

Herkules macht alles alleine und die Baustelle bleibt



Wir arbeiten im Team
und freuen uns immer über Verstärkung

Vorwort	3
Verbändetreffen	5
Gemeinsame Verantwortung für eine gerechte Gesellschaft	8
MAV-Schulungen	11
Neue Entgelttabellen	15
Neue Beitragstabelle	16
Informationen	17
Arbeitsrecht	18
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, **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.

34. Jahrgang



Liebe Kolleginnen und Kollegen,

ab diesem Monat greift die 3. Stufe des aktuell geltenden 3. Entgelttarifvertrages, der seit dem 1. Januar dieses Jahres in Kraft ist und von Ihrer Gewerkschaft Kirche und Diakonie – GKD - zusammen mit der GEW und ver.di in mehreren Verhandlungsrunden genau vor einem Jahr ausgehandelt wurde. Nach der Erhöhung der Entgelttabellen am 1.1.2014 um 17 €, der Erhöhung ab dem 1. April um 2 %, dürfen Sie sich nun über die vereinbarte Erhöhung um weitere 2 % freuen. Ebenso erhöht auf nun 105 € bei Vollbeschäftigung hat sich der Anspruch auf den Kinderzuschlag, den die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für jedes Kind haben, für das ihnen Kindergeld gezahlt wird. Inflationsbereinigt hat sich nun auch für die kirchlichen Beschäftigten der EKBO eine tatsächliche reale Lohnerhöhung ergeben. Dieser Tarifvertrag hat eine Laufzeit bis zum 31. März 2015. Deshalb befinden wir uns noch in einer tarifverhandlungsfreien Zeit. Um aber auch in der nächsten Tarifrunde abermals den Anschluss an die allgemeine Tarifentwicklung in Deutschland für Sie zu halten, werden die Kolleginnen und Kollegen der GKD ihr Verhandlungsmandat rechtzeitig wahrnehmen, das Sie ihnen mit Ihrer Mitgliedschaft in der GKD gegeben haben.

Das wird sicherlich wieder eine herausfordernde Aufgabe der Tarifverhandler werden. Doch ohne das Team der Mitglieder der GKD würde selbst ein Herkules die Aufgaben der GKD nicht stemmen können. Wir freuen uns deshalb sehr über das entgegengebrachte Vertrauen der vielen Neumitglieder, die auch in diesem Jahr die Stärkung der gewerkschaftlichen Positionen bewirkt haben. Wer Interesse hat, auch aktiver in die Arbeit der GKD einzusteigen, ist herzlich eingeladen, sich in den unterschiedlichen Aufgaben der Gewerkschaft einzubringen. Melden Sie sich einfach in unserer Geschäftsstelle.

Unbestritten zählt das einkömmliche Gehalt zu den wichtigsten Punkten der Arbeitszufriedenheit. Das wurde auch auf einer Tagung im Frühsommer hier in Berlin deutlich gesagt. Darüber hinaus tragen viele weitere Faktoren zu einer als

gut befundenen motivierenden Arbeit bei. Aus unserer umfangreichen Beratungstätigkeit, die auch während der Sommerzeit nicht an Intensität nachgelassen hat, wird leider immer wieder deutlich, dass die Arbeitszufriedenheit auch in kirchlichen Arbeitsverhältnissen mitunter sehr zu wünschen übrig lässt. Weiteres darüber lesen Sie in diesem Heft. Wir sind gespannt auf Ihre Antworten, die sicher ihren Einfluss auch auf zukünftige Tarifverhandlungen in der EKBO haben werden. Leider haben einige Kolleginnen und Kollegen im Zuge der Anträge auf Höhergruppierungen für ihre berufliche Tätigkeit demotivierende Enttäuschungen hinnehmen müssen, weil der kirchliche Arbeitgeber ihre bisher erworbenen Abschlüsse nicht immer für die erwartete Eingruppierung anerkannt hat. Aus zahlreichen Anfragen und Beschwerden wissen wir, dass besonders die Küsterinnen und Küster und Lehrkräfte im Religionsunterricht deprimiert feststellen mussten, dass entgegen der ursprünglichen Intention in den Tarifverhandlungen ihre beruflichen Qualifikationen sowie ihre zusätzlichen kirchlichen Abschlüsse nicht in der Art und Weise anerkannt werden, dass sie zu einer Höhergruppierung führen. Hier sieht die GKD dringenden Handlungsbedarf!

