

---

## Inhalt

---

Einleitung	1
Dienstgeräte für Pädagoginnen und Pädagogen an den Hamburger Schulen	1
Livestreaming von Unterricht – nicht ohne Mitbestimmung!	3
Unwillig und unwirksam? Die BSB im Gesundheitsschutz	5
Schule macht krank !	6
Konkretisierungen der „Erläuterungen der Regelungen der Dienstzeit und des Einsatzes des Pädagogisch-Therapeutischen Fachpersonals (PTF)“	7
Sind große Fortbildungen und SchiLf in Einklang zu bringen?	8
Schulinterne Lehrerfortbildungen (SchiLf)	9
Neues aus dem LI	10
Die Schwerbehindertenvertretung informiert	11
Ansprechpartner*innen im GPR	12

---

## Einleitung

---

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

ein Schuljahr, das ganz im Zeichen der Corona-Pandemie stand, neigt sich dem Ende entgegen. Hybrid-, Distanz- und Wechselunterricht, Testungen, Masken, AHA+L, Digitalisierung ... die Liste ließe sich scheinbar unendlich fortsetzen. Zu vielen Themen rund um die sich im Rahmen der besonderen Situation ergebenden Fragestellungen könntet ihr Informationen in den GPR-Sonderinfos finden.

Aber - man mag es kaum glauben - uns beschäftigen auch noch andere Dinge. Dazu gehören u.a. die dienstlichen digitalen Endgeräte, dazu

gehört der Arbeits- & Gesundheitsschutz, dazu gehören die Erläuterungen der Dienstzeit für PTF, dazu gehören (schulinterne) Fortbildungen und damit verbunden die Neuigkeiten aus dem LI.

Mehr zu all diesen Themen in diesem Info ... Hiermit beschließen wir das Schuljahr auf diesem Weg, bleiben bei allen Themen aber natürlich am Ball und halten euch auf dem Laufenden.

**Dankeschön** für die gute Zusammenarbeit sagen wir Roland Stolze, der Ende Februar in den wohlverdienten Ruhestand eingetreten ist und bis dahin als Integrationsbeauftragter in der BSB tätig war.

Leider wurde diese Position, für deren Erhalt sich der GPR mit Nachdruck ausspricht, zum Zeitpunkt der Drucklegung dieses Infos noch nicht nachbesetzt.

Wir wünschen euch eine erholsame Sommerzeit und blicken zuversichtlich auf das neue Schuljahr.

Euer Gesamtpersonalrat

---

## Dienstgeräte für Pädagoginnen und Pädagogen an den Hamburger Schulen

---

Nun ist es offiziell. Die Hamburger Schulbehörde hat mit dem Schreiben vom 15.03.2021 bekannt gegeben, dass alle am Unterricht beteiligten Pädagoginnen und Pädagogen an den Hamburger Schulen mit digitalen Endgeräten ausgestattet werden sollen.

Dies begrüßt der GPR ausdrücklich. So wird hier endlich einer längst überfälligen und vom GPR geforderten Beschaffung von dienstlichen digitalen Endgeräten im Rahmen der Digitalisierung der Schulen, im Zuge der Umsetzung des Digitalpaktes IV grundsätzlich nachgekommen.

Nun geht es an die Umsetzung des Vorhabens und hier sind noch viele Fragen offen. Laut Schulbehörde soll „mit den digitalen Dienstgeräten vorrangig im Unterricht, bei der Unterrichtsvor- und

-nachbereitung und bei der Organisation und Dokumentation des Unterrichts und der Ergebnisse gearbeitet werden.“ (Brief des Landesschulrats vom 15.03.2021) Für die Ausgestaltung dieser dienstlichen Aufgaben dürfen sich die Schulen nach erster Vorabfrage zwischen zwei Arten von Tablets entscheiden.

Mit dieser einheitlichen Festlegung auf zwei vorbestimmte Endgeräte verpasst die Behörde nicht nur die Chance geeignete passgenaue Geräte für den Bedarf vor Ort anzuschaffen, sondern erfüllt auch nicht die durch den Arbeits- und Gesundheitsschutz vorgegebenen Grundlagen zum Schutz der Beschäftigten, wie z.B. die ergonomischen Voraussetzungen für die Bildschirmarbeit. Ein Beispiel hierfür ist die Größe der Bildschirme, zumal allen Beteiligten einleuchten dürfte, dass Tablets für die aufwendige häusliche Unterrichtsvor- und -nachbereitung nicht geeignet sind, sondern primär im mobilen Einsatz im Unterricht selbst ihre Stärken haben. Zum Beispiel könnten höherwertige Laptops mit einer gewissen Bildschirmgröße die von der BSB bisher genannten Aufgabenfelder deutlich besser erfüllen und sollten als alternatives oder ergänzendes Angebot von der Dienststelle bereitgestellt werden.

Die BSB forciert eine schnelle Bereitstellung von Dienstgeräten, ohne vorab den Arbeitsschutz und die konkreten Aufgaben angemessen berücksichtigt zu haben, die mit diesen Geräten zu erledigen sind.

Der GPR begrüßt die Bereitstellung von Dienstgeräten, fordert jedoch geeignete Geräte (z.B. großer Bildschirm, vernünftige Tastatur, geeignet für Tätigkeiten zur Unterrichtsvor- und -nachbereitung oder das Schreiben von Zeugnissen).

Eine Einigung zwischen GPR und BSB kann deshalb ggf. dazu führen, dass geeignete Geräte nicht zu Beginn des nächsten Schuljahrs ausgeliefert werden können.

Ohnehin hätte eine Gefährdungsanalyse im Voraus stattfinden müssen, einhergehend mit einer genauen Beschreibung der Tätigkeiten, die mit den Geräten geleistet werden sollen.

Auf diese Sachverhalte hat der GPR die Schulbehörde mehrfach in Gesprächen hingewiesen und sieht hier, dass die BSB die Vielfältigkeit der zu erfüllenden Aufgaben in der Hamburger Schullandschaft und ihre Fürsorgepflicht als Dienstherr nicht genug im Blick hat.

Auch sieht der GPR die Notwendigkeit langfristiger zu planen. Hier reicht es nicht, in der schnelllebigen digitalen Zeit, die einmalige Beschaffung von Endgeräten seitens der BSB zu gewährleis-

ten, sondern es müssen auch zeitnah Arbeitsplätze in Schulen und zu Hause, z.B. mit Hilfe von zusätzlichen Bildschirmen mittels Dockingstationen geschaffen werden, die in die Struktur eines Arbeitsplatzes integriert werden können. Gleichzeitig muss die langfristige Finanzierung der Erneuerung und Wartung der Geräte sichergestellt werden.

