

HESSEN



Staatliches Schulamt

für den Landkreis Marburg - Biedenkopf

# Dienstvereinbarung

## Inhalt und Umfang der Dienstverpflichtungen bei Teilzeitbeschäftigung und Ermäßigung der Dienstverpflichtung aus anderen Gründen

zwischen dem

Staatlichen Schulamt

für den Landkreis Marburg-Biedenkopf

und dem

Gesamtpersonalrat der Lehrerinnen und Lehrer

beim Staatlichen Schulamt für den

Landkreis Marburg-Biedenkopf

Zwischen dem Staatlichen Schulamt für den Landkreis Marburg - Biedenkopf und dem Gesamtpersonalrat der Lehrerinnen und Lehrer wird folgende Dienstvereinbarung geschlossen:

## **A. Grundsätze**

Eine Reduzierung der Dienstverpflichtung aufgrund von Teilzeitbeschäftigung wirkt sich nach Maßgabe der folgenden Ausführungen außer auf die Unterrichtsverpflichtung auch auf andere in der Dienstordnung genannten Dienstpflichten ermäßigend aus. Der Begriff Teilzeitbeschäftigung wird im Folgenden in dem Sinne verwendet, dass damit auch Reduzierungen der Arbeitszeit aus anderen Gründen umfasst sind.

Die folgenden Hinweise sollen dazu dienen, eine möglichst gerechte Umsetzung von Stundenreduzierungen sowohl im unterrichtlichen als auch im außerunterrichtlichen Bereich zu gewährleisten. Zu beachten ist, dass soziale, familiäre und Krankheitsgründe, die zu Teilzeitbeschäftigung geführt haben, berücksichtigt werden müssen und dass Teilzeitbeschäftigung nicht zur Benachteiligung führen und das berufliche Fortkommen nicht beeinträchtigen darf. Insbesondere darf eine Benachteiligung bei der Vergabe von Funktionsstellen nicht erfolgen.

Die folgenden Ausführungen geben eine Richtschnur vor, die der Schulleiterin oder dem Schulleiter helfen soll, ausgewogene Einzelfallentscheidungen zu treffen. Es wird empfohlen, ein schulinternes Konzept zu erarbeiten. Der Umfang der dienstlichen Verpflichtung der Teilzeitlehrkraft soll so bestimmt sein, dass bei Wahrung der Funktionsfähigkeit der Schule sowohl ihre berechtigten Interessen wie auch die Gesamtbelastung des Kollegiums angemessen berücksichtigt werden. Dabei ist das Maß der Reduzierung der Unterrichtsverpflichtung und die Gründe dafür ebenso zu beachten wie die Notwendigkeit, für eine ausgewogene Belastung aller Lehrkräfte Sorge zu tragen. Die Schulleitungen erörtern möglichst vorab die Entlastungsmöglichkeiten mit den davon betroffenen Lehrkräften und vereinbaren möglichst konkrete Maßnahmen.

Die Rechte der Personalvertretung bleiben von dieser Dienstvereinbarung unberührt.

## **B. 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 oder den zeitlichen Umfang der Tätigkeit zu reduzieren.

Es ist zu unterscheiden zwischen teilbaren und nicht teilbaren Dienstpflichten:

# Teilbare Dienstpflichten

Teilbare Dienstpflichten sind Tätigkeiten, die auf mehrere Personen aufgeteilt werden können.

## 1. Pausenaufsichten

Teilzeitkräfte sollen zu Pausenaufsichten nur reduziert entsprechend dem Umfang ihrer Beschäftigung herangezogen werden. Ergibt sich kurzfristig aus zwingenden schulischen Gründen die Notwendigkeit, Teilzeitbeschäftigte in größerem Umfang zu Aufsichten heranzuziehen, so ist diese höhere Belastung in einem späteren Zeitraum, möglichst im laufenden Schuljahr, durch eine entsprechend geringere Heranziehung zu Aufsichten auszugleichen.

