

Teilzeitrichtlinie

Diese Richtlinie soll dazu dienen, einen Überblick über den Inhalt und den Umfang der Dienstverpflichtungen von Lehrkräften in Teilzeitbeschäftigung und den zugrundeliegenden rechtlichen Regelungen zu geben. Sie gilt sowohl für Beamtinnen und Beamte wie auch für Tarifbeschäftigte, für beförderte Lehrkräfte (z.B. A14-Stellen) und Funktionsstelleninhaber*innen.

I. Rechtliche Grundlagen zur Arbeitszeit und Teilzeit

Die Gründe für eine Reduzierung der Arbeitszeiten von Vollzeit auf Teilzeit sind vielfältig. Beispielhaft sind hier angeführt:

- Teilzeitbeschäftigung aus **familiären Gründen**, § 63 HBG bzw. § 11 Abs. 1 TV-H
- Teilzeitbeschäftigung während der **Elternzeit**, § 8 HMuSchEltZVO
- **Diensterleichterung zur Wiederherstellung der Gesundheit**, § 11 Pflichtstundenverordnung
- **Altertermäßigung**, §9 Pflichtstundenverordnung
- **Nachteilsausgleich** für Lehrkräfte mit Behinderung, § 10 Pflichtstundenverordnung
- **Unterrichtseinsatz an mehreren Schulen** infolge Teilabordnung, § 25 HBG
- Ermäßigungsstunden und Anrechnungen für Mitglieder von **Personalräten**, § 40 Abs. 3 HPVG, **und Schwerbehindertenvertretungen**, § 179 Abs. 4 SGB IX, sowie für andere dienstliche Tätigkeiten aufgrund Pflichtstundenverordnung oder Einzelfallregelungen
- **Begrenzte Dienstfähigkeit**, § 27 BeamtStG
- **Besondere Tätigkeiten** für bspw. das Hessische Kultusministerium, das Staatliche Schulamt, als Personalrat oder die Hochbegabtenförderung
- **Mehrarbeitsstunden** aus vorigen Schuljahren

Es ist zu berücksichtigen, dass diejenigen, die in der Familie vorrangig die Familienarbeit leisten in dieser Zeit meist das berufliche Modell der Teilzeit wählen. Der Dienstherr hat schon aus Fürsorgepflicht wie aus Achtung vor dieser zentralen gesellschaftlichen Aufgabe auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf im besonderen Maße zu achten. Ordnet der Dienstherr diese Aufgabe der Funktionsfähigkeit von Schule unter und unternimmt nicht alle Anstrengungen hier beide Aspekte als gleichgewichtig zu betrachten, ist davon auszugehen, dass die Aufnahme der Berufstätigkeit verzögert wird und/oder der Anteil der Teilzeit steigt, oder zumindest nicht zurückgeht was gerade vor dem Hintergrund des Fachkräftemangels besonders problematisch ist.

Aus diesem Grund ist strikt darauf zu achten, dass nur in dem Umfang für den die Teilzeit vergütet wird, Leistung zu erbringen ist. Um dies bemessen zu können sind für jede Schulform /ggf. Schule eigene Systeme zur Erfassung zu entwickeln, die Punkte für Tätigkeiten, wie beispielsweise die Durchführung von Aufsichten, die Übernahme einer Klassenleitung, das Engagement in der Steuergruppe festlegen, um einen besseren Blick auf die vielen unterschiedlichen zu leistenden außerunterrichtlichen Tätigkeiten zu haben. Die Messbarkeit und Vergleichbarkeit von Tätigkeit ist eine der zentralen Grundvoraussetzungen für den notwendigen Ausgleichprozess zwischen teilbaren und nicht teilbaren Dienstpflichten in einer Teilzeitbeschäftigung.

