



Frühjahrssitzung des berufspolitischen Ausschusses (BRA)
des Deutschen Philologenverbandes Ende März in Königswinter

Berufspolitik in Zeiten der Digitalisierung

In der Frühjahrssitzung des berufspolitischen Ausschusses (BRA) des Deutschen Philologenverbandes Ende März in Königswinter bei Bonn standen die Auswirkungen der zunehmenden Digitalisierung im Schulbereich im Fokus. Der Umgang mit den in diesem Zusammenhang erhobenen Daten und wie es gelingt, den Datenschutz zu gewährleisten, waren zentrales Anliegen bei der Diskussion dieser Thematik auf der Tagung des BRA. Als Ergebnis wurden Forderungen und Empfehlungen erstellt, um im Zuge der fortschreitenden Digitalisierung die Persönlichkeitsrechte der Gymnasiallehrkräfte zu wahren. Diese können Sie auf den Seiten 24 und 26 in dieser Profil-Ausgabe nachlesen.

von STEFFEN PABST,
DR. THOMAS KNOBLAUCH &
MARKUS GRETZSCHEL

► Das Problem des Cyber-Mobbings

Dr. Thomas Knoblauch, der Vorsitzende des BRA, forderte in diesem Zusammenhang eine frühzeitige Einbeziehung der Personalräte aller Ebenen. Durch die Änderungen in den arbeitsorganisatorischen Abläufen und bei der Einführung von neuen Kommunikations- und Erfassungssystemen werden grundlegende Rechte der

Beschäftigten berührt, die es zu schützen gilt. Wie notwendig die Auseinandersetzung mit dieser Problematik ist, zeigte Markus Gretzschel in seinen Ausführungen zum Cyber-Mobbing auf. Während in der analogen Welt die Auswirkungen im Schulbereich auf einen überschaubaren Personenkreis begrenzt waren, werden heute durch die Nutzung des Internets mit seinen Kommunikationsplattformen, wie WhatsApp und Instagram, falsche Behauptungen, Beleidigungen und Verunglimpfungen in Windeseile ver- >



> Der Berufspolitische Ausschuss wird von Dr. Thomas Knoblauch (r.) und Steffen Pabst geleitet.

breitet und einem nicht mehr zu kontrollierenden Personenkreis zur Kenntnis gebracht. Durch die Möglichkeit der Anonymität und durch die Tatsache, dass die Täter nur schwer zu ermitteln sind, sinkt bei vielen Menschen, darunter auch bei Schülerinnen und Schülern, die Hemmschwelle, sich an Formen des Cyber-Mobbing zu beteiligen. Insbesondere durch die verbreitete Nutzung von Smartphones ist es möglich, mit wenig Aufwand, Video-, Ton- und Bildaufnahmen zu verbreiten und zu verfälschen. Auch wenn wir mit unserer Arbeit in der Arbeit mit Menschen ständig in der Öffentlichkeit stehen, haben wir ein Recht auf den Schutz unserer Privatsphäre.

> Cyber-Mobbing auch gegen Lehrkräfte

Auf der anderen Seite müssen wir es aber (leider) dul-

den, dass unsere Tätigkeit bewertet wird und in verschiedenen Foren veröffentlicht wird. Problematisch wird es, wenn die Grenzen der freien Meinungsäußerung überschritten werden. Wenn man selbst davon betroffen ist, sollte dies umgehend dem Dienstherrn und dem Betreiber des Portals gemeldet werden. Gegebenenfalls ist Anzeige bei der Polizei zu erstatten. Wenn einer Lehrkraft Mails mit Schmähkritik, falschen Behauptungen oder mit Videos, die die Persönlichkeit ins falsche Licht setzen oder sie in herabwürdigender Weise zeigen, erreichen, ist auf jeden Fall diese Mail zur Beweissicherung zu speichern. Auf keinen Fall sollte online reagiert werden. An einigen Fallbeispielen aus der Realität wurde die Notwendigkeit deutlich, sich dem Thema Cyber-Mobbing zuzuwenden. Der BRA hat sich dazu entschlossen, ei-

nen Flyer bis zur Herbstsitzung zu erarbeiten.