## 2. Mehrarbeit/Vertretungsunterricht

Gemäß § 61 HBG sind **Beamtinnen und Beamte** verpflichtet, bis zu fünf Stunden im Monat **unentgeltlich** Mehrarbeit zu leisten, wenn „zwingende dienstliche Verhältnisse“ dies erfordern. Im Schulbereich entspricht dies drei Unterrichtspflichtstunden.

Für teilzeitbeschäftigte Beamtinnen und Beamte besteht die Verpflichtung zur Leistung unentgeltlicher Mehrarbeit nach Maßgabe der oben genannten Vorschrift zwingend nur in Relation zum Umfang ihrer Teilzeitbeschäftigung (sog. Rätierlichkeitsgrenze - vgl. Erlass des HMdIuS vom 24.06.2011).

Werden teilzeitbeschäftigte verbeamtete Lehrkräfte über die o. g. Rätierlichkeitsgrenze hinaus zu Mehrarbeit herangezogen, haben sie gemäß § 61 S. 2 und 3 HBG einen Anspruch auf zeitlichen Ausgleich der gesamten in dem Monat geleisteten Mehrarbeit, nicht nur der über die Unentgeltlichkeitsgrenze hinaus erbrachten Mehrarbeit. Beispiel: Bei einer mit  $\frac{3}{4}$  Stelle teilzeitbeschäftigten Lehrkraft, von der statt der im Monat proportional maximal unentgeltlich zu erbringenden Mehrarbeit von 2,25 Unterrichtsstunden ausnahmsweise 3 Vertretungsstunden verlangt werden, wären 3 Unterrichtsstunden auszugleichen. Dieser Zeitausgleich in Form von Dienstbefreiung ist innerhalb von 12 Monaten, möglichst im laufenden Schuljahr, vorzunehmen (§ 61 Satz 2 HGB).

Wenn die zustehende Dienstbefreiung aus zwingenden dienstlichen Gründen nicht möglich ist, kann ein finanzieller Ausgleich erfolgen.

Bei teilzeitbeschäftigten Beamten ist zu differenzieren: Übersteigt die Mehrarbeit in einem Monat die Anzahl der Mehrarbeitsstunden, die eine teilzeitbeschäftigte verbeamtete Lehrkraft unentgeltlich erbringen muss, überschreitet jedoch nicht die Grenze zur Vollbeschäftigung, so besteht bis zur Regelarbeitszeit eines oder einer Vollzeitbeschäftigten Anspruch auf anteilige Besoldung für alle geleisteten Mehrarbeitsstunden (BVerwG vom 23.09.2010, 2 C 27.09). Überschreitet die monatliche Mehrarbeit jedoch auch die Grenze zur Vollbeschäftigung, so erhält die teilzeitbeschäftigte Lehrkraft für den die Grenze zur Vollbeschäftigung

übersteigenden Teil Vergütung nach der MVergV, für den unter dieser Grenze liegenden Teil der Mehrarbeit anteilige Besoldung.

Demgegenüber sind **Tarifbeschäftigte** in Teilzeit, nicht zu **unentgeltlicher** Mehrarbeit verpflichtet. Wenn Tarifbeschäftigte zu Mehrarbeit herangezogen werden, ist die Mehrarbeit ebenfalls vorrangig durch Freizeit auszugleichen. Falls dies aus zwingenden dienstlichen Gründen nicht möglich sein sollte, ist die Mehrarbeit finanziell zu vergüten. Bei Tarifbeschäftigten in Teilzeit ist verlangte Mehrarbeit, die die Pflichtstundenzahl einer entsprechenden vollbeschäftigten Lehrkraft nicht übersteigt, anteilig der Vergütung eines Vollbeschäftigten zu vergüten (Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 21.04.1999, Az. 5 AZR 200/98). Für die Mehrarbeit einer Tarifbeschäftigten in Teilzeit, die die Pflichtstundenzahl einer entsprechenden vollbeschäftigten Lehrkraft übersteigt, besteht dagegen nur ein Anspruch auf Mehrarbeitsvergütung nach der MVergV.

