

**Die GKD ist bereit
für Aufbruch und neue Wege**

Vorwort	3
Abschied	4
Umfrage Heft 3/2014	5
Freud und Leid	6
Tarifverhandlungen 2015	8
Verbandstag LV Mecklenburg/Vorpommern	9
Aus der Diakonie	10
EZVK	12
Kirchengewerkschaft Niedersachsen	14
Beitragstabelle	15
MAV-Schulung	16
Arbeitsrecht	17
Abkürzungen	20
Adressen, Ansprechpartner, Kontakte	21
Eintrittserklärung	23

Impressum

Herausgeber: Christian Hannasky, Peter Knoop im Auftrag des Bundesvorstandes

Redaktion: Christian Hannasky, Peter Knoop, Uwe Marth, redaktion.info@t-online.de

Anschrift: Rathausstr. 72, 12105 Berlin, Tel.: 030/705 40 69

Druck: Druckhaus Harms, Groß-Oesingen

Verlag: Gewerkschaft Kirche und Diakonie LV BBsO, Rathausstr. 72, 12105 Berlin

Bilder: Knoop, Marth

Erscheinungsweise: vierteljährlich 15. März, 15. Juni, 15. September, 15. Dezember

Bezugspreis: Für Mitglieder im Mitgliedsbeitrag enthalten, für Nichtmitglieder 6,00 € jährlich.

Nachdruck nur mit Genehmigung. Artikel, die mit dem Namen oder Initialen des Verfassers gekennzeichnet sind, geben nicht unbedingt die Meinung des Herausgebers und der Redaktion wider.

35. Jahrgang



Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen,

immer, wenn Sie das erste GKD-Mitteilungsheft des neuen Jahres in den Händen halten, ist das Jahr nicht mehr ganz so neu. Schon beginnen sich die ersten Konturen abzuzeichnen, welche Themen uns in diesem Jahr intensiver beschäftigen werden.

So bringt Ihnen dieses Heft einen bunten Themenmix aus Berichten, Einschätzungen, Würdigungen, Rechtsinfos und Informationen aus dem Tarifgeschehen. Die Entgeltforderungen unserer Mitglieder stehen wieder zur Verhandlung an. Anders als im Bereich des Diakonischen Werkes setzen sich dazu für den Bereich der EKBO Gewerkschaftsvertreter und wieder hoffentlich kompetente, faire Mitglieder der Tarifkommission der Kirchenleitung an den Verhandlungstisch.

Sehr gefreut haben uns wieder Ihre unterschiedlichen Rückmeldungen aus dem letzten Heft mit bestätigenden und kritischen Aufforderungen. Für uns GKD'ler im Vorstand ist der Austausch zwischen den Aktiven und unseren Mitgliedern an der sogenannten Basis immens wichtig. Wie sonst könnten wir als Ihre Arbeitnehmerorganisation von Ihren „arbeitsrechtlichen Schuhen“ erfahren und zur Sprache bringen. In diesem Sinne wünsche ich Ihnen gute Anregungen.

Ihr Christian Hannasky
Vorsitzender

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

nach 13 Jahren möchte ich mich aus der aktiven Arbeit in der Gewerkschaft zurückziehen und mich von Ihnen verabschieden.

Meine Berufstätigkeit hatte mit dem 1. April 2014 ihr Ende gefunden. Ich werde Sie im Arbeitskampf um gerechte Entlohnung nicht mehr vertreten bzw. mich für gute Arbeitsbedingungen einsetzen können.

Der Stab wird weiter gereicht – greifen Sie zu! Durch die Mitarbeit in unserer Gewerkschaft haben Sie direkten Einfluss auf Ihre Arbeitsbedingungen. Sie haben Rechte, die Sie allein oft nicht durchsetzen können. Diese Chance sollten Sie nicht ungenutzt lassen.

Die Gehaltserhöhung kommt nicht von allein. Die Kirchenleitung hat viele Töpfe zu füllen und mit Mitarbeitern ohne Forderungen kommt sie sehr gut zurecht.

Es ist schön bequem zu sagen: „Die machen es schon.“ Am Beginn vor 13 Jahren stand meine Dankbarkeit gegenüber der GKD für den Beistand in einem Arbeitsrechtsverfahren. Daraus wurden sehr interessante Jahre und der Wille, für unser aller Arbeitsrecht mitzukämpfen.

Haben Sie Mut! Bringen Sie sich – und zugegeben – einen Teil Ihrer Freizeit für sich und andere kirchliche Mitarbeiter durch Ihre aktive Mitarbeit in unserer Gewerkschaft ein. Man lernt und wächst auch immer gleichzeitig mit seiner Aufgabe!

Mit freundlichen Grüßen und allen guten Wünschen

Christina Neuse

Ein Nachschlag: Bleiben Sie Mitglied und werben Sie neue Mitglieder. Die Arbeitgeber sind stark. Wir müssen es auch sein!



Verabschiedung von Christina Neuse

Merkmale für gute Arbeit

In den Mitteilungen 3/2014 baten wir unsere Mitglieder um ein Votum zu den persönlich wichtigsten Kriterien für „Gute Arbeit“.

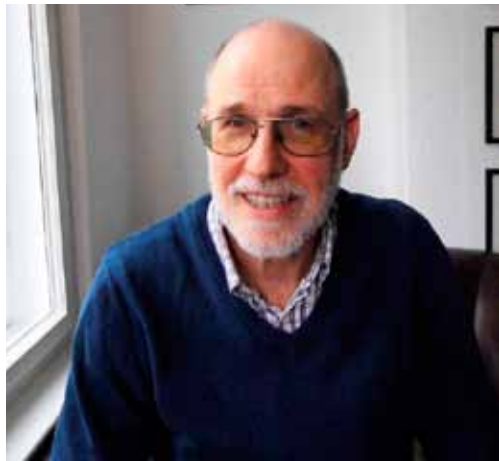
Wir hatten ausführlich über den Kongress der Ökumenischen Sozialinitiative des Rates der EKD und der Deutschen Bischofskonferenz berichtet. In diesem Zusammenhang hatten wir auch die vom „Institut DGB-Index Gute Arbeit“ herausgegebenen Materialien und Untersuchungen vorgestellt mit der Bitte, uns die persönlich wichtigsten drei Merkmale für eine „Gute Arbeit“ zuzusenden.

