

Sonderinfo Nr. 5 - Corona Virus

Einleitung

Dies ist zunächst das letzte Sonderinfo des GPR vor den Sommerferien. Eine besondere, sehr herausfordernde Zeit liegt hinter – aber eben auch noch vor uns allen! Daher ist dieses Sonderinfo in seinen Inhalten sehr divers und zudem an alle Beschäftigten gerichtet.

Bitte verteilt es tatkräftig und weist auch auf die vergangenen (sowie zukünftigen) GRP-Infos hin! Der GPR freut sich, dass die Schulpersonalräte sogenannte ZUVEX-Zugänge einrichten konnten. Diese sollten auch in Zukunft weiter genutzt werden, denn die zahlreichen und vielfältigen Informationen und Neuerungen der Behörde sind hierüber schnell einsehbar. Zudem ist auch der Kontakt zum GPR datenschutzkonform möglich. Viele Beschäftigte haben in der vergangenen Zeit den Kontakt zum GPR gesucht um Rat oder Informationen zu erhalten – oder auch, um über die Situation vor Ort an den Schulen oder im Homeoffice zu informieren!

Hierfür möchte sich das Gremium herzlich bedanken und alle ermuntern, dies auch weiterhin zu tun!

Minusstunden durch Schulschließungen sind unzulässig

Nur kurze Zeit nach dem Sonderinfo 4 - Arbeitszeit erhielt der GPR einige Anfragen zum spontan erweiterten Einsatz von Erzieherinnen und Erziehern an Grundschulen für die Notbetreuung in den Maiferien. Schulleitungen erlaubten sich „angebliche Minusstunden“ nacharbeiten zu lassen. Das ist unzulässig!

Abgesehen davon, dass auch pädagogische und therapeutische Fachkräfte (PTF) von Anbeginn der Schulschließung im Einsatz waren, hielten sie während des gesamten „Lockdowns“ ihre Arbeitskraft zur Verfügung. Deshalb trägt in diesem Fall der Arbeitgeber das (Betriebs-) Risiko für die nicht geleistete Arbeit.

„Minusstunden“ aus dieser Zeit darf es deshalb nicht geben. Geschweige denn dürfen sie dazu genutzt werden, erhöhte Arbeitszeit z.B. während der Maiferien zu begründen.

Nachweis und Begründung zum Betriebsrisiko

Nach ständiger Rechtsprechung trägt der Arbeitgeber das Risiko für Umstände, die von außen auf den Betrieb einwirken, z.B. wenn der Betrieb aufgrund behördlicher Anordnung geschlossen wird.

Begründet ist dies in § 615 des Bürgerlichen Gesetzbuches (BGB). Dort ist geregelt, wenn der Arbeitgeber die Dienstleistung nicht annimmt, der Beschäftigte dennoch die vereinbarte Vergütung verlangen kann, ohne zur Nachleistung verpflichtet zu sein. Dies gilt entsprechend in den Fällen, in denen der Arbeitgeber das Risiko eines Arbeitsausfalls trägt.

„Nach der Lehre vom Betriebsrisiko muss der Arbeitgeber, dem die wirtschaftliche Initiative und das Entscheidungsrecht in Fragen der Betriebsführung zusteht, insoweit die Verantwortung und damit die Folgen tragen, die sich daraus ergeben, dass die Arbeitsleistung des Arbeitnehmers und die Entgegennahme der Arbeitsleistung durch den Arbeitgeber aus Gründen unmöglich wird, die im betrieblichen Bereich liegen. Er hat mithin das Risiko der Unmöglichkeit der Arbeitsleistung aus im Betrieb liegenden Gründen schlechthin zu tragen und bleibt, sofern nicht durch Einzelvertrag oder Kollektivvereinbarung eine andere Regelung getroffen ist, zur Lohnfortzahlung verpflichtet, auch wenn diese Gründe nicht betriebstechnische Störungsursachen haben oder auf einem Versagen der sachlichen oder persönlichen Mittel des Betriebes beruhen, sondern von außen auf das Unternehmen einwirken (BAG Urteil vom 30. Mai 1963 - 5 AZR 282/62 -, AP Nr. 15 zu § 615 BGB Betriebsrisiko mit weiteren Nachweisen; vgl. auch BAG 27, 311 = AP Nr. 30 zu § 615 BGB Betriebsrisiko).“ (BAG,

