



Wir wünschen allen Mitgliedern der GKD
gesegnete Weihnachtstage
und ein gesundes erfolgreiches Jahr 2015

Vorwort	3
GKD und Tarifeinheit	4
Bundesverband	10
Gewerkschaftstag	12
Landesverband BBsO	13
MAV-Schulung	15
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, liebe Kollegen,

der Wunsch nach Ruhe und Besinnlichkeit ist in besonderer Weise gerade in der Adventszeit weit verbreitet. Doch in der Regel gibt es gerade am Ende des Jahres noch Etlliches, was erledigt werden soll.

Nicht anders verhält es sich mit den Aufgaben in der GKD, auch wenn gerade im laufenden Quartal unter anderem auf dem Gewerkschaftstag und auf dem Verbandstag des Landesverbandes Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz vieles auf den Weg gebracht wurde, was uns im kommenden Jahr beschäftigen und begleiten wird.

Darüber gibt Ihnen das vorliegende Mitteilungsheft Ihrer GKD in den ganz unterschiedlichen Artikeln rund um das kirchliche Arbeitsrecht eine gut fundierte Übersicht.

So beschäftigt die aktuelle politische Diskussion um die Tarifeinheit auch die Mitglieder der GKD. Die zahlreichen Anfragen zu diesem Thema beantwortet in dieser Ausgabe Dr. Ulrich Peter ausführlich und legt damit zugleich die Position der GKD dar.

Auf der Arbeitgeberseite haben sich nach Wahlen personelle Veränderungen ergeben, die als zukünftige Ansprechpartner ebenfalls die GKD betreffen. Dem neuen EKD-Ratsvorsitzenden Herrn Dr. Bedford-Strohm, dem zukünftigen Konsistorialpräsidenten der EKBO Herrn Dr. Antoine, dem neuen Probst der EKBO Herrn Dr. Stäblein und der neu berufenen Öffentlichkeitsbeauftragten Frau Heike Krohn gratulieren wir herzlich zu ihren neuen Ämtern und Aufgaben, die nun auf sie warten. Wir wünschen ihnen einen gelingenden Start ihrer Tätigkeiten und freuen uns auf gemeinsame Gespräche und eine konstruktive Zusammenarbeit.

Zuvor aber wünsche ich Ihnen, uns allen eine gesegnete Weihnachtszeit, die uns zum Innehalten und zur notwendigen Besinnung führt, aus der wir gestärkt und mit Zuversicht in das kommende Jahr und an die vor uns liegenden Arbeitsfelder gehen können.

Ihr Christian Hannasky
Vorsitzender

Ministerin Nahles legt Gesetzentwurf „Zur Tarifeinheit“ vor – Was haben wir als GKD damit zu tun?

Tarifstreit: Nahles will bei den Kleingewerkschaften durchgreifen
Gewerkschaften sollen sich künftig stärker auf eine gemeinsame Linie verständigen. So steht es im Gesetzentwurf der Arbeitsministerin.

Arbeitsministerin Andrea Nahles will die Macht kleinerer Gewerkschaften in Tarifkonflikten einschränken. Die SPD-Politikerin legte dazu am Dienstag einen Gesetzentwurf vor, der voraussichtlich Mitte nächsten Jahres in Kraft treten soll. Ziel ist es, dass konkurrierende Gewerkschaften stärker als bisher dazu gebracht werden, sich auf eine gemeinsame Linie zu verständigen. Gelingt das innerhalb eines Betriebs nicht, soll künftig das Mehrheitsprinzip gelten: Im Streitfall soll für eine bestimmte Berufsgruppe der Tarifvertrag der Gewerkschaft mit den meisten Mitgliedern gelten.

Mit der Neuregelung sollen künftig auch Konflikte vermieden werden, wie sie derzeit bei der Deutschen Bahn ausgetragen werden. Dort will die Lokführergewerkschaft GDL einen eigenen Tarifvertrag für die bei ihr organisierten Zugbegleiter durchsetzen. Für diese war bisher die Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft EVG zuständig. Die EVG und die Bahn lehnen das ab, daher griff die GDL zuletzt zum Mittel des Streiks.

Gewerkschaften sollten häufiger Tarifgemeinschaften gründen

Nahles hofft, dass durch die geplanten Gesetzesänderungen die Kooperationsbereitschaft zwischen den Gewerkschaften steigen wird. Diese können „Tarifkollisionen“ etwa dadurch vermeiden, dass sie eine Tarifgemeinschaft bilden und gemeinsam verhandeln. Sie können sich außerdem absprechen, dass ihre Tarifverträge für verschiedene Arbeitnehmergruppen gelten sollen (wenn etwa der Marburger Bund für die Ärzte in einem Krankenhaus einen Tarifvertrag aushandelt und Verdi für das Pflegepersonal). Außerdem sollen Gewerkschaften die Möglichkeit haben, den Tarifvertrag der Konkurrenz zu übernehmen. (Der Tagesspiegel 29.10.2014)

Über das „Tariftreue-Gesetz“ ist in den letzten Wochen viel geschrieben worden. Mich haben viele der Beiträge in den Medien an ein Zitat erinnert, das dem französischen Diplomaten Talleyrand (1754-1838) zugeschrieben wird. Es lautet: „Die Sprache ist dem Menschen gegeben, um seine Gedanken zu verbergen“.

