

## I. Arbeitszeit

1	Grundlagen der Lehrerarbeitszeit	1
1.1	Rechtliche Grundlagen der Lehrerarbeitszeit	2
2	Gestaltung der Arbeitszeit für schwerbehinderte Lehrkräfte	3
2.1	Regelpflichtstundenermäßigung	3
2.2	Regelpflichtstundenermäßigung für unterhältig tätige Tarifbeschäftigte	5
2.3	Zusätzliche Pflichtstundenermäßigung	6
3	Mehrarbeit	7
3.1	Rechtliche Regelungen	7
3.2	Probleme mit Mehrarbeit im Schuldienst	9
3.2.1	Mehrarbeit bei Vollzeitlehrkräften	9
3.2.2	Mehrarbeit bei Teilzeitlehrkräften	10
4	Abgrenzung der Mehrarbeit von der Flexibilisierung der Arbeitszeit	11
4.1	Rechtliche Grundlagen	11
4.2	Auffassung der Schwerbehindertenvertretung	12
4.3	Berücksichtigung der Situation schwerbehinderter Lehrkräfte	13
5	Bereitschaftsdienst und Mehrarbeit bei Lehrkräften	13
6	Teilzeit für schwerbehinderte Lehrkräfte	13
6.1	Altersteilzeit	14
6.2	Teilzeitbeschäftigung im Blockmodell	15
6.3	Auswirkung der Altersteilzeit und der Teilzeit im Blockmodell auf die Schwerbehindertenermäßigung	15
6.3.1	Störfälle bei der Altersteilzeit	15
6.3.2	Störfälle bei der Teilzeit im Blockmodell	16
7	Bandbreitenmodell	16
7.1	Rechtliche Regelungen	16
7.2	Berücksichtigung der Situation schwerbehinderter Lehrkräfte	17
7.3	Keine Anwendung des Bandbreitenmodells für Tarifbeschäftigte	17
8	Arbeitszeitmodelle	17
9	Verrechnung von Ausfallstunden	18
10	Vorgriffsstunden, flexibilisierte Rückgabe	18

### 1 Grundlagen der Lehrerarbeitszeit

Im Gegensatz zum übrigen öffentlichen Dienst gliedert sich die Arbeitszeit der Lehrkräfte in:

- den gesetzlich fixierten und messbaren Anteil (Pflichtstunden) und
- den disponiblen Teil, der wiederum im Wesentlichen besteht aus:
  - fremdbestimmtem Bereich (Aufsichten, Konferenzen, Sprechzeiten, Fortbildung usw.) und
  - frei gestaltbarem Bereich (Unterrichtsvor- und Nachbereitung, individuelle Fortbildung usw.).

Der Dienstherr muss bei der Festlegung des messbaren Teils der Arbeitszeit darauf achten, dass auch die disponiblen Teile der Arbeit in der für alle Beamten geltenden Arbeitszeit erledigt werden können. Die wöchentliche Arbeitszeit beträgt für beamtete Lehrkräfte in NRW zzt. 41 Stunden pro Woche. Für tarifbeschäftigte Lehrkräfte gelten gem. § 44 Nr. 2 TV-L für Lehrkräfte an allgemeinbildenden Schulen und berufsbildenden Schulen die Arbeitszeitbestimmungen für die entsprechenden Beamten in der jeweils geltenden Fassung.

Zur Festlegung des messbaren Teils der Arbeitszeit von Lehrkräften hat der Arbeitgeber die Arbeitszeit von Lehrkräften in NRW z. B. durch die Unternehmensberatungsgesellschaft Mummert & Partner 1997/98 untersuchen lassen. Danach betrug die durchschnittliche Jahresarbeitszeit aller an der Untersuchung beteiligten Lehrkräfte 1845 Stunden, während im öffentlichen Dienst zu der Zeit 1702 Arbeitsstunden pro Jahr verlangt wurden.<sup>1</sup> Außerdem haben Mummert & Partner festgestellt,

<sup>1</sup> Vgl. Zwischenbericht, Untersuchung zur Ermittlung, Bewertung und Bemessung der Arbeitszeit der Lehrerinnen und Lehrer im Land Nordrhein-Westfalen, Mummert & Partner, Dez. 1998, Seite 6

dass die durchschnittlichen jährlichen Arbeitszeiten der Lehrkräfte in den einzelnen Schulformen jeweils voneinander abweichen. Als Konsequenz hat der Arbeitgeber in der VO zu § 93 Abs. 2 SchulG die Möglichkeit eröffnet, Arbeitszeitmodelle zu erproben und das Bandbreitenmodell einzuführen.

## 1.1 Rechtliche Grundlagen der Lehrerarbeitszeit

Geregelt ist die Arbeitszeit für Beamte in **§ 60 LBG**.

### LBG

#### § 60

(1) Die regelmäßige Arbeitszeit darf im Jahresdurchschnitt einundvierzig Stunden in der Woche nicht überschreiten. Die durchschnittliche Wochenarbeitszeit vermindert sich für jeden gesetzlichen Feiertag, der auf einen Werktag fällt, um die Stunden, die an diesem Tag zu leisten wären.

(2) Soweit der Dienst in Bereitschaft besteht, kann die Arbeitszeit entsprechend den dienstlichen Bedürfnissen verlängert werden. Im wöchentlichen Zeitraum dürfen im Jahresdurchschnitt achtundvierzig Stunden einschließlich Mehrarbeitsstunden nicht überschritten werden.

(3) Das Nähere zu den Absätzen 1 und 2 sowie zu § 61 Abs. 1 regelt die Landesregierung durch Rechtsverordnung. Das gilt insbesondere für Regelungen über

1. die Dauer, die Verlängerung und die Verkürzung der regelmäßigen Arbeitszeit,
  2. dienstfreie Zeiten,
  3. den Ort und die Zeit der Dienstleistung,
  4. den Bereitschaftsdienst,
  5. die Mehrarbeit in Einzelfällen,
  6. den Arbeitsversuch,
  7. Langzeitarbeitskonten,
- ferner für Regelungen der Pausen und der Dienststunden in der Landesverwaltung.

In § 60 Abs. 3 LBG ist vorgeschrieben, dass nähere Regelungen zur Arbeitszeit in einer Rechtsverordnung (VO) durch die Landesregierung festzulegen ist. Die entsprechende VO finden wir in der VO zu § 93 Abs. 2 SchulG. Dort ist in § 2 geregelt:

### VO zu § 93 Abs. 2 SchulG

#### § 2 Wöchentliche Pflichtstundenzahl der Lehrerinnen und Lehrer

(1) Die Zahl der wöchentlichen Pflichtstunden der Lehrerinnen und Lehrer beträgt in der Regel:

1. Grundschule	28
2. Hauptschule	28
3. Realschule	28
4. Sekundarschule	25,5
5. Gymnasium	25,5
6. Gesamtschule	25,5
7. Berufskolleg	25,5
8. Förderschule	27,5
9. Schule für Kranke	27,5
10. Weiterbildungskolleg	
a) Abendrealschule	25
b) Abendgymnasium	22
c) Kolleg	
(Institut zur Erlangung der Hochschulreife)	22
11. Studienkolleg für ausl. Studierende	22

Die Zahl der wöchentlichen Pflichtstunden wird für Lehrerinnen und Lehrer an den in Nummer 4 bis 9 genannten Schulformen innerhalb eines Zeitraumes von drei Schuljahren jeweils für drei Schulhalbjahre auf die volle Stundenzahl aufgerundet und für drei Schulhalbjahre auf die volle Stundenzahl abgerundet.

## 2 Gestaltung der Arbeitszeit für schwerbehinderte Lehrkräfte

Schwerbehinderte Menschen haben gem. § 164 Abs. 4 SGB IX gegenüber ihren Arbeitgebern u. a. einen Anspruch auf Gestaltung der Arbeitsorganisation und der Arbeitszeit. Dieser Anspruch wird im öffentlichen Dienst unterschiedlich realisiert. Z.B. werden im Bezirk Köln Vereinbarungen zur Arbeitszeit in einer Inklusionsvereinbarung i.S.d. § 166 Abs. 2 SGB IX zwischen den Schwerbehindertenvertretungen und der Bezirksregierung getroffen (siehe Kapitel T).

