



BREMISCHE EVANGELISCHE KIRCHE

Gesetze, Verordnungen und Mitteilungen

der Bremischen Evangelischen Kirche

1

Ausgabe 1/2026

Bremen, 30. Juni 2026

Inhalt	Seite
Kirchentag am 6. Juni 2026	
Nr. 1 – Kirchengesetz zur ersten Änderung der Verfassung der Bremischen Evangelischen Kirche.....	2
Nr. 2 – Beschluss zur Gebäudeübersicht der Gemeinden.....	2
Nr. 3 – Beschluss zur Verstetigung der Stelle der „Aufsuchenden Seelsorge“.....	3
Nr. 4 – Beschluss zur Aufforderung der Bundesregierung zum Beitritt der Bundesrepublik Deutschland zum UN-Atomwaffen-Verbotsvertrag.....	3
Nr. 5 – Beschluss zur Zukunft und verlässlichen Finanzierung des Rechtshilfefonds als Ausdruck kirchlicher Flüchtlingsarbeit.....	4
Nr. 6 – Wahlen.....	5
Kirchenausschuss	
Nr. 7 – Richtlinien für Supervision und Gemeindeberatung in der Bremischen Evangelischen Kirche.....	5
Nr. 8 – Ausführungsbestimmungen zur Gewaltschutzrichtlinie der EKD.....	7
Arbeitsrechtliche Kommission	
Nr. 9 – Ordnung zur Sicherung der Mitarbeitenden bei Aufgabe oder Einschränkung von Arbeitsbereichen in den Gemeinden und Einrichtungen der Bremischen Evangelischen Kirche (Sicherungsordnung) (Beschluss Nr. 223).....	9
Mitteilungen und Personennachrichten	
Nr. 10 – Personennachrichten.....	13

Kirchentag am 6. Juni 2026**Nr. 1
Kirchengesetz
zur ersten Änderung
der Verfassung der Bremischen Evangelischen Kirche****Vom 6. Juni 2026**

Der Kirchentag der Bremischen Evangelischen Kirche hat das folgende Kirchengesetz in der zweiten Lesung beschlossen:

**Artikel 1
Änderung der Verfassung**

Die Verfassung der Bremischen Evangelischen Kirche vom 15. Mai 2024 (GVM 2024 Nr. 2 S. 2) wird wie folgt geändert:

1. In der Inhaltsübersicht wird die Angabe zu Artikel 60 durch die folgende Angabe ersetzt:
„Artikel 60 (weggefallen)“
2. Artikel 41 wird wie folgt geändert:
 - a) Absatz 3 Satz 2 wird gestrichen.
 - b) Absatz 6 wird gestrichen.
 - c) Die Absätze 7 und 8 werden zu den Absätzen 6 und 7.
3. Artikel 44 Absatz 5 wird gestrichen.
4. Artikel 60 wird gestrichen.

**Artikel 2
Inkrafttreten**

Dieses Kirchengesetz tritt am 1. Juli 2026 in Kraft.

Bremen, den 6. Juni 2026

Esfandiari
Präses

Kuschnerus
Kirchenpräsident

**Nr. 2
Beschluss zur Gebäudeübersicht der Gemeinden****Vom 6. Juni 2026**

Der Kirchentag der Bremischen Evangelischen Kirche hat beschlossen:

1. Die Gemeinden, für die bisher noch kein Gebäudekonzept vorliegt, werden noch einmal dringend aufgefordert, in ihren regionalen Bezügen ggf. zusammen mit benachbarten Gemeinden mit Unterstützung des Kirchenausschusses und der Kirchenverwaltung zeitnah ein Konzept zur Gebäudereduzierung bis spätestens zum 30. Juni 2027 zu erarbeiten. Sofern dies nicht fristgerecht erfolgt, werden ab dem 1. Juli 2027 keinerlei Mittel für Bauunterhalt mehr zur Verfügung gestellt.

2. Der Kirchenausschuss und der Finanzausschuss werden gebeten, auch weiterhin – soweit es nach der Kirchensteuerentwicklung möglich ist – in den Haushalten der nächsten Jahre finanzielle Mittel zur Umsetzung von Gebäudekonzeptionen in den Gemeinden einzuplanen.
3. Der Kirchenausschuss wird gebeten, im Jahr 2028 erneut zu berichten.