Nach den vielen Diskussionen um das kirchliche Arbeitsrecht in Deutschland, das im evangelischen Bereich auch für die Diakonie und im katholischen Bereich für die Caritas gilt, ist auch deutlich geworden, dass nur wir hier im Bereich der EKBO sowie die Kollegen und Kolleginnen in der Nordkirche auf dem Gebiet der ehemaligen Nordelbischen Kirche in der privilegierten Situation sind, unter dem Schutz allgemeinverbindlicher Tarifverträge stehen. Umso mehr begrüßen wir die neueste Entwicklung in Niedersachsen. Hier haben Vertreter des Diakonischen Dienstgeberverbandes Niedersachsen und ver.di erstmals einen Tarifvertrag abgeschlossen. Er tritt am 1. Oktober in Kraft und gilt für alle Beschäftigten in evangelischen Sozialunternehmen (Diakonie) Niedersachsens. Dieser Abschluss stärkt auch unseren TV-EKBO und hat hoffentlich Signalwirkung für die weitere Entwicklung kirchlichen Arbeitsrechts. Am Austausch darüber ist die GKD regelmäßig beteiligt – auch dazu wieder mehr in diesem Heft.

Für die kommende „kirchliche Hoch-Zeit“ wünsche ich allen Kolleginnen und Kollegen vor allem in den Gemeinden bei allem Stress eine motivierende Arbeitsatmosphäre und gutes Gelingen.

Ihr
Christian Hannasky
Vorsitzender GKD (Bundesverband)

Verbandetreffen GKD - Kirchengewerkschaft Niedersachsen - VKM - D am 17. September in Kassel

Frühzeitig informiert durch unseren Kollegen Werner Massow von der Kirchengewerkschaft Niedersachsen hat die GKD gerne die bis 2011 gute Verbindung zum VKM - D mit dem ersten Besuch nach längerer Zeit in Kassel wieder aufgenommen. Wer die Infos von 2008 bis 2011 durchstöbert wird viele Informationen zum damals intensivem Austausch, besonders zu Fragen des Mitarbeitervertretungsgesetzes oder der Vertretung der Mitarbeitenden in Kirchen und Diakonie auf der EKD Synode finden.

Die leider vergeblichen Bemühungen, unter dem Arbeitstitel „Kirchengewerkschaften“ mit drei Tarifverträge verhandelnden und bisher intensiv anstrengenden Organisationen viele fundamentale Absprachen zu treffen, hat, wir berichteten ausführlich, nicht zu einem dauerhaften Erfolg geführt.

Das Treffen in Kassel stand von allen Seiten unter dem Zielpunkt, einen gemeinsamen Austausch über alle, die Mitarbeitenden in Kirchen, Diakonie, ja zum Teil auch Caritas beschäftigende Fragen, zu fördern und anzustreben, ohne die Eigenarten der jeweils unterschiedlichen Organisationen und ihre durchaus unterschiedliche Wahrnehmung der Arbeitsrechtsetzung, etwa im 2. oder 3. Weg, in den Fokus der Auseinandersetzung zu stellen.

Denn wir wissen selber nur zu gut, dass der kirchengemäße, vom Bundesarbeitsgericht sanktionierte Weg der Tarifsetzung mit seiner Zwangsschlichtung dem grundgesetzlich geregelten Arbeitskampf durch Streik und Aussperrung in gewisser Weise widerspricht.

Aber auch mit dem 3. Weg kommen die Verbände inzwischen sehr unterschiedlich klar. Während von den Vertretern des VKM - Bayern die in den letzten Jahren nie benutzte Schlichtung, bei kompletter Umsetzung aller Vereinbarungen ohne Abstriche in der Landeskirche, gelobt wurde, stellten die Vertreter des VKM - RWL (Rheinland-Westfalen-Lippe) durchaus sehr kritische Fragen an den 3. Weg. So gab es in den letzten Jahren fast keine Verhandlungsergebnisse mehr, viele Auseinandersetzungen wurden zwangsgeschlichtet. Das war wohl auch ein Grund, dass die Mitglieder des VKM - RWL sich bei einer Umfrage nur noch sehr knapp für die Weiterarbeit im 3. Weg ausgesprochen haben.

