

Inklusionsvereinbarung gem. § 166 SGB IX

Vereinbarung zur Beschäftigung und Inklusion
von schwerbehinderten und diesen gleichgestellten Menschen
an der Pädagogischen Hochschule Heidelberg

zwischen der

Pädagogischen Hochschule Heidelberg,
vertreten durch die Rektorin

und

der Schwerbehindertenvertretung
der Pädagogischen Hochschule Heidelberg

und

dem Personalrat
der Pädagogischen Hochschule Heidelberg

unter Beteiligung
der Inklusionsbeauftragten
der Pädagogischen Hochschule Heidelberg

Präambel

Gemäß § 166 SGB IX wird diese Inklusionsvereinbarung abgeschlossen, um die Teilhabe von schwerbehinderten und diesen gleichgestellten¹ Menschen am Arbeitsleben an der Pädagogischen Hochschule Heidelberg zu ermöglichen, zu fördern und zu verbessern. Die in Art. 27 der UN-Behindertenrechtskonvention festgeschriebenen Ziele werden so auch an der Pädagogischen Hochschule Heidelberg fester Bestandteil, umgesetzt und verstetigt.

Durch diese Inklusionsvereinbarung werden alle Beschäftigten der Pädagogischen Hochschule Heidelberg, insbesondere aber diejenigen, die Personalverantwortung tragen, für die Belange schwerbehinderter Menschen sensibilisiert.

Ziel ist zum einen, schwerbehinderte Beschäftigte zu motivieren, ihre Rechte wahrzunehmen, zum anderen, Verständnis und Toleranz im Miteinander zu schaffen. Dazu gehört die Ermutigung betroffener Beschäftigter aller Statusgruppen, eine Schwerbehinderung oder Gleichstellung zu beantragen bzw. anzuzeigen.

Die Pädagogische Hochschule Heidelberg fühlt sich dieser Thematik nicht zuletzt deshalb besonders verpflichtet, weil im Jahr 2020 das Annelie-Wellensiek-Zentrum für Inklusive Bildung (AW-ZIB) eingerichtet wurde, welches mit einem besonderen Auftrag verbunden ist: Zum einen forschen hier Menschen mit und ohne Behinderung zum Thema Inklusion; zum anderen halten Bildungsfachkräfte Seminare und Vorlesungen innerhalb und außerhalb der Hochschule und geben damit Einblicke in die Lebenswelten von Menschen mit Behinderung, was in Baden-Württemberg einzigartig ist.

Zum Wesensmerkmal der Pädagogischen Hochschule Heidelberg gehören zudem die bereits vor Jahrzehnten eingerichteten sonderpädagogischen Studiengänge, in denen im Kontext der Lehrer*innenausbildung Kinder

¹ Im Folgenden wird einheitlich der Begriff „schwerbehinderte Menschen“ verwendet. Dieser umfasst auch die diesen gleichgestellte Menschen

und Jugendliche mit spezifischen Beeinträchtigungen und/oder Behinderungen seit jeher eine zentrale Rolle spielen.

Die Inhalte dieser Vereinbarung stützen sich auf das Neunte Buch des Sozialgesetzbuchs (SGB IX), das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG), das Landesgesetz zur Gleichstellung von Menschen mit Behinderung – Landes-Behindertengleichstellungsgesetz (L-BGG), das Landesbeamtengesetz (LBG) mit der Verwaltungsvorschrift des Innenministeriums zur Durchführung beamtenrechtlicher Vorschriften (BeamtVwV) sowie die Gemeinsame Verwaltungsvorschrift aller Ministerien über die Beschäftigung schwerbehinderter Menschen in der Landesverwaltung (SchwbVwV) in der jeweils gültigen Fassung.

§ 1 Anwendungsbereich

Diese Vereinbarung gilt für alle schwerbehinderten oder gleichgestellten Menschen, die in einem Arbeits-, Dienst- oder Ausbildungsverhältnis zur Pädagogischen Hochschule Heidelberg stehen oder sich um eine Beschäftigung bzw. um einen Ausbildungsplatz bewerben. Diese Vereinbarung gilt auch für Berufungsverfahren.