Im Gegensatz zum übrigen öffentlichen Dienst ist es für schwerbehinderte Beschäftigte, bei denen ein großer Teil der Arbeitszeit in ihre eigene Disposition gestellt ist, wie z. B. bei Hochschullehrkräften oder Lehrkräften an Schulen, nicht so einfach, ihre Arbeitszeit behinderungsgerecht zu gestalten. Deshalb hat der Gesetzgeber nur den messbaren Teil (Pflichtstunden) gesetzlich geregelt. Jede behindertengerechte Anpassung oder Verteilung der Arbeitszeit kann sich dann auch zunächst nur auf diesen messbaren Teil beziehen. So haben schwerbehinderte Hochschullehrkräfte z. B. gem. § 5 der Verordnung über die Lehrverpflichtung an Universitäten und Fachhochschulen (Lehrverpflichtungsverordnung - LVV) die Möglichkeit, auf Antrag ihre Unterrichtsverpflichtung in Abhängigkeit vom GdB um bis zu 25 % zu reduzieren. Bei schwerbehinderten Lehrkräften hat der Verordnungsgeber die Reduzierung der Pflichtstundenzahl in der VO zu § 93 Abs. 2 SchulG normiert. In diesem Sinne hat der Arbeitgeber Möglichkeiten geschaffen, die Unterrichtsverpflichtung zu reduzieren, ohne die Gesamtarbeitszeit der schwerbehinderten Lehrkräfte zu verändern.

Das BVerwG hat zuletzt in seinem Urteil vom 29.06.2012 (AZ 2 B 12/11) bestätigt, dass die Stundenermäßigung wegen Alter und Schwerbehinderung nicht eine Verkürzung der Arbeitszeit, sondern eine andere Art der Entlastung von dienstlichen Pflichten ist. Bei diesen Ermäßigungsstunden wird lediglich das Maß der Unterrichtsverpflichtung als ein Teil der im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit zu erbringenden Dienstleistung reduziert.

Es sind folgende Fälle der Anpassung (Reduzierung) der Pflichtstunden zu unterscheiden:

- Regelpflichtstundenermäßigung
- Zusätzliche Pflichtstundenermäßigung

### 2.1 Regelpflichtstundenermäßigung

Die Anspruchsgrundlage für die Anpassung der Arbeitszeit findet man im § 164 Abs. 4 SGB IX

#### **SGB IX**

#### **§ 164 Abs. 4**

Die schwerbehinderten Menschen haben gegenüber ihren Arbeitgebern Anspruch auf

...

4. behindertengerechte Einrichtung und Unterhaltung der Arbeitsstätten einschließlich Betriebsanlagen, Maschinen und Geräte sowie Gestaltung der Arbeitsplätze, des Arbeitsumfeldes, der Arbeitsorganisation und der Arbeitszeit ...

In der VO zu § 93 Abs. 2 SchulG hat das Land den Umfang der Anpassung bzw. der Verteilung der Arbeitszeit für schwerbehinderte Lehrkräfte definiert.

#### **VVO zu § 93 Abs. 2 SchulG**

#### **§ 2 Absatz 3**

- (1) Die Zahl der wöchentlichen Pflichtstunden wird für schwerbehinderte Lehrerinnen und Lehrer im Sinne des Schwerbehindertenrechts (Sozialgesetzbuch IX) ermäßigt, bei einem Grad der Behinderung von

- |  |                |
|--|----------------|
| 1. <u>50 oder mehr</u>                                       |                |
| a) bei Vollzeitbeschäftigung nach Absatz 1                   | um 2 Stunden   |
| b) bei einer Beschäftigung im Umfang von mindestens 50 v. H. | um 1 Stunde    |
| 2. <u>70 oder mehr</u>                                       |                |
| c) bei Vollzeitbeschäftigung nach Absatz 1                   | um 3 Stunden   |
| d) bei einer Beschäftigung im Umfang von mindestens 75 v. H. | um 2 Stunden   |
| e) bei einer Beschäftigung im Umfang von mindestens 50 v. H. | um 1,5 Stunden |
| 3. <u>90 oder mehr</u>                                       |                |
| f) bei Vollzeitbeschäftigung nach Absatz 1                   | um 4 Stunden   |
| g) bei einer Beschäftigung im Umfang von mindestens 75 v. H. | um 3 Stunden   |
| h) bei einer Beschäftigung im Umfang von mindestens 50 v. H. | um 2 Stunden   |

Über die Regelermäßigung nach Satz 1 hinaus kann auf Antrag die oder der zuständige Dienstvorgesetzte in besonderen Fällen die Zahl der wöchentlichen Pflichtstunden befristet ermäßigen, soweit die Art der Behinderung dies im Hinblick auf die Unterrichtserteilung erfordert, höchstens aber um weitere vier Stunden. Für die Auf- und Abrundung von Stundenbruchteilen auf ganze Stunden gilt Absatz 1 Satz 2 entsprechend.

...  
(8) Die Ermäßigungen nach den Absätzen 2 und 3 bleiben unberührt, wenn die Zahl der Pflichtstunden nach Absatz 1 und § 4 aufgrund eines Antrags auf Teilzeitbeschäftigung um nicht mehr als eine Stunde verringert wird. *(zur besseren Lesbarkeit vom Verfasser bereinigt)*

In den **Richtlinien zum SGB IX** ist das Verfahren zur Inanspruchnahme der Regel- und Zusatzermäßigung erläutert.

## Richtlinie zum SGB IX

### Hinweise für den Schulbereich

#### 8.5.1

Der Umfang der (Regel-)Pflichtstundenermäßigung ergibt sich aus § 2 Absatz 3 Satz 1 VO zu § 93 Absatz 2 SchulG (BASS 11-11 Nummer 1) sowie aus dem Runderlass vom 03.11.1998 (BASS 21-05 Nummer 15).

Die Inanspruchnahme dieser Pflichtstundenermäßigung (Regelermäßigung) ist dem Dienstvorgesetzten schriftlich unter Beifügung eines Abdrucks des Schwerbehindertenausweises auf dem Dienstweg anzuzeigen. Die Anzeige gilt für die Geltungsdauer des Ausweises. Im Falle einer Verlängerung der Geltungsdauer bedarf es für die weitere Inanspruchnahme der Regelermäßigung einer erneuten Anzeige....

#### 8.5.3

Die Regelungen über die Mindestzahl der wöchentlichen Unterrichtsstunden und zur Altersermäßigung bleiben unberührt.

Die Inanspruchnahme der Regelermäßigung ist der Schulleitung schriftlich unter Beifügung einer Kopie des Schwerbehindertenausweises anzuzeigen. Eine rückwirkende Ermäßigung der Pflichtstunden aufgrund einer Behinderung im Sinne des § 152 Abs. 1 SGB IX ist nicht möglich, da eine Ermäßigung erst nach Feststellung der Behinderung und Vorlage des Nachweises der Behinderung beim Dienstherrn gewährt werden kann (VGH München, Urteil vom 14.02.2019 – 3 ZB 17.666). **Die Schulleitung ist für die Gewährung der Regelermäßigung gemäß § 2 der VO zu § 93 Abs. 2 SchulG zuständig. Es erfolgt keine gesonderte Verfügung der Dienststelle.** Zur Überbrückung der Zeit zwischen Aushändigung des Feststellungsbescheides und Ausweiserstellung reicht auch eine Kopie des Bescheides. Allerdings sollte zur Gewährleistung des Datenschutzes die dort getroffene Feststellung über die Art der Behinderung abgedeckt werden.

## 2.2 Regelpflichtstundenermäßigung für unterhältig tätige Tarifbeschäftigte

Grundsätzlich gelten die hier angeführten Regelungen auch für tarifbeschäftigte schwerbehinderte Lehrkräfte. Allerdings gibt es für unterhältig beschäftigte tarifbeschäftigte schwerbehinderte Lehrkräfte eine Sonderregelung im RdErl. zur Alters- und Schwerbehindertenermäßigung bei Teilzeittarifbeschäftigung.

### Alters- und Schwerbehindertenermäßigung bei Teilzeitbeschäftigung im Tarifbeschäftigungsverhältnis

RdErl. d. Ministeriums für Schule und Weiterbildung, Wissenschaft und Forschung (BASS 21-05 Nr. 15)

