



Amtliche Bekanntmachungen der Pädagogischen Hochschule Freiburg

2025, Nr. 03

10. Februar 2025

Inklusionsvereinbarung der Pädagogischen Hochschule Freiburg zur Eingliederung schwerbehinderter Menschen und diesen gleichgestellten behinderten Menschen gemäß § 166 SGB IX

zwischen

dem Rektorat der Pädagogischen Hochschule Freiburg, der Schwerbehindertenvertretung und dem Personalrat, in Zusammenarbeit mit dem Inklusionsbeauftragten der Pädagogischen Hochschule Freiburg

Präambel

Nach Artikel 3 Absatz 3 Satz 2 des Grundgesetzes (GG) und Artikel 2b der Landesverfassung Baden-Württemberg (LV) darf niemand wegen seiner Schwerbehinderung benachteiligt werden.

Die Pädagogische Hochschule Freiburg wirkt darauf hin, dass schwerbehinderte Menschen sowie diesen nach § 2 Absatz 3 Sozialgesetzbuch Neuntes Buch (SGB IX) gleichgestellte behinderte Menschen gleichberechtigt am Arbeitsleben teilhaben können. Sie trägt dafür Sorge, dass diese Personengruppe sowohl bei der Gestaltung von Arbeitsprozessen und Rahmenbedingungen als auch bei der Personalplanung von Anfang an berücksichtigt werden.

Die Inklusionsvereinbarung wird auf Grundlage des SGB IX und des Landesgesetzes zur Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen geschlossen. Mit der Inklusionsvereinbarung sollen die gesetzlichen Regelungen für die Inklusion schwerbehinderter Menschen und diesen gleichgestellten behinderten Menschen, unter Berücksichtigung der Gegebenheiten der Pädagogischen Hochschule Freiburg, konkretisiert und umgesetzt werden. Sie stellt Regeln sowie Ziele für die Zusammenarbeit zwischen den Beteiligten auf.

§ 1 Geltungsbereich und Geltungsdauer

- (1) Die Regelungen dieser Vereinbarung gelten gem. § 2 Absatz 2 und 3 SGB IX und § 151 Absatz 4 SGB IX für alle Mitarbeitenden mit Schwerbehinderung der Pädagogischen Hochschule Freiburg und diesen gleichgestellte behinderte Menschen (im Folgenden als schwerbehinderte Menschen/Beschäftigte bezeichnet).

- (2) Die Vereinbarung gilt zunächst für vier Jahre. Sie verlängert sich jeweils um weitere vier Jahre, sofern sie nicht vorher gekündigt wird.
- (3) Die Inklusionsvereinbarung kann mit einer Frist von sechs Monaten zum Jahresende gekündigt werden. Den Parteien steht es darüber hinaus frei, die Vereinbarung jederzeit in beiderseitigem Einvernehmen aufzuheben oder zu ändern.
- (4) Änderungen einzelner Regelungen der Inklusionsvereinbarung und die Aufnahme zusätzlicher Bestimmungen können von der Hochschulleitung, von der Schwerbehindertenvertretung und vom Personalrat aus gegebenem Anlass jederzeit vorgeschlagen und während der Laufzeit vorgenommen werden. Sie können nur einvernehmlich erfolgen.

§ 2 Ziele

- (1) Ziele der Inklusionsvereinbarung sind unter anderem:
 - die Förderung der Neueinstellung und Ausbildung schwerbehinderter Menschen
 - die Beschäftigungssicherung schwerbehinderter Beschäftigter
 - die berufliche Förderung der schwerbehinderten Beschäftigten
 - die Barrierefreiheit an der Pädagogischen Hochschule Freiburg
 - vorbeugende Maßnahmen zum Schutz schwerbehinderter Beschäftigter (Prävention)
- (2) Zum Erreichen dieser Ziele arbeitet die Hochschulleitung, die Schwerbehindertenvertretung und der Personalrat eng zusammen. Durch geeignete Maßnahmen ist das Verständnis aller Beschäftigten für die besonderen Bedürfnisse der schwerbehinderten Beschäftigten zu wecken und zu stärken.
- (3) Im Rahmen der besonderen Fürsorge- und Förderungspflicht gegenüber schwerbehinderten Beschäftigten sind die Anforderungen des Arbeitsplatzes und die spezifischen Bedürfnisse der schwerbehinderten Beschäftigten durch geeignete Maßnahmen aufeinander abzustimmen.