In Niedersachsen verhandelt übrigens die Diakonie, die bisher das Mantra des 3. Weges als Absolutum vor sich hergetragen hat, mit Verdi über einen Tarifvertrag, der inzwischen unterschrieben worden ist. Die Kirchengewerkschaft Niedersachsen ist, wie auch die VKMs der Föderation Niedersachsen (Oldenburg, Braunschweig, Niedersachsen) oder die GKD - Oldenburg in der Diakonie

viel zu gering organisiert, um sich an diesen Auseinandersetzungen mit Tarifmächtigkeit an den Verhandlungen zu beteiligen.

Ein ganz wichtiges Thema des Austausches war die unterschiedliche Handhabung der Arbeitgeber mit den entsprechenden Zusatzversicherungen für ihre Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen. Berücksichtigt man, dass nach 2030 das gesetzliche Rentenniveau für eine lebenslange Arbeitsbiographie nur noch 43 % vom letzten Nettogehalt beträgt, dann ist die bisher auch so gesehene Verpflichtung, den Mitarbeiter, die Mitarbeiterin vor Altersarmut zumindest teilweise zu



Von rechts G. Herberg, G. Markert (VKM Bayern), H Dopcke (VKM Oldenburg), D. Becker (VKM RWL)

bewahren, ein Muss. Diese Entwicklung betrifft alle auch in Kirchen und Diakonie arbeitenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die heute 50 Jahre oder jünger sind! Ein Beispiel, welches die Dramatik verdeutlicht: Beträgt der letzte Nettolohn 2000 €, dann bedeutet dies eine gesetzliche Rente von nur noch 860 €!

Immer wieder versuchen die Arbeitgeber, die Mitarbeiter/innen an der Finanzierung der Zusatzversorgung zu beteiligen.

Hier war es ganz wichtig, eine einhellige Meinung unter den Verbänden und der GKD herzustellen. Natürlich verstehen wir, dass durch die künstlich niedrig gehaltenen Zinsen die Erwirtschaftung von Erträgen aus sicheren Geldanlagen für die Zusatzversorgungskassen KZVK und EZVK nicht leicht ist. Ziel sollte es aber sein, so der Konsens, nicht schon jetzt das Gehaltsniveau zu senken



Von rechts: H.G. Krohn (VKM Vorsitz), A.K. Herzog, W. Massow (Kirchengewerkschaft Niedersachsen), U. Marth (GKD), G. Apitzsch, E. Kuhnert (VKM Hessen-Nassau)

durch dann vom Arbeitnehmer zu zahlende Beiträge. Hier sind kreativere Lösungen gefragt.

Am Rande erfuhren wir aus der Oldenburger Kirche, dass dort 1,41 % Eigenbeitrag vom Arbeitnehmergehalt abgezogen wurden, seit Jahren, ohne Rechtsgrundlage. Wir werden dem mit unserem Landesverband auch noch auf den Grund gehen.

Ein weiteres Ziel des Treffens war, an die guten Erfahrungen der Kirchentage Bremen bis Dresden anzuknüpfen und spätestens 2017 die vermutlich in Stuttgart zu erwartende Zuordnung zu verschiedenen Hallenthemen wieder zu beenden.

Bei den genannten Kirchentagen hat ja auch die gemeinsame Buchung von günstigen Quartieren, - unschlagbar bisher die vom Kollegen Bernd-Hartmut Hellmann in Dresden organisierte Unterkunft, was Preis und Leistung betraf -, gut funktioniert. Ein erstes Treffen der Koordinatoren der Kirchentagsteilnahme wird es im November geben, GKD Vertreter wird Peter Knoop sein.

In jedem Fall wurde ein neuer Termin für ein weiteres, offenes Treffen am 21. April 2015, auf Einladung der Kirchengewerkschaft Niedersachsen in Hannover, Beginn etwa 11.00 Uhr, vereinbart.