Im Schreiben der BSB vom 15.03.2021 kündigt diese an, dass sie Lehrerinnen und Lehrer sowie Beschäftigte im Unterricht mit Endgeräten ausstatten will. Falls Kolleg\*innen, die nicht unter diese Oberbegriffe fallen, an den Schulen durch diese Regelung aus der Ausstattung mit Endgeräten herausfallen, wird dies längerfristig an Schulen zu Problemen führen. Hier sind die Schulleitungen gefordert, für alle Kolleg\*innen Dienstgeräte anzufordern, damit alle an Schule Beschäftigten in die Arbeitsprozesse integriert werden können.

Der GPR geht davon aus, dass die dienstlichen Geräte, das Betriebssystem und die weitere Software zukünftig seitens der Schulbehörde zur Verfügung gestellt und in ein Wartungs- und Supportkonzept einbezogen werden. Dieses Konzept muss sowohl datenschutzkonform sein als auch ein barrierefreies Arbeiten ermöglichen. Ohne diese Grundvoraussetzungen und IT-Verantwortliche ist die Nutzung und Akzeptanz der Dienstgeräte aus Sicht des GPR nicht gewährleistet.

Dieser Artikel spiegelt unseren Wissensstand zur Drucklegung (Ende April) wider.



## Livestreaming von Unterricht – nicht ohne Mitbestimmung!

Am 29.01.2021 wurde im Hamburgischen Gesetzes- und Verordnungsblatt das „Vierundzwanzigste Gesetz zur Änderung des Hamburgischen Schulgesetzes“ bekannt gegeben. Ohne vorige Einbeziehung des Schulausschusses, des GPR, der schulischen Kammern und quasi ohne Beteiligung derjenigen, die mit der Änderung umgehen müssen, wurden kurz nach den Weihnachtsferien (13.01.2021) in der Bürgerschaft überraschend Fakten geschaffen.

Neu eingefügt wurde § 98c: Fern-, Wechsel- oder Hybridunterricht, Videoübertragung von Ton-, Bild- und Videodaten:

*„...Im Rahmen des Wechsel- oder Hybridunterrichts können Dank der verbesserten digitalen Ausstattung der Schulen neue Unterrichtsformen stattfinden, bspw. Videokonferenzen und digitaler Fernunterricht. Um weitere Möglichkeiten und Varianten für den Wechsel- oder Hybridunterricht digital zu ermöglichen, soll zusätzlich auch eine Bild- und Videokommunikation und -übertragung aus der Schule in die Wohnung der Schülerinnen und Schüler oder zu anderen geeigneten Lernorten ermöglicht werden. Auch im Hinblick auf die Quarantäne-Situationen von einzelnen Schülerinnen und Schülern sowie Schülerinnen und Schülern, die aufgrund von ihrer Risikogruppenzugehörigkeit oder der ihrer Familie zuhause sind sowie generell in Fällen der Beschulung von kranken Schülerinnen und Schülern bspw. in Klinikschulen, kann eine zeitweise Videokommunikation mit den Mitschülerinnen und Mitschülern hilfreich sein...“*

Den politisch Verantwortlichen war klar, dass es hierfür einer Gesetzesänderung bedurfte, denn:

*„...Für diese **besonderen Fälle** ist eine **Rechtsgrundlage erforderlich**, die den Schulen die Verarbeitung der Daten anlässlich des Unterrichts sowie zu Schulverwaltungszwecken **unter bestimmten Voraussetzungen** ermöglicht, **denn die Verarbeitung der Stimm-, Bild- und Videodaten der Betroffenen stellt einen wesentlichen Eingriff in Persönlichkeitsrechte dar.**“ (Begründung des Bürgerschaftsantrages zur Änderung des Schulgesetzes – Drucksache 22 vom 29.12.2020).*

Was zunächst unscheinbar daher kommt, bringt Neues in das Klassenzimmer:

Wie von Teilen der Elternschaft und von Schulleitungen gefordert, ist nun Unterricht aus dem Klassenzimmer im Livestream möglich – ohne Einwilligungspflichten der Beteiligten!

Schülerinnen und Schüler können verpflichtet werden am Livestream-Unterricht teilzunehmen, das bedeutet jedoch nicht, dass Lehrkräfte dies per se anbieten müssen.



Denn so einfach, wie der Gesetzgeber und vielleicht die Schulleitungen sich das vermeintlich vorstellen, ist es nicht!

Hierfür bedarf es **bestimmter Voraussetzungen: Kann heißt nämlich nicht muss!**

Zur Hilfe einer möglichen Umsetzung von Livestream als Unterrichtsmethode in Schule hat die BSB einen Orientierungsrahmen an die Schulen geschickt.

Dieser beschreibt nochmals den rechtlichen Rahmen und die Voraussetzungen für eine mögliche Umsetzung. **Dieser Orientierungsrahmen ist aber nur eine Empfehlung und keine Dienst-anweisung aus der BSB.**

Die erste Voraussetzung zum „gleichzeitigen Informationsaustausch zur Bild- und Tonübertragung“ ist, dass Schülerinnen und/oder Schülern die Teilnahme am Präsenzunterricht **aus wichtigem Grund** nicht möglich ist. Insbesondere bei Katastrophenfällen ist dies der Fall.

Nun ist „insbesondere“ ein unbestimmter Rechtsbegriff, der noch andere Gründe zulassen könnte: Eine Erkältung, die die Teilnahme am Präsenzunterricht nicht möglich macht, ist jedoch mit Sicherheit nicht als wichtiger Grund einzustufen!

Katastrophen, Störungen der schulischen Infrastruktur sowie die Sicherstellung des Gesundheits-, Infektions- und Seuchenschutzes setzen demnach die Hürde hoch, um einen Livestream aus dem Klassenzimmer starten zu dürfen.

**Eine Aufweichung dieser hohen Hürde wird vor dem Hintergrund des starken Einschnitts in die Persönlichkeitsrechte der Beteiligten vom GPR abgelehnt!**

Sollte nun aber diese erste Hürde genommen sein, gilt es die nächste zu beachten:

Denn die Verarbeitung von Ton-, Bild- und Videodaten (die immer beim Livestream anfallen) ist nur soweit erlaubt, wie es in der jeweiligen Unterrichtssituation **zwingend erforderlich** ist.

Es muss also immer überlegt werden, wann eine Bildübertragung zwingend ist, wann eine Tonübertragung ausreicht und in welchen Fällen beides tatsächlich notwendig ist.

Auch der Inhalt des Übertragenen (Klassenraum oder nur das Smartboard) muss bedacht werden. So muss auf eine Bildübertragung der Betroffenen verzichtet werden, wenn das Lernziel in der jeweiligen Unterrichtssituation auch ohne diese erreicht werden kann [§ 98c (4) 3. HmbSG]. Das Gebot der Datensparsamkeit ist also dringend einzuhalten!

