

Arbeit: inklusiv!

Die Kirche als Dienstgeber



Kirchliches Arbeitsrecht
und SGB IX

Die Kirche als Dienstgeber

Kirchliches Arbeitsrecht und SGB IX

Diese Publikation beantwortet wichtige Fragen rund um das kirchliche Arbeitsrecht. Im Fokus stehen die Unterschiede zwischen katholischen und evangelischen Kirchenregelungen und die Besonderheiten, die sich in Bezug auf Menschen mit Schwerbehinderung in kirchlichen Organisationen ergeben.

Bundesarbeitsgemeinschaft der Inklusionsämter
und Hilfen der Sozialen Entschädigung (BIH) e. V.

Geschäftsstelle, c/o Landschaftsverband Rheinland
50663 Köln
info@bih.de
bih.de

Die Kirche als Dienstgeber

Kirchliches Arbeitsrecht und SGB IX

Arbeit: inklusiv!

Inhalt

1	Besonderheiten des kirchlichen Arbeitsrechts	3
2	Kirchenspezifische Regelungen	5
3	Besonderheiten aufgrund des Selbstbestimmungsrechts	6
4	Der „Dritte Weg“	7
5	Besonderheiten für Mitarbeitende mit Schwerbehinderung durch das Selbstbestimmungsrecht	8
6	Loyalitätspflichten der Mitarbeitenden	9
6.1	Regelungen in der katholischen Kirche	10
6.2	Regelungen in der evangelischen Kirche	11
6.3	Besonderer Kündigungsschutz für Menschen mit Schwerbehinderung	12
7	Interessenvertretung der Mitarbeitenden in kirchlichen Organisationen	13
8	Rechte und Pflichten der Mitarbeitervertretung	14
9	Rechte und Pflichten der Vertrauensperson	15
9.1	Rechtsstellung der Vertrauensperson der Menschen mit Schwerbehinderung	16
9.2	Rechte, Pflichten und Aufgaben der Vertrauensperson	17
9.3	Die Wahl der Vertrauensperson	18
10	Hilfreiche Leitfragen im Arbeitsalltag	19
11	Interne und externe Anlaufstellen	20
12	BIH-Medien	22
	Impressum	25

Besonders am kirchlichen Dienst- und Arbeitsrecht ist, dass es im Bereich des Selbstbestimmungsrechts der Kirchen liegt. Dadurch unterscheidet es sich maßgeblich von den allgemeinen arbeitsrechtlichen Regelungen.

Das Selbstbestimmungsrecht bildet die rechtliche Grundlage für Kirchen und die daraus resultierenden Kirchengesetze und kirchenspezifischen Regelungen. Historisch gewachsen ist das Selbstbestimmungsrecht durch das Staatskirchenrecht und bildet dessen Kern.

Rechtliche Grundlage

Das Staatskirchenrecht umfasst die vom Staat gesetzten Rechtsnormen, die für Religions- und Weltanschauungsgemeinschaften gelten:

1. **Die Religionsfreiheit** (Art. 4 II GG)
2. **Das Prinzip der Trennung von Kirche und Staat** (Verankert in den sogenannten Kirchenartikeln 136, 137, 138, 139 und 141 der Weimarer Reichsverfassung von 1919. Diese wurden 1949 in Verbindung mit Artikel 140 in das Grundgesetz übernommen.)

Für die Praxis bedeutet das: Kirchen sind zwar an das „für alle geltende Gesetz“ gebunden, das Selbstbestimmungsrecht erlaubt es ihnen jedoch, ihre eigenen Angelegenheiten autonom zu regeln – ohne staatliche Einmischung.

Eigene Angelegenheiten

Hierbei handelt es sich um Angelegenheiten, über die Kirchen selbst bestimmen können:

- Ausbildung
- Dienst- und Arbeitsrecht
- Karitative Tätigkeiten
- Kirchenverfassung und Organisation
- Lehre und Kultus
- Rechte und Pflichten der Mitglieder
- Vermögensverwaltung

Das Selbstbestimmungsrecht soll sicherstellen, dass die verfassungsrechtlich garantierte Eigenständigkeit und Unabhängigkeit der kirchlichen Gewalt erhalten bleibt.

Die besondere Stellung der Kirche zeigt sich nicht nur in ihren spezifischen Regelungen, sondern auch in ihren eigenen Begrifflichkeiten und Funktionen:

Dienstgeber versus Arbeitgeber

Die Kirche verwendet den Begriff „Dienstgeber“, um die besondere Beziehung zwischen der Kirche und ihren Mitarbeitenden, die im Dienst der Kirche stehen, sowie die Ausrichtung ihrer kirchlichen Arbeit zu unterstreichen.

Mitarbeitervertretung versus Betriebs- und Personalrat

Das Mitbestimmungsrecht für Beschäftigte in kirchlichen Organisationen liegt in der Zuständigkeit der Mitarbeitervertretung, die das Pendant zu Betriebsräten oder Personalräten darstellt. Das Betriebsverfassungsgesetz und das Personalvertretungsgesetz finden in der Kirche keine Anwendung.

Vertrauensperson der Menschen mit Schwerbehinderung versus Schwerbehindertenvertretung

Die Interessenvertretung von Menschen mit Schwerbehinderung und ihnen gleichgestellten Menschen mit Behinderung erfolgt durch die Vertrauensperson. Der Begriff „Schwerbehindertenvertretung“, wie im Sozialgesetzbuch Neuntes Buch (SGB IX) verwendet, wird in der Kirche nicht genutzt.





Da das Betriebsverfassungsgesetz und das Personalvertretungsgesetz nicht angewendet werden, regeln die kirchlichen Dienstgeber ihre Beschäftigungsbedingungen und die sonstigen arbeitsrechtlichen Angelegenheiten ihrer Mitarbeitenden auf Basis kirchenspezifischer Regelungen.

In der katholischen Kirche gilt die „Rahmenordnung für eine Mitarbeitervertretungsordnung (Rahmen-MAVO)“. Von dieser Musterordnung abgeleitet gibt es Fassungen in den einzelnen Diözesen. Weiterhin ist im Rahmen des Dienst- und Arbeitsrechts die Grundordnung des kirchlichen Dienstes (Gro) relevant.

