# Kommentierte Beispieldienstvereinbarung

**Rechtliche Absicherung durch RLSB notwendig!**

Wer es rechtsverbindlich braucht, muss sich diese Bearbeitung immer durch das RLSB absichern lassen. Rechtsberatungen dürfen in Deutschland nur durch juristische Fachpersonen durchgeführt werden.

## Dienstvereinbarung zum Einsatz von Lern- bzw. Informationsplattformen sowie durch die Schule bereitgestellten digitalen Endgeräten

### Präambel

Die vorliegende Dienstvereinbarung stellt einerseits z.B. bezogen auf den Umgang des Personals mit der an einer Schule vorhanden IT-Systemen eine sogenannte organisatorische Maßnahme gemäß Art. 24 DSGVO dar. Beispiele für solche Maßnahmen können z.B. sein:

- die Verpflichtung der Lehrkräfte zur Erstellung von Backups ihrer Dienstgeräte
- die Verpflichtung der Lehrkräfte, auf ihren Endgeräten und in der Schule bestimmte Schutzniveaus einzurichten (z.B. Zugangsschutz)
- die Aushandlung, wann und zu welchen Zeitpunkten eine Schulleitung zu welchem Zweck auf z.B. die Daten eines digitalen Klassenbuchs zugreifen darf.
- die Verpflichtung Software (Programme, Apps), die durch die Schule bereitgestellt wird, ausschließlich im Rahmen der bestehenden Rechtsnormen zu nutzen.

Ordinär regelt eine Dienstvereinbarung wesentliche Aspekte der Rechte und Pflichten einer Schulleitung gegenüber dem Personal. Der Abschluss einer Dienstvereinbarung gehört laut §59 NPersVG zu den Aufgaben der Personalvertretung bzw. des Personalrates. Beispiele für allgemeiner Regelungen sind z.B.:

- die Zeit, Art und Häufigkeit, mit der digital bereitgestellte Informationen durch die Lehrkräfte abgerufen werden müssen
- Vereinbarungen zu „Ruhezeiten“ für Lehrkräfte
- Vereinbarungen zur Reaktionszeiten bei der digitalen Kontaktaufnahme durch Schulleitung und/oder Eltern.

Eine Dienstvereinbarung regelt Aspekte, die nicht bereits durch andere Rechtsnormen festgeschrieben sind, im IT-Bereich insbesondere solche, die sich nicht oder nur mit unverhältnismäßig hohen Aufwand technisch realisieren lassen. So ist es z.B. meist kaum praktikabel, ein Backup von Geräten automatisch zu erstellen, die man selbst nicht besitzt. Auch lässt sich technisch die Weitergabe von Passwörtern an Schüler:innen nicht verhindern. In beiden Fällen wird man als Schulleitung auf die Mitwirkung des Personals angewiesen sein.

**Kommentar Präambel**

Die Präambel ist formal **nicht** notwendig. Sie kann aber helfen, Sachverhalte für einen Laien verstehbar zu machen, indem sie nochmal darauf eingeht, warum eine Dienstvereinbarung geschlossen wird bzw. vorgesehen ist.

## Die wichtigsten Inhalte dieser Dienstvereinbarung in allgemeinverständlicher Form

Pflichten der Lehrkräfte:

1. Lehrkräfte müssen ihre **Geräte** mindestens durch einen **Zugangsschutz** (Passwort, Codesperre, FaceID, Fingerabdruck) sichern.
2. Lehrkräfte müssen **sorgsam** mit den durch die Schule bzw. Träger bereitgestellten Geräten **umgehen**, so dass diese **nicht** in die **Hände Unbefugter** geraten können
3. Lehrkräfte dürfen Ihre **Passwörter und Zugangsdaten** zu digitalen Systemen der Schule oder ihren Leihgeräten **nicht an Schüler:innen** weitergeben.
4. Lehrkräfte müssen **jederzeit** in der Lage sein, **Schüler:innen zu bewerten**. Sie müssen Maßnahmen treffen, um möglichen **Datenverlust vorzubeugen**.
5. Lehrkräfte müssen Regelungen zum **Urheberrecht beachten** und umsetzen.
6. Lehrkräfte müssen Regelungen zum **Datenschutz beachten** und umsetzen, z.B. bei der Nutzung von Apps oder Programmen, die eine Synchronisierung über Clouddienste erlauben.