Aufzeichnungen sind ohne ausdrückliche Zustimmung aller Beteiligten selbstredend verboten!

Zur Durchführung eines solchen Fernunterrichts dürfen übrigens nur, sofern möglich, die pädagogischen Netzwerke und datenschutzgeprüfte Verfahren genutzt werden, welche die BSB zur Verfügung stellt.

**Generell rät der GPR davon ab, auf datenschutzgeprüfte oder datenschutzkritische Videokonferenztools zuzugreifen. Das gilt auch, wenn die behördlichen Systeme infolge von Funktionsstörungen nicht zu nutzen sind.**

Zum Schutze der Rechte der Betroffenen und zur Verhinderung der missbräuchlichen Nutzung muss die BSB, respektive müssen die Schulen geeignete und erforderliche technische und organisatorische Maßnahmen ergreifen.

Hierzu gehört die Informationspflicht: Die Informationen sind in „präziser, transparenter, verständlicher und leicht zugänglicher Form in einer klaren und einfachen Sprache zu übermitteln“. (Verordnung EU 2016/679 des europäischen Parlaments und des Rates vom 27.04.2016)

Zum Zeitpunkt der Datenerhebung (also des Livestreams) sind u.a. Namen und Kontaktdaten des Verantwortlichen, Kontaktdaten des Datenschutzbeauftragten und der Zweck der Datenübertragung den Betroffenen mitzuteilen.

Beteiligte sind hinsichtlich der „Gefahren und Risiken für die Rechte und Interessen betroffener Personen ...“ (ebd.) zu sensibilisieren.

Hier sieht der GPR die BSB in der besonderen Pflicht, den Schulen geeignete Handreichungen und Informationsschreiben zur Verfügung zu stellen, zumal ohne diese Vorarbeit ein Livestreaming auch nicht möglich sein kann.

Aus Sicht des GPR ist vollkommen klar, dass das Gesetz zur schulischen Nutzung zu Live-Videoübertragungen nur den Rahmen für den schulischen Alltag gesetzt hat.

Nun sind die Schulen bei einer möglichen Umsetzung gefordert:

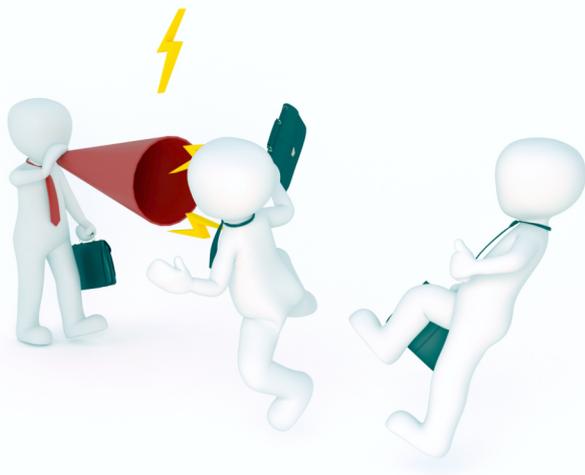
**Hier sollte die Lehrerkonferenz [§ 57 (2) HmbSG] u.a. über die erweiterten Methoden, Grundsätze der Unterrichtsgestaltung und Koordinierung beschließen.**

**Die schulischen Personalräte sollten ihre Mitbestimmung, z.B. hinsichtlich der Einführung grundlegend neuer Arbeitsmethoden und möglicher Verhaltens- und Leistungskontrollen [§ 88 (1) 31./32. HmbPersVG], einfordern und aktiv Dienstvereinbarungen zur schulischen Ausgestaltung des Gesetzes mit den Schulleitungen abschließen.**



## Unwillig und unwirksam? Die BSB im Gesundheitsschutz

Der GPR kritisiert wiederholt die in seinen Augen unzureichenden Maßnahmen im Arbeits- und Gesundheitsschutz in der BSB: Der Schutzstandard von Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) und Arbeitssicherheitsgesetz (ASiG) wird teilweise nicht gewahrt (s. Sonderinfo<sup>1</sup> vom 08.01.2021). Einer Antwort der BSB auf ein Schreiben des GPR an den Staatsrat als Arbeitgeber der BSB-Beschäftigten sind nur leicht pointiert zwei Arten von Regelungen und Maßnahmen zum Gesundheitsschutz der Beschäftigten zu entnehmen: Einerseits schriftliche Vorgaben, allesamt seit deutlich vor der Jahrtausendwende nicht mehr aktualisiert, und daraus resultierende Gremien. Andererseits Maßnahmen, die vom GPR zuletzt mühsam erzielt werden konnten. Die hierin offensichtliche Notwendigkeit der intensiven Arbeit des GPR scheint der BSB aber dabei zu entgehen. Stattdessen wird moniert, der GPR würde mit seinen Aktivitäten die ohnehin knappe Arbeitszeit der BSB-Verantwortlichen binden.



Die BSB argumentiert, das ASiG und den darin festgeschriebenen Schutzstandard ignorieren zu können, weil es als Bundesgesetz keine Bedeutung für hamburgische Landesbeamte habe. Vielmehr gelte die Richtlinie über die Gewährleistung eines arbeitsmedizinischen und sicherheitstechnischen Arbeitsschutzes in der Hamburgischen Verwaltung aus dem Jahr 1978. Der GPR kennt diese Argumentation im Zusammenhang mit der Frage nach der Bezahlung von Dienstreisen – letztendlich musste die entsprechende Verordnung der Stadt Hamburg hinter Bundesrecht zurückstehen, was aber nur über den Klageweg erreicht werden konnte. In diesem Fall scheinen der BSB aber keine Klagen zu dro-

hen, da individualrechtlich und auch für Personalräte die Rechte aus dem ASiG nicht einklagbar sind. Das Gesetz sieht hier die Aufsichtsbehörden in der Pflicht, die aber im Falle der BSB (wie anderer Behörden) nur beraten dürfen. Der GPR betont daher ausdrücklich und wiederholt: Das Vertrauen und die Gesundheit der Beschäftigten sind ein hohes Gut und müssen erhalten und geschützt werden. Dazu trägt nach Auffassung des GPR bei, die Zahl der Fachkräfte für Arbeitssicherheit deutlich zu erhöhen.

