

Seiten 1-2 zum Aushang. Wir bitten um Versand der vollständigen Version per E-Mail.

Ergebnisse unserer Umfrage zum Fernunterricht

Am 17. März 2020 wurden in Berlin die Schulen pandemiebedingt geschlossen. Im Handumdrehen mussten die pädagogisch Beschäftigten den Kontakt zu den Schüler*innen und die Gestaltung der Lernprozesse aus dem Homeoffice heraus digitalisieren. Das war eine Mammutaufgabe, die mit großer pädagogischer Verantwortung angegangen wurde: *„Es war ein kopfsprungartiger, unvorbereiteter Sturz in das Homeschooling, was zunächst zur Versuch-Irrtum-Methode zwang.“* (ein*e Kolleg*in der Primarstufe)

An der Umfrage zum Fernunterricht, die der Personalrat im Juni 2020 durchführte, beteiligten sich 300 Beschäftigte: 288 Lehrkräfte, darunter eine Pädagogische Unterrichtshilfe und sechs Schulleiter*innen, sowie neun Erzieher*innen und zwei Sozialpädagog*innen. Viele von ihnen beklagten die fehlende Unterstützung durch den Arbeitgeber bzw. Dienstherrn bei der Bewältigung des Fernunterrichts:

„Arbeitsplanung und Einteilung waren kaum möglich, da der Senat viel zu spät Anweisungen gegeben hat. Somit gab es eine deutlich höhere Arbeitsbelastung, weil alles selbst umgestellt werden musste, vieles musste doppelt gedacht werden.“ (Lehrkraft an Gemeinschaftsschule)

Es fehlten die technischen und organisatorischen Voraussetzungen, um mit so einer Ausnahme-situation angemessen umgehen zu können. Im großen Umfang mussten Beschäftigte z.B. auf ihre privaten Geräte zurückgreifen. So nutzten 95% private Rechner, nur 11% (auch) dienstliche. 80% nutzten ein privates Handy, nur in vier Fällen konnte ein Diensthandy verwendet werden. Nur 68% hatten einen dienstlichen E-Mail-Account. Andere mussten den privaten E-Mail-Account verwenden (34%) oder/und haben sich einen privaten Account für dienstliche Zwecke eingerichtet (22%).

Die Schüler*innen waren sehr unterschiedlich technisch ausgestattet. So gaben fast 65% der Beschäftigten an, dass ein fehlender Drucker im Privathaushalt ihrer Schüler*innen ein „besonders bemerkbares technisches Problem“ war. Pädagogische Erwartungen an die Arbeitsergebnisse mussten unter diesen Bedingungen sehr unterschiedlich aussehen.

Seit Jahren gibt es bereits das Problem, dass der Arbeitgeber bzw. Dienstherr keine Bemühungen anstellt, den Schulen einheitlich digitale Werkzeuge zur Verfügung zu stellen, die den Datenschutz und die Mitbestimmungsrechte der Beschäftigtenvertretungen garantieren würden. Der von der Senatsverwaltung bereitgestellte „Lernraum Berlin“ war dem Hauptpersonalrat nie zur Mitbestimmung vorgelegt worden und konnte schon deshalb nicht verpflichtend eingesetzt werden. In der Bewertung durch die Beschäftigten schnitt diese Plattform nicht besonders gut ab (*„Lernraum ist eine Katastrophe“, „unübersichtlich“, „hat sehr oft nicht funktioniert“* usw.), auch wenn die engagierte Arbeit der Lernraum-Mitarbeiter*innen gelobt wurde.

Dadurch waren Beschäftigte in vielen Fällen gezwungen, auf „Lösungen“ von Privatfirmen zurückzugreifen, die benutzerfreundlich und stabil sind und somit ein pädagogisches Arbeiten einigermaßen ermöglichen. So traten pragmatische Erwägungen gegenüber Datenschutz und Datensicherheit in den Vordergrund. 62% der Teilnehmer*innen der Umfrage führten zum Beispiel Videokonferenzen durch, in den meisten Fällen über Zoom. Allerdings beklagten 68% beim Thema Datenschutz auch eine „Unsicherheit beim Agieren auf Plattformen oder in Videokonferenzen“.

