

# **Inklusionsvereinbarung zur Eingliederung und Förderung des Dienstes schwerbehinderter Menschen im Pfarrdienst**

zwischen dem Evangelischen Oberkirchenrat, vertreten durch das  
Dezernat Pfarrdienst,  
der Vertrauensperson der schwerbehinderten Pfarrerinnen  
und Pfarrer (Vertrauensperson) und der Pfarrervertretung in  
Zusammenarbeit mit dem/der landeskirchlichen  
Inklusionsbeauftragten

auf der Grundlage

- des Art 3 Abs. 3 Satz 2 des Grundgesetzes der Bundesrepublik Deutschland, wonach niemand wegen seiner Behinderung benachteiligt werden darf,
- des Art. 27 der UN-Behindertenrechtskonvention,
- der §§ 164, 166 SGB IX,
- des Allgemeinen Gleichstellungsgesetzes,
- des Landesbehindertengleichstellungsgesetzes,
- der SchwbVwV des Landes Baden-Württemberg
- der §§ 16 Abs. 1 Nr. 1 und 21 Abs. 1 Pfarrerververtretungsgesetz

## **Präambel**

Menschen mit Behinderung sind in besonderem Maße auf den Schutz und die Solidarität der Gesellschaft angewiesen. Ihre Eingliederung in Arbeit und Ausbildung ist wesentlicher Ausdruck und gleichzeitig Voraussetzung für eine gleichberechtigte Teilhabe am gesellschaftlichen Leben. Diese Inklusionsvereinbarung auf der Grundlage des Sozialgesetzbuches IX — Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen – sehen alle Beteiligten als Chance für die Verbesserung einer individuellen beruflichen Inklusion von Pfarrerinnen und Pfarrern mit Behinderung. Sie soll dazu beitragen, dass die dem Dienstgeber gegenüber den schwerbehinderten Menschen obliegende besondere Fürsorge- und Förderungspflicht umgesetzt wird. In Erfüllung dieser Aufgabe erstreckt sich die Förderung der Eingliederung schwerbehinderter Menschen auf das Bemühen, sie entsprechend ihren Fähigkeiten und Kenntnissen zu beschäftigen, ihre Arbeitsplätze zu sichern und ihnen berufliche Perspektiven zu bieten. Dies entspricht dem Geist des Evangeliums und ist daher neben der sozialpolitischen und gesellschaftlichen Bedeutung insbesondere Merkmal kirchlichen Handelns. Schwerbehinderte Pfarrerinnen und Pfarrer, die im Geltungsbereich dieser Vereinbarung beschäftigt sind bzw. sich um eine Einstellung bewerben, dürfen darauf vertrauen, dass ihnen aufgrund ihrer Behinderung keine Nachteile oder Ausgrenzungen erwachsen.

# Inhaltsangabe

1. Geltungsbereich
2. Ziele und deren Umsetzung
  - 2.1. Zusammenarbeit der Verantwortlichen
  - 2.2. Beschäftigung umfänglich ermöglichen
  - 2.3. Bewerbung und Ernennung
  - 2.4. Förderung
  - 2.5. Arbeitsplatzgestaltung, Arbeitsorganisation
  - 2.6. Prävention und Wiedereingliederung
  - 2.7. Erhöhung der Akzeptanz/Qualifizierung
3. Reflexion der Inklusionsvereinbarung
4. Inkrafttreten

## 1. Geltungsbereich

Die Inklusionsvereinbarung gilt für alle Pfarrerinnen und Pfarrer mit einer Schwerbehinderung im Dienst der Ev. Landeskirche in Württemberg, vgl. § 2 SGB IX.

Schwerbehinderte Menschen im Sinne des § 151 Abs. 1 – 4 SGB IX sind Personen mit einem Grad der Behinderung (GdB) von mindestens 50, oder Personen, die schwerbehinderten Menschen gleichgestellt sind.

Gleichgestellte Personen im Sinne des § 151 Abs. 2 und 4, 2 Abs. 3 SGB IX sind Personen mit einem GdB von mindestens 30, aber weniger als 50, die über eine entsprechende Anerkennung der Agentur für Arbeit verfügen, sowie behinderte Jugendliche und junge Erwachsene bis zum Alter von 25<sup>1</sup> Jahren während der Zeit einer Berufsausbildung unter den Voraussetzungen des § 151, Abs. 4 SGB IX.

