



Bericht «Die Kirche als soziale Arbeitgeberin von Mitarbeitenden mit Handicaps» – Antwort auf das Postulat des Synodalen Frank Buchter und Mitunterzeichnenden; Kenntnisnahme und Abschreibung

Anträge:

1. Die Synode nimmt den Bericht des Synodalarats zur Kenntnis.
2. Sie schreibt das Postulat des Synodalen Frank Buchter und Mitunterzeichnenden zur «Kirche als soziale Arbeitgeberin von Mitarbeitenden mit Handicaps» ab.

Bericht des Synodalarats

I. Einleitung

An der Sommersynode 2018 wurde das Postulat «Die Kirche als soziale Arbeitgeberin von Mitarbeitenden mit Handicaps» des Synodalen Frank Buchter und Mitunterzeichnenden einstimmig überwiesen. Der Synodalarat wurde von der Synode beauftragt, die nachfolgenden Fragen und Anliegen zu prüfen, der Synode Bericht zu erstatten und entsprechende Schritte vorzubereiten:

1. *a) Weiss der Synodalarat Bescheid darüber, wo und wie viele handycapierte Mitarbeitende im Gebiet der Reformierten Kirchen Bern-Jura-Solothurn im kirchlichen Dienst stehen?*
b) Schenkt der Synodalarat Mitarbeitenden mit Handicaps und deren Stärken und Schwierigkeiten genügend Aufmerksamkeit?
2. *Was ist der Synodalarat bereit zu tun oder tut er bereits, die Kirchgemeinden dabei zu unterstützen, Mitarbeitende mit Handicaps einzustellen oder deren Anstellungen zu erhalten? Können Beratungsangebote, finanzielle Leistungen oder anderes hilfreich sein?*
3. *Was hält der Synodalarat davon, ein Case Management einzuführen, um eine bestmögliche Beratung und Unterstützung von Arbeitgebern wie Betroffenen zu ermöglichen?*
4. *Der Synodalarat bereitet zur vorbildlichen Positionierung unserer Kirche als soziale Arbeitgeberin zuhanden der Synode verbindliche Schritte vor.*

Der Bericht ist auf Grundlage von diversen Gesprächen mit Menschen, die ein Handicap haben und auf Grund von intensiven Abklärungen erstellt worden. Er beginnt mit einer kurzen diakonischen Reflexion zur Kirche als soziale Arbeitgeberin. Anschliessend geht er mit Ergebnissen aus den Recherchen auf die Fragen des «Postulats Buchter und Mitunterzeichnende» ein. Zuerst werden die Fragen 1a), 1b) und 3) aufgenommen. Frage 2 und Punkt 4 des Postulats werden im Abschnitt mit dem Titel «Mögliche Massnahmen» aufgenommen. Dabei wurde der Vorschlag des Synodalen Rolf Schneeberger aufgenommen, das direkte Gespräch mit Betroffenen zu suchen. Ausserdem hat der Bereich Sozial-Diakonie im ENSEMBLE Betroffene und Kirchgemeinden mit Erfahrungen in dieser Thematik aufgefordert,

sich beim Bereich Sozial-Diakonie zu melden. Auf Grund der Rückmeldungen und der Gespräche mit Betroffenen wurden die im Bericht aufgenommenen Massnahmen formuliert und als verbindliche Schritte dargestellt. Sie werden umgesetzt, sofern die nötigen Mittel zur Verfügung stehen oder zur Verfügung gestellt werden. Abschliessend wird die Abschreibung des Postulats mit den vorgeschlagenen Massnahmen beantragt.

II. Diakonische Reflexion

Diakonie ist ein Wesensmerkmal der Kirche. Diakonisches Handeln ist somit eine Grundaufgabe der Kirche. Als Ebenbild Gottes haben alle Menschen das Recht als eigenständige Persönlichkeit in Kirche und Gesellschaft zu wirken.

Erwerbsarbeit hat in unserer Gesellschaft einen hohen Stellenwert. Wer arbeitslos wird, fühlt sich oft nicht mehr zugehörig. Das Bild vom Leib Christi zeigt uns, dass Gottes Welt eine unteilbare Welt ist, in der alle Menschen das Recht auf Zugehörigkeit und Teilhabe haben. Dieses Bild fordert die Kirche als Arbeitgeberin heraus.

