



**Damit wir klug werden:
Verantwortung teilen**

| | |
|---|----|
| Impressum | 2 |
| Vorwort | 3 |
| Gewerkschaftliche Gedanken zum Kirchentag | 4 |
| MVG, ein zahnloser Tiger | 6 |
| Fakten und Hintergründe zum Lehrerstreik | 9 |
| Kurzinfo Tarifergebnis EKBO | 11 |
| 18. Fachtagung zum Arbeitsrecht Eichstätt | 12 |
| Einladung Verbandstag GKD BBsO | 13 |
| Gewerkschafts- und Verbändetreffen Hannover | 14 |
| MAV-Schulung | 16 |
| Einladung Verbandstag LV Mecklenburg/Vorpommern | 17 |
| Arbeitsrecht § | 18 |
| Abkürzungen | 20 |
| Adressen, Ansprechpartner, Kontakte | 21 |
| Wer wir sind! | 22 |
| 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, Baalmann

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 Leserinnen und Leser,

die Evangelische Kirche in Deutschland (EKD) fordert in ihrer neuen Denkschrift „Solidarität und Selbstbestimmung im Wandel der Arbeitswelt“ die „gesellschaftliche Teilhabe“ möglichst vieler. Ihrer Einschätzung nach reicht der

Mindestlohn nicht aus. Ferner gehören befristete Verträge, Leiharbeit und Werkverträge auf den Prüfstand. Und Evangelische Christen sollen sich in Gewerkschaften, Personal- und Betriebsräten engagieren.

Das sind alles Forderungen, die die GKD voll unterstützt. Wenn die EKD tatsächlich die Absicht hat, dass ihre Forderungen in Zukunft im eigenen Haus umgesetzt werden sollen und nicht nur für die Anderen zu gelten haben, dann wird sie in der GKD einen verlässlichen Partner finden.

Doch leider sieht die kirchliche Arbeitswelt in allen genannten Punkten noch ganz anders aus. Wo wichtige Problemfelder aufgegriffen werden müssen, davon berichten die Beiträge in diesem Heft. Sie bestätigen, wie notwendig für alle und hilfreich für den Einzelnen die Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft wie der GKD auch für die kirchlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist. Denn auch in der kirchlichen Arbeitswelt stehen sich Arbeitnehmer und Arbeitgeberinteressen gegenüber. Diese auf Augenhöhe miteinander zu erkennen, zu benennen und gemeinsam auszuloten, bedarf es auch auf der Mitarbeiterseite durchsetzungsfähiger Strukturen, die echte „gesellschaftliche Teilhabe“ erst ermöglichen. Mit arbeitgeberabhängigen MAV'en, deren Beteiligungsrechte immer stärker reduziert werden, geht das ganz sicher nicht.

Einen Lichtblick gibt es aus dem Bereich der EKBO zu berichten. Hier konnten Tarifergebnisse zum Entgelt erzielt werden, die noch vor den Sommerferien greifen sollen. Tarifverhandlungen mit Gewerkschaften, das sollte Schule machen in Kirche und Diakonie. Lassen Sie sich gerne informieren, wie das geht.

Ihr Christian Hannasky
Vorsitzender

„damit wir klug werden“

Ein Motto muss sein! Jeder Kirchentag hat eins. Ein mehr oder weniger illustrierter Kreis (Kirchentagspräsidium) trifft die Auswahl. Dieses Motto ist die Losung des Kirchentags 2015 in Stuttgart. Über andere Vorschläge erfährt man nichts.

Und so unterliegt solch ein Motto, wie andere Losungen auch, einer gewissen Beliebigkeit. Dieses aber ist, wie sich schnell herausstellt, extrem aus dem Zusammenhang gerissen. Es geht im Psalm 90, einem dem Mose in den Mund gelegten Gebet, um die Frage, welche Zuflucht haben wir, wenn wir uns der eigenen Vergänglichkeit und der Trennung von Gott, dies nennt die Bibel Sünde, bewusst werden. Der Betende hier bedenkt die „Jahre, die wie ein Geschwätz“ (Vers 9) dahinfließen“, wie „die Zeit davon fliegt und alles nur vergebliche Mühen sind“. Dann kommt in Vers 12 der berühmte Schlusssatz des 1. Teils des Psalms: „Lehre uns bedenken, dass wir sterben müssen, auf dass wir klug werden.“ Folgend schließen sich die fünf ermunternden Verse über den richtigen Weg an. Gott möge uns von sich aus mit Gnade füllen und durch die Erkenntnis seiner Werke uns zum Tun bringen! „Der Herr, unser Gott, sei uns freundlich und fördere das Werk unserer Hände bei uns. Ja, das Werk unserer Hände wollest Du fördern.“ (Vers 17)

Kirchentagspräsident Andreas Barner, Vorsitzender der Unternehmensleitung des Pharmakonzerns Boehringer-Ingelheim betont, die Losung fordere Antworten zu Fragen wie Migration, Bildung, Gerechtigkeit und den Gütern, die allen gehören, heraus.

Die Generalsekretärin Ellen Ueberschär sieht sich zu protestantischer Selbstkritik aufgerufen. Ihr plakatives Motto dazu: „Wir sind nicht klug; wir können es gemeinsam werden“!?

