

Vereinbarung nach §93 HmbPersVG

Zur Einführung und Nutzung von E-Learning in der hamburgischen Verwaltung

zwischen

**der Freien und Hansestadt Hamburg
vertreten durch den Senat**

- Personalamt -

einerseits

und

**dem dbb Hamburg
- Beamtenbund und Tarifunion -**

**dem Deutschen Gewerkschaftsbund
- Bezirk Nord -**

als Spitzenorganisationen der Gewerkschaften und Berufsverbände des öffentlichen Dienstes

andererseits

wird folgende Vereinbarung zur Einführung von E-Learning in der Freien und Hansestadt Hamburg geschlossen:

Präambel

Gemeinsame Ziele der Vertragspartner für den Einsatz von E-Learning sind:

- Die Förderung des lebenslangen berufsbegleitenden Lernens,
- die Schaffung eines flexiblen Zugangs zur Fortbildung, der den individuellen Bedürfnissen der Beschäftigten entspricht,
- die Steigerung der Nachhaltigkeit von Lernerfolg und Lerntransfer,
- der Erhalt von Medienkompetenz und die Sicherung der Anschlussfähigkeit der Beschäftigten,
- die Berücksichtigung aller Lerntypen in den Fortbildungsangeboten,
- die Differenzierung des Fortbildungsangebots durch freiwillige E-Learning-Angebote,
- die Unterstützung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Die Einführung von E-Learning reagiert einerseits auf die gesellschaftlichen Entwicklungen und stellt andererseits zugleich einen Kulturwandel für alle Beschäftigten der FHH dar. Die Fortbildung findet nicht nur im Fortbildungsinstitut, sondern auch am Arbeitsplatz statt. Dies setzt einen bewusst gestalteten Einführungs- und Evaluationsprozess voraus. Es ist notwendig, dass das Lernen am

Arbeitsplatz akzeptiert und auch unterstützt wird. Senat und Spitzenorganisationen vereinbaren, den Prozess der Weiterentwicklung in konstruktiver Zusammenarbeit zu begleiten. Hierzu dient das anliegende Rahmenkonzept E-Learning im ZAF als Orientierungsrahmen (Anlage 1).

§ 1 Begriffsbestimmungen

E-Learning:

E-Learning (dt. „elektronisches Lernen“) bedeutet die Unterstützung von ganz oder teilweise selbstgesteuerten Lernprozessen mit elektronischen und / oder multimedialen Medien. Dies kann sowohl die Kommunikation zwischen den Lernenden, als auch die Präsentation des Lernmaterials betreffen. E-Learning ist folglich ein Oberbegriff für verschiedene Lernszenarien mit digitalen Medien: Learning Nuggets, Blended Learning und Online-Seminare.

Learning Nuggets:

Learning Nuggets (dt. „Lernhäppchen“) sind informelle E-Learning-Angebote und unterstützen die selbstgesteuerte, niedrighschwellige Fortbildung am Arbeitsplatz. Sie stellen zeitlich begrenzte Lerneinheiten von etwa 3-15 Minuten Laufzeit dar, wie z.B. Videos. Sie können je nach Themenstellung aber auch kurze interaktive multimediale Sequenzen sein.

Blended Learning:

Blended Learning (dt. „gemischtes Lernen“) stellt eine Verknüpfung von Präsenzphasen und E-Learning-Phasen zur Unterstützung der individuellen Vor- und Nachbereitung dar. Dadurch werden die Vorteile des E-Learnings (Flexibilität und Individualität) und des Präsenzlernens (unmittelbarer persönlicher Kontakt) verbunden. Die Kombinationsmöglichkeiten für die Verknüpfung von E-Learning und Präsenzphasen sind vielfältig und werden auf das jeweilige Seminarthema angepasst.

Online-Seminare:

Online-Seminare (dt. etwa „Seminare im Netz“) stellen eigenständige E-Learning-Seminare dar, die ohne Präsenz stattfinden. Sie sind als alternative Lernwege vorgesehen. Auch in Online-Seminaren sind grundsätzlich eine tutorielle Begleitung sowie ein ggf. technisch unterstützter Austausch der Teilnehmenden vorgesehen.

Lernmodul:

Lernmodule bezeichnen „E-Learning-Module“ für den Einsatz in Blended-Learning-Veranstaltungen oder in Online-Seminaren.

