

# Perspektivwechsel

Interview über die Herausforderungen in ihrer neuen Rolle

**hlz:** Was hat euch motiviert, die Aufgabe als Vorsitzende zu übernehmen?

**Bodo:** Nachdem ich in den letzten Jahren in unterschiedlichen Gremien der GEW mitgearbeitet bzw. sie auch geleitet habe, finde ich das für mich jetzt den richtigen Schritt. Politisch finde ich es, gerade im Moment, wo Schule aus Behördensicht immer wieder nur über Unterricht und Lehrkräfte definiert wird, richtig, wenn auch andere Kolleg\_innen im Vorsitz der GEW sind.

**Yvonne:** Die Pandemie hat auch den Bildungsbereich aufgerüttelt, gibt neue Perspektiven und fordert zum Perspektivwechsel heraus. Ich mag Herausforderungen, ich stelle mich ihnen und gehe kreativ und strukturiert an Sachen ran! Und im Team des GPR, in dem ich bereits seit einigen Jahren mit Sven und Bodo zusammenarbeiten konnte, habe ich gemerkt, dass wir uns gut ergänzen.

**Sven:** Ich möchte mit der GEW weiterhin für mehr Gestaltungsspielräume und gute Arbeitsbedingungen im Bildungsbereich kämpfen. Deshalb möchte ich an die gute Arbeit des bisherigen Vorsitzendenteams anknüpfen und die Themen weiterentwickeln und bringe mich gerne weiter mit meiner Expertise und mein Engagement ein. In meiner Berufsbiographie hat der Teamgedanke schon immer eine wichtige Rolle gespielt. Deshalb war es für mich auch klar, dass wir zusammen als Team antreten: Gemeinsam kann man mehr erreichen!

**hlz:** Was wollt ihr anders ma-

chen als eure Vorgänger\_innen?

**Bodo:** Mir geht es so, dass da erstmal große Fußstapfen hinterlassen werden, in die ich vor habe reinzuwachsen. Auch als PTFler z. B. habe ich mich von den Hamburger Vorsitzenden gut vertreten und angesprochen gefühlt. Gleichzeitig habe ich die klare, freundlich, aber in der Sache bestimmte Art sehr geschätzt. Das möchte ich gerne so weiterführen. Gleichzeitig gibt es bestimmte Dinge, die nicht so gut gelaufen sind und die – vielleicht auch nur bei mir – jetzt erst aufploppen werden. Da gilt es dann, weiter dran zu arbeiten.

**Yvonne:** Ich finde es super, dass wir mit Sven einen Vorsitzenden haben, der in sein Wahlamt bereits hineingewachsen ist und deshalb die besten Voraussetzungen mitbringt, um den Übergang von einem ins andere Team prima zu gestalten. Diese Möglichkeiten der Anknüpfung und Einarbeitung in gewerkschaftliches Arbeiten müssen wir ausbauen, wir müssen die Übergänge gestalten und Strukturen angehen, um die Bedingungen des gewerkschaftlichen und schulpersonalrätlichen Engagements zu verbessern. Dies hat das vorherige Vorsitzendenteam bereits gemacht, aber die Umstände haben sich gerade durch die Erfahrungen mit der Pandemie stark verändert. Wir werden deshalb aus gegebenem Anlass Einiges anders machen und dies als Chance nutzen für Verbesserungen der Arbeitsbedingungen im Bildungsbereich, bildungspolitisch, aber eben auch innergewerkschaftlich.

**Sven:** Da ich ja auch so et-

was wie mein eigener Vorgänger bin, würde ich die Arbeit gerne fortsetzen. Durch das neue Team werden wir aber sicher auch neue Schwerpunkte setzen, zum Beispiel im Arbeits- und Gesundheitsschutz oder in der Arbeit für Multiprofessionalität. Natürlich bleiben die Themen Arbeitszeit und Arbeitsbelastung der von uns vertretenen Beschäftigtengruppen von zentraler Bedeutung, genauso das Thema Bildungsgerechtigkeit

**hlz:** Was bringt ihr als erfahrene Mitglieder des Gesamtpersonalrats in die neue Aufgabe mit ein?

**Bodo:** Sicherlich Einblick in manche Abläufe und Strukturen in der Behörde und das Wissen, dass dort auch Menschen sitzen. Im GPR lernt man schnell, dass man Ausdauer braucht, um Veränderungen zu erreichen und sich vieles nicht durch das Personalvertretungsgesetz regeln lässt. Das macht auch noch mal Lust, es von der gewerkschaftlichen Seite anzugehen.

