

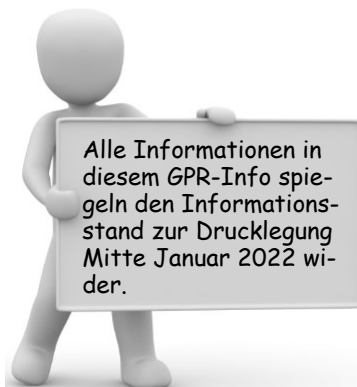
### Inhalt

Einleitung	1
Personalratswahlen im Mai 2022	2
Personalratsarbeit ist bezahlte Arbeit	2
Dienstgeräte an den Schulen	3
GPR nimmt an „Lenkungsgruppe Digitalpakt“ teil	5
Verhandlungen zu IServ	5
Informationen zum Stand der Verhandlungen LMS	5
Pilotierung und Einführung von DiViS an den Beruflichen Schulen	6
Identity- und Access Management (IAM) geplant	6
Verantwortungsdiffusion und Bauchgefühl vs. Recht und Arbeitsschutz in der BSB	6
Förderliche Zeiten – Anerkennung von Berufserfahrung bei Einstellungen	8
Sozialarbeiter*innen und Sozialpädagoge*innen - Vorsicht beim Stellenwechsel	9
Rosenboom-Briefe	9
Einsicht in F-Zeitenlisten und Stammdatenblätter	10
Die Schwerbehindertenvertretung informiert	11
Ansprechpartner*innen im GPR	12

### Einleitung

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

wir wünschen euch einen guten Start ins zweite Halbjahr. Im vorliegenden GPR-Info möchten wir euch mit aktuellen Informationen aus der BSB versorgen und über weitere Themen informieren, die uns in der letzten Zeit beschäftigt haben. Nach wie vor stehen durch die anhaltende Pandemie die Themen Gesundheitsschutz und Digitalisierung im Fokus unserer Arbeit. Immer wieder erreichen uns aber auch Anfragen aus einzelnen Schulen, die wir in der Behörde adressieren und aus denen teilweise neue Arbeitsfelder entstehen. Mehr dazu lest ihr in den Artikeln über die Rosenboom-Briefe und zur Einsicht in die F-Zeitenlisten und Stammdatenblätter. Wichtige Informationen zur Anerkennung von Berufserfahrung bei Neueinstellung von pädagogisch-therapeutischem Fachpersonal (PTF) wie Verwaltungsangestellten sowie mögli-



chen Schwierigkeiten bei einem Wechsel der Stelle von der S- in die E-Tabelle findet ihr in den entsprechenden Artikeln. Und nicht zuletzt steht die Wahl der Schulpersonalräte und ebenso die des Gesamtpersonalrats vor der Tür. Auch dazu findet ihr aktuelle Hinweise in diesem Info. Wir hoffen, dass ihr an euren Schulen

alle gut aufgestellt seid für die Wahl und genügend Personen habt, um die schulischen Personalräte zu besetzen und auch eventuelle Ausfälle mit Ersatzmitgliedern nachbesetzen könnt. Der Gesamtpersonalrat ist auf eine starke Basis an den Schulen angewiesen. Nicht selten sind es eure Impulse, die für ordentlich Bewegung in der Behörde und schließlich auch in den Schulen sorgen und positive Veränderungen herbeiführen! Bleibt aktiv und wendet euch gerne jederzeit an den Gesamtpersonalrat, wenn ihr Fragen habt oder Unterstützung benötigt.

Herzliche Grüße aus der Hamburger Straße schickt euer Gesamtpersonalrat



## Personalratswahlen im Mai 2022

Jede Schule braucht einen Schulpersonalrat (SPR)! Nur so können die Interessen der Schulbeschäftigten adäquat gegenüber der Schulleitung vertreten werden. Die Wahlen finden Ende April bis Anfang Mai statt, werden aber bereits nach den Frühjahrsferien eingeleitet. Dies liegt in der Verantwortung des Wahlvorstands, der vom SPR bestellt wird (§ 21 HmbPersVG).

Gibt es zurzeit keinen Personalrat an eurer Schule (§§ 22, 23 HmbPersVG) oder zeichnet es sich ab, dass sich an eurer Schule zu wenige oder gar keine Kandidat\*innen zur Wahl stellen, beraten euch die Gewerkschaften und der GPR über ein mögliches Verfahren. Es ist sinnvoll, dass sich mehr Kandidat\*innen zur Wahl stellen als es Plätze im Schulpersonalrat gibt, denn es ist davon auszugehen, dass in den nächsten vier Jahren Ersatzmitglieder benötigt werden (Schulwechsel, Pension, Elternzeit, Krankheit, etc.).

**Verzichtet nicht darauf eure Interessen gegenüber der Schulleitung zu vertreten und durchsetzen zu können – wählt einen Schulpersonalrat! Nehmt euer Wahlrecht wahr – stellt euch zur Wahl.**

Gleichzeitig zur Schulpersonalratswahl findet auch die Wahl des Gesamtpersonalrats statt. Auch bei dieser Wahl ist eine hohe Wahlbeteiligung sinnvoll. Nutzt auch hier euer Wahlrecht.

Für den GPR kandidieren von den Gewerkschaften beschlossene Listen. Die Gewerkschaften werden rechtzeitig vor der Wahl Informationen an die Schulen senden und Gewerkschaftsmitglieder informieren.

### Was macht eigentlich der Schulpersonalrat?

Personalräte vertreten die Interessen der Schulbeschäftigten gegenüber der Schulleitung. Beide Seiten sind gesetzlich verpflichtet partnerschaftlich und vertrauensvoll (auf Augenhöhe) zusammenzuarbeiten. Dabei ist die Schulleitung dem SPR nicht weisungsbefugt.

Der SPR achtet darauf, dass Rechtsvorschriften, Dienstvereinbarungen etc. eingehalten werden und

wacht darüber, dass die Schulbeschäftigten gleich und gerecht behandelt werden. Weiterhin nimmt der SPR auch Beschwerden entgegen, wirkt darauf hin, dass Missstände an einer Schule beseitigt werden und vermittelt in Konflikten. Mindestens einmal im Jahr lädt der SPR zu einer Personalversammlung ein.

Weitere Aufgaben ergeben sich aus dem Personalvertretungsgesetz und sind kurz in den [FAQs zur SPR-Arbeit](https://gpr.hamburg.de) (siehe <https://gpr.hamburg.de>) aus der Sicht der BSB zusammengefasst.

## Personalratsarbeit ist bezahlte Arbeit

Die notwendige Personalratsarbeit ist der dienstlichen Tätigkeit gleichzustellen, daher finden die Personalratssitzungen in der Dienstzeit statt. Allerdings ist an der Schule die Dauer der Dienstzeit nicht genau festgelegt. Der Beginn ist in den meisten Fällen unstrittig. Das Ende ist aber nicht genau beschrieben oder verändert sich je nach Stundenplangestaltung der Kolleg\*innen. Die Dienstzeit kann so beschrieben werden: Solange an der Schule Unterricht stattfindet, so lange geht die Dienstzeit an der Schule. Dabei ist zu beachten, dass sich die Dienstzeit der Lehrkräfte von der der übrigen Beschäftigten an der Schule unterscheidet.