Landesbischof Frank Otfried July sieht die Losung so: Klug werden heißt zu wissen, dass das Leben von Gott kommt und zu Gott geht. Dies muss in der aktuellen Debatte zur Sterbehilfe das christliche Grundbekenntnis sein. Er findet im Motto auch den deutlichen Aufruf zu „engagiertem Handeln in unserer Gesellschaft und der Welt“. (Die drei Positionen wurden dem Evangelischen Gemeindeblatt für Württemberg entnommen - Vorstellung des Kirchentagsmottos 2014.)

Nun ist als erste Anmerkung zu sagen: Das Motto findet man gar nicht in den meisten Bibelübersetzungen. Könnte es sein, dass man da aus bestimm-

ten Interessen dem Martin Luther, einfach, weil das Motto so eingängig ist und irgendwie wieder mal für alles passt, auf den sprichwörtlichen Leim gegangen ist? Die Einheitsübersetzung etwa schreibt Vers 12 so: „Unsere Tage zu zählen lehre uns! Dann gewinnen wir ein weises Herz.“

Im gleichen Sinne übersetzt die Genfer Bibelgesellschaft Franz Eugen Schlachter: „Lehre uns unsere Tage richtig zählen, damit wir ein weises Herz erlangen!“ Ganz gleich übersetzt die Bibel in gerechter Sprache.

Was hat dies aber nun mit uns als Gewerkschaft Kirche und Diakonie zu tun?

Natürlich muss es für uns darum gehen, die schon sooft angemahnte Klugheit im Bereich des nach dem öffentlichen Dienst größten Arbeitgebers „Kirche“ endlich auch in verlässlichen Arbeitsbedingungen für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sichtbar werden zu lassen.

Immer wieder Klugheit in der Welt anzumahnen, schön und gut. Aber wie in der Erziehung nur das Vorleben, das eigene Beispiel, nachhaltig wirkt, so ist es auch im Verhältnis von Welt und Kirche. Wer dauernd den Begriff der Dienstgemeinschaft benutzt, aber der Hierarchisierung der Evangelischen Kirchen nicht entgegentritt, benutzt den Begriff nur als ideologische Hülse. Wer Mitarbeiterrechte, die durch das Mitarbeitervertretungsgesetz ohnehin im Vergleich zu Betriebsverfassungs- (Privatwirtschaft) oder Personalrecht im Öffentlichen Dienst stark eingeschränkt sind, mit immer neuen Formalien, etwa aktuell ob Stundenpläne Dienstpläne sind und MAVen ein Einsichtsrecht haben, zu torpedieren versucht, zeigt nicht Klugheit und Fürsorge sondern reine Herrschaftsattitüde.

Als Gewerkschaft brauchen wir nicht fromme Sprüche sondern Taten. Ziehen wir noch einmal den Bischof July heran. Er legt den Akzent ganz deutlich auf das Tun, so wie es auch im Psalm steht. Das Werk möge Gott fördern, nicht das Reden. Wir als Gewerkschaft Kirche und Diakonie, Vertreterin der Mitarbeitenden in Kirche, Diakonie und zunehmend Caritas, werden dieses Ziel, durch transparente, klare Tarifverträge und ein starkes Mitarbeitervertretungsrecht praktisch mitzuarbeiten, weiter verfolgen. Möge dann, durch das Beispiel Kirche, auch ein wenig die Klugheit in der Gesellschaft zunehmen.

Uwe Marth

Das MVG auf Schlingerkurs

Vor Gericht und auf hoher See ist man allein in Gottes Hand. Diese Spruchweisheit kennt wohl jeder. Mir reicht manchmal schon meine Segeljolle, um zu spüren, was das heißen könnte. Gelegenheit zur Überprüfung gibt auch manche Schiedsstellenentscheidung, obwohl es sich dabei um reines Menschenwerk handelt.

Was stand an? Eine Kollegin wollte nicht versetzt werden, die MAV der aufnehmenden Dienststelle sprang ihr zur Seite und verweigerte die Zustimmung. Die Leitung der aufnehmenden Dienststelle beantragte die Ersetzung der Mitbestimmung. So geschehen. Was alle Beteiligten verwundert hatte, war die schlussendliche Begründung: Die Mitarbeitervertretung hatte dazu gar nichts zu befinden, denn die Beschäftigte war ja noch gar nicht Teil der neuen Dienststelle, so ist die MAV ja auch noch gar nicht zuständig!

Hier ist nicht der Ort für „Urteilsschelte“, wohl aber eine kritische Reflektion des Zustandes unseres Mitarbeitervertretungsrechtes. So ist der Kasus: Bei einer Versetzung eines bereits kirchlich Beschäftigten hat die aufnehmende MAV ein eingeschränktes Mitbestimmungsrecht, die abgebende aber nur ein Mitberatungsrecht. Kurz gefasst sagt das Mitberatungsrecht, das die MAV sich befassen darf, Erörterung verlangen darf, Stellung nehmen darf, am Ende teilt der Arbeitgeber aber mit, warum er doch anders verfährt. Ende! Dem gegenüber darf die fehlende Mitbestimmung nur von der Schiedsstelle ersetzt werden.

Die MAV der aufnehmenden Dienststelle darf sich nun auch nicht mehr im Sinne des Versetzungskandidaten verwenden, sie ist ja nicht zuständig! Das ist ein Skandal erster Güte, weil ein Beschäftigter hier ohne jeglichen materiellen Schutz da steht. Kurz gesagt: Für ihn existiert kein Mitarbeitervertretungsrecht.

