**A – Z zum Thema Schwerbehinderung und Gleichstellung im Pfarrdienst**

**Schlagwortverzeichnis für Dekaninnen und Dekane**

Hinweis zum Gebrauch:

Dieses Schlagwortverzeichnis soll dazu beitragen, dass sich Dekaninnen und Dekane bei Bedarf einen ersten schnellen Überblick über einzelne Aspekte des Themas verschaffen können. Bei einer konkreten Personalie – etwa bei Pfarrerinnen und Pfarrern im Angestelltenverhältnis - ist eine weitere Vertiefung erforderlich. Als Inklusionsbeaufragter für den Pfarrdienst unserer Landeskirche stehe ich jederzeit beratend zur Verfügung.

**A**

**Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz – AGG**

Ziel des Gesetzes ist es, Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen (AGG vom 14. August 2006, geändert im Mai 2022). Für Kirchenbeamtinnen und –beamte sowie für den Pfarrdienst findet das AGG bislang in der gesamten EKD allerdings noch keine Anwendung.

**Altersteildienst**

Altersteildienst für Pfarrerinnen und Pfarrer mit Behinderung ist im WürttPfG nicht vorgesehen. Es sind jedoch u.U. individuelle Regelungen möglich: Beurlaubungen, Dienstauftragsreduzierungen auf Antrag oder Versetzung auf eine bewegliche Pfarrstelle im Zusammenhang mit dem Vorliegen einer vertrauensärztlich nachgewiesenen begrenzten Dienstfähigkeit (§ 90 PfDG.EKD, § 32 WürttPfG).

**Antrag auf Anerkennung einer Schwerbehinderung**

Die Antragstellung erfolgt beim zuständigen Versorgungsamt/Landratsamt. Der Antrag kann auch rückwirkend gestellt werden, wenn dafür ein besonderes Interesse glaubhaft gemacht wird (§ 152 Abs. 1 S. 2 SGB IX). Die Bearbeitungszeit durch die Behörde beträgt derzeit etwa vier Monate.

Auf Antrag wird festgestellt:

- Eigenschaft als behinderter/schwerbehinderter Mensch

- der Grad der Behinderung (GdB)

- ggf. weitere gesundheitliche Merkmale (Merkzeichen im Schwer-

 behindertenausweis: G, aG, Gl, H, BL, B, RF, Tbl) für die Inanspruchnahme

 von Nachteilsausgleichen, die durch den Gesetzgeber gewährt werden (vgl.

 § 152 Abs. 5 SGB IX).

**Antrag auf Gleichstellung**

Siehe „Gleichstellung“!

**Arbeitsassistenz**

Die Arbeitsassistenz unterstützt Menschen mit Behinderung bei ihrer Arbeit. Deren Aufgabe ist es, behinderungsbedingte Nachteile auszugleichen, wenn dies nicht auf andere Weise (z.B. durch technische Hilfen) möglich ist. Arbeitsassistenz soll Menschen, die aufgrund ihrer Behinderung eine Hilfestellung bei der Arbeitsausführung benötigen, ansonsten aber in der Lage sind, ihre arbeitsvertraglichen Pflichten zu erfüllen, die Teilhabe am Arbeitsleben ermöglichen. Auch Pfarrerinnen und Pfarrer mit Behinderung haben das Recht, beim Integrationsamt Mittel zur Arbeitsassistenz zu beantragen. Diese werden aus der Ausgleichsabgabe von Betrieben finanziert, die ihrer Beschäftigungspflicht gegenüber schwerbehinderten Menschen nicht nachkommen. Arbeitsassistenz wird ab einem GdB von 50 sowie bei Gleichstellung ab einem GdB von 30 gewährt. Nähere Informationen dazu finden Sie im Merkblatt „Nachteilsausgleiche“. Siehe auch „Integrationsamt“!

**Arbeitsplatzausstattung**

Nähere Informationen dazu finden Sie im Merkblatt „Nachteilsausgleiche“. Siehe auch „Integrationsamt“!

