
- strittige Einstufungen (Schlichtungs- und Einigungsverfahren)
- Teilnahme an Code-of-Conduct-Runde in der BWFGB
- Einstellungsverfahren von unbefristeten Stellen
- Arbeitsschutzausschuss
- Jour Fixe & Gespräche: Präsident, Kanzler, Dekanate
- **Dienstvereinbarungen**
- „allwöchentliche Routinearbeit“: Mitbestimmung bei Einstellungen, Weiterbeschäftigungen, Arbeitszeitveränderungen, Einstufungen, ...

Dienstvereinbarungen

- Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)
- Dienst an einem anderen Ort
- elektronische Schließanlagen
- Data Warehouse

UND Inklusionsvereinbarung

Tätigkeitsbericht

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

Personalratsarbeit

Einstellungen, Weiterbeschäftigungen, Einstufungen, ...

	Stellungnahmen Ausschreibungen	Nichtausschreibungen	Beamt:innen	Einstellungen	Weiterbeschäftigungen	Weitere Mitbestimmungsvorlagen	gesamt
Januar	12	122	6	47	103	53	343
Februar	6	168	2	84	136	45	441
März	11	131	3	59	114	37	355
April	6	133	3	56	95	74	367
Mai	10	75	4	41	75	54	259
Juni	14	105	13	44	86	32	294
Juli	10	131	6	60	114	47	368
August	6	120	2	67	108	32	335
September	5	137	0	65	100	22	329
Oktober	6	125	4	67	93	64	359
November							0
Dezember							0
gesamt	86	1247	43	590	1024	460	3450
2023	155	1713	37	777	1439	785	4906
2022	145	1503	31	798	1351	776	4604
2021	123	1387	36	816	1364	833	4559
2020	140	1124	32	897	1282	807	4282
2019	136	1055	24	871	1143	619	3848
2018	152	1148	19	732	1266	596	3913
2017	103	862	39	859	1325	808	3996
2016	100	910	28	882	1324	761	4005
2015	195	819	23	912	1515	610	4074
2014	128	745	21	928	1490	488	3800
2013	entfällt	561	44	749	1518	360	3232
2012	entfällt	573	48	820	1627	326	3394
2011	entfällt	496	56	860	1232	325	2969
2010	entfällt	368	70	797	1227	266	2728

Stand
31.10.24

Personalratsarbeit

Einstellungen, Weiterbeschäftigungen, Einstufungen, ...

	Stellungnahmen Ausschreibungen	Nichtausschreibungen	Beamt:innen	Einstellungen	Weiterbeschäftigungen	Weitere Mitbestimmungsvorlagen	gesamt
Januar	12	122	6	47	103		343
Februar	6	168	2	84	136		441
März	11	131	3	59	114		355
April	6	133	3	56	95		367
Mai	10	75	4	41	75		259
Juni	14	105	13	44	86		294
Juli	10	131	6	60	114		368
August	6	120	2	67	108		335
September	5	137	0	65	100		329
Oktober	6	125	4	67	93		359
November							0
Dezember							0
gesamt	86	1247	43	590	1024	460	3450
2023	155	1713	37	777	1439	785	4906
2022	145	1503	31	798	1351	776	4604
2021	123	1387	36	816	1364	833	4559
2020	140	1124	32	897	1282	807	4282
2019	136	1055	24	871	1143	619	3848
2018	152	1148	19	732	1266	596	3913
2017	103	862	39	859	1325	808	3996
2016	100	910	28	882	1324	761	4005
2015	195	819	23	912	1515	610	4074
2014	128	745	21	928	1490	488	3800
2013	entfällt	561	44	749	1518	360	3232
2012	entfällt	573	48	820	1627	326	3394
2011	entfällt	496	56	860	1232	325	2969
2010	entfällt	368	70	797	1227	266	2728

**Weniger Fälle als
 letztes Jahr um
 diese Zeit!**
 Resultat längerer
 Vertragslaufzeiten?

Stand
 31.10.24

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		2	4	2	3	57	1	
Abs. 2						15		
Abs. 3		8	2	6	13	5	4	9
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	1	8	10	9	35	67	9	
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	3	3	1	43	3	
Abs. 2						2		
Abs. 3		4	9	11	5	5	2	15
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		3	8	10	30	50	12	
Ohne Angabe								

Zahlen 2024
Stand: 31.10.24

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	sonst
Abs. 1		2	4	2	3	57	1		
Abs. 2						15			
Abs. 3		8	2	6	13	5	4	9	
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	sonst
Abs. 1									
Abs. 2									
Abs. 3	1	8	10	9	35	67	9		
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	sonst
Abs. 1		1	3	3	1	43	3		
Abs. 2						2			
Abs. 3		4	9	11	5	5	2	15	
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	sonst
Abs. 1									
Abs. 2									
Abs. 3		3	8	10	30	50	12		
Ohne Angabe									

Einstellungen:
 Der Code of
 Conduct wirkt –
 und auch mehr
 Einstellungen
 auf unbefristeten
 Stellen!