Wie kam es dazu? Kurt Tucholsky nennt in seinen zehn Ratschlägen für einen schlechten Redner das „geschichteln“ als eines der Übel, also langatmige Her- und Ableitungen. Obwohl mir Tucholsky ein mahnendes Beispiel ist, komme ich nicht ganz daran vorbei:

Das Betriebsverfassungsgesetz: 1952 wurde das Betriebsverfassungsgesetz als Bundesgesetz verabschiedet. Es regelte unter anderem die betriebliche Mitbestimmung. Im Gesetzgebungsverfahren sollten zunächst die Kirchen dem Gesetz mit unterworfen werden. In der Folge kam es zu annähernd gleichlautenden Briefen von Kardinal Frings und Bischof Dibelius an Bundeskanzler Adenauer, mit der Forderung, die Kirchen davon auszunehmen, freilich auch mit der Zusicherung, im kirchlichen Bereich zu adäquaten Regelungen zu kommen. Wir erinnern uns, dass 1952 die volle staatliche Souveränität noch nicht wieder her-

gestellt war und die Demokratisierung der Wirtschaft eine wichtige Vorgabe der Hohen Kommissare zur Entnazifizierung darstellte. Dieser Vorgabe sollte das Betriebsverfassungsgesetz dienen. Im Endeffekt wurden die Kirchen jedoch nicht vom Betriebsverfassungsgesetz erfasst. Als dieses Gesetz 1972 (erste Amtszeit von Bundeskanzler Brandt) reformiert werden sollte, stellte man fest, dass im kirchlichen Bereich die adäquaten Regelungen immer noch auf sich warten ließen. Ein weiterer Versuch, durch Gesetz für Regelungen auf der Höhe der Zeit zu sorgen, scheiterten abermals durch Intervention kirchlicher Lobbyisten, ohne dass es in der Folge zu spürbaren Verbesserungen im kirchlichen Dienst kam.

Der West-Berliner Sonderweg: In den siebziger Jahren wurde das Mitarbeitervertretungsgesetz (MAVG) durch die Regionalsynode der Evangelischen Kirche Berlin-Brandenburg (West) verabschiedet. Dieses Kirchengesetz räumte den Mitarbeitervertretungen weitgehende Rechte ein. Es stellte die Augenhöhe zwischen Dienststellenleitungen und Mitarbeitervertretungen her. Die wichtigsten Unterschiede zu den gegenwärtigen kirchengesetzlichen Regelungen werden hier an zwei Beispielen benannt: Dienststellenleitungen hatten in ihrer Eigenschaft als abhängig Beschäftigte das aktive Wahlrecht und konnten entsprechend auch vertreten werden. Eine wie auch immer geartete „eingeschränkte Mitbestimmung“ war unbekannt.

Der Paradigmenwechsel der neunziger Jahre: Im Zuge der Wiedervereinigung unserer Landeskirche, wie auch der Auflösung des DDR-Kirchenbundes wurde ein EKD-Gesetz zur Mitarbeitervertretung entworfen. Es sollte für einheitliche Standards im Mitarbeitervertretungsrecht sorgen. Hierdurch wurde u. a. der Begriff der „eingeschränkten Mitbestimmung“ in personalen Angelegenheiten in unserem Bereich neu eingeführt. Künftig konnte man nur noch die Mitbestimmung verweigern, wenn eine Maßnahme gegen eine bindende Rechtsvorschrift verstieß. Das musste dargestellt werden. In der Beurteilung von Mitbestimmungsrechten wurde dadurch das Gleichgewicht zwischen Dienststellenleitungen und Mitarbeitervertretungen nachhaltig und empfindlich gestört. Dienststellenleitungen wurden – abhängig beschäftigt hin oder her - vollständig aus den Vertretungstatbeständen eliminiert. Es lässt sich die Behauptung aufrecht erhalten, dass schon hier unsere Landeskirche den partizipativen Weg, der konstitutiv für die Westregion war, verlassen hatte.

2005 und die „außerordentliche Kündigung“: Die Einführung des EKD-MVG in den 90er Jahren wurde durch die Möglichkeit abgedeckt, ein Anwendungsgesetz zu verabschieden, um bisherige MAV-Rechte aufrecht zu erhalten. Der schwerwiegendste Eingriff der Landessynode in den Bestand wurde 2005 verabschiedet. Dabei wurden die Mitbestimmungstatbestände bei außeror-

dentlicher Kündigung beseitigt. Im Gesetzgebungsprozess wurden die Synodalen wie folgt belehrt: Es ist kaum möglich, jemanden wegen schwerwiegender Verfehlungen aus dem Dienst zu entlassen, solange es in diesem Fall auch nur die eingeschränkte Mitbestimmung gibt. Die Argumentation war verführerisch und selbstverständlich unsinnig, denn spätestens die Schiedsstelle ersetzte auch schon damals die Verweigerung bei schwerwiegenden Verfehlungen.