Der schulische Personalrat muss bei der Festlegung seines Sitzungstermins die dienstlichen Erfordernisse berücksichtigen. Allerdings liegt es in der Natur der Sache, dass während der Dauer von Personalratsarbeit andere dienstliche Aufgaben nicht erfüllt werden können. Daher ist es sinnvoll, wenn der Schulpersonalrat zusammen mit der Schulleitung bereits vor der Stundenplanerstellung einen Zeitraum festlegt, in dem die PR-Sitzungen stattfinden. Dieser Zeitraum muss nicht zwingend am Schultagesende bzw. -anfang liegen. Die BSB schreibt in ihren [SPR-FAQs](#) (Frage 29; zu finden auf der Webseite des GPR): „Wenn es [...] möglich ist den PR-Mitgliedern



eine gemeinsame Freistunde für die Durchführung der Sitzung in der Unterrichtszeit einzuräumen, sollte diese Möglichkeit auch genutzt werden.“ Für SPR-Mitglieder, die technischem, Verwaltungs- oder PTF-Personal angehören, müssen die Sitzungen in der regulären Arbeitszeit stattfinden. Letztendlich entscheidet über die zeitliche Lage der Sitzungen der Personalrat selbst (§ 37 HmbPersVG). Er muss lediglich rechtzeitig die Schulleitung informieren.

Den Schulen werden für die PR-Arbeit pauschal Personalressourcen zugewiesen (FAQ Nr. 56). Bei jeder Personalratstätigkeit, die darüber hinaus geht, sind die Schulpersonalräte vom Dienst zu befreien (§ 49 (2) HmbPersVG). Ein Anspruch auf Vergütung von Mehrarbeit muss nachgewiesen werden, vgl. § 49 (3) HmbPersVG und *Leitfaden Mehrbedarfe schulischer Personalratsmitglieder* der BSB; zugänglich über Behördenrechner sowie GPR-Info Nr. 8/2018.

## Dienstgeräte an den Schulen – erster Schritt in Richtung einer angemessenen Ausstattung ist getan

Nach jahrelangen Bemühungen und zähem Ringen des Gesamtpersonalrats um eine angemessene Bereitstellung von dienstlichen Geräten für Beschäftigte an Schulen wurde nun ein erster Ausstattungsschritt vollzogen. Getrieben durch die Pandemie und der noch stärkeren Notwendigkeit den Beschäftigten im Zuge des Fernunterrichts angemessene und datenschutzsichere Arbeitsmittel bereitzustellen, ermöglichte der Digitalpakt IV den Bundesländern eine längst überfällige Maßnahme damit anzugehen.

Mit Beginn des Schuljahres 2021/2022 haben somit alle Hamburger Lehrkräfte und weitere am Unterricht beteiligte Kolleg\*innen Tablets (iPads bzw. MS Surface) von der BSB (über die Schulleitung) erhalten. Diese sogenannten „einfachen Arbeitsmittel“ sollen vor allem dem mobilen Einsatz im schulischen Alltag dienen und den Kolleg\*innen, bei möglichst entlastender schulischer Wartung, das digitale Arbeiten erleichtern.

### Prozessvereinbarung (PV) zeitnah abgeschlossen – nur von der BSB verspätet veröffentlicht

Bereits zu Beginn der jahrelangen Ausstattungsdiskussionen machte der GPR gegenüber der BSB deutlich, dass er sich bei der Ausgestaltung der Ausstattung mit digitalen Endgeräten in der Mitbestimmung sieht und forderte bereits frühzeitig eine umfassendere Beteiligung bei der Bereitstellung der Geräte

Liebe Kolleginnen und Kollegen, der GPR ist zurzeit an vielen Digitalisierungsthemen beteiligt. Zur Unterstützung unserer Arbeit freuen wir uns über Rückmeldungen aus der Praxis von euch an folgende Mailadresse:

[gesamtpersonalrat@bsb.hamburg.de](mailto:gesamtpersonalrat@bsb.hamburg.de)

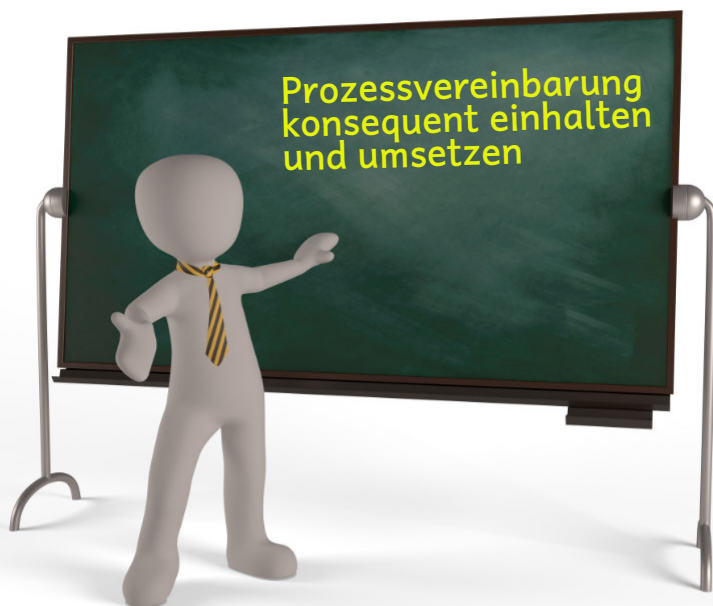
für die Schulen. Im Fokus stand dabei für den GPR die Wahrung des arbeits- und gesundheitsschutzrechtlichen Rahmens, sodass aus Sicht des GPR neben der Klärung der möglichen verbindlich zu vollziehenden Tätigkeiten auch die Erstellung einer Gefährdungsbeurteilung (GBU) als Grundvoraussetzung für den Einsatz gesehen wurde. Da die BSB sich jedoch u.a. durch Markt- und Lieferengpässe und die zeitlichen Vorgaben des Digitalpakts gezwungen sah, möglichst zeitnah die Geräte ggf. ohne jegliche Verhaltensvorgabe auszuliefern und auch der GPR dieses Anliegen unterstützen wollte, wurde unter großem Zeitdruck über das weitere Vorgehen eine umfassende „Prozessvereinbarung IT Endgeräte Digitalpakt Schule IV“ abgeschlossen.

**Diese war bereits am Ende des letzten Schuljahres 2020/21 vollständig ausverhandelt, jedoch zog sich die anschließende Veröffentlichung durch die BSB bis in den späten November 2021!** Diese für den GPR unerklärliche Verzögerung er-

möglichte vielen Personalräten und Schulen nicht auf die vereinbarungskonforme Auslieferung der Geräte zu achten, sodass nun nach der Bekanntgabe durch einen offiziellen B-Brief an einigen Schulen nachgesteuert werden muss, da die bindenden Abmachungen zwischen der BSB und dem GPR nicht oder nicht umfassend genug bekannt waren.