Der GPR hat im Sonderinfo vom 08.01.2021 die Schulen dazu ermuntert Arbeitsschutzausschüsse (ASA) zu gründen und dazu die gesetzlichen Grundlagen genannt. Die BSB verweist dagegen auf die oben genannte Richtlinie von 1978. Diese wahrt aber nicht den durch Bundesgesetz gesicherten Schutzstandard! Die BSB räumt ein, dass sie die Rechtsauffassung des Amts für Arbeitsschutz nicht immer teilt. Ebenfalls muss sie konstatieren, dass die DGUV<sup>2</sup> Vorschrift 2, die die Ermittlung der notwendigen Anzahl an Fachkräften für Arbeitssicherheit regelt, nach Jahren noch nicht in Hamburger Recht umgesetzt wurde. Stattdessen unterschreitet man sogar den vor über vierzig Jahren gesteckten Arbeitsschutzstandard. Auch die Rechtsprechung von Bundesgerichten hält fest, dass Arbeitsschutzausschüsse vor Ort tagen müssen (BSG, Urteil vom 08.05.1980 – 8a RU 44/79 –, BSGE 50, 107-111, SozR 2200 § 708 Nr. 1, Rn. 18). In Niedersachsen z.B. gilt entsprechend: „An Dienststellen mit mehr als 20 Beschäftigten ist durch die Dienststellenleitung ein Arbeitsschutzausschuss zu bilden. [...] An Dienststellen mit bis zu 20 Beschäftigten wird die Bildung eines Arbeitsschutzausschusses empfohlen [...]“ (Vorschrift: Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit der Landesbediensteten in Schulen und Studienseminaren).

Die vorherrschende juristische Meinung ist eindeutig - ein Festhalten an einer Richtlinie von 1978 wird ihr aber nicht gerecht - auch und gerade in einer Pandemiezeit. Der GPR ist weiter dafür aktiv auf eine Veränderung seitens der BSB hinzuwirken.

Während einige Schulen mehrere tausend Euro in Schutzmaßnahmen investiert haben, ist an zu vielen Schulen bislang zu wenig passiert. Das Fehlen von Arbeitsschutzausschüssen an den Schulen wird hier greifbar und die Argumentation der BSB, dass der zentral in der BSB tagende ASA ausreichend sei, ist zumindest als äußerst fraglich zu bezeichnen. Die großen Unterschiede bei Coronaschutzmaßnahmen an den Schulen

<sup>1</sup> <https://gpr.hamburg.de/sonderinfo-nr-7-gesundheit-unter-coronabedingungen/>

<sup>2</sup> [https://www.dguv.de/de/praevention/vorschriften\\_regeln/dguv-vorschrift\\_2/index.jsp](https://www.dguv.de/de/praevention/vorschriften_regeln/dguv-vorschrift_2/index.jsp)

zeigen deutlich, dass lediglich ein ASA in der Behörde die Regelungen vor Ort nicht ausreichend sicherstellen kann. Sie zeigen aber auch, Arbeitsschutz kostet Geld und wirksamer Arbeitsschutz vor Ort ist auf den ersten Blick teurer als die bisherige, unzureichende Lösung.

Nur die qualifizierte Beteiligung der ASA-Akteure kann die strukturell mit dem Arbeitsschutz überforderten Schulleitungen bei der Einhaltung der gesetzlichen Bestimmungen unterstützen.

Beratung bieten u.a. der Arbeitsmedizinische Dienst (AMD)<sup>3</sup>, die Fachkräfte für Arbeitssicherheit<sup>4</sup> und das Arbeitsschutztelefon<sup>5</sup>.

Der GPR rät allen Beschäftigten an Schule, den Personalräten und den Schulleitungen, die Verpflichtung des Dienstherrn zur Fürsorge einzufordern bzw. umzusetzen.

Ein erster Schritt zum effektiven Arbeitsschutz kann die Gründung schulischer Arbeitsschutzausschüsse sein.

---

## Schule macht krank!

---

„Eine aktuelle Studie zeigt: Der Schulalltag hinterlässt physische und psychische Blessuren. Viele Pädagogen leiden unter einem Burn-out-Syndrom.“

Was offensichtlich der Behörde noch neu ist oder unbedeutend erscheinen muss, wusste Welt online schon 2007 zu berichten. Dabei ist der Trend „Schule macht krank“ anhand der Zahlenlage offensichtlich:

Die durchschnittlichen Krankentage in Deutschland sind von 2006 bis 2019 um weit mehr als 50% gestiegen, Spitzenreiter unter den Ursachen: psychische Störungen, s. BKK Gesundheitsreport<sup>6</sup> und Focus<sup>7</sup>.



<sup>3</sup> <https://www.hamburg.de/personalamt/kontakt/2093396/arbeitsmedizinischer-dienst/>

<sup>4</sup> <https://www.hamburg.de/bsb/navigation-arbeitsschutz-start/>

<sup>5</sup> <https://www.hamburg.de/wirtschaft/arbeitsschutztelefon/>

Und siehe da, auch die Fehlzeitenquote der Lehrer\*innen steigt unaufhaltsam. Lag diese in Hamburg 2013/14 noch bei 5,4%, stieg sie 2016/17 auf 6% und erreicht 2018/19 mit 6,4% einen neuen Höchststand. Dabei ist die Fehlzeitenquote der Frauen um 38% höher als bei Männern, entsprechend der hohe Ausfall an den Grundschulen.

Seit 2012/13 sind die Fehltagelagen der 30-39-Jährigen um mehr als 60% gestiegen, trotz Personalzuwachs von 18% signifikant hoch. Schlimm sieht es ebenso bei den über 60-Jährigen aus: Mit 7,9% liegt diese Altersgruppe deutlich über dem Durchschnitt.

Die langfristigen Erkrankungen, vielfach ausgelöst durch Burn-out, bilden aktuell zwar mit 1,4% nur einen geringen Anteil der Krankheitsfälle, aber beeinflussen die Fehlzeitenquote mit 28% aller Fehltagelagen stark.

Und Obacht: In diese Berechnungen sind nur die Daten eingeflossen, die außerhalb der Ferien gemeldet wurden. Die bereinigten Zahlen liegen höher, denn wer weiß es nicht, erst wenn die Ferien anbrechen, brechen sich auch die Krankheiten Bahn. (BSB/Personalberichtswesen)

### *Alles neu oder altbekannt?*

Dies alles allerdings müsste der BSB bekannt sein, schließlich führen die Schulen seit Jahren Gefährdungsbeurteilungen durch. Und beim Vergleich der Jahresberichte des LI zu den Gefährdungsbeurteilungen fallen einzig die stets gleichen Beschwerdebilder auf: Zeitdruck, keine Erholung in den Pausen, ineffiziente Konferenzen, Probleme bei der Kommunikation mit Schulleitungen, Gewalt durch Schülerinnen und Schüler und Lärm. Wer kennt dies nicht?! Mittlerweile fühlen sich 68% der Kolleg\*innen gesundheitlich beeinträchtigt, eine Zunahme seit 2014 um 14%. Mehr als die Hälfte der Kolleg\*innen sagen, dass ihr Gesundheitszustand sich in den letzten zwei bis drei Jahren verschlechtert hat.