**Ausgleichsabgabe**

Die Ausgleichsabgabe soll Arbeitgeber dazu motivieren, Menschen mit Schwerehinderung einzustellen. Zudem schafft sie einen finanziellen Ausgleich für den daraus resultierenden erhöhten Aufwand. Die Zahlung der Abgabe hebt die Pflicht zur Beschäftigung von Menschen mit Schwerbehinderung nicht auf. Solange [Arbeitgeber](https://www.bih.de/integrationsaemter/medien-und-publikationen/fachlexikon/detail/arbeitgeber/) die vorgeschriebene Zahl von Menschen mit [Schwerbehinderung](https://www.bih.de/integrationsaemter/medien-und-publikationen/fachlexikon/detail/schwerbehinderung/) nicht beschäftigen ([Beschäftigungspflicht](https://www.bih.de/integrationsaemter/medien-und-publikationen/fachlexikon/detail/beschaeftigungspflicht/), § 154 SGB IX), haben sie für jeden unbesetzten [Pflicht­ar­beits­platz](https://www.bih.de/integrationsaemter/medien-und-publikationen/fachlexikon/detail/pflichtarbeitsplatz/) eine Ausgleichsabgabe zu entrichten (§ 160 Absatz 1 Satz 1 SGB IX). Seit 01.01.2024 ist die 4. Stute in Kraft (für Unternehmen mit 0% Beschäftigung schwerbehinderter Menschen). Diakonie und Landeskirche halten die Beschäftigungsquote seit Längerem weitgehend ein (für den Pfarrdienst gilt diese freilich nicht – siehe auch „Beschäftigungsquote“!). Aus diesen Mitteln finanzieren die Integrationsämter etwa eine Arbeitsassistenz (siehe auch „Arbeitsassistenz“!).

**B**

**Barrierefreiheit/Barrierearmut**

Barrierefreiheit ist ein wichtiger Aspekt der Inklusion und somit wesentlicher Bestandteil der Teilhabe von Menschen mit Behinderung am Arbeitsleben und in der Gesellschaft überhaupt. Diese muss in den Köpfen beginnen und erstreckt sich sowohl auf den baulichen als auch auf den digitalen Bereich – auch und gerade im Raum der Kirche mit ihrem besonderen Anspruch. Für den Pfarrdienst bedeutet dies eine adäquate Ausstattung des Arbeitsplatzes sowie bei Bedarf barrierefreie Zugänge zu Pfarrhäusern und ggf. erforderliche unbürokratische Umbauten im Innern (auch Angehörige können von einer Behinderung betroffen sein). Barrierefreiheit ist nicht immer realisierbar, weshalb mindestens Barrierearmut anzustreben ist. Nähere Informationen erteilt Dezernat 8, Ansprechpartner ist Harald Goldschmidt (vgl. hierzu auch das Merkblatt „Nachteilsausgleiche“).

Zur Umsetzung der EU-Richtlinie 2019/882 wurde am 16. Juli 2021 das Barrierefreiheitsstärkungsgesetz (BFSG) verabschiedet, das Unternehmen ab dem 28. Juni 2025 zur digitalen Barrierefreiheit ihrer Produkte und Dienstleistungen verpflichtet. Der EU-rechtliche Dienstleistungsbegriff umfasst zwar nicht die kirchliche Arbeit in der Gemeinde, wohl aber zum Beispiel das Dienstleistungsangebot von kirchlichen Sozialstationen.

**Begleitende Hilfen im Arbeitsleben/Pfarrdienst**

Siehe „Integrationsamt“!

**Behinderung/Schwerbehinderung**

Ein Mensch gilt nach dem Gesetz als „behindert“, wenn er einen GdB zwischen 20 und 50 zuerkannt bekommen hat. Ab einem GdB von wenigstens 50 spricht man von „Schwerbehinderung“. Ab einem GdB von 30 besteht für Pfarrerinnen und Pfarrer im privatrechtlichen Angestelltenverhältnis die Möglichkeit zur Gleichstellung durch die Bundesagentur für Arbeit (siehe unter Gleichstellung!).

Eine Behinderung/Schwerbehinderung im Sinne des § 2 Abs. 1 SGB IX) liegt vor, wenn

- ein körperlich, geistiger und/oder seelischer Gesundheitszustand vorliegt, der

 deutlich schlechter ist als für das Lebensalter üblich,

- die gesundheitlichen Beeinträchtigungen dauerhaft sind (= länger als sechs

 Monate).

Für schwerbehinderte Menschen wird ein Ausweis ausgestellt, als Nachweis einer Behinderung gilt der behördliche Feststellungsbescheid. Der Ausweis kann zusätzliche behinderungsspezifische „Merkzeichen“ enthalten, die den Anspruch auf verschiedene Nachteilsausgleiche begründen (siehe auch „Antrag auf Anerkennung einer Scherbehinderung!). Wenn keine Überprüfung mehr vorgesehen ist, ist die Gültigkeitsdauer unbefristet. Die Nachteilsausgleiche des Dienstgebers können nur nach Vorlage einer entsprechenden Bescheinigung bzw. eines Schwerbehindertenausweises (über den Dienstweg an Dez. 3, das diesen Personenkreis auf einer entsprechenden Liste führt) gewährt werden.