Mit Sprache geht es in der Politik inzwischen eher darum die Absichten zu verhüllen als sie zu kennzeichnen. Zwei Beispiele: Wer heute von „Entsorgungspark“ spricht will davon ablenken, dass tatsächlich eine Atom-Müll-Deponie gemeint ist, und wer vom „Nullwachstum“ schreibt, will davon ablenken, dass es in der Wirtschaft kein Wachstum gibt, sondern wirtschaftlichen Stillstand.

Schauen wir uns also zuerst an, wer am „Tarif-Treue-Gesetz“ von Frau Nahles beteiligt ist. Dafür müssen wir ins Jahr 2010 zurückgehen.

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat 2010 die jahrzehntelang geltende Regel der Tarifeinheit abgeschafft. Seitdem gilt arbeitsrechtlich das Prinzip »Ein Betrieb – eine Gewerkschaft« nicht mehr. »Es gibt keinen übergeordneten Grundsatz, dass für verschiedene Arbeitsverhältnisse derselben Art in einem Betrieb nur einheitliche Tarifregelungen zur Anwendung kommen«, heißt es etwas umständlich, aber eindeutig. Das BAG entsprach damit nur den geänderten Realitäten in der Wirtschaft.

Damit hatte der DGB sein Quasi-Monopol verloren und die Arbeitgeber, die sonst den freien Wettbewerb so stark betonten, sahen sich konkurrierenden Gewerkschaften mit unterschiedlichen Tarifverträgen gegenüber. In vielen Bereichen erreichten diese „Spartengewerkschaften“ wie etwa die „Pilotenvereinigung Cockpit“, der „Marburger Bund“ der angestellten Ärzte und auch die Lokführergewerkschaft GDL Lohnzuwächse, die höher waren als das, was die DGB-Gewerkschaften vorher vereinbart hatten. Und dann geschah das, was die Verfechter der Marktwirtschaft im Arbeitgeberlager sonst als wichtigstes aller Güter bezeichnen. Die Kunden (d.h. die Gewerkschaftsmitglieder) verglichen die Angebote und das Preis - Leistungsverhältnis und wechselten oft den Anbieter, verließen also z.B. ihre bisherige DGB-Gewerkschaft. So bekam die GDL in Berlin auf einmal in Bereichen viele Mitglieder wo es sie vorher kaum gab, etwa im Nahverkehr. Für viele Arbeitgeber wurde es nun teurer. Und dann gibt es sofort den Ruf nach der Politik.

Als erster ergriff der damalige Präsident der »Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände« (BDA) Dieter Hundt das Wort. »Ich fordere die Politik auf, die Tarifeinheit gesetzlich zu regeln!« Sonst drohe die »Spaltung der Belegschaft« und dauerndes Streiken wie im Großbritannien der 1970er Jahre. Kurz danach hatte der DGB-Bundesvorstand zusammen mit der „Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände“ eine gesetzliche Regelung zur Tarifeinheit gefordert. Worum es tatsächlich ging, hatten die Arbeitgeberverbände öffentlich erklärt: Die Spartengewerkschaften sollten unter dem Vorwand der Tarifeinheit einem Streikverbot unterworfen werden.

Die Bundeskanzlerin Angela Merkel war dazu bereit und verlautbarte auf dem Arbeitgebertag im November 2010, sie sei »persönlich überzeugt, dass eine Regelung zur so genannten Tarifeinheit notwendig ist«. Noch für dasselbe Jahr stellte sie eine gesetzliche Regelung der Tarifeinheit in Aussicht. Damals gab es im DGB, vor allem in ver.di, massiven Protest dagegen. IG Metall und IG BCE waren eher für ein derartiges Gesetz. Der Gesetzentwurf scheiterte jedoch auch am Widerstand der FDP.

Welche Ironie: Was vor vier Jahren in der Koalition mit der FDP scheiterte, scheint heute mit Unterstützung der SPD zu gelingen. In einigen Zeitungen (so auch im Tagespiegel) wurde auf einen Deal zwischen SPD und CDU aufmerksam gemacht. Du SPD bekommst den Mindestlohn und ich, CDU, dafür das Tariftreuegesetz.

Und es werden sich viele falsche Propheten erheben und viele verführen. (Matthäus, 24: 11)

Im Koalitionsvertrag der Großen Koalition heißt es: »Um den Koalitions- und Tarifpluralismus in geordnete Bahnen zu lenken, wollen wir den Grundsatz der Tarifeinheit nach dem betriebsbezogenen Mehrheitsbetrieb unter Einbindung der Spitzenorganisationen der Arbeitnehmer und Arbeitgeber gesetzlich festschreiben. Durch flankierende Verfahrensregelungen wird verfassungsrechtlich gebotenen Belangen Rechnung getragen werden.«

Dieses Gesetz soll zum 1. Juli 2015 in Kraft treten. Nach Bekanntwerden des Entwurfs gab es aus Teilen der DGB-Gewerkschaften massiven Protest. Besonders die Gewerkschaft ver.di lehnte den Entwurf komplett ab.

