hmtmh
Hochschule für Musik
Theater und Medien Hannover

TÄTIGKEITSBERICHT

DES PERSONALRATS DER HMTMH

Berichtszeitraum Januar bis Dezember 2020

Vorwort

Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen,

als Personalrat in diesen Tagen einen Tätigkeitsbericht vorzulegen, ist gar nicht so einfach: ist doch unser aller Tätigkeit der letzten Monate und Jahreszeiten so anders abgelaufen, so voll von Unerwartetem und Zumutungen gewesen, dass unser aller Erleben eigentlich einen Bericht wert wäre. Doch hat die Arbeit daran uns unter anderem vor Augen geführt, dass allein unser kleines Gremium im vergangenen Jahr stolze 29 Sitzungen abgehalten hat. Das es – bei allen Schwierigkeiten - in diesem Zeitraum 92 Personalmaßnahmen gegeben hat, an denen wir uns im Rahmen unserer Aufgaben beteiligt haben, davon 23 Einstellungen und Verlängerungen von Arbeitsverträgen. Maßnahmen, die uns alle betreffen: Technik und Verwaltung, den künstlerisch-wissenschaftlichen Mittelbau sowie den Bereich der künstlerisch-wissenschaftlichen Hilfskräfte. Maßnahmen, die nur dann zu Stande kommen können, wenn eine Hochschule sich ihren vielfältigen Aufgaben widmet, und wenn sie dabei – im übertragenen Sinne – im Kern gesund ist.

Euer Personalrat

Inhaltsverzeichnis

Vorwort 2
1. Wir der Personalrat 5
Der neue Personalrat 8
2. Rückblick: Was war? 9
Die großen Themen des letzten Jahres 9
Krisenstab 9
Homeoffice 10
Digitale Lehre 10
Soziales Miteinander 11
Weiterbildung 12
3. Einblick: Was ist? 12
Weitere Themen des Hochschulbetriebes 12
Dienstvereinbarung zur Regelung der Arbeitszeit 12
Dienstvereinbarung zur Einrichtung und Betrieb von Videoüberwachungsanlagen 13
Mitarbeit in Gremien 13
Arbeits- und Sicherheitsausschuss (ASA) 13
Senat und Hochschulrat 15
Landeshochschulpersonalrätekonferenz (LHPRK) 15
Dienststellengespräch 16
4. Bericht Vertrauensperson der Schwerbe- 17
hinderten 17
5. Beratung von Mitarbeiter*innen aus Technik und Verwaltung und KüWi/Mittelbau 18

6. Zahlen und Fakten 19
Mitbestimmung 19
Zahlen der Mitbestimmung 20
7. Ausblick: Was kommt? 21
Gesundheitstag 2021 21
Personalversammlung 2021 21
8. Anlagen 22
Neueinstellungen 22
1. Mitarbeiter*innen aus Technik und Verwaltung 22
2. Mitarbeiter*innen aus dem künstlerischen und wissenschaftlichen Mittelbau 23
3. Künstlerische und wissenschaftliche Hilfskräfte 24
Der Personalrat seit März 2020 25
Impressum 26

Bildquelle: Onno Grohmann
Hintere Reihe von links nach rechts: Hella Klein, Astrid Heldmaier, Daniela John und Onno Grohmann. Reihe von links nach rechts: Despina Moka und Thomas Rein. Auf dem Bild fehlt Barbara Burghardt.

1. Wir der Personalrat

Astrid Heldmaier

Das Corona-Jahr 2020 war ein „Auf und Ab“ der Gefühle für alle. So war es auch für mich an meinem Arbeitsplatz und innerhalb des Personalrats. Was kann stattfinden, was kann geplant werden, was muss wieder über den Haufen geworfen werden? Damit muss man erst einmal klar kommen.
Die Arbeit im Gremium hat geholfen Zusammenhalt zu finden und zu erkennen, dass die Belange des Einzelnen oft die Aller sind.

Barbara Burghardt

Wo sind die Möglichkeiten und Grenzen von Personalratsarbeit in einer pandemiebedingten Ausnahmesituation? Wie ist die Dynamik, wenn sich eine Gruppenzusammensetzung ändert? Welche Rolle übernehme ich in sozialen Gefügen?" Und, wie jedes Jahr: "Wie funktioniert ein solch komplexes Konstrukt wie die HMTMH?"
Ich bin dankbar für alles, was ich in diesem Jahr gelernt habe.