Nun wollen wir das Versprechen einhalten und das Ergebnis bekannt geben. 26 Kollegen und Kolleginnen haben sich an der Umfrage beteiligt und uns die Ergebnisse zugesandt. Dabei war eine Kollegin dankenswerterweise besonders aktiv und hat ihre ganze Mitarbeiterschaft befragt! Auch wenn die Zahl der Teilnehmer und Teilnehmerinnen sicherlich nicht einer statistisch notwendigen Größe entspricht, ergeben die Werte doch ein recht deutliches Bild. Überzeugen Sie sich selber:

Festes, verlässliches Einkommen	14
Behandlung „als Mensch“ auf Augenhöhe durch Vorgesetzte	12
Förderung der Kollegialität	8
Sicherheit des Arbeitsplatzes	5
Arbeit soll Spaß machen	5
Vorgesetzte sorgen für gute Arbeitsplanung	6
Unbefristetes Arbeitsverhältnis	4
Vorgesetzte haben Verständnis für individuelle Probleme	4
Kein Leistungswettbewerb untereinander	4
Eigene Fähigkeiten weiterentwickeln	3
Regelmäßige Einkommenssteigerungen	3
Arbeit soll als sinnvoll empfunden werden	3
Ehrlichkeit im Team	2
Arbeitsfehler analysieren	1
Vorgesetzte unterstützen bei der Arbeit	1
Verantwortungsvolle Arbeitsaufgaben	1
Auf die Arbeit stolz sein können	1
Ausgewogene Kommunikation	1

Uwe Prinzler zum 66.

Obwohl schon ein „Urgestein“ der GKD, gilt zu unserer Freude der Satz „mit 66 Jahren, ...“ auch für Dich. Du warst und bist für uns in der GKD immer da gewesen, wo immer Dich die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in Kirche und Diakonie brauchten. Ob als Präsident von GKD Verbands- oder Bundestagen, ob über Jahrzehnte in der Tarifarbeit, ob als stets kundiger Berater in kirchenpolitischen Entwicklungen. Vorstand war nicht Dein Ziel, obwohl Du oft gefragt wurdest; die Verteidigung der Ansprüche der Mitarbeiterrechte als Vorsitzender in MAV, Vorstand GMAV und Synodaler war Dir immer noch größere Herzensangelegenheit. Wir sind sehr glücklich, dass Du nun, auch nach Erreichen der Rentnerzeit, uns weiter mit Tat und Rat, besonders in der Tarifarbeit, zur Verfügung stehen willst. Du hast, kurz vor Beendigung der regulären Arbeitszeit, erfahren müssen, wie zerbrechlich das Leben ist. So wünschen wir Dir, lieber Uwe, zum Beginn des letzten Drittels auf dem Weg zur 100 von ganzem Herzen Gottes Segen, Gesundheit und Zeit für Frau, Kinder, Freunde, Kirche und ... GKD!

**Reinhard Maczewski verstorben**

Wir haben erfahren, dass unser langjähriges Mitglied Reinhard Maczewski am 4.2.2015 im 72. Lebensjahr verstorben ist. Wir richten unser aufrichtiges Beileid an seine Familie in Niedersachsen, wo er in den letzten Jahren seinen Ruhestand verbracht hat. Herr Maczewski war viele Jahre stellvertretender Vorsitzender unserer Gewerkschaft Kirche und Diakonie, sowie Mitglied des Landesverbandes Mecklenburg. Seine Schaffenskraft stellte er intensiv in die Arbeit der Gewerkschaft. Er war speziell nach der Wende sehr engagiert am Aufbau der Landesverbände in den neuen Kirchengebieten persönlich tätig. Er reiste unter großem Zeitaufwand zu den Kolleginnen und Kollegen nach Mecklenburg, Sach-

sen, Schlesische Oberlausitz sowie Oldenburg und warb für den Tarifvertrag. Es führte dann auch zur Gründung der GKD für die Bereiche in den EKD Kirchen in Hannover. Ebenso war Herr Maczewski sehr engagiert bei der Organisation des Stands der GKD auf dem Markt der Möglichkeiten auf den Kirchentagen. Seiner Persönlichkeit und Hilfsbereitschaft werden wir stets gedenken.

F. Claus, Ehrenvorsitzender der GKD

**Trauer um Rainer Seekamp**

Im Februar erreichte uns die traurige Nachricht vom Tode unseres ehemaligen Kollegen Rainer Seekamp.

Rainer Seekamp war viele Jahre Mitglied im Vorstand und in der Tarifkommission des Landesverbandes Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz für seinen Berufsstand der Kirchenmusiker. In seiner ruhigen und besonnenen Art war er uns ein wichtiger Kollege auch in der Verhandlungskommission mit der Kirchen-

leitung. Er konnte entscheidende Fragen auf den Punkt bringen und emotional aufgeladene Gesprächssituationen durch seinen trockenen Humor entspannen. Ein Satz von Rainer Seekamp ist den Kollegen im Ohr geblieben: „Hier bei den Tarifverhandlungen geht es nicht um den Glauben, sondern um Geld!“

In Dankbarkeit denken wir an Rainer Seekamp und sind in Gedanken bei den trauernden Angehörigen.

Peter Knoop



Verhandlungen über die gekündigten Entgeltregelungen des TV-EKBO und des TVÜ-EKBO

Im Dezember haben die drei Gewerkschaften GEW, GKD und ver.di die Protokoll-erklärungen zu § 17 Absatz 4 Satz 2 TV-EKBO, die Anlagen B, C und D zum TV-EKBO, die §§ 19, 20 TVÜ-EKBO und die Anlagen 3 und 4 zum TVÜ-EKBO zum 31. März 2015 gekündigt. Ziel der Kündigung ist die Vereinbarung neuer Regelungen, die dem Tarifniveau des Landes Berlin im Jahr 2015 entsprechen.

