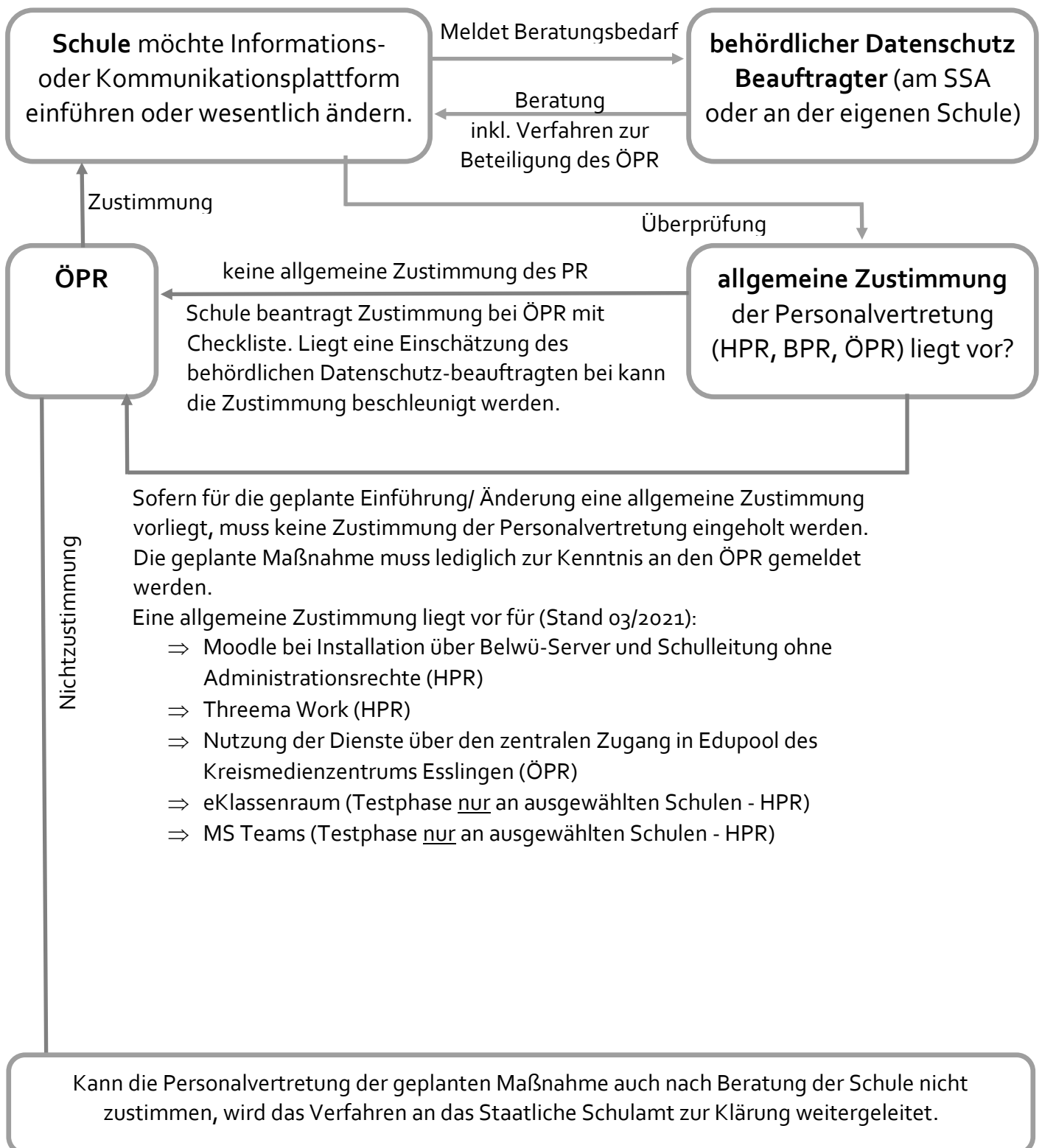


Einführung von Kommunikations- und Informationsplattformen am SSA Nürtingen



Grundsätze zur „Einführung von Informations- und Kommunikationsplattformen“

(...) „Unter einer Lern-, Informations- und Kommunikationsplattform ist jede Art von Verfahren, Programm, Datenbank, Tabelle oder Datei zu verstehen, auf die durch eine Gruppe von Personen auf elektronischem Wege zum Zwecke der Information zugegriffen werden kann. Dies gilt auch für das Anzeigen solcher Kommunikationsplattformen auf Bildschirmen, die ohne Passwortschutz einer Gruppe von Personen zugänglich sind. Dabei sind die Prinzipien der Datensparsamkeit und der Datenvermeidung in besonderer Weise zu beachten. Eine Lern-, Informations- und Kommunikationsplattform dient nicht zur Speicherung oder Übermittlung von beamtenrechtlichen oder arbeitsrechtlichen Vorgängen von Beschäftigten.“ (...) [aktuelle Rahmendienstvereinbarung zum Einsatz einer landeseinheitlichen digitalen Bildungsplattform]

Wichtige Anmerkungen zum Geltungsbereich: Homepages und Webauftritte von Schulen, die auch zur Kommunikation zwischen den Lehrkräften genutzt werden (z.B. über einen internen Zugangsbereich für Kolleg*innen), fallen ebenso in den oben definierten Geltungsbereich wie webbasierte Zeugnisprogramme. Natürlich erstreckt sich die Dienstvereinbarung auch auf die Einführung und Nutzung der landesinternen Plattform „Moodle“, entsprechend ist auch dann ein Antrag auszufüllen oder bei allgemeiner Zustimmung der Personalrat in Kenntnis zu setzen.

