

# Gleichstellungsplan 2023-2026

Geschäftsstelle des staatlichen Schulamtes für die Stadt Bielefeld



**Plan zur beruflichen Chancengleichheit  
von Frauen und Männern  
im Bereich Grundschulen  
im Schulamtsbezirk Bielefeld**

## **Inhalt**

1. Vorwort .....	1
2. Ausgangslage.....	2
3. Beförderungsämter .....	9
4. Ziele.....	12
5. Schulformspezifische Ziele.....	13
6. Maßnahmen .....	14
7. Zuständigkeiten .....	15
8. Evaluation und Fortschreibung .....	15
Anhang 1: Besoldungs- und Entgeltstufen für Schulleitungen und Lehrkräfte XVII	
Anhang 2: Empfehlungen zum Einsatz teilzeitbeschäftigter Lehrerinnen und Lehrer an Grundschulen des Regierungsbezirks Detmold .....	XVIII

## **Impressum**

Herausgegeben von der Geschäftsstelle des Schulamtes für die Stadt Bielefeld  
- Amt 400.13 –

### **Redaktion:**

Ute Poglajen  
Geschäftsstellenleitung des Schulamtes  
Telefon: 0521 51 -2343  
E-Mail: schulamt@bielefeld.de

Karin Tscherniak  
Gleichstellungsbeauftragte  
Telefon: 0521 51-3000  
Stand: 08.12.2023

## 1. Vorwort

Sehr geehrte Damen und Herren,

das Schulamt für die Stadt Bielefeld setzt sich bereits seit langem in allen Politikfeldern und gegenüber beschäftigten Lehrkräften und Schulleitungen für die gesellschaftliche Gleichstellung beider Geschlechter ein und trägt zum Abbau struktureller Benachteiligung von Frauen bei.

Vor über 25 Jahren hat das Schulamt für die Stadt Bielefeld den ersten Frauenförderplan vorgestellt und wir freuen uns, Ihnen heute den neuen Gleichstellungsplan für die Jahre 2023-2026 zu präsentieren.

Dieser Gleichstellungsplan wurde durch die Neuregelungen des Landesgleichstellungsgesetzes für das Land Nordrhein-Westfalen (LGG) anstelle des bisherigen Frauenförderplans erstellt.

Der anliegende Gleichstellungsplan 2023 – 2026 wurde vom ÖPR durch Mitbestimmung gem. § 72 Abs. 4 Nr. 18 LPVG genehmigt.

Neu sind hier „Maßnahmen zur Aufwertung von Tätigkeiten an überwiegend mit Frauen besetzten Arbeitsplätzen und zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen und der Arbeitszeitgestaltung“. Ferner müssen Frauen in Gremien von besonderer, tatsächlicher und rechtlicher Bedeutung (wesentliche Gremien §12 (5) LGG) mit einem Mindestanteil von 40 % vertreten sein.

Die Ergebnisse des Gleichstellungsplanes zeigen, dass sich die Frauenbeschäftigung beim Schulamt Bielefeld im Berichtszeitraum insgesamt positiv entwickelt hat.

In Teilzeitarbeitsverhältnissen sind Frauen überrepräsentiert. Hier bietet der Gleichstellungsplan konkrete Ansatzpunkte und Perspektiven zur Gleichstellung von weiblichen und männlichen Beschäftigten.

Gleichzeitig sollen Frauen und Männer die Möglichkeit haben, Familie und Beruf miteinander zu vereinbaren, ohne berufliche Nachteile in Kauf nehmen zu müssen.

Insbesondere Sie als Schulleitungen und Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen, aber auch jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter im Schulamt und auch alle Lehrkräfte sind weiterhin aufgefordert, aktiv an der Umsetzung der formulierten Ziele mitzuwirken, um langfristig in allen Bereichen eine Geschlechterparität zu erreichen und zu sichern.

Für Rückfragen stehen Ihnen Frau Poglajen (Geschäftsstellenleiterin des Schulamtes für die Stadt Bielefeld) und Schulamtsdirektorin Frau Tscherniak (Gleichstellungsbefragte) gerne zu Verfügung.

## 2. Ausgangslage

Das Schulamt für die Stadt Bielefeld verfolgt mit dem vorliegenden Gleichstellungsplan das Ziel, das Gleichheitsgebot des Grundgesetzes, des Landesgleichstellungsgesetzes NRW (LGG) und weiterer gleichstellungsrelevanter Gesetze, wie z.B. das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG), umzusetzen und damit unmittelbare und mittelbare Diskriminierungen zwischen den Geschlechtern an den Grundschulen abzubauen.

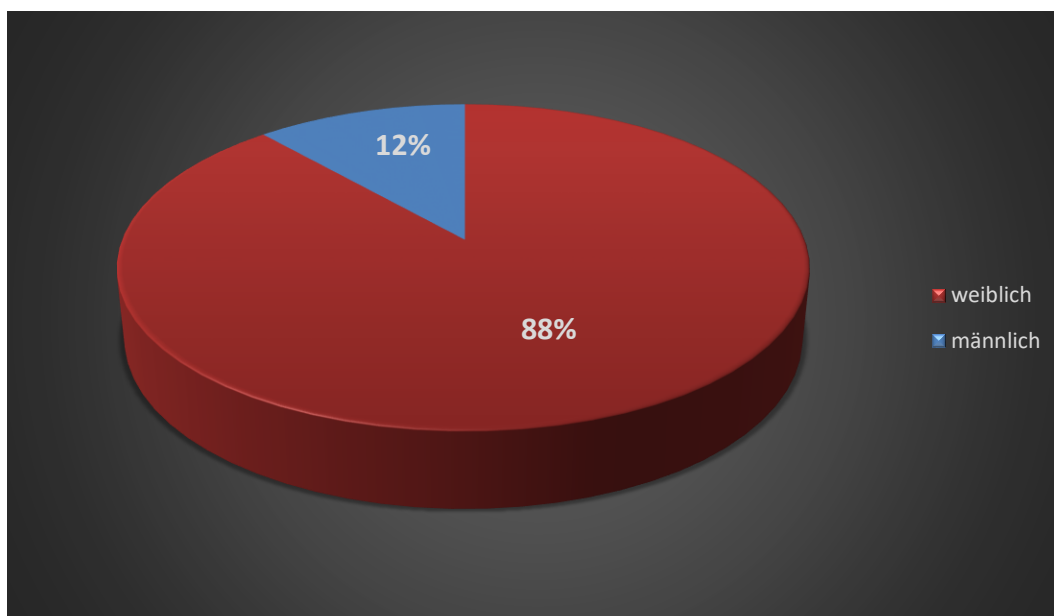
In der Absicht, dieses Ziel zu erreichen, wird in Ausführung des Landgleichstellungsgesetzes NRW (LGG) und weiterer relevanter Gesetze dieser Gleichstellungsplan verfasst.

Die Grundlage der Bestandanalyse bilden die statistischen Erhebungen von IT NRW mit Stand vom 05. Januar 2023.<sup>1 2</sup> Ziel der Analyse ist es festzustellen, wie die Beschäftigtenstruktur an den Grundschulen in Bielefeld im Bereich der Lehrkräfte und Schulleitungen ist und welche Entwicklungen es in den letzten Jahren gegeben hat. Abschließend wird noch die Entwicklung in den Beförderungsmätern näher betrachtet. Aus den Entwicklungen und Trends werden dann, wie nachfolgend unter Ziffer 6 und 7 dargestellt, schulformspezifische Ziele und Maßnahmen zur Zielerreichung festgelegt.

An den Bielefelder Grundschulen gibt es insgesamt 1065 Beschäftigte.

Die 1065 Lehrkräfte teilen sich in 942 Lehrerinnen und 123 Lehrer auf, sodass 88,45 % der beschäftigten Lehrkräfte weiblich und 11,55 % männlich sind.

### Gesamtbeschäftigtenstruktur (absolut und prozentual)

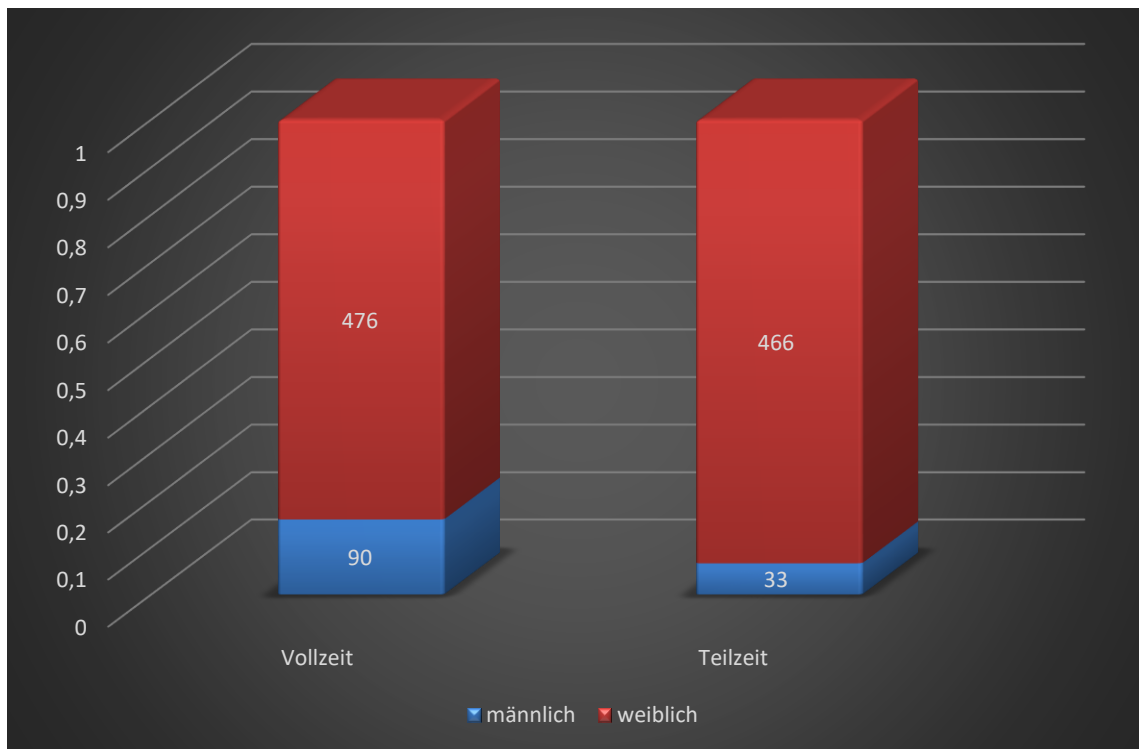


	Summe	weiblich		männlich	
Grundschule	1065	942	88,45%	123	11,55%

<sup>1</sup> Über die genaue Zuordnung zu Besoldungsgruppen geben die im Anhang aufgeführten Tabellen Auskunft. Dies gilt auch für die folgenden Schaubilder und Tabellen.

