

SCHULINTERNES KONZEPT ZUR VEREINBARKEIT VON FAMILIE, PFLEGE UND BERUF

(Beschluss Lehrerkonferenz vom 19.10.2017)

Inhaltsverzeichnis

1. Rechtlicher Rahmen und Leitideen	2
1.1. Frauenförderung – Rechtliche Grundlagen	3
1.2. Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf.....	3
1.2.1. Besonderheiten für Schwangere und Stillende	3
1.2.2. Besonderheiten für Lehrkräfte mit Betreuungspflichten	4
1.2.3. Besonderheiten für Lehrkräfte mit pflegebedürftigen nahen Angehörigen	5
1.2.4. Rechtliche Grundlagen / Grundlagentexte	5
2. Ist-Analyse	5
2.1. Frauenförderung.....	5
2.2. Familie, Pflege und Beruf	6
2.2.1. Regelungen für alle anspruchsberechtigten Lehrkräfte am BGA	6
2.2.2. Regelungen für Teilzeitkräfte mit Betreuungspflichten am BGA.....	7
2.3. Unterstützung durch die AfG am BGA.....	8
3. Entwicklungsziele	8

1. Rechtlicher Rahmen und Leitideen

Um Frauen im öffentlichen Dienst in Nordrhein-Westfalen gezielt zu fördern und Nachteile zu beseitigen, sowie die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf für Frauen und Männer zu verbessern, kommt das „Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern für das Land NRW“ (LGG) (Stand 01.09.2017) der gesetzlichen Verpflichtung nach, die Gleichberechtigung von Frau und Mann aktiv zu fördern.

Damit ist jede Schule gem. § 5a LGG verpflichtet, im Rahmen ihrer Zuständigkeiten jeweils für den Zeitraum von drei bis fünf Jahren ein Konzept zur Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf zu erstellen.

Inhalt des schuleigenen Konzepts sind gemäß § 6 LGG Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung, zur Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf gemäß §13 LGG und Familienpflegezeitgesetz (2015) sowie zum Abbau zur Unterrepräsentanz von Frauen.

Auf der Grundlage der Handreichung der Bezirksregierung Arnsberg zur Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege und des Frauenförderplans 2016 - 2019 haben die Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen gemeinsam mit dem Schulleiter und der Koordination Organisation und Verwaltung das vorliegende Konzept entwickelt.

Das Konzept besteht aus den folgenden zwei Inhaltsschwerpunkten:

- Frauenförderung: Auf der Grundlage einer Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur des BGA sollen konkrete Ziele bezüglich der Einstellung, Beförderung und Höhergruppierung von Frauen am BGA beschrieben und die zu deren Umsetzung vorgesehenen personellen, organisatorischen und fortbildenden Maßnahmen erläutert werden.
- Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf : Auf der Grundlage einer IST-Analyse, welche Maßnahmen derzeit für diesen Personenkreis umgesetzt werden, formuliert dieses Konzept Entwicklungsziele zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf.

Insgesamt dient das Konzept der Transparenz und damit der Akzeptanz der Unterrichtsverteilung und Stundenplangestaltung sowie dazu den Einsatz bei außerunterrichtlichen Dienstpflichten (Zweitkorrektur, Prüfungen, pädagogische Tage etc.) gerecht zu gestalten. Auch dient es der Erleichterung des Wiedereinstiegs in den Beruf nach der Elternzeit oder familienbedingter Beurlaubung durch unterhältige Teilzeit. Gleichzeitig ist es ein Element der Qualitätssicherung im Bereich des Gender Mainstreaming, denn es sieht die Gleichstellung von Mann und Frau als wesentlichen Baustein der Organisationsentwicklung.

Die Regelungen, die dieses Konzept festlegt, stellen einen Orientierungsrahmen für die Schulleitung, das Stundenplanteam und letztlich für das Kollegium dar. Solange es der pädagogische und schulorganisatorische Handlungsrahmen zulässt, wird dem Konzept Rechnung getragen.