Rechte der Lehrkräfte:

1. Lehrkräfte dürfen nicht auf **Basis von Daten** in digitalen Angeboten durch die Schulleitung **in ihrer Arbeit bewertet werden**.
2. Lehrkräfte haben ein **Recht auf Ruhezeiten**, in denen keine Reaktion auf dienstliche Anschreiben erwartet werden darf.
3. Lehrkräften muss ein **freiwilliges Schulungsangebot** unterbreitet werden, damit die Regelungen dieser Dienstvereinbarung durch sie umgesetzt werden können.
4. Lehrkräfte müssen darüber informiert werden, **welche Daten** von ihnen in der Schule zu welchem **Zweck** verarbeitet werden
5. Personalräte als Vertretung der Lehrkräfte müssen **vor der Einführung** neues digitaler Verfahren umfassend informiert und beteiligt werden

**Kommentar**

Menschen, die nicht täglich mit juristischen Texten zu tun haben, steigen bei der Lektüre schnell aus. Ihnen wird dann oft erst in der Diskussion über die Dienstvereinbarung die Tragweite mancher Inhalte dar. Daher sollten wesentliche Inhalte hier kurz und knapp zusammengefasst werden. Das steigert die Chance, dass Diskussionen bereits im Vorwege in Gang kommen und auf der „entscheidenden Sitzung“ fundiertere Abstimmungsergebnisse erstehen. Oft scheuen Schulen diese Art der Transparenz, weil Hemmnisse auf dem Entscheidungsweg befürchtet werden. Die Tatsächliche Arbeit entsteht aber meist im Nachsteuern hinterher. Ein Kollegium, was sich mit. und ernstgenommen fühlt, wird im Nachgang für weniger „Störungen“ sorgen.

**Das gehört hier nicht hin, aber ...**

Lehrkräfte müssen recht rechtlich zu jeder Zeit bewerten können, werden aber selbst vor Bewertung geschützt.

## §1 Ziel und Gegenstand der Vereinbarung

(1) Diese Dienstvereinbarung regelt den Einsatz von Lern- bzw. Informations- und Kommunikationsplattformen (z. B. IServ, digitales Klassenbuch, WebUntis) für E-Learning und den dienstlichen Gebrauch der Lehrkräfte

sowie den Einsatz der durch die Schule bzw. den durch den Schulträger bereitgestellten Leihgeräte, digitalen Tafelsystemen und digitalen Anwendungen (Apps, Programme, Webdienste).

(2) Ziel dieser Dienstvereinbarung ist der Schutz der Persönlichkeitsrechte der Beschäftigten, der Schüler:innen und deren Eltern bei der Verarbeitung ihrer personenbezogenen Daten beim Einsatz von Lern- bzw. Informations- und Kommunikationsplattformen bzw. den durch den Schulträger bereitgestellten Leihgeräte und digitalen Tafelsystemen.

(3) Gegenstand der Vereinbarung ist die Regelung der Mitbestimmungsrechte der Personalräte nach §67 Abs. 1 Nr. 2 Niedersächsisches Personalvertretungsgesetz (NPersVG) bei der „Einführung und Anwendung technischer Einrichtungen, die geeignet sind, das Verhalten oder die Leistung der Beschäftigten zu überwachen„ sowie nach § 67 Abs. 1 Nr. 6 NPersVG bei der „Einführung grundlegend neuer Arbeitsmethoden“.