Vor diesem Hintergrund funktionierte die schulinterne Koordinierung sehr unterschiedlich:

- In 38% der Fälle gab es laut der Teilnehmenden keine schulinternen Festlegungen zum Fernunterricht, was zwar pädagogische Freiheiten ließ, aber oft zu Überforderung führte.
- 31% der Beschäftigten gaben an, dass die Schulleitung ihrer Schule Verpflichtungen ausgesprochen hatte, was angesichts der noch kaum durch den Personalrat mitbestimmten Informations- und Kommunikationstechnik im Einzelfall durchaus problematisch sein konnte.
- In 50% der Fälle gab es freiwillige Absprachen. Nur in knapp 20% der Fälle lagen Konferenzbeschlüsse vor, was aus unserer Sicht grundsätzlich die bessere Option ist.

Von den knapp 4000 Beschäftigten der allgemeinbildenden öffentlichen Schulen Pankows war nur der pädagogische Teil des Personals zur Teilnahme an der Umfrage aufgerufen. Die Ergebnisse der Umfrage sind bei einer Beteiligung von knapp 8% **nicht repräsentativ**. Dennoch vermitteln sie in zentralen Aspekten eindeutige Aussagen. Wir werden im Folgenden einen Überblick über diese Aussagen geben und erste Schlussfolgerungen daraus ableiten. Wir stellen die Ergebnisse, sowie die oft genannten Verbesserungsvorschläge und Forderungen, zu folgenden Themen zusammen:

1.) Der pädagogische Kontakt	2.) Arbeitszeit und Arbeitsbelastung	
3.) Die technische Ausstattung	4.) Der rechtliche Rahmen	5.) Fortbildungsbedarf

Einige Forderungen, die viele Kolleg*innen erhoben, sind dabei alles andere als neu. Die Corona-Krise hat in dieser Hinsicht noch mal deutlicher gemacht, was schon lange zuvor ein Problem war. So schrieb eine ISS-Lehrkraft zu ihren Wünschen *„Wie immer: Mehr Personal, mehr Räumlichkeiten, kleinere Klassen. Das würde auch automatisch das Infektionsrisiko verringern.“*

Neue digitale Probleme werden auch deshalb besonders herausfordernd, weil schon die analogen Rahmenbedingungen unsere pädagogischen Möglichkeiten seit Langem einengen. Der Personalrat wirkt darauf hin, dass die digitalen Arbeitsbedingungen und deren Rahmenbedingungen verbessert werden und will insbesondere der ausufernden Arbeitsbelastung entgegenreten.

Was wir konkret anpacken:

- ➔ Zur Einführung und Nutzung von Informations- und Kommunikationstechnik an den Schulen streben wir zeitnah eine **Dienstvereinbarung** mit der regionalen Schulaufsicht an, die erstmals verbindliche Regelungen im Sinne des pädagogischen Personals enthalten soll.
- ➔ Schlussfolgerungen und **politische Forderungen** übermitteln wir an Senatsbildungsverwaltung, Regionale Fortbildung, Parteien, andere Personalräte, Gewerkschaften und Verbände und bieten Gespräche dazu an.
- ➔ Wir freuen uns, wenn wir mit den Ergebnissen der Umfrage dazu beitragen können, die Prozesse an den **Schulen zu unterstützen**. Nehmen Sie dazu gerne Kontakt zu uns auf!

Mit freundlichen Grüßen

Klinkmüller

Vorsitzende

Details zu den fünf Themen der Umfrage auf den Seiten 3-9 (siehe Website des Personalrats)

1.) Der pädagogische Kontakt

Der Verlust der gewohnten Nähe zu den Kindern und Jugendlichen war für die Pädagog*innen eine einschneidende Erfahrung. 58% der Teilnehmenden gaben an, dass der unzureichende Zugang der Schüler*innen zu einem Endgerät ein Problem war. 63% empfanden mangelnde Medienkompetenz als problematisch.

