

### Digitalisierung – Wo geht die Reise hin?

Zur Bildung in der digitalen Welt wurde die Strategie der Kultusministerkonferenz vorgestellt. Im Weißbuch des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales werden erste Antworten auf die Frage formuliert, wie das Leitbild der „Guten Arbeit“ auch im digitalen und gesellschaftlichen Wandel erhalten oder gestärkt werden kann (Arbeit 4.0).

In Baden-Württemberg ist mit dem Aufbau der landesweiten digitalen Bildungsplattform ein großer Schritt in die digitale Bildung in Sicht. Der gewaltige Innovationsdruck für die Unternehmen bringt Erwartungen an die Beruflichen Schulen mit sich.

#### Ausstattung der Beruflichen Schulen?

Passend zu Entwicklungen in der Industrie wurde an einigen gewerblichen Schulen eine Lernfabrik 4.0 installiert, um neue Arbeitsformen und Prozesse in der Ausbildung abzubilden. Es gab finanzielle Unterstützung vom Wirtschaftsministerium für 15 Standorte. Schulträger und weitere Sponsoren unterstützen den Ausbau. Es bleibt eine Herausforderung, dass der Unterricht an beruflichen Schulen parallel zur Beruflichen Praxis entwickelt werden muss und die erforderlichen Ressourcen zur Verfügung stehen.

In den drei Tablet-Projekten des Kultusministeriums werden an 40 Beruflichen Gymnasien, an Berufsschulen in 10 ausgewählten Berufen und in einzelnen Klassen des Übergangsbereichs die Einsatzmöglichkeiten von Tablets im Unterricht erprobt.

Lehrkräften wurden Tablets zur Verfügung gestellt und Fortbildungen wurden angeboten. Die Weiterentwicklung des Unterrichts, u. a. im Sinne der individuellen Förderung und der Lernortkooperation soll erprobt werden.

#### Welchen Beitrag leisten Tablets im Unterricht?

Rückmeldungen zeigen, dass der Einsatz von Tablets bei der Mehrzahl der Schüler/innen und auch auf viele Lehrkräfte motivierend wirkt. Die Erstellung und Nutzung von Lernvideos, der Einsatz von Apps und neue Formen der Zusammenarbeit der Schüler/innen werden besonders positiv eingestuft.

Für die Lehrkräfte ist der Einsatz von Apps im Unterricht nach wie vor eine Gratwanderung, denn es gibt zwar eine umfangreiche Hilfe zur Beurteilung von Apps, aber keine Liste mit



„sicheren Apps“ für alle Fächer. Unsicherheiten entstehen, sobald Apps die Berechtigung auf den Zugriff von Daten der Schüler/innen verlangen und nach einem Update möglicherweise weitere Zugriffsrechte erfordern. Fragen, ob Apps mit Werbung oder kostenpflichtige Apps eingesetzt werden können, machen weitere Probleme. Zu Recht fordern Lehrkräfte deswegen eine Appsammlung, die geprüft ist und bedenkenlos im Unterricht eingesetzt werden kann.

Die Konzeption von Unterricht unter Einsatz von Tablets erfordert jedoch auch zusätzliches Engagement der Lehrkräfte – hier fehlt es leider an den Ressourcen für die Schulen, um enga-



Sophia Guter

gierte Kolleginnen und Kollegen noch wirksamer unterstützen zu können. Durch die Verstärkung der Zusammenarbeit unter den Lehrkräften lassen sich zumindest langfristig Synergieeffekte erhoffen.

Die Frage, ob letztlich ein Mehrwert durch den Einsatz von Tablets im Unterricht erkennbar wird, ob der Lernerfolg gesteigert werden kann, gleich bleibt oder ob die Technik das Lernen behindert, hängt nach ersten Erkenntnissen wieder einmal von der Lehrkraft ab.

