



Personalrat
für Lehrerinnen und Lehrer
an Grundschulen
des Kreises Gütersloh

Ausgabe Oktober 2015

In dieser Ausgabe:

1. Anträge an die Personalversammlung
2. Versicherungsschutz und Fahrtkostenerstattung für Lehrkräfte und Sozialpädagogen/ -pädagoginnen, die an mehreren Schulen arbeiten
3. Heranziehen für Vertretungsunterricht - Mehrarbeit
4. Zurück aus der Elternzeit
5. Sporterlass: Regelungen zum Schwimmunterricht
6. Altershöchstgrenze für Verbeamtungen ist verfassungswidrig
7. Änderung der "unschädlichen" Reduzierung der wöchentlichen Pflichtstundenzahl durch Teilzeit von zwei auf eine Stunde!!!
8. Rechtliche Vorgaben für Sponsorenläufe
9. Schon gewusst? - Personalratsinfos im Netz

Sehr geehrte Kollegin, sehr geehrter Kollege,
dieses PR-Info enthält aktuelle und wichtige Informationen.

Bitte leiten Sie ein Exemplar auch an Lehrkräfte weiter, die sich zurzeit in Elternzeit oder Beurlaubung befinden.

Vielen Dank!

Das Personalrats-Info-Team:

Susanne Haase
Jens Junker
Stefan Sahrhage
Verena Tubbesing

☎ 05241/47127 (privat)
☎ 05203/917304 (privat)
☎ 05203/918931 (privat)
☎ 05203/9176511 (privat)

05241/5052360 (dienstl.)
05423/6279 (dienstl.)
05204/997772 (dienstl.)
05204/997258 (dienstl.)

1. Anträge der Personalversammlung

Auf der Personalversammlung am 18.03.2015 wurden folgende Anträge verabschiedet, die nun den Landtagsfraktionen der CDU, SPD, FDP, der Grünen und der Piraten, der GEW, dem VBE und dem Haupt- und Bezirkspersonalrat mit der Bitte um Unterstützung zugeschickt wurden:

Antrag 1: Verbesserung der Arbeitsbedingungen an der Grundschule **UNS REICHT ES!**

Die Personalversammlung möge beschließen:

Grundschullehrerinnen und Grundschullehrer in NRW arbeiten seit Jahren unter steigenden, zunehmend krankmachenden Belastungen und fordern auch im Sinne der von ihnen unterrichteten Kinder eine Verbesserung schulischer Rahmenbedingungen.

Lehrerinnen und Lehrer möchten ihre Arbeit mit der notwendigen Motivation und entsprechendem Engagement ausüben. Sie müssen aber auch den hohen Anforderungen während des gesamten Berufslebens gewachsen bleiben und gesund ihren Ruhezustand erreichen können. Daher appelliert die Personalversammlung an die Landesregierung, dem Arbeits- und Gesundheitsschutz oberste Priorität einzuräumen.

Dazu fordern wir folgende Maßnahmen:

- Bereitstellung ausreichender Finanzmittel für personelle, sächliche und räumliche Ressourcen zur Umsetzung der Inklusion, der individuellen Förderung und für eine „gute, gesunde“ Schule
- Senkung der wöchentlichen Unterrichtsverpflichtung auf 23 Stunden
- Herabsetzung der Altersgrenze auf 63 Jahre
- keine Klasse mit mehr als 20 Kindern
- Erhöhung der Anrechnungsstunden auf mindestens eine Stunde je Lehrerstelle bzw. die Angleichung an andere Schulformen
- Entlastungsstunden für Lehrerräte (bedarfserhöhend) zur qualifizierten Wahrnehmung der Mitbestimmung und Mitwirkung
- ausreichende Fortbildungsmöglichkeiten für fachfremd unterrichtende Kollegen innerhalb der Dienstzeit, beispielsweise bezogen auf den Sporterlass
- Qualitätsanalyse und Vergleichsarbeiten (VERA 3) sind ersatzlos zu streichen
- mindestens ein zusätzlicher unterrichtsfreier Tag zur Auswertung des COPSOQ-Schulberichts und weitere Unterstützung bei der Umsetzung der geplanten Maßnahmen
- eine Altersteilzeitregelung zu angemessenen Bedingungen für verbeamtete und tarifbeschäftigte Lehrerinnen und Lehrer
- Erhöhung der Attraktivität von Schulleitungsstellen

Begründung:

Statt einer Entlastung werden weiterhin immer neue Aufgaben auf die Grundschulen übertragen, verbunden mit einer hohen wöchentlichen Pflichtstundenzahl und der Verlängerung der Lebensarbeitszeit. Die Anforderungen und die Leistungserwartungen an die Lehrerinnen und Lehrer werden somit noch höher und vielfältiger.