**Beschäftigungsquote**

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).

**Bewerbungsverfahren**

Bei Bewerbungsverfahren für Pfarrstellen kann auf Antrag eines Bewerbers / einer Bewerberin die Schwerbehindertenvertretung hinzugezogen werden. Dazu ist ein entsprechender Vermerk auf dem Bewerbungsbogen erforderlich. Nähere Informationen dazu können beim Inklusionsbeauftragten abgerufen werden.

**D**

**Deputatsermäßigung im Religionsunterricht**

Bei einer Schwerbehinderung kann eine befristete Deputatsermäßigung bzw. Befreiung vom Religionsunterricht ohne entsprechende Kürzung der Bezüge von der zuständigen Schuldekanin / dem zuständigen Schuldekan (in Absprache mit dem Dekanatamt) gewährt werden. Eine dauerhafte Ermäßigung oder Befreiung kann nur über Dezernat 2, nach amtsärztlichem Gutachten, erfolgen. Weitere Regelungen finden Sie im Merkblatt „Informationen zum Thema Schwerbehinderung und Pfarrdienst“.

**G**

**Gleichstellung (bei Pfarrerinnen und Pfarrern im Angestelltenverhältnis)**

Eine Gleichstellung behinderter mit schwerbehinderten Menschen (also ab einem GdB von 50) ist an bestimmte Voraussetzungen gebunden, unter anderem muss ein GdB von mindestens 30 vorliegen. Ziel der Gleichstellung, die von den Betroffenen bei der Bundesagentur für Arbeit beantragt werden kann, ist, die Nachteile von Menschen mit Behinderung auf dem Arbeitsmarkt auszugleichen. Sie soll diesem Personenkreis helfen, eine geeignete Beschäftigung zu finden bzw. ihren Arbeitsplatz zu behalten (§ 2 Abs. 3 und § 151 Abs. 2, 3 und 4 SGB IX). Da Pfarrerinnen und Pfarrer in der Regel in einem beamtenähnlichen Verhältnis beschäftigt sind, ist die Gefahr des Arbeitsplatzverlustes nicht gegeben, weshalb eine Gleichstellung nicht gewährt wird. Behinderte Pfarrerinnen und Pfarrer im privatrechtlichen Angestelltenverhältnis können einen solchen Antrag jederzeit stellen. Die Ruhestandsregelungen für schwerbehinderte Pfarrerinnen und Pfarrer im öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis gelten für diesen Personenkreis nicht.

**Grad der Behinderung (GdB)/Grad der Schädigungsfolgen (GdS)**

Der Grad der Behinderung (GdB) und der Grad der Schädigungsfolgen (GdS) sind ein Maß für die körperlichen, geistigen, seelischen und sozialen Auswirkungen einer Funktionsbeeinträchtigung aufgrund eines Gesundheitsschadens. Während der Begriff GdB in Zusammenhang mit dem Schwerbehindertenrecht verwendet wird, taucht der GdS im sozialen Entschädigungsrecht und im Rahmen der gesetzlichen Unfallversicherung auf. Seit dem 1. Januar 2009 gilt die „Versorgungsmedizin-Verordnung mit den Versorgungsmedizinischen Grundsätzen“. Der Grad der Schädigungsfolgen (GdS) hat die frühere „Minderung der Erwerbsfähigkeit“ (MdE) abgelöst. GdB und GdS werden nach gleichen Grundsätzen bemessen. Beide Begriffe unterscheiden sich lediglich dadurch, dass der GdS nur auf die Schädigungsfolgen (also **kausal**) und der GdB auf alle Gesundheitsstörungen unabhängig von ihrer Ursache (also **final**) bezogen ist. Beide Begriffe haben die Auswirkungen von Funktionsbeeinträchtigungen in allen Lebensbereichen und nicht nur die Einschränkungen im allgemeinen Erwerbsleben zum Inhalt. Aus dem GdB und aus dem GdS ist also nicht auf das Ausmaß der Leistungsfähigkeit zu schließen. Selbst eine Pfarrerin / ein Pfarrer mit einem GdB von 100 kann demnach voll dienstfähig sein. GdB und GdS sind grundsätzlich unabhängig vom ausgeübten oder angestrebten Beruf zu beurteilen. Sowohl GdB als auch GdS variieren auf einer Skala von 20 – 100 und sind in 10er-Schritten gestaffelt. Die Bewertungen für einzelne Gesundheitsbeeinträchtigungen finden sich in der Tabelle „Versorgungsmedizinische Grundsätze“. Einerseits handelt es sich hierbei um feste Werte, zum großen Teil sind jedoch Beurteilungsspannen vorgesehen. Wichtig für den hier relevanten GdB: Liegen bei einer Person verschiedene gesundheitliche Beeinträchtigungen vor, so werden die einzelnen dafür vorgesehenen GdB-Werte zur Ermittlung des Gesamt-GdB nicht einfach addiert, sondern nach bestimmten Regeln gewichtet. Zudem gibt es Besonderheiten bei Krebserkrankungen. Oft wird pauschal ein zunächst auf fünf Jahre befristeter GdB von 50 zuerkannt.

