

EVANGELISCHER OBERKIRCHENRAT

70012 STUTTGART, 12.05.2026

POSTFACH 10 13 42

Telefon 0711 2149-0

Sachbearbeiter – Durchwahl

Michael Rothenhöfer – 0711

2149-369

E-Mail: michael.rothenhoefer@elk-wue.de

GZ: 25.0-10-V184/6

An die
Ev. Pfarrämter und Kirchenpflegen
über die Ev. Dekanatämter
- Dekaninnen und Dekane sowie
Schuldekaninnen und Schuldekane -
Landeskirchliche Dienststellen
Kirchenbezirksrechnerinnen und -rechner
Große Kirchenpflegen
Vorsitzende der Mitarbeitervertretung
Evangelische Regionalverwaltungen

Anpassung Rundschreiben Inklusionsvereinbarung für schwerbehinderte Beschäftigte

[Rundschreiben des Ev. Oberkirchenrates vom 27. Februar 2025, GZ 25.0-10-V167/6](#)

Sehr geehrte Damen und Herren,

aufgrund einer neueren BAG-Entscheidung wird das Rundschreiben zur Inklusionsvereinbarung für schwerbehinderte Beschäftigte aktualisiert. Die Änderungen gegenüber der ursprünglichen Fassung werden nachfolgend in roter Farbe hervorgehoben.

Unter Beteiligung der landeskirchlichen Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und der Landeskirchlichen Mitarbeitervertretung wurde eine Musterinklusionsvereinbarung für schwerbehinderte Menschen ausgearbeitet, zu deren Anwendung wir die folgenden Hinweise geben:

1. Verpflichtung zum Abschluss und Inhalt einer Inklusionsvereinbarung

Nach § 166 des SGB IX – Rehabilitation und Teilhabe von Menschen mit Behinderung vom 23.12.2016 (BGBl.I S. 3234) sind Arbeitgeber verpflichtet, mit der Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und der Mitarbeitervertretung in Zusammenarbeit mit dem Inklusionsbeauftragten des Arbeitgebers eine verbindliche Inklusionsvereinbarung abzuschließen. Der Arbeitgeber oder die Vertrauensperson können das Integrationsamt einladen, sich an den Verhandlungen über die Inklusionsvereinbarung zu beteiligen. Der Agentur für Arbeit und dem Integrationsamt, die für den Sitz des Arbeitgebers zuständig sind, wird die Vereinbarung übermittelt.

Die Vereinbarung enthält Regelungen im Zusammenhang mit der Eingliederung schwerbehinderter Menschen, insbesondere zur Personalplanung,

Arbeitsplatzgestaltung, Gestaltung des Arbeitsumfelds, der Arbeitsorganisation, der Arbeitszeit sowie Regelungen über die Durchführung in Betrieben und Dienststellen.

2. Musterinklusionsvereinbarung sieht die Bildung von Inklusionsteams für Dienststellen vor, in denen mindestens fünf schwerbehinderte Beschäftigte nicht nur vorübergehend beschäftigt sind

Da der Abschluss einer Inklusionsvereinbarung vom staatlichen Gesetzgeber verbindlich vorgeschrieben ist, wurde unter Beteiligung der landeskirchlichen Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und der Landeskirchlichen Mitarbeitervertretung eine Musterinklusionsvereinbarung für schwerbehinderte Menschen ausgearbeitet, die diesem Rundschreiben angeschlossen ist (**Anlage 1**). Als Parteien einer Inklusionsvereinbarung sieht § 166 Abs. 1 SGB IX den Arbeitgeber, die Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie die Mitarbeitervertretung vor. Damit die Inklusionsvereinbarung aber auch auf die örtlichen Belange einer Dienststelle Rücksicht nehmen kann, sieht die Musterinklusionsvereinbarung vor, dass die Dienststellenleitungen einer Dienststelle in Vertretung für den Arbeit- bzw. Dienstgeber die Inklusionsvereinbarung für ihre Dienststelle abschließen. Alle Dienststellenleitungen von Dienststellen, die der Ev. Landeskirche Württemberg angehören, werden mit diesem Rundschreiben dazu bevollmächtigt, eine Inklusionsvereinbarung gemäß der Musterinklusionsvereinbarung für ihren Dienstgeber und ihre Dienststelle abzuschließen. Dienststellenleitungen von Dienststellen, die nicht der Ev. Landeskirche Württemberg angehören und die nicht ohnehin (z.B. durch Gesetz oder Satzung) zum Abschluss einer Inklusionsvereinbarung für ihren Dienstgeber ermächtigt sind, müssen sich hierzu bevollmächtigen lassen.

