

2.2 VEREINBARKEIT VON BERUF, FAMILIE UND PFLEGE

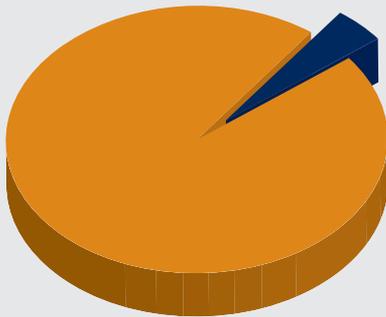
2.2.1 BESCHÄFTIGTE MIT FAMILIENBEDINGTEN BETREUUNGSPFLICHTEN

Beschäftigungssituation in absoluten Zahlen (ohne Lehramtsanwärter/innen)

Schulformen	Gesamtzahl		davon				in Elternzeit und/ oder in Teilzeit gem. §§ 64, 65, 67, 74 LBV NRW			
	Beschäftigte		Frauen		Männer		Frauen	Männer	Frauen	Männer
	2015	2018	2015	2018	2015	2018	2015		2018	
Dezember 2015 / 2018										
Grundschulen	8943	9479	8103	8555	840	924	2808	18	3263	27
Förderschulen	3275	3199	2510	2483	765	716	566	36	777	31
Hauptschulen	2386	1592	1586	1080	800	512	292	24	205	8
Realschulen	3023	2809	2043	1933	980	876	489	30	547	29
Gemeinschaftsschule/ Sekundarschulen/ Primusschule	1195	1806	860	1236	335	570	152	5	329	13
Gesamtschulen	4077	4617	2585	2986	1492	1631	529	46	721	58
Gymnasien	6617	6604	3861	3991	2756	2613	784	127	1452	136
Weiterbildungskollegs	428	377	243	225	185	152	43	5	50	6
Berufskollegs	4732	4880	2331	2526	2401	2354	581	49	703	53
Gesamt	34676	35363	24122	25015	10554	10348	5678	340	8047	361

* alle Teilzeitbeschäftigten mit Betreuungspflichten und Lehrkräfte in Elternzeit

Elternzeit und Teilzeitbeschäftigte mit Betreuungspflichten



■ TZ Frauen (8.047 = 95,7%)
 ■ TZ Männer (361 = 4,3%)

Landesgleichstellungsgesetz NRW § 13 Abs. 1:

„Im Rahmen der gesetzlichen, tarifvertraglichen oder sonstigen Regelungen der Arbeitszeit sind Beschäftigten, die mindestens ein Kind unter 18 Jahren oder eine pflegebedürftige nahe Angehörige oder einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen nach § 7 Absatz 3 des Pflegegesetzes vom 28.Mai 2008 (BGBl.I S.874,896) in der jeweils geltenden Fassung tatsächlich betreuen oder pflegen, Arbeitszeiten zu ermöglichen, die eine Vereinbarkeit von Beruf und Familie erleichtern, soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen.“

Auswertung

An den 1066 öffentlichen Schulen der Bezirksregierung gibt es zum Zeitpunkt der Datenerhebung 35.363 Beschäftigte, davon 25.015 Frauen (70,7 %) und 10.348 Männer (29,34 %). Nimmt man die Grundschulen heraus, für die die jeweiligen Schulämter als verantwortliche Dienststelle einen eigenen Gleichstellungsplan erstellen, dann sind es 25.884 Beschäftigte, davon 16.460 weiblich (63,6 %) und 9.424 männlich (36,4 %).

Von den Beschäftigten – auch an den weiterführenden Schulen – sind nach wie vor überwiegend Frauen in Elternzeit und/oder familienbedingt teilzeitbeschäftigt (93%; +2 Prozentpunkte). Auch Männer nehmen Elternzeit in Anspruch, z. B. zwei „Vätermonate“, dies vereinzelt sogar in der Schulleitungsposition. Dennoch belegen die Daten zur Elternzeit oder Teilzeit in Elternzeit gem. §§ 64, 65, 67, 74 LBG NRW, dass Frauen aufgrund von Familienarbeit ihre Gelderwerbstätigkeit und ihren beruflichen Werdegang (partiell) unterbrechen. Es besteht eine Pflicht, gem. § 68 LGB NRW auf reduzierte Renten- oder Pensionsansprüche hinzuweisen.