Auf der einen Seite benötigen Mitarbeitende mit einem Handicap zusätzliche Mittel oder Ideenreichtum, um sich mit ihren Ressourcen voll einzubringen oder ihre Beeinträchtigungen z.B. betreffend Mobilität, Kommunikation und/oder Leistungsfähigkeit zu kompensieren. Auf der anderen Seite bringen Menschen mit Behinderungen Gaben und Lebensorganisationsformen mit, die das Beziehungsgefüge in der Kirche bereichern und die Gemeinschaft stärken können. Sie schaffen damit ein Gegengewicht zu ökonomisierten, rationalisierten Gesellschaftsentwürfen, von denen auch die Kirche nicht verschont bleibt.

III. Beantwortung der Fragen und Ergebnisse der Recherchen

Das Postulat hat zwei Zielgruppen im Fokus: Menschen mit Handicaps im Kontext der Arbeitswelt und die Kirche als soziale Arbeitgeberin mit ihren Kirchgemeinden, den Gesamtkirchlichen Diensten und weiteren ihr angeschlossenen Institutionen. Der Synodalrat setzte und setzt sich mit beiden Zielgruppen intensiv auseinander. Er stellt seine Überlegungen und die Ergebnisse seiner Recherchen zu beiden Zielgruppen dar. Für die Bearbeitung des Postulats und zur Beantwortung der Fragen sind Perspektiven von Arbeitnehmenden mit Handicaps und sozialen Arbeitgebenden aufgenommen worden.

Soziale Arbeitgeberin Kirche

Sowohl die gesamtkirchlichen Dienste wie auch Kirchgemeinden haben Personen mit Handicaps angestellt. Zu den Anstellungsverhältnissen in den Kirchgemeinden gibt es keine systematischen Erhebungen. Die Recherchen zur Arbeitgeberin Kirche zeigen, dass bisher kaum gezielte Fördermassnahmen zur Errichtung und Besetzung von Arbeitsplätzen für Menschen mit Handicaps erfolgten. Trotzdem beschäftigen die Gesamtkirchlichen Dienste und die der Universität angegliederte KOPTA sowie einzelne Kirchgemeinden Menschen mit Handicaps aus eigenem Antrieb heraus. Allfällige daraus resultierende und nicht durch soziale Institutionen gedeckte Mehrkosten werden von der Arbeitgeberin selbst getragen.

Gespräche mit Mitarbeitenden mit Handicaps, die in der Kirche und im kirchlichen Umfeld arbeiten, haben gezeigt, wie wichtig es ist, Berührungsängste abzubauen. In den Gesprächen wurde auch deutlich, dass die persönliche Unterstützung vor Ort zentral ist. Kirchgemeinden, welche eine Person mit Handicap einstellen, sollten sich dieses Umstands bewusst sein.

Einige kirchliche Institutionen haben in ihren gesetzlichen Grundlagen einen hohen Arbeitsplatzschutz und das Diskriminierungsverbot¹ verankert. Das fortschrittliche Personalreglement für die Pfarrschaft (41.010) geht einen Schritt weiter und hält die Beschäftigungsförderung und Integration von Menschen mit Handicaps² fest.

Der Synodalrat begrüsst, wenn Beschäftigungsmöglichkeiten für Menschen mit Handicaps und Integrationsmassnahmen gefördert werden. Er setzt sich dabei für Aufklärungsarbeit ein und baut Berührungsgänge ab.

Menschen mit Handicaps im Kontext der Arbeitswelt

Menschen sind einmalig in ihrer Individualität und ihrem Entwicklungspotenzial, das gilt auch für Menschen mit Handicaps. Wird generell über Menschen mit Handicaps gesprochen, kann die Verallgemeinerung nie der Situation des einzelnen Menschen mit Handicap in seinem Arbeitsumfeld gerecht werden. Das Postulat hält in seinen Ausführungen drei Kategorien von Beeinträchtigungen fest:

- geistige
- körperliche
- psychische

Diese drei Kategorien von Beeinträchtigungen sind eine nützliche Orientierungshilfe, um die Vielfalt von Behinderungen kurz und übersichtlich darzustellen. Über diese Gliederung hinaus ist zu beachten, dass Behinderungen individuell unterschiedlich stark ausgeprägt sind und in unterschiedlicher Art und Weise zum Ausdruck kommen. Und was ganz wichtig ist: Menschen sind einmalig und entwickeln dementsprechend auch individuelle Bewältigungsstrategien:

- Es gibt Menschen, die seit Geburt behindert sind und ihre Behinderung ins Leben integriert haben und/oder immer wieder ihren Platz in der Gesellschaft finden müssen.
- Andere sind durch Unfall oder Krankheit mit einer völlig neuen Lebenssituation konfrontiert. Durch diese neue Ausgangslage sind sie sehr herausgefordert, oft auch überfordert und auf sich gestellt eine Bewältigungsstrategie zu finden.
- Es gibt Personen, die ihre Behinderungen nicht erkennen oder solche, die sie nicht wahrhaben wollen. Aus ihrer Sicht besteht daher kein Handlungsbedarf.
- Andere können und wollen offen darüber sprechen und/oder sind in der Behindertenpolitik aktiv.
- Es gibt Menschen, die sich mit einer verminderten Leistungsfähigkeit abfinden und solche, die nach einem Burnout den Weg zurück in die Arbeitswelt suchen müssen.

Das sind nur ein paar Beispiele unter vielen. Sie weisen darauf hin, dass jede Lebensgeschichte und die gewählte Bewältigungsstrategie einmalig sind.

Ausgehend von der Vielfalt wird deutlich, dass eine kompetente Begleitung in der Regel grosses, oft spezifisches Fachwissen bedingt. Zahlreiche Organisationen und Institutionen haben sich auf spezifische Handicaps spezialisiert. Neben staatlichen Stellen (RAV, IV-Stellen und Sozialdiensten) engagieren sich auch zivilgesellschaftliche Organisationen (Vereine, Stiftungen u.a.³), um eine gute Integration von Menschen mit Handicaps in die Arbeitswelt zu gewährleisten. Der Schweizerische Blinden- und Sehbehindertenverband ist dafür ein sehr gutes Beispiel mit einem breiten Dienstleistungsangebot für Betroffene, Arbeitnehmer/innen, Fachpersonen und Angehörige⁴.

Im Übrigen ist darauf hinzuweisen, dass es diverse Berichte, Programme und Empfehlungen von Bund und Kantonen⁵ zur Förderung von Arbeitsplätzen für Menschen mit Handicaps gibt.

Betroffene Personen können von einer breiten Palette von Angeboten profitieren, die von zivilgesellschaftlichen Organisationen (Vereinen, Stiftungen u.a.) und staatlichen Institutionen (RAV, IV-Stellen und Sozialdiensten) erbracht werden. Die staatlichen Organisationen arbeiten meist nach strukturierten Vorgaben mit der Methode der Fallführung. Ihr vorgegebenes Ziel ist, die betroffenen Personen über Integrationsmassnahmen, Beziehungsnetze und Beiträge aus den staatlichen Sozialwerken möglichst rasch in die soziale und finanzielle Selbstständigkeit zu führen. Die in Amerika entwickelte Methode der Fallführung (engl. «Case Management»⁶) nimmt die betroffene Person in ihrer komplexen Situation wahr und trägt der Tatsache Rechnung, dass Leistungen von verschiedenen Seiten bezogen und aufeinander

abgestimmt werden müssen. Die Fallführung stellt also das Subjekt ins Zentrum und nicht die helfenden Organisationen.

Die Fallführung kann auch kritisch beurteilt werden: Eine betroffene Person kann als «Fall» in eine relativ grosse Abhängigkeit geraten, wenn die fallführende Managerin/der fallführende Manager vorwiegend die Interessen der Sozialwerke oder Versicherungen vertritt und mit Kooperationsverpflichtungen aufwartet.⁷.

Ausgehend von obigen generellen und spezifischen Ausführungen zu den Themen «Kirche als soziale Arbeitgeberin» und «Menschen mit Handicaps» wird nun im Speziellen auf die Fragen 1a), 1b) und 3) eingegangen.