In der evangelischen Kirche wird das „Kirchengesetz über die Mitarbeitendenvertretungen in der Evangelischen Kirche in Deutschland (MVG-EKD)“

angewandt. Weitere Regelungen finden sich in der Richtlinie des Rates über Anforderungen an die berufliche Mitarbeit in der Evangelischen Kirche in Deutschland und ihrer Diakonie ([Mitarbeitsrichtlinie](#)).

Immer den aktuellen Rechtsstand berücksichtigen

In der katholischen Kirche können die Fassungen der Diözesen von der Rahmen-MAVO abweichen. Die aktuellen Fassungen sind auf den Seiten der jeweiligen Diözese zu finden.

Die aktuellen Fassungen der jeweiligen evangelischen Landeskirche sind auf den Seiten der Evangelischen Kirche in Deutschland zu finden.

→ kirchenrecht-ekd.de

3

Besonderheiten aufgrund des Selbstbestimmungsrechts



Das Selbstbestimmungsrecht und die kirchenspezifischen Regelungen bzw. Kirchengesetze ergeben für Mitarbeitende in kirchlichen Organisationen Besonderheiten in Bezug auf ihr Arbeitsverhältnis. Diese betreffen im Wesentlichen drei Bereiche:

1. Loyalitätspflichten

Mitarbeitende in kirchlichen Organisationen sind verpflichtet, in allen Lebensbereichen – privat wie beruflich – den Grundsätzen ihres Glaubens und den kirchlichen Glaubens- und Moralvorstellungen zu entsprechen. Diese Verpflichtungen werden auch als Loyalitätspflichten bezeichnet.

2. Streik und Aussperrungen

Konflikte in Bezug auf grundlegende Arbeitsbedingungen sollen in kirchlichen Organisationen nicht durch Maßnahmen des Arbeitskampfes (Streik und Aussperrungen) verhandelt werden, da dies nicht mit den kirchlichen Werten und Prinzipien vereinbar ist.

Rechtliche Grundlagen

Die katholische Kirche schreibt, dass die mit Arbeitskämpfen zwangsläufig verbundenen Arbeitsniederlegungen der Erfüllung des Sendungsauftrags entgegenstehen (Art. 9 Abs. 3 i. V. m. Art. 2 Abs. 3 GrO).

Entscheidungen sollen laut kirchlichem Arbeitsrecht im Konsens angestrebt werden. Zu diesem Zweck gibt es Gremien, die paritätisch aus den Reihen der Mitarbeitenden und denen des Dienstgebers besetzt sind. Dieser Ansatz wird auch als „Dritter Weg“ bezeichnet.

Der Erste Weg findet zum Beispiel Anwendung im Beamtenrecht, wo der öffentliche Dienstherr zugleich als Gesetzgeber tätig ist und einseitig die Arbeitsbedingungen bestimmt.

Der Zweite Weg stellt im Arbeitsrecht den Regelfall dar: Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften treffen gemeinsam Regelungen durch den Abschluss von Tarifverträgen.

Der Dritte Weg strebt Entscheidungen im Konsens an. Die Wahrnehmung dieser gemeinsamen Verantwortung erfordert einen partnerschaftlichen Umgang von Dienstgeber und Mitarbeitenden. In der Arbeitsrechtlichen Kommission sind daher

beide Seiten gleichberechtigt und gleichwertig vertreten. Durch dieses Verfahren sind Maßnahmen des Arbeitskampfes, also Streik und Aussperrung, ausgeschlossen.

Neuere Entwicklungen

Die bisherige Haltung der katholischen und der evangelischen Kirche wird nicht mehr so deutlich vertreten wie früher.

Das Verbot von Arbeitskämpfen wird immer häufiger infrage gestellt, besonders, wenn die Arbeitsbedingungen nicht angemessen sind oder die Entlohnung nicht den Erwartungen entspricht. In der evangelischen Kirche dürfen Mitarbeitende streiken, vor allem wenn statt des Dritten Weges Tarifverträge angewendet werden.

Die Diskussion zeigt, dass sich die Ansichten über den Dritten Weg in der Kirche wandeln.



Besonderheiten für Mitarbeitende mit Schwerbehinderung durch das Selbstbestimmungsrecht

Das Sozialgesetzbuch Neuntes Buch (SGB IX) umfasst alle gesetzlichen Regelungen zur Rehabilitation und Teilhabe von Menschen mit Behinderungen und gilt grundsätzlich für alle Arbeitsverhältnisse. Trotz vieler Besonderheiten hat auch die Kirche gegenüber Mitarbeitenden mit Schwerbehinderung Verpflichtungen, die sich direkt aus dem SGB IX ergeben.

Pflichten, die sich direkt aus dem SGB IX ergeben, sind:

- das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM),
- das Thema Prävention und
- die behinderungsgerechte Ausgestaltung des Arbeitsplatzes.

Selbst entscheiden können Kirchen über

- die Vertretung von Menschen mit Schwerbehinderung und
- die Einladung von Menschen mit Schwerbehinderung zu Vorstellungsgesprächen.

Einladung zum Vorstellungsgespräch

Öffentliche Arbeitgeber sind gesetzlich verpflichtet, Menschen mit Schwerbehinderung, die sich bei ihnen bewerben, zu einem Vorstellungsgespräch einzuladen (§ 165 SGB IX).

Im Gegensatz dazu werden Kirchen nicht als öffentliche Arbeitgeber betrachtet und müssen dieser Pflicht daher nicht nachkommen (Bundesarbeitsgericht, AZ: 8 AZR 318/22).



Die Frage, ob und inwieweit Mitarbeitende gegen Loyalitätspflichten verstoßen haben, ist immer wieder Thema in Rechtsstreitigkeiten. Bei Verstößen gegen die Loyalitätspflichten drohen arbeitsrechtliche Konsequenzen bis hin zur Kündigung. Uneinigkeit kann sowohl berufliche als auch private Angelegenheiten betreffen:

- Ist die Religionszugehörigkeit Voraussetzung für eine Einstellung?
- Ist der Kirchenaustritt Grund für eine Kündigung?
- Ist eine unterschiedliche Behandlung von Beschäftigten aufgrund ihrer Religionszugehörigkeit zulässig?
- Sind Scheidung, Wiederheirat oder außereheliche Gemeinschaften ein „Loyalitätsverstoß“?