Bis zur endgültigen Durchführung der datenschutz- und ge-





sundheitsschutzrechtlichen Prüfungen und einem möglichen Abschluss einer Dienstvereinbarung (DV) im Hinblick auf die mögliche verbindliche Nutzung der Endgeräte ist die Prozessvereinbarung „IT Endgeräte Digitalpakt Schule IV“ nun von allen Beteiligten einzuhalten.

Die Geräte in den Schulen sind so zu installieren und zu betreiben, dass eine Verhaltens- und Leistungskontrolle mithilfe der Geräte auszuschließen ist. Einstellungen oder Programme, welche die Überwachung und Kontrolle der Nutzer\*innen ermöglichen, sind unzulässig. Lediglich bei der erstmaligen Anmeldung ist eine Aktivierung eines zentralen Ortungssystems zulässig und darf später nur im Falle einer Nachverfolgung bei Verlust oder Diebstahl aktiviert werden.

Vor der Installation und Bereitstellung der Endgeräte muss in den Schulen abschließend geklärt werden, welche APPs auf den Geräten installiert werden. Die lokalen Schulleitungen tragen dafür Sorge, dass die Apps datenschutzkonform verwendet werden und die dazugehörigen Schullizenzen auch erworben wurden. Nach jetzigem Stand ist der vollständig datenschutzkonforme Einsatz der Geräte für die Beschäftigten nur bei ausschließlich dienstlicher Nutzung der Geräte zu gewährleisten. Dafür muss die Nutzung privater Apps (z.B. infolge der Installation einer privaten Apple-ID beim iPad) zum gegenwärtigen Zeitpunkt ausgeschlossen werden. Die Schulen sollten hier keine Ausnahmen (z.B. auch nicht bei einer technisch möglichen Trennung von „dienstlichem“ und „privatem dienstlichem Bereich“) zulassen, da zu erwarten ist, dass im schulischen Alltag viele Kolleg\*innen diese Trennung in der praktischen Anwendung kaum realisieren werden. Ob eine gelegentliche private Nutzung, z.B. des Internets und/oder des Email-

accounts im Rahmen der dienstlichen Nutzung toleriert bzw. zulässig ist, ist in den zukünftigen Verhandlungen noch zu klären. In jedem Falle müssen die Geräte den Kolleg\*innen so bereitgestellt werden, dass weiterhin eine problemlose zentrale Wartung aller Geräte möglich ist.

Eine generelle datenschutzrechtliche Prüfung der bereitgestellten Geräte hat der GPR mit der Dienststelle bereits vereinbart. Sie wird ihm im Rahmen der DV-Verhandlungen zur Kenntnis gegeben. Die genutzten Daten sollen auf den schulischen Clouds gespeichert werden. Sollte hierbei nicht auf die dienstlich bereitgestellten Dateiablagen von Eduport/WiBes zurückgegriffen werden, welche durch übergeordnete DV mitbestimmt sind, müsste eine schulinterne DV die Nutzung der Clouds (wie z.B. bei IServ) im Detail regeln. Hierzu ist vor allem der Datenschutz sicherzustellen und die geeignete Handhabung für die Beschäftigten zu ermöglichen.

In der ersten Phase der Bereitstellung der Geräte und bis zum möglichen Abschluss von Vereinbarungen zwischen dem GPR und der BSB behalten bereits bestehende DV und PV ihre Gültigkeit. Neue Vereinbarungen im Hinblick auf eine verbindliche Nutzung der digitalen Endgeräte sind jedoch nicht vorgesehen. **Die Schulen können also bis auf Weiteres auch keine Vorgaben machen, welche Tätigkeiten in welchem Umfang verbindlich mit den neuen Geräten getätigt werden müssen.**

### **Zusatzausstattung dringend erhöhen**

Die Einführung dienstlicher Endgeräte stellt einen überfälligen ersten Schritt im Hinblick auf eine angemessenere Ausstattung der Beschäftigten dar, der jetzt sinnvoll mit ergänzenden Geräten weitergeführt werden muss. Neben einer zusätzlichen individuellen Ausstattung der Beschäftigten, z.B. mit einem Stift, Monitoradapter, externer Maus, zusätzlicher Tastatur und zusätzlichem externen Speicher erscheint dem GPR ein ergonomischer wie auch gesundheitsverträglicher zeitintensiverer Einsatz der Geräte bei den meisten Tätigkeiten nur mit einer Bildschirmzusatzausstattung zu bewerkstelligen. Dazu werden die Ergebnisse der Gefährdungsbeurteilung in Bezug auf die Nutzung der digitalen Dienstgeräte zeigen, ob nicht auch eine grundsätzlich umfassendere Ausstattung mit Arbeitsplätzen (nach Arbeitsstätten-



verordnung) und mit shared desks und Dockingstations für den schulischen Alltag benötigt wird. Die flächendeckende Bereitstellung von Dienstlaptops, welche bei entsprechender Bildschirmgröße auch zeitintensivere Tätigkeiten, wie z.B. die Unterrichtsvorbereitung ermöglichen, sollte dabei nicht aus den Augen verloren werden. Nur mit einer solchen umfassenden Ausstattung werden die Schulen dem lange avisierten Ziel der Erfüllung aller dienstlichen Aufgaben mit dienstlichen Geräten einen weiteren Schritt näherkommen! Der GPR wird an diesen Zielen dranbleiben!

## GPR nimmt an „Lenkungsgruppe Digitalpakt“ teil

Der Gesamtpersonalrat hatte in vielen Gesprächen mit der BSB immer wieder angemerkt, dass eine frühzeitige Beteiligung des GPR an Digitalisierungsvorhaben die Interessen der Beschäftigten stärker berücksichtigen könnte und auch ggf. zu besseren und tragfähigeren Entscheidungen der BSB beitragen



könnte. Deswegen forderte er auch eine stärkere Beteiligung an den behördlichen Steuerungsgruppen zu diesem Thema. Gut 1,5 Jahre – leider nachdem schon viele Bereiche des Digitalpakts umgesetzt waren – billigte die BSB dem GPR nun zu, an den regelmäßigen Treffen der Lenkungsgruppe zur Umsetzung des Digitalpakts teilzunehmen. Unter der Leitung des Staatsrats Rainer Schulz wird es dem GPR nun erfreulicherweise ermöglicht den aktuellen Umsetzungsstand zu diesem Themenbereich zu erfahren. In den alle zwei Monate stattfindenden Sitzungen konnten so z.B. einzelne Nachfragen zum Um-

setzungsstand bei der Etablierung einer umfassenden IT-Administration oder dem Auslieferungsstand der digitalen Dienstgeräte besprochen werden. Weitere behördliche Gremien, wie z.B. der „Jour Fixe Digitalisierung“, bleiben dem GPR jedoch weiterhin verschlossen.