Daniela John

…Krisenstab, Pandemie- und Hygieneplan, Arbeiten von zu Hause oder doch HomeOffice (?)… gemeinsam ausgelotet, wie wir diesen außergewöhnlichen Zustand in unsere Personalratsarbeit einfügen…gut geschafft... und weiter geht es.

Despina Moka

Distanz zum Gegenüber sowie Schutz hinter Masken haben es nicht einfach gemacht, den Durchblick zu behalten und für Alles eine Antwort parat zu haben. Unsicherheit und Unwissenheit sind zum täglichen Begleiter geworden und machten es geradezu schwierig, auf Anliegen immer kurzfristig zu agieren und zu reagieren.

Die Pandemiemüdigkeit, die mich mittlerweile eingeholt hat, bringt mich viel zum Nachdenken. Hand auf´s Herz: Euch doch sicherlich auch, oder?!

Hella Klein

Corona bedingte Herausforderungen anzunehmen, durch die Teamarbeit im PR an Lösungsstrategien mitzuarbeiten, hat mir viel von meinen eigenen Ängsten und Sorgen genommen.

Gemeinsam etwas zu bewirken, das war und ist mir sehr wichtig.

Onno Grohmann

Das erste Jahr im Personalrat.
Das bedeutet Perspektivenwechsel, weit reichende Einblicke in den Hochschulbetrieb, in die Arbeitssituation aller weit über den künstlerischen Lehrbetrieb hinaus. Kolleg*innen kennen lernen, miteinander Möglichkeiten ausloten; Belastungen erfassen und in guten Momenten Lösungen moderieren. Das fühlt sich gut an und gibt Kraft.

Thomas Rein

Das Jahr 2020 war für mich beherrscht von Angst, Egoismus, Hoffnung und Mut.
Die Hoffnung und der Mut sollten das neue Jahr bestimmen.

Der neue Personalrat

Nach den Personalratswahlen im März 2020, hat sich der Personalrat neu zusammengesetzt: hinzugekommen sind Despina Moka und Onno Grohmann. Als Ersatzmitglieder stehen uns Frank Meister, Sören

Tönnies (bereits ausgeschieden), Eberhard Wienecke und Kristina Kräft zur Seite.

Wir dachten uns zu Beginn: „Ich freue mich schon auf den nächsten Freitag: mehrere Stunden kennenlernen! Erste Tagung mit dem neuen Personalratsteam! Das wird spannend und intensiv! Und zum Abschlussfoto alle schön nah aneinanderrücken!“ Pustekuchen.

Von nun an hieß es „Abstand halten“. Die Personalratsarbeit blieb davon weitgehend unberührt, die Devise lautete mehr denn je „zusammen“.

Kennen gelernt haben wir uns stattdessen im Austausch über die Corona-Situation an der HMTM: Die Ereignisse überschlugen sich und stellten uns ebenso wie die gesamte Hochschule vor eine Fülle von Aufgaben. Manche davon waren für uns komplett neu. Informationen einholen, Sachverhalte kennen lernen und richtig einschätzen. Über gebotene Maßnahmen beratschlagen. Werden die Belange der Kolleg*innen trotz der gebotenen Eile umfassend gesehen und berücksichtigt? Wie werden wir an den Entscheidungsprozessen in der Pandemie beteiligt? Was klagen wir bei den Gremien aktiv ein?

Mehr als einmal haben wir dabei unser Rollenverständnis innerhalb der Hochschule hinterfragt und anhand unserer Handlungsweisen überprüft. Heute sind wir der Meinung, dass die Anstrengungen sich gelohnt haben: wir sind mit unseren Aufgaben gewachsen und zu einem richtig guten Team geworden.

2. Rückblick: Was war?

Die großen Themen des letzten Jahres

Wir alle – Kollegium, Studierende und Hochschulleitung – haben an vielen Stellen an Kompetenz gewonnen. Das mag an folgenden Punkten deutlich werden.

Krisenstab

In der ersten Krisenzeit wurde der Personalrat vom Krisenstab wenig in die geplanten Vorgänge einbezogen, obwohl es mitbestimmungspflichtige Maßnahmen gab. Wir haben unsere Beteiligung auf angemessene Weise eingefordert und durchgesetzt.