Derzeit werden die Tarifverhandlungen mit der Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) geführt. In diesen Verhandlungen fordern ver.di und GEW eine Erhöhung der tariflichen Entgelte um 5,5 v. H., mindestens aber 175 Euro. Die Ergebnisse dieser Verhandlungen mit der TdL werden sich unmittelbar auf die Entgelte der Tarifbeschäftigten des Landes Berlin auswirken. Darüber hinaus wird es in Berlin eine Anhebung des derzeit geltenden Entgeltbemessungssatzes von 98,0 v. H. auf 98,5 v. H. geben. Somit werden die Tarifbeschäftigten des Landes Berlin bei Durchsetzung der Forderungen der Gewerkschaften rückwirkend zum Januar 2015 ein um 6,038 v. H., mindestens um 172,39 Euro, erhöhtes Entgelt erhalten.

Davon ausgehend hat die Gemeinsame Tarifkommission unserer Gewerkschaften für die EKBO beschlossen, für die vom TV-EKBO erfassten Mitarbeiter/innen ab dem 1. April 2015 eine Erhöhung der Entgelte um 6,038 v. H., mindestens aber um 172,38 Euro, zu fordern, mit einer Laufzeit von 12 Monaten.

Über diese Forderung werden die drei Gewerkschaften mit der von der Kirchenleitung beauftragten Verhandlungskommission am 15. April 2015 in Verhandlungen eintreten.

Christian Hannasky

Tarifforderungen 2015 in der EKBO

Am 25.2.2015 tagten Vorstand und Tarifkommission des Landesverbandes BBsO und formulierten die Forderungen für die Tarifrunde 2015.

Nachdem die Tarifpartner im öffentlichen Dienst 5,5 % gefordert haben, beläuft sich die Forderung der GKD auf

**6,038 % ab 1. April 2015 auf alle dynamischen Entgeltbestandteile,
mindestens jedoch auf 172,38 € monatlich,
bei einer Laufzeit von 12 Monaten.**

Diese Forderung haben alle drei Gewerkschaften, GKD, GEW und ver.di gemeinsam erhoben. Die Verhandlungen werden am 15. April beginnen.

Verbandstag GKD Landesverband Mecklenburg – Vorpommern

Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen,

wir laden euch ein zum Verbandstag am

20. Juni 2015, 10:30 bis 14:00 Uhr

Ort:

Haus der Kirche „Sibrand Siegert“

Tagungshaus des Ev. Lutherischen Kirchenkreises Mecklenburg

Grüner Winkel 9 – 10

18273 Güstrow

Tagesordnung:

1. Begrüßung
2. Informationen zu Entwicklungen der Kirche des Nordens im Arbeitsrecht
3. Aktuelle Informationen zur GKD Arbeit
4. Rechtsberatung
5. Verschiedenes

Wir freuen uns sehr, dass die Justitiarin der GKD, Frau RAin Assmann, direkt für Antworten auf Ihre Fragen zur Verfügung stehen wird.

Zur besseren Planung für die Raumbestellung sowie die Einladung zum gemeinsamen Mittagessen bitten wir alle Interessenten, uns die Teilnahme schriftlich, per Mail oder per Fax bis 31. Mai 2015 zu bestätigen.

Wir freuen uns auf zahlreiches Erscheinen

Für den Vorstand

Christian Hannasky (Bundesvorsitzender)

DRITTER WEG IM DWBO AUF SCHLINGERKURS

Sterbende bekommen immer wieder Infusionen, werden an Schläuche zur Wiederbelebung gehängt, verzweifelt versuchen die Ärzte alle Möglichkeiten und quälen den Siechenden... Denn er hat leider keine Verfügung hinterlassen, dass er in Ruhe dahinscheiden will.

Aus unserer GKD Sicht ist dies genau die Situation, in welcher sich der sogenannte Dritte Weg der Arbeitsrechtsetzung von Beginn an befindet. Eine unselige Verquickung von theologischen Konstrukten mit historisch fragwürdigen Vorbildern führte zur Ideologie der „Dienstgemeinschaft“, die nie eine war und auch nicht mehr werden wird.

Die Überschrift des AGMV Newsletter 2/2015 charakterisiert eigentlich einen Dauerzustand. Denn von Anbeginn der Arbeitsrechtsetzung in den Kirchen und ihrer Diakonie wurden keineswegs alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter derselben in öffentliche Arbeitsverhältnisse (Beamtenum) gebracht, sondern natürlich auch in privatrechtliche Verhältnisse. Und das im doppelten Sinn, denn im Gegensatz zur übrigen Gesellschaft vereinzelt die Arbeitgeber der Kirchen und ihrer Diakonie die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, indem sie ihnen das kollektive Arbeitsrecht (Tarifvertrag) verweigerten.

AVR ist und bleibt Einzelvertrag, ohne jeden kollektiven Rechtsanspruch, auch wenn immer wieder fälschlich selbst von Mitarbeitervertretungen aus dem Bereich der AVR von „unseren Tarifen“ oder sogar Tarifverträgen geredet wird. Nur in der EKBO und in Nordelbien ist diese Ideologie durchbrochen worden.

Worum geht es nun diesmal konkret. Diesmal beharren die Arbeitgeber darauf, dass Dienstvereinbarungen zur Kürzung der 2. Hälfte der Jahressonderzahlung über mehrere Jahre auch über eine betriebliche Einigungsstelle erzwingbar werden sollen. (Angeblich soll dies notwendig sein zur Sicherstellung von Investitionen, die ein mehrjähriges Ansparen vorsehen.) Wenn MAVen nicht mitspielen, etwa, weil die vorgelegten Unterlagen nicht akzeptiert werden, soll auf eine Dienstvereinbarung verzichtet werden.