<sup>2</sup> auf Basis der statistischen Daten von IT-NRW mit Stand 05.01.2023, die als Anhang 3 beigelegt sind.

## Beschäftigtenstruktur nach Vollzeit und Teilzeit



	Vollzeit	Teilzeit	Summe
weiblich	476	466	<b>942</b>
männlich	90	33	<b>123</b>
Summe	<b>566</b>	<b>499</b>	<b>1065</b>

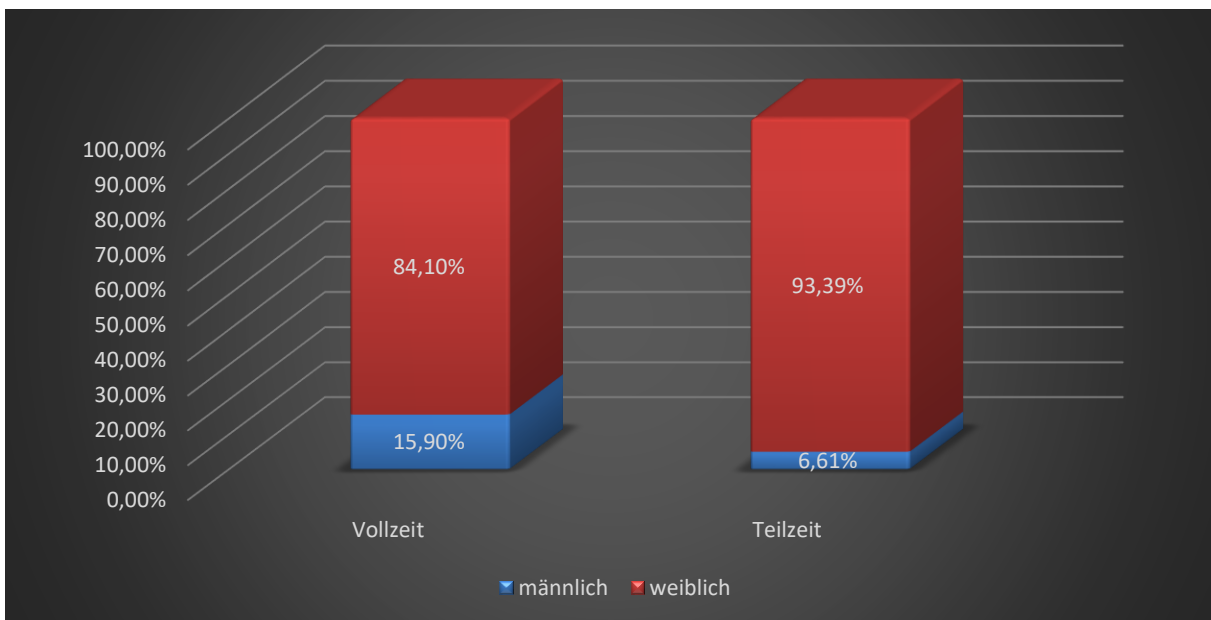
Von den 1065 Lehrkräften arbeiten 566 in Vollzeit und 499 in Teilzeit. Innerhalb der Vollzeitkräfte sind 476 weiblich und 90 männlich, bei den Teilzeitkräften 466 weiblich und 33 männlich.

	weiblich	männlich
Vollzeit	51%	73%
Teilzeit	49%	27%
Summe	<b>100%</b>	<b>100%</b>



Prozentual sind die weiblichen Lehrkräfte fast je zur Hälfte in Voll- und Teilzeit beschäftigt.

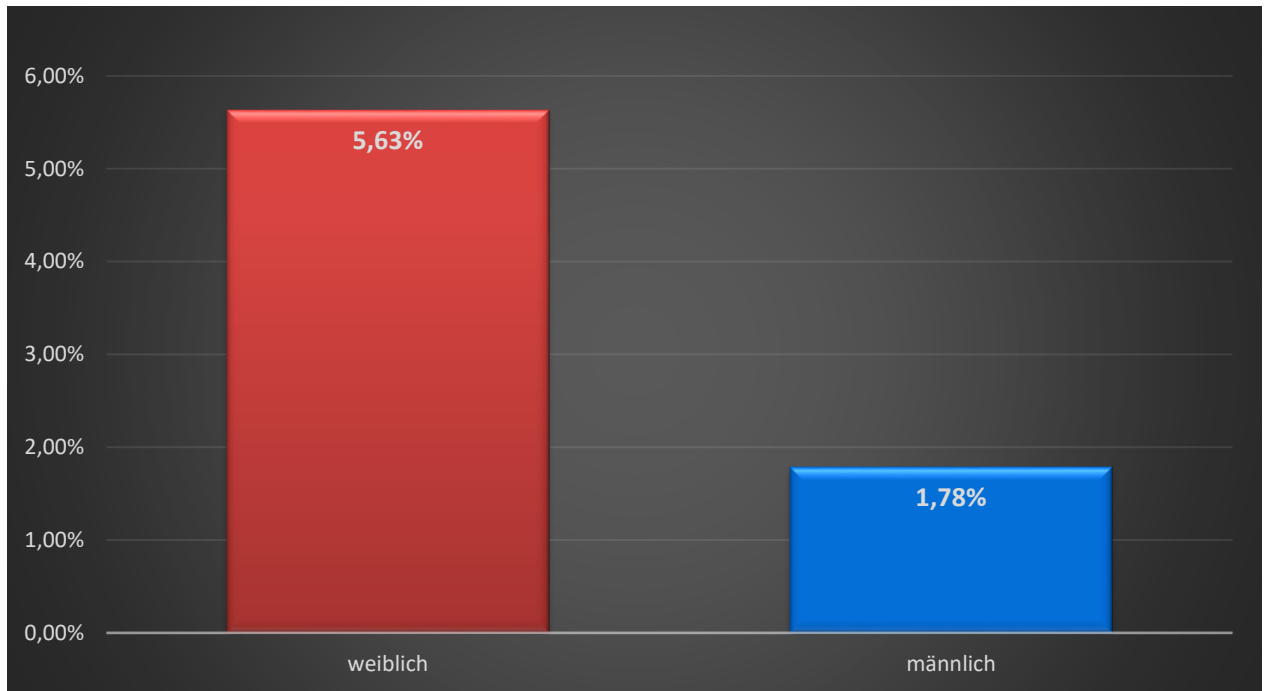
### Beschäftigtenstruktur nach Vollzeit und Teilzeit (prozentual)



	<b>Vollzeit</b>	<b>Teilzeit</b>
<b>weiblich</b>	84,10%	93,39%
<b>männlich</b>	15,90%	6,61%
<b>Summe</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>

Prozentual gesehen sind es demnach fast ausschließlich Frauen, die in Teilzeit beschäftigt sind.

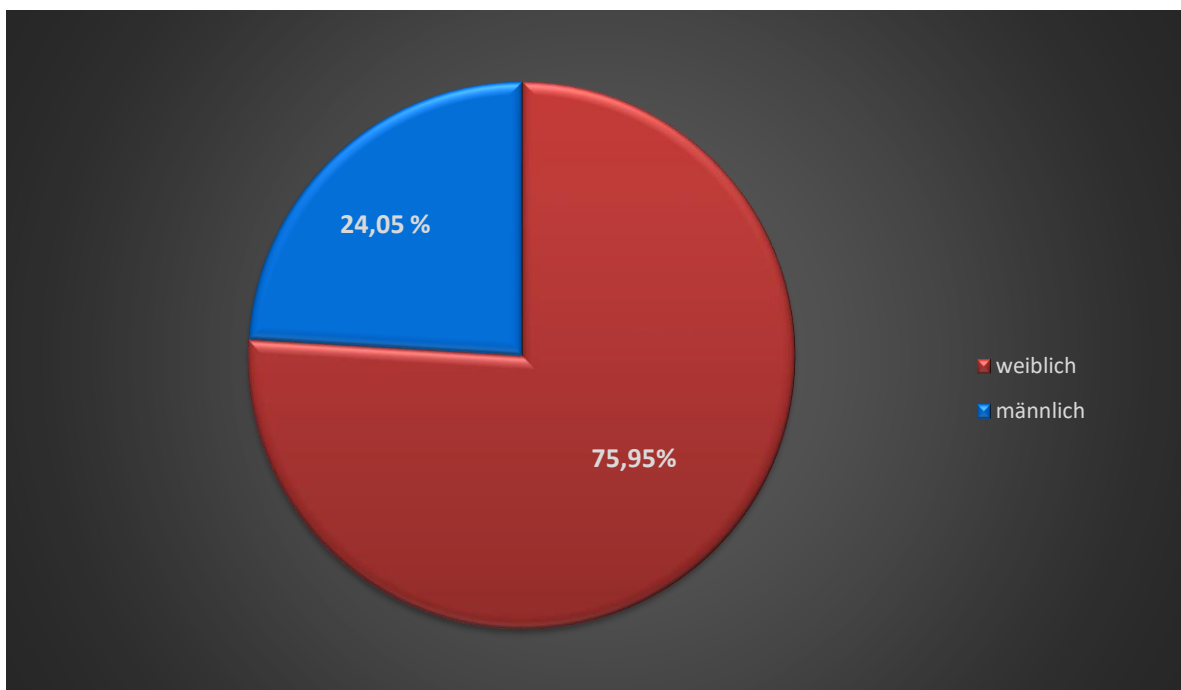
## Anteil der Schulleitungen an der Gesamtbeschäftigtenzahl



	Summe	weiblich		männlich	
Schulleitung	1065	60	5,63%	19	1,78%

Der Anteil von Schulleitungen (Rektor/innen und Konrektor/innen) an der Gesamtbeschäftigtenzahl beträgt 7,41 %, die zu 5,63 % weiblich und zu 1,78 % männlich sind.