Zahlen 2024
 Stand: 31.10.24

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

Weiterbeschäftigungen männlich Etat								
§ 28	1 Monat	bis 4 Mon	bis 8 Mon	bis 12 Mon	bis 2 Jahr	bis 3 Jahr	über 3 Jah	unbefristet
Abs. 1	2	25	39	30	10	3		
Abs. 2			1			9		
Abs. 3	2	18	28	8	16	7	1	5
Ohne Angabe								
Weiterbeschäftigungen männlich Drittmittel								
§ 28	1 Monat	bis 4 Mon	bis 8 Mon	bis 12 Mon	bis 2 Jahr	bis 3 Jahr	über 3 Jah	unbefristet
Abs. 1								
Abs. 2								
Abs. 3	2	30	40	31	30	12	6	
Ohne Angabe								
Weiterbeschäftigungen weiblich Etat								
§ 28	1 Monat	bis 4 Mon	bis 8 Mon	bis 12 Mon	bis 2 Jahr	bis 3 Jahr	über 3 Jah	unbefristet
Abs. 1	1	18	29	41	6	4		
Abs. 2					1	8		
Abs. 3	2	9	21	13	4	4		5
Ohne Angabe								
Weiterbeschäftigungen weiblich Drittmittel								
§ 28	1 Monat	bis 4 Mon	bis 8 Mon	bis 12 Mon	bis 2 Jahr	bis 3 Jahr	über 3 Jah	unbefristet
Abs. 1								
Abs. 2								
Abs. 3	1	30	33	28	14	13	3	
Ohne Angabe								

Zahlen 2024
Stand: 31.10.24

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

Weiterbeschäftigungen								
§ 28	1 Monat	bis 4 Monate	bis 8 Monate	bis 12 Monate	bis 2 Jahre	bis 3 Jahre	über 3 Jahre	unbefristet
Abs. 1	2	25	39	30	10	3		
Abs. 2			1			9		
Abs. 3	2	18	28	8		7	1	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	2	30	40	31	30	12	6	
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	1	18	29	41	6	4		
Abs. 2					1	8		
Abs. 3	2	9	21	13	4	4		5
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	30	33	28	14	13	3	
Ohne Angabe								

Die Verlängerungen sind oft noch < 12 Monate – hier hilft hoffentlich bald die „Hamburger Erklärung“ ... Viele Verlängerungen sind aber oft schon bis zum vorauss. Termin der Disputation.

Zahlen 2024
 Stand: 31.10.24

- 1. Begrüßung**
- 2. Einblick in die Personalratsarbeit und Tätigkeitsbericht**
- 3. Die „Hamburger Erklärung“ – ein Jahr danach**
Einführung durch den Präsidenten und anschließende Diskussion
- 4. Finanzlage: 3 % Kürzungen in diesem und auch wieder im nächsten Jahr?**
- 5. Neuwahl des WIPR im Januar 2025**
- 6. Grußworte aus den Gewerkschaften Verdi und GEW**
- 7. Verschiedenes / Anträge von Beschäftigten**



HAMBURGER ERKLÄRUNG ZU HOCHSCHUL-KARRIEREWEGEN IN DER WISSENSCHAFT

veröffentlicht am 1. November 2023

„Hamburger Erklärung“

https://www.jmwiarda.de

HOME BLOG WER ICH BIN WAS ICH MACHE

JAN-MARTIN WIARDA

Journalist Moderator Fragensteller

HOCHSCHULE · 01. November 2023

"Bundesweite Vorreiterrolle"

Alle staatlichen Hochschulen Hamburgs verpflichten sich in einer am Mittwoch veröffentlichten Erklärung zur Schaffung "hervorragender Beschäftigungsbedingungen". Landeshochschulkonferenz-Sprecher Hauke Heekeren über ein Versprechen, das ohne Quoten zu mehr Dauerbeschäftigung und neuen Karrierewegen führen soll.



„Wie wollen wir gut miteinander forschen und lehren?“

Damit die Kernaufgaben Forschung und Lehre im Universitätsbetrieb erfolgreich gelingen, braucht es gutes wissenschaftliches Personal. Über die „Hamburger Erklärung zu wissenschaftlichen Karrierewegen“ und verbesserte Bedingungen in der Qualifizierungsphase sprechen Prof. Dr. Jetta Frost, Vizepräsidentin für Transfer, akademische Karrierewege und Gleichstellung sowie der Kanzler der Universität Hamburg, Dr. Martin Hecht.

