

# Familiengerechte Stundenplangestaltung

## KONTAKT

Marktstr. 12, Zi.001  
72622 Nürtingen  
07022/26299-32  
oepr.ghrs@ssa-nt.kv.bwl.de  
www.oepr-nt.de

**Immer mehr Kolleg\*innen haben minderjährige Kinder oder sind mit der Pflege eines Angehörigen betraut und stellen sich der Herausforderung, Familie und Beruf zu vereinbaren.**

An vielen Schulen wird auf die speziellen Bedürfnisse von Eltern und pflegenden Angehörigen bereits bei der Gestaltung des Stundenplans ganz selbstverständlich Rücksicht genommen. Dabei gilt es vieles zu beachten. Um Sie als Beschäftigte, aber auch Schulleitungen zu unterstützen, sind hier die wichtigsten Informationen rund um das Thema familiengerechte Arbeitszeit und Stundenplangestaltung zusammengestellt.

Im Chancengleichheitsgesetz vom 23. Februar 2016 ist geregelt, dass die jeweilige Dienststelle „auf eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Männer und Frauen hinzuwirken“ hat. Hierfür kann von den Beschäftigten ein Antrag auf familiengerechte Arbeitszeit nach § 29 gestellt werden. Die Arbeitszeit der Beschäftigten umfasst zwar mehr als nur den konkreten Lehrauftrag, dennoch ist dieser (durch den Stundenplan) der am stärksten gebundenen Teil der Arbeitszeit.

---

## Chancengleichheitsgesetz Abschnitt 5

### Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf für Frauen und Männer

#### § 28 Verpflichtende

**Die Dienststelle ist verpflichtet, die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf für Frauen und Männer zu fördern und geeignete Maßnahmen zur Verbesserung der Rahmenbedingungen vorzunehmen.** Die Personalvertretung hat im Rahmen ihrer allgemeinen Aufgaben nach § 70 des Landespersonalvertretungsgesetzes auf die bessere Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf hinzuwirken.

#### § 29 Familiengerechte Arbeitszeit

Die Dienststellen können auf Antrag über die gleitende Arbeitszeit hinaus eine familien- oder pflegerechte Gestaltung der täglichen und wöchentlichen Arbeitszeit einräumen, wenn dies **nachweislich** zur Betreuung von mindestens einem Kind unter 18 Jahren oder einer nach § 14 Absatz 1 SGB XI pflegebedürftigen nahen angehörigen Person im Sinne von § 7 Absatz 3 PflegeZG erforderlich ist und dienstliche Belange nicht entgegenstehen. Ist beabsichtigt, dem Antrag einer oder eines Beschäftigten nicht zu entsprechen, ist die Beauftragte für Chancengleichheit zu beteiligen. Die Ablehnung des Antrags ist von der Dienststelle schriftlich zu begründen.

Die Erstellung eines Stundenplans, der allen Vorschriften und schulspezifischen Rahmenbedingungen gerecht wird und fürsorglich und gerecht die Interessen, Wünsche und Bedürfnisse aller Beteiligten und Betroffenen zu realisieren versucht, ist ein enorm komplexer und schwieriger Balanceakt. Weder Teilzeit- noch Vollzeitbeschäftigte können dabei erwarten, dass ihre Interessen und Wünsche in vollem Umfang und ohne Abstriche umgesetzt werden können.

### **Wir empfehlen Ihnen folgende Vorgehensweise:**

1. Legen Sie ihren persönlichen Bedarf fest und teilen Sie diesen der Schulleitung mit.
2. Führen Sie ein persönliches Gespräch mit der Schulleitung.
3. Stellen Sie, falls es nötig sein sollte, einen schriftlichen Antrag gemäß § 29 Chancengleichheitsgesetz. (Formular im Anhang)

## **1. Beamtenrecht**

**Unabhängig vom Beschäftigungsumfang schulden alle Beamt\*innen dem Dienstherrn „vollen persönlichen Einsatz“.** Dieser „volle Einsatz“ darf von den Vorgesetzten jedoch nur unter dem Gesichtspunkt von „Fürsorge und Schutz“ (Beamtenstatusgesetz § 45) eingefordert werden: Sie haben die Beamt\*innen „mit Gerechtigkeit zu behandeln, ihnen die Erfüllung ihrer Dienste nach Möglichkeit zu erleichtern und ihre Belange wohlwollend zu berücksichtigen und zu wahren.“ (BVerfG 2 BvR 841/73). Bei der Verteilung von Dienstaufgaben muss deshalb auch der Status (Voll- oder Teilzeitbeschäftigung) berücksichtigt werden.