Zur Frage 1a) Weiss der Synodalrat Bescheid darüber, wo und wie viele handicaperte Mitarbeitende im Gebiet der Reformierten Kirchen Bern-Jura-Solothurn im kirchlichen Dienst stehen?

Dazu nimmt der Synodalrat wie folgt Stellung:

- Dem Synodalrat ist in seiner Funktion als Arbeitgeber bekannt, wie viele Mitarbeitende im Haus der Kirche von Handicaps betroffen sind.
- Der Synodalrat als Kirchenleitung erhält auch Angaben zu Trägern und Trägerinnen der drei Ämter, die von Handicaps betroffen sind. Er kennt die Personen mit körperlichen Handicaps und hat z.T. auch Kenntnisse von psychischen Beeinträchtigungen und Schwierigkeiten. Zu diesen Kenntnissen inklusive der damit verbundenen Schwierigkeiten kommt er meist in Gesprächen im Zusammenhang mit der Ausbildung oder der Vorbereitung auf die Beauftragung resp. Ordination. Wenn Mitarbeitende nach der Ordination oder Beauftragung psychisch erkranken, erfährt die Kirchenleitung oft nichts mehr davon. Ausnahmen gibt es, wenn betroffene Personen und/oder Kirchgemeinden Beratung in Anspruch nehmen.
- Nur punktuelle, informelle Kenntnisse hat der Synodalrat über andere in Kirchgemeinden tätige Mitarbeitende mit Handicaps (Sigrist, Organistin, Verwaltungsangestellte etc.).

Im Rahmen des Postulats wurde die Frage aufgenommen, ob es sinnvoll wäre, eine Statistik zu den in der Kirche beschäftigten Menschen mit Handicaps zu führen. Dabei ist Folgendes zu bedenken: Das Erstellen einer Statistik könnte einerseits aufzeigen, wie sehr sich Kirche als soziale Arbeitgeberin engagiert (harte Fakten). Andererseits sind Krankheitsgeschichten und die damit verbundenen Beeinträchtigungen besonders schützenswerte, persönliche Daten, die dem Datenschutz unterstellt sind. Zudem sind solche Erhebungen und ihre Aktualisierung mit grossem zeitlichem Aufwand verbunden. Der Synodalrat verzichtet daher auf die Formulierung einer diesbezüglichen Massnahme, welche eine statistische Erfassung von Mitarbeitenden mit Handicaps der Kirche vorsieht und wahrt damit auch den Persönlichkeitsschutz betroffener Personen.

Zur Frage 1b) Schenkt der Synodalrat Mitarbeitenden mit Handicaps und deren Stärken und Schwierigkeiten genügend Aufmerksamkeit?

Dazu nimmt der Synodalrat wie folgt Stellung:

- In den Gesamtkirchlichen Diensten wird seit Jahren darauf geachtet, auch Mitarbeitende mit Handicaps einzustellen.
- Kirchgemeinden könnten in ihrem Engagement für solche Mitarbeitenden noch mehr sensibilisiert werden.

Die Förderung von Arbeitsplätzen für Mitarbeitende mit Handicaps in Kirchgemeinden bedingt eine Offenheit gegenüber diesen Menschen. Der Postulant Frank Buchter hält in seinem Eintrittsvotum fest, dass die Anstellung eines Menschen mit Handicap «*Mut zu unkonventionellen Schritten*» braucht. Mit geeigneten Massnahmen, welche im folgenden Kapitel dargestellt werden, kann dieser Mut gefördert und es können Berührungängste abgebaut werden. Zu

diesem Mut gehört auch, den zusätzlichen Aufwand, aber auch den Vorteil offenzulegen, welcher aus einem Arbeitsplatz resultiert, der Menschen mit Handicaps zugänglich gemacht wird.

Zur Frage 3) Was hält der Synodalrat davon, ein Case Management einzuführen, um eine bestmögliche Beratung und Unterstützung von Arbeitgebern wie Betroffenen zu ermöglichen?

