

- Die Rente • Teil 4 ●
- Ein Weckruf aus der Kita ●
- EKBO-Kirchenmusiker: Neue Entgeltordnung ●



<i>Impressum</i>	2
<i>Vorwort</i>	3
<i>Manchmal ist es nur ein Wort: Ein Weckruf aus der Kita</i>	5
<i>Neue Entgeltordnung für Kirchenmusiker</i>	8
<i>Evangelische Partnerhilfe</i>	9
<i>Die Rente (Teil 4)</i>	11
<i>Aktuelles aus der Rechtsprechung</i>	15
<i>Entgelttabelle LV EKBO (1.6.2015)</i>	18
<i>Mitgliedsbeiträge LV EKBO (1.1.2016)</i>	19
<i>Wer wir sind</i>	20
<i>Eintrittserklärung</i>	21
<i>Adressen &amp; AnsprechpartnerInnen</i>	22

## Impressum

**Herausgeber:** Christian Hannasky, Peter Knoop im Auftrag des Bundesvorstandes

**Redaktion:** Christian Hannasky, Peter Knoop, Uwe Marth ([mitteilungen@gkd-berlin.de](mailto:mitteilungen@gkd-berlin.de))

**Anschrift:** Rathausstraße 72, 12105 Berlin, Fon: 030/705 40 69

**Layout:** Claus P. Wagener (Berlin)

**Druck:** Druckhaus Harms (Groß-Oesingen)

**Verlag:** Gewerkschaft Kirche & Diakonie LV BBsO, Rathausstraße 72, 12105 Berlin

**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 den Initialen des Verfassers gekennzeichnet sind, geben nicht unbedingt die Meinung des Herausgebers und der Redaktion wieder.

37. Jahrgang

**Titelbild:** Foto © Lotz · [www.gemeindebrief.de](http://www.gemeindebrief.de)



## **Liebe Kolleginnen und Kollegen,**

das Kirchentagslogo in der typischen GKD-Farbe wirbt: »Du siehst mich«. »... in der GKD!« ergänzen wir werbend. Denn Tarifverträge haben mit Gerechtigkeit, Würde und Anerkennung zu tun. Wer unter dem Schutz eines Tarifvertrages arbeitet, wird wahr- und ernstgenommen und hat Anspruch auf auskömmliche, transparente Bezahlung, verbindliche Arbeitszeiten und faire Arbeitsbedingungen. Er oder sie muss bei einem tariflichen Anspruch, den Gewerkschaftsmitglieder haben, nicht individuell darum bitten. Deshalb ermuntern Sie ihre Arbeitskolleginnen und Kollegen, gemeinsam die Tarifbindung auch unseres Arbeitgebers, der EKBO zu unterstützen und in Ihrer Gewerkschaft, der GKD, Mitglied zu werden.

2017 ist wieder ein Jahr der Tarifverhandlungen. Der 4. Änderungstarifvertrag des TV-EKBO wurde bereits in den ersten Wochen des neuen Jahres in konstruktiver und sachlicher Atmosphäre verhandelt und zum Abschluss gebracht. Noch steht der formelle Akt der gegenseitigen Unterschriften aus. Deshalb wird das ausführliche Tarifinfo darüber im nächsten Heft erfolgen, mit Ausnahme der neuen Regelungen im Bereich der Kirchenmusik. Darüber informiert Sie jetzt schon ausführlich unser langjähriger Vorsitzender der Fachgruppe Kirchenmusik, Matthias Schmelmer. Ihm danken wir herzlich für sein Engagement und seine Arbeit in der Tarifkommission, mit der er die erfolgreiche tarifliche Überarbeitung des Erhebungsbogens für die Kirchenmusiker und Kirchenmusikerinnen in unserer Landeskirche zum Abschluss gebracht hat. Es lohnt sich für sie, an dieser Stelle genauer nachzulesen, da hier unter Umständen individuell Antragsfristen bis Januar 2018 zu beachten sind.

Ab Januar 2018 werden sich alle angestellten Beschäftigten der EKBO mit einem eigenen Beitrag an der betrieblichen Altersversorgung durch die EZVK

beteiligen müssen. Bisher hatte der Arbeitgeber den Beitragssatz als Vertragspartner der EZVK stets allein übernommen. Damit aber die zukünftigen Rentenbezüge aus der EZVK wegen der anhaltend extremen Niedrigzinsphase nicht abgesenkt werden müssen, haben sich die Tarifvertragsparteien nun nach langen Vorgesprächen und Verhandlungen zu diesem Schritt entschlossen. Wie notwendig der rechtzeitige Blick auf die Altersvorsorge ist, belegt unsere aktuelle Artikelserie rund um das Thema Rente, die in diesem Heft eine weitere Fortsetzung findet.

