

G. Behinderungsgerechter Einsatz in der Schule

1	Personen mit einem Anspruch auf behinderungsgerechtem Einsatz	1
2	Teilhabe Gespräch (Jahresgespräch)	1
2.1	Themenvorschläge für das Teilhabegespräch	2
2.2	Meinung der Herausgeber	3
3	Stundenplangestaltung	3
3.1	Qualitative Einsatzplanung	3
3.2	Quantitative Einsatzplanung	4
3.3	Rechtliche Grundlagen	4
3.4	Meinung der Herausgeber	6
4	Vertretungsunterricht	7
4.1	Rechtliche Grundlagen	7
4.2	Freistellung von Vertretungsunterricht	8
4.3	Abgrenzung des Vertretungsunterrichtes von der Mehrarbeit	9
5	Bereitschaftsdienst	10
6	Pausenaufsicht	10
6.1	Rechtliche Grundlagen	10
6.2	Meinung der Herausgeber	11
6.3	Würdigung der konkreten Behinderung	11
6.3.1	Würdigung der schulischen Situation	12
6.3.2	Allgemeine Unfallversicherungsproblematik	12

1 Personen mit einem Anspruch auf behinderungsgerechtem Einsatz

Wie in Kapitel B. 3.6 bis 3.8 dargestellt, haben nicht nur schwerbehinderte Personen, sondern auch Gleichgestellte einen Anspruch auf behinderungsgerechten Einsatz in der Schule. Für behinderte Lehrkräfte mit einem GdB von 30 oder 40 ohne Gleichstellung kommen im Einzelfall evtl. entsprechende Nachteilsausgleiche in Frage (z. B. bei einem ärztlichen Attest oder Einschaltung eines Rehaträgers). Im folgenden Text gehen wir in erster Linie auf die generalisierten Lösungen für gleichgestellte und schwerbehinderte Lehrkräfte ein.

2 Teilhabe Gespräch (Jahresgespräch)

Damit sich die Schulleitung über die Situation schwerbehinderter Lehrkräfte und die Konsequenzen, die sich für deren Einsatz daraus ergeben, informiert können, sind die Schulleitungen gem. Ziffer 8 (Richtlinie des MI) in der Richtlinie zum SGB IX verpflichtet, sich über die Gesamtsituation ihrer schwerbehinderten Lehrkräfte zu unterrichten und mit ihnen entsprechende Einzelgespräche zu führen. Dadurch sollen sie in die Lage versetzt werden, die Bestrebungen der schwerbehinderten Lehrkräfte, ihre Dienstaufgaben wie alle anderen Mitarbeiter zu erfüllen, nach Kräften zu unterstützen und ihnen dabei die erforderliche Hilfestellung zu geben. Diese Gespräche werden am besten regelmäßig vor Erstellung des Stundenplanes bzw. beim ersten Nachweis einer Behinderung geführt. Das Angebot zum Jahresgespräch ist für die Schulleitungen verpflichtend. Schwerbehinderte Lehrkräfte werden im Sinne von Eigenverantwortung und Selbstständigkeit ermutigt, das Gespräch auch selbst zu suchen. Dabei können sie die Schwerbehindertenvertretung hinzuziehen.

Um Missverständnisse zu vermeiden, weisen wir ausdrücklich darauf hin, dass es sich beim Teilhabe- oder Jahresgespräch weder um ein der Mitbestimmung unterliegendes Mitarbeiter- oder Personalgespräch, noch um ein BEM- oder ein Präventionsgespräch im Sinne des § 167 Abs. 2 bzw. 1 SGB IX handelt. Ziel des Teilhabe- oder Jahresgespräches ist es, die schwerbehinderte Lehrkraft zu ihrer Belastbarkeit zu hören und möglichen Unterstützungsbedarf zu ermitteln. Für behinderungsbedingte Erfordernisse am Arbeitsplatz gilt es, gemeinsam nach Lösungen zu suchen, wie eine schwerbehinderte Lehrkraft so eingeplant werden kann, dass sie ihre vorhandenen Fähigkeiten, Kenntnisse und Potenziale voll einbringen und weiterentwickeln kann.

Da dieses Gespräch einen hohen Stellenwert im Rahmen der Beschäftigung schwerbehinderter und ihnen gleichgestellter Menschen einnimmt, wurden z. B. in den Inklusionsvereinbarungen der Bezirksregierungen Düsseldorf und Köln Gesprächsleitfäden als Hilfestellung entwickelt. Zu den Inklusionsvereinbarungen aus Köln und Düsseldorf gelangt man mit Hilfe eines Links in Kapitel T dieser Handreichungen. Die getroffenen Vereinbarungen, was zu welchem Zeitpunkt geregelt wird bzw. welche Helfer, *SBV; PR; Integrationsfachdienste* in Anspruch genommen werden sollen sowie ggf. die Gründe für das Nichtzustandekommen dieses Gespräches bzw. einer wünschenswerten Vereinbarung, werden in Abstimmung mit allen Beteiligten zum Ende des Gesprächs ebenso schriftlich festgehalten wie der Zeitpunkt der Überprüfung der Wirksamkeit bzw. der erfolgreichen Umsetzung der Maßnahme.