Uwe Marth

Gemeinsame Verantwortung für eine gerechte Gesellschaft

Unter diesem Titel fand am 18. Juni 2014 ein Kongress der Ökumenischen Sozialinitiative des Rates der Evangelischen Kirche in Deutschland und der Deutschen Bischofskonferenz in der Französischen Friedrichstadtkirche statt.

Auch die GKD hat an diesem Kongress mit weit über 400 Teilnehmern aus verschiedenen gesellschaftlichen Bereichen teilgenommen. Interessant, dass von den Mitarbeiterverbänden wie den VKMs oder der Kirchengewerkschaft niemand anwesend war, lediglich der DGB war mit einigen Vertretern des Bundesvorstandes als Gewerkschaft vertreten.

Bei den jeweiligen Schwerpunktrunden war das Ziel unseres Auftrittes klar die Frage nach der Vorbildfunktion der Kirchen, was die transparente, kollektiv gültige Arbeitsrechtsgestaltung betrifft. Die Antworten wurden auf dem Podium durchaus kontrovers, wie nicht anders zu erwarten war, beantwortet. Beim Mittagessen und in den Veranstaltungspausen konnten nicht alle, aber einige wichtige Persönlichkeiten mit dem Standpunkt der GKD konfrontiert werden, so der Präsident des Zentralkomitees der deutschen Katholiken, Alois Glück, Steffen Klawitter vom Wealth Management - Institut Clients der Deutschen Bank AG und besonders wichtig einer der ganz heißen Kandidaten für den zukünftigen EKD Ratsvorsitz, der Bayerische Landesbischof Prof. Dr. Heinrich Bedford Strohm. Ganz genau unser Info verfolgende Leser werden sich erinnern, dass wir vor einigen Jahren einen sehr fundierten, kritischen Kommentar von Prof. Dr. Bedford Strohm zur Situation in der Arbeitsrechtsetzung der Diakonie veröffentlichen konnten. Über diesen Anknüpfungspunkt konnte die Position der GKD noch einmal kurz erläutert und unsere Einflussnahme auf das Arbeitsrechtsregelungsgrundsatzgesetz dargestellt werden.

Was bedeutet aber dies alles für die Kolleginnen und Kollegen in unseren kirchlichen und diakonischen Arbeitsbereichen?

Anknüpfend an die „Berliner Konferenz“ Hauptsache Arbeit - Perspektiven für eine menschenwürdige Arbeitswelt innerhalb der Kirchen, möchten wir alle Mitglieder bitten, mit Hilfe der vom „Institut DGB-Index Gute Arbeit“ herausgegebenen Untersuchungen und Materialien uns einmal Ihre Prioritäten für „Gute Arbeit“ mitzuteilen. Wir beziehen uns dabei auf die Untersuchungen des o. g. Instituts, Henriette-Herz-Platz 2, 10178 Berlin, info@dg-index-gute-arbeit.de.

Die möglichen Merkmale für „Gute Arbeit“ auf Seite 5 dienen der Orientierung. Wir würden uns sehr freuen, wenn Sie uns unter der auf Seite 21 ange-

gebenen Faxnummer oder per Mail Ihre drei wichtigsten Merkmale für „Gute Arbeit“ zusenden.

Dabei können Sie, müssen sich aber nicht an die vorgegebenen Stichworte halten. Sie können auch eigene Prioritäten setzen. Bitte antworten Sie bis Ende des Jahres. Wir werden die Ergebnisse in Heft 1/2015 veröffentlichen.

Merkmale für „Gute Arbeit“

• Festes, verlässliches Einkommen
• Sicherheit des Arbeitsplatzes
• Arbeit soll Spaß machen
• Behandlung „als Mensch“ durch Vorgesetzte
• Unbefristetes Arbeitsverhältnis
• Förderung der Kollegialität
• Gesundheitsschutz bei Arbeitsplatzgestaltung
• Arbeit soll als sinnvoll empfunden werden
• Auf Arbeit stolz sein können
• Vielseitige/abwechslungsreiche Arbeit
• Einfluss auf die Arbeitsweise
• Vorgesetzte sorgen für gute Arbeitsplanung
• Eigene Fähigkeiten weiterentwickeln
• Vorgesetzte vermitteln Anerkennung/Kritik
• Verantwortungsvolle Arbeitsaufgaben
• Vorgesetzte kümmern sich um fachliche/berufl. Entwicklung
• Vorgesetzte haben Verständnis für individuelle Probleme
• Regelmäßige Einkommenssteigerungen
• Arbeitsfehler analysieren, um Ursachen zu analysieren
• Vorgesetzte unterstützen bei der Arbeit
• Sich voll auf eine Aufgabe konzentrieren können
• Kein Leistungswettbewerb unter den Kolleg/innen
• Mitspracherechte bezüglich Arbeitsplatz
• Einfluss auf das Arbeitstempo/-pensum
• Nichtraucherchutz im Betrieb
•
•
•