## Verhandlungen zu IServ

Während der Lockdowns in den letzten zwei Jahren hat sich das Standard-Mail-Verfahren Eduport der allgemeinbildenden Schulen leider überhaupt nicht bewährt. Gleichzeitig hat Eduport auch kein Videokonferenztool, auf das die Schulen dringend angewiesen waren.

Deshalb wurde an vielen Schulen, meist ungeregelt, IServ eingeführt. Der GPR begrüßt es natürlich, wenn den Kolleg\*innen für die Arbeit notwendige Tools zur Verfügung gestellt werden und drängte im Frühjahr 2021 darauf, diesen Prozess allgemein zu regeln. Dies wird inzwischen auch von der BSB als sinnvoll erachtet.

Seit Herbst 2021 laufen dazu die Verhandlungen, die hoffentlich in einer allgemeingültigen Dienstvereinbarung enden. Leider wurde schon zu Beginn der Verhandlungen deutlich, dass der Datenschutzbeauftragte der BSB IServ nicht für datenschutzkonform in Bezug auf die Verarbeitung besonders schützenswerter Daten hält. Damit hat IServ das gleiche Problem wie Eduport, mit dem keine besonders schützenswerten Daten (z.B. Gesundheitsdaten) verarbeitet werden dürfen. Somit ist eine Kommunikation über Förderpläne etc. via Mail weiterhin für die Kolleg\*innen nicht datenschutzkonform möglich. Weitere Infos zu Eduport: GPR-Info [11/2017](#) und [03/2018](#)

## Informationen zum Stand der Verhandlungen LMS

In der am 23.06.2021 abgeschlossenen Prozessvereinbarung (PV) zur Einführung eines Lernmanagementsystems (LMS) auf der technischen Basis moodle heißt es in Punkt 8 der Vereinbarung:

*„Die Einführung des LMS soll im Kalenderjahr 2021 evaluiert werden. Um einen angemessenen Nutzungszeitraum als Evaluationsbasis zu bewerten, soll die Evaluation im 3. Kalenderquartal 2021 begonnen und möglichst bis Ende des 4. Kalenderquartals abgeschlossen werden.*

*Die Evaluation und das die Evaluation durchführende Unternehmen werden mit dem GPR abgestimmt.*

*Der GPR ist in allen Phasen der Evaluation zu beteiligen.“*

Dieses ist geschehen, bereits am 13.04.2021 fanden Beratungen zur Auswahl des die Evaluation durchführenden Unternehmens statt. Es wurde abgestimmt, dass die Firma genutzt wird, die auch bei der Evaluation von PPS zum Einsatz kam.

Das Verfahren zur Durchführung der Evaluation wurde abgesprochen. Hierbei wurde sich darauf geeinigt u.a. Gruppeninterviews mit einer Auswahl von Nutzer\*innen durchzuführen.

Hier sind die Verhandlungsgruppen des GPR und der BSB noch im Abstimmungsprozess.

Nach Abschluss der Evaluation (voraussichtlich erst im April 2022) stehen die Verhandlungen zu einer Dienstvereinbarung (DV) an.



## Pilotierung und Einführung von DiViS an den Beruflichen Schulen

Die Pilotierung von DiViS an den Beruflichen Schulen wurde in diesem Schuljahr von vier auf alle Schulen ausgeweitet. Vor der für das Schuljahr 2022/23 geplanten flächendeckenden Einführung findet zur Zeit die Migration der Daten statt, die zu einer zusätzlichen Belastung der Schulleitungen und ggf. Kollegien führt. Dies ist der BSB bekannt, dennoch hält sie an der Produktivsetzung zum kommenden Schuljahr fest. Diesen Prozess begleitet der GPR weiterhin aktiv.

## Identity- und Access Management (IAM) geplant

Nachdem nun alle Kolleg\*innen mit dienstlichen Endgeräten ausgestattet worden sind, plant die BSB ein Identity- und Access Management einzuführen. Hierdurch soll für die Kolleg\*innen die Arbeit an den unterschiedlichen Plattformen vereinfacht werden. Der GPR begleitet die Einführung und ist hierzu aktuell in Verhandlungen.

## Verantwortungsdiffusion und Bauchgefühl vs. Recht und Arbeitsschutz in der BSB

„Die Schulbehörde wird sich beim Arbeitsschutz schon an die Vorgaben halten“ – sollte man meinen. So einfach ist es leider nicht. Auf Basis der nachfolgend skizzierten Umstände werden aus Sicht des GPR tausenden Beschäftigten der Freien und Hansestadt Hamburg im Arbeitssicherheitsgesetz (ASiG) festgeschriebene Rechte vorenthalten und deren Gesundheit durch Missachtung von elementaren Regelungen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes gefährdet.

Die Strukturen ermöglichen eine unseres Erachtens gefährliche Verantwortungsdiffusion. So gilt z.B., dass das Amt für Arbeitsschutz (AfA) in Fragen der Einhaltung des Arbeitsschutzgesetzes (ArbSchG) die Schulbehörde berät und überwacht. Das AfA darf aber gegenüber der BSB keine Weisungen erteilen, sodass die Rückmeldungen dieser Aufsichtsbehörde in der BSB auch folgenlos bleiben (können). Für das Arbeitssicherheitsgesetz erfolgt die Beratung über das Personalamt, zumindest in Bezug auf die Betriebsärzt\*innen, während die BSB in Fragen der Fachkräfte für Arbeitssicherheit (FaSi) für die eigene Beaufsichtigung zuständig ist.

Die Schulbehörde delegiert die Verantwortung in Fragen des Gesundheitsschutzes an die Schulleitungen, die sich wiederum ohne ausreichende Arbeitszeit und nach kürzester Information im Zuge ihrer „Neu im Amt“-Fortbildung auf die BSB verlassen. Diese aber



stattet sie nicht einmal mit den gesetzlich vorgeschriebenen Strukturen aus. In der Folge sind beispielsweise an zu vielen Schulen noch nie psychische Gefährdungsbeurteilungen (GBU) durchgeführt worden. Die Durchführung einer GBU können Personalräte nicht mitbestimmen, aber an der Ausgestaltung sind sie im Rahmen des Steuergremiums nach § 94-er Vereinbarung zu beteiligen. Sie sind nach § 80 HmbPersVG in der Mitbestimmung bei Maßnahmen, die sich aus der GBU ergeben. Wird sie aber wie so oft gar nicht durchgeführt, wäre die Schulaufsicht in der Pflicht. Die BSB aber setzt die gesetzlichen Vorgaben nicht durch und ignoriert dabei auch die jahrelange Beratung des AfA. Das LI, das viele in Fragen der psychischen GBU in der Verantwortung wähen, begleitet wiederum lediglich den Prozess und berät die Schulen. Die breite Kritik an dem Verfahren ist sicher auch hier zumindest in Teilen auf die strukturelle Unterversorgung des Bereichs zurückzuführen.