Arbeitszeit

Der Arbeitsumfang von Lehrkräften an Schulen bestimmt sich über die Dienstordnung. Was nicht in der Dienstordnung festgelegt ist, wird über Beschlüsse der Konferenzen festgelegt. Diese Beschlüsse können seitens der Schulleitung nur dann umgesetzt werden, wenn diese nicht gegen anderslautende, rechtliche Vorgaben verstoßen. Ein*e Beamt*in hat in Hessen in Vollzeit 41 Stunden zu arbeiten (eine Stunde davon wird auf dem Lebensarbeitszeitkonto gutgeschrieben). Ist zu erkennen, dass die Beschlüsse der Konferenzen über diese Regelarbeitszeit von 41 Stunden hinausgehen, ist auf die Zurückführung der Aufgaben zu achten. Ziel sollte sein, dass über die reguläre Arbeitszeit hinaus keine Arbeitsleistung verlangt wird. Sollte dies dennoch notwendig werden, sind dafür die entsprechenden Ausgleichs zu gewähren (zeitlicher Ausgleich oder Mehrarbeitsvergütung). Sowohl der zeitliche Ausgleich als auch die Vergütung sind zu dokumentieren.

Mehrarbeit und Zeitausgleich

Bei Lehrkräften ist nur ein Teil der Arbeitszeit messbar geregelt, nämlich die nach der Pflichtstundenverordnung zu haltenden Unterrichtsstunden. Nur dieser Teil der Arbeitszeit ist der Mehrarbeit zugänglich. Darüber hinaus bestehen aber Arbeits- und Dienstpflichten, die nicht messbar geregelt sind, wie z.B. Teilnahme an Elternabenden, Konferenzen, Elterngespräche. Kommt es demgegenüber in diesem Bereich zu einer über die Teilzeitquote hinausgehenden, zusätzlichen Inanspruchnahme, ist eine Entlastung bei teilbaren Dienstpflichten vorzunehmen oder eine andere Art des Ausgleichs vorzunehmen.

Unentgeltlich zu leistende Mehrarbeit von Beschäftigten in Vollzeit

Gemäß § 61 S. 1 HBG sind Kolleginnen und Kollegen verpflichtet, ohne Vergütung über die regelmäßige Arbeitszeit hinaus Dienst zu tun, wenn zwingende dienstliche Verhältnisse dies erfordern. Das bedeutet zum einem, dass die Mehrarbeit nicht dauernd oder geplant abgefordert werden kann, es bedeutet zum anderen somit, dass der zwingende Grund ein aktueller zu sein hat.

Werden sie durch eine dienstlich angeordnete oder genehmigte Mehrarbeit mehr als fünf Stunden im Monat über die regelmäßige Arbeitszeit hinaus beansprucht, so ist ihnen innerhalb von zwölf Monaten für die über die regelmäßige Arbeitszeit hinaus geleistete Mehrarbeit entsprechende Dienstbefreiung zu gewähren (§ 61 S. 2 HBG) oder zu vergüten. Für den Schulbereich bedeutet dies, dass die fünf Arbeitsstunden drei Unterrichtsstunden für eine Vollzeitkraft entsprechen.

Unentgeltlich zu leistende Mehrarbeit von Beamten in Teilzeit

Gemäß § 61 S. 3 HBG sind bei Teilzeitbeschäftigung diese drei Unterrichtsstunden anteilig der Arbeitszeit zu kürzen. Leisten die teilzeitbeschäftigten verbeamteten Lehrkräfte darüber hinaus weitere Mehrarbeit und ist der Freizeitausgleich aus zwingenden schulischen Gründen nicht möglich, so besteht Anspruch auf anteilige Besoldung. Ergibt sich bei der monatlichen Mehrarbeitsstundenberechnung ein Bruchteil einer Stunde, so werden alternierend in einem Monat die abgerundete Stundenzahl angenommen, im nächsten Monat die aufgerundete Stundenzahl bzw. wird dies monatlich so alternierend berechnet, dass man im Durchschnitt auf die berechnete maximale Mehrarbeitsstundenzahl des Teilzeitanteils kommt.

Unentgeltlich zu leistende Mehrarbeit von Tarifbeschäftigten in Teilzeit

In Teilzeit tarifbeschäftigte Lehrkräfte haben demgegenüber keine Pflicht zur Ableistung unentgeltlicher Mehrarbeitsstunden. Es besteht bereits ab der ersten Stunde Mehrarbeit über

die vertragliche Verpflichtung hinaus Anspruch auf Zeitausgleich oder, falls dieser nicht möglich ist, Anspruch auf Vergütung.