Dies sind meine drei wichtigsten Punkte für Arbeitszufriedenheit

•
•
•

Bitte einsenden an die GKD:

Fax: (030) 70 78 30 39

Mail: gdk-bund@t-online.de



MAV-Schulungen

Nach den Wahlen zu den Mitarbeitervertretungen im Bereich der EKBO bieten wir zur Unterstützung der MAV-Arbeit in Zusammenarbeit mit unserem Anwaltsbüro für Arbeitsrechtsfragen Ganß+Assmann wieder Seminare an. Insbesondere neue MAV-Mitglieder sollten die Möglichkeit nutzen, sich auf ihre Funktion vorzubereiten, aber auch „alte Hasen“ können ihr Wissen auffrischen und vertiefen.

Wegen der großen Nachfrage bieten wir einen weiteren Termin für die MVG-Grundschulung an.

Das Direktionsrecht des Arbeitgebers (Aufbauseminar)

Nach § 106 GewO ist der Arbeitgeber berechtigt, Inhalt und Ort und Zeit der Arbeitsleistung aber auch der Ordnung und des Verhaltens im Betrieb nach billigem Ermessen näher zu bestimmen, soweit diese Arbeitsbedingungen nicht durch den Arbeitsvertrag, Bestimmungen einer Dienst-/Betriebsvereinbarung, eines anwendbaren Tarifvertrages oder gesetzliche Vorschriften festgelegt ist.

Die Wahrung billigen Ermessens setzt nach der Rechtsprechung kurz gefasst voraus, dass die wesentlichen Umstände des Einzelfalls abgewogen und die beiderseitigen Interessen angemessen berücksichtigt werden.

Hier liegt auch der Kernbereich der Mitbestimmung (vgl. § 40 MVG), denn nach dem Willen des Gesetzgebers sollen die Mitarbeiter vor allzu weit gehenden einseitigen Anordnungen des Dienstgebers geschützt werden. Die Mitarbeitervertretung stellt insoweit sicher, dass das billige Ermessen bezogen auf die Einrichtung oder Teile dieser ordnungsgemäß ausgeübt wird. Auch wenn die Rechte der Mitarbeitervertretung hier nicht so weit gehen wie die des Betriebsrates, so hat doch hier die Mitarbeitervertretung nicht unerhebliche Einflussmöglichkeiten. Diese Möglichkeiten zu erkennen und zu nutzen soll das Seminar dienen.

- Mittwoch 15. Oktober 2014; 9:30 - 16:30Uhr
- Freitag 17. Oktober 2014; 9:30 - 16:30Uhr

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,

MAV-Schulungen

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.

- Mittwoch 12. November 2014; 9:30 - 16:30Uhr
- Freitag 14. November 2014; 9:30 - 16:30Uhr

Schulung für neu- und wiedergewählte MV-Mitarbeiter

Ein Grundlagenseminar zum kirchlichen kollektiven Arbeitsrecht (MVG) in der Diakonie und der verfassten Kirche der EKBO.

Neu gewählte, aber auch wiedergewählte Mitarbeitervertretungen erscheinen Gesetze zunächst als ein undurchdringliches Dickicht, gerade das Arbeitsrecht wird häufig als eine Ansammlung unterschiedlicher Fallstricke empfunden. Das Seminar will dieses Dickicht lichten und bietet Ihnen eine qualifizierte Einarbeitung in Ihren neuen Verantwortungsbereich. Sie werden nicht nur mit den wesentlichen Vorschriften des Mitarbeitervertretungsgesetzes (MVG) vertraut gemacht, es werden auch die Bezüge zum (kirchlichen) individuellen Arbeitsrecht hergestellt.

