

HPR BS Info

Hauptpersonalrat Berufliche Schulen beim Kultusministerium Baden-Württemberg

Nr. XII/14

Mai 2017

1. **Zweites Beförderungsprogramm für das Jahr 2017 für Technische Lehrerinnen und Lehrer an beruflichen Schulen und für in den Privat- und Auslandsschuldienst beurlaubte Technische Lehrkräfte zum 01.08.2017**
2. **Pflichtvorsorge, Angebotsvorsorge, Gefährdungsbeurteilungen**
3. **Inklusive Bildung und Ausbildung an Beruflichen Schulen
Gesetzliche Grundlagen, Unterstützungssystem und Ansprechpartner/innen, Nachteilsausgleich**
4. **Lehreraustauschverfahren zum 01.08.2017 - Statistik**
5. **Rolle der Schwerbehindertenvertretung im Bewerbungsverfahren**
6. **Nachteilsausgleiche in der Lehrerbildung**

Liebe Kolleginnen und Kollegen in den Örtlichen Personalräten,

die Mitglieder des HPR BS bitten Sie, diese HPR BS Information in Ihren Kollegien bekannt zu geben. Vielen Dank!

Mit kollegialen Grüßen



Sophia Guter
Vorsitzende

Mitglieder des HPR BS: Sophia Guter (Vorsitzende), Ottmar Wiedemer (stellv. Vorsitzender), Michael Futterer (Vorstandsmitglied), Thomas Speck (Vorstandsmitglied), Gabriele Bilger, Clemens Hartelt, Hans Hendl, Christa Holoch, Georgia Kolb, Ingrid Letzgus, Marina Ostertag-Smith, Heidrun Roschmann, Jutta Schenk, Michael Schmidt, Achim-Alexander Soulier, Wolfram Speck, Frank Stephan, Reinhold Strauß, Gerd Weinmann

Hauptvertrauensperson der Schwerbehinderten: Dr. Manfred Schneider

Verteiler: Örtlicher Personalrat (mit der Bitte um Aushang), Örtliche Schwerbehindertenvertretung, Beauftragte für Chancengleichheit, Schulleitung

Geschäftsstelle: Hauptpersonalrat für Lehrkräfte an beruflichen Schulen beim Ministerium für Kultus, Jugend und Sport Baden-Württemberg, Postfach 10 34 42, 70029 Stuttgart
Sekretariat: ☎ 0711 279-2880/-2889 📠 0711 279-2879, hpr@km.kv.bwl.de
Vorsitzende: Sophia Guter ☎ 0711 279-2885 E-Mail: sophia.guter@km.kv.bwl.de

1. Zweites Beförderungsprogramm für das Jahr 2017 für Technische Lehrerinnen und Lehrer an beruflichen Schulen und für in den Privat- und Auslandsschuldienst beurlaubte Technische Lehrkräfte zum 01.08.2017

Für Technische Lehrerinnen und Lehrer an beruflichen Schulen und für in den Privat- und Auslandsschuldienst beurlaubte Technische Lehrkräfte stehen ab 01.08.2017 landesweit **44** Beförderungsmöglichkeiten zur Verfügung, die sich auf die Regierungspräsidien wie folgt verteilen:

| | |
|-------------------------------|----|
| Regierungspräsidium Stuttgart | 15 |
| Regierungspräsidium Karlsruhe | 13 |
| Regierungspräsidium Freiburg | 8 |
| Regierungspräsidium Tübingen | 8 |

Ab 01.08.2017 können Lehrkräfte mit folgender Beurteilung befördert werden:

1. In den Beförderungsjahrgängen **bis einschließlich 1995** Lehrkräfte mit **mindestens gut bis befriedigender Beurteilung**.
2. In den Beförderungsjahrgängen **1996 bis einschließlich 2005** Lehrkräfte mit **mindestens guter Beurteilung**.
3. In den Beförderungsjahrgängen **2006 bis einschließlich 2008** Lehrkräfte mit **mindestens sehr gut bis guter Beurteilung**.
4. In dem Beförderungsjahrgang **2009** Lehrkräfte mit **sehr guter Beurteilung**.