## 2. Ziele und deren Umsetzung

### 2.1. Zusammenarbeit der Verantwortlichen

Ziel ist die partnerschaftliche Zusammenarbeit aller Beteiligten zur dauerhaften beruflichen Inklusion von Pfarrerinnen und Pfarrern mit Schwerbehinderung. Die Inklusion kann nur gelingen, wenn alle Beteiligten vertrauensvoll und konstruktiv zusammenarbeiten und ein diskriminierungsfreies Arbeitsklima schaffen. Schwerbehinderte Pfarrerinnen und Pfarrer bringen besondere Erfahrungen zu Themen der Seelsorge und der Verkündigung ein, die gewürdigt und geschätzt werden.

Der Oberkirchenrat meldet jährlich die Anzahl der schwerbehinderten Pfarrerinnen und Pfarrer an die Vertrauensperson, die Pfarrervertretung und den/die kirchliche Inklusionsbeauftragte.

Die Vertrauensperson und die Pfarrervertretung werden im Rahmen ihrer Informations-, Beratungs- und Mitwirkungsrechte rechtzeitig beteiligt.

Die Vertrauensperson und die Pfarrervertretung verpflichten sich gemäß den gesetzlichen Vorgaben des SGB IX und des Pfarrervertretungsgesetzes, die Eingliederung und berufliche Entwicklung schwerbehinderter Menschen zu fördern und ihnen beratend und helfend zur Seite zu stehen

Der/die landeskirchliche Inklusionsbeauftragte nimmt die Aufgaben nach § 181 SGB IX wahr.

Zur Kontrolle der Umsetzung und der Fortschreibung der Inklusionsvereinbarung arbeitet der/die Inklusionsbeauftragte federführend mit der Vertrauensperson und deren Stellvertretern zusammen. Zu diesem Zweck kann auch ein Inklusionsteam, bestehend aus Vertreterinnen und Vertretern des Dienstgebers, dem/der Inklusionsbeauftragten und der Vertrauensperson sowie deren Stellvertreterinnen/Stellvertretern gebildet werden:

---

<sup>1</sup> Altersgrenze von 25 Jahren existiert in § 7 Abs. 3 Nr. 2 SGB II: Nur bis 25 Jahren kann man Teil einer Bedarfsgemeinschaft mit den Eltern sein.

- Der/die Inklusionsbeauftragte und die Vertrauensperson der schwerbehinderten Pfarrerinnen und Pfarrer treffen sich mindestens einmal im Jahr.
- Der/die Inklusionsbeauftragte lädt zu den Sitzungen ein und leitet sie.
- In diesem Rahmen sind folgende Aufgaben wahrzunehmen:
  - Überwachung der Umsetzung der Inklusionsvereinbarung
  - Überarbeitung der Inklusionsvereinbarung
  - Koordinierung interner und externer Fachkräfte
  - Beratung der Führungskräfte bezüglich der Fördermöglichkeiten für schwerbehinderte Pfarrerinnen und Pfarrer.

Der Oberkirchenrat verpflichtet sich, alle Themen, die schwerbehinderte Pfarrerinnen und Pfarrer betreffen, rechtzeitig aufzugreifen und zu bearbeiten. Dabei verpflichtet er sich, die Vertrauensperson einzubeziehen.

Weitere Fachstellen, wie z. B. der Arbeitsmedizinische Dienst, das Integrationssamt, der Integrationsfachdienst, der BAD, die Agentur für Arbeit, können beratend hinzugezogen werden.

## 2.2. Beschäftigung umfänglich ermöglichen

Jeder Bewerber und jede Bewerberin für den Pfarrdienst mit einer Schwerbehinderung, der oder die das rechtlich erforderliche Mindestmaß an gesundheitlicher Eignung aufweist, kann bei Vorliegen der übrigen Voraussetzungen in den Pfarrdienst der Landeskirche (öffentlich-rechtliches Dienstverhältnis) aufgenommen werden.

## 2.3. Bewerbung und Ernennung

Grundsätzlich ist davon auszugehen, dass sich schwerbehinderte Menschen auf alle Pfarrstellen bewerben können.

In Stellenausschreibungen ist der Hinweis aufzunehmen: „Bewerbungen schwerbehinderter Menschen werden begrüßt“. Pfarrerinnen und Pfarrer mit Behinderung werden dadurch ermutigt, sich auch auf Sonder-, Funktions- und Leitungsstellen zu bewerben. Die Prälatinnen und Prälaten sind als Vorsitzende der Besetzungsgremien gehalten, auf diesen Umstand hinzuweisen und deren Mitglieder entsprechend zu sensibilisieren.

Es ist im Einzelfall zu prüfen, ob für die freie Pfarrstelle geeignete schwerbehinderte Bewerber vorhanden sind, die mit ihrer Behinderung und ihrer Qualifikation in der Lage sind, die Arbeit zu leisten.