1. Teilzeitbeschäftigte Lehrkräfte im Tarifbeschäftigungsverhältnis, die arbeitsvertraglich mit weniger als der Hälfte der für ihre Schulform maßgebenden wöchentlichen Regelpflichtstundenzahl beschäftigt werden, erhalten die einer vergleichbaren vollbeschäftigten Lehrkraft zustehende Alters- bzw. Schwerbehindertenermäßigung **anteilig** im Umfang des Verhältnisses der Teilzeitbeschäftigung zur Vollzeitbeschäftigung. Die Ermittlung erfolgt auf der Grundlage der in §§ 2 bis 4 der VO zu § 93 Abs. 2 SchulG (BASS 11-11 Nr. 1) getroffenen Pflichtstundenregelungen. Bei der Berechnung sich ergebende Bruchteile von Stunden werden auf die nächsten durch 0,25 teilbaren Stundenbruchteile aufgerundet. Beispiele:
  - a) Eine 61-jährige nicht schwerbehinderte Lehrkraft erteilt arbeitsvertraglich 6 von 24,5 Pflichtstunden an einem Gymnasium. Die Ermäßigung beträgt  $6/24,5$  von 3 Stunden (Altersermäßigung). Das Ergebnis (0,73) ist auf 0,75 Stunden anteilige Ermäßigung aufzurunden.
  - b) Eine 56-jährige schwerbehinderte Lehrkraft (90 v. H. GdB) erteilt arbeitsvertraglich 9 von 27 Pflichtstunden an einer Grundschule. Die Ermäßigung beträgt  $9/27$  von 5 Stunden (1 Stunde Alters- und 4 Stunden Schwerbehindertenermäßigung). Das Ergebnis (1,66) ist auf 1,75 Stunden anteilige Ermäßigung aufzurunden.
2. Bei nach Abzug der anteiligen Ermäßigung für die verbleibende Unterrichtsverpflichtung sich ergebenden Bruchteilen von
  - a) 0,25 Stunden erhöht sich die zu erteilende Pflichtstundenzahl jeweils für die Dauer eines Schuljahres auf die nächste volle Stundenzahl und vermindert sich für die Dauer der anschließenden drei Schuljahre auf die nächste niedrigere volle Stundenzahl,
  - b) 0,5 Stunden erhöht sich die zu erteilende Pflichtstundenzahl jeweils für die Dauer eines Schuljahres auf die nächste volle Stundenzahl und vermindert sich für die Dauer des anschließenden Schuljahres auf die nächste niedrigere volle Stundenzahl,
  - c) 0,75 Stunden erhöht sich die zu erteilende Pflichtstundenzahl für die Dauer von drei Schuljahren auf die nächste volle Stundenzahl und vermindert sich für die Dauer des anschließenden Schuljahres auf die nächste niedrigere volle Stundenzahl.

## 2.3 Zusätzliche Pflichtstundenermäßigung

### Richtlinie zum SGB IX

#### Hinweise für den Schulbereich

##### 8.5.2

Ein besonderer Fall für die Berechtigung einer zusätzlichen Pflichtstundenermäßigung im Sinne des § 2 Absatz 3 Satz 2 VO zu § 93 Absatz 2 SchulG liegt vor, wenn die Erteilung von Unterricht wegen der Art der Behinderung eine so erhebliche Erschwernis darstellt, dass diese durch die Regelermäßigung und schulorganisatorische Entlastungsmöglichkeiten nicht ausgeglichen werden kann.

Der Antrag ist zu begründen und dem Dienstvorgesetzten auf dem Dienstweg vorzulegen. Dem Antrag ist eine fachärztliche Bescheinigung beizufügen, welche sich zu der Frage verhält, ob und (wenn ja) in welchem Umfang eine zusätzliche Pflichtstundenermäßigung aufgrund der Auswirkungen der anerkannten Behinderung auf die Unterrichtserteilung erforderlich ist. Eine hausärztliche Bescheinigung ist nicht ausreichend. Die erforderlichen Kosten für die fachärztliche Bescheinigung trägt das Land. Die Begründung, die fachärztliche Bescheinigung und etwaige weitere Belege können dem Antrag auch in einem verschlossenen Umschlag beigelegt werden.

Die Schulleiterin oder der Schulleiter fügt dem Antrag eine Stellungnahme zu der Frage bei, ob schulorganisatorische Entlastungsmöglichkeiten bestehen. Insbesondere ist anzuführen, ob ein Gespräch gemäß Nummer 8 des Runderlasses des Innenministeriums stattgefunden hat, ob (und ggf. welche) Nachteilsausgleiche gewährt wurden (zum Beispiel Stundenplangestaltung, Anzahl der Korrekturen, außerunterrichtlichen Verpflichtungen) und ob eine behinderungsgerechte Arbeitsplatzgestaltung notwendig war.

Der Dienstvorgesetzte informiert die Schwerbehindertenvertretung umfassend über den vorliegenden Antrag, teilt seine beabsichtigte Entscheidung mit und entscheidet unter Einbeziehung der Stellungnahme der Schwerbehindertenvertretung nach pflichtgemäßem Ermessen über die Bewilligung der zusätzlichen Ermäßigung, über deren Umfang und Befristung unter Würdigung der Art der Behinderung und der dadurch bedingten besonderen Erschwernis bei der Erteilung von Unterricht nach den Gegebenheiten des Einzelfalles. Der zur Verfügung stehende Stundenrahmen ist hierbei unter Berücksichtigung des jeweiligen Einzelfalles differenziert zu nutzen und die zusätzliche Ermäßigung auf das notwendige Maß zu beschränken.

Die zusätzliche Ermäßigung ist längstens für die Dauer von drei Jahren zu bewilligen. Eine kürzere Befristung kommt insbesondere in Betracht, wenn zu erwarten ist, dass sich die Folgeerscheinungen einer Behinderung, die zu der zusätzlichen Ermäßigung führen, wegen der Art der Behinderung mindern können. Nach Ablauf des Bewilligungszeitraums ist eine erneute Bewilligung möglich; hierfür gelten die gleichen Voraussetzungen wie für die erstmalige Bewilligung.

Kann mit der nach § 178 Absatz 2 SGB IX vor der Entscheidung anzuhörenden Schwerbehindertenvertretung auch unter Berücksichtigung der fachärztlichen Bescheinigung keine Übereinstimmung darüber erzielt werden, ob oder in welchem Umfang eine zusätzliche Pflichtstundenermäßigung erforderlich ist, kann zu dieser Frage ausnahmsweise eine Aufforderung zu einer amtsärztlichen Untersuchung erfolgen.

Die Regelungen über die Mindestzahl der wöchentlichen Unterrichtstage und der Altersermäßigung bleiben unberührt.

Das Verfahren zur Gewährung einer Zusatzermäßigung wird ausführlich in den Hinweisen für den Schulbereich Ziffer 8.5.2 beschrieben. Es wird darauf hingewiesen, dass die Zusatzermäßigung nur in besonderen Fällen gewährt werden darf. Die Überprüfung der besonderen Fälle ist in den Richtlinien ebenfalls abschließend aufgeführt. Zur Klarstellung erscheint uns die Darstellung des vorgegebenen normierten Ablaufs sinnvoll.

1. Feststellung, dass Regelermäßigung nicht gereicht hat, die behinderungsbedingten Erschwernisse für den Unterricht auszugleichen.
2. Individuell begründeter Antrag mit einer (!) fachärztlichen Bescheinigung an den Dienstvorgesetzten auf dem Dienstweg.
3. Die Begründung, das fachärztliche Attest und etwaige Belege können in einem verschlossenen Umschlag beigelegt werden.
4. Die Schulleitung fügt dem Antrag eine Stellungnahme gemäß Ziff. 8.5.2 bei.
5. Der Dienstvorgesetzte informiert die SBV umfassend über den Antrag und die beabsichtigte Entscheidung.
6. Die SBV gibt eine Stellungnahme gemäß § 178 Abs. 2 SGB IX ab.
7. Der Dienstvorgesetzte entscheidet nach pflichtgemäßem Ermessen.
8. Wird keine Einigung mit der Schwerbehindertenvertretung erreicht, kann ausnahmsweise eine Aufforderung zur arbeitsärztlichen Untersuchung erfolgen.

Die Gewährung der Zusatzermäßigung in der Schule erfolgt nur nach einer gesonderten Verfügung der Dienststelle, in der Umfang und Dauer der Zusatzermäßigung festgelegt sind.

Bei der Beurteilung hinsichtlich Umfang und Dauer der Zusatzermäßigung hat der Dienstherr einen Ermessensspielraum. „Zwar wird die Frage, ob die Art der Behinderung eine besondere Ermäßigung der Pflichtstundenzahl erfordert, im Wesentlichen durch medizinische Feststellungen determiniert sein, die Wendung ‚im Hinblick auf die Unterrichtserteilung‘ lässt aber erkennen, dass insoweit Überlegungen einfließen können bzw. sogar müssen, die von unterrichtlichen, vom Dienstvorgesetzten zu beeinflussenden und zu beurteilenden nicht medizinischen Gegebenheiten abhängig sind und die für die Frage, ob die Art der Behinderung eine weitere Ermäßigung erfordert, gleichfalls bedeutsam sein können. Zu denken ist etwa daran, in welchen Klassen, in welchen Fächern, in welcher Unterrichtsumgebung und mit welchen Hilfsmitteln der oder die Betroffene unterrichten soll.“ (Beschluss des OVG NRW vom 26.02.2013 - 6 A 2057/11). „Die Erschwernis, also erhebliche, gesundheitlich nachteilige Auswirkungen für die betroffene Lehrkraft, müssen sich dabei gerade aus der Erteilung von Unterricht ergeben, wie das etwa bei Beeinträchtigung der Stimmbänder, Störung des Hörvermögens, Funktionsbeeinträchtigungen des Schreibarms oder auch bei durch die Einnahme von Medikamenten bedingten Erschöpfungszuständen der Fall sein könne.“ (Beschluss des OVG NRW vom 04.04.2019 - 6 B 135/19)

### 3 Mehrarbeit

Obwohl die Mehrarbeit in vielen Vorschriften geregelt ist, gibt es gerade beim Einsatz der Lehrkräfte in der Schule immer wieder Probleme, festzustellen, wann Mehrarbeit vorliegt und ob bzw. ggf. unter welchen Voraussetzungen schwerbehinderte Lehrkräfte Mehrarbeit zu leisten haben. Bevor wir auf die Probleme eingehen, stellen wir die rechtlichen Regelungen hierzu vor.