Der Kirchenaustritt

Nach Ansicht des Bundesverfassungsgerichts stellt der Kirchenaustritt grundsätzlich eine erhebliche Loyalitätsverletzung dar, die eine Kündigung rechtfertigen kann (BVerfG, Beschl. v. 04.06.1985, AZ: 2 BvR 1703/83).

Die Grundsätzlichkeit wird mittlerweile infrage gestellt. Aktueller Beschluss zum Thema: BVG vom 29.5.2025, AZ: 2 BvR 934/19. Aktuelles Urteil: EuGH vom 17. März 2026, AZ: C-258/24.

Faktoren, die bei der Entscheidung über die Konsequenzen eines Kirchenaustritts eine Rolle spielen, sind:

1. Die Konfessionszugehörigkeit zum Zeitpunkt des Austritts
2. Die Tätigkeit und die Funktion

Je nach Kirche unterscheiden sich die Auswirkungen deutlich.



6.1

Regelungen in der katholischen Kirche

In der katholischen Kirche wird der Kirchenaustritt als eine „willentliche und wissentliche Distanzierung von der Kirche und eine schwere Verfehlung gegenüber der kirchlichen Gemeinschaft“ (aus „Allgemeines Dekret der Deutschen Bischofskonferenz zum Kirchenaustritt“ vom 20.09.2012) gewertet (Artikel 7 Abs. 4 GrO). Nur ein schwerwiegender Grund kann einen Austritt ausnahmsweise rechtfertigen (Artikel 7 Abs. 4 S. 2 GrO).

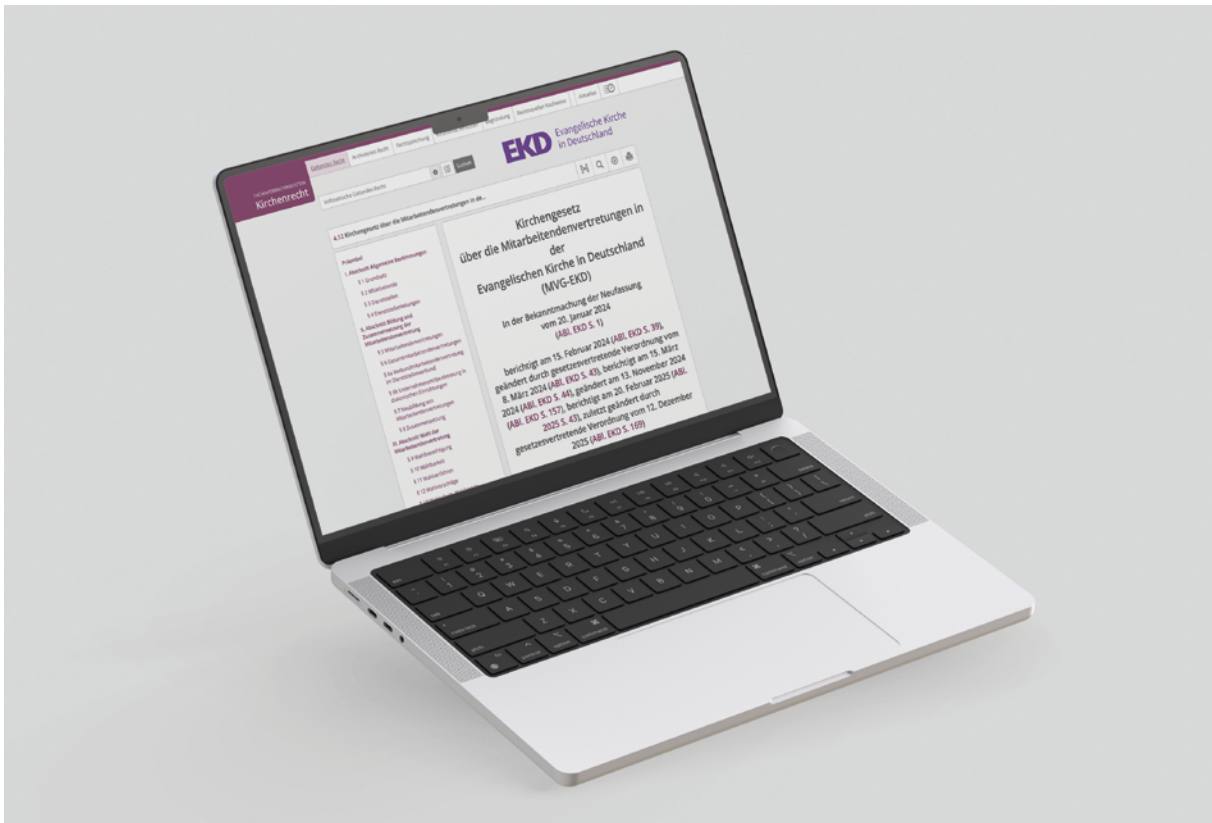
Bei derartigen Verstößen gegen berufliche oder persönliche Anforderungen gibt es keinen Kündigungsautomatismus, sondern es bedarf immer einer Abwägung im Einzelfall.

Beeinflussen kann die Entscheidung zum Beispiel, ob sich die betreffende Person einer anderen christlichen Gemeinschaft anschließt oder ob sich durch ihre Tätigkeit und Funktion besondere Anforderungen ergeben, zum Beispiel Aufgaben der Verkündigung oder eine Position in leitender Stellung.

Anforderungen im bestehenden Dienstverhältnis

Die Anforderungen an Mitarbeitende im bestehenden Dienstverhältnis ergeben sich aus Artikel 7 der Grundordnung des kirchlichen Dienstes (GrO).





In der evangelischen Kirche kann das Arbeitsverhältnis nicht fortgesetzt werden, wenn die evangelische Kirche und ihre Ordnungen „grob missachtet“ oder die „Glaubwürdigkeit des kirchlichen Dienstes“ beeinträchtigt wird (§ 6 Abs. 3 Mitarbeiterrichtlinie).

In einem solchen Fall sollen die Kirche und ihre Untergliederungen mit Beratung und Gespräch auf den Austritt reagieren. Als letzte Maßnahme kann es unter Abwägung aller Umstände zur Kündigung kommen.