§ 3 Schwerbehindertenvertretung

- (1) Die Schwerbehindertenvertretung fördert die Eingliederung von schwerbehinderten Menschen und vertritt deren Interessen. Gem. § 178 Absatz 1 Satz 2 Nr. 2 SGB IX beantragt sie Maßnahmen, die den schwerbehinderten Beschäftigten dienen. Hierzu gehören insbesondere auch präventive Maßnahmen.
- (2) Die schwerbehinderten Beschäftigten wählen alle vier Jahre eine Schwerbehindertenvertretung (Vertrauensperson) und wenigstens ein stellvertretendes Mitglied. Gem. § 179 Absatz 4 SGB IX wird die Schwerbehindertenvertretung von ihrer beruflichen Tätigkeit ohne Minderung des Arbeitsentgelts oder der Dienstbezüge befreit, wenn und soweit es zur Durchführung ihrer Aufgaben erforderlich ist. Sind in den Betrieben und Dienststellen in der Regel wenigstens 100 schwerbehinderte Menschen beschäftigt, wird die Vertrauensperson auf ihren Wunsch freigestellt.
- (3) Die Pädagogische Hochschule Freiburg hat nach § 178 Absatz 2 SGB IX die Pflicht die

Schwerbehindertenvertretung in allen Angelegenheiten, die einen einzelnen oder die schwerbehinderten Beschäftigten als Gruppe berühren, unverzüglich und umfassend zu unterrichten und vor einer Entscheidung anzuhören. Die getroffene Entscheidung hat sie unverzüglich mitzuteilen.

- (4) Die Durchführung oder Vollziehung einer Entscheidung, ohne die nach § 3 Absatz 3 Satz 1 erforderliche Beteiligung und Anhörung der Schwerbehindertenvertretung, ist auszusetzen. Die Beteiligung ist innerhalb von sieben Tagen nachzuholen; sodann ist endgültig zu entscheiden.
- (5) Auf Wunsch von schwerbehinderten Beschäftigten übernimmt die Schwerbehindertenvertretung deren Betreuung, insbesondere während der Probezeit. Sie wird dabei sowohl vom Personalrat als auch von der beauftragten Person des Arbeitgebers (Inklusionsbeauftragte) unterstützt.

§ 4 Einrichtung eines Inklusionsteams

- (1) Für die Umsetzung und Handhabung der Inklusionsvereinbarung wird ein Inklusionsteam gebildet. Es wird eine Ansprechperson bestimmt.
- (2) Dem Inklusionsteam gehören an:
 - die Schwerbehindertenvertretung (Vertrauensperson)
 - ein sachkundiges Mitglied des Personalrats
 - eine beauftragte Person des Arbeitgebers (Inklusionsbeauftragte)
 - eine Vertretungsperson der Personalabteilung
- (3) Das Inklusionsteam trifft sich bei Bedarf, jedoch mindestens halbjährlich. Die Ansprechperson lädt zu den Sitzungen ein.
- (4) Vorrangige Aufgaben des Inklusionsteams sind:
 - die Beratung von schwerbehinderten Beschäftigten,
 - die Beratung von Vorgesetzten und den Personen, die mit schwerbehinderten Beschäftigten zusammenarbeiten,
 - die Ausarbeitung von Vorschlägen zur beruflichen Inklusion von schwerbehinderten Beschäftigten,
 - die Erarbeitung von Vorschlägen zur Verbesserung der Situation von schwerbehinderten Beschäftigten,
 - das Erstellen von Berichten für die Hochschulleitung und den Personalrat,
 - die Überwachung der vereinbarten Maßnahmen,
 - die jährliche Berichterstattung in der Personalversammlung.

§ 5 Personalplanung

- (1) Bewerbende mit Schwerbehinderung sind bei der Personalauswahl und dem Einstellungsverfahren vorrangig zu berücksichtigen. Bei der Personalplanung werden besondere Regelungen zur Beschäftigung eines angemessenen Anteils von schwerbehinderten Frauen vorgesehen.
- (2) Sollen die an der Pädagogischen Hochschule Freiburg beschäftigten Auszubildenden im

Anschluss an ihre erfolgreich beendete Ausbildung weiterbeschäftigt werden, sind schwerbehinderte Auszubildende bei gleicher Eignung vorrangig zu berücksichtigen. Die Absicht einer Weiterbeschäftigung ist frühzeitig der Personalabteilung mitzuteilen und mit der Schwerbehindertenvertretung zu erörtern.