Ansprechpartnerinnen sind die Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen, die das LGG in allen Dienststellen mit mindestens 20 Beschäftigten vorsieht.

1.1. Frauenförderung – Rechtliche Grundlagen

Neben dem Prinzip des *Gender Mainstreaming* ist Frauenförderung notwendig, um die im Grundgesetz und im Landesgleichstellungsgesetz geforderte Gleichstellung von Mann und Frau zu gewährleisten. Trotz guter Leistungen scheinen Frauen mehr Ermutigung für Führungspositionen zu benötigen, denn Frauen trauen sich Führungspositionen oft nicht zu (vgl. Frauenförderplan 2016 – 2019, S.10).

Besonders bei der Bewerbung auf A 15 – Stellen und Schulleitungsstellen am Gymnasium zeigt sich im gesamten Regierungsbezirk Arnsberg eine deutliche Unterrepräsentanz von Frauen (vgl. FFP, S.10). Dabei ist der Familienfaktor eine wesentliche Ursache dafür, warum sich weniger Frauen um ein Beförderungsamts bewerben (vgl. FFP, S.18). Daher ist die Zielsetzung im Frauenförderplan der BZR wie folgt: „ Nach wie vor ist die Erhöhung der Bewerbungsquote von Frauen für höherwertige Tätigkeiten anzustreben, damit genügend Frauen für ein Leitungsamts zur Verfügung stehen“ (vgl. FFP, S.18).

1.2. Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf

Angesprochen sind hier Teilzeitbeschäftigte mit Kindern unter 18 Jahren oder pflegebedürftigen Angehörigen, Alleinerziehende mit Kindern unter 18 Jahren oder alleinstehende Lehrkräfte mit pflegebedürftigen Angehörigen sowie Vollzeitbeschäftigte mit Kindern unter 18 Jahren oder pflegebedürftigen Angehörigen.

Das Alter der zu betreuenden Kinder bzw. die Pflegestufe des Angehörigen soll eine entsprechende Berücksichtigung finden.

Priorisierung der anspruchsberechtigten Lehrkräfte:

- alleinerziehende oder alleinpflgende TZ-Kräfte
- TZ-Kräfte mit Betreuungspflichten
- alleinerziehende oder alleinpflgende VZ-Kräfte
- VZ-Kräfte mit Betreuungspflichten

1.2.1. Besonderheiten für Schwangere und Stillende

Schwangere und Stillende stehen unter einem besonderen Schutz. Stillende Mütter stehen unter dem gleichen Schutz wie werdende Mütter. Der Arbeitsplatz ist so einzurichten, dass die Mutter und ihr Kind vor Gefahren für Leben und Gesundheit ausreichend geschützt sind.

Konferenzteilnahme und Teilnahme an Abendveranstaltungen oder Schul-

veranstaltungen: Generell ist die Teilnahme an Konferenzen Dienstgeschäft und daher verpflichtend. Allerdings dürfen werdende und stillende Mütter täglich nicht mehr als 8,5 Stunden beschäftigt werden und sie haben Anspruch auf Ruhepausen, die sie sich - attestiert - auch im Rahmen der eigentlichen Unterrichtszeit nehmen dürfen. Konferenzteilnahmen und ein gleichzeitiger Unterrichtsbeginn zur 1. Stunde können körperlich belastend sein und

sollten daher mit der Schulleitung ausgehandelt werden, um eine individuelle Regelung zu finden. Eine Beschäftigung nach 20 Uhr oder an Sonn- und Feiertagen ist nicht erlaubt (z. B. Schulkonferenzteilnahme oder Elternabend).