Irgendetwas bleibt immer hängen: Umgekehrt wird ein Schuh draus! Jemand, der massiv beschuldigt wird, kann nicht mehr wirksam vertreten werden, weil sein Arbeitsverhältnis durch fristlose Kündigung längst endete, bevor noch ein Arbeitsgericht sich mit dem Vorgang befassen konnte. Im Ergebnis ist er schlicht raus! Das noch eingeräumte Mitberatungsrecht der MAV erweist sich aus genannten Gründen als „zahnlöser Tiger“, der (ehemals) Beschäftigte steht schnell ohne Arbeitsplatz und Einkommen, aber behaftet mit dem Makel einer „fristlosen Kündigung“, schutzlos da.

Selbst der Tatbestand „außerordentliche Kündigung mit sozialer Auslauffrist“ ist nicht sozialverträglich geregelt: Hier geht es um Beschäftigte, die nur deshalb außerordentlich gekündigt werden, weil eine betriebsbedingte Kündigung tarifvertraglich ausgeschlossen ist. Es trifft hier Beschäftigte, die sich nichts haben zu Schulden kommen lassen. Wenigstens hier hätte es einen Mitbestimmungstatbestand geben müssen. Sein Fehlen ist Einladung an Dienststellenleitungen zu tricksen, um sich vor den Folgen (Abfindungen, lange Auslauf-fristen) herum zu mogeln.

Zurück zur aktuellen Fragestellung. Ich habe den Eindruck, dass das Mitarbeitervertretungsrecht einem Erosionsprozess unterzogen wird. Dieser Eindruck wird auch dadurch verstärkt, dass Dienststellenleitungen versuchen, das Gesetz auszulegen, anstatt ihrer Pflicht zur Anwendung nachzukommen. Sie äußern sich zufrieden über nachteilhafte Entscheidungen, zum Beispiel in Zuständigkeitsfragen. Sie versuchen durch Meideverhalten sich aus der gesetzlichen Pflicht zur Kostenübernahme heraus zu winden. Sie verkürzen willkürlich die Äußerungsfristen (von 14 Tagen auf 3 Tage) und konstatieren so Dringlichkeiten, die nicht existieren. In der Kommunikation werden sogenannte Dienstwege konstruiert, die fern jeglicher MVG-Systematik sich bestenfalls als Flaschenhals herausstellen.

Es ist an der Zeit, einen Paradigmenwechsel anzustoßen, damit niemand schutzlos dasteht. Es ist an der Zeit, die MAVen zu stärken, indem die gesetzliche Grundlage z.B. in Fällen von Versetzungen oder außerordentlichen Kündigungen so verändert wird, dass ein materielles und belastbares Mitbestimmungsrecht wieder hergestellt wird.

Einer Kirche, die die theologische Erklärung von Barmen als Bekenntnisschrift nennt, einer Kirche, die sich im letzten Jahr öffentlich anlässlich des 80. Jubiläums auch neu dazu bekannt hat, steht es auch im Hinblick auf die 4. These der Barmer Theologischen Erklärung gut an, das aus den Fugen geratene Mitarbeitervertretungsrecht so zu fassen, dass es kein Herrschaftsinstrument darstellt, sondern dem Ziel einer Kirche als Gemeinde von Schwestern und Brüdern dient. „Die verschiedenen Ämter in der Kirche begründen keine Herrschaft der einen über die anderen, sondern die Ausübung des der ganzen Gemeinde anvertrauten und befohlenen Dienstes.“ (Auslegung von Matthäus 20, 25-26)

Helmut Blanck

Fakten und Hintergründe zum Lehrerstreik im März: Staatliche Arbeitgeber wollen Bezahlung weiter diktieren und Ungerechtigkeiten festschreiben

Die GKD-Mitglieder im Religionsunterricht haben es direkt gemerkt: An den Schulen war während des Lehrerstreiks viel in Bewegung und viele Kolleginnen und Kollegen haben sich bewegt, Solidarität gezeigt und Solidarität erhalten. So gingen beim ersten Warnstreik in Berlin 17.000 auf die Straße. In weiten Teilen der Medien dagegen das gewohnte Bild: Die Lehrer jammern auf hohem Niveau, die sind doch sowieso schon privilegiert. Worum ging es tatsächlich?

Rund 800.000 Lehrer gibt es in Deutschland, 200.000 sind keine Beamten, sondern Angestellte. Die Anzahl der angestellten Lehrer variiert von Land zu Land stark. Während in Bayern so gut wie alle verbeamtet sind, wurden in den neuen Bundesländern nach der Wende zunächst alle Lehrer angestellt. Die meisten westdeutschen Bundesländer folgten dem Beispiel und stellten beim Nachwuchs von Verbeamtung auf angestellte Lehrer um, vor allem Bremen, Rheinland-Pfalz und NRW. Es geht allerdings auch umgekehrt: Wegen Lehrermangels hat etwa Mecklenburg-Vorpommern 2013 begonnen, Lehrern wieder den Beamtenstatus zu verleihen - als Anreiz.

Verbeamtet bedeutet: einen Job auf Lebenszeit, weniger Abgaben, Zuschüsse bei Heirat, Nachwuchs und zur privaten Krankenversicherung. Angestellt bedeutet: weniger Sicherheit, weniger Geld. Denn: Die Gehaltsgruppen der Angestellten entsprechen nicht denen der verbeamteten Lehrer. Die Unter-

schiede sind beträchtlich und machen bis zu 400 Euro monatlich weniger aus.