Ob eine Person ein Mitglied in einer Gliedkirche der Evangelischen Kirche in Deutschland, einer Kirche der Arbeitsgemeinschaft Christlicher Kirchen in Deutschland oder der Vereinigung Evangelischer Freikirchen sein muss, hängt von der Art ihrer Tätigkeit ab.

„Für Tätigkeiten in der Verkündigung, der Seelsorge, der evangelischen Bildung oder in besonderer Verantwortung für das evangelische Profil wird die Mitgliedschaft in einer Gliedkirche der Evangelischen Kirche in Deutschland (EKD) vorausgesetzt“ (§ 4 Abs. 2 Mitarbeiterrichtlinie).

Anforderungen an Mitarbeitende

Details zu Anforderungen an Mitarbeitende bei Begründung des Arbeitsverhältnisses finden sich in § 4 der Mitarbeiterrichtlinie.

Die Anforderungen an Mitarbeitende im bestehenden Dienstverhältnis ergeben sich aus § 5 Mitarbeiterrichtlinie.

6.3

Besonderer Kündigungsschutz für Menschen mit Schwerbehinderung

Für Menschen mit Schwerbehinderung kommt als weitere Besonderheit der besondere Kündigungsschutz hinzu, der bei allen Kündigungsformen durch den Arbeitgeber bzw. Dienstgeber greift.

Für die Praxis bedeutet das Folgendes: Bevor ein Dienstgeber eine Kündigung ausspricht, muss er zunächst die Vertrauensperson und die Mitarbeitervertretung informieren. Erst danach kann er einen Antrag auf Zustimmung zur Kündigung beim Inklusions- bzw. Integrationsamt stellen.

Rechtliche Grundlagen

Der besondere Kündigungsschutz nach den §§ 168 bis 175 SGB IX ist ein Kernstück des Schwerbehindertenrechts (Teil 3 SGB IX). Den besonderen Kündigungsschutz nach § 168 SGB IX genießen Mitarbeitende nur, wenn es sich bei ihnen um Menschen mit Schwerbehinderung nach § 2 Abs. 2 SGB IX oder ihnen gleichgestellte Menschen nach § 2 Abs. 3 SGB IX handelt.

Das Kündigungsschutzverfahren stellt sicher, dass Mitarbeitenden mit Schwerbehinderung oder ihnen gleichgestellten Mitarbeitenden nur mit Zustimmung des Inklusions- oder Integrationsamts gekündigt werden kann (§ 168 SGB IX).

Die Rolle des Inklusions- bzw. Integrationsamts

Das Inklusions- bzw. Integrationsamt ermittelt den Sachverhalt und hört alle Beteiligten an: mindestens die Person mit der Schwerbehinderung, die Mitarbeitervertretung und die Vertrauensperson.

Bei Bedarf kann das Inklusions- bzw. Integrationsamt den Dienstgeber um weitere Stellungnahmen und Informationen bitten und weitere Fachleute befragen (zum Beispiel den Technischen Beratungsdienst).

Ziel ist es, eine Einigung zu erreichen, mit der alle Beteiligten zufrieden sind. Kommt es zwischen den Beteiligten zu keiner Einigung, entscheidet das Inklusions- bzw. Integrationsamt.

Erst wenn der Dienstgeber die Zustimmung des Inklusions- bzw. Integrationsamts erhalten hat, kann er die Kündigung gegenüber der Person mit Schwerbehinderung schriftlich aussprechen.



Die Interessenvertretung der Mitarbeitenden gegenüber dem Dienstgeber erfolgt in kirchlichen Organisationen durch die **Mitarbeitervertretung**, die einem Personal- bzw. Betriebsrat entspricht.

Immer dann, wenn es um die Belange von Menschen mit Schwerbehinderung geht, ist darüber hinaus die **Vertrauensperson der Menschen mit Schwerbehinderung** involviert.

Auf der Seite des Dienstgebers steht der oder die Inklusionsbeauftragte. **Inklusionsbeauftragte** vertreten den Dienstgeber verantwortlich in allen Angelegenheiten von Mitarbeitenden mit Schwerbehinderung und unterstützen und kontrollieren ihn bei der Einhaltung seiner gesetzlichen Verpflichtungen.

Die spezifischen Details zu den Rechten, Pflichten und Aufgaben der Mitarbeitervertretung und der Vertrauensperson der Menschen mit Schwerbehinderung sind in den Kirchengesetzen bzw. kirchenspezifischen Regelungen festgesetzt.

Das Integrationsteam

Der oder die Inklusionsbeauftragte, die Vertrauensperson der Menschen mit Schwerbehinderung und die Mitarbeitervertretung bilden gemeinsam das betriebliche Integrationsteam.

Sie kümmern sich um die Einstellung und behinderungsgerechte Beschäftigung von Menschen mit Schwerbehinderung.

8

Rechte und Pflichten der Mitarbeitervertretung

Die Mitarbeitervertretung (MAV) ist die betriebliche Interessenvertretung nach kirchlichem Arbeitsrecht und entspricht in ihren Aufgaben den Personal- und Betriebsräten.

Sie hat das Recht auf Anhörung und Mitberatung in allgemeinen personellen Angelegenheiten, wie zum Beispiel bei Einstellung oder Kündigung von Mitarbeitenden.

Rechtliche Grundlagen

In der katholischen Kirche bildet die Rahmen-MAVO in Verbindung mit Artikel 8 (Mitarbeitervertretungsrecht) der Grundordnung des kirchlichen Dienstes (GrO) die rechtliche Grundlage für die Mitarbeitervertretung.

In der evangelischen Kirche bildet das MVG-EKD die rechtliche Grundlage für die Mitarbeitervertretung.

Die Mitarbeitervertretung und der Dienstgeber arbeiten aufgrund der religiösen Dimension des kirchlichen Dienstes vertrauensvoll und partnerschaftlich zusammen. Sie informieren einander über alle Angelegenheiten der Dienstgemeinschaft und treffen sich mindestens einmal im Jahr zu einer gemeinsamen Sitzung.