Die Musterinklusionsvereinbarung sieht unter anderem vor, dass in Dienststellen, in denen mindestens fünf schwerbehinderte Beschäftigte nicht nur vorübergehend beschäftigt sind, zur Kontrolle der Umsetzung der Inklusionsvereinbarung, zur Koordinierung interner und externer Fachkräfte sowie zur Beratung von Führungskräften über Förderungsmöglichkeiten ein Inklusionsteam gebildet wird. Dieses besteht aus dem Inklusionsbeauftragten des Dienstgebers, der Vertrauensperson, einer Person aus der Mitte der MAV und nach Bedarf aus externen Fachkräften. Das Inklusionsteam trifft sich mindestens einmal im Jahr. Der Abschluss der Musterinklusionsvereinbarung setzt daher bei Dienststellen mit mindestens fünf schwerbehinderten Beschäftigten zwingend auch voraus, dass der Arbeitgeber, dem die Dienststelle angehört, bzw. die Dienststelle einen Inklusionsbeauftragten bestellt. Inhalt der jährlichen Gespräche des Inklusionsteams kann unter anderem sein, die Einhaltung der Beschäftigungsquote zu überprüfen und ggf. Maßnahmen zu deren Einhaltung zu planen, Förderungsmöglichkeiten durch Integrationsamt, Arbeitsagentur oder Rehabilitationsträger zu identifizieren oder die Schulung von Führungskräften zu besprechen. Das nach § 167 Abs. 1 SGB IX durchzuführende Verfahren der Prävention bei Eintreten von verhaltens-, personen-, oder betriebsbedingten Schwierigkeiten im Arbeits- oder Beschäftigungsverhältnis von schwerbehinderten oder gleichgestellten behinderten Beschäftigten kann, muss aber nicht zwingend in der Besetzung des Inklusionsteams durchgeführt werden.

Seitens des Arbeitgebers kann auch die Dienststellenleitung selbst, die Dienststellenleitung gemeinsam mit dem Inklusionsbeauftragten oder aber der

Inklusionsbeauftragte allein und in Vertretung des Arbeitgebers erforderlich werdende Präventionsgespräche nach § 167 Abs. 1 SGB IX führen.

3. Bestellung und Aufgaben des/der Inklusionsbeauftragten

Arbeitgeber, die schwerbehinderte Menschen tatsächlich beschäftigen, sind grundsätzlich nach § 181 Satz 1 SGB IX dazu verpflichtet, eine/n **Inklusionsbeauftragte/n** zu bestellen, der bzw. die die **Arbeitgeber** in Angelegenheiten schwerbehinderter Menschen verantwortlich vertritt. Diese Pflicht trifft vor allem auf alle Arbeitgeber zu, die nach § 154 Abs. 1 SGB IV verpflichtet sind, schwerbehinderte Menschen zu beschäftigen, weil sie im Jahresdurchschnitt monatlich mindestens 20 Arbeitsplätze haben. Möglich ist auch die **Bestellung mehrerer Inklusionsbeauftragter** für einen Arbeitgeber, falls dies erforderlich ist. Erforderlich ist die Bestellung mehrerer Beauftragter unter anderem bei weit auseinander liegenden Dienststellen des Arbeitgebers. Für Kirchengemeinden und Kirchenbezirke im Bereich der Evangelischen Landeskirche in Württemberg ist nicht zwingend für jede einzelne Dienststelle ein Beauftragter zu bestellen. Nach § 41 Abs. 4 Satz 3 Nr. 5 KGO, § 20 Abs. 4 Satz 3 Nr. 5 KBO i.V.m. § 1 der Kirchlichen Verordnung zur Regelung weiterer Erledigungsaufgaben vom 22. Mai 2023 (Abl. 70 S. 538) bestellen die Leitungen der Evangelischen Regionalverwaltungen (ERV) einen oder mehrere Inklusionsbeauftragte, der bzw. die die Dienststellenleitungen derjenigen Kirchengemeinden, Kirchenbezirke und kirchlichen Verbände in der Verwaltungsregion gegen Kostenersatz in Angelegenheiten schwerbehinderter Menschen gemäß § 181 Satz 1 SGB IX verantwortlich vertritt beziehungsweise vertreten, die gegenüber dem Oberkirchenrat spätestens sechs Monate im Voraus erklären, dass sie diese Aufgabe ab einem bestimmten Zeitpunkt nicht mehr selbst erledigen werden. Die Arbeitgeber müssen den/die Inklusionsbeauftragte/n namentlich der für den Sitz der Dienststelle zuständigen Agentur für Arbeit und dem Integrationsamt benennen. **Die Erklärung zur Übertragung der Aufgabe eines/einer Inklusionsbeauftragten und die Abrechnung der dafür anfallenden Kosten soll im Regelfall durch Geschäftsbesorgungsvereinbarungen zwischen den Kirchenbezirken und der Landeskirche bewirkt werden. Hierzu kann Referat 8.6 nähere Informationen geben.** Unabhängig davon können die Dienststellenleitungen der Kirchengemeinden, Kirchenbezirke und kirchlichen Verbände die Übertragung der Aufgaben des/der Inklusionsbeauftragten an die für sie zuständige Regionalvertretung auch durch einseitige Erklärung sechs Monate im Voraus im Sinne der Kirchlichen Verordnung zur Regelung weiterer Erledigungsaufgaben vom 22. Mai 2023 (Abl. 70 S. 538) bewirken, wenn sie diese Aufgabe ab einem bestimmten Zeitpunkt nicht mehr selbst erledigen werden. Dazu kann das anliegende Formular **Anlage 2** verwendet werden, soweit nicht die Aufgabenübertragung durch einen Geschäftsbesorgungsvertrag auf Kirchenbezirksebene erfolgt ist. Es ist darauf hinzuweisen, dass auch kleinere Dienststellen nach einer Übertragung der Aufgabe des Inklusionsbeauftragten dessen gesetzliche Aufgaben (siehe dazu im nächsten Absatz) durch ihre Evangelische Regionalverwaltung erfüllt bekommen. Nur die zusätzlich in der Musterinklusionsvereinbarung vorgesehene Mitwirkung des Inklusionsbeauftragten in einem Inklusionsteam ist auf Dienststellen begrenzt, in denen mindestens fünf schwerbehinderte Beschäftigte nicht nur vorübergehend beschäftigt sind.