Lehrkräfte des Beförderungsjahrgangs 2009 können damit erstmalig befördert werden.

Die Regierungspräsidien wurden Ende April gebeten, die Dienstlichen Beurteilungen der Technischen Lehrkräfte an beruflichen Schulen des Beförderungsjahrgangs 2009 rechtzeitig zu veranlassen.

Bei der Auswahlentscheidung sollen bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung Technische Lehrerinnen bevorzugt befördert werden, soweit Frauen nach dem jeweils geltenden Chancengleichheitsplan unterrepräsentiert sind. Darüber hinaus sind schwerbehinderte Menschen bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung vorrangig zu berücksichtigen.

Die Anzahl der Beförderungsstellen bezieht sich sowohl auf die Beamten als auch auf die Lehrkräfte im Arbeitnehmerverhältnis (Erfüller).

2. Pflichtvorsorge, Angebotsvorsorge, Gefährdungsbeurteilungen

Arbeits- und Gesundheitsschutz

In den letzten beiden Jahren haben Kultusministerium und Hauptpersonalräte eine Rahmen-Dienstvereinbarung zum betrieblichen Gesundheitsmanagement ausgehandelt. Diese konkretisiert das Verfahren und die Mitbestimmung bei der Umsetzung des Arbeitsschutzrechts und bei Maßnahmen zur Gesundheitsprävention. Parallel dazu wird die Verwaltungsvorschrift „Arbeitsschutz an Schulen und Schulkindergärten“ geändert. Der HPR BS hofft, dass beide Vorschriften zeitnah in Kraft treten können, da sie eine wichtige Basis für Schulen und Schulverwaltung im Hinblick auf den Arbeits- und Gesundheitsschutz darstellen.

Umsetzung der Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge (ArbMedVV) an beruflichen Schulen

Ziel der ArbMedVV ist das frühzeitige Erkennen von arbeitsbedingten Erkrankungen und Berufskrankheiten sowie deren Verhütung. Gemäß der ArbMedVV wird der Arbeitgeber zu einer angemessenen arbeitsmedizinischen Vorsorge verpflichtet. Diese Verpflichtung wird an den Schulen noch nicht konsequent umgesetzt.

Die Pflichtvorsorge hat der Arbeitgeber bei bestimmten besonders gefährdenden Tätigkeiten zu veranlassen. Der/die Beschäftigte ist zur Teilnahme verpflichtet.

Die Angebotsvorsorge hat der Arbeitgeber bei bestimmten Tätigkeiten anzubieten. Die Annahme des Angebotes ist für die Beschäftigten freiwillig.

Kriterien, anhand derer zwischen Pflicht- und Angebotsvorsorge differenziert werden kann, sind in der ArbMedVV festgelegt.

Zur Umsetzung der ArbMedVV an den Schulen wurde der betriebsärztliche Dienst B.A.D GmbH Ende 2015 vom Kultusministerium beauftragt, im Rahmen eines Pilotprojekts die erforderliche Pflichtvorsorge an Beruflichen Schulen zu ermitteln. Hierfür wurden beispielhaft 10 Berufliche Schulen in den Regierungsbezirken Stuttgart und Tübingen ausgewählt.

Die Ergebnisse des Pilotprojektes zeigen, dass an Schulen häufig keine Gefährdungsbeurteilungen bzw. Arbeitsplatzmessungen für bestimmte Gefahrstoffe wie E-Staub, Schalldruckpegel usw. vorliegen und dokumentiert sind.