Bewerbungen von schwerbehinderten Pfarrerinnen und Pfarrern auf eine ausgeschriebene Stelle werden auf Antrag der Bewerber oder Bewerberinnen der Vertrauensperson oder einem ihrer Stellvertreter vorgelegt, damit diese bzw. eine/r ihrer Stellvertreter/Stellvertreterinnen das Verfahren begleiten kann. Die begleitende Vertrauensperson ist berechtigt dieselben Informationen wie die begleitete Person zu erhalten und nimmt ggf. an Besetzungssitzungen<sup>1</sup> teil.

Wirkt die Vertrauensperson bzw. einer ihrer Stellvertreter oder Stellvertreterinnen im jeweiligen Bewerbungsverfahren nicht mit, wird eine Nichtberücksichtigung der Bewerbung auf Antrag in einem persönlichen Gespräch zwischen dem Oberkirchenrat, dem Bewerber/der Bewerberin und der Vertrauensperson bzw. eines/einer ihrer Stellvertreter/Stellvertreterinnen erörtert.

## 2.4. Förderung

Der Oberkirchenrat ermöglicht gemäß § 164 Abs. 4 SGB IX schwerbehinderten Pfarrerinnen und Pfarrern, die zur Ausführung ihrer Arbeit notwendigen Schulungen zu erhalten, sowohl intern als auch extern. In den jährlichen Personalentwicklungsgesprächen werden gemeinsam gezielte Maßnahmen für die persönliche und berufliche Weiterentwicklung besprochen.

## 2.5. Arbeitsplatzgestaltung, Arbeitsorganisation

Die Amtsbereiche der Pfarrerinnen und Pfarrer mit Schwerbehinderung werden – ggf. unter Inanspruchnahme der Leistungen des Integrationsamtes – behinderungsgerecht (§ 164 Abs. 4 Nr. 4 und 5 SGB IX) gestaltet.

Pfarrerinnen und Pfarrer mit Schwerbehinderung haben jederzeit das Recht, ihren Arbeitsplatz auf behindertengerechte Ausstattung überprüfen zu lassen. Ebenso haben sie das Recht, ihre Situation dem Oberkirchenrat gegenüber, vor allem bei Veränderung des Gesundheitszustandes, vorzutragen.

Der Oberkirchenrat prüft auf Antrag der Betroffenen ggf. gemeinsam mit der Vertrauensperson bzw. einem/ einer ihrer Stellvertreter/ Stellvertreterinnen und der/ dem Inklusionsbeauftragten im persönlichen Gespräch mögliche zu ergreifende Maßnahmen und hält diese in einer individuellen Inklusionsvereinbarung in Form eines Aktenvermerks fest.

Besteht bei einem Pfarrer/einer Pfarrerin mit Schwerbehinderung ein Rechtsanspruch auf eine Arbeitsassistenz, so wird deren Anstellung mit dem Dienstgeber abgesprochen. Pfarrerinnen und Pfarrer mit Schwerbehinderung werden bei der Besetzung der Assistenzstelle durch den Dienstgeber unterstützt.

---

<sup>1</sup> Dies vorbehaltlich entsprechender Änderung des Nr. 1 (7) AVO PfarrStBesG, die auf den Weg gebracht werden soll.

Menschen mit Schwerbehinderung haben nach 164 Abs. 4 und Abs. 5 SGB IX einen besonderen Rechtsanspruch auf Teilzeitbeschäftigung, wenn die kürzere Arbeitszeit wegen Art und Schwere der Behinderung notwendig und die Erfüllung für die Dienststelle zumutbar und nicht mit unverhältnismäßigen Aufwendungen verbunden ist. Die Feststellung einer Teildienstfähigkeit im öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis bleibt unberührt. Bei Teildienstfähigkeit können schwerbehinderte Pfarrer oder Pfarrerinnen unbefristet auf eine bewegliche Stelle ernannt und der Dienstauftrag entsprechend festgelegt werden.

Zur Sicherung des Dienstes wird jeder Einzelfall geprüft. Maßnahmen, wie z.B. ein Wechsel der Pfarrstelle oder des konkreten Dienstauftrages, sowie Weiterqualifizierungsmaßnahmen werden angestrebt. Der Wunsch von Pfarrerinnen und Pfarrern mit Schwerbehinderung auf einen Wechsel der Pfarrstelle soll nach Möglichkeit unterstützt und hierbei die Vertrauensperson bzw. eine/r ihrer Stellvertreter/Stellvertreterinnen einbezogen werden. Den Wünschen des schwerbehinderten Menschen muss nicht entsprochen werden, falls ihre Erfüllung für den Dienstgeber nicht zumutbar oder mit unverhältnismäßigen Aufwendungen verbunden ist oder soweit die staatlichen oder berufsgenossenschaftlichen Arbeitsschutzvorschriften oder dienstrechtliche Vorschriften entgegenstehen.

