

Zur 750. Sitzung des Akademischen Senats der Universität Hamburg am 02.11.2017**TOP 4 Mitteilungen und Fragen****1. Hochschulsteuerung****1.1 Vier erfolgreiche Clusterinitiativen**

Vier von fünf Clusterinitiativen der Universität Hamburg wurden Ende September von der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) im Rahmen der 1. Förderlinie der neuen Exzellenzstrategie des Bundes und Länder aufgefordert, ihre Clusterskizzen zu Vollanträgen auszuarbeiten und diese bis 21. Februar 2018 zur Begutachtung einzureichen. Drei Fakultäten der UHH sind an den vier Initiativen beteiligt: „Climate, Climatic Change and Society“ (MIN/WiSo), „Advanced Imaging of Matter“ (MIN), „Quantum Universe“ (MIN) und „Understanding Written Artefacts“ (GW). Im Vergleich: Bundesweit wurden 195 Antragskizzen eingereicht, von denen 88 für die Vollantragstellung empfohlen wurden (verteilt auf 41 Hochschulen aus 13 Bundesländern).

1.2 Tagung Qualitätsmanagement

Mehr als 50 interne und externe Experten zum Thema Qualitätsmanagement in Studium, Lehre, Forschung und Verwaltung sind am 12. Oktober 2017 auf Einladung der Universität Hamburg zu einer Tagung zusammengekommen, um sich über verschiedene Aspekte und Best-Practice-Beispiele anderer Hochschulen für ein integriertes Qualitätsmanagement an Hochschulen auszutauschen. Ziel der Tagung war es, Expertise für die Entwicklung einer Qualitätsmanagementstrategie für die Universität Hamburg zu sammeln.

1.3 Verhaltenskodex Religionsausübung

Der Verhaltenskodex zur Religionsausübung, der dem Akademischen Senat in der 749. Sitzung präsentiert worden war, wurde nun auch offiziell in einer Pressekonferenz vorgestellt. Der Verhaltenskodex und die dazugehörige Ausführungsbestimmung des Präsidiums sollen das respektvolle und friedliche Miteinander aller Universitätsangehörigen bei der Ausübung verschiedener Glaubensüberzeugungen regeln und damit gleichermaßen die Verpflichtung zu wissenschaftlicher Forschung und Lehre gewährleisten (s. Link <https://www.uni-hamburg.de/uhh/profil/leitbild/verhaltenskodex-religionsausuebung.html>). Der Verhaltenskodex hat eine überaus breite Rezeption im In- und Ausland erfahren.

1.4 Neue Studiengänge des Zentrums für Holzwirtschaft

Der Fakultätsrat der MIN-Fakultät hat den Konzepten des Zentrums für Holzwirtschaft zu den neuen Studiengängen BSc Bioressourcennutzung und MSc Wood Science zugestimmt. Erstmals zum Wintersemester 2018/19 werden Studierende zum Bachelor-Studiengang zugelassen werden. Ab 2024 werden die Studiengänge mit 4 Professuren ausgestattet sein. Zwischenzeitlich wurde eine Verwaltungsvereinbarung zwischen dem Bund, vertreten durch das Bundesministerium für Ernährung und Landwirtschaft (BMEL) und der Freien und Hansestadt Hamburg, vertreten durch die Behörde für Wissenschaft, Forschung und Gleichstellung zum Zwecke der Förderung der gemeinsamen forst- und holzwirtschaftlichen Forschung, Lehre und wissenschaftlichen Politikbera-

tung unterzeichnet. Seitens des BMEL liegt eine Zusage vor, über einen Zeitraum von zehn Jahren mit 300 T€ jährlich Forschungsvorhaben im Bereich Holzwirtschaft und Bioökonomie zu fördern. Seitens der BWFG wurde ebenfalls eine Unterstützung der Studiengänge mit jährlich 300 T€ zugesagt. Die Kooperationsvereinbarung zwischen der UHH und dem Johann Heinrich von Thünen-Institut (TI) über die Zusammenarbeit zwischen dem Zentrum der Holzwirtschaft und den Fachinstituten des Teilbereichs Wald des TI soll in Kürze geschlossen werden.

1.5 Kennzahlenset Haushaltsplanung 2019/20

Auf Basis der entsprechenden Befassungen in den universitären Gremien hat sich die UHH mit der BWFG zu einem Kennzahlenset für die Haushaltsplanungen 2019/2020 verständigt. Die Universität konnte hierbei erreichen, dass künftig der Bereich Lebenslanges Lernen auf eine Kennzahl reduziert und bei der Bildung der Input-Output-Quote eine Differenzierung zwischen Bachelor- und Staatsexamen-Studiengängen vorgenommen wird. Weiterhin kritisch auch mit Blick auf die Regelungen im HmbHG sieht die UHH die sog. „Übergangsquote“, die jedoch in das Kennzahlenset 2019/2020 aufgenommen wird. Kein Konsens besteht hinsichtlich der Aufnahme einer neuen Kennzahl „Akkreditierungsquote“.

	LOM-Gewicht
<u>Leistungsbereich Studium und Lehre</u>	30%
1. Input-Output-Quote 3. FS (Bachelor-Studiengänge)	
2. Übergangsquote 1./3. FS (Bachelor-Studiengänge)	
3. Input-Output-Quote 3. FS (Staatsexamen-Studiengänge)	
4. Übergangsquote 1./3. FS (Staatsexamen-Studiengänge)	
5. Input-Output-Quote 1. FS (Master-Studiengänge)	
<u>Leistungsbereich Forschung, Wissens- und Technologietransfer</u>	40%
6. Drittmittelträge pro Professor/-in	
7. Koordinierte Verbundforschung (ab 300 T€)	
<u>Leistungsbereich Lebenslanges Lernen</u>	10%
8. Studienanfänger/-innen im 1. FS in Weiterbildungsstudiengängen	
<u>Leistungsbereich Gleichstellung</u>	10%
9. Professorinnenquote	
10. Frauenquote am wissenschaftlichen Personal	
<u>Leistungsbereich Internationalisierung</u>	10%
11. Outgoing-Quote bei den Absolventen/-innen	
12. Bildungsausländerquote aller Studierenden.	

1.6 Fachberatungsprozess

Im Kontext der Vorbereitung der Struktur- und Entwicklungsplanung 2019ff. hat der Prozess der Beratung der Hochschulleitung durch Fachberatungsgruppen begonnen. Das Präsidium informiert die betroffenen Fachbereiche in den nächsten Wochen in Gesprächsterminen mit der Gruppe der jeweiligen Hochschullehrerinnen und -lehrer über die Zwecke und den Verlauf der Verfahren. In diesem Zusammenhang gilt zur Vorbeugung von Missverständnissen festzuhalten, dass die Schaffung eines virtuellen Spielraums von 10 bis 20 Prozent der vorhandenen Professuren sich in zwei Richtungen versteht: sowohl Auf- wie mögliche Abwüchse zur virtuellen Umgestaltung von Fächern im Verlauf der nächsten ca. fünfzehn Jahre stehen zur Diskussion.

1.7 Hamburg Sustainable Development Summit

Vom 26. bis zum 29. September 2017 hat der Hamburg Sustainable Development Summit (HSDS) an der Universität Hamburg stattgefunden. Drei Netzwerke kamen bei der vom KNU organisierten Konferenz zusammen: das Netzwerk „Nachhaltigkeit an Hochschulen (HOCHN)“, die Copernicus Alliance und das European Postgraduate Sustainable Development Symposium. Die insgesamt rund 200 Teilnehmenden aus 22 Nationen hatten Gelegenheit, Good-Practice-Beispiele zu Nachhaltigkeit an Hochschulen zu sammeln, über die Entwicklung der Hochschullandschaft im Zeichen der UN Sustainable Development Goals (SDGs) zu diskutieren und sich zu den Themen Innovation, Interdisziplinarität und Transfer in Bezug zu nachhaltiger Entwicklung an Hochschulen auszutauschen.

2. Lehre

2.1 Stand Reform der Lehrerbildung

BWFG und BSB haben einen Entwurf zur Fortschreibung der Reform der Lehrerbildung in Hamburg erarbeitet. Dieser befindet sich derzeit in der Behördenabstimmung und soll voraussichtlich Ende November der Öffentlichkeit vorgestellt werden. Die politische Diskussion der Drucksache wird rund ein halbes Jahr beanspruchen. Mit Beschluss und Inkrafttreten des Gesetzes wird derzeit für Mai/Juni 2018 gerechnet.

2.2 Immatrikulationsfeier

Rund 1400 Studierende im ersten Studiensemester und ihre Familien haben an der zentralen Immatrikulationsfeier der Universität am 11. Oktober 2017 im Audimax teilgenommen. Durch den Abend führte Katrin Greve, Leiterin der Stabsstelle Universitätsjubiläum. Der Moderator, Journalist und UHH-Alumnus Michel Abdollahi erinnerte sich als Gastredner an seine Studienzeit an der Universität Hamburg. Lehramtsstudentin Sinem Seday Ory wurde für ihr Engagement für Schülerinnen und Schüler mit Migrationshintergrund in einer Hamburger Stadtteilschule ausgezeichnet, sie erhielt bei der Immatrikulationsfeier den Preis des Deutschen Akademischen Austauschdienstes (DAAD) 2017.

3. Forschung

3.1 Ahoi digital Projektförderung

Im Rahmen der Hamburger Informatikplattform „ahoi.digital“ wurden vier hochschulübergreifende Forschungsprojekte ausgewählt, drei davon sind Initiativen der Universität Hamburg. Sie werden von der Wissenschaftsbehörde mit jeweils 625.000 Euro gefördert. Die Laufzeit beträgt bis zu drei Jahre, beginnend ab 1. Januar 2018. Formelle Voraussetzung für eine Förderung war die Bildung einrichtungsübergreifender Forschungsverbünde unter der Federführung der Universität Hamburg, TU Hamburg oder HAW Hamburg. Gefördert werden unter der Leitung der Universität die Forschungsprojekte „Smart Networks for Citizen Participation (SANE)“ (UHH mit HAW), „Adaptive crossmodale Sensordatenerfassung“ (UHH mit TUHH) sowie „Forum 4.0: maschinelle Analyse, Aggregation und Visualisierung von Nutzerkommentaren“ (UHH mit HAW). Die UHH ist an dem von der HAW initiierten Projekt „SmartOpenHamburg – Ein multi-

modales Entscheidungsunterstützungssystem für die Metropolregion Hamburg“ beteiligt.

Das übergeordnete Ziel von „ahoi.digital“ ist es, die Informatik auf Spitzenniveau auszubauen und Hamburg als Top-Informatikstandort zu etablieren und dabei als Kompetenzzentrum und Netzwerk Impulse für Gründungen und Innovation zu geben und die Kooperationen mit städtischen Clustern zu stärken sowie die Verbindung zwischen Wissenschaft und Wirtschaft auszubauen.

3.2 Deutsch-Polnische Forschungsförderung

Die Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG) und das National Science Center Polen (NCN) werden ab Januar 2018 für drei Jahre ein gemeinsames Forschungsprojekt an den Universitäten Hamburg und Warschau fördern. Für „Economics of Compliance with Constitutions“ (ECC) wurden im Rahmen der Förderinitiative „Beethoven 2“ Mittel von insgesamt mehr als 450.000 Euro bewilligt. Das Forschungsvorhaben unter der Leitung von Prof. Dr. Stefan Voigt (Fak. RW) zielt darauf ab, die Ursachen und Konsequenzen der unterschiedlichen Bindungswirkung nationaler Verfassungen zu untersuchen. Das Projekt ist eines von fünfzehn in den Geistes- und Sozialwissenschaften, die im zweiten Durchgang von „Beethoven“ ausgewählt wurden. Mit dieser Initiative unterstützen die DFG und das NCN herausragende deutsch-polnische Forschungsvorhaben aus den Geistes- und Sozialwissenschaften, den Materialwissenschaften sowie Mathematik, Chemie und Physik.

4. Administration

4.1 Konstituierung des Direktoriums der Hamburg Research Academy (HRA)

Am 18.09.2017 hat die konstituierende Sitzung des Direktoriums der Hamburg Research Academy (HRA) stattgefunden. Das Direktorium setzt sich neben drei UHH-Vertreterinnen und Vertretern (Vizepräsident Prof. Louis, wiss. Direktor Prof. Föcking, und stellv. wiss. Direktorin Prof. Beblo) aus drei Nicht-UHH-Vertreterinnen und Vertretern der Mitgliedshochschulen zusammen. Die sechs Direktoriumsmitglieder sind für die strategische Konzeptionierung der HRA zuständig. Zur Besetzung des Direktoriums haben sich die Hochschulen auf ein einjähriges Rotationsprinzip geeinigt und für das erste Jahr folgende Vertreterinnen und Vertreter gewählt: Prof. Dr. Katharina Boehle-Woelki (Bucerius Law School), Prof. Dr. Thomas Netzel (HAW) und Prof. Dr. Andreas Timm-Giel (TUHH).

4.2 Urheberrechts-Wissensgesellschafts-Gesetz (UrhWissG)

Zum 01.03.2018 tritt das auf zunächst 5 Jahre befristete Urheberrechts-Wissensgesellschafts-Gesetz (UrhWissG) in Kraft. Mit ihm wird das Urheberrechtsgesetz (UrhG) geändert werden, insbesondere im Hinblick auf die Nutzung urheberrechtlich geschützter Texte im Bereich von Forschung und Lehre. Das Kernstück des Gesetzes sind insgesamt sechs Regelungen:

- **§ 60a UrhG** erlaubt es, für den **Unterricht und die Lehre an Bildungseinrichtungen** (z.B. Schulen und Hochschulen) grundsätzlich bis zu 15 Prozent eines Werkes zu nutzen.
- **§ 60b UrhG** erleichtert die **Herstellung von Unterrichts- und Lehrmedien**.

- **§ 60c UrhG** gestattet, für die nicht-kommerzielle **wissenschaftliche Forschung** grundsätzlich bis zu 15 Prozent eines Werkes zu nutzen; für die eigene wissenschaftliche Forschung wird die Vervielfältigung von 75% eines Werkes erlaubt.
- **§ 60d UrhG** regelt erstmals das sogenannte **Text- und Data Mining**. Dies ist eine Forschungsmethode, bei der großer Mengen urheberrechtlich geschützter Inhalte (z.B. Texte, Bilder, Tonaufnahmen) automatisiert ausgewertet werden.
- **§ 60e UrhG** enthält verschiedene Erlaubnisse für **Bibliotheken**. So dürfen sie beispielsweise Werke aus ihrem Bestand zum Zwecke des Erhalts digitalisieren. Geregelt wird auch unter welchem Umständen Bibliotheken Werke an Terminals in ihren Räumen zugänglich machen dürfen und in welchem Umfang sie an diesen Terminals Ausdrücke gestatten dürfen. Ebenfalls geregelt wird der Versand von Kopien durch Bibliotheken.
- **§ 60f UrhG** enthält für **Archive, Museen und Bildungseinrichtungen** ähnliche Erlaubnisse wie für Bibliotheken.
- Es entfallen vollständig die §§ 47, 52a, 52b, 53a UrhG. § 46 und § 53 UrhG werden teilweise geändert.
- Bis zum 01.03.2018 bleibt es wie bisher bei der pauschalen Vergütung bzgl. der nach § 52 UrhG erlaubten digitalen Nutzung urheberrechtlich geschützter Texte im Rahmen von Lehrveranstaltungen (z.B. über STINE, OLAT, CommSy oder auf anderen elektronischen Plattformen) und im Bereich der Forschung. Die KMK und VG Wort führen bereits Verhandlungen, wie die Vergütung der Nutzung urheberrechtlich geschützter Texte ab dem 01.03.2018 geregelt werden soll.

4.3 Personalbestandsentwicklung TVBP

Aufgrund von Anfragen aus dem Akademischen Senat aus 2015 und 2016 hat das Präsidium entschieden, einen jährlichen Standardbericht zur Entwicklung des Personalbestands in der Verwaltung vorzulegen, um regelmäßig Transparenz in Bezug auf die quantitative und qualitative Darstellung der Personalbestandsentwicklung des TVBP herzustellen. Der Bericht für die Personalbestandsentwicklung des TVBP von 2014 bis 2016 ist der **Anlage 1** zu entnehmen. Der Bericht zeigt im Ergebnis, dass der gesamte Personalbestand der Universität (ohne UKE) in den Jahren 2014 bis 2016 um rund 3 % angewachsen ist, dabei der Anteil des Technischen, Verwaltungs- und Bibliothekspersonals am Gesamtpersonal jedoch konstant geblieben ist.

5. Internationales

1.1 Kooperationsgespräche in Japan

Vom 29. September bis 6. Oktober 2017 war Präsident Prof. Lenzen in Japan, um am STS-Forum in Kyoto, dem größten Treffen weltweit von Wissenschaftsministern und Hochschulpräsidenten teilzunehmen und um zudem Kooperationsgespräche mit den Rektoren der strategischen Partner der UHH, der NTU/Taiwan und der Kyoto University sowie mit dem Kyoto Institute for Advanced Studies als Partner für das Hamburger Wissenschaftskolleg zu führen.

1.2 Delegationsreise Großbritannien

Vom 18. bis 22. Oktober 2017 begleitete Vizepräsident Prof. Louis zusammen mit Vertretern anderer Hamburger Hochschulen Wissenschaftssenatorin Katharina Fegebank zusammen auf einer Delegationsreise nach Großbritannien mit Gesprächsterminen u.a. am Imperial College London und an der Cambridge University. Im Mittelpunkt der Reise standen Themen aus dem Bereich Technologie- und Wissenstransfer und die möglichen Folgen des Brexit für Wissenschaftskooperationen. Zugleich wurde das Projekt „Wissen vom Fass“ vorgestellt.

6. Berufungen

Rufannahmen + Rufabsagen ab 08.09.2017

Stand: 24.10.2017 (absteigend sortiert nach Annahme- bzw. Absagedatum)

Rufannahmen

Fakultät	Wertigkeit + Widmung	Annahmedatum	Name + Herkunft
Fakultät für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	W1 für „Betriebswirtschaftslehre, insbesondere Social Investment“	14.09.2017	Frau Dr. Rupini Deepa Rajagopalan University of Reading (UK)
Fakultät für Betriebswirtschaft	W3 für „Risikomanagement und Versicherung“	17.10.2017	Frau Associate Prof. Dr. Petra Steinorth St. John's University (New York)
Fakultät für Mathematik, Informatik und Naturwissenschaften	W1 für „Optimierung und Approximation“	23.10.2017	Herr Dr. Martin Siebenborn Universität Trier

Auswärtige Rufe – Rufabwehr (W3, W2, W1 mit Tenure Track)

Fakultät	Berufende Hochschule Wertigkeit + Widmung des auswärtigen Rufes	Absagedatum	Name
Fakultät für Geisteswissenschaften	Ruhr Universität Bochum (RUB) W3 für „Orientalistik (Arabistik/Islamwissenschaft)“	19.09.2017	Herr Prof. Dr. Thomas Eich

Auswärtige Rufe – Annahmen (W1 ohne Tenure Track)

Fakultät	Berufende Hochschule	Annahmedatum	Name
----------	----------------------	--------------	------

	Wertigkeit + Widmung des auswärtigen Rufes		
Fakultät für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	Universität Paderborn W2 für „Lebensführung und Sozioökonomie des privaten Haushalts“	01.10.2017	Frau Prof. Dr. Natascha Nisic (JP ohne TT)



Universität Hamburg

DER FORSCHUNG | DER LEHRE | DER BILDUNG

**Bericht zur
Personalbestandsentwicklung in der Verwaltung
2014-2016
(ohne UKE/Fak. MED)**

Inhalt

1. Standardbericht zur Personalbestandsentwicklung in der Verwaltung der UHH.....	3
2. Management Summary – Ergebnisüberblick.....	4
3. Überblick über die Entwicklung des TVPB.....	6
4. Entwicklungen in der Präsidialverwaltung.....	11
5. Zielverwaltungsstrukturen in den Fakultäten und zentralen Einrichtungen	32
5.1 Grundsätze zur Festlegung der Zielstruktur der Fakultätsverwaltungen.....	32
5.2 Zielverwaltungsstrukturen der Fakultäten (in BVZÄ)	33
5.3 Zielverwaltungsstrukturen in den zentralen Betriebs- und Organisationseinheiten.....	42
6. Erhebungsmethodik	43

Abbildungen

Abbildung 1: Hauptberufliches Personal, differenziert nach Personalart und Arbeitszeit.....	6
Abbildung 2: Altersverteilung des hauptberuflichen Personals 2016.....	6
Abbildung 3: Verwaltungsquote	7
Abbildung 4: Finanzierung des hauptberuflichen Personals.....	7
Abbildung 5: TVBP differenziert nach Personalgruppen.....	8
Abbildung 6: Entwicklung des hauptberuflichen TVBP, differenziert nach Beschäftigungsort	8
Abbildung 7: Absolute Veränderungen der nebenberuflichen Hilfskräfte.....	10
Abbildung 8: TVBP der Präsidialverwaltung nach Vertragsdauer	11

Tabellen

Tabelle 1: TVBP in den Fakultäten	9
Tabelle 2: TVBP in den Zentralen Einrichtungen.....	9
Tabelle 3: TVBP in der Präsidialverwaltung.....	12

1. Standardbericht zur Personalbestandsentwicklung in der Verwaltung der UHH

Der Standardbericht zur Personalbestandsentwicklung fokussiert insbesondere die Entwicklung des Personalbestands in der Verwaltung über die jeweils letzten drei Jahre (in Beschäftigten-Vollzeit-Äquivalenten – BVZÄ – jeweils zum Stichtag 01.12. d. J.). Eingebettet ist diese Darstellung in die Entwicklung des Technischen, Verwaltungs- und Bibliothekspersonals (TVBP) insgesamt. Der Bericht umfasst alle Ebenen der Verwaltung (alle Abteilungen und Stabsstellen der Präsidialverwaltung inkl. Präsidialbereich, zentrale Einrichtungen und Fakultäten). Als Datengrundlage wird die Datenlieferung der Universität Hamburg für die Bundespersonalstatistik gem. Hochschulstatistikgesetz genutzt. Berichtszeitpunkt ist jeweils das zweite Quartal des nachfolgenden Jahres.