Beteiligung der Mitarbeitervertretung an der Förderung von Menschen mit Schwerbehinderung

In der katholischen Kirche fördert die Mitarbeitervertretung „(...) die Eingliederung schwerbehinderter Menschen (...) und wirkt auf die Wahl einer Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter hin“.

(§ 28a Abs. 1 Rahmen-MAVO)

In der evangelischen Kirche fördert die Mitarbeitervertretung „(...) die Eingliederung und berufliche Entwicklung schwerbehinderter Menschen (...)“.

(§ 35 Abs. 3 d MVG-EKD)

Die Mitarbeitervertretung und die Vertrauensperson der Menschen mit Schwerbehinderung

arbeiten insbesondere dann eng zusammen, wenn es um die Belange von Menschen mit Schwerbehinderung geht.

Die Bildung einer Mitarbeitervertretung setzt voraus, dass mindestens fünf Wahlberechtigte beschäftigt sind, von denen mindestens drei wählbar sind (§ 6 Abs. 1 Rahmen-MAVO; § 5 Abs. 1 MVG-EKD).



Die Grundlagen für die Arbeit der Vertrauensperson der Menschen mit Schwerbehinderung sind – ebenso wie die Grundlagen der Mitarbeitervertretung – in den Kirchengesetzen festgelegt.

Die Regelungen des SGB IX zu den Rechten, Pflichten und Aufgaben der Schwerbehindertenvertretung sind nur in Teilen in die kirchlichen Arbeitsrechte übernommen worden. Aufgrund des kirchlichen Selbstbestimmungsrechts bestehen Abweichungen vom SGB IX.

Rechtliche Grundlagen

In der katholischen Kirche ergibt sich die Rechtsstellung der Vertrauensperson aus § 52 der Rahmen-MAVO.

In der evangelischen Kirche finden sich die Angaben zur Rechtsstellung in § 52 des MVG-EKD.

9.1

Rechtsstellung der Vertrauensperson der Menschen mit Schwerbehinderung

Die persönliche Rechtsstellung beschreibt den rechtlichen Status der Vertrauensperson der Menschen mit Schwerbehinderung und die Rahmenbedingungen, unter denen sie ihre Aufgaben wahrnimmt.

Rechtliche Grundlagen

Für die persönliche Rechtsstellung der Vertrauensperson der Menschen mit Schwerbehinderung gelten dieselben Vorschriften wie für die Mitglieder der Mitarbeitervertretung (katholische Kirche: § 52 Abs. 5 i. V. m. §§ 15-20 Rahmen-MAVO; evangelische Kirche: § 52 Abs. 1 i. V. m. §§ 19-22, 28, 30 des MVG-EKD und ergänzend § 179 Abs. 6-8 SGB IX).

1. Sie führt ihr Amt unentgeltlich als **Ehrenamt** aus. Der Dienstgeber trägt die durch die Tätigkeit entstehenden und für die Wahrnehmung der Aufgaben erforderlichen Kosten.
2. Sie darf in der Ausübung ihres Amtes **weder behindert, benachteiligt noch begünstigt werden** (§ 52 Abs. 5 in Verbindung mit § 18 Rahmen-MAVO; § 52 Abs. 1 in Verbindung mit § 19 MVG-EKD).

Behinderungsverbot

Anders als in der staatlichen Regelung des § 119 Abs. 1 BetrVG kommt es bei einem Verstoß gegen das Behinderungsverbot zu keinen Sanktionen.

3. Sie darf ohne ihre Zustimmung nur **versetzt oder abgeordnet** werden, wenn dies aus wichtigen dienstlichen Gründen unvermeidbar ist.

4. Ihr kann nur **gekündigt** werden, wenn ein Grund für eine außerordentliche Kündigung vorliegt (§ 52 Abs. 5 i. V. m. § 19 Abs. 1 Rahmen-MAVO; § 52 Abs. 1 i. V. m. § 21 Abs. 2 MVG-EKD).
5. Sie genießt einen **besonderen Kündigungsschutz**. Damit wird die freie und ungestörte Ausübung ihres Amtes sichergestellt. Der besondere Kündigungsschutz gilt auch nach Ende der Amtszeit (für ein Jahr, gemäß § 19 Abs. 1 Rahmen-MAVO).
6. Sie muss zur Wahrnehmung ihrer Aufgaben vom Dienstgeber **freigestellt** werden (§ 52 Abs. 5 i. V. m. § 15 Abs. 2-3 Rahmen-MAVO; § 52 Abs. 1 i. V. m. § 20 Abs. 1 und 2 MVG-EKD).
7. Sie muss für die Teilnahme an zum Beispiel Schulungsveranstaltungen, Tagungen oder Lehrgängen von der Arbeit **befreit** werden (§ 52 Abs. 5 i. V. m. § 16 Abs. 1 Rahmen-MAVO; § 52 Abs. 1 i. V. m. § 19 Abs. 3 MVG-EKD).
8. Sie unterliegt einer **Schweigepflicht**. Die Schweigepflicht gilt auch gegenüber anderen Mitgliedern bzw. Gremien oder Beauftragten und auch nach Ausscheiden aus dem Amt (§ 52 Abs. 5 i. V. m. § 20 Rahmen-MAVO; § 52 Abs. 1 i. V. m. § 22 MVG-EKD).

Einholen einer Ermächtigungserklärung

Um auch im Verhinderungsfall sicherzustellen, dass die Interessen der Menschen mit Schwerbehinderung sinnvoll vertreten werden können, sollten sich Vertrauenspersonen bereits im ersten Beratungsgespräch eine Ermächtigungserklärung unterschreiben lassen.

Nur dann können Informationen mit der Stellvertretung ausgetauscht werden.

Zusätzlich zur persönlichen Rechtsstellung regeln die kirchlichen Arbeitsrechte die Rechte und Pflichten, die sich unmittelbar aus der Arbeit der Vertrauensperson der Menschen mit Schwerbehinderung ergeben.