> Übertragung des Tarifergebnisses auf die Beamten

Das Ergebnis der Tarifverhandlungen für die Beschäftigten der Länder, die Anfang März abgeschlossen wurden, ist aus Sicht des BRA insgesamt positiv bewertet worden. Jetzt gilt es, diesen Abschluss systemgerecht und zeitgleich auf die Beamten zu übertragen. Problematisch sieht Steffen Pabst, der im Geschäftsführenden Vorstand des DPhV für den Tarif-

> Markus Gretzschel machte in seinen Ausführungen deutlich, dass durch die Möglichkeit der Anonymität und durch die Tatsache, dass die Täter nur schwer zu ermitteln sind, bei vielen Schülerinnen und Schülern, die Hemmschwelle, sich an Formen des Cyber-Mobbing zu beteiligen, sinkt.

bereich verantwortlich ist, die erneute Ausweisung von Sockelbeträgen für die unteren Einkommensgruppen. Dadurch schrumpfen die Abstände zwischen den Entgeltgruppen und Stufen in der Gehaltstabelle immer mehr. Damit stellt sich die Frage, wenn diese Praxis auch zukünftig fortgeschrieben wird, ob das Abstandsgebot noch eingehalten wird. Zunehmend wird es immer schwieriger, hoch qualifiziertes Personal für den öffentlichen Dienst zu gewinnen. Sockelbeträge werden dieses Problem nicht lösen. Der Deutsche Philologenverband wird weiterhin die stufengleiche Höhergruppierung bei Übernahme einer Tätigkeit mit höherer Verantwortung verfolgen. Die Erhöhung des Garantiebetrages auf 180 Euro bei Höhergruppierung in den Entgeltgruppen 9 bis 15 ist ein erster Schritt, der mit dem Tarifabschluss 2019 gegangen wurde.



NEUER exklusiver Beamtenkredit - Unser bester Zins aller Zeiten - Sensationell günstig

2,50% echter Vorteilszins
effektiver Jahreszins

Repr. Beispiel gemäß §6a PAngV (2/3 erhalten):
Ltz. 120 Monate, eff. Jahreszins, fester Sollzins
2,47% p.a., mit Rate 2.330,-€, Gesamtbetrag 56.484,-€
Vorteil: Kleinzins, kleine Rate, Annahme: gute Bonität.

um teurere Kredite, Beamtendarlehen/Versicherungsdarlehen & Girokredite
sofort entspannt umschulden. Reichsparen mit unserem neuen Exklusivzins, warum mehr zahlen.
Unser neuer und bester Zins aller Zeiten, noch nie waren die Zinskosten so gering!

Deutschlands günstiger Spezial-Beamtenkredit ohne Versicherungen

AK FINANZ
Kreditvermittlungs-GmbH
E3, 11 Planken
65159 Mannheim
Tel. (0621) 178100-0
www.ak-finanz.de

0800 - 1000 500 Free Call
Wer vergleicht, kommt zu uns.
Seit über 40 Jahren.

Sonderdarlehen zu 1a-Konditionen!
www.1a-Beamtendarlehen.de
Nutzen Sie Ihren Status als Beamter, Angestellter oder Arbeiter im ÖD

0800-8664422
Jetzt gebührenfrei anrufen & unverbindlich informieren

NÜRNBERGER
VERSICHERUNG
Mehrfachgeneralagentur Finanzvermittlung
Klaus Wendholt
Prälat-Hilg-Str. 19 · 46325 Berken

➤ Probleme der Teilzeitbeschäftigung

Ein weiteres Thema, dem sich der BRA zuwandte, betraf die Teilzeitarbeit bei Gymnasiallehrkräften. Immer mehr Beamtinnen und Beamten gehen einer Teilzeitbeschäftigung nach. Manfred Ernst, der dem BRA über viele Jahre als Vertreter

Schleswig-Holsteins angehörte, machte auf die Auswirkungen der Teilzeit auf die erwartende Pension deutlich. Vor dem Abschluss einer entsprechenden Vereinbarung sollte unbedingt Kontakt mit den Vertretern des jeweiligen Landesverbandes gesucht werden. So kann es bei einer ungünstigen Wahl des Beschäftigungsumfanges zu erheblichen Gehaltseinbußen

kommen. Dies ist jedoch nicht nur in Schleswig-Holstein der Fall: Eine 60-jährige Gymnasiallehrkraft in Sachsen, die einen Vertrag über 19,5/26 der Unterrichtsverpflichtung abschließt, muss aufgrund der Altersermäßigung noch 18 Stunden effektiv unterrichten. Den gleichen effektiven Arbeitsumfang hätte sie auch bei einem Vertrag von 20/26 ihres

Deputates, aber ein höheres Gehalt. Ursache für dieses Paradoxon ist die Verringerung der Altersermäßigung, wenn bestimmte Grenzen bei der Unterrichtsverpflichtung unterschritten werden. Der Dienstherr ist nicht verpflichtet, die Kolleginnen und Kollegen auf diesen Umstand hinzuweisen. Das können nur wir tun. Und wir tun es. ■

MEHR WISSEN ALS ANDERE. BESTELLEN SIE JETZT.