Dazu nimmt der Synodalrat wie folgt Stellung:

- Bei den Gesamtkirchlichen Diensten wäre ein Case Management (eine Fallführung) für alle Mitarbeitenden im Rahmen der Personalführung und -entwicklung vorstellbar. Bei den per Januar 2020 dazu stossenden Anstellungsverhältnissen der Pfarrerinnen und Pfarrer wären neben den Gesamtkirchlichen Diensten auch die Regionalpfarrämter miteinzubeziehen.
- Von einem Case Management für Kirchgemeinden und deren Mitarbeitenden mit Handicaps ist abzusehen, da ein professionelles Case Management für diese nur mit einem hohen finanziellen Aufwand gewährleistet werden kann. Es beinhaltet zeitaufwändige und fachlich kompetente Beratung, die Vernetzung mit anderen spezialisierten Fachstellen und ein auf das Individuum zugeschnittenes Coaching. Zudem greift ein Case Management in die Autonomie der Kirchgemeinden ein und die Gewaltentrennung wird verwischt.

Generell ist folgender Punkt zu beachten: Bei einem Case Management für in Kirchgemeinden angestellte Mitarbeitende würde eine kirchliche Parallelstruktur zu den staatlichen und zivilgesellschaftlichen Angeboten eingerichtet. Anstelle eines Case Managements empfiehlt der Synodalrat die Sensibilisierung für das Thema in den bestehenden Ansprechstellen⁸ für Kirchgemeinden und Angestellte mit Handicaps zu stärken sowie auf der Homepage von Refbejusso spezifische Informationen mit Links zu den spezialisierten Institutionen zu platzieren.

IV. Mögliche Massnahmen

Mit nachfolgend dargelegten Massnahmen beantwortet der Synodalrat die Frage 2 und nimmt zugleich auch Stellung zu Punkt 4 des Postulates.

Zur Frage 2) «Was ist der Synodalrat bereit zu tun oder tut er bereits, die Kirchgemeinden dabei zu unterstützen, Mitarbeitende mit Handicaps einzustellen oder deren Anstellungen zu erhalten? Können Beratungsangebote, finanzielle Leistungen oder anderes hilfreich sein?»

- a) Der Synodalrat sensibilisierte und sensibilisiert bei verschiedenen Gelegenheiten mit Publikationen⁹ für die Anliegen von Menschen mit Handicaps. Zugleich ist er in seiner Funktion als Arbeitgeber aktiv und beschäftigt Mitarbeitende mit Handicaps dauerhaft oder temporär. Zudem setzt er sich für die Arbeitsintegration von Menschen mit Handicaps ein. In den Gesamtkirchlichen Diensten wurden zum Beispiel während vielen Jahren Integrationsplätze in Kooperation mit dem Kompetenzzentrum Arbeit der Stadt Bern oder der Universitären Psychiatrischen Diensten Bern angeboten. Einzelne Personen sind über die Integrationszeit hinaus immer noch für die Gesamtkirchlichen Dienste tätig. Zur breiteren Förderung von Arbeitsplätzen für Menschen mit Handicaps erachtet es der Synodalrat als sinnvoll, das Thema gezielt ins Gespräch zu bringen und Kirchgemeinden zu ermutigen, selbst aktiv zu werden. Die Sensibilisierung für das Thema und das Abbauen von Berührungspunkten sind dem Synodalrat sehr wichtig.
- b) Der Synodalrat bietet eine breite Palette von Beratungsangeboten bis hin zu Begleitung an. Diese Angebote stehen auch bei Fragen zu schwierigen oder konflikthaften Arbeitsverhältnissen zur Verfügung. Allenfalls werden auch spezialisierte Stellen vermittelt. Beraten werden Mitarbeitende mit Handicaps und Kirchgemeinden, wenn sie sich bei den ge-

samtkirchlichen Diensten melden. Darunter fallen auch Anfragen betreffend Mitarbeitende, die während längerer Zeit wegen psychischen Erkrankungen oder anderer Gebrechen ausfallen. Eine zusätzliche thematische Sensibilisierung in der bestehenden Beratung der Kirchgemeinden und ihren Mitarbeitenden kann zu einer gezielteren Triage zu bestehenden Hilfsangeboten für Menschen mit Handicaps verhelfen.