Anstatt die örtlichen Akteure, also zumindest Schulleitungen und Personalräte, auch mit lokalen Arbeitsschutzausschüssen (ASA) unter Beteiligung der Fachkräfte für Arbeitssicherheit (FaSi) zu unterstützen, tagt der ASA nur zentral in der Behörde, ohne lokalen Bezug. Die Anzahl der FaSi unterschreitet die Vorgaben der DGUV V2 (Deutsche gesetzliche Unfallversicherung, Vorschrift 2) – sie gilt deutschlandweit, nicht aber für die Beschäftigten im Dienst der Stadt Hamburg – und der Hamburger Regelung, der „Richtlinien über die Gewährleistung eines arbeitsmedizinischen und sicherheitstechnischen Arbeitsschutzes in der hamburgischen Verwaltung vom 30. Mai 1978“.

Während dem GPR vielfach die Mitbestimmung mit Verweis auf die Verantwortung der örtlichen Personalräte entzogen ist, wird durch diese Praxis auch den örtlichen Personalräten entgegen der genannten Personalamtsrichtlinie die Beratung durch einen schulischen ASA versagt. Die Rechtslage ist hierbei eindeutig, wie wir in vorangegangenen Infos bereits dargestellt haben. Die BSB behauptet dennoch, sich nicht an das ASiG halten zu müssen und verweist

stattdessen auf ihre Interpretation der Richtlinie von 1978. Aber selbst diese Richtlinie bestärkt unsere Forderung nach ASA an Schulen, denn sie hält fest:

*„Angelegenheiten des Arbeitsschutzes und der Unfallverhütung sind mindestens einmal vierteljährlich in gemeinsamen Besprechungen von den dafür Verantwortlichen, Betriebsärzten, Fachkräften für Arbeitssicherheit, Sicherheitsbeauftragten nach § 719 RVO und den jeweils zuständigen Personalräten oder den von diesen beauftragten Mitgliedern zu beraten.“*

Auch der Länderausschuss für Arbeitsschutz und Sicherheitstechnik gibt unter Hamburger Beteiligung vor:

*„Der Arbeitgeber hat nach § 11 ASiG in Betrieben mit mehr als zwanzig Beschäftigten einen Arbeitsschutzausschuss zu bilden. Wie ist der in Satz 1 genannte Betrieb“ definiert?*

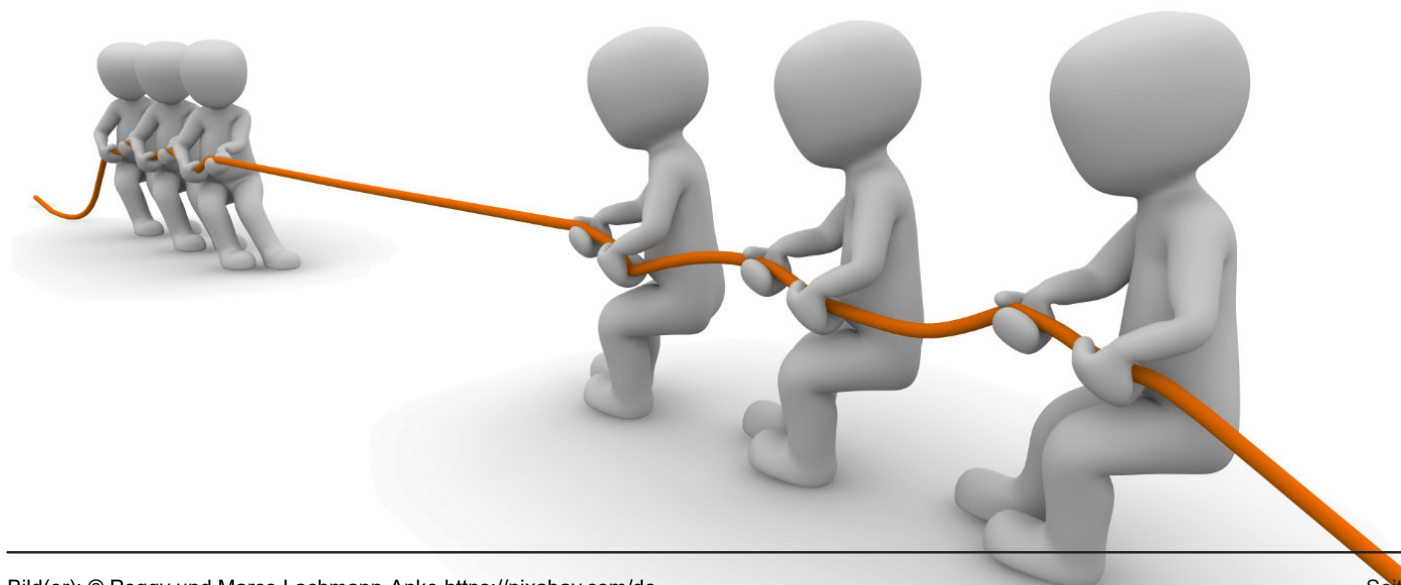
*Antwort:*

*[...]*

*Folgende Regeln verdeutlichen, wann i.d.R. ein ASA zu bilden ist:*

- *ist bei einem Betrieb nach dem BetrVG mit mehr als 20 Beschäftigten ein Betriebsrat vorhanden (oder wäre seine Bildung zumindest möglich) und*
- *übt die Leitung der zu überprüfenden Einheit Weisungsrechte des Arbeitgebers aus, bestimmt über den Einsatz der Beschäftigten (z.B. Arbeitszeiten) und erteilt arbeits-technische Weisungen (§ 4 Abs. 1 S. 1 BetrVG).“*

An dieser Stelle ist aus Sicht des GPR das Personalamt aufgefordert, seine Vorgaben auch durchzusetzen. Der GPR hat sich an das Personalamt gewendet und dieses wiederum hat den Verantwortlichen in der BSB ein Gesprächsangebot unterbreitet. Die Vertreter\*innen der BSB erbaten sich aber ausdrücklich, das Gespräch ohne den GPR zu führen. Diesen Umstand bedauert der GPR, ist aber zuversichtlich, dass sich im Nachgang der behördeninternen Gespräche





wieder konstruktive gemeinsame Gesprächssituationen herstellen lassen.

Die Schulen, also Leitungen und Personalräte, erreichen zusätzlich nicht alle Schreiben aus dem Personalamt, vielmehr übernimmt die BSB den Service, die Mitteilungen an die schulischen Gegebenheiten anzupassen. In Anbetracht der strukturellen Überfrachtung der Schulen und Schulleitungen mit Verantwortung und Arbeit ein vielleicht lohnender Gedanke - nicht immer bleiben dabei aber alle wichtigen Informationen erhalten.