Voraussetzung für die Durchführung der Vorsorge ist aber das Vorliegen von tätigkeits- und arbeitsplatzbezogenen Gefährdungsbeurteilungen und eines Gefahrstoffverzeichnisses an der jeweiligen Schule. Erst mit Hilfe dieser Informationen kann ein Vorsorgeanlass und die Unterscheidung in Pflicht- oder Angebotsvorsorge festgestellt werden. Außerdem sind diese

Informationen für die Betriebsärztin/den Betriebsarzt erforderlich, um im Rahmen der arbeitsmedizinischen Vorsorge die individuelle Arbeitsplatzsituation beurteilen zu können.

Zur flächendeckenden Umsetzung der ArbMedVV in den Schulen wurde inzwischen eine Konzeptgruppe installiert, der auch die Mitglieder des Arbeitsschutzausschusses (ASA) des HPR BS angehören.

Die Konzeptgruppe möchte zwei grundsätzliche Möglichkeiten für die Durchführung der Vorsorgen erproben und evaluieren, die beide Vor- und Nachteile haben:

Möglichkeit 1: Eine Betriebsärztin/ein Betriebsarzt kommt an die Schule und führt die Vorsorge vor Ort durch.

Möglichkeit 2: Die Lehrkraft kommt zur Vorsorge an eines der 28 B.A.D Zentren in Baden-Württemberg.

Die Auswahl der Schulen für den Pretest soll deshalb im Wesentlichen nach folgenden Kriterien erfolgen:

1. Vorliegen von tätigkeits- und arbeitsplatzbezogenen Gefährdungsbeurteilungen sowie eines Gefahrstoffverzeichnisses
2. Ländlicher und städtischer Bereich zweier Regierungspräsidien

Angebotsvorsorge Bildschirmarbeit: Da zwischenzeitlich davon ausgegangen werden kann, dass alle Lehrkräfte an Bildschirmen tätig sind, fordert der HPR BS, dass allen Lehrkräften das Angebot einer angemessenen Untersuchung der Augen gemacht wird. Das KM ist bereit, dieser Forderung nachzukommen, und entwickelt auch für Bildschirmarbeit ein Konzept für die flächendeckende Umsetzung.

Die Fachkräfte für Arbeitssicherheit bieten den Schulen Unterstützung bei der Erstellung der Gefährdungsbeurteilungen, des Gefahrstoffverzeichnisses sowie auch bei der Ermittlung der Anlässe für Angebotsvorsorgen.

Handlungshilfen zum Gefahrstoffmanagement oder zur Gefährdungsbeurteilung sind hier zu finden:

www.gefahrstoffe-schule-bw.de

<http://www.ls-bw.de/Lde/Startseite/Service/Berufliche+Schule>

<http://www.praevention-schule-bw.de>

Interessante Informationen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz finden sich auf der Seite des Kultusministeriums <http://www.arbeitsschutz-schule-bw.de> und auf dem Themenportal der Regierungspräsidien:

<https://rp.baden-wuerttemberg.de/Themen/Bildung/Lehrer/Arbeitsschutz/Seiten/default.aspx>



Dort stehen auch die Broschüre Gesundheitsmanagement und der Informationsflyer zum Arbeits- und Gesundheitsschutz, der einige zusätzliche interessante Links enthält, zum Download zur Verfügung.

3. Inklusive Bildung und Ausbildung an Beruflichen Schulen Gesetzliche Grundlagen, Unterstützungssysteme und Ansprechpartner/innen, Nachteilsausgleich

Seit die UN-Behindertenrechtskonvention 2009 in Deutschland in Kraft ist, werden an Beruflichen Schulen zunehmend Schüler/innen mit Behinderung angemeldet und aufgenommen. Zur Unterstützung der Lehrkräfte im Umgang mit Schüler/innen mit Behinderung an Beruflichen Schulen ist ein differenziertes Unterstützungssystem landesweit aufgebaut worden.

In Baden-Württemberg wurde 2015 die Schullandschaft mit einem neuen Schulgesetz (SchG) umstrukturiert.