Fortan war es möglich, im direkten Gespräch Belange der Kolleg*innen in die Überlegungen einzubringen. Das dabei entstandene Miteinander - insbesondere mit der Dienststelle - bildet eine gute Basis für künftige Dialoge.

Homeoffice

Informationen des Präsidiums warfen Fragen unseres Kollegiums auf, die auch an uns gerichtet waren: „Wie genau ist das mit der Arbeitszeit gemeint? Was ist, wenn ich Überstunden mache? Muss mein Arbeitsplatz ergonomisch angemessen eingerichtet sein?

Was bedeutet die Situation für meine Gesundheit? Bin ich haftbar, wenn ich über meine Heim-Software einen Virus in das HMTMH-EDV-System einschleuse? “Dies als Auswahl der vielen Anfragen. Es war lehrreich zu erkennen, welche Themen dem Personalrat zuzuordnen sind, und wichtig in Einzelfällen dann bedarfsgerechte Lösungen zu finden. Aber auch die Klarheit darüber wo unsere Zuständigkeit endet – und wir uns auf die Hilfsbereitschaft und Kompetenz anderer verlassen konnten.

Digitale Lehre

Vor dem Thema „Digitale Lehre“ standen wohl (fast) alle anfangs mit einem großen Fragezeichen. Die Umsetzung lag nicht in unserer Verantwortung, wohl aber die Überlegung „Was macht das mit Lehrenden und Studierenden?“. Da es für diese Form der Lehre in Corona-Zeiten keine Alternative gab und gibt, war hier unser Anliegen zu erfassen, welche Veränderungen das für die alltägliche Lehre bedeutete und womit wir bei evtl. Schwierigkeiten helfen könnten.

Fragen der Deputat Berechnung z.B. haben uns beschäftigt. Darüber hinaus hat diese Thematik einen bereichernden Einblick in den Alltag der analogen und digitalen Lehre gegeben, der uns künftig zum Beispiel bei der Begleitung von Bewerbungsgesprächen helfen wird. Erfreulich zu berichten ist, dass die AG digitales Lehren und Lernen aus der Zeit hervorgegangen ist. Digitalität hat einen neuen Stellenwert eingenommen. Auch gezielte Weiterbildungsangebote aus den Programmen von Frau Wessel verdienen hier unserer Meinung nach Erwähnung.

Soziales Miteinander

Insbesondere der fehlende persönliche Kontakt mit Kollegen und Kolleginnen, so erfuhren wir im Laufe der Zeit, machte allen Beteiligten zunehmend zu schaffen. Sollten wir Möglichkeiten für Begegnungen herstellen oder würden wir damit nicht den Corona-Maßnahmen entgegenwirken? Wäre es sinnvoll, Empfehlungen auszusprechen oder sollten wir darauf vertrauen, dass die Betroffenen selbst für ausreichend soziale (coronaverträgliche) Kolleg*innenkontakte sorgten?

Inwieweit waren z.B. Gefährdungsanzeigen in diesem Kontext zu sehen? Debatten dieser Art waren immer wieder Bestandteil unserer Personalratssitzungen.

Rückblickend können wir auf die erste Corona-Zeit zurückschauen. Dabei sehen wir viele Aspekte, die in der Hochschule durch das Zusammenwirken Aller gut gelöst werden konnten - und viele, an denen auch wir effektiv mitwirken konnten. Aber die veränderten Umstände werden uns noch eine Weile beschäftigen.

Und es wird eine Herausforderung bleiben, die für alle Beteiligten jeweils beste Antwort für die schwierige Situation zu finden.

Weiterbildung

Der Besuch von Seminaren und Schulungen ist ein wesentlicher Bestandteil und unabdingbar für die Personalratsarbeit. Damit die Beschäftigten mit dem erworbenen Wissen fachkundig und nutzbringend beraten werden können, ist es unser Bestreben, diese Möglichkeit auch weiterhin in Anspruch zu nehmen.

Seminare, die im Berichtszeitraum einzelne Mitglieder besucht haben:

- NPersVG Grundlagen 1: Rechte, Pflichten und Aufgaben des Personalrats
- NPersVG Grundlagen 2: Mitbestimmung in personellen Angelegenheiten
- Mitbestimmung in Corona Zeit

Aufgrund der Pandemie wurden in diesem Berichtszeitraum die Seminare größtenteils Online abgehalten.