## §2 Geltungsbereich und Zuständigkeiten

(1) Diese Dienstvereinbarung gilt für alle an der <Musterschule> beschäftigten Lehrkräfte.

(2) Zuständig für die Mitbestimmung ist die Personalvertretung der <Musterschule>.

**Kommentar**

Dies sind juristisch notwendige Blöcke, die auf die kontextbezogenen Rahmenbedingungen verweisen. Hier wird nichts festgeschrieben oder geregelt.

## §3 Voraussetzungen und Begriffsbestimmungen

(1) Der Mitbestimmung (Zustimmung) unterliegt neben der „Einführung und Anwendung technischer Einrichtungen, die geeignet sind, das Verhalten oder die Leistung der Beschäftigten zu überwachen„ (§ 67 Abs. 1 Nr. 2 NPersVG) vor allem die „Einführung grundlegend neuer Arbeitsmethoden“ (§ 67 Abs. 1 Nr. 6 NPersVG).

(2) Der Begriff der Einführung beschreibt die erstmalige Einführung (Anschaffung) bzw. den ersten Einsatz eines Verfahrens.

(3) Unter Anwendung ist die allgemeine Handhabung der technischen Einrichtung, die Festlegung des Verwendungszwecks und die inhaltliche Gestaltung der Programme und des Katalogs der zu speichernden Daten (Datenkatalog) zu verstehen.

(4) Personenbezogene Daten sind Einzelangaben über persönliche oder sachliche Verhältnisse von bestimmten oder bestimmbaren natürlichen Personen (Betroffene).

(5) Verarbeitung ist das Erheben (Beschaffen von personenbezogenen Daten über die Betroffenen) Speichern (Erfassen, Aufnehmen oder Aufbewahren von Daten auf einem Datenträger) Verändern (Inhaltliches Umgestalten von Daten), Übermitteln (Bekanntgeben von Daten an Dritte in der Weise, dass

- die Daten durch die Daten verarbeitende Stelle weitergegeben werden oder
- Dritte zur Einsicht oder zum Abruf bereitgehaltene Daten einsehen oder abrufen),

Nutzen (jede sonstige Verwendung von Daten), Sperren (Kennzeichnen von Daten, um ihre weitere Verarbeitung einzuschränken), Löschen (Unkenntlichmachen von Daten),

(6) E-Learning ist elektronisch unterstütztes Lernen unter Einbezug elektronischer Kommunikationsmittel und verschiedener Publikationsformen unter Einsatz von z.B. Computern, elektronischer Speichermedien oder

Webtechnologien.

(7) Eine Lernplattform ist eine Einrichtung zur Realisierung, Organisation, Verwaltung und zur administrativen Umsetzung von E-Learning.

(8) Unter einer 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 Informations- und Kommunikationsplattform dient nicht zur Speicherung oder Übermittlung von beamtenrechtlichen oder arbeitsrechtlichen Vorgängen von Beschäftigten.

(9) Bei den durch den Schulträger bereitgestellten Leihgeräten und digitalen Tafelsystemen handelt es sich um die in den Klassenräumen befindlichen Präsentationssysteme sowie um Leihgeräte und digitale Werkzeuge (Apps, Programme, Webdienste), sofern sie der jeweiligen Lehrkraft zur Durchführung ihrer persönlichen pädagogischen Unterrichtsplanung zur Verfügung gestellt werden. Für digitale Werkzeuge (Apps, Programme, Webdienste) gilt dies analog.

(10) Die <Musterschule> wird Fortbildungsveranstaltungen zum Einsatz von Lern- bzw. Informations- und Kommunikationsplattformen für das E-Learning anbieten. Bei Fortbildungen zum Thema Datenschutz wird die Problematik des Einsatzes von Lern- bzw. Informations- und Kommunikationsplattformen miteinbezogen.