Die Datenanalyse zur Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen und die aktuelle Umfrage zur Umsetzung des vergangenen Frauenförderplans an den Schulen bestätigen nach wie vor, dass der „Familienfaktor“ eine wesentliche Ursache dafür ist, warum sich Frauen weniger um ein Beförderungsamts bewerben bzw. ein Leitungsamts besetzen (MGEPA 2015).

So ist z. B. die betreuungsintensive Familiengründungsphase in dem Zeitfenster, in dem berufliche Weichen gestellt werden, ein neuralgischer Punkt. Es ist gesellschaftlich unstrittig, dass Beschäftigte mit Betreuungspflichten besondere Unterstützungsangebote erhalten müssen. Das Grundgesetz verpflichtet zur aktiven staatlichen Förderung und zum strukturellen Nachteilsausgleich mit dem Ziel der gleichberechtigten Teilhabe von Frau und Mann (Art. 3 GG).

Andere Ursachen sind fehlende Akzeptanz von Frauen in führenden Positionen generell und die verbreitete Ansicht, dass Funktionsämter nicht in Teilzeit geleistet werden können. Das MGEPA spricht in diesem Zusammenhang sogar von einer „Teilzeitfalle“.

Nicht erhoben werden konnten Daten von Frauen und Männern zur Dauer der Elternzeit, zur Altersstruktur, zum Anteil der Stundenreduzierung sowie zu vollzeitbeschäftigten Müttern oder Vätern und zu Alleinerziehenden oder Alleinstehenden, die die Berufstätigkeit mit der Betreuung und Pflege von älteren Angehörigen vereinbaren müssen.

Schulische Verpflichtung vs. persönliche Arbeitszeitwünsche

Umfragen zur Generation Y zeigen, dass sich die Vorstellungen über die Arbeitsbedingungen und den Arbeitsalltag geändert haben. Work-Life Balance für sich selbst und/oder die Familie steht im Vordergrund und dazu gehören flexible Arbeitszeiten, Homeoffice und Sabbaticals.

Diese Ansprüche sind jedoch am Arbeitsplatz Schule nur eingeschränkt oder gar nicht zu realisieren, da die Unterrichtssicherung der Schülerinnen und Schüler im Vordergrund steht. Das Schulgesetz NRW § 57 und die Allgemeinen Dienstordnung (ADO) sind Ausgangspunkt für eine Arbeitsplatzbeschreibung für Lehrkräfte. Auf dieser Grundlage finden Lehrerinnen und Lehrer mit Betreuungspflichten besondere Berücksichtigung (§§ 13, 14 LGG NRW, PflegeZG, FPfZG).

Die Schulabteilung der Bezirksregierung Arnsberg hat zur Unterstützung der Schulen Handreichungen entwickelt, wie diese gesetzlichen Vorgaben unter Berücksichtigung der dienstlichen Belange zu einer familienfreundlichen Arbeitszeit in der Schule umgesetzt werden können. Mit Blick auf die unterrichtlichen und außerunterrichtlichen Arbeitszeitverpflichtungen müssen aber auch Lehrkräfte ihre familienbedingte Betreuungsorganisation großzügig planen. Dies reduziert für die betreffende Lehrkraft den zeitlichen Druck. Es entlastet wegen des flexibleren Zeitrahmens, den die Lehrkraft für ihre Betreuungszeiten privat geregelt hat, auch das System Schule. Denn es muss auch ein Inter-

essensausgleich zwischen den Beschäftigten mit und ohne Betreuungspflichten gewährleistet sein. (vgl. Gleichstellung von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst. Vierter Bericht zur Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes in der Landesverwaltung Nordrhein-Westfalen S.98/99).

