

Schwerbehindertenvertretung für
die Pfarrerinnen und Pfarrer der LK
i.A. Pfr.i.R. Ulrich Pfandler

Evang. Oberkirchenrat
Gänsheidestr. 4
70184 Stuttgart
Dez. 3.1.

Rottenburg, den 26.4.2014

**Stellungnahme und Offener Brief der Schwerbehindertenvertretung der
LK zum Geist der Verwaltungsvorschrift des Landes BW über die
Beschäftigung schwerbehinderter Menschen in der Landesverwaltung
(vom 24.6.2013 – AZ: 32 – 5116 – 128.1 GABI. 2013, S.322)**

Die Verwaltungsvorschrift des Landes BW vom 24.6.2013 setzt Inklusion für seine schwerbehinderten Beschäftigten vorbildhaft um. Alle relevanten Themen bei vorliegender Behinderung sind einbezogen. Das Besondere daran ist, dass die Inklusion und die Teilhabe des jeweiligen Menschen im Mittelpunkt stehen. Darin liegt auch der größte Unterschied zur landeskirchlichen Arbeitswirklichkeit, wo die Teilhabe und Inklusion des Pfarrers, der Pfarrerin mit Behinderung grundsätzlich der „Sache“ (Bild vom Pfarramt, Pfarrerbild, Dienstauftrag, Erwartungen und Bedürfnisse der Kirchengemeinde) nach- und untergeordnet ist. Die rechtliche Sonderstellung der Kirchen lässt dies bis jetzt noch zu. In den vergangenen Jahren wurde im Umgang mit Schwerbehinderten in der Landeskirche manches erreicht, doch trotz aller Bemühungen muss man an den herausfordernden Themen beständig dranbleiben.

Einige Vorbemerkungen sind nötig, um die Tragweite und Bedeutung dieser Vorschrift für schwerbehinderte Menschen im Pfarrberuf und für unsere Gesellschaft zu verstehen.

- Sowohl Art.2 der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte vom 10.12.1948 (Diskriminierungsverbot) als auch Art. 3.3. GG der BRD (Benachteiligungsverbot im Hinblick auf Behinderung) haben nicht verhindert, dass Menschen mit Behinderungen auch in unserer Gesellschaft meist an den Rand gedrängt wurden und werden.
- Die Verwaltungsvorschrift des Landes BW entspricht ganz dem Geist, den sich die Bundesregierung durch die Ratifizierung der UN-Behindertenkonvention am 26.3. 2009 zu eigen gemacht hat. Zitat: Das Recht auf Teilhabe von Menschen mit Behinderung entspringt dem zentralen Menschenrecht auf Beachtung der

Menschenwürde und ist nicht nur eine Frage des sozialen Wohlergehens....Dies bedeutet, alle gesellschaftlichen Bereiche müssen für die Teilhabe von Menschen mit Behinderung zugeschnitten sein oder geöffnet werden. (aus UN-Behindertenkonvention, in Wikipedia, Punkt: Gleichberechtigte Teilhabe an der Gemeinschaft/Inklusion).

- Die neue Behindertenbeauftragte der Regierung, die blinde Biathletin Verena Bentele beschreibt ihren zukünftigen Auftrag so: „*Man muss Menschen mit Behinderung einbeziehen, ihnen Verantwortung übertragen. Nur so können sie ihren Platz mitten in der Gesellschaft finden*“, so Bentele. Sie hat sich vorgenommen, die „Barrieren im Kopf“ abzubauen. (aus Diatra Journal 1/2014, S. 13)

- Im neuen PfarrgesetzEKD findet sich das Stichwort „Teilhabe von schwerbehinderten Pfarrerinnen und Pfarrern“ nur einmal, im § 54 mit Hinweis auf §9. Die Formulierungen dort sind vom Grundsatz her alle einschränkend, bzw. exklusiv. Der Mensch mit Behinderung, seine Teilhabe werden hier „der Sache“ (den landeskirchlichen Interessen und Ordnungen) nachgeordnet. Im Grunde wurde hier wieder festgeschrieben, was 1996 mit der Abschaffung des §3.2 Pfarrgesetz abgeschafft wurde.

- In der württembergischen Landeskirche ist es nur sehr engagierten Pfarrerinnen und Pfarrern (auch selbst Betroffenen) zu verdanken, dass es nach langen Jahren des Ringens im Herbst 2002 die ersten Wahlen zu einer ordentlichen Schwerbehindertenvertretung für Pfarrerinnen und Pfarrer gab. Mittlerweile stehen ca. 120 Namen auf der Liste von Pfarrerinnen und Pfarrern mit Behinderungen – andere verschweigen ihre Einschränkung solange es geht. Anfang der 90er Jahre standen gerade einmal 16 Kolleginnen und Kollegen auf der Liste.