Urteil vom 09. März 1983 – 4 AZR 301/80 –, BAGE 42, 94-101, Rn. 25)

Genauso wenig dürfen Überplanungen mit zu viel berechneter Arbeitszeit für das Schuljahr, ausgeglichen werden mit der Behauptung, dass sich diese mit möglicher Lockdown-Nullarbeit gegenrechnen bzw. ausgleichen ließe.

Darauf vom Gesamtpersonalrat hingewiesen, wurde von Seiten der BSB betont, dass sich schulische Personalräte an die zuständigen Schulaufsichten wenden sollten, wenn Schulleitungen die Arbeitszeitregelungen nicht einhalten.

Angeordnete Mehrarbeit oder Überstunden unterliegen auch in der Corona-Krise der Mitbestimmung der schulischen Personalräte nach § 87(1) 1 HmbPersVG (Hamburgisches Personalvertretungsgesetz) und darf nach § 80 (4) HmbPersVG nur mit Zustimmung des Personalrats durchgeführt werden.

Die Schulleitungen können Mehrarbeit bei Teilzeitbeschäftigten und Überstunden bei Vollzeitbeschäftigten anordnen, wenn diese betrieblich oder dienstlich notwendig sind, was den Beschäftigten auf ihr Verlangen hin im Einzelnen zu erläutern ist.

Nach TV-L sind Mehrarbeit bzw. Überstunden an anderer Stelle unter Beachtung der tarifrechtlichen Regelungen auszugleichen.

Nach § 8 Abs.2 Satz 2 TV-L sind Ü-Stunden grundsätzlich durch Freizeit auszugleichen. Sollte diese Zeit bis Ende des zweiten bzw. dritten Kalendermonats nicht ausgeglichen sein, muss der Ausgleich über das Tabellenentgelt plus ggf. eines Zeitzuschlages stattfinden.

Bei Mehrarbeit gilt ein Jahr als Ausgleichszeitraum; das ist tarifrechtlich nur für Teilzeitkräfte bis zur Arbeitszeit einer Vollzeitstelle anwendbar. Somit ist die Möglichkeit gegeben, nach der Dienstzeitregelung PTF, die Mehrarbeit über die Absenkung der Arbeitszeit im Folgeschuljahr auszugleichen.

Für den zeitlichen Ausgleich kommen freie Ferienzeiten nicht in Frage, weil diese bereits in die Jahresplanung eingerechnet wurden und durch die erhöhte Wochenarbeitszeit vorgearbeitet bzw. abgegolten sind.

Der GPR rät Urlaub einzureichen!

Gerade diese belastenden Zeiten machen allen Schulbeschäftigten deutlich, wie wichtig der Antrag für die Urlaubszeit ist. Vordergründig kann der Eindruck entstehen, dass die Ferien eine schöne lange Freizeit darstellen. Schaut man jedoch genau hin und dokumentiert man die investierte Zeit für die Arbeit, stellt man fest, dass die freie Zeit während der Schulferien gerade einmal den gesetzlichen Urlaubsanspruch abbildet.

Der GPR rät allen Schulbeschäftigten dringend zum Urlaubsantrag! Die bewilligte Urlaubszeit ist den Beschäftigten sicher und der schulische Personalrat ist damit fest im Boot. Es gibt also in dieser Zeit keinen spontanen Einsatz durch Anordnung ohne das Einverständnis des Betroffenen und der Mitbestimmung des Personalrates. Dahinter stehen viele personalrechtliche Möglichkeiten, zum Beispiel nach § 87 (1) 2 HmbPersVG und nach § 1 BUrlG (Bundesurlaubsgesetz). Jeder Arbeitnehmerin und jedem Arbeitnehmer steht in jedem Kalenderjahr bezahlter Erholungsurlaub zu.