Unterrichtsbeispiele aus den Projekten stehen bisher unter [www.tabletBS.de](http://www.tabletBS.de) zur Verfügung – vielleicht werden sie zukünftig in die neue Bildungsplattform übernommen, denn dort steht umfangreicher Speicherplatz für Unterrichtsmedien und die Kollaboration zur Verfügung.

#### Landesweite digitale Bildungsplattform in Baden-Württemberg

Die angekündigte Bildungsplattform soll im Februar 2018 für alle Lehrkräfte zur Verfügung stehen. Zwei zentrale Funktionalitäten sind zunächst die dienstliche E-Mail-Adresse, die datensicheren Mailverkehr garantiert, und eine Plattform zum Austausch von Unterrichtsmaterial, die damit auch schulübergreifende Zusammenarbeit ermöglicht.

Neben den bisherigen Fortbildungen sollen auch digitale Fortbildungsformate zum Einsatz kommen. Um den

Einsatz von Medien im Unterricht generell zu fördern, wurde zur Qualifizierung der Fortbildner/innen ein Konzept aufgelegt, das zum kommenden Schuljahr startet. Damit wird der Einsatz von digitalen Medien zukünftig Bestandteil jeder Fachfortbildung sein.

### **Datenerfassung – Nutzerdaten – Datenschutz**

Bei jedem Einsatz von digitalen Geräten oder Computerprogrammen entstehen neben den bewussten Datenspeicherungen auch weitere Daten, die z. B. eingesetzt werden können, um Prozesse zu verbessern oder die Lauffähigkeit der Programme zu unterstützen. Dabei werden auch umfangreiche Daten über die Nutzer/innen erfasst. Die Programme sind in der Regel sehr umfangreich und ihr Leistungsspektrum ist i. d. R. nicht auf das Datenschutzgesetz abgestimmt. Daher muss dem Persönlichkeitsschutz sowohl der Lehrkräfte als auch der Lernenden an der Schule eine hohe Priorität eingeräumt werden.

Umfangreiche Daten, auch personenbezogene, werden z. B. im gesamten pädagogischen Netz, bei digitalen Schließanlagen, in Stundenplanprogrammen mit Vertretungsplan oder im elektronischen Tagebuch gesammelt. Neben dem eigentlichen Zweck des Programmes – der zwingend definiert

werden muss – sind aus den erhobenen Daten, Auswertungen möglich. Datenschutzgesetze geben zwar enge Grenzen vor, sie müssen aber auch eingehalten werden. Günstiger ist es, Daten die nicht länger erforderlich sind, sofort zu löschen oder den Zugriff technisch zu sperren.

Bei der Einführung muss der Örtliche Personalrat zustimmen und ein Verfahrensverzeichnis muss vorliegen. Zusätzlich empfehlen wir, dass Dienstvereinbarungen zwischen Schulleitung und Personalrat geschlossen werden, ob und welche Auswertungen vorgenommen werden. Weitere Auswertungen sind untersagt oder erfordern eine erneute Zustimmung der Personalvertretung. Die notwendigen Programmeinstellungen und Löschkonzepte müssen an jeder Schule vorgenommen werden.

Auch die Sichtbarkeit von Daten muss für jede Nutzergruppe genau in den Blick genommen werden. Jede/r darf nur die Daten sehen, die für die Erfüllung der eigenen Aufgabe erforderlich sind. Daraus ist abzuleiten, dass klare Rollenkonzepte z. B. für Elektronische Tagebücher zu erstellen sind.

### **Chance und Risiko**

Der Digitalisierung wird im Bereich des individuellen Lernens ein großes Potential prognostiziert. Die Zusammen-

arbeit der Lehrkräfte wird durch die digitale Bildungsplattform auch über den Schulstandort hinweg erleichtert. Damit könnte eine Qualitätsverbesserung bei gleichzeitiger Entlastung erreicht werden. Diese und weitere vielfältige Chancen gilt es zu nützen und gleichzeitig müssen wir mit gemeinsamer Anstrengung verhindern, dass dabei „gläserne“ Lehrende und Lernende entstehen.