Mehrarbeit von Beschäftigten

Sollen Teilzeitbeschäftigte zu bezahlter Mehrarbeit herangezogen werden, so ist die persönliche Situation der oder des Betroffenen zu berücksichtigen. So darf eine teilzeitbeschäftigte Lehrkraft, die ihre Arbeitszeit aus familiären Gründen reduziert hat, um den notwendigen zeitlichen Rahmen zur Betreuung von Kindern oder pflegebedürftiger Personen zu schaffen, nicht zu Mehrarbeit verpflichtet werden, wenn dies die Betreuungsaufgabe unzumutbar erschwert.

Teilzeitbeschäftigte, denen Diensterleichterung (Pflichtstundenreduzierung) zur Wiederherstellung der Gesundheit nach der Pflichtstundenverordnung zuerkannt worden ist, können ebenfalls nicht zur Mehrarbeit und zum Vertretungsunterricht herangezogen werden, da die Verfügung über die Diensterleichterung von einer bestimmten leistbaren, ärztlich verordneten Stundenzahl ausgeht und eine Abweichung davon dem Sinn und Zweck der Diensterleichterung widerspräche.

Unabhängig davon können teilzeitbeschäftigte Lehrkräfte mit ihrer Zustimmung bezahlte Mehrarbeit leisten.

II. Teilbare und nicht teilbare Dienstpflichten

Grundsätzlich haben in Teilzeit beschäftigte Lehrkräfte neben ihrer Unterrichtsverpflichtung auch außerunterrichtliche Aufgaben zu erfüllen. Bei einer Reduzierung der Unterrichtsstundenzahl sollte jedoch gewährleistet sein, dass sich diese Reduzierung auch auf das Maß der außerunterrichtlich abzuleistenden Dienstpflichten auswirkt, damit eine gerechte Umsetzung der Verringerung der gesamten Arbeitsbelastung erreicht werden kann. Wie zu konkreten Anliegen zu entscheiden ist, hängt von der Abwägung zwischen den Interessen der Lehrkraft und dem Gewicht der vorliegenden dienstlichen Gründe im konkret vorliegenden Einzelfall sowie von den rechtlichen Grundlagen, den schulischen Regelungen und den Vorgaben des Frauenförder- und Gleichstellungsplan ab.

Tätigkeiten werden als teilbare Dienstpflichten bezeichnet, wenn die Erledigung teilbar ist, während Tätigkeiten, deren Aufteilung oder Reduzierung nicht möglich ist und somit keine Unterscheidung zu Vollzeitbeschäftigten gemacht werden kann, werden nicht teilbare Dienstpflichten genannt.

Wird die sich aus der Teilzeitquote ergebende Arbeitszeit überschritten, muss dies in einem anderen Bereich der Arbeitszeit ausgeglichen werden. Das kann im Bereich außerunterrichtlicher Tätigkeiten z.B. durch geringere Heranziehung zu Vertretungsstunden oder Pausenaufsichten geschehen. Ist ein Ausgleich in diesem Bereich nicht im erforderlichen Umfang möglich oder nicht gewollt, muss der Ausgleich durch Ermäßigung der Unterrichtszeit oder durch Gewährung von Mehrarbeit erfolgen.

Generell gilt, dass Teilzeitbeschäftigte, die in bestimmten Bereichen überproportional belastet werden, in anderen Bereichen entlastet werden sollen. Die anderweitige Entlastung kann und soll auch in Bereichen erfolgen, die mit der Wahrnehmung der zusätzlichen belastenden

Tätigkeit nicht in Zusammenhang stehen. Dies muss nach Maßgabe der jeweiligen schulischen Situation einzelfallbezogen geprüft werden.

1. Teilbare Dienstpflichten

a. Pausenaufsicht

In Teilzeit beschäftigte Lehrkräfte sind zur Pausenaufsicht nur reduziert entsprechend ihrem Beschäftigungsumfang einzuteilen. Ergibt sich kurzfristig aus zwingenden schulischen Gründen die Notwendigkeit, Teilzeitbeschäftigte in größerem Umfang zur Pausenaufsicht einzusetzen, so ist diese höhere Belastung baldmöglichst durch eine entsprechend geringere Heranziehung auszugleichen.