Auch die Tarifverhandlungen zum TV-EKBO werden im März und April fortgesetzt. Nach zwei Jahren geht es wie im Öffentlichen Dienst nun wieder um das Entgelt. Wie die Steuereinnahmen sprudeln auch die Kirchensteuereinnahmen. Sie profitieren von den Gehaltssteigerungen der vergangenen Jahre. Analog zum Öffentlichen Dienst sind Gehaltszuwächse in gleicher Weise auch für die kirchlich Beschäftigten notwendig. Von Preissteigerungen und Mieterhöhungen werden sie ebenfalls nicht verschont. Und angesichts der Konkurrenz auf dem immer stärker umkämpften Arbeitsmarkt, insbesondere bei Erzieherinnen und Lehrkräften, sind attraktive Entgelte dringend geboten. Denn fehlende Kolleginnen und Kollegen führen zur Verdichtung der Arbeit. Die Auswirkungen werden oft genug in Personalgesprächen und im BEM-Verfahren gekennzeichnet. Sie betreffen die Arbeitsplatzgesundheit genauso, wie die Qualität und die Wertschätzung kirchlicher Arbeit.

Der Blick über den eigenen Tellerrand kirchlicher Arbeit zeigt, dass selbst die EKBO längst nicht zu den ärmsten Kirchenmäusen gehört. Viele Partnerkirchen sind auf unsere geschwisterliche Hilfe angewiesen. Deshalb unterstützt die GKD die Arbeit der Evangelischen Bruderhilfe, für die sich seit vielen Jahren insbesondere Willy Bergner aus dem GKD-Landesverband Oldenburg mit viel Herzblut engagiert. Diese wichtige solidarische Aufgabe würdigt ein weiterer Bericht in diesem Heft.

Weniger Hektik, dafür auch mal Zeit für Besinnliches insbesondere am kirchlichen Arbeitsplatz in der Passionszeit wünscht Ihnen

*Christian Hannasky (Bundesvorsitz)*

### **Manchmal ist es nur ein Wort – ein Weckruf aus der Kita**

*Leistungsgerechte Eingruppierung von Erzieherinnen mit besonders schwierigen fachlichen Tätigkeiten (Integrationserzieherinnen)*

In den Berliner Kindertagesstätten und Horteinrichtungen werden zunehmend Kinder betreut, die auf Grund ihrer Behinderung spezieller Förderung bedürfen.

Dazu gehören Kinder, deren seelische Gesundheit mit hoher Wahrscheinlichkeit länger als sechs Monate von dem für ihr Lebensalter typischen Zustand abweicht, und daher ihre Teilhabe am Leben in der Gesellschaft beeinträchtigt oder eine solche Beeinträchtigung zu erwarten ist. Häufig sind dies Kinder mit starken Verhaltensauffälligkeiten oder Kinder, die durch eine Behinderung wesentlich in ihrer Fähigkeit, an der Gesellschaft teilzuhaben, eingeschränkt oder von einer solchen wesentlichen Beeinträchtigung bedroht sind.

Die Betreuung dieser Kinder stellt für die Erzieherinnen eine besondere Herausforderung dar. Die Beeinträchtigungen müssen erkannt werden, die Eltern von der Notwendigkeit einer besonderen Förderung überzeugt werden. Fundierte Anträge sind bei den zuständigen Behörden zu stellen und die Förderung muss in die praktische Arbeit einfließen.

Gott sei Dank, gibt es für diese schwierige fachliche Tätigkeit besonders geschultes Fachpersonal, die Integrationserzieherinnen. Wird dieses zusätzliche sozialpädagogische Personal in der Kita eingesetzt, so erhält der Träger nach dem Kindertagesförderungsgesetz Personalzuschläge für die Mitarbeitenden. Nun liegt es vermutlich für jeden nahe, dass diese schwierige Tätigkeit, für die eine besondere Fortbildung notwendig ist, eine höhere Bezahlung verdient. Besonders einleuchtend erscheint dies vor dem Hintergrund, dass die zusätzlichen Kosten durch den Senat refinanziert werden.