Das Ganze erinnert auch uns daran, wie in der Neufassung der Arbeitsrechtsregelungsordnung (ARRG), wir berichteten, die Vorschläge der Arbeitnehmervertretungen immer wieder abgeblockt wurden, aber auf Veränderungswünsche zu Gunsten der Arbeitgeberseite durchaus gehört wurde. Der

Newsletterartikel schildert konkret den Fall, wie die Freistellungsregelung für stellvertretende Kommissionsmitglieder (AK-Mitglieder) und Fachausschussmitglieder der Arbeitnehmerseite verändert wurden, ohne diese noch einmal mit der Arbeitnehmerseite zu diskutieren.

Im Großen und Ganzen geht es letztendlich um die doch „hohle Phrase“ des Dienstgemeinschaftsbegriffes. Immer und immer wieder erleben wir, auch im verfassten Kirchenbereich, das grundsätzliche Misstrauen der Arbeitgeber gegenüber den Mitarbeitenden und auch den MAVen. Da wird häufig versucht, die ohnehin minimalen Rechte der MAVen (etwa im Vergleich zum Betriebsverfassungsgesetz) durch kleine und größere Nadelstiche noch mehr einzuschränken. Es sei an die nun zum Glück entschärfte Frage „Was sind eigentlich Dienstpläne“ und wo dürfen MAVen noch hineinsehen, erinnert.

Wie soll es nun aber im Bereich der EKBO-Diakonie weitergehen? Das Beispiel eines Tarifvertrages, wie in Niedersachsen, steht auf Grund des für alle drei den TV EKBO verhandelnden Gewerkschaften insgesamt viel zu niedrigen Organisationsgrades der über 50000 Beschäftigten noch in weiter Ferne. Tarifverträge können nur durch Mächtigkeit, nicht mit schönen Worten, erreicht werden. Offenbar ist der Bewusstseins- und Leidensdruck der Beschäftigten einfach (noch) immer nicht hoch genug, sich zu organisieren. Erfreulicherweise ist Selbsterkenntnis manchmal auch ein Weg zur Besserung. So wird im Newsletter die schwierige Mobilisierung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auch in Zusammenhang mit der Politik der AGMV gebracht, die trotz schwerster Kröten, die geschluckt werden mussten, am Dritten Weg festgehalten hat und nicht, wie u. a. die GKD es seit 12 Jahren immer wieder angemahnt hat, auf den Tarifvertragsweg gesetzt hat. Sollte die AGMV sich nun in Zukunft wirklich, bevor immer weitere Kröten geschluckt werden müssen, einhellig zur Forderung nach einem Tarifvertrag durchringen, müssen wir vor einer weiteren Illusion warnen. Diesen Tarifvertrag werden im Bereich der EKBO nur die drei auch im Bereich der verfassten Kirche verhandelnden Gewerkschaften stemmen können. Hier ohne GEW und GKD agieren zu wollen, wird im nächsten Jahrzehnt nicht gelingen.

Die AGMV Newsletter sind einzusehen unter www.agmv-dwbo.de

U. Marth

Die Betriebsrente der EZVK ist eine gute Ergänzung zur staatlichen Rente

Rund 19 Jahre beträgt die durchschnittliche Lebenserwartung der heute 65-jährigen Frauen und Männer, und sie steigt weiter. Einen Großteil dieser gewonnenen Jahre verbringen die Menschen im Ruhestand. Die wichtigste Einnahmequelle ist dabei die Rente. Wer zusätzlich zur gesetzlichen Rente auch über eine Betriebsrente verfügt steht meist besonders gut da.

Der demografische Wandel verändert unsere Bevölkerungsstruktur. Noch nie lebten so viele Erwachsenengenerationen gleichzeitig. Rund ein Fünftel der Bevölkerung in Deutschland sind Menschen über 65, so viele wie in keinem anderen EU-Land. Und die älteren Menschen sind dabei auch gesünder, vitaler, aktiver als früher. Ob dies für den Einzelnen Chance oder Risiko bedeutet hängt nicht zuletzt davon ab, ob die persönlichen finanziellen Grundlagen stimmen. Denn der Ruhestand lässt sich nur dann nach den eigenen Vorstellungen gestalten, wenn man dies auch bezahlen kann.

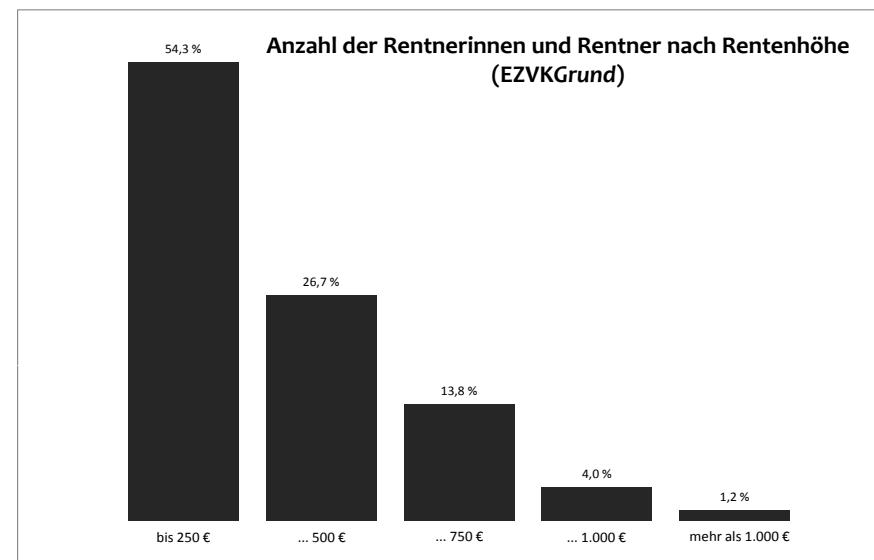
Gut 93 Prozent aller Frauen und Männer ab 65 Jahren beziehen in Deutschland eine eigene Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung. Das Standardrentenniveau ist allerdings seit seinem Höchststand 1977 von knapp 60 Prozent auf 48,7 Prozent im Jahr 2013 gesunken. Und es wird weiter sinken: Bis auf 45,6 Prozent im Jahr 2027. Die gesetzliche Sicherungsgrenze beträgt bis zum Jahr 2030 43 Prozent. Die konkreten Zahlen sind noch ernüchternder: Der durchschnittliche monatliche Zahlbetrag aus allen gesetzlichen Rentenleistungen betrug 2012 für Männer 998 Euro, für Frauen gar nur 739 Euro.