Stillzeiten: Stillenden Müttern ist auf Verlangen die zum Stillen erforderliche Zeit, mindestens aber zweimal täglich eine halbe Stunde oder täglich eine Stunde freizugeben. Stillzeiten gelten als Arbeitszeit. Die ausgefallenen Stunden dürfen also nicht vor- oder nachgearbeitet werden. Es ist unzulässig den Stundenplan einer stillenden Mutter so zu ändern, dass die Stillzeiten in die Freistunden fallen.

Pausenaufsicht: Da Pausenaufsicht mit erhöhten Unfallgefahren verbunden sein kann, können sich Mütter auf Wunsch von diesen Aufsichten befreien lassen. Eine erhöhte Unfallgefahr kann z. B. auch im Sportunterricht gegeben sein, wenn Hilfestellungen gegeben werden. Generell haben schwangere Frauen das Anrecht auf Ruhepausen im Sitzen, so dass Pausenaufsichten auch aus diesem Grund wegfallen sollten. Diese Regelung sowie das Erlassen der Bereitschaften und des Vertretungsunterrichts sollten von der Stundenplanung berücksichtigt werden.

Klassenfahrten und Wandertage: Auf Wunsch bzw. nach Rücksprache mit der Schulleitung kann die Kollegin von diesen Fahrten befreit werden. Eine Teilnahme an Klassenfahrten ist möglich, wenn die oben angeführten Arbeitszeiten garantiert sind.

Bereitschaften: Diese stellen eine zusätzliche Belastung dar und sollten daher nicht im Stundenplan enthalten sein.

Vertretungsunterricht: Hier gilt die gleiche Regelung wie bei Bereitschaften.

Arzttermine: Für Arzttermine im Rahmen der Schwangerschaftsvorsorge, kann die Schwangere vom Dienst befreit werden und darf die Arbeitszeit nicht nacharbeiten.

1.2.2. Besonderheiten für Lehrkräfte mit Betreuungspflichten

Lehrkräfte mit Betreuungspflichten sollen besondere Berücksichtigung finden...

- im Stunden- und Aufsichtsplan
- bei der Unterrichtsverteilung
- bei der Konferenzplanung
- bei der Klassenleitung
- bei außerunterrichtlichen Veranstaltungen
- bei Wandertagen und Schulfahrten

1.2.3. Besonderheiten für Lehrkräfte mit pflegebedürftigen nahen Angehörigen

Alle oben beschriebenen Regelungen gelten auch für pflegende Lehrkräfte. An dieser Stelle sei auf die Möglichkeit der 10-tägigen Arbeitsverhinderung § 2 des Pflegezeitgesetzes hingewiesen: „Beschäftigte haben das Recht, bis zu zehn Arbeitstage der Arbeit fernzubleiben, wenn dies erforderlich ist, um für einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen in einer akut aufgetretenen Pflegesituation eine bedarfsgerechte Pflege zu organisieren oder eine pflegerische Versorgung in dieser Zeit sicherzustellen.“ Es handelt sich dabei um eine unmittelbare Arbeitsverhinderung wie bei der Erkrankung eines Kindes. D.h. es besteht kein Genehmigungsvorbehalt und entgegenstehende dienstliche Gründe sind unbeachtlich.

1.2.4. Rechtliche Grundlagen / Grundlagentexte

Die gesetzlichen Grundlagen für das vorliegende Konzept sind:

- Grundgesetz Artikel 3
- Landesbeamtengesetz §64
- Handreichung zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie im FFP 2016-2019
- § 13 des Landesgleichstellungsgesetzes (LGG) vom 15.12.2016
- §§12, 14 und 17 der Allgemeinen Dienstordnung für Lehrerinnen und Lehrer, Schulleiterinnen und Schulleiter an öffentlichen Schulen (ADO) vom 18-06.2012
- Elternzeitverordnung(EZVO); Freistellungs-und Urlaubsverordnung (FrUrIV NRW).

2. Ist-Analyse

2.1. Frauenförderung

Der Gesetzgeber erwartet, insbesondere für seinen eigenen Hoheitsbereich, dass Frauen in gleicher Weise und in gleichem Umfang befördert werden und Leitungspositionen besetzen wie Männer.