Bei der Frage, wo werden diese Mitarbeitenden leistungsgerecht eingruppiert, stellt sich heraus, eine tarifrechtlich korrekte Eingruppierung ist schwierig, wenn nicht sogar unmöglich.

Nach TV-EKBO und nach dem TV-L Erzieherinnen werden Erzieherinnen mit besonders schwierigen fachlichen Tätigkeiten in die Entgeltgruppe 9, also eine Entgeltgruppe höher, eingruppiert. Dazu müssen aber besondere Bedingungen erfüllt sein:

1. Tätigkeit in Integrationsgruppen mit 1/3 behinderten Kinder. Dies wären bei einer Gruppenstärke von 15 Kinder, fünf behinderte Kinder und kommt aus guten pädagogischen Gründen gar nicht oder kaum vor. Eine weitere Bedingung wäre, dass in der Einrichtung ein spezielles Konzept für Integrationsgruppen vorliegt. Meist werden die Integrationskinder aber in den »normalen Gruppen« betreut und durch die Integrationserzieher begleitet.
2. Tätigkeiten in Gruppen von behinderten Menschen im Sinne des § 2 SGB IX oder von Kindern und/oder Jugendlichen mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten. Auch solche Gruppen finden sich in den Kindertagesstätten so gut wie nie.
3. Dann wären noch die fachlichen Koordinierungstätigkeiten für mindestens vier Beschäftigte mindestens der Entgeltgruppe 6 oder die Tätigkeiten einer Facherzieherin mit einrichtungsübergreifenden Aufgaben ein Eingruppierungsgrund in die EG 9. Die Integrationserzieherinnen haben mehr als genug mit der Förderung der behinderten Kinder zu tun, so dass solche übergreifenden Tätigkeiten selten in Frage kommen.

Es besteht die dringende Notwendigkeit, diese Voraussetzungen an die heutigen pädagogischen Konzepte der Kindertagesstätten gemäß dem Kindertagesförderungsgesetz anzupassen: **Kinder mit Behinderungen werden in der Regel gemeinsam mit anderen Kindern in integrativ arbeitenden Gruppen gefördert.**

Dazu muss nur das Wort »... von Kindern ...« im Teil III des TV-EKBO, Tätigkeitsmerkmale für Mitarbeiter im Sozial- und Erziehungsdienst 6.6., Protokollklärung Nr. 3 b durch das Wort »mit« ersetzt werden: besonders schwierige fachliche Tätigkeiten sind Tätigkeiten in Gruppen mit behinderten Menschen.

Danach würde schon ein behindertes Kind in der Gruppe ausreichen, um die Eingruppierung nach E 9 zu erfüllen!

*Christian Reiß*



### **Neue Entgeltordnung für Kirchenmusiker**

*Verbesserungen u.a. für C-Kirchenmusiker und Kreiskantoren*

In Kürze treten die neuesten Änderungstarifverträge (Nr. 7 TV-EKBO und Nr. 4 TVÜ-EKBO) in Kraft. In ihnen sind wesentliche Veränderungen für Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker enthalten. Die Entgeltordnung für Kirchenmusiker aus dem Jahr 2013 – die ja damals eine systematische Neuheit war – wurde fristgemäß einer Überprüfung unterzogen. Dabei konnten die Gewerkschaften (allen voran die GKD, in der die meisten Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker organisiert sind) deutliche Verbesserung verhandeln:

- 1) Kreiskantoren erhalten künftig für Ihre kreiskantorale Arbeit einen tariflichen Zuschlag. Dieser liegt bei € 733,05 brutto für eine – wohl eher theoretische – 100-prozentige Kreiskantorenstelle. Bei einem Kreiskantoratsanteil von 50 Prozent liegt der Zuschlag bei € 366,53, bei 25 Prozent Kreiskantoratsanteil liegt er bei € 183,26 brutto.
- 2) C-Kirchenmusiker und Musiker auf C-Stellen können künftig in die Entgeltgruppe 8 eingruppiert werden, wenn eine der folgenden Voraussetzungen erfüllt ist:
  - der Mitarbeiter nimmt in seiner C-Stelle sowohl Organisten- als auch Chorleiterdienste wahr,
  - er verfügt über den Bachelor- oder Master-Abschluss in Kirchenmusik
  - er ist Musiklehrer an einer weiterführenden Schule,
  - er ist Diplom-Musiklehrer.