Der/die Inklusionsbeauftragte hat darauf zu achten, dass die den Arbeitgeber treffenden Regelungen zur Teilhabe schwerbehinderter Menschen

(Schwerbehindertenrecht) des SGB IX erfüllt werden. Insbesondere betrifft dies die Erfüllung der Beschäftigungspflicht nach § 154 SGB IX, die Pflichten nach § 164 SGB IX bei Bewerbung, Beschäftigung und Fortbildung von schwerbehinderten Menschen, den Abschluss und die Einhaltung der Inklusionsvereinbarung nach § 166 SGB IX und die Erfüllung der Pflichten zur Prävention nach § 167 Abs. 1 SGB IX. Sein Aufgabenbereich überschneidet sich hier mit dem der Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen nach §§ 51 Abs. 1 MVG.Württ. i.V.m. § 178 SGB IX und den Aufgaben der MAV. Mit beiden arbeitet er bzw. sie eng zusammen. Er bzw. sie koordiniert für den Arbeitgeber den Kontakt zu externen Stellen wie der Bundesagentur für Arbeit, dem Integrationsamt und den Rehabilitationsträgern (§ 182 Abs. 2 S. 1 und 2 SGB IX).

4. Weitere Beteiligte für den Abschluss der Inklusionsvereinbarung

Weitere Beteiligte am Abschluss einer Inklusionsvereinbarung sind neben dem **Arbeitgeber** die **Vertrauensperson** der schwerbehinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und die **Mitarbeitervertretung**.

Nach § 50 MVG.Württ ist in Dienststellen, in denen mindestens fünf schwerbehinderte Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen nicht nur vorübergehend beschäftigt sind, eine **Vertrauensperson** und mindestens eine Stellvertretung zu wählen. Für das Wahlverfahren finden die §§ 11, 13 und 14 MVG.Württ entsprechende Anwendung. Wahlberechtigt sind alle in der Dienststelle beschäftigten schwerbehinderten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen sowie die diesen gleichgestellten Personen. Für die Wählbarkeit gilt § 10 MVG.Württ entsprechend. Für Dienststellen, für die eine gemeinsame Mitarbeitervertretung gemäß § 5a MVG.Württ gebildet wurde, ist eine gemeinsame Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen zu wählen. Die Vertrauensperson ist zuständig für alle schwerbehinderten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen und die ihnen gleichgestellten behinderten Personen. Für die Vertretung der schwerbehinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von Dienststellen, an denen keine Vertrauensperson gewählt wurde, ist die Landeskirchliche Vertrauensperson zuständig. Dies ergibt sich aus § 55 b Abs. 3 b), c) und f) MVG.Württ.