Der Druck auf die Kolleginnen und Kollegen erhöht sich weiter, mit häufig negativen Auswirkungen auf ihre Arbeit und Gesundheit. Immer mehr Kolleginnen und Kollegen arbeiten bis zur Erschöpfung. Die Zeit für eine Regeneration nach anstrengenden Unterrichtsstunden fehlt häufig. Die Grundschule als die Schulform mit der heterogensten Schülerschaft steht unter allen Schulformen in Hinblick auf Gehalt, Arbeitszeit, Klassengrößen, Entlastungsstunden und Aufstiegsmöglichkeiten an letzter Stelle. Sie darf nicht länger das Stiefkind der Schulpolitik bleiben.

Eine sofortige spürbare Verbesserung der Arbeits- und Lernsituation an den Grundschulen ist unerlässlich!

Antrag 2: Erhöhung der Besoldung für Lehrerinnen und Lehrer an Grundschulen auf A13 und für Tarifbeschäftigte auf EG13

Die Personalversammlung möge folgende Forderungen beschließen:

- die Anerkennung der Gleichwertigkeit der Lehrerarbeit und damit der Lehrämter, die sich auch finanziell ausdrücken muss
- deshalb eine Heraufsetzung der Besoldung für Lehrerinnen und Lehrer auf A13 bzw. EG13 im Rahmen der Dienstrechtsreform
- die Verbeamtung für alle Lehrerinnen und Lehrer und bis dahin eine gleiche Bezahlung für Tarifbeschäftigte und verbeamtete Lehrkräfte

Begründung:

Die akademische Ausbildung ist inzwischen für alle Lehrämter gleich lang. Daher fällt dieses Argument für die unterschiedliche Bezahlung der Lehrämter weg. Die anspruchsvolle Arbeit mit Kindern am Beginn ihrer Schullaufbahn muss endlich genauso honoriert werden wie die Arbeit mit Kindern anderer Altersgruppen. Die Aufgaben im Bildungs- und Erziehungsbereich haben sich für alle Schulformen grundlegend geändert und andere Aufgabenfelder sind in den Mittelpunkt gerückt:

- Vermittlung von Schlüsselqualifikationen und Kompetenzen
- Integrationsleistungen hinsichtlich der Kinder mit Migrationshintergrund
- Realisierung inklusiven Unterrichts
- individuelle Förderung
- Kooperation mit außerschulischen Institutionen
- Beratung in schulischen und erzieherischen Fragen

Eine Bezahlung nach der Maxime:

Kleine Kinder – kleine Löhne, große Kinder – große Löhne ist nicht mehr hinzunehmen.

Antrag 3: Verbesserung der Rahmenbedingungen für Inklusion JETZT SOFORT!

Die Personalversammlung möge beschließen:

Gelingensbedingungen für die Umsetzung der Inklusion sind:

- qualifizierte Fortbildungen mit ausreichender Stundenermäßigung
- Verbesserung und Standardisierung der Rahmenbedingungen der VOBASOF-Ausbildung, unter anderem durch eine Erhöhung der Anrechnungsstunden
- eine schon vor der Einschulung vorliegende Diagnostik, die die erforderliche Unterstützung beschreibt, so dass diese nach der Einschulung nahtlos fortgeführt werden kann
- Einrichtung ausreichender und fester multiprofessioneller Teams an jeder Schule, bestehend aus sozialpädagogischen Fachkräften, Förderschullehrkräften und Grundschullehrkräften, die die unterschiedlichen Förderbedarfe aller Kinder begleiten
- Zeit für die Zusammenarbeit sowohl im Team als auch im Netzwerk mit Eltern, Kindergarten, Psychologen, Sozialarbeiter, Logopäden, Ergotherapeuten, etc.
- Anschaffung von Fördermaterial und die Umgestaltung von Klassenräumen sowie die Einrichtung von notwendigen Gruppen- und Förderräumen
- hinreichende sonderpädagogische Beratung und Betreuung im OGS-Bereich