#### 3.1 Rechtliche Regelungen

##### **SGB IX**

##### **§ 207 Mehrarbeit**

Schwerbehinderte Menschen werden auf ihr Verlangen von Mehrarbeit freigestellt.

##### **LBG**

##### **§ 61 Mehrarbeit**

- (1) Der Beamte ist verpflichtet, ohne Entschädigung über die regelmäßige Arbeitszeit hinaus Dienst zu tun, wenn zwingende dienstliche Verhältnisse es erfordern. Wird er durch eine dienstlich angeordnete oder genehmigte Mehrarbeit mehr als fünf Stunden im Monat über die regelmäßige Arbeitszeit hinaus beansprucht, so ist ihm innerhalb eines Jahres für die über die regelmäßige Arbeitszeit hinaus geleistete Mehrarbeit entsprechende Dienstbefreiung zu

gewähren.

- (2) Ist die Dienstbefreiung aus zwingenden dienstlichen Gründen nicht möglich, so können an ihrer Stelle Beamte in Besoldungsgruppen mit aufsteigenden Gehältern für einen Zeitraum von längstens 480 Stunden im Jahr eine Mehrarbeitsvergütung erhalten.

## **RdErl. Mehrarbeit und nebenamtlicher Unterricht im Schuldienst**

(BASS 21-22 Nr. 21)

### **I. Mehrarbeit im Schuldienst**

#### **2. Verpflichtung zur Leistung von Mehrarbeit**

- 2.1 Nach § 61 LBG ist der Lehrer verpflichtet, über seine individuelle Pflichtstundenzahl hinaus Mehrarbeit zu leisten, wenn zwingende dienstliche Verhältnisse es erfordern.  
Die Verpflichtung des Lehrers zur Übernahme von Mehrarbeit erstreckt sich auf regelmäßige und gelegentliche Mehrarbeit im Schuldienst.

...

#### **9. Mehrarbeit durch schwerbehinderte Lehrer**

Bei schwerbehinderten Lehrern, deren Pflichtstunden über die generelle Pflichtstundenermäßigung hinaus zusätzlich ermäßigt worden sind, ist von der Anordnung bzw. Genehmigung von Mehrarbeit abzusehen (Abschnitt II Nr. 4.4.4 des Runderlasses vom 31.5.1989 – BASS 21-06 Nr.1).

## **Allgemeine Dienstordnung (ADO) (BASS 21-02 Nr. 4)**

### **§ 13 Arbeitszeit, Vertretungsunterricht, Mehrarbeit**

#### **Abs. 5**

Wenn zwingende dienstliche Verhältnisse (z. B. Fachlehrermangel) es erfordern, können Lehrerinnen und Lehrer verpflichtet werden, über ihre Pflichtstunden hinaus Unterricht als Mehrarbeit zu erteilen. Dabei sind die allgemeinen Regelungen über die Mehrarbeit und die von der Lehrerkonferenz aufgestellten Grundsätze (§ 68 Absatz 3 Nummer 1 SchulG) zu beachten. Besondere dienstliche Belastungen und persönliche Verhältnisse der Betroffenen sollen berücksichtigt werden. Schwerbehinderte Lehrkräfte werden auf ihr Verlangen gemäß § 207 SGB IX von Mehrarbeit freigestellt.

## **Richtlinie zum SGB IX**

### **Richtlinie des MI**

#### **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 dieser 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

8.5.4

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 abzusehen. Sofern nur die Regelermäßigung in Anspruch genommen wird, ist die Anordnung von Mehrarbeit oder nebenamtlichem Unterricht nicht gegen den Willen der Lehrkräfte zulässig.

## 3.2 Probleme mit Mehrarbeit im Schuldienst

Die Zulässigkeit der Anordnung von Mehrarbeit ergibt sich aus § 61 LBG. Das dort für die Anordnung von Mehrarbeit geforderte Vorliegen „zwingender dienstlicher Verhältnisse“ wird von der Rechtsprechung unterstellt, wenn die Mehrarbeit zur Sicherung des stundenplanmäßigen Unterrichts erforderlich ist (OVG Münster vom 17. Januar 1997 – 6 A 7153/95) und die Umstände vorübergehender Natur sind und eine Ausnahme gegenüber den sonst üblichen Verhältnissen darstellen (OVG Münster vom 14. Dezember 1981 – 12 A 2733/79). Die Ausnahme wird unterstellt, wenn stundenplanmäßiger Unterricht ausfällt und vertreten werden muss. Eine Grenze wird nur dort gesetzt, wo die Mehrarbeit durch die Regelmäßigkeit des Anfalls zur Verlängerung der regelmäßigen Arbeitszeit im Einzelfall führt.

Wenn schon bei nicht behinderten Lehrkräften gilt, dass **besondere dienstliche Belastungen und persönliche Verhältnisse der Betroffenen berücksichtigt werden sollen** (vgl. ADO § 13 Abs. 5 Satz 3 und 4), bedarf die Übertragung von Mehrarbeit auf behinderte Lehrkräfte einer noch intensiveren Vorüberlegung, um die Erhaltung ihrer Dienstfähigkeit zu gewährleisten.

### 3.2.1 Mehrarbeit bei Vollzeitlehrkräften

Geleistete Mehrarbeit ist eigentlich grundsätzlich durch Freizeitausgleich (MarbV § 3) abzugelten. Da das in der Schule in der Regel nicht möglich ist, wird die Mehrarbeit finanziell ausgeglichen. Eine Vergütung ist nicht vorgesehen, wenn die Zahl der Mehrarbeitsstunden im Kalendermonat unter 4 Unterrichtsstunden liegt. Mit Erteilung der 4. Mehrarbeitsstunde werden alle geleisteten Mehrarbeitsstunden bezahlt, wenn keine Verrechnung mit Ausfallstunden des Monats (!) erfolgen kann.

Um die zu bezahlenden Mehrarbeitsstunden zu ermitteln, müssen Ist- und Sollstunden eines Monats gegenübergestellt werden. Dafür sieht der Erlass **Mehrarbeit und nebenamtlicher Unterricht im Schuldienst** (BASS 21-22 Nr. 21) unter Ziffer 4 folgende Regelungen vor:

Ist-Stunden sind

- geleistete Pflicht-Unterrichtsstunden,
- ausgefallene Pflicht-Unterrichtsstunden (anrechenbare Ausfallstunden), sofern auf den Unterrichtsausfall ein Rechtsanspruch besteht oder eine andere dienstliche Tätigkeit ausgeübt wurde,
- geleistete Mehrarbeits-Unterrichtsstunden.

Soll-Stunden sind die von einem Lehrer zu leistenden individuellen Pflichtstunden, die in der Unterrichtsverteilungsdatei (UVD) 221 ausgewiesen sind.

Auf die Ist-Stunden anrechenbare Ausfallstunden sind solche, auf deren Gewährung aufgrund von Rechtsnormen oder Tarifrecht ein Anspruch besteht. Zur Abrechnung werden die zusätzlich

geleisteten und die ausgefallenen Unterrichtsstunden für einen vergangenen Monat in ein Formular (im Online-Verfahren) eingetragen.

Geleistete Überstunden werden u. U. mit ausgefallenen gemäß Ziffer 4 des Erlasses **Mehrarbeit und nebenamtlicher Unterricht im Schuldienst** verrechnet

Gem. Ziffer 4.4.1 des Erlasses liegen anrechenbare Ausfallstunden vor bei Unterrichtsausfall:

- an gesetzlichen Feiertagen
- an Ferientagen
- an Krankheitstagen
- bei Beurlaubungen unter Fortzahlung der Dienstbezüge (mit Ausnahme privater Besorgungen) und Dienstbefreiung aus den in § 29 TVL genannten Gründen (Geburt,...)
- infolge Wahrnehmung einer Nebentätigkeit nach § 67 LBG

Gem. Ziffer 4.4.2 des Erlasses liegen anrechenbare Ausfallstunden ferner vor bei Unterrichtsausfall infolge anderer dienstlicher Tätigkeiten wie z. B. bei Teilnahme:

- an Eltern- und Schülersprechtagen
- an Konferenzen und Dienstbesprechungen (z. B. am letzten Schul- o. Zeugnistag)
- an Prüfungen
- an Schulveranstaltungen
- an zugleich im dienstlichen Interesse liegenden Fortbildungsveranstaltungen
- an Veranstaltungen zur Förderung der Betriebsgemeinschaft
- an sonstigen dienstlichen Veranstaltungen oder
- die Erledigung von Verwaltungsarbeit

Gem. Ziffer 4.5 des Erlasses werden Ausfallstunden nicht angerechnet bei Pflichtstundenausfall wegen Abwesenheit der Schüler, z. B. in folgenden Fällen:

- durch wetterbedingten Unterrichtsausfall (schulfrei wg. Glatteis, hitzefrei u. a.)
- durch Schulwanderungen und Schulfahrten
- durch Betriebspraktika
- durch vorzeitiges Schulfrei am letzten Tag vor den Ferien bzw. am Tag der Zeugnisausgabe
- durch Störungen des Dienstbetriebes (Unbenutzbarkeit von Klassenräumen, Heizungsausfall) sowie wegen noch nicht eingerichteter Eingangsklassen zu Beginn des Schuljahres
- durch vorzeitigen Unterrichtsausfall der Abschlussklassen
- durch die Schließung von Klassen aus gesundheitlichen Gründen

### 3.2.2 Mehrarbeit bei Teilzeitlehrkräften

Teilzeitlehrkräfte, die Mehrarbeit leisten, erhalten eine anteilige Vergütung bereits ab der ersten mehr geleisteten Unterrichtsstunde. Dies gilt bis zum Erreichen der regelmäßigen wöchentlichen Pflichtstundenzahl für Lehrkräfte. Bei darüber hinausgehenden Mehrarbeitsstunden greift - wie bei Vollzeitbeschäftigten - wieder die Drei-Stunden-Grenze.