Warum im Kalenderjahr? Die Antwort findet sich unter § 7 BUrlG. Dort wird auch dargelegt, wie sicher diese Zeit im Arbeitsrecht verankert und damit wie wichtig diese Zeit für die Gesunderhaltung aller Beschäftigten ist.

PTF und Lernferien in den Sommerferien

Für den Begriff der Betreuung durch die pädagogisch-therapeutischen Fachkräfte an Schulen findet sich zu Recht so schon keine fachlich qualifizierte Aufgabendefinition innerhalb der verschiedenen, an Schule beschäftigten Professionalitäten. In der Krise kommt nun auch noch die Not zur Betreuung hinzu, und es offenbart sich die Notbetreuung vorwiegend als durchgehende

Lernzeit. Eine andere Form des Unterrichts? Die Dienstanweisung für das pädagogisch-therapeutische Personal macht es möglich, alle aufkommenden Lücken zu stopfen, die ohnehin schon hohen Anforderungen der Flexibilität der Fachkräfte noch weiter auszureizen und die Belastungsgrenzen der Kolleginnen und Kollegen zu überschreiten.

Die Sommerferien stehen vor der Tür und für die Lernferien stellt sich nun die Frage, wer für die Parallelität zur bestehenden Ferienbetreuung an den Schulen zur Verfügung steht. Viele Erzieherinnen und Erzieher sind in der Ferienarbeit der Grundschulen schon längst verplant worden. Was kommt unter Umständen auf diese Kolleginnen und Kollegen zu? Sind ihnen diese Kinder doch sehr vertraut.

Lernferieneinsatz von Beschäftigten: Freiwilligkeit oberstes Gebot!

Die Beteiligten sind es derzeit schon gewohnt: Kaum haben die Schulen die neuen Vorgaben aus der Schulbehörde umgesetzt, folgt auch schon die nächste. Zuletzt die Aufforderung am 05.06.2020 - ein Freitagnachmittag - Erst- und Zweitklässler ab dem folgenden Montag - 08.06.2020 - vermehrt zu beschulen. Es steht zu vermuten, dass viele Schulleitungen zurzeit bereits an ihre Belastungsgrenzen kommen. Die BSB hat u.E. den Arbeits- und Gesundheitsschutz der Schulleitungen zu gewährleisten.

Auch die B-Briefe zu den Lernferien liefen nach ähnlichem Verfahren. Erst die Briefe des Landesschulrats zu den Lernferien für KESS 1 und 2 Schulen. Dann ein weiterer Brief: Auch für die Schülerinnen und Schüler aus den Schulen KESS 3 bis 6 sollen Teile der Sommerferien oder die Herbstferien zu Lernferien werden. Dabei sollen diese Schulen die Lernferien stärker selbst organisieren.

Die Übernahme einer Lernferienkursleitung für Schulbeschäftigte ist freiwillig (s. Newsletter des Amtes für Bildung vom 12. Juni 2020).

Anordnung von Mehrarbeit in jedem Fall mitbestimmungspflichtig!

In diesem Fall erfolgt die Bezahlung dann über den Weg der angeordneten Mehrarbeit, was grundsätzlich der Mitbestimmung unterliegt. Die Schulleitungen sind dazu aufgefordert, noch vor Ferienbeginn ein entsprechendes Mitbestimmungsverfahren einzuleiten und durchzuführen. Jeder schulische Personalrat sollte grundsätzlich immer prüfen, ob angeordnete Mehrarbeit notwendig ist. Nichtzustimmungsgründe können sein: Bereits bewilligter Urlaub, Vorliegen einer sozialen Härte etc. und im Fall der Lernferien: Freiwilligkeit!

