



TOP 16

**Förmliche Anfrage Nr. 39/16: zum Aktuellen Stand Umsetzung Inklusionsvereinbarung – Umgang mit Schwerbehinderungen**

**Beantwortung in der Sitzung der 16. Landessynode am 25. März 2023**

Die Inklusionsvereinbarung für den Pfarrdienst der Württembergischen Landeskirche ist seit Ende April 2022 in Kraft. Diese enthält grundsätzliche Rechte und Pflichten des Dienstgebers sowie der Schwerbehindertenvertretung (Vertrauensperson). Gleichzeitig ist sie auch so etwas wie die Geschäftsordnung des Inklusionsbeauftragten. In die Funktion des Inklusionsbeauftragten für den Pfarrdienst hat der Oberkirchenrat als Dienstgeber für die Pfarrerinnen und Pfarrer der Landeskirche zum 1. April 2022 Pfarrer Thomas Mann berufen (50%, angesiedelt im Referat 3.1). Er ist selbst schwerbehindert und der erste und bislang einzige Inklusionsbeauftragte für den Pfarrdienst nach § 181 SGB IX in der gesamten EKD.

Inklusionsbeauftragter für das DWW ist Wolfram Keppler, für den Bereich der Angestellten und Kirchenbeamten der Landeskirche bislang noch Ursula Kress.

Vertrauensperson für die Pfarrerinnen und Pfarrer mit Behinderung ist Pfarrerin Iris Carina Kettinger, ihr Stellvertreter Pfarrer i. R. Ulrich Pfandler.

Die gesetzliche Verpflichtung für öffentliche und private Arbeitgeber, die jahresdurchschnittlich über 20 Arbeitsplätze verfügen, wenigstens 5 % ihrer Arbeitsplätze mit Menschen mit Behinderung zu besetzen (§ 160 SGB IX), besteht für den Pfarrdienst nicht, da Stellen von „Geistlichen“ aufgrund ihres besonderen Charakters nicht als „Arbeitsplatz“ gelten (§ 156 Abs. 1 Nr. 2 SGB IX).

Die OKR-Quote der Angestellten mit Grad der Behinderung (GdB) von 50 bis 100 %: betrug im Jahr 2020: 7 % von 428 MA, 2021: 6,42 % von 467 MA und 2022: 7,72 % von 479 MA.

Die Muster-Inklusionsvereinbarung für den Bereich der Angestellten und Kirchenbeamten der Landeskirche ist vom Arbeitsrechtsreferat und der landeskirchlichen Mitarbeitervertretung (LaKiMAV) als Vorlage erarbeitet worden und mit der landeskirchlichen Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, Frau Ruth Wagner-Jung, abgestimmt.

Eine Abstimmung mit der Arbeitsrechtlichen Kommission steht noch aus. Zeitnah wird in den nächsten Wochen ein Rundschreiben zur Inklusionsvereinbarung erstellt werden. Zur Umsetzung in den größeren Verwaltungseinheiten, die dann ebenfalls Inklusionsbeauftragte benennen sollen, gibt es noch Abstimmungsbedarf.

Gemäß § 181 Satz 1 SGB IX sind Arbeitgeber verpflichtet, eine Inklusionsbeauftragte oder einen Inklusionsbeauftragten zu bestellen, die oder der sie in Angelegenheiten schwerbehinderter Menschen verantwortlich vertreten; falls erforderlich, können mehrere Inklusionsbeauftragte bestellt werden. Im Bereich der Evangelischen Landeskirche in Württemberg soll nicht zwingend für jede einzelne Dienststelle vor Ort eine eigene Inklusionsbeauftragte oder ein eigener

Inklusionsbeauftragter bestellt werden. Stattdessen ist vorgesehen, Inklusionsbeauftragte bei den Regionalverwaltungen für mehrere Dienststellen zu bestimmen. Eine kirchliche Verordnung zur Regelung weiterer Erledigungsaufgaben soll die rechtliche Grundlage hierfür schaffen.

Damit Pfarrerinnen und Pfarrer mit einer Behinderung bestmöglich ihren Dienst versehen können, haben sie die Möglichkeit, individuelle Einzelmaßnahmen zur Ausgestaltung ihres Dienstauftrags zu vereinbaren. Für solche „Individuellen Inklusionsvereinbarungen“ werden bei einem persönlichen Gespräch mit dem Inklusionsbeauftragten die jeweiligen Bedarfe und Möglichkeiten ausgelotet. Individuelle Inklusionsvereinbarungen sind grundsätzlich freiwillig. Sie beinhalten Maßnahmen (Nachteilsausgleiche), die schon umgesetzt sind oder neu in den Blick genommen werden. Das kann eine aktenkundige dauerhafte Befreiung vom Religionsunterricht aus gesundheitlichen Gründen sein, ein barrierefreies Pfarrhaus bei einem Stellenwechsel (auch für von einer Behinderung betroffene Angehörige), eine spezielle Arbeitsplatz-Ausstattung, Assistenzbedarf oder feste Ruhezeiten bei Dialyse-Patienten.