In § 15 SchG wird die Wahlfreiheit der Eltern, der zieldifferente Unterricht an allgemeinen Schulen, die Weiterentwicklung der Sonderschulen zu Sonderpädagogischen Bildungs- und Beratungszentren (SBBZ) und die Verortung von sonderpädagogischen Lehrkräften an allgemeinen Schulen geregelt. An den Beruflichen Schulen gelten laut § 15 Abs. 4 SchG die allgemeinen Regelungen z. B. hinsichtlich der Aufnahmevoraussetzungen, es sei denn, es handelt sich um Bildungsgänge in der Sekundarstufe I (Klassenstufen 8 bis 10) der beruflichen Gymnasien in sechsjähriger Aufbauform. In der Sekundarstufe II kann der Anspruch auf ein sonderpädagogisches Bildungsangebot mit dem Förderschwerpunkt Sehen, Hören, geistige Entwicklung oder körperliche und motorische Entwicklung weiter geführt werden, nicht jedoch der Anspruch für die Förderschwerpunkte „Lernen“ und „emotionale und soziale Entwicklung“, auch wenn diesbezüglich Beeinträchtigungen weiter bestehen.

In § 83 und § 84 SchG wird die Funktion der Bildungswegekonferenz für die Primarstufe und Sekundarstufe I als Beratungs- und Steuerungsinstrument bei einem festgestellten sonderpädagogischen Bildungsanspruch und die Funktion der Berufswegekonferenz vor dem Übergang in eine berufliche Schule, in eine Berufsausbildung oder eine Berufsvorbereitung beschrieben. Die Dauer der Berufsschulpflicht kann um ein Jahr verlängert werden.

Die Verordnung über sonderpädagogische Bildungsangebote (SBA-VO) regelt für die beruflichen Schulen in § 20 bis § 22 die Berufswegekonferenz vor dem Übergang auf eine berufliche Schule, in eine Berufsausbildung oder Berufsvorbereitung (§ 20), das Fortbestehen des Anspruchs auf ein sonderpädagogisches Bildungsangebot (§ 21) und die erstmalige Fest-

stellung des Anspruchs auf ein sonderpädagogisches Bildungsangebot im beruflichen Bereich (§ 22).

Dem HPR BS sind Fälle bekannt, in denen bei der Anmeldung an einer Beruflichen Schule der bisherige Förderbedarf nicht mitgeteilt wurde. Dies führte im Laufe des Schuljahres teilweise zu Schwierigkeiten und zur Verzögerung einer gezielten Förderung. Lehrkräfte an beruflichen Schulen finden neben den "sonderpädagogischen Lehrkräften des sonderpädagogischen Dienstes an beruflichen Schulen (SD an BS)" auch Beratung und Unterstützung bei den "Vertreterinnen und Vertreter der beruflichen Schulen der Arbeitsstelle Kooperation (ASKO für BS)" sowie bei den "Autismusbeauftragten für die beruflichen Schulen an den Staatlichen Schulämtern". Von den Regierungspräsidien gibt es im Rahmen der Lehrkräftefortbildung ein Team "Regionale Fortbildner Inklusion": Sie bieten zum einen ein modulares jeweils eintägiges Fortbildungskonzept an, das in einem Flyer - beim Referat 76 der Regierungspräsidien mit den Terminen erhältlich - beschrieben ist. Zum anderen können die beruflichen Schulen diese Teams anfordern (für alle Themen im Bereich inklusive Bildung und Ausbildung an beruflichen Schulen wie z. B. Nachteilsausgleich, Kompetenzinventar, Berufswegekonferenz u. v. m.).

Einen Überblick zum Thema Inklusion liefert die Broschüre des LS „Inklusive Bildung und Ausbildung an beruflichen Schulen“:



<http://www.km-bw.de/,Lde/Startseite/Schule/Inklusion-Berufliche-Schulen>

unter dem Link "Materialien".