Worum geht es in der „Hamburger Erklärung zu wissenschaftlichen Karrierewegen“?

Unser Ziel ist es, dass wir national und international attraktive Beschäftigungsverhältnisse in der Wissenschaft ermöglichen, sowohl in Bezug auf die Dauer als auch auf die Rahmenbedingungen und die Entwicklungsmöglichkeiten auf der eigenen Stelle. Ausgehend von den Diskussionen und Debatten rund um prekäre Beschäftigungsverhältnisse in der Wissenschaft gehen wir in Hamburg nun einen deutlichen Schritt weiter und setzen erste Maßnahmen um.

Prof. Dr. Jetta Frost

Ausgangsbasis dafür ist die bereits vor zehn Jahren gegründete Code of Conduct Arbeitsgruppe, initiiert von der Wissenschaftsbehörde, in der wir als Universität mit verschiedenen Interessenverbänden, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern sowie Hochschulvertreterinnen und Hochschulvertretern sitzen. Es ist wirklich beispielhaft, wie hier über verbesserte Rahmenbedingungen für die Beschäftigung in der Wissenschaft nachgedacht wird und daraus erste Maßnahmen abgeleitet werden.

Dr. Martin Hecht

Welche Ziele werden dabei besonders in den Blick genommen?

Es geht zum einen um die Frage, welche Umfänge Beschäftigungsverhältnisse im Qualifikationsbereich haben, also: Können auch unbefristete Beschäftigungen innerhalb der bestehenden Finanzierungsmodelle möglich sein? Wichtig ist, dass die Fakultäten oder Fächer noch mehr im Sinne von Pooling-Lösungen denken, damit Gelder adäquat für Personal eingesetzt werden, die nicht an einer einzigen Professur hängen.

Dr. Martin Hecht

U+H
Universität Hamburg
DER FORSCHUNG | DER LEHRE | DER BILDUNG

Jahresbericht
2023



Sitzung der AG „Code of Conduct“ am 18.11.2024 bei der Wissenschaftsbehörde zum Thema „Rahmenbedingungen für Karrierewege in der Wissenschaft an Hamburger Hochschulen“

Beschäftigung mit dem Ziel der Qualifikation in der Promotionsphase

„Zur Bearbeitung des Dissertationsthemas wird eine **Freistellungsquote von einem Drittel der jeweiligen Arbeitszeit** vorgesehen. In der Regel profitieren die Doktorand:innen von einer eindeutigen inhaltlichen Nähe zwischen wissenschaftlicher Tätigkeit innerhalb des Beschäftigungsverhältnisses und der Aufgabenstellung innerhalb des Dissertationsvorhabens.“

Sitzung der AG „Code of Conduct“ am 18.11.2024 bei der Wissenschaftsbehörde zum Thema „Rahmenbedingungen für Karrierewege in der Wissenschaft an Hamburger Hochschulen“

Beschäftigung mit dem Ziel der Qualifikation in der Promotionsphase

„Zur Bearbeitung des Dissertationsthemas wird eine **Freistellungsquote von einem Drittel der jeweiligen Arbeitszeit** vorgesehen. In der Regel profitieren die Doktorand:innen von einer eindeutigen inhaltlichen Nähe zwischen wissenschaftlicher Beschäftigungsverhältnis und der Aufgabenstellung.“

In § 28 Abs. 1 HmbHG steht eine Freistellungsquote von „**mindestens ein Drittel**“ – der WIPR fordert hier **50 %!**

Sitzung der AG „Code of Conduct“ am 18.11.2024 bei der Wissenschaftsbehörde zum Thema „Rahmenbedingungen für Karrierewege in der Wissenschaft an Hamburger Hochschulen“

Beschäftigung mit dem Ziel der Qualifikation in der Promotionsphase

„Der Umfang der Beschäftigung von Doktorand:innen orientiert sich an den **fächerspezifischen Beschäftigungsumfängen** der Deutschen Forschungsgemeinschaft.“

Sitzung der AG „Code of Conduct“ am 18.11.2024 bei der Wissenschaftsbehörde zum Thema „Rahmenbedingungen für Karrierewege in der Wissenschaft an Hamburger Hochschulen“

Beschäftigung mit dem Ziel der Qualifikation in der Promotionsphase

„Der Umfang der Beschäftigung von Doktorand:innen orientiert sich an den **fächerspezifischen Beschäftigungsumfängen** der Deutschen Forschungsgemeinschaft.“

Das läuft auf einen **Mindest**beschäftigungsumfang von **65 %** hinaus!
Der WIPR freut sich mit den Promovierenden über das höhere Gehalt.
Um hier mehr Verbindlichkeit zu erreichen, gibt es seit dem 1.10. nur noch Muster-
ausschreibungen mit mind. 65 %. Jede Ausschreibung mit geringerem
Stellenumfang muss uns künftig mit Begründung vorgelegt werden!