Derzeit haben insgesamt 161 Pfarrerinnen und Pfarrer dem Oberkirchenrat ihre Behinderung/Schwerbehinderung (von letzterer spricht man ab einem GdB von 50) nachgewiesen. Davon sind noch 67 im aktiven Dienst. Eine entsprechende Liste wird im Dezernat 3 geführt. Nach Eintreffen der Kopie eines Schwerbehindertenausweises oder des behördlichen Feststellungsbescheids schreibt der Inklusionsbeauftragte die Kolleginnen und Kollegen an. Mit dem Angebot zum persönlichen Gespräch und dem Hinweis auf den Abschluss einer Individuellen Inklusionsvereinbarung (s. o.) erhalten sie zudem das Merkblatt „Schwerbehinderung im Pfarrdienst“ sowie Informationen zu möglichen Nachteilsausgleichen und deren Finanzierung.

Bei Bewerbungsverfahren für Pfarrstellen kann auf Antrag eines Bewerbers / einer Bewerberin die Schwerbehindertenvertretung (die Vertrauensperson oder einer ihrer beiden Stellvertreter) hinzugezogen werden. Dazu ist ein entsprechender Vermerk auf dem Bewerbungsbogen erforderlich, der im Moment überarbeitet wird. Die entsprechende AVO zum Pfarrstellenbesetzungsgesetz wurde Ende Mai des vergangenen Jahres geändert.

Die Inklusionsvereinbarung sieht vor, dass Dienstvorgesetzte im Umgang mit dem Thema Schwerbehinderung speziell zu schulen sind. Dazu erarbeitet der Inklusionsbeauftragte für den Pfarrdienst im Moment ein entsprechendes Fortbildungsmodul für Dekaninnen und Dekane. Die Beauftragte für Chancengleichheit bereitet zusammen mit der Vertrauensperson für die Schwerbehinderten Schulungen zur Sensibilisierung und Qualifizierung vor.

Verwendung vor Versorgung und Ressourcen-, statt Defizitorientierung sind wichtige Grundsätze im Umgang des Oberkirchenrats mit dem Thema Schwerbehinderung. Prozesse zur Wiedereingliederung von Mitarbeitenden und betroffenen Pfarrer\*innen werden mit großer Sorgfalt begleitet.

Im Pfarrdienst wird bei Bedarf der Inklusionsbeauftragte zu den Gesprächen hinzugezogen. Dies gilt auch für den Vorbereitungsdienst sowie bei Aufnahmegesprächen und Kolloquien mit Theologiestudierenden.

Unter dem Titel „Inklusion gestalten – Aktionspläne entwickeln. Ein Orientierungsrahmen der Evangelischen Kirche in Deutschland und der Diakonie Deutschland“ (EKD-Texte 141) ist im September 2022 eine Handreichung erschienen, die den Gliedkirchen im Rahmen der Selbstverpflichtung empfiehlt, sich beim Thema Inklusion auf insgesamt 13 Handlungsfeldern konkret auf den Weg zu machen. Im Vorwort heißt es: „Inklusion heißt: Barrieren aufheben. Das kann mit Fahrstühlen, Hörgeräten oder Brillen, mit Bordsteinabsenkungen, Sprachkursen und allen möglichen Aktionen geschehen. Aber alle Inklusion fängt damit an, die eigenen Denkbarrieren, Phantasiehindernisse und Aktionshemmnisse zu überwinden“ (Seite 5). Inzwischen hat sich eine übergreifende, noch von Landesbischof Dr. h.c. July eingesetzte und von Landesbischof Gohl begleitete, Arbeitsgruppe, der auch Ursula Kress und Thomas Mann angehören, des Orientierungsrahmens angenommen, um

Inklusion in der Landeskirche weiter voranzubringen. Ein Schwerpunktthema des Inklusionsbeauftragten ist derzeit „Digitalisierung und Barrierefreiheit“.

Dezernat 3 in Zusammenarbeit mit der Beauftragten für Chancengleichheit

Oberkirchenrätin, Kathrin Nothacker und  
Beauftragte für Chancengleichheit, Ursula Kress