Die Gewährung eines Nachteilsausgleichs setzt keinen "sonderpädagogischen Förderbedarf" voraus. Um Nachteile von Schülerinnen und Schülern mit besonderem Förderbedarf oder mit Behinderungen auszugleichen, entscheidet die Klassenkonferenz unter Vorsitz der Schulleitung über entsprechende Maßnahmen. Die Entscheidung der Klassenkonferenz ist bindend für alle in der Klasse unterrichtenden Lehrkräfte. Zu beachtende Grundsätze beim Nachteilsausgleich sind in der VwV „Kinder und Jugendliche mit besonderem Förderbedarf“, Az.: IV/1-6500.333/61, geregelt. Ansprechpartner/innen bei Beratungsbedarf sind Beratungslehrkräfte an den Schulen und bei den Staatlichen Schulämtern und je nach Einzelfall die Lehrkräfte des sonderpädagogischen Dienstes an beruflichen Schulen, die Autismusbeauftragten für die beruflichen Schulen oder die Mitarbeiter/innen der Schulpsychologischen Beratungsstellen.

Informationen zu Nachteilsausgleichen in der Berufsausbildung bieten das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF), das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) und die jeweiligen Kammern:



<https://www.prueferportal.org/html/144.php#jump859> .

4. Lehreraustauschverfahren zum 01.08.2017 – Statistik

Lehrkräfte, die bereits im Schuldienst in Baden Württemberg beschäftigt sind, können sich über das Lehreraustauschverfahren in ein anderes Bundesland versetzen lassen. Primärer Zweck für dieses Verfahren ist die Familienzusammenführung, deshalb werden vorrangig soziale Gründe berücksichtigt.



Das Lehreraustauschverfahren wird stellenneutral durchgeführt. Eine erfolgreiche Versetzung hängt von der Ausgeglichenheit der Antragszahlen vom jeweiligen Bundesland nach Baden-Württemberg und in die Gegenrichtung ab. Diese Zahlen sind länderabhängig sehr unterschiedlich. Daher ist es nicht immer möglich, eine zeitnahe Versetzung zu bewirken.

Sollte aktuell eine Versetzung über das Lehreraustauschverfahren nicht möglich sein, kann sich die betroffene Lehrkraft direkt auf die Stellenausschreibungen der beruflichen Schulen im jeweiligen Bundesland bewerben. Dafür muss auf dem Dienstweg beim zuständigen Regierungspräsidium formlos eine zusätzliche Freigabe für die Teilnahme an Stellenausschreibungen in anderen Bundesländern beantragt werden.

Bilanz der Anträge und geplante Versetzungen im Rahmen des Lehreraustauschverfahrens zum 01.08.2017:

Nach Brandenburg, Bremen, Mecklenburg-Vorpommern, Niedersachsen, Saarland, Sachsen-Anhalt und Thüringen konnten keine Lehrkräfte aus Baden-Württemberg versetzt werden, da entweder in der Gegenrichtung keine Versetzungsanträge vorlagen oder kein Bedarf vorhanden war. Hiervon betroffen waren 12 Lehrkräfte.

Es gab weitere 83 Versetzungsanträge aus Baden-Württemberg in die anderen Bundesländer, wovon 18 positiv beschieden wurden.

Die Erfolgsquote bei insgesamt 95 Anträgen auf Versetzung in ein anderes Bundesland und 18 geplanten Versetzungen liegt daher bei 18,95 %.

Auf der Gegenseite gab es 62 Anträge auf Versetzung nach Baden-Württemberg, wovon 10 bewilligt wurden. Hier liegt die Erfolgsquote bei 16,13 %.