Die **Mitarbeitervertretung** soll nach § 35 Abs. 3 MVG.Württ insbesondere „die Eingliederung und berufliche Entwicklung schwerbehinderter Menschen, einschließlich des Abschlusses von Inklusionsvereinbarungen nach § 166 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch und sonstiger besonders schutzbedürftiger Personen in der Dienststelle fördern und für eine ihren Kenntnissen und Fähigkeiten entsprechende Beschäftigung eintreten“.

5. Konkretisierung einzelner Inhalte der Musterinklusionsvereinbarung

Der genaue Umfang der Beschäftigungsquote schwerbehinderter Beschäftigter einer Dienststelle sowie behindertengerechte bauliche Maßnahmen oder die Parkplatzvergabe für schwerbehinderte Beschäftigte können unter Beachtung der gesetzlichen Mindestvorgaben von den Vertragsparteien der Musterinklusionsvereinbarung entsprechend den örtlichen Gegebenheiten konkretisiert werden. So überlässt es die Musterinklusionsvereinbarung in § 4 den Vertragsparteien, ob und in welchem Umfang sie sich vornehmen, die gesetzliche Beschäftigungsquote schwerbehinderter Menschen von wenigstens fünf Prozent der

Arbeitsplätze ab einer Mindestanzahl von jahresdurchschnittlich monatlich 20 Arbeitsplätzen (§ 154 Abs. 1 S. 1 SGB IX) bzw. die Beschäftigungsquoten für Kleinbetriebe mit bis zu 40 bzw. 60 Arbeitsplätzen (§ 154 Abs. 1 S. 3 SGB IX) zu übertreffen. In § 8 der Musterinklusionsvereinbarung ist Raum für individuelle Regelungen, die den besonderen räumlichen Gegebenheiten vor Ort Rechnung tragen sollen. Hier können zum Beispiel Vereinbarungen zur barrierefreien Umrüstung von Gebäuden oder zum Parkplatzangebot für schwerbehinderte Menschen getroffen werden.

Allen Dienststellen, Mitarbeitervertretungen und Vertrauenspersonen für schwerbehinderte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wird nahegelegt, den gesetzlichen Verpflichtungen des § 166 SGB IX nachzukommen und für ihren Bereich eine entsprechende Inklusionsvereinbarung festzulegen (z.B. einzelne Dienststellen oder die Kirchengemeinde oder bei gemeinsamen Mitarbeitervertretungen innerhalb des Kirchenbezirks der Kirchenbezirk).

6. Kirchliche Körperschaften öffentlichen Rechts sind nicht nach § 165 S. 3 SGB IX zur Einladung schwerbehinderter Bewerber bei Vorstellungsgesprächen verpflichtet

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat durch Urteil vom 25. Januar 2024 – 8 AZR 318/22 entgegen der bisher vorherrschenden Literaturmeinung festgestellt, dass kirchliche Körperschaften öffentlichen Rechts wegen ihrer Staatsferne wie private Arbeitgeber von der Pflicht zur Einladung schwerbehinderter Bewerber zu einem Vorstellungsgespräch ausgenommen sind. Kirchliche Körperschaften öffentlichen Rechts sind demnach keine öffentlichen Arbeitgeber im Sinne von § 154 Abs. 2 Nr. 4 SGB IX und deshalb auch nicht nach § 165 S. 3 SGB IX zur Einladung schwerbehinderter Bewerber zu einem Vorstellungsgespräch verpflichtet. Im Sinne des kirchlichen Selbstverständnisses sollte aber sehr sorgfältig geprüft werden, ob auch ohne Einladungspflicht schwerbehinderten Bewerbern und Bewerberinnen Chance zu einem Vorstellungsgespräch gegeben werden kann.

