

`Störfall` Schwerbehinderung In der Landeskirche geduldet – aber auch wertgeschätzt??

Auswertung der Fragebogenaktion 2016 über die Arbeitszufriedenheit schwerbehinderter Pfarrerinnen und Pfarrer in der Evangelischen Landeskirche in Württemberg.

Von den 106 Betroffenen, die sich mit ihrer Behinderung beim OKR „geoutet“ haben, haben 49 Personen (45%) anonym geantwortet, davon 52% der Aktiven und 40% der Ruheständler.

Die Ergebnisse dürfen daher als repräsentativ angesehen werden.

29 Fragen, verteilt auf 6 Bereiche, wurden gestellt. Zudem gab es die Möglichkeit, eigene Vorschläge zur Verbesserung der Arbeitssituation zu machen.

Wir von der Schwerbehindertenvertretung bedanken uns ganz herzlich für die Offenheit und das Vertrauen, das uns von denen entgegen gebracht wurde, die sich an der Fragebogenaktion beteiligt haben!

*Nun zu den **Ergebnissen**, bei denen ich mich auf einige wesentliche Punkte beschränke:*

- Vor dem Vikariat bestand die **Schwerbehinderung** nur bei ca. 14%. Bei allen anderen entwickelte sie sich im Laufe des Berufslebens. *Keine Schwerbehinderung gleicht der anderen. Sorgfalt, Wissen und Empathie sind Grundvoraussetzungen, um mit Betroffenen angemessen umgehen zu können.*

- Über drei Viertel haben/hatten eine **Vollzeitstelle** inne - meist auf einer Gemeindepfarrstelle. Für eine Mehrheit der Befragten ist eine **Gemeindepfarrstelle** bzw. eine Sonderpfarrstelle die gewünschte Tätigkeit. Fast keiner wünscht sich eine bewegliche Pfarrstelle.

- Bei drei Viertel der Befragten gibt/gab es keinen der Schwerbehinderung **angepassten Dienstauftrag!!**

Etwa ein Drittel der Befragten hat Probleme mit dem **Arbeitsumfang** und dadurch wenig Freiräume zur Erholung.

Notwendige bauliche Massnahmen wegen der Schwerbehinderung wurden zwei Drittel der Betroffenen verweigert! *Hier wird das Betonen der sogenannten „Einzelfallregelung“ als gutes und ausreichendes Instrument von Personalführung ad absurdum geführt, wenn wirkliche Einzelfälle keine Unterstützung erfahren bzw. erfahren haben!*

Es fällt positiv auf, dass trotz teils nicht befriedigender Arbeitsbedingungen fast drei Viertel der Befragten im Berufsalltag weitgehend bis sehr zufrieden sind. *Dies spiegelt das **hohe Berufsethos** der Betroffenen und ihre Loyalität gegenüber dem Arbeitgeber Kirche wider.*

- Beim Themenbereich „**Stellenwechsel** u.a.“ bekommt/bekam ein beträchtlicher Anteil von ca. 40% der Befragten wenig bis gar keine Unterstützung.
Es fällt auf, dass bei allen mit P3 und höher dotierten Stellen die Betroffenen gut bis sehr gut gefördert bzw. unterstützt wurden/werden.

- Die „**Dienstlichen Beurteilungen**“, falls sie denn überhaupt stattfinden, entsprachen bei 35% der Befragten überhaupt nicht den auch in der Kirche geltenden Verwaltungsvorschriften des Landes Baden-Württemberg. (Integration von 2005, Inklusion 2013, beide wertschätzend nach dem Prinzip „Qualität vor Quantität“!) Im Gegensatz dazu kommen sie bei allen Betroffenen mit höher dotierten Stellen voll und ganz zur Anwendung!

- Für knapp zwei Drittel der Befragten entspricht die derzeitige Aufgabe den **eigenen Fähigkeiten und Kenntnissen**.