§ 2 Ziele

Diese Vereinbarung hat unter anderem folgende Ziele:

1. Förderung der Einstellung und Ausbildung von schwerbehinderten Menschen
2. Aufrechterhaltung des Anteils an schwerbehinderten Beschäftigten und Auszubildenden mit einer Quote von 5% (§ 154 Abs. 1 SGB IX), die nicht unterschritten werden sollte.
3. Besondere Berücksichtigung von schwerbehinderten und gleichgestellten Frauen (§ 154 Abs. 1 Satz 2 SGB IX)
4. Beschäftigungssicherung und individuelle Gestaltung des Arbeitsplatzes von schwerbehinderten Menschen
5. Förderung der beruflichen Entwicklung von schwerbehinderten Beschäftigten
6. Barrierefreiheit an der Pädagogischen Hochschule Heidelberg
7. nachhaltige Gesundheitsprävention für die Beschäftigten der Pädagogischen Hochschule Heidelberg, um Behinderung zu vermeiden.
8. Arbeit an einem inklusionsorientierten Betriebsklima

§ 3 Einstellung und Beschäftigung schwerbehinderter Menschen

1. In die Ausschreibungen von Stellen wird standardmäßig folgender Text aufgenommen: "Schwerbehinderte Bewerber*innen werden bei gleicher Eignung bevorzugt berücksichtigt." Bei allen intern und extern zu besetzenden Stellen wird geprüft, ob schwerbehinderte Menschen beschäftigt werden können.
2. Schwerbehinderte Menschen, die sich auf einen Arbeits- bzw. Ausbildungsplatz beworben haben, werden grundsätzlich zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen. Dies gilt nicht, wenn die fachliche Eignung offensichtlich fehlt. Die Entscheidung hierüber trifft die einstellende Stelle unter Einbeziehung der SBV. Die Schwerbehinderung muss aus der Bewerbung erkennbar sein.
3. Bei Einladungen zu Vorstellungsgesprächen wird der ggf. erforderliche Unterstützungsbedarf abgefragt, damit individuell notwendige Unterstützung gegeben werden kann (z.B. Nutzung eines barrierefreien Raumes, Einsatz von Kommunikationshilfen etc.). Die SBV steht bereits im Vorfeld eines

Vorstellungsgesprächs den Bewerber*innen als Ansprechperson zur Verfügung. Die Kontaktdaten werden in der Einladung zum Gespräch mitgeteilt.

4. Bei Bewerbungen von schwerbehinderten Menschen wird die SBV zwecks Vergleichbarkeit an allen Vorstellungsgesprächen sowie an den Abschlussgesprächen von Besetzungsverfahren beteiligt. Sie erhält Einsicht in alle Bewerbungsunterlagen. Eine Ausnahme davon gilt nur dann, wenn der schwerbehinderte Mensch die Beteiligung ausdrücklich ablehnt.
Sind in einem Auswahlverfahren Eignungstests oder vergleichbare Auswahlinstrumente vorgesehen, so wird schwerbehinderten Bewerber*innen auf Antrag unter Beteiligung der SBV ein Nachteilsausgleich gewährt.
5. Geeignete schwerbehinderte Menschen werden bei Einstellungen bevorzugt berücksichtigt, sofern sie über die gleiche Eignung verfügen. Bei der Feststellung der gleichen Eignung spielen nicht nur die formalen Einstellungs Voraussetzungen eine Rolle, sondern es kommen im Rahmen einer Gesamtabwägung auch alle anderen Faktoren zum Tragen, die für die Einstellung und für die mit der konkret zu besetzenden Stelle verbundenen Tätigkeiten unverzichtbar sind (z.B. unvermeidbare, stressbedingte Belastungen am Arbeitsplatz). Einschränkungen, die durch technische Arbeitshilfen oder andere Maßnahmen (z.B. Arbeitsassistenz, Pausenregelungen, organisatorische Anpassungen etc.) ausgeglichen werden können, dürfen nicht zum Nachteil gewertet werden.
6. Über die Entscheidung, entweder zur Einstellung bzw. Ausbildung eines schwerbehinderten Menschen zu berücksichtigen oder einer anderen Bewerbung den Vorzug zu geben, wird die SBV durch die Dienststelle bzw. Berufungskommission unter Angabe der zugrunde liegenden Erwägungen umgehend informiert. Hält die SBV im zweiten Fall die Berücksichtigung jedoch für möglich, übersendet sie der Dienststelle bzw. Berufungskommission eine Stellungnahme. Bleibt die Dienststelle bzw. Berufungskommission nach Prüfung der Stellungnahme bei ihrer Entscheidung, den schwerbehinderten Menschen nicht zu berücksichtigen, wird diese Stellungnahme der Auswahlbegründung beigelegt.
7. Um die Nachteilsausgleiche in Anspruch nehmen zu können, müssen schwerbehinderte Beschäftigte und Bewerber*innen die Beantragung der Schwerbehinderung oder der Gleichstellung oder deren Anerkennung dem Arbeitgeber anzeigen.
8. Um der SBV einen Überblick über den zu betreuenden Personenkreis zu geben, werden ihr regelmäßig alle Zu- und Abgänge von schwerbehinderten Beschäftigten sowie Meldungen über Beantragung, Neubewilligung bzw. Veränderung des GdB und der Gleichstellung von der Dienststelle mitgeteilt (vgl. hierzu auch § 11).
9. Sofern schwerbehinderte Beschäftigte eine Arbeitsassistenz benötigen, sollen sie bei der Beantragung, der Ausschreibung der Stelle, Auswahl der Person sowie den weiteren administrativen Schritten unterstützt werden.