Wir fordern daher:

- endlich ausreichende Finanzmittel für personelle, sächliche und räumliche Ressourcen
- eine stärkere Vernetzung aller an der Förderung beteiligten Institutionen und Einrichtungen
- die Anzahl der zugewiesenen Förderstunden muss sich an den tatsächlichen Bedarfen orientieren, mindestens sollte eine durchgängige Doppelbesetzung gewährleistet sein

- mindestens eine Anrechnungsstunde pro Mitglied eines multiprofessionelle Teams, um eine professionelle Förderung organisieren und leisten zu können
- Angebot von qualifizierten Fortbildungsmaßnahmen für alle an Grundschulen tätigen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen
- Eingruppierung der sozialpädagogischen Fachkräfte nach EG11 als notwendige Anpassung an veränderte Arbeitsbedingungen und Ausbildung
- keine Anrechnung des Einsatzes von sozialpädagogischen Fachkräften auf Lehrerstellen

Begründung:

Die Inklusion verändert die Arbeit für alle an den Grundschulen tätigen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen. Ein inklusives Bildungssystem macht nur Sinn, wenn es zu qualitativen Verbesserungen für **alle** Kinder führt. Das Kindeswohl muss hierbei an erster Stelle stehen. Der Umsetzungsprozess kann und darf nicht der Kostenneutralität unterliegen. Es müssen Ressourcen geschaffen werden, die die Umsetzbarkeit für alle Beteiligten gewährleisten und die auch unsere grundsätzlich positive Einstellung der Inklusion gegenüber erhält.

Antrag 4: Schaffung klarer Bedingungen zur Umsetzung der Empfehlungen zum Einsatz teilzeitbeschäftigter Lehrerinnen und Lehrer**Die Personalversammlung möge beschließen,**

dass die Belange Teilzeitbeschäftigter durch die Landesregierung für den schulischen Bereich verlässlich und angemessen zu regeln sind, um so die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu erleichtern. Regelungen dazu sollen zeitnah in den schulischen Alltag an allen Schulen implementiert werden, soweit noch nicht geschehen.

Rechtliche Vorgaben dazu finden sich an folgenden Stellen:

- Fürsorgepaket des § 66 Landesbeamtengesetz (LBG),
- § 69 LBG (Benachteiligungsverbot für teilzeitbeschäftigte Lehrkräfte),
- § 17 ADO (Umfang der Dienstpflichten teilzeitbeschäftigter Lehrkräfte),
- die Regelungen des LGG (Landesgleichstellungsgesetz) (insbesondere des § 13 LGG zu Arbeitszeit und Teilzeit)
- Vorgaben des Frauenförderplans (Verpflichtung der Schulen, den Einsatz Teilzeitbeschäftigter verlässlich und angemessen zu regeln, um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu erleichtern)
- Elternzeitverordnung (EZVO)

Im Sinne der vorgegebenen rechtlichen Grundlagen bedarf es der Transparenz konkreter Vereinbarungen, die, an die jeweilige Schulform angepasst, festgeschrieben werden.

Dazu fordern wir folgende Maßnahme:

- Die Empfehlungen zum Einsatz teilzeitbeschäftigter Lehrerinnen und Lehrer vom 18.02.2010 bedarf dringend einer Überarbeitung und Konkretisierung.
- Der Charakter der Verbindlichkeit zur Implementierung der konkreten Vorgaben in die Schulen muss stärker betont und eingefordert werden.
- Die Umsetzung im schulischen Alltag soll in der Lehrerkonferenz einmal jährlich kontrolliert werden.
- Teilzeitbeschäftigte Lehrerinnen und Lehrer haben das Recht ein adäquates Teilzeitkonzept einzufordern.