Richtlinie zum SGB IX

Richtlinie des MI

8 Beschäftigung

Die Vorgesetzten sind verpflichtet, sich über die Gesamtsituation ihrer schwerbehinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu informieren und mit ihnen entsprechende Einzelgespräche zu führen, soweit die jeweiligen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter damit einverstanden sind. Dadurch sollen die Vorgesetzten in die Lage versetzt werden, die schwerbehinderten Menschen dabei zu unterstützen, ihre Dienstaufgaben wie alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu erfüllen. Hierbei sollen sie ihnen die erforderlichen Hilfestellungen geben.

2.1 Themenvorschläge für das Teilhabegespräch

Die folgenden Themenvorschläge sind der Vereinbarung zur Inklusion schwerbehinderter Menschen im Schulbereich der Bezirksregierung Köln entnommen. Sie sind dort in der Anlage 5 zu finden. Die Themenvorschlagsliste ist nicht abschließend.

Fachlicher Einsatz entsprechend den Fähigkeiten und Kenntnissen

- Unterrichtsverteilung
(*mit Blick auf Jahrgangsstufen, Klassenleitung u.a.....*)
- Unterrichtseinsatz in Fakultätsfächern
(*Verhältnis, Schwerpunkte,*)
- Bereitschaft zu fachfremdem Unterricht
(*erworbene Fähigkeiten, Neigungsfächer*)
- Belastbarkeit mit Korrekturen
(*Anzahl, Gruppengröße, Lernstandserhebungen, zentrale Prüfungen*)
- Arbeitsgemeinschaften, Fördergruppen, Betreuung
(*Kompetenzen, Neigungen, ...*)
- Aufgaben in der Schulentwicklung
(*Steuergruppen, Evaluation, Qualitätssicherung,*)
- Einsatz neuer Technologien
- Einsatz von Lehramtsanwärtern/innen in bestimmten Lerngruppen
(*des Ausbildungsunterrichts, im Rahmen des bedarfsdeckenden Unterrichts (BdU)*)

Zeitlicher Einsatz

- Stundenplangestaltung
(*Verteilung der Unterrichtsstunden, feste Therapiezeiten,.....*)
- Vertretungsunterricht / Stellenreserve / Mehrarbeit
- Pausen / Aufsichten

- Ganztägige Veranstaltungen
(*Eltern- Schülersprechstage, Informationsveranstaltungen / Tag der offenen Tür, Projekt-tage, schulinterne Fortbildungen, Konferenzen*)

Räumlicher Einsatz

- Standort- bzw. Raumwechsel
- Mögliche Ausstattung des Arbeitsplatzes mit technischen Hilfen
- Unterricht an außerschulischen Lernorten (*Unterrichtsgänge, Klassenfahrten*)
- Lehrer-Raum-Prinzip (*die Schüler kommen zum Lehrer*)
- Rückzugsmöglichkeit (*Einrichtung eines Ruheraums*)

Externe Unterstützungsangebote

- Hinweis auf Beratung durch Schwerbehindertenvertretung
- Inanspruchnahme vom Integrationsfachdienst durch Schwerbehinderte und Gleichgestellte zur Beratung und Begleitung, auch in der Ausbildung

2.2 Meinung der Herausgeber

Es empfiehlt sich, die im Rahmen des Jahresgespräches getroffenen Vereinbarungen:

- was
- zu welchem Zeitpunkt geregelt werden soll bzw.
- welche Helfer, SBV, PR, Integrationsfachdienste usw. in Anspruch genommen werden sollen sowie ggf.
- die Gründe für das Nichtzustandekommen einer Vereinbarung

in Abstimmung mit allen Beteiligten zum Ende des Gespräches schriftlich festzuhalten. So können im nächsten Gespräch die Wirksamkeit der Vereinbarungen überprüft, bzw. Konkretisierungen oder Veränderungen festgelegt werden.

3 Stundenplangestaltung

Bei der Gestaltung der Stundenpläne für schwerbehinderte Lehrerinnen und Lehrer ist zwischen der Unterrichtsverteilung (Qualitative Einsatzplanung) und der Stundenplangestaltung (Quantitative Einsatzplanung) zu unterscheiden.

3.1 Qualitative Einsatzplanung

Die Entfaltung und Weiterentwicklung der erworbenen Kenntnisse und Fähigkeiten in den Fakultäten der schwerbehinderten Lehrkräfte ist bei der qualitativen Einsatzplanung zu berücksichtigen. Das SGB IX sieht in § 164 ausdrücklich einen Einsatz entsprechend den Fähigkeiten und Kenntnissen so vor, dass diese voll verwertet und weiterentwickelt werden können. Bei der qualitativen Einsatzplanung einschließlich der Übertragung von Sonder- oder Zusatzaufgaben wie der Bildung von Lehrerteams für bestimmte Bildungsgänge ist auf berechnete Wünsche schwerbehinderter Lehrkräfte in der Regel Rücksicht zu nehmen, möglichst unter Berücksichtigung der erworbenen Fähigkeiten.