3. Einblick: Was ist?

Weitere Themen des Hochschulbetriebes

Dienstvereinbarung zur Regelung der Arbeitszeit

Im letzten Tätigkeitsbericht hatten wir darüber berichtet, dass der Weg zu einer Dienstvereinbarung zur Regelung der Arbeitszeit für die Mitarbeitenden in Technik und Verwaltung sich komplexer gestaltet als

gedacht. Auch in diesem Berichtszeitraum ist die Situation unverändert, da zum einen, die Änderungen beim §81 NPersGV (Gleitzeit) noch nicht abgeschlossen sind und zum anderen, seitens der Dienststelle zurzeit keine personellen Kapazitäten zur Verfügung stehen dieses gemeinsam mit dem Personalrat umzusetzen. Auch die Corona Pandemie, hatte uns keinen Spielraum gelassen sich dem Thema adäquat zu widmen. Die Umsetzung wird sich also weiter hinziehen.

Dienstvereinbarung zur Einrichtung und Betrieb von Videoüberwachungsanlagen

Eine Dienstvereinbarung zur Einrichtung und Betrieb von Videoüberwachungsanlagen wird es vorerst nicht geben, da der Personalrat sich mit der Dienststelle anderweitig einigen konnte. So wurden die Videoaufzeichnungen bei Einfahrt in die Tiefgarage eingestellt. Ebenso wurde der Erfassungssektor der Kamera in der Auffahrt der Tiefgarage korrigiert, so dass keine Aufzeichnungen auf das dort ansässige Büro mehr erfolgen. Ein gutes und effizientes Ergebnis.

Mitarbeit in Gremien

Arbeits- und Sicherheitsausschuss (ASA)

In diesem Berichtszeitraum war das vorherrschende Thema des Arbeits- und Sicherheitsausschusses der Arbeits- und Gesundheitsschutz in Zeiten der Corona Pandemie.

Vor allem die Wiederaufnahme des Übe- und Unterrichtsbetriebs im künstlerischen Bereich sowie im Schauspiel (eigene Hygienepläne in Abstimmung mit dem ASA) wurde unter hohen Auflagen ermöglicht.

Herr Dr. Müller-Bahns, (Hauptberuflicher Vizepräsident), Herrn Dr. Rüsing (Arbeitssicherheit der Leibniz Universität Hannover) und Frau Moka (Arbeitssicherheitsbeauftragte der HMTMH) haben den ersten Hygieneplan sowie die dazugehörigen Gefährdungsbeurteilungen für die Hochschule erarbeitet.

Dieser wurde dann mit den übrigen Mitgliedern des ASA, Herrn Behnke (Leitung Abteilung I), Frau Schrader (Betriebsärztin), Herrn Sachs (Fachkraft für Sicherheit), Frau John und Frau Klein (Personalrat) besprochen und finalisiert.

Der Arbeits- und Sicherheitsausschuss arbeitet seit gut zwei Jahren in Kooperation mit der Leibniz Universität Hannover zusammen. Zum 01.01.2021 hat Frau Dr. med. Ellen Aumüller von der Leibniz Universität Hannover ihre Arbeit als Betriebsärztin an der Hochschule aufgenommen. Frau Dr. Elisabeth Schrader hat altersbedingt die Hochschule zum 31.12.2020 verlassen.

Die Kontaktdaten von Frau Dr. med. Ellen Aumüller:

Dr. med. Ellen Aumüller

Leibniz Universität Hannover
Stabsstelle Arbeitssicherheit
Welfengarten 1
30167 Hannover
Tel. 0511 762-5763
E-Mail: Ellen.Aumueller@zuv.uni-hannover.de

Auch das Thema „Arbeiten von zu Hause“ (Homeoffice) wurde ausführlich im ASA diskutiert. Für eine dauerhafte Regelung sollte eine Dienstvereinbarung geschlossen werden, so der Personalrat.

Senat und Hochschulrat

Der Personalrat ist mit Daniela John im Senat und mit Hella Klein im Hochschulrat vertreten, in dessen Sitzungen sie mit beratender Stimme teilnehmen. Im vorliegenden Berichtszeitraum hat der Personalrat an jeweils vier Sitzungen im Senat als an drei Sitzungen im Hochschulrat teilgenommen.