(11) Lehrkräfte haben an der <Musterschule> die Möglichkeit, eine eingerichtete Lern- bzw. Informations- und Kommunikationsplattform zu nutzen und sich Dokumente auszudrucken bzw. diese auf Endgeräten gem. Satz 9 digital zu verarbeiten.

(12) E-Learning und Informations- und Kommunikationsplattformen sowie alle Geräte sind unter Berücksichtigung der Nutzbarkeit und Zugänglichkeit für Menschen mit Behinderungen auszugestalten, sog. Barrierefreiheit.

**Kommentar**

Hier werden im Wesentlichen Begriffe definiert. Das spielt in juristischen Auseinandersetzungen eine große Rolle, weil dadurch versucht wird, den Interpretationsspielraum von Begriffen möglichst eng zu fassen, so dass sich niemand darauf berufen kann, dass dieses und jenes ggf. gar nicht durch die Dienstvereinbarung abgedeckt ist. Dieser Absatz ist formal notwendig und enthält inhaltlich wenig Substantuelles für Nicht-Juristen.

## §4 Informationspflicht und Beteiligungspflicht

(1) Die <Musterschule> hat den Personalrat von der beabsichtigten Maßnahme zu unterrichten und seine Zustimmung zu beantragen. Ohne Zustimmung darf die Maßnahme nicht durchgeführt werden; in strittigen Fällen muss die nach § 70 NPersVG herbeizuführende Entscheidung abgewartet werden.

(2) Der Personalrat ist rechtzeitig und umfassend über die beabsichtigte Maßnahmen zu unterrichten, wenn Sie wesentliche Arbeitsstrukturen des Personals betreffen. Das ist z.B. beim digitalen Klassenbuch, Onlineverfahren zur Schulverwaltung oder bei der Einführung von Lernplattformen regelmäßig der Fall.

- 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.

(3) Bei der Einführung oder wesentlichen Änderung oder wesentlichen Erweiterung einer Lern- bzw. Informations- bzw. Kommunikationsplattform besteht im Rahmen der Mitbestimmung ein Informationsanspruch der Personalvertretung über die Anwendungsprogramme. Die Dienststelle hat den Personalrat vor allem über die zu speichernden Datenfelder zu informieren und die Arbeitsweise bzw. Verbindungszusammenhänge der Programme einschließlich der Möglichkeit der Verknüpfung von personenbezogenen Daten mit anderen Datenbeständen sowie Maßnahmen der Datensicherheit offen zu legen.

**Kommentar**

In diesem Abschnitt wird „freundlicherweise“ lediglich das Personalvertretungsgesetz zitiert bzw. dessen grundsätzliche Regelungen dazu. Inhaltlich macht das Sinn, verfehlt wahrscheinlich aber die gute Absicht, hier nochmal als „Serviceleistung“ aufzuklären.

## §5 Zulässigkeit der Datenverarbeitung

(1) Die <Musterschule> fordert vom Lern- bzw. Informations- und Kommunikationsplattform-Anbieter detaillierte Informationen über die technisch notwendigerweise anfallenden personenbezogenen Daten und die auf freiwilliger Basis erfassbaren weiteren persönlichen Daten und ihre Auswertungsmöglichkeiten sowie die für andere Nutzer/innen sichtbaren personenbezogenen oder personenrückführbaren Daten. Die Nutzer werden vor der Einrichtung eines persönlichen Zugangs darüber informiert. Diese Information ist in sinnvollen Abständen und auf Verlangen zu wiederholen.

(2) Personenbezogene Daten von Beschäftigten dürfen nur verarbeitet werden, soweit dies zur Erfüllung der dienstlichen Aufgabe erforderlich ist. Personenbezogene Daten sollen möglichst nicht über das Internet übermittelt werden. Bei einer Übermittlung über das Internet müssen die personenbezogenen Daten verschlüsselt übermittelt werden.

