

**HESSEN**



## **Dienstvereinbarung**

**zu den Dienstpflichten von Teilzeitbeschäftigten**

**zwischen dem Staatlichen Schulamt für den  
Landkreis Hersfeld-Rotenburg und den Werra-  
Meißner-Kreis und dem Gesamtpersonalrat der  
Lehrerinnen und Lehrer**

## **I. Grundsätze**

Lehrkräfte und Schulleitungen sowie sozialpädagogische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einer Schule wirken mit dem Ziel zusammen, im täglichen Umgang mit den Schülerinnen und Schülern und ebenso in der Zusammenarbeit untereinander den in Artikel 56 der Verfassung des Landes Hessen und in § 2 Hessisches Schulgesetz verankerten Bildungs- und Erziehungsauftrag zu verwirklichen und Schülerinnen und Schüler bestmöglich zu fördern. Schulleitung und schulische Gremien haben eine Verantwortung für alle am Schulleben Beteiligten. Im Folgenden sollen teilzeitbeschäftigte Lehrkräfte, schwerbehinderte Lehrkräfte und Beschäftigte mit Dienstleistung zur Wiederherstellung der Gesundheit bezüglich des Inhalts und des Umfangs der Dienstpflichten in den Blick genommen werden. Ein besonderes Augenmerk soll dabei auch gerichtet werden auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

Aufgrund der Arbeitszeitregelung über die Pflichtstundenverordnung wirkt sich Teilzeitbeschäftigung im Schulbereich zunächst nur auf die Reduzierung der Unterrichtsstunden aus. Auf eine Vielzahl außerunterrichtlicher Dienstpflichten hat sie unmittelbar keine Auswirkungen. Um eine dadurch bedingte Benachteiligung Teilzeitbeschäftigter zu vermeiden, muss dafür Sorge getragen werden, dass Teilzeitbeschäftigung nach Maßgabe der folgenden Überlegungen berücksichtigt wird und sich nicht nur auf den Umfang der Unterrichtsverpflichtung auswirkt, sondern auch auf andere in der Dienstordnung genannte Dienstpflichten. Die folgenden Hinweise sollen dazu dienen, eine möglichst gerechte Umsetzung von Stundenreduzierungen zu gewährleisten. Hierbei kann und soll es jedoch nicht vorrangig auf eine mathematisch exakte Festlegung des jeweiligen Zeitumfangs einzelner Dienstpflichten ankommen. Die für eine sachgerechte Erfüllung aller schulischen Aufgaben erforderliche Flexibilität soll so weit wie möglich gewährleistet und auf Schulebene für einvernehmliche Lösungen genutzt werden.

Die folgenden Ausführungen stellen eine Richtschnur dar, die der Schulleiterin oder dem Schulleiter helfen soll, ausgewogene Einzelfallentscheidungen zu treffen. Der Umfang der dienstlichen Verpflichtungen der Teilzeitkraft soll so bestimmt sein, dass bei Wahrung der Funktionsfähigkeit der Schule und der vorrangig zu beachtenden Förderansprüche der Schülerinnen und Schüler sowohl die berechtigten Interessen der Teilzeitkräfte als auch die Gesamtbelastung des Kollegiums angemessen berücksichtigt werden. Dabei ist das Maß der Reduzierung ebenso zu beachten wie die Notwendigkeit, für eine ausgewogene Belastung aller Lehrkräfte Sorge zu tragen. Lehrkräften mit deutlich reduzierter Stundenzahl, die als Klassenlehrerin bzw. als Klassenlehrer, als Mentorin oder Mentor oder als Tutorin bzw. als Tutor eingesetzt sind, sollte eine entsprechende Entlastung im außerunterrichtlichen Bereich gewährt werden. Die Übernahme einer Klassenleitung durch eine Lehrkraft mit halber Stelle oder weniger sollte unter Berücksichtigung der Gegebenheiten der jeweiligen Schulform und der konkreten Schule nach Möglichkeit unterbleiben. Teilzeitbeschäftigte Lehrkräfte, die teilweise an andere Dienststellen abgeordnet sind, nehmen unter Berücksichtigung der Vorgaben der Dienstordnung und der Konferenzordnung die allgemeinen Dienstpflichten an ihrer Stammdienststelle wahr.

Teilzeitbeschäftigung darf nicht zur Benachteiligung bei der Bewerbung um Funktions- und Beförderungsstellen führen. Die Rechte der Schulleitung und der Personalvertretung bei der Umsetzung bleiben von diesen Empfehlungen unberührt.