(Bericht über die Durchführung von Gefährdungsbeurteilungen psychosozialer Belastungen des pädagogischen Personals an Hamburger Schulen – Jahresbericht 2017/18 / LIB 4)

Bezeichnend ist, dass die BSB seit ein paar Jahren eine abgewandelte Gewaltstatistik führt: Durch eine geänderte Datenerfassung folgten auf die regelmäßig deutlich über 100 gemeldeten Übergriffe gegen Beschäftigte bis 2015 nur noch 21 Fälle 2016 und schließlich nur noch zwei Fälle

<sup>6</sup> [https://www.bkk-dachverband.de/fileadmin/Artikelsystem/Publikationen/2019/BKK\\_Gesundheitsreport\\_2019\\_e-Book.pdf](https://www.bkk-dachverband.de/fileadmin/Artikelsystem/Publikationen/2019/BKK_Gesundheitsreport_2019_e-Book.pdf)

<sup>7</sup> [https://www.focus.de/gesundheit/news/krankentage-2006\\_aid\\_121517.html](https://www.focus.de/gesundheit/news/krankentage-2006_aid_121517.html)

von Übergriffen gegen Beschäftigte im Verantwortungsbereich der BSB im Jahr 2019 – inklusive des HIBB (vgl. SKA 21/9481, SKA 21/20036). Entsprechend gut steht man im Vergleich (allein der Landesbetrieb Erziehung und Beratung mit einem Bruchteil an Mitarbeiter\*innen meldete 33 Übergriffe) nun offiziell da – eine blühende Schullandschaft eben.

### *Und in Zukunft?*

Es reicht einfach nicht, dass Gefährdungsbeurteilungen, die auch nicht ausreichend tätigkeitsbezogen sind und Gefährdungen daher nicht ausreichend spezifisch auf ihre Quellen zurückführen, alle fünf Jahre durchgeführt werden sollen.

Es reicht einfach nicht, dass Maßnahmen erarbeitet werden sollen und diese dann aber nicht nach der **TOP**-Reihenfolge nach dem ArbSchG bearbeitet werden:

Zuerst **technische** Maßnahmen, dann **organisatorische** Maßnahmen, dann erst **personenbezogene** Maßnahmen.

Es reicht einfach nicht, dass falls es keine Maßnahmen gibt, die Gefährdungsbeurteilungen einen Hinweis an die Schulaufsicht beinhalten.

Und es reicht auch nicht, dass das LI Angebote macht, um z.B. mit Stress umgehen zu können. Die Arbeitsverhältnisse vor Ort müssen in den Fokus rücken!

Und dabei ist übrigens der Personalrat bei allen Fragen des Gesundheitsschutzes seitens der BSB hinzuzuziehen.

Bis dahin sei aber wenigstens an das Rosenboomschreiben<sup>8</sup> vom September 2012 zur besonderen Fürsorge ab dem 55. Lebensjahr erinnert: Diese Kolleg\*innen sollen entlastet werden, z.B. bei der Gestaltung des Stundenplans, ggf. in kleineren Lerngruppen eingesetzt werden, Funktionsstunden erhalten, weniger Aufsichten erteilen, sie haben ein Anrecht auf einen freien Tag schon bei einer Teilzeitbeschäftigung bis 80% und ein Anrecht auf einen Ruheraum in der Schule. Auf Klassenreisen müssen diese Kolleg\*innen auch nicht fahren, brauchen nicht mehr beurteilt zu werden und mit dem Erreichen des 58. Lebensjahres sind sie außerdem grundsätzlich von Versetzungen gegen ihren Willen auszunehmen. Durch solche Maßnahmen kommen wir zu einem salutogenen Leitungshandeln.

---

## **Konkretisierungen der „Erläuterungen der Regelungen der Dienstzeit und des Einsatzes des Pädagogisch-Therapeutischen Fachpersonals (PTF)“**

---



Zu der **Dienstzeitregelung** (DZR) und der **Dienstanweisung** (DA) für das Pädagogisch-Therapeutische Fachpersonal gibt es Erläuterungen. Diese unterstützen Schulleitungen und Personal bei der richtigen Umsetzung von DZR und DA. Die aktualisierte Fassung befindet sich in der Veröffentlichung durch die BSB.

Mitglieder des GPR treffen sich regelmäßig zum Austausch auf Augenhöhe zu PTF-Themen mit der Grundsatzreferentin und dem Personalreferenten für das Pädagogisch-Therapeutische Fachpersonal. In diesen wiesen die GPR-Mitglieder immer wieder auf Missstände in den Schulen hin, die sich aus der DZR/DA ergeben und die über Beratungsanfragen und den Fachtag PTF 2019 offengelegt wurden.

Daraus ergaben sich Konkretisierungen zu Lückenstunden, Vertretungen und Hofaufsichten, die in der aktualisierten Version der Erläuterungen aufgenommen wurden.

---

<sup>8</sup> Bei Bedarf an den GPR wenden

Auf zwei weitere Punkte möchte der Gesamtpersonalrat noch ausdrücklich hinweisen, weil diese in der Beratung der Schulpersonalräte immer wieder problematisiert werden.

### 1. Funktionszeiten (F-Zeiten) für außerordentliche Aufgaben

In Absatz 7 der Erläuterungen zur DZR/DA ist benannt, dass die Arbeitszeit für Funktionsaufgaben, beispielsweise für Personalratstätigkeit, Aufgaben in der Steuergruppe usw. aus der schulischen Ressource der F-Zeiten genommen wird. Über das Verfahren „Kompetenz plus“ werden dafür die entsprechenden WAZ für diese Aufgaben in Arbeitszeit der PTF-Kolleg\*innen umgewandelt.

Eine Stunde Arbeitszeit des PTF ist für die Schule in der Abrechnung günstiger als eine WAZ der Lehrkräfte. Deshalb wird in der Umwandlung einer WAZ mehr Arbeitszeit für die PTF-Kolleg\*innen generiert. Das bedeutet, dass der Grundsockel an WAZ, den die Schule für den Schulpersonalrat zugewiesen bekommt, zu einer höheren Freistellung für PTF-Kolleg\*innen im SPR führen kann! Schulpersonalräte, die bei der Umsetzung Schwierigkeiten haben, können sich vertrauensvoll an den zuständigen Personalreferenten für das PTF oder den Gesamtpersonalrat wenden.

### 2. „Lehrerkonferenzen“

Laut dem Hamburger Schulgesetz §§ 57, 58 sind alle pädagogischen Mitarbeiter\*innen, die mindestens mit einem Stellenanteil von 25% an der Schule beschäftigt sind, stimmberechtigte Mitglieder der Lehrerkonferenz.