§ 4 Gestaltung von Arbeitsplätzen und Arbeitsumfeld/Barrierefreiheit

1. Schwerbehinderte Menschen haben einen Rechtsanspruch auf einen behinderungsgerechten Arbeitsplatz. Schwerbehinderte Menschen werden – wie alle Beschäftigten – bei der Einrichtung und Gestaltung ihres Arbeitsplatzes einbezogen. Dies gilt insbesondere für neue Beschäftigte sowie Beschäftigte, die ein neues Arbeitsgebiet übernehmen. Neben der Anpassung von Arbeitsumfeld (z.B. Zugang zum Arbeitsplatz, zu Sanitärbereichen, Teilnahme an Wahlen), Arbeitsorganisation und Arbeitszeit einschließlich Pausenregelungen (z.B. erhöhter Pausenbedarf wegen Art und Schwere der Behinderung) können für schwerbehinderte Beschäftigte u.a. akustische und optische Hilfsmittel, behinderungsgerechte Büromöbel, behinderungsgerechte Arbeitsplatzausleuchtung, Braille, Display- und/oder Vergrößerungssysteme erforderlich sein. Die SBV und der Betriebsärztliche Dienst bieten den schwerbehinderten Beschäftigten und den betroffenen Organisationseinheiten Beratung an.
Angemessene Vorkehrungen sollen möglichst vor Arbeitsaufnahme getroffen werden. Bei Einstellung

oder Übertragung eines neuen Arbeitsbereiches werden schwerbehinderte Menschen ihren Bedarfen entsprechend am Arbeitsplatz eingewiesen.