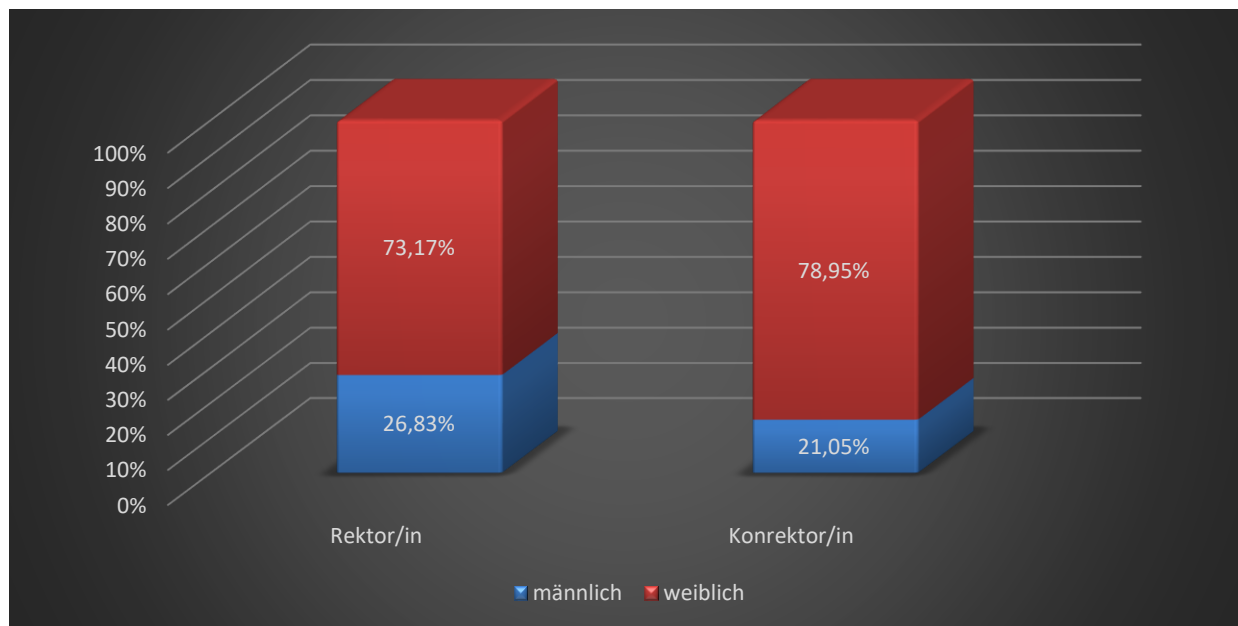
## Schulleitungen (prozentual)



	Summe	weiblich		männlich	
Grundschule	79	60	75,95 %	19	24,05 %

Von den 1065 Personen sind 79 in der Schulleitung tätig (Rektor/innen und Konrektor/innen). Der Anteil der weiblichen Schulleitungen beträgt 75,95 %, Männer sind hier in 24,05 % vertreten.

### Schulleitungen nach Funktionsstellen (prozentual)



	Rektor/in		Konrektor/in	
<b>weiblich</b>	30	73,17%	30	78,95%
<b>männlich</b>	11	26,83%	8	21,05%

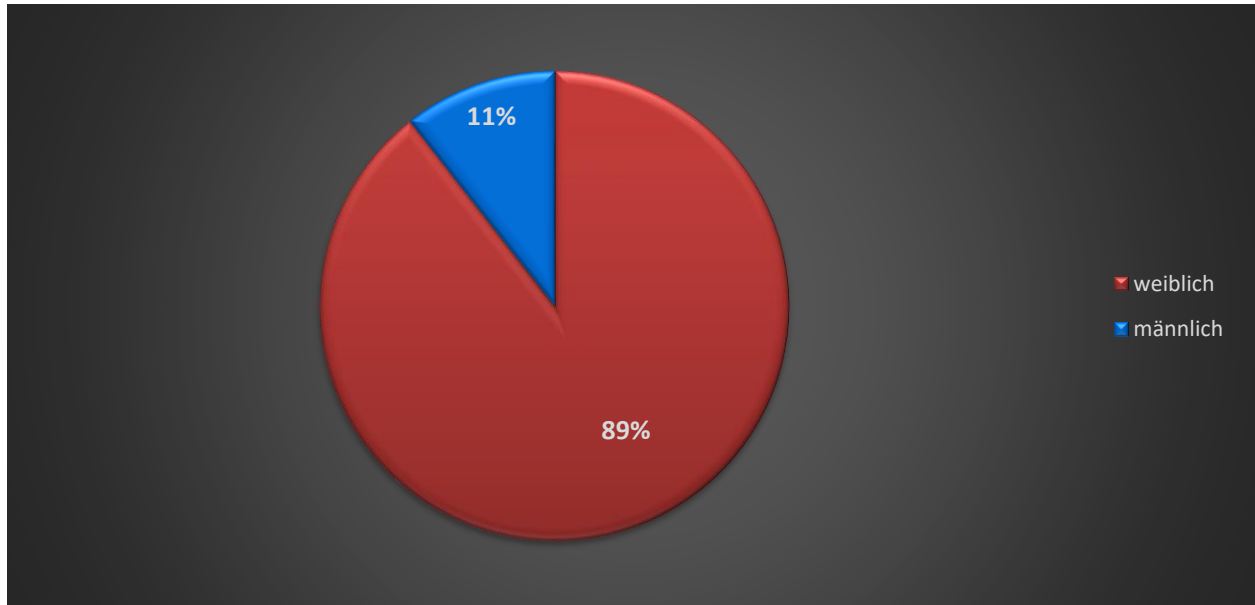
Unter den Schulleitungen gibt es 30 Rektorinnen und 11 Direktoren sowie 30 Konrektorinnen und 8 Konrektoren.

Prozentual betrachtet ergibt das einen Anteil von 73,17 % Direktorinnen, 26,83 % Direktoren, 78,95 % Konrektorinnen und 21,05 % Konrektoren.

Die übrigen Beschäftigten, die keine Funktionsstellen belegen, verteilen sich wie folgt:



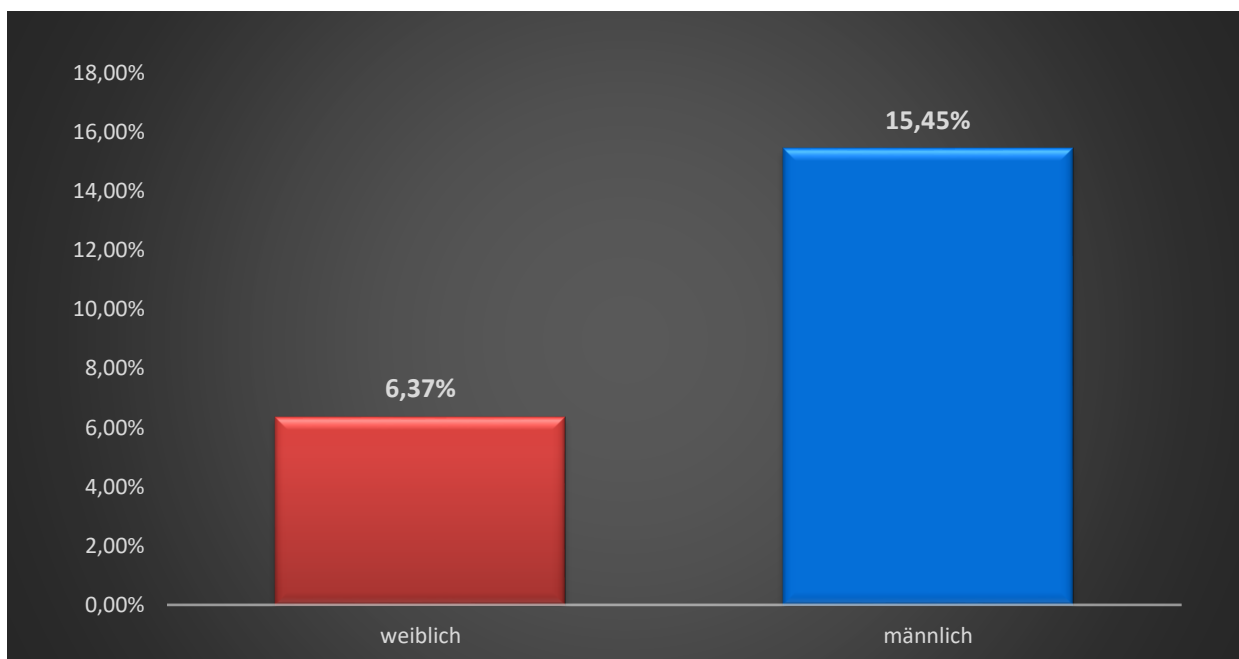
## Verteilung der Lehrkräfte (ohne Schulleitungen)



	Summe	weiblich		männlich	
Lehrkräfte	986	882	89,45%	104	10,55%

Betrachtet man die Anzahl der Frauen in Funktionsstellen (60) im Verhältnis zu allen beschäftigten Frauen (942) und entsprechenden Anteil ihrer männlichen Kollegen (19 zu 123) ergibt sich folgendes Bild:

## Verhältnis der Schulleitungen zu den Lehrkräften



Zusammenfassend lässt sich feststellen, dass wesentlich mehr Frauen - nahezu 90 % - als Männer im Bereich der Grundschule tätig sind.

Es ist außerdem ersichtlich, dass in Grundschulen der Anteil von Frauen sowohl im regulären Dienst in Voll- und Teilzeit sowie im Bereich der Funktionsstellen deutlich über 50 % liegt, sodass die Forderung des LGG auf den ersten Blick erfüllt ist.

Die Darstellungen zeigen jedoch, dass der Anteil der Frauen in Leitungsfunktionen im Verhältnis zu der Gesamtzahl der Lehrerinnen deutlich geringer ist als bei den männlichen Kollegen.

Ziel ist es, dass sich die Gleichstellung auch in einem ausgewogenen Verhältnis von Frauen in Funktionsstellen und den übrigen weiblichen Beschäftigten widerspiegelt. Bereits jetzt sind in den Beförderungämtern deutlich über 50% Frauen vertreten. Dennoch sind Männer in Leitungsfunktionen in Bezug auf die Gesamtzahl der männlichen Beschäftigten überproportional vertreten.