Das Schulgesetz ist bindend! Das bedeutet, dass die Schulleitung die Teilnahme aller Kolleg\*innen ermöglichen muss. Dies gilt sowohl für Vollzeit- als auch für Teilzeitkolleg\*innen. Die K-Zeiten sind dafür oft nicht auskömmlich, da noch immer alle Zeitanteile teilbar sind. Eine allgemeine Regelung muss auch hier aus Sicht des GPR dringend und zeitnah gefunden werden, s. Mustergeschäftsordnung<sup>9</sup> der Lehrerkonferenz“ der BSB. Auch weiterhin ist der Gesamtpersonalrat mit der BSB im regelmäßigen Austausch zur Umsetzung der Dienstanweisung für die PTF-Kolleg\*innen und begleitet diese kritisch.

## Sind große Fortbildungen und SchILf in Einklang zu bringen?

In der Lehrerarbeitszeitverordnung (LehrArbzVO)<sup>10</sup> § 2 (3b) und in der Dienstanweisung für das Pädagogisch-Therapeutische Fachpersonal (PTF)<sup>11</sup> werden Zeiten für Fortbildungen im Rahmen der schulischen Fortbildungsplanung und der individuellen fachlichen Fortbildung (s. Erläuterungen<sup>12</sup>) anerkannt. Diese Zeiten betragen für Lehrkräfte 30 Stunden in den Allgemeinbildenden Schulen und 45 Stunden in den Beruflichen Schulen, unabhängig von den jeweiligen Stellenanteilen der Kolleg\*innen. Für PTF-Kolleg\*innen betragen sie 15 Stunden, die im Verhältnis zum Stellenanteil teilbar sind. Wie es der DV-Fortbildung<sup>13</sup> zu entnehmen ist, gehören zu dieser Zeit nicht nur die Teilnahme (mit Vor- und Nachbereitung), sondern auch die Wegezeiten, soweit sie einen Ortswechsel an einem Tag erforderlich machen.



Problematisch wurde die Lage als Fortbildungen mit einem großen Stundenumfang angeboten wurden. Schon der ehemalige Amtsleiter Norbert Rosenboom hatte die Problematik erkannt und folgende Regelungen im Jahr 2012 getroffen (die Dienstanweisung für PTF gab es damals noch nicht):

<sup>9</sup> <https://www.hamburg.de/content-blob/11255322/002624a840280c805d6409adc0cf0af9/data/mbl-03-2018.pdf>

<sup>10</sup> <http://www.landesrecht-hamburg.de/jportal/portal/page/bsha-prod.psml?showdoccase=1&st=lr&doc.id=jlr-LehrArbZVHARah-men&doc.part=X&doc.origin=bs>

<sup>11</sup> <https://www.hamburg.de/content-blob/11255322/002624a840280c805d6409adc0cf0af9/data/mbl-03-2018.pdf>

<sup>12</sup> Bei Bedarf bitte an den GPR wenden

<sup>13</sup> <https://gpr.hamburg.de/wp-content/uploads/sites/100/2016/01/DV-Li-2011-11-25.pdf>

1. Fortbildungen mit einem Umfang von 30 Stunden sind in der LehrArbzVO verrechnet.
2. Fortbildungen mit einem Umfang von 60 Stunden werden über zwei Jahre angerechnet.
3. Fortbildungen von über 60 Stunden werden über zwei Jahre verrechnet. Die darüber hinaus gehenden Stunden werden mit WAZ für zwei Jahre aus Vertretungs- und Organisationsmitteln (VOrM) der Schule individuell verrechnet.
4. Für die Fortbildung Darstellendes Spiel (Sek. II) im Umfang von 250 Stunden wird folgende Sonderregelung getroffen: Die Verrechnung erfolgt über drei Jahre (90 Stunden). Die darüber hinaus gehenden Stunden werden mit WAZ pro Fortbildungsjahr aus VOrM der Schule individuell verrechnet.

Inzwischen haben sich in vielen Schulen verpflichtende schulinterne Fortbildungen etabliert, die die zur Verfügung stehenden Zeitressourcen minimieren. Die logische Schlussfolgerung ist, der Regelung von Herrn Rosenboom folgend, alle Fortbildungsstunden, die über 30 Stunden für ein Jahr, 60 für zwei Jahre oder 90 für drei Jahre hinausgehen, über VOrM zu finanzieren und damit die Lehrkräfte individuell zu entlasten. Dies gilt auch für PTF-Kolleg\*innen (vergl. mit vorherigem Artikel und siehe Erläuterungen zur DA).

## Schulinterne Lehrerfortbildungen (SchILf)

Das schulinterne Fortbildungsprogramm etabliert sich immer mehr in der hamburgischen Schullandschaft. Punktuell für die eigene Schule gezielte Fortbildungen könnten sehr zu begrüßen sein, wenn bei der Organisation die gesetzlichen Regeln eingehalten werden, die in Schule gelten. Diese werden in diesem Artikel erläutert.

Über Inhalt und Durchführung von SchILf entscheidet die Lehrerkonferenz [HmbSG § 57 (2) 4.]. Es soll Schulen geben, die sehr locker mit dem Begriff Fortbildung umgehen. Das kann positiv oder negativ für die Kolleg\*innen sein. Im Prinzip „soll die Fortbildung den Teilnehmenden ermöglichen, Kenntnisse und Fertigkeiten zu erwerben, die über die bloße fehlerfreie und ordnungsgemäße Wahrnehmung ihrer jetzigen Aufgabe hinausgehen und ihnen eine zusätzliche Qualifikation vermitteln“ (FAQ - Schulische Personalräte<sup>14</sup>). Deshalb ist es wichtig, dass die Lehrerkonferenz darüber entscheidet, was für sie am

sinnvollsten ist und nicht Top-Down von Fortbildungsbeauftragten, Steuergruppe oder Schulleitung entschieden wird. Wenn eine Lehrkraft mit dieser Entscheidung nicht zufrieden ist, kann sie sich an den Personalrat wenden.

Der Personalrat spielt bei Fortbildungen eine große und wichtige Rolle. Überschulisch ist die Zusammenarbeit zwischen Landesinstitut und Gesamtpersonalrat längst etabliert. Und dasselbe muss in der Schule passieren. Die Mitbestimmung bei Fortbildungen ist nach Hmb-PersVG § 88 (1) 18., 19., 26. auf drei Ebenen gegeben:



1. HmbPersVG § 88 (1) 18.: „Durchführung der Berufsbildung (Berufsausbildung, berufliche Fort- und Weiterbildung sowie berufliche Umschulung) mit Ausnahme der Gestaltung von Lehrveranstaltungen und der Auswahl von Lehrpersonen“.

