



TITEL

# Schule 4.0

Die Digitalisierung schreitet auch an den Schulen voran. Wie soll die GEW sich dazu verhalten? Soll sie primär auf die Chancen hoffen oder die Belastungen und Risiken für die Beschäftigten in den Blick nehmen?

Die Vernetzung der 1990er Jahre und die kabellosen Netzwerke gaben der Digitalisierung eine neue Richtung und weiteren Schwung. Diese Welle der Digitalisierung verändert auch die Kommunikation an den Schulen, den Unterricht und die Erwartungen an den Umgang miteinander. Dabei sind die Chancen der Digitalisierung unbestritten:

- Der Arbeitsort kann viel freier bestimmt werden.
- Die Arbeitsgegenstände sind als virtuelle Inhalte und mittels Smartphones oder Tablets

beweglich.

- Neue Formen der Kommunikation ermöglichen andere Zusammenarbeitsformen.

So lange die Beschäftigten die Kontrolle über die Arbeitszusammenhänge behalten und ihre Zeitsouveränität bewahrt wird, sind diese Chancen auch nutzbar.

Leider weicht die Realität an den Schulen häufig vom Vorgenannten ab. An einigen Schulen werden eine sehr weitgehende Erreichbarkeit und die unmittelbare Bearbeitung von Arbeitsaufträgen bzw. Anfragen

erwartet, ohne dass die erbrachte Arbeitszeit angerechnet wird. Die Erreichbarkeitszeiten werden von einigen Schulleitungen festgelegt, ohne die Lehrerkonferenz oder den Personalrat zu beteiligen.

Doch es sind nicht immer nur die Schulleitungen. Auch Kolleginnen und Kollegen erwarten Antworten zu den Zeiten, während derer sie arbeiten. Die ständige bzw. schnelle Verfügbarkeit von Informationen, Medien und Waren im Internet ändert die Erwartungshaltung an Kommunikationspartner\_innen. Digitale Plattformen werden zwar bereitgestellt, die Beschäftigten müssen aber private Geräte nutzen, um darauf zuzugreifen. Sei es, weil es zu wenig schulische Computer gibt oder einige Arbeiten zu Hause stattfinden müssen. Dort gibt es (noch) kein dienstliches Gerät für die Arbeit. An den privaten Computern oder Smartphones müssen die Beschäftigten unterschiedliche

Voraussetzungen schaffen und Haftungsrisiken übernehmen. Die technischen und organisatorischen Voraussetzungen, der rechtliche Rahmen und die Haftungsrisiken sind den Beschäftigten kaum bekannt. Zu den Voraussetzungen gehören z.B. ein von der BSB vorgegebenes Passwortformat, die verschlüsselte Speicherung der Daten der Lernenden, ein installierter und aktiver Virenschutz, ein regelmäßiges und verschlüsseltes Backup sowie der Verzicht auf bestimmte Betriebssystemfunktionen. Wer diese Vorgaben nicht schafft bzw. andere Vorgaben nicht einhält, begeht eine Ordnungswidrigkeit. Solche Ordnungswidrigkeiten können nach dem Hamburgischen Datenschutzgesetz (HmbDSG) mit bis zu 25.000,- Euro geahndet werden (§ 33 HmbDSG). Es besteht eine Schiefelage zu Lasten der Beschäftigten und diese ist nicht mehr hinzunehmen.

Um diese Situation zu verändern, hat der Gewerkschaftstag der GEW Hamburg einen Antrag zur Ausgestaltung der Digitalisierung an den Schulen beschlossen. Dieser Antrag an den Bundesgewerkschaftstag heißt: „Digitale Kommunikation und (Schul-)Verwaltung:

---

*Die GEW wendet sich gegen die Entgrenzung der Arbeitszeit der Beschäftigten, die die zeitliche Selbstbestimmung der Beschäftigten einschränkt oder aufhebt*

---

Möglichkeiten nutzen – Risiken benennen und einschränken – Beschäftigte schützen“. In dem Antrag fordert die GEW Hamburg eine beschäftigtenorientierte, gesunderhaltende Gestaltung der digitalen Beziehungen in

den Organisationsbereichen und der dort angewendeten digitalen Arbeitsabläufe bzw. -methoden. Die GEW wendet sich gegen die Entgrenzung der Arbeitszeit der Beschäftigten, die die zeitliche Selbstbestimmung der Beschäftigten während der Vertrauensarbeitszeit einschränkt oder aufhebt. (Vertrauensarbeitszeit ist die Arbeitszeit für Vor- und Nachbereitung, Korrekturen u.s.w. Es ist diejenige Arbeitszeit, die nicht an der Schule erbracht werden muss.) Die GEW setzt sich für Übernahme der Haftungsrisiken digitaler Kommunikation durch die BSB bzw. den Arbeitgeber ein. Die GEW fordert die Umsetzung des Prinzips: dienstliche Tätigkeit – dienstliches Arbeitsmittel, d.h., sie fordert dienstliche Geräte für die Beschäftigten zur Erledigung ihrer Arbeit. Die GEW soll aber selbst Einiges leisten. Sie

- klärt ihre Mitglieder über den vielfältigen rechtlichen Rahmen und die persönlichen Haftungsrisiken der digitalen Kommunikation und Datenweitergabe auf, insbesondere bei der nicht erkennbaren Datenweitergabe einiger Instant-Messenger-Dienste wie WhatsApp;
- macht ihren Mitgliedern deutlich, welche Auswirkungen eine dienstliche Nutzung privater Geräte auf die persönliche Nutzung und die Nutzungsmöglichkeiten hat, weil dienstliche Daten den privaten Bereich „infiziert“;
- informiert ihre Mitglieder über die gesundheitlichen Risiken von ständiger Erreichbarkeit und der intensiven Nutzung von Smartphones, die Risiken zu kleiner Bildschirme (z.B. Tablets mit weniger als 10 Zoll Diagonale) sowie über die Gefahren digitaler Kommunikation ohne Trennung zwischen der privaten und der dienstlichen Sphäre;
- unterstützt Personal- und Betriebsräte beim Abschluss von



**„So lange die Beschäftigten die Kontrolle über die Arbeitszusammenhänge behalten und ihre Zeitsouveränität bewahrt wird, sind diese Chancen auch nutzbar.“ (Roland Kasprzak)**

regionalen Vereinbarungen sowie von Betriebs- und Dienstvereinbarungen;

- nimmt direkt oder indirekt Einfluss auf die Gestaltung der staatlich betriebenen Lernportale und (Schul-)Verwaltungssysteme, die die Arbeitsabläufe der Beschäftigten verändern und potentiell der Entgrenzung Vorschub leisten und
- setzt sich für die Aufnahme neuer Schutzbestimmungen in das Arbeitszeitgesetz bzw. die Arbeitszeitverordnungen der Länder ein, insbesondere eine Nicht-Unterbrechung der Ruhezeiten durch dienstliche Kontaktaufnahmen.

Die Umsetzung der Forderungen und die Aufklärung der Mitglieder ermöglicht es, die Chancen der Digitalisierung bewusst zu nutzen und digitale Bildung an den Schulen umzusetzen. Für Hamburg sind bereits konkrete Schritte in der Planung.

ROLAND KASPRZAK  
Vorsitzender des Gesamtpersonalrats