Worüber müssen wir als GKD reden, wenn es um „Tarifeinheit“ geht? Wir müssen zur Kenntnis nehmen, dass es neben den acht DGB-Gewerkschaften (mit rund sechs Millionen Mitgliedern) auch über 100 „Nicht-DGB-Gewerkschaften“ gibt mit rund zwei Millionen Mitgliedern, von denen rund ein Dutzend tariffähig sind (darunter ist auch die GKD). Welcher Betrieb „gehört“ welcher Gewerkschaft? Wer darf hier für wen Tarifverträge abschließen? Wer ist in der EKBO stärkste Gewerkschaft? Wer stellt das wie fest?

Einheit und Solidarität der Beschäftigten ist auch unser ureigenes Anliegen und ergibt sich aus unserem Selbstverständnis, den Zusammenschluss aller kirchlich-diakonischen Beschäftigten zum gemeinsamen Handeln und gemeinsamer Interessensvertretung zu erreichen. Mit Solidarität statt Konkurrenz wollen wir den Abschluss von einheitlichen Tarifverträgen für alle durchsetzen.

Trotzdem ist die Realität nicht nur in der EKBO, sondern in den meisten

Betrieben/Branchen, eine andere. Mehrere Gewerkschaften vertreten die Interessen ihrer Mitglieder. Die Aufgabe, die gesamte Belegschaft zu vertreten, wird leider oft vernachlässigt bzw. in Konkurrenz wahrgenommen.

Eine gemeinsam solidarische Interessenvertretung zu erreichen muss aber allein Aufgabe der Gewerkschaften bleiben. Die „Tarifeinheit“ politisch herzustellen ist Aufgabe der Gewerkschaften und nicht etwa der Bundesregierung mit Unterstützung der Arbeitgeber. In der EKBO arbeiten GEW, ver.di und die GKD produktiv zusammen und dies aus eigenem Antrieb und Interesse.

Warum erhält unsere Wirtschaft jetzt ein „Tariftreuegesetz“? Es geht hier eher um Propaganda als um tatsächliche „Tariftreue“. Dieselben, die jetzt nach der Feuerwehr (Tariftreue) rufen, haben vorher die Brände gelegt.

Beispiel Flughafen:

Vor einigen Jahrzehnten waren Menschen, die Flugzeuge säuberten, Essen und Trinken für die Passagiere besorgten, Gepäck beförderten, Passagiere auf gefährliche Gegenstände durchsuchten, Piloten und Kabinenpersonal, noch Beschäftigte von ein oder zwei Firmen, der Fluglinie und dem Flughafenbetreiber. Beide unterfielen u.U. (Lufthansa) sogar denselben Tarifverträgen, denen des öffentlichen Dienstes. Ein gemeinsamer Arbeitskampf am Flughafen wurde um Lohnerhöhung für alle geführt.

In der Zwischenzeit sind aus ein oder zwei Unternehmen ca. 20 oder mehr verschiedene Firmen geworden, die sogar zu verschiedenen Branchen gerechnet werden können: fliegendes Personal, Flugzeugabfertigung am Boden, Cateringfirmen, Flugzeugreinigung, Passagierkontrolle, Gepäckkontrolle, Flughafenbetreiberfirma, Flughafenfeuerwehr usw. Dazu kommen noch Leiharbeiterinnen und Subunternehmen sowie Scheinselbstständige. Das sind weitere am Flughafen vertretende Firmen. Manchmal gibt es sogar zwei verschiedene Firmen, die bewusst gegeneinander in Konkurrenz gestellt werden. Das gilt am BER für die Bodenverkehrsdienstleister. Jede dieser Firmen hat einen anderen Tarifvertrag, wenn sie überhaupt tarifgebunden sind. Damit sind völlig legal genauso viele Arbeitskämpfe möglich wie es Firmen gibt. Sie können zeitlich aneinander anschließen. An dieser Situation und den daraus resultierenden Folgen für Arbeitskämpfe werden die geplanten Gesetze zur Tarifeinheit nichts ändern.

Die Gewerkschaften haben die Zersplitterung von Unternehmen bekämpft und bekämpfen sie noch. Tarifflucht, Ausgründung, Privatisierung und Betriebsübergang hießen die Werkzeuge der Täter.

Die Arbeitgeber haben in den letzten Jahrzehnten, unterstützt von der

Politik, die Spaltungen der Belegschaften massiv vorangetrieben. Leiharbeit, Scheinselbständigkeit und kurzzeitige Befristung von Arbeitsverträgen sind gängige Praxis, bei der Bahn und anderswo. Auch bei uns. Die Folge ist eine Zerküftung der Tariflandschaft bei insgesamt oft miserablen Arbeitsbedingungen und sehr geringen Löhnen: Deutschland hat mit offiziell 24 % die höchste Niedriglohnrate in Europa. Um diese tarifliche „Flexibilisierung“ durchzusetzen arbeiten die Arbeitgeber oft und gern mit kleinen Gewerkschaften zusammen, beispielsweise mit den sog. „Christlichen“ Gewerkschaften bei der Durchsetzung des Leiharbeitstarifs.