Ein Vergleich der Jahre 2009 und 2017 macht die Entwicklung am BGA deutlich.

2009 bestand das Kollegium insgesamt aus 44 Lehrkräften (davon 18 Frauen),

2017 besteht das Kollegium insgesamt aus 62 Lehrkräften (davon 30 Frauen).

Der Frauenanteil ist also deutlich gestiegen.

In den Gehaltsgruppen A12 und A13 sieht die Verteilung wie folgt aus:

2009 wurden 3 Lehrkräfte (1) nach A12 bezahlt,

2017 ist das Verhältnis [3 (1)] gleich geblieben.

2009 wurden 23 (12) Lehrkräfte nach A13 bezahlt,

2017 entwickelte sich die Gruppe auf 30 (19).

Im Bereich der Höhergruppierung ergibt sich folgendes Bild:

2009 wurden 13 (4) Kolleginnen und Kollegen nach A14 bezahlt.

2017 werden 22 (9) Kolleginnen und Kollegen nach A14 entlohnt.

Das Zahlenverhältnis hat sich also im Laufe der Jahre verbessert. Bis hierher entspricht die Entwicklung der Situation an den Gymnasien in NRW im Allgemeinen.

Anders sieht es aus im Bereich der erweiterten Schulleitung:

2009: A15 = 4 (0), A15Z = 1 (0), A16 = 0 (0);

2017: A15 = 5 (1), A15Z = 1 (0), A16 = 1 (0).

Hier greifen die Fördermaßnahmen erst langsam. Beförderungen in den Aufgabenbereich A14, A15 und A16 sind abhängig von Berufserfahrung. Da erst in den letzten Jahren vermehrt Frauen am BGA eingestellt wurden, können mit Blick auf Lebenszeitverbeamtung (3 Jahre Probezeit) und Stellenzuweisungen Frauen erst sukzessive in diese Aufgabenbereiche wachsen.

In allen Bereichen ist natürlich eine Übernahme von verantwortlichen Positionen abhängig von frei werdenden Stellen.

Am BGA sind es primär die folgenden Maßnahmen, die im Sinne der beschriebenen Frauen – Förderung durch die Schulleitung umgesetzt werden:

- Systematische Ansprache und Ermutigung von Frauen zu weiterführenden Aufgaben und damit aktive Unterstützung der Frauen in der Entscheidungsfindung für ein Beförderungamt.
- Frühzeitige Motivierung weit im Vorfeld von Beförderungen zur Teilnahme an Fortbildungen zur Weiterqualifizierung.
- Personalentwicklungsgespräche
- Regelmäßige Transparenzschaffung über freie, zu übernehmende Aufgabengebiete.

Auch der Lehrerrat und die AfG unterstützen diese Maßnahmen zur Frauenförderung durch Beratung der Kolleginnen.

2.2. Familie, Pflege und Beruf

2.2.1. Regelungen für alle anspruchsberechtigten Lehrkräfte am BGA

Die Koordination Organisation und Verwaltung und der Schulleiter setzen die folgenden Maßnahmen gemeinsam mit den anspruchsberechtigten Lehrkräften um:

- Gespräch (nach Bedarf) mit den Beschäftigten ggf. unter Hinzuziehung der AfG auf Wunsch rechtzeitig vor Schuljahresende über den Unterrichtseinsatz und die Stundenplangestaltung im neuen Schuljahr.
- Abfrage über die Fachkonferenzvorsitzenden rechtzeitig vor Schuljahresende zu den Wünschen zur Unterrichtsverteilung (vgl. *Konzept UV und Stundenplanung*). Dabei sind die Anspruchsberechtigten dazu angehalten bei der Angabe der Kurswünsche

die eigene Betreuungssituation zu berücksichtigen und dadurch ggf. Nachmittagsunterricht im Vorhinein zu vermeiden.