Sitzung der AG „Code of Conduct“ am 18.11.2024 bei der Wissenschaftsbehörde zum Thema „Rahmenbedingungen für Karrierewege in der Wissenschaft an Hamburger Hochschulen“

Beschäftigung mit dem Ziel der Qualifikation in der Promotionsphase

1.4. Betreuung und Begleitung

„Eine **karriereorientierte Betreuung** soll künftig durch **flächendeckende Betreuungsvereinbarungen** sowie durch **verpflichtende Betreuungsgespräche mindestens einmal im Jahr** gewährleistet werden. Dies erfolgt beispielsweise durch die Einführung von **Individual Development Plans**, die die Identifikation, Evaluation und Reflektion von persönlichen Karrierezielen dokumentieren, kurz- und langfristige Ziele zur persönlichen Weiterentwicklung festhalten und das Führen von strukturierten Feedback-Gesprächen erlauben. Die Hochschulen verfügen über **Leitlinien guter Betreuung**, die sowohl die individuelle Verantwortung, **Rechte und Pflichten der Betreuenden (zwei bis drei Personen)** als auch der Betreuten hervorheben.“

Sitzung der AG „Code of Conduct“ am 18.11.2024 bei der Wissenschaftsbehörde zum Thema „Rahmenbedingungen für Karrierewege in der Wissenschaft an Hamburger Hochschulen“

Beschäftigung mit dem Ziel der Qualifikation in der Promotionsphase

1.4. Betreuung und Begleitung

„Eine **karriereorientierte Betreuung** soll künftig durch **flächendeckende
Betreuungsvereinbarungen** sowie durch **verpflichtende Betreuungsgespräche mindestens
einmal im Jahr** gewährleistet werden. Dies erfolgt beispielsweise durch die Einführung von
Individual Development Plans, die die Evaluation und Reflektion von

persönlichen Karriereplänen ermöglichen. Der WIPR freut sich auf eine **zügige und
flächendeckende Einführung dieser Verbesserungen 2025!**
Wir fragen dann bei der nächsten Personalversammlung
nach dem aktuellen Stand. (Personen)
als auch der Betreuten hervorheben.

Sitzung der AG „Code of Conduct“ am 18.11.2024 bei der Wissenschaftsbehörde zum Thema „Rahmenbedingungen für Karrierewege in der Wissenschaft an Hamburger Hochschulen“

(Senior) Lecturer als neue Kategorie unbefristeter Beschäftigung

„(Senior) Lecturer arbeiten **selbstständig in Lehre und Forschung**, sind fachlich an mehreren Professuren verortet, haben damit eine hohe interdisziplinäre Ausrichtung und sind **disziplinarisch einer übergeordneten Einheit (je nach Fakultät: Institut bzw. Dekanat) zugeordnet**. Es wird eine Beschäftigungsquote von **in der Regel 100 Prozent angestrebt**. Der Karriereweg soll durchlässig zum Karriereweg Professur sein, aber im Gegensatz zu Professuren ein deutlich höheres Lehrdeputat aufweisen. Die Vergütung erfolgt je nach Tätigkeitsbeschreibung **zwischen E13 und E15**, die Lehrverpflichtung beträgt bis zu 16 SWS (gemäß Spannbreite LVVO).“

Sitzung der AG „Code of Conduct“ am 18.11.2024 bei der Wissenschaftsbehörde zum Thema „Rahmenbedingungen für Karrierewege in der Wissenschaft an Hamburger Hochschulen“

(Senior) Lecturer als neue Kategorie unbefristeter Beschäftigung

„(Senior) Lecturer sind **unbefristet in Lehre und Forschung**, sind fachlich an

Die Einführung der (Senior) Lecturer ist gut, aber 16 SWS sollte es an der UHH nicht geben, sonst ist Forschung kaum möglich!

Max. 12 SWS – so wie an der Uni Bremen.