Es ist zynisch und skandalös, wenn die Arbeitgeber jetzt nach „Tarifeinheit“ rufen und die Bahn AG gar vor einer Spaltung der Belegschaften warnt. Der DB-Konzern besteht zurzeit aus 900 selbständigen Unternehmen, aber es ist nicht die GDL, die Subunternehmen gründet und Leiharbeitsfirmen beauftragt. Vielmehr bringt die GDL ein altehrwürdiges Solidaritätsprinzip der Gewerkschaftsbewegung zur Geltung: Kampfstarke Belegschaften und Berufsgruppen wie aktuell die Lokführer treten in Auseinandersetzungen und Streiks nicht nur für sich selbst, sondern auch für „kampfschwache“ Kollegen und Kolleginnen ein (z.B. Bordkellner).

Fast alle Auseinandersetzungen der kleinen sogenannten Sparten-gewerkschaften entstehen dort, wo öffentliches Eigentum zerschlagen wurde: bei Post, Logistik, Flugverkehr, Krankenhäusern. Und eben bei der Bahn. Mit allen diesen Liberalisierungen und Privatisierungen wurde Lohnungerechtigkeit hergestellt. Wer kannte früher den Begriff „Lohndumping?“

Die neuerlichen Freunde der Tarifeinheit sind Heuchler. Sie sind es selbst, die seit zwei Jahrzehnten die Tarifeinheit nachhaltig zerstören. Immer mehr Konzerne stiegen aus ihren Verbänden aus und machten damit flächendeckende Tarifverträge immer weniger möglich. Der Bundesverband der Arbeitgeberverbände und einzelne Unternehmensverbände forderten stattdessen dezentrale, einzelbetriebliche Vereinbarungen. Das wurde unterstützt durch die Aufspaltung der Konzerne in einzelne juristische Einheiten. Zuletzt haben die Hartz-Gesetze seit 2004 mit ihren Regelungen für Leih- und Teilzeitarbeit für die fortgesetzte Aufspaltung der Tarifeinheit gesorgt. Nur noch die Hälfte der Lohnabhängigen wird nach Branchentarifverträgen bezahlt, in Ostdeutschland sind es nur noch 35 Prozent.

Die Spartengewerkschaften konnten oft Teilerfolge in Teilbereichen erzielen. Das Tarifeinheitsgesetz würde, wenn es durchgesetzt wird, und wenn

damit diese kleineren Gewerkschaften an den Rand gedrängt werden, dazu führen, dass nach unten angeglichen wird. Dann bestimmt die schwächste Gruppe den Standard für alle. Auch das bedeutet „Tarifeinheit“.

Das geplante Gesetz zur Entmachtung von „kleinen“ kampfstarken Gewerkschaften richtet sich gegen die Koalitionsfreiheit und das Streikrecht insgesamt. Die versuchte Vollstreckung dieses Projekts durch die SPD und die Einbindung von Teilen der DGB-Gewerkschaften ist erschreckend, der Angriff auf gewerkschaftliche Grundrechte alarmierend. Tatsächlich tobt unter den DGB-Gewerkschaften ein Kampf: Während IG Metall und IG BCE die Gesetzespläne zur Tarifeinheit unterstützen, lehnt ver.di das Vorhaben ab.

Der ver.di Bundesvorstand hat am 18. November 2014 hierzu einen Beschluss gefasst, aus dem ich zitieren möchte:

„... ver.di lehnt das Gesetzesvorhaben ab. Die vorgeschlagenen Regularien zur Herstellung einer Tarifeinheit berühren das Streikrecht der Gewerkschaften aus Art. 9 Abs. 3 GG, schwächen das für den Standort Deutschland so wichtige Instrument des Flächentarifvertrags, verursachen einen schädlichen und fehlgeleiteten Wettbewerb zwischen Gewerkschaften und Beschäftigten in Betrieben und stellen sich auch in ihrer Ausgestaltung als ungenau dar. Der Entwurf weist insgesamt in die falsche Richtung, er schafft keine Rechtsklarheit, sondern verursacht Rechtsunsicherheit. ...

Deshalb ist Tarifeinheit eine Frage, die gewerkschaftspolitisch und auf die Situation angepasst zu lösen ist und nicht durch Beschränkung der Streikfreiheit. Der Gesetzesentwurf enthält überdies ein Ungleichgewicht: Will man tatsächlich die Tarifautonomie und die Flächentarifverträge stärken, so wären auch zusammen mit den oder anstelle der hier im Raum stehenden Vorschläge Regelungen zur Eindämmung der Tariffucht und des Lohndumpings ... erforderlich.“

Recht haben sie.

Dr. Ulrich Peter

ARRG oder ARRG?

Voller Verwunderung nahmen wir in der GKD eine Einladung zur Anhörung in der EKD Hannover im September zur Kenntnis. „Anpassung des ARRG – hiermit laden wir Sie zur Anhörung in den Rechtsausschuss der EKD Synode am 30. September 2014 nach Hannover ein“. Das war mehr als seltsam. Hatten wir nicht intensiv im Jahr 2013 an dem Arbeitsrechtsregelungsgrundsatzgesetz (ARRG) gearbeitet und schließlich durch unsere Intervention im Rechtsausschuss der EKD Synode die Aufnahme der in der EKBO geltenden Tarifvertragsregelung in das Gesetz erreicht? Was sollte jetzt schon wieder eine neue Anhörung, zumal wir von den Vorbereitungen nichts gehört hatten. Auch die Aussicht, wenige Tage vor der Anhörung die Unterlagen zu erhalten, machte uns nicht besser gelaunt.