5. Rolle der Schwerbehindertenvertretung im Bewerbungsverfahren

Zu den Aufgaben einer Vertrauensperson gehört es, darauf aufmerksam zu machen, dass der Hinweis *“... dass schwerbehinderte Menschen bei entsprechender Eignung bevorzugt eingestellt werden“* im Rahmen einer Stellenausschreibung umgesetzt werden soll (vgl. SchwbVwV Punkt 3.2). Dieser Hinweis gilt nach § 68 Abs. 3 SGB IX auch für gleichgestellte Menschen.

Für die Arbeit der Schwerbehindertenvertretung wesentlich ist nach § 95 Abs. 2 Satz 1 SGB IX das Unterrichts- und Anhörungsrecht in allen Angelegenheiten, die einen einzelnen schwerbehinderten Menschen oder schwerbehinderte Menschen als Gruppe berühren. Gemäß § 95 Abs. 2 Satz 3, letzter Teilsatz, SGB IX hat die Schwerbehindertenvertretung beim Vorliegen von Bewerbungen schwerbehinderter (oder diesen gleichgestellten) Menschen das Recht auf Einsicht in die entscheidungsrelevanten Teile der Bewerbungsunterlagen - auch der nicht behinderten Bewerberinnen und Bewerber - und auf Teilnahme an den Vorstellungsgesprächen.

Die Schwerbehindertenvertretung hat bei Besetzung eines Arbeitsplatzes damit das Recht, an sämtlichen Vorstellungsgesprächen - auch denen der nichtbehinderten Bewerberinnen und Bewerber - teilzunehmen, solange sich ein schwerbehinderter Mensch bzw. ein gleichgestellter behinderter Mensch innerhalb der Bewerbungsfrist auf die fragliche Stelle bewirbt und dieser der Teilnahme der Schwerbehindertenvertretung an dem mit ihm zu führenden Gespräch nicht widerspricht (§ 81 Abs. 1 Satz 10 SGB IX). Der öffentliche Arbeitgeber muss schwerbehinderte Bewerber/innen zu einem Vorstellungsgespräch einladen, es sei denn, dass diese offensichtlich fachlich ungeeignet im Sinne von § 82 Satz 3 SGB IX sind (vgl. dazu auch das Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 11.08.2016, 8 AZR 375/15).

Das Teilnahmerecht an Vorstellungsgesprächen beinhaltet auch das Recht der Schwerbehindertenvertretung, sachdienliche bzw. entscheidungsrelevante Fragen an - behinderte wie nichtbehinderte - Bewerberinnen und Bewerber zu richten. Entsprechend § 95 Abs. 4 SGB IX ist der Schwerbehindertenvertretung dafür bei Bedarf das Wort zu erteilen. Auch das Kooperationsgebot aus § 99 SGB IX lässt ein solches Fragerecht erkennen.

Letztlich ist das Fragerecht der Schlüssel dafür, dass die Vertrauensperson effektiv an der Willensbildung des Arbeitgebers mitwirken kann, weil sie in die Lage versetzt wird, sich ein Bild darüber zu machen, wie die Bewerbung des schwerbehinderten Menschen im Vergleich zu allen anderen Kandidatinnen und Kandidaten einzuordnen ist. Dadurch wird die Grundlage geschaffen, dass die Vertrauensperson die Gesamtentscheidung des Arbeitgebers bewerten und gemäß § 81 Abs. 1 SGB IX prüfen kann, ob eine benachteiligungsfreie Stellenbesetzung

stattgefunden hat (vgl. dazu auch das Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 22.08.2013, 8 AZR 574/12 sowie das Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 15.02.2005, 9 AZR 635/03).

Dieses Verständnis des § 95 Abs. 2 Satz 3 SGB IX wird auch durch den Willen des Gesetzgebers bestätigt: Absatz 2 Satz 3 ist 2001 durch einen Änderungsantrag in § 95 SGB IX eingefügt und damit begründet worden, die Schwerbehindertenvertretung müsse im Rahmen ihrer Beteiligung eine begründete Stellungnahme abgeben können. Dazu müsse sie in der Lage sein, die Eignung der schwerbehinderten Bewerberinnen und Bewerber mit derjenigen nicht behinderter Bewerberinnen und Bewerber vergleichen zu können (vgl. BT-Drucksache 14/5800 vom 04.04.2001, Seite 30, zu Artikel 1, § 95).