### **BLV-Forderungen**

- rechtssichere Apps zum Einsatz im Unterricht bereitstellen
- Medieneinsatz auf den Mehrwert für das Lernen erforschen
- Jeder Lehrkraft ein dienstliches mobiles Endgerät zur Verfügung stellen
- Lehrkräftefortbildungen für den Einsatz der digitalen Bildungsplattform und weitere digitale Medien im Unterricht
- Entlastung der Lehrkräfte in der Entwicklungs- und Einarbeitungsphase
- Breitbandausbau zur leistungsfähigen Anbindung von Schulen an das Internet
- Technische Ausstattung der Schulen finanziell unterstützen und Tabletprojekte ausweiten und weiterführen
- Datenschutz und Datensicherheit umsetzen

Ausbildung  
Lernfabrik  
Industrie

4.0

# Neue Rahmendienstvereinbarung zum betrieblichen Gesundheitsmanagement

Die Hauptpersonalräte aller Schularten und das Kultusministerium (KM) haben die neue Rahmendienstvereinbarung (RDV) nach konstruktiven Verhandlungen am 21.07.2017 unterschrieben.

Das Arbeitssicherheitsgesetz (ASiG) ist seit 12. Dezember 1973 in Kraft, seit 1997 gilt das Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG), doch beide Gesetze wurden bisher im Schulbereich nur unvollständig umgesetzt. Durch die neue RDV soll die Umsetzung gefördert werden.

## Was enthält die neue RDV?

Im Mittelpunkt der RDV steht die Gesundheitsprävention. Die Gesundheit der Lehrerinnen und Lehrer soll durch gesundheitsfördernde, gesundheitserhaltende und gesundheitsgerechte Arbeitsbedingungen erhalten und erhöht werden. Dazu gehören auch Maßnahmen zur Wiedereingliederung erkrankter Beschäftigter (BEM) und die Suchtprävention.

Zur Unterstützung beim Arbeitsschutz und bei der Unfallverhütung sind laut Arbeitssicherheitsgesetz (ASiG) Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit (FaSi) zu bestellen. Für die Wahrnehmung dieser Aufgaben hat das Land die B·A·D - Gruppe Gesundheitsvorsorge und Sicherheitstechnik GmbH beauftragt.

Die Fürsorgepflicht und somit die Umsetzung liegt beim Dienstherrn bzw. Arbeitgeber, d.h. an den Schulen ist die Schulleitung für die Umsetzung verantwortlich.

## Bildung von Arbeitsschutzausschüssen (ASA)

Mindestens zweimal pro Schuljahr sollen an den Schulen Arbeitsschutzausschusssitzungen stattfinden. Der/die Schulleiter(in) hat den Vorsitz. Zwei ÖPR-Mitglieder und der/die Sicherheitsbeauftragte(r) nehmen im-

mer daran teil. An einer Sitzung pro Kalenderjahr bzw. Schuljahr nehmen der Betriebsarzt/ die Betriebsärztin und die FaSi teil. Beratend können weitere Fachkundige eingeladen werden. Der Arbeitsschutzausschuss berät über schulische Themen des Arbeitsschutzes und der betrieblichen Gesundheitsförderung.

Die Regelungen zu den Arbeitsschutzausschüssen sind nicht neu. In §11 Arbeitssicherheitsgesetz werden diese schon lange gefordert. Nur die Umsetzung an Schulen erfolgte bisher nicht flächendeckend.

Gewünscht ist auch die Einrichtung von freiwilligen, zeitlich begrenzten Gesundheitszirkeln, die Projekte planen und durchführen.

## Die neue RDV enthält folgende Maßnahmen:

**1. Um arbeitsbedingte Erkrankungen und Berufskrankheiten zu erkennen und zu verhüten, müssen rechtzeitig Vorsorgemaßnahmen eingeleitet werden.**

Grundlage hierfür sind Gefährdungsbeurteilungen, die an den Schulen für Personen, den Arbeitsplatz und für Tätigkeiten erstellt werden müssen. Liegen keine Gefährdungsbeurteilungen vor, können keine Vorsorgemaßnahmen durchgeführt werden!