Der Bericht umfasst sowohl quantitative als auch qualitative Elemente, wobei nur die jeweils aktuellen Veränderungen gegenüber dem jeweiligen Vorjahr qualitativ dargestellt und erläutert werden. Die aus den quantitativen Daten ersichtlichen Veränderungen werden, insbesondere in Hinblick auf die Abteilungen und Stabsstellen der Präsidialverwaltung, qualitativ beschrieben und begründet. Dabei werden folgende Kategorien berücksichtigt:

- Wahrnehmung neuer Aufgaben/Wegfall bisheriger Aufgaben (d. h. Zuwachs an neuen Aufgaben bzw. Wegfall bisheriger Aufgaben – häufig, aber nicht nur verbunden mit Personalverlagerungen);
- Veränderung der Arbeitsmenge (d. h. quantitative Veränderung z. B. wegen einer Zunahme/Abnahme an Beschäftigten, an Drittmitteln und Drittmittelbeschäftigten, Beschäftigten aus Hochschulpaktmitteln, an zu bearbeitenden Organisationseinheiten);
- Veränderung der Aufgabenwahrnehmung (d. h. qualitative Änderung der Art der Aufgabenwahrnehmung z. B. aufgrund veränderter Rahmenbedingungen und/oder neuer Gesetzesvorgaben),
- Zusätzliche [befristete] Aufgaben (temporäre Projekte).

2. Management Summary – Ergebnisüberblick

Entwicklung TVPB insgesamt:

- Der gesamte Personalbestand der Universität (ohne UKE) ist in den Jahren 2014 bis 2016 um rund 3 % angewachsen, dabei ist der Anteil des Technischen, Verwaltungs- und Bibliothekspersonals am Gesamtpersonal jedoch konstant geblieben. Der Personalbestand in der Wissenschaft und der Verwaltung hat sich also in gleichem Maße entwickelt.

Entwicklung in den Fakultäten:

- In den Fakultäten sind die Zielverwaltungsstrukturen inzwischen weitgehend realisiert. Diese Reorganisationsprozesse waren im aktuellen Betrachtungszeitraum 2014 bis 2016 verbunden mit Personalübergängen aus den Fakultätsverwaltungen in die Präsidialverwaltung in Höhe von 67,6 BVZÄ. Von 2013 bis 2016 ist insgesamt Personal im Umfang von 71,2 BVZÄ aus den Fakultäten in die Präsidialverwaltung gewechselt.
- Durch Verrentungen und Weggang in externe Einrichtungen wurden in den Fakultäten 17,7 BVZÄ im Bereich der Kernverwaltung abgebaut.
- In den Fakultätsverwaltungen arbeiten derzeit noch Personen auf kw-Stellen (3,5 BVZÄ), die nach altersbedingtem Ausscheiden bzw. erfolgreicher Umsetzung in der Universität nicht wieder besetzt werden.

Entwicklung in der Präsidialverwaltung:

- Die Präsidialverwaltung (inkl. Präsidialbereich, dessen Stabsstellen plus beider Personalräte) ist 2014-2016 von 475 BVZÄ um 79 BVZÄ auf 554 BVZÄ (nur hauptberuflich tätiges TVBP) angewachsen. Dieser Aufwuchs ist v. a. auf die Übernahme zusätzlicher Aufgaben, eine Steigerung der Arbeitsmenge und die Verbesserung der Qualität der Verwaltungsarbeit zurückzuführen.
- Ohne Einrechnung des Präsidialbereichs und der beiden Personalräte stellt sich die Entwicklung der hauptberuflich Beschäftigten wie folgt dar: von 450 BVZÄ im Jahr 2014 auf 516 BVZÄ im Jahr 2016. Der Aufwuchs von 66 BVZÄ deckt sich weitgehend mit den Personalübergängen im Betrachtungszeitraum aus den Fakultätsverwaltungen in die Präsidialverwaltung in Höhe von 67,6 BVZÄ.
- Angesichts des Ausmaßes der Steigerung von Qualität und Quantität der Aufgaben in der Verwaltung entspricht dieses Ergebnis einer signifikanten Einsparung im Verwaltungspersonal.

Perspektive:

- Rund 10 % des Personals der Präsidialverwaltung war in 2016 in befristeten Arbeitsverhältnissen beschäftigt. Somit existiert weiterhin eine ausreichende Flexibilität, Personalressourcen ggf. auch anforderungsgerecht abzubauen. Mit Realisierung der Routineprozesse durch das ZUK UV wird zukünftig eine entsprechende Bewertung vorgenommen.
- Zudem wurden für einzelne Bereiche der Präsidialverwaltung bereits Zielzahlen festgelegt, die zu einem mittelfristigen Abbau des zentralen Verwaltungspersonals führen

werden. So ist z. B. für das Referat 74 Einkauf und Dienstreisen eine Personalreduktion um 6,9 BVZÄ bis 2021 vorgesehen.

- Auch der Einsatz der Hochschulpaktmittel (HSP-Mittel) und der Drittmittel-Overheads sind Gründe für einen Anstieg des Personalbestands, da eine Finanzierung aus diesen Mitteln vielfach mit einem projektgebundenen Charakter der Beschäftigung verbunden ist bzw. für temporäre Besetzungen zur Deckung von Überlastphänomenen oder das Begleiten von Reformphasen in der Verwaltung steht. Daher ist bei Wegfall der entsprechenden Finanzierungen auch von einem möglichen Personalabbau auszugehen.

3. Überblick über die Entwicklung des TVBP

Im Folgenden wird die Entwicklung des Personalbestandes der Universität (ohne UKE) dargestellt. Dabei werden nur die hauptberuflich Beschäftigten getrennt nach Wissenschaftlichem Personal (WissPers) und Technischem, Verwaltungs- und Bibliothekspersonal (TVBP) betrachtet. Datengrundlage ist die Hochschulpersonalstatistik (Erhebungstichtag 1.12. d. J.). Weitere Hinweise zur Erhebungsmethodik sind in Kapitel 6 aufgeführt.

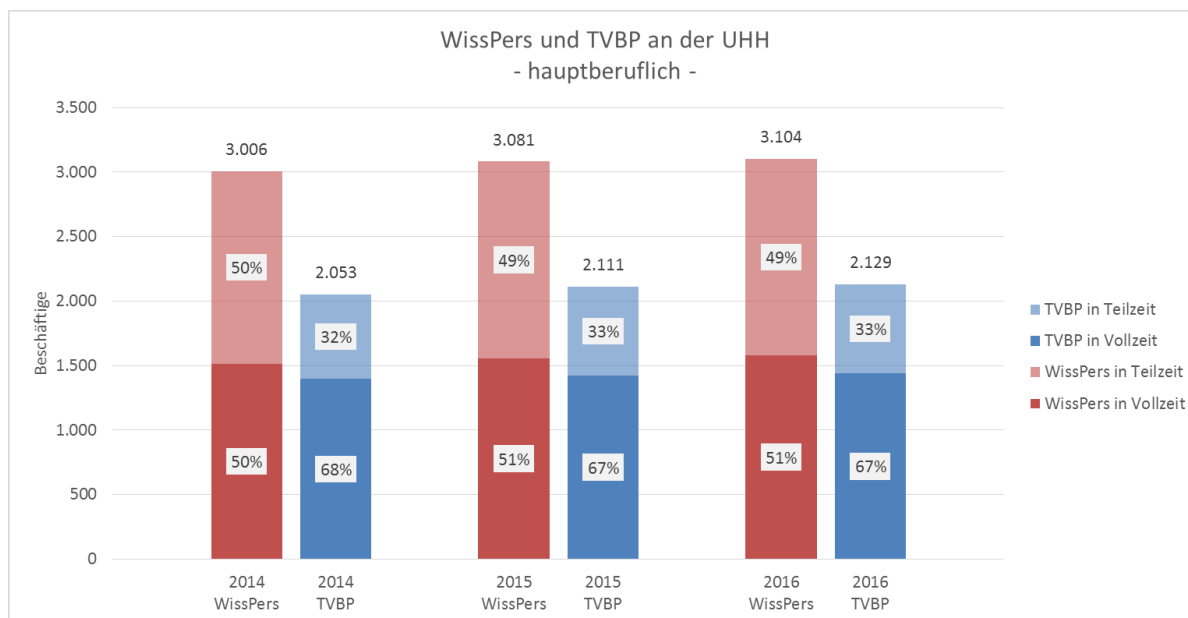


Abbildung 1: Hauptberufliches Personal, differenziert nach Personalart und Arbeitszeit

Der Personalbestand der Universität (ohne UKE/Fakultät MED) ist insgesamt von 5.059 hauptberuflich Beschäftigten im Jahr 2014 auf 5.233 hauptberuflich Beschäftigte im Jahr 2016 angewachsen. Dies entspricht einer Steigerung von rund 3 %.

Nachfolgend ist die Altersverteilung des hauptberuflichen Personals dargestellt. Rund 50% des hauptberuflichen Wissenschaftlichen Personals sind jünger als 35 Jahre, wohingegen rund 50% des hauptberuflichen TVBP älter als 49 Jahre sind.

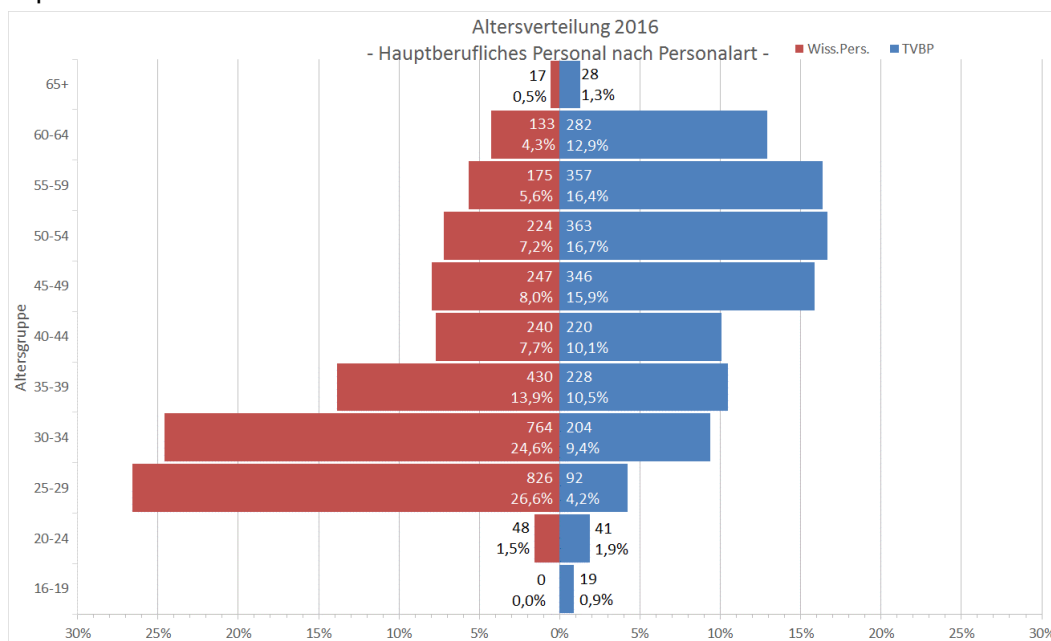


Abbildung 2: Altersverteilung des hauptberuflichen Personals 2016

Rund ein Drittel des TVBP und fast die Hälfte des WissPers sind in unterschiedlichem Umfang teilzeitbeschäftigt. Im Folgenden wird daher nicht mehr die Anzahl der Beschäftigten, sondern nur noch der Beschäftigungsumfang – gemessen in Beschäftigungsvollzeitäquivalenten (BVZÄ) – betrachtet, d. h., Teilzeit-Beschäftigte (vgl. Abb. 1) werden nur gemäß ihres tatsächlichen Arbeitszeitanteils in der Auswertung berücksichtigt. Der Beschäftigungsumfang betrug Ende 2016 im WissPers 2.413 BVZÄ und 1.844 BVZÄ im TVBP (ohne Azubis und Praktikanten).

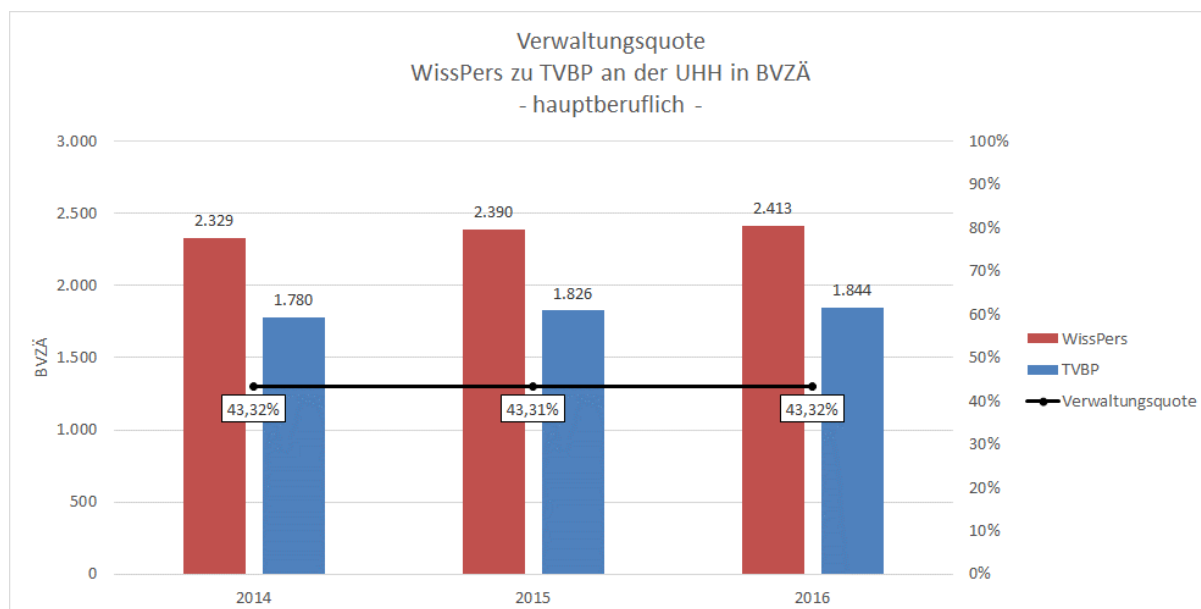


Abbildung 3: Verwaltungsquote

Der Anteil des TVBP am gesamten hauptberuflichen Personalbestand, die sogen. Verwaltungsquote¹, ist von 2014 bis 2016 konstant bei 43 % geblieben.

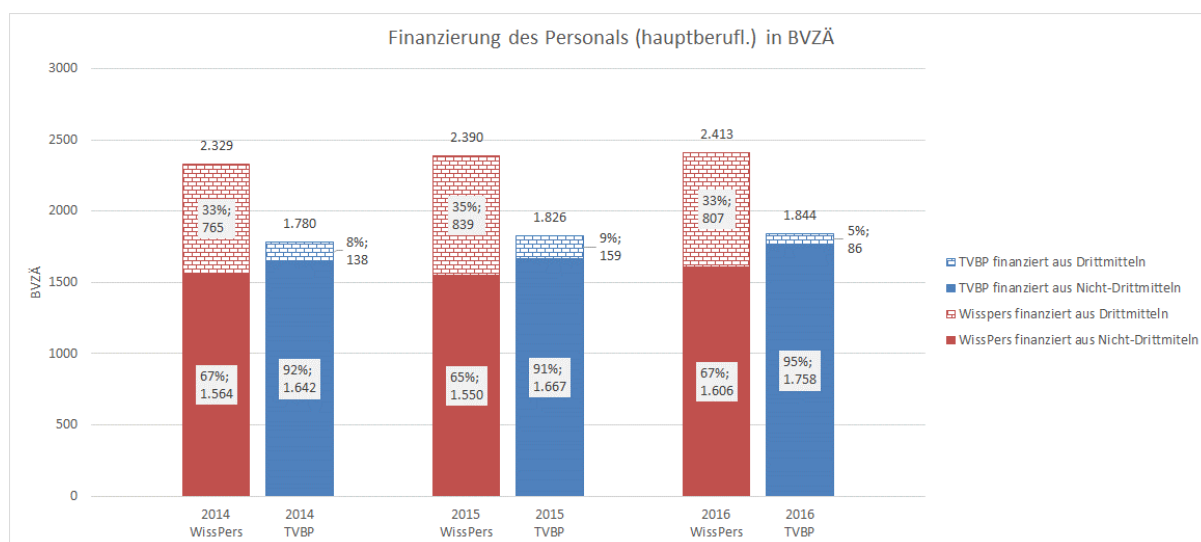


Abbildung 4: Finanzierung des hauptberuflichen Personals

¹ Verwaltungsquote = Verhältnis Beschäftigungsumfang TVBP zu Beschäftigungsumfang gesamt (WissPers+TVBP) in BVZÄ (hauptberufliches Personal ohne Azubis und Praktikanten); nachrichtliche Kennzahl im Rahmen der Haushaltsplanung der FHH

Während der Anteil des drittmittelfinanzierten Personals von 2013 zu 2015 noch anstieg, verringerte sich der Anteil von 2015 zu 2016 von 35% auf 33% beim Wissenschaftlichen Personal und von 9% auf 5% beim TVBP.

