

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

**Vom 14. April 2016 (Beschluss Nr. 170)**

(GVM 2016 Nr. 1 S. 144)

**Änderungen**

Lfd. Nr.	Änderndes Recht	Datum	Fundstelle
1	Beschluss Nr. 189	26. September 2019	GVM 2019 Nr. 2 S. 40

**Inhaltsübersicht<sup>1</sup>**

- § 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.

## § 1

### Zweck und Geltungsbereich

- (1) Ziel dieser Ordnung ist es, bei einem erforderlichen Abbau von Arbeitsplätzen in der Bremischen Evangelischen Kirche diesen sozialverträglich zu gestalten und möglichst allen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen eine Beschäftigungsmöglichkeit bei einem kirchlichen oder diakonischen Anstellungsträger im Bereich der Bremischen Evangelischen Kirche zu sichern.
- (2) Diese Ordnung gilt für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Bremischen Evangelischen Kirche und ihrer Gemeinden, die unter den Geltungsbereich der KAVO-BEK<sup>1</sup> fallen.

## § 2

### Arbeitsplatzsicherung

- (1) Bei einer notwendigen Aufgabe oder Einschränkung von Arbeitsbereichen ist der Anstellungsträger verpflichtet, für die hiervon betroffenen Mitarbeiter oder Mitarbeiterinnen zunächst folgende Möglichkeiten zu prüfen:
  - a) Weiterbeschäftigung bei demselben Anstellungsträger mit anderem gleichwertigem Aufgabengebiet,
  - b) Weiterbeschäftigung bei demselben Anstellungsträger auf derselben Stelle mit verminderter Arbeitszeit,
  - c) Beschäftigung auf einem Kooperationsarbeitsplatz, z. B. Tätigkeit für zwei Gemeinden,
  - d) Beschäftigung bei einem anderen kirchlichen oder diakonischen Anstellungsträger im Bereich der Bremischen Evangelischen Kirche.
- (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 Mitarbeitern oder Mitarbeiterinnen unverzüglich nach dem entsprechenden Beschluss des Entscheidungsorgans des Anstellungsträgers mitzuteilen. <sup>2</sup>Die 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 Mitarbeiter oder Mitarbeiterinnen 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.

---

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

### § 3

#### Unterrichtungspflicht

- (1) 1Die Dienststellenleitung hat die zuständige Mitarbeitervertretung rechtzeitig und umfassend über einen erforderlichen Abbau von Arbeitsplätzen 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) Arbeitsplätze in den Gemeinden und Einrichtungen der Bremischen Evangelischen Kirche sind innerhalb der Bremischen Evangelischen Kirche auszuschreiben.
- (2) 1Bei Stellenbesetzungen in den Gemeinden und gesamtkirchlichen Einrichtungen ist zu prüfen, ob Bewerbungen von Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen der Bremischen Evangelischen Kirche oder ihrer Gemeinden vorliegen, deren Arbeitsplatz infolge Aufgabe oder Einschränkung von Arbeitsbereichen gefährdet ist, und eine Besetzung der Stelle mit einer dieser Personen in Betracht kommt. 2Als Gefährdung eines Arbeitsverhältnisses in diesem Sinne gilt auch das drohende Auslaufen eines befristeten Arbeitsvertrages.

### § 5

#### Bewerbungserfordernis

Die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, 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) 1Ist für eine Arbeitsplatzsicherung im Sinne des § 2 Absatz 1 eine Fortbildung erforderlich, sind die Mitarbeiter oder Mitarbeiterinnen vom Anstellungsträger im erforderlichen Umfang unter Fortzahlung des Entgelts von der Arbeit freizustellen. 2Ist eine Zu-

---

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

satzausbildung erforderlich, sollen die Mitarbeiter oder Mitarbeiterinnen 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.

(3) Unter Fortbildung im Sinne dieser Ordnung sind Maßnahmen zu verstehen, die es Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen 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) Unter Zusatzausbildung im Sinne dieser Ordnung sind Maßnahmen von längerer Dauer zu verstehen, die es den Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen ermöglichen, in einem anderen Bereich berufliche Qualifikationen zu erwerben.

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

## § 7

### **Anrechnung von Beschäftigungszeiten**

Wechseln Mitarbeiter oder Mitarbeiterinnen 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) <sup>1</sup>Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, 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. <sup>2</sup>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) „Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen 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 entsprechend der durch die Arbeitszeitreduzierung eintretenden Entgeltminderung des Mitarbeiters oder der Mitarbeiterin.

(3) Eine Abfindung wird nicht gezahlt, wenn die Mitarbeiter oder Mitarbeiterinnen 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 den Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen vor deren Wechsel zum neuen Anstellungsträger eine Einigung angestrebt werden.

## § 9

### **Inkrafttreten, Außerkrafttreten**

(1) <sup>1</sup>Diese Ordnung tritt am 1. Juli 2016 in Kraft. <sup>2</sup>Gleichzeitig tritt die Sicherungsordnung vom 28. Mai 1997 (GVM 1998 Nr. 1 Z. 13), zuletzt geändert am 7. Juli 2015 (GVM 2015 Nr. 2 S. 128), außer Kraft.

(2) Diese Ordnung gilt zunächst bis zum 31. Dezember 2024.