An Beruflichen Schulen gibt es viele Bereiche, für die Gefährdungsbeurteilungen erstellt werden müssen.

Welche Gefahren gibt es bei Arbeiten an Maschinen in Werkstätten oder Laboren?

Mit welchen Gefahrenstoffen wird z. B. im Chemielabor oder Kfz-Bereich gearbeitet?



Jutta Schenk



Thomas Waldhecker

Zur Hilfe bei der Umsetzung werden den Beruflichen Schulen spezielle Checklisten auf einer Internetplattform zur Verfügung gestellt (z.B. GefBU Handlungshilfe: [www.ukbw.de](http://www.ukbw.de) oder <http://www.arbeitsschutz-schule-bw.de>). Aufgrund der Ergebnisse der Gefährdungsbeurteilung und der Beratung durch den B.A.D. muss die Schulleitung risikovermindernde Maßnahmen einleiten und deren Wirksamkeit regelmäßig überprüfen.

Das ist eine gewaltige Aufgabe, vor allen Dingen für die Schulleitungen der Beruflichen Schulen! Sie stehen in der vollen Verantwortung.

Bei entsprechenden Tätigkeiten können auch arbeitsmedizinische Pflicht- und Angebotsvorsorgeuntersuchungen notwendig sein.

Der B.A.D. wurde deshalb beauftragt, den Schulleitungen ein unterstützendes IT-Tool zur Verfügung zu stellen. Mit Hilfe des IT-Tools kann die Schule ermitteln, welche Lehrkraft für eine

**Der BLV unterstützt Lehrkräfte an Beruflichen Schulen – werden Sie Mitglied im BLV!**

arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchung in Frage kommt.

Jede Lehrkraft arbeitet mittlerweile am Bildschirm. Die HPRe und das KM konnten sich darauf einigen, dass grundsätzlich allen Lehrkräften eine Augenuntersuchung als Angebotsvorsorge gewährt wird.

Leider beginnt die landesweite flächendeckende Umsetzung der gesetzlich geforderten arbeitsmedizinischen Vorsorge erst ab dem Schuljahr 2018/19, da vorab sogenannte Pretests an ausgewählten Schulen durchgeführt werden. Durch die Umsetzung in Tranchen dauert es aber noch lange Zeit, bis alle Schulen in den Genuss der gesetzlich geforderten arbeitsmedizinischen Vorsorgeuntersuchungen kommen. Nach Meinung des BLV müssen Berufliche Schulen hier bevorzugt behandelt werden!

**2. Vertiefende Untersuchungen zu den Ursachen psychischer und physischer Arbeitsbelastungen sind durchzuführen.**

Zum zweiten Mal erfolgt derzeit landesweit die COPSQ-Befragung durch die Freiburger Forschungsstelle für Arbeitswissenschaften (FFAW) um z. B.

psychosoziale Belastungen, soziale Beziehungen und Belastungsfolgen am Arbeitsplatz zu erheben. Leider nahmen an der Befragung bisher an vielen Schulen weniger als 50 % der Lehrkräfte teil.

Das ist die Folge davon, dass viele Lehrerinnen und Lehrer enttäuscht wurden, weil den Auswertungen der ersten Befragung kaum erkennbare Taten folgten. Auch hier wird den Schulen stärker auf die Finger geschaut. Sie erhalten von der FFAW eine Dokumentation ihrer Ergebnisse. Bei hohen Abweichungen von einem Mittelwert wird die Schule vom RP aufgefordert eine Maßnahmendokumentation zu erstellen.