In der Gesamtkonferenz ist ein **Aufsichtskonzept** unter Berücksichtigung aller Tätigkeiten von Lehrkräften und der nur entsprechend reduziert einzusetzenden Lehrkräfte zu erstellen. Teilzeitbeschäftigte dürfen über diese regelmäßigen Pausenaufsichten monatlich nur im Umfang des wöchentlichen Anteils ihrer Teilzeit zu zusätzlichen Pausenaufsichten herangezogen werden. *Beispiel:* Sieht das Aufsichtskonzept für Vollzeit beschäftigte Lehrkräfte wöchentlich 4 Pausenaufsichten vor, wird eine im Umfang von 50% reduzierte Teilzeitkraft regelhaft nur für 2 Pausen wöchentlich eingeteilt. Zusätzliche Pausenaufsichten sind im Umfang auf 2 Pausen monatlich gedeckelt.

Ein Ausgleich erfolgt monatsweise in dem Sinne, dass pro Monat mehr geleistete Pausenaufsichten zur regulär und anteilig der Teilzeit zu leistenden Aufsichten im darauffolgenden Monat zeitlich ausgeglichen werden, indem den Kolleginnen und Kollegen die Anzahl der mehr geleisteten Pausenaufsichten erlassen werden.

Sollte ein zeitlicher Ausgleich im darauffolgenden Monat nicht möglich sein, erfolgt eine finanzielle Vergütung im Umfang der jeweils vollen Zeitstunde für alle geleisteten Aufsichten auf Antrag der Lehrkraft, wenn Mehrarbeit von mehr als 30 Minuten im Monat erfolgt ist.

b. Betriebspraktika/Projekttag/Projektwochen

Die zeitliche Beanspruchung durch die Betreuung von Betriebspraktika von Schülerinnen und Schülern soll nur entsprechend der reduzierten Pflichtstundenzahl erfolgen, sofern dienstliche Gründe nicht entgegenstehen. Dies gilt entsprechend auch für die Übertragung von Aufgaben im Rahmen von Projekttagen und Projektwochen, solange die Durchführung und inhaltliche Zielsetzungen dadurch nicht beeinträchtigt werden. Sofern aus dienstlichen Gründen eine übermäßige zeitliche Beanspruchung erfolgen muss, hat danach eine entsprechende Entlastung zu erfolgen. Sollte der zeitliche Ausgleich innerhalb des laufenden Schulhalbjahres nicht möglich sein, ist dies Mehrarbeit und eine Bezahlung erfolgt im vollen Umfang.

c. Elternsprechtag und Sprechstunden

Teilzeitkräfte sind nur im anteiligen Umfang am Elternsprechtag zu beteiligen. Sie bieten Sprechstunden nur im anteiligen Umfang im Vergleich zu vollzeitbeschäftigten Lehrkräften an. Sofern dadurch an diesem Tag eine übermäßige zeitliche Beanspruchung erfolgen muss, ist dafür in der Folge ein entsprechender Ausgleich zu gewähren. Ist dies im folgenden Monat nicht realisierbar, ist die geleistete Mehrarbeit auf Antrag der Lehrkraft zu vergüten.

d. Übernahme besonderer Verwaltungsaufgaben

Teilzeitbeschäftigte dürfen nur entsprechend ihrer Teilzeitquote zur Übernahme besonderer Verwaltungsaufgaben herangezogen werden.

e. Wandertagen, Wander- und Studienfahrten, Betriebsbesichtigungen, Exkursionen und Klassenfahrten

Alle Lehrkräfte sind grundsätzlich verpflichtet, Klassenfahrten, Wandertage, Wander- und Studienfahrten, Betriebsbesichtigungen, Exkursionen durchzuführen. Teilzeitbeschäftigte verbeamtete Lehrkräfte sowie teilzeitbeschäftigte Lehrkräfte im Angestelltenverhältnis leisten bei Klassenfahrten Mehrarbeit bis zum Grad der Vollbeschäftigung. Zeitausgleich bei teilzeitbeschäftigten Lehrkräften (verbeamtet und tarifbeschäftigt): Leisten in Teilzeit beschäftigte Lehrkräfte anlässlich ganztägiger Klassenfahrten, Wandertagen, Wander- und Studienfahrten, Betriebsbesichtigungen, Exkursionen Arbeit wie eine Vollzeitkraft, steht ihnen ein Anspruch auf entsprechende Arbeitsbefreiung im laufenden Schulhalbjahr unter Fortzahlung der Vergütung oder – falls nicht möglich – auf zusätzliche, anteilige Vergütung zu. Alternativ dazu kann eine Teilzeitkraft entsprechend Ihrer Teilzeitquote durch eine andere Lehrkraft während der Klassenfahrt ausgetauscht werden. Darauf haben tarifbeschäftigte Lehrkräfte einen Anspruch.