**Befristet** beschäftigte (Tarif-) Lehrkräfte sollen grundsätzlich **nicht zu Mehrarbeit** herangezogen werden.

Werden teilzeitbeschäftigte Tarifangestellte und Beamte zu Mehrarbeit herangezogen, soll die persönliche Situation der oder des Betroffenen berücksichtigt werden. Wer beispielsweise seine Arbeitszeit aus familiären Gründen reduziert hat, um den notwendigen Rahmen für die Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen zu haben, soll zu Mehrarbeit nicht verpflichtet werden, wenn dies die Betreuungsaufgaben unzumutbar erschwert. Unabhängig hiervon können Teilzeitbeschäftigte mit ihrer Zustimmung Mehrarbeit leisten.

Im Falle des Vorliegens einer Schwerbehinderung siehe Ausführungen zu C.

### **3. Betriebspraktika, Projekttag, Projektwochen, Schnupper- und Kennenlertage, Bundesjugendspiele etc.**

Die zeitliche Beanspruchung durch die Betreuung von Betriebspraktika, Projekttagen, Projektwochen, Schnupper- und Kennenlertagen, Bundesjugendspiele etc. soll nur entsprechend der reduzierten Pflichtstundenzahl erfolgen soweit deren Durchführung und inhaltliche Zielsetzung hierdurch nicht wesentlich beeinträchtigt wird.

### **4. Elternsprechtage**

An Elternsprechtage der Schule soll bei Teilzeitbeschäftigten die Verpflichtung zur Anwesenheit entsprechend der geringeren Stundenverpflichtung reduziert werden.

### **5. Klassenleitung**

Mit der Übernahme der Funktion einer Klassenlehrerin oder eines Klassenlehrers sollten vorrangig Lehrkräfte mit mindestens einer halben Stelle betraut werden. Die Übernahme einer Klassenleitung durch eine Lehrkraft mit weniger als einer halben Stelle sollte nur mit ihrem Einverständnis erfolgen.

## **Nicht teilbare Dienstpflichten**

Soweit die betreffende zusätzliche Tätigkeit nicht auf mehrere Personen aufteilbar ist, müssen Teilzeitkräfte diese Aufgabe in vollem Umfang wahrnehmen. Eine sich hieraus ergebende übermäßige Inanspruchnahme von Teilzeitkräften ist schulintern in einem anderen Bereich auszugleichen.

### **1. Konferenzen**

Teilzeitbeschäftigte sind grundsätzlich in gleicher Weise zur Teilnahme an Konferenzen verpflichtet wie Vollzeitbeschäftigte. Eine Entlastungsmöglichkeit kann beispielsweise darin bestehen, dass Teilzeitbeschäftigte entsprechend ihrer Stundenverpflichtung in geringerem Umfang zum Schreiben von Protokollen herangezogen werden.

### **2. Dienstbesprechungen**

Für die Teilnahme an Dienstbesprechungen gilt grundsätzlich dieselbe Teilnahmepflicht wie bei Konferenzen. Unbeschadet der Teilnahmepflicht soll im Einzelfall auf Antrag geprüft werden, ob bei Dienstbesprechungen die Teilnahme einer Teilzeitkraft zwingend erforderlich ist.

### **3. Prüfungen**

Teilzeitbeschäftigte sind verpflichtet, Prüfungen (z. B. Abitur) durchzuführen. Soweit es die konkreten Verhältnisse zulassen, sollen Teilzeitlehrkräfte bei sonstigen Aufgaben im Rahmen der Prüfungen entsprechend der Stundenreduzierung eingesetzt werden.

### **4. Erstellung von Prüfungsaufgaben auf Landesebene**

Die Erstellung der Prüfungsaufgaben auf Landesebene ist auch für Teilzeitlehrkräfte verpflichtend. Auf die Verhältnismäßigkeit der Belastung ist Rücksicht zu nehmen.

### **5. Klassenfahrten**

Alle Lehrkräfte sind grundsätzlich verpflichtet, Klassenfahrten und Wandertage durchzuführen. Auf die Verhältnismäßigkeit der Belastung ist Rücksicht zu nehmen.