Hinter diesen trockenen Zahlen verbirgt sich eine einfache Tatsache: Künftige Rentnergenerationen werden immer länger leben, aber immer weniger monatliche Zahlungen aus der gesetzlichen Rentenversicherung erhalten. Eines ist daher sicher: Mit der gesetzlichen Rente allein lässt sich der gewohnte Lebensstandard nicht aufrecht erhalten. Glücklicherweise bieten sich für die meisten Rentnerinnen und Rentner weitere Einkommensquellen an: Menschen ab 65 beziehen tatsächlich nur 64 Prozent ihres Einkommens aus der gesetzlichen Rente. 21 Prozent stammen aus anderen Altersversorgungssystemen, wie der Zusatzversorgung, 9 Prozent aus der privaten Vorsorge. Die Zusatzversorgung ist also erheblich mehr als ein bloßes Taschengeld: Sie ist ein wichtiges Standbein für die Finanzierung der Lebensführung im Ruhestand.

Friedemann Claus

Der Rentenbezug in Zahlen

• Anzahl der Rentenbeziehenden (EZVKGrund und EZVKPlus):	71.266
davon Altersrenten:	57.807
Erwerbsminderungsrenten:	7.675
Hinterbliebenenrenten:	5.784
davon Waisenrenten:	557
• Summe aller Rentenleistungen (EZVKGrund, EZVKPlus und Abfindungen):	231.609.600 €
• Durchschnittliche Höhe der Altersrenten EZVKGrund:	289,48 €
• Durchschnittliche Höhe der Altersrenten EZVKPlus:	56,23 €
• Altersdurchschnitt der Rentenbeziehenden (alle Rentenarten EZVKGrund und EZVKPlus):	70 Jahre, 5 Monate



Die große Zahl von Teilzeitbeschäftigten spiegelt sich in dem hohen Anteil von Renten bis 250 €. Insgesamt zeigt die Bandbreite der Rentenhöhen aber auch die Vielfalt der verschiedenen Berufsbiografien der Versicherten.



Der neue Vorstand der Kirchengewerkschaft Niedersachsen

10 Jahre Kirchengewerkschaft Niedersachsen

Am 24.2.2015 feierten die Kolleginnen und Kollegen der Kirchengewerkschaft Niedersachsen ihr 10-jähriges Jubiläum. Unser Vorstandsmitglied Peter Knoop überbrachte unsere Grüße.

Die Feier wurde von einer Schüler Big-Band mit hervorragendem Swing begleitet und aufgelockert. Es gab aber auch inhaltliche Schwerpunkte, die sich um den Bereich Kindertagesstätten in Niedersachsen bzw. die anstehenden Tarifverhandlungen in den Bundesländern drehten.

Der um zwei Kolleginnen ergänzte Vorstand kann auf eine gute Festveranstaltung zurückblicken.

Die GKD ist mit der Kirchengewerkschaft Niedersachsen kollegial verbunden und wünscht weiteres gutes Gelingen im Streit für gute Arbeitsbedingungen in der Kirche in Niedersachsen.



Landesverband
Berlin-Brandenburg-
schlesische
Oberlausitz

**Mitgliedsbeiträge
ab 1. Oktober 2014**

Entgelt- gruppe	Arbeitszeit voll 100 %		Arbeitszeit bis 29,25 Std. 75 %		Arbeitszeit bis 19,5 Std. 50 %	
	Jahres- beitrag	Quartals- beitrag	Jahres- beitrag	Quartals- beitrag	Jahres- beitrag	Quartals- beitrag
1	78,48	19,62	58,92	14,73	39,24	9,81
2	103,44	25,86	77,64	19,41	51,72	12,93
3	110,16	27,54	82,68	20,67	55,08	13,77
4	115,56	28,89	86,64	21,66	57,84	14,46
5	120,84	30,21	90,60	22,65	60,48	15,12
6	125,40	31,35	94,08	23,52	62,76	15,69
7	130,20	32,55	97,68	24,42	65,16	16,29
8	137,16	34,29	102,84	25,71	68,64	17,16
9	167,52	41,88	125,64	31,41	83,76	20,94
10	189,48	47,37	142,08	35,52	94,80	23,70
11	203,64	50,91	152,76	38,19	101,88	25,47
12	223,68	55,92	167,76	41,94	111,84	27,96
13	228,60	57,15	171,48	42,87	114,36	28,59
14	243,60	60,90	182,76	45,69	121,80	30,45
15	266,64	66,66	200,04	50,01	133,32	33,33

Ruheständler, Arbeitslose, Auszubildende, Mitglieder in der Elternzeit				
	monatliches Einkommen (Brutto)	Jahres- beitrag	Quartals- beitrag	Monats- beitrag
bis	500,00 €	18,00 €	4,50 €	1,50 €
bis	750,00 €	30,00 €	7,50 €	2,50 €
bis	1.000,00 €	36,00 €	9,00 €	3,00 €
über	1.000,00 €	48,00 €	12,00 €	4,00 €

Die Beteiligungsrechte der MAV bei Kündigungen (Aufbauseminar)

Die Kündigung von Mitarbeiter/-innen unterliegt der Mitbestimmung-/Mitberatung durch die MAV. Die MAV hat hier anders als im Betriebs- oder Personalvertretungsrecht die Möglichkeit, den Ausspruch einer (wirksamen) ordentlichen, ggf. auch außerordentlichen Kündigung zu verhindern, indem sie (wirksam) die Zustimmung verweigert. Demgemäß trägt sie hier eine große Verantwortung, die weit über die eines Betriebsrates, Personalrates hinaus geht.