Alleinerziehende Lehrkräfte mit kleinen Kindern können, wenn es die private Situation erfordert, von Klassenfahrten freigestellt werden. Gleiches gilt für stillende Mütter.

f. Pädagogische Tage

Pädagogische Tage, die laut Erlass „Durchführung von pädagogischen Tagen“ den zulässigen Unterrichtsausfall von einem Tag pro Schuljahr nicht betreffen und demnach darüber hinaus stattfinden, sind von der Gesamtkonferenz mit Regelungen zur Entlastung teilzeitbeschäftigter Lehrkräfte zu begleiten. Die Entlastung hat anteilig zur Stundenreduzierung der teilzeitbeschäftigten Lehrkräfte zu erfolgen.

g. Prüfungen

Auch teilzeitbeschäftigte Lehrkräfte haben die Verpflichtung, Prüfungen abzunehmen im Rahmen der Aufgaben von Prüfer*innen. Soweit es die konkreten Verhältnisse und Bestimmungen jedoch zulassen, sollen sie von der Teilnahme an Prüfungen und sonstigen Aufgaben einer Prüferin/eines Prüfers entsprechend der Stundenreduzierung beispielsweise durch die Reduktion der Tätigkeit eines Protokollanten oder Vorsitzes entlastet oder freigestellt werden.

h. Klassenleitung und Tutorenschaft

Teilzeitbeschäftigte Lehrkräfte sind grundsätzlich zur Klassenleitung und Tutorenschaft verpflichtet. Der Zeitausgleich hat in der Form stattzufinden, dass teilzeitbeschäftigte Lehrkräfte proportional zum Umfang ihrer Teilzeitbeschäftigung geringer zu Klassenleitungen und Tutorenschaften herangezogen werden. Beispielsweise erfolgt bei hälftiger Reduzierung ein Einsatz als Klassenleitung/Tutor*in nur in jedem zweiten Turnus der regulären Einsatzmöglichkeiten vollzeitbeschäftigter Lehrkräfte. Bei beispielsweise $\frac{3}{4}$ -Reduzierung erfolgt eine Befreiung von Klassenleitung/Tutorenschaft in jedem dritten Turnus. Sollte diese Form des Ausgleichs für betroffene teilzeitbeschäftigte Lehrkräfte über einen Zeitraum von mehr als 2 Jahren aus zwingenden dienstlichen Gründen organisatorisch nicht möglich sein, sind Teilzeitbeschäftigte zu keinerlei weiteren schulleitungsnahen Verwaltungsaufgaben und schulischen Beauftragungen (wie z.B. IT- oder Datenschutzbeauftragte) heranzuziehen. Grundsätzlich ist angeregt, dass Klassenleitungen im Team, ggf. mit wechselnden Verantwortlichkeiten, erfolgen sollten. Dies würde eine grundsätzliche andere Struktur ermöglichen, die Kontinuität sicherstellt und den Ausgleich strukturell ermöglicht.

Für teilzeitbeschäftigte Lehrkräfte sind doppelte Klassenleitungen ausgeschlossen.

2. Nicht teilbare Dienstpflichten

Zu den nicht teilbaren Dienstpflichten, die von teilzeitbeschäftigten Lehrkräften vollumfänglich wahrgenommen werden müssen, gehören:

a. Konferenzen

Teilzeitbeschäftigte sind grundsätzlich in gleicher Weise zur Teilnahme an Konferenzen verpflichtet wie Vollzeitbeschäftigte. Neben einem zeitlichen Ausgleich kann eine Entlastung beispielsweise dadurch herbeigeführt werden, dass im Einzelfall geprüft wird, zu welchen Konferenzen bzw. Teilen von Konferenzen die Anwesenheit einer Teilzeitkraft aus schulischen oder pädagogischen Gründen nicht zwingend erforderlich ist. In diesem Fall hat die Schulleitung auf Antrag der Teilzeitkraft, außer, wenn besondere dienstliche Belange entgegenstehen, eine Befreiung von der Teilnahmepflicht auszusprechen. Eine andere Form der Entlastung kann dadurch zu erfolgen, dass Teilzeitkräfte nicht zur Protokollführung oder sonstigen Zusatzaufgaben herangezogen werden.