2. Die Arbeitsräume schwerbehinderter Beschäftigter werden nach Möglichkeit so ausgewählt, dass die Leistungsfähigkeit nicht beeinträchtigt wird. Das gilt insbesondere für schwerbehinderte Beschäftigte, die aufgrund ihrer Behinderung besonders lärm- oder hitzeempfindlich und/oder auf Assistenz angewiesen sind.
3. Die vollständige Barrierefreiheit von (IT-) Abläufen und von Veranstaltungen in der Hochschule wird angestrebt.
4. Eine Beratung der zuständigen Rehabilitationsträger (Integrationsamt, Rentenversicherung, Agentur für Arbeit, Unfallversicherungsträger) kann bei Gestaltungs- und Finanzierungsfragen zur Einrichtung bzw. Umrüstung des entsprechenden barrierefreien Arbeitsplatzes einbezogen werden. Die SBV und die*der Inklusionsbeauftragte der Pädagogischen Hochschule Heidelberg sind dafür die Ansprechpartner*innen. Notwendige Kosten, die von den Rehabilitationsträgern nicht oder nur anteilig übernommen werden, werden von der Pädagogischen Hochschule Heidelberg getragen.
5. Bei Neu- und Umbauten sowie Renovierungsmaßnahmen wirkt die Pädagogische Hochschule Heidelberg bereits bei der Planung, bei Ausschreibungen und in der Ausführung darauf hin, dass die Vorschriften, Richtlinien und Normen für barrierefreies Bauen vom Amt für Vermögen und Bau Baden-Württemberg beachtet werden. Zudem führt die Hochschule eine aktuelle Dokumentation der Gebäude und stellt im Rahmen ihrer Möglichkeiten sicher, dass Ausschreibungen den Anforderungen zur Barrierefreiheit genügen.
6. Soweit bei einer Dienststelle Parkmöglichkeiten vorhanden sind, wird auf schwerbehinderte Menschen, die wegen der Art und Schwere der Behinderung auf den Gebrauch eines Kraftfahrzeugs angewiesen sind, verstärkt Rücksicht genommen. Hierzu gehören in erster Linie die Bereitstellung und Reservierung von geeigneten Parkplätzen.
7. Schwerbehinderte Beschäftigte erhalten für medizinisch notwendige ärztliche und therapeutische Behandlung Arbeitsbefreiung, sofern diese in der Arbeitszeit – auch in der Kernzeit – stattfinden muss. Die erforderliche Abwesenheit ist den Vorgesetzten anzukündigen, nachzuweisen und wird dem Zeitkonto in vollem Umfang (inklusive Wegezeiten) gutgeschrieben.
8. Assistenz- und Blindenführhunde dürfen während der Arbeitszeit am Arbeitsplatz oder in der Nähe des Arbeitsplatzes mitgeführt und untergebracht werden.
9. Die Belange von schwerbehinderten Menschen einschließlich des Bedarfs an Evakuierungshilfen werden beim Notfallmanagement und Brandschutzkonzept berücksichtigt und in die Notfallpläne sowie in erforderlichen Schulungen aufgenommen.
10. Schwerbehinderte Menschen werden auf ihr Verlangen von Mehrarbeit und Überstunden und auch von Krankheits- und Urlaubsvertretungen freigestellt, wenn die Vertretung innerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit nicht erledigt werden kann oder die Art der Behinderung dies unzumutbar erscheinen lässt. Der besonderen Situation von Lehrenden während des Semesters (ungleiche Verteilung der Arbeitszeit) soll Rechnung getragen werden (z.B. Antrag nach § 13 LVVO, Berücksichtigung von wohnortnahen Schulen im ISP, Verlagerung von Verwaltungstätigkeiten in die vorlesungsfreie Zeit etc.).

§ 5 Förderung der beruflichen Entwicklung

1. Schwerbehinderte Beschäftigte werden in ihrem Bestreben nach höherwertigen Tätigkeiten und Arbeitsplatzwechsel mit besseren Entfaltungsmöglichkeiten im Rahmen vorhandener Möglichkeiten unterstützt und gefördert. Um mittelbare institutionelle Diskriminierung zu verhindern und bestehende Nachteile aufgrund einer Beeinträchtigung auszugleichen, sollen schwerbehinderte Beschäftigte, sofern eine Verhältnismäßigkeit vorliegt, zur Förderung ihres beruflichen Fortkommens bei dienstlichen Maßnahmen der beruflichen Bildung unabhängig von den üblichen Auswahlkriterien bevorzugt

berücksichtigt werden. Durch geeignete Maßnahmen zur Herstellung der Barrierefreiheit wird sichergestellt, dass an Qualifizierungsmaßnahmen teilgenommen werden kann.

2. Bei einem Wechsel des Arbeitsplatzes eines schwerbehinderten Menschen wird die SBV beteiligt. Schwerbehinderte Menschen sollen nicht gegen ihren Willen versetzt, abgeordnet oder umgesetzt werden. Umsetzungen, Abordnungen und Versetzungen werden auf das unumgängliche, dienstlich erforderliche Maß beschränkt.
3. Telearbeit kann in besonders gelagerten Fällen geeignet sein, die Rahmenbedingungen für schwerbehinderte Menschen zu verbessern, und stellt ggf. auch ein Instrument zur Sicherung gefährdeter Arbeitsverhältnisse dar. Begründeten Anträgen von schwerbehinderten Menschen, auch über die in der Dienstvereinbarung benannte Höchstgrenze hinaus, wird entsprochen, wenn erhebliche dienstliche Gründe dem nicht entgegenstehen. Die SBV wird hierbei frühzeitig beteiligt.
4. Schwerbehinderte Menschen haben einen Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung, wenn die kürzere Arbeitszeit wegen Art oder Schwere der Behinderung notwendig ist. Schwerbehinderten Beschäftigten wird bei der Bewilligung einer Teilerwerbsunfähigkeitsrente eine entsprechende Teilzeitbeschäftigung ermöglicht, wenn nicht erhebliche dienstliche Belange dem entgegenstehen.