Bremen, den 6. Juni 2026

Esfandiari
Präses

Kuschnerus
Kirchenpräsident

Nr. 3

Beschluss zur Verstetigung der Stelle der „Aufsuchenden Seelsorge“

Vom 6. Juni 2026

Der Kirchentag der Bremischen Evangelischen Kirche hat beschlossen:

- Der Kirchentag der Bremischen Evangelischen Kirche unterstützt die Arbeit der aufsuchenden Seelsorge ausdrücklich.
- Die Bemühungen der Gemeinden der Bremischen Evangelischen Kirche, die zur Finanzierung der Stelle von Diakon Maximilian Müller beitragen, sind außerordentlich. Der Kirchentag dankt für diese große Unterstützungsbereitschaft.
- Die Stelle Aufsuchende Seelsorge wird zur weiteren dauerhaften Absicherung im Umfang eines vollen Stellenpensums in die Zentralanstellung der Bremischen Evangelischen Kirche übernommen.
- Der Bremer Treff soll weiterhin durch die Fachstelle Fundraising der Bremischen Evangelischen Kirche bei der Gewinnung von Drittmitteln unterstützt werden.

Bremen, den 6. Juni 2026

Esfandiari
Präses

Kuschnerus
Kirchenpräsident

Nr. 4

Beschluss zur Aufforderung der Bundesregierung zum Beitritt der Bundesrepublik Deutschland zum UN-Atomwaffen-Verbotsvertrag

Vom 6. Juni 2026

Der Kirchentag der Bremischen Evangelischen Kirche hat beschlossen:

Erklärung des Kirchentags der Bremischen Evangelischen Kirche

Wir fordern die Bundesregierung Deutschlands auf, dem UN-Atomwaffen-Verbots-Vertrag durch ihre Unterschrift beizutreten und ihn dem Bundesrat zur Ratifizierung zuzuleiten. Gleichzeitig fordern wir die Bundesregierung auf, die Stationierung der neuen amerikanischen weitreichenden Waffensysteme in der Bundesrepublik nicht zu gestatten.

Am 7. Juli 2017 haben von den 193 UN-Staaten 122 Staaten für die Verabschiedung des Atomwaffen-Verbots-Vertrags (AVV) gestimmt. Nachdem mehr als 50 Staaten den Vertrag ratifiziert hatten, ist

der AVV am 22. Januar 2021 völkerrechtlich verbindlich in Kraft getreten. Seitdem haben ihn 94 Staaten unterzeichnet und 73 haben ihn ratifiziert. (Stand 1. Oktober 2024)

Seither sind Atomwaffen, ihre Herstellung, ihr Besitz, ihre Verbreitung, die Androhung ihres Einsatzes und ihr Einsatz international verboten und völkerrechtlich geächtet.

Atomwaffen sind Massenvernichtungswaffen, die durch ihre Zerstörungskraft die Existenz der gesamten Lebensbedingungen auf unserem Planeten vernichten können. Die bisher einzigen beiden im Krieg eingesetzten Atomwaffen, in Hiroshima und Nagasaki, sollten durch ihre verheerenden Zerstörungen und Auswirkungen auf menschliches und zivilisatorisches Leben über Generationen Mahnung und Verpflichtung sein, niemals wieder auch nur mit dem Einsatz solcher Waffen zu drohen. So hat auch schon die EKD-Friedensdenkschrift von 2007 betont, dass die „Drohung mit Nuklearwaffen nicht mehr als Mittel legitimer Selbstverteidigung“ betrachtet werden kann.

Deutschland besitzt selbst keine Atomwaffen, aber auf deutschem Territorium sind amerikanische Atomwaffen stationiert. Die Bundesregierung setzt trotz der die Menschheit vernichtenden Folgen des Einsatzes von Atomwaffen weiterhin auf das Prinzip der atomaren Abschreckung. Dieses Prinzip bedeutet ja die Androhung, Atomwaffen auch tatsächlich einzusetzen. Auch wenn die Abschreckung den Einsatz auf der Gegenseite verhindern soll, führt sie doch zu immer weiterer Aufrüstung statt zu Deeskalation und Abrüstung durch Verhandlungen. Gerade in der gegenwärtigen angespannten Weltlage darf von deutschem Boden keinerlei Bedrohung ausgehen. Nach zwei verheerenden Weltkriegen, den Verbrechen der nationalsozialistischen Herrschaft und der damaligen Wehrmacht ist es nicht nur ein Gebot der Vernunft, sondern auch der geschichtlichen Verantwortung, keinerlei Bedrohung von deutschem Boden mehr zu zulassen. Nie wieder ist jetzt!

Daher fordern wir die Bundesregierung auf, dem Atomwaffen-Verbots-Vertrag beizutreten, ihn dem Bundesrat zur Ratifizierung zuzuleiten und der Stationierung von neuen strategischen weitreichenden amerikanischen Waffensystemen in Deutschland nicht zuzustimmen.

Bremen, den 6. Juni 2026

Esfandiari
Präses

Kuschnerus
Kirchenpräsident

Nr. 5

Beschluss zur Zukunft und verlässlichen Finanzierung des Rechtshilfefonds als Ausdruck kirchlicher Flüchtlingsarbeit

Vom 6. Juni 2026

Der Kirchentag der Bremischen Evangelischen Kirche hat beschlossen:

1. Der Kirchentag bekräftigt, dass der Rechtshilfefonds ein Fonds der Bremischen Evangelischen Kirche und ihrer Gemeinden ist und in kirchlicher Verantwortung geführt wird.
2. Der Kirchentag stellt fest, dass die bisherige Finanzierung des Fonds ausschließlich über Kollekten in den vergangenen Jahren nicht auskömmlich und nicht planbar war. Die kontinuierlich rückläufigen Kollekteneinnahmen führten wiederholt zu finanziellen Unsicherheiten und zeitweiligen Unterdeckungen des Fonds.
3. Der Kirchentag beschließt, eine verlässliche und transparente Finanzierungsstruktur einzurichten: Der Kirchenausschuss übernimmt künftig jährlich eine Bürgschaft bis zu einer festzulegenden Höchstsumme von 4.000 Euro für die Ausgaben des Rechtshilfefonds. Die im jeweiligen Kalenderjahr eingehenden Kollekten werden auf diese Summe angerechnet; der Kirchenausschuss tritt nur für die Differenz ein. Übersteigen die Kollekteneinnahmen die Bürgschaftssumme, stehen die zusätzlichen Mittel vollständig dem Rechtshilfefonds zur Verfügung.

Bremen, den 6. Juni 2026

Esfandiari

Kuschnerus

Präses

Kirchenpräsident

Nr. 6 Wahlen

Nachwahl Ausschuss für Weltverantwortung und Ökumene

Es wurde gewählt:

Pastorin Nora Larsen (als Ersatz für Pastorin Susanne Kayser)

Bremen, den 6. Juni 2026

Esfandiari
Präses

Kuschnerus
Kirchenpräsident

Kirchenausschuss

Nr. 7 Richtlinien für Supervision und Gemeindeberatung in der Bremischen Evangelischen Kirche

Vom 22. Januar 2026

I.

Die Arbeitsstelle für Supervision und Gemeindeberatung ist eine Einrichtung der Bremischen Evangelischen Kirche in der Sandstraße 14, 28195 Bremen, Tel.: 33 79 79 0/1.

Die Arbeitsstelle hat die Aufgabe, Supervisionen und Gemeindeberatungen/Organisationsentwicklung zu vermitteln und in diesen Bereichen zu beraten. Supervision ist ein auf aktives und selbständiges Handeln gerichteter Lernprozess, durch den es möglich werden soll, die Ressourcen und Grenzen des eigenen Könnens zu erkennen und zum Wohl aller im selben Arbeitsfeld Tätigen kooperativ einzubringen. Gemeindeberatung/Organisationsentwicklung unterstützt und begleitet Kirchenvorstände, Gemeinden und gesamtkirchliche Einrichtungen in Veränderungsprozessen.

II.

1. Das Angebot von Supervision und Gemeindeberatung gilt für alle haupt-, neben- und ehrenamtlich Mitarbeitenden in den Gemeinden und gesamtkirchlichen Einrichtungen der Bremischen Evangelischen Kirche.
2. Es gibt folgende Formate:
 - Krisenberatung
 - Einzelsupervision und Einzel-Coaching
 - Teamsupervision (inklusive Fallsupervision in Teams)
 - Gruppensupervision
 - Gemeindeberatung/Organisationsentwicklung

3. In Kooperation mit anderen Einrichtungen der Bremischen Evangelischen Kirche werden zu bestimmten Themen und für bestimmte Zielgruppen gesonderte Fortbildungsveranstaltungen angeboten.
4. Alle Anfragen nach Supervision und Gemeindeberatung/Organisationsentwicklung sind an die Arbeitsstelle für Supervision und Gemeindeberatung der Bremischen Evangelischen Kirche zu richten. Jeder Supervision oder Gemeindeberatung/Organisationsentwicklung geht ein Vorgespräch über Ziele, Beteiligte und organisatorische Einzelheiten voraus. Die Bewilligung erfolgt im Rahmen der zur Verfügung stehenden Haushaltsmittel.

III.

Die Teilnahme an Supervision und Gemeindeberatung/Organisationsentwicklung gehört grundsätzlich zum Dienstauftrag der Mitarbeitenden. Inwieweit die Supervision oder Gemeindeberatung/Organisationsentwicklung im Rahmen der Dienstzeit stattfinden kann, muss im Einzelfall mit der/dem Dienstvorgesetzten geklärt werden. Die Durchführung der Beratung darf dringenden dienstlichen Anforderungen nicht entgegenstehen. Ein Anspruch auf Freizeitausgleich besteht in der Regel nicht.

IV.

Die Supervision oder Gemeindeberatung/Organisationsentwicklung wird durchgeführt von Supervisorinnen/Supervisoren oder Beraterinnen/Beratern, die entweder bei der Bremischen Evangelischen Kirche beschäftigt sind oder auf Honorarbasis im Auftrag der Bremischen Evangelischen Kirche arbeiten.

Für die unterschiedlichen Beratungsarten gilt folgende Regelung hinsichtlich ihrer Dauer und Finanzierung:

1. Landesverband

Die Leistungen für den Landesverband für evangelische Tageseinrichtungen für Kinder werden zu 100 % vom Landesverband getragen.

a) Krisenberatung

Dauer: 1 bis 3 Sitzungen à 60 Minuten

b) Einzelsupervision und Einzel-Coaching

Dauer: maximal 420 Minuten

c) Teamsupervision

Dauer: maximal 900 Minuten

d) Gruppensupervision (mindestens 8 Personen)

Dauer: maximal 8 Sitzungen à 90-120 Minuten pro Jahr, 2 Jahre

2. Gemeinden und gesamtkirchliche Einrichtungen

Bei Gemeinden und gesamtkirchlichen Einrichtungen erfolgt durch die Zentralkasse ein Zuschuss von 120 Euro für 60 Minuten.

Dieser Zuschuss gilt für Einzelsupervision, Teamsupervision und Gemeindeberatung/Organisationsentwicklung. Er wird über die Arbeitsstelle für Supervision und Gemeindeberatung gewährt.

Bei Supervisorinnen/Supervisoren oder Beraterinnen/Beratern mit einem Honorarsatz über 120 Euro/Stunde wird die Differenz zwischen dem tatsächlichen Honorar und den Zuschüssen der Bremischen Evangelischen Kirche als Eigenanteil in Rechnung gestellt.

a) Krisenberatung

Dauer: 1 bis 3 Sitzungen à 60 Minuten

b) Einzelsupervision und Einzel-Coaching

Dauer: maximal 600 Minuten

c) Teamsupervision

Dauer: maximal 900 Minuten

d) Gruppensupervision für Berufsgruppen (mindestens 8 Personen)

Dauer: maximal 10 Sitzungen à 180 Minuten pro Jahr, 2 Jahre

- e) Gemeindeberatung/Organisationsentwicklung
Dauer: mehrere Einzelsitzungen und Tagesveranstaltungen
im Verlauf von 1 bis 2 Jahren

V.

Die Supervision oder Gemeindeberatung/Organisationsentwicklung kann nach Absprache in den Räumen der Arbeitsstelle für Supervision und Gemeindeberatung stattfinden. In einigen Fällen kann es sinnvoll sein, in den Gemeinden, gesamtkirchlichen Einrichtungen oder in den Räumen der Supervisorinnen/Supervisoren oder Beraterinnen/Beratern zu tagen.

Wird für eine Supervision oder Gemeindeberatung/Organisationsentwicklung eine auswärtige Tagungsstätte gewählt, müssen die Unterbringungs- und Reisekosten grundsätzlich von den Anfragenden selbst aufgebracht werden.

VI.

Diese Richtlinien treten am 1. März 2026 in Kraft. Gleichzeitig treten die Richtlinien vom 01. Januar 2025 außer Kraft.

Bremen, den 22. Januar 2026

Esfandiari
Präses

Kuschnerus
Kirchenpräsident

Nr. 8

Ausführungsbestimmungen zur Gewaltschutzrichtlinie der EKD

Vom 21. Mai 2026

Auf Grundlage von Artikel 3 des Kirchengesetzes zur Übernahme und Ausführung der Richtlinie der Evangelischen Kirche in Deutschland zum Schutz vor sexualisierter Gewalt vom 19. Mai 2021 (GVM 2021 Nr. 1 S. 97) erlässt der Kirchenausschuss folgende Ausführungsbestimmungen zur Richtlinie der Evangelischen Kirche in Deutschland zum Schutz vor sexualisierter Gewalt vom 18. Oktober 2019 („Gewaltschutzrichtlinie“; ABL. EKD 2019 S. 270 und 2020 S. 25, zuletzt geändert am 24. Juni 2022 ABL. EKD 2022 S. 53):

1. Pflicht zur Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses

Gemäß § 6 Absatz 3 Nr. 4 der Gewaltschutzrichtlinie in Verbindung mit Artikel 1 des Kirchengesetzes zur Übernahme und Ausführung der Richtlinie der Evangelischen Kirche in Deutschland zum Schutz vor sexualisierter Gewalt vom 19. Mai 2021 ist die Vorlage erweiterter Führungszeugnisse nach § 30a des Bundeszentralregistergesetzes von Mitarbeitenden und Ehrenamtlichen bei und nach der Anstellung gesetzlich vorgesehen. Dies bedeutet im Einzelnen Folgendes:

1. Alle in einem öffentlich-rechtlichen oder privatrechtlichen Dienst- oder Arbeitsverhältnis oder zur Ausbildung Beschäftigte sowie diejenigen Ehrenamtlichen, die in Einrichtungen tätig sind, die die Bereiche
 - a) Schule, Bildungs- und Erziehungsarbeit,
 - b) Kinder- und Jugendhilfe,
 - c) Pflege durch Versorgung und Betreuung von Menschen aller Altersgruppen,
 - d) Verkündigung und Liturgie, einschließlich Kirchenmusik,
 - e) Seelsorge und
 - f) Leitungsaufgaben

zum Gegenstand haben oder in denen in vergleichbarer Weise die Möglichkeit eines Kontaktes zu Minderjährigen und zu Volljährigen in Abhängigkeitsverhältnissen besteht, haben bei Einstellung ein erweitertes Führungszeugnis, das nicht älter als drei Monate ist, vorzulegen. Danach ist in regelmäßigen Abständen von fünf Jahren ein aktuelles erweitertes Führungszeugnis vorzulegen.

2. Ausnahmen sind für Ehrenamtliche je nach Art, Dauer und Intensität des Kontakts zu Minderjährigen und zu Volljährigen in Abhängigkeitsverhältnissen möglich und müssen begründet und dokumentiert werden. Hierüber entscheidet der Gemeindevorstand. Im Fall, dass eine Ausnahme vorliegt, ist der Schutzstandard durch andere Präventionsmaßnahmen wie Sensibilisierung, Verhaltenskodex, Selbstverpflichtungserklärung oder Aufsicht sicherzustellen.
3. Ehrenamtliche in Leitungspositionen müssen stets ein erweitertes Führungszeugnis vorlegen.
4. Honorarkräfte müssen ein erweitertes Führungszeugnis vorlegen, abhängig von der Art, Intensität und Dauer des Kontakts zu Minderjährigen und zu Volljährigen in Abhängigkeitsverhältnissen. Ergänzend sind bei Honorarkräften andere Präventionsmaßnahmen wie Sensibilisierung, ein Verhaltenskodex oder eine Selbstverpflichtungserklärung zu ergreifen.
5. Andere Personen (z.B. Fremdmieten, externe Gruppen) müssen kein Führungszeugnis vorlegen, sind aber im Schutzkonzept zu berücksichtigen und Risiken ggf. durch Aufsicht und Belehrungen zu minimieren.

2. Schulungspflichten

1. Alle in einem öffentlich-rechtlichen oder privatrechtlichen Dienst- oder Arbeitsverhältnis oder zur Ausbildung Beschäftigte sowie alle Ehrenamtlichen sind zur regelmäßigen Schulung nach den Standards von „hinschauen – helfen – handeln“ verpflichtet, priorisiert durchgeführt nach Art, Dauer und Intensität des Kontakts zu Minderjährigen und zu Volljährigen in Abhängigkeitsverhältnissen und differenziert nach Haupt- und Ehrenamtlichen bzw. Zielgruppe. Dies gilt für Honorarkräfte mit pädagogischer, seelsorglicher, leitender oder regelmäßiger Gruppenverantwortung entsprechend, wenn sie funktional Mitarbeitenden vergleichbar tätig sind. Bei Prozessbegleitungen und Multiplikator:innen werden vorhandene Schulungen nach den Standards von „hinschauen – helfen – handeln“ anerkannt. Bei Wechsel der Landeskirche/des Landesverbands muss diese Qualifikation entsprechend der Spezifika vor Ort ergänzt werden.
2. Alle Schulungsverpflichteten haben die interne Basisschulung zu absolvieren und sich regelmäßig wie folgt fortzubilden:
 - a) Pfarr- und Leitungspersonen haben sich jährlich fortzubilden und neben der internen Basisschulung themenspezifische Vertiefungsschulungen zu absolvieren, wobei die Möglichkeit zu digitaler Fortbildung geschaffen werden soll. Der inhaltliche Fokus liegt auf Haltung und Zuständigkeit, Leitungsverantwortung in Interventionsfällen, Reflexion der eigenen Rolle und Macht und Umgang mit betroffenen Personen.
 - b) Mitarbeitende in Ansprech-, Melde- und Fachstellen haben sich jährlich fortzubilden und neben der internen Basisschulung themenspezifische Vertiefungsschulungen zu absolvieren, wobei die Möglichkeit zu digitaler Fortbildung geschaffen werden soll. Der inhaltliche Fokus liegt auf Traumaexpertise und aktuellen Entwicklungen.
 - c) Personen in Handlungsfeldern mit Minderjährigen und Volljährigen in Abhängigkeitsverhältnissen haben die interne Basisschulung zu absolvieren und sich alle drei Jahre fortzubilden. Der inhaltliche Fokus liegt auf aktuellen Entwicklungen und Täter:innen-Strategien und Abläufen.
 - d) Sonstige Mitarbeitenden haben die interne Basisschulung zu absolvieren und sich alle drei Jahre fortzubilden. Der inhaltliche Fokus liegt auf Abläufen, Meldewegen und wichtigen Kontakten.
 - e) Sonstige Ehrenamtliche über 21 Jahren haben die interne Basisschulung zu absolvieren und sich alle fünf Jahre fortzubilden. Der inhaltliche Fokus liegt auf Abläufen, Meldewegen und wichtigen Kontakten. Sonstige Ehrenamtliche bis 21 Jahren haben die Juleica-Bausteine zum Themenfeld sowie ab 18 Jahren eine Basisschulung zu absolvieren und sich alle drei Jahre fortzubilden.
3. Ausnahmen von der Schulungsverpflichtung sind abhängig von der Art, Dauer und Intensität des Kontakts zu Minderjährigen und zu Volljährigen in Abhängigkeitsverhältnissen möglich und müssen begründet und dokumentiert werden. Hierüber entscheiden die Kirchenvorstände bzw. Dienstvorgesetzten. Im Fall, dass eine Ausnahme vorliegt, ist der Schutzstandard durch andere Präventionsmaßnahmen wie Sensibilisierung, Verhaltenskodex, Selbstverpflichtungserklärung oder Aufsicht sicherzustellen.

3. Kriterien für „Art, Dauer und Intensität des Kontakts“

Kriterien für „Art, Dauer und Intensität des Kontakts“ sind:

- Je geringer die Wahrscheinlichkeit eines nicht kontrollierten Kontaktes zu Kindern oder Jugendlichen ist (Abgrenzungsaspekt: Tätigkeit kollegial kontrolliert oder allein),
- Je geringer die Möglichkeit nicht einsehbarer Nähe bei einem Kontakt zu Minderjährigen ist (Abgrenzungsaspekt: öffentliches Umfeld, Gruppe, geschlossener Raum, Einzelfallarbeit)
- Je weniger die Tätigkeit im Kontakt mit dem Kind bzw. Jugendlichen sich wiederholt (Abgrenzungsaspekt: einmalig oder häufig wiederkehrend)
- Je geringer die zeitliche Ausdehnung des Kontaktes ist (Abgrenzungsaspekt: kurzzeitig oder über Tag und Nacht),
desto eher ist davon auszugehen, dass für die Tätigkeit auf die Einsichtnahme in das Führungszeugnis bzw. auf Schulung verzichtet werden kann.

4. Geltungszeitpunkt

Diese Ausführungsbestimmungen gelten ab dem 01. Juni 2026.

Bremen, den 21. Mai 2026

Esfandiari
Präses

Kuschnerus
Kirchenpräsident

Arbeitsrechtliche Kommission

Nr. 9 Ordnung zur Sicherung der Mitarbeitenden bei Aufgabe oder Einschränkung von Arbeitsbereichen in den Gemeinden und Einrichtungen der Bremischen Evangelischen Kirche (Sicherungsordnung) (Beschluss Nr. 223)

Vom 19. Mai 2026

Die Arbeitsrechtliche Kommission hat die folgende Arbeitsrechtsregelung beschlossen:

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 fallen.

§ 2

Arbeitsplatzsicherung

(1) 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.

Dabei ist stets die Gleichwertigkeit des Arbeitsbereiches im Blick zu behalten.

(2) 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 Entscheidungsorgans des Anstellungsträgers mitzuteilen. Die Mitteilung soll möglichst sechs Monate vor Ausspruch einer Kündigung erfolgen.

(3) Die Frist im Sinne des Absatzes 2 Satz 2 soll dazu genutzt werden, eine Prüfung möglicher Weiterbeschäftigung der Mitarbeitenden im Bereich der Bremischen Evangelischen Kirche nach Maßgabe des Absatzes 1 zu ermöglichen und – sofern die Prüfung zu einem positiven Ergebnis führt – umzusetzen.

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

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

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

§ 4

Stellenbesetzungsverfahren

(1) Arbeitsplätze in den Gemeinden und Einrichtungen der Bremischen Evangelischen Kirche sind auszuschreiben. Eine Besetzung mit einem externen Bewerber oder einer externen Bewerberin darf frühestens zwei Wochen nach dem Ende der Ausschreibungsfrist erfolgen es sei denn, dass keine internen Bewerbungen innerhalb der Ausschreibungsfrist eingegangen sind.

(2) Bei 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 Fortbildungs- oder Weiterbildungsmaßnahmen im Sinne dieser Ordnung, in Betracht kommt. Als Gefährdung eines Arbeitsverhältnisses in diesem Sinne gilt auch das drohende Auslaufen eines befristeten Arbeitsvertrages.

§ 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 diakoni-

schen Anstellungsträger im Bereich der Bremischen Evangelischen Kirche zu bewerben, es sei denn, dass ihnen eine Bewerbung billigerweise nicht zugemutet werden kann.

§ 6

Fortbildung

- (1) Ist für eine Arbeitsplatzsicherung im Sinne des § 2 Absatz 1 eine Fortbildung erforderlich, sind die Mitarbeitenden vom Anstellungsträger im dafür normalerweise erforderlichen Umfang, regelmäßig maximal jedoch für eine Dauer von 15 Arbeitstagen, unter Fortzahlung des Entgelts von der Arbeit freizustellen. Darüber hinausgehende Freistellungen sind ohne Fortzahlung des Entgelts zu gewähren.
- (2) Die Höhe der zu gewährenden Finanzierung bestimmt sich nach Art und Dauer der Maßnahme. Eine Fortbildung wird in der Regel voll finanziert. Ein abweichender Finanzierungsanteil und/oder 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) Soweit Ansprüche gegen andere Kostenträger bestehen, sind diese wahrzunehmen.
- (5) Ob eine Fortbildung der Arbeitsplatzsicherung im Sinne von Absatz 1 Satz 1 dient und sinnhaft sowie erfolgversprechend ist, wird von der Dienststellenleitung in Abstimmung mit der Koordinationsstelle Personalentwicklung festgestellt. Geeignete Fortbildungsmaßnahmen werden, sofern die Prüfung nach Satz 1 ein positives Ergebnis erbracht hat, mit der Dienststellenleitung abgestimmt und von der Koordinationsstelle Personalentwicklung genehmigt.