§ 2 Gegenstand und Geltungsbereich der Vereinbarung

Gegenstand dieser Vereinbarung ist die Einführung von E-Learning. Diese Vereinbarung gilt für alle Beschäftigten der Freien und Hansestadt Hamburg. Die Nutzung dieser Angebote durch die Beschäftigten erfolgt auf freiwilliger Basis.

Dienstvereinbarungen im Rahmen der örtlichen Mitbestimmung können diese Vereinbarung konkretisieren, sofern sie den Bestimmungen dieser Vereinbarung nicht widersprechen. Für die Berufsgruppen des pädagogischen Personals an Schulen kann eine konkretisierende Dienstvereinbarung abgeschlossen werden, die die räumliche Arbeitssituation sowie das Arbeitszeitmodell für diese Berufsgruppen berücksichtigt.

§ 3 Anwendungsunterstützung und Ergonomie

Die Gestaltung der ergonomischen Eigenschaften von Lernmodulen, die für Blended Learning und Online-Seminare eingesetzt werden, richtet sich nach den derzeit geltenden einschlägigen gesetzlichen Bestimmungen¹. Die Gebrauchstauglichkeit der eingeführten Lernmodule ist durch das zuständige Fortbildungsinstitut zu überprüfen. E-Learning soll möglichst barrierefrei zur Verfügung gestellt werden. Alternativ ist der Besuch von Präsenzveranstaltungen möglich.

§ 4 Zugangswege zu E-Learning und Gleichstellung mit Präsenzveranstaltungen

Online-Seminare und Blended-Learning-Veranstaltungen werden Präsenzseminaren gleichgestellt: Beschäftigte beantragen ihre Teilnahme daran elektronisch bzw. in Papierform. Der für die jeweiligen Fortbildungsbereiche mit den Gewerkschaften bzw. örtlichen Personalräten vereinbarte Anmeldeprozess läuft auch für diese Seminartypen in der gleichen Weise ab². Bei erfolgreicher Anmeldung werden die Teilnehmenden während des E-Learnings für eine bestimmte Zeit dienstlich freigestellt (siehe dazu § 6). Ebenso wie bei Präsenzveranstaltungen besteht kein genereller Rechtsanspruch für die Genehmigung einer mit E-Learning unterstützten Fortbildung.

§ 5 Lernorte

Die räumliche Organisation von E-Learning kann auf verschiedenen Wegen erfolgen:

- In den Behörden und Ämtern am eigenen Arbeitsplatz, wenn es die Arbeitssituation zulässt.
- In den Behörden und Ämtern an einem anderen verfügbaren störungsfreien Arbeitsplatz mit Zugang zum Lernmodul.
- Unter Beachtung der geltenden gesetzlichen Bestimmungen und Vereinbarungen nach §94 HmbPersVG an Telearbeitsplätzen und ggf. an örtlich vereinbarten mobilen Arbeitsplätzen.

§ 6 Lernzeiten

Online-Seminare und Blended Learning sind hinsichtlich der Arbeitszeit der Teilnahme an einer Präsenzfortbildung gleichgestellt. Sofern keine festen Lernzeiten vorgegeben sind, z.B. wegen der Anwesenheit einer tutoriellen Begleitung, sind zwischen dem oder der Lernenden und dem oder der Vorgesetzten individuelle Lernzeiten und die Lerndauer zu vereinbaren, unter Berücksichtigung der individuellen Lerngeschwindigkeit der oder des Lernenden und der technischen Rahmenbedingungen. Das zuständige Fortbildungsinstitut wird hierfür je Online-Seminar und Blended Learning eine E-Learning-Lerndauer als Orientierungswert veröffentlichen. Dieser ergibt sich aus einer angemessenen Bearbeitungsdauer (Empfehlung des Herstellers, Ergebnisse von Nutzertests o.ä.). Die Nutzung von Learning Nuggets erfolgt nach Bedarf während der Arbeitszeit.

Alle Arten von E-Learning finden nur im Rahmen der geltenden Dienst- oder Arbeitszeitregelungen statt³. Falls Beschäftigte Lernmodule eines Online-Seminars oder eines Blended Learnings an anderen Orten als dem eigenen Arbeitsplatz für die dienstliche Fortbildung nutzen, sind diese Zeiten im Umfang der individuellen Vereinbarung mit dem oder der Vorgesetzten anzurechnen. Regelungen zu Ruhepausen und zur täglichen und wöchentlichen Höchst Arbeitszeit sind einzuhalten⁴. Die örtlichen

¹ Derzeit sind das die DIN EN ISO 9241-11 (Gebrauchstauglichkeit) und DIN EN ISO 9241-110 (Dialoggestaltung).