**Yvonne:** Genau diese Verbindung von gesetzlicher Regelung und gewerkschaftlicher Solidaritätsarbeit, die Bodo anspricht, haben wir im GPR ja auch bereits praktiziert: Gerade im letzten Jahr, als neben dem Infektionsschutz in den Schulen der Arbeitsschutz als Stiefkind in den Dienststellen nochmals deutlich hervortrat, war die Zusammenarbeit mit den Schulpersonalräten wichtig. Der gewerkschaftliche Blick stützt und prägt die Personalratsarbeit natürlich massiv. Dass ich unsere Erfahrungen in die GEW konstruktiv einfließen lassen konnte und somit auch je-

weils von personalrätlicher Seite aus klären konnte, wo Rückhalt der GEW nötig ist, ist eine wichtige Erfahrung.

**Sven:** Naja und natürlich ein gehöriges Maß an Beharrlichkeit, hohe Frustrationstoleranz und viel Humor. Nein, im Ernst: durch das intensive Zusammenwirken der verschiedenen Professionen und Schulformen ergeben sich immer wieder neue Perspektiven auf die jeweiligen besonderen Problemlagen. Das erweitert m.E. den Blick auf die einzelnen Beschäftigtengruppen und sensibilisiert für die spezifischen Probleme und Herausforderungen der einzelnen Schulformen. Für die Arbeit als Gewerkschaftsvorsitzende kann das ja nur hilfreich sein.

**hlz:** *Gibt es Dienstvereinbarungen, die neu auf den Weg gebracht werden sollten oder novelliert gehören, bsp. die DV zur Arbeitszeitverordnung?*

**Bodo:** Die DV zur Arbeitszeitverordnung PTF ist ganz ok. Das Problem der geringen Zeiten für Kommunikation und Vor- und Nachbereitung ist durch die gleichzeitig veröffentlichte Dienstanweisung entstanden. Da war der GPR ja nicht in der Mitbestimmung. Die Dienstanweisung ist von der GEW deswegen stark kritisiert worden. Da müssen wir auch dranbleiben! Das gleiche Problem hat ja das Lehrkräftearbeitszeitmodell, das zwar nie auskömmlich war, aber bei dem mittlerweile Maß und Mitte verloren gegangen ist.

**Yvonne:** Bereits auf unserem Gewerkschaftstag habe ich eine einfache Logik herangezogen: Wer Leistung will, muss Gesundheit fördern! – Wenn die Arbeitszeit, wie z.B. in der Lehrkräftearbeitszeitverordnung, auskömmlich geregelt wird und die Entgrenzung der Arbeit auch durch die ständig neu hinzukom-

menden Aufgaben und Anforderungen zu einer Art behördlichen „Normalität“ geworden ist, muss der Arbeits- und Gesundheitsschutz besonders stark werden. Wenn dann noch durch die Digitalisierung das mobile Arbeiten zunimmt, müssen die Arbeitsbedingungen und möglichen gesundheitlichen Belastungen und Gefahren in den Fokus gerückt werden. Dies hat der GPR für sich im Blick –, die Dienststellen



Fotos: hlz/Jamill Jalla

**„Wer Leistung will, muss Gesundheit fördern!“ Yvonne Heimbüchel**

aber leider immer noch nicht so, wie es sich gehörte! Aber auch daran arbeiten die Kolleg\_innen im GPR und den schulischen Personalräten.

Der GPR befindet sich allerdings gerade in Verhandlungen zu diversen Prozess- und Dienstvereinbarungen mit der BSB zu den unterschiedlichsten Digitalisierungsthemen.