**I**

**Inklusion**

Unter „Inklusion“ versteht man, verkürzt gesagt, das Gegenteil von Ausgrenzung aller Arten von Personengruppen in der Gesellschaft, also nicht nur die von behinderten Menschen. In der fachwissenschaftlichen Diskussion hat der Begriff „Inklusion“ schon vor längerer Zeit den der „Integration“ abgelöst. 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.

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).

**Inklusionsbeauftragter für den Pfarrdienst**

Ab einer gewissen Größe (§ 156 SGB IX) hat jeder Arbeitgeber nach § 181 SGB IX einen Inklusionsbeauftragten zu bestellen, der den Arbeitgeber in Angelegenheiten schwerbehinderter Menschen verantwortlich vertritt. Der/die Beauftragte sollte nach Möglichkeit selbst schwerbehindert sein. Damit soll sichergestellt werden, dass die schwerbehinderten Beschäftigten einen Ansprechpartner auf Arbeitgeberseite haben, der sich mit ihren Problemen auskennt und dem sie ihre Beschwerden und Anregungen vortragen können. Der/die Inklusionsbeauftragte ist nach § 182 SGB IX zur engen Zusammenarbeit mit der Schwerbehindertenvertretung verpflichtet, um die Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben zu ermöglichen und zu verbessern. In diese Funktion hat der Oberkirchenrat als Dienstgeber für die Pfarrerinnen und Pfarrer der Landeskirche zum 1. April 2022 **Pfarrer Thomas Mann** berufen (thomas.mann@elkw.de).

**Inklusionsvereinbarung für den Pfarrdienst/Individuelle Inklusionsvereinbarungen**

Nach § 166 SGB IX treffen die Arbeitgeber mit der Schwerbehindertenvertretung und dem Inklusionsbeauftragten eine verbindliche Inklusionsvereinbarung. Deren Ziel ist es, bei allen Beteiligten das Bewusstsein für die Belange schwerbehinderter Menschen beim Arbeitgeber zu stärken, den Auftrag einschlägiger Gesetze und Verwaltungsvorschriften zu ergänzen und für Fragen des beruflichen Alltags zu konkretisieren. Die Inklusionsvereinbarung für den Pfarrdienst der Württembergischen Landeskirche ist seit Ende April 2022 in Kraft. Diese Inklusionsvereinbarung bildet also den gesetzlichen Rahmen und enthält grundsätzliche Rechte und Pflichten des Dienstgebers sowie der Schwerbehindertenvertretung. Gleichzeitig ist sie auch so etwas wie die Geschäftsordnung des Inklusionsbeauftragten. Damit Pfarrerinnen und Pfarrer mit einer Behinderung bestmöglich ihren Dienst versehen können, haben sie zudem 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. Dies können beispielsweise Empfehlungen eines barrierefreien Pfarrhauses beim Stellenwechsel sein, eine spezielle Arbeitsplatz-Ausstattung, Assistenzbedarf oder feste Ruhezeiten bei Dialyse-Patienten. Der schwerbehinderte Pfarrer / die schwerbehinderte Pfarrerin kann die Individuelle Inklusionsvereinbarung zum Gegenstand eines PE-Gespräches machen.

