

**Tätigkeitsbericht des Personalrats**  
vorgelegt zur Personalversammlung am 27. Januar 2011

Berichtszeitraum von Februar 2010 bis Januar 2011

## Inhaltsverzeichnis

Mitglieder des Personalrats der HMTMH (Stand: Dezember 2010).....	3
Vorwort.....	4
Tätigkeitsbericht.....	5
Gleichstellungsplan / audit familiengerechte Hochschule.....	5
Zusammenarbeit Personalrat - Hochschulleitung .....	5
Zu guter Letzt.....	6
Anhang 1: Mitbestimmungspflichtige Maßnahmen:.....	7
Anhang 2: Statistik 2010/2011.....	7
Neueinstellungen.....	7
Anhang 3: Mitgliedschaften in Ausschüssen.....	8

## ***Mitglieder des Personalrats der HMTMH (Stand: Dezember 2010)***

### Vorsitzende:

Daniela John, Verwaltungsangestellte  
Raum E 002, Hindenburgstr. 2-4  
Tel: 3100-7227

### stellv. Vorsitz:

Dr. Michael Großbach, Techn. Angestellter  
Raum 12, Schiffgraben 48  
Tel: 3100-560

### Mitglieder:

Petra Buchwald, Verwaltungsangestellte  
Raum 4.82, EXPO-Plaza 12  
Tel: 3100-416

Anja Wohne, Verwaltungsangestellte  
Raum E005, Hindenburgstr. 2-4  
Tel: 3100-7204

### **Unsere Sprechzeiten:**

Montag von 13:00 bis 15:00 Uhr, ggf. auch nach Vereinbarung  
Büro: Schiffgraben 48, 3. OG, Raum 37  
Tel: 3100-567  
Mail: [personalrat@hmtm-hannover.de](mailto:personalrat@hmtm-hannover.de)

## **Vorwort**

Das vergangene Jahr war an der Hochschule von bedeutenden Ereignissen geprägt. Die Besetzung des Amtes der Präsidentin, die Brandschutzbaumaßnahme im Hauptgebäude, der neue Hochschulname und die Einführung der neuen Masterstudiengänge. Mit der Neubesetzung der Leitung stellte sich die Frage, wie wird es jetzt? Anders, besser oder bleibt es so wie es war? Es versteht sich von selbst, dass nicht alles von Anfang an reibungslos funktioniert, zumal einige der in der Vergangenheit kritisierten Schwachpunkte natürlich auch auf einer gewissen Kultur des Umgangs miteinander basieren, die sich nicht von heute auf morgen umstellen lässt. Wir sind jedoch frohen Mutes, dass sich gemeinsam ein besseres Miteinander durchsetzen wird.

Der PR wird auch weiterhin alles daran setzen, dass Leistung der Beschäftigten in Verwaltung und Technik auch anerkannt wird, und dafür eintreten, dass eine Kultur der gegenseitigen Achtung und des Respekts etabliert werden kann.

Nachfolgend sind die wesentlichen Punkte unserer Arbeit im Zeitraum von Februar 2010 bis Januar 2011 dokumentiert. Wir freuen uns über offene und kritische Hinweise der Kolleginnen und Kollegen, die dazu führen, unsere Arbeit zu verbessern.

## **Tätigkeitsbericht**

### **Gleichstellungsplan / audit familiengerechte Hochschule**

Die Hochschule für Musik, Theater und Medien Hannover besitzt seit Mai 2010 das Zertifikat audit familiengerechte hochschule, worauf sie sehr stolz ist. In den Zielvereinbarungen zum audit wurden Maßnahmen festgeschrieben, mit denen weitere Schritte auf dem Weg zur Familiengerechtigkeit realisiert werden sollen. Im Bereich der Beschäftigten sind bereits jetzt viele Vereinbarungen im Hinblick auf Arbeitszeit, Arbeitsorganisation und Arbeitsort sehr flexibel handhabbar. Diese sollen beibehalten werden. Verbesserungsmöglichkeiten werden im Handlungsfeld Führungskompetenz gesehen, u. a. sollen Ziel und Anspruch eine familiengerechte Hochschule zu sein im Leitbild der HMTMH verankert werden. (Sämtliche Informationen zum audit fgh sind auf der Homepage des Gleichstellungsbüros zu finden: [www.gsb.hmtm-hannover.de](http://www.gsb.hmtm-hannover.de)). Als ein wichtiges Thema, dass in der Zielvereinbarung noch keinen großen Raum einnimmt, hat sich zudem die Pflege von Angehörigen erwiesen. Hier ist im Gleichstellungsbüro zahlreiches Informationsmaterial zu finden und in Kooperation zwischen PR und Gleichstellungsbüro soll noch in diesem Jahr eine Informationsveranstaltung für Betroffene und Interessierte stattfinden.