**hlz:** *Du, Sven, bist Sonderpädagoge und hast von Anbeginn diesen Prozess kritisch begleitet. Wo stehen wir aktuell, wo liegen die größten Defizite und was muss getan werden, um den Ansprüchen einer gelungenen Inklusion zu genügen?*

**Sven:** Diese Frage kann ich natürlich in der gebotenen Kürze nur schlaglichtartig für den Be-

reich Schule beantworten. Bei den Ressourcen konnten wir als GEW durch unser politisches Engagement und harte Verhandlungen vieles von unseren Forderungen – nach mehr Personal, Barrierefreiheit, bessere Therapie- und Pflegemöglichkeiten und Einiges mehr – durchsetzen. Hier sei nochmal an unsere Forderung nach 550 zusätzlichen Stellen für die Inklusion erinnert. Natürlich ist noch Vieles im Argen, und bei den Personalressourcen ist natürlich immer Luft nach oben. Aber ohne unser Engagement wären wir heute längst nicht so weit. Die politisch Verantwortlichen mussten verstehen, dass Inklusion ohne weitere Ressourcen nicht zu machen ist, das ist für mich ein wichtiges Ergebnis! Natürlich müssen wir weiterhin die Arbeitsbedingungen an den Schulen kritisch im Blick haben, dies gilt natürlich genauso für die ReBBZ, den speziellen Sonderschulen und den überregionalen Bildungs- und Beratungszentren. Auch hier bedarf es dringend zusätzlicher Ressourcen!

Inhaltlich haben wir ja mit unseren Leitlinien für gute Bildungspolitik in Hamburg unsere Forderungen benannt: U.a. die Bündelung und koordinierte Vergabe aller zur Verfügung stehenden Förderressourcen als systemische Ressourcenzuweisung an die Schulen, die Einführung eines Fördermonitorings und die Überprüfung der aktuellen LSE-Diagnostik am Ende der 4. Klassenstufe, die Weiterentwicklung von Therapie und Pflege. Das sind alles ambitionierte inhaltliche Projekte und ganz schön dicke Bretter, die wir da weiterhin mit unseren Bündnispartnern bohren müssen. Wenn wir teilhaberelevante Bildungsangebote, auch unter erschwerten Bedingungen, für spezifische Zielgruppen in Anerkennung ihrer sozialen und persönlichen Lebenslage flächendeckend und gleichwertig ermöglichen kön-

nen und für jedes Kind und jeden Jugendlichen ein passendes Lernangebot vorhalten können, dann wären wir schon einen guten Schritt weiter.

*hlz: Du, Yvonne, hast dich stark im Bereich des Arbeits- und Gesundheitsschutzes engagiert. Was ist das vorrangige Ziel, das du nun GEWseitig verfolgen wirst?*

**Yvonne:** Wie ich bereits sagte: Wer Leistung will, muss Gesundheit fördern! Und dies in ALLEN Bereichen, denn der Arbeits- und Gesundheitsschutz ist ein zentrales Querschnittsthema, an dem man auch und gerade in diesen Zeiten nicht herumkommt. Ich habe mich hier vielfach auf Fortbildungen mit Gewerkschaftskolleg\_innen (auch aus anderen Gewerkschaften) in Hamburg und auf Bundesebene ausgetauscht – wir alle stehen vor den gleichen Herausforderungen. Darin sehe ich eine große Chance! Denn gerne rückt der Arbeits- und Gesundheitsschutz bei den Verantwortlichen (und manchmal auch bei den Beschäftigten) in den Hintergrund. Vielleicht, weil er zu zeit- oder kostenaufwändig erscheint, vielleicht weil er einem bei den vielen neuen Möglichkeiten, die sich gerade so bieten oder den scheinbaren Notwendigkeiten, die gerade so anstehen, nicht als Erstes in den Sinn kommt. Der Arbeits- und Gesundheitsschutz erscheint leider häufig eher als kurzfristiger Bremsen und nicht als – wie es eigentlich seine Natur wäre – in jedem Fall langfristiger Gewinn. Und er gehört so selbstverständlich zum salutogenen Leistungshandeln wie das „Guten Morgen“ zu den Beschäftigten! Mein vorrangiges Ziel ist es also, hier die Verantwortlichen zu einem Paradigmenwechsel zu bewegen, um Aussagen wie: „Natürlich ist der Arbeits- und Gesundheitsschutz beachtlich!“ und unlautere Aus-

sagen: „Es sind doch erwachsene Menschen, die wissen, wie man sich gesund erhält und schützt“, als Lippenbekenntnisse bloßzustellen.

Ich möchte Strukturen befördern, um den Arbeits- und Gesundheitsschutz besser zu organisieren, um alle Mitspieler\_innen in diesem Bereich in gleicher Zielrichtung miteinander zu vernetzen. Hierfür muss der allgemeine Gesundheitsschutz (AGS) von der Basis aus gestärkt und der Kontakt zu den aufsichtsführenden Akteuren gestaltet werden.