Corona bedingt war eines der zentralen Themen in beiden Gremien die Wiederaufnahme des Übe- und Unterrichtsbetriebs im künstlerischen Bereich unter Berücksichtigung des Hygieneplans.

Weitere Themen, die im Senat als auch im Hochschulrat diskutiert wurden, waren u. a. Masterplan 2030, Wechsel im Hochschul-Rat, globale Minderausgaben. Ausführlich nachzulesen in den Senatsprotokollen, die im LMS hinterlegt sind (Link: Kurs: Senat (hmtm-hannover.de)).

Landeshochschulpersonalrätekonferenz (LHPRK)

Auf Grund der Corona-Pandemie und somit zum Schutz der Gesundheit sämtlicher Beteiligten, fanden keine Sitzungen der Landeshochschulpersonalrätekonferenz statt. Trotzdem kam es zu Kontakten mit den Personalräten der anderen Hochschulen per Telefon oder Mail.

Dieser Austausch war für alle Seiten sehr hilfreich und alle Personalräte hoffen auf eine baldige Wiederaufnahme der Sitzungen.

Dienststellengespräch

Basierend auf einer vertrauensvollen und gleichberechtigten Zusammenarbeit, treffen sich ¼ jährlich der geschäftsführende Vorstand (Vorsitzende und seine StellvertreterInnen) sowie ein weiteres Mitglied des Personalrats, zu einem gemeinsamen Gespräch mit der Dienststelle, vertreten durch den Hauptberuflichen Vizepräsidenten Herrn Dr. Müller-Bahns und der Leitung Personal Frau Steinmann.

In diesem Berichtszeitraum waren die vorrangigen Themen zu Beginn der Corona Pandemie u. a. die Mitbestimmung und Einbindung des Personalrats in Corona-Zeiten. Themen wie Arbeiten von zu Hause (Homeoffice), Arbeitszeitregelung, Ermöglichung der mobilen Massage und des Gesundheitstags wurden besprochen.

Ferner hatten wir im letzten Tätigkeitbericht über die Erstellung einer Dienstvereinbarung zur Regelung der Arbeitszeit für Mitarbeitende in Technik und Verwaltung und deren Komplexität berichtet. Auch in diesem Berichtszeitraum hat sich dahingehend nichts geändert. Die Änderungen des §81 NPersVG (Gleitzeit) sind noch nicht verabschiedet und die Dienststelle hat zurzeit personelle Engpässe, um dieses gemeinsam mit dem Personalrat umzusetzen. Ebenso hat die Corona Pandemie uns keinen Spielraum gelassen, sich dem Thema adäquat zu widmen. Die Umsetzung wird weiterhin ein Thema bleiben.

4. Bericht Vertrauensperson der Schwerbehinderten

Seit Beginn des Amtsantrittes arbeitet der Personalrat eng mit der Vertrauensperson der Schwerbehinderten zusammen. Der Bericht gibt einen Einblick in ihre Arbeit.

Zu meinen Aufgaben als Vertrauensperson der Schwerbehinderten zählen u. a. die Beratung und Unterstützung der schwerbehinderten Beschäftigten sowie die Teilnahme an Bewerbungsgesprächen mit schwerbehinderten Bewerber*innen.

Darüber hinaus arbeite ich mit der Studentischen Hilfskraft für Studierende mit Beeinträchtigung/Schwerbehinderung zusammen (seit November 2020: Johanna Gronemann). Als Vertrauensperson nehme ich nach Möglichkeit an Personalratssitzungen, Dienststellengesprächen, Sitzungen des Arbeits- und Sicherheitsausschusses sowie an Senatssitzungen teil.

Wichtig und hilfreich für dieses Amt sind der Besuch von Schulungen und der Austausch mit anderen Schwerbehindertenvertretungen. Im Jahr 2020 habe ich an den folgenden Fortbildungen teilgenommen:

„Grundkurs: Tätigkeitsfelder der Schwerbehindertenvertretung“ des Integrationsamtes (Februar) digitale Rechtsfortbildung der Hauptschwerbehindertenvertretung beim MWK (Oktober).