Besoldungsrecht in Bund und Ländern

dbb verlag
INFORMATIONEN FÜR BEAMTE UND ARBEITNEHMER

dbb verlag gmbh
Friedrichstraße 165 · 10117 Berlin
Telefon: 030.7261917-23
Telefax: 030.7261917-49
E-Mail: vertrieb@dbbverlag.de
Internet: www.dbbverlag.de
Onlineshop: shop.dbbverlag.de

Der Inhalt im Überblick:

- umfassender Über- und Einblick in alle Besoldungsgesetze des Bundes und der Länder (Stand: 31. August 2017)
- ehemals bundeseinheitliches Besoldungsrecht (BBesG a.F.) in der bis zum 31. August 2006 zuletzt geltenden Fassung
- Paragrafenspiegel zum schnellen Zugriff und zur thematischen Zuordnung zu wichtigen Regelungen

- Erläuterung der im jeweiligen Gesetzgebungsverfahren maßgeblichen Erwägungen und Begründungen zu Beginn der einzelnen Rechtskreise

Was Sie davon haben:
Ziel dieses Buches ist es, das komplexe Spezialgebiet des Besoldungsrechts, das in 17 Rechtskreise zersplittert ist, darzustellen. Angesichts der föderalen Dynamik ist es wichtig, eine umfassende, zugleich aber noch handliche Darstellung der anzuwendenden Gesetze zur täglichen Unterstützung der mit der Gesetzgebung, der Anwendung oder dem Vollzug befassten Personen in Bund und Ländern zu verschaffen.

So bestellen Sie ganz einfach:
Sie können mit nebenstehendem Bestellcoupon per Post, Fax, E-Mail oder über unseren Onlineshop bestellen.

1504 Seiten
€ 49,80* je Exemplar
ISBN 978-3-87863-219-1
* inkl. MwSt. zzgl. Porto und Verpackung

BESTELLCOUPON Zuschicken oder faxen

___ Exemplar/e -Besoldungsrecht in Bund und Ländern- (€ 49,80 zzgl. Porto und Verpackung)

Verlagsprogramm

Name _____

Anschrift _____

Telefon/E-Mail (freiwillig) _____

Widerrufsrecht: Sie haben das Recht, binnen 14 Tagen ohne Angabe von Gründen diesen Vertrag zu widerrufen. Die Frist beginnt mit Absendung dieser Bestellung. Zur Einhaltung der Frist genügt die rechtzeitige Absendung des Widerrufs an: dbb verlag gmbh, Friedrichstraße 165, 10117 Berlin, Tel.: 030.7261917-23, Fax: 030.7261917-49, E-Mail: vertrieb@dbbverlag.de.

Werbeeinwilligung: Ja, ich bin damit einverstanden, dass mich die dbb verlag gmbh über eigene Produkte (gedruckte und elektronische Medien) und Dienstleistungen über den Postweg oder per E-Mail informiert. Die von mir gemachten freiwilligen Angaben dürfen zu diesem Zweck gespeichert, verarbeitet und genutzt werden. Der werblichen Verwendung meiner Daten kann ich jederzeit widersprechen, entweder durch Mitteilung per Post an die dbb verlag gmbh, Friedrichstraße 165, 10117 Berlin, per E-Mail an vertrieb@dbbverlag.de, per Fax an 030.7261917-49 oder telefonisch unter 030.7261917-23. Im Falle des Widerspruchs werden meine Angaben ausschließlich zur Vertragserfüllung und Abwicklung meiner Bestellung genutzt.

Datum/Unterschrift _____

Die Mitglieder des Berufspolitischen Ausschusses des Deutschen Philologenverbandes haben in ihrer Sitzung Ende März 2019 folgende Empfehlung erarbeitet:

Dienstvereinbarungen im Kontext der Digitalisierung der Schule

von STEFFEN PABST &
DR. THOMAS KNOBLAUCH

Die Digitalisierung hält an Schulen zunehmend Einzug. Nicht nur der Unterricht wird immer stärker durch digitale Medien geprägt, auch in das berufliche Umfeld der Lehrkräfte greift die Digitalisierung immer mehr ein. Über eine pädagogisch sinnvolle Gestaltung von Unterrichts- und Erziehungsprozessen durch eine Digitalisierung des Lehrberufes muss an anderer Stelle diskutiert werden. Fakt ist aber, dass es bereits Schulen gibt, in denen in den Klassenräumen nur noch Aktiv-Boards zur Verfügung stehen. Darüber hinaus werden an Schulen elektronische Klassenbücher eingeführt und Chip-Schließsysteme installiert. Noten müssen in Schulverwaltungsprogramme eingetragen und dort verwaltet werden.