Ich möchte, dass unsere Beschäftigten sich nicht in einem Klima der Angst wie im Hamsterrad immer weiter selbst ausbeuten, sondern den strukturellen Druck, der auf allen Beteiligten liegt, wie in einer guten Gefährdungsbeurteilung analysieren, dokumentieren und mit einzelnen Maßnahmen angehen.

*hlz: Wenn aktuell nun der Präsenzunterricht wieder stattfindet, ist damit die Infektionsgefahr ja nicht aus der Welt. Welche Anforderungen müssen nun an den Gesundheitsschutz gestellt werden?*

**Yvonne:** Das Spannende ist, dass m.E. momentan ja auf den Infektionsschutz geachtet, aber der Arbeitsschutz in vielen Fällen vernachlässigt wird. Zu unterscheiden sind hier z.B. Maskenpflicht (Aerosolminimierung/Infektionsschutz) und Maskenerholung (Sauerstoffzufuhr/Arbeitsschutz) oder häufiges Lüften (Aerosolminimierung/Infektionsschutz) und Vermeidung von dauerhaftem Durchzug (muskuläre Verspannungen/Arbeitsschutz). Bei der Einführung der Infektionsschutzmaßnahmen wurde nicht beurteilt, welche Gesundheitsgefahren diese Maßnahmen für die Menschen vor Ort ggf. zur Folge haben könnten. Es wurden wohl Begehungen gemacht, um zu prüfen, ob

alle Fenster ausreichend zu öffnen sind. Doch blieb der Blick auf die Gesundheitsgefahren für die Beschäftigten und Schüler\_innen besonders im Winter in manchmal schlecht zu heizenden Räumen unzureichend.

Es ist also wichtig, gemeinsam die Gefahren in den Blick zu nehmen und sie mittels gezielter Maßnahmen zu vermeiden. Gesetzlich vorgeschriebene Gefährdungsbeurteilungen binden die Beschäftigten als Betroffene unter Beteiligung einer geschulten sicherheitsbeauftragten Person und der Personalräte ein und sind demgemäß sach- und fachgerecht durchzuführen. Hier haben Personalräte anders als Betriebsräte zunächst nur eine Mitbestimmung bezüglich der Maßnahmen. Es ist also im ersten Schritt eine Frage der Verantwortung und der Strukturen. Und es muss allen Akteuren die Zeit für den Arbeits- und Gesundheitsschutz eingeräumt werden – ein Schnellschnell birgt langfristige Nachteile für den AGS und somit für alle an Bildung Beteiligten! Dies sehen wir leider immer wieder, so dass die GBU mittlerweile als zahnloser Tiger gilt, der sie keinesfalls ist! Wenn es schnell gehen muss, können Gefährdungsbeurteilungen angepasst werden, aber dürfen niemals unberücksichtigt bleiben.

Um dies zu gewährleisten, muss der Arbeits- und Gesundheitsschutz einen festen Platz und feste Organisationsstrukturen vor Ort erhalten. Arbeitsschutzausschüsse vor Ort, geschulte und aktive Sicherheitsbeauftragte, fortgebildete Leitungskräfte und nicht zuletzt gestärkte und unterstützte Beschäftigte wären hier als Minimum zu nennen.

*hlz: Bodo, Du vertrittst nun an der GEW-Spitze u.a. einen Bereich, die Mitglieder des Pädagogisch Therapeutischen Personals, der bislang noch im Schatten stand. Auf welchen Aspekt willst du vorrangig dein Au-*

genmerk lenken?

**Bodo:** Ganz im Schatten stand er ja nicht. Es gibt schon lange die PTF Fachgruppe in der GEW. Gerade die Einführung der Dienstzeitregelung 2018 wurde und wird von der Fachgruppe, aber auch der ganzen GEW sehr kritisch begleitet. Das pädagogisch-therapeutische Fachpersonal mit den unterschiedlichen Professionen war bei den Warnstreiks und den Tarifverhandlungen der letzten 10 Jahre sehr sichtbar und lautstark.

Aber du hast natürlich recht, da geht noch mehr. Und das muss es auch: Ich sehe hier im

gut vorgearbeitet worden. Trotzdem wird es auf Bundesebene nicht leicht werden.