## **II. Inhalt und Umfang der Dienstverpflichtung von Teilzeitbeschäftigten**

Teilzeitkräfte werden neben ihrer Unterrichtsverpflichtung an den sonstigen Tätigkeiten, die einer Lehrkraft obliegen, entsprechend ihrem Beschäftigungsumfang beteiligt, sofern es von der Sache her möglich ist, die betreffende Tätigkeit auf mehrere Personen aufzuteilen. Es ist daher zu unterscheiden zwischen teilbaren und nicht teilbaren Dienstpflichten.

### **1. Teilbare Dienstpflichten**

#### **a.) Pausenaufsichten**

Teilzeitkräfte sollen zu Pausenaufsichten nur reduziert entsprechend dem Umfang ihrer

Beschäftigung herangezogen werden. Ergibt sich im Laufe einer Woche oder eines Monats aus zwingenden schulischen Gründen die Notwendigkeit, Teilzeitbeschäftigte in größerem Umfang zu Aufsichten heranzuziehen, so ist diese höhere Belastung zeitnah durch eine entsprechend geringere Heranziehung zu Aufsichten auszugleichen.

#### b.) Mehrarbeit/Vertretungsunterricht

Gemäß § 61 HBG sind Beamtinnen und Beamte verpflichtet, bis zu fünf Zeitstunden im Monat unentgeltlich Mehrarbeit zu leisten, wenn „zwingende dienstliche Verhältnisse es erfordern“. Im Schulbereich entspricht dies drei Unterrichtsstunden bei Vollbeschäftigung. Es ist zu beachten, dass diese Bestimmung nicht zu einer regelmäßigen Erhöhung der Arbeitszeit führen darf. Werden Lehrkräfte mehr als drei Unterrichtsstunden in einem Monat über die regelmäßige Arbeit hinaus beansprucht, so ist Ihnen innerhalb von 12 Monaten Dienstbefreiung für die geleistete Mehrarbeit zu gewähren. Die Dienstbefreiung muss zu einem entsprechenden Wegfall von Unterrichtsstunden führen. Kein äquivalenter Zeitausgleich ist es, wenn Freizeitausgleich in den Ferien oder außerhalb der Unterrichtszeit erfolgen soll. Sofern eine Dienstbefreiung aus dienstlichen Gründen nicht möglich ist, können Beamtinnen und Beamte auf Antrag Mehrarbeitsvergütung für alle über die regelmäßige Arbeitszeit geleisteten Stunden erhalten. Nach § 44 des Tarifvertrags für den öffentlichen Dienst des Landes Hessen (TV-H) gelten die beamtenrechtlichen Regelungen zur Arbeitszeit und damit auch zur Mehrarbeit auch für tarifbeschäftigte Lehrkräfte.

Teilzeitbeschäftigte Lehrkräfte im Beamtenverhältnis sind jedoch nur in dem Umfang zur unentgeltlichen Mehrarbeit verpflichtet, der ihrer reduzierten Arbeitszeit entspricht. Leisten teilzeitbeschäftigte verbeamtete Lehrkräfte über diese Grenze hinaus weitere Mehrarbeit und ist eine Dienstbefreiung als Ausgleich nicht möglich, so ist diese Arbeitszeit auf der Basis der zeitanteiligen Besoldung anstatt der Mehrarbeitsvergütung zu bezahlen. Tarifbeschäftigten Lehrkräften, die in Teilzeit arbeiten, muss bereits die erste Stunde Mehrarbeit vergütet werden (Bundesarbeitsgerichtsentscheidung v. 21.4.1999, Az. 5 AZR 200/98). Für Stunden, die bis zur Grenze der Vollzeit geleistet werden, erhalten sie das (volle) anteilige Entgelt. Danach gelten die Entgeltregelungen für die Mehrarbeit von Vollzeitbeschäftigten. Ergibt sich wegen des Umfangs der Teilzeitbeschäftigung bei der prozentualen Berechnung der zu leistenden Mehrarbeit keine volle Stundenzahl, so muss eine prozentual richtige Verteilung über mehrere Monate vorgenommen werden. So kann z. B. bei einer halben Stelle die Mehrarbeit in einem Monat zwei Stunden und im anderen Monat eine Stunde betragen. Sollen Teilzeitbeschäftigte zu bezahlter Mehrarbeit nach der Mehrarbeitsvergütung herangezogen werden, so ist die persönliche Situation der oder des Betroffenen zu berücksichtigen. Wer beispielsweise seine Arbeitszeit aus familiären Gründen reduziert hat, um den notwendigen Rahmen für die Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen zu haben, darf zu bezahlter Mehrarbeit nicht verpflichtet werden, wenn dies die Betreuungsaufgaben unzumutbar erschwert. Unabhängig hiervon können Teilzeitbeschäftigte mit ihrer Zustimmung bezahlte Mehrarbeit leisten.

Für Schwerbehinderte sind die Teilhaberichtlinien, die Integrationsvereinbarung nach § 83 des SGB IX sowie der Pflichtstundenverordnung des Landes Hessen in der jeweils gültigen Fassung zu beachten und entsprechend umzusetzen. Bei Schwerbehinderten und in Fällen der Diensterleichterung zur Wiederherstellung der Gesundheit nach § 11 PflStdVO darf die persönliche wöchentliche Pflichtstundenzahl der betroffenen Lehrkraft nicht überschritten werden. Insbesondere sind Schwerbehinderte auf Verlangen von Mehrarbeit freizustellen.

Für alle betroffenen Personengruppen sollen bei der Zuweisung von Mehrarbeitsstunden außer den von der Gesamtkonferenz aufgestellten Richtlinien die besonderen dienstlichen und persönlichen Verhältnisse der Lehrkräfte berücksichtigt werden.

#### c.) Betriebspraktika, Projekttag, Projektwochen

Die zeitliche Beanspruchung durch die Betreuung von Betriebspraktika soll nur entsprechend der reduzierten Pflichtstundenzahl erfolgen. Dies gilt sinngemäß auch für die Übertragung von Aufgaben im Rahmen von Projekttagen und Projektwochen, soweit deren Durchführung und inhaltliche Zielsetzung hierdurch nicht wesentlich beeinträchtigt wird.

#### d.) Elternsprechtage

An Elternsprechtagen ist bei Teilzeitbeschäftigten die Verpflichtung zur Anwesenheit in der Regel entsprechend des Beschäftigungsumfanges zu reduzieren.

## 2. Nicht teilbare Dienstpflichten

Soweit die betreffende zusätzliche Tätigkeit nicht auf mehrere Personen aufteilbar ist, müssen Teilzeitkräfte diese Aufgabe in der Regel in vollem Umfang wahrnehmen. Die Schulleiterinnen und Schulleiter werden gebeten, eine sich hieraus ergebende übermäßige Inanspruchnahme von Teilzeitkräften schulintern auszugleichen.

#### a.) Konferenzen

Teilzeitbeschäftigte sind grundsätzlich in gleicher Weise zur Teilnahme an Konferenzen verpflichtet wie Vollzeitkräfte. (Bei der Vergabe der Konferenzprotokolle sollte die Teilzeitbeschäftigung allerdings berücksichtigt werden.) Darüber hinaus sollten Konferenzen in der Regel langfristig terminiert werden.

#### b.) Prüfungen

Auch Teilzeitbeschäftigte sind grundsätzlich verpflichtet, an Prüfungen teilzunehmen. Soweit es die konkreten Verhältnisse jedoch zulassen, besteht die Verpflichtung der Schulleitung, Teilzeitkräfte von der Teilnahme an Prüfungen und sonstigen Aufgaben einer Prüferin/eines Prüfers entsprechend der Stundenreduzierung freizustellen, soweit ihre Einbeziehung nicht zwingend erforderlich ist.

#### c.) Klassenfahrten

Alle Lehrkräfte, ausgenommen schwerbehinderte Lehrkräfte und solche Lehrkräfte, die eine Maßnahme im Rahmen des betrieblichen Eingliederungsmanagements erhalten, sind grundsätzlich verpflichtet, Klassenfahrten und Wandertage durchzuführen. Für Teilzeitkräfte kann eine Entlastung durch abwechselnde Teilnahme und Nichtteilnahme erreicht werden oder durch entsprechend stärkere Entlastung in anderen Bereichen. Die Teilnahme an Klassenfahrten ist in der Regel unverzichtbarer Bestandteil der Klassenlehrerfunktion.

Für die Dauer der Klassenfahrt steht einer teilzeitbeschäftigten Lehrkraft das volle Gehalt zu. Zunächst müssen jedoch Ausgleichsmöglichkeiten geprüft und geschaffen werden. Die Dienstbefreiung muss zu einem äquivalenten Ausgleich führen, das heißt, sie muss im Schulbereich zu einem entsprechenden Wegfall von Pflichtstunden führen. Kein äquivalenter Zeitausgleich wäre ein Freizeitausgleich in den Ferien oder außerhalb der Unterrichtszeit. Erst wenn im Einzelfall kein Zeitausgleich geschaffen werden kann, ist zu prüfen, ob ein Anspruch auf finanziellen Ausgleich besteht.

Generell gilt, dass Teilzeitbeschäftigte, die wegen der Wahrnehmung von nicht teilbaren Aufgaben überproportional belastet werden, nach Möglichkeit in anderen Bereichen entlastet werden sollen. Die anderweitige Entlastung kann auch in Bereichen erfolgen, die mit der Wahrnehmung der zusätzlichen belastenden Tätigkeit nicht in Zusammenhang stehen.

Etwaige hiervon abweichende landesrechtliche Bestimmungen oder höchstrichterliche Entscheidungen gehen diesen Ausführungen vor.

#### d.) Einsatz im Unterricht

Bei der Verteilung der Unterrichtsstunden auf die Arbeitstage sollen die Bedürfnisse der Teilzeitkraft besonders berücksichtigt werden, insbesondere deren familiäre Situation und gesundheitliche Belange. Dies gilt auch für die Festlegung von Unterrichtsbeginn und Unterrichtsende sowie die Anzahl der Freistunden, sofern die organisatorischen

Rahmenbedingungen dies zulassen.

Unterrichtsfreie Tage sollen ermöglicht werden, wenn zwingende pädagogische Gründe dem nicht entgegenstehen.

Die Erteilung von nur einer Unterrichtsstunde am Tag sowie der Einsatz mit Einzelstunden am Vor- und Nachmittag eines Tages sollten vermieden werden.

e.) **Recht und Pflicht zur Fort- und Weiterbildung**

Alle Lehrkräfte haben nach § 4 Abs. 6 Dienstordnung das Recht und die Pflicht zur ständigen Fort- und Weiterbildung. Dies gilt auch für teilzeitbeschäftigte Lehrkräfte, da der Gesetzgeber für sie keine besondere Regelung getroffen hat. Teilzeitbeschäftigte sollen ebenso wie vollzeitbeschäftigte Lehrkräfte qualifiziert sein, zumal sie auch Leitungsaufgaben wahrnehmen können.

**III. Ermäßigung der Dienstverpflichtung aus anderen Gründen als Teilzeitbeschäftigung**

Für Lehrkräfte, die eine Ermäßigung der Unterrichtsverpflichtung aus anderen Gründen haben und/oder teilweise an andere Dienststellen abgeordnet sind, sollen die Regelungen entsprechend angewandt werden (Hierzu zählen u. a. schwerbehinderte Lehrkräfte, Lehrkräfte mit Dienst erleichterung zur Wiederherstellung der Gesundheit und Ausbilder).


**IV. Sozialpädagogische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter**

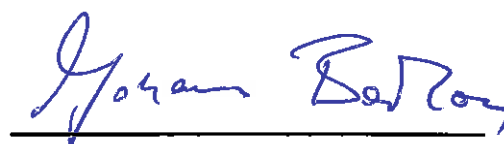
Die Ausführungen in den Abschnitten II und III gelten für die an der jeweiligen Schule tätigen sozialpädagogischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter entsprechend, soweit sie im Unterricht zum Einsatz kommen.

**V. Inkrafttreten/Außerkräfttreten**

Diese Dienstvereinbarung tritt mit beidseitiger Unterzeichnung in Kraft. Sie gilt 12 Monate und verlängert sich um jeweils weitere 12 Monate, wenn sie nicht von einem der Beteiligten mit einer Frist von 3 Monaten gekündigt wird.

Bebra, den 13. Mai 2015

  
\_\_\_\_\_  
Leiterin des Staatlichen Schulamts

  
\_\_\_\_\_  
Vorsitzender des GPRLL

Diese Ausführungen stützen sich auf:

1. Hessisches Beamtengesetz (HBG) vom 27. Mai 2013
2. Verordnung über die Pflichtstunden der Lehrkräfte, über die Anrechnung dienstlicher Tätigkeiten und über Pflichtstundenermäßigungen (PflStdVO) vom 25. Juni 2012
3. Dienstordnung für Lehrkräfte, Schulleiterinnen und Schulleiter und sozialpädagogische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vom 4. November 2011
4. Sozialgesetzbuch – Neuntes Buch – (SGB IX)
5. Integrationsvereinbarung zwischen dem HKM, der Hauptschwerbehindertenvertretung und dem HPRLV vom 27.04.2005
6. Richtlinien zur Integration schwerbehinderter Angehöriger des öffentlichen Dienstes – Integrationsrichtlinien – vom 12.06.2013
7. Urteil des BVerwG vom 23.09.2004 – 2 C 61/03
8. Urteil des BVerwG vom 23.09.2010 – 2 C 27/09 und 2 C 28/09
9. Urteil des EUGH v. 6.12.2007, abgedruckt in DÖD 2008, 92
10. Urteil des BAG vom 25.05.2005 – 5AZR 566/04
11. Hessisches Schulgesetz (HSchG) in der jeweils gültigen Fassung