Genau wie private Arbeitgeber trifft kirchliche Körperschaften öffentlichen Rechts aber weiterhin die Pflicht nach § 164 Abs. 1 S. 1 SGB IX, zu prüfen, ob freie Arbeitsplätze mit schwerbehinderten Menschen besetzt werden können und hierzu frühzeitig mit der Agentur für Arbeit Kontakt aufzunehmen. **Soweit in der Fassung dieses Rundschreibens vom 27. Februar 2025 vertreten wurde, dass kirchliche Körperschaften öffentlichen Rechts aufgrund des BAG-Urteils vom 25. Januar 2024 – 8 AZR 318/22 nicht zur Meldung freiwerdender, neu zu besetzender sowie neuer Arbeitsplätze nach § 165 S. 1 SGB IX verpflichtet sind, ist dies aufgrund des BAG-Urteils vom 27. März 2025 – 8 AZR 123/24 überholt. In dieser neueren Entscheidung leitet das BAG die Verpflichtung zur Meldung von Stellen bei der Arbeitsagentur aus der (für alle Arbeitgeber geltenden) Norm des § 164 Abs. 1 S. 2 SGB IX ab. Hiernach haben Arbeitgeber vor einer Stellenbesetzung frühzeitig Verbindung mit der Agentur für Arbeit aufzunehmen. Die Verpflichtung beinhaltet die ausdrückliche Erteilung eines Vermittlungsauftrags, das bloße Einstellen auf dem Vermittlungsportal der Bundesagentur (Jobbörse) ist nicht ausreichend. Ein Verstoß gegen § 164 Abs. 1 S.2 SGB IX kann die Vermutung einer Benachteiligung wegen Schwerbehinderung begründen.**

7. Förderungsmöglichkeiten bei der Beschäftigung schwerbehinderter Menschen

Schwerbehinderte Menschen oder Menschen, die schwerbehinderten Menschen gleichgestellt sind, können Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben (z.B. technische Hilfen, persönliche Hilfsmittel und Kraftfahrzeughilfe, Arbeitsassistenz) beantragen. Arbeitgeber, die schwerbehinderte Menschen beschäftigen, können ggf. finanzielle Hilfen von unterschiedlichen Sozialversicherungsträgern erhalten. Umfangreiche Informationen hierzu finden sich auf der Webseite des KVJS: www.kvjs.de. Nach § 185a SGB IX stehen den Arbeitgebern einheitliche Ansprechstellen als trägerunabhängige Lotsen bei Fragen der Ausbildung, Einstellung, Berufsbegleitung und Beschäftigungssicherung von schwerbehinderten Menschen zur Verfügung. Die einheitlichen Ansprechstellen unterstützen die Arbeitgeber auch bei der Stellung von Anträgen bei den zuständigen Leistungsträgern. In Baden-Württemberg hat das KVJS-Integrationsamt die Aufgabe der einheitlichen Ansprechstelle den Integrationsfachdiensten (IFD) übertragen. Die Adressen der jeweils örtlich zuständigen Integrationsfachdienste finden sich auf der Webseite: www.ifd-bw.de.

8. Schulung von Führungskräften im Sinne der Inklusionsvereinbarung

§ 3 Abs. 2 der Musterinklusionsvereinbarung sieht vor, dass Führungskräfte im Sinne der Inklusionsvereinbarung geschult werden. Nähere Informationen zu den Schulungen werden Ihnen noch bekannt gegeben.

Bei Rückfragen zum Abschluss und Inhalt einer Inklusionsvereinbarung können Sie sich an die landeskirchliche Vertrauensperson für die schwerbehinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Frau Birgit Rapp, Tel. 0151/26938695, oder an das Arbeitsrechtsreferat des Oberkirchenrats (Tel. 0711 2149-369 oder -271) wenden.

Weitere Hinweise:

Bereits im Rundschreiben zur Inklusionsvereinbarung vom 27. Februar 2025 war der Abschluss der Inklusionsvereinbarungen innerhalb eines Jahres nach dessen Veröffentlichung vorgesehen. In der Praxis findet sich die Umsetzung teilweise noch im Prozess. Wir bitten daher, die Inklusionsvereinbarungen zeitnah zu einem Abschluss zu bringen.

Unabhängig von dem Abschluss einer Inklusionsvereinbarung ist an dieser Stelle auf die sich aus § 163 Abs. 1 SGB IX ergebende arbeitgeberseitige Verpflichtung, für jede Dienststelle oder Einrichtung ein Verzeichnis der beschäftigten Schwerbehinderten, ihnen gleichgestellten oder sonstigen anrechnungsfähigen Personen laufend zu führen, hinzuweisen.

Im Zusammenhang mit der jährlichen Meldepflicht an die Agentur für Arbeit gemäß § 163 Abs. 2 SGB IX ist zu beachten, dass eine Kopie der Meldung und des o.g. Verzeichnisses auch der zuständigen MAV sowie der Vertrauensperson und dem Inklusionsbeauftragten des Arbeitgebers einmal jährlich bis zum **31. März des Folgejahres** zur Verfügung zu stellen ist.

Um entsprechende Beachtung wird gebeten.

Mit freundlichen Grüßen

Dr. Benjamin Mayer
Oberkirchenrat

Anlagen:

Anlage 1: Musterinklusionsvereinbarung

Anlage 2: Übertragungserklärung