Damit ist die Qualitative Einsatzplanung eine wesentliche Voraussetzung für die Sicherung des Arbeitsplatzes und der individuellen Weiterentwicklung der Fähigkeiten und Kenntnisse. Wer z. B. im Bereich der Berufskollegs mit der Fakultät für Banken nicht in einem bankspezifischen Fach unterrichtet, dem wird die Möglichkeit der Weiterentwicklung nicht nur nicht gegeben, sondern genommen.

3.2 Quantitative Einsatzplanung

Die quantitative Einsatzplanung bezieht sich auf:

- Verteilung der Unterrichtsstunden im Wochenplan und aufs Schuljahr bezogen sowie
- den räumlichen Einsatz

Soll die Zielsetzung einer behinderungsgerechten Einsatzplanung zur Aufrechterhaltung eines qualitativ hochwertigen Unterrichtes einerseits und einer Absicherung der langfristigen Erhaltung der Dienstfähigkeit andererseits gewährleistet werden, ist unter Berücksichtigung des Einzelfalles von einer Gleichverteilung des Unterrichtes auszugehen. Wenn behinderungsbedingt eine andere quantitative Einsatzplanung erforderlich ist, ist auf berechnete Wünsche schwerbehinderter Lehrkräfte in der Regel Rücksicht zu nehmen.

3.3 Rechtliche Grundlagen

SBG IX

§ 164 Abs. 4 Pflichten des Arbeitgebers und Rechte schwerbehinderter Menschen

Die schwerbehinderten Menschen haben gegenüber ihrem Arbeitgeber Anspruch auf

1. Beschäftigung, bei der sie ihre Fähigkeiten und Kenntnisse möglichst voll verwerten und weiterentwickeln können,
2. ...

ADO Allgemeine Dienstordnung für Lehrer und Lehrerinnen, Schulleiter und Schulleiterinnen an öffentlichen Schulen (BASS 21 – 02 Nr.4)

§ 3 Allgemeine Rechte und Pflichten

Absatz 5

Für schwerbehinderte Lehrer und Lehrerinnen gilt die Richtlinie zur Durchführung der Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen im öffentlichen Dienst des Landes Nordrhein-Westfalen (vgl. Rd Erl. V. 31.5.1989 – BASS 21 – 06 Nr. 1).

§ 12 Unterrichtseinsatz, außerunterrichtliche Angebote

(1) Lehrerinnen und Lehrer unterrichten in der Regel in den Fächern, für die sie eine Lehrbefähigung erworben haben, sowie in außerunterrichtlichen Angeboten, für die vom Land zusätzliche Lehrstellenanteile bereitgestellt werden. Über Grundsätze für die Unterrichtsverteilung und die Aufstellung von Stunden-, Aufsichts- und Vertretungsplänen entscheidet die Lehrerkonferenz (§ 68 Absatz 3 Nummer 1 SchulG). Einsatzwünsche von Lehrerinnen und Lehrern sowie behinderungs- und krankheitsbedingte Erfordernisse sollen im Rahmen der Möglichkeiten der Unterrichtsorganisation angemessen berücksichtigt werden. Ein Anspruch auf Unterricht zu bestimmten Zeiten, in bestimmten Klassen und in bestimmten Fächern oder auf die Leitung einer bestimmten Klasse besteht nicht.

Richtlinie zum SGB IX

Richtlinie des MI (8 Beschäftigung)

8.1 Anspruch

Aus § 164 Abs. 4 SGB IX folgt grundsätzlich der Anspruch der schwerbehinderten Menschen gegenüber ihrem Dienstherrn auf

1. Beschäftigung, bei der sie ihre Fähigkeiten und Kenntnisse möglichst voll verwerten und weiterentwickeln können
2. bevorzugte Berücksichtigung bei innerbetrieblichen Maßnahmen der beruflichen Bildung zur Förderung ihres beruflichen Fortkommens
3. Erleichterungen im zumutbaren Umfang zur Teilnahme an außerbetrieblichen Maßnahmen der beruflichen Bildung
4. behinderungsgerechte Einrichtung und Unterhaltung der Arbeitsstätten einschließlich der Betriebsanlagen, Maschinen und Geräte sowie der Gestaltung der Arbeitsplätze, des Arbeitsumfeldes, der Arbeitsorganisation und der Arbeitszeit
5. Ausstattung des Arbeitsplatzes mit den erforderlichen technischen Arbeitshilfen

8.2 Assistenzkraft

Schwerbehinderte Menschen haben bei der Arbeitsausführung einen Anspruch auf eine Assistenzkraft. Sie haben ein Wahlrecht, selbst Auftraggeber und damit Arbeitgeber der Assistenzkraft (sogenannte Arbeitsassistenten) zu sein oder die Organisation der Assistenzkraft der Dienststelle zu überlassen (sogenannte personelle Unterstützung). In allen Fällen hat die Dienststelle sie hierbei zu unterstützen und die in ihrem Verantwortungsbereich liegenden innerdienstlichen Maßnahmen auszuschöpfen. Auf § 49 Absatz 3 Nummer 1 und 7 in Verbindung mit Absatz 8 Nummer 3 und § 185 Absatz 5 SGB IX wird hingewiesen.

8.3 Teilzeitbeschäftigung

Schwerbehinderte Menschen haben unter den Voraussetzungen des § 164 Abs. 5 SGB IX grundsätzlich einen Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung.