**Integrationsamt**

Das Integrationsamt hat nach § 185 SGB IX die Aufgabe der Erhebung und Verwendung der Ausgleichsabgabe, des Kündigungsschutzes sowie der begleitenden Hilfe im Arbeitsleben. Letztere gelten sowohl für Arbeitgeber als auch für Arbeitnehmer. Kooperationspartner der Integrationsämter sind der Technische Beratungsdienst (TBD) und der Integrationsfachdienst (IFD). Auch Pfarrerinnen und Pfarrer mit Behinderung können finanzielle Hilfen vom Kommunalverband für Jugend und Soziales Baden-Württemberg / Integrationsamt (KVJS) erhalten (vgl. hierzu auch das Merkblatt „Nachteilsausgleiche“). Siehe auch „Arbeitsassistenz“!

Anmerkung: In Nordrhein-Westfalen, Bayern und im Saarland wurden die Integrationsämter in „Inklusionsämter“ umbenannt. Diese nehmen weiterhin die Aufgaben der Integrationsämter wahr.

**K**

**Kündigung/Kündigungsschutz (bei Pfarrerinnen und Pfarrern im Angestelltenverhältnis)**

Schwerbehinderte Menschen genießen einen besonderen Kündigungsschutz (§§ 168 – 175 SGB IX). Bei einer Kündigung von schwerbehinderten oder gleichgestellten Pfarrerinnen und Pfarrern im Angestelltenverhältnis muss das Integrationsamt zustimmen und die betroffene Person zuvor anhören.

**N**

**Nachteilsausgleiche**

Zum Ausgleich behinderungsbedingter Nachteile oder Mehraufwendungen haben schwerbehinderte Menschen Anspruch auf Nachteilsausgleiche (§ 209 SGB IX). Hierbei kann man unterscheiden zwischen solchen, die – in der Regel ab einem GdB von 50 – nach Vorlage eines Ausweises oder Feststellungsbescheids vom Gesetzgeber, vom Arbeitgeber oder von der Privatwirtschaft gewährt werden. Die vom Oberkirchenrat als Dienstgeber für schwerbehinderte Pfarrerinnen und Pfarrer gewährten Nachteilsausgleiche sind: Besondere Ruhestands- und Umzugskostenregelungen sowie Zusatzurlaub.

**R**

**Ruhestand**

Pfarrerinnen und Pfarrer mit einem GdB von mindestens 50, die 1964 und später geboren sind, können ab Vollendung des 65. Lebensjahres ohne Abschläge in den Ruhestand treten. Die detaillierten Regelungen dazu können Sie dem Merkblatt „Informationen zum Thema Schwerbehinderung und Pfarrdienst“ entnehmen. Für gleichgestellte Pfarrerinnen und Pfarrer gelten diese Ruhestandsregelungen jedoch nicht.

**S**

**Schwerbehindertenvertretung/Vertrauensperson**

Die Vertrauensperson für die schwerbehinderten Pfarrerinnen und Pfarrer der Landeskirche und ihre beiden Stellvertreter vertreten deren Interessen und stehen ihnen beratend zur Seite (auch bei Bewerbungsverfahren für Pfarrstellen können sie auf Antrag hinzugezogen werden). Zudem arbeiten sie eng mit dem Inklusionsbeauftragten des Dienstgebers zusammen. **Vertrauensperson** ist aktuell **Pfarrerin Iris Carina Kettinger, Stellvertreter Pfarrer i.R. Ulrich Pfandler** (§§ 21 und 22 Pfarrervertretungsgesetz).

**SGB IX**

Sozialgesetzbuch IX – Rehabilitation und Teilhabe von Menschen mit Behinderungen.(letzte Änderung: 22.12.2023).

**Steuerfreibetrag**

Ab einem GdB von 20 können behinderte Menschen einen jährlichen Steuerfreibetrag in Anspruch nehmen. Dessen Höhe richtet sich nach dem jeweiligen GdB (Summen aufsteigend in 10er-Schritten). Behinderte Menschen mit einem Merkzeichen „H“ (hilflos), „Bl“ (blind) oder „Tbl“ (taubblind) in ihrem Ausweis erhalten grundsätzlich einen festen Freibetrag von derzeit 7.400 Euro.

**T**

**Teildienstfähigkeit**

Eine Option zur Wahrung des Prinzips „Verwendung vor Versorgung“ kann die Teildienstfähigkeit sein, die auf Empfehlung des Vertrauensarztes festgestellt wird. Pfarrerinnen und Pfarrer haben das Recht, eine solche Untersuchung auch selbst zu veranlassen. Nähere Informationen erteilt Dezernat 3 (der Inklusionsbeauftragte).