Hat der Mitarbeiter einen anderen höherwertigen Abschluss in Musik, der aus dem oben genannten herausfällt, so entscheidet der LKMD in einem Kolloquium über die Anerkennung.

- 3) Der Bewertungsbogen für Kirchenmusikstellen wurde überarbeitet. Dabei wurde versucht, der Qualität mehr Punkte einzuräumen gegenüber der Quantität. Zwei Beispiele hierfür: für jedes selbst gespielte Orgelkonzert und jedes selbst geleitete Chor- und Orchesterkonzert (Oratorien, Passionen etc.) gibt es künftig Zusatzpunkte. Dagegen können Kinderchorgruppen nicht mehr getrennt gezählt werden. Es gibt jeweils nur noch eine Punktzahl für die Bereiche Vorschulkinder, Grundschul Kinder, Jugendliche. Die Einstiegs-punktzahl für eine KM 1-Stelle wurde von 180 auf 200 Punkte angehoben.

### **Antragsfristen für Höhergruppierungen beachten!**

Durch intensive Verhandlungen der GKD mit den Arbeitgebern konnten wir erreichen, dass die jetzt erfolgte Veränderung des Gruppenplans keine negative Auswirkung auf die bereits beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter hat.

Analog zu den Überleitungsregeln, die bei der letzten Überleitung 2013 galten, gilt auch hier: Bestehende Arbeitsverhältnisse bleiben unberührt, es sei denn, es ergeben sich aus dem neuen Gruppenplan Verbesserungen für den einzelnen Mitarbeiter.

Aber Achtung: Höhergruppierungen geschehen nicht automatisch, sie müssen beim jeweiligen Anstellungsträger beantragt werden! Ratsam ist es, sich vorher vom KVA ausrechnen zu lassen, ob eine Höhergruppierung tatsächlich mehr Geld bedeutet. Dies ist bei einigen »Altfällen«, die noch aus KMT-Zeit eine individuelle Endstufe haben, mitunter nicht der Fall.

Der Antrag auf Neueingruppierung muss bis zum 31.1.2018 gestellt werden. Die Neueingruppierung gilt dann rückwirkend ab dem 1.1.2017.

**Fazit:** Kreiskantoren und C-Kirchenmusiker (die die genannten Voraussetzungen erfüllen) sollten auf jeden Fall über einen Neueingruppierungsantrag nachdenken. Für alle anderen Kirchenmusikerinnen und Kirchenmusiker ist es zumindest ratsam, den neuen Bewertungsbogen einmal durchzurechnen – für den einen oder die andere mag es durchaus zu einer Verbesserung kommen.

Die neue Entgeltordnung Kirchenmusiker mit dem Bewertungsbogen für Kirchenmusikstellen steht in Kürze auf [www.kirchenmusikerverband-ekbo.de](http://www.kirchenmusikerverband-ekbo.de) zum Download bereit.

*Matthias Schmelmer (Fachgruppe Kirchenmusiker)*

## Evangelische Partnerhilfe

Es ist höchste Zeit, wieder einmal an unsere Mitgliedschaft in der Evangelischen Partnerhilfe zu erinnern. Viele jüngere und neue Mitglieder kennen den Verein, seine Intentionen, auch die Gründe für die Mitgliedschaft der GKD seit der Gründung dieses Vereins, noch nicht. Aus Anlass der Jahresinformation des Vereins wollen wir die Chance nutzen, diese aus unserer Sicht nach wie vor solidarische Arbeit wieder in das Bewusstsein zu holen.

In den 50er Jahren entstand die Hilfsaktion »Kirchlicher Bruderdienst«, ein zeitbedingter Name, denn von Anfang an wurden auch die »Schwestern« unterstützt. Mitarbeiter in den Gliedkirchen der EKD verzichteten freiwillig auf einen Teil des Gehaltes, um kirchliche Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen der Evangelischen Kirchen in der DDR



Gemeinde in Bulgarien

Foto © Ev. Partnerhilfe e.V.

finanziell zu unterstützen. 235 Millionen DM konnten so für die dort Beschäftigten bereit gestellt werden. Da ging es um das große Feld der diakonischen Hilfe, von medizinischen Behandlungen, Kuren und Rehabilitationen bis zu sonstigen Beratungen und Betreuungen.

