

Dienstvereinbarungen im Kontext der Digitalisierung der Schule

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 Lehrerberufes 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.

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.

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.

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 gem. § 71 BDSGneu nur vorgenommen werden, soweit der Personenbezug für die Erfüllung des jeweiligen Nutzungszwecks erforderlich ist. Für übergreifende Zwecke oder allgemeine Auskünfte sind personenbezogene Daten so zu aggregieren bzw. zu anonymisieren, dass keine Identifikation natürlicher Personen gem. Art. 4 EU-DSGVO möglich ist.

Insbesondere ist zu regeln, dass, wenn personenbezogene oder personenbeziehbare Daten erhoben, gespeichert, übermittelt oder weiterverarbeitet worden sind, die aufgrund der Regelungen der geschlossenen Dienstvereinbarung unzulässig sind, diese einem Sachvortragsverwertungsverbot unterliegen. Personelle Maßnahmen, die auf einer unzulässigen Datenverwendung beruhen, sind rückgängig zu machen, soweit dies rechtlich möglich ist. Dies gilt sowohl für personelle Einzelmaßnahmen als auch für disziplinarische Maßnahmen aller Art.

Abschließend sollte definiert werden, welche Änderungen der Hard- oder Software eine erneute personalrechtliche Mitbestimmung auslösen.

Bei der Einhaltung dieser im Überblick formulierten Grundsätze sollten sich auch für die Personalvertretungen vor Ort Dienstvereinbarungen schließen lassen, die einem ordnungsgemäßen Ablauf der Dienstgeschäfte nicht im Wege stehen und dennoch einen gewissen Schutz der Kolleginnen und Kollegen garantieren.

Göttingen, den 10. November 2018