LehrArbzVO in Zeiten von Corona: Übertrag von geplanter Mehrarbeit gilt!

Der GPR erhielt nach dem Sonderinfo 4 – Arbeitszeit auch Nachricht darüber, dass an Schulen die geplante Mehrarbeit für Beschäftigte coronabedingt nicht mit der Planung für das kommende Schuljahr verrechnet werde. Es sei Präsenzzeit ausgefallen (Konferenzen, Schulveranstaltungen, ggf. sogar Fortbildungen u.a.), welches rechtfertige, dass man die Überhänge nicht auf das kommende Schuljahr übertrage, sondern auf Null setze. Diese Argumentation widerspricht

- 1.) der Aussage der Behörde, dass es coronabedingt nicht zu Minusstunden komme,
- 2.) der Aussage der Dienstvereinbarung Schulische Stundenkonten, nach der die LehrArbzVO ein Planungsmodell ist. Die Schulleitung ist also gehalten, den Einsatz der Beschäftigten möglichst genau zu planen, um somit Über- oder auch Unterhänge zu

vermeiden, welche ansonsten im darauffolgenden Jahr zu verrechnen sind (bei Unterhängen nur bis 1 WAZ).¹

Gesundheit –

Neues zu den Initiativanträgen des GPR

Zum Thema Arbeits- und Gesundheitsschutz hat der GPR bereits früh drei Initiativanträge gestellt², welche von der Behörde abgelehnt bzw. nicht weiter behandelt wurden, da sie der Meinung war, dass die beantragten Maßnahmen nicht der Mitbestimmung unterlägen. Die Ankündigung, dagegen vorzugehen, hat der GPR umgesetzt, indem er ein Feststellungsverfahren beantragte: Gerichtlich sollte geklärt werden, ob es sich bei den initiativ beantragten Maßnahmen um mitbestimmungspflichtige Maßnahmen handele und die Behörde ein entsprechendes Verfahren hierbei einzuhalten habe.

Das Verwaltungsgericht hat dem GPR Recht zugesprochen, sodass das Gremium die Einleitung des Mitbestimmungsverfahrens einfordern konnte. Die Behörde hat ihrerseits Beschwerde eingelegt, daher ist das Urteil zunächst noch nicht rechtskräftig. Es steht der Gang zum Oberverwaltungsgericht bevor, was jedoch den Teilerfolg zunächst nicht schmälert.

Da auch nach den Sommerferien die vulnerablen Beschäftigten (Menschen, die dem erhöhten Risiko eines schweren Verlaufs der COVID19-Erkrankung unterliegen) bis auf weiteres geschützt werden müssen, hat der GPR bereits einen weiteren Initiativantrag gestellt. Dieser zielt darauf ab, dass Beschäftigte mittels (arbeits-)medizinischer Untersuchung und über Attest (ohne Diagnose) ihre Vulnerabilität der Schulleitung bekannt machen können, um so einen Anspruch auf Einsatz außerhalb des Präsenzbereichs an Schule zu erhalten.

Fortbildungen

Auch das Landesinstitut (LI) musste auf die coronabedingten Schließungen und Vorschriften reagieren und sein Programm umstellen. Der GPR war in der Mitbestimmung für das niedrigschwellige Angebot „Webinaroffensive“, mit welcher das LI Ende März online ging.³ Hierbei hat der GPR die Anrechnung der besuchten Webinare als Fortbildungszeit auf Vertrauensbasis eingebracht, da das LI die Teilnahme aufgrund der vereinfachten Anmeldung nicht bescheinigen kann. Dem Begleitschreiben an die Schulleitungen und der Homepage <https://li.hamburg.de/fortbildung-online> ist zu entnehmen, dass Schulleitungen die Teilnahme als Fortbildung anrechnen sollen.