- Frühzeitig vor Schuljahresende: Abfrage persönlicher Zwänge durch das entsprechende schuleigene Formular (vgl. *Konzept UV und Stundenplanung*).
- Zwingende organisatorische Gründe, die die Umsetzung der Vereinbarung für Lehrkräfte mit Betreuungspflichten nicht ermöglichen, werden der Lehrkraft während der Stundenplangestaltung mitgeteilt. Ein Ausgleich wird möglichst im nächsten Schuljahr geschaffen.
- Der Terminplan, der frühzeitig vor Schuljahresbeginn kommuniziert wird, ermöglicht eine zuverlässige und langfristige Terminplanung. Kurzfristige Änderungen der Terminplanung sind möglichst zu vermeiden. Alle Termine können auch im internen Logineo-Bereich eingesehen werden.
- Außerunterrichtliche Termine wie z. B. pädagogische Tage erfordern individuelle Absprachen mit dem Schulleiter, falls eine Befreiung im Sinne der Betreuungspflichten notwendig ist.
- Als Stillraum kann die Lehrerstation im 1. Turm genutzt werden.

2.2.2. Regelungen für Teilzeitkräfte mit Betreuungspflichten am BGA

Die Koordination Organisation und Verwaltung und der Schulleiter setzen die folgenden Maßnahmen gemeinsam mit den Teilzeitkräften mit Betreuungspflichten um:

- Den Anspruchsberechtigten kann in Abhängigkeit schulorganisatorischer und pädagogischer Rahmenbedingungen sowie entsprechend ihrer Vertragsstundenzahl (vgl. Regelungen im *Konzept UV und Stundenplanung*) ggf. ein unterrichtsfreier Tag eingeräumt werden. Der freie Tag sollte möglichst nicht an dem Konferenztag (Donnerstag) liegen.
- Die anspruchsberechtigten Lehrkräfte führen individuell Absprachen mit dem Stundenplanteam durch.
- Alleinerziehende können den groben zeitlichen unterrichtlichen Einsatzrahmen mit den Stundenplanern besprechen. Ein Anspruch auf Unterricht zu bestimmten Zeiten, an bestimmten Tagen, in bestimmten Klassen und in bestimmten Fächern besteht nicht (vgl. §12 ADO).
- Die anspruchsberechtigten Lehrpersonen haben wie alle Lehrkräfte - im Sinne der Gesundheit - eine zumutbare Anzahl von Springstunden.
- Teilzeitkräfte mit Betreuungspflichten arbeiten im Fall von eigenen Klassenleitungen in Klassenleitungsteams: Minimierung des Arbeitsaufwandes für den Einzelnen. Sie entscheiden selber welche Klassenleitungsgeschäfte sie im Rahmen ihrer reduzierten Stundenzahl übernehmen. Ein Anspruch auf die Leitung einer bestimmten Klasse besteht nicht (vgl. §12 ADO).

- Die anspruchsberechtigten Lehrpersonen korrigieren als Co-Korrektor bei Prüfungen in einem proportional zur Arbeitszeit verringerten Einsatz.
- Nach Rücksprache mit der Schulleitung haben die anspruchsberechtigten Lehrkräfte die Möglichkeit die Teilnahme an einzelnen Konferenzen abzusagen.
- Konferenzen an denen Teilzeitkräfte mit Betreuungspflichten teilnehmen, werden - wenn organisatorisch möglich - mit möglichst längerfristiger Absprache zeitlich vorgezogen.
- Bereitschaften und Aufsichten liegen in Absprache mit den anspruchsberechtigten Teilzeitkräften möglichst nicht in Randbereichen des Stundenplans, um die notwendigen Anwesenheitszeiten in der Schule gering zu halten.
- Teilzeitkräfte mit Betreuungspflichten nehmen entsprechend ihrer Vertragsstundenzahl an außerunterrichtlichen Veranstaltungen wie z. B. dem Präsentationstag oder Elternsprechtagen teil.
- Alle Teilzeitkräfte verhandeln mit dem Schulleiter bereits bei Beantragung einen Freizeitausgleich falls die Teilnahme an einer Klassenfahrt geplant ist.
- Alle Teilzeitkräfte werden für Vertretungsunterricht und Pausenaufsichten entsprechend der reduzierten Pflichtstundenzahl eingesetzt.