² Beispielhaft gilt die Vereinbarung nach §94 HmbPersVG über den Einsatz des IT-Verfahrens CLIX (2013).

³ Falls technische Störungen oder Systemausfälle während der E-Learning-Phasen von Online-Seminaren oder Blended-Learning-Veranstaltungen auftreten, ist mit dem oder der Vorgesetzten abzustimmen, wann das E-Learning nachgeholt werden kann.

⁴ Zu beachten sind § 61 Abs. 1 HmbBG, §§ 1 und 4 ArbZVO sowie §§ 3 und 4 ArbZG.

Dienstvereinbarungen zur Zeiterfassung sind anzuwenden. Die örtliche Mitbestimmung bleibt unberührt.

Die Teilnahme an Online-Seminaren bzw. Blended Learning wird durch eine Bestätigung der Dozentin bzw. des Dozenten nachgewiesen.

§ 7 Schutz von mitarbeiterbezogenen Daten und Vermeidung von Leistungs- und Verhaltenskontrollen

Im Rahmen der Einführung von E-Learning wird ein den datenschutzrechtlichen Bestimmungen entsprechender Standard des Schutzes von personenbezogenen Beschäftigtendaten gewährleistet. Die dazu gem. § 8 HmbDSG von der datenverarbeitenden Stelle ggf. zu treffenden Maßnahmen werden unter Beteiligung der zuständigen Datenschutzbeauftragten im Rahmen einer vorlaufenden Risikoanalyse definiert. Sofern speziellere datenschutzrechtliche Bestimmungen nach §93 HmbPersVG über den Einsatz von Lernplattformen vereinbart wurden (z.B. CLIX), werden diese eingehalten.

Es werden keine Datenauswertungen vorgenommen, die einen Rückschluss auf die Leistungen oder das Verhalten von Beschäftigten ermöglichen. Aufgaben und Tests zur eigenen Lernerfolgsmessung der Teilnehmenden dienen lediglich der eigenen Selbstüberprüfung und sind aus didaktischer Sicht für das selbstständige Lernen notwendig. Diese Daten werden nicht an Vorgesetzte oder der Dienststelle übermittelt. Sie werden mit Beendigung der Zugriffsberechtigung auf ein Lernmodul innerhalb von 6 Monaten gelöscht.

§ 8 Evaluation

Spätestens drei Jahre nach Inkrafttreten dieser Vereinbarung wird durch das zuständige Fortbildungsinstitut eine Evaluation über die Nutzung des E-Learnings durchgeführt. Dabei werden die Inanspruchnahme, das Verhältnis von Präsenz- und E-Learning-Veranstaltungen, die Zufriedenheit der Teilnehmenden und die Akzeptanz der Lernmodule ausgewertet. Für die Evaluation der Angebote werden lernprozessbezogene Daten nur in anonymisierter Form verwendet. Die Ergebnisse werden mit den Spitzenorganisationen beraten.

Auch die einzelnen Lernmodule werden evaluiert. Lernenden steht es frei, anonym, in schriftlicher Form und freiwillig Rückmeldungen zu einzelnen Lernmodulen abzugeben. Das zuständige Fortbildungsinstitut entwickelt einen den datenschutzrechtlichen Anforderungen entsprechenden Rückmeldebogen.

§ 9 Inkrafttreten

Diese Vereinbarung tritt mit sofortiger Wirkung in Kraft. Sie kann mit einer Frist von 3 Monaten zum Jahresende gekündigt werden.

Im Falle einer Kündigung entfaltet die Vereinbarung eine Nachwirkung von 2 Jahren, soweit sie nicht durch eine neue Vereinbarung ersetzt wird. Bei einer Kündigung sind unverzüglich Verhandlungen mit dem Ziel des Abschlusses einer neuen Vereinbarung aufzunehmen.

Hamburg, den 23. Januar 2015

Freie und Hansestadt Hamburg
für den Senat



dbb hamburg
beamtenbund und tarifunion



Deutscher Gewerkschaftsbund
- Bezirk Nord -

Protokollnotizen (14.10.2014):

Zu §3: Eine vollständige Barrierefreiheit kann aufgrund der technischen Rahmenbedingungen derzeit nicht gewährleistet werden.

Diese Vereinbarung ist ggf. nach Abschluss einer Vereinbarung zur Mobilen Arbeit zu aktualisieren.