



Lernplattformen aus der Perspektive des Personalrats (Stand: August 2020)¹

Inhaltsverzeichnis

Staatliche oder private Digitalinfrastruktur?.....	1
Warum Microsoft, Google und Co. als Lernplattform-Anbieter an öffentlichen Schulen nicht taugen.....	2
Risiken	2
... und der Schaden für Lehrkräfte, Schüler*innen und Gesellschaft:.....	3
Was es mit Blick auf die Datenschutz-Grundverordnung (DS-GVO) generell zu beachten gilt.....	3
Anhang: Rechte der Gesamtkonferenz und des Personalrats bei Einführung einer Lernplattform.....	5
Rechte des Personalrats nach §.74 (1.2, 1.17) HPVG (Auszüge).....	5
Rechte der Gesamtkonferenz nach § 133 (1, 2) HschG (Auszug).....	5

Mit der Pandemie bedingten Notwendigkeit, Formen des Distanzunterrichts zu entwickeln, kündigt sich nun eine nachholende Digitalisierung unserer Schulen an. Das ist grundsätzlich gut, weil wir im Vergleich mit anderen europäischen Ländern Jahrzehnte staatlicher Inaktivität aufzuholen haben. Das kann aber auch ganz schön mies werden, da die Anforderungen einer schnell nachzuholenden Digitalisierung auf eine Kultusbehörde treffen, in der ganz offensichtlich keine konzeptionelle Einigkeit vorherrscht.

Staatliche oder private Digitalinfrastruktur?

Ein stimmiges Konzept ist am Status Quo des Schulportals Hessen (SPH) durchaus zu erkennen, das von der Hessischen Lehrkräfteakademie auf landeseigenen Servern bei der Hessischen Zentrale für Datenverarbeitung (HDZ) betrieben wird. Dort arbeiten seit Jahren kompetente Kolleg*innen an einer *Lernplattform von Lehrkräften für Lehrkräfte*. Und das mit Personal im höheren einstelligen Bereich und ohne jegliche IT-Fachkraft chronisch unterbesetzt. An dieser Tatsache lässt sich bereits eine konzeptionelle Inkonsequenz ablesen, hinter der System zu stecken scheint. Ein weiterer Anhaltspunkt dafür ist ein *Hessischer Beauftragte für Datenschutz und Informationsfreiheit* (HBDI), der gegen seinen ureigenen Auftrag arbeitet, wenn er etwa jüngst für die Dauer der Corona-Pandemie alle verfügbaren Videoplattformen für die schulische Nutzung freigibt. Mit den an vielen Unis bewährten Open-Source-Webkonferenzsystem Big-BlueButton, das sich wunderbar im bestehenden SPH integrieren ließe, wäre nun wirklich ein datenschutzkonforme Lösung längst machbar gewesen. Stattdessen vermeldet das Hessische Kultusministerium (HKM) im Hauptpersonalrat (HPRL) jüngst, eine europaweite Ausschreibung für ein Videotool ausgelobt zu haben.

Hinter solchen systematischen Verzögerungen steckt entweder Unkenntnis über die Anforderun-

¹ Auf Grundlage dieses Schulungspapiers ist ein ausführlicherer Artikel in der [FLZ 3/2020](https://www.flz.de/2020/03/03/dont-go-west-lernplattformen-einfuehren-aber-nachhaltig/) unter dem Titel „Don't go West! Lernplattformen einführen, aber nachhaltig“ erschienen.



gen digitaler Bildung oder ein starker Wille zur Auslagerung derselben an privatwirtschaftliche Unternehmen. Vielleicht auch beides.

Das Schulportal Hessen, das modular aus der Plattform für die pädagogische Organisation und den Open-Source-Lernplattformen Moodle und Mahara zusammengesetzt ist, bietet eine wirklich Alternative zu privatwirtschaftlichen Plattformen mit ihren vorgegebenen Strukturen, die die pädagogische Autonomie einschränken! Die Kollegien können die Nutzung des SPH nach den in der Gesamtkonferenz beschlossenen Grundsätzen selbst bestimmen. Ggf. können sie über ihre Administrator*in auch Entwicklungswünsche an die SPH-Kolleg*innen richten und so mitgestalten.

Aber auch beim SPH gibt es in Sachen Datenschutz und personalrätlicher Mitbestimmung einiges zu beachten. Zwar sitzt hier (noch?) niemand mit den Fingern am Server, der die Daten der Schulen aus kommerziellem Interesse gewinnen will, jedoch mit der Dienststelle Staat und Arbeitgeber*in gleich in einer Rechtsperson. Was auch in einem Rechtsstaat nicht automatisch zur Wahrung der Bürger*innenrechte führt.