Schüler*innen der **Primarstufe** begannen die neue Lernphase oft mit einer hohen Motivation. Das Lernen im eigenen Rhythmus, die geforderte Selbstständigkeit und das Medium führten zu Lernschüben. Einzelne Schüler*innen profitierten sehr vom Lernen ohne Lärm und konnten in der neuen Situation ganz anders hervortreten. Wenn es die Rahmenbedingungen zuließen (häusliche Ausstattung, Medienkompetenz der Eltern, zeitliche Ressourcen der Eltern), dann war auch individualisiertes Arbeiten möglich und Lernerfolge wurden verzeichnet. Die Einführung neuer Inhalte wurde jedoch als kaum möglich betrachtet. Eine Grundschullehrkraft gibt zudem zu bedenken: *„Kunst, Musik und Sport dürfen nicht zu Nebenfächern degradiert werden, die weggelassen dürfen.“*

Die Unterstützung durch viele Eltern von Grundschulkindern wurde sehr gelobt. Allerdings war auch ein hoher Zeitbedarf erforderlich, um Kindern im Zusammenspiel von Schule und Elternhaus eine förderliche Lernumgebung zu ermöglichen. Einige Eltern stellten an Lehrkräfte viel zu hohe Anforderungen und übten zum Teil großen Druck aus.

Individuelle Betreuung durch die Lehrkraft war im Fernunterricht häufiger erforderlich als im Präsenzunterricht. Anrufe in jedem Elternhaus der eigenen Klasse waren aber häufiger als einmal pro Woche kaum zu leisten. Dies führte im Einzelfall zu Unzufriedenheit bei allen Beteiligten.

Lehrkräfte der **Sekundarstufen** berichteten ebenfalls von hoher Motivation, Kreativität und Selbstständigkeit der Schüler*innen, gerade auch in länger angelegten Projektphasen. Ruhigere oder schreib- und leseaffine Schüler*innen konnten ganz anders eingebunden werden als im Alltag des Präsenzunterrichts. Kolleg*innen sehen Chancen für das Lernen im individuellen Tempo, zum Beispiel durch das mehrfache Ansehen von Lernvideos. Auch insgesamt wurden die Möglichkeiten der Binnendifferenzierung als positiv bewertet. Ein großer Lerneffekt bestand darin, die sinnvolle Nutzung des Computers zu erlernen oder zu vertiefen.

Allerdings kam es auch zu einer Selbstüberschätzung einiger Schüler*innen und damit hoher Belastung. Einige Schüler*innen wurden auch dadurch überfordert, dass die Aufgaben der einzelnen Fachlehrkräfte nicht koordiniert erteilt wurden – ein Ergebnis der völlig neuen und ungeplanten Situation. Schüler*innen fiel es mitunter schwer, den Arbeitsalltag zu strukturieren. Dabei machte sich das Fehlen des persönlichen Kontakts erheblich bemerkbar.

Einige Kolleg*innen sehen einen sehr geringen Wissenszuwachs durch die fehlende direkte Kommunikation. Lernzuwächse wären teilweise kaum erkennbar gewesen. Lernprodukte zeichneten sich durch die Copy & Paste -Technik aus. Es bestanden geringe Möglichkeiten, die Speicherung und Anwendungsfähigkeit des erworbenen Lernstoffes durch die Lehrkraft zu kontrollieren:

„Der Fernunterricht ermöglicht bei der Konzipierung der Aufgaben nur wenig kompetenzorientiertes Arbeiten, da dies zu viele Schülerinnen und Schüler in der Selbstständigkeit überfordert. Die Anforderungsbereiche II und III sind schwer umzusetzen.“ (eine ISS-Lehrkraft)

„Es ist nicht möglich, auftretende Fragen spontan aufzugreifen und zu problematisieren. Vertiefendes Nachbohren oder Sicherung von Verständnis gestalten sich ebenfalls extrem schwer.“ (eine IT-erfahrene Lehrkraft)

Trotz der Probleme fällt das pädagogische Gesamtfazit überraschend positiv aus: 33% der Kolleg*innen meinen, dass bei mindestens drei Vierteln der Schüler*innen die Erfüllung der an sie gestellten Aufgaben gut gelungen sei. 46% sehen dies für mindestens die Hälfte der Schüler*innen erfüllt. Die positivste Bewertung wurde dabei von Grundschullehrkräften abgegeben, für die ISS wurden mehr Schwierigkeiten konstatiert. An den Grundschulen war die Unterstützung durch Eltern auch sehr ausgeprägt, an den ISS deutlich geringer. An den Gymnasien war Elternunterstützung kaum ein Thema.