Dieses Seminar soll die Teilnehmenden in die Lage versetzen, einen entsprechenden Antrag der Dienststellenleitung sachgerecht zu bearbeiten. Dazu werden Sie in die Grundlagen des individuellen Kündigungsschutzes und der entsprechenden Beteiligungsrechte eingeführt. Anhand von Praxisbeispielen erfahren Sie, worauf die MAV bei Kündigungen zu achten hat und welche Handlungsmöglichkeiten ihr zur Verfügung stehen.

Anmeldung

Hiermit melde ich mich verbindlich für die MAV-Schulung an.

Die Beteiligungsrechte der MAV 17.06.2015
 Die Beteiligungsrechte der MAV 19.06.2015

Kosten: 50,00 € inkl. kleine Erfrischungen und Skript
 Referentin: RAin Sabine Assmann, Fachanwältin für Arbeitsrecht u. Mediatorin
 Ort: Geschäftsstelle der GKD, Rathausstraße 72, 12105 Berlin

Name:
 Vorname:
 Straße:
 Ort:
 Tel. privat:
 E-Mail:
 Tätigkeit:
 Dienststelle:
 Tel. dienst.:

..... Datum Unterschrift

Bitte senden an: GKD, Rathausstr. 72, 12105 Berlin
 Fax: (030) 70 78 30 39, gkd-bbso@t-online.de

Aktuelles aus der Rechtsprechung

Urlaub - Ausschluss von Doppelansprüchen

Eine wenige beachtete Vorschrift zum Bundesurlaubsgesetz ist § 6 BUrlG. Das Bundesarbeitsgericht hatte sich im Januar dieses Jahres erneut mit diesem Paragraphen zu beschäftigen. Gemäß § 6 Abs. 1 BUrlG besteht der Anspruch auf Urlaub nicht, soweit dem Arbeitnehmer für das laufende Kalenderjahr bereits von einem früheren Arbeitgeber Urlaub gewährt worden ist. Wechselt ein Arbeitnehmer im Kalenderjahr in ein neues Arbeitsverhältnis und beantragt er Urlaub, muss er deshalb mitteilen, dass sein früherer Arbeitgeber seinen Urlaubsanspruch für das laufende Kalenderjahr noch nicht (vollständig oder teilweise) erfüllt hat. Der Arbeitnehmer kann diese Voraussetzung für seinen Urlaubsanspruch im neuen Arbeitsverhältnis grundsätzlich durch die Vorlage einer entsprechenden Bescheinigung seines früheren Arbeitgebers nachweisen. Dieser ist nach § 6 Abs. 2 BUrlG verpflichtet, dem Arbeitnehmer bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine Bescheinigung über den im laufenden Kalenderjahr gewährten oder abgegoltenen Urlaub auszuhändigen.

Der Kläger war ab dem 12. April 2010 im Lebensmittelmarkt des Beklagten beschäftigt. Der Beklagte lehnte nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses noch im selben Jahr die vom Kläger verlangte Abgeltung seines Urlaubs u. a. mit der Begründung ab, dem Kläger sei bereits von seinem früheren Arbeitgeber für das Jahr 2010 Urlaub gewährt worden. Eine Urlaubsbescheinigung seines früheren Arbeitgebers hatte der Kläger dem Beklagten nicht vorgelegt. Da die arbeitsvertragliche Ausschlussfrist (im TV-EKBO 6 Monate) unwirksam war, erhielt der Kläger nunmehr die Gelegenheit nachzuweisen, dass sein früherer Arbeitgeber seinen Urlaubsanspruch für das Kalenderjahr 2010 nicht (vollständig oder teilweise) erfüllt oder abgegolten hat. Führt der Kläger diesen Nachweis – so das Bundesarbeitsgericht - hat der Beklagte den Urlaub des Klägers abzugelten, soweit er den Urlaubsanspruch des Klägers nicht selbst erfüllt hat.

Bundesarbeitsgericht; Urteil vom 16. Dezember 2014 - 9 AZR 295/13 -Pressemitteilung Nr. 66/14

Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses sollte daher immer an die Urlaubsbescheinigung gedacht werden!

zum Sammeln heraustrennen

Urlaub bei Wechsel in eine Teilzeittätigkeit mit weniger Wochenarbeitstagen

Kann ein vollzeitbeschäftigter Arbeitnehmer vor seinem Wechsel in eine Teilzeittätigkeit mit weniger Wochenarbeitstagen Urlaub nicht nehmen, darf nach der Rechtsprechung des Gerichtshofs der Europäischen Union (EuGH) die Zahl der Tage des bezahlten Jahresurlaubs wegen des Übergangs in eine Teilzeitbeschäftigung nicht verhältnismäßig gekürzt werden. Das Argument, der erworbene Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub werde bei einer solchen Kürzung nicht vermindert, weil er - in Urlaubswochen ausgedrückt - unverändert bleibe, hat der EuGH unter Hinweis auf das Verbot der Diskriminierung Teilzeitbeschäftigter ausdrücklich verworfen. Aufgrund dieser Rechtsprechung des EuGH konnte an der bisherigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts nicht festgehalten werden, nach der die Urlaubstage grundsätzlich umzurechnen waren, wenn sich die Anzahl der mit Arbeitspflicht belegten Tage verringerte.