... eine hohe interdisziplinäre **geordneten Einheit (je nach** ... eine Beschäftigungsquote ... erweg soll durchlässig zum ... Professuren ein deutlich höheres ... Tätigkeitsbeschreibung **zwischen E13 und E15**, die Lehrverpflichtung beträgt bis zu 16 SWS (gemäß Spannweite LVVO).“

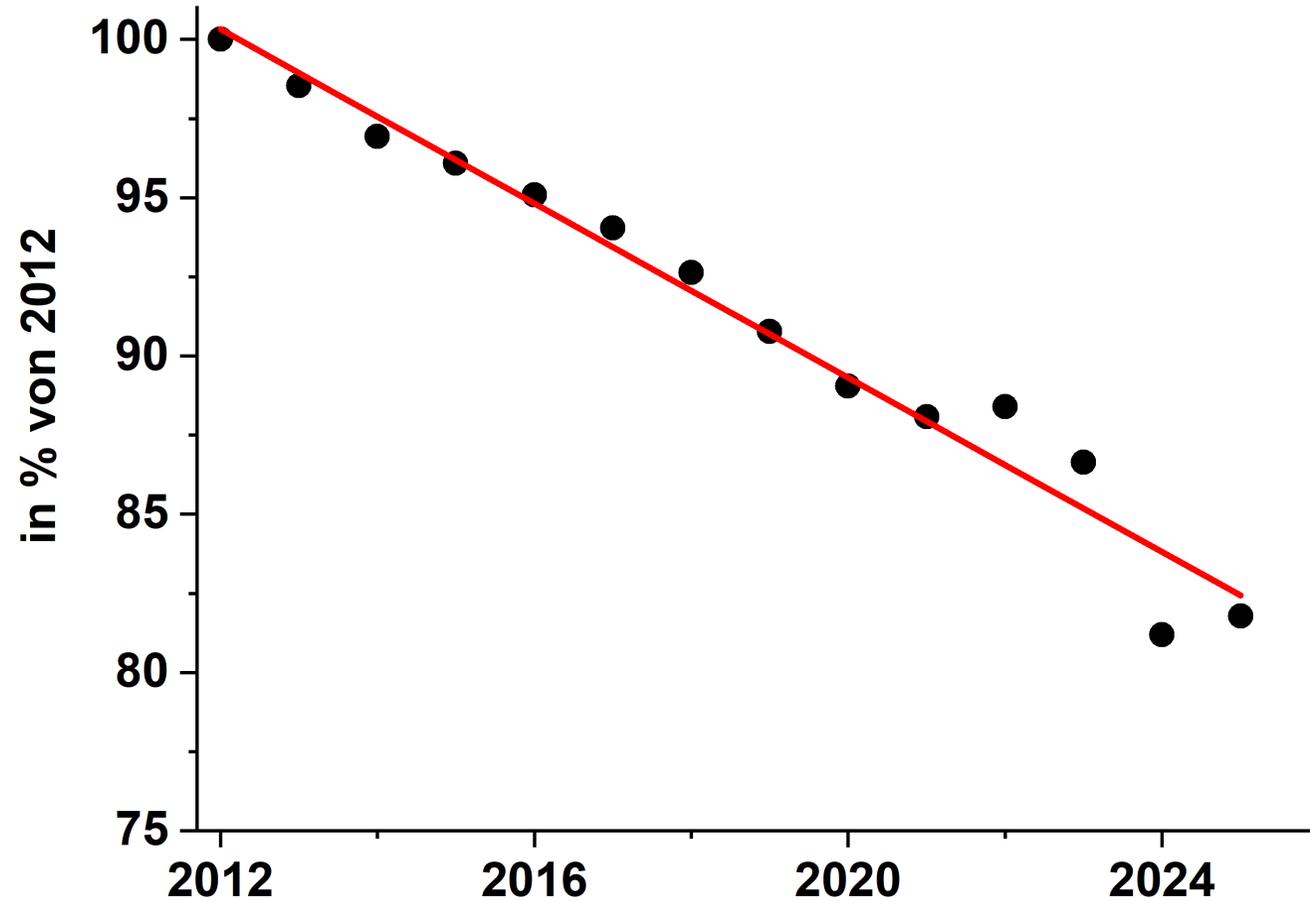
Fragen des WIPR zum Thema „Hamburger Erklärung und neue Karrierewege in der Wissenschaft“

1. Wie ist der Stand bei der Entwicklung neuer Karrierewege, was sind die genauen Pläne?
2. Welche Möglichkeiten wird es für Beschäftigte geben, eine solche Laufbahn einzuschlagen, welche Voraussetzungen müssen dafür gegeben sein?
3. Durch die „Hamburger Erklärung“ wurde ja schon erreicht, dass Promovierende nun mindestens 65 % Stellen haben sollen. Welche Verbesserungen der Arbeitsbedingungen von Promovierende verspricht die Erklärung noch, und welche werden davon als nächstes angegangen?