Das zweite Thema haben wir schon besprochen. Die Dienst-anweisung gehört auf jeden Fall verbessert. Insbesondere was die Auskömmlichkeit der K-Zeiten angeht. Dabei möchte ich hier aber noch einmal erwähnen, dass es für die Schulleitungen durchaus Möglichkeiten gibt, diese auskömmlicher zu gestalten. Die Dienst-anweisung gibt es durchaus her, z. B. Kommunikationsthemen in die Bedarfszeit (B-Zeit) zu verlagern. Die Schulleitung muss es aber auch wollen!

am Unterricht beteiligten Personen die Rede ist. Wer in Schule ist denn nicht am Unterricht beteiligt? Wenn es tatsächlich Kolleg\_innen im PTF gibt, die das nicht sind, sollen die dann aus der „Digitalisierungsstrategie“ herausfallen? Sollen sie nicht mit den Schüler\_innen und Kolleg\_innen kommunizieren? Das macht mich ehrlich wütend.

Schon fast lustig ist es, wenn es verpflichtende „Schnelltests“ für Lehrkräfte während des Präsenzunterrichtes gibt und sie für das PTF weiter freiwillig sind. Natürlich gibt es Kolleg\_innen, die sich nicht testen wollen und die darüber froh sind. Aber als Konzept zeigt das doch wieder, dass wir nicht mitgedacht wurden.

Natürlich hat sich die BSB auch weiterentwickelt. Es gibt eine PTF-Grundsatzreferentin, die auch viele Dinge angeht. Im Frühjahr gab es den Brief aus der Behörde an alle PTF-Kolleg\_innen. Aber es ist noch viel Arbeit von allen nötig, damit von allen das PTF als eine tragende, wichtige Säule des Hamburger Schulsystems angemessen beachtet wird.

Aber ich möchte noch einmal weg vom PTF bzw. von mir als Physiotherapeuten an einer Schule. Das ist ja nur ein kleiner Teil des PTF. Dass ich jetzt in den Vorsitz der Hamburger GEW gewählt wurde, ist ja auch der Ausdruck davon, dass die GEW ein „ganz schön bunter Haufen“ geworden ist und auch nicht nur an Schulen ihr Zuhause hat. Dafür möchte ich selber den Blick offen haben und dies auch nach außen vertreten. Wenn wir gemeinsam Dinge erreichen wollen, müssen wir die einzelnen, manchmal sehr kleinen Berufsgruppen in der GEW im Blick behalten und mitnehmen; gleichzeitig aber auch einen Blick auf „das Ganze“ und die Themen, die alle gleich angehen, haben. Das ist nicht immer einfach, aber das finde ich wichtig.



**„Es muss endlich zu einer finanziellen Gleichstellung der schulischen Therapeut\_innen mit den ihnen früher gleich gestellten Erzieher\_innen kommen.“ Bodo Haß**

Moment drei große Themen:

Das erste, das jetzt auch gleich ansteht, sind die Tarifverhandlungen im Herbst. Hier wird sich die Hamburger GEW natürlich ganz stark dafür einsetzen, dass es endlich zu einer finanziellen Gleichstellung der schulischen Therapeut\_innen mit den ihnen früher gleich gestellten Erzieher\_innen kommt. Ich schließe hier gleich die Vorschullehrer\_innen mit ein. Sie fallen sowohl aus der JA13-Kampagne bzw. der -Regelung als auch aus dem Sozial- und Erziehungsdienst heraus. Das werden zwei Themen, die Hamburg in die Tarifverhandlungen einbringen wird. In Hamburg ist dafür auch schon

Und damit sind wir schon im dritten Thema: Den Platz, den unsere Arbeit als PTF in der Schule und in der Schulöffentlichkeit einnimmt; und der gebraucht wird, damit wir in den Schulen sinnvoll und professionell wirken können. Gerade in diesem Jahr der Pandemie wurde immer wieder deutlich, dass viele Kolleg\_innen an manchen Schulen zwar gern genutzte Lückenstopfer waren. Gleichzeitig werden unsere Profession und unsere Aufgaben von der BSB häufig gar nicht mitgedacht. Das geht damit los, dass bei der jetzt geplanten Einführung für Dienstgeräte für Kolleg\_innen immer nur von Lehrkräften und



**„Erst einmal muss das Soziale im Vordergrund stehen, bevor business as usual weitergehen kann.“ Sven Quiring**

Damit stehen wir in Hamburg ja nicht allein. Das Thema gibt es genauso auf Bundesebene.