2.3. Unterstützung durch die AfG am BGA

Über die Pflichtbeteiligung hinaus kann die AfG je nach Prioritätensetzung und Ressourcen Arbeitsschwerpunkte wählen. Am BGA gehören dazu ...

- die Information und Beratung der Kolleginnen und Kollegen zu gleichstellungsrelevanten Fragestellungen.
- Vorstellen des Frauenförderplans auf der Lehrerkonferenz sowie regelmäßige TOPs auf den Lehrerkonferenzen.
- Beratung von Schwangeren oder Müttern in Teilzeit.
- Beratung der Schulleitung.

3. Entwicklungsziele

Um der in Kapitel 1.1 beschriebenen Forderung der Frauenförderung weiterhin nachzukommen, stellt die kontinuierliche Motivation der Kolleginnen im Hinblick auf die Bewerbung auf Beförderungsstellen und besonders auf A15 -Stellen ein zentrales Entwicklungsziel dar. Dabei ist zu berücksichtigen, dass Teilzeitbeschäftigte nicht benachteiligt werden dürfen. Ihnen stehen die gleichen Beförderungsmöglichkeiten zu wie Vollzeitbeschäftigten.

Die in 1.1 geschilderten Maßnahmen werden oft nicht selbstständig von den Kolleginnen in Anspruch genommen. Um allen Kolleginnen die unter 1.1 beschriebenen Maßnahmen auch

zukünftig ins Bewusstsein zu rufen, werden der Schulleiter und die AfG z. B. im Rahmen der jährlichen Schuljahreseingangskonferenz auf alle aufgelisteten Optionen hinweisen.

Nicht nur durch Fort- und Weiterbildungen, sondern auch durch kollegiale Hospitationen können besonders Frauen mehr Zutrauen in die eigenen Fähigkeiten gewinnen. Die dafür notwendigen organisatorischen Bedingungen zu ermöglichen, ist Aufgabe der Schulleitung.

Ein weiteres Entwicklungsziel stellt die Erleichterung des Wiedereinstiegs in den Beruf nach Elternzeit oder familienbedingter Beurlaubung dar. Auf Wunsch sollten die betroffenen Kolleginnen und Kollegen nach ihrer „Arbeitspause“ mit der Schulleitung ein entsprechendes Personalentwicklungsgespräch bzw. Beratungsgespräch führen.

Das neue Landesgleichstellungsgesetz (Dezember 2016, §12) konkretisiert die paritätische Besetzung aller Gremien. Demnach müssen Frauen in wesentlichen Gremien mit einem Mindestanteil von 40% vertreten sein. Dieser Forderung wird am BGA z. B. innerhalb der Einstellungskommission Rechnung getragen. Zukünftig ist diese konkrete paritätische Besetzung auch für Gremien wie die Lenkungsgruppe oder Wahlgremien wie z. B. den Lehrerrat anzustreben. Bezüglich der paritätischen Besetzung in gewählten Gremien erscheint eine Sensibilisierung des Kollegiums sinnvoll.

Dieses Konzept unterliegt nicht nur fortlaufender Aktualisierung, sondern bildet auch die Basis für ein zukünftiges Schulkonzept zum Gender Mainstreaming, das die Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen als nächsten nötigen Arbeitsschwerpunkt ins Auge fassen.

Stand: 19.10.2017

Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen: OStR' Godefroid, StR' Sechi – Müller
Koordination Organisation und Verwaltung: StD' Blümel
Schulleiter: OStD Holtkemper