Über dieses Recht hinaus bestehen für die Vertrauensperson folgende **Beteiligungsrechte**:

- Beteiligung bei Einstellung
- Beteiligung bei Kündigung
- Beteiligung bei der Schaffung einer Inklusionsvereinbarung
- Beteiligung bei Präventionsmaßnahmen
- Beteiligung beim Betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM)

Unterrichtungs- bzw. Informationspflicht des Dienstgebers

Der Dienstgeber muss die Vertrauensperson der Menschen mit Schwerbehinderung in allen Angelegenheiten, die Menschen mit Schwerbehinderung als Einzelne oder auch als Gruppe berühren, unverzüglich und umfassend unterrichten und vor einer Entscheidung anhören (§ 52 Abs. 2 i. V. m. § 27 Rahmen-MAVO; § 51 i. V. m. § 34 MVG-EKD). Ein Verstoß bleibt jedoch sanktionslos.

Bewerbungen von Menschen mit Schwerbehinderung

Die Kirchen sind nicht dazu verpflichtet, nach § 165 SGB IX Bewerber mit Schwerbehinderung einzuladen (BAG, Urteil vom 25.01.2024 – 8 AZR 318/22). Diese Pflicht gilt lediglich für öffentliche Arbeitgeber.

Die Beteiligung der Vertrauensperson der Menschen mit Schwerbehinderung ist in vielen Fällen nicht nur ihr gutes Recht, sondern unerlässlich. Eine Kündigung gegenüber einer Person mit Schwerbehinderung ist unwirksam, wenn sie ohne vorherige Beteiligung der Vertrauensperson der Menschen mit Schwerbehinderung ausgesprochen wird.

Weitere Rechte bestehen sowohl gegenüber dem Dienstgeber als auch gegenüber der Mitarbeitervertretung:

1. Der Dienstgeber muss seiner Unterrichtungspflicht nachkommen und die Vertrauensperson der Menschen mit Schwerbehinderung in allen Angelegenheiten, die Menschen mit Schwerbehinderung als Einzelne oder auch als Gruppe berühren, unverzüglich und umfassend informieren und vor einer Entscheidung anhören.
2. Der Dienstgeber muss die Räume und sachlichen Mittel, die er der Mitarbeitervertretung zur Verfügung stellt, auch der Vertrauensperson der Menschen mit Schwerbehinderung zur Verfügung stellen.
3. Die Vertrauensperson der Menschen mit Schwerbehinderung hat das Recht, beratend an allen Sitzungen der Mitarbeitervertretung teilzunehmen.
4. Die Vertrauensperson der Menschen mit Schwerbehinderung hat das Recht, Beschlüsse der Mitarbeitervertretung auszusetzen.
5. Die Vertrauensperson der Menschen mit Schwerbehinderung hat das Recht, mindestens einmal jährlich eine Versammlung aller Mitarbeitenden mit Schwerbehinderung einzuberufen.

9.3

Die Wahl der Vertrauensperson

Sobald in einer Dienststelle mindestens fünf Menschen mit Schwerbehinderung oder diesen gleichgestellte nicht nur vorübergehend beschäftigt sind, wählen sie eine Vertrauensperson und mindestens eine stellvertretende Vertrauensperson.

Wahlperiode und Termine

Die katholische Kirche wählt alle vier Jahre zwischen dem 1. Oktober und dem 30. November. Für die Wahl findet gemäß § 52 Abs. 1 Rahmen-MAVO der § 177 SGB IX Anwendung (Wahl und Amtszeit der Schwerbehindertenvertretung).

In der evangelischen Kirche gibt es eine eigene Regelung, die einen Wahltermin zwischen dem 1. Januar und dem 30. April vorsieht. Für das Wahlverfahren finden die §§ 11, 13 und 14 entsprechende Anwendung (§ 50 Abs. 1 MVG-EKD). Diese beziehen sich auf die Wahl der Mitarbeitervertretung.





Das Selbstbestimmungsrecht der Kirchen führt dazu, dass das Zusammenspiel des kirchlichen Arbeitsrechts mit dem SGB IX oft schwer durchschaubar ist. Um Dienstgeber in diesem anspruchsvollen Feld zu unterstützen, stehen interne und externe Anlaufstellen zur Verfügung.

Viele Entscheidungen sind Abwägungsentscheidungen. Die folgenden Leitfragen und die abschließende Checkliste können jedoch bereits bei der ersten Klärung eines möglichen Loyalitätsverstoßes hilfreich sein.

- Geht es um ein bestehendes Arbeitsverhältnis oder die Begründung eines neuen Arbeitsverhältnisses?
- Aus welchen Gründen ist eine Person aus der Kirche ausgetreten? Welcher Konfession hat die Person angehört?
- Hat sie sich einer anderen Glaubensgemeinschaft angeschlossen? Und wenn ja, welcher?
- Ergeben sich aus den Aufgaben und Funktionen, die mit dem Arbeitsverhältnis verbunden sind, besondere Anforderungen? Zum Beispiel

Aufgaben der Verkündigung oder leitende Funktionen?

- Welche weiteren Besonderheiten ergeben sich? Steht die Person zum Beispiel (aufgrund einer Schwerbehinderung oder eines besonderen Amts) unter einem besonderen Kündigungsschutz?
- Wer muss in arbeitsrechtliche Entscheidungen mit einbezogen werden? Inklusionsbeauftragte? Mitarbeitervertretung? Vertrauensperson?

Vorgehen bei Entscheidungen in kirchlichen Organisationen, in die das SGB IX mit reinspielt:

- Angaben im kirchlichen Arbeitsrecht (Rahmen-MAVO; MVG-EKD) prüfen.
- Klären, ob es vom kirchlichen Arbeitsrecht abgeleitete Regelungen für einzelne Landeskirchen oder Diözesen gibt.
- Regelungen im SGB IX nachlesen.
- Bei weiteren Unklarheiten: das zuständige Inklusions- oder Integrationsamt kontaktieren.

Zu den internen Partnern des Dienstgebers gehören die Mitarbeitervertretung und die Vertrauensperson der Menschen mit Schwerbehinderung. Gemeinsam mit dem Dienstgeber sind sie verantwortlich für die Schaffung einer Inklusionsvereinbarung und die Interessenvertretung der Menschen mit Behinderung.

Zu den externen Partnern des Dienstgebers gehören neben den Inklusions- oder Integrationsämtern (mit deren Technischem Beratungsdienst) die Integrationsfachdienste und Einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber, die im Auftrag der Inklusions- und Integrationsämter tätig werden und bei Dritten angesiedelt sind.