Außerdem darf bei teilzeitbeschäftigten verbeamteten Lehrkräften die wöchentliche Mehrarbeit nicht mit den Ausfallstunden des Kalendermonats, in dem die Mehrarbeit geleistet wurde, verrechnet werden. Dies ist erst bei Mehrarbeitsstunden zulässig, die über die regelmäßige Pflichtstundenzahl der entsprechenden Vollzeitlehrkraft hinausgehen. Denn bei teilzeitbeschäftigten Lehrkräften hat die Vergütung von geleisteten Mehrarbeitsstunden bis zum Erreichen des Vollzeitumfanges Vorrang vor dem Freizeitausgleich (siehe OVG NRW vom 16.10.2008 AZ 6 A 1434/07 sowie Erlass des MSW vom 18.02.2009). Im Urteil vom 16.10.2008 hat das OVG NRW ausgeführt, dass Unterrichtsausfälle aus Anlass von Schulveranstaltungen, Zeugnisausgaben oder Abwesenheit der Klassen aufgrund von Klassenfahrten nicht mit den Unterrichtsstunden saldiert werden können, die teilzeitbeschäftigte verbeamtete Lehrkräfte über ihr Pflichtstundendeputat hinaus leisten.

## 4 Abgrenzung der Mehrarbeit von der Flexibilisierung der Arbeitszeit

### 4.1 Rechtliche Grundlagen

#### VO zu § 93 Abs. 2 SchulG

##### § 2 Wöchentliche Pflichtstunden der Lehrerinnen und Lehrer

###### Absatz 4

Die Zahl der wöchentlichen Pflichtstunden einer Lehrerin oder eines Lehrers kann aus schulorganisatorischen Gründen, insbesondere zum Ausgleich einer nicht gleichmäßigen Unterrichtserteilung für bis zu sechs Monate um bis zu sechs Stunden über- oder unterschritten werden. Eine Überschreitung um mehr als zwei Stunden soll in der Regel nicht ohne Zustimmung der betroffenen Lehrkraft erfolgen, wenn sie über zwei Wochen hinaus andauert. Die zusätzlich oder weniger erteilten Unterrichtsstunden sind innerhalb des Schuljahres auszugleichen, ausnahmsweise im folgenden Schuljahr.

#### Verwaltungsvorschriften zur Verordnung

##### 2.4 (zu § 2 Abs. 4)

2.4.1 Die Vorschrift dient der Flexibilisierung bei der Erteilung des Unterrichts, wenn der Unterricht nicht gleichmäßig über einen bestimmten Zeitraum erteilt werden kann. Es kann sich sowohl um im Vorfeld bekannte Umstände (z.B. Erteilung von Blockunterricht) als auch um ungeplante Ereignisse handeln. Dabei handelt es sich nicht um Mehrarbeit. Die arbeits- und dienstrechtlich geschuldete Zahl der wöchentlichen Pflichtstunden bleibt unberührt. Soll das Unterrichtsdeputat die arbeits- und dienstrechtlich geschuldete Zahl der wöchentlichen Pflichtstunden unter- oder überschreiten, soll möglichst das Einvernehmen mit der betroffenen Lehrerin oder dem Lehrer gesucht werden. Für den Fall, dass der Ausgleich nicht innerhalb des Schuljahres erfolgen kann, ist sicherzustellen, dass der Ausgleich spätestens im darauffolgenden Schuljahr erfolgt. Ein weiteres Hinausschieben ist unzulässig. Die Aufzeichnungen über die im Einzelnen festgesetzten und erteilten Unterrichtsdeputate sind mindestens bis zum Ende des Schuljahres aufzubewahren, in dem der Ausgleich erfolgt.

2.4.2 Die berechtigten Belange der Teilzeitbeschäftigten (insbesondere der nach § 64 LBG teilzeitbeschäftigten Lehrerinnen und Lehrer) sowie der Schwerbehinderten (siehe auch Richtlinien zur Durchführung des SGB IX - BASS 21-06 Nr. 1) und der Lehrerinnen und Lehrer mit begrenzter Dienstfähigkeit (§ 27 BeamtStG) sind zu berücksichtigen.

Das Unterrichtsdeputat kann grundsätzlich auch dann flexibel verteilt werden, wenn es bereits durch Ermäßigungs- oder Anrechnungsstunden bzw. die Bandbreitenregelung (§ 3) modifiziert worden ist. Eine Überschreitung der Zahl der wöchentlichen Pflichtstunden nach § 2 Abs. 1 im Rahmen der Bandbreite gemäß § 3 ist dabei jedoch zu berücksichtigen.

#### ADO (BASS 21-02 Nr. 4)

##### § 13 Arbeitszeit, Vertretungsunterricht, Mehrarbeit

...

(2) Die Zahl der wöchentlichen Pflichtstunden einer Lehrerin oder eines Lehrers kann vorübergehend aus schulorganisatorischen Gründen um bis zu sechs Stunden über- oder unterschritten werden. Eine Überschreitung um mehr als zwei Stunden soll in der Regel nicht ohne Zustimmung der betroffenen Person erfolgen, wenn sie über zwei Wochen hinaus andauert. Die zusätzlich oder weniger erteilten Unterrichtsstunden sind innerhalb des Schuljahres auszugleichen, ausnahmsweise im folgenden Schuljahr (§ 2 Absatz 4 der VO zu § 93 Absatz 2 SchulG).

(3) ...

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

## 4.2 Auffassung der Schwerbehindertenvertretung

Die Abgrenzung zwischen Mehrarbeit und der Flexibilisierung der Unterrichtszeit ist problematisch z.B. im Rahmen von § 2 Abs.4 VO zu § 93 Abs. 2 SchulG. Danach haben Schulen die Möglichkeit, die wöchentliche Unterrichtsverpflichtung der Lehrkräfte flexibel zu gestalten und den schulischen Gegebenheiten anzupassen. Flexibilisierung darf vorgenommen werden aus schulorganisatorischen Gründen, insbesondere zum Ausgleich einer nicht gleichmäßigen Unterrichtsverteilung. Es darf nur in einem Zeitraum von bis zu 6 Monaten flexibilisiert werden. Ein Ausgleich soll im Schuljahr, spätestens im darauffolgenden Schuljahr stattfinden.

Flexibilisierung bedeutet **nicht** Mehrarbeit.

In einem Gerichtsverfahren vor dem Verwaltungsgericht Minden in 2014 hat die vorsitzende Richterin festgestellt, dass es sich bei der Flexibilisierung um eine personenbezogene Regelung handle, die nicht die rechtliche Grundlage für eine generelle Verrechnung von Ausfallstunden in einer Schule in Form eines Arbeitszeitmodells sein könne (Näheres zum Gerichtsverfahren kann bei den Herausgebern erfragt werden).

Der Begriff „Schulorganisatorische Gründe“ ist ein unbestimmter Rechtsbegriff, er wird durch den Zusatz „insbesondere zum Ausgleich einer nicht gleichmäßigen Unterrichtsverteilung“ konkretisiert. Nach den Verwaltungsvorschriften Ziff. 2.4.1 zu § 2 Abs. 4 der Verordnung kann es sich „sowohl um im Vorfeld bekannte Umstände (z.B. Erteilung von Blockunterricht) als auch um ungeplante Ereignisse handeln.“

Als weitere Beispiele für eine ungleichmäßige Unterrichtsverteilung vergleichbar mit dem Blockunterricht könnten in Betracht kommen:

- Wegfall von Bildungsgängen im laufenden Schuljahr
- ungleichmäßige Stundenverteilung aufgrund von Projektunterricht

Neben § 2 Abs. 4 VO zu § 93 Abs. 2 SchulG bestehen gleichzeitig die Bestimmungen aus der Allgemeinen Dienstordnung (ADO) § 13 Abs. 4. Nach der ADO sollen ausfallende Stunden insbesondere für Vertretungszwecke verwendet werden, wenn die zu Unterrichtenden abwesend sind.