1993 löste die »Evangelische Partnerhilfe« den »Kirchlichen Bruderdienst« ab. Seit 2006 hat der Verein »Evangelische Partnerhilfe« die Geschäftsführung und Verwaltung übernommen.

Heute hat sich das Ziel der Unterstützung weit nach Osten und Südosten verschoben. Zu den Empfängern der Unterstützung gehören heute Beschäftigte und Rentner in Notlagen in den Evangelischen Kirchen des Baltikums, der Lutherischen Kirche Russlands, sowie der Evangelischen Kirchen Bulgariens, Rumäniens, Tschechiens, der Slowakei, Moldawiens und Sloweniens.

Die Spenden werden ausschließlich durch freiwillige Spenden aus den Kirchen der EKD aufgebracht. 2015 waren es 1,66 Millionen Euro. Leider sinkt das Spendenaufkommen seit Jahren leicht, aber stetig. Dabei ist die Not, besonders für kinderreiche Familien, Ruheständler oder Witwen, besonders prekär. Kommen die Kolleginnen und Kollegen ohne plötzliche Notfälle gerade so über die Runden, so ist jeder Unfall, jede Krankheit oder Operation, eine Katastrophe. Wer die Situation in Osteuropa kennt, weiß, dass die politischen Schikanen und

Drangsale des Kommunismus der Vergangenheit angehören. Viele Staaten sind Mitglied der EU. Der Einbruch des Kapitalismus seit 1990 mit allen sozialen Verwerfungen hat aber zu ganz neuen, teilweise auch wieder existenziellen Bedrohungen für die Kolleginnen und Kollegen geführt. Vor allem die niedrigen Renten bringen, besonders bei Krankheiten, viele ehemalige kirchliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in große Not.

Die GKD hat sich von Anfang an dafür stark gemacht, die Solidarität mit den finanziell unvergleichlich schlechter gestellten Kolleginnen und Kollegen in den genannten Kirchengebieten zu unterstützen. Dies tut sie nicht als Gewerkschaft selber, sondern mit der Bitte an unsere Mitglieder, diese Kollegen nicht aus dem Auge und dem Geldbeutel zu verlieren, sondern, wo es möglich ist, die Solidarität auch praktisch zu praktizieren.

Wie notwendig diese Hilfen sind, zeigen drei Beispiele aus dem aktuellen Rechenschaftsbericht. Mögen diese Zeilen ermuntern, hier ein Stück zur Hilfe beizutragen.

»Liebe Geschwister der Partnerhilfe, sehr geehrte Damen und Herren, Ihre großzügige Hilfe bedeutet für unsere Familie auch in diesem Jahr sehr viel, zumal wir im Frühjahr unser zweites Kind erwarten. Mit dem von Ihnen erhaltenen Betrag können wir vor allem Medikamente und die notwendigen Schwangerschaftsuntersuchungen bezahlen.« (aus Rumänien)

»Liebe Schwestern und Brüder, ich bin eine 86 Jahre alte Pfarrwitwe und möchte mich besonders für Euer Geldgeschenk bedanken. Es war eine wirklich große Hilfe. Ich hatte eine Augenoperation, brauchte Arznei und einen Rollator, den ich mir durch Eure Spende kaufen konnte. Ich bin Eure große Schuldnerin und sehr dankbar für Eure Gaben.« (aus Tschechien)

»Liebe Spenderinnen und Spender, ich möchte mich noch einmal sehr herzlich für die Hilfe, für Ihre finanzielle Spende zu meiner Rehabilitation nach meinem schweren Herzinfarkt bedanken. Ohne Eure Hilfe hätte ich keine Reha-Kur machen können, die sehr notwendig und hilfreich für mich war. Viele Grüße und herzlichen Dank an die Spender der Partnerhilfe!« (aus Slowenien)

**Weitere Informationen und Spendenkonto:** [www.evangelische-partnerhilfe.de](http://www.evangelische-partnerhilfe.de)

U. Marth

# DIE RENTE

## Teil 4

zum Herausnehmen

### Die betriebliche Altersversorgung (bAV) in Kirche, Diakonie und Caritas

Die betriebliche Altersversorgung hat in Deutschland eine längere Tradition als die gesetzliche Rentenversicherung. Zunächst galt sie als Absicherung im Falle der Invalidität und der Familien im Todesfall. Heute gibt es eine Fülle von Mischformen der betrieblichen Altersversorgung. Mal zahlen die Arbeitgeber ausschließlich oder zum größten Teil, mal die Arbeitnehmer anteilig oder ganz, ein Stichwort hier: Entgeltumwandlung.