Teilzeitbeschäftigte Lehrkräfte, die während der Teilnahme an einer Klassenfahrt durch zusätzliche Arbeitszeit überproportional belastet werden, haben Anspruch auf Ausgleich dieser Mehrbelastung (Bundesverwaltungsgericht, Urteil vom 23. September 2004, Beschluss des VGH Kassel vom 02.10.2006). Nach dem Erlass des HKM zur Frage des Ausgleichs der Mehrbelastungen von teilzeitbeschäftigten verbeamteten Lehrkräften vom 31.08.2007 sind geeignete Ausgleichsmaßnahmen zu treffen, die zu einer proportionalen Entlastung bei den außerunterrichtlichen Aufgaben führen. Nach dem Erlass kann dies zum Beispiel ein alternierender Einsatz teilzeitbeschäftigter Lehrkräfte bei Klassenfahrten oder eine proportionale Entlastung

bei anderen teilbaren außerunterrichtlichen Aufgaben wie Pausen-/Busaufsicht, Durchführung von schulischen Veranstaltungen, Tutorentätigkeit oder Schulprogrammarbeit sein.

Lediglich, wenn im Einzelfall kein proportionaler zeitlicher Ausgleich geschaffen werden kann (z.B. in kleinen Grundschulen), ist zu prüfen, ob ein Anspruch auf finanziellen Ausgleich besteht.

Befristet beschäftigte (Tarif-) Lehrkräfte, die Anspruch auf Ausgleich von Mehrarbeitsstunden wegen Durchführung von Klassenfahrten haben, werden i. d. R. Anspruch auf finanziellen Ausgleich ihrer Mehrarbeit haben, da Freizeitausgleich aufgrund der befristeten Beschäftigung meist nicht möglich sein wird.

## **Allgemeine Entlastungsmöglichkeiten**

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. Dies soll nach Maßgabe der schulischen Situation jeweils konkret geprüft werden.

Bei der Verteilung der Unterrichtsstunden auf die Arbeitstage bei Teilzeitbeschäftigten sollen die Bedürfnisse der Teilzeitkraft, die familiäre Situation und gesundheitliche Belange besonders berücksichtigt werden. Vor der Gestaltung des Stundenplans soll der Lehrkraft Gelegenheit gegeben werden, ihre Einsatzwünsche zu äußern. Unterrichtsfreie Tage und Springstunden sowie Unterrichtsbeginn und Unterrichtsende sollen hieran orientiert werden. Die Erteilung von weniger als 2 Unterrichtsstunden an einem Tag soll vermieden werden, ebenso der Einsatz am Vor- und Nachmittag eines Tages.

## **C. Ermäßigung der Dienstverpflichtung aus anderen Gründen als Teilzeitbeschäftigung**

Bei den folgenden Personengruppen mit ermäßigter Pflichtstundenzahl sind die unter B. enthaltenen Ausführungen bei der Bemessung von Dienstpflichten außerhalb des Unterrichts entsprechend zu berücksichtigen:

- Altersermäßigung gem. § 9 PflichtstundenVO
- Nachteilsausgleich für Schwerbehinderte gem. § 10 PflichtstundenVO
- Dienst erleichterung zur Wiederherstellung der Gesundheit gemäß § 11 PflichtstundenVO, sofern die Ermäßigung nicht ausdrücklich auf den Unterrichtsbereich beschränkt ist
- Begrenzte Dienstfähigkeit (§ 27 BeamtStG)
- Anrechnungsstunden für Personalräte
- Anrechnungsstunden aufgrund von Schul- und Schulleitungsdeputaten
- Abordnungen.

## **Mehrarbeit bei Vorliegen einer Schwerbehinderung**

Schwerbehinderte sind auf Verlangen von Mehrarbeit freizustellen (§ 124 SGB IX). Besteht für Schwerbehinderte eine Pflichtstundenermäßigung gemäß § 10 PflichtstundenVO, so verbietet sich eine Heranziehung zu Mehrarbeit von vorneherein. Dies gilt entsprechend in Fällen der Diensterleichterung zur Wiederherstellung der Gesundheit nach § 11 PflichtstundenVO.