Der Wegfall von Unterrichtsstunden aufgrund einer Klassenfahrt zum Beispiel soll nicht für die Flexibilisierung benutzt werden, sondern für Vertretungsunterricht. : Denkbar i.S.v. § 13 Abs. 4 ADO ist aber auch eine Verwendung der ausfallenden Stunden für Förderunterricht, Bereitschaftsdienst oder andere schulische Aufgaben.

Die Maßnahme der Flexibilisierung mit dem Beispiel „Blockunterricht“ ist damit als ein anderes Instrument der Regelung bei ausfallenden Stunden anzusehen als das in der ADO genannte.

In den Verwaltungsvorschriften zu § 2 Abs. 4 VO zu § 93 SchulG wird unter Ziffer 2.4.1 darauf hingewiesen, dass die Aufzeichnungen über die festgesetzten und erteilten Unterrichtsverpflichtungen mindestens bis zum Ende des Schuljahres, in dem der Ausgleich erfolgt, aufzubewahren ist. Die Dokumentation ist wichtig für den Nachweis, ob es sich um Mehrarbeit oder lediglich Flexibilisierung handelt.

Die genannten Verwaltungsvorschriften verpflichten unter Ziffer 2.4.2 die Schulleitung, individuelle Belastungen zu berücksichtigen. Dort heißt es: „Die berechtigten Belange der Teilzeitbeschäftigten (...) sowie der Schwerbehinderten und der Lehrerinnen und Lehrer mit begrenzter Dienstfähigkeit (...) sind zu berücksichtigen.“ Auf die Bestimmungen der Richtlinie zur Durchführung des SGB IX (BASS 21-06 Nr. 1) wird hingewiesen.

Dies verdeutlicht noch einmal, dass es sich hier nicht um eine generelle Regelung (Verrechnung) handelt, sondern um eine personenbezogene. Jeder Einzelfall ist zu prüfen.

Zusammenfassend kommen wir zu folgenden Ergebnissen:

- Aufgrund der Flexibilisierung dürfen schwerbehinderte Lehrkräfte nicht mit höheren Pflichtstundenzahlen eingeplant werden, als sie eigentlich nach den gesetzlichen Vorgaben erbringen müssen
- Die Flexibilisierungsregelung ist eine personenbezogene Regelung, die keine generelle Verrechnung von Ausfallstunden legitimieren kann
- Gründe für eine Flexibilisierung der Unterrichtsverpflichtung müssen sich aus der Schulorganisation ergeben, insbesondere zum Ausgleich einer nicht gleichmäßigen Unterrichtsverteilung, z.B.:
  - aus der Organisation des Blockunterrichts
  - unterschiedlich langen Ausbildungszeiten von Berufsschulklassen
  - aufgrund von Projektunterricht oder besonderen Unterrichtsprojekten
- Stundenausfall wegen Abwesenheit der zu Unterrichtenden ist in erster Linie nicht durch Flexibilisierung der Unterrichtsverpflichtung auszugleichen. In dieser Zeit steht die Lehrkraft für einen anderen Einsatz zur Verfügung (vgl. § 13 Abs. 4 ADO).

### **4.3 Berücksichtigung der Situation schwerbehinderter Lehrkräfte**

Schwerbehinderte Lehrkräfte werden von einer vorübergehenden Erhöhung der Pflichtstunden i. d. R. besonders belastet. Hier gilt, dass die berechtigten Belange schwerbehinderter Lehrkräfte zu berücksichtigen sind. Bei Lehrkräften, die eine Zusatzermäßigung erhalten, ist die Belastungsgrenze, d. h. die individuelle Zahl der Unterrichtsstunden pro Woche, die unterrichtet werden soll bzw. kann, vom Dienstherrn bereits geprüft und festgelegt. Die berechtigten Belange sind damit begründet.

Für die Schwerbehindertenvertretung ergibt sich im Sinne des § 178 Abs. 1 SGB IX die Aufgabe, darauf zu achten, dass

- a) schwerbehinderte Lehrkräfte vor einer Beauftragung zu ihrer Belastbarkeit befragt werden,
- b) schwerbehinderte Lehrkräfte nicht gegen ihren Willen mit Mehrarbeit beauftragt werden,
- c) aus der Ablehnung von Mehrarbeit sich keine Repressalien oder gar Nachteile ergeben.

## **5 Bereitschaftsdienst und Mehrarbeit bei Lehrkräften**

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, AZ 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. ...“. Im Gegensatz zum Urteil des OVG hat das AG Köln in seinem rechtskräftigen Urteil vom 22.11.2016, AZ 4 Ca 3357/16 anders entschieden. Es hat Mehrarbeit bejaht, nachdem ein Schulleiter Anwesenheitspflcht im Schulgebäude während der Durchführung von Zwischenprüfungen angeordnet hatte. Die Lehrkraft war in diesem Fall lediglich im Schulgebäude anwesend, wurde aber bei den Prüfungen nicht eingesetzt. Beide Urteile beziehen sich allerdings nicht explizit auf schwerbehinderte Lehrkräfte.

Bei schwerbehinderten Lehrkräften ist die Regelung in Ziffer 8.5 der Richtlinien zum SGB IX zu beachten, wonach schwerbehinderte Menschen auf ihren Wunsch hin für durch Rufbereitschaft und Bereitschaftsdienste anfallende Mehrarbeit ein Freistellungsanspruch besteht, es sei denn, die Heranziehung zur Rufbereitschaft ist im Einzelfall aus dienstlichen Gründen geboten.

## **6 Teilzeit für schwerbehinderte Lehrkräfte**

Grundsätzlich können schwerbehinderte Lehrkräfte auch Teilzeitregelungen in Anspruch nehmen, die im TV-L oder im LBG aufgeführt werden. Darüber hinaus haben die schwerbehinderten Lehrkräfte aber auch die Möglichkeiten, ihre Arbeitszeit gemäß § 164 Abs. 5 SGB IX anzupassen.

## **SGB IX**

### **§ 164 Abs. 5 SGB IX**

Die Arbeitgeber fördern die Einrichtung von Teilzeitarbeitsplätzen. Sie werden dabei von den Integrationsämtern unterstützt. Schwerbehinderte Menschen haben einen Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung, wenn die kürzere Arbeitszeit wegen der Art und Schwere der Behinderung notwendig ist; Absatz 4 Satz 3 gilt entsprechend.

## **Richtlinie zum SGB IX**

### **Richtlinie des MI**

#### **8.3 Teilzeitbeschäftigung**

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

#### **Hinweise für den Schulbereich**

##### **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.

Der Auftrag des SGB IX ist hier eindeutig: Der Arbeitgeber soll die Möglichkeit der Teilzeit schaffen, sofern gemäß § 164 Abs. 4 Satz 3 SGB IX es dem Arbeitgeber nicht unzumutbar ist oder beamtenrechtliche Vorschriften dem nicht entgegenstehen. Fristen für die Beantragung der Teilzeit nach dem SGB IX hat der Gesetzgeber nicht vorgesehen.

Der Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung ist für schwerbehinderte Lehrkräfte nicht an den Schuljahreskalender bzw. die Schulhalbjahre gebunden. Teilzeit kann, wenn dies aufgrund der Behinderung notwendig ist, also auch außerhalb von bestehenden Fristen beantragt werden.

Wir gehen im Folgenden kurz auf die besonderen Formen der Altersteilzeit und der Teilzeit im Blockmodell ein.

## **6.1 Altersteilzeit**

Für Beamtinnen und Beamte ist die Vereinbarung von Altersteilzeit (ATZ) weiterhin möglich. Im Erlass „Altersteilzeit für Lehrerinnen und Lehrer im Beamtenverhältnis“ (BASS 21-05 Nr. 16 B) hat das MSW die Durchführungsbestimmungen zur Altersteilzeit veröffentlicht. Aus Sicht der Schwerbehindertenvertretung ist Altersteilzeit nicht mehr unbedingt attraktiv. Vor einen Antrag auf Altersteilzeit sollte die Beratung der Schwerbehindertenvertretung in Anspruch genommen werden.

Tarifbeschäftigte Lehrkräfte können zurzeit keine Altersteilzeit mehr vereinbaren. Am 31. Dezember 2009 lief der Altersteilzeittarifvertrag aus. Neue ATZ-Arbeitsverhältnisse sind für tarifbeschäftigte Lehrkräfte nicht mehr möglich. Tarifbeschäftigte, die das Blockmodell gewählt haben, müssten i. d. R. inzwischen in der Freistellungsphase sein. Deshalb gehen wir hier nicht weiter auf ATZ für Tarifbeschäftigte ein.