Hinzu kommt: Bislang legt jedes Land selbst fest, in welche Gehaltsgruppe es seine angestellten Lehrer einsortiert. Will ein Bundesland - wie Berlin - Nachwuchs anlocken, wird mehr gezahlt als anderswo, bei gleicher Arbeit. So richtet sich die Bezahlung nach dem Gutdünken der verschiedenen „Landesherrn“.

Seit sechs Jahren versucht die Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW) eine Entgeltordnung für angestellte Lehrkräfte durchzusetzen. Eine Entgeltordnung regelt präzise und allgemeinverbindlich, wer mit welcher Qualifikation wie zu bezahlen ist. Ein Tarifvertrag, der das regelt, wird von zwei Partnern abgeschlossen, und das ist auf Arbeitgeberseite die Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL), die für alle Bundesländer außer Hessen verhandelt. Zweimal sind in den letzten Jahren die Versuche, eine Entgeltordnung zu vereinbaren, am Widerstand der TdL gescheitert, diesmal sollte es endlich klappen. Denn beide Seiten hatten dieses Mal schon Monate vor der eigentlichen Verhandlungsrunde Gespräche geführt, um in der komplizierten Materie zu einer Annäherung zu kommen. Die GEW forderte die Einführung einer Paralleltabelle, um die Angestelltentarife an die Beamtenbesoldungen anzugleichen.

Umso entgeisterter waren die Vertreterinnen und Vertreter der Gewerkschaften (neben der GEW verhandelten für die Lehrer auch der Beamtenbund-DBB und Verdi), als die TdL zu Beginn der vierten Verhandlungsrunde einen Vorschlag vorlegte, den sie „Einstieg in die Paralleltabelle“ nannte:

30 Euro Zulage ab dem 1. August 2016 für einen Teil der Lehrkräfte in E11 abwärts – ohne eine Zusicherung, wann und wie es weiter in Richtung Paralleltabelle gehen und wann der Prozess abgeschlossen sein soll.

Spätestens jetzt war klar: Die TdL wollte keine tarifliche Entgeltordnung, die diesen Namen verdient. Sie hatte lediglich auf Zeit gespielt. Zum dritten Mal in einer Ländertarifrunde wurde deutlich, dass die Arbeitgeber eine tarifliche Regelung, die bestehende Ungerechtigkeiten aufhebt, ablehnten. Stattdessen boten sie 30 Euro mehr monatlich an, verbunden mit einer Friedenspflicht für die nächsten zwei Jahre. Während die GEW dieses Nicht-Angebot für ihre Mitglieder klar zurückwies, scherte der »Deutsche Beamtenbund und Tarifunion« (dbb) aus der Tarifgemeinschaft aus. Er verhielt sich hier unsolidarisch, ließ die GEW im sprichwörtlichen Regen stehen und unterzeichnete eine von der TdL angebotene »Entgeltordnung«, mit der die Willkür zementiert wird, und akzeptierte damit einen „Tarifvertrag“, der diese Bezeichnung nicht verdient hat.

So heißt es in dem dbb-Vertrag: »Die ab 2017 folgenden Schritte des Annäherungsverfahrens (Erhöhung der Zulage und Zeitpunkt) sind künftigen Vereinbarungen der Tarifvertragsparteien vorbehalten.« Soll heißen: Es gibt keinerlei verbindliche Zusage zur Einführung der »Paralleltabelle«. Die Frage soll auch

künftig in jeder Tarifrunde eine Rolle spielen. Und: Der Flickenteppich bleibt erhalten, angestellte Lehrkräfte werden von Bundesland zu Bundesland weiterhin unterschiedlich bezahlt.

Die Arbeitgeber haben bis zuletzt daran festgehalten, die Eingruppierung der angestellten Lehrkräfte an die Landesbeamtengesetze koppeln zu wollen. Das bedeutet, dass sie die Eingruppierung über eine Änderung der Beamtenbesoldung im Kern nach wie vor diktieren können – ohne Mitspracherecht der Gewerkschaften. Die bestehenden Ungleichheiten, Ungerechtigkeiten und Ungereimtheiten zwischen den Ländern werden so nicht beseitigt, sondern auch noch per Tarifvertrag festgeschrieben.

Für die GEW steht an, die Auseinandersetzung um eine wirkliche Entgeltordnung auf Länderebene wieder aufzunehmen. Besonders in Berlin haben die KollegInnen schon lange für diese Forderung gekämpft. Sie werden in der kommenden Zeit viel Unterstützung brauchen - auch von der GKD und ihren Mitgliedern im Schulbereich. Denn es geht hier nicht nur um Ungerechtigkeiten in der Bezahlung, sondern im Kern um die gesellschaftspolitische Frage, wieviel Geld für die Bereiche Erziehung und Bildung ausgegeben wird. Wir erinnern uns daran, dass mit der Begründung, die Banken seien „systemrelevant“, innerhalb weniger Tage 284 Milliarden Euro locker gemacht werden konnten. Wir halten demgegenüber den Bildungs- und Erziehungsbereich für „systemnotwendig“ und auch „systemrelevant“ und vor allem für bezahlbar. Die GEW-Mitglieder, die in der Tarifrunde auf der Straße gestanden haben, haben nicht für irgendwen gestreikt, sondern für sich. Und bei Lichte besehen auch für uns. Denn „Sparpolitik“ des Staates führt anschließend zur „Spar-Politik“ in der Kirche.