Auf das Arbeitsverhältnis der Parteien findet der Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) Anwendung. Der Kläger wechselte ab dem 15. Juli 2010 in eine Teilzeittätigkeit und arbeitete nicht mehr an fünf, sondern nur noch an vier Tagen in der Woche. Während seiner Vollzeittätigkeit im Jahr 2010 hatte er keinen Urlaub. Die Beklagte hat gemeint, dem Kläger stünden angesichts des tariflichen Anspruchs von 30 Urlaubstagen bei einer Fünftageweche nach seinem Wechsel in die Teilzeittätigkeit im Jahr 2010 nur die 24 von ihr gewährten Urlaubstage zu (30 Urlaubstage geteilt durch fünf mal vier). Der Kläger hat die Ansicht vertreten, eine verhältnismäßige Kürzung seines Urlaubsanspruchs sei für die Monate Januar bis Juni 2010 nicht zulässig, sodass er im Jahr 2010 Anspruch auf 27 Urlaubstage habe (für das erste Halbjahr die Hälfte von 30 Urlaubstagen, mithin 15 Urlaubstage, zuzüglich der von ihm für das zweite Halbjahr verlangten zwölf Urlaubstage).

Das Bundesarbeitsgericht gab dem Kläger Recht. Zwar regelt § 26 Abs. 1 TVöD u.a., (entspricht § 26 TV-EKBO), dass sich der für die Fünftageweche festgelegte Erholungsurlaub nach einer Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit auf weniger als fünf Tage in der Woche vermindert. Die Tarifnorm ist jedoch nach Ansicht des Bundesarbeitsgerichts wegen Verstoßes gegen das Verbot der Diskriminierung von Teilzeitkräften unwirksam, soweit sie die Zahl der während der Vollzeittätigkeit erworbenen Urlaubstage mindert. Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 10. Februar 2015 - 9 AZR 53/14 (F) -

Mindestentgelt in der Pflegebranche

Auch mit dem Mindestentgelt in der Pflegebranche, welches höher ist als der gesetzliche Mindestlohn, hatte sich das Bundesarbeitsgericht zu beschäftigten. Das Mindestentgelt nach § 2 der Verordnung über zwingende Arbeitsbedingungen für die Pflegebranche (PflegeArbbV) vom 15. Juli 2010 ist nach Auffassung des Bundesarbeitsgerichts nicht nur für Vollarbeit, sondern auch für Arbeitsbereitschaft und Bereitschaftsdienst zu zahlen. Es beträgt ab 1. Januar 2015 9,40 Euro pro Stunde in den alten Bundesländern und 8,65 Euro in den neuen Bundesländern. Bis Januar 2017 wird er schrittweise weiter erhöht.

Dies gilt auch für die Pflegekräfte, die neben den eigentlichen Pflegeleistungen auch Tätigkeiten im Bereich der hauswirtschaftlichen Versorgung der Schwestern (wie z. B. Zubereiten von Frühstück und Abendessen, Wechseln und Waschen von Wäsche) erbringen. Nach Auffassung des Bundesarbeitsgerichts ist das Mindestentgelt nach § 2 PflegeArbbV „je Stunde“ festgelegt und knüpft damit an die vergütungspflichtige Arbeitszeit an. Dazu gehören nicht nur die Vollarbeit, sondern auch die Arbeitsbereitschaft und der Bereitschaftsdienst. Während beider muss sich der Arbeitnehmer an einem vom Arbeitgeber bestimmten Ort bereithalten, um im Bedarfsfalle unverzüglich die Arbeit aufzunehmen. Zwar kann dafür ein geringeres Entgelt als für Vollarbeit bestimmt werden. Von dieser Möglichkeit hat der Ordnungsgeber im Bereich der Pflege aber keinen Gebrauch gemacht. Deshalb sind arbeitsvertragliche Vereinbarungen, die für Bereitschaftsdienst in der Pflege ein geringeres als das Mindestentgelt nach § 2 PflegeArbbV vorsehen, unwirksam. (Bundesarbeitsgericht; Urteil vom 19. November 2014 - 5 AZR 1101/12 -)

Die Regelungen der AVR.DWBO zu den Bereitschaftsdiensten nach Anlage 8 Abs. 3 dürften zumindest in der Stufe A bei bis zu 8 Diensten im Monat in den unteren Lohngruppen unwirksam sein wegen Verstoßes gegen den Pflegemindestlohn.

Nach § 9 TV-EKBO werden Bereitschaftsdienste nur mit 50 % der tariflichen Arbeitszeit faktorisiert und nicht gesondert vergütet, so dass bei einem Stundenlohn unter 17,00 € (allgemein) oder 18,80 € (Pflege) ein Verstoß gegen die PflegeArbbV bzw. das Mindestlohngesetz vorliegen dürfte.

Sabine Assmann
 Fachanwältin für Arbeitsrecht
 in: Ganß + Assmann, Rechtsanwälte

GKD

**DIE GEWERKSCHAFT FÜR ALLE BESCHÄFTIGTEN
IN KIRCHE, DIAKONIE UND CARITAS**

Abkürzungen

AGMV	Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen
ARGG	Arbeitsrechtsregelungsgrundsatzgesetz
ARK	Arbeitsrechtliche Kommission
AVR	Arbeitsvertragsrichtlinien
DW	Diakonisches Werk
DWB	Diak. Werk Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz
EKBO	Ev. Kirche Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz
EZVK	Evangelische Zusatzversorgungskasse
EKD	Evangelische Kirche in Deutschland
EKM	Evangelische Kirche in Mitteldeutschland
KADO	Kirchliche Dienst- und Arbeitsvertragsordnung
KAT	Kirchlicher Arbeitnehmerinnen Tarifvertrag
KAVO	Kirchliche Arbeitsvertragsordnung
KDVO	Kirchliche Dienstvertragsordnung
MAV	Mitarbeitervertretung
MVG	Mitarbeitervertretungsgesetz
UEK	Union Evangelischer Kirchen
vkM-D	Vereinigung kirchlicher Mitarbeiterverbände Deutschland

**Gewerkschaft Kirche & Diakonie**

Geschäftsstelle Berlin, Rathausstr. 72, 12105 Berlin
Di. und Do. von 9 - 15 Uhr • Tel.: (030) 7 05 40 69
Fax: (030) 70 78 30 39 • Internet: www.gkd-berlin.de
gkd-bund@t-online.de

GKD (Bundesverband)