In Folge dieser Struktur ist zwar unstrittig und offenkundig, dass die Vorgaben des ArbSchG vielfach nicht eingehalten werden, die Verantwortlichen haben aber offensichtlich keinen ausreichenden Druck, sich an die Vorgaben zu halten und verweisen innerhalb der BSB aufeinander. Der GPR hat wiederholt auf die nicht gesetzeskonformen Bedingungen (ASiG und ArbSchG) im Arbeits- und Gesundheitsschutz der BSB hingewiesen und die Einrichtung schulischer ASA gefordert. Ein direktes Klagerecht besteht nicht, anders als in Fragen der Mitbestimmung, in denen der GPR zuletzt vor dem Verwaltungsgericht recht bekam. Während der GPR Rechtstexte zitiert und Belege anführt, antworten die Verantwortlichen in der Schulbehörde wiederholt ausschließlich mit ihrem Rechtsgefühl. Komplette wird diese Desavouierung dadurch, dass die BSB bei der Beantwortung von Anfragen von Schulleitungen die von uns massiv kritisierte Position lediglich reproduziert und sie dafür juristisch unvollständig einordnet. Das hat zur Folge, dass engagierte Schulleitungen, die sich bei der Behörde informieren, irreführende Antworten erhalten. Der GPR arbeitet auf vielen Ebenen daran, dass die BSB rechtskonforme Zustände herstellt und wird dafür ggf. auch juristische Umwege in Kauf nehmen. Wir appellieren an die Schulen, einen schulischen ASA zu installieren und die gesetzlich vorgeschriebenen Teilnehmer\*innen einzufordern. Trotz der umfassenden Verantwortungsdiffusion sind die Schulleitungen dringend



aufgefordert, ihrerseits den Anforderungen an den Gesundheitsschutz der Beschäftigten nachzukommen. An den Schulen können die Personalräte initiativ aktiv werden und aktuell beispielsweise eine Ausstattung von Aufenthaltsräumen für Beschäftigte oder Schulbüros mit Luftfiltergräten beantragen. Von der BSB ist eine Ausstattung dieser Räume bislang nicht vorgesehen.

Der GPR ermuntert schulische Personalräte und Kollegien, die Schulleitungen in die ihnen von der BSB übertragene Verantwortung zu nehmen und zu unterstützen. Den Schulleitungen kann von Seiten des GPR nur geraten werden, sich rechtskundig dem leichtfertigen Vorgehen der BSB zu erwehren. Einige wenige sind hier schon jetzt richtungsweisend tätig: auch und gerade Schulleitungen können sich vom AfA, der UK-Nord und ggf. den Rechtsberatungen der Gewerkschaften beraten lassen. Dies scheint bitter nötig.

## Förderliche Zeiten – Anerkennung von Berufserfahrung bei Einstellungen

Bei einer Neueinstellung erkennt die Behörde normalerweise nur die Berufserfahrung an, die im öffentlichen Dienst oder bei anerkannten Trägern gemacht wurde. Gleichzeitig werden Unterbrechungen der Tätigkeit, die länger als ein halbes Jahr sind, als „schädliche Unterbrechungen“ bezeichnet. Die vorherigen Tätigkeiten werden dann häufig auch nicht als Berufserfahrung anerkannt.

Dieser Zustand betrifft häufig Neuanstellungen im PTF-Bereich, aber auch Einstellungen bei den Verwaltungsstellen in den Schulbüros und bei verschiedenen Tätigkeiten in den Beruflichen Schulen. Hier gibt es besonders viele Kolleg\*innen mit konkreter Berufserfahrung außerhalb der BSB.

Meist ist die einzige Möglichkeit, diese Berufserfahrung anerkennen zu lassen, die Beantragung von „Förderlichen Zeiten“. Wichtig ist, dass dies nur vor dem Unterschreiben des Arbeitsvertrages möglich ist. Deshalb sollten Personalräte von dieser Möglichkeit wissen und gegebenenfalls im Bewerbungsverfahren die SL darauf hinweisen, bzw. deutlich nachfragen, ob geklärt ist, in welche Erfahrungsstufe der/die neue Kolleg\*in eingestuft wird.



Prozedere: Wie schon geschrieben, erkennt die BSB nur Berufserfahrungen an, die im öffentlichen Dienst getätigt wurden. Ist die Besetzung einer Stelle aber nicht möglich, weil es keine Person gibt, die sich zu diesen Bedingungen einstellen lässt, kann die Schulleitung die Anerkennung von Berufserfahrungen als „Förderliche Zeiten“ beantragen. Dann werden diese Berufserfahrungen anerkannt (wenn sie denn zu der neuen Tätigkeit passen), damit die Stelle besetzt werden kann und die Person wird nach ihren Berufserfahrungen eingestuft. Ist der Arbeitsvertrag jedoch schon unterschrieben, gibt es keinen Bedarf mehr diese Zeiten anzuerkennen.

**Es ist also wichtig, dass vor der Unterschrift der/ des einzustellenden Kolleg\*in „förderliche Zeiten“ beantragt werden und geklärt wird, ob diese anerkannt werden!** Die Beantragung und Klärung findet zwischen SL und Personalabteilung statt.

## Sozialarbeiter\*innen und Sozialpädagog\*innen – Vorsicht beim Stellenwechsel

Die BSB hat durch die Einführung der S-Tabelle für den Sozial- und Erziehungsdienst jetzt Kolleg\*innen in unterschiedlichen Tariftabellen eingeordnet. Die Sozialpädagog\*innen (Sozpäds), die in den



Stadtteilschulen etc. in der Beratung und Inklusion tätig sind, gehören zum Sozial- und Erziehungsdienst (SuE) und werden in der S-Tabelle (meist in S11) eingeordnet.

Sozpäds, die als Vorschullehrkraft in der Vorschule arbeiten, gelten als Lehrkraft und werden in der „normalen“ TVL-Tabelle in der E9b eingeordnet, die ja so wieso schon einmal schlechter ist als die S11.

Nun ist es im Moment so, dass Erfahrungsstufen aus der einen Tabelle nicht in die andere Tabelle übernommen werden können, weil die geleistete Arbeit

unterschiedlich zugeordnet wird (Unterricht und Beratung). Eine Sozialpädagogin, die nach 10 Jahren Beratung in eine Grundschule als Vorschullehrerin wechselt, wechselt also nicht nur ihre Eingruppierung (S11 auf E9b), sie verliert auch ihre Erfahrungsstufen. Für dieses „Problem“, hat die BSB im Moment noch keine formale Lösung! Ein solcher Stellenwechsel muss also gut durchdacht und auch vorher mit der Personalabteilung besprochen werden, damit es hinterher keine bösen Überraschungen gibt (wie bei einzelnen Kolleg\*innen im letzten Sommer...).