Im Laufe der Zeit wurde für alle Schulformen eine nachlassende Motivation der Schüler*innen beobachtet. Einige Kinder und Jugendliche gingen im Fernunterricht einfach verloren. Zu nachlassender Motivation beigetragen haben aus Sicht von Kolleg*innen auch die zentralen Anweisungen zur Bewertung von Schülerleistungen. Viele Lehrkräfte, besonders an Gymnasien, sahen dadurch ihre Möglichkeiten unnötig beschnitten, den Schüler*innen gerecht zu werden.

„Die Leistungsschere ging weiter auseinander. Bildungsgerechtigkeit gibt es so nicht.“
(eine ISS-Lehrkraft)

„Die Kinder, die von zu Hause aus nicht genug unterstützt werden, brauchen noch mehr Unterstützung. Wir haben jetzt neuerdings Lernbrücken an unserer Schule, was ich für sehr sinnvoll halte. Allerdings kam dies viel zu spät. Es war kompliziert, erst einmal Kooperationen mit Trägern und alle Formalien zu klären, bis die Kinder wirklich Unterstützung erhielten.“ (eine Grundschullehrkraft)

Gezeigt hat sich sowohl in der Phase des Fernunterrichts als auch in der Phase der Kombination aus Fern- und Präsenzunterricht, dass Schüler*innen den direkten Kontakt brauchen. Gerade schwächere und ruhigere Schüler*innen profitieren von kleinen Gruppen und individualisierten Lernumgebungen. Wir brauchen deshalb **kleinere Lerngruppen**, um den Schüler*innen gerecht zu werden.

Um im Falle erneuter Schulschließungen zu einem engeren pädagogischen Kontakt und damit zu konstanteren und insgesamt besseren Lernergebnissen zu kommen, braucht es auch Sicht von Kolleg*innen ein **Rahmenkonzept**, das die Grundlage für flexible und transparente Maßnahmen in derartigen Situationen schafft. Auch weitere **Rahmenbedingungen** müssen sich ändern, wie im Folgenden gezeigt werden soll.

2.) Arbeitszeit und Arbeitsbelastung

Seit vielen Jahren beklagen Beschäftigte die hohe Arbeitsbelastung an Berliner Schulen. Mehrere Studien belegen, dass die Arbeitszeit der Lehrkräfte schon im Normalbetrieb deutlich über dem Zeitumfang liegt, der sich durch die Herausrechnung der den Urlaubsumfang übersteigenden Ferientage ergäbe (Vgl. Niedersächsische Arbeitszeitstudie, Universität Göttingen, 2016). Dies spiegelt sich u.a. in den Resolutionen der Personalversammlungen der vergangenen Jahre wider, die immer wieder die Notwendigkeit einer Senkung der Pflichtstundenzahl betonen.

Die Bedingungen, unter denen seit März 2020 gearbeitet wurde, bedeuten für sehr viele Beschäftigte zum Teil erhebliche weitere Belastungen. Dies wird von den meisten Teilnehmenden ausdrücklich konstatiert. Erschwerend kommt hinzu, dass diese Belastung und das große pädagogische Engagement in der öffentlichen Wahrnehmung kaum vorkommen („Corona-Ferien“).

Breiten Raum nimmt in den Umfrage-Ergebnissen die Frage der Gesunderhaltung der Beschäftigten unter diesen Bedingungen ein. 83% gaben an, dass die Arbeit im Homeoffice einen hohen zeitlichen

Aufwand mit sich brachte („Ich muss 50 bis 100 Mails am Tag bearbeiten.“). 37% mussten dabei gleichzeitig auch die Betreuung von eigenen Kindern oder die Pflege von Angehörigen im Haushalt bewältigen. Dabei war ein Viertel der Teilnehmer*innen noch nicht sehr erfahren mit Computer, Internet und digitalen Medien: „Digitales Wissen habe ich mir in vielen Nachtschichten allein angeeignet oder mit Kollegen Übungsstunden zu Zoom veranstaltet.“

Der Frust darüber, allein gelassen worden zu sein, sitzt tief. So kritisierte ein*e Grundschulkolleg*in:

„Die Arbeitsbelastung ist ohne professionelle Lösungen für digitalen und Präsenzunterricht enorm hoch, 3-4fach. Dies sollte evaluiert und angepasst werden.“

Eine Lehrkraft einer Gemeinschaftsschule stellte fest:

„Eine Arbeitszeit von 60-65 Stunden in der Woche ist nicht haltbar auf Dauer, aber es war nicht anders zu realisieren, damit die Umstellung auf das digitale Lernen einigermaßen klappt und zusätzlich alles zeitnah korrigiert und rückgemeldet wird und die individuelle Betreuung (Coaching) stattfindet, damit die Schülerinnen und Schüler, die sonst auch Schwierigkeiten haben, nicht abgehängt werden.“

Ein*e Schulleiter*in begründete den Zeitaufwand:

„Der Fernunterricht bedeutete einen extrem hohen Arbeitsaufwand, da analoge Vermittlung in digitale umgewandelt werden musste und keine Erfahrungswerte vorlagen. Fortbildungen wurden von uns in den Osterferien organisiert.“

Mit der partiellen Schulöffnung nach den Osterferien kam es zu weiteren Belastungen. Oftmals mussten Fernunterricht und Präsenzunterricht miteinander vereinbart werden. Dazu kamen Notbetreuung, Abschlussprüfungen und weitere Aufsichten.

„Das parallele Unterrichten vor Ort und digital fand ich besonders anstrengend und zeitintensiv. Ich würde mir wünschen, dass keine Mischung beider Lernformen mehr erforderlich sein wird. Falls doch, müsste man nach wirklich praktikablen Lösungen suchen.“ (eine Gymnasiallehrkraft)

War es schon vor Corona fragwürdig, die Arbeitszeit von Lehrkräften alleine an der Pflichtstundenzahl festzumachen, so wurde dies ab Mai vollends absurd. Die offizielle Pflichtstundenzahl gab oft kaum noch wieder, in welchem Umfang tatsächlich gearbeitet wird. Immer wieder forderten Kolleg*innen eine angemessene Umrechnung der Unterrichtsverpflichtung in zu leistende Arbeitszeitstunden sowie die Erfassung von tatsächlich geleisteter Arbeit.

Insbesondere Teilzeitkräfte beklagten, dass sie weit über den Rahmen ihres Teilzeitvolumens hinaus arbeiten mussten. Bereits vor Corona hatte es die Senatsbildungsverwaltung den Schulen selbst überlassen, die Entlastung der Teilzeitkräfte bei den außerunterrichtlichen Aufgaben zu organisieren – oft eine Quadratur des Kreises. Der Anspruch, dass nur dem Teilzeitvolumen gemäß gearbeitet wird, wurde mit dem Fernunterricht meist ganz selbstverständlich fallen gelassen. Betroffene monierten fehlende Regelungen und fehlende Transparenz. Als Klassenleiter*innen eingesetzte Teilzeitkräfte, die den Kontakt zu ihren Schüler*innen hielten, waren oft hoch belastet.

Die digitale Arbeit im Homeoffice brachte zudem eine weitere Entgrenzung der Arbeit mit sich. Viele Kolleg*innen berichteten von überzogenen Erwartungen von Eltern oder Schulleitungen nach ständiger Erreichbarkeit. Zeit für die eigene Familie sei kaum geblieben, Pausen von der PC-Arbeit seien kaum möglich gewesen.

Nötig sind deshalb:

- eine weitaus **bessere Personalausstattung**, mit der auch in Notsituationen reagiert und pädagogisch angemessen gearbeitet werden kann
- eine deutliche **Entlastung** des pädagogischen Personals
- eine Evaluation von Lehrkräfte-Arbeitszeit im 21. Jahrhundert unter Einbeziehung von Beschäftigten, Beschäftigtenvertretungen und Arbeitsmedizin
- eine **Reform des Arbeitszeitmodells** von Lehrkräften mit den Zielen der Gesunderhaltung und einer höheren Bildungsqualität.

3.) Die technische Ausstattung

Bei Betrachtung der Umfrageergebnisse wird offensichtlich, dass die Schulen über alle Schulformen hinweg nicht auf eine solche Situation vorbereitet waren. Die technische Ausstattung der Schulen wurde schon für den „Normalbetrieb“ nicht als zeitgemäß bewertet. Beim Fernunterricht zeigte sich, dass elementare technische Grundlagen fehlen.

In den Schulgebäuden soll die Ausstattung insoweit vorangetrieben werden, dass überall **leistungsstarkes W-LAN** zur Verfügung steht, um jederzeit und in jedem Raum digitales Arbeiten zu ermöglichen, auch im Hinblick auf eine Kombination von Präsenzunterricht und interaktivem Fernunterricht. Weiterhin wird die Ausstattung der **Schüler*innen mit Endgeräten** und der Ausbau der **Computerarbeitsplätze** für die Schulen gefordert, um den Fernunterricht auch aus der Schule heraus zu ermöglichen.