### **3. Gesundheitsfördernde Maßnahmen**

Für gesundheitsfördernde Maßnahmen werden jährlich Gelder zur Verfügung gestellt. Damit sollen Gesundheitstage, Veranstaltungen zur Gesundheitsförderung, Coachinggruppen für Lehrkräfte, pädagogische Fallbesprechungsgruppen etc. finanziert werden. An vielen Schulen wird über die Durchführung von Gesundheitstagen diskutiert. Doch auch hier gibt es Stolpersteine: Wenn das KM die Gelder für

Gesundheitstage erst kurz vor den Sommerferien freigibt und die Abrechnung bis Ende des Kalenderjahres erfolgen muss - dann bleibt nicht viel Zeit. Muss das sein? Unverständlicherweise und nicht nachvollziehbar: Im laufenden Haushaltsjahr sind die Mittel für das Gesundheitsmanagement um ca. 23 % gekürzt worden!

Will der Dienstherr wirklich eine Erhaltung und Verbesserung der Gesundheit, Arbeitszufriedenheit, Motivation und Leistungsfähigkeit erreichen - dazu soll die neue RDV schließlich beitragen - dann müssen mehr Mittel bereitgestellt anstatt gekürzt werden!

#### **Der BLV fordert:**

- Frühzeitige Bereitstellung der Gelder für schulische Gesundheitstage zu Beginn des Kalenderjahres
- Erhöhung der Mittel für den Arbeits- und Gesundheitsschutz
- Zügige Umsetzung der arbeitsmedizinischen Vorsorgeuntersuchungen an Beruflichen Schulen
- weitreichende Unterstützung der Schulleitungen durch Betriebsärzte und FaSi
- Entlastungspool für Schulleitungen und Lehrkräfte erhöhen

## **Die BLV-Fraktion im Hauptpersonalrat Berufliche Schulen:**



*Hinterer Reihe v.li. Clemens Hartelt, Reinhold Strauß, Jutta Schenk, Siegfried Jung, Achim Soulier, Marina Ostertag-Smith, Michael Schmidt, Andreas Scheibel, Frank Stephan  
Vordere Reihe v. li. Thomas Speck (HPR-Vorstandsmitglied), Sophia Guter (HPR-Vorsitzende), Ottmar Wiedemer (stellv. HPR-Vorsitzender), Christa Holoch*

# Abordnungen von Gymnasiallehrkräften an Berufliche Schulen laufen aus – was wird aus den Lehrkräften?

Die Versorgung der Beruflichen Schulen mit Lehrkräften wurde in den letzten drei Jahren durch 200 an Allgemeinbildenden Gymnasien neu eingestellten Lehrkräften, welche sofort an Berufliche Schulen abgeordnet wurden, unterstützt. Mit Schuljahresende zum 31.07.2018 laufen diese Abordnungen aus.

Eine vergleichbare Situation bestand bereits zum Schuljahresende 2015, als der erste dreijährige Abordnungszeitraum beendet war.

Damals haben ungefähr die Hälfte der Lehrkräfte sich gewünscht, an Beruflichen Schulen bleiben zu können. Diesem Wunsch konnte überwiegend nachgekommen werden.

Um die Wünsche aller vom allgemeinbildenden Gymnasium an Berufliche Schulen abgeordneten Kolleginnen und Kollegen zu erfassen, müssen diese zum Zeitpunkt der stellenwirksamen Änderungswünsche bis spätestens 08.01.2018 über STEWI online einen Versetzungsantrag stellen.

Auch wenn faktisch keine Versetzung gewünscht wird, sondern die Rückkehr an die Stammschule durch Beendigung der Abordnung gewünscht wird, muss dies über STEWI online kundgetan werden.