§ 6 Ausbildung, Praktika, Rehabilitation

Die Pädagogische Hochschule Heidelberg unterstützt die Eingliederung schwerbehinderter Menschen in den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt, indem sie Praktika für behinderte Jugendliche und Erwachsene sowie Rehabilitand*innen ermöglicht. Bewerbungen für solche Praktika werden daher nach Möglichkeit berücksichtigt.

§ 7 Prävention

1. Treten ernsthafte personen-, verhaltens- oder betriebsbedingte Schwierigkeiten in einem Dienst-, Arbeits- oder Ausbildungsverhältnis schwerbehinderter Beschäftigter auf, die zur Gefährdung dieses Verhältnisses führen können, werden unter Einschaltung der SBV, des Personalrates sowie des Integrationsamtes alle Möglichkeiten und alle zur Verfügung stehenden Hilfen erörtert, mit denen die Schwierigkeiten beseitigt werden können und das Ausbildungs-, Dienst- und Arbeitsverhältnis möglichst fortgesetzt werden kann.
2. Rehabilitationssport und Funktionstraining sind geeignet, Gesundheitsschäden vorzubeugen und die Arbeitskraft zu erhalten, und dienen damit nicht nur dem*der schwerbehinderten Beschäftigten, sondern auch der Erhaltung der Dienst- und Arbeitsfähigkeit und somit dienstlichen Interessen. Schwerbehinderten Beschäftigten kann daher zur Teilnahme am Reha-Sport und Funktionstraining, wenn dies nach ärztlicher Anordnung stattfindet, eine Freistellung erteilt werden.
3. Präventionsmaßnahmen werden allen Beschäftigten angeboten, um die Gesundheit und Dienst-/Arbeitsfähigkeit zu erhalten. Dazu gehört neben interner Weiterbildung und dem Hochschulischen Gesundheitsmanagement (HGM) auch die arbeitsmedizinische Beratung.
4. Allen Beschäftigten, die innerhalb eines Jahres länger als 6 Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig sind, wird ein Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) angeboten.

§ 8 Schwerbehindertenvertretung (SBV)

1. Schwerbehinderte Beschäftigte können zu Begehungen des Arbeitsplatzes, Personalgesprächen, Fürsorgegesprächen, zu Gesprächen bezüglich Arbeitszeit, Gesprächen zu Gefährdungsanzeigen etc. die SBV hinzuziehen. Die Dienststelle/Vorgesetzten weisen die schwerbehinderten Beschäftigten hierauf hin.
2. Die SBV kann an allen Sitzungen des Arbeitssicherheitsausschusses (ASA), des HGM-Steuerkreises (Hochschulisches Gesundheitsmanagement) und weiteren für die Aufgaben der SBV relevanten

Arbeitsgruppen als Mitglied teilnehmen.

3. Bei der Einrichtung von Projekten und Arbeitsgruppen durch Verwaltung bzw. Rektorat wird der SBV Gelegenheit zur Stellungnahme gegeben, ob Fragen der Inklusion zu berücksichtigen sind. In diesen Fällen wird die SBV an der jeweiligen Projekt- bzw. der Arbeitsgruppe beteiligt.
4. Die SBV ist beratend tätig. Die Beschäftigten werden von der SBV ermutigt, eine vorhandene Schwerbehinderung zu offenbaren, damit sie die Nachteilsausgleiche in Anspruch nehmen können und die Dienststelle ggf. Unterstützung leisten kann. Die SBV unterstützt betroffene Beschäftigte bei ihren Anträgen auf Anerkennung der Schwerbehinderteneigenschaft und auf Gleichstellung.