Für alle anderen oben genannten Personengruppen sollen bei der Zuweisung von Mehrarbeitsstunden außer den von der Gesamtkonferenz aufgestellten Richtlinien die besonderen dienstlichen und persönlichen Verhältnisse der Lehrkräfte berücksichtigt werden, sofern dies aus unterrichtsorganisatorischen Gründen vertretbar ist.

Diese Dienstvereinbarung tritt mit Unterzeichnung in Kraft.

Es besteht Einvernehmen darüber, dass diese Dienstvereinbarung mit dem Tag außer Kraft tritt, ab dem eine landesweite Regelung zu Inhalt und Umfang der Dienstverpflichtung von Teilzeitbeschäftigten eingeführt oder sie von einem der Vereinbarungspartner aufgekündigt wird.

Marburg, \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
Leiter/in des Staatlichen Schulamts

\_\_\_\_\_  
Vorsitzende/r Gesamtpersonalrat  
der Lehrerinnen und Lehrer

### **Diese Dienstvereinbarung stützt sich auf:**

- a. Hessisches Beamtengesetz (HBG)
- b. VO über die Pflichtstunden der Lehrkräfte, über die Anrechnung dienstlicher Tätigkeiten und über Pflichtstundenermäßigungen (PflStVO)
- c. Dienstordnung für Lehrkräfte, Schulleiterinnen und Schulleiter und sozialpädagogische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

- d. Sozialgesetzbuch – Neuntes Buch – (SGB IX)
- e. Integrationsvereinbarung zwischen dem HKM, der Hauptschwerbehindertenvertretung und dem HPRL vom 27.04.2005
- f. Richtlinien zur Integration schwerbehinderter Angehöriger des öffentlichen Dienstes – Integrationsrichtlinien – vom 12.06.2013
- g. Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 21.04.1999, Az. 5 AZR 200/98 (Anspruch von teilzeitbeschäftigten (Tarif)-Lehrkräften auf Vergütung der verlangten Mehrarbeit, die die Pflichtstundenzahl einer entsprechenden vollbeschäftigten Lehrkraft nicht übersteigt, anteilig der Vergütung eines Vollbeschäftigten, wenn kein Freizeitausgleich gewährt wurde)
- h. Urteil des BVerwG vom 23.09.2004 – 2 C 61/03 (Anspruch auf Ausgleich der Mehrbelastung durch Klassenfahrten kann durch alternierenden Einsatz bei Klassenfahrten geschaffen werden)
- i. Beschluss des VGH Kassel vom 02.10.2006 – 1 UE 2423/05 (Anspruch auf Ausgleich der Mehrbelastung durch Klassenfahrten kann durch alternierenden Einsatz bei Klassenfahrten geschaffen werden)
- j. Erlass des Hessischen Kultusministeriums vom 31.08.2007 (Az.: I 1 Pe-050.001.001-13-) zur Mehrarbeitsvergütung teilzeitbeschäftigter verbeamteter Lehrkräfte für die Teilnahme an Klassenfahrten
- k. Urteil des BVerwG vom 23.09.2010 – 2 C 27/09 und 2 D 28/09 (Anteilige Anpassung der Verpflichtung zur Mehrarbeit bei teilzeitbeschäftigten Beamtinnen und Beamten)
- l. Hessische Ministerium des Innern und Sport – Infoblatt – Teilzeitbeschäftigung für Beamtinnen und Beamte, Voraussetzungen und Rechtsfolgen (Stand: März 2014)
- m. Teilzeitbeschäftigung im öffentlichen Dienst des Landes Hessen; Voraussetzungen und Rechtsfolgen; Merkblatt für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (Stand: September 2010)
- n. Gericht stärkt Lehrkräfte, in: DER PERSONALRAT (S. 40 – 43)