*„Für Kinder in der Notbetreuung wünschten sich Eltern ebenfalls die Teilnahme am Videounterricht, die aufgrund fehlender Endgeräte und Software im Notbetreuungsbereich nicht möglich war.“ (ein*e Erzieher*n)*

Sehr viele Kolleg*innen forderten eine **IT-Fachkraft an jeder Schule**, die auch täglich verfügbar ist. Die Forderungen gehen zum Teil noch darüber hinaus und zielen für große Schulen auf mehr als eine Stelle für die technische Betreuung der IT-Infrastruktur.

„Ich wünsche mir eine IT-Abteilung (wie in jeder mittelgroßen bis großen Firma) mit ausreichender Erreichbarkeit, ausreichender Personalstärke und ausreichenden Fachkenntnissen, bei welcher ich anrufen kann und die mir bei Problemen mit Software oder Hardware weiterhelfen kann.“ (eine Grundschullehrkraft)

Dabei erinnern wir als Personalrat die Senatsverwaltung daran, dass die Gewinnung von IT-Fachkräften für den öffentlichen Dienst nur gelingen kann, wenn die Vergütung nicht unterhalb der Entgeltgruppe 11 erfolgt. Ansonsten stehen keine qualifizierten Bewerber*innen zur Verfügung!

Die häusliche Arbeitssituation der Lehrkräfte erwies sich als improvisiert und oft unzureichend. So gaben 35% der Kolleg*innen an, dass sie Probleme mit dem Internet (Bandbreite, Stabilität der Verbindung) hatten. Die räumlichen Bedingungen im Haushalt machten 36% der Kolleg*innen zu schaffen.

Lehrkräfte sind gezwungen, mit privater Ausstattung ihre Arbeit zu erledigen. 23% der Kolleg*innen schafften sich ein neues Endgerät an und 40% kauften neue Programme, um ihre technische Ausstattung für den Fernunterricht zu ertüchtigen. Auch hier wurde vielfach die Forderung erhoben, dass der Arbeitgeber bzw. Dienstherr **digitale Endgeräte für die Beschäftigten** zur Verfügung stellt.

Eine weitere Forderung ist die nach **Diensthandys** (inklusive SIM-Karten) für die Beschäftigten, um den Kontakt zu Schüler*innen und Eltern von der Ebene der privaten Geräte zu trennen und diesen nicht auf Kosten der Beschäftigten aufrechtzuerhalten.

Es müssen Wege gefunden werden, den Beschäftigten die zusätzlichen **Kosten** für das Drucken und Vervielfältigen sowie erhöhte Strom-, Telefon- und Internetkosten **zu erstatten**, da im Fernunterricht ein weitaus höherer Aufwand in dieser Hinsicht betrieben werden muss.

Neben der technischen Ausstattung wurde von sehr vielen Umfrage-Teilnehmer*innen eine Ausstattung mit **technisch sicherer, leicht bedienbarer und datenschutzkonformer Software** gefordert. Hier wurde weithin beklagt, dass die Software, die angeboten wird, Probleme in der Anwendung bereitet, nicht immer leicht zu bedienen ist und oft nicht den datenschutzrechtlichen Regelungen entspricht. Hingegen wird bei Eigeninitiative die Verwendung von Software erschwert, da entweder mangelnde Kompatibilität oder rechtliche Bedenken Probleme bereiten, die wegen fehlender klarer Rahmenregelungen auftreten.

Eine Gymnasiallehrkraft fasste zusammen:

„Wir brauchen im Präsenzunterricht: Kleinere Lerngruppen (nicht mehr als 20 Schülerinnen und Schüler), ausreichend große Räume und funktionsfähige sanitäre Anlagen, Waschbecken in jedem Unterrichtsraum, kompetentes Lehrpersonal, an allen Schulformen, auch am Gymnasium, Sozialarbeiter, Psychologen und Erzieher, Doppelsteckungen für Schülerinnen und Schüler mit besonderem Lernbedarf. Die momentane Situation ist unhaltbar und muss schnellstmöglich verändert werden.“