### 3. Beförderungsjämter

Um festzustellen, wie sich die Situation in den Beförderungsjämtern darstellt und sich im Vergleich zum letzten Gleichstellungsplan entwickelt hat, wird darauf jetzt noch einmal gesondert eingegangen. In den Grundschulen im Schulamtsbezirk ergab sich in der Vergangenheit bei den Beförderungsjämtern folgende Beschäftigtenstruktur:

	2010				2013				2016			
	weiblich		männlich		weiblich		männlich		weiblich		männlich	
Schulleiter/in		%		%		%		%		%		%
A 14 L	3		2		2		2		3		1	
A 13 LZ	24		6		23		8		21		12	
A 13 L	4		4		8		2		6		1	
<b>Summe</b>	<b>31</b>	<b>72,09</b>	<b>12</b>	<b>27,91</b>	<b>33</b>	<b>73,33</b>	<b>12</b>	<b>26,67</b>	<b>30</b>	<b>68,18</b>	<b>14</b>	<b>31,82</b>
Konrektor/in		%		%		%		%		%		%
A 13 V	3		0		1		1		1		2	
A 12 V	18		8		18		4		20		3	
<b>Summe</b>	<b>21</b>	<b>72,41</b>	<b>8</b>	<b>27,59</b>	<b>19</b>	<b>79,17</b>	<b>5</b>	<b>20,83</b>	<b>21</b>	<b>80,77</b>	<b>5</b>	<b>19,23</b>

2018				2019				2021				2023			
weiblich		männlich		weiblich		männlich		weiblich		männlich		weiblich		männlich	
	%		%		%		%		%		%		%		%
31		12		32		11		31		10		30		11	
0		0		0		0		0		0		0		0	
0		0		0		0		0		0		0		0	
<b>21</b>	<b>72,09</b>	<b>12</b>	<b>27,91</b>	<b>32</b>	<b>74,42</b>	<b>11</b>	<b>25,58</b>	<b>31</b>	<b>75,61</b>	<b>10</b>	<b>24,39</b>	<b>30</b>	<b>73,17</b>	<b>11</b>	<b>26,83</b>
	%		%		%		%		%		%		%		%
2		1		32		5		27		7		30		9	
26		4		0		0		0		0		0		0	
<b>28</b>	<b>84,85</b>	<b>5</b>	<b>15,15</b>	<b>32</b>	<b>86,49</b>	<b>5</b>	<b>13,51</b>	<b>27</b>	<b>79,41</b>	<b>7</b>	<b>20,59</b>	<b>30</b>	<b>76,92</b>	<b>9</b>	<b>23,08</b>

In dem Gültigkeitszeitraum der letzten Pläne ergaben sich folgende personellen Veränderungen in den Beförderungssämtern:

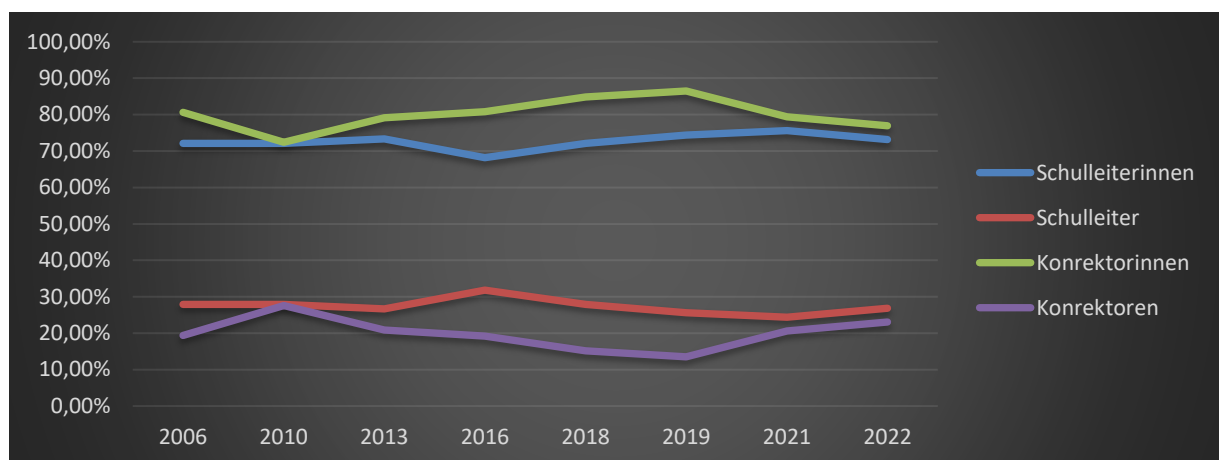
	2006	2010	2013	2016	2018	2019	2021	2022
<b>Schulleiter/-in</b>	<b>43</b>	<b>43</b>	<b>45</b>	<b>44</b>	<b>43</b>	<b>43</b>	<b>41</b>	<b>41</b>
weiblich	31	31	33	30	31	32	31	30
männlich	12	12	12	14	12	11	10	11
<b>Konrektor/-in</b>	<b>31</b>	<b>29</b>	<b>24</b>	<b>26</b>	<b>33</b>	<b>37</b>	<b>34</b>	<b>39</b>
weiblich	25	21	19	21	28	32	27	30
männlich	6	8	5	5	5	5	7	9

	2006	2010	2013	2016	2018	2019	2021	2022
<b>Schulleiter/-in</b>								
weiblich	72,09%	72,09%	73,33%	68,18%	72,09%	74,42%	75,61%	73,17%
männlich	27,91%	27,91%	26,67%	31,82%	27,91%	25,58%	24,39%	26,83%
<b>Konrektor/-in</b>								
weiblich	80,65%	72,41%	79,17%	80,77%	84,85%	86,49%	79,41%	76,92%
männlich	19,35%	27,59%	20,83%	19,23%	15,15%	13,51%	20,59%	23,08%

Die prozentuale Verteilung der Beförderungsämter hat sich während der Geltungsdauer der letzten fünf Frauenförderpläne wie folgt entwickelt:

	Veränderung 2010 zu 2006	Veränderung 2013 zu 2010	Veränderung 2016 zu 2013	Veränderung 2018 zu 2016	Veränderung 2023 zu 2019
<b>Schulleiter/in</b>					
weiblich		plus 1,24%	minus 5,15%	plus 3,91%	minus 1,25%
männlich		minus 1,24%	plus 5,15%	minus 3,91%	plus 1,25%
<b>Konrektor/in</b>					
weiblich	minus 8,24%	plus 6,76%	plus 1,60%	plus 4,08%	minus 9,56%
männlich	plus 8,24%	minus 6,76%	minus 1,60%	minus 4,08%	plus 9,56%

### Entwicklung in den Beförderungsämtern



Zusammenfassend lässt es sich hier feststellen, dass in den letzten Jahren der Anteil der Frauen in Funktionsstellen eher etwas abgefallen ist. Bei den Schulleiterinnen ist jedoch nur ein geringes Minus bei der Stellenbesetzung zu verzeichnen.

Um den Anteil der Frauen in Funktionsstellen wieder zu steigern, müssen jedoch entsprechende Ziele gesetzt und geeignete Maßnahmen ergriffen werden. Diesen Themen widmen wir uns in den nächsten Kapiteln.

## 4. Ziele

Wie in der Beschreibung der Ausgangslage dargestellt, verlangt das Landesgleichstellungsgesetz gem. § 6 Abs. 3, dass die Hälfte der Arbeitsplätze mit Frauen besetzt ist. Die Umsetzung des Gleichstellungsplanes des Schulamtes für die Stadt Bielefeld soll dazu beitragen, Gleichberechtigung für die Beschäftigten und Geschlechtergerechtigkeit im Schulbereich durchzusetzen.

Ausgehend von der Feststellung, dass die Lebenswirklichkeit von Frauen in vielen Bereichen durch Benachteiligung und Diskriminierung geprägt ist, wurde bisher als Instrument zur Förderung der Gleichstellung und Gleichbehandlung die Frauenförderung eingesetzt. Eine weitere relativ junge Strategie zur Verwirklichung der Gleichstellung von Frauen und Männern ist das Gender Mainstreaming. Hierbei geht es um beide Geschlechter, Frauen und Männer.

Der Begriff Gender kommt aus dem Englischen und bezeichnet die gesellschaftlich, sozial und kulturell geprägten Geschlechterrollen von Frau und Mann. Diese sind, anders als das biologische Geschlecht, erlernt und damit veränderbar.

Als Mainstreaming bezeichnet man, dass eine bestimmte inhaltliche Vorgabe, die bisher nicht das Handeln bestimmt hat, zum zentralen Bestandteil bei allen Entscheidungen und Prozessen wird.

Gender Mainstreaming bedeutet Geschlechtergerechtigkeit und beinhaltet somit, dass bei allen gesellschaftlichen und politischen Vorhaben die unterschiedlichen Lebenssituationen und Interessen von Frauen und Männern zu berücksichtigen sind.

Die Gleichstellungspolitik im Schulamtsbezirk Bielefeld orientiert sich somit an der systematischen und kontinuierlichen Verankerung der Geschlechterperspektive.

Die Zugehörigkeit zum weiblichen und männlichen Geschlecht ist noch immer eine der prägendsten und bedeutsamsten gesellschaftlichen Unterscheidungen. Das Leben von Frauen und Männern weist in den meisten Bereichen des öffentlichen und privaten Lebens große Unterschiede auf, ohne dass dies immer bewusst wäre. Außerdem sind heutzutage viele Stereotype und Vorurteile nicht verschwunden bzw. abgebaut.

Nicht zu unterschätzen ist der Blick auf die vorhandenen vielseitigen Kulturen, die sowohl durch das Geschlechterbild und auch durch die Sozialisation entstehen.

Gender Mainstreaming verändert die Arbeitsbedingungen und als Ergebnis auch die Lebensbedingungen.

Auch im Bereich Grundschule sollten deshalb sowohl die Leitung als auch die Beschäftigten die unterschiedlichen Interessen und Lebenssituationen von Frauen und Männern

- in der eigenen Struktur,
- in der Gestalt von Prozessen und Arbeitsabläufen,
- in den Ergebnissen und Produkten,
- in der Kommunikation und Öffentlichkeitsarbeit und
- in der Steuerung (Controlling)

von vornherein und regelmäßig berücksichtigen.

Gem. § 2 Abs. 7 Schulgesetz NRW beachtet die Schule den Grundsatz der Gleichberechtigung der Geschlechter und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.

Wird der Strategieansatz des Gender Mainstreaming auf den Bildungsbereich angewendet bzw. auf die konkrete Schule heruntergebrochen, wird sich langfristig der Schulalltag verändern. Wenn das Ministerium für Schule und Bildung des Landes Nordrhein-Westfalen, die Bezirksregierung, die Schulleitung und das Kollegium die Methode des Gender Mainstreaming anwenden – z.B. bei der Stundenplangestaltung und Schulprogrammentwicklung oder Pausengestaltung, – verändert sich das Schulleben insgesamt.

Für die Schule heißt das, dass in allen Bereichen des Lernens und Lehrens sowie der schulischen Organisation die Genderperspektive zu berücksichtigen ist. Das Hauptziel ist die Gleichstellung im Sinne einer Geschlechterdemokratie.

Um dieses Ziel umsetzen zu können, muss versucht werden, die Gleichwertigkeit von Frauen und Männern mit ihren unterschiedlichen Interessen in ihren Lebenssituationen von Anfang an zu berücksichtigen und damit die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu fördern sowie für Gleichberechtigung und Gleichstellung zwischen den Geschlechtern zu sorgen.

Das Interesse, die Ziele zu verwirklichen und reale Veränderungen herbeizuführen, spiegelt sich auch im Leitbild Bildung der Stadt Bielefeld wider.