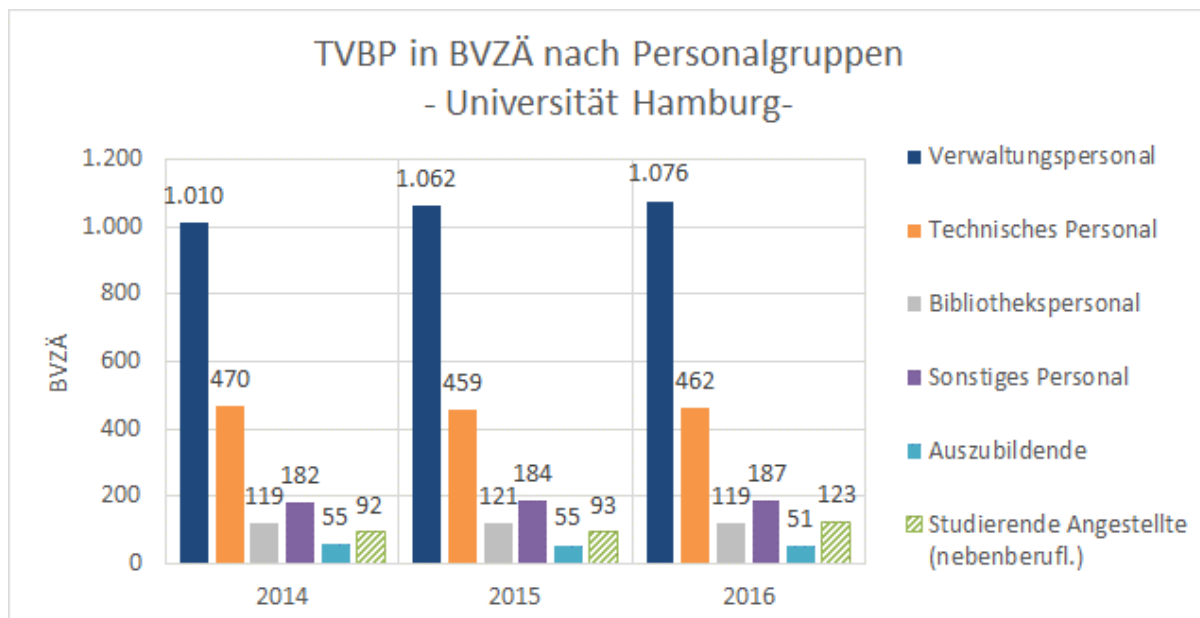


Abbildung 5: TVBP differenziert nach Personalgruppen

Der Beschäftigungsumfang des hauptberuflichen TVBP umfasste im Jahr 2016 Verwaltungspersonal im Umfang von 1.076 BVZÄ (53%), Technisches Personal 462 BVZÄ (23%), Bibliothekspersonal 119 BVZÄ (6%), Sonstiges Personal 187 BVZÄ (9%) (frühere Personalgruppe „Arbeiter“) und Auszubildende 51 BVZÄ (2%). Hinzu kommen die nebenberuflich beschäftigten Studierenden Angestellten im Umfang von 123 BVZÄ (6%).

Die Entwicklung von 2015 auf 2016 zeigt einen nur noch sehr geringen Aufwuchs des reinen Verwaltungspersonals um 14 BVZÄ (1,3%)

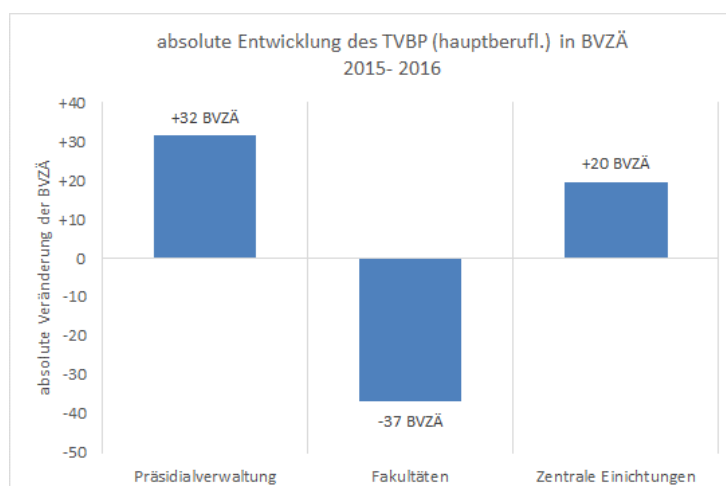


Abbildung 6: Entwicklung des hauptberuflichen TVBP, differenziert nach Beschäftigungsort

Die Entwicklung des TVBP-Bestandes von 2015 auf 2016 verlief in Präsidialverwaltung, Fakultäten und zentralen Einrichtungen unterschiedlich. In den Fakultäten wurden, insbesondere

aufgrund der Modernisierung der dezentralen Verwaltung, weitere 37 BVZÄ abgebaut bzw. in die zentralen Einrichtungen oder die Präsidialverwaltung verlagert²:

- Durch Verrentungen und Weggang in externe Einrichtungen wurden von 2015 auf 2016 in den Fakultäten im Bereich der Verwaltung im engeren Sinne 3 BVZÄ abgebaut.
- Nur noch 5 BVZÄ sind von 2015 auf 2016 im Zuge der Reorganisation aus den Fakultäts- und Fachbereichsverwaltungen in die Präsidialverwaltung gewechselt. Die Personalverlagerungen aus den Fakultäten im Rahmen des ZUK sind damit weitestgehend abgeschlossen. In der Präsidialverwaltung kam es durch die o. g. Personalverlagerungen, aber auch durch notwendige neue und zusätzliche Verwaltungsaufgaben, z. B. aufgrund neuer gesetzlicher Vorgaben, zu einem Aufwuchs von insgesamt 32 BVZÄ.

Für den Aufbau neuer bzw. die Weiterentwicklung bereits bestehender zentraler Einrichtungen wurde ein Aufwuchs des TVBP von 20 BVZÄ realisiert, der sich überwiegend aus der Einstellung weiterer befristeter Beschäftigter im Botanischen Garten und dem CeNak ergibt. Im Botanischen Garten wurden insbesondere befristet vakante Stellen zur Vertretung (z.B. Krankheit, Elternzeit) nachbesetzt. Die Stellenbesetzungen für das CeNak erfolgten noch im Zusammenhang mit dem Aufbau der Einrichtung.

Tabelle 1: TVBP in den Fakultäten

TVBP in den Fakultäten												
BVZÄ	Berichtsjahr											
	2014			gesamt 2014	2015			gesamt 2015	2016			gesamt 2016
	Hauptberuflich		Stud. Angest.		Hauptberuflich		Stud. Angest.		Hauptberuflich		Stud. Angest.	
	unbefristet	befristet	befristet	unbefristet	befristet	befristet	unbefristet	befristet	befristet			
Ordnungsstruktur												
(1) FAKULTÄT FÜR RECHTSWISSENSCHAFT	55,6	7,3	2,6	65,4	56,8	10,0	3,8	70,6	58,5	7,0	5,3	70,8
(2) FAKULTÄT WIRTSCHAFTS- UND SOZIALWISSENSCHAFTEN	97,8	17,0	9,9	124,7	98,5	16,7	11,8	127,0	103,2	9,5	12,2	124,9
(4) FAKULTÄT FÜR ERZIEHUNGSWISSENSCHAFT	55,4	13,3	0,5	69,1	55,7	10,8	0,7	67,2	55,7	6,8	2,3	64,7
(5) FAKULTÄT FÜR GEISTESWISSENSCHAFTEN	134,3	21,8	6,4	162,5	129,1	26,6	7,5	163,2	126,7	22,6	20,0	169,3
(6) FAKULTÄT FÜR MATHEMATIK, INFORMATIK UND NATURWISSENSCHAFTEN	613,8	127,6	4,5	745,9	525,8	116,3	3,7	645,8	519,2	98,0	8,3	625,5
(7) FAKULTÄT FÜR PSYCHOLOGIE UND BEWEGUNGSWISSENSCHAFTEN	33,7	2,0	0,0	35,7	33,4	3,0	0,0	36,4	34,9	2,8	0,5	38,1
(8) FAKULTÄT FÜR BETRIEBSWIRTSCHAFT	26,2	2,5	0,4	29,1	28,8	3,5	1,2	33,6	31,6	2,0	1,2	34,8
Gesamtergebnis	1.016,7	191,4	24,2	1.232,4	928,3	186,8	28,8	1.143,8	929,7	148,6	49,7	1.128,0

Tabelle 2: TVBP in den Zentralen Einrichtungen

TVBP in Zentralen Einrichtungen												
BVZÄ	Berichtsjahr											
	2014			gesamt 2014	2015			gesamt 2015	2016			gesamt 2016
	Hauptberuflich		Stud. Angest.		Hauptberuflich		Stud. Angest.		Hauptberuflich		Stud. Angest.	
	unbefristet	befristet	befristet	unbefristet	befristet	befristet	unbefristet	befristet	befristet			
Ordnungsstruktur												
Arbeitsstelle für wissenschaftliche Weiterbildung (AWW)	4,3	2,8	0,0	7,0	3,3	2,0	0,3	5,6	5,0	0,0	0,4	5,4
Botanischer Garten	0,0	0,0	0,0	0,0	52,9	9,2	0,0	62,1	53,2	17,9	0,0	71,2
Centrum für Naturkunde (CeNak)	0,0	0,0	0,0	0,0	16,3	4,5	0,0	20,8	18,0	10,0	0,0	28,0
Hamburger Zentrum für Universitäres Lehren und Lernen (HUL)	1,5	0,0	0,0	1,5	7,3	0,0	2,9	10,2	6,8	0,0	4,2	10,9
Hochschulsport Hamburg	6,9	6,8	9,7	23,4	8,5	7,0	9,6	25,1	9,8	4,8	10,2	24,7
Lehrerbildung (ZLH, ZPLA)	7,5	0,0	0,0	7,5	9,0	1,5	0,0	10,5	8,9	2,0	0,4	11,3
Regionales Rechenzentrum (RRZ)	85,7	8,5	22,6	116,8	86,7	6,0	20,7	113,4	91,7	2,0	21,6	115,3
Universitätsarchiv	8,5	0,0	0,7	9,2	12,5	0,2	0,4	13,1	15,5	1,0	1,6	18,1
Universitätskolleg (UK)	2,0	5,8	0,0	7,8	3,0	2,0	0,0	5,0	4,3	0,0	0,0	4,3
Sonstige Zentrale Einrichtungen*	9,9	1,8	4,6	16,3	8,9	2,8	1,1	12,7	9,7	2,5	2,2	14,4
Gesamtergebnis	126,2	25,5	37,6	189,4	208,2	35,1	35,0	278,3	222,8	40,2	40,6	303,5

* Career Center; Fachsprachenzentrum; Forschungsschwerpunkt Biotechnik, Gesellschaft und Umwelt (BIOGUM); Hamburger Bibliothek für Universitätsgeschichte; Kompetenzzentrum Nachhaltige Universität (KNU); Zentrales eLearning-Büro; Zentralstelle für wissenschaftliche Sammlungen; Zentrum GenderWissen

² Da hier das gesamte TVBP betrachtet wird, können einzelne Personalbewegungen nicht im Detail nachvollzogen werden. In der Folge können Auf- und Abwüchse nicht gegeneinander aufgerechnet werden.

Bei den nebenberuflichen Hilfskräften, genauer bei den zu dem Wissenschaftlichen Personal gehörenden Studentischen Hilfskräften und den zum TVBP gehörenden Studierenden Angestellten, gab es von 2014 (1.752 Hilfskräfte) zu 2016 (1.445 Hilfskräfte) einen Nettoabwuchs von 307 Köpfen. Die Anzahl der Studentischen Hilfskräfte verringerte sich in diesem Zeitraum um 444 Köpfe, während die Anzahl an Studierenden Angestellten um 137 Köpfe stieg. Diese Entwicklung begründet sich u.a. dadurch, dass vor allem in den Bibliotheken viele Verträge von Studentischen Hilfskräften auf Verträge für Studierende Angestellte umgestellt wurden.

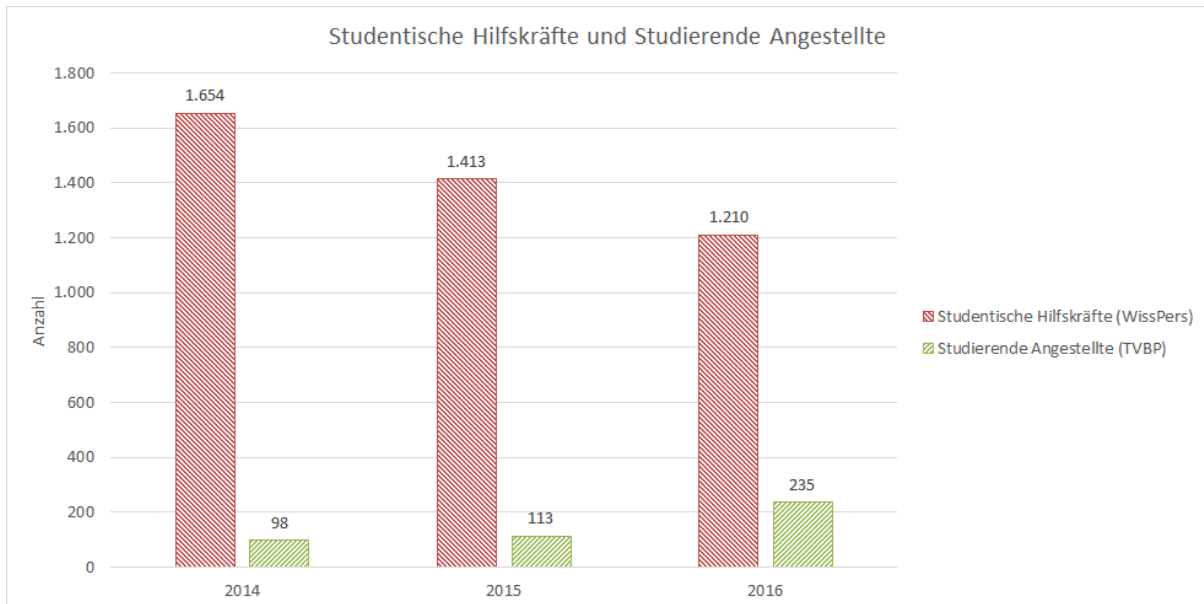


Abbildung 7: Studentische Hilfskräfte und Studierende Angestellte

4. Entwicklungen in der Präsidialverwaltung

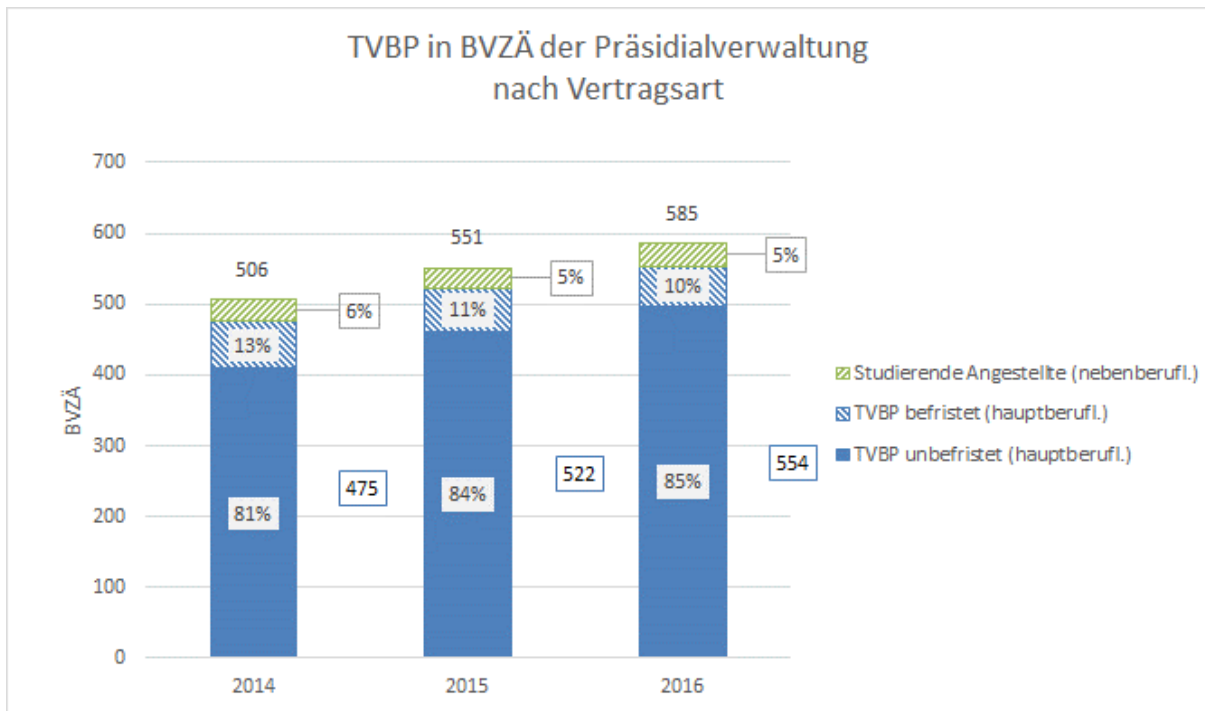


Abbildung 8: TVBP der Präsidialverwaltung nach Vertragsart

In der Präsidialverwaltung ist der Beschäftigungsumfang des hauptberuflich beschäftigten Personals von 2014 bis 2016 von 475 auf 554 BVZÄ aufgewachsen. Dies ist insbesondere auf Zentralisierungsmaßnahmen im Rahmen des ZUK und zusätzliche neue Anforderungen und Aufgaben zurückzuführen. Beispielhaft sind hier die weitere Zentralisierung des Drittmittelmanagements zu nennen, der Ausbau des Dienstleistungsangebots der Abteilung Personal, der weitere Aufbau des Baumanagements sowie die Verlagerung von Aufgaben und Personal von der UHHMG zur Stabsstelle für Flächenmanagement.

10 % des Beschäftigungsumfangs in der Präsidialverwaltung entfallen dabei auf befristete hauptberufliche Beschäftigungsverhältnisse, die für die Erfüllung temporärer Aufgaben nur vorübergehend eingerichtet wurden.

Das TVBP in der Präsidialverwaltung besteht im Jahr 2016 überwiegend (zu 81 %) aus reinem Verwaltungspersonal, aus 6 % technischem Personal, 8 % Sonstigem Personal inkl. drei Auszubildenden und 5% Studierenden Angestellten. Letztere Beschäftigungsgruppe wird in der Präsidialverwaltung zur Unterstützung einfacher Verwaltungsaufgaben mit einem Beschäftigungsumfang von insgesamt 31 BVZÄ nebenberuflich temporär beschäftigt. Dies gilt insbesondere im Bereich Service für Studierende (Abteilung 3), jedoch auch für andere Bereiche der Präsidialverwaltung.

Bei der folgenden detaillierten Betrachtung der Entwicklung in den einzelnen Abteilungen und Organisationseinheiten der Präsidialverwaltung sind daher auch die Studierenden Angestellten als gesonderte Gruppe (nebenberufliches Personal, befristet) dargestellt.