**Bei Teilzeitbeschäftigung aus familiären Gründen (z.B. zur Betreuung von Kindern unter 18 Jahren oder von nach ärztlichem Zeugnis pflegebedürftigen Angehörigen) darf die Verteilung der Arbeitszeit dem Zweck der Bewilligung nicht zuwiderlaufen.** (Beamtengesetz § 69 Abs. 9 Satz 2) Zusätzlich ist dabei das Benachteiligungsverbot des Landesbeamtengesetzes zu beachten: „eine unterschiedliche Behandlung von Beamt\*innen mit ermäßigter Arbeitszeit gegenüber Beamt\*innen mit regelmäßiger Arbeitszeit ist nur zulässig, wenn zwingende sachliche Gründe dies rechtfertigen.“ (Beamtengesetz § 75 Abs.1 Satz 1).

## **2. Tarifvertrag Länder (TV-L)**

Die Vereinbarungen zur Teilzeit für Tarifbeschäftigte sind im TV-L §11 ff geregelt. „Bei der Gestaltung der Arbeitszeit hat der Arbeitgeber im Rahmen der dienstlichen beziehungsweise betrieblichen Möglichkeiten der besonderen persönlichen Situation der/des Beschäftigten [...] Rechnung zu tragen.“ (TV-L § 11 Abs.1) Die Regelungen für beamtete Lehrkräfte (Beamtenrecht - VwV) sind entsprechend auch auf Lehrkräfte im Arbeitnehmerverhältnis anzuwenden.

(GEW-Jahrbuch 2022, S. 901)

## **3. Beteiligungsrecht der Gesamtlehrerkonferenz**

**In der (für beamtete und tarifbeschäftigte Lehrkräfte geltenden) Verwaltungsvorschrift (VwV) Teilzeit / Urlaub (Beamtenrecht – VwV) Teil D.II.1 hat das KM ausdrücklich verfügt: „Die Belange der Teilzeitbeschäftigten sind bei der Verteilung der außerunterrichtlichen Tätigkeiten zu berücksichtigen.“**

Nach § 41 Schulgesetz obliegt die Verteilung der Lehraufträge, die Aufstellung der Stundenpläne sowie die Verteilung sonstiger dienstlicher Aufgaben dem bzw. der Schulleiter/in (Weisungsrecht).

Die GLK kann hierzu jedoch allgemeine Empfehlungen an die Schulleitung beschließen. Diese Empfehlungen müssen von der Schulleitung im Rahmen des pflichtgemäßen Ermessens berücksichtigt, d.h. geprüft und gegebenenfalls umgesetzt werden. Sie entfalten aber keine unmittelbare Bindungswirkung. (Konferenzordnung § 2 Abs. 1 Nr. 9)

## 4. Chancengleichheitsgesetz

Die Schulleitung ist immer an die geltenden Vorschriften gebunden. Sie muss z.B. die Bestimmungen über die familiengerechte Arbeitszeit und über die Teilzeitbeschäftigung im bereits erwähnten Chancengleichheitsgesetz § 29 beachten (s. Seite 1). Diese Regelung gilt für Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigte sowie für Männer und Frauen. Die Schulleitung muss die Beauftragte für Chancengleichheit (BfC) stets von sich aus beteiligen, wenn sie einem Antrag nicht entsprechen kann. „Beteiligen“ bedeutet: die Schulleitung übermittelt der BfC die beabsichtigte Begründung für die Ablehnung des Antrags, wartet deren Stellungnahme ab und berücksichtigt diese bei ihrer endgültigen Entscheidung. Falls die Schulleitung trotz eines anderslautenden Votums der BfC bei ihrer Entscheidung bleibt, muss sie diese der Lehrkraft schriftlich mit Begründung mitteilen. An Schulen ohne BfC (weniger als 50 Beschäftigte) wendet sich die Schulleitung direkt – ohne Dienstweg! – an die BfC bei der nächsthöheren Schulaufsichtsbehörde. An diesen Schulen ist die Schulleitung zwar nicht ausdrücklich verpflichtet, die dortige Frauen-Ansprechpartnerin zu beteiligen – es ist jedoch zu empfehlen, schon vorher im Gespräch mit dieser an der Schule selbst eine Lösung zu finden, welche die betroffene Lehrkraft zufriedenstellt und die es erübrigt, die BfC bei der Schulaufsichtsbehörde zu beteiligen.