Das Leitbild lässt sich zusammenfassen unter dem Anspruch: „Bildung in Bielefeld – gerecht, ganzheitlich, gemeinsam“. Dies bedeutet, Bildung ist nicht nur für die Schülerinnen und Schüler als Einheit zu sehen und mit Leben zu füllen, sondern auch für und durch alle anderen beteiligten Akteure. Das Leitbild spiegelt den Stellenwert und das gemeinsame Verständnis für alle wider. Ziel ist es, alle mitzunehmen und zu unterstützen sowie Diskriminierungen abzubauen und somit Inklusion zu leben.

Das Hauptziel ist als Vision zu verstehen und wird in Etappen durch Meilensteine erreicht, die durch formulierte gemeinsame Werte, Ziele, Leitlinien und Handlungsfelder festgelegt sind.

## **5. Schulformspezifische Ziele**

Die Maßnahmen zur Frauenförderung zielen im Grundschulbereich insbesondere darauf ab, Stellen in allen Funktionsbereichen, einschließlich der der Schulleitung, vorrangig mit Frauen zu besetzen.

Dafür müssen Rahmenbedingungen geschaffen werden, die Frauen zur Übernahme von Funktionsstellen motivieren, wie z.B. die Möglichkeit auch als Schulleitung in Teilzeit zu arbeiten. Zu den Gründen hierfür zählen Unterschiede in der Lebensplanung zwischen Frauen und Männern, wie z.B. die Erziehung von Kindern und die Pflege von Angehörigen.

## 6. Maßnahmen

In den letzten Jahren hat der Gesetzgeber die Rahmenbedingungen für das Gender Mainstreaming und die Frauenförderung durch die Höhergruppierung der Schulleitungen, die Verabschiedung einer Entgeltordnung für Lehrkräfte, die Erprobung von Leitungsstellen in Teilzeit, das neue Elterngeld Plus, die Flexibilisierung der Übertragung von Elternzeitmonaten, den Ausbau der U3-Plätze in den Kindergärten, den Ausbau des offenen Ganztags an den Grundschulen und den Ausbau der Teilzeitarbeitsplätze für Lehrkräfte verbessert.

In diesem Zusammenhang kommt der Gleichstellungsbeauftragten im Schulamt und den anderen Beteiligten in Schule, Schulverwaltung und Umwelt (z.B. Lehrkräften, Schulleitung, Eltern, Schülerinnen und Schülern) eine wichtige Aufgabe zu: Sie alle müssen entsprechende Maßnahmen zur Verwirklichung dieser Rahmenbedingungen ergreifen.

Erfolge in diesem Bereich können erzielt werden, indem

- für Gleichstellungsfragen im Schulbereich sensibilisiert wird,
- Schulen und Schulträger unterstützt werden, die Arbeitsplatzsituation der Lehrerinnen zu verbessern,
- der Anteil von Frauen in Funktionsstellen erhöht wird.

Dies bezieht sich vor allem auf folgende Bereiche:

- Vereinbarkeit von Familie und Beruf,
- Arbeitszeitgestaltung,
- Aufwertung von Tätigkeiten, die überwiegend von Frauen ausgeführt werden,
- Besetzung von Funktionsstellen.

Daraus ergeben sich Maßnahmen auf verschiedenen Handlungsebenen zur Erreichung der genannten Ziele:

### **Handlungsebene Schulaufsicht auf Schulamtsebene**

- Sensibilisierung für das Thema und Entwicklung von Umsetzungsmöglichkeiten durch Motivation von Frauen, sich auf Funktionsstellen zu bewerben,
- Thematisierung des Gleichstellungsplanes,
- Erstellen des Gleichstellungsplans und Evaluation.

### **Handlungsebene Schule**

Schulleitungen und Kollegien sollen den Gleichstellungsplan zu ihrer Sache machen und aktiv dafür eintreten. Damit es gelingt, ist Folgendes notwendig:

- Konzepte zur angemessenen Berücksichtigung von Teilzeitbeschäftigungen,
- Wertlegung auf sprachliche Gleichbehandlung von Personen unterschiedlichen Geschlechts,
- Geschlechterproportionale Zusammensetzung der Schulgremien (Schulkonferenz, Klassenpflegschaft, Klassensprecher usw.)
- Bestellung einer stellvertretenden Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen, die die Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen an der Schule in deren Aufgaben vertreten muss,



- Überprüfung schulscharfer Stellenausschreibungen auf frauenförderspezifische Aspekte und Beteiligung am Verfahren durch die Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen oder eine ihrer Vertreterinnen.

Gleichzeitig müssen die Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie weiterhin vorangetrieben werden, insbesondere die Bedingungen für Teilzeitkräfte.

Dies kann durch die Entwicklung eines Teilzeitkonzeptes, das jeder Schule nahegelegt werden sollte, erreicht werden. In Anlehnung an die Teilzeitempfehlungen der Bezirksregierungen können dort Verabredungen getroffen werden wie<sup>3</sup>:

- eine Stundenplangestaltung, die die individuellen Belange der Lehrkraft berücksichtigt,
- eine verlässliche langfristige Terminplanung,
- eine proportionale Wahrnehmung von außerunterrichtlichen Aufgaben, z.B. Teilnahme an Konferenzen und Fortbildungen,
- Bildung eines Klassenleitungsteams,
- anteilige Präsenz an Elternsprechtagen/Elternsprechstunden, sofern sichergestellt ist, dass die Erziehungsberechtigten die Möglichkeit des Gesprächs bzw. der Auskunft haben,
- ein Entlastungskonzept bei Klassenfahrten.

## **7. Zuständigkeiten**

Frau Karin Tscherniak, Schulamtsdirektorin, als beauftragte Schulaufsichtsbeamtin (Gleichstellungsbeauftragte) nimmt die Aufgabe der Gleichstellung und Frauenförderung für die Schulform Grundschule im Generalienbereich wahr und steht bei Fragen zum Frauenförderplan und Gleichstellungsplan sowie für die weiteren Fragen der Gleichstellung und Gleichberechtigung zur Verfügung.

Bei speziellen Fragen können Sie sich auch an Frau Poglajen als Geschäftsstellenleitung des Schulamtes und an die zuständigen Sachbearbeiter im Schulamt, bzw. Ansprechpartnerinnen in Gleichstellungsfragen bzw. den örtlichen Personalrat wenden.

## **8. Evaluation und Fortschreibung**

Die statistischen Daten der Personalentwicklung werden jährlich vom Schulamt erhoben und ausgewertet. Der Maßnahmenkatalog ist jährlich zu überprüfen und ggf. zu ergänzen.

Am Ende eines jeden Jahres wird in Schulleiterdienstbesprechungen und auf der Ebene der Schulaufsicht eine Bilanz gezogen zu folgenden Leitfragen:

- Ergebnisse und Entwicklungen
- Schwierigkeiten und Widerstände
- Lösungsansätze

---

<sup>3</sup> Empfehlungen zum Einsatz teilzeitbeschäftigter Lehrerinnen und Lehrer an Grundschulen des Regierungsbezirks Detmold siehe Anhang 2

Eine Fortschreibung erfolgt nach vier Jahren Gültigkeit und eine Überprüfung nach zwei Jahren, um auf mögliche Probleme reagieren zu können.

In den folgenden Jahren werden, soweit möglich, auch die anderen Professionen beleuchtet.

## Anhang 1: Besoldungs- und Entgeltstufen für Schulleitungen und Lehrkräfte

A 14 LS	Leiterin oder Leiter einer Förderschule LB bis 100 Schülerinnen und Schülern
A 14 VS	Stellvertr. Leiterin oder Leiter einer Förderschule LB bis 100 Schülerinnen und Schülern
A 14 L	Leiterin oder Leiter einer Schule
A 13 V	Stellvertr. Leiterin oder Leiter einer Schule
A 13 SoP	Lehrerin oder Lehrer Lehramt Sonderpädagogik
A 13 LZ <sup>4</sup>	Leiterin oder Leiter einer Schule mit 181 bis 360 Schülerinnen und Schülern
A 13 L <sup>5</sup>	Leiterin oder Leiter einer Schule mit 81 bis 180 Schülerinnen und Schülern
A 13 S	Lehrerin oder Lehrer Lehramt Förderschule
A 13 S FL	Fachleiterin oder Fachleiter Lehramt Förderschule
A 13 SO FL	Fachleiterin oder Fachleiter Lehramt Sonderpädagogik
A 13 SO zA	Förderschullehrerin oder Förderschullehrer zur Anstellung
A 13 SI	Sek. I-Lehrerin oder Lehrer/Fachleitung
A 13 R	Realschullehrerin oder Realschullehrer
A 12 V <sup>6</sup>	Stellvertr. Leiterin oder Leiter einer Schule mit 181 bis 360 Schülerinnen und Schülern
A 12 K <sup>7</sup>	2. Konrektorin oder 2. Konrektor
A 12 FL	Fachleiterin oder Fachleiter
A 12 SI	Sek. I-Lehrerin oder Lehrer
A 12 SIzA	Sek. I-Lehrerin oder Lehrer zur Anstellung
A 12 P	Primarstufenlehrerin oder Primarstufenlehrer
A 12 P FL	Fachleiterin oder Fachleiter Primarstufe
A 12 PzA	Primarstufenlehrerin oder Primarstufenlehrer zur Anstellung
A 12	Grund- und Hauptschullehrerin oder Grund- und Hauptschullehrer
A 10 F	Fachlehrerin oder Fachlehrer
E 13	Befähigung für Lehramt für sonderpädagogische Förderung
E 11	Befähigung für Lehramt an der Grund- oder an Haupt-, Realschulen
E09	Kindergärtnerin als Leiterin eines Schulkindergartens oder Kindergärtner als Leiter eines Schulkindergartens

<sup>4</sup> Angehoben auf A 14 L

<sup>5</sup> siehe Fußnote 4

<sup>6</sup> ab 2018 angehoben auf A 13 C7 für alle Konrektoren noch in der Umsetzung

<sup>7</sup> siehe Fußnote 6

## **Anhang 2: Empfehlungen zum Einsatz teilzeitbeschäftigter Lehrerinnen und Lehrer an Grundschulen des Regierungsbezirks Detmold**

Aus dem Fürsorgegedanken, den Vorgaben des Landesbeamtengesetzes Nordrhein-Westfalen (LBG) und der Allgemeinen Dienstordnung für Lehrer und Lehrerinnen, Schulleiter und Schulleiterinnen an öffentlichen Schulen (ADO) sowie den Vorgaben des Frauenförderungskonzepts ergibt sich für die Schulen die Verpflichtung, den Einsatz Teilzeitbeschäftigter verlässlich und angemessen zu regeln, um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu erleichtern. Es gehört zu den Leitungsaufgaben der Schulleiterin/des Schulleiters, dafür zu sorgen, dass die an der Schule getroffenen Regelungen diesen Grundsätzen entsprechen.