Die **Einheitlichen Ansprechstellen** für Arbeitgeber, kurz EAA, beraten und informieren Arbeitgeber zur Beschäftigung von Menschen mit Behinderung, zum Beispiel über die Fürsorgepflicht, Maßnahmen zur Prävention und den besonderen Kündigungsschutz. Außerdem begleiten sie das Antragsverfahren für Fördermittel und empfehlen zielgerichtet geeignete Maßnahmen für den Betrieb. Vor allem kleine und mittlere Unternehmen profitieren davon und können so leichter ihre Beschäftigungspflicht erfüllen.

Die Leistungen der Ansprechstellen sind kostenfrei und können ohne vorherigen Antrag in Anspruch genommen werden.

Durch die dezentrale Organisation sind sie immer gut erreichbar und kennen zudem die Besonderheiten in der jeweiligen Region. Um über Beschäftigungs- und Fördermöglichkeiten zu informieren, gehen sie auch proaktiv auf die Unternehmen zu.

Die Einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber

- stehen Arbeitgebern als trägerunabhängiger Lotse bei Fragen zur Ausbildung, Einstellung, Berufsbegleitung und Beschäftigungssicherung von Menschen mit Schwerbehinderung zur Verfügung,
- unterstützen bei der Stellung von Anträgen bei den zuständigen Leistungsträgern und
- gehen auf Arbeitgeber zu, um sie für die Ausbildung, Einstellung und Beschäftigung von Menschen mit Schwerbehinderung zu sensibilisieren.

→ bih.de/ea



Für die individuelle Unterstützung und Begleitung von Menschen mit Schwerbehinderung und ihrer Arbeitgeber beauftragt das Inklusions- oder Integrationsamt bei Bedarf **Integrationsfachdienste** (IFD). Die Inklusions- oder Integrationsämter finanzieren für diesen Zweck ein flächendeckendes Netz an Integrationsfachdiensten bei freien gemeinnützigen Trägern.

Neben Arbeitnehmern mit Schwerbehinderung und Arbeitgebern kümmern sich die Integrationsfachdienste auch um Schulabgänger und Auszubildende mit Behinderung sowie um Beschäftigte einer Werkstatt für Menschen mit Behinderung, die auf den allgemeinen Arbeitsmarkt wechseln wollen.

Im Auftrag der Agentur für Arbeit und anderer Rehabilitationsträger erschließen die Integrationsfachdienste auch **neue, möglichst stabile Arbeitsverhältnisse** für Menschen mit Behinderung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt. Im Mittelpunkt der Hilfen stehen die jeweiligen individuellen Fähigkeiten, Bedürfnisse und Interessen der Menschen mit Behinderung sowie die Anforderungen und Belange der Arbeitgeber.

Vielfach entscheidend für den dauerhaften Erfolg einer Beschäftigung sind eine passgenaue Vermittlung und die individuelle Unterstützung des Betroffenen wie auch des Betriebs oder der Dienststelle.

Die Sicherung bestehender Arbeitsverhältnisse durch Beratung und Begleitung ist eine weitere zentrale Aufgabe des Integrationsfachdienstes. In der Praxis heißt das:

- Ansprechpartner für Arbeitgeber sein
- Über Leistungen informieren und bei der Antragstellung unterstützen
- Berufliche Fähigkeiten bewerten und einschätzen
- Menschen mit Schwerbehinderung auf neue Anforderungen vorbereiten
- Menschen mit Schwerbehinderung am Arbeitsplatz oder beim Training der berufspraktischen Fähigkeiten begleiten
- Kollegen und Vorgesetzte im Betrieb über die Behinderung und ihre Auswirkungen informieren sowie Tipps an die Hand geben
- Nachbetreuung, Krisenintervention oder psychosoziale Betreuung leisten

Rechtliche Grundlagen

Die Aufgaben des Integrationsfachdienstes sind in §§ 192 f. SGB IX in Verbindung mit §§ 27 a und 28 SchwbAV geregelt.

→ www.gesetze-im-internet.de

Anlaufstelle

Wenn Sie Unterstützung benötigen, können Sie sich direkt an einen Integrationsfachdienst in Ihrer Nähe wenden. Die Adressen sind im Internet abrufbar.

→ bih.de/kontakt

Wenn es um die behinderungsgerechte Gestaltung von Arbeitsplätzen geht, helfen die technischen Berater des Integrationsamts weiter. Vor Ort beraten sie Arbeitgeber, Menschen mit Schwerbehinderung und das betriebliche Integrationsteam in allen technischen und organisatorischen Fragen und entwickeln in Zusammenarbeit mit ihnen Lösungsvorschläge.

Der Technische Beratungsdienst berät nicht nur, sondern er begutachtet auch und unterstützt ganz praktisch – durch konkrete Vorschläge für technische, bauliche und organisatorische Maßnahmen. Dabei schließt ein behinderungsgerechter Arbeitsplatz ein barrierefreies Arbeitsumfeld (zum Beispiel sanitäre Einrichtungen, Aufzüge, Zugänge) mit ein. Der Technische Beratungsdienst ist Ansprechpartner, wenn es um folgende Themen geht:

- Auswahl und Einsatz technischer Arbeitshilfen
- Schaffung und Einrichtung neuer Arbeitsplätze für Menschen mit Schwerbehinderung
- Barrierefreie Gestaltung des Arbeitsumfelds (zum Beispiel sanitäre Einrichtungen, Aufzüge, Zugänge)
- Umbau und Ausstattung von Kraftfahrzeugen

Kursangebot

Im Rahmen ihres Kursangebots bieten einige Inklusions- und Integrationsämter Seminare zur behinderungsgerechten und ergonomischen Gestaltung von Arbeitsplätzen an. Außerdem gibt es einen kostenfreien Online-Selbstlernkurs zum Thema.