## Rosenboom-Briefe

Seit der Einführung des sog. Arbeitszeitmodells und der daraus resultierenden Lehrerarbeitszeitverordnung mussten – weil die Realität dem Planungsmodell nicht entsprach (und natürlich immer noch nicht entspricht) – immer wieder Anpassungen erfolgen, die seinerzeit z.T. mit dem GPR abgestimmt der damalige Landesschulrat Norbert Rosenboom verfügt hatte. Über die Gültigkeit dieser sog. Rosenboom-Briefe kam es in der jüngeren Vergangenheit zu Meinungsverschiedenheiten. Der GPR stellt klar:

### Die Rosenboom-Briefe sind gültig

Nach juristischer Einschätzung ist ein Brief des Leiters des Amtes für Bildung an alle Schulen seinem Charakter nach eine Weisung des Dienstvorgesetzten für das gesamte Personal an Schulen, einschließlich der Schulleitungen, und muss befolgt werden. Ebenso sind die Inhalte für alle Kolleginnen und Kollegen im Amt für Bildung, einschließlich der Schulaufsichten und Personalreferent\*innen bindend.

Aufgehoben wird diese Bindung nur, wenn der aktuell zuständige Amtsleiter, also Herr Altenburg-Hack, eine neue Weisung an alle Schulen herausgibt oder aber der Schulsenator oder der Staatsrat anderslautende Weisungen erteilen sollten.

Dies ist bisher nicht erfolgt. Konkret heißt das für die Kolleginnen und Kollegen, dass die Rosenboom-Briefe immer noch Gültigkeit besitzen!

Warum ist das wichtig? Die Rosenboom-Briefe enthalten eine Reihe von Weisungen, die das Schulleben erleichtern, wie z.B.:

- Präsenztage sind Arbeitszeit.
- Fortbildungszeiten während Krankheit gelten als gearbeitet.
- Die Obergrenze für Unterricht beträgt 29 Schulstunden, bei Teilzeit entsprechend weniger.
- Versetzungen ab dem 58. Lebensjahr sind nur ein vernehmlich möglich.
- Beurteilungen ab dem 55. Lebensjahr erfolgen nur auf Wunsch der Kolleg\*innen.
- Es gibt keine Verpflichtung zur Teilnahme an Klassenreisen ab dem 55. Lebensjahr.

Sollten eure Schulleitungen den Weisungen von Herrn Rosenboom nicht nachkommen, wendet euch an euren Personalrat!

## Einsicht in F-Zeitenlisten und Stammdatenblätter

Der Datenschutz darf notwendige PR-Arbeit nicht verhindern und Informationsrechte des Personalrats nicht einschränken.

Immer wieder melden sich schulische Personalräte bei dem Gesamtpersonalrat mit der Frage, ob sie das Recht haben, Listen mit der Vergabe der Funktionsstunden oder Listen mit dem Arbeitszeiteinsatz der Kolleg\*innen (sog. Stammdatenblätter) zu bekommen. Die Gründe der Schulleitungen, die Weitergabe zu verweigern, sind hauptsächlich zwei:

- Der Personalrat ist nicht in der Mitbestimmung nach § 87 (2) HmbPersVG.
- Sie können aus Gründen des Datenschutzes nicht weitergegeben werden.

Der Gesamtpersonalrat hält beides nicht nur für nicht rechtens, sondern für eine Beförderung intransparenter Verfahren mit entsprechenden Nachteilen. Deswegen versucht der Gesamtpersonalrat ein transparentes Verfahren mit der BSB zu etablieren. Das soll keinen schulischen Personalrat daran hindern, seine Aufgaben und Rechte wahrzunehmen. Der Gesamtpersonalrat ist gerne bereit euch dabei zu unterstützen.

Die BSB zitiert oft die FAQs zum Personalvertretungsrecht (Frage 19: Dürfen bzw. müssen F-Zeiten von Lehrkräften auf Antrag des Personalrats offengelegt werden?) und zwar so, dass diese mit dem Gesamtpersonalrat abgesprochen seien. Manchmal geht sie so weit zu behaupten, diese seien mit dem Gesamtpersonalrat „abgestimmt“. Das kann nur aus zwei Gründen geschehen. Erstens die Person wurde falsch informiert (oder kennt sich nicht aus) oder zweitens sie versucht den Personalrat zu manipulieren. Die FAQs sind ein Papier der BSB und wurden dem Gesamtpersonalrat zur Stellungnahme vorgelegt. Es handelt sich aber nicht um ein Konsenspapier; der GPR hatte kaum Einfluss auf das Endergebnis.

Die Antwort auf Frage 19 ist ein klares Beispiel dazu, dass die FAQs die Arbeitgeberperspektive darstellen. Sie mögen für die Schulleitung bindend sein. Für die

schulischen Personalräte sollten sie keinen Anspruch auf rechtliche Korrektheit erheben. Schon gar nicht die Interpretationen, die daraus hergeleitet werden. Für den Gesamtpersonalrat ist die Rechtsprechung diesbezüglich sehr eindeutig. Die Vorlage der Listen ergibt sich nicht aus einer bestimmten mitbestimmungspflichtigen Maßnahme, sondern aus dem Überwachungsrecht des Personalrats. Das Bundesarbeitsgericht hat am 16.08.2011 festgelegt: *„Das Überwachungsrecht ist nicht vom Vorliegen besonderer Mitwirkungs- oder Mitbestimmungsrechte abhängig. Der Betriebsrat entscheidet allein, ob und auf welche Weise er seine Überwachungsaufgabe wahrnimmt. Für dieses Verständnis spricht, dass der Betriebsrat nach § 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG nicht nur über die Einhaltung seiner eigenen Regelungen zu wachen hat, sondern auch über die anderer Normgeber“*.

Das Pendant zu § 80 (1) 1 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) sind § 77 HmbPersVG und § 78 (1) 3 HmbPersVG.

Es ist richtig, dass der Personalrat kein Kontrollgremium ist. Hier gilt das Erforderlichkeitsprinzip, wenn die Information notwendig für die Erfüllung personalrätlicher Aufgaben ist. *„Die Wahrnehmung der Überwachungsaufgabe ist von der Darlegung eines besonderen Anlasses, namentlich einer zu besorgenden Rechtsverletzung unabhängig“*. Die Frage des Datenschutzes ist rechtens und es sollte in Erwägung gezogen werden, diese Listen in anonymisierter Form zu erstellen. Wenn aber der Personalrat für die Wahrnehmung seiner

Aufgaben die kompletten Listen braucht, sagt das Landesarbeitsgericht Niedersachsen: *„Gewährt der Arbeitgeber einem Betriebsratsmitglied nach § 80 Abs 2 S 2 Halbs 2 BetrVG Einblick in die Bruttoentgeltlisten, handelt es sich um eine nach § 26 Abs 1 BDSG 2018 zulässige Form der Datennutzung“*.<sup>1</sup>

Nach der Rechtsprechung<sup>2</sup> des Bundesverwaltungsgerichts sind beispielsweise folgende Informationen dem Personalrat schriftlich vorzulegen:

- Bewerbungsunterlagen
- Empfänger von Leistungszulagen
- Besetzungsberichte
- Personalbedarfsberechnungen
- Listen im Rahmen des BEM-Verfahrens
- Bruttolohn- und Gehaltslisten