§ 6a

Weiterbildung

- (1) Ist für eine Arbeitsplatzsicherung im Sinne des § 2 Absatz 1 eine Weiterbildung erforderlich, sind die Mitarbeitenden vom Anstellungsträger im dafür normalerweise erforderlichen Umfang, regelmäßig maximal jedoch für eine Dauer von 30 Arbeitstagen, unter Fortzahlung des Entgelts von der Arbeit freizustellen. Darüber hinausgehende Freistellungen sind ohne Fortzahlung des Entgelts zu gewähren.
- (2) Eine Weiterbildung wird in der Regel in Höhe von 50 Prozent der Kosten finanziert. Ein abweichender Finanzierungsanteil und/oder eine Rückzahlungsverpflichtung kann vereinbart werden.
- (3) Unter Weiterbildung im Sinne dieser Ordnung sind Maßnahmen zu verstehen, die es Mitarbeitenden ermöglichen, Kenntnisse und Fähigkeiten für Tätigkeiten zu erwerben, die von ihren bisher wahrgenommenen Aufgaben abweichen, und den Mitarbeitenden dadurch zusätzliche oder andere Beschäftigungsperspektiven eröffnen.
- (4) Soweit Ansprüche gegen andere Kostenträger bestehen, sind diese wahrzunehmen.
- (5) Ob eine Weiterbildung der Arbeitsplatzsicherung im Sinne von Absatz 1 Satz 1 dient und sinnhaft sowie erfolgversprechend ist, wird von der Dienststellenleitung in Abstimmung mit der Koordinationsstelle Personalentwicklung festgestellt. Geeignete Weiterbildungsmaßnahmen werden, sofern die Prüfung nach Satz 1 ein positives Ergebnis erbracht hat, mit der Dienststellenleitung abgestimmt und von der Koordinationsstelle Personalentwicklung genehmigt.

§ 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 voll-	nach vollendetem			
	endetem	Lebensjahr			
	40.	40.	45.	50.	55.
	Monatsbezüge				
1-3 Jahre	1	1	1	1	1
3 Jahre	1	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 entsprechend der durch die Arbeitszeitreduzierung eintretenden Entgeltminderung des Mitarbeiters oder der Mitarbeiterin.

(3) Eine Abfindung wird nicht gezahlt, wenn Mitarbeitende längstens zwei Monate nach ihrem Ausscheiden zu einem anderen Anstellungsträger der Bremischen Evangelischen Kirche wechseln.

§ 9

Inkrafttreten, Außerkrafttreten

(1) Diese Ordnung tritt am 1. Januar 2027 in Kraft. Gleichzeitig tritt die Sicherungsordnung vom 29. Juli 2025 außer Kraft.

(2) Diese Ordnung gilt zunächst bis zum 31. Dezember 2028.

Bremen, den 19. Mai 2026

Arbeitsrechtliche Kommission der
Bremischen Evangelischen Kirche

Schultz
Vorsitzender

Kober-Müller
stellvertretende Vorsitzende

Mitteilungen und Personennachrichten**Nr. 10
Personennachrichten****Zweite Theologische Prüfung**

Katharina Blüthner

20.03.2026

Berufung in den Entsendungsdienst

Pastorin Katharina Blüthner

Ev. Gemeinde Arsten-Habenhausen

01.05.2026

Pastor Eike Blüthner

St. Remberti Gemeinde

01.04.2026

Berufungen

Pastorin Almuth Becker

Klinikseelsorge

01.06.2026

Pastor Stefan Detken

Ev. Martin-Luther-Gemeinde Findorff

01.03.2026

Pastorin Indra Grasekamp

Ev. Kirchengemeinde Bremen-Blumenthal

01.01.2026

Pastorin Daniela Nora Larsen

Ev. Mirjam-Gemeinde

01.04.2026

Pastorin Jennifer Murasch

Ev.-luth. Kirchengemeinde St. Martini Lesum

01.03.2026

Pastor Tim Zuber

Nebelthau-Gymnasium & Agentur Weserseggen

01.08.2025

Ruhestand

Pastor Norbert Harms

zuletzt Ev. Martin-Luther-Gemeinde Findorff

28.02.2026

Pastor Manfred Meyer

zuletzt Friedehorst

30.06.2026

Pastor Dittmar Schütt

zuletzt Ev. Kirchengemeinde Bremen-Blumenthal

28.02.2026

Pastorin Jeanette Querfurth

zuletzt Rundfunkreferat

31.01.2026

Todesfälle

Pastor Martin Berthold

zuletzt Klinikseelsorge

28.01.2026

Pastor Axel Höltermann

zuletzt Ev.-luth. Kirchengemeinde St. Martini Lesum

16.05.2026

Pastor Hans-Joachim Müller

zuletzt Matthäus Gemeinde Bremen

13.03.2026

Pastor Hans-Martin Schäfer

zuletzt Ev.-luth. Kirchengemeinde St. Martini Lesum

16.02.2026

Pastor Peter Ulrich

zuletzt St. Petri Domgemeinde

14.01.2026

Herausgegeben vom
Kirchenausschuss der Bremischen Evangelischen Kirche
Franziuseck 2-4, 28199 Bremen
Postfach 10 69 29, 28069 Bremen