► Interne Dienstvereinbarungen sind notwendig

Die Einführung all dieser Systeme ist durch die Personalräte mitbestimmungspflichtig, da sie zum einen eine wesentliche Änderung der bestehenden Arbeitsmethoden darstellen, zum anderen technische Einrichtungen und Verfahren darstellen, mit denen Daten von Beschäftigten verarbeitet und genutzt werden können.

Darüber hinaus können die dort gesammelten Daten geeignet sein, das Verhalten oder die Leistung der Beschäftigten zu überwachen. Insbesondere durch die Kombination der gesammelten Daten aus den verschiedenen Systemen, wie zum Beispiel Klassenbuch und Türschließenanlage oder Klassenbuch und Benutzung des Aktiv-Boards, ließen sich leicht Verhaltensmuster einzelner Kolleginnen und Kollegen ableiten. Ebenso ist durch die Netzwerkfähigkeit der Aktiv-Boards jederzeit eine Einsichtnahme Dritter in das Unterrichtsgeschehen möglich.

Bei der Frage der Mitbestimmung geht es nicht darum, ob eine diesbezügliche Auswertung der Daten tatsächlich erfolgt, sondern das alleinige Potenzial, solche Auswertungen zu ermöglichen, löst die Mitbestimmung aus.

Nun gibt es keine grundsätzlichen Einwände, die der Einführung digitaler Datenverarbeitungsprogramme und -systeme im Wege stehen würden. Dennoch muss in solchen Fällen die Nutzung durch interne Dienstvereinbarungen eindeutig geregelt werden.

► Personalvertretungen der Schulen sind gefordert

Da solche Systeme an den einzelnen Schulen eingeführt werden, sind für das Abschließen

von diesbezüglichen Dienstvereinbarungen die dafür zuständigen Personalvertretungen der Schulen, wie zum Beispiel örtliche Personalräte, zuständig. Im Gegensatz zu den übergeordneten Personalräten können diese sich aus zeitlichen Gründen weder das notwendige Know-how, das zum Schließen der Dienstvereinbarungen notwendig wäre, aneignen, noch sind sie in der Lage, sich mit der erforderlichen Intensität in dieses Problemfeld einzuarbeiten.

Beim Schließen von Dienstvereinbarungen im Bereich der Digitalisierung von Arbeitsplätzen haben sich die Formulierungen und die Denkrichtung in den letzten Jahren grundsätzlich geändert. Wurden früher bestimmte Nutzungen abschließend ausgeschlossen, ist es wegen der Komplexität der Systeme heute üblich, die genaue Aufgabe des digitalisierten Systems zu definieren und alle weiteren Nutzungen auszuschließen.

Aus diesem Grunde sind in den Dienstvereinbarungen üblicherweise am Anfang der Gegenstand der Dienstvereinbarung und der diesbezügliche Nutzungszweck ausführlich beschrieben. Anschließend werden die zu Grunde liegende Systemlandschaft und die notwendigen Auswertungen der gesammelten

Daten aufgeführt. In einem Rollen- und Berechtigungskonzept ist festzuschreiben, wer auf welche Daten Zugriff hat. Dabei ist deutlich kenntlich zu machen, welche der erhobenen Daten personenbezogen oder personenbeziehbar sind.

► Unzulässige Datenverwendungen sind auszuschließen

Des Weiteren sollte aufgenommen werden, dass die Auswertungen von personenbeziehbaren Daten zu Zwecken der Leistungs- und Verhaltenskontrolle, zur Messung von Leistung und/oder zum Leistungsvergleich unzulässig sind.

Festzulegen ist, dass für Systemprotokolle gilt, dass die personenbeziehbaren Daten nur gemäß dem Protokollierungszweck, d.h. zur Aufrechterhaltung des ordnungsgemäßen Betriebs oder zur Fehleranalyse, ausgewertet werden dürfen. Eine Nutzung dieser Daten zur Auswertung des Nutzungsverhaltens oder der Nutzungsfrequenz von Einzelnen oder Kleingruppen mit wenigen Personen ist auszuschließen.

Die verantwortliche Stelle muss sicherstellen, dass Auswertungen mit personenbezogenen Daten aus Gründen der Datensparsamkeit gemäß § 71 BDSGneu nur vorgenommen werden, soweit der