Bei manchen Unternehmen gibt es die Direktzusagen, andere Arbeitgeber zahlen in eine Pensionskasse, Direktversicherung oder einen Pensionsfonds ein. Alle diese verschiedenen Varianten haben die unterschiedlichsten steuerlichen und sozialversicherungspflichtigen Auswirkungen. In diesem Teil 4 zur Rente in den Mitteilungen soll in erster Linie die für die Arbeitnehmer\*innen in Kirche, Diakonie und Caritas geltende bAV skizziert werden. Auch hier gilt die schon oft gemachte Aussage, dass heute jede Rente, ob gesetzlich, betrieblich oder privat abgeschlossen, individuell ist und hier nur allgemeine Informationen dargestellt werden können. Individuelle Beratung nehmen die Deutsche Rentenversicherung, die Kirchlichen Zusatzversorgungskassen und auch für generelle sozialrechtliche Fragen die Anwältin der GKD kostenlos für die Mitglieder vor.

#### Vorbemerkung: Die Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder (VBL)

Die VBL ist eine vom Bund und den Ländern der Bundesrepublik Deutschland getragene Versorgungseinrichtung für die Arbeitnehmer des öffentlichen Dienstes. Gegründet wurde diese Anstalt aber schon in der Weimarer Republik 1929. Sie gewährt die Leistungen der betrieblichen Altersvorsorge für die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes, ausgenommen natürlich sind die Beamten. Ziel und Sinn war und ist es, eine gewisse Gleichbehandlung zwischen den Renten und den Be-

amtenpensionen herzustellen. Die VBL ist eine Anstalt des öffentlichen Rechts und untersteht der Aufsicht des Bundesfinanzministeriums. Es gibt Kirchen und diakonische Einrichtungen, die Mitglieder der VBL sind. Der Beitrag für die pflichtversicherten Arbeitnehmer/innen im Abrechnungsverband West beträgt 7,86 Prozent des Zusatzversorgungspflichtigen Entgeltes. Davon trägt der Arbeitgeber 6,45 Prozentpunkte, die Beschäftigten tragen einen Eigenanteil von 1,41 Prozentpunkten. Wie auch die übrigen Rentensysteme wurde am 1.1.2002 die Umstellung auf ein Punktesystem vorgenommen. Über die Jahre hinweg gab es zahlreiche Gerichtsverfahren um die Berechnung der Startgutschriften durch diese Umstellung. Im Abrechnungsverband Ost läuft die Umstellung auf ein kapitalgedecktes System noch; die dazu gehörenden Spezialfragen gehören aber nicht in diese Übersicht.

Diese Vorbemerkung ist wichtig, um die Einrichtung kirchlicher Versorgungskassen zu verstehen. Diese resultieren aus dem Recht der Kirchen nach dem Grundgesetz, die Arbeits- und Rechtsbeziehungen ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter selbständig zu regeln. Die Kirche hat nach dem Zweiten Weltkrieg das staatliche System kopiert, zwischen quasi »öffentlich rechtlichen«, »beamteten« Mitarbeitern (Pfarrerinnen/Pfarrern/sonstigen Kirchenbeamten) einerseits und »privatrechtlichen«, »angestellten« Arbeitnehmern andererseits zu unterscheiden. Und dies, obwohl man ständig von »Dienstgemeinschaft« redet. Diesen Widerspruch zwischen den Mitarbeitern, auch in der Versorgung, hoffte man durch die Einrichtung der Zusatzversorgungskassen in den 60er Jahren und die Ermöglichung einer Erhöhung der Rente etwas zu mindern.

### **Kirchliche Zusatzversorgungskasse**

In Deutschland teilen sich vier Kirchliche Zusatzversorgungskassen die Aufgabe, für die privatrechtlich angestellten Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen von verfasster Kirche, Diakonie und Caritas eine zusätzliche, betriebliche Altersversorgung zu leisten. Die Kassen stehen nicht in Konkurrenz; einzelne Kirchen oder diakonische Werke gehören komplett zu einer Versorgungskasse. Für die Katholische Kirche und ihre Werke der Caritas gibt es die »Kirchliche Zusatzversorgungskasse des Verbandes der Diözesen Deutschlands« (Köln). Für die Evangelischen Kirchen und ihre Diakonie gibt es die drei folgenden Kassen:

- »Kirchliche Zusatzversorgungskasse Rheinland-Westfalen« (KZVK, Sitz in Dortmund, eine Anstalt öffentlichen Rechtes).