Kontakt:
Dr. Susanne Borchers, wissenschaftliche Mitarbeiterin im EZJM
Tel.: 3011 7122, E-Mail: susanne.borchers@hmtm-hannover.de

Für Beratungsgespräche steht bei Bedarf der Besprechungsraum des Personalrates (1.005 in der Hindenburgstr. 2 – 4) zur Verfügung.

5. Beratung von Mitarbeiter*innen aus Technik und Verwaltung und KüWi/Mittelbau

Auch auf die Beratungssituation hat sich Corona ausgewirkt. So hatten wir aus allen Bereichen zum einen diverse Anfragen zum Umgang mit „Arbeit zu Hause“ (Homeoffice), die wir insbesondere in Rücksprache mit der Personalabteilung klären konnten. Zum anderen haben erschwerte Arbeitsbedingungen zu mehreren Gefährdungsanzeigen geführt, bei denen es unsere Aufgabe war zu schauen, ob und in welcher Form von dem/der Vorgesetzten mögliche Abhilfe geleistet wird.

Des Weiteren (und unabhängig von Corona) haben wir mehrere Konflikte begleitet und konnten, so hoffen wir, zu einer Verbesserung der jeweiligen Auseinandersetzung beitragen. Alle Beratungssituationen waren so komplex, dass wir uns intensiv mit ihnen und natürlich mit den Kolleg*innen beschäftigt haben. So ernüchternd es ist, zuweilen die eigenen Grenzen zu erkennen, so wohltuend war es auch zu sehen, dass wir durch Zuhören, Vermitteln und Klären im Sinne der Mitarbeitenden etwas bewirken konnten.

An dieser Stelle nochmal der Hinweis, dass wir zurzeit unsere bisherige Sprechzeit immer montags von 13 bis 14 Uhr nicht anbieten können. Wir sind auf Anfrage telefonisch (bitte hier die Telefonnummer des Personalratsmitglieds verwenden) oder per E-Mail erreichbar.

6. Zahlen und Fakten

Mitbestimmung

In der nachfolgenden Übersicht legen wir den Umfang unserer Arbeit im Bereich der personellen Mitbestimmung nach dem Niedersächsischen Personalvertretungsgesetz (insbesondere § 65 NPersVG) dar. Mitbestimmungspflichtige Maßnahmen bedürfen immer der Zustimmung des Personalrats.

Mitbestimmungspflichtige Angelegenheiten sind insbesondere:

- Einstellungen,
- Kündigungen,
- Höher- und Herabgruppierungen,
- Gestaltung der Arbeitsplätze,
- Einführung grundlegender neuer Arbeitsmethoden,
- Anordnung von Mehrarbeit und Überstunden,
- Regelung der Ordnung in der Dienststelle und des Verhaltens der Bediensteten und
- 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 des Personalrats.

Zahlen der Mitbestimmung

Wie schon im Vorwort erwähnt haben wir 29 Sitzungen von Dezember 2019 bis Dezember 2020 abgehalten und waren dabei an 92 Personalmaßnahmen der Beschäftigungsgruppen aus Technik und Verwaltung, dem künstlerischen- wissenschaftlichen Mittelbau sowie die künstlerischen-wissenschaftlichen Hilfskräfte mitbestimmend oder mitwirkend beteiligt.

Nachfolgend sind die Zahlen der im Berichtszeitraum mitbestimmten die Maßnahmen aufgeführt:

Personelle Maßnahmen:

- ✓ 23 Einstellungen (s. Anlage),
- ✓ 22 Verlängerungen von Arbeitsverträgen,
- ✓ 34 Verzichte auf Ausschreibung,
- ✓ 4 Arbeitszeiterhöhungen,
- ✓ zwei Höhergruppierungen,
- ✓ zwei Entfristungen,
- ✓ einer Beförderung,
- ✓ einer Wochenendarbeitszeit,
- ✓ einer Versetzung,
- ✓ einer Verlängerung von Arbeitsverträgen über die Altersgrenze und
- ✓ einer Kündigung in der Probezeit

Soziale- und innerdienstliche Maßnahmen:

- ✓ Hygieneplan
- ✓ Bestellung der neuen Betriebsärztin

7. Ausblick: Was kommt?

Gesundheitstag 2021

Der Gesundheitstag 2020 zum Thema „Gesunde Ernährung am Arbeitsplatz“ und die dazugehörige Informationsveranstaltung zum Thema „Tipps und Tricks für eine unkomplizierte, gesunde Ernährung im täglichen Arbeitsleben + Vital- Screening“, ist aufgrund der Corona Pandemie im Berichtszeitraum ausgefallen. Er ist nun für den September 2021 geplant.