Tabelle 3: TVBP in der Präsidualverwaltung

TVBP in der Präsidualverwaltung													
BVZÄ	Jahr Haupt Nebenb Vertragslaufzeit												
	2014			gesamt 2014	2015			gesamt 2015	2016			gesamt 2016	
	Hauptberuflich		Stud. Angest.		Hauptberuflich		Stud. Angest.		Hauptberuflich		Stud. Angest.		
	unbefristet	befristet	befristet		unbefristet	befristet	befristet		unbefristet	befristet	befristet		
Präsidium und Präsidualverwaltung	408,5	66,8	30,3	505,6	462,0	60,4	29,1	551,4	497,4	56,5	31,4	585,3	
Präsidialbereich	16,5	6,0	1,3	23,8	22,8	4,0	2,3	29,0	22,8	5,0	4,4	32,2	
Stäbe	24,3	3,8	0,9	28,9	25,8	2,0	0,9	28,7	34,7	1,0	0,6	36,3	
Stabsstelle Arbeitssicherheit und Umweltschutz	9,2	1,0	0,7	10,9	11,3	0,0	0,7	12,0	12,9	0,0	0,5	13,4	
Stabsstelle Berufungen	3,9	0,0	0,0	3,9	3,8	0,0	0,0	3,8	4,3	0,0	0,0	4,3	
Stabsstelle für Organisationsentwicklung	5,0	2,8	0,0	7,8	5,5	1,0	0,0	6,5	5,0	0,0	0,0	5,0	
Stabsstelle Recht	6,3	0,0	0,1	6,4	5,3	1,0	0,1	6,4	5,8	0,0	0,1	5,9	
Stabsstelle Flächenmanagement	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	6,8	1,0	0,0	7,8	
Arbeitsstellen, weitere Stäbe	7,3	0,0	0,7	8,0	8,0	0,0	0,9	8,9	11,5	2,0	1,1	14,6	
Personalräte	3,0	0,0	0,0	3,0	5,5	0,0	0,0	5,5	6,0	0,0	0,0	6,0	
Abteilungen	357,5	57,0	27,4	441,9	399,9	54,4	25,0	479,3	422,5	48,5	25,2	496,2	
Abteilung 1	12,8	3,0	0,4	16,1	14,8	4,0	0,0	18,8	16,3	1,8	1,0	19,0	
Abteilung 2	18,8	3,5	1,8	24,1	20,0	3,5	1,7	25,2	21,8	2,3	2,2	26,2	
Abteilung 3	38,8	8,0	15,1	61,9	39,1	9,3	11,4	59,7	44,2	7,0	8,7	59,9	
Abteilung 4	17,3	2,0	1,7	20,9	47,1	7,3	3,3	57,6	53,1	7,3	2,9	63,2	
Abteilung 5	10,8	6,5	4,1	21,4	16,5	2,8	4,8	24,0	18,2	2,3	4,0	24,5	
Abteilung 6	74,2	3,5	0,9	78,6	84,5	6,2	1,2	91,8	91,3	7,8	2,0	101,0	
Abteilung 7	96,8	20,0	2,3	119,1	90,5	13,5	1,1	105,1	91,8	12,3	2,6	106,6	
Abteilung 8	88,2	10,5	1,2	99,9	75,3	8,0	1,2	84,4	70,3	6,0	1,3	77,5	
Abteilung 9	0,0	0,0	0,0	0,0	12,3	0,0	0,5	12,7	15,8	2,0	0,5	18,2	
Gesamtergebnis	408,5	66,8	30,3	505,6	462,0	60,4	29,1	551,4	497,4	56,5	31,4	585,3	

* inkl. Beauftragte für die Belange schwerbehinderter Menschen, Beauftragte für das Universitätsjubiläum, Geschäftsstelle Deutschlandstipendium, Stabsstelle Gleichstellung, Stabsstellen Innenrevision und Korruptionsbekämpfung, Stabsstelle Gesundheitsmanagement, Konfliktberatung, Suchtberatung

PRÄSIDIUM, PRÄSIDIALBEREICH, STÄBE

ERGEBNISÜBERSICHT

Von 2015 bis 2016 ist der Gesamtpersonalbestand im Bereich Präsidium, Präsidialbereich, Arbeitsstellen und weitere Stäbe um 7,5 VZÄ angestiegen. Überwiegend ist der Anstieg auf die Besetzung vakanter Stellen und die Wahrnehmung neuer Daueraufgaben zurückzuführen.

(Die Stabsstellen AU, B, FLM, OE und R sind in der folgenden Darstellung nicht enthalten, da sie im Gesamtbericht sowohl quantitativ als auch qualitativ einzeln ausgewiesen werden.)

QUANTITATIVE ENTWICKLUNG: Beschäftigungsvollzeitäquivalente (BVZÄ) (Stichtag: 01.12. d.J.)

	2014		gesamt 2014	2015		gesamt 2015	2016		gesamt 2016
	Hauptberuflich			Hauptberuflich			Hauptberuflich		
	unbefristet	befristet		unbefristet	befristet		unbefristet	befristet	
Ordnungsstruktur									
SUMME Präsidialbereich, Arbeitsstellen, weitere Stäbe, Personalräte	26,8	8,0	34,8	34,5	7,2	41,7	40,8	12,5	53,3
SUMME Präsidialbereich	15,5	7,3	22,8	19,0	6,3	25,3	21,8	10,4	32,2
P-Bereich	5,0	3,0	8,0	8,0	1,0	9,0	6,5	3,0	9,5
<i>davon aus Landesmitteln</i>	4,0	1,0	5,0	5,0	0,0	5,0	4,0	1,0	5,0
<i>davon aus Sondermitteln^{*1}</i>	1,0	2,0	3,0	3,0	1,0	4,0	2,5	2,0	4,5
VP1-Bereich ^{*2}	2,0	1,0	3,0	2,0	1,0	3,0	3,0	1,0	4,0
VP2-Bereich ^{*3}	3,0	0,0	3,0	2,0	1,0	3,0	2,0	2,0	4,0
VP3-Bereich	2,0	1,0	3,0	2,0	0,0	2,0	3,8	0,0	3,8
K-Bereich	2,0	1,0	3,0	3,5	0,0	3,5	5,0	0,0	5,0
Geschäftsführung Gremien	1,5	0,0	1,5	1,5	0,0	1,5	1,5	0,0	1,5
Stud. Ang. im Präsidialbereich	0,0	1,3	1,3	0,0	3,3	3,3	0,0	4,4	4,4
SUMME Arbeitsstellen, weitere Stäbe	8,3	0,7	9,0	10,0	0,9	10,9	13,0	2,1	15,1
Stab Gleichstellung	2,8	0,0	2,8	3,3	0,0	3,3	3,8	1,0	4,8
Stab Innenrevision	2,0	0,0	2,0	2,0	0,0	2,0	2,0	0,0	2,0
Deutschlandstipendium	1,0	0,0	1,0	1,0	0,0	1,0	1,5	0,0	1,5
Universitätsjubiläum	0,0	0,0	0,0	1,0	0,0	1,0	1,0	0,0	1,0
Beauftragte (beh. Stud., Sucht, Konflikt, ab 2016 Gesundheitsmanagement)	2,5	0,0	2,5	2,8	0,0	2,8	4,8	0,0	4,8
Stud. Ang. in Arbeitsstellen und weiteren Stäben	0,0	0,7	0,7	0,0	0,9	0,9	0,0	1,1	1,1
SUMME Personalräte	3,0	0,0	3,0	5,5	0,0	5,5	6,0	0,0	6,0

^{*1} Sondermittel des Präsidenten = "zur personellen und sächlichen Umsetzung zukunftsweisender Konzepte für die Fortentwicklung der Universität" im Rahmen der Berufung von P nach Hamburg mit dem Land in Höhe von 500.00 Euro verhandelt (s. auch SKAs 19/4678 und 19/4819).

^{*2} buchungstechnisch inkl. Hamburg Research Academy (in Gründung)

^{*3} inkl. Projekt #UHHhilft

BEGRÜNDUNG

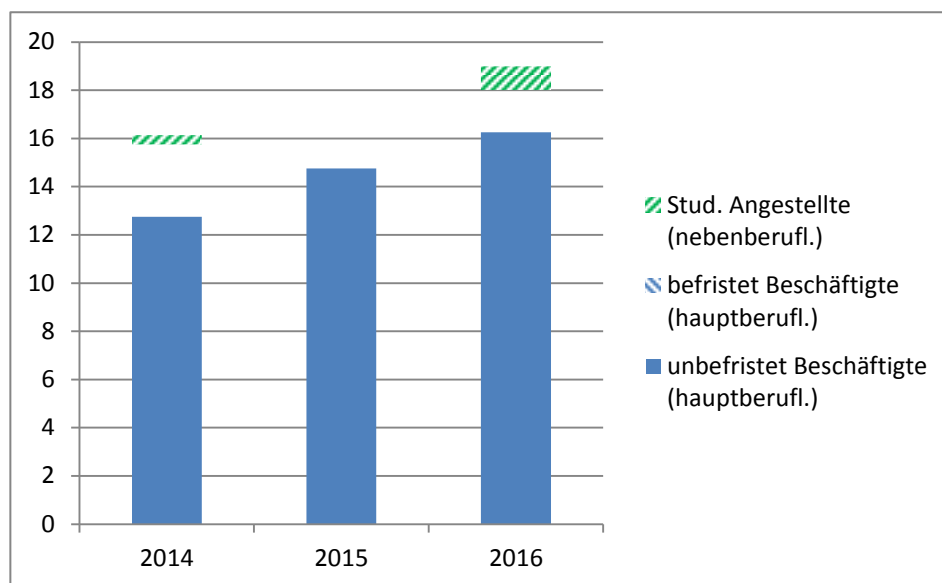
- *Wahrnehmung von neuen Daueraufgaben/Wegfall von Aufgaben:*
 - Besetzung zwischenzeitlich vakanter (Referentenstelle im P-Bereich, finanziert aus Berufungs-Sondermitteln von P (plus 0,5 VZÄ)
 - Besetzung zwischenzeitlich vakanter (Referentenstelle im VP3-Bereich (plus 1,0 VZÄ)
 - Mit Rückkehr KV aus dem Sabbatical können allgemeine Verwaltungsaufgaben und Sonderprojekte zusammen mit einer Referentenstelle aus dem K-Bereich heraus bearbeitet werden (plus 2,0 VZÄ). Buchungstechnisch erfolgt aufgrund des vorherigen Sabbaticals die statistische Anrechnung von KV befristet mit 0,5 VZÄ (plus 1,5 VZÄ).
 - Verstärkung der Stabsstelle Gleichstellung im Familienbüro und Einrichtung einer Referentenstelle für Diversity (plus 1,5 VZÄ)
 - Verstärkung Deutschland-Stipendium in 2016 (plus 0,5 VZÄ)
 - Ausgliederung des Gesundheitsmanagements aus Abt. 6 zur Stabsstelle Gesundheitsmanagement (plus 1,25 VZÄ)
 - Einrichtung einer Verwaltungsstelle für die Hamburg Research Academy, buchungstechnisch in 2016 gebucht im P-Bereich (plus 1,0 VZÄ)
- *Veränderung der Arbeitsmenge:*
 - Aufstockung der Verwaltungskraft des TVPR (plus 0,5 VZÄ)
- *Zusätzliche [befristete] Aufgaben (temporäre Projekte):*
 - Zuwachs an Studierenden Angestellten für temporäre Sonderaufgaben (plus 1,2 VZÄ)
 - Einrichtung einer befristeten Referentenstelle für das Programm #UHHhilft, buchungstechnisch gebucht im VP2-Bereich (plus 1,0 VZÄ)
- *Veränderung der Aufgabenwahrnehmung:*
 - vakante Sekretariatsstelle im VP1-Bereich (minus 1,0 VZÄ)
 - zum Stichtag vorübergehende Doppelbuchung auf der Sekretariatsstelle im VP3-Bereich zur Einarbeitung einer Nachfolgerin für eine ausscheidende Mitarbeiterin (plus 0,8 VZÄ)

ABTEILUNG 1 UNIVERSITÄTSENTWICKLUNG

ERGEBNISÜBERSICHT

Von 2015 bis 2016 ist der Gesamtpersonalbestand der Abteilung 1 mit plus 0,2 VZÄ annähernd gleich geblieben.

QUANTITATIVE ENTWICKLUNG: Beschäftigungsvollzeitäquivalente (BVZÄ) (Stichtag: 01.12. d.J.)



Quelle: Hochschulpersonalstatistik Stichtag 1.12.; Auswertung 04.2017

BEGRÜNDUNG

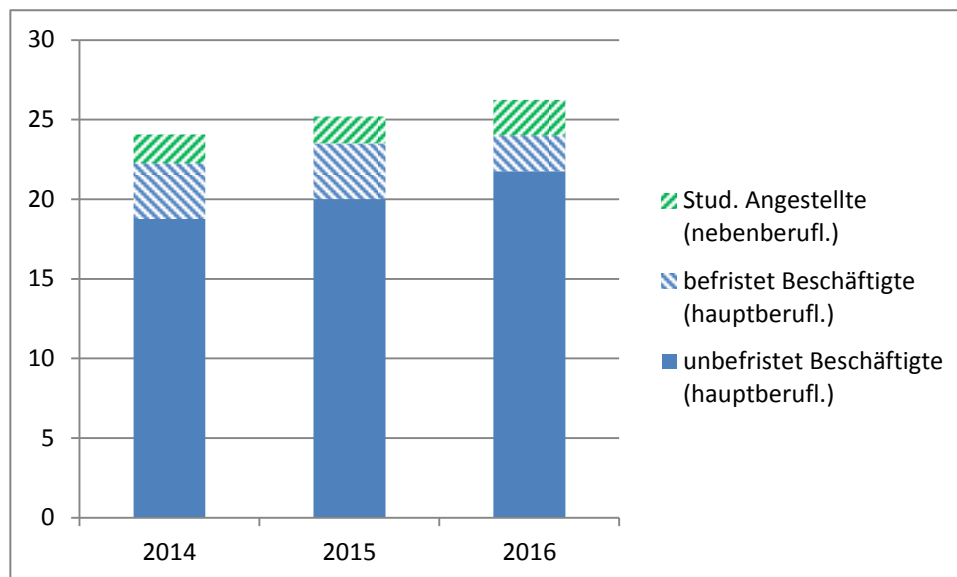
- *Zusätzliche [befristete] Aufgaben (temporäre Projekte) (plus 0,2 VZÄ):*
Der leichte Zuwachs um 0,2 VZÄ ergibt sich aus dem erhöhten Einsatz Studierender Angestellter für die temporären Projekte der Abteilung 1.
 - Projekt: Erstellung des Gutachtens für Geistes- und Sozialwissenschaften
 - Projekt: Qualitätssicherung Bibliometriedatenbanken
 - Projekt: STiNE-Report – Abschlussbericht
 - Projekt: Kap-IT
 - Projekt: Studienabbrecher (in Kooperation mit Abt. 3)

ABTEILUNG 2 KOMMUNIKATION UND ÖFFENTLICHKEITSARBEIT

ERGEBNISÜBERSICHT

Von 2015 bis 2016 ist der Gesamtpersonalbestand des hauptberuflich beschäftigten Personals der Abteilung 2 um insgesamt 0,5 VZÄ gestiegen. Verstärkt wurden damit Arbeitsbereiche des Referates Onlinedienste. Andere Bereiche dagegen wurden reduziert.

QUANTITATIVE ENTWICKLUNG: Beschäftigungsvollzeitäquivalente (BVZÄ) (Stichtag: 01.12. d.J.)



Quelle: Hochschulpersonalstatistik Stichtag 1.12.; Auswertung 04.2017

BEGRÜNDUNG

- *Wahrnehmung von neuen Daueraufgaben/Wegfall von Aufgaben (plus 1,0 VZÄ):*
 - Aufbau des neuen Arbeitsbereiches Videoredaktion im Referat Onlinedienste,
- *Veränderung der Arbeitsmenge (in Summe keine Änderung der VZÄ):*
 - Onlineredaktion (+0,5 VZÄ) wegen Steigerung der Bedarfe an Onlineformaten in der Öffentlichkeitsarbeit
 - Vakanz der Stelle Hörsaalbuchung/PVV im Referat Online-Dienste durch Abordnung der Stelleninhaberin in einen anderen Bereich (-0,5 VZÄ).
Diese Position wurde nicht nachbesetzt, 0,25 VZÄ davon gehen nun in die Stabsstelle FLM für Hörsaalbuchungen, 0,25 sind derzeit vakant
- *Zusätzliche [befristete] Aufgaben (temporäre Projekte) (minus 0,5 VZÄ):*
 - Wegfall einer Stelle Übersetzungen deutsch-englisch im Referat Medien- und Öffentlichkeitsarbeit.

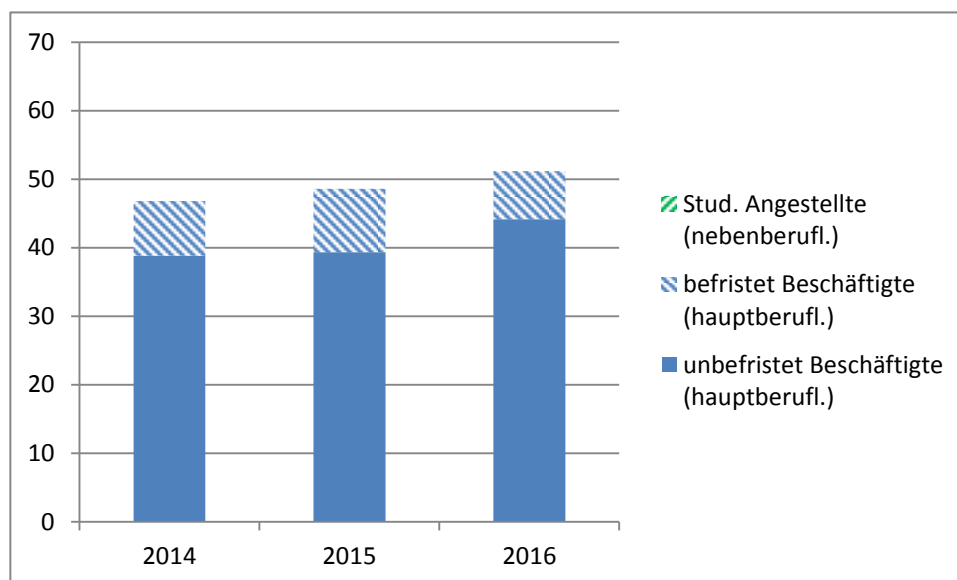
ABTEILUNG 3 STUDIUM UND LEHRE

ERGEBNISÜBERSICHT

Von 2015 bis 2016 ist der tatsächliche Gesamtpersonalbestand der Abteilung 3 um 0,8 VZÄ gesunken und damit annähernd gleich geblieben. Der Anteil der unbefristet Beschäftigten am Gesamtpersonalbestand ist geringfügig gestiegen, der Anteil befristet Beschäftigter und studentischer Angestellter entsprechend zurückgegangen.

Im statistischen Gesamtpersonalbestand werden in 2016 buchungstechnisch 2,5 VZÄ mehr ausgewiesen, als es dem tatsächlichen Personalbestand entspricht. 2,0 VZÄ betreffen Doppelungen, die sich aus der gleichzeitigen statistischen Ausweisung einer abgeordneten und einer langzeiterkrankten Mitarbeiterin sowie deren Vertretungen ergeben. 0,5 VZÄ ergeben sich aus der buchungstechnischen Anrechnung einer vollzeitbeschäftigten Mitarbeiterin, die mit der Hälfte ihrer Arbeitszeit in einem anderen Bereich beschäftigt wird, aber statistisch mit 1,0 VZÄ in Abteilung 3 ausgewiesen wird. (siehe hierzu die Hinweise im Kapitel 7)

QUANTITATIVE ENTWICKLUNG: Beschäftigungsvollzeitäquivalente (BVZÄ) (Stichtag: 01.12. d.J.)



Quelle: Hochschulpersonalstatistik Stichtag 1.12.; Auswertung 04.2017

BEGRÜNDUNG

- *Veränderung der Arbeitsmenge* (keine Änderung in der Summe des Gesamtpersonalbestands):
 - Die Gesamtzahl der Informations- und Beratungskontakte der zentralen Studienberatung ist im Zeitraum von 2011 bis 2015 um 46% auf rund 24.000 gestiegen. Die Informations- und Beratungsleistungen für die internationalen Studieninteressierten sind im gleichen Zeitraum um 985 % auf 5.700 angestiegen. Da dieser Zuwachs mit der zur Verfügung stehenden Regelressource nicht zu bewältigen war, ist ein Teil des Mehrbedarfs im Rahmen von befristeten Projekten abgedeckt worden, die in 2016 teilweise

(1,0 E13; 1,75 E9; 0,5 E4) verstetigt wurden.