Begründung:

Seit Jahren wird die Umsetzung der Empfehlungen zum Einsatz teilzeitbeschäftigter Lehrerinnen und Lehrer in vielen Kollegien zu wenig berücksichtigt. Bezogen auf die außerunterrichtlichen Aufgaben und Anforderungen wird zwischen Vollzeit- und Teilzeitkräften **kaum** differenziert. In der Schublade findet sich entweder ein Teilzeitkonzept, das den Belangen und Rechten der teilzeitbeschäftigten Kolleginnen und Kollegen nicht gerecht wird oder in der Realität nicht die

Umsetzung findet, die das Konzept vorgibt. Im Zuge der zahlreichen schulischen Evaluationen fällt das Teilzeitkonzept meist nicht ins Gewicht bzw. wird auch nicht evaluiert. Eher nehmen die Belastungen und Anforderungen insbesondere für teilzeitbeschäftigte Kolleginnen und Kollegen zu, sodass ein Raum für Entlastung nur schwer gesehen wird. Teilzeitbeschäftigte Kolleginnen und Kollegen tragen in vielen Kollegien nahezu die gleiche Last wie ihre Vollzeitkolleginnen und Kollegen. Dieser Umstand ist weder im Sinne der Gesetze und Verordnungen noch im Sinne der teilzeitbeschäftigten Lehrerinnen und Lehrer, die bei gleichem Lohn permanent zusätzliche Aufgaben übernehmen. Dies kann nicht länger hingenommen werden!

Antrag 5: Weitere Überarbeitung des Sporterlasses zur "Sicherheitsförderung im Schulsport" und Sicherstellung genügender Qualifizierungs- und Fortbildungsmaßnahmen

Die Personalversammlung möge folgende Forderungen beschließen:

- Eine weitere, konkretisierende Überarbeitung des Sporterlasses. Insbesondere die Formulierung der „Bewährung“ muss konkretisiert werden, damit die Schulleitungen eine verlässliche Orientierung für die Feststellung der Bewährung erhalten und alle Lehrerinnen und Lehrer, die langjährig fachfremd unterrichtet haben und eine dementsprechende Erfahrung nachweisen können, rechtssicher unterrichten können.
- Sicherstellung, dass der Erlass den Bedürfnissen aller Schulformen, inkl. kleiner Systeme, gerecht wird und die Einschränkung des Sportunterrichts aufhebt.
- Sicherstellung, dass durch die Bezirksregierungen unverzüglich umfassende Fortbildungsangebote eingerichtet werden, an denen interessierte Lehrkräfte in der Dienstzeit teilnehmen können.

Begründung:

Durch die vom MSW zuletzt überarbeiteten FAQ's und Schulmails mit Rechtsverbindlichkeit wird nun eindeutig beschrieben, welche Personengruppen Sportunterricht erteilen dürfen. Dies führt zu mehr Rechtssicherheit in den Schulen. Gerade im Hinblick auf den Einsatz fachfremd unterrichtender Lehrkräfte wird nun aber den Schulleitungen durch die „Feststellung der Bewährung“ eine weitere große Verantwortung übertragen, ohne genaue Kriterien dafür anzubieten.

An vielen Schulen wird es daher bei einer Einschränkung des Sportunterrichts bleiben, da Schulleitungen unsicher sind bzw. sich sogar außerstande fühlen, die „Bewährung“ langjährig fachfremd unterrichtender Kolleginnen und Kollegen festzustellen. Hierzu bedarf es dringend konkreter Kriterien, die eine Sicherheit gebende Orientierung ermöglichen und die damit gerade auch an kleinen Systemen die Erteilung des Schulsports sicherstellen.

Antrag 6: Aufstockung der Vertretungsreserve beim Schulamt und Bildung einer schuleigenen Vertretungsreserve

Die Personalversammlung möge beschließen:

Die Personalversammlung fordert die Landesregierung auf, die Anzahl der Vertretungskräfte auf das notwendige Maß aufzustocken und zusätzlich zum Vertretungspool an jeder Schule eine schuleigene Vertretungsreserve von mindestens 8 % der Lehrerstunden zu bilden.

Begründung:

Die beim Schulamt gebildete Vertretungsreserve ist für langzeiterkrankte Kolleginnen und Kollegen im Dauereinsatz. Erkrankungen kürzerer Art können nicht mehr ausgeglichen werden.

Folge dieser fehlenden Kontinuität ist, dass:

- zwei Klassen gemeinsam unterrichtet werden müssen,
- Klassen, in denen eine Lehrkraft fehlt, auf andere Gruppen verteilt werden müssen,

- Lehrkräfte häufig fachfremd „verwaltend“ unterrichten,
- Unterricht komplett ausfällt,
- vor allem Teilzeitkräfte für Überstunden eingesetzt werden,
- vom Ministerium empfohlene eingeplante Doppelbesetzungen, auch im GL, aufgehoben werden,
- die Zusammenarbeit mit Sozialpädagogen, die Ausbildungsarbeit mit Referendaren, die individuelle Förderung, "Teamteaching" und Arbeitsgemeinschaften zu Vertretungszwecken nicht mehr im erforderlichen Maße durchgeführt werden können,
- diese Belastungen für immer mehr Lehrerinnen und Lehrer zu gesundheitlichen Problemen führen.