Da Fortbildungen genehmigungspflichtig sind, sollte in den Schulen eine allgemeine Regelung und Vereinbarung hinsichtlich der Anrechnung von Fortbildungen während dieser besonderen Zeit gefunden und allen Beschäftigten gegenüber transparent gemacht werden. Beteiligt werden sollten hierbei neben den Schulpersonalräten auch die jeweiligen Fortbildungsbeauftragten der Schulen – oder sogar die Lehrerkonferenz, die nach § 57 HmbSG über Grundsätze der Übertragung dienstlicher Aufgaben sowie Inhalte und Durchführung der schulinternen Fortbildungen zu beschließen hat.

Eine Möglichkeit ist neben der Anrechnung auf Vertrauensbasis auch die pauschale Anrechnung eines vereinbarten Fortbildungskontingents für die Einarbeitung in die Tools des Fernunterrichts. Besondere Zeiten fordern besondere Lösungen - für alle transparent und nachvollziehbar!

Generell gilt aber weiterhin, dass bereits genehmigte, angemeldete, aber entfallene Fortbildungsveranstaltungen des Landesinstituts oder

¹ DV schulische Stundenkonten § 2

² Siehe vorangegangene CORONA-Sonderinfos des GPR

³ Bei der [#webinaroffensiveHH2.0](https://webinaroffensiveHH2.0) wurde der GPR hinsichtlich Durchführung und Auswahl nach § 88 (1) 18., 19.

und 26. HmbPersVG **nicht beteiligt**. Die hier angebotenen Apple-Teacher-Veranstaltungen erfordern eine persönliche Anmeldung für die wir die Nutzung der dienstlichen Mailadresse empfehlen!

schulinterne Fortbildungen immer anzurechnen sind.

Die BSB und das LI wollen mehr Fortbildungen für das pädagogisch-therapeutische Fachpersonal anbieten. Es ist eine Projektgruppe gebildet worden, die die weitere Planung übernimmt. Der GPR wird die Arbeit aus der personalrätlichen Sicht heraus natürlich begleiten und unterstützen. Z.B. werden GPR-Mitglieder an den Treffen der Steuergruppe teilnehmen.

Sabbatjahrregelung

Die Reisebeschränkungen führten zu Anfragen verunsicherter Kolleginnen und Kollegen: Wie verhält es sich nun mit dem Sabbatjahr? Was bringt mir eine Teilzeitregelung, die man nicht für den häufigen Anlass eines Sabbatjahres nutzen kann: das Reisen? Meist sparen die Kolleginnen und Kollegen über Jahre für dieses freie Jahr an – eine flexible Handhabe war hierbei behördlich bisher ausgeschlossen.

Die Behörde hat hier jedoch auf die aktuelle Situation im Rahmen der Vorgaben des Personalamtes reagiert und die Möglichkeit individueller Abwandlungen der gängigen Sabbatjahrregelungen eröffnet. In dem B-Brief vom 26.05.2020 heißt es: „Angesichts der besonderen Situation kann ausnahmsweise eine abweichende Regelung getroffen werden, sofern hierüber ein Einvernehmen mit der Schulleitung besteht. Bei derartigen Wünschen oder Überlegungen ist bitte schnellstmöglich Kontakt zu dem für die Schule zuständigen Personalsachgebiet bei V 43 [im HIBB entsprechend HI 31] aufzunehmen.“

Möglichkeiten hierbei sind Auszahlung und Verschiebung des Sabbatjahres. Um dies zu entscheiden, muss natürlich eine Absprache mit der Schulleitung erfolgen, um ggf. Einsatzmöglichkeiten abzusprechen. Hierbei wäre es ggf. ratsam den Personalrat, der durch Informationen aus den monatlichen Dienststellengesprächen über die Personalsituation an Schule informiert wird, einzubeziehen. Eine Kontaktaufnahme

zum Personalsachgebiet sollte zudem auch persönlich erfolgen, um die persönlichen finanziellen Folgen zu klären und die Informationsstände nicht vollends aus der Hand zu geben.