M. Magagnoli

S  
10

- »Zusatzversorgungskasse der Evangelisch-Lutherischen Landeskirche Hannover« (Sitz in Detmold, rechtlich unselbständiges Sondervermögen und gilt steuerrechtlich als eine Pensionskasse).
- »Evangelische Zusatzversorgungskasse« (EZVK, früher auch KZVK, Sitz in Darmstadt, ist heute die größte Zusatzversorgungskasse im evangelischen Bereich. Ihr sind die EKD, die UEK, die VELKD und die Ev. Method. Kirche in Deutschland angeschlossen. Die Kirchliche Zusatzversorgungskasse Baden wurde hier vor kurzem integriert.

**Wichtig für die Beschäftigten im Bereich der EKBO:** Die EZVK unterliegt nicht, wie die anderen Kassen, der Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht. Sie wird als Anstalt des öffentlichen Rechtes von der Versicherungsaufsicht des Landes Hessen geprüft und kontrolliert. Diese Aufsicht ist heute besonders rigide und streng, was Reserven und Leistungszusagen von Banken und Kassen betrifft. Im Laufe der Jahre hat das Land Hessen genügend Erfahrung mit dem problematischen, riskanten Finanzgebaren seiner eigenen Banken, Stichwort HeLaBa-Skandal, gemacht. Dies muss hier betont werden, denn es hat Auswirkungen direkt auf die EZVK: Trotz hoher Reserven sind bei leider absehbar niedrigen Renditen in Zukunft Beiträge zur betrieblichen Rente zu einem Teil von den Beschäftigten der EKBO selber zu tragen, um die versprochenen Rentenhöhe leisten zu können.

## Die EZVK Grund

Da die Basisinformationen über die EZVK, bei der die meisten Beschäftigten im Bereich der EKBO in Kirche und Diakonie durch den Arbeitgeber versichert sind <sup>1</sup>, jederzeit leicht in Druck und Internet abzurufen sind, hier nur einige Neuerungen.

Zunächst die wesentlichste, welche alle Arbeitnehmer\*innen betrifft. **Zum ersten Mal werden, allerdings erst ab 2018 mit einem noch geringen Eigenbeitrag, die Mitarbeiter\*innen zur Mitfinanzierung der Betriebsrente in der EZVK herangezogen.** Wie oben schon erwähnt (und durch unseren Vertreter im Verwaltungsrat der EZVK mehrfach bestätigt) liegt dies - neben den betrieblichen Erfordernissen durch die massiv den Finanzsektor durchschüttelnde 0-Zins-Politik der EZB (Europäische Zentralbank) - vor allem an der sehr vorsichtigen, extrem wachsamen Aufsicht der hessischen Finanzbehörden. Diesmal soll aber auch gar

<sup>1</sup> Aus der Historie heraus sind die Kirchengemeinden usw. aus dem Gebiet der ehemaligen Kirche der schlesischen Oberlausitz - jetzt Kirchenkreis Schlesische Oberlausitz - Mitglied in der KZVK Dortmund. All ihre angestellten Mitarbeiter\*innen sind dort versichert.

kein Fehler gemacht werden. Die Finanzpolster der EZVK sind gut, die Zusagen können eingehalten werden. U.a. verspricht die EZVK ja jedem Rentner eine garantierte Rentensteigerung um ein Prozent in jedem Jahr! Die Alternative wollte letztendlich niemand: Absenkung des betrieblichen Rentenniveaus, bei dann allerdings gleichbleibenden Beiträgen nur der Arbeitgeber. Was da im schlimmsten Fall möglich ist mit betrieblichen Rentenkürzungen, das haben die Lufthansa-Beschäftigten 2015/16 erfahren und durchlebt. Positiv soll kurz noch herausgestellt werden, dass es einige Zusatzleistungen der EZVK gibt, die sich allerdings auch aus dem Angebot der VBL ableiten: Hinterbliebenenfürsorge, Witwen- und Waisengeld, maximale Kürzung der Betriebsrente um 10,8% bei vorzeitiger Inanspruchnahme der Rente, u.a.