Eine schuleigene Vertretungsreserve zusätzlich zur Vertretungsreserve hätte zum einen den Vorteil, dass kurzfristig auf Erkrankungen reagiert werden kann, und zum anderen, dass außerhalb von Vertretungszeiten ein Pool für individuelle bzw. inklusive Förderung zur Verfügung stünde.

2. Versicherungsschutz und Fahrtkostenerstattung für Lehrkräfte und Sozialpädagogen/ -pädagoginnen, die an mehreren Schulen arbeiten

Wenn Lehrkräfte oder sonstige Beschäftigte an verschiedenen Schulen tätig sind, stellen sich sowohl Fragen nach Fahrtkostenerstattung als auch Fragen des Versicherungsschutzes.

Das Ministerium für Schule und Weiterbildung (MSW) hat auf Anfrage des Hauptpersonalrates wie folgt geantwortet:

„Wenn Lehrkräfte an einem Tag mehrere Schulen aufsuchen müssen oder auch an einer Schule verschiedene Teilstandorte, so erfolgt dies immer im Wege einer Dienstreise (bei Dienortwechsel) oder eines Dienstganges (innerhalb eines Dienortes) – vgl. hierzu Runderlass vom 20.05.1977 – BASS 21– 24 Nr. 1. Sowohl Dienstreisen als auch Dienstgänge werden von den Vorschriften des Versorgungsrechts für Beamte zum Dienstunfall bzw. vom SGB VII (gesetzliche Unfallversicherung für Tarifbeschäftigte) erfasst.

Die Erstattung von Sachschäden an Kraftfahrzeugen ist grundsätzlich darauf ausgerichtet, dass eine ggf. bestehende Vollkaskoversicherung in Anspruch genommen wird (Verpflichtung). Das Land erstattet grundsätzlich nur einen Betrag bis zu 300,-- EUR (Selbstbeteiligung).“

Lehrkräften steht also bei Tätigkeiten an mehreren Schulen (z. B. durch vorübergehende Abordnung) ein Fahrtkostenzuschuss nach Landesreisekostengesetz zu, den sie geltend machen sollten.

Hierzu muss eine Frist von sechs Monaten nach Entstehung eingehalten werden. ⇒ Diese Frist gilt für alle Fahrtkostenanträge!

Für Fahrten zur Dienststelle, die **Stammdienststelle** ist, steht kein Fahrtkostenersatz zu. Als Stammdienststelle gilt die Schule, an der die meisten Stunden unterrichtet werden. Bei gleicher Stundenzahl an verschiedenen Schulen gilt die Schule als regelmäßige Dienststelle, die der Wohnung am nächsten liegt.

Erstattet werden Fahrten zwischen der Stammdienststelle und der anderen Schule. Fährt man von zu Hause unmittelbar zur anderen Schule bzw. am Ende des Unterrichts von der anderen Schule wieder nach Hause, ohne die regelmäßige Dienststelle anzufahren, so kann diese Strecke zwischen Wohnung und Schule geltend gemacht werden.

Ein entsprechendes Formular zur "Reisekostenrechnung Nebenschulorte" stellt das Schulamt für den Kreis Gütersloh unter folgender Adresse zur Verfügung:

⇒ www.kreis-guetersloh.de/medien/bindata/RKNebenschulort1014.pdf

3. Heranziehen für Vertretungsunterricht - Mehrarbeit

„Kann ich zur Vertretung in der ersten Stunde eingesetzt werden, obwohl ich regulär erst zur zweiten Stunde Unterricht hätte?“ – Diese Frage ist wohl bei dem ein oder anderen schon einmal ähnlich aufgekomen und kann wie folgt beantwortet werden:

Gemäß § 20 ADO (Allgemeine Dienstordnung, Leitungsaufgaben) ist die Schulleitung verantwortlich für die ordnungsgemäße Wahrnehmung der Unterrichts- und sonstigen Dienstpflichten der Lehrkräfte. Daher darf sie diese auch zur Vertretung heranziehen. Hierbei ist darauf zu achten, dass teilzeitbeschäftigte Kolleginnen und Kollegen proportional zu ihrer Pflichtstundenzahl eingesetzt werden sollen (§ 17 ADO: Teilzeitbeschäftigte Lehrerinnen und Lehrer).