8.4 Arbeitszeiten und Pausen

Arbeitszeiten und Pausen können für schwerbehinderte Menschen entsprechend ihrer Leistungsfähigkeit und ihren Bedürfnissen abweichend von den Arbeitszeitvorschriften geregelt werden; die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit darf nicht vermindert werden.

Hinweise für den Schulbereich (8. Beschäftigung)

Anspruch auf Beschäftigung (Zu Nummer 8.1)

8.1 Schulwanderungen, Schulfahrten und außerschulische Lernorte

Schwerbehinderte und gleichgestellte behinderte Lehrkräfte nehmen an Schulwanderungen und Schulfahrten nur mit ihrer ausdrücklichen Zustimmung teil.

Hinsichtlich des „Ob“ und „Wie“ eines sonstigen Einsatzes an einem außerschulischen Lernort sind die besonderen Belange der betroffenen Lehrkräfte zu berücksichtigen.

Die Schulleitung prüft in Absprache mit der Lehrkraft ob und in wieweit hinsichtlich des geplanten Einsatzes besondere, der Behinderung entsprechende Maßnahmen zu veranlassen sind.

Insbesondere ist schwerbehinderten und gleichgestellten behinderten Lehrkräften auf ihren Wunsch eine personelle Unterstützung bei der Planung und Durchführung bzw. eine zusätzliche Begleitperson während der Maßnahme zu gewähren.

8.2 Schwerbehindertengerechte Gestaltung des Arbeitsplatzes

Die Kosten für Maßnahmen nach § 164 Absatz 4 SGB IX gehören nicht zu den Sachkosten im Sinne des § 92 Absatz 3 SchulG. Sie ergeben sich aus der besonderen Fürsorge des Dienstherrn für die schwerbehinderten und ihnen gleichgestellten Beschäftigten und sind daher als Personalkosten vom Dienstherrn zu tragen.

Für eine behindertengerechte Gestaltung des Arbeitsplatzes sind auch schulorganisatorische Maßnahmen möglich. So kann zum Beispiel das Lehrerraumprinzip Anwendung finden, damit eine geh- oder stehbehinderte Lehrkraft barrierefrei ihren Arbeitsplatz nutzen kann. Die zuständige Schwerbehindertenvertretung ist dazu am gesamten Prozess zu beteiligen.

8.3 Teilzeitbeschäftigung (Zu Nummer 8.3)

Schwerbehinderte Menschen haben unter den Voraussetzungen des § 164 Absatz 5 SGB IX einen Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung, wenn die kürzere Arbeitszeit wegen Art oder Schwere der Behinderung notwendig ist. Der Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung ist in diesen Fällen nicht an den Schuljahreskalender gebunden.

8.4 Arbeitszeit und Pausen (Zu Nummer 8.4)

Bei der Unterrichtsverteilung und Stundenplangestaltung einschließlich der Übertragung von Sonder- oder Zusatzaufgaben sowie der Bildung von Lehrerteams für bestimmte Bildungsgänge ist auf behinderungsbedingte Notwendigkeiten in der Regel Rücksicht zu nehmen.

Zu Vertretungsstunden (planbare oder adhoc) sind schwerbehinderte und gleichgestellte behinderte Lehrkräfte nur in angemessenen Grenzen heranzuziehen; sie sind zur Frage ihrer Belastbarkeit mit Vertretungsstunden vorher zu hören. Außerunterrichtliche Aufgaben können ihnen nur nach vorheriger Erörterung übertragen werden. Die Verpflichtung zur Teilnahme an Konferenzen und anderen besonderen schulischen Veranstaltungen bleibt hiervon unberührt.

Bei der Regelung der Pausenaufsicht sind die berechtigten Belange schwerbehinderter und gleichgestellter behinderter Lehrkräfte angemessen zu berücksichtigen.

Schwerbehinderte Lehrkräfte mit (einem) nachgewiesenen Merkzeichen sollten von der Pflicht zur Übernahme der Aufsicht entbunden werden.

8.6 Einsatz der schwerbehinderten Lehrkräfte

Eine Verwendung von schwerbehinderten und ihnen gleichgestellten behinderten Lehrkräften an mehreren Schulstandorten soll vermieden werden. Dieser Grundsatz gilt insbesondere für Menschen mit einer individuell auf ihre Behinderung angepassten Arbeitsplatzausstattung.

Bei teilzeitbeschäftigten schwerbehinderten Lehrkräften sind zusätzlich zu den hier aufgeführten rechtlichen Regelungen noch die Regelungen für Teilzeitlehrkräfte zu beachten. Diese Regelungen findet man auf den Internetseiten der Bezirksregierungen.