Bemessung der Arbeitszeit und Betreuungszeit

Die Arbeitszeit der Beamtinnen und Beamten in NRW gem. § 60 LBG sieht eine Wochenarbeitszeit von 41 Zeitstunden bei 30 Tagen Urlaub im Jahr vor. Überträgt man diese Zeit auf die Lehrkräfte, so wird deutlich, dass nur ca. die Hälfte der Arbeitszeit Unterrichtszeit ist. Die andere Hälfte teilt sich auf in außerunterrichtliche Tätigkeit (Konferenzen, Teambesprechungen, Beratung, Schulfahrten etc.) sowie Unterrichtsplanung (Vor- und Nachbereitung, Korrekturen, Gutachten etc.).

Gem. § 57 SchulG sind Lehrkräfte dazu verpflichtet, für Unterrichtszeit und außerunterrichtliche Tätigkeiten dienstlich zur Verfügung zu stehen. Deshalb müssen Lehrkräfte bei der Planung ihrer Betreuungszeiten auch den zeitlichen Aufwand für außerunterrichtliche Tätigkeiten mit berücksichtigen. Würde sich die Betreuungszeit nur an den Unterrichtszeiten orientieren, so ist dies zum einen unzulässig und führt zum anderen in den Kollegien und bei der einzelnen Lehrkraft zu Unzufriedenheit, Konflikten und Stress.

Setzt man die für Lehrkräfte vorgesehenen 30 Tage Urlaub (§§ 18, 20 FrUrIV) mit den 12 Wochen unterrichtsfreier Zeit in Relation, so würde sich die Arbeitszeit von 41 Zeitstunden für jede zusätzlich frei genommene Woche um jeweils 1 Zeitstunde erhöhen.

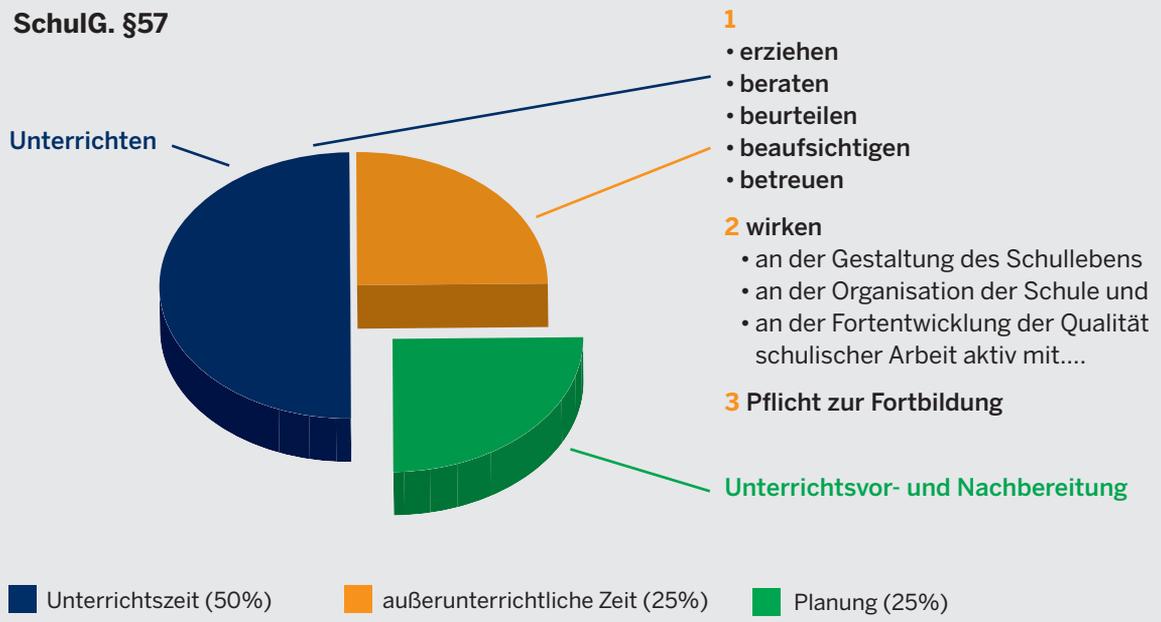
Arbeitszeit = 41 Zeitstunden/pro Woche		
Betreuungszeit		
Unterrichtszeit = ca. 50%	Außerunterrichtliche Tätigkeit = ca. 25 %	Unterrichtsvor- und Nachbereitung = ca. 25 %