Dr. Ulrich Peter



Erfolgreiche Tarifverhandlungen in der EKBO

Am 12.5.2015 haben sich die Gewerkschaften GKD, GEW und ver.di mit der Tarifkommission der Kirchenleitung der EKBO nach zwei intensiven Verhandlungsrunden auf einen neuen Entgelttarifvertrag geeinigt. Wenn alle Seiten dem Ergebnis in ihren Kommissionen zugestimmt haben werden wir in den Mitteilungen 3/2015 das Ergebnis ausführlich vorstellen.

Arbeitsverhältnisse in der Kirche – Anspruch und Wirklichkeit?

Die ausgebuchte 18. Fachtagung der Zeitschrift „ZMV Die Mitarbeitervertretung“ in Eichstätt zeigt, dass sich dieser Termin als Dialogforum zum kirchlichen Arbeitsrecht etabliert hat. Trotz Grippewelle gab es eine Warteliste für die vielen Interessenten, nicht jede/r bekam einen der begehrten und begrenzten Teilnehmerplätze. Über 500 Teilnehmerinnen und Teilnehmer aus katholischer und evangelischer Kirche, Diakonie und Caritas, Dienststellenleitungen, Gerichten, Gewerkschaften, Mitarbeitervertretungen, Wissenschaft u.v.a.m. nutzten diese Veranstaltung am 2./3. März 2015, um der Frage nach dem Anspruch und der Wirklichkeit kirchlicher Arbeitsverhältnisse nachzugehen. Obwohl sich die Veranstalter um ein konfessionell ausgewogenes Referententeam bemüht haben war die katholische Dominanz deutlich spürbar.

Die aktuelle Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichtes zum kirchlichen Arbeitsrecht spielte ebenso eine Rolle wie auch das Ringen des sozialen Sektors um ein allgemeinverbindliches Tarifsysteem und die Formen der Arbeitsverhältnisse vor Ort.

So darf sich die Kirche auf ihr Selbstbestimmungsrecht aus dem Grundgesetz berufen, muss aber beachten, dass ihre Grundsätze dann auch in allen Dienststellen und Einrichtungen eingehalten werden. Um sich also auf die Loyalitätsverpflichtungen berufen zu können ist Voraussetzung, dass die Kirche auf die jeweilige Dienststelle und Einrichtung direkt Einfluss nehmen kann.

Auch an ihrem Leitbild „Dienstgemeinschaft“ müssen sich Kirche, Diakonie und Caritas messen lassen. So vertritt Manfred Jüngst, ehemaliger Vorsitzender Richter am Landesarbeitsgericht, die Auffassung, dass sachgrundlos befristete Arbeitsverhältnisse mit dem Dienstgemeinschaftsgedanken unvereinbar sind. Ähnlich äußerte sich Wilhelm Mestwerdt, Präsident des Landesarbeitsgerichtes in Niedersachsen und Vorsitzender des zweiten Senats des Kirchengerichtes der EKD im Blick auf Leiharbeit und Werkverträge.

Das Normalarbeitsverhältnis definierte Prof. Dr. Reimund Waltermann von der Universität Bonn als ein Arbeitsverhältnis, in dem Vollzeit oder mindestens 50 % Teilzeit gearbeitet wird. Auf dieser Basis sind die sozialen Sicherungssysteme in Deutschland aufgebaut. Minijobs, kleine Selbständigkeit und Beschäftigungen unter der Armutsgrenze bringen das System in Schieflage. Selbst bei 45jähriger Vollbeschäftigung und Mindestlohnvergütung würde nur eine Rente unter dem Niveau der Grundsicherung erreicht werden. So appelliert Waltermann dafür, die Minijobs wieder abzuschaffen, weil sie ihr Ziel verfehlt haben und fordert auf, zu nachhaltigen Beschäftigungsverhältnissen zu kommen.

In den sozialen Sektor ist inzwischen ein wenig Bewegung gekommen. Es gibt über 2000 verschiedene Tarifregelungen und die Tarifbindung der privaten Anbieter liegt unter 40 %. Der Wettbewerb wird weitgehendst über die Personalkosten geführt, weniger über die Qualität, dazu kommt auch noch der Druck der Sozialhilfeträger. Diakonische Einrichtungen schließen Tarifverträge ab, die Caritas möchte einen Sozialtarif erreichen und auch die AWO sucht Partner, die einen einheitlichen Tarif „Soziales“ erreichen wollen. Nur sind Diakonie und Caritas stolz auf ein eigenständiges kirchliches Arbeitsrecht, dass jedoch keine Gleichstellung mit einem Tarifvertrag erhält und somit auch nicht für allgemeinverbindlich erklärt werden kann. Für einen gemeinsamen Weg braucht es noch mehr Bewegung der Träger der freien Wohlfahrtspflege aufeinander zu und die weitere Öffnung von Kirche, Diakonie und Caritas hin zum Abschluss von Tarifverträgen.

Bis wir die kirchlichen Arbeitsverhältnisse haben, die dem eigenen Anspruch von Kirche, Diakonie und Caritas genügen, ist, das zeigt auch die 18. Fachtagung, noch einiges zu tun. Für den Tarifvertraglichen Weg stehen wir, die Gewerkschaft Kirche und Diakonie, als Partner bereit.