3.4 Meinung der Herausgeber

Es ist Aufgabe der Schwerbehindertenvertretung im Einzelfall ausgleichend im Interesse der Kolleginnen und Kollegen mit Schulleitungen da aktiv zu werden, wo sich Reibungspunkte ergeben. Problematisch erscheint die Situation im Bereich der qualitativen Einsatzplanung. Der Verweis in der ADO auf das Fehlen eines Rechtsanspruches, ein bestimmtes Fach usw. zu unterrichten, entspricht der gängigen Regelung des Arbeitsrechtes bzgl. des Delegationsrechts der Arbeitgeber. Trotzdem ist

zu bedenken, ob der Wortlaut und der Sinn des § 164 Abs. 4 SGB IX bezüglich der Entwicklungsmöglichkeit schwerbehinderter Menschen im Sinne eines Schutzrechtes Schwerbehinderter das in der ADO zitierte Delegationsrecht nicht doch tangiert. In der täglichen Praxis erscheint auch hier die vertrauensvolle Zusammenarbeit der Schwerbehindertenvertretung mit dem Vorgesetzten im Einzelfall dringend geboten.

4 Vertretungsunterricht

Aus der Umfrage zur Erfassung der Situation schwerbehinderter Menschen in den Behörden des Landes NRW aus 2003 wissen wir, dass knapp die Hälfte der schwerbehinderten Lehrkräfte Überstunden (Vertretungsstunden) leisten. Dieses Ergebnis widerspricht der häufigen Behauptung, schwerbehinderte Lehrkräfte würden für Überstunden (Vertretungsstunden) nicht zur Verfügung stehen.

Gleichwohl hat der Gesetzgeber im SGB IX und das Land NRW in seinen Richtlinien die schwerbehinderten Menschen gerade hinsichtlich der Vertretungsstunden und der Mehrarbeit unter einen besonderen, aber keineswegs starren Schutz gestellt, damit ihre jeweilige individuelle Situation berücksichtigt werden kann. Sowohl die Regelung des SGB IX als auch die der Richtlinien setzen einen Dialog voraus.

4.1 Rechtliche Grundlagen

SGB IX

§ 207 Mehrarbeit

Schwerbehinderte Menschen werden auf ihr Verlangen von Mehrarbeit befreit.

ADO

§ 10 Weitere Aufgaben

Abs. 3

Zu den Aufgaben der Lehrerinnen und Lehrer gehört es auch, Vertretungsaufgaben zu übernehmen, an Konferenzen und Dienstbesprechungen teilzunehmen sowie an der Vorbereitung des neuen Schuljahres mitzuwirken.

§ 13 Arbeitszeit, Vertretungsunterricht, Mehrarbeit

Abs. 4

Wenn der stundenplanmäßige Unterricht wegen Abwesenheit der zu Unterrichtenden nicht erteilt werden kann (z. B. Abgangsklassen, Schulfahrten, Exkursionen, Berufspraktika) oder durch Abschlussprüfungen (z. B. Abiturprüfungen) vorzeitig endet, sollen die nicht erteilten Unterrichtsstunden insbesondere für Vertretungszwecke verwendet werden. Besondere dienstliche Belastungen sind im Einzelfall zu berücksichtigen.

Richtlinie zum SGB IX

Richtlinie des MI (8 Beschäftigung)

8.5 Mehrarbeit

Schwerbehinderte Menschen werden gemäß § 207 SGB IX auf ihr Verlangen von Mehrarbeit freigestellt. Hieraus darf ihnen kein Nachteil entstehen.

Mehrarbeit im Sinne der Richtlinie ist:

[...]

c) für beamtete und tarifbeschäftigte Lehrerinnen und Lehrer die über die Zahl der wöchentlichen Pflichtstunden gemäß § 2 Absatz 1 bis 3 der Verordnung zur Ausführung des § 93 Abs. 2 Schulgesetz vom 18. März 2005 (GV. NRW. S. 218), zuletzt geändert durch Verordnung vom 9. Mai 2016 (GV. NRW. S. 243), in der jeweils geltenden Fassung, hinausgehende Heranziehung zum Unterricht.

Ein Freistellungsanspruch nach Satz 1 besteht auch für durch Rufbereitschaft und Bereitschaftsdienste anfallende Mehrarbeit im Sinne des Satzes 3, es sei denn die Heranziehung zur Rufbereitschaft ist im Einzelfall aus dienstlichen Gründen geboten. Die Schwerbehindertenvertretung ist anzuhören.

Hinweise für den Schulbereich (8. Beschäftigung)

8.4 Arbeitszeit und Pausen (Zu Nummer 8.4)

Zu Vertretungsstunden (planbare oder adhoc) sind schwerbehinderte und gleichgestellte behinderte Lehrkräfte nur in angemessenen Grenzen heranzuziehen; sie sind zur Frage ihrer Belastbarkeit mit Vertretungsstunden vorher zu hören.

8.5.4

Bei Lehrkräften, deren Pflichtstunden über die Regelermäßigung hinaus nach § 2 Absatz 3 Satz 2 VO zu § 93 Absatz 2 SchulG zusätzlich ermäßigt worden sind, ist von der Genehmigung oder Anordnung von Mehrarbeit und nebenamtlichem Unterricht abzugehen. Sofern nur die Regelermäßigung in Anspruch genommen wird, ist die Anordnung von Mehrarbeit oder nebenamtlichem Unterricht nicht gegen den Willen der Lehrkräfte zulässig.