Bei der barrierefreien Umrüstung bzw. bei Neu- und Umbauten von Dienst- und Amtsbereichen soll insbesondere berücksichtigt werden, dass die Ein- und Ausgänge, Toiletten, Lifts und Rampen für Menschen, die in ihrer Mobilität beeinträchtigt sind, ohne größeren Zeitaufwand und unabhängig erreichbar und zugänglich gestaltet sind. Auf Antrag kann eine Verlegung des Amtsbereichs geprüft werden.

Werden von Dienstwohnungsinhabenden im vorherigen Einvernehmen mit dem Oberkirchenrat und ggf. mit Unterstützung durch das Integrationsamt behinderungsbedingte Umbaumaßnahmen des Wohnbereichs in die Wege geleitet, entfällt insoweit die Rückbaupflicht. Auf Antrag kann eine Befreiung von der Residenzpflicht geprüft werden.

Menschen mit Schwerbehinderung mit dem Merkzeichen „G“ werden bei der Vergabe von Parkplätzen, soweit vorhanden, besonders berücksichtigt.

Weitergehende Absprachen im Blick auf die behindertenfreundliche Umgestaltung von Dienstwohnungen sowie die Regelungen der Pfarrhausrichtlinien bleiben durch diese Vereinbarung unberührt.

## 2.6. Prävention und Wiedereingliederung

Seitens des Dienstgebers werden bei Schwierigkeiten, die zur Erschwerung des Dienstes von Pfarrerinnen und Pfarrern mit Schwerbehinderung führen können, unverzüglich die Vertrauensperson, und ggf. die erforderlichen Fachstellen (Vertrauensarzt/ Vertrauensärztin, Integrationsamt) eingeschaltet, um alle Hilfen zur Weiterführung des Dienstverhältnisses zur Verfügung zu stellen.

Alle Wiedereingliederungsmaßnahmen erfolgen in Absprache mit (einvernehmlich beauftragten) Fachärzten/Fachärztinnen oder dem Vertrauensarzt/der Vertrauensärztin. Dies gilt auch für die Wiedereingliederung eines schwerbehinderten Stellenpartners in Stellenteilung oder bei reduzierten Dienstaufträgen.

Eine Versetzung in den Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit bleibt unberührt, ist aber erst nach Ausschöpfung aller Möglichkeiten in Betracht zu ziehen.

## 2.7. Erhöhung der Akzeptanz/Qualifizierung

Für die Eingliederung dieser besonderen Personengruppe kann ein Inklusionsteam zur engagierten Zusammenarbeit von Vertreterinnen und Vertretern des Oberkirchenrats, der Vertrauensperson und deren Stellvertretern/Stellvertreterinnen, der Pfarrervertretung und ggf. weiterer Fachdienste gebildet werden.

Führungskräfte werden im Sinne der Inklusionsvereinbarung geschult.

Arbeitsorganisatorische Anpassungen, wie die zeitgerechte Zurverfügungstellung von Hilfsmitteln, werden vor Antritt der Stelle gewährleistet.

Reichen innerbetriebliche Bemühungen und Möglichkeiten nicht aus, werden das Integrationsamt, der Integrationsfachdienst und gegebenenfalls die/der zuständige Reha-Trägerin / Reha-Träger eingeschaltet.

## 3. Reflexion der Inklusionsvereinbarung

Die Umsetzung der Inklusionsvereinbarung wird durch die/den Inklusionsbeauftragte/n überwacht und einmal jährlich reflektiert. Wurde ein Inklusionsteam gebildet, erfolgen Überwachung und Reflexion durch das Inklusionsteam. Die Ergebnisse werden den Vertragsparteien mitgeteilt. Sie ist spätestens im zweijährigen Turnus zu überprüfen und erforderlichenfalls anzupassen.

## 4. Inkrafttreten

Die Inklusionsvereinbarung tritt am .....in Kraft und kann mit einer Frist von drei Monaten zum Ende eines Kalenderjahres gekündigt werden.

Stuttgart, den .....

Für den Evang. Oberkirchenrat:

Für die Vertrauensperson:

Für die Pfarrervertretung: