

**Ordnung  
zur Sicherung der Mitarbeitenden  
bei Aufgabe oder Einschränkung von Arbeitsbereichen  
in den Gemeinden und Einrichtungen  
der Bremischen Evangelischen Kirche  
(Sicherungsordnung)**

Vom 28. November 2022 (Beschluss Nr. 207)

(GVM 2022 Nr. 25 S. 35)

**Inhaltsübersicht<sup>1</sup>**

Präambel

§ 1	Zweck und Geltungsbereich
§ 2	Arbeitsplatzsicherung
§ 3	Unterrichtungspflicht
§ 4	Stellenbesetzungsverfahren
§ 5	Bewerbungserfordernis
§ 6	Fortbildung und Zusatzausbildung
§ 7	Anrechnung von Beschäftigungszeiten
§ 8	Abfindung
§ 9	Inkrafttreten, Außerkrafttreten

---

<sup>1</sup> Die Inhaltsübersicht ist nicht Bestandteil des Beschlusses.

## **Präambel**

Vor dem Hintergrund der Entwicklung der Kirchenmitgliederzahlen und der Kirchensteuereinnahmen befindet sich die Bremische Evangelische Kirche in einem großen Umstrukturierungsprozess. Die Sicherungsordnung ist geprägt durch den Willen, betriebsbedingte Kündigungen im Rahmen dieses Prozesses möglichst zu vermeiden und, wo dies nicht möglich ist, den Abbau von Arbeitsplätzen sozialverträglich zu gestalten.

## **§ 1**

### **Zweck und Geltungsbereich**

(1) Ziel dieser Ordnung ist es, bei einer von der Bremischen Evangelischen Kirche oder ihren Gemeinden beschlossenen Aufgabe oder Einschränkung von Arbeitsbereichen diese sozialverträglich zu gestalten und möglichst allen Mitarbeitenden eine Beschäftigungsmöglichkeit bei einem kirchlichen oder diakonischen Anstellungsträger im Bereich der Bremischen Evangelischen Kirche zu sichern.

(2) Diese Ordnung gilt für die Mitarbeitenden der Bremischen Evangelischen Kirche und ihrer Gemeinden, die unter den Geltungsbereich der KAVO-BEK<sup>1</sup> fallen.

## **§ 2**

### **Arbeitsplatzsicherung**

(1) <sup>1</sup>Bei einem Beschluss nach § 1 Absatz 1 über die Aufgabe oder Einschränkung von Arbeitsbereichen ist der Anstellungsträger verpflichtet, für die hiervon betroffenen Mitarbeitenden zunächst folgende Möglichkeiten zu prüfen:

1. Weiterbeschäftigung bei demselben Anstellungsträger mit anderem gleichwertigem Aufgabengebiet,
2. Weiterbeschäftigung bei demselben Anstellungsträger auf derselben Stelle mit verminderter Arbeitszeit,
3. Beschäftigung auf einem Kooperationsarbeitsplatz, z. B. Tätigkeit für zwei Gemeinden,
4. Beschäftigung bei einem anderen kirchlichen oder diakonischen Anstellungsträger im Bereich der Bremischen Evangelischen Kirche.

<sup>2</sup>Dabei ist stets die Gleichwertigkeit des Arbeitsbereiches im Blick zu behalten.

(2) <sup>1</sup>Wenn ein bestimmter Arbeitsbereich in einer Gemeinde oder gesamtkirchlichen Einrichtung aufgegeben oder eingeschränkt werden muss, so ist dies den hiervon betroffenen Mitarbeitenden unverzüglich nach dem entsprechenden Beschluss des Entscheidungsor-

---

<sup>1</sup> Nr. 6.200.

gans des Anstellungsträgers mitzuteilen. 2Die Mitteilung soll möglichst sechs Monate, mindestens jedoch drei Monate vor Ausspruch einer Kündigung erfolgen.

(3) Die Frist im Sinne des Absatzes 2 Satz 2 soll dazu genutzt werden, eine Weiterbeschäftigung der Mitarbeitenden im Bereich der Bremischen Evangelischen Kirche nach Maßgabe des Absatzes 1 zu ermöglichen.

(4) Eine Kündigung mit dem Ziel der Beendigung des Arbeitsverhältnisses soll erst ausgesprochen werden, wenn zuvor eine Prüfung nach Absatz 1 erfolgt ist.

### § 3

#### Unterrichtungspflicht

(1) 1Die Dienststellenleitung hat die zuständige Mitarbeitervertretung rechtzeitig und umfassend über eine geplante Aufgabe oder Einschränkung von Arbeitsbereichen zu unterrichten. 2Sie hat die personellen und sozialen Auswirkungen mit der Mitarbeitervertretung zu beraten. 3§ 34 Absatz 1 Satz 2 MVG-EKD<sup>1</sup> findet Anwendung.

(2) 1Die Beteiligungsrechte der Mitarbeitervertretung sind zu beachten. 2Sie werden durch diese Ordnung nicht berührt.

(3) 1Besteht in einer Gemeinde keine Mitarbeitervertretung, ist der Gesamtausschuss nach Maßgabe des Absatzes 1 zu beteiligen. 2Im Übrigen gilt § 9 des Ausführungsgesetzes zu § 55 MVG-EKD<sup>1</sup>.

### § 4

#### Stellenbesetzungsverfahren

(1) 1Arbeitsplätze in den Gemeinden und Einrichtungen der Bremischen Evangelischen Kirche sind auszuschreiben. 2Eine Besetzung mit einem externen Bewerber oder einer externen Bewerberin darf frühestens zwei Wochen nach dem Ende der Ausschreibungsfrist erfolgen.

(2) 1Bei Stellenbesetzungen in den Gemeinden und gesamtkirchlichen Einrichtungen ist zu prüfen, ob Bewerbungen von Mitarbeitenden der Bremischen Evangelischen Kirche oder ihrer Gemeinden vorliegen, deren Arbeitsplatz infolge beschlossener Aufgabe oder Einschränkung von Arbeitsbereichen gefährdet ist, und eine Besetzung der Stelle mit einer dieser Personen, gegebenenfalls unter Nutzung von Qualifizierungsmaßnahmen, in Betracht kommt. 2Als Gefährdung eines Arbeitsverhältnisses in diesem Sinne gilt auch das drohende Auslaufen eines befristeten Arbeitsvertrages.

---

<sup>1</sup> Nr. 7.100.

## § 5

### **Bewerbungserfordernis**

Die Mitarbeitenden, die von der Aufgabe oder Einschränkung eines Arbeitsbereiches betroffen sind und sich auf Bestimmungen dieser Ordnung berufen wollen, sind verpflichtet, sich auf vom Anstellungsträger angebotene oder andere ausgeschriebene Stellen bei einem kirchlichen oder diakonischen Anstellungsträger im Bereich der Bremischen Evangelischen Kirche zu bewerben, es sei denn, dass ihnen eine Bewerbung billigerweise nicht zugemutet werden kann.

## § 6

### **Fortbildung und Zusatzausbildung**

(1) <sup>1</sup>Ist für eine Arbeitsplatzsicherung im Sinne des § 2 Absatz 1 eine Fortbildung erforderlich, sind die Mitarbeitenden vom Anstellungsträger im erforderlichen Umfang unter Fortzahlung des Entgelts von der Arbeit freizustellen. <sup>2</sup>Ist eine Zusatzausbildung erforderlich, sollen die Mitarbeitenden in angemessenem Umfang von der Arbeit freigestellt werden.

(2) <sup>1</sup>Die Höhe der zu gewährenden Finanzierung bestimmt sich nach Art und Dauer der Maßnahme. <sup>2</sup>Eine Fortbildung wird in der Regel voll finanziert, eine Zusatzausbildung in angemessenem Umfang. <sup>3</sup>Eine Rückzahlungsverpflichtung kann vereinbart werden.

(3) Unter Fortbildung im Sinne dieser Ordnung sind Maßnahmen zu verstehen, die es Mitarbeitenden im Hinblick auf die von ihnen wahrzunehmenden Aufgaben ermöglichen, ihre beruflichen Kenntnisse und Fähigkeiten zu erhalten, zu erweitern und sie der fachlichen, technischen und sozialen Entwicklung anzupassen.