Zeit zur intensiven Durchsicht gab es dann auch nicht mehr, immerhin konnte unsere Anwältin doch noch einige Kritikpunkte erarbeiten und auch bei der Anhörung vortragen.

Und endlich klärte sich in Hannover das Problem. Es gibt nun zwei ARRGs! Um dem Arbeitsrechtsregelungsgrundsatzgesetz (ARRG) in der EKD als Organisation Geltung zu verschaffen, muss diese, wie auch jede selbständige Landeskirche, ein Anwendungsgesetz beschließen, das sog. Arbeitsrechtsregelungsgesetz (ARRG). Nur darum ging es.

Dennoch war der Besuch in Hannover äußerst wichtig, bestand doch auf den Fluren, beim Mittagessen und während der Sitzung die Möglichkeit, die GKD und ihre Positionen mit den verschiedensten Vertretern der EKD zu diskutieren und darzustellen. Besonderer Dank auch hier an Frau RAin Assmann, die wieder bereit war, in Hannover aufzutreten, wo wir als einzige Gewerkschaft vertreten waren.

Uwe Marth

Gemeinsame Verantwortung für eine gerechte Gesellschaft

An dieser Stelle ein ganz herzliches DANKESCHÖN an die Kolleginnen und Kollegen, die uns schon im November ihre drei wichtigsten Merkmale für „Gute Arbeit“ geschickt haben. Die Auswertung werden wir wie versprochen in Heft 1/2015 veröffentlichen.

Evangelische Bank

Seit Jahren ist die Evangelische Darlehns-genossenschaft in Kiel (EDG) ein treuer Werbepartner der GKD.

Die GKD führt ihre Geschäftskonten bei der EDG, notwendige Rücklagen wurden dort angelegt und es entwickelte sich ein Vertrauensverhältnis durch langjährige solide Beratung.

Seit diesem Jahr ist die EDG fusioniert worden mit der Evangelischen Kreditgenossenschaft in Kassel zur Evangelischen Bank. Was verbirgt sich dahinter? Ist es nicht problematisch, wenn eine Bank, deren Ziel ja grundsätzlich nicht sein kann, aus Barmherzigkeit großzügig Kredite zu verteilen, sich „evangelisch“ nennt, also die „gute Nachricht“ verbreiten will? Worin besteht der Anspruch, „evangelisch“ sein zu wollen und zu können? Bei den beiden Gründungsinstituten war der Solidargedanke im Namen „Genossenschaft“ noch spürbar. Aber jetzt?

Wir wollen und können etwas zur Aufklärung beitragen. Auch die „neue“ Bank ist dem Solidargedanken verpflichtet. Für den neuen Vorstandsvorsitzenden sind laut epd Nr. 42, 2014 die Ziele ganz klar. Ethische Grundsätze sind einzuhalten, Gewinnmaximierung ist nicht das Ziel. Besonderer Wert ist bei allen Anlagen auf Nachhaltigkeit in allen Bereichen, also Ökonomie, Ökologie und Sozialethik, zu legen. Diese Aussagen bedeuten zum Beispiel, dass auch Anlagen in den USA tabu sind, weil dort immer noch die Todesstrafe praktiziert wird. Natürlich muss eine Bank beantragte Projekte gründlich prüfen, denn eine Finanzierung, die sich nicht trägt, nützt weder dem Kunden noch der Bank und damit auch nicht der Gesellschaft.

90000 Kunden, private und institutionelle Anleger, betreut die Bank deutschlandweit, über 4 Milliarden Euro beträgt alleine die Investitionssumme der Diakonie, welche die Bank unterstützt. Doch gerade auch im Privatkundenbereich sieht die Bank noch Wachstumsmöglichkeiten, besonders, da ethisch verantwortliche und ökologische Anlagen den Vergleich mit konventionellen Anlageformen nicht scheuen müssen.

Auch wenn es nicht mehr im Namen erscheint, die neue Organisationsstruktur ist übrigens immer noch eine genossenschaftliche. Wir haben uns deshalb entschlossen, als Miteigentümer auch weiterhin im bescheidenen Rahmen unseres Anteils die Ziele der Bank im oben genannten Sinn mitzugestalten und zu beeinflussen. Wir hoffen, dass uns auch unser bisher längster Werbepartner als nunmehr „Evangelische Bank“ weiter die Treue hält.

Uwe Marth

Gewerkschaftstag GKD-Bundesverband am 11.10.2014 in Berlin

Mit besonderer Freude konnten wir wieder unseren Ehrenvorsitzenden Friedemann Claus als Teilnehmer begrüßen, der extra aus Graz angereist war und der uns wieder tatkräftig an diesem Tag unterstützte.

Der zweite Gewerkschaftstag im Jahre 2014 der GKD (Bundesverband) fand im Zeichen der Problemlösung für unseren Landesverband Mecklenburg-Vorpommern statt. Mit der Bildung der Nordkirche ist auch der Landesverband Mecklenburg-Vorpommern in eine neue Struktur für die Arbeitsrechtssetzung eingebunden worden, weil die neugegründete „Nordkirche“ die ehemaligen Landeskirchen Mecklenburg und Pommern mit einschließt.