**hlz:** *Als Bildungsgewerkschaft vertreten wir neben den klassischen Bereichen aus Schule und Kita zunehmend Kolleg\_innen auch aus den Bereichen Hochschule und Erwachsenenbildung. Welche Rolle spielen diese Bereiche in euren Überlegungen? Auch Studies, Junge GEW, kritische Stimmen, die nicht mehr auftauchen, nicht zu vergessen.*

**Sven:** Diese Bereiche haben wir natürlich im Blick! Wir unterstützen sie systematisch und wollen auch insbesondere an der Vernetzung mit den anderen Bereichen arbeiten. Das gilt natürlich auch für die Junge GEW, die Studierenden und die Betriebsgruppe Ruheständler\_innen.

**hlz:** *In Sachen Arbeitszeit zeigte sich der Senator bislang hartleibig. Was gedenkt ihr in dieser Sache zu unternehmen? Es gibt ja immer noch den GEW-Beschluss: „Nicht mehr als 20 Stunden vor der Klasse“ gegenüber der Vorstellung, weiter am AZM herumzufrickeln, sprich: Kampf um WAZ. – Kann man mit dem Widerspruch leben?*

**Sven:** Mit diesem Wider-

spruch leben unserer Mitglieder in den Schulen ja schon seit 2003! Beides ist wichtig: das AZM grundlegend zu kritisieren und seine Problematiken aufzuzeigen, aber auch, an allen Schulen konkrete Verbesserungen einzufordern und zu erstreiten. Das gilt gerade auch in der Pandemiesituation. Um es klar zu sagen: Für uns ist die Arbeitszeit- und Belastungssituation an den Schulen nicht hinnehmbar. Wir suchen mit den Kolleg\_innen nach bekannten und auch nach neuen Wegen, z. B. über den Gesundheitsschutz, um Verbesserungen durchzusetzen.

**hlz:** *Der JA13-Erfolg ist noch sehr frisch. Das Geld ja auch noch nicht auf den Konten der Kolleg\_innen. Was plant ihr, wie man diesen Sieg für die GEW noch stärker nutzbar machen kann?*

**Sven:** Da haben wir als GEW HH tatsächlich einen großen Erfolg erkämpft. Ab dem neuen Schuljahr wird endlich die erste Stufe umgesetzt. Wir wollten das eigentlich gebührend in der „Nacht der GEW“ am 4.6.21 feiern, aber das musste auf 2022 verschoben werden. Aber natürlich werden wir die einzelnen Stufen der Umsetzung nicht nur pressemäßig begleiten.

**hlz:** *In der Amtszeit eurer Vorgänger\_innen gab es einen deutlichen Mitgliederzuwachs. Wie wollt ihr diese Erfolgsspur weiterverfolgen?*

**Sven:** Wir sind als GEW eine Mitmachgewerkschaft und leben von unseren aktiven Mitgliedern. Diese müssen wir in ihrer Arbeit und in ihrem Engagement stärken. Daher legen wir einen besonderen Fokus auf die Arbeit in den und mit den Betriebsgruppen. Wir haben in den letzten Jahren schon viele vor Ort auf unserer Betriebsgruppentour besucht. Das möchten wir nach der Pandemie verstärken. Wir bieten an, Betriebsgruppen bei ihrer Gründung zu unterstützen, die Vorsitzenden und die Referent\_innen zu Vorträgen und Diskussionen vor Ort einzuladen. Wir wollen auch hauptamtliches Personal zur Gewinnung und Aktivierung von Mitgliedern ausbauen, gerade im schulischen Bereich, wo in den nächsten Jahren ein deutlicher Personalaufwuchs geplant ist.

**hlz:** *Anderthalb Jahre Pandemie haben Spuren hinterlassen. Was sollte deshalb jetzt im Vordergrund stehen?*

**Sven:** Da sind wir alle drei d'accord: Es wird jetzt wichtig sein, Schule als sozialen Ort wieder zu öffnen und gemeinsam zu Erleben. Natürlich sind im letzten Jahr auch Wissenslücken entstanden und die – zumindest weitestgehend – auch aufgeholt werden müssen, aber das Soziale muss erst einmal im Vordergrund stehen, bevor business as usual weitergehen kann.

**hlz:** *Na, dann hoffen wir mal, dass vom usual so viel wie möglich auf der Strecke bleibt.*

*Wir danken für die Beantwortung der Fragen, die schriftlich gestellt wurden.*

DIE REDAKTION