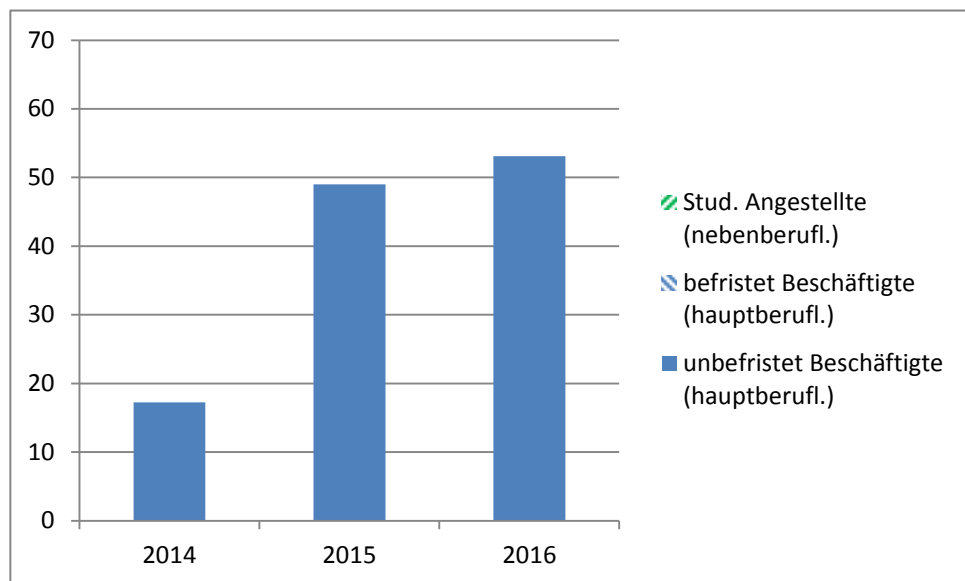
- *Veränderung der Aufgabenwahrnehmung - Veränderte Rahmenbedingungen und Gesetzesvorgaben* (keine Änderung in der Summe des Gesamtpersonalbestands):
 - Es war immer deutlicher geworden, dass die Sicherstellung der Services im Front Office des Campus Center mit über 120.000 Kundenkontakten/Jahr überwiegend mit wechselnden studentischen Teilzeitkräften aufgrund der Wissenskomplexität, der studienbedingt eingeschränkten Verfügbarkeit in der Vorlesungszeit und dem hohem Einarbeitungsaufwand an organisatorische und inhaltliche Grenzen stößt. Zudem war festzustellen, dass es immer schwieriger wird, geeignete studentische Ressourcen zu rekrutieren. Aus diesen Gründen wurde in 2016 eine kostenneutrale personelle Umstrukturierung vorgenommen, um zu einem austarierterem Gleichgewicht zwischen studentischen und festen Stellen zu kommen.

ABTEILUNG 4 FORSCHUNG UND WISSENSCHAFTSFÖRDERUNG

ERGEBNISÜBERSICHT

Von 2015 bis 2016 ist der Gesamtpersonalbestand der Abteilung 4 um 5,6 VZÄ angestiegen. Der Großteil der Veränderungen ist zurückzuführen auf Wahrnehmung von neuen dauerhafter Aufgaben im Zuge der Zentralisierung des Drittmittelmanagements sowie zusätzliche temporäre Projekte (s.u.)

QUANTITATIVE ENTWICKLUNG: Beschäftigungsvollzeitäquivalente (BVZÄ) (Stichtag: 01.12. d.J.)



Quelle: Hochschulpersonalstatistik Stichtag 1.12.; Auswertung 04.2017

BEGRÜNDUNG

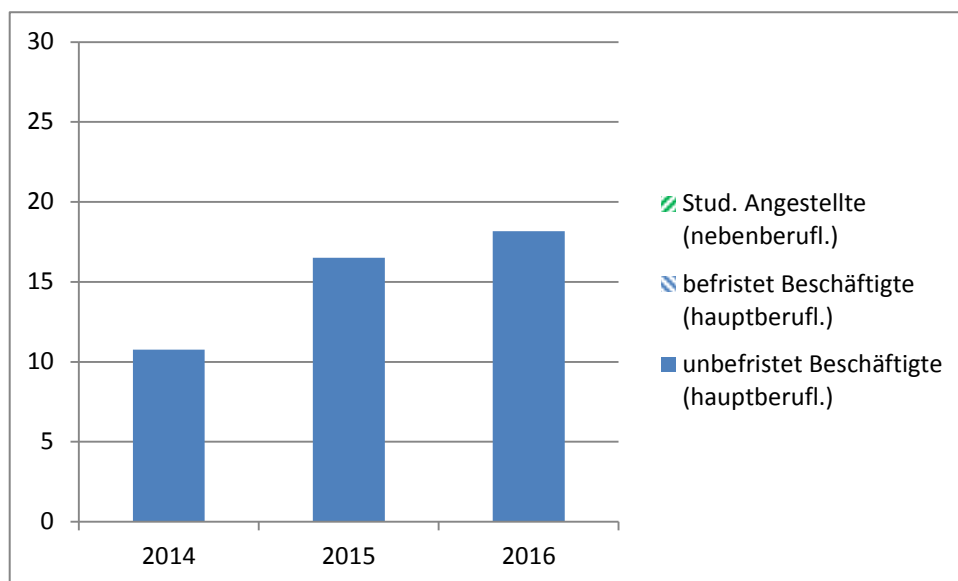
- *Wahrnehmung von neuen Daueraufgaben/Wegfall von Aufgaben* (Anzahl 4,5 VZÄ):
 - V.a. Aufgabenverlagerung im Rahmen des ZUK: Zentralisierung des Drittmittelmanagement), u.a.
 - Einrichtung einer Teamleitung für Großprojekte (v.a. SFB, TRR)
 - Umsetzung von Mitarbeitern aus Fakultäten
 - Letzte Umsetzungen im Rahmen der Zentralisierung des Drittmittelmanagements in 2015 (1,9 VZÄ)
- *Zusätzliche [befristete] Aufgaben (temporäre Projekte)* (Anzahl 1,1 VZÄ):
 - U.a. Abbau von Rückständen aufgrund langfristiger krankheitsbedingter Abwesenheit (durch Aufstockung Stud. Angestellter)

ABTEILUNG 5 INTERNATIONALES

ERGEBNISÜBERSICHT

Von 2015 bis 2016 ist der Gesamtpersonalbestand der Abteilung 5 um 0,5 VZÄ angestiegen. Die Veränderungen sind auf Empfehlungen des Audits Internationalisierung, u.a. den Bereich Datenmanagement zu stärken, zurückzuführen.

QUANTITATIVE ENTWICKLUNG: Beschäftigungsvollzeitäquivalente (BVZÄ) (Stichtag: 01.12. d.J.)



Quelle: Hochschulpersonalstatistik Stichtag 1.12.; Auswertung 04.2017

BEGRÜNDUNG

- *Wahrnehmung von neuen Daueraufgaben/Wegfall von Aufgaben* (plus 0,5 VZÄ):
 - Aufbau Datenmanagement International (plus 1,0 VZÄ)
 - Verringerter Einsatz von studierenden Angestellten (minus 0,5 VZÄ)

ABTEILUNG 6 PERSONAL

ERGEBNISÜBERSICHT

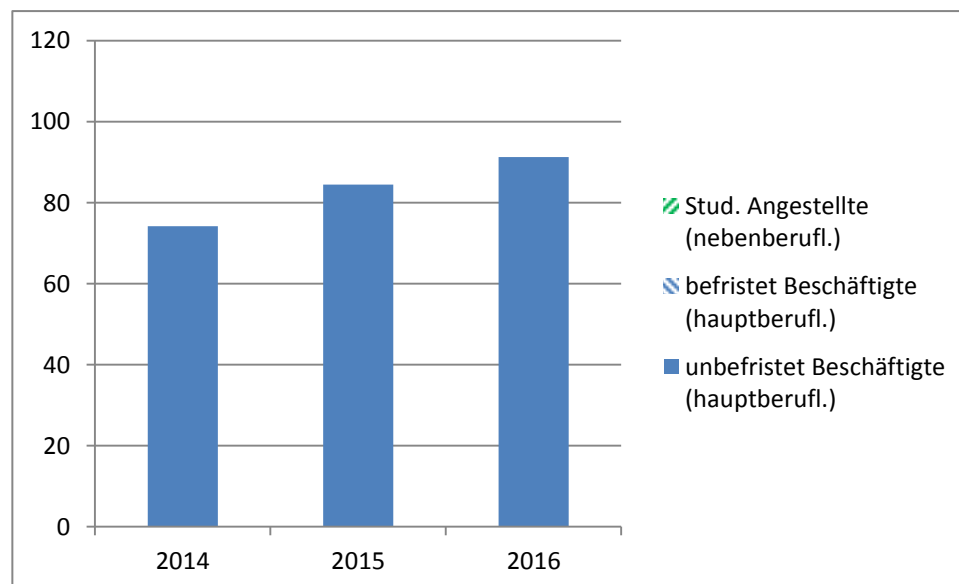
Von 2015 bis 2016 ist der Gesamtpersonalbestand der Abteilung 6 um 9,2 VZÄ angestiegen.

Innerhalb der Abteilung kam es zu folgenden Änderungen:

- Einführung elektronischer Workflows (plus 1,0 VZÄ befr. für die Dauer von sechs Monaten)
- Konzept Berufsausbildung (plus 0,5 VZÄ)
- Ausbau der Personalentwicklung und Aufbau der Kompetenzteams (plus 2,0 VZÄ)
- Projekt „Zukunftsfähiges Personalberichtswesen“ (plus 1,0 VZÄ befr.)
- Ausgliederung der Stabsstelle Gesundheitsmanagement (minus 1,3 VZÄ)
- Zentralisierung der Personalsachbearbeitung Studentische Hilfskräfte/Tutoren aus der Geisteswissenschaft (plus 2,8 VZÄ)
- Begleitung der Neustrukturierung der Verwaltungsgliederungspläne und Abbildung der Stellen-Zielstruktur (im Rahmen des ZUK) (plus 1,0 VZÄ befr. für die Dauer von zwei Jahren)

Weitere Veränderungen gegenüber 2015 stellen keinen tatsächlichen Aufwuchs dar, sondern resultieren aus der Stichtagsbetrachtung, aufgrund derer der Ausgleich zwischenzeitlich entstandener Vakanzen teilweise nicht erkennbar ist (Elternzeitvertretungen, Vertretung für Arbeitszeitreduzierung, (Wieder-)Aufstockungen nach familiär bedingter Teilzeit) (plus 2,2 VZÄ).

QUANTITATIVE ENTWICKLUNG: Beschäftigungsvollzeitäquivalente (BVZÄ) (Stichtag: 01.12. d.J.)



Quelle: Hochschulpersonalstatistik Stichtag 1.12.; Auswertung 04.2017

BEGRÜNDUNG

- *Wahrnehmung von neuen Daueraufgaben/Wegfall von Aufgaben* (plus 0,7 VZÄ):

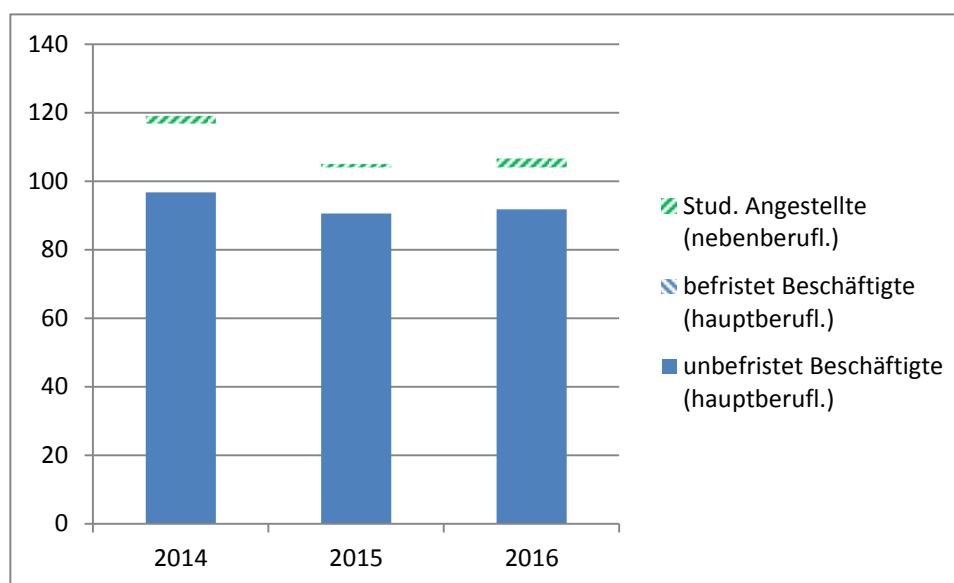
- Ausbau der Personalentwicklung: Im Zuge der Neuausrichtung der Personalentwicklung ab 2015 wurden in den neu strukturierten Teams „Führung und Zusammenarbeit, Fort- und Weiterbildung“ sowie „Karriereentwicklung und Qualifizierungsprogramme“ neue Aufgaben wie z.B. die Erweiterung der Angebote zur Führungskräfteentwicklung sowie zur internen Karriereentwicklung übernommen. Das Personaltableau zur Umsetzung der Aufgaben wurde bereits 2015 beschlossen und 2016 durch die Neubesetzung von 2,0 VZÄ realisiert.
- Ausgliederung der Stabsstelle Gesundheitsmanagement (minus 1,3 VZÄ)
- *Veränderung der Arbeitsmenge* (plus 2,8 VZÄ):
 - Übernahme der Personalsachbearbeitung Hilfskräfte/Tutoren aus der Fakultät für Geisteswissenschaften
- *Zusätzliche [befristete] Aufgaben (temporäre Projekte)* (plus 3 VZÄ):
 - Einführung elektronischer Workflows: Für die Vorbereitung der Einführung elektronischer Workflows erfolgte in 2016 eine befristete Projektfreistellung von 1,0 VZÄ.
 - Projekt „Zukunftsfähiges Personalberichtswesen“: Einführung eines Tools zur Zusammenführung und Auswertung personalbezogener Daten aus verschiedenen Quellsystemen, Sicherung der Datenqualität und –konsistenz, Fortlaufende Optimierung und Qualitätssicherung des internen und externen Personalberichtswesens
 - Begleitung der Neustrukturierung der Verwaltungsgliederungspläne und Abbildung der Stellen-Zielstruktur
- *Veränderung der Aufgabenwahrnehmung - Veränderte Rahmenbedingungen und Gesetzesvorgaben* (Anzahl 0,5 VZÄ):
 - Konzept Berufsausbildung: Ziel ist die verbesserte Koordination der Ausbildung an der UHH mit ergänzenden zentralen Angeboten seitens der Referate 61 und 64. Um eine verbesserte Koordination der Ausbildung an der UHH zu ermöglichen, hat das Präsidium ein Konzept beschlossen, das die bisher zentral übernommenen Services um spezifische Angebote der Personalentwicklung ergänzt sowie erweiterte Unterstützung im Bereich Personalauswahl und Personalbetreuung vorsieht.

ABTEILUNG 7 FINANZ- UND RECHNUNGSWESEN

ERGEBNISÜBERSICHT

Von 2015 bis 2016 ist der Gesamtpersonalbestand der Abteilung 7 nahezu unverändert geblieben. Nach kleineren Verschiebungen im Personalbestand ergibt sich insgesamt ein kleiner Zuwachs von 1,7 VZÄ. Der zusätzliche Personalbedarf wurde zunächst durch die verstärkte Beschäftigung Studierender Angestellter auch im Bereich der Daueraufgaben realisiert.

QUANTITATIVE ENTWICKLUNG: Beschäftigungsvollzeitäquivalente (BVZÄ) (Stichtag: 01.12. d.J.)



Quelle: Hochschulpersonalstatistik Stichtag 1.12.; Auswertung 04.2017

BEGRÜNDUNG

- *Wahrnehmung von neuen Daueraufgaben/Wegfall von Aufgaben (plus 2,3 VZÄ):*
 - Aufgrund der Neustrukturierung des Bereiches Beteiligungs- und Vermögensmanagements an der UHH werden in der Abteilung 7 neue Daueraufgaben wahrgenommen. Hierfür wurde Personal aus der Abteilung 4 im Umfang von 2,3 VZÄ verlagert.
- *Veränderung der Aufgabenwahrnehmung (minus 2,6 VZÄ, plus 2,0 VZÄ):*
 - Im Referat 74 Einkauf und Dienstreisen begründet sich die Abnahme der 2,6 VZÄ in der Streichung von Stellen und der Nichtbesetzung von Stellen zum Stichtag. Ohne die Verlagerung der Bearbeitung der Kassenanordnungen von Referat 72 in das Referat 74 wären weitere VZÄ-Anteile eingespart worden.
 - Im Bereich Steuerangelegenheiten und Betriebe gewerblicher Art Personal wurde zur systematischen Stärkung des Aufgabenbereiches sowie zur Qualitätssicherung neues Personal (Anzahl 2,0 VZÄ) aufgebaut.

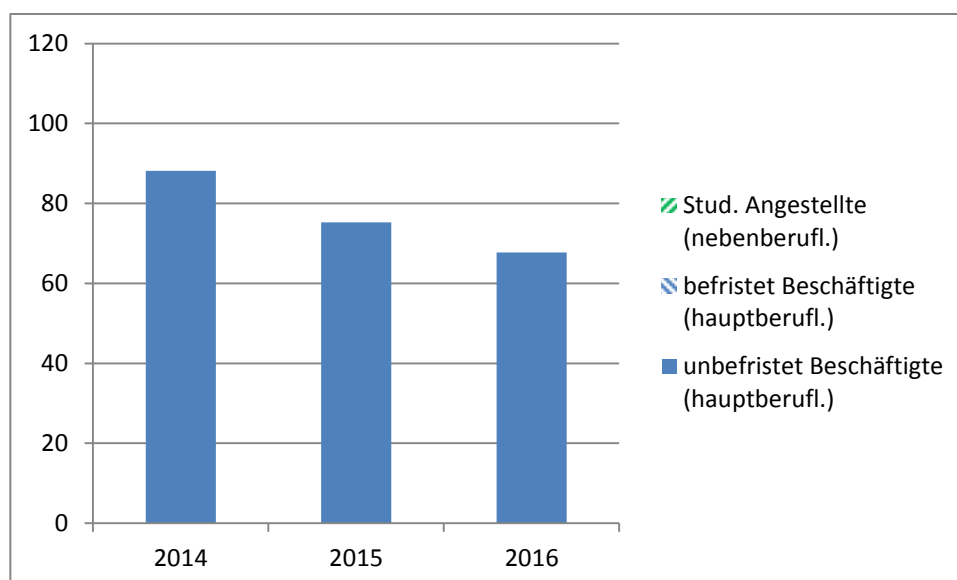
ABTEILUNG 8 GEBÄUDEMANAGEMENT

ERGEBNISÜBERSICHT

Von 2015 bis 2016 ist der Gesamtpersonalbestand der Abteilung 8 tatsächlich um 9,4 VZÄ gesunken. Der Großteil der Veränderungen (8,3 VZÄ) ist zurückzuführen auf die Ausgliederung der Stabsstelle Flächenmanagement.

Aufgrund von Buchungsfehlern wurden jedoch neue Beschäftigte der Stabsstelle FLM im Umfang von 2,5 VZÄ zunächst der Abteilung 8 zugeordnet bzw. buchungsmäßig nicht aus Abteilung 8 in die neue Stabsstelle übernommen. Bezogen auf die Reduktion des Gesamtpersonalbestands wird daher in Summe statistisch nur eine Reduktion von 6,9 VZÄ für die Abteilung 8 ausgewiesen.

QUANTITATIVE ENTWICKLUNG: Beschäftigungsvollzeitäquivalente (BVZÄ) (Stichtag: 01.12. d.J.)



Quelle: Hochschulpersonalstatistik Stichtag 1.12.; Auswertung 04.2017

BEGRÜNDUNG

- *Wahrnehmung von neuen Daueraufgaben/Wegfall von Aufgaben* (minus 6,9 [tatsächlich 9,4] VZÄ):
 - Ausgliederung der Stabsstelle Flächenmanagement

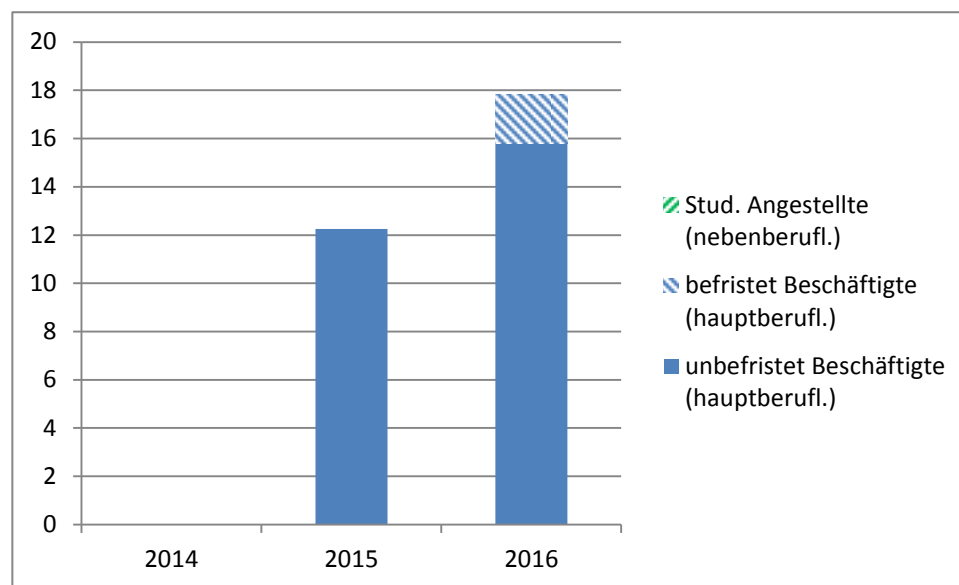
ABTEILUNG 9 BAUMANAGEMENT

ERGEBNISÜBERSICHT

Von 2015 bis 2016 ist der Gesamtpersonalbestand der Abteilung 9 um 5,5 VZÄ angestiegen.