Der Vorstand dieses Landesverbandes hat daher den Bundesvorstand der GKD gebeten, in Verhandlungen mit der Kirchengewerkschaft – Landesverband Nord (ehemals VKM-Nordelbien) einzutreten, wie ein reibungsloser Wechsel wechselwilliger Mitglieder der GKD in diese Kirchengewerkschaft unter Wahrung ihrer Rechte ermöglicht werden könnte. Der Gewerkschaftstag hat dazu das Protokoll der Verhandlungen des Bundesvorstandes mit der Kirchengewerkschaft Nord bestätigt und den Vorstand gebeten, die verabredeten Schritte nun in einer entsprechenden Vereinbarung zu formulieren.

Wenn dieses Heft erscheint, ist diese Vereinbarung zwischen dem Bundesvorstand GKD und dem Vorstand des Landesverbandes Nord der Kirchengewerkschaft hoffentlich abgeschlossen worden. Dann wird allen Mitgliedern aus Mecklenburg-Vorpommern ein ausführlicher Infobrief des Bundesvorstandes zugesandt werden.

Des Weiteren bestimmten Regularien wie die Jahresrechnung 2013 und der Haushaltsplan 2015 die Tagesordnung.

Mit Bedauern nahm der Gewerkschaftstag den geplanten Rückzug

unserer Schatzmeisterin Christina Neuse zur Kenntnis. Sie möchte als Ruheständlerin endlich mehr Zeit für Ihre Familie haben, was wir ihr sehr gönnen. Auf dem nächsten Gewerkschaftstag steht deshalb ihre Nachfolge zur Wahl an.

Der nächste Gewerkschaftstag wird voraussichtlich am 26. September 2015 wieder in Berlin stattfinden.



Jammern auf hohem Niveau. „Es wird schlechter werden“

Ja, so ist das bei unseren Kirchen. Ist die Wirtschaftslage schlecht, müssen Rücklagen für die Zukunft getroffen werden. Ist die Lage gut, müssen Rücklagen für schlechte Zeiten gebunkert werden.

Unglaublich, aber wahr ist dagegen: Die Finanzeinnahmen der Kirchen wachsen tatsächlich gegen den Trend, trotz aller Krisen und Warnungen, was man von den Mitgliederzahlen der Kirchen, auf die sich jener Satz eigentlich bezieht, leider nicht sagen kann. „Salz der Erde“, „Leuchtfeuer“ oder eben „Wachsen gegen den Trend“, so hießen sie, die vielen vollmundigen Papiere des letzten Jahrzehnts. Aber auf die Idee, die Mitglieder der Kirchen selbständig über die seit Jahren beschlossenen Steuergesetzänderungen, u. a. das lange bekannte neue Einzugsverfahren für Kapitalerträge zu informieren, ist keine der klugen Damen und Herren gekommen. Das überließ man dann den Banken, wunderte sich über steigende Austrittszahlen und tat arglos. Obwohl es doch klar sein musste: Wenn Banken über Kirche informieren, dann geht es ums Geld, und da macht der Steuerbürger dann den Hahn für die Kirche durch Austritt zu.

Und doch passiert ein wahres Wunder: Es gibt neue Rekordeinnahmen bei den Kirchensteuern. Über 5 Milliarden erwartet die EKD, wie Ratsmitglied Klaus Winterhoff aus Anlass der Synode mitteilte. Aber natürlich warnt er sofort wieder: „Das wird nicht so bleiben“, sprich, bloß keine Begehrlichkeiten wecken. Wie groß wäre das Plus nun erst gewesen, wenn man fair, transparent und als an den Steuern notwendig interessierte Organisation rechtzeitig die Mitglieder angesprochen hätte???

Was hat das mit uns zu tun? Na ja, die Ankündigungen gewisser Konsistorialbeamter, endlich von den Begehrlichkeiten der Angleichung an das Gehaltsniveau des Öffentlichen Dienstes Abstand zu nehmen, von der vorhandenen problematischen Finanzsituation der Kirche und einiger nicht ausfinanzierter Bereiche bis zur Zusatzversorgung, die vielleicht doch endlich von den Beschäftigten mit bezahlt werden könnte, entweder direkt durch Beiträge, durch Kürzung der Zusatzrente oder durch Verrechnung mit Gehaltsanhebungen, reicht die Argumentationskette, wenn es im kommenden Jahr um einen neuen Entgelttarifvertrag gehen wird.

Dabei sollte man wissen: Die EZVK Darmstadt ist super aufgestellt, niemand dort redet von Eigenbeteiligungen der Mitarbeitenden in Kirche und Diakonie.

Unsere EKBO hat bis November, da liegen die Daten vor, auch dieses Jahr erfreulich mit einem dicken Plus an Kirchensteuereinnahmen von über 6 Prozent

im Vergleich zum Vorjahr bestanden.

Die Synode konnte eben mal positiv ganz locker eine Million Euro Finanzhilfe für Flüchtlingsarbeit für die nächsten 2 Jahre bereitstellen. Auch das - vermutlich - Veruntreuen von geschätzten 800.000 € im Kirchenkreis Spandau wird die Kirche wegstecken (können und müssen).