## Für die betroffenen Gymnasiallehrkräfte gibt es folgende Möglichkeiten:

1. Eine einmalige Verlängerung der Abordnung um ein weiteres Jahr, wenn wichtige Gründe dafür sprechen. Die Entscheidung trifft das jeweilige Regierungspräsidium.
2. Grundsätzlich wird die Gymnasiallehrkraft an ihrer Stammschule eingesetzt. Deckt sich dies mit dem Wunsch der Lehrkraft, ist die Stammschule als Erstwunsch zu nennen. Zusätzlich sollen alternative Einsatzschulen in STEWI online angegeben werden.
3. Versetzungen sind auf Wunsch an andere allgemeinbildende Gymnasien, Gemeinschaftsschulen oder Berufliche Schulen möglich. Ausschlaggebend ist die Bedarfslage an der jeweiligen Schule.
4. Soll der Beschäftigungsumfang geändert werden, muss ein Antrag auf Voll- oder Teilzeitbeschäftigung gestellt werden. Dies gilt auch bei einem Versetzungswunsch an eine Gemeinschaftsschule, da sich das Regelstundenmaß ändert.

Alle Belegausdrucke müssen an der Stammschule, dem Gymnasium, abge-



Sophia Guter



Christa Holoch

geben und der beruflichen Schule zur Kenntnis vorgelegt werden. Bei Rückfragen können sich die Kolleginnen und Kollegen an die Personalreferenten der Regierungspräsidien wenden.

## Der BLV fordert:

- die Verlängerung der Abordnungen
- die Unterrichtsversorgung der Beruflichen Schulen auf über 100 % zu heben
- die Entscheidung über den Verbleib der 200 abgeordneten Lehrkräfte noch vor dem Hauptausschreibungsverfahren zu treffen

## Veränderung der Anpassungszeitpunkte der Dienstbezüge 2017 und 2018

Das Bundesverfassungsgericht hat festgestellt, dass die sozial gestaffelte zeitliche Verschiebung von Besoldungsanpassungen nicht mehr zulässig ist. Der Landtag Baden-Württemberg hat mit einem Gesetz reagiert. Konkret bedeutet dies nun, dass die Besoldungserhöhung 2017 auf den 1. März vorgezogen wird und die entsprechenden Nachzahlungen voraussichtlich mit den Bezügen im Januar 2018 ausbezahlt werden. Im Gegenzug erfolgt die Verschiebung in 2018 auf einen einheitlichen späten Anpassungszeitpunkt der Besoldungserhöhung zum 1. Juli 2018.

Die Besoldungserhöhung für 2017 beträgt tatsächlich 1,8 % (2,0 % abzüglich Versorgungsrücklage von 0,2 %) und für 2018 werden es real 2,475 % sein (2,35 % + 0,325 % BW-Bonus abzüglich 0,2 % Versorgungsrücklage).

Für die Besoldungsgruppen A 10 und A 11 erfolgt die Besoldungsanpassung in 2017 damit zwei Monate früher und in 2018 zwei Monate später als ursprünglich vorgesehen. Zum Ausgleich der Verschlechterung durch die Verschiebung der Erhöhung in 2018 ist zusätzlich eine Einmalzahlung von 100 EUR brutto für A 10 und A 11 zur Auszahlung im März 2018 vorgesehen.

Für die Besoldungsgruppen ab A 12 erfolgt die Besoldungsanpassung in 2017 drei Monate früher und in 2018 um einen Monat später als bislang vorgesehen.

Die Rücknahme der um 4 % bzw. 8 % abgesenkten Eingangsbesoldung zum 1. Januar 2018 bleibt unverändert bestehen.

# Musterintegrations- oder Inklusionsvereinbarung – was nun?

Zwei Fragen sollten wir uns stellen: wir haben vor kurzem eine Integrationsvereinbarung abgeschlossen: Macht es Sinn, wieder eine Neue abzuschließen? Oder, wir haben gehört, dass sich die Paragraphen durch die Umstellung des Sozialgesetzbuches (SGB IX) aufgrund des Bundesteilhabegesetzes (BTHG) in der Inklusionsvereinbarung demnächst ändern werden: Sollen wir warten, bis die neue Inklusionsvereinbarung aktualisiert wird?