Diese Empfehlungen sollen Grundlage und Orientierung bei der schulischen Personaleinsatzplanung sein. Bei ihrer Beschlussfassung über die "Grundsätze für die Unterrichtsverteilung und die Aufstellung von Stunden- und Aufsichtsplänen" (§ 68 Abs. 3 Nr. 1 SchulG NRW) soll auch die Lehrerkonferenz diese Empfehlungen berücksichtigen.

Den Empfehlungen liegt die Allgemeine Dienstordnung für Lehrer und Lehrerinnen, Schulleiter und Schulleiterinnen an öffentlichen Schulen (ADO) zugrunde. Darüber hinaus wurde bei der Entwicklung der Empfehlungen eine Bestandsaufnahme und Bewertung der schulischen Praxis vorgenommen.

Die Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen sollte, wenn sie an eine Schule bestellt wurde, in die Umsetzung dieser Empfehlungen mit einbezogen werden. Sie koordiniert, ggf. mit dem Lehrerrat, die Belange der Teilzeitbeschäftigten. Es sind auch andere als die empfohlenen Regelungen denkbar.

Ziel aller Überlegungen ist es, dass die Arbeitszeit der Stundenreduzierung entspricht. Im Folgenden werden generelle Empfehlungen zu einzelnen Bereichen aufgeführt.

Diese Empfehlungen sind der Handreichung der Bezirksregierung zum Einsatz von teilzeitbeschäftigten Lehrerinnen und Lehrern an öffentlichen Schulen (Stand: 28.01.2016, ab S. XXI)<sup>8</sup> entnommen worden, die in Zusammenarbeit mit den Bezirkspersonalräten aller Schulformen entstanden ist:

### **I. Stundenplangestaltung**

Beschlüsse der Lehrerkonferenz zu Grundsätzen der Stundenplangestaltung sollen grundsätzlich dieses Prinzip der proportionalen Belastung berücksichtigen. Bei Problemen der Umsetzung sind Lösungen mit den Betroffenen erforderlich. Dabei ist die persönliche Situation der teilzeitbeschäftigten Lehrkraft zu berücksichtigen.

Stundenplanwünsche von Teilzeitbeschäftigten sollen im Rahmen der schulischen Organisationsmöglichkeiten und der pädagogischen Notwendigkeiten berücksichtigt werden. Solche Wünsche müssen rechtzeitig schriftlich vorgelegt und deren Berechtigung ggf. nachgewiesen werden.

---

<sup>8</sup> Quelle: [https://www.bezreg-detmold.nrw.de/system/files/media/document/file/Teilzeitempfehlungen\\_GS\\_20160128.pdf](https://www.bezreg-detmold.nrw.de/system/files/media/document/file/Teilzeitempfehlungen_GS_20160128.pdf)

### **1. Unterrichtsfreie Tage**

Teilzeitkräfte können entsprechend ihrer Stundenreduzierung und gemäß den organisatorischen und pädagogischen Notwendigkeiten unterrichtsfreie Tage haben. Die Bildung von Klassenleitungsteams kann diesem Anliegen dienen.

### **2. Springstunden**

Springstunden sollten möglichst vermieden werden. Ist dies nicht möglich, so soll die Zahl der Springstunden bei Teilzeitbeschäftigten entsprechend der jeweiligen Stundenreduzierung sinken.

### **3. Unterrichtsverteilung**

Die Schulleitung soll mit den Teilzeitbeschäftigten rechtzeitig die Folgen des Unterrichtseinsatzes für die Stundenplangestaltung besprechen. Ggf. unvermeidbare Belastungen durch einen ungünstigen Unterrichtseinsatz sollen in absehbarer Zeit durch einen günstigeren Einsatz kompensiert werden.

Auch für besondere Formen des Unterrichts (Projekttag und –wochen, Epochenunterricht usw.) soll der Einsatz von Teilzeitbeschäftigten grundsätzlich ihrer reduzierten Pflichtstundenzahl entsprechen.

## **II. Außerunterrichtliche Aufgaben**

Auch bei der Wahrnehmung von außerunterrichtlichen Aufgaben ist gemäß § 15 Abs. 1 und 2 ADO entsprechend der verringerten Stundenzahl eine proportionale Reduzierung anzustreben.

Das bedeutet, dass die dienstlichen Verpflichtungen gemäß § 1 und 2 der ADO durch die folgenden Hinweise nicht aufgehoben werden; es geht jedoch darum, deren Umfang für Teilzeitbeschäftigte angemessen zu reduzieren.

An manchen Schulen hat es sich als günstig erwiesen, dass die Teilzeitbeschäftigten selbst nach abgestimmten Verfahren (z.B. Entwicklung von Mehrarbeits-Ausgleichsregelungen, Regelung durch Tandems) der Schulleitung Vorschläge für die anteilige Reduzierung außerunterrichtlicher Aufgaben machen.

### **1. Teilnahme an Konferenzen, Dienstbesprechungen und schulinternen Fortbildungen**

Für die pädagogische Arbeit und die Gewährleistung der schulinternen Kommunikation ist in der Regel die Teilnahme an den Konferenzen nach SchulG, Dienstbesprechungen und schulinternen Fortbildungen erforderlich.

Konferenzen sollten jedoch so organisiert werden, dass die Belange von Teilzeitkräften mitberücksichtigt werden. Dazu gehören auch verlässliche, langfristige Terminplanungen sowie das Einhalten von Zeiten.

Kurzfristig anberaumte Dienstbesprechungen müssen von teilzeitbeschäftigten Lehrkräften im Hinblick auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf nicht in jedem Fall bzw. nicht an ihren freien Tagen wahrgenommen werden.

Ebenfalls kann mit einer zeitlich anteiligen Anwesenheit entsprechend der Teilzeitbeschäftigung oder durch Beurlaubung von Konferenzen, wobei für die Beurlaubten Informationspflicht besteht, Entlastung anteilig zur Teilzeitbeschäftigung eingeräumt werden.

### **2. Klassenleitung**

Die Bildung von Klassenleitungsteams erleichtert es Teilzeitkräften, Klassenleitungsfunktionen zu übernehmen.

### **3. Elternsprechtage/Elternsprechstunden**

Für Teilzeitbeschäftigte kann die Präsenz reduziert werden, sofern sichergestellt ist, dass die Erziehungsberechtigten die Möglichkeit des Gesprächs bzw. der Auskunft haben.

### **4. Veranstaltungen im Rahmen des Wandererlasses und des Schulprogramms**

Die zeitliche Belastung bei der Durchführung von Schulwanderungen und Klassenfahrten gemäß den Richtlinien soll entsprechend dem Stundenanteil der Teilzeitkräfte und im Rahmen der schulischen Organisationsmöglichkeiten und der pädagogischen Notwendigkeit reduziert werden. Diese Bedingung soll bereits bei der Entwicklung des Schulfahrtenkonzepts der Schule und der Planung von Schulfahrten Rechnung getragen werden. Bei der Planung und Durchführung von Veranstaltungen, die aufgrund des Schulprogramms oder der pädagogischen Konzeption einer Schule erfolgen, wie z.B. Projekttag und –wochen, Epochenunterricht, Schulfeste etc. ist wie beim Unterrichtseinsatz auch die besondere Situation der Teilzeitbeschäftigten zu berücksichtigen.

### **III. Mehrarbeit/Vertretungsunterricht**

Bei allen Modellen zur Gestaltung des Vertretungsunterrichts ist den Belangen der Teilzeitbeschäftigten Rechnung zu tragen. Ein außerplanmäßiger Unterrichtseinsatz sollte so früh wie möglich (mindestens 1 Tag vorher) angekündigt werden, damit Termine der Familienbetreuung ebenfalls rechtzeitig koordiniert werden können.

Weitere Informationen und Empfehlungen zum Einsatz der teilzeitbeschäftigten Lehrerinnen und Lehrer sind der „Handreichung der Bezirksregierung Detmold zum Einsatz der teilzeitbeschäftigten Lehrerinnen und Lehrer an öffentlichen Schulen (Stand: 28. Januar 2016)“ zu entnehmen.<sup>9</sup>

---

<sup>9</sup> Quelle: [https://www.bezreg-detmold.nrw.de/system/files/media/document/file/Teilzeitempfehlungen\\_GS\\_20160128.pdf](https://www.bezreg-detmold.nrw.de/system/files/media/document/file/Teilzeitempfehlungen_GS_20160128.pdf)

## Handreichung der Bezirksregierung zum Einsatz der teilzeitbeschäftigten Lehrerinnen und Lehrer an öffentlichen Schulen (Stand: 28.01.2016)

(Diese Handreichung ist in Zusammenarbeit mit den Bezirkspersonalräten aller Schulformen entstanden.)<sup>10</sup>

Grundsätze zum Einsatz der teilzeitbeschäftigten Lehrerinnen und Lehrer an Schulen (§§ 63 - 68 LBG)	Konkretisierungen und Umsetzungsbeispiele GRUNDSCHULE	Schulinterne Vereinbarungen zum Einsatz teilzeitbeschäftigter Lehrkräfte Schule: _____
<p><b>Vorbemerkungen:</b></p> <p>Die nachfolgenden Empfehlungen gelten für alle teilzeitbeschäftigten Lehrerinnen und Lehrer an öffentlichen Schulen, d.h. bei Teilzeitbeschäftigung aus familiären Gründen (§§ 66,67 LBG, § 2 EZVO), Teilzeitbeschäftigung als Alters-teilzeit (§ 65 LBG), sowie voraussetzungsloser Teilzeitbeschäftigung (§ 63 LBG).</p> <p>Insbesondere aus der Fürsorgepflicht des Dienstherrn gemäß § 45 BeamtStG, welcher im Rahmen der speziellen Bestimmungen des LBG, des LGG und der ADO besondere Bedeutung zukommt, ergibt sich für die Schulen die Verpflichtung, die Einbindung Teilzeitbeschäftigter verlässlich und angemessen zu regeln, um insbesondere auch die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu erleichtern.</p> <p>Die nachfolgenden Empfehlungen gelten für alle teilzeitbeschäftigten Lehrerinnen und Lehrer an öffentlichen Schulen, d.h. bei Teilzeitbeschäftigung</p>	<p><b>Vorbemerkungen:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Der Unterrichtseinsatz und die Verteilung der Klassenleitungen stehen möglichst vor Beginn der Sommerferien fest. Der Stundenplan liegt nach Möglichkeit spätestens eine Woche vor Schulbeginn vor.</li> <li>- die AfG und ein Mitglied des Lehrerrates nehmen in die Stundenpläne Einsicht, um strittige Fälle im Vorfeld zu klären</li> </ul>	