4.2 Freistellung von Vertretungsunterricht

Für viele schwerbehinderte Lehrkräfte ist das Heranziehen zu Vertretungsstunden nicht von vornherein ausgeschlossen. Allerdings ist der Prüfmechanismus, der sich aus den Richtlinien ergibt, einzuhalten:

- Nur in angemessenen Grenzen sind schwerbehinderte Lehrkräfte zu Vertretungsstunden heranzuziehen (Ziffer 4.1 Abs. 2 Richtlinie II).
- Schwerbehinderte Lehrkräfte sind zur Frage der Belastbarkeit vor der Übertragung von Vertretungsunterricht anzuhören (Ziffer 4.1 Abs. 2 Richtlinie II).
- Wenn der Vertretungsunterricht Mehrarbeit ist, kann die schwerbehinderte Lehrkraft sich auf § 207 SGB IX berufen und die Mehrarbeit ablehnen (die schwierige Abgrenzung zur Mehrarbeit wird im folgenden Text behandelt).

- Bei Lehrkräften, deren Pflichtstunden über die Regelermäßigung hinaus nach § 3 Abs. 3 Satz 2 VO zu § 93 Abs. 2 SchulG zusätzlich ermäßigt worden sind, ist von der Genehmigung/Anordnung von Mehrarbeit und nebenamtlichem Unterricht abzusehen.

Für Lehrkräfte, die aufgrund ihrer Behinderung im Berufsleben besonders betroffen sind, hat der Richtlinienggeber zusätzliche Regelungen zum Schutz vor Mehrarbeit oder Vertretungsunterricht getroffen. Wer unter diese Personengruppe fällt regelt § 155 Abs. 1 Nr. 1 SGB IX.

SGB IX

§ 155 Abs. 1

(1) Im Rahmen der Erfüllung der Beschäftigungspflicht sind in angemessenem Umfang zu beschäftigen

- 1 schwerbehinderte Menschen, die nach Art oder Schwere ihrer Behinderung im Arbeitsleben besonders betroffen sind, insbesondere solche,
 - a) die zur Ausübung der Beschäftigung wegen ihrer Behinderung nicht nur vorübergehend einer besonderen Hilfskraft bedürfen oder
 - b) deren Beschäftigung infolge ihrer Behinderung nicht nur vorübergehend mit außergewöhnlichen Aufwendungen für den Arbeitgeber verbunden ist oder
 - c) die infolge ihrer Behinderung nicht nur vorübergehend offensichtlich nur eine wesentlich verminderte Arbeitsleistung erbringen können oder
 - d) bei denen ein Grad der Behinderung von wenigstens 50 allein infolge geistiger oder seelischer Behinderung oder eines Anfallsleidens vorliegt oder
 - e) die wegen Art oder Schwere der Behinderung keine abgeschlossene Berufsbildung im Sinne des Berufsbildungsgesetzes haben,

Dieser Gruppe von besonders betroffenen schwerbehinderten Menschen gesteht die Richtlinie (Richtlinie des MI) in Ziffer 10.6 zu, auf ihren Wunsch von Krankheits-, Urlaubs- und Abwesenheitsvertretungen freigestellt zu werden, soweit nicht zwingende Gründe entgegenstehen. Dabei hat der Richtlinienggeber nicht auf das Vorhandensein von Mehrarbeit abgestellt. Da Ziffer 10.6 der Richtlinie des MI nicht weiter in den „Hinweisen für den Schulbereich“ erläutert wird, ist sie uneingeschränkt für die Lehrkräfte anzuwenden, bei denen die Voraussetzungen des § 155 Abs. 1 Nr. 1 SGB IX, auf die sich diese Ziffer der Richtlinie bezieht, vorliegen.

4.3 Abgrenzung des Vertretungsunterrichtes von der Mehrarbeit

Zur Bedeutung der Mehrarbeit für schwerbehinderte Lehrkräfte wird im Kapitel Arbeitszeit besonders ausgeführt. An dieser Stelle soll nur geklärt werden, unter welchen Bedingungen Vertretungsstunden auch Mehrarbeit sein können, weil in der Richtlinie z. B. in Ziffer 8.5.4 unter den Hinweisen für den Schulbereich auf die Mehrarbeit abgestellt wird.

Was Mehrarbeit im Sinne der Richtlinie bedeutet, ist unter Ziffer 8.5 Mehrarbeit (Richtlinie des MI) festgelegt. Für Lehrkräfte gilt eine über die in § 2 Absatz 1 bis 3 der Verordnung zur Ausführung des § 93 Abs. 2 Schulgesetz (BASS 11-11 Nr. 1) festgelegte schulformspezifische wöchentliche Pflichtstundenzahl hinausgehende Heranziehung zum Unterricht als Mehrarbeit.

Wie die vergütete Mehrarbeit ermittelt wird, ergibt sich aus Ziffer 4 (Nachweis geleisteter Mehrarbeit) des Runderlasses „Mehrarbeit und nebenamtlicher Unterricht im Schuldienst“ (Mehrarbeitserlass) BASS 21 – 22 Nr. 21. Die Systematik dieses Runderlasses nehmen wir hier als Grundlage, um den Begriff der (bezahlten) Mehrarbeit abzugrenzen.