Tagesordnung

1. Begrüßung
2. Einblick in die Personalratsarbeit und Tätigkeitsbericht
3. Die „Hamburger Erklärung“ – ein Jahr danach
Einführung durch den Präsidenten und anschließende Diskussion
4. **Finanzlage:** 3 % Kürzungen in diesem und auch wieder im nächsten Jahr?
5. Neuwahl des WIPR im Januar 2025
6. Grußworte aus den Gewerkschaften Verdi und GEW
7. Verschiedenes / Anträge von Beschäftigten

Tarif- und Inflations-bereinigtes Landesbudget der UHH von 2012-2025



Tarifabschlüsse: <https://oeffentlicher-dienst.info/tv-l/>

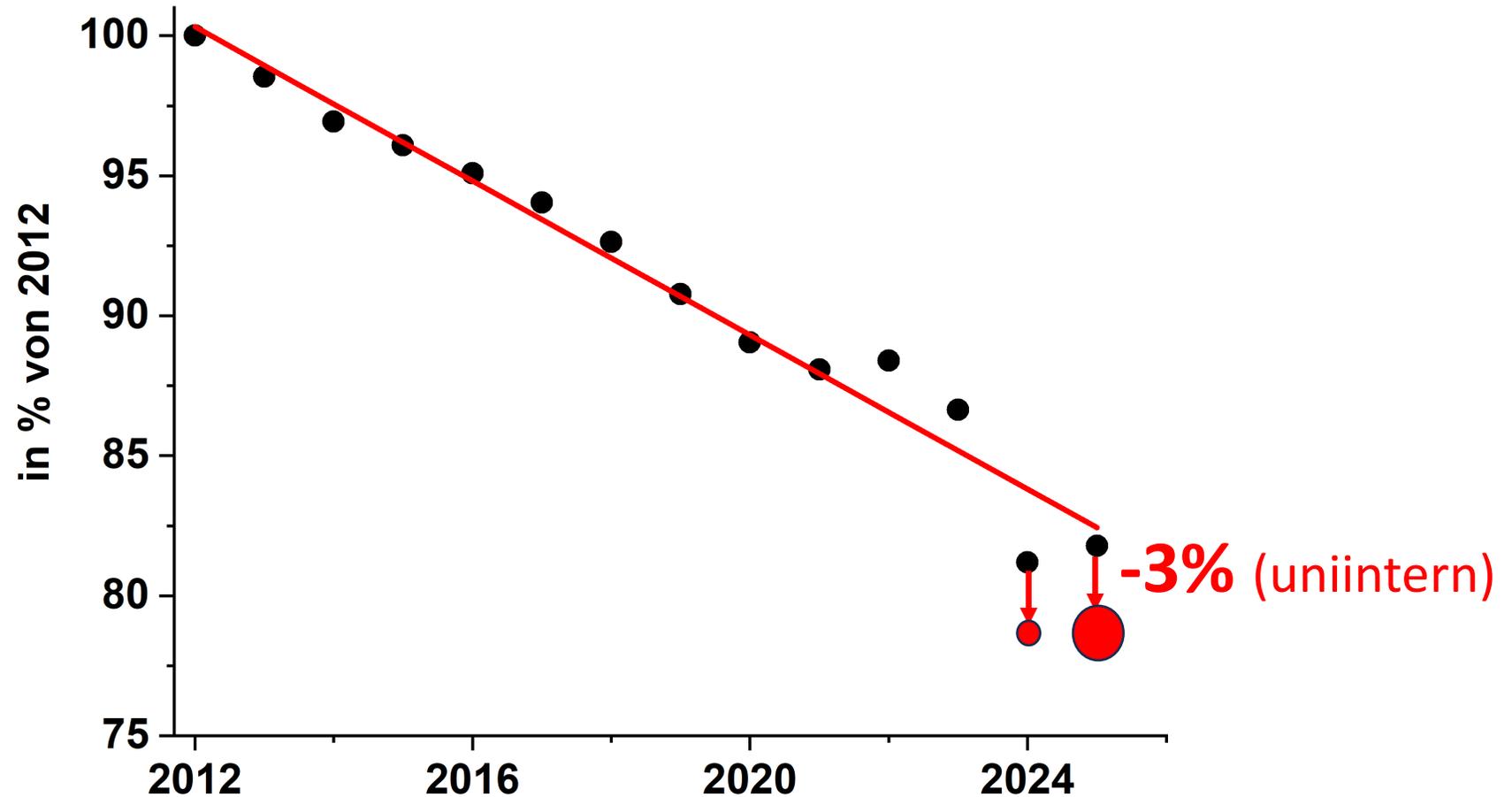
Inflationsraten: <https://www.gold.de/inflation/>