Deshalb unser Appell: **VERSCHONT UNS ENDLICH MIT DEM GEJAMMER, FÜR DIE IM AUFTRAG DER KIRCHE TÄTIGEN BESCHÄFTIGTEN DIE ANPASSUNG DER GEHÄLTER AN DAS IN BERLIN MIT SEINEN EXPLODIERENDEN MIETEN NOTWENDIGE NIVEAU UNNÖTIG ZU VERSCHIEBEN.** Wir hoffen in Anbetracht der wirklichen Situation auf zügige, erfolgsorientierte Verhandlungen.

Uwe Marth



*Deutscher Evangelischer
Kirchentag Stuttgart*

3. – 7. Juni 2015

Wir brauchen Hilfe beim Kirchentag in Stuttgart!

Für das Team unseres Infostandes beim Kirchentag in Stuttgart suchen wir noch Mitstreiterinnen und Mitstreiter.
Für die drei Tage auf dem Markt der Möglichkeiten suchen wir interessierte Mitglieder der GKD, die zwei bis drei Vormittage oder Nachmittage unsere Arbeit repräsentieren. Es bleibt also auch noch genügend Zeit für eigene Unternehmungen auf dem Kirchentag.
Die Kosten für Anreise, Unterkunft etc. werden erstattet!
Für den Kirchentag ist Bildungsurlaub zu beantragen, so dass kein eigener Urlaub in Anspruch genommen werden muss!
Wer sich eine Beteiligung vorstellen kann, melde sich in der Geschäftsstelle in Berlin.

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.

Anmeldung

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

Schulung für neu- und wiedergewählte	25.02.2015	<input type="checkbox"/>
MV-Mitarbeiter	27.02.2015	<input type="checkbox"/>

Kosten: 50,00 € inkl. kleine Erfrischungen und Skript

Referent: 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

Landesverbandstag GKD BBsO am 12. November 2014 in Berlin

Der Landesverbandstag befasste sich zu einem erheblichen Teil mit Regularien, wie Jahresrechnung 2013 und dem Haushaltsplan 2015.

Der Bericht des Vorstandes machte deutlich, dass die Struktur unserer Geschäftsstelle dringend verändert werden muss. Neue Anforderungen machen Veränderungen unumgänglich. Der Vorstand wird dazu entsprechende Vorschläge erarbeiten und umsetzen. Die Erstellung unseres Mitteilungsblattes und die Mitgliederbetreuung werden neu geregelt werden müssen. Nach intensiver Diskussion ermutigten die Delegierten den Vorstand diesen Weg zu gehen.

Zu den Regularien gehörte auch die Nachwahl für unsere ausscheidende Schatzmeisterin Christina Neuse. Sie möchte nun in ihrem Ruhestand von allen verbindlichen Aufgaben frei sein und mehr Zeit für ihre Familie haben. Der Vorstand und die Anwesenden Delegierten bedauerten sehr, auf ihre aktive, zuverlässige Arbeit in Zukunft verzichten zu müssen. Mit großem Dank würdigte der Vorsitzende Christian Hannasky ihre über viele Jahre geleistete Arbeit als Schatzmeisterin im Vorstand und kompetente Teilnehmerin an zahlreichen Tarifverhandlungen.

Als Nachfolger wählten die Delegierten den Kollegen Peter Knoop. Für ihn als Verbandstagspräsidi wurde Kollegin Martina Schweising, Delegierte der Fachgruppe Verwaltung, neu gewählt.

Der laufende Entgelttarifvertrag läuft zum 31.3.2015 aus. Um Verhandlungen zur Entgeltrunde 2015 aufnehmen zu können beschloss der Verbandstag die Kündigung der entsprechenden Artikel.

Kollegin Martina Schweising rundete schließlich den erfolgreichen Verbandstag mit einer ausführlichen persönlichen Zusammenfassung des Werktaiges der Landeskirche ab.

Der nächste Landesverbandstag wird voraussichtlich am 22. April 2015 stattfinden.



Der Vorstand des Landesverbandes Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz (von links: B.-H. Hellmann, C. Hannasky, U. Marth, P. Knoop)



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



Höhergruppierung

Eine Höhergruppierung wegen der Überleitung in die Entgeltordnung zum TV-EKBO am 1. September 2013 (nach § 28b TV-EKBO) ist nach Ablauf der Antragsfrist bis zum 31. August 2014 nicht mehr möglich, es sei denn, das Arbeitsverhältnis ruhte am 1. September 2013. Dann beginnt die Antragsfrist von einem Jahr mit der Wiederaufnahme der Tätigkeit. Der Antrag wirkt auf den 1. September 2013 zurück (§ 28b, 4).

Höhergruppierungen können sich ergeben, wenn sich die auszuübende Tätigkeit geändert hat. Sie erfolgt, wenn dem Mitarbeiter eine andere, höherwertige Tätigkeit übertragen worden ist, die den Tätigkeitsmerkmalen einer höheren als seiner bisherigen Entgeltgruppe entspricht.

Höhergruppierungen können sich auch in den besonderen Fällen ergeben, die die §§ 13 und 14 TV-EKBO beschreiben.

Zu beachten ist, dass wie in allen Fällen arbeitsrechtlicher Ansprüche, die sich aus dem Tarifvertrag ergeben, diese nur 6 Monate rückwirkend geltend gemacht werden können. Deshalb empfiehlt es sich immer, die Gehaltsmitteilungen regelmäßig zu überprüfen, in diesem Fall insbesondere nach Veränderungen der auszuübenden Tätigkeit.