Die klassische Situation ist die, dass im Rahmen einer Vertretungsplanung zusätzlicher Unterricht übernommen werden soll, ohne dass gleichzeitig oder später eigener Unterricht ausfällt. Hierbei ist bei Vollzeitlehrkräften von einem Ausgleichszeitraum von einem Monat (= Abrechnungszeitraum für die Mehrarbeit), bei Teilzeitkräften von einer Woche auszugehen. Eine Vertretung dieser Art führt i. d. R. zu Mehrarbeit, auch wenn diese nicht unbedingt bezahlt wird, weil z. B. insgesamt weniger als

4 Mehrarbeitsstunden (Vertretungsstunden) im Abrechnungszeitraum vorliegen. Fühlt sich die schwerbehinderte Lehrkraft behinderungsbedingt der Belastung nicht gewachsen und verlangt sie, gemäß § 207 SGB IX, von der Mehrarbeit freigestellt zu werden, ist i. d. R. von der Vertretungsanordnung Abstand zu nehmen. Ein Nachteil darf der schwerbehinderten Lehrkraft hierdurch nicht entstehen.

Das Gesetz definiert nicht den Begriff der „Mehrarbeit“. Deshalb ist nach Auffassung der meisten Kommentatoren des SGB IX jegliche Form von Überarbeit als Mehrarbeit im Sinne von § 207 anzusehen. Mehrarbeit ist deshalb die Zeit, die über die tariflich, betrieblich oder einzelvertraglich festgelegte Arbeitszeit hinausgeht. In diesem Sinne bietet der Mehrarbeitserlass eine Hilfe, die Mehrarbeit der Lehrkräfte zu definieren, egal ob sie bezahlt wird oder nicht.

Schwerbehinderte Lehrkräfte wissen, dass die Übernahme einer einmaligen "ad hoc Vertretung" im Interesse aller Kollegen durchaus sinnvoll sein kann. Andererseits ermöglicht die Regelung des § 207 SGB IX schwerbehinderten Menschen und Gleichgestellten, Mehrarbeit — im Vergleich zu der arbeitsrechtlich geschuldeten Arbeitszeit — abzulehnen und erforderlichenfalls ihre Leistung zu verweigern. Damit soll die Leistungsfähigkeit von schwerbehinderten Menschen erhalten und vor Überbeanspruchung geschützt werden (vgl. BT-Drucks. 7/1515 zu Nr. 41a S. 16).

Während schwerbehinderte Lehrkräfte, die keine Zusatzermäßigung gem. Ziffer 8.5.2 Richtlinie (Hinweise für den Schulbereich) in Verbindung mit § 2 Abs. 3 VO zu § 93 Abs. 2 SchulG erhalten, ihre Freistellung von Mehrarbeit gem. § 207 SGB IX im Einzelfall einfordern müssen, ist bei denjenigen, die eine Zusatzermäßigung bekommen, gem. Ziffer 8.5.4 Richtlinie (Hinweise für den Schulbereich) von der Übertragung von Mehrarbeit abzusehen.

5 Bereitschaftsdienst

Ordnet die Schulleitung neben den Stunden, die laut Stundenplan zu unterrichten sind, Präsenzpflcht in der Schule an, um sich zur Übernahme von Vertretungsunterricht bereit zu halten, handelt es sich um Dienstbereitschaft. Das OVG NRW hat in seinem Urteil vom 08.11.2005, Aktenzeichen 6 A 2650/03 zur angeordneten Präsenzpflcht entschieden, "...dass sich eine Überschreitung der für beamtete Lehrer geltenden regelmäßigen Arbeitszeit allein durch den von der Klägerin in dem Schulgebäude geleisteten Bereitschaftsdienst nicht feststellen lässt. ..."

Dieses Urteil bezieht sich allerdings nicht auf schwerbehinderte Lehrkräfte. Hier ist die Regelung in Ziffer 8.5 (Mehrarbeit, Richtlinie des MI) der Richtlinie zum SGB IX zu beachten, wonach schwerbehinderte Menschen einen Freistellungsanspruch für anfallende Mehrarbeit durch Rufbereitschaft und Bereitschaftsdienste besitzen, sofern nicht im Einzelfall die Heranziehung zur Rufbereitschaft aus dienstlichen Gründen geboten ist. In diesen Fällen ist die Schwerbehindertenvertretung zu hören. Da es zu dieser Ziffer keine eigenen Hinweise für den Schulbereich gibt, ist die Formulierung in der Richtlinie des MI heranzuziehen.

6 Pausenaufsicht

Die Frage, ob schwerbehinderte Lehrkräfte eine Pausenaufsicht übernehmen müssen, bedarf der Einzelfallregelung. Hierzu geben die rechtlichen Grundlagen Hinweise.

6.1 Rechtliche Grundlagen

ADO

§ 10 Abs. 2

- (2) Die Lehrer und Lehrerinnen führen im Rahmen der Aufsichtspflicht der Schule die Aufsicht

Richtlinie zum SGB IX

Richtlinie des MI (8. Beschäftigung)

8.4 Arbeitszeiten und Pausen

Arbeitszeiten und Pausen können für schwerbehinderte Menschen entsprechend ihrer Leistungsfähigkeit und ihren Bedürfnissen abweichend von den Arbeitszeitschriften geregelt werden. Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit darf nicht vermindert werden.