§ 6 Stellenbesetzungsverfahren

- (1) Die Pädagogische Hochschule Freiburg prüft gem. § 164 Absatz 1 Satz 1 SGB IX, ob freie Arbeitsplätze (hierzu gehören auch Professuren) mit schwerbehinderten Menschen, insbesondere mit bei der Agentur für Arbeit arbeitslos oder arbeitssuchend gemeldeten schwerbehinderten Menschen, besetzt werden können, und nimmt gegebenenfalls frühzeitig Verbindung mit der Agentur für Arbeit auf. Bei dieser Prüfung ist die Schwerbehindertenvertretung zu beteiligen. Bei der Entscheidung sind geeignete schwerbehinderte Menschen vorrangig zu berücksichtigen, sofern sie über die gleiche Qualifikation verfügen.
- (2) Grundsätzlich gelten alle Arbeitsplätze der Pädagogischen Hochschule Freiburg als für schwerbehinderte Menschen geeignet. Wenn ein Arbeitsplatz als nicht geeignet angesehen wird, ist neben der Schwerbehindertenvertretung zwingend der Personalrat anzuhören.
- (3) Um eine einheitliche Umsetzung der §§ 164 Absatz 1 und 165 SGB IX zu gewährleisten, ist im Einzelnen wie folgt zu verfahren:
 - a) **Meldung an die Arbeitsagentur für Arbeit**
Freiwerdende und neu zu besetzende sowie neue Arbeitsplätze werden der Agentur für Arbeit frühzeitig gemeldet.
 - b) **Stellenausschreibung**
In Stellenausschreibungen ist darauf hinzuweisen, dass schwerbehinderte Menschen bei entsprechender Eignung vorrangig eingestellt werden.
 - c) **Verfahren nach Eingang von Bewerbungen**
 - Eingehende Bewerbungen sind dahingehend zu überprüfen, ob Hinweise auf eine Schwerbehinderung vorliegen. Für den Nachweis der Schwerbehinderung ist es nicht zwingend erforderlich, dass eine Kopie des Schwerbehindertenausweises beigelegt wird. Auch andere Hinweise auf eine Schwerbehinderung oder Gleichstellung reichen aus.
 - Unmittelbar nach Eingang der Bewerbung schwerbehinderter Menschen sowie nach entsprechenden Vermittlungsvorschlägen der Agentur für Arbeit bzw. des von dieser beauftragten Inklusionsfachdienstes, sind gem. § 164 Absatz 1 Satz 4 SGB IX sowohl die Schwerbehindertenvertretung als auch der Personalrat über die Bewerbungen zu unterrichten und in das Auswahlverfahren einzubinden. Die Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung unterbleibt, wenn dies von Bewerbern ausdrücklich abgelehnt wird.
 - d) **Vorstellungsgespräch**
 - Nach § 165 Satz 3 SGB IX sind Bewerbende mit Schwerbehinderung einzuladen, sofern die fachliche Eignung für die ausgeschriebene Stelle nicht offensichtlich fehlt. Ob Bewerbende offensichtlich nicht die notwendige fachliche Eignung haben, richtet sich nach den Ausbildungs- oder Qualifikationsvoraussetzungen für die zu besetzende Stelle und den einzelnen Aufgabengebieten. Diese Erforder-

nisse werden durch das Anforderungsprofil der Stelle konkret festgelegt. Die Entscheidung darüber, ob die Eignung vorliegt oder zu vermuten ist, soll einvernehmlich mit der Schwerbehindertenvertretung getroffen werden.