Bernd-Hartmut Hellmann



99. Verbandstag der GKD BBsO

Termin: Mittwoch, den 24. Juni 2015, 14:30 Uhr

**Ort: Kirchengemeinde Mariendorf (Stadtteilzentrum KoKuMa)
Rathausstraße 28, 12105 Berlin**

Im Anschluss an den Verbandstag findet ein Treffen der Fachgruppe Verwaltung statt.

Treffen von Verbänden kirchlicher Mitarbeiter und Gewerkschaften in Hannover 20.-21.4.2015

Im April dieses Jahres trafen sich Vertreterinnen und Vertreter aus verschiedenen Arbeitnehmerorganisationen in Hannover bei der Kirchengewerkschaft Niedersachsen. Eingeladen waren der VKM-D (Vereinigung kirchlicher Mitarbeiterverbände Deutschlands), die Kirchengewerkschaft Niedersachsen und die GKD aus Berlin. So waren Kolleginnen und Kollegen aus Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen, Hessen, Bayern, Berlin und Brandenburg nach Hannover gereist. Für die GKD nahmen die Kollegen Friedemann Claus und Peter Knoop teil.



Wie mancher Leser noch weiß, hatten die Bemühungen, einen Dachverband für alle Arbeitnehmerorganisationen im Bereich der EKD im Jahre 2013 zu gründen, nicht zum Erfolg geführt. Der GKD-Bundesvorstand beschloss daraufhin, keine weiteren Anstrengungen zu unternehmen, eine neue Struktur auf Deutschlandebene zu erreichen. Die GKD ist 1992 als Dachverband gegründet worden und arbeitet auch so weiter.

Das hindert uns aber nicht, mit den anderen Kolleginnen und Kollegen im Meinungsaustausch zu sein. Deshalb stand die thematische Arbeit im Mittelpunkt:

1. EZVK – Zusatzversorgungskasse

Bei einem Überblick über alle vertretenden Landeskirchen stellte sich heraus, dass in keinem Bereich der verfassten Kirchen ein Eigenbeitrag von den Beschäftigten gezahlt wird. Da dieses Thema aber immer wieder in verschiedenen Verhandlungen auftaucht, wollen sich fachkundige Kolleginnen und Kollegen und die Arbeitnehmervertreter in den verschiedenen Gremien der Zusatzversorgungskassen im Oktober zu einem Fortbildungstag treffen.

2. Altersteilzeit

Für Altersteilzeit gibt es so gut wie keine Regelungen in den Kirchen. Zum Teil werden Langzeitarbeitskonten eingerichtet oder es gibt eine Arbeitnehmerfinanzierte Altersteilzeit. Die wird aber nach Freiwilligkeit des Arbeitgebers gewährt.

Da auch bei kirchlich Beschäftigten dieses Thema durch die Altersstruktur der MitarbeiterInnen immer wichtiger wird, soll auch hier ein weiterer Austausch stattfinden.

3. Welche Gehalts-Tabellen werden den kirchlichen Arbeitsregeln zugrunde gelegt?

Die meisten Landeskirchen orientieren sich an den TVL-Tabellen (Tarifvertrag der Länder). Eine Landeskirche wendet den TVÖD (Tarifvertrag Bund) an. Andere haben eigene Tabellen-Werke. Auch hier soll der Austausch weitergehen.

Alle diese Themen haben mit der Attraktivität des kirchlichen Arbeitgebers zu tun. Dieses Anliegen wird von den KollegInnen in Hannover besonders bearbeitet. Sie werden über ihre Erfahrungen und die Ergebnisse einer Umfrage unter kirchlichen MitarbeiterInnen berichten.

Das Treffen war eine gute vertrauensbildende Maßnahme zwischen den verschiedenen Organisationen. Die Kolleginnen und Kollegen aus der Kirchengewerkschaft hatten für einen professionellen Rahmen gesorgt, Grillabend am Anreisetag, Tagungsräume in der eigenen Geschäftsstelle und Unterkunft im ehemaligen Pelikan-Werk in Hannover.

Die GKD wird sich an der thematischen Arbeit weiter beteiligen.

Peter Knoop

Aktuelle Rechtsprechung zur Befristung

Zwei aktuelle Urteile des Landesarbeitsgerichts Berlin vom gleichen Tage zeigen wieder einmal, dass vermeintlich kleine Unterschiede im Sachverhalt zu gegensätzlichen Entscheidungen führen können, weshalb es – gerade im Arbeitsrecht – immer wieder auf eine Einzelfallprüfung ankommt.

Nach § 14 Abs. 2 TzBfG kann ein Arbeitsverhältnis ohne Sachgrund bis zu zwei Jahren befristet werden, es sei denn mit demselben Arbeitgeber hatte in den letzten drei Jahren bereits zuvor ein Arbeitsverhältnis bestanden. Innerhalb des Zwei-Jahres-Zeitraums kann der Arbeitsvertrag bis zu dreimal verlängert werden.

Nach § 14 Abs. 1 TzBfG kann (daneben oder statt dessen) ein Arbeitsvertrag befristet werden, wenn ein sachlicher Grund im Sinne des § 14 Abs. 1 TzBfG gegeben ist. Mit Sachgrund können mehrfach hintereinander befristete Arbeitsverhältnisse abgeschlossen werden. Dies führt hin und wieder zu sog. „Kettenarbeitsverhältnissen“ und damit zu Unmut bei den betroffenen Arbeitnehmern. Bei sog. Befristungskontrollklagen von Arbeitnehmern ist Prüfungsmaßstab grundsätzlich der letzte Arbeitsvertrag, der längstens innerhalb von drei Wochen nach dessen Ende arbeitsgerichtlich angegriffen werden kann. Allerdings werden die Gesamtdauer und die Anzahl der Arbeitsverträge ggf. in die Prüfung mit eingeschlossen.