Jeder und jede von ihnen hat eine lange Reihe von Erfahrungen mit Amtsträgern der Landeskirche gesammelt, wo leider Bevormundung, Abwertung und Demütigung auf den oberen Plätzen rangieren. Und das gibt es auch heute noch viel zu häufig. Das darf nicht sein, das muss nicht sein.

Diese Vorbemerkungen finde ich wichtig um die besondere Bedeutung der Vorschrift des Landes BW vom 24.6.2013 hervorzuheben.

Sie ist ein Meilenstein im beruflichen Umgang mit schwerbehinderten Beschäftigten. Sie könnte auch einer sein für die Landeskirche, wenn sie sich den Herausforderungen der Vorschrift stellt. In der Vorschrift steht die Inklusion des Menschen mit Behinderung im Mittelpunkt – der Mensch mit seinen eingeschränkten Fähigkeiten und Möglichkeiten geht vor.

Dort steht unter Grundsatz 2.1.: Der Arbeitgeber gewährleistet die Inklusion der schwerbehinderten Menschen und fördert ihre berufliche Entwicklung durch eine Beschäftigung, bei der sie ihre Fähigkeiten und Kenntnisse möglichst voll verwerten und weiterentwickeln können. Die für schwerbehinderte Menschen getroffenen Bestimmungen sind so auszulegen, dass die berufliche Teilhabe gestärkt und ein wertvoller Beitrag zum Arbeitsergebnis erzielt wird.

Andere beispielhafte Punkte:

2.2. Benachteiligungsverbot

2.3. Beweislastumkehr (Neu: Im Streitfall muss der Arbeitgeber beweisen, dass keine Benachteiligung vorliegt)

3.1/3.2. Bevorzugte Einstellung von schwerbehinderten Menschen

3.5. Vorrang der schwerbehinderten Menschen, auch bei eingeschränkten Leistungsmöglichkeiten; Anhörung der Betroffenen im Vorfeld. - Das hieße auf die LK übertragen, dass Dienstaufträge den Menschen angepasst werden und dass es eine Transparenz gegenüber Pfarrern mit Behinderung gäbe.

4.4. Erleichterung bei der Arbeitszeit – bei medizin. Behandlungen u.v.a., eine Freistellung von Mehrarbeit (auf Kirche übertragen z.B. Vertretungsdienste, Bezirksaufgaben, Notfallseelsorge) Und das als Recht , nicht als „Gnadenakt“.

5.1. Grundlegendes zum Thema Berufsförderung und Arbeitsplatzwechsel - Ein an den jeweils vorhandenen Ressourcen orientiertes Menschenbild wird hier festgeschrieben, ein Dienstauftrag muss sich dem Menschen mit Behinderung anpassen - Anhörung beim Stellenwechsel.

5.6. Auf die berufliche Entwicklung und Förderung schwerbehinderter Menschen - auch in Führungspositionen - muss besonderer Wert gelegt werden.

5.7. Dienstliche Beurteilungen – der Vorgesetzte hat sich vor einem Gespräch kundig zu machen; eine quantitative Minderung der Leistungsfähigkeit darf nicht zum Nachteil angerechnet werden.

Vieles beißt sich mit dem faktisch unbegrenzten Dienstauftrag einer 100% Pfarrstelle (dasselbe bei 50% von unbegrenzt) und dem Bild vom Pfarramt und dem Pfarrer, der Pfarrerin - an denen in der LK nach wie vor unbeirrt festgehalten wird. Die Verantwortung, im Beruf des Pfarrers, der Pfarrerin bestehen zu können, liegt damit allein beim jeweiligen schwerbehinderten Stelleninhaber.

Konsequenzen

Die Frage nach der Umsetzung in die kirchliche Arbeitswirklichkeit

Will die Landeskirche Inklusion im Pfarrberuf? – Wenn ja, dann geht es um ein konsequentes, ausdauerndes Vorwärtsgehen auf diesem Weg, vor allem im Bereich Bewusstseinsbildung auf allen landeskirchlichen Ebenen. (Synode, OKR, Dekane, Schuldekane, Personalreferat, Ausbildungsleiter im Vikariat, Ausbildungspfarrer, Leitungsgremien in den Kirchengemeinden)

Man bräuchte dafür mehr qualifiziertes Personal, z.B. im Anklang an Diversity Management. Dienstaufträge müssten individuell auf der Basis eines ressourcenorientiertes Menschenbildes gestaltet und den behinderten BewerberInnen angepasst werden - über die bisher eng begrenzte Form von Dienstauftragsreduzierung und Beurlaubung hinaus. Weitergedacht würde das für die Personalpolitik der LK auch mehr Transparenz und Flexibilität bedeuten. Bewegliche Dienstaufträge sind hier ein sinnvolles stellenpolitisches Instrument. Deshalb ist es wichtig, dass sich der OKR in der Synode dafür einsetzt, dass die beweglichen Dienstaufträge nicht weiter beschnitten, sondern für Pfarrerinnen und Pfarrer mit Behinderung sogar noch ausgeweitet werden.