Wochenarbeitszeit des öffentlichen Dienstes in Zeitstunden 41 Std. bei 30 Tagen Urlaub		Standort Schule		Arbeitszeit außerhalb des Unterrichts in Zeitstunden	Standort Schule	Arbeitsplatz Zuhause
		Unterrichtsverpflichtung Unterrichtsstunden (45 Min. Raster)	Unterrichtsverpflichtung in Zeitstunden (60 Min.)		Außerunterrichtliche Tätigkeit ca. in Zeitstunden	Unterrichtsvor- und -nachbereitung ca. in Zeitstunden
Grundschule	41	28,0	21,0	20,0	10,0	10,0
Hauptschule	41	28,0	21,0	20,0	10,0	10,0
Realschule	41	28,0	21,0	20,0	10,0	10,0
Gm/Sk/Ps	41	25,5	19,1	21,9	10,9	10,9
Gymnasium	41	25,5	19,1	21,9	10,9	10,9
Gesamtschule	41	25,5	19,1	21,9	10,9	10,9
Berufskolleg	41	25,5	19,1	21,9	10,9	10,9
Förderschule	41	27,5	20,6	20,4	10,2	10,2
Schule für Kranke	41	27,5	20,6	20,4	10,2	10,2
Weiterbildungskolleg	41	22	16,5	24,5	12,2	12,3
Abendreal-schule	41	25	18,8	22,2	11,1	11,1

(Unterrichtsstunden * 45 Minuten)/60

Arbeitszeit Lehrkräfte 41 Zeitstunden (§ LBG NRW) bei 30 Tagen Urlaub (§ 18 FrUrlV)

SchulG. §57



Zielsetzung

Es entspricht dem Wunsch der meisten jungen Männer und Frauen, den eigenen Lebensunterhalt zu verdienen und gleichzeitig Zeit mit der Familie verbringen zu können (2. Gleichstellungsbericht der Bundesregierung 2017, Sachverständigenkommission). Dennoch ist die gleichberechtigte Verteilung von Betreuungsaufgaben noch nicht in der Gesellschaft angekommen. Rollenbilder und Stereotype, persönliche Präferenzen und Erwartungen des sozialen Umfeldes wirken vielfältig und verhindern die angestrebte Gleichstellung auch im Schulalltag. Die aktuellen Daten bringen dies deutlich zum Ausdruck.

Die intensiven Familienbetreuungsphasen mit Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen müssen in den Arbeitsbelastungen entsprechend Berücksichtigung finden.

Die Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege gem. § 13 LGG soll

- in der Personalentwicklung berücksichtigend eingeplant,
- durch Übergänge und Wiedereingliederung erleichtert,
- durch adäquate Arbeitszeiten in der Schulorganisation verlässlich gestaltet,
- durch Teilzeit auch in Beförderungssämtern ermöglicht und
- durch ein Konzept zur Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege gesichert werden.

Erfreulich ist, dass mittlerweile an 61 Prozent der Schulen Konzepte zur Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege in der Lehrerkonferenz beschlossen worden sind. An 27 Prozent der Schulen befindet es sich noch in der Entwicklung, aber an 4 Prozent ist es noch gar nicht vorhanden.

Trotz aller Bemühungen um familienfreundliche Arbeitszeiten an Schulen, müssen Lehrkräfte sich aber auch über ihre Arbeitszeiten, die über die reine Unterrichtspräsenz hinausgehen, bewusst sein und sich selbst durch ausreichende, private und öffentlich zur Verfügung gestellte Betreuungsmöglichkeiten entlasten.

Zu berücksichtigen sind ebenso die Aufsichtsverpflichtungen der Lehrkräfte mit Kindern gem. § 1626 BGB (Elterliche Sorge) sowie die reelle zeitliche Chance für die Organisation der Betreuung vor allem von jüngeren Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen. Dies muss durch frühzeitige und langfristige Terminplanungen sowie verlässliche Präsenzzeiten gewährleistet sein.