Bei all dem muss bedacht werden, was zwei Kolleg*innen aus Grundschulen schrieben:

„Die Implementierung komplexer Kommunikationstechnologien ist nicht nur eine Frage der Anschaffung und des Einsatzes von Technik, sondern setzt pädagogische und didaktische Konzepte voraus, die mit Bedacht und Zeit in multiprofessionellen Teams entwickelt werden müssen.“

„Es muss bei Neuerungen auf ‚Schnellschüsse‘ verzichtet werden, dafür brauchen wir wohlüberlegte, fundierte und gut vorbereitete Veränderungen, die sich am Schulkind orientieren und bei denen die Machbarkeit für die Ausführenden wohlwollend im Blick behalten wird.“

4.) Der rechtliche Rahmen

Die allermeisten Kolleg*innen sehen die Vorteile digitaler Technik und nutzen diese gerne. Jedoch ist die Verärgerung über die Rechtsunsicherheit, die der Arbeitgeber bzw. Dienstherr zulässt, und über die geringe Professionalität im Umgang mit der Digitalisierung riesig. So schrieb eine Schulleiterin:

*„Viele Lehrkräfte sind unsicher, was sie dürfen. Es braucht einen klaren rechtlichen Rahmen. Es kommen immer wieder Eltern, die Wünsche nach mehr Digitalisierung formulieren und wenig Verständnis für die Methodenfreiheit meiner Kolleg*innen haben.“*

Viele Probleme ergeben sich daraus, dass das Land Berlin sich darauf verlässt, dass seine Beschäftigten ihre private Hardware, Software und Internetverbindung verwenden. Datensicherheit und Datenschutz können schon aufgrund dieser heterogenen technischen Situation gar nicht gegeben sein.

37% der Teilnehmer*innen wurden durch mangelnden technischen Support belastet, sowohl bei der Hardware als auch bei der Software. 40% empfanden den Umgang mit Schullizenzen als problematisch. **Datenschutz und Datensicherheit** werden von etwa 60% der Beschäftigten als Problem angesehen. Das betrifft durchgängig Unklarheiten bei:

- der Speicherung und der Weitergabe von Schülerdaten
- der Sicherheit der eigenen Daten und Privatsphäre
- der Möglichkeit von Verhaltens- und Leistungskontrollen
- der Möglichkeit der Erfassung von Arbeitszeit

und Unsicherheit beim Agieren auf Plattformen und in Videokonferenzen (68%!). Die Werte der IT-erfahrenen Kolleg*innen weichen dabei nicht wesentlich vom Durchschnitt ab.

„Wir brauchen dringend eine Liste der Tools, die bedenkenlos genutzt werden können.“
(eine Grundschullehrkraft)

Das **Urheberrecht** macht noch mehr Beschäftigten Sorgen. Hier bemängelten 72% der Teilnehmenden Unsicherheiten bei der Rechtslage. Teilweise kritisierten Kolleg*innen das Urheberrecht selbst als Problem.

„Das ewige individuelle Durchsuchen des Netzes ist sehr zeitaufwändig.“

Eine ganze Reihe von Beschäftigten denkt beim Urheberrecht in die Richtung von Open Source Lösungen bei der Software und von frei zugänglichen Lernmaterialien. So forderten mehrere Kolleg*innen, dass geeignete Open Educational Resources (OER) zur Verfügung gestellt werden.

Schließlich erwarten viele Kolleg*innen eine klare und transparente Kommunikation der **schulrechtlichen Regelungen**. Viele kritisierten, dass Informationen vorrangig über die Medien verbreitet wurden und dadurch große Unsicherheit über deren Verbindlichkeit bestand.

„Ich wünsche mir langfristige Festlegungen statt nichtssagenden Informationsschreiben, in denen die Verantwortung auf die Lehrkräfte übertragen wird.“ (eine Gymnasiallehrkraft)

„Ich wünsche mir eine klare Struktur und klare Erwartungen. Was passiert mit Schülern, die nicht mitarbeiten, obwohl die Eltern mehrfach kontaktiert worden sind?“ (eine Gymnasiallehrkraft)

„Politik/Senat sollen klarer kommunizieren, klare Entscheidungen treffen in Bezug auf Fächerkanon/Inhalte/Zielsetzungen. Statt kurzfristiger Schreiben eine gezielte Informationspolitik.“ (eine Grundschullehrkraft)

Wünsche und Forderungen, die an die eigene Schulleitung gerichtet wurden, zielen vor allem auf transparente und einheitliche Regelungen an der Schule. Allerdings dürfte die Freiheit der einzelnen Lehrkraft dabei auch nicht unangemessen beeinträchtigt werden.