b. Pädagogischer Tag

Auch an Pädagogischen Tagen sind teilzeitbeschäftigte Lehrkräfte grundsätzlich vollumfänglich miteinzubeziehen, damit eine einheitliche Ausarbeitung der zuvor beschlossenen Themen gewährleistet werden kann. Allerdings hat auch hier ein Ausgleich etwa dadurch zu erfolgen, dass Teilzeitkräfte von zuvor bestimmten Teilen der Ausarbeitung befreit werden, eine entsprechend geringere Heranziehung zu anderen Aufgaben erfolgt oder auf Antrag von der Teilnahme der Teilzeitkraft abgesehen wird.

Pädagogische Tage, die laut Erlass „Durchführung von pädagogischen Tagen“ den zulässigen Unterrichtsausfall von einem Tag pro Schuljahr betreffen, sind Teilzeitkräfte voll umfänglich einzubeziehen.

c. Einsatz im Unterricht und unterrichtsbegleitender Einsatz

Bei der Verteilung der Unterrichtsstunden auf die Arbeitstage sind die Bedürfnisse der Teilzeitkräfte besonders berücksichtigt werden. Unterrichtsfreie Tage sind, sofern nicht zwingende dienstliche Belange entgegenstehen, zu gewähren. Diese Tage sind von zusätzlichen und kurzfristig angeordneten dienstlichen Angelegenheiten frei zu halten. Teilzeitbeschäftigten Lehrkräften, deren Arbeitszeit mindestens um ein Drittel ermäßigt ist, ist mindestens ein unterrichtsfreier Tag zu ermöglichen.

Diejenigen Tarifbeschäftigten, die unterrichtsbegleitet eingesetzt werden (UBUS-Kräfte) und nur in Teilzeit beschäftigt sind, ist es durch die Planung des schulischen Einsatzes zu ermöglichen, dass diese geregelt einer weiteren Beschäftigung nachgehen können. An diesen für eine weitere Beschäftigung freien Tagen ist die Teilzeitbeschäftigte von allen schulischen Anlässen entbunden.

Die Erteilung von weniger als 2 Unterrichtsstunden am Tag sowie ein Einsatz am Vor- und Nachmittag desselben Tages mit dazwischenliegenden Freistunden ist zu vermeiden. Ausnahmen sind nur dann zulässig, wenn dies aus zwingenden und nachzuweisenden schulorganisatorischen Gründen unvermeidbar ist und sollten im nächsten Schulhalbjahr oder Schuljahr ausgeglichen werden.

Die Anzahl der Springstunden im Einsatzplan einer Teilzeitkraft darf 10% der jeweiligen Pflichtstundenzahl nicht überschreiten. Sollten schulorganisatorische Gründe dies im Einzelfall

nicht erlauben, ist die Lehrkraft anzuhören und eine konkrete Absprache für eine Kompensationsmöglichkeit zu treffen.

Mit Blick auf den Einsatz im Ganztage sind die Einsatzpläne der Lehrkräfte so zu gestalten, dass ein Einsatz am Vormittag sowie am Nachmittag nicht an allen Unterrichtstagen der Lehrkraft stattfindet. Auch hierfür sind kompakte Stundenpläne zu erarbeiten die sich an der oben genannten Regelung orientieren.

e. Fort- und Weiterbildung

Alle Lehrkräfte haben nach § 4 Dienstordnung in der derzeit gültigen Fassung das Recht und die Pflicht zur Fort- und Weiterbildung. Dies gilt auch für Teilzeitkräfte, da diese ebenso wie Vollzeitkräfte qualifiziert sein müssen und mit Leitungsaufgaben betraut werden können. Hierbei sind auch die Regelungen des Frauenförder- und Gleichstellungsplans zu beachten. Es ist möglich, die Kosten der Kinderbetreuung geltend zu machen. Ein Formular dazu finden Sie im Anhang.

III. Besondere Regelungen für teilzeitbeschäftigte Lehrkräfte mit Behinderung*

Schwerbehinderte Lehrkräfte haben einen Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung, wenn die kürzere Arbeitszeit wegen Art und Schwere der Behinderung notwendig ist, § 164 Abs. 5 SGB IX.