- An den Vorstellungsgesprächen von schwerbehinderten Menschen ist die Schwerbehindertenvertretung zu beteiligen. Dies gilt nicht, soweit Bewerbende mit Schwerbehinderung die Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung ausdrücklich ablehnen. Um eine Vergleichbarkeit zu gewährleisten kann die Schwerbehindertenvertretung an allen Bewerbungsgesprächen teilnehmen. Die Termine für die Vorstellungsgespräche sind mit der Schwerbehindertenvertretung frühzeitig abzustimmen.
- Berücksichtigt die Pädagogische Hochschule Freiburg sich bewerbende Personen mit Schwerbehinderung bei der Stellenbesetzung nicht, hat sie die Nichtberücksichtigung nach Aufforderung der Schwerbehindertenvertretung schriftlich zu begründen.
- Ist die Schwerbehindertenvertretung und/oder der Personalrat mit der beabsichtigten Entscheidung nicht einverstanden, ist dies unter Darlegung der Gründe gemeinsam zu erörtern. In diesem Fall wird die betroffene schwerbehinderte Person gem. § 164 Absatz 1 Satz 7 und 8 SGB IX angehört.
- Falls sich die Pädagogische Hochschule Freiburg nach Durchführung eines Vorstellungsgesprächs gegen die Einstellung schwerbehinderter Personen entscheidet, hat sie die betroffene Person, die Schwerbehindertenvertretung und den Personalrat unter Darlegung der Gründe über die getroffene Entscheidung zu unterrichten (vgl. § 164 Absatz 1 Satz 9 SGB IX). Personen mit Schwerbehinderung sind in der Absage die Gründe für die Nichtberücksichtigung darzulegen. Die Gründe für die Nichtberücksichtigung dürfen ausschließlich eignungs- bzw. fachbezogener Natur sein.

§ 7 Beschäftigungs- und Förderungsgrundsätze

- (1) Die Pädagogische Hochschule Freiburg bemüht sich den Wünschen der schwerbehinderten Beschäftigten nachzukommen. Sie gewährleistet eine flexible Arbeitszeitgestaltung (vgl. § 164 Absatz 4 Satz 1 Nr. 4 SGB IX) sowie die Möglichkeit zur Teilzeitbeschäftigung und zur Telearbeit (vgl. § 164 Absatz 5 SGB IX).
- (2) Schwerbehinderte Beschäftigte haben gem. § 164 Absatz 5 Satz 3 SGB IX einen Rechtsanspruch auf Teilzeitbeschäftigung, wenn kürzere Arbeitszeiten wegen der Art oder der Schwere der Behinderung notwendig sind, es sei denn, die in § 164 Absatz 4 Satz 3 SGB IX genannten Gründe stehen dem Teilzeitwunsch entgegen. Die Einrichtung von geeigneten Teilzeitarbeitsplätzen für schwerbehinderte Beschäftigte ist grundsätzlich zu fördern.
- (3) Bei der Einrichtung von Telearbeitsplätzen gehören schwerbehinderte Beschäftigte, die durch ihre Behinderung massiv in ihrer Mobilität eingeschränkt sind, zum bevorzugten Personenkreis, soweit die Telearbeit geeignet ist, ihre persönliche Situation zu verbessern.
- (4) Gemäß § 207 SGB IV sind schwerbehinderte Beschäftigte auf ihr Verlangen von Mehrarbeit freizustellen.

- (5) Schwerbehinderte Beschäftigte werden bei Fortbildungsveranstaltungen bevorzugt berücksichtigt, sofern dienstliche Belange nicht entgegenstehen. Die Teilnahme an außerbetrieblichen Maßnahmen der beruflichen Bildung ist in einem zumutbaren Umfang zu erleichtern (vgl. §§ 164 Absatz 4 Satz 1 Nr. 2 und 3 SGB IX).

§ 8 Personalgespräche

- (1) Mindestens jährlich sollen auf Initiative von unmittelbaren Vorgesetzten außerordentliche Gespräche mit den schwerbehinderten Beschäftigten geführt werden. Die Dienststelle berichtet der Schwerbehindertenvertretung jährlich über die Durchführung der Gespräche.
- (2) An dem Personalgespräch soll neben unmittelbaren Vorgesetzten eine Vertretung der Personalabteilung teilnehmen. Im Bedarfsfall kann auf Antrag von schwerbehinderten Beschäftigten die Schwerbehindertenvertretung hinzugezogen werden.
- (3) Ziel der Gespräche ist unter anderem die Sicherstellung der in § 7 aufgeführten Beschäftigungs- und Forderungsgrundsätze.

§ 9 Benachteiligungsverbot

- (1) Nach § 164 Absatz 2 SGB IX dürfen Arbeitgebende schwerbehinderte Beschäftigte nicht wegen ihrer Behinderung benachteiligen. Das Benachteiligungsverbot gilt sowohl bei der Begründung eines Arbeits- oder Dienstverhältnisses, beim beruflichen Aufstieg, bei einer Weisung, als auch bei arbeits- oder dienstrechtlichen Maßnahmen. Es gelten die Regelungen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG).
- (2) Fühlen sich schwerbehinderte Beschäftigte benachteiligt, können sie sich bei unmittelbaren oder nächsthöheren Vorgesetzten, beim Personalrat oder der Schwerbehindertenvertretung beschweren.