2.2.2 TEILZEITBESCHÄFTIGTE UND BEFÖRDERUNGSÄMTER

Teilzeitbeschäftigte mit Betreuungspflichten

Teilzeit gem. § 13 LGG	§§ 64, 65, 67, 74 LBV NRW und in Teilzeit in Elternzeit		gemessen an der Be- schäftigung von Frau- en und Männern ins- gesamt		von den Teilzeitbeschäftigten			
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	mit Beförderungs- amt oder Zulage		gemessen an ihrer Teilzeitbeschäftigung	
	absolut		in %		absolut		in %	
Grundschule	2777	19	32,5	2,1	106	1	12,2	5,3
Förderschule	658	27	26,5	3,8	14	0	2,1	0,0
Hauptschule	168	8	15,6	1,6	4	0	2,4	0,0
Realschule	458	23	23,7	2,6	132	7	28,8	30,4
Gm, Sk, Ps	241	8	19,5	1,0	15	0	6,2	0,0
Gesamtschule	534	42	17,9	2,6	57	12	10,7	28,6
Gymnasium	1192	114	29,9	4,4	311	49	28,4	43,0
Weiterbildungskolleg	43	5	19,1	3,3	4	1	9,3	20,0
Berufskolleg	590	53	23,4	2,3	233	25	39,5	47,2
Gesamt 2018	6661	299	26,6	2,9	876	95	13,2	31,8

* alle Teilzeitbeschäftigten mit Betreuungspflichten und Teilzeitlehrkräfte in Elternzeit

Gesamt 2015	4686	229	19,4	2,2	611	48	13,0	21,0
Veränderung	1975	+70	+7,2	+0,7	+265	+47	+ 0,2	+10,8

BEFÖRDERUNGSÄMTER IN TEILZEIT MIT BETREUUNGSPFLICHTEN IN ABSOLUTEN ZAHLEN

Beförderungsamt oder Fachleiter/in mit Zulage	Fachleitung am ZfsL		A 13 SI		A 14		A 15		Stell- vertretung		Schullei- ter/in	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
Grundschule	23	1	-	-	-	-	-	-	68	-	15	-
Förderschule	5	-	-	-	2	-	1	-	4	-	2	-
Hauptschule	-	-	2	-	-	-	-	-	2	-	-	-
Realschule	2	-	127	8	-	-	-	-	3	-	-	-
Gm, Sk, Ps	-	-	7	-	7	-	-	-	1	-	-	-
Gesamtschule	3	-	20	2	32	6	2	4	-	-	-	-
Gymnasium	5	2	-	-	299	42	34	5	-	-	-	-
Weiterbildungskolleg	-	-	-	-	4	0	-	-	-	-	-	-
Berufskolleg	-	-	-	-	213	22	20	3	-	-	-	-
Gesamt 2018	38	3	156	10	557	70	57	12	78	-	17	-

Gesamt 2015	24	3	83	12	412	30	24	2	56	-	13	1
Veränderung	+ 14	+/- 0	+ 73	- 2	+145	+ 40	+ 33	+ 10	+ 22	-	+ 4	- 1

Arbeitszeitmodelle und Teilzeit gem. § 13 Abs. 8 LGG

„Teilzeit, Telearbeit, Jobsharing und andere Arbeitsorganisationsformen stehen der Übernahme und Wahrnehmung von Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben grundsätzlich nicht entgegen und sind in Leitungsfunktionen für beide Geschlechter zu fördern.“

Auswertung

Neben den vollzeitbeschäftigten Frauen und Männern mit Betreuungspflichten – auch als Alleinerziehende oder Alleinpflgende –, gelten für Teilzeitbeschäftigte im Schulbereich weitergehende Verwaltungsvorschriften wie z. B. § 17 ADO. Im Gleichstellungsplan werden gem. § 13 LGG nur Teilzeitbeschäftigte mit Betreuungspflichten berücksichtigt (§§ 64, 65, 67 und 74 LBG NRW).