- Mittwoch 25. Februar 2015; 9:30 - 16:30Uhr
- Freitag 27. Februar 2015; 9:30 - 16:30Uhr



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



damit wir klug werden

(Psalm 90,12)

Wir sind dabei!
GKD auf dem Kirchentag

Service Nummer (0711) 699 49 100 kirchentag.de

Neue Entgelttabellen!

Entgelttabelle für die Entgeltgruppen 1 bis 15 - Gültig ab 1. Oktober 2014 -						
Entgelt- gruppe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
15	3.952,10	4.381,82	4.543,66	5.118,48	5.553,79	
14	3.578,21	3.968,84	4.197,66	4.543,66	5.073,85	
13	3.299,17	3.661,91	3.857,24	4.236,72	4.761,32	
12	2.958,74	3.282,41	3.740,04	4.141,85	4.660,87	
11	2.858,30	3.165,23	3.394,05	3.740,04	4.242,30	
10	2.752,26	3.053,61	3.282,41	3.511,24	3.946,54	
9	2.434,15	2.696,43	2.830,39	3.198,71	3.488,92	
8	2.277,88	2.523,44	2.635,04	2.741,09	2.858,30	2.930,84
7	2.132,79	2.361,61	2.512,27	2.623,90	2.713,19	2.791,31
6	2.093,72	2.316,95	2.428,57	2.540,18	2.612,74	2.690,86
5	2.004,43	2.216,50	2.328,12	2.434,15	2.517,86	2.573,66
4	1.903,97	2.110,47	2.249,98	2.328,12	2.406,25	2.456,47
3	1.876,07	2.076,99	2.132,79	2.222,08	2.294,63	2.356,02
2	1.730,98	1.915,14	1.970,95	2.026,75	2.155,11	2.289,04
1	Je 4 Jahre →	1.541,23	1.569,13	1.602,61	1.636,10	1.719,81

Entgelttabelle für Lehrkräfte und Lehrkräfte im Religionsunterricht im Sinne
von § 20 Absatz 1 Satz 1 TVÜ-EKBO

Entgelt- gruppe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
13	3.291,97	3.654,71	3.850,04	4.229,52	4.754,12	
12	2.951,54	3.275,21	3.732,84	4.134,65	4.653,67	
11	2.851,10	3.158,03	3.386,85	3.732,84	4.235,10	
10	2.745,06	3.046,41	3.275,21	3.504,04	3.939,34	
9	2.426,95	2.689,23	2.823,19	3.191,51	3.481,72	
8	2.271,48	2.517,04	2.628,64	2.734,69	2.851,90	2.924,44
6	2.087,32	2.310,55	2.422,17	2.533,78	2.606,34	2.684,46
5	1.998,03	2.210,10	2.321,72	2.427,75	2.511,46	2.567,26

**Landesverband Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz
Unseren Mitgliedern zur Information**

Wie bereits in den Mitteilungen 2/14 berichtet erfolgt zum 1.10.2014 eine Beitragsanpassung an die aktuelle Entgelttabelle (0,4 % der 5. Erfahrungsstufe). Der Einzug wird zum 17.11.2014 erfolgen.



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 €



**Bitte beachten:
Neue Bankverbindung der GKD BBsO**

Auf Grund des Zusammenschlusses der EDG mit der EKK hat sich unsere Bankverbindung geändert.

Bitte berücksichtigen Sie das bei Daueraufträgen und Überweisungen.

IBAN: DE41 5206 0410 0003 9010 92

BIC: GENODEF1EK1

Evangelische Bank eG BLZ: 520 604 10 Konto-Nr.: 3901092



Achtung! Kolleginnen und Kollegen, für die eine Höhergruppierung gemäß TV-EKBO in Betracht kommen könnte und die noch nicht dazu gekommen sind:

Der Antrag auf Höhergruppierung war bis zum 31. August 2014 zu stellen, um eine Eingruppierung rückwirkend zum September 2013 zu erhalten.