Entsprechend hat es auch das Bundesarbeitsgericht nicht beanstandet, dass die Schwerbehindertenvertretung in einem Auswahlgespräch Fragen an eine Bewerberin gestellt hat (vgl. Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 21.02.2013, 8 AZR 180/12).

6. Nachteilsausgleiche in der Lehrerbildung

Seit 08.02.2017 gelten für den Vorbereitungsdienst neue differenzierte Regelungen, wie die Nachteilsausgleiche aufgrund von chronischen Erkrankungen, Behinderungen mit einem GdB von 30 oder 40, einer Gleichstellung durch die Agentur für Arbeit und einer Schwerbehinderung umzusetzen sind. Da von den betroffenen Studienreferendarinnen und Studienreferendaren zeitliche und formale Vorgaben nicht wie vorgesehen erfüllt werden können, sind pauschale und individuelle Nachteilsausgleiche erforderlich. Sie kompensieren individuelle und situationsbezogene beeinträchtigungsbedingte Benachteiligungen und sind dennoch keine „Vergünstigungen“.

Pauschaler Nachteilsausgleich:

Dazu genügt die Vorlage eines Schwerbehindertenausweises. Beim selbstständigen Unterricht wird eine pauschale Deputatsermäßigung von einer Stunde gewährt.

Individueller Nachteilsausgleich:

Hier ist entscheidend, ob und wie sich die Beeinträchtigung oder Behinderung im Vorbereitungsdienst und in der abschließenden Staatsprüfung auswirkt. Hier können nur nachgewiesene konkrete Teilhabe-Defizite kompensiert werden. Hierbei kann es keine verbindlichen Vorgaben für die Nachteilsausgleiche geben, da diese immer individuell und situationsbezogen verabredet werden müssen.

Der Antrag ist auf dem Dienstweg einzureichen und bei einer Ablehnung kann Widerspruch eingelegt werden. Die jeweilige Bezirksvertrauensperson und die Hauptvertrauensperson sind von Amts wegen beteiligt.

Pauschaler Nachteilsausgleich bei Prüfungsbedingungen:

Bei Vorliegen eines Schwerbehindertenausweises erhalten die Studienreferendarinnen und Studienreferendare sowie die Anwärtinnen und Anwärter den Termin der unterrichtspraktischen Prüfung zwei weitere Werkzeuge im Voraus angekündigt.

Individueller Nachteilsausgleich bei Prüfungsbedingungen:

Der entsprechende schriftliche Antrag ist rechtzeitig vor der Prüfung - nach Klärung der Formalitäten und der entsprechenden Nachweise - beim zuständigen Prüfungsamt einzureichen. Vorab sollte eine Beratung durch eine Vertrauensperson der Schwerbehindertenvertretung erfolgen.

Individueller Nachteilsausgleich bei Ausbildungsbedingungen:

Wenn es sich beispielsweise um einen individuellen Ausbildungsplan handelt, ist davon auszugehen, dass sich Kultusministerium, Regierungspräsidium und Staatliches Seminar ins Benehmen setzen.

Beratungsmöglichkeiten:

- Seminare
- Außenstellen des Landeslehrerprüfungsamts
- Bezirksvertrauensperson der schwerbehinderten Lehrkräfte des jeweiligen Regierungspräsidiums

<http://www.schwerbehindertenvertretung-schule-bw.de/,Lde/Startseite/Ueber+uns/Berufliche+Schulen>



- Integrationsamt (insbesondere bei behinderungsgerechter Ausstattung und bei nötigen Arbeitsassistenzen)

<https://www.integrationsaemter.de/kontakt/89k210i66/index.html>