→ bih.de/integrationsaemter/akademie

Das Digitalmagazin der Inklusions- und Integrationsämter



- Ausführliche Informationen zu einem Schwerpunktthema
 - Aktuelle Rechtsprechung verständlich dargestellt
 - Reportagen und Interviews
 - Nachrichten und Fachbeiträge
- magazin.bih.de

Publikationen

- Die Leistungen des Inklusionsamts
 - Der besondere Kündigungsschutz
 - Wahl der Schwerbehindertenvertretung
 - Inklusionsvereinbarung
 - Prävention & Betriebliches Eingliederungsmanagement
 - Wegweiser Rehabilitationsträger
 - Inklusionsbeauftragte des Arbeitgebers
 - Die Schwerbehindertenvertretung
 - Ausgleichsabgabe
 - Behinderung und Ausweis
 - Nachteilsausgleiche
 - Leistungen für Menschen mit Schwerbehinderung im Beruf
 - Das Betriebliche Eingliederungsmanagement
 - Sozialgesetzbuch IX
- bih.de/publikationen

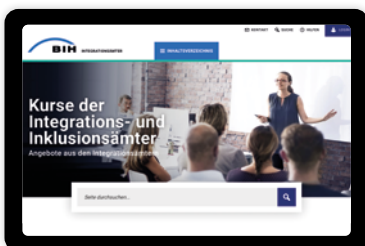


Online-Angebot der Inklusions- und Integrationsämter



- Kontaktadressen der Inklusions- und Integrationsämter, der Integrationsfachdienste sowie der Einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber
 - Digitalmagazin, Publikationen
 - Fachlexikon online mit rund 350 Stichwörtern
 - Fortbildungsangebote (online und in Präsenz)
 - BIH-Expertenforum
- [bih.de](https://www.bih.de)

Präsenz- und Live-Online-Seminare



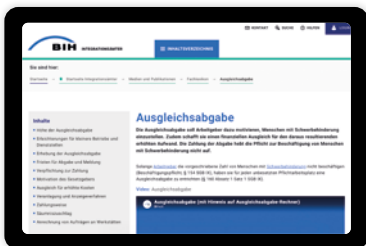
- Grund- und Aufbaukurse für die Schwerbehindertenvertretung
 - Seminare zu Fachthemen: für erfahrene Funktionsträger und besondere Zielgruppen wie Inklusionsbeauftragte und Personalverantwortliche, Betriebs- und Personalräte
- [bih.de/integrationsaemter/akademie/kurse-besuchen](https://www.bih.de/integrationsaemter/akademie/kurse-besuchen)



- Das Selbstlernangebot der BIH-Akademie ermöglicht es, online Kurse zeit- und ortsunabhängig zu absolvieren. Der Lernfortschritt wird gespeichert und die Teilnehmenden können jederzeit dort weitermachen, wo sie aufgehört haben. In der BIH-Akademie gibt es zwei Online-Selbstlernkurse zum Thema „Kirchliches Arbeitsrecht und SGB IX“. Die Kurse geben unter anderem praktische Hinweise zu den Rechten und Pflichten der Vertrauensperson in kirchlichen Organisationen. Einmal registrieren und sofort starten:

→ akademie.bih.de

Fachlexikon online

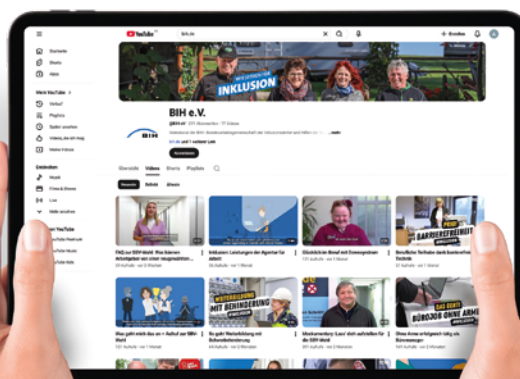


- Relevante Informationen
- Weiterführende Angebote
- Infografiken und Arbeitshilfen
- Erklärfilme

→ bih.de/fachlexikon



→ youtube.com/@BIH-eV/videos



Arbeit: inklusiv!

Impressum

Arbeit:inklusiv

Die Kirche als Dienstgeber

Kirchliches Arbeitsrecht und SGB IX

Stand: April 2026

Herausgeber: Bundesarbeitsgemeinschaft der Inklusionsämter und Hilfen der Sozialen Entschädigung (BIH) e. V., Geschäftsstelle, c/o LVR-Inklusionsamt, 50663 Köln, geschaeftsstelle@bih.de, www.bih.de

Verlag: CW Haarfeld GmbH, Barbarossaplatz 4, 50674 Köln, cwh.de

Redaktion: Carola Fischer, BIH-Geschäftsstelle Köln (verantw. für Hrsg.), Simone Königs (verantw. für Verlag), Bettina Tanneberger

Gestaltung: CW Haarfeld GmbH, cwh.de

Titelfoto: Ground Picture/Shutterstock

Fotos: Anna Spindelndreier S. 4, 6, 8, 13, 19, shutterstock/gph-foto.de S. 5, shutterstock/Lordn S. 7, CW Haarfeld S. 9, unblast.com S. 10, 11, 24, Guido Schiefer S. 15, 18

Herstellung: CW Haarfeld GmbH, cwh.de

Druck: Sattler Media GmbH, Kurt-Sattler-Straße 9, 38315 Hornburg, sattler.media

© Bundesarbeitsgemeinschaft der Inklusionsämter und Hilfen der Sozialen Entschädigung (BIH) e. V.

Alle Rechte vorbehalten. Nachdruck – auch auszugsweise – nur mit Einverständnis des Herausgebers unter Angabe der Quelle gestattet.

Diese Publikation wird im Rahmen der Aufklärungsmaßnahmen der Bundesarbeitsgemeinschaft Inklusionsämter und Hilfen der Sozialen Entschädigung (BIH) e. V. kostenlos herausgegeben. Sie ist nicht zur wirtschaftlichen Verwertung bestimmt, das heißt auch nicht zum Weiterverkauf.

ISBN 978-3-9823796-9-2

Editorische Notiz:

Schreibweise männlich/weiblich: Die in dieser Broschüre verwendeten Begriffe gelten im Sinne der Gleichbehandlung für die Sprachformen männlich, weiblich und divers. Eine Wertung ist damit nicht verbunden. Die Bezeichnung „Menschen mit Schwerbehinderung“ umfasst im weiteren Text, soweit es nicht ausdrücklich ausgeschlossen wird, auch die den Menschen mit Schwerbehinderung gleichgestellten Menschen mit Behinderung.