*„Es muss ein Konzept geben, das alle in die Pflicht nimmt, Arbeit verteilt und Kolleg*innen entlastet.“* (eine Gymnasiallehrkraft)

Als Personalrat stellen wir fest: Datenschutz und Datensicherheit müssen garantiert werden. Dafür muss die vakante Stelle des **Datenschutzbeauftragten** bei der Außenstelle der Senatsbildungsverwaltung endlich wieder besetzt werden. Es kann nicht sein, dass die Beschäftigten und Beschäftigtenvertretungen gerade in einer Zeit, in der diese Expertise gebraucht wird, ohne eine solche Stelle auskommen müssen! Wir Beschäftigtenvertretungen wollen die Entwicklung hin zu einer **rechtssicheren Praxis beim Schutz der Beschäftigtendaten** gemeinsam mit Schulaufsicht und Schulleitungen begleiten.

5.) Fortbildungsbedarf

„Der Arbeitgeber hat die Voraussetzungen zu schaffen, dass digitaler Fernunterricht und Fortbildungen durchgeführt werden können. Das private Ausprobieren und Rumpfummeln muss aufhören!“ (eine Lehrkraft, die sich in der Fortbildung engagiert)

Nur wenige Beschäftigte haben keine Wünsche an das Fortbildungsangebot. Sehr viele Beschäftigte äußerten konkrete Wünsche und auch allgemein Fortbildungsbedarf. Es wurde vielfach kritisiert, dass die Beschäftigten mit den Anforderungen des Fernunterrichts auf sich allein gestellt waren. Es wurden Fortbildungen für die Mediennutzung wie für die effektive Gestaltung des Fernunterrichts angemahnt. Die von uns antizipierten Fortbildungsthemen wurden in folgender Gewichtung ausgewählt:

1. Benutzung konkreter digitaler Unterrichtsmaterialien und Instrumente (70%)
2. Didaktik des digitalen Unterrichts (68%)
3. Datenschutz (51%)
4. Nutzung von Videokonferenzen (40%)
5. Urheberrecht (36%)
6. Grundlagen der digitalen Mediennutzung (26%)

In den freien Antworten gab es mehrfach den Wunsch nach Foren zu kompetentem Austausch und Best Practice -Schulungen. Kolleg*innen wünschen sich auch *„einen Überblick über verwendbare (kostenfreie und vom Datenschutz her sichere) Software und Online-Angebote“*.

Die Schulen haben sich im Schuljahr 2020/21 der Herausforderung gestellt, bei der digitalen Bildung voranzukommen. Aber auch in diesem Schuljahr setzt sich die äußerst hohe Arbeitsbelastung fort. Neue Anforderungen sind zum Beispiel dadurch entstanden, dass die Erstellung von Konzepten für eine eventuelle erneute Schulschließung an die einzelnen Schulen delegiert wurde. In dieser Situation wird es nach Ansicht vieler Kolleg*innen nicht gelingen, wesentliche Fortschritte zu erreichen, wenn Fortbildungen im Wesentlichen außerhalb der Unterrichtszeit zu absolvieren sind.

„Wir brauchen genug Zeit für Fortbildungen, diese können nicht nebenher erledigt werden, da das Einarbeiten in neue Medien unglaublich zeitintensiv ist.“ (eine Gymnasiallehrkraft)

„Ich mache grundsätzlich keine Fortbildungen nach meinem Unterricht bzw. am Wochenende, da so die Vereinbarkeit von Familie und Beruf nicht gewährleistet werden kann. Nach dem Unterricht muss ich meine Unterrichtsstunden vor- und nachbereiten.“ (eine ISS-Lehrkraft)

Wir werden mit der **Regionalen Fortbildung** besprechen, wie den Bedürfnissen der Kollegien am besten entsprochen werden kann.

Die Senatsbildungsverwaltung ist gefordert, Teams von internen, vor allem aber auch externen Expert*innen zusammenzustellen, um **Schulen gezielt zu coachen** und die Implementierung von digitalen Fortschritten abzusichern.