Hochschulvereinbarungen: 2013-20 & 2021-27

<https://www.hamburg.de/politik-und-verwaltung/behoerden/behoerde-fuer-wissenschaft-forschung-gleichstellung-und-bezirke/unsere-themen/hochschulen-und-studium/hochschullandschaft-hamburg/hochschulvereinbarungen-196184>

https://daten.transparenz.hamburg.de/Dataport.HmbTG.ZS.Webservice.GetRessource100/GetRessource100.svc/35fbc14d-62b5-4652-8438-bc7930902f48/Akte_E20000-12.UHH.pdf

Tarif- und Inflations-bereinigtes Landesbudget der UHH von 2012-2025



Tarifabschlüsse: <https://oeffentlicher-dienst.info/tv-l/>

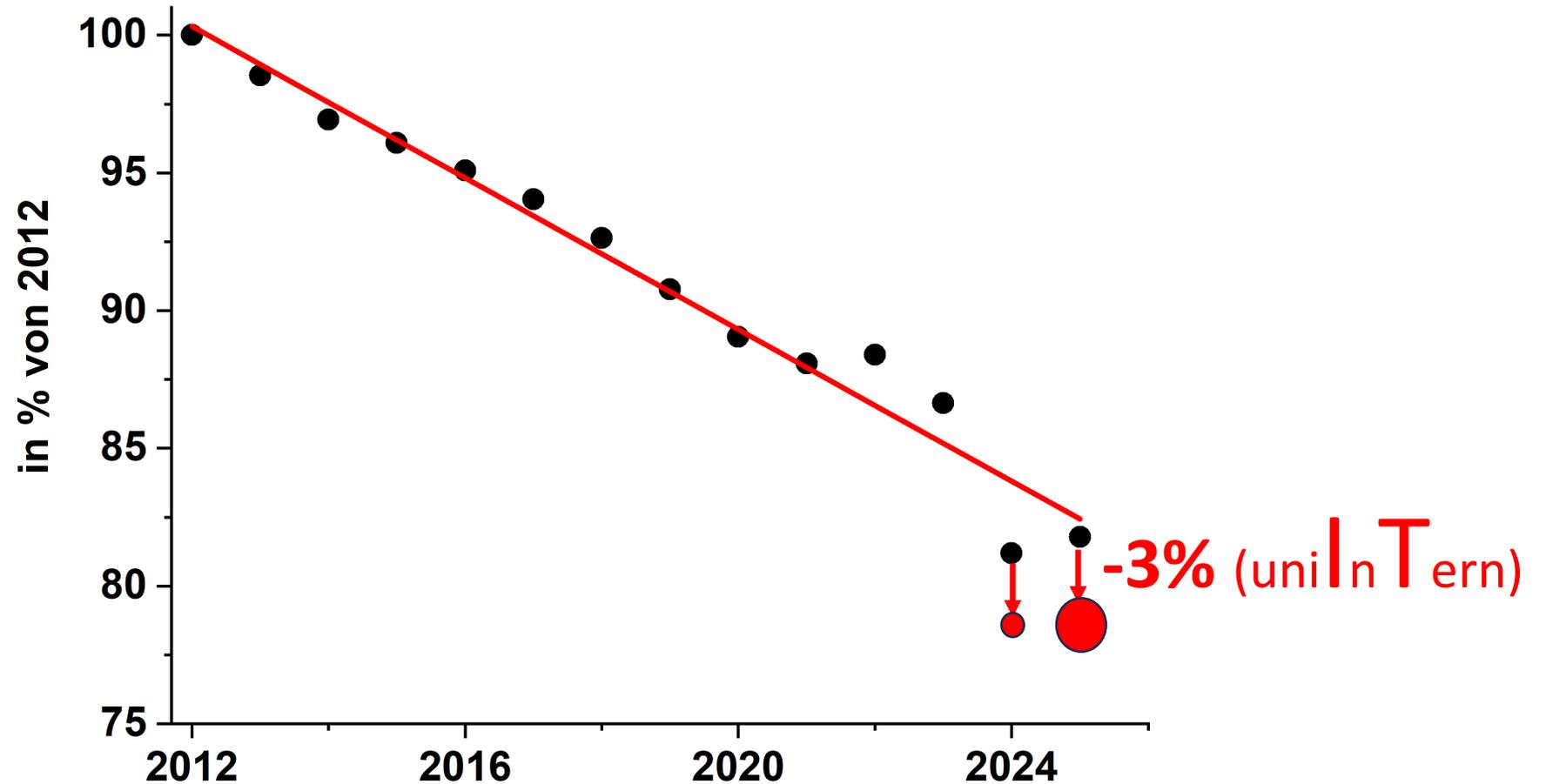
Inflationsraten: <https://www.gold.de/inflation/>