Noch ein wichtiger Hinweis zum Thema elektronische Datenverarbeitung personenbezogener Daten durch die Schulen: (...) „Eine Verhaltens- und Leistungskontrolle bzw. -bewertung der Beschäftigten mittels automatisierter Verarbeitung personenbezogener Daten und sonstige statistische Erfassung und Auswertung ist nicht zulässig.“ (...) [aktuelle Rahmendienstvereinbarung Elektronische Verarbeitung personenbezogener Daten durch die Schulen und die Kultusverwaltung].

Rechtliche Grundlagen

Zu den Beteiligungsrechten der Personalvertretung: § 6 (2) der o.g. Rahmendienstvereinbarung: „die Personalvertretung ist rechtzeitig und umfassend über die beabsichtigte Maßnahme zu unterrichten.“

- Rechtzeitig bedeutet, dass die Information des zuständigen Personalrats und die Erörterung der Maßnahme zu einem Zeitpunkt stattfinden, der die Planung und Verwirklichung von Gestaltungsalternativen noch ermöglicht.
- Umfassend bedeutet, dass die Dienststelle dem Personalrat alle für die Meinungs- und Willensbildung erforderlichen Informationen und Auskünfte zu erteilen hat. Die Informationen erfolgen schriftlich in allgemeinverständlicher Form und sind auf Wunsch zu erläutern.

Auf Grundlage des Landespersonalvertretungs

Ohne Zustimmung gemäß Absatz 1 darf eine nach § 75 Abs. 4 Nr. 11 bis 17 LPVG zustimmungspflichtige Maßnahme nicht durchgeführt werden; in strittigen Fällen muss die nach § 79 Abs. 4 und 5 LPVG herbeizuführende Entscheidung abgewartet werden. Aus § 75 LPVG Absatz (4): Der Personalrat hat, [...] mitzubestimmen über:

11. Einführung und Anwendung technischer Einrichtungen, die dazu geeignet sind, das Verhalten und die Leistung der Beschäftigten zu überwachen,
12. Gestaltung der Arbeitsplätze,
13. Einführung, Anwendung oder wesentliche Änderung oder wesentliche Erweiterung technischer Einrichtungen und Verfahren der automatisierten Verarbeitung personenbezogener Daten der Beschäftigten, mit Ausnahme der Einführung und Anwendung automatisierter Verfahren für amtliche Statistiken beim Statistischen Landesamt, soweit diese von Dienststellen außerhalb des Geltungsbereichs dieses Gesetzes erstellt und unter dortiger Mitbestimmung der Personalvertretung freigegeben worden sind,

14. Maßnahmen, die zur Hebung der Arbeitsleistung und Erleichterung des Arbeitsablaufs geeignet sind, sowie deren wesentliche Änderung oder wesentliche Ausweitung,
15. Einführung grundsätzlich neuer Arbeitsmethoden, wesentliche Änderung oder wesentliche Ausweitung bestehender Arbeitsmethoden,
16. Einführung, wesentliche Änderung oder wesentliche Ausweitung der Informations- und Kommunikationsnetze,
17. Einführung grundsätzlich neuer Formen der Arbeitsorganisation und wesentliche Änderungen der Arbeitsorganisation;

Verfahren zur Beteiligung

Die Beteiligung der Personalvertretung hat nach den oben genannten rechtlichen Grundlagen rechtzeitig und umfassend stattzufinden.

1. Die Beratung und Erstellung einer Datenschutzfolgeabschätzung erfolgt durch den behördlichen Datenschutzbeauftragten der jeweiligen Schule.
2. Die Schule überprüft, ob für die geplante Maßnahme eine allgemeine Zustimmung der Personalvertretung vorliegt.
3. Liegt eine allgemeine Zustimmung vor, ist der Örtliche Personalrat umfassend und rechtzeitig über die geplante Maßnahme zu informieren. Auch für diesen Vorgang ist die Checkliste zu verwenden. Es muss keine erneute Zustimmung beantragt werden.
4. Liegt keine allgemeine Zustimmung vor, ist der Örtliche Personalrat umfassend und rechtzeitig über die geplante Maßnahme zu informieren und muss um Zustimmung gebeten werden. Für den Antrag ist die Checkliste zur Einführung von Informations- und Kommunikationsplattformen zu verwenden. Wird eine Einschätzung des behördlichen Datenschutzbeauftragten beigelegt, kann die Bearbeitung beschleunigt werden.
5. Der Personalrat berät binnen 3 Wochen über die geplante Maßnahme und teilt der Schule seine Zustimmung oder Nichtzustimmung mit.
6. Bei Aufrechterhaltung einer Nichtzustimmung wird der Vorgang zur Klärung mit dem Staatlichen Schulamt Nürtingen beraten.

Bevor die Zustimmung zur geplanten Maßnahme nicht erfolgt ist, kann die Maßnahme nicht rechtssicher (auch nicht im sogenannten Testbetrieb) umgesetzt werden.