## 6.2 Teilzeitbeschäftigung im Blockmodell

Der Erlass des MSW für Teilzeitbeschäftigung im Blockmodell vom 20.02.2017 gilt sowohl für beamtete als auch für tarifbeschäftigte Lehrkräfte (BASS 21-05 Nr. 13 B). Drei verschiedene Formen einer solchen Teilzeit können seit dem 01.08.2017 angetreten werden. Dies sind die voraussetzungslose Teilzeit (gem. § 65 Abs. 1 i.V.m. § 63 Abs. 1 LBG NRW), die Teilzeitbeschäftigung aus familiären Gründen (gem. § 65 Abs. 2 i.V.m. § 64 Abs. 3 S. 1 LBG NRW) sowie die Familienpflegezeit im Blockmodell (gem. § 65 Abs. 2 LBG NRW i.V.m. § 16a FrUrIV).

Diese Teilzeitmodelle haben gemeinsam, dass innerhalb eines vorher festgelegten Bewilligungszeitraumes eine individuelle Vereinbarung über die zu leistende Arbeitszeit abgeschlossen wird. Im vereinbarten Zeitraum wird zu einer Teilzeitquote gearbeitet. Die anteilige Besoldung ist über den Zeitraum gleichmäßig, die Arbeitszeit jedoch unterschiedlich verteilt.

Der Erlass text gibt Beispiele für eine Vielzahl von Möglichkeiten zur Kombination von Ansparphasen, Ermäßigungsphasen und Freistellungsphasen. Die Beratung der Schwerbehindertenvertretung sollte in Anspruch genommen werden.

## 6.3 Auswirkung der Altersteilzeit und der Teilzeit im Blockmodell auf die Schwerbehindertenermäßigung

Bei allen Teilzeitmodellen wird die Regelermäßigung wegen Schwerbehinderung (und Alters) nur dann in vollem Umfang gewährt, wenn die Vollzeit-Pflichtstundenanzahl während einer Phase um nicht mehr als 1 Stunde reduziert ist (§ 2 Abs. 8 VO zu § 93 Abs. 2 SchulG). Sonst greifen die Kürzungsregelungen des § 2 Abs. 3 VO zu § 93 Abs. 2 SchulG (BASS 11-11 Nr. 1).

Über die Auswirkung auf die Zusatzermäßigung muss im Einzelfall entschieden werden.

### 6.3.1 Störfälle bei der Altersteilzeit

Im Blockmodell der Altersteilzeit kann z. B. bei einer vorzeitigen Pensionierung wegen Dienstunfähigkeit in der Arbeitsphase die Situation eintreten, dass der Freizeitausgleich nicht mehr in Anspruch genommen werden kann. Hier stellt sich die Frage, wie in einem sogenannten „Störfall“ ein besoldungsrechtlicher Ausgleich erfolgen kann. Arbeits- bzw. sozialrechtlich ist es nämlich so, dass im Falle des vorzeitigen Ausscheidens auch noch die Zeit nach dem Ausscheiden als bestehendes Beschäftigungsverhältnis betrachtet wird, aus dem dann auch noch Ansprüche auf Lohn bzw. Vergütung hergeleitet werden können.

- Geregelt sind die Fälle der vorzeitigen Beendigung des Altersteilzeitverhältnisses, z.B. durch Tod, Dienstunfähigkeit, Entlassung auf eigenen Antrag sowie Entlassung auf Grund disziplinarrechtlicher oder strafgerichtlicher Entscheidung.
- Die insgesamt gezahlten Altersteilzeitbezüge sind den Bezügen gegenüberzustellen, die nach der tatsächlichen Beschäftigung zugestanden hätten.
- Sind die Altersteilzeitbezüge geringer, wird der Differenzbetrag nachgezahlt.

Laut Erlass des Finanzministeriums AZ 2000 - 2.410 vom 20.07.2009 **kann auch das Eintreten der Schwerbehinderung in der Arbeitsphase der ATZ als Störfall angesehen werden.** Im Erlass heißt es: „...Soweit im Verlauf der bewilligten Altersteilzeitbeschäftigung im Blockmodell die Schwerbehinderteneigenschaft festgestellt wird und zu einer Zurruesetzung nach Maßgabe des § 33 Abs.3 Satz 1 Nr.2 LBG führt, hat das Finanzministerium im Einvernehmen mit dem Innenministerium keine Bedenken, die im vorbezeichneten Rundschreiben vom 10.05.2000 niedergelegten Grundsätze zur Verfahrensweise bei Vorliegen eines Störungsfalles zur Anwendung zu bringen, zumal es sich hierbei um eine gesetzlich vermutete Dienstunfähigkeit handelt. ...“.

Ob die Störfallabwicklung in diesem Fall sinnvoll ist, muss vor Beantragung des Störfalles genau geprüft werden.

## 6.3.2 Störfälle bei der Teilzeit im Blockmodell

Wie im vorherigen Abschnitt bei der Altersteilzeit dargestellt, ist auch bei der Teilzeit im Blockmodell damit zu rechnen, dass zukünftig Störfälle eintreten werden. Aus Sicht der Schwerbehindertenvertretung könnte man zur Problemlösung auch die Störfallregelung bei der Altersteilzeit zu Rate ziehen, wenn Dienstunfähigkeit oder Anerkennung einer Schwerbehinderung im Laufe des Bewilligungszeitraumes der Teilzeit im Blockmodell eintritt.

Beim Modell der Altersteilzeit und der voraussetzungslosen Teilzeit liegt eine Ansparphase immer am Anfang des Bewilligungszeitraumes. In der Vergangenheit ist bei Fällen der Rückabwicklung von Altersteilzeit in der Regel eine Zurückzahlung von Bezügen durch den Dienstherrn entstanden. Bei der Teilzeit aus familiären Gründen und der Familienpflegezeit im Blockmodell ist es jetzt aber auch möglich, mit einer Ermäßigungs- bzw. Freistellungsphase zu beginnen und erst in einer letzten Phase eine erhöhte Arbeitszeit anzuschließen, eine Zurückzahlung von Bezügen durch Beschäftigte wäre bei einer Rückabwicklung dann die Folge.

Der Erlass zur „Teilzeitbeschäftigung im Blockmodell“ (BASS 21-05 Nr. 13 B) sieht in Ziff. V. 2. dafür folgende Regelung vor:

### „2. Widerruf der Teilzeitbeschäftigung bei Störfällen

Bei Auftreten der in § 65 Abs. 3 LBG genannten Störfälle, die die vorgesehene Abwicklung unmöglich machen, ist die Teilzeitbeschäftigung mit Wirkung für die Vergangenheit zu widerrufen (...). Gleichzeitig mit dem Widerruf wird der Arbeitszeitstatus entsprechend der nach dem Modell zu erbringenden Dienstleistung festgesetzt. Einzelheiten zur Rückabwicklung insbesondere zur Zurückzahlung zu viel gezahlter Bezüge durch die Lehrkraft oder zur Nachzahlung zu wenig gezahlter Bezüge durch den Dienstherrn, sind in § 65 Absatz 3 LBG geregelt.“

## 7 Bandbreitenmodell

Das Bandbreitenmodell ist als eine Reaktion des Arbeitgebers auf die Arbeitszeitermittlung der Lehrkräfte des Landes durch Mummert & Partner zu sehen. Durch die Einschränkung der obersten Gerichte hat das MSW diese Regelung inzwischen nur noch für beamtete Lehrkräfte zugelassen.

### 7.1 Rechtliche Regelungen

#### VO zu § 93 Abs. 2 SchulG

##### § 3 Pflichtstundenbandbreite

- (1) Eine unterschiedliche zeitliche Inanspruchnahme von Lehrerinnen und Lehrern durch besondere schulische Aufgaben und besondere unterrichtliche Belastungen soll in der Schule ausgeglichen werden. Soweit dies im Einzelnen erforderlich ist und die besonderen Belastungen sich nicht aus dem Inhalt des Amtes ergeben, können die in § 2 Abs. 1 genannten Werte unterschritten oder um bis zu drei Pflichtstunden überschritten werden. Die Abweichungen müssen sich in der Schule insgesamt ausgleichen. Die Verteilung der Anrechnungsstunden nach § 2 Abs. 5 ist zu berücksichtigen.
- (2) Über Grundsätze für die Festlegung der individuellen Pflichtstundenzahl entscheidet die Lehrerkonferenz auf Vorschlag der Schulleiterin oder des Schulleiters. Die Entscheidung im Einzelnen trifft die Schulleiterin oder der Schulleiter.

#### Verwaltungsvorschrift zu § 3 VO zu § 93 Abs. 2 SchulG

##### 3.1.1

Mit der Bandbreitenregelung erhalten die Schulen ein zusätzliches Instrument, um besonderen individuellen Belastungen besser gerecht werden zu können. Ziel der Regelung ist es, in der

einzelnen Schule eine möglichst ausgewogene Aufgabenverteilung zwischen den einzelnen Lehrerinnen und Lehrern zu erreichen. Die Schulleiterin oder der Schulleiter und die Lehrerkonferenz sind verpflichtet, unter Berücksichtigung des Unterrichtsbedarfs für eine möglichst gleichmäßige Belastung der Lehrerinnen und Lehrer Sorge zu tragen.