3

## 5. Vereinbarkeit von Familie und Beruf (Chancengleichheitspläne)

Es gibt bei jedem der vier Regierungspräsidien Chancengleichheitspläne für die beruflichen Schulen, die GHWRGS-Schulen sowie die Gymnasien.

Zur Vereinbarkeit von Familien und Beruf ist hier verbindlich ausgeführt: „Die Berücksichtigung der Belange der Familienarbeit Leistenden bei der Gestaltung des Stundenplans, sowie die Rücksichtnahme auf Teilzeitbeschäftigte bei der Verteilung außerunterrichtlicher Aufgaben, ist Aufgabe der Schulleitung und gehört größtenteils schon heute zum Alltag im Schulbetrieb. Da die Bedingungen von Ort zu Ort und von Schulart zu Schulart sehr unterschiedlich sein können, ist es nicht möglich, familienfreundliche Rahmenbedingungen allgemeingültig festzuschreiben. Die Schulleitung weist das Kollegium auf die Möglichkeit hin, einen Antrag auf einen familienfreundlichen Stundenplan stellen zu können. Die Arbeitszeitgestaltung für Teilzeitbeschäftigte und Familienarbeit Leistende darf sich nicht nachteilig für diese auswirken und dem Sinn der Teilzeitbeschäftigung zuwiderlaufen. Die Gesamtlehrerkonferenz kann allgemeine Empfehlungen für die Verteilung der Lehraufträge und sonstiger dienstlicher Aufgaben geben. **Hilfreich ist die Unterscheidung zwischen unteilbaren Dienstaufgaben (z.B. Fortbildung, Konferenzteilnahme) und teilbaren Dienstaufgaben. Zu den ‚teilbaren‘ Dienstaufgaben gehören viele außerunterrichtliche Aufgaben und Veranstaltungen wie z.B. Aufsichten, Verwaltungsarbeiten, Klassenfahrten, Schullandheimaufenthalte.** Hier ist die Rücksichtnahme auf Teilzeitbeschäftigte und Familienarbeit Leistende ebenso geboten wie bei der Verteilung der Unterrichtsstunden auf die Wochentage. Das Gleiche gilt auch für die Anordnung von Mehrarbeit und Vertretungen. Dabei bietet sich eine Konzentration dergestalt an, dass sich ein unterrichtsfreier Tag ergibt, sofern pädagogische und allgemeine dienstliche Belange dem nicht entgegenstehen.

Die Teilzeitmöglichkeiten für schulische Funktionsstelleninhaber\*innen wurden schon bislang kontinuierlich verbessert. Alle schulischen Funktionsstelleninhaber\*innen können ihr Amt auf Antrag in Teilzeit zwischen 50 % und 100 % ausüben. Während der dreijährigen Elternzeit ist auch eine unterhältige Beschäftigung möglich. Funktionsstelleninhaber\*innen mit Familienpflichten sollen dadurch Familie und Beruf besser vereinbaren können und in der Funktion gehalten werden. Wie bisher erfolgt die Reduzierung bei der Unterrichtsverpflichtung. Die mit der Funktion verbundenen Aufgaben müssen in vollem Umfang wahrgenommen werden. Schulleiter\*innen stellen außerdem die für den Betrieb der Schule erforderliche Präsenz der Schulleitung sicher.“

## 6. Außerunterrichtliche Veranstaltungen

Am 17.10.2000 (14-0311.41/267) hat die Kultusministerin zur Durchführung von außerunterrichtlichen Veranstaltungen durch Teilzeitbeschäftigte u.a. ausgeführt: „Mir liegt sehr daran, dass teilzeitbeschäftigte Lehrerinnen und Lehrer nicht benachteiligt werden. In Bezug auf Studienfahrten und Schullandheimaufenthalte steht es in der pädagogischen Verantwortung jeder Lehrerin und jedes Lehrers, an dieser Veranstaltung teilzunehmen. Es ist davon auszugehen, dass die Schulleiterinnen und Schulleiter nicht in erster Linie und ohne Not teilzeitbeschäftigte Lehrerinnen und Lehrer auf die Teilnahme an Studienfahrten und Schullandheimen ansprechen. In Kollegien mit einem hohen Anteil teilzeitbeschäftigter Lehrerinnen und Lehrer kann dieses Prinzip nicht immer aufrechterhalten werden.“