Nur Beschäftigte, deren Arbeitsverhältnis am 1. September 2013 ruhte, können die Höhergruppierung nach dem 31. August 2014 beantragen, aber dann innerhalb eines Jahres seit Wiederaufnahme der Tätigkeit, ebenfalls rückwirkend zum September 2013.

Es kann jedoch jederzeit ein Antrag auf Höhergruppierung gestellt werden, aber dann mit einer maximalen Rückwirkung von 6 Monaten.

Der formlose Antrag auf Höhergruppierung muss schriftlich bei dem Arbeitgeber gestellt werden.

Die Voraussetzungen einer Höhergruppierung sind ausführlich nachlesbar im GKD-Mitteilungsheft 3/13.

GKD-Mitglieder haben auf Antrag die Möglichkeit der kostenfreien Rechtsberatung.

Aktuelles aus der Rechtsprechung

1. Das BAG hatte kürzlich über die Stufenzuordnung nach dem TVöD bei einer Höhergruppierung im Anschluss an eine vorübergehende Übertragung der höherwertigen Tätigkeit zu entscheiden. Nach § 17 Abs. 4 Satz 4 TVöD-AT, der dem § 17 Abs. 4 Satz 4 TV-EKBO entspricht, beginnt bei einer Höhergruppierung die Stufenlaufzeit in der höheren Entgeltgruppe erst mit dem Tag der Höhergruppierung. Die vorher zurückgelegten Zeiten werden auf diese Stufenlaufzeit auch dann nicht angerechnet, wenn vor der Höhergruppierung dieselbe Tätigkeit vorübergehend verrichtet und deshalb mit einer persönlichen Zulage gemäß § 14 TVöD-AT vergütet wurde. Die Zulage findet auch keine Berücksichtigung bei der Stufenzuordnung nach § 17 Abs. 4 Satz 1 TVöD-AT. Diese knüpft ausdrücklich nur an das bisherige Tabellenentgelt i.S.d. § 15 TVöD-AT und nicht an die bisherige Gesamtvergütung an. Pressemitteilung Nr. 34/14 Urteil vom 3. Juli 2014 zum Az.: 6 AZR 1067/12

2. Am selben Tag entschied das BAG auch die Frage der Stufenzuordnung nach Herabgruppierung bei individueller Endstufe im Bereich des TV-L

Nach § 17 Abs. 4 Satz 4 TV-L, der dem § 17 Abs. 4 Satz 4 TV-EKBO entspricht, ist die oder der Beschäftigte auch im Fall der Herabgruppierung aus einer individuellen Endstufe höchstens der Endstufe der niedrigeren Entgeltgruppe zuzuordnen.

Sollten die Tarifvertragsparteien bewusst keine Regelung zur Abmilderung des Verlustes einer individuellen Endstufe getroffen haben, würde dies nicht gegen Art. 3 Abs. 1 GG verstoßen. Sollte § 17 Abs. 4 Satz 4 TV-L hingegen bezüglich der Berücksichtigung einer individuellen Endstufe eine unbewusste Regelungslücke enthalten, könnte diese nicht durch die analoge Anwendung des § 6 Abs. 2 Satz 3 TVÜ-Länder geschlossen werden. Eine tarifliche Regelung wäre vielmehr wegen mehrerer Möglichkeiten der Lückenschließung den Tarifvertragsparteien vorbehalten. Pressemitteilung Nr. 33/14 Urteil vom 3. Juli 2014 zum Az.: 6 AZR 753/12

3. Auch eine weitere Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts ist interessant. Sie betrifft unmittelbar zwar nur Betriebsräte, dürfte aber auch auf Mitarbeitervertreter entsprechend anwendbar sein. Danach kann ein Betriebsratsmitglied mit sachgrundlos befristetem Arbeitsvertrag einen Anspruch auf den Abschluss eines Folgevertrags haben

Zwar können auch die Arbeitsverträge von Betriebsratsmitgliedern nach Maßgabe des § 14 Abs. 2 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) wirksam ohne

Sachgrund befristet werden. Die Weigerung des Arbeitgebers, nach Ablauf der Befristung mit dem Betriebsratsmitglied einen Anschlussvertrag abzuschließen, stellt aber eine unzulässige Benachteiligung dar, wenn sie wegen der Betriebsratsstätigkeit erfolgt. Das Betriebsratsmitglied hat in einem solchen Fall einen Anspruch auf Abschluss eines Folgevertrags.