- c) Der Synodalrat engagiert sich in der Funktion als Arbeitgeber finanziell für Mitarbeitende mit Handicaps. Mit seinen Richtlinien für die Stellenbewirtschaftung der gesamtkirchlichen Dienste (II.J.c.15) ermöglicht er zwei Arbeitsplätze für Personen mit eingeschränkter Leistungsfähigkeit und einen Arbeitsplatz für Integrationsprogramme¹⁰.

Der Synodalrat setzt sich, wie dargelegt, bereits auf vielfältige Weise für Menschen mit Handicaps ein. Zugleich sieht er weitere Möglichkeiten, Kirchgemeinden für das Thema zu sensibilisieren und für ein Engagement zu gewinnen.

Das Thema stärker ins Gespräch bringen

Massnahme 1: Musterpassus für Personalreglemente: Mit einem Vorschlag zur Anpassungen von Personalverordnung oder -reglement soll die Kirche als soziale Arbeitgeberin für Menschen mit Handicaps ins Gespräch gebracht werden. Solche gesetzlichen Anpassungen sensibilisieren Kirchgemeinden und Kirche als Arbeitgeberinnen und fördern die Auseinandersetzung und Diskussion zu diesem Thema. Konkret bedeutet dies:

- Kirchgemeinden wird empfohlen, in ihren Personalreglementen einen Passus zu integrieren, der die Anstellung von Menschen mit Handicaps fördert.
- Für die Kirchgemeinden könnte von den gesamtkirchlichen Diensten ein solcher Musterpassus zur Integration von Mitarbeitenden mit Handicaps vorgeschlagen werden.

Für diese Massnahme sind keine zusätzlichen Ressourcen zu beantragen.

Massnahme 2: Öffentlichkeitsarbeit durch Berichte von Menschen mit Handicaps auf diversen Medienkanälen (ENSEMBLE, Homepages von Kirchgemeinden und der gesamtkirchlichen Diensten) kann helfen, Berührungängste abzubauen und Kirchgemeinden für die Thematik zu sensibilisieren. Im besten Fall führen sie dazu, dass Kirchgemeinden ermutigt werden, eine behinderte Person in ihrer Kirchgemeinde anzustellen.

Öffentlichkeitsarbeit kann mit den vorhandenen Ressourcen der Gesamtkirchlichen Dienste gemacht und im Rahmen des bestehenden Auftrages ausgeführt werden.

Informationen zugänglich machen

Massnahme 3: Auf der Homepage von REFBEJUSO wird eine Informationsseite zum Thema «Mitarbeitende mit Handicaps» aufgeschaltet. Sie enthält Links zu den spezialisierten Institutionen mit Angeboten für Betroffene wie für Arbeitgebende. Die Aktualisierung der Webseite wird durch die Beratungsstellen der Gesamtkirchlichen Dienste vorgenommen. Diese Aktualisierung dient den Beratungsstellen gleichermassen wie den Userinnen und Usern.

Für die erstmalige Einrichtung der Informationsseite sind zusätzliche Ressourcen nötig. Die laufende Aktualisierung kann im Rahmen der bestehenden Arbeitspensen erfolgen.

Entlastungsmöglichkeiten für Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber

Massnahme 4: Finanzielle Leistungen können auf Gesuch hin ausgerichtet werden (Hilfsangebot). Die Gesuche werden von Fall zu Fall geprüft und erfolgen subsidiär zur Finanze-

rung durch spezialisierte sozialstaatliche oder zivilgesellschaftliche Institutionen. Wie weit finanzielle Leistungen Kirchengemeinden dazu bewegen, Menschen mit Handicaps anzustellen und ob die Anstellungen langfristig tragbar bleiben, bleibt offen, denn dazu bestehen keine Erfahrungswerte. Es wird empfohlen, vorgängig bestehende Institutionen mit Unterstützungsangeboten zu konsultieren.

Die Umsetzung dieser Massnahme bedarf zusätzlicher finanzieller Ressourcen. Gestellte Beitragsgesuche werden im Rahmen der bestehenden Arbeitsabläufe bearbeitet.

V. Abschliessende Schlussgedanken und Umsetzungsvorschläge

Mit den Ausführungen unter *IV. Mögliche Massnahmen* sind verbindliche Schritte aufgezeigt, wie sie mit Punkt 4) des Postulates erwartet werden.