§ 9 Personalrat

1. Der Personalrat hat gemäß § 70 Abs. 1 Ziff. 5 Landespersonalvertretungsgesetz (LPVG) die Aufgabe, im Zusammenwirken mit der SBV die Eingliederung und berufliche Entwicklung schwerbehinderter Beschäftigter zu fördern. Dies gilt in Abgrenzung zur SBV nicht für die Gruppe der Professor*innen und Bewerber*innen auf Stellenanzeigen.
2. Der Personalrat lädt die SBV zu seinen Sitzungen ein.

§ 10 Inklusionsbeauftragte*r

1. Die*der Inklusionsbeauftragte vertritt in Angelegenheiten der schwerbehinderten Menschen die Pädagogische Hochschule Heidelberg. Sie*er wirkt darauf hin, dass die den Arbeitgeber betreffenden Pflichten aus den besonderen Regelungen zur Teilhabe schwerbehinderter Menschen (SGB IX, Schwerbehindertenrecht) erfüllt werden. Um die Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben zu ermöglichen und zu verbessern, arbeitet die*der Inklusionsbeauftragte eng mit der SBV, dem Betriebsärztlichen Dienst und dem Personalrat zusammen. Sie*er steht als Ansprechpartner:in für die SBV zur Verfügung
2. Sie*er wird durch Rektoratsbeschluss bestellt bzw. abberufen; die Umsetzung des Beschlusses erfolgt durch die Rektorin*den Rektor in Schriftform. Der Personalrat und die Schwerbehindertenvertretung werden in Kenntnis gesetzt.

§ 11 Berichterstattung und Evaluation

1. Die Dienststelle wird die Schwerbehindertenvertretung in allen Angelegenheiten, die einen einzelnen oder die schwerbehinderten Menschen als Gruppe berühren (z.B. Anzahl der eingestellten schwerbehinderten Menschen, eingegangene Meldungen zur Anerkennung eines GdB bzw. Gleichstellungsbescheides, Vertragsveränderungen der schwerbehinderten Menschen) unverzüglich und umfassend unterrichten
2. SBV und Inklusionsbeauftragte*r berichten über den Stand der Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen und ihrer Inklusion (z.B. in den Versammlungen von schwerbehinderten Menschen, den Personalversammlungen, im Senat).

§ 12 Schlussbestimmungen und Inkrafttreten

1. Wird zwischen den Parteien dieser Inklusionsvereinbarung über die Auslegung und Anwendung der Vereinbarung oder einzelner Bestimmungen keine Einigung erzielt, wird zunächst die Beilegung der Meinungsunterschiede unter Beteiligung des Integrationsamtes gesucht. Wenn auf diesem Weg keine Einigung erzielt werden kann, entscheidet die Dienststelle. Die Regelungen des Bundesteilhabegesetzes und des LPVG bleiben hiervon unberührt.

-
2. Diese Inklusionsvereinbarung tritt am Tag nach der Veröffentlichung an der Pädagogischen Hochschule Heidelberg in Kraft.

3. Diese Vereinbarung kann mit einer Frist von sechs Monaten zum Jahresende von einer der unterzeichnenden Parteien gekündigt werden. Die Kündigung ist frühestens zum 31.12.2026 möglich.
4. Sollten die unterzeichnenden Parteien einvernehmlich eine Anpassung an neue rechtliche oder tatsächliche Entwicklungen wünschen, kann diese Anpassung auch ohne Kündigung im Weg einer einvernehmlichen Änderung der Vereinbarung vorgenommen werden.
5. Die Inklusionsvereinbarung wird nach fünf Jahren überprüft und gegebenenfalls fortgeschrieben und/oder mit weiteren bzw. neuen Zielen versehen.
6. Soweit in der Inklusionsvereinbarung auf Rechtsvorschriften Bezug genommen wird, gelten diese in der jeweils geltenden Fassung.

Heidelberg, den 03.12.2024

gez.: Fr.Vach

Prof.in Dr.in Karin Vach
(Rektorin)

gez.: Hr.Wilhelm

Dr. Christian Wilhelm
(Schwerbehindertenvertretung)

gez: Fr.Schäfer

Andrea Schäfer
(Vorsitzende des Personalrates)

Beteiligt:

gez.: Fr.Terfloth

Prof. Dr. Karin Terfloth
(Inklusionsbeauftragte)