Alle Jahre wieder: Präsenztage

Jedes Jahr nach den Sommerferien laufen im GPR Fragen zu den Präsenztagen auf. Fast alle lassen sich leicht beantworten, wenn man weiß, dass es sich bei den Präsenztagen i.d.R. um die letzten beiden Tage der Sommerferien handelt und an diesen lediglich eine Urlaubssperre besteht. In der Dienstanweisung für Lehrerinnen und Lehrer steht entsprechend:

„Die Lehrerinnen und Lehrer nehmen den ihnen zustehenden Urlaub in den Schulferien. Von den letzten drei Werktagen der Sommerschulferien sind zwei Präsenztage zur Vorbereitung des neuen Schuljahres. In der Regel fallen die Präsenztage auf die letzten zwei Tage der Sommerferien. Abweichende Regelungen kann die Schulleitung mit der Mehrheit der Stimmen der Lehrerkonferenz treffen. An Präsenztagen kann kein Urlaub genommen werden. An diesen Tagen finden alle das Schuljahr vorbereitenden Konferenzen, soweit dies am Schuljahresende nicht bereits geschehen ist, sowie sonstige das Schuljahr vorbereitende Maßnahmen statt.“ (V 42/110-33.3, Dienstanweisung für Lehrerinnen und Lehrer)

An den Präsenztagen finden an den Schulen demnach Konferenzen und Maßnahmen statt, die der Vorbereitung des nächsten Schuljahres dienen. Der damalige Landesschulrat Rosenboom hielt fest, dass die Arbeitszeit während der Präsenztage in „Konferenzverpflichtungen, der Wahrnehmung von F-Aufgaben oder auch im Rahmen schulischer Fortbildung“ stattfindet, also bereits in den geplanten A- und F-Zeiten enthalten ist. Demnach sind „Lehrerkonferenzen, Fachkonferenzen und Fach-Koordinationskonferenzen sowie SchiLF-Vorhaben, aber auch evtl. Pädagogische Jahreskonferenzen (als Fortbildung)“ vorgesehen (vgl. Rundschreiben zum

Modell der Lehrerarbeitszeit – Fragen und Antworten, Rosenboom, 5.11. 2007).

Ausdrücklich sind die Präsenztage aber „nicht zur ‚Erfindung‘ zusätzlicher Aufgaben eingeführt“ worden. Alle Tätigkeiten an den Präsenztagen müssen über A- oder F-Zeiten finanziert sein und reduzieren die verbleibenden Stunden entsprechend (vgl. ebd.).

Über Inhalt und Durchführung der schulinternen Lehrerfortbildung beschließt nach § 57 (2) 4 HmbSG die Lehrerkonferenz. Zusätzlich müssen hier die Mitbestimmungsrechte des Personalrats nach § 88(1) 18., 19. und 26. sowie § 87(1) 1. (HmbPersVG) gewahrt bleiben. Die Lage von Konferenzen unterliegt nach § 87(1) 1 (HmbPersVG) der Mitbestimmung durch den schulischen Personalrat. Dieser kontrolliert dabei auch, ob im Jahresplan die Summe der Konferenzzeiten nicht überschritten wird. Hierbei kann er Kolleginnen und Kollegen aber nicht immer davor schützen, in Unkenntnis ihrer Rechte und Pflichten z.B. an zu vielen Fachkonferenzen teilzunehmen. Natürlich raten wir allen Kolleginnen und Kollegen dringend sich über die geltenden Arbeitszeitregelungen zu informieren, um Überarbeitung und Unzufriedenheit zu vermeiden. Sicher hilft hier der schulische Personalrat gern. Auch wenn noch nicht abzusehen ist, in welcher coronabedingten Situation sich die Schulen nach den Ferien befinden, gelten alle Regelungen und Vorschriften natürlich weiter: Änderungen z.B. der LehrArbzVO werden nicht mündlich bekannt gegeben oder an einzelnen Schulen beschlossen.