Zum Punkt 4) Der Synodalrat bereitet zur vorbildlichen Positionierung unserer Kirche als soziale Arbeitgeberin zuhanden der Synode verbindliche Schritte vor.

Der Synodalrat beabsichtigt die beschriebenen Massnahmen mit bestehenden und noch zu beantragenden Ressourcen umzusetzen. Zusätzlich erforderliche finanzielle Mittel werden der Synode auf dem ordentlichen Weg mit entsprechend detaillierter Beschreibung und Begründung beantragt. Die Synode erhält dadurch erneut die Möglichkeit, die Massnahmen im Einzelnen eingehend zu prüfen und die dafür notwendigen Ressourcen zur Verfügung zu stellen.

Der Synodalrat empfiehlt der Synode mit diesem Bericht, die Abschreibung des Postulates.

Der Synodalrat

Fussnoten - Erläuterungen und Ausführungen

¹ Beispiele für die Arbeitssicherheit und gegen die Diskriminierung sind:

- Personalleitbild der Reformierten Kirchen Bern-Jura-Solothurn (II.J.a.2): «d) ... Er [der Synodalrat] unternimmt alles, um den Verlust von Arbeitsplätzen zu verhindern und soziale Härtefälle zu vermeiden.»
- Reglement für das gesamtkirchliche Personal (48.010): Art. 2 Abs. 3: «Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dürfen nicht diskriminiert werden, namentlich nicht ... wegen einer körperlichen, geistigen oder psychischen Behinderung.»

² Personalreglement für die Pfarrschaft (41.010)

Art. 3 Abs. 1: «Die Personalpolitik der evangelisch-reformierten Landeskirche ...

h) fördert die Beschäftigung und Integration von Menschen mit Behinderung.»

³ Agile.ch z.B. Die Organisation von Menschen mit Behinderung wird von folgenden spezialisierten Institutionen getragen:

A capella foundation; APhS – Angst- und Panikhilfe Schweiz; ASPr-SVG | Polio.ch – Schweizerische Vereinigung der Gelähmten; ASRIMM – Association Suisse Romande Intervenant contre les Maladies neuro-Musculaires; Avanti donne – Kontaktstelle für Frauen und Mädchen mit Behinderung; behindertenforum – Dachorganisation der Behinderten-Selbsthilfe in der Region Basel; CAB – Schweiz. Caritasaktion der Blinden; Equilibrium – Verein zur Bewältigung von Depressionen; Inclusione Andicap Ticino; GRAAP – Gruppe für Massnahmen und Aufnahme für psychisch Kranke; HiKi – Verein Hilfe für hirnerkrankte Kinder; IVB – Behindertenselbsthilfe beider Basel; PINOCCHIO – Kontaktstelle für Eltern mit Kindern ohne Finger/Hand/Arm; SBb – Schweizerischer Blindenbund; SBV – Schweiz. Blinden- und Sehbehindertenverband; Schweizerische Muskelgesellschaft; SGB – Schweiz. Gehörlosenbund; SHG – Schweiz. Hämophilie-Gesellschaft; SNaG – Schweizerische Narkolepsie Gesellschaft; SNFV – Schweizerische Neurofibromatose-Vereinigung; SVOI – Schweiz. Vereinigung Osteogenesis Imperfecta; Swiss PKU – Schweizerische Interessengemeinschaft für Phenylketonurie und andere mit Eiweisseinschränkung behandelte Stoffwechselstörungen; VASK Schweiz – Dachverband der Vereinigungen von Angehörigen psychisch Kranker; visoparents schweiz – Eltern blinder, seh- und mehrfachbehinderter Kinder; VKM – Verein kleinwüchsiger Menschen der Schweiz; Invalidenverein Winterthur; Thurgauische Invalidenvereinigung. Solidarmitglieder sind: aCHaf – Association Suisse de l'Ataxie de Friedreich; aphasie suisse – Fachgesellschaft und Betroffenenorganisation; Bandar Selbsthilfe-Genossenschaft für Behinderten-Arbeit; Cerebral – Vereinigung Cerebral Schweiz; FéGAPH – Fédération Genevoise des Associations de Personnes Handicapées et de leurs proches; insieme Zürcher Oberland; pro audito schweiz (ehemals BSSV) Organisation für Menschen mit Hörproblemen; Retina Suisse – Selbsthilfeorganisation von Menschen mit Retinitis pigmentosa und anderen degenerativen Augenerkrankungen; Schweizerische Parkinsonvereinigung; SMCCV – Schweizerische Morbus Crohn / Colitis ulcerosa Vereinigung; touché.ch – Der Verband für HWS-Geschädigte, Schmerz- und andere Patienten mit Beschwerden ohne nachweisbare organische Ursache; Verein Einfache Sprache Schweiz