Im Rahmen der Grundsätze für Vertretungspläne (nach § 68 Abs. 3 Schulgesetz sind diese durch die Lehrerkonferenz zu beschließen) kann die Schulleitung eine Lehrkraft verpflichten, in der ersten Stunde Vertretung zu geben, obwohl diese eigentlich erst zur zweiten Stunde Unterricht hat. Hierbei muss die Anordnung allerdings immer objektiv erfolgen und der Lehrkraft individuell zumutbar sein. Eine allgemeine Anwesenheitspflicht für die (freie) Unterrichtszeit besteht nicht.

⇒ **Tipp zum Weiterlesen:** § 13 ADO regelt **Arbeitszeit, Vertretungsunterricht und Mehrarbeit**

4. Zurück aus der Elternzeit

An die alte Schule zurück

Sie haben grundsätzlich das Recht an Ihre alte Schule zurückzukehren, wenn Sie nicht länger als ein Jahr in die Beurlaubung (Elternzeit) gehen. Dies ist im Versetzungserlass vom 24.11.1989 (BASS 21-01 Nr. 21) so geregelt. Dieser führt hierzu aus: *„Personen, die weniger als ein Jahr beurlaubt wurden, kehren grundsätzlich an die bisherige Schule zurück; das Stellen eines Rückkehrantrags ist nicht erforderlich.“*

Das Jahr wird ab Geburt des Kindes gerechnet. Die Mutterschutzfrist nach der Geburt wird also mitberücksichtigt, die Sechs-Wochen-Mutterschutzfrist vor der Geburt des Kindes nicht. D. h., dass Sie an dem ersten Geburtstag Ihres Kindes auch wieder Ihren ersten Schultag haben.

Wichtig ist hierbei noch, dass Sie die Elternzeit beenden müssen. Es genügt nicht, eine Beschäftigung in der Elternzeit aufzunehmen, um an die alte Schule zurückzukommen. Sie müssen also mit mindestens 14 Stunden Ihren Dienst wieder antreten.

Versetzungswunsch nach Elternzeit

Nach Beendigung einer Elternzeit von mehr als einem Jahr (einschließlich Mutterschutzfrist) haben Sie das Recht, wohnortnah eingesetzt zu werden. Als wohnortnah ist eine Entfernung bis zu 35 km definiert.

In der Regel berücksichtigt die Schulaufsicht besonders die familiäre Situation und versucht, Ihnen die Rückkehr an den alten Dienort zu ermöglichen, wenn Sie dies wünschen. Ein Recht darauf haben Sie nicht!

Alle länger als ein Jahr beurlaubten Lehrkräfte nehmen an dem Versetzungsverfahren teil, das vor der Rückkehr abgeschlossen ist. Rückkehrer aus einer Beurlaubung vom 01.12. bis 31.05. stellen einen Antrag zum 01.02., Rückkehrer aus einer Beurlaubung vom 01.06. bis 30.11. stellen einen Antrag zum 01.08. Die jeweiligen Antragstermine und weitere Hinweise sind unter www.oliver.nrw.de zu finden.

Teilen Sie auf jeden Fall rechtzeitig der zuständigen Schulaufsicht und dem Personalrat mit, ob Sie an Ihrer alten Schule oder einer anderen Schule arbeiten möchten.

5. Sporterlass: Regelungen zum Schwimmunterricht

Über welche fachlichen Voraussetzungen muss eine Lehrkraft verfügen, die Schwimmunterricht im Rahmen des Schulsportes erteilen soll/ will?

Eine Lehrkraft, die Schwimmunterricht anleitet, muss über folgende fachliche Voraussetzungen verfügen, die in den Rechtsgrundlagen zum Erlass "Sicherheitsförderung im Schulsport" (Teil II, 1.1) geregelt sind:

- Kenntnisse theoretischer Grundlagen
- Kenntnisse des methodischen Vorgehens, insbesondere von speziellen Vermittlungsformen im Bereich des Anfängerschwimmens und für ängstliche und motorisch schwache Schülerinnen und Schüler sowie ggf. für Schülerinnen und Schüler mit Behinderungen
- praktische Erfahrungen
- Nachweis der Rettungsfähigkeit

Wird im Rahmen einer schulischen Veranstaltung, beispielsweise einer Schulwanderung oder einer Schulfahrt, eine Gruppe beim Schwimmen ausschließlich beaufsichtigt, muss nur die Rettungsfähigkeit nachgewiesen werden.