Bezüglich der teilbaren Dienstpflichten ergeben sich für die Verpflichtung zur Mehrarbeit folgende Besonderheiten: Menschen mit Schwerbehinderung sind auf Verlangen mehrarbeitsfrei zu stellen, § 207 SGB IX. Dies ergibt sich außerdem aus den Richtlinien zur Integration und Teilhabe schwerbehinderter Angehöriger der hessischen Landesverwaltung (Teilhaberichtlinien) sowie der Integrationsvereinbarung zwischen dem Hessischen Kultusministerium und der Hauptschwerbehindertenvertretung

Bezüglich der nicht teilbaren Dienstpflichten ist für den Einsatz im Unterricht zu beachten: Bei der Verteilung der Unterrichtsstunden auf die Arbeitstage soll den Bedürfnissen teilzeitbeschäftigter oder begrenzt dienstfähiger Lehrkräfte mit Behinderung besonders Rechnung getragen werden. Auf Antrag ist Lehrkräften mit Behinderung gemäß § 2 Abs. 2 SGB IX nach Möglichkeit ein unterrichtsfreier Tag einzurichten, § 4 III. Buchstabe C Ziffer 6 IntV. Teilzeitbeschäftigten und begrenzt dienstfähigen Lehrkräften mit Behinderung ist spätestens mit Beginn des neuen Schuljahres mindestens ein unterrichtsfreier Tag einzurichten, wenn die Unterrichtsverpflichtung um mindestens ein Drittel ermäßigt ist, es sei denn eine solche Regelung wird von den Betroffenen nicht gewünscht, § 4 III. Buchstabe C Ziffer 7 IntV. Die Erteilung von weniger als drei Unterrichtsstunden sowie der Einsatz am Vor- und Nachmittag eines Tages mit mehreren dazwischenliegenden Freistunden sind, auch bei teilzeitbeschäftigten und begrenzt dienstfähigen Lehrkräften mit Behinderung, zu vermeiden, es sei denn, eine solche Regelung wird von den Betroffenen gewünscht, § 4 III. Buchstabe C Ziffer 8 IntV.

*) Dazu zählen schwerbehinderte und ihnen gleichgestellte Menschen nach § 2 Abs. 2 und 3 SGB IX. Bei Menschen mit einem Grad der Behinderung von weniger als 50, aber mindestens 30, die nicht gleichgestellt sind, ist im Einzelfall zu prüfen, ob der Behinderung angemessene Unterstützungsmaßnahmen in Betracht kommen.

Rechtsgrundlagen und weitere Quellen

1. Hessisches Beamtengesetz (HBG)

2. Beamtenstatusgesetz (BeamtStG)
3. Sozialgesetzbuch, Neuntes Buch (SGB IX), Rehabilitation u. Teilhabe behinderter Menschen
4. Teilhabe-Richtlinien (TeilhabeRL), ABl. 8/13
5. Integrationsvereinbarung (IntV), ABl. 3/17
6. Verordnung über die Pflichtstunden der Lehrkräfte (Pflichtstundenverordnung)
7. Dienstordnung für Lehrkräfte, Schulleiterinnen und Schulleiter und sozialpädagogische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
8. Hessische Verordnung über den Mutterschutz für Beamtinnen und die Elternzeit für Beamtinnen und Beamte (Hessische Mutterschutz- und Elternzeitverordnung)
9. Hessisches Gleichberechtigungsgesetz (HGIG)
10. Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst des Landes Hessen (TV-H)
11. Merkblatt „Teilzeitbeschäftigung im öffentlichen Dienst des Landes Hessen – Voraussetzungen und Rechtsfolgen“ des Hessisches Ministerium des Innern und für Sport für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer
12. Infoblatt „Teilzeitbeschäftigung für Beamtinnen und Beamte – Voraussetzungen und Rechtsfolgen“ des Hessisches Ministerium des Innern und für Sport

Hinweis: Die unter 2. und 3. angegebenen Rechtsnormen finden Sie im Internet unter www.gesetze-im-internet.de, die unter 1. sowie 4.-9. Angegebenen Rechtsnormen unter www.rv.hessenrecht.hessen.de in ihrer jeweils geltenden Fassung.

Alvoly
LTD Reg. Nr. 1, AL

6.3.24

*Accepted
for the GPRS*