⁴ <https://www.sbv-fsa.ch/dienstleistungen> (Überprüft am 26.01.2019)

⁵ Behindertenpolitik - Bericht des Bundesrates vom 09.05.2018

Arbeit und Gleichstellung für Menschen mit Behinderungen Überblick über die rechtlichen Grundlagen. Bern, Juli 2017

Berufliche Integration – Informationsportal für Arbeitgeber; (überprüft am 29.01.19)

www.compasso.ch

IV Beratungsstelle (überprüft am 29.01.2019):

www.myhandicap.ch/job-ausbildung-behinderung/arbeitnehmer/berufliche-integration/wiedereingliederung

Participia: Berner Informationsplattform für Menschen mit Behinderungen (überprüft 29.01.2019)

www.participa.ch/alltag/arbeit/erster-arbeitsmarkt/

Stiftung Profil: Arbeit und Handicap: (überprüft am 29.01.2019)

<https://www.profil.ch/home/>

Insos Bern: (überprüft am 29.01.2019)

<https://www.insos.ch/themen/bereichsthemen/berufliche-integration/>

Experten für Inklusion (überprüft am 29.01.2019)

www.sensability.ch

⁶ «Case Management ist ein Handlungskonzept zur systematischen Gestaltung von Beratungs- und Unterstützungsprozessen für Menschen, die aufgrund ihrer komplexen Problemlage mehrere professionelle Dienste in Anspruch nehmen müssen. Case Managerinnen und Case Manager übernehmen die Aufgabe der Prozesssteuerung und sorgen dafür, dass Hilfeleistungen im Einzelfall optimal zugänglich gemacht werden können.» (Quelle: Fachkursausschreibung der BFH Bern. www.bfh.ch/soziale-arbeit/ (Überprüft am 26.1.2019))

⁷ www.beobachter.ch/geld/versicherungen/case-management-was-macht-ein-fallmanager (Überprüft am 26.1.2019)

⁸ Z.B. Personaldienst, Fachstelle für Personalentwicklung, Auskunftsstelle für Kirchgemeinderat, Auskunftsstelle Katechetik, Auskunftsstelle Sozialdiakonie

⁹ Hier einige Beispiele von Publikationen:

- Dazugehören – Menschen mit Behinderungen in unseren Kirchgemeinden
- Unser Vater. Vater unser. Unterstützt mit Handzeichen und Gebärden.
- Kirchensonntag 2014: Ganz normal anders? – (*div. Unterlagen*)
- Standpunkt des Synodalrats: Ganz normal anders! (Überprüft am 4.2.2019)
<http://www.refbejuso.ch/standpunkte/arbeit-mit-menschen-mit-behinderung/>

¹⁰ Richtlinien für die Stellenbewirtschaftung der gesamtkirchlichen Dienste (II.J.c.15)

Art. 11 Abs.1:

«Refbejuso kann für Personen mit eingeschränkter Leistungsfähigkeit bis maximal 2 Arbeitsplätze zur Verfügung stellen. Bedingung ist eine nachweisbar anhaltende, körperliche, geistige oder seelische Leistungseinschränkung, mit oder ohne formell anerkanntem Invaliditätsgrad. Es handelt sich jedoch nicht um geschützte Arbeitsplätze gemäss Bundesgesetz über die Institutionen zur Förderung der Eingliederung von invaliden Personen (IFEG).»

Art. 12 Abs. 1

«In den Bereichen und der Kirchenkanzlei bietet Refbejuso pro Jahr einen einzelnen Arbeitsplatz für Personen in beruflichen Integrationsprogrammen an.»