**U**

**Umzugskosten**

Umzugskostenvergütung kann beantragt werden, wenn ein Wohnungswechsel aus gesundheitlichen Gründen erforderlich wird. Ebenso kann eine Ausnahmeregelung für die Erhöhung der Anzahl der Packerstunden getroffen werden (vgl. hierzu das Merkblatt „Informationen zum Thema Schwerbehinderung und Pfarrdienst“).

**V**

**Verfahren zur Wiedereingliederung**

Die stufenweise Wiedereingliederung von Gemeindepfarrerinnen und -pfarrern erfolgt in Anlehnung an das Hamburger Modell für Beamte (Freigabe durch die behandelnden Ärzte). Wiedereingliederungen nach Krankheiten, die sich über mehr als ein halbes Jahr erstrecken, werden mit Dezernat 3 geplant. Eine direkte Beteiligung der Dekanin / des Dekans am Wiedereingliederungsgespräch hat sich bewährt und ist die Regel. Auch bei Wiedereingliederungen, bei denen zu erwarten ist, dass sie komplex und herausfordernd sind, ist die Einbindung von Dezernat 3 angezeigt. Bei Wiedereingliederungen nach kürzerer Krankheit und wenn sich die Wiedereingliederung nur über eine kurze Zeit (max. ca. 8 Wochen) erstreckt, kann sie auch ohne Beteiligung von Dezernat 3 mit der vorgesetzten Person besprochen werden. In diesem Fall schickt das Dekanatamt eine formlose Mitteilung über die getroffenen Verabredungen an Dezernat 3. Liegt eine Schwerbehinderung vor, kann zu Wiedereingliederungsgesprächen mit Dezernat 3 auch der Inklusionsbeauftragte hinzugezogen werden. Bei einem vollen Dienstauftrag folgt eine stufenweise Anhebung des Dienstumfangs der betroffenen Person von zunächst 50 über 75 auf schließlich 100 % (in Ausnahmefällen kann auch unter 50 % gestartet werden – zum Beispiel mit 25%). Um den Erfolg des Prozesses der Wiedereingliederung nicht zu gefährden, wird darauf geachtet, dass der Pfarrer / die Pfarrerin zunächst mit planbaren und im Pfarrberuf weniger belastenden Tätigkeiten (wie etwa Sonntagsgottesdiensten) beginnt. Kasualien, Unterricht und Leitungsaufgaben folgen dann erst später. Am Ende der Wiedereingliederungsphase entscheidet ein weiteres Gespräch über den erfolgreichen Abschluss oder eine erforderliche Fortsetzung der Wiedereingliederung. Während dieser Zeit ist die Pfarrerin / der Pfarrer nicht krankgeschrieben (vgl. hierzu auch das Merkblatt „Informationen zur Wiedereingliederung“ von Margund Ruoß und Kathrin Nothacker).

**Vorbereitungsdienst**

Auch für schwerbehinderte Personen im Vorbereitungsdienst der Württembergischen Landeskirche gibt es einschlägige Regelungen. So besteht beispielsweise die Möglichkeit, ein Teilzeit-Vikariat zu beantragen. Zudem sind besondere Regelungen für das Beurteilungswesen zu beachten, und es wird das Recht auf längere Bearbeitungszeit beim Erbringen von schriftlichen Prüfungsleistungen bei der 2. Kirchlichen Dienstprüfung eingeräumt. Letzteres ist beim Prüfungsamt zu beantragen. Nähere Informationen dazu entnehmen Sie bitte der jeweils aktuellen Fassung des „Handbuchs für den Vorbereitungsdienst“ von Pfarrseminar und ptz!

**W**

**Wiedereingliederung**

s. „Verfahren zur Wiedereingliederung“!

**Z**

**Zusatzurlaub**

Gemeindepfarrerinnen und Gemeindepfarrer mit einem vollen Dienstauftrag erhalten ab einem GdB von mindestens 50 einen Zusatzurlaub von sieben, ab einem GdB von mindestens 30 von vier Kalendertagen. Weitere Regelungen finden Sie im Merkblatt „Informationen zum Thema Schwerbehinderung und Pfarrdienst“.

Zusammengestellt von:

Pfarrer Thomas Mann

Inklusionsbeauftragter für den Pfarrdienst und den OKR

(auf der Grundlage einer Handreichung von Ruth Wagner-Jung, Schwerbehindertenvertreterin für die landeskirchlichen Angestellten)

April 2024