(3) Die Verarbeitung personenbezogener Daten ist nur zulässig, wenn das Landesdatenschutzgesetz oder eine andere Rechtsvorschrift sie erlaubt oder soweit der Betroffene eingewilligt hat. Für das Speichern, Verändern, Nutzen oder Übermitteln dieser Daten gelten die entsprechenden Vorschriften der DS-GVO.

(4) Die <Musterschule> gewährleistet, dass personenbezogene Daten auf Lern- sowie Informations- und Kommunikationsplattformen nach Beendigung der Bildungsmaßnahme gelöscht werden. Hierzu erstellt die Musterschule ein Löschkonzept, das der Mitbestimmung des zuständigen Personalrats unterliegt.

**Kommentar**

Mit Ausnahme des Löschkonzepts sind diese Aussagen dieses Absatzes im Wesentlichen Zitate aus anderen Rechtsnormen.

## §6 Kontrollen, Geheimhaltung und Dienstzeiten

(1) Eine Verhaltens- und Leistungskontrolle bzw. -bewertung der Beschäftigten mittels automatisierter Verarbeitung personenbezogener Daten und sonstige statistische Erfassung und Auswertung findet nicht statt. Personenbezogene Daten werden nicht an andere Personen oder Stellen weitergegeben, auch nicht in anonymisierter Form.

(2) Die Nutzung einer Lern- bzw. Informations- und Kommunikationsplattform setzt die Bestimmung eines schulischen Administrators voraus, der von der Schulleitung beauftragt wird Administratorrechte dürfen nur Lehrkräften eingeräumt werden, die tatsächlich die Funktion eines Administrators wahrnehmen. Die Einräumung dieser Funktion etwa zur Kontrolle des virtuellen Unterrichtsgeschehens ist unzulässig. Die Administration und die Lehrkräfte sind zur Amtsverschwiegenheit verpflichtet. Bei Störfällen im Bereich der Lern- bzw. Informations- und Kommunikationsplattform sind sie verpflichtet, unverzüglich Abhilfe zu schaffen. Störfälle sind dem zuständigen Personalrat unverzüglich zu melden und die betroffenen Nutzer/innen zu informieren. Die zuständige Personalvertretung, an die sich Beschäftigte im Beschwerdefall wenden können, kontrolliert die Einhaltung der Bestimmungen dieser Dienstvereinbarung.

(3) Für Lehrkräfte besteht keine Pflicht zum Einsatz und zur Nutzung einer Lern- bzw. Informations- und Kommunikationsplattform. Sofern eine Lern- bzw. Informations- und Kommunikationsplattform nicht von ihnen genutzt wird, dürfen für die betroffenen Beschäftigten keine Nachteile entstehen.

**Kommentar**

Der Satz 3 ist im Schulalltag immens problematisch. Es ist zu prüfen, ob in Bezug auf Lernplattformen die Stufe zur Erforderlichkeit hergestellt werden kann. Dazu sollte bei der Einführung unbedingt Beratung durch die RLSB in Anspruch genommen werden.

(4) Werden Online-Lernplattformen eingesetzt, so werden sie automatisch zu einem Bestandteil der Unterrichtsarbeit. Damit gelten die schulinternen Vereinbarungen, die im Hinblick auf Hospitationen getroffen wurden, auch hier. Die Art der Einsichtnahme der Schulleitung in die Arbeit mit einer Online-Lernplattform muss den schulinternen Vereinbarungen entsprechen, wie sie für Unterrichtshospitationen im Klassenraum gelten. Die Nutzer der Lernplattform sind über diese Vorgehensweisen und Vereinbarungen vor Beginn der Nutzung zu informieren. Jede Einsichtnahme wird in derselben Weise dokumentiert, wie dies für Hospitationen im regulären Unterrichtsbetrieb erforderlich und festgelegt ist.

(5) Die zur Verschlüsselung von personenbezogenen Daten notwendige Soft- und Hardware wird den Beschäftigten unentgeltlich zur Verfügung gestellt. Außer einem Passwortschutz sollten zusätzlich weitere Sicherheitsmaßnahmen ergriffen werden.