Personalräte und schulische Datenschutzbeauftragte können mit der Überwachung der Wahrung der Pflichten einer Schule bei der Nutzung von Lernplattformen nach DS-GVO und HPVG dazu beitragen, dem demokratischen Rechtsstaat im Digitalen Nachdruck zu verleihen.

Schließlich rundet der Blick auf die Mitbestimmungsrechte von Gesamtkonferenz und Personalrat unsere Perspektive auf Lernplattformen an öffentlichen Schulen ab. Schließlich braucht es einen institutionellen Rahmen für die Aushandlung einer solidarisch-demokratisch nachhaltigen Digitalisierung.

Warum Microsoft, Google und Co. als Lernplattform-Anbieter an öffentlichen Schulen nicht taugen

Risiken ...:

- Im Gegensatz zu Open-Source-Software kommt bei den kommerziellen Plattformen *proprietäre Software* zum Einsatz. Während bei ersteren die Programmcodes offen liegen und in der Regel von unabhängigen Stellen wie Universitäten datenschutzrechtlich geprüft werden, sind die Programmcodes der Kommerziellen Geschäftsgeheimnis. Datenschutz und blindes Vertrauen in Unternehmen, die u.a. mit Nutzer*innen-Daten ihr Geld verdienen, passen nicht zusammen.
- Die bekannten kommerziellen Lernplattformen laufen in der Regel über Server in den USA und unterliegen damit nicht dem europäischen Datenschutzgesetz (DS-GVO) bzw. sind zusätzlich dem Zugriff der diversen US-Ermittlungs- und Geheimdienstbehörden ausgesetzt.²

² Vgl. zur schulischen Nutzung von Microsoft Teams als Teil von Office 365 "Man schickt überforderte Schulen in einen Papierkrieg mit besorgten Eltern". Interview mit Jurist Peter Hense. In: Süddeutsche Zeitung v. 28.7.2020. Kurz-URL: <https://ogy.de/zm5o> (30.7.2020)



- Im Besonderen sind die Office-365-Lizenzen des Medienzentrums Frankfurt ausschließlich für den privaten Gebrauch von Lehrkräften gedacht und beinhalten jenseits der Lizenznahme keine Gewähr für den Datenschutz.³ Diverse Nutzer*innendaten werden an Microsoft übermittelt.⁴ Eine Nutzung als schulische Lernplattform ist mit der städtischen Lizenz nicht vereinbar.

... und der Schaden für Lehrkräfte, Schüler*innen und Gesellschaft:

- Nutzung erfolgt für Lehrkräfte auf privates Risiko; vor allem das Risiko, unwissentlich ein Dienstvergehen zu begehen.
- Verlust der persönlichen wie der gesellschaftlichen Daten-Souveränität in öffentlichen Schulen.
- Der Ort Schule verliert seine Vorbildfunktion bei einer solchen Wild-West-Digitalisierung.

Was es mit Blick auf die Datenschutz-Grundverordnung (DS-GVO) generell zu beachten gilt⁵

- **Rechenschaftspflicht (Art. 5 Abs. 2 DS-GVO).** Die Schule ist datenschutzrechtlich die *Daten verarbeitende Stelle*. Die an einer Schule genutzte Lernplattform bringt eine Rechenschaftspflicht der Schulleitung mit sich. Der Personalrat und die schulische Datenschutzbeauftragte überprüfen die Einhaltung geltenden Rechts (Transparenz, Zweckbindung, Datenminimierung, Richtigkeit, Speicherbegrenzung, Integrität und Vertraulichkeit nach Art. 5 Abs. 1 DS-GVO).

Konkretisieren lässt sich diese Rechenschaftspflicht über folgende, ineinandergreifende Maßnahmen:⁶

- **Einhaltung des Datenschutzes (Art. 32 Abs. 4 DS-GVO).** Hierzu sollten regelmäßige Schulungen der Lehrkräfte stattfinden sowie Handreichungen etwa zum sicheren Umgang mit Schüler*innendaten beim Betrieb der Lernplattform sowie die „Verordnung zur Verarbeitung personenbezogener Daten an Schulen“ vor- bzw. ausliegen.⁷
- **Auftragsverarbeitungsvertrag (Art. 28 DS-GVO).** Ein solcher AV-Vertrag muss immer dann vorliegen, wenn die Plattform von der Schule von Dritten und nicht autonom

³ Die „Informationen zum Gutscheinmodell Microsoft Office 365 Teacher Advantage Benefit for private Use“ sind in einer perfiden Mischung aus "Zum privaten Gebrauch"-Anrufungen und "Eigentlich nicht zum dienstlichen Gebrauch geeignet, aber"-Rhetorik abgefasst. Eindeutigkeit sieht anders aus. Von einer Nutzung als Lernplattform ist hier nicht die Rede!