Hochschulvereinbarungen: 2013-20 & 2021-27

<https://www.hamburg.de/politik-und-verwaltung/behoerden/behoerde-fuer-wissenschaft-forschung-gleichstellung-und-bezirke/unsere-themen/hochschulen-und-studium/hochschullandschaft-hamburg/hochschulvereinbarungen-196184>

https://daten.transparenz.hamburg.de/Dataport.HmbTG.ZS.Webservice.GetRessource100/GetRessource100.svc/35fbc14d-62b5-4652-8438-bc7930902f48/Akte_E20000-12.UHH.pdf

Tarif- und Inflations-bereinigtes Landesbudget der UHH von 2012-2025



Tarifabschlüsse: <https://oeffentlicher-dienst.info/tv-l/>

Inflationsraten: <https://www.gold.de/inflation/>

Hochschulvereinbarungen: 2013-20 & 2021-27

<https://www.hamburg.de/politik-und-verwaltung/behoerden/behoerde-fuer-wissenschaft-forschung-gleichstellung-und-bezirke/unsere-themen/hochschulen-und-studium/hochschullandschaft-hamburg/hochschulvereinbarungen-196184>

https://daten.transparenz.hamburg.de/Dataport.HmbTG.ZS.Webservice.GetRessource100/GetRessource100.svc/35fbc14d-62b5-4652-8438-bc7930902f48/Akte_E20000-12.UHH.pdf

Tarif- und Inflations-bereinigtes Landesbudget

in % von 2012



Auf Kante genäht!

-3% (uniInTern)

24

Tarifabschlüsse: <https://oeffentlicher-dienst.info/tv-l/>

Inflationsraten: <https://www.gold.de/inflation/>

Hochschulvereinbarungen: 2013-20 & 2021-27

<https://www.hamburg.de/politik-und-verwaltung/behoerden/behoerde-fuer-wissenschaft-forschung-gleichstellung-und-bezirke/unsere-themen/hochschulen-und-studium/hochschullandschaft-hamburg/hochschulvereinbarungen-196184>

https://daten.transparenz.hamburg.de/Dataport.HmbTG.ZS.Webservice.GetRessource100/GetRessource100.svc/35fbc14d-62b5-4652-8438-bc7930902f48/Akte_E20000-12.UHH.pdf

Tagesordnung

- 1. Begrüßung**
- 2. Einblick in die Personalratsarbeit und Tätigkeitsbericht**
- 3. Die „Hamburger Erklärung“ – ein Jahr danach**
Einführung durch den Präsidenten und anschließende Diskussion
- 4. Finanzlage: 3 % Kürzungen in diesem und auch wieder im nächsten Jahr?**
- 5. Neuwahl des WIPR im Januar 2025**
- 6. Grußworte aus den Gewerkschaften Verdi und GEW**
- 7. Verschiedenes / Anträge von Beschäftigten**

Neuwahl des WIPR im Jan. 2025

- Der WIPR ist am 19.11.2024 zurückgetreten, bleibt aber bis zur Feststellung des Wahlergebnisses geschäftsführend im Amt.
- Hintergrund: Wahlanfechtung der Wahl 2023 wegen formaler Fehler.
- Um eine gerichtliche Auflösung des Personalrats zu vermeiden und eine geordnete Übergangszeit bis zur Neuwahl zu gewährleisten, haben wir den Prozess für eine Neuwahl des WIPR angestoßen.
- Alles weitere zur Wahl wird der frischgewählte Wahlvorstand in den nächsten Wochen beschließen und kommunizieren.

- 1. Begrüßung**
- 2. Einblick in die Personalratsarbeit und Tätigkeitsbericht**
- 3. Die „Hamburger Erklärung“ – ein Jahr danach**
Einführung durch den Präsidenten und anschließende Diskussion
- 4. Finanzlage: 3 % Kürzungen in diesem und auch wieder im nächsten Jahr?**
- 5. Neuwahl des WIPR im Januar 2025**
- 6. Grußworte aus den Gewerkschaften Verdi und GEW**
- 7. Verschiedenes / Anträge von Beschäftigten**

- 1. Begrüßung**
- 2. Einblick in die Personalratsarbeit und Tätigkeitsbericht**
- 3. Die „Hamburger Erklärung“ – ein Jahr danach**
Einführung durch den Präsidenten und anschließende Diskussion
- 4. Finanzlage: 3 % Kürzungen in diesem und auch wieder im nächsten Jahr?**
- 5. Neuwahl des WIPR im Januar 2025**
- 6. Grußworte aus den Gewerkschaften Verdi und GEW**
- 7. Verschiedenes / Anträge von Beschäftigten**