§ 10 Prävention

Treten personen-, verhaltens- oder betriebsbedingte Schwierigkeiten in Arbeits- oder sonstigen Beschäftigungsverhältnissen auf, die zur Gefährdung dieses Verhältnisses führen können, sind zunächst gem. § 167 Absatz 1 SGB IX unter möglichst frühzeitiger Einschaltung der Schwerbehindertenvertretung und des Personalrats sowie des Integrationsamtes alle Möglichkeiten und alle zur Verfügung stehenden Hilfen zu erörtern, mit denen die Schwierigkeiten behoben werden können und das Beschäftigungsverhältnis möglichst dauerhaft fortgesetzt werden kann.

§ 11 Beendigung des Arbeitsverhältnisses

- (1) Schwerbehinderte Beschäftigte unterliegen dem besonderen Kündigungsschutz des SGB IX.
- (2) Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses von Beschäftigten mit Schwerbehinderung bedarf gem. § 168 SGB IX der vorherigen Zustimmung des Integrationsamtes. Das Integ-

rationsamt holt eine Stellungnahme des Personalrats und der Schwerbehindertenvertretung ein und hört die betroffene schwerbehinderte Person an (vgl. § 170 Absatz 2 SGB IX).

- (3) Eine Kündigung, die die Pädagogische Hochschule Freiburg als Arbeitgeberin ohne die Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung ausspricht, ist unwirksam (vgl. § 178 Absatz 2 Satz 3 SGB IX).

§ 12 Barrierefreiheit

- (1) Mithilfe der finanziellen Förderung durch Träger der Rehabilitation oder des Integrationsamtes (vgl. § 185 Absatz 3 SGB IX) werden die Arbeitsplätze, die Arbeitsorganisation sowie das Arbeitsumfeld im Rahmen der technischen und haushaltsrechtlichen Möglichkeiten den besonderen Bedürfnissen der schwerbehinderten Beschäftigten angepasst. Ist eine Arbeitsassistenz erforderlich, wird versucht, diese mit Hilfe des Inklusionsteams zu realisieren.
- (2) Im Falle von Neu- und Umbaumaßnahmen wirkt die Pädagogische Hochschule Freiburg in Zusammenarbeit mit den zuständigen Ämtern, insbesondere mit Vermögen und Bau Baden-Württemberg, Amt Freiburg darauf hin, dass bauliche und andere Anlagen nach Maßgabe der einschlägigen Rechtsvorschriften, insbesondere der Landesbauordnung Baden-Württemberg, barrierefrei hergestellt werden.
- (3) Die Pädagogische Hochschule Freiburg wird im Hinblick auf Barrierefreiheit (vgl. DIN EN 17210) zusammen mit der Schwerbehindertenvertretung, dem Personalrat, dem Amt Freiburg für Vermögen und Bau Baden-Württemberg sowie dem Inklusionsteam gemeinsame Begehungen (möglichst jährlich) durchführen. Ziel der Begehungen ist das frühzeitige Erkennen von Schwachpunkten sowie das Drängen auf Behebung durch geeignete Maßnahmen. Dies gilt insbesondere für spezielle Bedürfnisse von Seh- und Gehbehinderten sowie Personen, die einen Rollstuhl oder Gehhilfen benötigen.
- (4) Ein besonderes Augenmerk ist zu richten auf:
- die Erreichbarkeit der Pädagogischen Hochschule Freiburg,
 - die Ein- und Ausgänge (insbesondere automatische Türöffner),
 - die Türbreiten,
 - die Treppen (innen und außen),
 - die Aufzüge,
 - die sanitären Einrichtungen,
 - die Beleuchtung und
 - die Rettungswege.
- (5) Die in der Begehung getroffenen Absprachen werden in einem gesonderten Dokument festgehalten und umgesetzt (siehe Anlage I Bau).
- (6) Die Pädagogische Hochschule Freiburg strebt unter Berücksichtigung technischer, finanzieller und organisatorischer Rahmenbedingungen an, ihre Internet- und Intranetseiten bei einer Überarbeitung oder Neugestaltung so zu gestalten, dass diese auch von schwerbehinderten Menschen möglichst uneingeschränkt genutzt werden können.