(6) Die Datenverarbeitung wird protokolliert. Administratorenrechte werden nicht von der Dienststellenleitung ausgeübt, sofern dies nicht zur Wahrung der Aufgaben der Dienststellenleitung zwingend erforderlich ist.

(7) Zeiten, in denen keine Verpflichtung zur Reaktion auf dienstliche Kommunikation besteht, sind an der <Musterschule> wie folgt festgelegt:

- Mo-Fr: <mit Personalversammlung abzustimmen)
- Sa: 0-24 Uhr (Ausnahme: Tage mit schulischen Veranstaltungen)
- So: 0-24 Uhr (Ausnahme: Tage mit schulischen Veranstaltungen)

**Kommentar**

Satz 7 bedarf der engen Abstimmung innerhalb einer Schulgemeinschaft und sollte auch Eltern und Schüler:innen transparent gemacht werden.

## §7 Verfahrensverzeichnis

Eine Lern- bzw. bzw. Informations- und Kommunikationsplattform ist in das von der Dienststelle geführte

Verzeichnis der automatisierten Verfahren, mit denen personenbezogene Daten verarbeitet werden (Verfahrensverzeichnis), aufzunehmen. In der Verfahrensbeschreibung sind auch die Festlegungen zur zulässigen Datennutzung sowie die Festlegungen zum Rollen- und Berechtigungskonzept verschriftlicht.

**Kommentar**

Das Verfahrensverzeichnis ist im Grunde schon vor der Einführung der DS-GVO Pflicht gewesen. Vielleicht kann das digitale Klassenbuch ein Startschuss dafür sein, das Problem in diesem Zuge mit anzugehen.

## §8 Datensicherheit

(1) Um den Persönlichkeitsschutz der Beschäftigten gewährleisten zu können, sind organisatorische und technische Maßnahmen erforderlich, die die Gefährdung der Vertraulichkeit, der Integrität und der Verfügbarkeit von Informationen ausschließen. Maßnahmen der Datensicherheit beschränken sich nicht nur auf den Schutz der Daten, sondern schließen auch die Programme und das ganze Organisationssystem (z.B. durch Zugangskontrolle, Berechtigungsprüfung, Berechtigungsverwaltung, Nachweisführung) mit ein. Es ist zu verhindern, dass personenbezogene Daten über das Internet unverschlüsselt übertragen werden. Im Einzelnen wird auf Art. 32 DSGVO verwiesen, in dem die notwendigen technischen und organisatorischen Anforderungen näher beschrieben sind. Erforderlich sind nur solche Maßnahmen, deren Aufwand in einem angemessenen Verhältnis zum angestrebten Schutzzweck stehen (vgl. Art. 32 DSGVO).

(2) Die Lehrkräfte stellen durch geeignete Schutzmaßnahmen sicher, dass auf Leihgeräten zur persönlichen Verwendung die Auswirkungen datenschutzrelevanter Ereignisse minimiert werden (Backup, Einsatz von Gerätesperren). Der Verlust eines solchen Gerätes oder personenbezogener Daten muss unverzüglich angezeigt werden. Personenbezogene Daten wird die Lehrkraft nur in dem Rahmen verarbeiten, die in die Niedersachsen gültigen Rechtsnormen erlauben. Dies gilt insbesondere bei digitalen Werkzeugen (Apps, Programme, Webdienste).

(3) Die Lehrkräfte stellen durch geeignete Schutzmaßnahmen sicher, dass jedwede Zugangsdaten zu Geräten oder Diensten der Schule nicht in die Hände unberechtigter Personen gelangen. Insbesondere die Eingabe durch Schüler:innen bzw. die Weitergabe an sie ist zu verhindern.

(4) Der Personalrat wird über die im jeweiligen Verfahren vorgesehenen Maßnahmen der Datensicherheit rechtzeitig und umfassend unterrichtet.