Hinweise für den Schulbereich

8.4 Arbeitszeit und Pausen (Zu Nummer 8.4)

[...] Bei der Regelung der Pausenaufsicht sind die berechtigten Belange schwerbehinderter und gleichgestellter behinderter Lehrkräfte angemessen zu berücksichtigen.

Schwerbehinderte Lehrkräfte mit (einem) nachgewiesenen Merkzeichen sollten von der Pflicht zur Übernahme der Aufsicht entbunden werden.

6.2 Meinung der Herausgeber

Anspruchsgrundlage für die Befreiung von der Pausenaufsicht kann die Ziffer 8.4 Richtlinie (Hinweise für den Schulbereich) sein. Die gewählte Formulierung des ersten Satzes lässt nicht den Schluss zu, dass eine generelle Befreiung von der Pausenaufsicht für alle schwerbehinderten Lehrkräfte vorgesehen ist. Vielmehr verdeutlicht der erste Satz, dass eine Einzelfallprüfung vorzunehmen ist. Diese Einzelfallprüfung bezieht sich auf die

- persönliche Situation, also auf die Art der konkreten Behinderung, und
- die schulische Situation und auf die
- allgemeine Unfallvorsorge

Mit Satz 2 der Richtlinie werden schwerbehinderte Lehrkräfte mit nachgewiesenem Merkzeichen von der Übernahme der Aufsicht befreit.

6.3 Würdigung der konkreten Behinderung

Unter Berücksichtigung der konkreten Behinderung ist dann und nur dann von der Notwendigkeit der Aufsichtsfreistellung auszugehen, wenn behinderungsbedingt

- die Pause benötigt wird, um die Dienstfähigkeit für die Unterrichtsgestaltung aufrecht zu erhalten
- Zur Verdeutlichung sei z. B. auf Diabetiker verwiesen, die u. U. genötigt sind, durch entsprechende Injektionen den Blutzuckerspiegel zu regulieren oder
- die Behinderung der Lehrkraft eine ordnungsgemäße Pausenaufsicht unmöglich macht.

Zur Wahrung des Datenschutzes einerseits und der Ermöglichung einer Einzelfallprüfung andererseits, bietet sich die Hinzuziehung der Schwerbehindertenvertretung an. Ihrer Aussage sollte im Rahmen der vertrauensvollen Zusammenarbeit gefolgt werden, ohne auf die Benennung der konkreten Behinderung zu bestehen.

Neben der Freistellung von der Pausenaufsicht bieten auch andere, z. B. zeitliche Faktoren bei der Pausenaufsichtsplanung eine Möglichkeit, auf die Belange der schwerbehinderten Lehrkraft einzugehen. (z. B. keine Aufsicht vor der 1. Stunde).

Die ausdrückliche Berücksichtigung der Schwerbehinderteneigenschaft geh- und stehbehinderter Lehrkräfte (ohne Merkzeichen) ist in der Fassung der Richtlinie von 2020 nicht mehr gegeben. Dass bei steh- und gehbehinderten Lehrkräften im besonderen Maße die berechtigten Belange in Bezug auf Pausenaufsichten zu berücksichtigen sind, versteht sich von selbst.

Grundsätzlich erscheint auch dabei die Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung vorteilhaft.

6.3.1 Würdigung der schulischen Situation

Besonders bei kleinen Lehrerkollegien kann es zu Problemfällen bei der Pausenaufsichtsplanung kommen. Hier kann unter Hinzuziehung der Schwerbehindertenvertretung im Einzelfall sicherlich eine für alle tragbare Lösung gefunden werden. Schließlich haben schwerbehinderte Lehrkräfte nichts davon, wenn sie sich bei allgemeinen Zwangslagen durch eine Durchsetzung ihrer Interessen zur Zielscheibe der übrigen Kollegen machen.

Eine solche Zwangslage liegt jedoch nicht vor, wenn in einer Schule generell Fachleiter zur Koordination schulfachlicher Aufgaben oder pädagogische Fachleiter von der Verpflichtung zur Pausenaufsicht befreit sind.

Eine einmalige Pausenaufsicht innerhalb einer Woche schränkt sicherlich die Möglichkeit, ihren Verpflichtungen nachzukommen, nicht über Gebühr ein, wenn ihre Erledigung nicht gezielt auf den Zeitpunkt der Pausenaufsicht gelegt wird.

6.3.2 Allgemeine Unfallversicherungsproblematik

Eine Würdigung des Einzelfalles kann auch aus versicherungsrechtlichen Fragen geboten sein. Wird z. B. eine schwerbehinderte Lehrkraft zur Aufsicht eingeteilt, obwohl dem Planersteller die individuelle Situation der Lehrkraft, ggf. nach Rücksprache mit der Schwerbehindertenvertretung oder der Lehrkraft selbst, bekannt war oder sein konnte, können sich problematische Situationen ergeben, wenn es aufgrund mangelnder Aufsichtsausübung zu Unfällen o. ä. kommt. Nicht zuletzt auch aus diesem Grund ist die sorgfältige Beachtung der o. a. Ziffer 8.4 der Richtlinie (Hinweise für den Schulbereich) geboten.