Daraus ergibt sich für den schulischen Personalrat die Mitbestimmung beim schulischen Fortbildungsprogramm. Er könnte auch eigene Vorschläge machen und ist nicht an die Beschlüsse der Lehrerkonferenz gebunden. Deswegen kann sich die Lehrkraft, die mit der Entscheidung der Lehrerkonferenz nicht einverstanden war, was eine Fortbildung ist oder nicht ist, immer noch beim Personalrat melden. Dieser kann das dann prüfen bzw. prüfen lassen. Besonderes Augenmerk ist hier auf folgende Punkte zu legen: Ort, Datum, Uhrzeit, Dauer und Anrechnung (auch ggf. Wegezeiten). Die Dienstvereinbarung zwischen Landesinstitut und Gesamtpersonalrat sowie der Infokasten des Gesamtpersonalrats im LI-Programm geben Hinweise wie man mit diesen Themen umgehen soll.

<sup>14</sup> <https://gpr.hamburg.de/faqs-zur-personalratsarbeit/>

2. HmbPersVG § 88 (1) 19.: „Auswahl von Angehörigen des öffentlichen Dienstes für Maßnahmen der Berufsbildung im Sinne von Nummer 18“. Nummer 19 ist wichtiger und kommt öfter vor als man denkt. Sowohl bei der Auswahl als auch bei der Verweigerung der Teilnahme an Fortbildungen (schulintern oder extern) ist der Personalrat in der Mitbestimmung. Die Auswahl muss sich an messbaren Kriterien orientieren. Bei diesen Kriterien ist der Personalrat auch in der Mitbestimmung (s. nächster Pkt.). Das bedeutet, wenn die Lehrerkonferenz entscheidet, dass die Lehrkräfte eines bestimmten Jahrgangs eine bestimmte Fortbildung machen müssen, können weder die Kollegin X noch die Schulleitung es im Alleingang anders entscheiden. Das Argument „Kollegin X macht schon eine sehr arbeitsintensive Fortbildung beim LI und hat deswegen keine Fortbildungskapazitäten mehr.“ ist per se kein Argument, das die Kollegin X entpflichtet bzw. disqualifiziert. Deswegen ist es wichtig, dass das abgestimmte Fortbildungsprogramm vor Anfang des Schuljahres präsentiert wird, damit sowohl Kolleg\*innen als auch die Schulleitung planen können.
3. HmbPersVG § 88 (1) 26.: „Aufstellung von Grundsätzen für die personelle Auswahl in den Fällen der Nummern 1 bis 3, 5, 6, 7, 13, 14 und 19“. Wenn in der Schule keine Grundsätze existieren, muss die Schulleitung die Kriterien zur Mitbestimmung vorlegen. Wichtig ist es hier, dass die Auswahl anhand messbarer Kriterien stattfindet, dass schwerbehinderte Bewerber\*innen bei gleicher Eignung im Rahmen des Nachteilsausgleichs besonders berücksichtigt werden und dass bei gleicher Eignung das Losverfahren entscheidet. Ziel ist letztendlich, rechtswidrige „Einzelentscheidungen“ bzw. Günstlingswirtschaft zu unterbinden.

werden, die der Zielgruppe entsprechen. Der GPR hat in den Ausschreibungen darauf hingewirkt, damit allen Interessierten (und nicht von Schulleitung gezielt Angesprochenen) eine Bewerbung ermöglicht wird.

Für Online-Formate sind von der Schule oder dem LI bei Bedarf Endgeräte (auch Maus, Headset u.a.) bereitzustellen: entweder über Ausleihe oder Arbeitsplatz vor Ort. Eine Aufforderung zum „BringYourOwnDevice“ (BYOD) ohne diese Alternative zu nennen ist unzulässig.

Zu den Fortbildungszeiten werden neben den Fahrtzeiten von der Schule zum Veranstaltungsort nun auch die Einrichtungszeiten der Endgeräte für Online-Formate gerechnet. Diese werden nicht extra bescheinigt, sondern müssen eigenständig in das eigene Fortbildungsportfolio eingetragen werden.

Auch wenn eine Teilnahme an den aus dem Boden gestampften Selbstlern-Formaten des LI, wie z.B. die „LI-Fortbildungsangebote zu LMS Hamburg“ (veröffentlicht im März 2021) nicht bescheinigt wird, ist sie nach Auffassung des GPR als Fortbildungszeit anzurechnen. Eine übergreifende Regelung strebt der GPR derzeit an. Übergangsweise müssen an Schulen Möglichkeiten der Anrechenbarkeit in den Fortbildungsportfolios gefunden bzw. vereinbart werden.

Bei Verlagerungen von LI-Veranstaltungen an Orte außerhalb von LI-Standorten (z.B. Schulen) müssen die dortigen Hygiene- bzw. Infektionsschutzkonzepte ggf. angepasst, unbedingt aber den Teilnehmenden bekannt gemacht werden. Dass diese Verlagerung nur möglich ist, wenn die Barrierefreiheit gewährleistet wird, sollte selbstverständlich sein.

---

## Neues aus dem LI

---

Die Ausschreibungen für Qualifizierungen werden mittlerweile auf Anraten des GPR auch zur Kenntnisnahme an die Schulpersonalräte (SPR) adressiert, welche bei Auswahl und Durchführung in Schule in der Mitbestimmung sind. Schulleitungen sollten diese also in der Regel ihrem SPR direkt nach Veröffentlichung zur Kenntnis weiterleiten. Der GPR versendet die Schreiben zur gleichen Zeit seinerseits über die Verteiler der BSB-Personalräte-Accounts.

Die Ausschreibungen für Qualifizierungen sollen breit in den Kollegien an Personen weitergeleitet



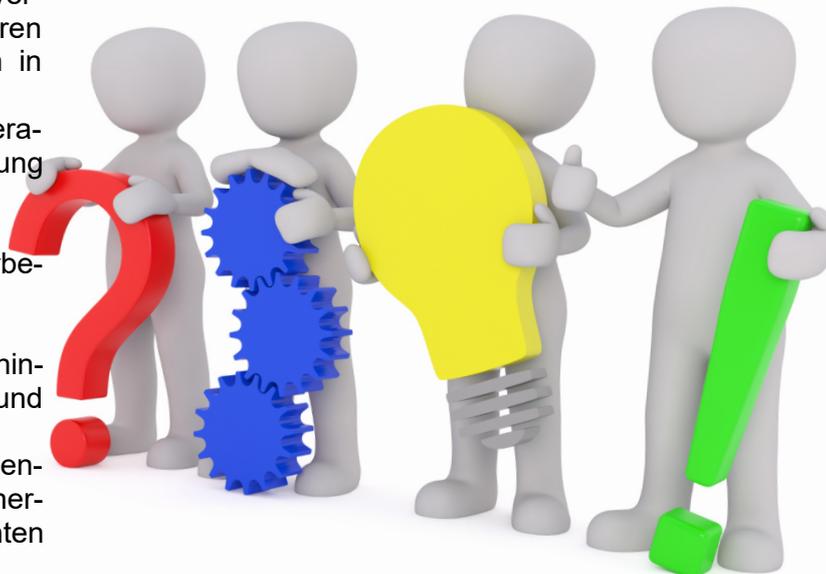
---

## Die Schwerbehindertenvertretung (SBV) informiert:

---

Liebe Kolleginnen und Kollegen,  
die Corona-Pandemie stellt uns alle immer wieder vor neue Herausforderungen. Selbstverständlich setzt sich die SBV für die besonderen Belange von Menschen mit Behinderungen in diesen unruhigen Zeiten ein. Neben der vertraulichen und individuellen Beratung rund um das Thema Schwerbehinderung sind unsere Arbeitsschwerpunkte:

- Unterstützung bei Anträgen einer Schwerbehinderung / Gleichstellung
- Begleitung im BEM-Verfahren
- Unterstützung bei der Beantragung von behindertengerechter Arbeitsplatzausstattung und einer Arbeitsassistenz
- Information über Nachteilsausgleiche für Menschen mit Behinderung (z.B. Pflichtstundenermäßigung, Stundenplan, Pausenaufsichten ...und vieles mehr)



hier unsere Kontaktdaten:

### Grund- und Sonderschulen:

Michaela Peters Tel: 428 63 – 3360

[michaela.peters@bsb.hamburg.de](mailto:michaela.peters@bsb.hamburg.de)

Hamburger Str. 41 – Raum 228

22083 Hamburg

LZ: Schwb-Leh-G/So

### Stadtteilschulen:

Lisel Freter Tel: 428 63 – 4162

[lisel.freter@bsb.hamburg.de](mailto:lisel.freter@bsb.hamburg.de)

Hamburger Str. 41 – Raum 230

LZ: Schwb-Leh-StS

Andreas Weber: Tel. 428 63 – 4162

[andreas.weber@bsb.hamburg.de](mailto:andreas.weber@bsb.hamburg.de)

Hamburger Straße 41- Raum 230

LZ: Schwb-Leh-Sts

### Gymnasien und Lehrkräfte im Vorbereitungsdienst und in der Anpassungsqualifikation:

Jan Schöttler Tel: 428 63 – 4071

[jan.schoettler@bsb.hamburg.de](mailto:jan.schoettler@bsb.hamburg.de)

Hamburger Str. 41 – Raum 229

LZ: Schwb-Leh-Gym

### Berufliche Schulen:

Stephan Görbig Tel: 428 63 – 4036

[stephan.goerbig1@bsb.hamburg.de](mailto:stephan.goerbig1@bsb.hamburg.de)

Hamburger Str. 41 – Raum 231

LZ: Schwb-Leh-BS

### Verwaltungs- und technisches Personal an Schulen, ReBBZ Abt. Beratung:

Sabine Wieland Tel. 428 63 – 3142

[sabine.wieland@bsb.hamburg.de](mailto:sabine.wieland@bsb.hamburg.de)

LZ: Schwb-V

## Ansprechpartner\*innen im Gesamtpersonalrat

Nach dem Hamburgischen Personalvertretungsgesetz ist Ihr Ansprechpartner immer der schulische Personalrat. Dieser setzt sich bei Unklarheiten oder in Fällen von grundsätzlicher Bedeutung mit dem GPR in Verbindung. Immer wieder wenden sich Kolleg\*innen mit ihren Fragen direkt an den GPR und nicht an ihren Schulpersonalrat (SPR). Der GPR kann und darf es jedoch nicht leisten, diese Anfragen zu beantworten. Für juristische Beratungen sind immer die Rechtsreferenten der Gewerkschaften zuständig – wenn der oder die Beratungssuchende Gewerkschaftsmitglied ist.



Informieren Sie sich auch auf unserer Homepage: <https://gpr.hamburg.de>. Dort finden Sie auch die Corona-Sonderinfos Nr. 1-7 und vorherige Ausgaben des GPR-Infos. Die Schulpersonalräte können ihre Fragen stets an [gesamtpersonalrat@bsb.hamburg.de](mailto:gesamtpersonalrat@bsb.hamburg.de) oder direkt an die folgenden Ansprechpartner\*innen richten:

<u>Ute Koch</u> <a href="mailto:ute.koch1@bsb.hamburg.de">ute.koch1@bsb.hamburg.de</a>	Vorsitzende	BS 25	Beamte*innen
<u>Manuela Kirschbaum</u> <a href="mailto:manuela.kirschbaum@bsb.hamburg.de">manuela.kirschbaum@bsb.hamburg.de</a>	stv. Vorsitzende	GS Eduardstraße	Arbeitnehmer*innen
<u>Yvonne Heimbüchel</u> <a href="mailto:yvonne.heimbuechel1@bsb.hamburg.de">yvonne.heimbuechel1@bsb.hamburg.de</a>	Vorstand	Helene-Lange-Gymnasium	
<u>Terk Mohr</u> <a href="mailto:terk.mohr1@bsb.hamburg.de">terk.mohr1@bsb.hamburg.de</a>	Vorstand	Ida-Ehre-Schule (STS)	
<u>Sven Quiring</u> <a href="mailto:sven.quiring1@bsb.hamburg.de">sven.quiring1@bsb.hamburg.de</a>	Vorstand	ReBBZ Mitte Präbenweg	

### Weitere GPR-Mitglieder:

Carsten Arnheim	Adolph-Schönfelder-Schule	Gerald Lamker	Margarete Rothe Gymnasium
Sabine Bielefeldt	GS Mümmelmansberg	Birgit Paetzold	Schule An der Glinder Au
Babett Bünger	Schule Grumbrechtstraße	Dirk Poppner-Gröling	GS Turmweg
Anja Burmester	Gymnasium Heidberg	Mareile Stäcker	GS Müssenredder
Susanne Ehlers	Lise-Meitner-Gymnasium	Marlies Tatje	BS 30
Björn Eisenschmidt	BS 28	Ingrid Thiele	Erich-Kästner-Schule (STS)
Mareike Geiling	GS Stengelestraße	César Varela-Agra	Heinrich-Heine-Gymnasium
Bodo Haß	Schule Hirtenweg	Ole Waldmann	Gretel-Bergmann-Schule (STS)
Grit Katzmann	BS 28	Andrea Weisz	BS 23
Sabine Krüger	STS Mümmelmansberg	Claudia Wystrach	BS 30

V.i.S.d.P.: Ute Koch

Gesamtpersonalrat für das Personal an den staatlichen Schulen (GPR Schulen)

Telefon: 040 / 428 63 2251, [gpr@bsb.hamburg.de](mailto:gpr@bsb.hamburg.de)

Hamburger Straße 41, 22083 Hamburg