Die Frage nach einem angemessenem Umgang mit Betroffenen, d.h. mit Pfarrerinnen und Pfarrern mit Behinderung

Es darf auch in Einzelfällen keinen herablassenden bzw. respektlosen Umgang mit schwerbehinderten oder kranken Kolleginnen und Kollegen mehr geben. Die bewusste und unbewusste Versuchung für Dienstvorgesetzte, aus ihrer Machtposition heraus die Situation von schwerbehinderten Pfarrerinnen und Pfarrern auszunutzen und sie zu bevormunden und klein zu machen, besteht nach wie vor. Dabei kommt es gerade bei Situationen von Veränderung (Stellenwechsel, schwere Krankheit, große Operationen, nach Unfällen u.a.) darauf an, dass Dienstvorgesetzte loyal und unvoreingenommen sind, damit sie Stütze sein können.

Dorthin kann man kommen, indem man Bewusstseinsbildung betreibt und das Verhalten im Umgang ändert... sich einen Perspektivenwechsel zumuten, zuhören, anstelle ein Gespräch auf Augenhöhe vermeiden und Verordnungen vorschieben.

Die Verwaltungsvorschrift des Landes BW fordert hier mehr Gespräche vor allen wichtigen Entscheidungen, die den Pfarrer mit Behinderung betreffen. Transparenz und Respekt schaffen Vertrauen – herrschaftliches Vorgehen hält klein und nimmt Vertrauen.

- Wenn Menschen mit Behinderung im Pfarrberuf immer wieder die Erfahrung machen müssen, dass ihre Behinderung ein Grund für Nichtzulassung zu einer Bewerbung oder gar für die Ablehnung einer Bewerbung verantwortlich ist, dann ist das kein haltbarer Zustand. Natürlich kommt so eine Ablehnung verbrämt daher, doch es bleibt Diskriminierung und verstößt gegen Moral und Recht. Die Landeskirche als Arbeitgeber sollte sich in solchen „Einzelfällen“ nicht dem Votum von Wahlgremien anschließen. Dem Bewerber, dem so etwas passiert, der wird mit den entstehenden Schuldgefühlen alleine gelassen.

- Die Situation von stellenteilenden Ehepaaren, wo ein Partner eine Behinderung hat. Meines Wissens gibt es hier keine kirchlichen Regelungen, die diese besondere Konstellation berücksichtigen. Durch die Urlaubs- und Stellvertretungsordnung sowie der Dienstauftragsteilung wird hier die Last der Vertretung unter anderem bei medizinischen Krisen nur auf die Schultern des gesunden Partners geladen. Das ist eine zusätzliche Belastung für die Beziehung und das Familienleben. Wer einen 100% DA hat, kann dagegen auf Entlastung von außen vertrauen.

Schluss

Falls die LK auf Grund ihrer rechtlichen Sonderstellung nur die Punkte übernimmt, von denen sie überzeugt ist, sie seien mit den bestehenden Ordnungen (Pfarramt, Pfarrberuf, Dienstauftrag, Erwartungen der Kirchengemeinden) vereinbar, dann bleibt Inklusion im eigentlichen Sinn auf der Strecke.

Wir als Schwerbehindertenvertretung der Pfarrerinnen und Pfarrer plädieren hingegen dafür, auf eine Geisteshaltung hinzuarbeiten, die innere und äußere, sichtbare und unsichtbare Barrieren bezüglich Pfarrerinnen und Pfarrern mit Schwerbehinderung abreißt und überwindet. Es ist ein Umgang auf Augenhöhe anzustreben, bei dem gegenseitiger Respekt, Transparenz und Mitgefühl bestimmend sind.

Und nicht zuletzt ist die Frage entscheidend, wer oder was in der Arbeitswirklichkeit vor Ort den Vorrang erhält, der Mensch mit Behinderung, der den Pfarrberuf ausfüllt mit seiner jeweiligen Person und seinen bzw. ihren

von Gott gegebenen Möglichkeiten und Fähigkeiten – oder das in Ordnungen gegossene Bild vom Pfarramt mit dem/der dazu passenden Pfarrer und Pfarrerin.

Mit freundlichen Grüßen

i.A. Ulrich Pfandler Pfr.i.R.