<sup>10</sup> Quelle: [https://www.bezreg-detmold.nrw.de/.../Teilzeitempfehlungen\\_GS\\_20160128.pdf](https://www.bezreg-detmold.nrw.de/.../Teilzeitempfehlungen_GS_20160128.pdf)

<p>aus familiären Gründen (§§ 66,67 LBG, § 2 EZVO), Teilzeitbeschäftigung als Alters-teilzeit (§ 65 LBG), sowie voraussetzungsloser Teilzeitbeschäftigung (§ 63 LBG).</p> <p>Insbesondere aus der Fürsorgepflicht des Dienstherrn gemäß § 45 BeamtStG, welcher im Rahmen der speziellen Bestimmungen des LBG, des LGG und der ADO besondere Bedeutung zukommt, ergibt sich für die Schulen die Verpflichtung, die Einbindung Teilzeitbeschäftigter verlässlich und angemessen zu regeln, um insbesondere auch die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu erleichtern.</p> <p>Der Umfang der Dienstpflichten der teilzeitbeschäftigten Lehrerinnen und Lehrer (Unterrichtspflicht und außerunterrichtliche Aufgaben) soll der reduzierten Pflichtstundenzahl entsprechen. Die Schulleitung vor Ort ist für die Umsetzung des LGG und des Frauenförderplans verantwortlich und wird dabei durch die AfG unterstützt.</p> <p>Die Schulleitung trifft durch Beschluss der Lehrerkonferenz an der Schule eindeutige Regelungen, wie der Einsatz von Teilzeitkräften ohne Benachteiligung unterrichtlich und außer-unterrichtlich erfolgen soll. Diese schriftlich fixierten Vereinbarungen werden in regelmäßigen Abständen evaluiert.</p>		
---	--	--



**Vorbemerkungen:**

Die folgenden Empfehlungen sollen eine Grundlage bilden. Darüber hinaus sollen aber auch schulformspezifische Gegebenheiten berücksichtigt werden (s. mittlere Spalte). Sie dienen dazu, Rechte und Pflichten teilzeitbeschäftigter Lehrkräfte zu verdeutlichen und einen Interessensausgleich aller am Schulleben Beteiligten herbeizuführen.

Die besonderen Bestimmungen des Sozialgesetzbuches IX (SGB IX) und der Richtlinie zum SGB IX für Lehrkräfte mit einer Schwerbehinderung bleiben von diesen Empfehlungen unberührt und müssen beachtet werden.

## Handreichung der Bezirksregierung zum Einsatz der teilzeitbeschäftigten Lehrerinnen und Lehrer an öffentlichen Schulen (Stand: 28.01.2016)

(Diese Handreichung ist in Zusammenarbeit mit den Bezirkspersonalräten aller Schulformen entstanden.)

I. Stundenplangestaltung	I. Stundenplangestaltung	I. Stundenplangestaltung
<p>Die Anwesenheit in der Schule soll bei Teilzeitkräften entsprechend der Reduzierung ihrer Stundenzahl bemessen sein. Beschlüsse der Lehrerkonferenz zu Grundsätzen der Stundenplangestaltung sollten dieses Prinzip berücksichtigen. Stundenplanwünsche von Teilzeitbeschäftigten werden im Rahmen der schulischen Organisationsmöglichkeiten angemessen berücksichtigt. Berechtigte Belange von Vollzeitkräften im Hinblick auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf sind ebenfalls zu beachten.</p> <p>Alle Lehrkräfte legen Stundenplan- und Einsatzwünsche bei Bedarf rechtzeitig und schriftlich vor dem Erstellen des Stundenplans vor.</p> <p>Wenn geäußerte Wünsche zur Unterrichtsverteilung / Stundenplangestaltung aus dienstlichen Gründen nicht berücksichtigt werden können, soll eine Perspektive auf Änderung mit den Betroffenen frühzeitig erörtert werden.</p> <p>Unter Berücksichtigung dieser allgemeinen Grundsätze gilt im Einzelnen Folgendes:</p>	<ul style="list-style-type: none"><li>- SL erfasst bei den Teilzeitbeschäftigten (auf Wunsch unter Hinzuziehung der AfG) rechtzeitig vor Schuljahresende Wünsche zum Unterrichtseinsatz und zur Stundenplangestaltung im neuen Schuljahr</li><li>- frühzeitige Information der SL an Betroffene, wenn Vereinbarungen nicht eingehalten werden können</li><li>- bei Stundenplanänderungen ausreichende Zeitspanne zur Organisation der Kinderbetreuung, bis Inkrafttreten des neuen Plans</li><li>- Schulen treffen Pausenregelungen für Lehrkräfte (ADO §12).</li><li>- Wahl zwischen festen Zeiten entweder für den Unterrichtsbeginn und/oder für das Unterrichtsende, insbesondere für Alleinerziehende, wenn schulische Belange dem nicht entgegenstehen.</li></ul>	

<b>I.1 Unterrichtsfreie Tage / Halbtage</b>	<b>I.1 Unterrichtsfreie Tage / Halbtage</b>	<b>I.1 Unterrichtsfreie Tage / Halbtage</b>
<p>Teilzeitbeschäftigten Lehrkräften sollen in Übereinstimmung mit § 17 Abs. 3 ADO unterrichtsfreie Tage oder unterrichtsfreie Halbtage entsprechend ihrer Stundenzahl gewährt werden, wenn schulformspezifische, schulorganisatorische und pädagogische Belange nicht entgegenstehen.</p> <p>In Schulen mit festem Konferenztag sollte dieser nach Möglichkeit nicht als unterrichtsfreier Tag für die Teilzeitbeschäftigten verwendet werden. Auf Wunsch der Teilzeitkraft ist alternativ eine gleichmäßige Verteilung der Unterrichtsstunden auf die Woche denkbar.</p> <p>Bei abgeordneten Teilzeitkräften sollen die vereinbarten Regelungen erhalten bleiben und müssen zwischen Stammschule und den weiteren Einsatzschulen koordiniert werden.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Abwesenheitstage der Teilzeitbeschäftigten wechseln, um eine gerechte und gleichmäßige Verteilung zu erreichen.</li> <li>- Berücksichtigung eines begründeten Wunschtages, der frei sein soll, wenn dieses organisatorisch und planerisch möglich ist.</li> <li>- Der Konferenztag sollte nicht als freier Tag für die Teilzeitbeschäftigten verwendet werden bzw. wechseln.</li> </ul>	

## Handreichung der Bezirksregierung zum Einsatz der teilzeitbeschäftigten Lehrerinnen und Lehrer an öffentlichen Schulen (Stand: 28.01.2016)

(Diese Handreichung ist in Zusammenarbeit mit den Bezirkspersonalräten aller Schulformen entstanden.)

<b>I.2 Springstunden</b>	<b>I.2 Springstunden</b>	<b>I.2 Springstunden</b>
<p>Die Zahl der Springstunden bei Teilzeitbeschäftigten soll proportional zu den Springstunden der Vollzeitbeschäftigten entsprechend der jeweiligen Stundenreduzierung vermindert werden. Die Schulleitung trägt bei der Stundenplan-gestaltung die Verantwortung dafür, dass Unterrichtsverpflichtung und Anwesenheits-zeit bzw. Anwesenheitstage in der Schule in einem proportionalen Verhältnis stehen.</p> <p>Unvermeidbare Belastungen durch einen ungünstigen Unterrichtseinsatz sollen in absehbarer Zeit durch einen günstigeren Einsatz kompensiert werden.</p>	<p>In der Grundschule sollen Springstunden möglichst vermieden werden, ansonsten gilt eine anteilig reduzierte Springstunden-regelung analog zum Teilzeitumfang.</p>	

## Handreichung der Bezirksregierung zum Einsatz der teilzeitbeschäftigten Lehrerinnen und Lehrer an öffentlichen Schulen (Stand: 28.01.2016)

(Diese Handreichung ist in Zusammenarbeit mit den Bezirkspersonalräten aller Schulformen entstanden.)

<b>II. Außerunterrichtliche Aufgaben</b>  Auch für die Wahrnehmung von außerunterrichtlichen Aufgaben entsprechend der verringerten Stundenzahl soll eine proportionale Reduzierung erfolgen. Das heißt: Die dienstlichen Verpflichtungen werden durch die folgenden Hinweise nicht aufgehoben, es geht jedoch darum, deren Umfang für Teilzeitbeschäftigte angemessen zu reduzieren.  Für die einzelnen Aufgabenbereiche heißt das:	<b>II. Außerunterrichtliche Aufgaben</b>  Außerunterrichtliche Aufgaben werden Teilzeitkräften proportional und anteilig übertragen; dieses gilt auch für Koordinations- und sonstige Sonderaufgaben. Die Aufgabenübertragung wird besprochen und schriftlich festgehalten. Über den Unterricht hinausgehende Veranstaltungen der Schule werden für alle Lehrkräfte frühzeitig und verlässlich terminiert, damit Teilzeitkräfte wichtige private Termine, z. B. solche der Familienbetreuung, koordinieren können.	<b>II. Außerunterrichtliche Aufgaben</b>
<b>II.1 Konferenzen, Dienstbesprechungen, Prüfungen und schulinterne Fortbildungen</b>  Entlastung anteilig zur Teilzeitbeschäftigung kann eingeräumt werden durch entsprechende Beurlaubung von Konferenzen; wobei für die Beurlaubten Informationspflicht besteht (mindestens durch Kenntnisnahme des Protokolls). Die Entscheidung über die Beurlaubung trifft die Schulleiterin/der Schulleiter. Unverzichtbar für die pädagogische Arbeit ist in der Regel die Teilnahme an Klassenkonferenzen und Teambesprechungen sowie an schulinternen Fortbildungen. Härtefälle müssen individuell gelöst werden.	<b>II.1 Konferenzen, Dienstbesprechungen, Prüfungen und schulinterne Fortbildungen</b>  Bezüglich des Umfangs der Teilnahme können verschiedene Modelle den Belangen Teilzeitbeschäftigter Rechnung tragen, z.B.: <ul style="list-style-type: none"> <li>- eine zeitlich anteilige Anwesenheit bei Konferenzen (auch Fachkonferenzen) und Dienstbesprechungen zu vereinbarten Tagesordnungspunkten (z.B. Tandemlösungen, ...)</li> <li>- oder eine hinsichtlich der Anzahl der Konferenzen (auch Fachkonferenzen) überwiegend reduzierte Teilnahme (z.B. Tandemlösungen, ...).</li> </ul>	<b>II.1 Konferenzen, Dienstbesprechungen, Prüfungen und schulinterne Fortbildungen</b>