## 7. Rahmenregelungen an der Schule

Die in den Chancengleichheitsplänen (siehe 5.) erwähnten „Rahmenregelungen“ an der Schule können von der Gesamtlehrerkonferenz im Einvernehmen mit der BfC bzw. der Ansprechpartnerin beschlossen werden. Sie sollen gewährleisten, dass die Arbeitszeitgestaltung dem Sinn der Teilzeitbeschäftigung nicht zuwiderläuft und dass außerunterrichtliche Verpflichtungen proportional zur reduzierten Unterrichtsverpflichtung festgelegt werden. Darin sollten z.B. folgende Fragen geregelt werden:

**Teilbare außerunterrichtliche Aufgaben**, die von teilzeitbeschäftigten Lehrkräften nur anteilig oder alternierend wahrgenommen werden:

- ✓ Aufsichten (Pausen- und Busaufsichten)
- ✓ Prüfungen (Zweitkorrekturen, Präsenz bzw. Aufsicht bei Prüfungen)
- ✓ Klassenleitung (alternierend oder im Team)
- ✓ Vertretungen und Mehrarbeit
- ✓ Teilnahme an Kooperationen und Teambesprechungen, Mitarbeit an der Schulentwicklung
- ✓ Wandertage und Schullandheimaufenthalte
- ✓ Präsenz bei schulischen Veranstaltungen (Schulfest, Disco, Projekttag etc.)
- ✓ Sprechstunden und Elternsprechtag.

**Unteilbare außerunterrichtliche Verpflichtungen**, die zu einer im Verhältnis zu Vollzeitbeschäftigten stärkeren Belastung der Teilzeitbeschäftigten führen:

- ✓ Lehrer-, Fach-, und Klassenkonferenzen, soweit sie als Beratungs- und Beschlussgremium für die im Schulgesetz benannten Aufgaben zusammentreten und diese die Teilzeitkräfte betreffen.
- ✓ Schulkonferenzen, soweit die betreffende Lehrkraft Mitglied in diesem Gremium ist.

**Möglichkeiten zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen teilzeitbeschäftigter Lehrkräfte:**

- ✓ Auf teilzeitbeschäftigte Lehrkräfte mit Kindern unter 18 Jahren und/oder pflegebedürftigen Angehörigen wird bei der Stundenplangestaltung auf Antrag gemäß § 29 ChancenG vorrangig Rücksicht genommen (anteilige Belastung). Der Antrag sollte möglichst frühzeitig gestellt werden.
- ✓ Bei der Verteilung der Unterrichtsstunden auf die Wochentage kann Teilzeitbeschäftigten mit bis zu 3/4 der regelmäßigen Unterrichtsverpflichtung auf ihren Wunsch ein unterrichtsfreier Tag ermöglicht, sofern dem keine weiteren dienstlichen Belange entgegenstehen. Einen Anspruch darauf gibt es nicht.
- ✓ Ist dies nicht für alle Teilzeitbeschäftigten möglich, kann für einen Wechsel im nächsten Schulhalbjahr/Schuljahr gesorgt werden.
- ✓ An Wochentagen, an denen Zeitfenster für Kooperation und Teamarbeit festgelegt sind, werden unterrichtsfreie Tage für Teilzeitbeschäftigte nach Möglichkeit vermieden.
- ✓ Bei einer Häufung von Konferenzen werden Teilzeitbeschäftigte an anderer Stelle von außerunterrichtlichen Aufgaben entlastet.

- ✓ Der Einsatz mit weniger als zwei Unterrichtsstunden am Tag sowie der Einsatz am Vor- und Nachmittag desselben Tages wird bei Teilzeitbeschäftigten mit bis zu 3/4 der regelmäßigen Unterrichtsverpflichtung vermieden (Ausnahme: ausdrücklicher anderer Wunsch der Betroffenen).
- ✓ Nachmittagsunterricht bei GTS ist auch für Teilzeitlehrkräfte zumutbar.
- ✓ Zur Übernahme einer besonderen zusätzlichen, zeitaufwändigen Aufgabe (z.B. Fachschaftsleitung, Sammlungen, Lehr- und Lernmittel) ohne Entlastung in der Unterrichtsverpflichtung werden Teilzeitlehrkräfte nicht gegen ihren Willen verpflichtet.
- ✓ Vor der Anordnung von Vertretungen oder von Mehrarbeit aus zwingenden dienstlichen Gründen werden Teilzeitbeschäftigte von der Schulleitung gefragt bzw. sie werden frühzeitig benachrichtigt. Mehrarbeitsstunden sollen im Verhältnis zum Deputat stehen.
- ✓ Bei unvermeidbaren Versetzungen oder Abordnungen aus dienstlichen Gründen wird ein Einsatzort angeboten, der dem Anliegen der Teilzeit nicht zuwiderläuft.