## Zur ersten Frage:

Die letzte Integrationsvereinbarung wurde im Dezember 2013 aktualisiert und deren Grundlage beschränkte sich auf sechs Bereiche (UN-Behindertenrechtskonvention, SGB IX, AGG, L-BGG, LBG und SchwbVwV). Dagegen bezieht die aktuelle Inklusionsvereinbarung nun darüber hinaus weitere Grundlagen ein (zusätzlich GG, LV, BeamtvwV, Lehrkräfte-ArbeitszeitVO und VwV Anrechnungsstunden und Freistellungen). Bereits in der Präambel der Inklusionsvereinbarung wird das Ziel umfassend und deutlich formuliert, bei allen Beteiligten das Bewusstsein für die Belange schwerbehinderter Menschen im Schuldienst zu stärken

und den gesetzlichen Auftrag aus den vor genannten Gesetzen und Verwaltungsvorschriften zu ergänzen und für Fragen des schulischen Alltags zu konkretisieren. Gerade die Konkretisierung für den schulischen Alltag ist eine wichtige Handlungsmaxime, da die Gesetzestexte ansonsten im jeweiligen Einzelfall erst durch eine Interpretation herangezogen werden könnten.

So leistet die Inklusionsvereinbarung einen aktiven Beitrag zur reibungslosen Inklusion im Arbeitsleben. Die dauerhafte berufliche Integration behinderter Menschen ist eine wesentliche Voraussetzung für die selbstbestimmte und gleichberechtigte Teilhabe am gesellschaftlichen Leben und somit zugleich eine wichtige gesellschaftspolitische Aufgabe.

Das berufliche Fortkommen und der Aufstieg schwerbehinderter Menschen werden unterstützt und gefördert.

## Zur zweiten Frage:

Das Bundesteilhabegesetz tritt stufenweise bis 2023 in Kraft. Die neuen Leistungs- und Verfahrensregelungen sind so komplex, dass ein längerer Umstellungsprozess notwendig ist. Die Details hierzu sind im Schaubild er-



Konrad Demnig



Dr. Manfred Schneider

sichtlich. Durch die Inklusionsvereinbarung werden die Aktivitäten des Personalrates und der Schwerbehindertenvertretung zum Wohle der betroffenen Lehrkräfte unterstützt. Mit Hilfe der Vereinbarung haben die Vertretungen Möglichkeiten, auf die Gestaltung der Beschäftigungsverhältnisse behinderter Lehrkräfte und auf deren konkrete Arbeitsplatzsituation Einfluss zu nehmen. Aus Sicht des Schulbetriebes sind die wichtigsten Vorzüge:

Planungssicherheit, Überblick über geltendes und interpretiertes Recht sowie Gesundheitsmanagement. Daher empfehlen wir, die bestehende Integrationsvereinbarung durch die Inklusionsvereinbarung zu ersetzen, die man auf der Homepage <http://www.schwerbehindertenvertretung-schule-bw.de> unter den Button „Themen und Materialien“ abrufen kann.

## BLV-Forderungen:

- Baldige Umsetzung der Inklusionsvereinbarung
- Frühzeitige Einbeziehung von ÖPR und ÖVP
- Anwendung des (betrieblichen) Gesundheitsmanagements
- Fortschritte bei der Inklusion aller behinderter Lehrkräfte (unabhängig vom GdB) auch mittels präventiver und gesundheitsfördernder Maßnahmen im schulischen Alltag



**Herausgeber**  
Verband der Lehrerinnen und Lehrer an beruflichen Schulen in Baden-Württemberg e. V.  
Schwabstr. 59 · 70197 Stuttgart  
Tel. 0711 489837-0 · Fax -19

**Auflage**  
22.500 Exemplare  
  
Nachdruck nur mit Genehmigung des Herausgebers

**Redaktion**  
Michael Schmidt  
redaktion@blv-bw.de  
www.blv-bw.de  
  
ISSN 1869-568x

**Layout + Druck**  
KAROLUS Media GmbH Design & Print  
Württembergischer Str. 118 · 76646 Bruchsal  
www.karolus-media.de  
Erscheinungsweise  
2 mal pro Jahr