Nach § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG ist die Befristung eines Arbeitsvertrags auch ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes bis zur Dauer von zwei Jahren zulässig. Bis zu dieser Gesamtdauer von zwei Jahren ist auch die höchstens dreimalige Verlängerung zulässig. Wie der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts bereits mit Urteil vom 5. Dezember 2012 (- 7 AZR 698/11 -) entschieden hat, gilt das auch für Betriebsratsmitglieder. Deren Betriebsratsamt steht der Anwendung des TzBfG nicht entgegen. Nach § 78 Satz 2 Betriebsverfassungsgesetz (entsprechend § 19 MVG) dürfen aber Betriebsratsmitglieder wegen ihrer Tätigkeit nicht benachteiligt oder begünstigt werden. Eine hiernach verbotene Benachteiligung liegt vor, wenn dem Betriebsratsmitglied im Anschluss an die Befristung wegen seiner Betriebsratsstätigkeit der Abschluss eines Folgevertrags verweigert wird. Das Betriebsratsmitglied hat dann gegen den Arbeitgeber einen gerichtlich durchsetzbaren Anspruch auf Abschluss eines entsprechenden Vertrags. Im Prozess liegt die Beweislast für eine unzulässige Benachteiligung bei dem Betriebsratsmitglied, das sich darauf beruft. Legt es Indizien dar, die für eine Benachteiligung wegen der Betriebsratsstätigkeit sprechen, muss sich der Arbeitgeber hierauf konkret einlassen und die Indizien ggf. entkräften. Pressemitteilung Nr. 28/14 Urteil vom 25. Juni 2014 - 7 AZR 847/12 -

4. Aktuell in der Presse ist auch ein weiteres Urteil des Bundesarbeitsgerichts. Dieses hat bestätigt, dass das Tragen eines Kopftuchs als Symbol der Zugehörigkeit zum islamischen Glauben und damit als Kundgabe einer abweichenden Religionszugehörigkeit regelmäßig mit der arbeitsvertraglichen Verpflichtung einer in einer Einrichtung der Evangelischen Kirche tätigen Arbeitnehmerin zu neutralem Verhalten nicht vereinbar ist. Der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts hat das Berufungsurteil auf die Revision der Klägerin gleichwohl aufgehoben und die Sache an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen, da nicht geklärt sei, ob die Einrichtung der Beklagten der Evangelischen Kirche institutionell zugeordnet ist. (Zudem sei offen, ob die Klägerin im Streitzeitraum leistungsfähig war). Das Landesarbeitsgericht wird sich einmal mehr mit der Frage zu beschäftigen haben, wann eine Einrichtung institutionell der Kirche zuzuordnen ist. Pressemitteilung Nr. 48/14 Urteil vom 24. September 2014 - 5 AZR 611/12 -

Assmann, Rechtsanwältin

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
DWBO	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
MVV-K	Mitarbeiter-Vertretungs-Verband für den Bereich der Konföderation Ev. Kirchen in Niedersachsen
UEK	Union Evangelischer Kirchen
vkm-D	Vereinigung kirchlicher Mitarbeiterverbände Deutschland
vkm Deutschland	Verband kirchlicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter



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

Schatzmeisterin: Christina Neuse, Tel.: (030) 6 48 01 79

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): Rosemary Swank,
 Tel.: (030) 8 52 12 51

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

Weitere Mitglieder des Vorstandes:

Joachim Peschke, Ehrenvorsitzender, Tel. pr. (030) 3 41 45 26

Mitteldeutschland: Kontakt: über die Geschäftsstelle Berlin

Mecklenburg-Vorpommern: Vorsitzender: Volker Schulenburg,
 Tel.: (0395) 779 14 74

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 DE53ZZZ0000034129

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:



EDG Ihre Kirchenbank



Mensch, Deine Bank!

Als Bank für Kirchen, Diakonie, Caritas, Freie Wohlfahrtspflege und deren Mitarbeitende stehen wir Ihnen als Partner und Berater in allen Finanzfragen zur Seite. Die EDG ist Ihre Kirchenbank.

Menschlich, engagiert, verlässlich.