⁴ Vgl. dazu „Microsoft-Lizenzen brächten nur Scheinlösung für digitalen Unterricht“ (Pressemitteilung/Begleitmaterial, GEW BV Ffm. 8.4.2020). Kurz-URL: <https://ogy.de/3p44> (8.7.2020)

⁵ Orientiert an HBDI: Datenschutzrechtliche Pflichten einer Schule nach der DS-GVO. Kurz-URL: <https://ogy.de/vgln> (8.7.2020). Hier sind auch weiterführende Hinweise und Vorlagen zu finden.

⁶ Für einige der hier genannten Maßnahmen finden sich Mustervorlagen auf <https://datenschutz-schule.info/> (8.7.2020). Die Homepage wird von einem Datenschutzbeauftragten aus NRW betrieben. Die Vorlagen müssen daherggf. auf hessische Gesetzeslagen angepasst werden.

⁷ Zu finden unter <https://kultusministerium.hessen.de/schulsystem/schulrecht/datenschutz> (30.7.2020)

auf schuleigenem Server betrieben wird, also in der Regel immer.

- **Einwilligung der betroffenen Person (Art. 6 und 7 DS-GVO)** zur Verarbeitung der eigenen Daten auf der Lernplattform. Lehrkräften und Schüler*innen bzw. deren Eltern sind entsprechende Informationsblätter zur Erfüllung der Transparenz- und Informationspflichten (DS-GVO Art. 12, 13 und 14) und Einwilligungsformulare vorzulegen.
- **Technische und organisatorische Maßnahmen (Art. 24, 32 DS-GVO)** zur Sicherheit der Datenverarbeitung müssen durchgeführt werden.
- **Informations- und Benachrichtigungspflicht bei Datenpannen (Art. 33 und 34 DS-GVO)** hat die Schule gegenüber dem Hessischen Beauftragten für Datenschutz und Informationsfreiheit (HBDI) und den Betroffenen zu erfüllen.
- **Verzeichnis von Verarbeitungstätigkeiten (Art. 30 DS-GVO)** ist von der Schule anzufertigen um nachweisen zu können, dass die diversen Pflichten im Umgang mit den personenbezogenen Daten auch eingehalten werden. Es muss auch dann angefertigt werden, wenn ein Auftragsverarbeitungsvertrag mit Dritten vorliegt, etwa dem SPH.
- **Datenschutz-Folgenabschätzung – „DSFA“ (Art. 35 und 36 DS-GVO)** ist eine Risikoabschätzung, die die personenbezogenen Daten beim Betrieb der Lernplattform unterliegen und ist im Zusammenhang mit den anderen hier genannten Maßnahmen zu erstellen.
- **Auskunftsrecht des Betroffenen nach Art 15 DS-GVO** darüber, ob und welche personenbezogene Daten über sie verarbeitet werden.
- **Sanktionsmöglichkeiten (Art. 58 DS-GVO)** des HBDI „haben sich gegenüber öffentlichen Stellen erweitert. Neben der (schon bislang bestehenden) Möglichkeit, eine „förmliche Beanstandung“ auszusprechen, sieht die DS-GVO darüber hinaus u.a. vor: Warnung, Verwarnung, Anordnungs- und Untersagungsbefugnisse“. Damit der HBDI tätig werden kann, müssen Betroffene selbstredend die Verweigerung der geschilderten Pflichten zur Wahrung des Datenschutzes ggf. bei diesem in Form einer Beschwerde anzeigen.

Anhang: Rechte der Gesamtkonferenz und des Personalrats bei Einführung einer Lernplattform

Rechte des Personalrats nach §.74 (1.2, 1.17) HPVG (Auszüge)

2. Maßnahmen zur Hebung der Arbeitsleistung und zur Erleichterung des Arbeitsablaufs,
17. Einführung, Anwendung, wesentliche Änderung oder Erweiterung von technischen Einrichtungen, die dazu geeignet sind, das Verhalten oder die Leistung der Beschäftigten zu überwachen.

Rechte der Gesamtkonferenz nach § 133 (1, 2) HschG (Auszug)

1. Grundsätze der Unterrichts- und Erziehungsarbeit an der Schule, das Schulcurriculum (§ 4 Abs. 4) sowie über den Einsatz von Beratungsdiensten und Beratungslehrerinnen und -lehrern,
2. Vorschläge für ein Schulprogramm und zur Entwicklung, Gliederung und Organisationsänderung der Schule.