Der Großteil der Veränderungen ist zurückzuführen auf die Neustrukturierung der Abteilung in Folge zusätzlicher Aufgaben.

QUANTITATIVE ENTWICKLUNG*: Beschäftigungsvollzeitäquivalente (BVZÄ) (Stichtag: 01.12. d.J.)



*Auslagerung Abt. 9 in 2015, zuvor in 2014: 13 VZÄ im Referat Bauplanung als Teil der ehem. Abt. 8. Quantitativer Aufwuchs um 1 VZÄ in 2015 durch weitere Verlagerung von 1 VZÄ aus Abt. 8.

Quelle: Hochschulpersonalstatistik Stichtag 1.12.; Auswertung 04.2017

BEGRÜNDUNG

- *Wahrnehmung von neuen Daueraufgaben/Wegfall von Aufgaben (Anzahl 1,5 VZÄ):*
 - Standortentwicklungsplanung
 - Lebenszyklusplanung
- *Veränderung der Arbeitsmenge (Anzahl 1,5 VZÄ):*
 - Erhöhter planerischer Aufwand aufgrund vermehrter Bautätigkeit, u. a. bei Großbauprojekten im Mieter-Vermieter-Modell / Abarbeiten des Sanierungsstaus/Generationenwechsel MIN-Professuren mit vermehrten Aufgabenstellungen im Berufungsbau.

- *Zusätzliche [befristete] Aufgaben (temporäre Projekte) (Anzahl 1 VZÄ):*
 - Projekt „Barrierefreiheit“ – Planung und Umsetzung von Baumaßnahmen in Folge des Landesaktionsplanes

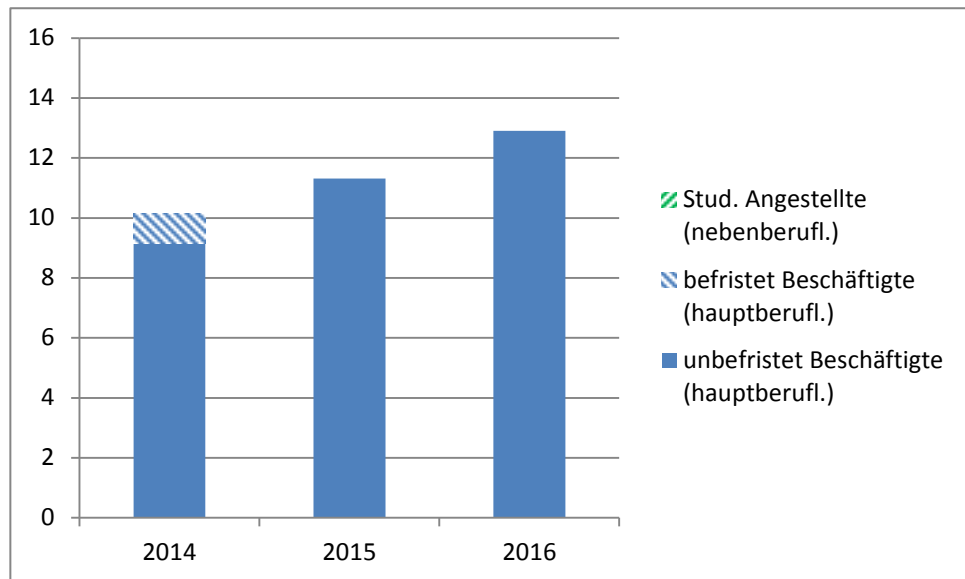
- *Veränderung der Aufgabenwahrnehmung - Veränderte Rahmenbedingungen und Gesetzesvorgaben (Anzahl 0,8 VZÄ):*
 - Qualitative Änderung der Art der Aufgabenwahrnehmung: Umsetzung einer 3er-Referatsstruktur und Einrichtung eines Geschäftszimmers für die Abteilung.

STABSSTELLE AU ARBEITSSICHERHEIT UND UMWELTSCHUTZ

ERGEBNISÜBERSICHT

Von 2015 bis 2016 ist der Gesamtpersonalbestand der Stabsstelle AU um 1,5 VZÄ angestiegen. Der Anstieg ist zurückzuführen auf die Übernahme des zentralen Entsorgungslagers aus dem Fachbereich Chemie.

QUANTITATIVE ENTWICKLUNG: Beschäftigungsvollzeitäquivalente (BVZÄ) (Stichtag: 01.12. d.J.)



Quelle: Hochschulpersonalstatistik Stichtag 1.12.; Auswertung 04.2017

BEGRÜNDUNG

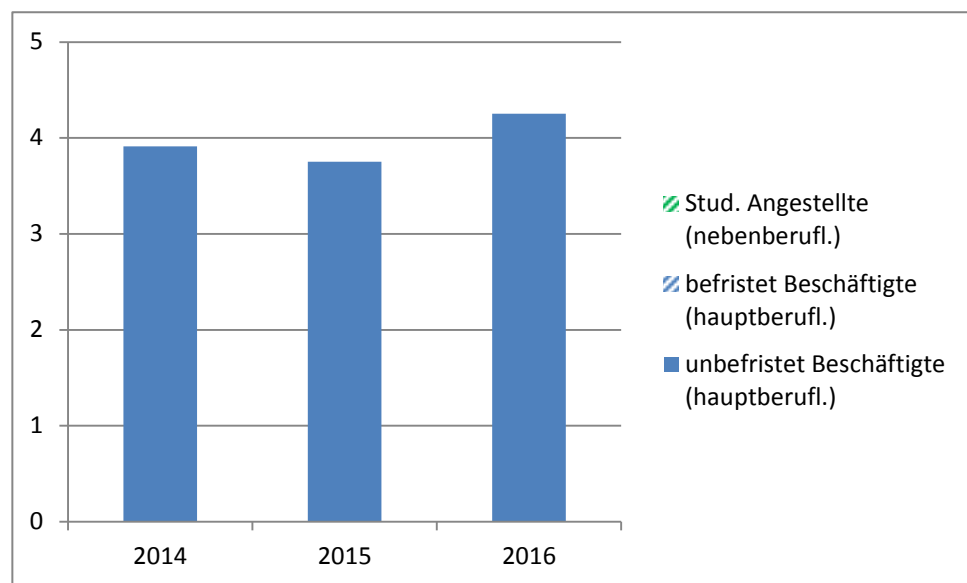
- *Wahrnehmung von neuen Daueraufgaben/Wegfall von Aufgaben (Anzahl 1,5 VZÄ):*
 - Übernahme des zentralen Entsorgungslagers: Im April 2016 wurde die Entsorgung von chemischen Sonderabfällen als zentrale Aufgabe von der Stabsstelle Arbeitssicherheit und Umweltschutz übernommen. Mit Übernahme der Aufgaben des Zentralen Entsorgungslagers war der Wechsel personeller Ressourcen aus dem FB Chemie der Fakultät MIN verbunden.
 - Aufbau eines Notfall- und Krisenmanagements: Vor dem Hintergrund einer zunehmenden Gefahrenlage wird das Notfall- und Krisenmanagement ausgebaut. 2016 konnten hierfür wichtige Grundlagen geschaffen werden.

STABSSTELLE B BERUFUNGEN

ERGEBNISÜBERSICHT

Von 2015 bis 2016 ist der Gesamtpersonalbestand der Stabsstelle B um 0,5 VZÄ angestiegen. Die Veränderung ist zurückzuführen auf die Besetzung eines vakanten Stellenanteils.

QUANTITATIVE ENTWICKLUNG: Beschäftigungsvollzeitäquivalente (BVZÄ) (Stichtag: 01.12. d.J.)



Quelle: Hochschulpersonalstatistik Stichtag 1.12.; Auswertung 04.2017

BEGRÜNDUNG

- *Veränderung der Aufgabenwahrnehmung (Anzahl 0,5 VZÄ):*
 - Der vorherige Mitarbeiter hatte seine Arbeitszeit aus persönlichen Gründen auf 0,5 VZÄ reduziert, die Wiederbesetzung erfolgte in vollem Stellenumfang.

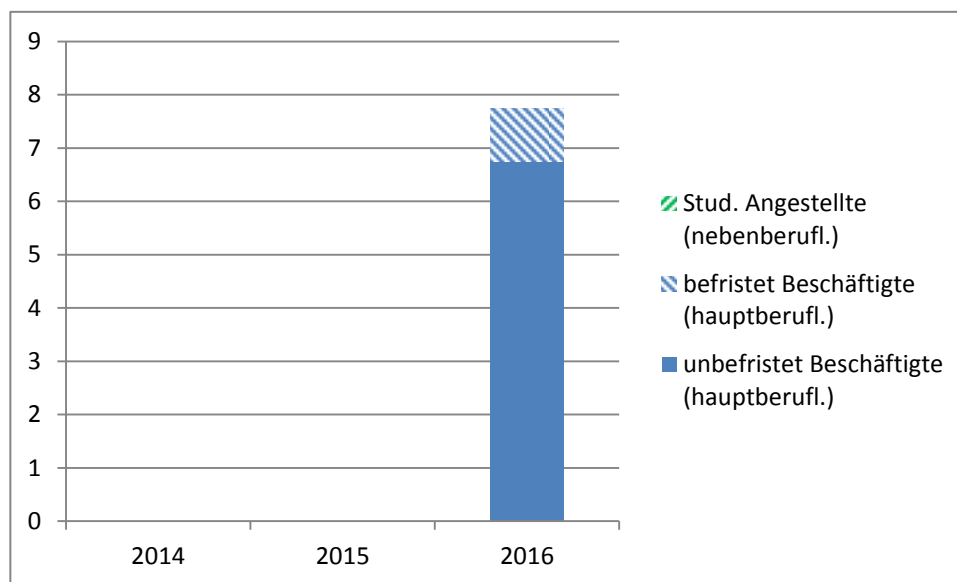
STABSSTELLE FLM FLÄCHENMANAGEMENT

ERGEBNISÜBERSICHT

Die Stabsstelle FLM wurde in 2016 durch Ausgliederung aus der Abteilung 8 (8,3 VZÄ), die Übernahme von Mitarbeitenden aus der Universität Marketing GmbH (1,0 VZÄ) sowie einer Neueinstellung (1,0 VZÄ) neu gegründet.

Aufgrund von Buchungsfehlern wurden jedoch Beschäftigte im Umfang von 2,5 VZÄ zunächst der Abteilung 8 zugeordnet bzw. buchungsmäßig nicht aus Abteilung 8 in die neue Stabsstelle übernommen, so dass für die Stabsstelle FLM nur eine statistische Ausweisung von 7,8 VZÄ erfolgt.

QUANTITATIVE ENTWICKLUNG: Beschäftigungsvollzeitäquivalente (BVZÄ) (Stichtag: 01.12. d.J.)



Quelle: Hochschulpersonalstatistik Stichtag 1.12.; Auswertung 04.2017

BEGRÜNDUNG

- *Wahrnehmung von neuen Daueraufgaben/Wegfall von Aufgaben* (plus 7,8 [tatsächlich 10,3] VZÄ):

Im Oktober 2016 wurde die Stabsstelle Flächenmanagement gegründet. Sie besteht aus drei Teams: Team Gebäudedatenmanagement (Dokumentation und Aktualisierung der quantitativen und qualitativen Flächeninformationen sowie Administration der UHH-Raumdatenbank Artifex); Team Operatives und Strategisches Flächenmanagement (Flächenbedarfsberechnungen, Belegungsplanungen sowie mittel- und langfristige Bedarfsprognosen); und Team Veranstaltungsplanung und –koordination (Raumvergabe für Veranstaltungen, Tagungen und Konferenzen im Kontext universitärer Forschung und Lehre).

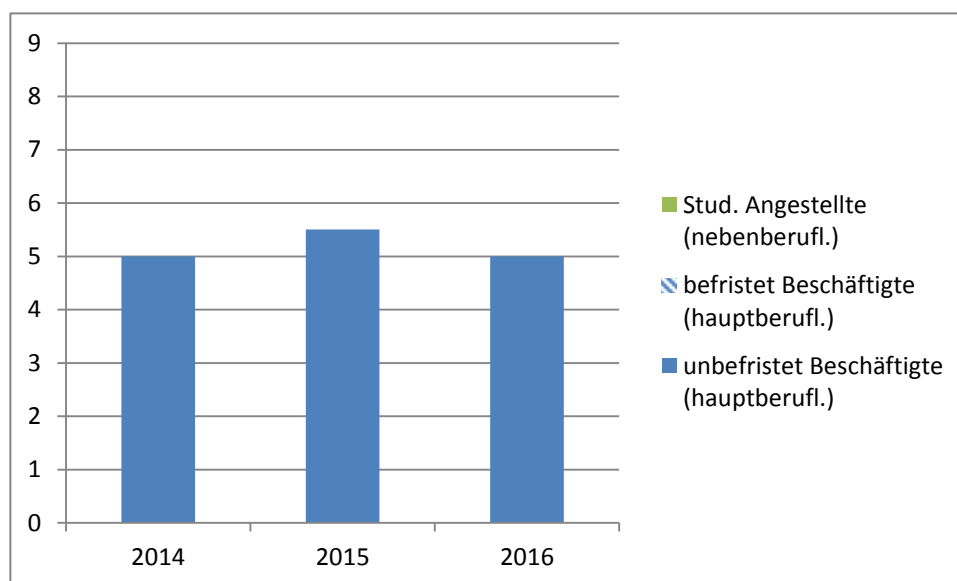
STABSSTELLE OE ORGANISATIONSENTWICKLUNG

ERGEBNISÜBERSICHT

Von 2015 bis 2016 ist der Gesamtpersonalbestand der Stabsstelle OE um 1,5 VZÄ gesunken.

Die Veränderungen sind v. a. verursacht durch die Verstetigung von Aufgaben aus dem Reformprozess innerhalb der Verwaltung.

QUANTITATIVE ENTWICKLUNG: Beschäftigungsvollzeitäquivalente (BVZÄ) (Stichtag: 01.12. d.J.)



Quelle: Hochschulpersonalstatistik Stichtag 1.12.; Auswertung 04.2017

BEGRÜNDUNG

- *Zusätzliche [befristete] Aufgaben (temporäre Projekte) (minus 1,5 VZÄ):*
 - Durch den weitgehenden Abschluss von Teilprojekten des ZUK UV und Abnahme damit verbundener Aufgaben beim Change-Management wurde vorerst auf die Nachbesetzung einer freigewordenen Stelle verzichtet.
 - Eine befristete Stelle konnte wegfallen.

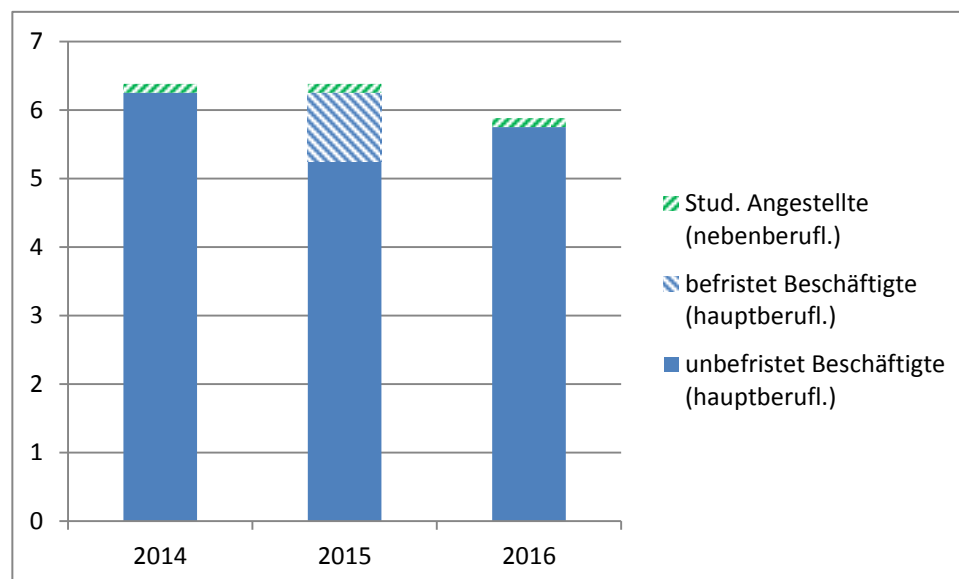
STABSSTELLE R RECHT

ERGEBNISÜBERSICHT

Von 2015 bis 2016 ist der Gesamtpersonalbestand der Stabsstelle R tatsächlich unverändert geblieben.

Die scheinbare Reduktion von 0,5 VZÄ ergibt sich aus einer systembedingten statistischen Unschärfe. In Folge dieser Unschärfe wird eine am 1.12.2016 beschäftigte Elternzeitvertretung statistisch nicht ausgewiesen. Eine Ausweisung erfolgt jedoch wie vorgesehen für die Mitarbeiterin in Elternzeit mit reduzierter Arbeitszeit.

QUANTITATIVE ENTWICKLUNG: Beschäftigungsvollzeitäquivalente (BVZÄ) (Stichtag: 01.12. d.J.)



Quelle: Hochschulpersonalstatistik Stichtag 1.12.; Auswertung 04.2017

5. Zielverwaltungsstrukturen in den Fakultäten und zentralen Einrichtungen

5.1 Grundsätze zur Festlegung der Zielstruktur der Fakultätsverwaltungen

Die Zielstrukturen der Fakultätsverwaltungen enthalten v. a. diejenigen Stellen für Aufgaben, die das Dekanat in seiner Steuerungsfunktion unterstützen. Die Abbildung der Besonderheiten der einzelnen Fakultäten ist dabei ausdrücklich erwünscht.