Umfrage BSB zu Präsenz- und Fernunterricht

Über eine Onlinebefragung hat die BSB die Erfahrungen von Beschäftigten, Schülerinnen und Schüler sowie Eltern während der Beschulung unter Coronabedingungen gesammelt, um sie dann auszuwerten. Der GPR hält es ebenfalls für

notwendig die außergewöhnliche Situation zu reflektieren und Lehren aus den Rückmeldungen zu ziehen.

Neben den ehrlichen Rückmeldungen der Personalvertretungen sind für die Dienststelle sicher auch Umfragen dienlich.

Die Kurzfristigkeit, in der die Umfrage gestartet und durchgeführt wurde, zeigt, wie wichtig das Thema auch für die weitere Arbeit in der kommenden Zeit ist. Jedoch hätte der GPR sich eine frühzeitige Beteiligung bei der Erstellung und Durchführung gewünscht, auch wenn diese freiwillig und nach Meinung der BSB somit nicht mitbestimmungspflichtig ist. Denn einerseits geht der GPR mit dieser Meinung nicht unbedingt mit, andererseits lässt die Abfrage darauf schließen, dass es schulscharfe Auswertungen geben könnte. Welche Schlussfolgerungen oder ggf. auch Maßnahmen auf übergreifender oder eben individuell schulischer Ebene aus der Umfrage gezogen werden und inwieweit dann eine Mitbestimmung vorliegt, ist noch abzuwarten. Auch Schulpersonalräte sollten hier aufmerksam bleiben.

Der Datenschutz sei aber auf jeden Fall gewährleistet, dies versicherte die BSB nochmals auf Nachfrage!

Für zukünftige Evaluationen (als eine solche könnte man die Umfrage ggf. deuten) steht der GPR mit der BSB in Verhandlungen zu einer DV. Hierzu mehr im kommenden Schuljahr.

Informationen der Schwerbehindertenvertretung

Die Coronakrise bestimmt seit Wochen unser Leben in allen Bereichen. Es geht ein besonderes Schuljahr zu Ende, das alle Kolleginnen und Kollegen und die Schulleitungen immer wieder vor große Herausforderungen gestellt hat: Arbeiten im Home-Office, Digitalisierung, Fernunterricht, teilweise Öffnung der Schulen, Hygienepläne, weitreichende Schutzmaßnahmen. Immer wieder gibt es neue Informationen und Vorgaben durch die Behörde, die vor Ort umgesetzt werden müssen.

Wir gehen davon aus, dass nach wie vor besondere Schutz- und Hygienemaßnahmen gelten werden. Wie die Gesamtlage und die Situation an den Schulen nach den Sommerferien sein werden, ist zurzeit noch nicht absehbar.

Aus diesem Grund können wir noch kein konkretes Datum für unsere jährliche Vollversammlung nennen. In den Ferien sind wir auf jeden Fall für Sie erreichbar.

Das Arbeiten im Home-Office hat uns gezeigt, wie wichtig es ist, Informationen digital und zeitnah zu erhalten. Deshalb möchten wir einen E-Mailverteiler anlegen, damit wir Sie als Ihre Interessenvertretung schnell erreichen und Sie mit Informationen und Einschätzungen versorgen können.

Schicken Sie eine E-Mail an Ihre Schwerbehindertenvertretung:

Lisel Freter, Andreas Weber (STS):
lisel.freter@bsb.hamburg.de
andreas.weber@bsb.hamburg.de

Jan Schöttler (Gy / LiV):
jan.schoettler@bsb.hamburg.de

Michaela Peters (G / So):
michaela.peters@bsb.hamburg.de

Stephan Görbig (HIBB)
stephan.goerbig1@bsb.hamburg.de

Technisches- und Verwaltungspersonal an
Schulen
sabine.wieland@bsb.hamburg.de

**Der Gesamtpersonalrat und die Schwerbehindertenvertretung
wünschen allen Beschäftigten
gute Erholung, schöne Ferien und vor allem Gesundheit !!**