<p>Grundsätzlich erleichtern die verlässliche langfristige Terminplanung sowie das Einhalten der Zeiten allen und insbesondere teilzeitbeschäftigten Lehrkräften eine berechenbare Gesamtarbeitsplanung (unter Einbeziehung der außerunterrichtlichen Aufgaben) und dabei insbesondere auch die Wahrnehmung von Familienaufgaben. Individuelle Regelungen an der Schule vereinbart die Lehrerkonferenz. Insbesondere kurzfristig anberaumte Dienstbesprechungen müssen von teilzeitbeschäftigten hinsichtlich der Vereinbarkeit von Familie und Beruf nicht in jedem Fall bzw. nicht an ihren freien Tagen wahrgenommen werden.</p>		
<p><b>II.2 Klassenleitung</b></p> <p>Alle Lehrkräfte sind grundsätzlich zur Übernahme einer Klassenleitung verpflichtet. Bei einem Einsatz von Teilzeitkräften in der Klassenleitung ist die Bildung von Klassenleitungsteams sinnvoll. Sofern dienstliche Belange nicht entgegenstehen, können Teilzeitkräfte auch von einer Klassenleitung entbunden werden.</p>	<p><b>II.2 Klassenleitung</b></p> <p>Teilzeitkräfte können auf Wunsch auch ganz von der Klassenleitung entbunden werden, wenn dienstliche Belange dem nicht entgegenstehen.</p>	<p><b>II.2 Klassenleitung</b></p>
<p><b>II.3 Elternsprechtage</b></p> <p>Die Präsenz an Elternsprechtagen ist analog zum Anteil der Teilzeitbeschäftigung zu regeln. Die Belange der berufstätigen Erziehungsberechtigten sind zu berücksichtigen. Die Teilzeitkraft nimmt entsprechend ihrer Stunden-reduzierung teil.</p>	<p><b>II.3 Elternsprechtage</b></p>	<p><b>II.3 Elternsprechtage</b></p>

## Handreichung der Bezirksregierung zum Einsatz der teilzeitbeschäftigten Lehrerinnen und Lehrer an öffentlichen Schulen (Stand: 28.01.2016)

(Diese Handreichung ist in Zusammenarbeit mit den Bezirkspersonalräten aller Schulformen entstanden.)

<b>II.4 Veranstaltungen im Rahmen des Wandererlasses und des Schulprogramms</b>	<b>II.4 Veranstaltungen im Rahmen des Wandererlasses und des Schulprogramms</b>	<b>II.4 Veranstaltungen im Rahmen des Wandererlasses und des Schulprogramms</b>
<p>Die zeitliche Belastung bei der Durchführung von Schulwanderungen und Klassenfahrten soll proportional zur Arbeitszeitermäßigung reduziert werden. Die Reduzierung bezieht sich dabei in der Regel auf die Anzahl der Veranstaltungen. Weitere Reduzierungen oder Ausgleichsregelungen erfolgen im Rahmen schulischer Organisationsmöglichkeiten.</p> <p>Im Beamtenverhältnis stehende Teilzeitkräfte können keine volle Bezahlung für die Dauer von Klassenfahrten erhalten. Tarifbeschäftigte Lehrkräfte haben durchaus einen Anspruch auf anteilige Vergütung, soweit der vorrangig zu prüfende Freizeitgleich aus schulorganisatorischen Gründen nicht möglich ist.</p> <p>Die proportional entstandenen Plusstunden nach Klassenfahrten und Wandertagen werden aufgeschrieben und im Lehrerzimmer ausgehängt, damit sie z. B. bei der Vergabe von Vertretungsunterricht berücksichtigt werden können (Entscheidung der Lehrerkonferenz). Bei der Planung und Durchführung von Veranstaltungen, die aufgrund des Schulprogramms oder der pädagogischen Konzeption einer Schule erfolgen, wie z. B. Unterricht in Form von Projekt-tagen und -wochen, Epochenunterricht, Schulfesten, etc. ist wie beim</p>	<p>Das schulinterne Teilzeitpapier enthält Konkretisierungen für Ausgleichsregelungen. Teilzeitbeschäftigte können der Schulleitung eigene Vorschläge für eine Ausgleichsregelung unterbreiten, die im Einvernehmen und zur Klarheit für beide Seiten möglichst schriftlich festgehalten werden.</p> <p>Bereits bei der Genehmigung einer Schulfahrt bzw. Schulwanderung oder bei der Planung von Projekten und Schulfesten vereinbaren Schulleitungen mit den betroffenen Kolleginnen und Kollegen einen Ausgleich. Hier ist je nach schulischer Situation denkbar:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Zeitausgleich nach Möglichkeit in Form von Unterrichtsentlastung oder siehe Ziff.II.1</li><li>- Keine Vertretung bei Abwesenheit von Klassen</li><li>- Tagesfahrten finden - wenn möglich - nicht an unterrichtsfreien Tagen statt</li><li>- Reduzierung der Veranstaltungen, z.B. nur jedes zweite Jahr etc.</li><li>- Proportionale Verringerung des Einsatzes von Teilzeitbeschäftigten (Transparenz durch z.B. Aushang, Übersicht, ggf. Punktesystem)</li></ul>	

**Handreichung der Bezirksregierung zum Einsatz der teilzeitbeschäftigten Lehrerinnen und Lehrer an öffentlichen Schulen (Stand: 28.01.2016)**

(Diese Handreichung ist in Zusammenarbeit mit den Bezirkspersonalräten aller Schulformen entstanden.)

<p>Unterrichtseinsatz von der reduzierten Stundenzahl auszugehen.</p>	<p>Vorstellbar ist auch der Einsatz von zwei Teilzeitbeschäftigten, die sich entsprechend einer Vereinbarung ablösen.</p>	
<p><b>III. Mehrarbeit / Vertretungsunterricht / Pausenaufsichten</b></p> <p>Die in der Schule zu erstellenden Vertretungskonzepte müssen Regelungen für Teilzeitbeschäftigte enthalten. Dabei soll für Teilzeitbeschäftigte eine Regelung proportional zur Arbeitszeit erfolgen, insbesondere bezogen auf die Gesamtzahl der im Monat zu erteilenden Vertretungsstunden.</p> <p>Auf die besondere Fürsorgepflicht für Teilzeitbeschäftigte wird erneut hingewiesen, etwa bei der Berücksichtigung von Zeiten, die zur Erfüllung familiärer Pflichten in Anspruch genommen werden müssen. Ein außerplanmäßiger Unterrichtseinsatz sollte rechtzeitig angekündigt und geklärt werden, damit insbesondere Termine der Familienbetreuung ebenfalls rechtzeitig koordiniert werden können. Auf regelmäßige Verpflichtungen (wie z. B. Betreuung Familienangehöriger) ist dabei Rücksicht zu nehmen.</p> <p>Der Abrechnungszeitraum von Mehrarbeit bei Teilzeitkräften beträgt eine Woche, d. h. Ausfallstunden können nur wöchentlich verrechnet werden.</p>	<p><b>III. Mehrarbeit / Vertretungsunterricht / Pausenaufsichten</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ein außerplanmäßiger Unterrichtseinsatz ist möglichst zu vermeiden</li> <li>- ein außerplanmäßiger Unterrichtseinsatz soll rechtzeitig angekündigt werden und bedarf der Absprache mit der Lehrkraft, damit Termine der Familienbetreuung ebenfalls rechtzeitig koordiniert werden können (möglichst einen Tag vorher, besser noch eher)</li> <li>- die Leko beschließt ein Vertretungskonzept mit konkreten Regelungen (vgl. § 68 Abs. 3 Nr.1 Schulgesetz)</li> </ul>	<p><b>IV. Mehrarbeit / Vertretungsunterricht / Pausenaufsichten</b></p>



**Handreichung der Bezirksregierung zum Einsatz der teilzeitbeschäftigten Lehrerinnen und Lehrer an öffentlichen Schulen (Stand: 28.01.2016)**

(Diese Handreichung ist in Zusammenarbeit mit den Bezirkspersonalräten aller Schulformen entstanden.)

<p><b>IV. Fortbildung</b></p> <p>Teilzeitbeschäftigte haben ebenso wie Vollzeitkräfte das Recht und die Pflicht sich fortzubilden. Es soll bereits bei der Fortbildungsplanung der Schule darauf geachtet werden, dass die berechtigten Belange der Teilzeitbeschäftigten (z.B. unterrichtsfreie Zeiten) berücksichtigt werden.</p>	<p><b>IV. Fortbildung</b></p> <p>Übersteigt die Teilnahme einer Teilzeitkraft an Fortbildungen ihren Beschäftigungs-umfang,</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- wird bei kollegiumsinternen und -externen Fortbildungen die Teilnahme anteilig zu ihrem Stundenumfang geregelt oder</li> <li>- wird an anderer Stelle im schulischen Alltag je nach schulischer Situation ein Ausgleich geschaffen, wie z.B. keine Vertretung bei Abwesenheit von Klassen, keine Teilnahme an Sportfesten u.a.</li> </ul>	<p><b>IV. Fortbildung</b></p>
<p><b>V. Dienstliche Beurteilung</b></p> <p>Eine Teilzeitkraft nimmt ihre vielfältigen dienstlichen und schulischen Aufgaben proportional zu ihrer Pflichtstunden-reduzierung wahr. Dies ist bei dienstlichen Beurteilungen entsprechend zu würdigen. Die Schulleitung gewährleistet dabei, dass die Teilzeitbeschäftigung einer Lehrerin oder eines Lehrers in diesem Fall nicht zu deren Nachteil ausgelegt wird (vgl. § 13 Abs. 4 LGG).</p>	<p><b>V. Dienstliche Beurteilung</b></p>	<p><b>V. Dienstliche Beurteilung</b></p>

-----

Schulleiter/in

Vorsitzende/r Lehrerrat

Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen

Quellen:

- § 45 Beamtenstatusgesetz (BeamtStG)
- § 17 Allgemeine Dienstordnung für Lehrerinnen und Lehrer, Schulleiterinnen und Schulleiter (ADO)
- Allgemeine Dienstordnung (ADO), Kurzkomentar, Christian Jülich (Hrsg.)
- § 13 Landesgleichstellungsgesetz (LGG)
- Verwaltungsvorschriften zu § 13 LGG
- Richtlinien für Schulfahrten (BASS 14-12 Nr. 2)

**Die oben genannten Fundstellen können Sie über den Internetauftritt der Bezirksregierung Detmold abrufen.<sup>11</sup>**

---

<sup>11</sup> Quelle: [https://www.bezreg-detmold.nrw.de/system/files/media/document/file/Teilzeitempfehlungen\\_GS\\_20160128.pdf](https://www.bezreg-detmold.nrw.de/system/files/media/document/file/Teilzeitempfehlungen_GS_20160128.pdf)