Grundsätzlich wünscht der Personalrat eine familiengerechte Arbeitsstelle für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und begrüßt deshalb ausdrücklich die Umsetzung des audits. In diesem Zusammenhang ist der Vollversammlungstermin am 1. Februar um 12 Uhr zu nennen, der aufzeigt, dass bei der Hochschulleitung eine Sensibilität für Teilzeitbeschäftigte vorhanden ist – wenn es auch einiger Erinnerungen seitens der Gleichstellungsbeauftragten und des Personalrates bedurfte. Den *5 o'clock tea* könnte man problemlos in *leasurely lunch* umbenennen – wenn wir denn beim Englischen bleiben müssen –, womit den Teilzeitbeschäftigten sehr gedient wäre.

### **Zusammenarbeit Personalrat - Hochschulleitung**

Der Personalrat hat im Jahr seiner Wahl (2008) eine konstruktive Zusammenarbeit mit der Hochschulleitung vorgeschlagen. In großen Teilen trifft dieses auch zu, allerdings mussten wir auf die oftmals zu späte Beteiligung des Personalrats an mitbestimmungspflichtigen personellen Maßnahmen hinweisen. Wünschenswert ist hier eine bessere Beteiligung des Personalrats.

Die Treffen mit der Dienststelle erfolgen (mindestens) einmal im Quartal, diese Vorgehensweise hat sich bisher bewährt. Im Berichtszeitraum hat außerdem sowohl ein Treffen mit der Präsidentin als auch mit dem Vorsitzenden des Hochschulrats stattgefunden.

Hier wurde seitens des Personalrats verdeutlicht, dass oftmals mangelnde Kommunikation und Informationsaustausch zwischen Verwaltung und Lehre die Ursache dafür sind, dass Missverständnisse entstehen, die zu unnötigem Mehraufwand führen. Auch in dem „Orientierungsgespräch“ zwischen der Belegschaft und der Präsidentin wurde dieses deutlich. Der Personalrat wünscht sich hier mehr Transparenz und Kommunikation auf allen Ebenen.

### ***Zu guter Letzt***

Die HMTMH ist mit Einführung der neuen Masterstudiengänge auf dem richtigen Weg international zu bestehen und zu wachsen. Dieses geht einher mit neuen Herausforderungen, allerdings auch mit zunehmenden Belastungen für die Beschäftigten. Für den Personalrat ist und bleibt es eine Kernaufgabe, in allen Bereichen für ausreichendes, gesundes, gut qualifiziertes und in sinnvollen Strukturen eingesetztes Personal zu sorgen.

## **Anhang 1: Mitbestimmungspflichtige Maßnahmen:**

Maßnahmen, die der Mitbestimmung des Personalrats dienen, bedürfen seiner Zustimmung.

Lehnt der Personalrat eine Maßnahme innerhalb der Frist von zwei Wochen ab, so kann die Dienststelle das sog. Verfahren bei Nichteinigung einleiten.

Mitbestimmungspflichtige Angelegenheiten sind insbesondere:

- Einstellungen
- Kündigungen
- Höher – und Herabgruppierungen
- Gestaltung der Arbeitsplätze
- Einführung grundlegender neuer Arbeitsmethoden
- Anordnung von Mehrarbeit und Überstunden
- Dauer, Beginn und Ende der der täglichen Arbeitszeit, einschließlich der Pausen
- Regelung der Ordnung in der Dienststelle und des Verhaltens der Bediensteten,
- Maßnahmen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes einschließlich der Erstellung von Arbeitsschutzprogrammen sowie Regelungen, die der Verhütung von Dienst- und Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten sowie dem Gesundheitsschutz auch mittelbar dienen

Die Aufzählung ist nicht abschließend, sie soll lediglich einen Überblick geben über die Vielzahl der Mitbestimmungsrechte.

## **Anhang 2: Statistik 2010/2011**

Anzahl der Maßnahmen von Februar 2010 bis Januar 2011

Einstellungen	3
Vertragsverlängerungen	10
Höhergruppierungen	3
Arbeitszeitreduzierungen	2
Arbeitszeiterhöhungen	2
Verbeamtung	1
Umsetzung	1

## **Neueinstellungen**

1. Frau Reinhard – Presse- und Öffentlichkeitsarbeit seit April 2010
2. Frau Ibold – EZfJM seit Sept. 2010
3. Frau Dörner – IFF von Okt 2010 bis Ende 2010

### ***Anhang 3: Mitgliedschaften in Ausschüssen***

Arbeit- und Sicherheitsausschuss	Daniela John, Michael Großbach
Arbeitskreis audit familiengerechte Hochschule	Michael Großbach