**Kommentar**

Die hier formulierten Pflichten sollten unmittelbar einsichtig und nachvollziehbar sein. Konkret geht es z.B. darum, bei einem Verlust eines Gerätes sicher zu sein, dass weder Daten selbst noch Passwörter verlorengehen. Falls das doch geschieht, besteht eine Pflicht, den Vorfall zu melden. So kann z.B. der betroffene Account gesperrt werden. Das liegt immer auch im Interesse desjenigen, dem das Malheur geschehen ist.

## §9 Urheberrecht

Die gesetzlichen Bestimmungen des Urheberrechts sind sowohl bei analoger als auch digitaler Verarbeitung zu beachten.

**Kommentar**

Diese Regelungen gelten eh unabhängig von dieser Dienstvereinbarung.

## §10 Datenmissbrauch, Verstoß gegen die Dienstvereinbarung

Wenn die durch Tatsachen begründete Besorgnis besteht, dass ein Datenmissbrauch oder ein Verstoß gegen diese Dienstvereinbarung vorliegt, wird die <Musterschule> unverzüglich die erforderlichen personal- und personalvertretungsrechtlichen Schritte einleiten. In einem solchen Fall ist insbesondere auch zu prüfen, ob nach Maßgabe der einschlägigen Bestimmungen eine Maßnahme zurückgenommen werden kann oder ein Schadensersatzanspruch entstanden ist.

**Kommentar**

Konsequenzen treffen zunächst immer den Dienstherrn selbst. Die Aufsichtsbehörden haben bisher keinerlei Geldstrafen gegen Schulen verhängt. Natürlich können Auflagen gemacht werden. Ein persönliches Risiko für die einzelne Lehrkraft wird wahrscheinlich nur bei grober Fahrlässigkeit (hier hilft ggf. die unbedingt empfehlenswerte Diensthaftpflicht) oder Vorsatz eintreten. Grobe Fahrlässigkeit könnte z.B. vorliegen, wenn man das Leihgerät entsperrt längere Zeit unbeaufsichtigt so stehen lässt, so dass weitere Personen Zugriff haben.

## §11 Schlussbestimmungen

(1) Diese Dienstvereinbarung tritt mit Wirkung vom xx.xx.xxxx in Kraft.
(2) Die Vereinbarung ist von beiden Seiten mit einer Frist von drei Monaten zum Jahresende kündbar.Im Einvernehmen zwischen der Musterschule und dem zuständigen Personalrat kann die Frist abgekürzt werden. Einvernehmliche Änderungen sind davon unabhängig jederzeit möglich. Die gekündigte Vereinbarung besitzt Nachwirkung für die Dauer von zwei Jahren. Die Nachwirkung trifft auch auf Beschäftigte zu, die nach der Kündigung dieser Dienstvereinbarung neu in die Beschäftigung eintreten.
(3) Soweit einzelne Vorschriften der Dienstvereinbarung aufgrund anderweitiger Regelungen unwirksam sein sollten, wird die Wirksamkeit der Dienstvereinbarung im Übrigen hierdurch nicht berührt.
(4) Die Dienstvereinbarung ist in der jeweils gültigen Fassung in der Musterschule in geeigneter Form bekannt zu machen.
(5) Die Lehrkräfte sind ausdrücklich auf diese Dienstvereinbarung und ihre Veröffentlichung hinzuweisen.

**Kommentar**

Durch die lange Nachwirkzeit soll erreicht werden, dass Schulleitungen verlässlich planen können und sich nicht ständig in Konflikten mit dem Personalrat befinden. Die restlichen Sätze sind formal notwendig und teilweise auch unmittelbar einsichtig.

From:
https://wiki.mzclp.de/ - **Fortbildungswiki des Medienzentrums Cloppenburg**

Permanent link:
**https://wiki.mzclp.de/doku.php?id=recht:dvkommentiert**

Last update: **2022/03/10 16:59**