So hat das Landesarbeitsgericht entschieden, dass die Beschäftigung auf Basis von 10 befristeten Verträgen im Zeitraum von 6 Jahren und 8 Monaten unter Berücksichtigung der Umstände des Einzelfalls die Annahme rechtfertigt, dass der letzte Vertrag in rechtsmissbräuchlicher Weise befristet wurde (LArbG Berlin-Brandenburg, Urteil v. 04.02.2015 zum Az.: 15 Sa 1947/14). Die Unwirksamkeit der Befristung hat zur Folge, dass der Mitarbeiter in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis steht.

Am gleichen Tag hat die gleiche Kammer des Landesarbeitsgerichts entschieden, dass die Beschäftigung auf Basis von 10 befristeten Verträgen im Zeitraum von 3 Jahren und 7 Monaten bei drei Unterbrechungen im Umfang von insgesamt acht Monaten unter Berücksichtigung der Umstände des Einzelfalles nicht die Annahme, dass der letzte Vertrag in rechtsmissbräuchlicher Weise befristet wurde, rechtfertigt (LArbG Berlin-Brandenburg, Urteil v. 04.02.2015 zum Az.: 15 Sa 2033/14).

zum Sammeln heraustrennen

Zwar ging das Landesarbeitsgericht in beiden Entscheidungen davon aus, dass sowohl auf Basis des Europäischen Rechts (EuGH 26.01.2012 – C-586/10 Küçük –) als auch auf Basis des Nationalen Rechts eine Rechtsmissbrauchskontrolle vorzunehmen ist. Das Bundesarbeitsgericht prüft dieses Kriterium nach ständiger Rechtsprechung (z.B. BAG, Urteil v. 18.07.2012 – 7 AZR 443/99 –; Urteil v. 18.07.2012 – 7 AZR 783/10 –; Urteil v. 10.07.2013 – 7 AZR 761/11 –) am Maßstab des sog. institutionellen Rechtsmissbrauchs. Danach muss die Schwelle zur missbräuchlichen Fortsetzung aneinandergereifter Verträge deutlich über derjenigen liegen, die für die Befristungskontrolle nach § 14 I TzBfG, § 21 I BEEG maßgeblich ist. Allerdings muss auch bei ständigem Vertretungsbedarf der Arbeitgeber nicht eine Personalreserve dauerhaft vorhalten. Die befristete Beschäftigung darf aber nicht zur dauerhaften Umgehung des durch das Teilzeitbefristungsgesetz (TzBfG) gewährleisteten Bestandsschutzes einzelner Arbeitnehmer zweckentfremdet werden. Von besonderer Bedeutung für die Beurteilung eines möglichen Rechtsmissbrauchs sind daher die Gesamtdauer der befristeten Verträge sowie die Anzahl der Vertragsverlängerungen. Längere zeitliche Unterbrechungen können gegen die Annahme von „aufeinanderfolgenden Arbeitsverhältnissen“ oder „Befristungsketten“ sprechen. Von Bedeutung ist ferner, ob der Arbeitnehmer stets auf demselben Arbeitsplatz mit denselben Aufgaben beschäftigt wird oder ob es sich um wechselnde, ganz unterschiedliche Aufgaben handelt. Zu berücksichtigen ist weiterhin die Laufzeit der einzelnen befristeten Verträge sowie die Frage, ob und in welchem Maße die vereinbarte Befristungsdauer zeitlich hinter dem zu erwartenden Vertretungsbedarf zurückbleibt. Ein ständiger Vertretungsbedarf ist ferner ein Umstand, der im Rahmen der umfassenden Missbrauchskontrolle in die Gesamtwürdigung einbezogen werden kann. Es können daneben zahlreiche weitere Gesichtspunkte eine Rolle spielen, z. B. branchenspezifische Besonderheiten etwa bei Saisonbetrieben. Als grobe Orientierung hat das BAG angenommen, dass bei einer Gesamtdauer von mehr als elf Jahren und dreizehn Befristungen eine missbräuchliche Gestaltung indiziert ist, während bei einer Gesamtdauer von sieben Jahren und neun Monaten und vier Befristungen Anhaltspunkte für einen Gestaltungsmissbrauch noch nicht vorliegen. Bei knapp sechseinhalb Jahren und dreizehn Befristungen hat es einen Rechtsmissbrauch als möglich angesehen (BAG 13.02.2013 – 7 AZR 225/11). In der Literatur wird teilweise angenommen, dass die Zwei-Jahres-Grenze des § 14 Abs. 2 TzBfG mindestens um das Dreifache überschritten sein müsse, wobei auch bei einer extrem hohen Zahl von Befristungen eine Missbrauchskontrolle veranlasst sein könne (Lakies ArbRAktuell 2014, 94, 95).

Assmann, Rechtsanwältin

Fachanwältin für Arbeitsrecht

In: Ganß + Assmann, Rechtsanwältin

zum Sammeln heraustrennen

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**