Die Anforderungen an die Rettungsfähigkeit sind abhängig von der genutzten Schwimmstätte. Es gilt folgender Grundsatz:

Die Lehrkraft muss jederzeit unter den jeweiligen Gegebenheiten der Schwimmstätte (Wassertiefe, Strömung, Sicht, Temperatur etc.) in Not geratene Schülerinnen und Schüler erkennen, retten und wiederbeleben können. Die Lehrkraft muss sicherstellen, dass sie diese Bedingung aktuell erfüllt. Sollte dies temporär, z. B. durch gesundheitliche Beeinträchtigungen der Lehrkraft, nicht gegeben sein, kann sie beim Schwimmen im Schulsport nicht verantwortlich eingesetzt werden.

Die Rettungsfähigkeit muss grundsätzlich durch eine Bescheinigung der Schulaufsichtsbehörde oder der Schwimmsport treibenden Verbände nachgewiesen werden. Wenn die Lehrkraft eine oder mehrere der u. g. Bedingungen nicht erfüllt, muss die Rettungsfähigkeit entsprechend aufgefrischt werden. Neben der ständigen Selbstprüfung muss **spätestens nach vier Jahren eine Auffrischung der Rettungsfähigkeit** nachgewiesen werden. In beiden Fällen sind die staatlichen Fortbildungsangebote oder die Angebote der Fachverbände wahrzunehmen. Die Verantwortung für die Einhaltung des Auffrischungszeitraumes trägt die Schulleiterin oder der Schulleiter.

Für die einzelnen Schwimmstätten sind bezüglich der Rettungsfähigkeit **folgende Nachweise** erforderlich:

Bei Schwimmstätten mit einer **Wassertiefe bis 1,20 m** (z. B. Lehrschwimmbecken) muss die Lehrkraft über das *Deutsche Schwimmabzeichen in Bronze* verfügen und:

- einen 5 kg schweren Gegenstand von der tiefsten Stelle des Beckens heraufholen und zum Beckenrand bringen
- eine Person schleppen und lebensrettende Sofortmaßnahmen ergreifen können

Bei der Nutzung öffentlicher, beaufsichtigter oder schuleigener Bäder mit einer **Wassertiefe von mehr als 1,20 m** muss die Lehrkraft entweder:

- a) das *Deutsche Rettungsschwimmabzeichen in Bronze* besitzen oder
- b) das *Deutsche Schwimmabzeichen in Bronze* besitzen und gleichzeitig durch folgende Prüfung die Rettungsfähigkeit nachweisen:

- von der Wasseroberfläche aus einen etwa 5 kg schweren Gegenstand vom Beckenboden heraufholen und zum Beckenrand bringen
- ca. 10 m weit tauchen
- Umklammerungen durch in Gefahr geratene Personen entweder vermeiden bzw. sich aus diesen lösen
- einen etwa gleich schweren Menschen mittels Kopf- oder Achselerschleppgriff ca. 15 m weit schleppen und an Land bringen und lebensrettende Sofortmaßnahmen ergreifen können

Für das *Schwimmabzeichen in Bronze* müssen folgende Leistungen erbracht werden:

- Sprung vom Beckenrand und anschließend mindestens 200 m Schwimmen in höchstens 7 Minuten
- Kenntnis der Baderegeln

Auffrischung der Rettungsfähigkeit

In Zusammenarbeit mit den Schwimmsport treibenden Verbänden DLRG Westfalen, DLRG Nordrhein, Schwimmverband NRW sowie Deutsches Rotes Kreuz/ Wasserwacht hat das Ministerium für Schule und Weiterbildung des Landes Nordrhein-Westfalen (MSW) ein landeseinheitliches Konzept entwickelt, das die inhaltliche und organisatorische Gestaltung der Fortbildungskurse "Auffrischung der Rettungsfähigkeit" standardisiert. Hintergrund ist die Fortbildungspflicht der Lehrkräfte in diesem Bereich, der Nachweis der Rettungsfähigkeit muss nach der neuen Erlasslage zur Sicherheitsförderung im Schulsport alle vier Jahre erbracht werden. Eine Übergangsfrist bis 31.01.2016 ist eingerichtet worden.