## 8. Beteiligung der Personalvertretung

Es obliegt dem Personalrat, über die Durchführung der zugunsten der Beschäftigten geltenden Vorschriften zu wachen sowie Beschwerden von Beschäftigten entgegenzunehmen. Betroffene können sich direkt an den Personalrat wenden. Dies ist wichtig insbesondere bei kleinen Schulen ohne eigene BfC.

### Sollten Sie noch offene Fragen haben: Der Personalrat, BfC und SBV sind gerne für Sie da:

**Personalrat für Grund-, Haupt-, Werkreal-, Real-, Gemeinschaftsschulen und SBBZ beim SSA Nürtingen**

**Beauftragte für Chancengleichheit beim SSA Nürtingen**

**Ruben Ell** (Vors.)

**Birgit Schmitt BfC**

### Ihre Ansprechperson im PR:

Tel. 07022 / 26299-35,  
birgit.schmitt@ssa-nt.kv.bwl.de

**Sabine Penzinger**

sabine.penzinger@ssa-nt.kv.bwl.de

**Sprechstunde** Dienstag 11.30-15Uhr  
telefonisch und persönlich (nach Vereinbarung)

**Sandra Schettke**

sandra.schettke@ssa-nt.kv.bwl.de

**Katharina Weberpals**

katharina.weberpals@ssa-nt.kv.bwl.de

**Sprechstunde:** Mittwoch 14.30 Uhr bis 16.00 Uhr  
telefonisch und persönlich (derzeit nur nach Vereinbarung)

**Schwerbehindertenvertretung SBV beim SSA Nürtingen**

**www.oepr-nt.de**

Auf unserer Homepage finden Sie viele Informationen und auch unsere PR-Infos zum Download eingestellt.

**Sigrid Zankl SBV**

Katja Ehrle (Stv.), Sandra Schettke (Stv.)  
Tel. 07022 / 26299-31,  
sbv.ghrs@ssa-nt.kv.bwl.de

**Sprechstunde** Mo. und Do.14.30-16Uhr  
telefonisch und persönlich (nach Vereinbarung)

## Familiengerechte Stundenplangestaltung

### KONTAKT

Marktstr. 12, Zi.001  
72622 Nürtingen  
07022/26299-32  
oepr.ghrs@ssa-nt.kv.bwl.de  
www.oepr-nt.de

### Anhang

## Antrag auf familien- und pflegerechte Gestaltung der wöchentlichen Arbeitszeit

Nach § 29 des Chancengleichheitsgesetzes (ChancenG)

Die Dienststellen können auf Antrag über die gleitende Arbeitszeit hinaus eine familien- und pflegerechte Gestaltung der täglichen und wöchentlichen Arbeitszeit einräumen, wenn dies nachweislich zur Betreuung von mindestens einem Kind unter 18 Jahren oder eines nach §14 Abs. 1 SGB XI pflegebedürftigen nahen Angehörigen nach § 7 Abs. 3 PflegeZG erforderlich ist und dienstliche Belange nicht entgegenstehen. Ist beabsichtigt, dem Antrag einer oder eines Beschäftigten nicht zu entsprechen, ist die Beauftragte für Chancengleichheit zu beteiligen. Die Ablehnung des Antrags ist von der Dienststelle schriftlich zu begründen.

**Name der beantragenden Person:** .....

**Schule:** .....

Hiermit beantrage ich für das Schuljahr ..... die familien- und pflegerechte Gestaltung meiner Arbeitszeit nach § 29 ChancenG.

Ich (Nichtzutreffendes streichen)

- betreue mindestens ein Kind unter 18 Jahren.
- Betreue einen pflegebedürftigen Angehörigen

Auf Grund dieser familiären Situation benötige ich folgende Rahmenbedingungen. Die Nennung erfolgt in der Reihenfolge der Dringlichkeit.

- \_\_\_\_\_
- \_\_\_\_\_
- \_\_\_\_\_
- \_\_\_\_\_
- \_\_\_\_\_

Ort, Datum

Unterschrift