Regelmäßig zählen folgende Stellen/Aufgaben zur Zielstruktur der Fakultätsverwaltungen, überwiegend in enger Abstimmung mit der Präsidialverwaltung:

- Verwaltungsleitung/Geschäftsführung
- Geschäftszimmer des Dekanats
- Persönliche Referentinnen/Referenten der Dekanin/des Dekans
- Ressourcensteuerung (Personal, Finanzen, Flächen)
- Fachbereichsreferentinnen /-referenten
- Forschungsförderung
- Internationales (nur strategische Aufgaben)
- Kommunikation/Öffentlichkeitsarbeit
- Struktur- und Berufsangelegenheiten
- Nachwuchsförderung (Promotionen/Habilitationen)
- Gleichstellung

Folgende Stellen/Aufgaben zählen in der Regel nicht zur Zielstruktur der Fakultätsverwaltungen:

- Studium und Lehre/Studienbüros inkl. Erasmussachbearbeitung (Studierendenaustausch)
- Geschäftszimmer auf der Fachbereichsebene
- Fakultäts-/fachbereichsbezogene Infrastrukturstellen
- IT-Dienste
- Sonstige operative Aufgaben

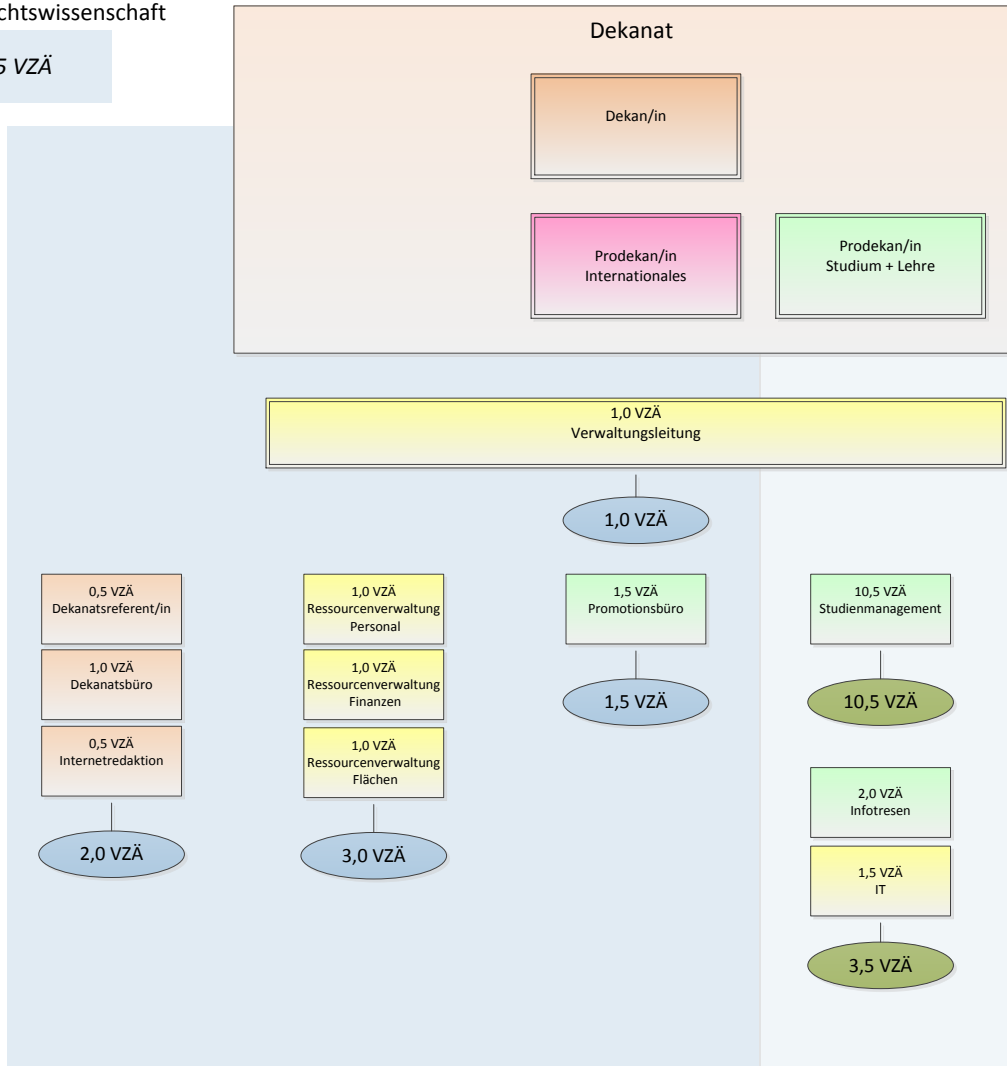
5.2 Zielverwaltungsstrukturen der Fakultäten (in BVZÄ)

Die Betrachtung des TVPB in den Fakultätsverwaltungen und in den Fachbereichsverwaltungen der MIN-Fakultät beschränkt sich auf die Zielverwaltungsstrukturen, da im Wesentlichen diese von Reorganisationsmaßnahmen betroffen waren. Hierin sind keine Mitarbeiter/innen der Studienbüros, Geschäftszimmer/Sekretariate, Bibliotheken, Technik sowie anderer zentraler Einheiten der Fakultäten enthalten.

Die Zielverwaltungsstrukturen sind in den Fakultäten und MIN-Fachbereichen zwischenzeitlich weitgehend umgesetzt (zu den zugehörigen Personalbewegungen s. Seite 9).

Fakultät für Rechtswissenschaft

Zielstruktur: 7,5 VZÄ



Legende:

In Zielstruktur enthalten

In Zielstruktur nicht enthalten

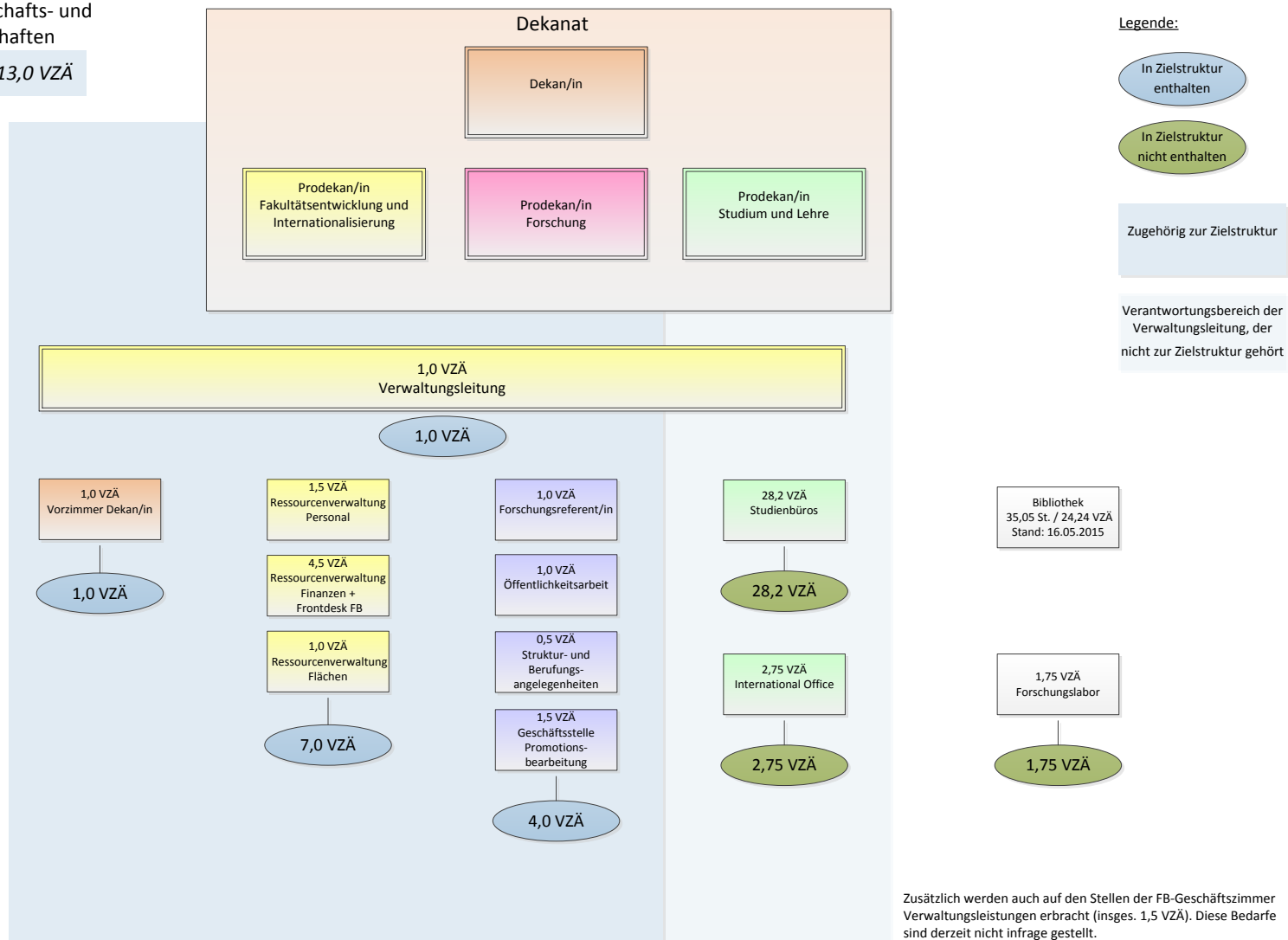
Zugehörig zur Zielstruktur

Verantwortungsbereich der Verwaltungsleitung, der nicht zur Zielstruktur gehört

Zentralbibliothek
Recht
30,43 St. / 24,09 VZÄ
Stand: 16.05.2015

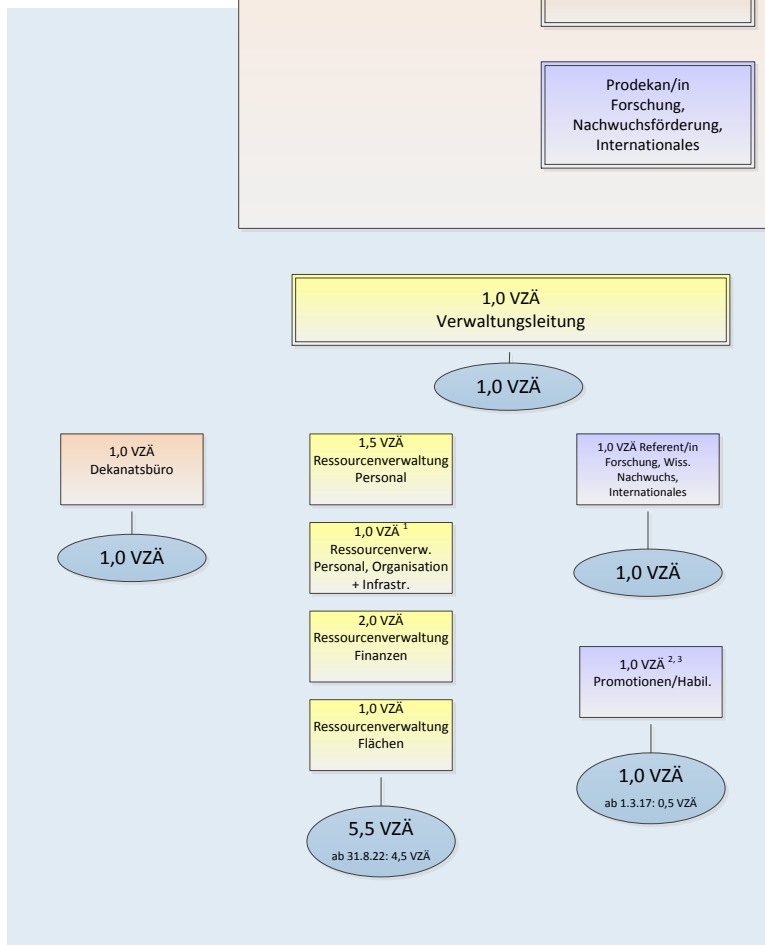
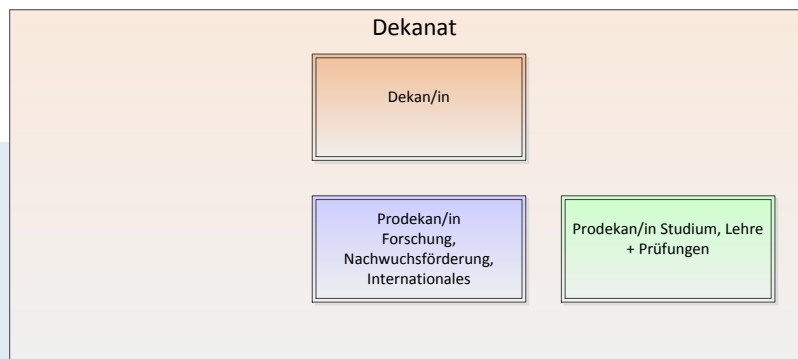
Fakultät Wirtschafts- und Sozialwissenschaften

Zielstruktur: 13,0 VZÄ



Fakultät für Erziehungswissenschaft

Zielstruktur: 9,5 VZÄ



1,0 VZÄ Referent/in
Forschung, Wiss.
Nachwuchs,
Internationales

1,0 VZÄ

1,0 VZÄ^{2,3}
Promotionen/Habil.

1,0 VZÄ
ab 1.3.17: 0,5 VZÄ

8,62 VZÄ⁴
Studienbüros

1,0 VZÄ
International Office
Sachbearbeitung

Legende:

In Zielstruktur
enthalten

In Zielstruktur
nicht enthalten

Zugehörig zur Zielstruktur

Bibliothek
14,0 St. / 9,67 VZÄ
Stand: 16.05.2015

¹ kw-Vermerk zum Renteneintritt der Stelleninhaberin zum 31.08.2022

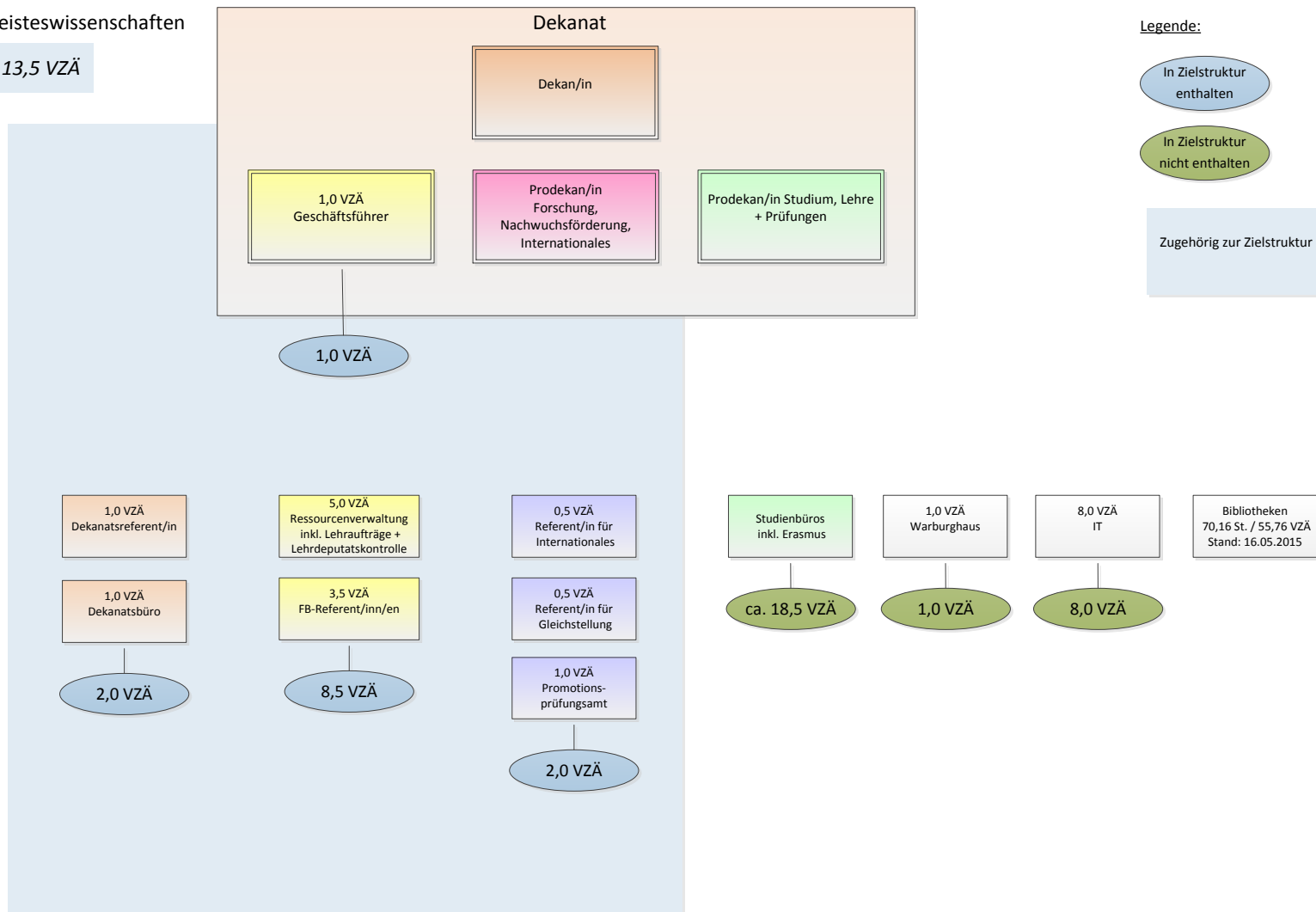
² alleinige Übernahme der Aufgaben durch eine Mitarbeiterin mit 0,5 VZÄ nach Ausscheiden der anderen zum 28.02.2017 (kw-Vermerk für eine 0,5 Stelle)

³ Finanzierung 0,5 VZÄ bis 28.02.2017 „über Zielstruktur“ aus zentralen Mitteln

⁴ inkl. 0,62 VZÄ für in 2023 ausscheidende Kollegin, kw-Vermerk der Stelle zum 30.09.2023

Fakultät für Geisteswissenschaften

Zielstruktur: 13,5 VZÄ

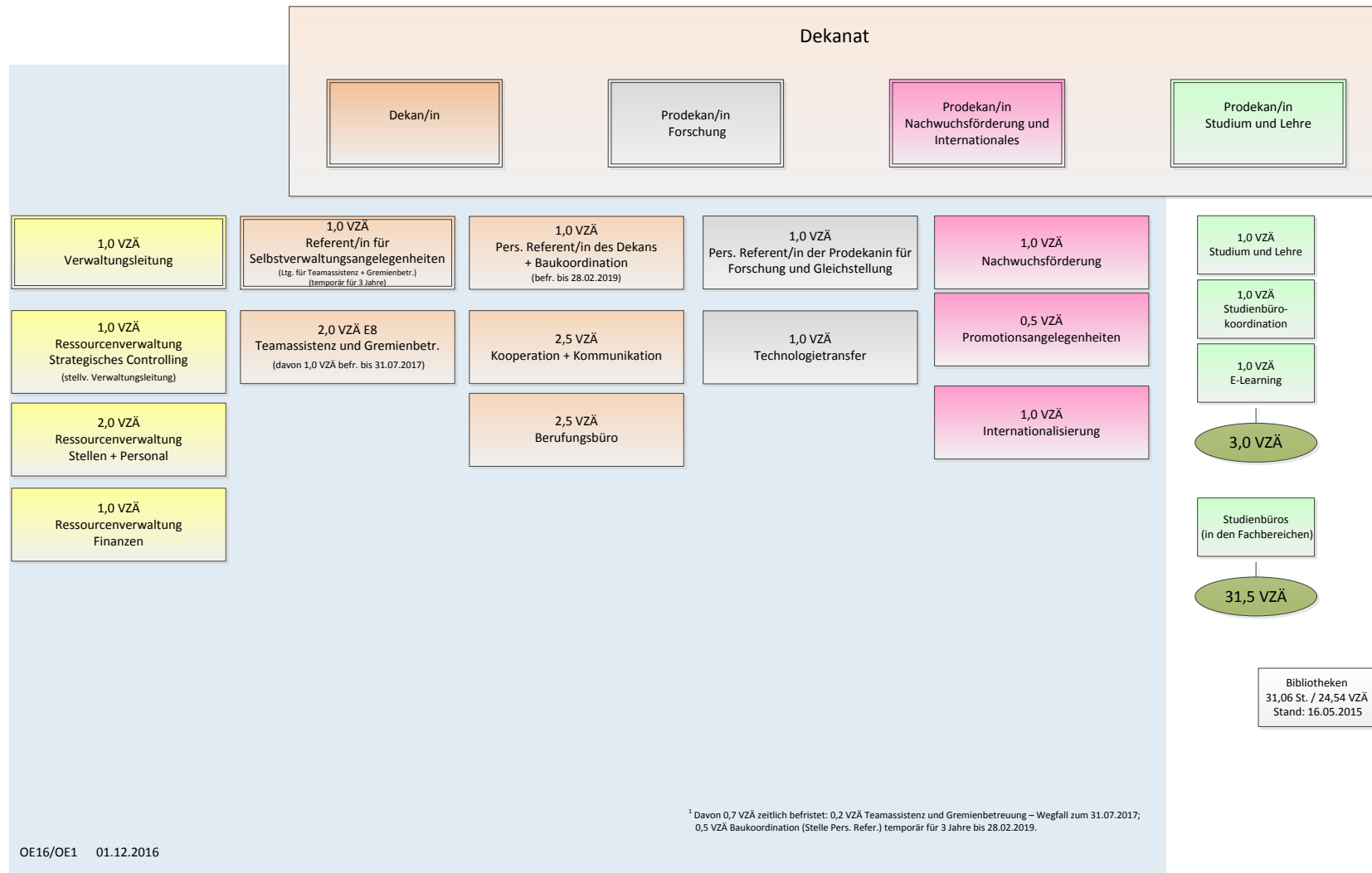


Fakultät für Mathematik, Informatik und Naturwissenschaften
- Fakultätsverwaltung -