Auch wer Anspruch auf Kinderzuschlag nach § 19 TV-EKBO hat, sollte seinen Gehaltsnachweis regelmäßig unter der Rubrik Kinderzuschlag und „Kind – Name“ kontrollieren, ob entsprechende Zahlungen ausgewiesen sind oder Hinweise auf ausstehende Nachweise zu finden sind.

Aus der Rechtsprechung:

Erneut zu beurteilen hatte das Bundesarbeitsgericht die Frage, ob der Arbeitgeber den Arbeitnehmer über dessen **Gewerkschaftszugehörigkeit** befragen darf. Die GDL hat von der Arbeitgeberin verlangt, es zu unterlassen, die in ihrem Unternehmen beschäftigten Arbeitnehmer nach einer Mitgliedschaft in der GDL zu befragen. Eine solche Frage verletze ihre durch Art. 9 Abs. 3 GG geschützte Koalitionsfreiheit und sei generell unzulässig. Das Arbeitsgericht hat dem Antrag stattgegeben, das Landesarbeitsgericht hat ihm mit Einschränkungen entsprochen. Der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts hat den Antrag aus „deliktsrechtlichen Gründen“ insgesamt abgewiesen, jedoch erneut bestätigt, dass die Aufforderung eines Arbeitgebers an die in seinem Unternehmen beschäftigten Arbeitnehmer zu erklären, ob sie einer bestimmten Gewerkschaft angehören, die Koalitionsbetätigungsfreiheit der betroffenen Gewerkschaft unzulässig einschränken kann, jedenfalls dann, wenn kein anerkanntes berechtigtes Interesse des Arbeitgebers gegeben ist. *Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 18. November 2014 - 1 AZR 257/13 -*

Das **Fragerecht** des Arbeitgebers ist immer wieder Ausgangspunkt von Streitigkeiten oder auch Unsicherheiten bei Mitarbeitenden. Auch an dieser Stelle wurde es schon thematisiert. Dass der Arbeitgeber bei der Einstellung nicht nach der **Schwerbehinderung** eines Bewerbers fragen darf dürfte allgemein bekannt sein. Die Frage des Arbeitgebers nach der Schwerbehinderung bzw. einem diesbezüglich gestellten Antrag ist im bestehenden Arbeitsverhältnis jedenfalls nach sechs Monaten, d. h. ggf. nach Erwerb des Behindertenschutzes gemäß §§ 85 ff. SGB IX, zulässig. Das gilt nach Auffassung des Bundesarbeitsgerichts insbesondere zur Vorbereitung von beabsichtigten Kündigungen! (*BAG, Urteil vom 16. Februar 2012 – 6 AZR 553/10 –, BAGE 141, 1-15*).

zum Sammeln heraustrennen

Immer wieder problematisiert wird auch der **Zeugnisanspruch**. Dieser richtet nach § 109 Abs. 1 Satz 3 GewO sich auf ein inhaltlich „wahres“ Zeugnis. Das umfasst auch die Schlussnote. Ein Zeugnis muss jedoch (nur) im Rahmen der Wahrheit wohlwollend sein. Bescheinigt der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer im Zeugnis unter Verwendung der Zufriedenheitsskala, die ihm übertragenen Aufgaben „zur vollen Zufriedenheit“ erfüllt zu haben, erteilt er in Anlehnung an das Schulnotensystem die Note „befriedigend“. Beansprucht der Arbeitnehmer eine bessere Schlussbeurteilung, muss er im Zeugnisrechtsstreit entsprechende Leistungen vortragen und gegebenenfalls beweisen. Dies gilt grundsätzlich auch dann, wenn in der einschlägigen Branche überwiegend gute („stets zur vollen Zufriedenheit“) oder sehr gute („stets zur vollsten Zufriedenheit“) Endnoten vergeben werden. *Bundesarbeitsgericht; Urteil vom 18. November 2014 - 9 AZR 584/13 –* Mit diesem Urteil hat das Bundesarbeitsgericht seine bisherige arbeitnehmerunfreundliche restriktive Linie in der Rechtsprechung fortgesetzt. Wie schon der sog. Schlussfloskel mit Urteil vom 11.12.2012 - 9 AZR 227/11 - erteilt es auch vorliegend dem üblichen Zeugnisbrauch eine Absage, so dass sich in der Praxis angesichts der Darlegungs- und Beweislast auch in der Kirche/Diakonie oder Wirtschaft ein als gut bewertetes Zeugnis nicht wird erstreiten lassen. Dieses ist ggf. nur durch Verhandlungen z.B. im Vorfeld der Beendigung eines Arbeitsverhältnisses oder anlässlich der Kündigungsschutzklage zu erzielen. Da dies meist schwierig ist in einer konkreten Konfliktsituation, ist es hilfreich, bei gegebenem Anlass (und nur dann), z.B. bei Wechsel des Vorgesetzten, der Leitung oder aber Betriebsübergang ein Zwischenzeugnis zu erbitten.

Assmann, Rechtsanwältin
Fachanwältin f. Arbeitsrecht
In Ganß+Assmann, RAe

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
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
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): 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 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:

Gemeinsam Zukunft gestalten



www.eb.de

 Evangelische
Bank