Von den 25.015 weiblichen Beschäftigten sind 32,2 % familienbedingt teilzeitbeschäftigt (8.047) oder abwesend in Elternzeit, bei den Männern sind es 3,4 % (361 von 10.348). Teilzeitbeschäftigt, auch während der Elternzeit gem. §§ 64, 65, 67, 74 LBG NRW sind 6.661 Frauen (26,6 %) und 299 Männer (2,9 %).

Von diesen weiblichen Teilzeitbeschäftigten sind 13,2 % der Frauen (+0,2) in einem Beförderungsamte oder als Fachleiterin mit Zulage (SI) tätig. Demgegenüber sind es mit 31,8 % der Männer (+10,8) mehr als doppelt so viele, die ein Beförderungsamte in Teilzeit aus familiären Gründen innehaben, insbesondere in den Schulformen Gesamtschule, Gymnasium, Weiterbildungskolleg und Berufskolleg, wo es mehr verschiedene Beförderungsamte gibt. Nicht untersucht werden konnte der Unterschied in der Anzahl der Stundenreduzierung jeweils bei weiblichen und männlichen Lehrkräften. Dennoch erscheint es angesichts dieser Daten, dass Männer sich ein Beförderungsamte eher in Teilzeit zutrauen als Frauen. Die AfG berichten in den DB mit den Gleichstellungsbeauftragten, dass Frauen ggf. auf Grund der Komplexität der Aufgaben befürchten, die Arbeitsbelastung nicht mit der anteiligen Arbeitszeit erfüllen zu können, obwohl die außerunterrichtlichen Aufgaben der reduzierten Pflichtstundenzahl entsprechen sollen (§ 17 ADO).

Die Bemessung und Organisation der Arbeitszeit scheint das Hauptproblem für Teilzeitbeschäftigte zu sein. Die Vergütung der Lehrkräfte in Teilzeit wird an der Anzahl der Unterrichtsstunden mit deren Vorbereitung gemessen, während in vielen Fällen erwartet wird, dass der Umfang der darüber hinaus gehenden außerunterrichtlichen Dienstpflichten wie von einer Vollzeitkraft wahrgenommen werden muss.

Zudem stellt die Variabilität der Arbeitszeit in der Schule, z.B. durch Vertretungsunterricht, unregelmäßige Konferenztermine oder Schulfahrten, für einige Teilzeitkräfte dann ein organisatorisches Betreuungsproblem dar, wenn – wie oben beschrieben – die Betreuungszeit zu knapp bemessen wird.

Diese gleichstellungspolitische „Schieflage“ muss auch unter dem Aspekt der eigenen Alterssicherung betrachtet werden. „Wird Teilzeitbeschäftigung oder Urlaub ohne Besoldung beantragt, sind die Beamtinnen und Beamten auf die Folgen ermäßigter Arbeitszeit oder langfristiger Urlaube hinzuweisen, insbesondere auf die Folgen für Ansprüche auf Grund beamtenrechtlicher Regelungen.“ (§ 68 LBG NRW).

Die Schulabteilung hat daher als Ziel im letzten Frauenförderplan insbesondere die Optimierung von Teilzeit in Beförderungsamten in den Blick genommen. Vereinzelt erprobte Lösungsvorschläge sind mit Schulen und dem MSB diskutiert worden:

- konkrete Arbeitsplatzbeschreibung des außerunterrichtlichen Aufgabenfeldes,
- Hinweis auf Aufgabendifferenzierung bereits in der Ausschreibung,
- Teilung der Aufgabenbereiche,
- Entlastung bei voller Wahrnehmung der Aufgabe, z. B. durch Reduzierung der Unterrichtsstunden,
- Aufgabenwahrnehmung auch am Arbeitsplatz zu Hause.

Die schulfachlichen GB haben Schulleitungen aufgefordert, dies entsprechend umzusetzen und auf das Bundesverwaltungsgerichtsurteil hingewiesen¹. Dennoch fordern viele teilzeitbeschäftigte Frauen keine Unterrichtsentlastung ein, wenn sie die Funktionstätigkeit voll wahrnehmen. Bei Verbesserung dieser Bedingungen könnten sicher mehr Frauen für weiterführende Positionen motiviert werden.