Der im Rahmen des Gesundheitstags im Frühjahr 2019 durchgeführte Kommunikationsworkshop sollte in 2020 fortgeführt werden. Durch die Corona Pandemie musste auch dieser erneut verschoben werden. Die „Fortführung und Vertiefung des Workshops zur Weiterentwicklung unserer Kommunikationsfähigkeiten“, soll möglichst im Frühjahr nachgeholt werden.

Auch dazu werden wir Euch/Sie rechtzeitig informieren.

Personalversammlung 2021

Die diesjährige Personalversammlung wird wegen der Corona-Situation anders als bisher organisiert: Sie wird im Richard-Jacoby-Saal abgehalten, maximal 70 Minuten andauern und am 2. Juni stattfinden. Letzteres in der Hoffnung, dass dann bereits eine kleine Verbesserung der Gesamtsituation eingetreten ist. Wir freuen uns auf Euch.

8. Anlagen

Neueinstellungen

1. Mitarbeiter*innen aus Technik und Verwaltung

Geschäftsführung RKM / Präsidentin:

Sarah Kepper

Geschäftszimmer des HVP:

Carmela Lamanna

Abteilung III Akademische Angelegenheiten:

Theresia Boettcher

Ursula Schreiber

Leonie Ehrl

Abteilung V Veranstaltungswesen:

Agata Klimczak

Alexandra Kusch

Léon Eberz

Maren Bosselmann

Abteilung VI Kommunikations- und Öffentlichkeitarbeit:

Maren Lippke-Spöcker

Zentralbibliothek:

Christopher Hölzel

2. Mitarbeiter*innen aus dem künstlerischen und wissenschaftlichen Mittelbau

Fachgruppe JazzRockPop:
Arne Jansen

Fachgruppe Musikwissenschaft:

Hsin Rui Lin

Europäisches Zentrum für Jüdische Musik:

Samuel Weigel

Institut für Journalistik und Kommunikationsforschung:

Anja Dittrich

Institut für musikpädagogische Forschung/Fachgruppe Musikpädagogik:

Julius Kopp

Theresa Pendorf

Felicia Mischke

Eva Schurig

Institut für Musiker Medizin:

Kezia Lara Droste

3. Künstlerische und wissenschaftliche Hilfskräfte

Institut für Musiker Medizin:

Stine Alpheis

LAGEN:

Stina Mentzing

Forschungszentrum Musik und Gender:

Viola Herbst

Der Personalrat seit März 2020

Name	Funktion	Weitere Aufgaben
Daniela John	Vorsitzende	Vertreterin im ASA, Krisenstab und im Senat
Thomas Rein	1. Stellvertretender Vorsitzender	Vertreter LHPRK
Hella Klein	2. Stellvertretende Vorsitzende	Vertreterin im ASA und im Hochschulrat
Barbara Burghardt	Mitglied	Vertreterin Lenkungsgruppe audit fgh
Onno Gromann	Mitglied	Vertreter Lenkungsgruppe audit fgh und LHPRK
Astrid Heldmaier	Mitglied	Homepagebetreuung Ersatzvertretung im ASA
Despina Moka	Mitglied	Ersatzvertretung im ASA und Vertreterin im Krisenstab
Kristina Kräft	Ersatzmitglied	
Frank Meister	Ersatzmitglied	
Eberhard Wienecke	Ersatzmitglied	

Kristiana Kräft ist seit April 2021 ordentliches Personalratsmitglied.

Wir wünschen allen Kolleginnen und Kollegen

ein gesundes und eines Tages fast ganz normales Jahr 2021!

Impressum

Der Personalrat der HMTMH
Neues Haus 1
30175 Hannover

Büro: Hindenburgstraße 2-4, 1. Zwischengeschoss, Raum 1.005
Tel.: 3100-567
Fax: 3100-568
E-Mail: personalrat@hmtm-hannover.de

Sprechstunde: Jeden Montag von 13 bis 14 Uhr. Zurzeit nur nach vorheriger Terminvereinbarung.