Fortzubildende Lehrkräfte können sich auf der Seite:

⇒ www.schulsport-nrw.de/schulsportpraxis-und-fortbildung/fortbildung.html

über das Angebot vor Ort in diesem Bereich im Schulsportportal auf einer NRW Landkarte informieren und sich an die Ansprechpartner vor Ort zwecks Anmeldung wenden.

6. Altershöchstgrenze für Verbeamtungen ist verfassungswidrig

Das Bundesverfassungsgericht entschied am 21.04.2015 darüber, dass **Altershöchstgrenzen für die Einstellung in den öffentlichen Dienst in NRW verfassungswidrig** sind. Das führt bei vielen tarifbeschäftigten Lehrkräften zur Frage, ob nun ihre Übernahme in das Beamtenverhältnis auf Probe möglich ist.

Eine abschließende Klärung dieser Frage obliegt dem Gesetzgeber. Er ist aufgerufen, eine verfassungskonforme gesetzliche Regelung zu schaffen.

Alle betroffenen Lehrkräfte sollten einen formlosen Antrag auf dem Dienstweg an die Bezirksregierung stellen, um eine Überprüfung Ihres Beschäftigungsverhältnisses zu veranlassen.

7. Änderung der "unschädlichen" Reduzierung der wöchentlichen Pflichtstundenzahl durch Teilzeit von zwei auf eine Stunde!!!

Wichtige Änderung zur Gewährung der Pflichtstundenermäßigung (Altersermäßigung ab 55 Jahre und Ermäßigung für schwerbehinderte Lehrkräfte):

Bisher war eine Reduzierung der wöchentlichen Pflichtstundenzahl durch Teilzeit von nicht mehr als zwei Wochenstunden bei der Gewährung der Pflichtstundenermäßigung unschädlich.

Ab dem 01.08.2016 ist nur noch eine Reduzierung der wöchentlichen Pflichtstundenzahl durch Teilzeit von nicht mehr als einer Wochenstunde bei der Gewährung der Pflichtstundenermäßigung unschädlich.

Achten Sie also bei der Stellung Ihres nächsten Antrags auf Teilzeitbeschäftigung darauf!

⇒ Verordnung zur Änderung der Verordnung zur Ausführung des § 93 Abs. 2 Schulgesetz vom 19.05.2015

8. Rechtliche Vorgaben für Sponsorenläufe als Schulveranstaltungen

Sogenannte "Sponsorenläufe" sind ein beliebtes Mittel, um Geldbeträge für verschiedenste Zwecke zu sammeln.

Schulrechtlich gesehen ist ein Sponsorenlauf (z. B. um Geldbeträge für die Schulhofverschönerung zu generieren) als Geldsammlung gemäß § 55 Absatz 2 des Schulgesetzes zu bewerten. Sie ist nicht Bestandteil des Unterrichts und erfolgt freiwillig.

Ihre Durchführung bedarf der Zustimmung der Schulkonferenz (§ 65 Schulgesetz).

9. Schon gewusst? - Personalratsinfos im Netz

Sie erinnern sich, irgendwann mal etwas zu einem bestimmten Thema in einem Personalratsinfo gelesen zu haben, finden aber das PR-Info nicht mehr?? Kein Problem!

Dieses Ihnen vorliegende und die Personalratsinfos seit dem Jahr 2012 finden Sie zum Nachlesen im **Internetauftritt** Ihres **Örtlichen Personalrats für Grundschulen im Kreis Gütersloh**.

Öffnen Sie dazu einfach die neu gestaltete Website ⇒ www.schulen-gt.de. Im linken Seitenbereich finden Sie uns unter ⇒ 'Schulamt für den Kreis Gütersloh' und dort erneut links innerhalb der Kategorie 'Kreis Gütersloh' ⇒ Örtlicher Personalrat für Grundschulen.

Auch auf folgendem Weg gelangen Sie zu uns: ⇒ www.kreis-guetersloh.de ⇒ Schule & Bildung ⇒ Schulamt ⇒ rechter Seitenbereich: Personalrat der Grundschulen.

**Der Personalrat wünscht allen
Kolleginnen und Kollegen einen
guten Start nach den
Herbstferien!**