Ein Anspruch auf Reduzierung des Unterrichtsdeputates einer Lehrerin oder eines Lehrers besteht nicht. Der Belastungsausgleich darf insbesondere nicht zu einer ernsthaften Beeinträchtigung der Unterrichtsversorgung führen. Die Abweichungen vom Ausgangswert müssen sich in der einzelnen Schule insgesamt ausgleichen, damit das Unterrichtsvolumen erhalten bleibt. Die Anrechnungs- und Ermäßigungsstunden nach § 2 Absätze 2, 3 und 5 bleiben neben der Bandbreitenregelung bestehen.

Die Zahl der wöchentlichen Pflichtstunden ist Ausgangswert einer Bandbreite, innerhalb der innerschulisch das Unterrichtsdeputat der Lehrerinnen und Lehrer im Einzelnen jeweils für ein Schuljahr festgesetzt wird. Korrespondierend mit der zeitlichen Inanspruchnahme durch besondere unterrichtsbezogene Belastungen und außerunterrichtliche Aufgaben sowie den schulformspezifischen Notwendigkeiten kann das Unterrichtsdeputat die jeweils arbeits- und dienstrechtlich geschuldete Zahl der wöchentlichen Pflichtstunden unterschreiten oder bis zu drei Stunden überschreiten. Beträgt die Zahl der wöchentlichen Pflichtstunden 28 soll eine Überschreitung um drei Stunden nur im Ausnahmefall erfolgen.

### 3.1.2

Für teilzeitbeschäftigte Lehrerinnen und Lehrer reduziert sich die zulässige Überschreitung anteilig entsprechend ihrer arbeits- und dienstrechtlich geschuldeten Zahl der wöchentlichen Pflichtstunden; dabei sind Stundenbruchteile abzurunden.

### 3.1.3

Für schwerbehinderte Lehrerinnen und Lehrer gilt Nr. 2.4.2 entsprechend.

## 7.2 Berücksichtigung der Situation schwerbehinderter Lehrkräfte

In der oben zitierten Verwaltungsvorschrift zum Bandbreitenmodell wird ausdrücklich auf die besonderen Belange der schwerbehinderten Lehrkräfte hingewiesen.

Falls die Unterrichtsverpflichtung für schwerbehinderte Lehrkräfte im Rahmen des Bandbreitenmodells abweichend von der Regelstundenzahl festgelegt werden soll, betrachten die Schwerbehindertenvertretungen dies als Maßnahme im Sinne des § 178 Abs. 2 SGB IX. Nach Auffassung des MSB ist frühzeitig vor dem Beschluss der Lehrerkonferenz, das Bandbreitenmodell einzuführen, die Schwerbehindertenvertretung zu beteiligen. Ohne eine rechtzeitige Beteiligung der zuständigen Schwerbehindertenvertretung nach § 178 Abs. 2 SGB IX ist ein solcher Beschluss rechtswidrig.

## 7.3 Keine Anwendung des Bandbreitenmodells für Tarifbeschäftigte

Das Landesarbeitsgericht (LAG) Köln hat am 05.09.2008, Aktenzeichen 11 Sa 766/08 das Bandbreitenmodell als eine Verletzung des arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatzes angesehen und sich dabei auf das Urteil des Bundesarbeitsgerichts (BAG) vom 8. Nov. 2006 (5 AZR 5/06) gestützt. Daraufhin hat das MSW für Lehrkräfte im Tarifbeschäftigungsverhältnis mit Erlass vom 18.04.2009 erklärt, dass es nicht mehr möglich ist, tarifbeschäftigte Lehrkräfte in ein Bandbreitenmodell einzubeziehen.

## 8 Arbeitszeitmodelle

§ 93 Abs. 4 SchulG ermöglicht die Erprobung neuer Arbeitszeitmodelle, die nicht auf der Bemessung nach Pflichtstunden beruhen. Grundlage ist die allgemeine Jahresarbeitszeit des öffentlichen Dienstes, die aus der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit der Beamtinnen und Beamten des Landes gemäß Arbeitszeitverordnung herzuleiten ist. Die Ausformulierung der Modellbedingungen findet man in § 12 der VO zu § 93 Abs. 2 SchulG.

## VO zu § 93 Abs. 2 SchulG

### § 12 Erprobung neuer Arbeitszeitmodelle

- (1) Für einen begrenzten Zeitraum kann das Ministerium für Schule und Weiterbildung einer begrenzten Zahl von Schulen die Erprobung eines Jahresarbeitszeitmodells genehmigen, bei dem nicht auf die Pflichtstunden abgestellt wird, sondern alle Lehrertätigkeiten einbezogen werden.
- (2) Dem Modell ist eine Jahresarbeitszeit zugrunde zu legen, die der für Beamtinnen und Beamte des Landes geltenden regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit entspricht.
- (3) Bei der Erprobung des Jahresarbeitszeitmodells ist im Rahmen der gesamten der Schule zur Verfügung stehenden Arbeitszeit die Erfüllung der unterrichtlichen, pädagogischen und schulorganisatorischen Aufgaben der Schule sicherzustellen.
- (4) Die Teilnahme einer Schule an der Erprobung bedarf der Zustimmung der Lehrerkonferenz. Mit der Genehmigung wird das Modell für die Lehrerinnen und Lehrer der Schule verbindlich. Die teilnehmenden Schulen sind verpflichtet, die für die Auswertung erforderlichen Unterlagen und Berichte der Schulaufsicht vorzulegen.

Der Text erweckt den Eindruck, als könne die Lehrerkonferenz über die Teilnahme an der Erprobung eines neuen Arbeitszeitmodells selbst entscheiden. **Die Erprobung eines Arbeitszeitmodells im Sinne des § 12 der VO zu § 93 Abs. 2 SchulG muss vom MSB genehmigt werden. In den Genehmigungsprozess muss die Schwerbehindertenvertretung gemäß § 178 Abs. 2 SGB IX einbezogen werden.**

## 9 Verrechnung von Ausfallstunden

Vor allem an Gymnasien und Berufskollegs haben wir Modelle gefunden, bei denen die ausgefallenen Unterrichtsstunden wegen Praktika, Unterrichtsfreistellungen vor Prüfungen usw. automatisch zu einer Erhöhung der Unterrichtsverpflichtung führen. Diese Verrechnungsmodelle basieren sehr häufig auf Arbeitszeitkonten, die z. B. durch Stundenplanprogramme gespeist werden. Da es für die Führung von Arbeitszeitkonten im Sinne eines Arbeitszeitmodells im Schulbereich keine rechtliche Grundlage gibt, wären diese Modelle auch dann nicht rechtmäßig, wenn die Lehrerkonferenz zugestimmt hätte.

Wie bereits weiter oben (siehe 4.2) ausgeführt wurde, kann unserer Auffassung nach diese Verrechnungspraxis auch nicht auf die Regelung einer Flexibilisierung i.S.d. § 2 Abs. 4 VO zu § 93 Abs. 2 SchulG gestützt werden, weil diese Regelung personenbezogen sein muss und nicht pauschal auf alle Lehrkräfte einer Schule übertragen werden kann.

## 10 Vorgriffsstunden, flexibilisierte Rückgabe

Bis zum Schuljahr 2003/04 mussten viele Lehrkräfte Vorgriffsstunden leisten (siehe § 4 VO zu § 93 Abs. 2 SchulG), die ab dem Schuljahr 2008/09 zurückgegeben werden sollten. Dieses Verfahren kann für schwerbehinderte Lehrkräfte, die die Vorgriffsstunden geleistet haben, insbesondere für Lehrkräfte, die vorzeitig aus dem Dienst ausscheiden, zu Problemen führen. Die reguläre Rückgabe von Ausfallstunden ist zum jetzigen Zeitpunkt beendet. Einige Fälle, in denen eine flexibilisierte Rückgabe vereinbart worden ist, existieren noch.

Das beantragte Rückgabeverfahren ist grundsätzlich verbindlich. Änderungen können mit einem Vorlauf von zwei Jahren (31. Oktober) beantragt werden; in begründeten Ausnahmefällen ist eine Verkürzung dieser Frist möglich. Ein begründeter Ausnahmefall liegt unserer Auffassung nach vor, wenn die Rückgabe in einen längeren Krankheitszeitraum fällt, z. B. wegen einer längeren Krankheitsphase nach einer Krebsbehandlung. Die Betroffenen sollten sich umgehend mit einem entsprechenden Antrag an die Bezirksregierung wenden.

Für Lehrkräfte, die den zeitlichen Ausgleich wegen Zuruhesetzung nicht in Anspruch nehmen können, regelt die Ausgleichsszahlungsverordnung Vorgriffsstunde Näheres (BASS 11-11 Nr. 5).