- (7) Wenn die Art und Schwere der Schwerbehinderung es erforderlich machen, kann mit Zustimmung des Personalrats eine abweichende Regelung zu den Bestimmungen getroffen werden, die in den Dienstvereinbarungen über die Arbeitszeitregelung, die Urlaubsverwaltung und die automatisierte Arbeitszeiterfassung an der Pädagogischen Hochschule Freiburg festgelegt sind.
- (8) Bei Vorliegen eines entsprechenden ärztlichen Attests ist die Pädagogische Hochschule Freiburg bereit, bei kontinuierlich erforderlichen Untersuchungen/Behandlungen während der Dienstzeit (z.B. bei Dialysepatienten) hinsichtlich der Arbeitszeiterfassung und der ausfallenden Arbeitszeit großzügig zu verfahren und Rücksicht auf die individuellen Bedürfnisse zu nehmen.
- (9) Die Vorgesetzten haben dafür Sorge zu tragen, dass schwerbehinderte Beschäftigte mit zumutbaren Tätigkeiten beauftragt werden. Bei der Vergabe der Tätigkeit und der Vorgabe der zeitlichen Erledigung sind etwaige Leistungseinschränkungen zu berücksichtigen.

§ 13 Weitere Maßnahmen zum Ausgleich einer Schwerbehinderung

- (1) Bei besonders kritischen gesundheitlichen Gefährdungen, die mittels ärztlichen Attests zu belegen sind, soll versucht werden, durch eine Kooperation mit den nah gelegenen Rettungsdiensten die Notfallunterstützung effektiv zu organisieren.
- (2) Soweit an dem Dienort der Pädagogischen Hochschule Freiburg Parkmöglichkeiten vorhanden sind, ist auf schwerbehinderte Menschen, die wegen der Art und der Schwere der Behinderung auf den Gebrauch eines Kraftfahrzeuges angewiesen sind, Rücksicht zu nehmen. Hierzu gehört in erster Linie die Bereitstellung von geeigneten Parkplätzen. Für das Hochschulgelände der Pädagogischen Hochschule Freiburg ist daher sicherzustellen, dass den schwerbehinderten Beschäftigten geeigneter Parkraum in größtmöglicher Nähe zum Arbeitsplatz kostenfrei zur Verfügung gestellt wird. Soweit die haushaltsmäßigen Voraussetzungen vorliegen, kann auch die Anmietung von Parkplätzen für schwerbehinderte Menschen in Betracht kommen. Gegen widerrechtliches Parken auf Parkplätzen für Menschen mit Behinderung sind geeignete Maßnahmen zu ergreifen. Für eine ausreichende Beschilderung ist zu sorgen.
- (3) Schwerbehinderte Beschäftigte, mit Ausnahme der diesen gleichgestellten behinderten Beschäftigten, haben gem. § 208 SGB IX Anspruch auf einen jährlichen Zusatzurlaub von fünf Arbeitstagen. Diesen gleichgestellten behinderten Beschäftigten sowie minder-schwerbehinderte Beschäftigte ($GdB \geq 30 < 50$) haben gem. § 27 TV-L Anspruch auf einen jährlichen Zusatzurlaub von drei Arbeitstagen.

§ 14 Inkrafttreten und Bekanntmachung

- (1) Die Inklusionsvereinbarung tritt am 06 Februar 2025 in Kraft. Sie tritt an Stelle der bisherigen Integrationsvereinbarung, die zeitgleich außer Kraft tritt.
- (2) Das Inklusionsamt und die Agentur für Arbeit Freiburg erhalten eine Mehrfertigung dieser Vereinbarung.

- (3) Die Inklusionsvereinbarung wird in Amtlichen Bekanntmachungen der Pädagogischen Hochschule Freiburg veröffentlicht.
- (4) Sollten einzelne Bestimmungen dieser Vereinbarung höherwertigen Rechtsnormen entgegenstehen und damit unwirksam oder nichtig sein, wird die Gültigkeit der Vereinbarung im Übrigen nicht berührt. Die Vertragsparteien werden die unwirksame Bestimmung unverzüglich durch eine wirksame Bestimmung ersetzen, die dem ursprünglichen Sinn und Zweck am nächsten kommt.

Freiburg, den 10. Februar 2025

Prof. Dr. Hans-Georg Kotthoff
Rektor

Dr. Markus Textor
Schwerbehindertenvertretung

Monika Löffler
Vorsitzende des Personalrats

Hendrik Büggeln
Inklusionsbeauftragter