Vorsitzender: Christian Hannasky, Tel.: (030) 4 34 44 32
1. Stellv. Vorsitzender: Uwe Marth, Tel.: (030) 8 17 58 13
2. Stellv. Vorsitzender: Peter Knoop, Tel.: 0151 23 38 72 29
Schatzmeister:
Schriftführer: Bernd-Hartmut Hellmann, Tel.: 017 12 74 09 41
Ehrenvorsitzender: Friedemann Claus, CFFeueropal@aol.com

Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz:

Rathausstr. 72, 12105 Berlin, Tel.: (030) 7 05 40 29, Fax: (030) 70 78 30 39,
gkd-bbso@t-online.de

Vorsitzender: Christian Hannasky, Tel.: (030) 4 34 44 32, chrhannasky@web.de

Fachgruppenvertreter

SOL: Bernd-Hartmut Hellmann, Tel.: 017 12 74 09 41

Diakonisch-sozial-pädagogischer Bereich (dsp): NN

Kita: Andreas Pagel, Tel.: (030) 2 11 64 27

Religionsunterricht: Helmut Blanck, Tel.: pr. (030) 3 75 58 54

Haus- und Kirchwart/innen: Peter Heinze, Tel.: 0152 08 58 38 69

Kirchenmusiker/innen: Matthias Schmelmer, Tel.: (030) 61 20 28 66

Verwaltung: Petra Gehrman, Tel.: (030) 4 11 19 19

Friedhof: Wolfgang Selig, Tel.: pr. (030) 7 06 11 98

Mitteldeutschland: Kontakt: über die Geschäftsstelle Berlin

Mecklenburg-Vorpommern: Kontakt: über die Geschäftsstelle Berlin

Oldenburg: Vorsitzender: Willy Bergner (komm.), Tel.: 017 13 70 77 13

WIR sind für Sie da!

Die **Gewerkschaft Kirche und Diakonie**

WIR sind die mitgliederstärkste Gewerkschaft in der Landeskirche Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz und auch in der Diakonie vertreten. Das hat gute Gründe:

WIR sind die Gewerkschaft, die 1983 den 1. Tarifvertrag in der Berliner Kirche abgeschlossen hat. GEW und ÖTV folgten einige Jahre später.

WIR beteiligen uns nicht am 3. Weg. Weder direkt noch indirekt.

WIR fordern klare Arbeitsbedingungen

- Auskömmliche Gehälter, orientiert an den Tarifen des öffentlichen Dienstes
- Sichere Arbeitsplätze, die nicht krankmachen
- Das Ende der sachgrundlosen Befristungen von Arbeitsverträgen

WIR bieten Ihnen Rechtsschutz und professionelle Rechtsauskünfte durch Personen, die sich im Kirchenrecht auskennen, und individuelle persönliche Rechtsberatung und Prozessbegleitung.

WIR bieten Ihnen die schnelle Bearbeitung Ihrer Anliegen durch engagiertes Personal.

WIR haben niedrige Beiträge, weil wir mit einer flachen Hierarchie arbeiten, mit den Beiträgen unserer Mitglieder sorgsam umgehen und ein preiswertes Büro unterhalten. Unsere Vorstände beziehen keine Gehälter, sondern zahlreiche Mitglieder engagieren sich ehrenamtlich.

WIR stärken die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Kirche und Diakonie gegenüber dem Arbeitgeber. Denn:

- Arbeitgeber und Arbeitnehmer haben unterschiedliche Interessen.
- Arbeitgeber sind in Arbeitgeberorganisationen gut vernetzt und dadurch stark.

Auch Arbeitnehmer müssen in einer starken Gemeinschaft vernetzt sein.

**Dazu brauchen wir
SIE !**

WIR bitten Sie deshalb, stärken Sie Ihre Interessensvertretung, tragen Sie aktiv dazu bei, dass Ihre Interessen und die Ihrer Kolleginnen und Kollegen effektiv und offensiv vertreten werden können. Durch uns – für Sie – für uns alle.

**Werden Sie deswegen heute Mitglied
Ihrer Gewerkschaft Kirche und Diakonie!**

Hiermit trete ich der Gewerkschaft Kirche und Diakonie zum bei.

Name:

Vorname: Geb. am:

Telefon: E-Mail:

Beschäftigt als:

Dienststelle:

Kirchenkreis:

Vergütung:

- TV-EKBO-Entgeltgruppe: Beschäftigungsumfang: Stunden/Woche
- Beamten-Besoldungsgruppe: Beschäftigungsumfang: Stunden/Woche
- Ohne Tarifbindung (z.B. AVR) – Entgelt (Brutto/Monat, ohne Zulagen):
- Pensions- oder Rentenbezüge (Brutto/Monat):
- Elternzeit – Einkommen (Brutto/Monat):
- In Ausbildung – Einkommen (Brutto/Monat):
- Geringfügig Beschäftigte – Einkommen (Brutto/Monat):
- Sonstige Beschäftigte – Einkommen (Brutto/Monat):

Gewerkschaft Kirche und Diakonie

Rathausstr. 72, 12105 Berlin

Gläubiger-Identifikationsnummer DE53ZZZ00000034129

Mandatsreferenz WIRD SEPARAT MITGETEILT

SEPA-Lastschriftmandat

Ich ermächtige die GKD, Zahlungen von meinem Konto mittels Lastschrift einzuziehen. Zugleich weise ich mein Kreditinstitut an, die von der GKD auf mein Konto gezogenen Lastschriften einzulösen.

Hinweis: Ich kann innerhalb von acht Wochen, beginnend mit dem Belastungsdatum, die Erstattung des belasteten Betrages verlangen. Es gelten dabei die mit meinem Kreditinstitut vereinbarten Bedingungen.

Vorname und Name (Kontoinhaber):

Straße und Hausnummer:

Postleitzahl und Ort:

Kreditinstitut (BIC):

IBAN:

Datum, Ort und Unterschrift:



*Deutscher Evangelischer
Kirchentag Stuttgart*
3. – 7. Juni 2015



damit wir klug werden

(Psalm 90,12)

**Wir sind dabei ...
Zelthalle 03, Stand B06**