Eine anteilige Präsenz von Teilzeitbeschäftigten in der Schule bedeutet nicht eine geringere Leistungsorientierung bzw. Leistungsbereitschaft und darf sich nicht nachteilig im Vergleich zu der durchgängigen Erwerbsbiografie einer Vollzeitkraft auswirken. Dies ist auch in den neuen Beurteilungsrichtlinien berücksichtigt worden.

Neben den Überlegungen zur Teilung von Leitungsaufgaben im Mittleren Management oder der Ständigen Vertretung hat die BR im Bereich Grundschule das Pilotprojekt „TopSharing“ entwickelt.

Zielsetzung

Auch wenn bei der Stunden- und Terminplangestaltung dienstliche Belange im Vordergrund stehen, sollen hier alle Möglichkeiten der Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege Berücksichtigung im Schulalltag finden.

Der Zurückhaltung bei der Bewerbung auf ein Beförderungamt von Frauen auch in familienbedingter Teilzeit sollte durch entsprechende Arbeitsplatzmodelle entgegengesteuert werden, z. B. durch

- verlässliche Vereinbarungen zur Arbeitszeitgestaltung
- Orientierung der Anwesenheitszeit in der Schule an der reduzierten Pflichtstundenzahl
- Förderung des beruflichen Fortkommens von Frauen auch in Teilzeit
- besondere Berücksichtigung der Teilzeitkräfte im schulspezifischen Konsens zur Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege.

Noch wird wegen der Komplexität der Aufgaben das Amt der Schulleiterin, des Schulleiters zwar mit der Teilzeitmöglichkeit ausgeschrieben, aber nur marginal an kleineren Schulen wahrgenommen. Mit TopSharing an Grundschulen soll erprobt werden, ob die Teilung der Führungsverantwortung auf der Position der Schulleitung möglich ist.

Der Gedanke des Job-Sharings sollte in diesem Zusammenhang zusammen mit dem MSB weiterentwickelt werden. Es gibt vereinzelt dazu bereits Erfahrungen in anderen Bundesländern. In der freien Wirtschaft gibt es immer mehr Beispiele für teilzeitbeschäftigte Führungskräfte und Job-Sharing-Modelle.

Die Wahrnehmung und Umsetzung gleichberechtigter Rollenmodelle sowie das zentrale Bedürfnis vieler Beschäftigter, Beruf, Familie und Pflege in Einklang zu bringen, benötigen ein familienfreundliches Arbeitsklima mit einer Akzeptanzkultur auch von unterschiedlichen Anwesenheitszeiten am Arbeitsplatz sowohl für Frauen als auch für Männer².

1 BVerwG, Urteil vom 16. Juli 2015 - 2 C 16.14 Vorinstanzen: OVG Lüneburg 5 LC 269/09 - Urteil vom 13. Dezember 2011; VG Lüneburg 1 A 243/06 - Urteil vom 27. August 2009:

Teilzeitbeschäftigte dürfen nur entsprechend ihrer Teilzeitquote zur Dienstleistung herangezogen werden. Dies gilt auch bei der Übertragung von Funktionstätigkeiten. Diese müssen entweder entsprechend der Teilzeitquote gekürzt werden, oder die Mehrarbeit muss dadurch ausgeglichen werden, dass der betroffene Lehrer (die betroffene Lehrerin) entsprechend weniger zu anderen Aufgaben herangezogen wird.

2 VERGLEICHE VERTIEFENDE AUSFÜHRUNGEN HIERZU

- Ministerium für Gesundheit, Emanzipation, Pflege und Alter in NRW (MGEPA), Dritter Bericht zur Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes in der Landesverwaltung NRW, 2012
- 22. Konferenz der Gleichstellungs- und Frauenministerinnen, -minister, -senatorinnen und -senatoren der Länder, Hauptkonferenz am 14. und 15. 06. 2012 in Nürnberg