Für die Einsicht in die F-Zeitenlisten und Stammdatenblätter spricht, dass die Überwachungsaufgabe des Personalrats *„in der Überprüfung [besteht], ob die Arbeitszeit der Beschäftigten korrekt erfasst worden ist. Er hat darauf zu achten, dass alle als Arbeitszeit zu wertenden Zeiten den Beschäftigten tatsächlich gutgeschrieben werden. Mit der Wahrnehmung der Überwachungsaufgabe soll der Antragsteller zu verhindern helfen, dass Beschäftigte ihren Anspruch*



auf Freizeitausgleich verlieren oder zu Unrecht Arbeit im Folgezeitraum nachleisten müssen.“<sup>3</sup>

Es ergibt sich daraus eine Verpflichtung des Personalrats die Einhaltung folgender Normen (nicht abschließend) zu kontrollieren:

- Richtlinie 2003/88/EG des Europäischen Parlaments
- Arbeitszeitgesetz (ArbZG)
- Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L)
- Hamburgisches Beamtengesetz (HmbBG)
- Verordnung über die Arbeitszeit der Lehrerinnen und Lehrer an staatlichen Schulen (Lehrkräfte-Arbeitszeit-Verordnung - LehrArbZVO)
- Dienstvereinbarung über schulische Stundenkonten
- Dienstvereinbarung zur verbindlichen Einführung der IT-gestützten Unterrichts- und Vertretungsplanung mit der Software „Untis“
- Dienstvereinbarung zum Einsatz von Lehrkräften in Hamburger Ganztagschulen

Dafür benötigt der Personalrat Informationen über den Einsatz der Beschäftigten. Es wäre wünschenswert diesbezüglich Einvernehmen mit der BSB zu erreichen. Wenn das aber nicht möglich ist, sollte das Verwaltungsgericht zu Rate gezogen werden, um Transparenz zu schaffen. Dazu ein Zitat des Regierungsdirektors Jürgen Schröder (Referent beim Sächsischen Rechnungshof):

*„Intransparenz personalwirtschaftlicher Verfahren für die Personalvertretung und die Beschäftigten, ungenügende oder fehlerhafte Information der Personalvertretung, »Heimlichtuerei« gegenüber der Personalvertretung, rechtswidrige Einschüchterungsversuche und verfassungswidrige »Einzelfallentscheidungen« des Dienststellenleiters, mangelnde Courage von Personalräten und Beschäftigten und das Versagen einzelner Personalvertretungen bei der Wahrnehmung ihrer gesetzlichen Pflichten sind notwendige Bedingungen für Günstlingswirtschaft und Ämterpatronage. Dies unterminiert rechtsstaatliche Grundsätze, führt zu sachwidrigen Entscheidungen, fördert »Duckmäusertum«, untergräbt das Engagement der Beschäftigten, lähmt die Effizienz des öffentlichen Dienstes und schädigt das Ansehen staatlicher und kommunaler Institutionen.“*

Hinweis: T. Rabe schreibt im S-Brief vom 03.09.2012 an die Schulen:  
*„...sind Schulleitungen künftig verpflichtet, die Vergabe der Funktionsstunden ihren Schulpersonalräten zu erläutern.“*

#### Quellen

<sup>1</sup> Landesarbeitsgericht Niedersachsen, Beschluss vom 22. Oktober 2018 – 12 TaBV 23/18

<sup>2</sup> BVerwG 10.8.1987 – 6 P 22.84 –; BVerwG 22.12.1993 – 6 P 15.92 –; BVerwG 26.1.1994 – 6 P 21.92 –; BVerwG 3.1.2002 – 6 P 5.01 –; BVerwG 23.6.2010 – 6 P 8.09 –, BVerwG 16.5.2012 – 6 PB 2.12 –

<sup>3</sup> BVerwG, Beschluss vom 19. März 2014 – 6 P 1/13 –

## 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 Arbeitsassistentin
- Information über Nachteilsausgleiche für Menschen mit Behinderung (z.B. Pflichtstundenermäßigung, Stundenplan, Pausenaufsichten)
- und vieles mehr

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  
 LZ: Schwb-Leh-G/So

#### **Stadtteilschulen:**

Lisel Freter & Andreas Weber Tel: 428 63 – 4162  
[lisel.freter@bsb.hamburg.de](mailto:lisel.freter@bsb.hamburg.de)  
[andreas.weber@bsb.hamburg.de](mailto:andreas.weber@bsb.hamburg.de)  
 Hamburger Str. 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 Abteilung Beratung:**

Sabine Wieland Tel. 428 63 – 3142  
[sabine.wieland@bsb.hamburg.de](mailto:sabine.wieland@bsb.hamburg.de)  
 Hamburger Str. 41 – Raum 210  
 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) richten.

Ute Koch <a href="mailto:ute.koch1@bsb.hamburg.de">ute.koch1@bsb.hamburg.de</a>	Vorsitzende	BS 25	Beamt*innen
Manuela Kirschbaum <a href="mailto:manuela.kirschbaum@bsb.hamburg.de">manuela.kirschbaum@bsb.hamburg.de</a>	stv. Vorsitzende	Schule Eduardstraße (GS)	Arbeitnehmer*innen
Mareike Geiling <a href="mailto:mareike.geiling@bsb.hamburg.de">mareike.geiling@bsb.hamburg.de</a>	Vorstand	Schule Stengelestraße (GS)	
Terk Mohr <a href="mailto:terk.mohr1@bsb.hamburg.de">terk.mohr1@bsb.hamburg.de</a>	Vorstand	Ida-Ehre-Schule (STS)	
César Varela-Agra <a href="mailto:cesar.varela-agra1@bsb.hamburg.de">cesar.varela-agra1@bsb.hamburg.de</a>	Vorstand	Heinrich-Heine-Gymnasium	

Weitere GPR-Mitglieder:

Carsten Arnheim	Adolph-Schönfelder-Schule	Gerald Lamker	Margarete Rothe Gym.
Sabine Bielefeldt	GS Mümmelmannsberg	Henrik Lorenzen-Albers (ab 1.2.)	ReBBZ W-S
Kay Brockmann (bis 31.1.)	Schule Bekkamp	Birgit Paetzold	Schule An der Glinder Au
Babett Bünger	Schule Grumbrechtstraße	Dirk Poppner-Gröling	GS Turmweg
Anja Burmester	Gymnasium Heidberg	Olaf Sandmann	BS 04
Susanne Ehlers (bis 31.1.)	Lise-Meitner-Gym.	Mareile Stäcker	GS Müssenredder
Joachim Eiselen	Gymnasium Buckhorn	Bettina Strauer (ab 1.2.)	Albert-Schweitzer-Gym.
Björn Eisenschmidt	BS 28	Marlies Tatje	BS 30
Bodo Haß	Schule Hirtenweg	Ole Waldmann	Gretel-Bergmann-Schule
Grit Katzmann	BS 28	Andrea Weisz	BS 23
Sabine Krüger	Schule Alter Teichweg	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