Überlegenswert ist, ob bei Funktionsstellen nicht auch eine Behindertenquote entsprechend der Frauenquote eingeführt werden sollte. Interesse an einer Funktionsstelle besteht bei einem Fünftel der Befragten.

- Bei der Frage „Gibt/gab es **Unterstützung** in durch die Schwerbehinderung ausgelösten Krisen bzw. Leistungseinschränkungen (z.B. bei Diagnose, Operation, Rehabilitation, eingeschränkter Belastbarkeit, Wiedereingliederung)“ gibt /gab es für ein gutes Drittel der Betroffenen praktisch keine Unterstützung!
Andererseits wurde ein gutes Drittel gut und sehr gut unterstützt, darunter nahezu alle Betroffenen auf höher dotierten Stellen. Diese Auffälligkeit zieht sich im Folgenden stringent durch.

- KGR, OKR, Prälat/Innen, Schuldekan/Innen unterstützen die Betroffenen in Krisenzeiten bei einem guten Drittel gut bis sehr gut. Dafür gibt/gab es bei 50% kaum bis gar keine Unterstützung!

- Die Dekan/Innen unterstützen betroffene Kolleg/Innen überdurchschnittlich gut mit 43%. Und ohne die Kolleg/Innen sähe es in Krisen für die Betroffenen sehr dürftig aus. 55% der Befragten wurden demnach gut und sehr gut unterstützt.

- Bei der Frage „Gab es **Vorbehalte** in den Krisen und angesichts einer eingeschränkten Leistungsfähigkeit“ antworteten ein Drittel mit JA.

Die Vorbehalte gehen/gingen vor allem von KGR, OKR, Dekan/Innen und Schuldekan/Innen aus.

Die am Häufigsten genannten Vorbehalte sind:

mangelnde Wertschätzung, fehlendes Mitgefühl, Ignorieren der spezifischen Belastung, fehlende Unterstützung, Reduktion einzig auf die Leistungsfähigkeit (defizitärer Blick).

- Beim Themenbereich „Rückmeldung zur **Arbeit der Schwerbehindertenvertretung**“ gaben gut 60% der Befragten an, schon einmal Kontakt mit der Vertretung gehabt zu haben. Für 97% war dieser Kontakt hilfreich.

Somit leistet die Schwerbehindertenvertretung einen wichtigen Dienst für die Interessen und Rechte der schwerbehinderten Pfarrfrauen und Pfarrer.

Im Vergleich dazu gab es in den letzten 15 Jahren seit Einrichtung einer ordentlichen, jedoch ehrenamtlichen Schwerbehindertenvertretung nur ein einziges offizielles Gespräch mit den zuständigen Vertretern der Kirchenleitung.

Das Thema Schwerbehinderung im Pfarramt ist auf kirchenleitender Ebene und in der Synode nach wie vor mit einem Tabu behaftet. Betroffene machen viel zu oft die verletzend und demütigende Erfahrung, von Amtsträgern in kirchenleitenden Funktionen als Störfall und Last angesehen zu werden.

Zum Schluss zitiere ich noch einzelne, richtungsweisende **Aussagen von Betroffenen:**

- Ich halte das Thema Behinderung/Krankheit von Pfarrern für ein Tabuthema in der Pfarrerschaft. Wir beschäftigen uns gerne mit den Schwächen anderer, aber nicht mit unserer eigenen Schwachheit.
- Solange der OKR fast alle einschlägigen Gesetze, Verordnungen, Richtlinien für den Umgang mit Schwerbehinderten ignoriert oder gar unterläuft, ist es müßig, über Inklusion im Pfarrdienst nachzudenken.
- Entlastung nicht nur als Eigenproblem des Stelleninhabers, sondern als gemeinschaftliche Aufgabe verstehen.

Im Januar 2017

Ulrich Pfandler, Pfr.i.R.
Schwerbehindertenvertretung