(4) <sup>1</sup>Unter Zusatzausbildung im Sinne dieser Ordnung sind Maßnahmen von längerer Dauer zu verstehen, die es den Mitarbeitenden ermöglichen, in einem anderen Bereich berufliche Qualifikationen zu erwerben. <sup>2</sup>Dieses können auch Umschulungen sein.

(5) Soweit Ansprüche gegen andere Kostenträger bestehen, sind diese wahrzunehmen.

## § 7

### **Anrechnung von Beschäftigungszeiten**

Wechseln Mitarbeitende zu einem anderen Anstellungsträger der Bremischen Evangelischen Kirche, besteht die Verpflichtung, die bei dem früheren Anstellungsträger zurückgelegte Beschäftigungszeit in dem Arbeitsvertrag für das neue Arbeitsverhältnis anzurechnen.

## § 8 Abfindung

(1) „Mitarbeitende, die aus betriebsbedingten Gründen entweder auf Veranlassung des Anstellungsträgers im gegenseitigen Einvernehmen oder aufgrund einer Kündigung durch den Anstellungsträger aus dem Arbeitsverhältnis ausscheiden, sollen eine Abfindung erhalten. „Die Höhe der Abfindung orientiert sich an folgender Tabelle:

Beschäftigungszeit	bis zum vollendeten	nach vollendetem			
	Lebensjahr				
	40.	40.	45.	50.	55.
Monatsbezüge					
3 Jahre	-	2	2	3	3
5 Jahre	2	3	3	4	5
7 Jahre	3	4	5	6	7
9 Jahre	4	5	6	7	9
11 Jahre	5	6	7	9	11
13 Jahre	6	7	8	10	12
15 Jahre	7	8	9	11	13
17 Jahre	8	9	10	12	14
19 Jahre	9	10	11	13	15
21 Jahre	10	11	12	14	16
23 Jahre	-	12	13	15	17
25 Jahre	-	13	14	16	18

(2) „Mitarbeitende sollen auch dann eine Abfindung erhalten, wenn anstelle einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses nach Absatz 1 Satz 1 entweder auf Veranlassung des Anstellungsträgers im gegenseitigen Einvernehmen oder aufgrund einer Änderungskündigung durch den Anstellungsträger die regelmäßige durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit eines Mitarbeiters oder einer Mitarbeiterin um mindestens 25 Prozent der vertraglich vereinbarten regelmäßigen durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit reduziert wird. „In diesem Fall vermindert sich die Höhe der Abfindung nach Absatz 1 Satz 2 ent-

sprechend der durch die Arbeitszeitreduzierung eintretenden Entgeltminderung des Mitarbeiters oder der Mitarbeiterin.

(3) Eine Abfindung wird nicht gezahlt, wenn Mitarbeitende in unmittelbarem Zusammenhang mit dem Ausscheiden zu einem anderen Anstellungsträger der Bremischen Evangelischen Kirche wechseln.

(4) <sup>1</sup>Absatz 3 findet keine Anwendung, wenn das Arbeitsverhältnis vom neuen Anstellungsträger innerhalb der Probezeit gekündigt wird. <sup>2</sup>Über eine in diesem Fall zu zahlende Abfindung soll zwischen dem alten Anstellungsträger und dem Mitarbeiter oder der Mitarbeiterin vor dem Wechsel zum neuen Anstellungsträger eine Einigung angestrebt werden.

## § 9

### **Inkrafttreten, Außerkrafttreten**

(1) <sup>1</sup>Diese Ordnung tritt am 1. Januar 2023 in Kraft. <sup>2</sup>Gleichzeitig tritt die Sicherungsordnung vom 14. April 2016 (GVM 2016 Nr. 1 S. 144), geändert am 26. September 2019 (GVM 2019 Nr. 2 S. 40), außer Kraft.

(2) Diese Ordnung gilt zunächst bis zum 31. Dezember 2025.