Zielstruktur: 18,5 VZÄ¹ + 3 VZÄ Studium u. Lehre (nach Wegfall der Befristungen 17,8 VZÄ + 3 VZÄ Studium u. Lehre)

Legende:

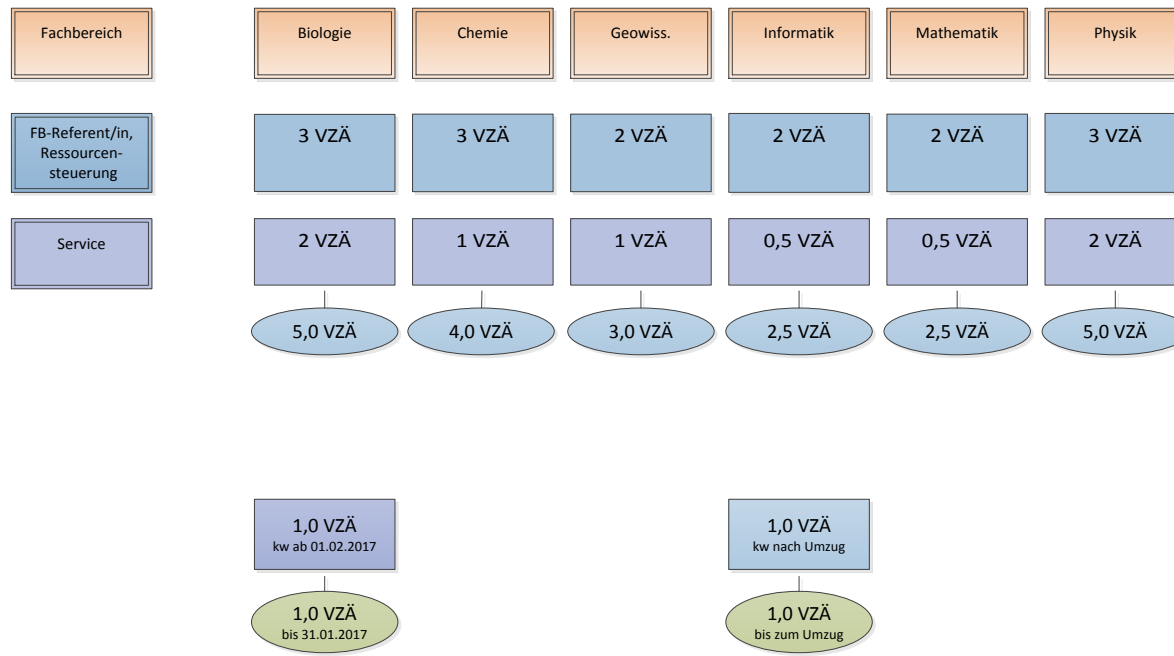
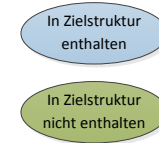
Zugehörig zur Zielstruktur



Fakultät für Mathematik, Informatik
und Naturwissenschaften
- Fachbereichsebene -

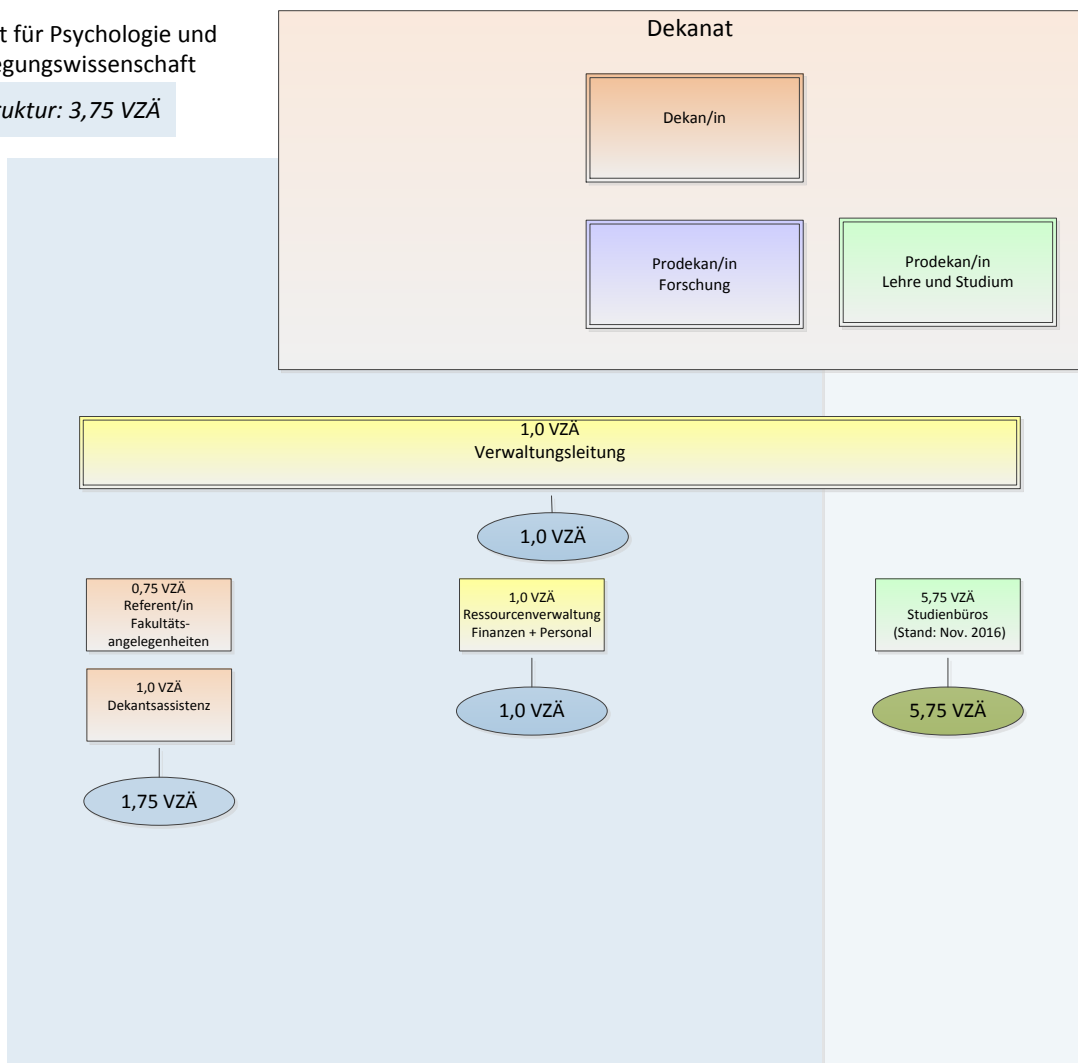
Zielstruktur: 22,0 VZÄ

Legende:



Fakultät für Psychologie und
Bewegungswissenschaft

Zielstruktur: 3,75 VZÄ



Legende:

In Zielstruktur
enthalten

In Zielstruktur
nicht enthalten

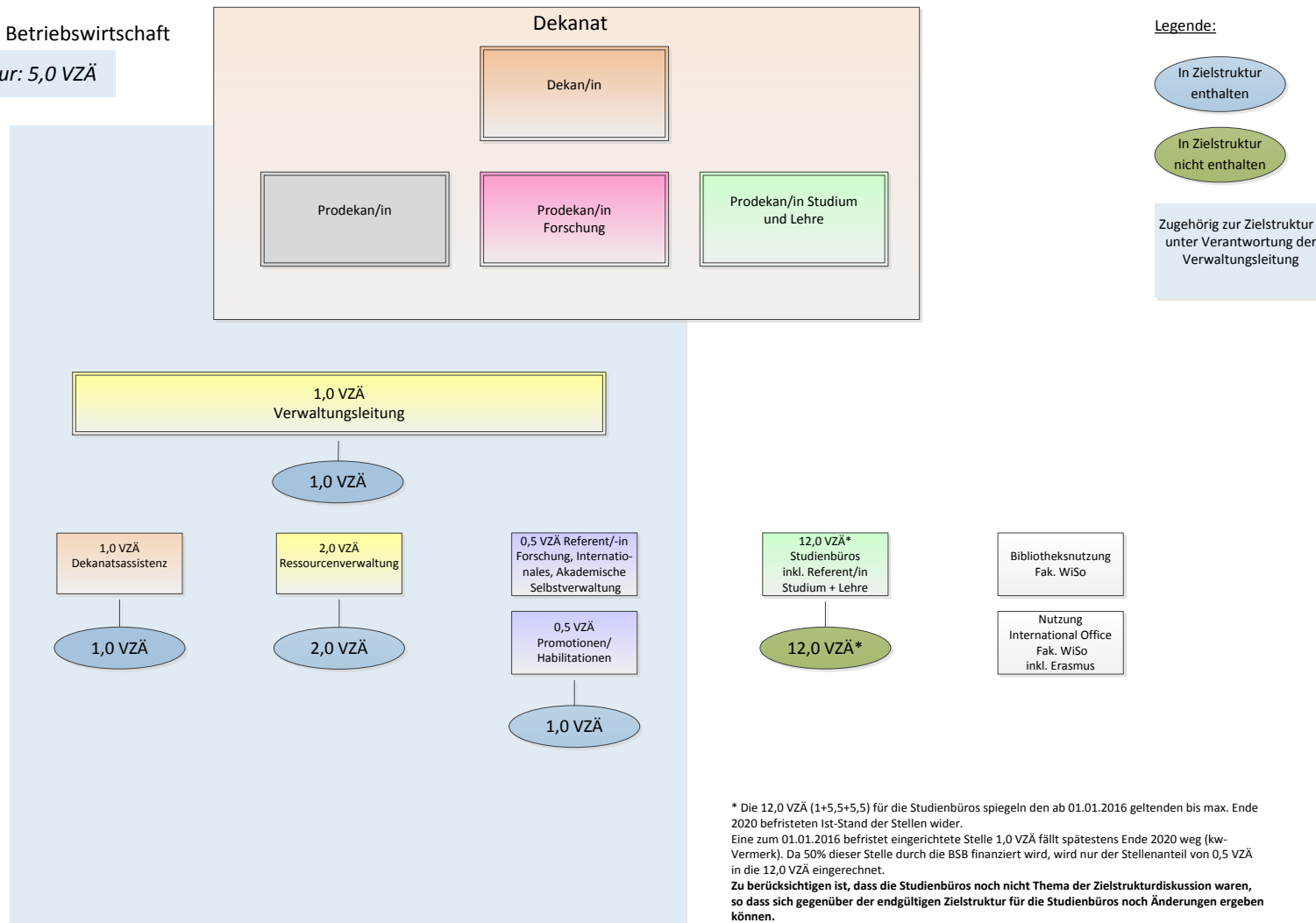
Zugehörig zur Zielstruktur

Verantwortungsbereich der
Verwaltungsleitung, der
nicht zur Zielstruktur gehört

Bibliotheksnutzung
Fak. EW

Fakultät für Betriebswirtschaft

Zielstruktur: 5,0 VZÄ



5.3 Zielverwaltungsstrukturen in den zentralen Betriebs- und Organisationseinheiten

Im Zusammenhang mit dem Aufbau bzw. der organisatorischen Weiterentwicklung der zentralen Betriebs- und Organisationseinheiten wurden ebenfalls Zielverwaltungsstrukturen vereinbart, die im Folgenden bzgl. der Kernverwaltungsaufgaben, insb. der Ressourcensteuerung von Finanzen, Personal und Flächen (vgl. auch die „Grundsätze zur Festlegung der Zielstruktur der Fakultätsverwaltungen“, S. 32), zum Stichtag 01.12.2016 aufgeführt werden.

Einrichtung	Gründungsdatum	BVZÄ Kernverwaltung 2016 ¹⁾
Arbeitsstelle für Wissenschaftliche Weiterbildung (AWW)	1975	2,75
Botanischer Garten ²⁾	2014	1,5
Centrum für Naturkunde (CeNak) ²⁾	2014	2,0 – 3,0
Hamburg Research Academy	2016	1,0
Hamburger Zentrum für Universitäres Lehren und Lernen (HUL) ³⁾	2014	1,75
Kompetenzzentrum Nachhaltige Universität (KNU)	2011	1,0
Regionales Rechenzentrum (RRZ)	1963	3,0
Universitätsarchiv (UA) ⁴⁾	2014	18,0
Universitätskolleg ⁵⁾	2012	2,0

¹⁾ Ohne Sekretariate

²⁾ 2014 ausgegliedert aus der Fakultät MIN

³⁾ 2014 ausgegliedert aus der Fakultät EW

⁴⁾ Entspricht dem gesamten TVPB (inkl. Registratur), da keine eigene Verwaltung

⁵⁾ Finanzierung aus „Qualitätspakt Lehre“

6. Erhebungsmethodik

Datengrundlage für den vorliegenden Personalbestandsbericht 2014-2016 ist die Hochschulpersonalstatistik (HPS), die zum Stichtag 1.12. d. J. aus dem Personalabrechnungssystem PAISY als Datenquelle erhoben wird.

Die Datenaufbereitung und Auswertung der Statistik erfolgte im April 2017 mit dem IT-Fachverfahren iBis (integriertes Berichts- und Informationssystem).

Ausgewertet wurden alle in PAISY jeweils zum 1.12. vorhandenen Beschäftigungsfälle des hauptberuflichen und nebenberuflichen Personals aller Personalgruppen und Finanzierungsarten (Haushalt, Drittmittel, HSP etc.), getrennt für das Wissenschaftliche Personal (WissPers) und das Technische, Verwaltungs- und Bibliothekspersonal (TVBP).

Dargestellt wird grundsätzlich der Beschäftigungsumfang, nicht jedoch die Anzahl der Beschäftigten („Köpfe“) oder Beschäftigungsfälle, die Ergebnisse werden in sogenannten Beschäftigungsvollzeitäquivalenten (BVZÄ) zum Stichtag 1.12. ausgewiesen. Das BVZÄ gibt den jeweiligen Arbeitszeitanteil eines Beschäftigten im Verhältnis zur Arbeitszeit eines Vollzeitbeschäftigten an.

Die Zuordnung der Beschäftigten zu den Organisationseinheiten der Universität erfolgt aufgrund der Angaben im Quelldatensystem PAISY.

Gemäß den Vorgaben des Statistischen Bundesamtes werden in der Personalstatistik folgende Verdichtungen von Beschäftigungsfällen vorgenommen:

Verdichtungen bei Mehrfach-Beschäftigung: „Beschäftigte mit Zuordnung zu verschiedenen organisatorischen Einheiten bzw. zu verschiedenen Lehr- und Forschungsbereichen einer organisatorischen Einheit der Hochschule sind nur unter der Einheit mit dem höchsten Anteil an der Arbeitszeit zu melden.“ Die Arbeitszeitanteile werden dort kumuliert, die Finanzierungsart wird gemäß dem überwiegenden Anteil der Finanzierung gebildet.

Bei Personen mit mehreren oder mischfinanzierten Beschäftigungsverhältnissen kann es dadurch bei der differenzierten Betrachtung einzelner Organisationseinheiten zu Unschärfen, sowohl bei der Anzahl der Beschäftigten als auch bei den BVZÄ-Angaben, kommen.

Die in der Statistik ausgewiesene Gesamtanzahl der Beschäftigten sowie der Gesamtumfang der berechneten BVZÄ bleiben von den o. g. Effekten jedoch unberührt.

Verdichtung von Arbeitszeitanteilen: Arbeitszeitanteile werden z. Zt. nur in den Stufen 15/100, 1/4, 1/3, 1/2, 2/3, 3/4 und 1 berichtet. Die tatsächlichen Arbeitszeitanteile werden auf diese Intervallgrenzen abgerundet, Arbeitszeitanteile unter 1/3 werden UHH-intern mit 15/100 gezählt.

Bei Teilzeitbeschäftigten mit von den o. g. Werten abweichenden Arbeitszeitanteilen kommt es durch die Rundungen zu entsprechenden Unschärfen bei den BVZÄ-Angaben.

Die in der Statistik ausgewiesene Gesamtanzahl der Beschäftigten bleibt von den o. g. Effekten jedoch unberührt, der Gesamtumfang der BVZÄ fällt ggf. niedriger aus als bei Verwendung der exakten Arbeitszeitanteile.

7. Weitere Erläuterungen zur Hochschul-Personalstatistik

7.1 Rechtsgrundlagen

In der Personalstatistik wird die tatsächliche Personalausstattung (Köpfe) der Hochschule erfasst. Grundlage der Datenerhebung ist das Hochschulstatistikgesetz (HStatG). Die Erhebung umfasst das gesamte an Hochschulen haupt- und nebenberuflich tätige Personal, auch soweit kein Anstellungsverhältnis zum Land oder zur Hochschule besteht. Die Erhebung erfolgt jährlich zum Stichtag 1.12. und wird im Februar des Folgejahres an das Statistische Landesamt gemeldet.

7.2 Erhebung in besonderen Fällen

7.2.1 Nebenberufliche Beschäftigung bei hauptberuflich Beschäftigten

Personen, die sowohl haupt- als auch und nebenberuflich an derselben Hochschule tätig sind, werden zweimal aufgeführt.

7.2.2 Beurlaubung ohne Bezüge

Beschäftigte, die ohne Bezüge beurlaubt sind, werden nicht erfasst, da sie nicht i.S.d. HStatG an der Hochschule beschäftigt sind.

7.2.3 Dauererkrankung und Vertretung

7.2.3.1 Dauererkrankte Beschäftigte (ohne Bezüge) werden erfasst. Sie sind in den Daten nicht erkennbar.

7.2.3.2 Vertretung bei Dauererkrankung

Die als Vertretung für Dauererkrankte beschäftigten Personen werden während der gesamten vereinbarten Vertretungszeit ebenfalls erfasst.

7.2.4 Elternzeit

7.2.4.1 Beschäftigte, die sich zum Stichtag 1.12. in Elternzeit ohne Beschäftigung befinden, werden nicht erfasst. Elternzeit mit Teilzeitbeschäftigung wird dagegen mit der tatsächlichen Arbeitszeit gemeldet.

7.2.4.2 Die zum Stichtag 1.12. als Elternzeitvertretung beschäftigten Personen werden erfasst.

7.2.5 Sabbatjahr

Das Sabbatjahr ist ein Teilzeitarbeitsmodell. Die Beschäftigten werden während der Arbeitsphase des jeweiligen Vereinbarungszeitraums mit dem vereinbarten Arbeitszeitanteil geführt. Während der Freistellungsphase erfolgt keine Erfassung.

7.2.5 Altersteilzeit

7.2.5.1 Teilzeitmodell

Beschäftigte in Altersteilzeit mit "Teilzeitmodell" werden während des Arbeitszeitraums als Teilzeitbeschäftigte mit dem tatsächlichen Beschäftigungsumfang erfasst. In der Freistellungsphase erfolgt keine Erfassung.

7.2.5.2 Blockmodell

Beschäftigte in Altersteilzeit mit "Blockmodell", die sich am Erhebungstichtag (1. Dezember) in der ersten Hälfte der Altersteilzeit (Arbeitsphase) befinden, werden mit dem tatsächlichen Beschäftigungsumfang erfasst. Befinden sich Beschäftigte zu diesem Zeitpunkt in der zweiten Hälfte der Altersteilzeit (Freistellungsphase), werden sie nicht erfasst.

7.2.6 Abordnung

7.2.6.1. Beschäftigte der FHH, die an die UHH abgeordnet sind, werden an der UHH nicht in PAISY geführt und sind daher in der Personalstatistik der UHH nicht enthalten.

7.2.6.2 Beschäftigte der UHH, die an andere Institutionen abgeordnet sind, werden in der Personalstatistik der UHH erfasst, sofern Sie an der UHH nicht für die Zeit der Abordnung beurlaubt sind.