Immer wieder haben wir in unseren Renteninformationen allerdings auch auf so leicht vergessene Faktoren hingewiesen, die den vielleicht positiven Eindruck der Betriebsrentenzusage doch erheblich schmälern. Von der betrieblichen Zusatzversorgungsrente müssen immer die vollen Beiträge zur Kranken- und Pflegeversicherung abgezogen werden. Ganz grob muss man im Auge behalten, dass fast 1/5 der Betriebsrente dadurch abgezogen wird. Es werden 14,6 Prozent plus individueller Krankenkassenzuschlag von 0 bis 1,5 Prozent (Tendenz steigend) plus 2,55 Prozent Pflegeversicherungsbeitrag für Rentner mit Kindern (2,8% für Rentner ohne Kinder) abgezogen. Anders als die Deutsche Rentenversicherung, die wie jeder Arbeitgeber 7,3 Prozent Anteil an den Krankenkassenbeiträgen trägt, beteiligt sich die Zusatzversorgungskasse nicht an den Beiträgen. Dass es durch die um 2 Prozent jährlich zunehmende nachgeordnete Besteuerung der Renten weitere, individuelle Abzüge geben kann, sei nur kurz erwähnt.

Dies alles zeigt, dass vielleicht noch eine zusätzliche private Vorsorge sinnvoll sein könnte. Wir wollen nun aber nicht wie Großkopf auftreten und wie die professionellen Versicherungsmakler reden. Als Gewerkschaft wissen wir nur zu gut und aus leidvoller Erfahrung vieler Beschäftigter – besonders in Teilzeit –, dass das Geld vorne und hinten kaum reicht, um hierfür zusätzlich Geld abzuzweigen. Der Vollständigkeit halber wollen wir aber unsere Reihe über die Rente mit einem Ausblick auf die Schwachstellen und eventuelle Stärken von »Riester und Co« in den Mitteilungen 2/2017 abschließen.

U. Marth



## Aktuelles aus der Rechtsprechung

Das Bundesarbeitsgericht hatte sich mit der Frage auseinander zu setzen, ob ein Mitarbeiter während der Arbeitsunfähigkeit zu einem Personalgespräch beim Arbeitgeber erscheinen muss. Es entschied, dass während der Dauer einer krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit der Arbeitgeber den Mitarbeitenden nur dann anweisen kann, zu einem Personalgespräch in den Betrieb zu kommen, **wenn hierfür ein dringender betrieblicher Anlass besteht**, der einen Aufschub der Weisung auf einen Zeitpunkt nach Beendigung der Arbeitsunfähigkeit nicht gestattet, und die persönliche Anwesenheit des Mitarbeitenden im Betrieb dringend erforderlich ist und ihm zugemutet werden kann. Ein gesondertes ärztliches Attest über seine krankheitsbedingte Verhinderung ist grundsätzlich nicht erforderlich. Während der Dauer einer krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit hat der Arbeitgeber kein Weisungsrecht gemäß § 106 GewO, soweit es Pflichten betrifft, von deren Erfüllung der Mitarbeitende krankheitsbedingt befreit ist. Dazu zählen die Arbeitspflicht als Hauptleistungspflicht sowie die unmittelbar damit zusammenhängenden Nebenleistungspflichten, die der Arbeitspflicht nahekommen oder sogar Bestandteil der arbeitsvertraglichen Hauptleistungspflicht sind und ausschließlich den Interessen des Arbeitgebers dienen (BAG, Urteil vom 2. November 2016 – 10 AZR 596/15 –, juris).

Nach dieser Maßgabe darf der Arbeitgeber den erkrankten Mitarbeitenden etwa anweisen, mit ihm ein kurzes Personalgespräch zu führen, wenn der Mitarbeitende über Informationen zu wichtigen betrieblichen Abläufen oder Vorgängen verfügt, ohne deren Weitergabe dem Arbeitgeber die Fortführung der Geschäfte erheblich erschwert oder gar unmöglich würde. Ein dringender betrieblicher Anlass für eine solche Weisung kann auch gegeben sein, wenn der Arbeitgeber den Mitarbeitenden über aktuell bevorstehende Änderungen des Arbeitsablaufs, die erhebliche Auswirkungen auf den Arbeitsplatz des Mitarbeitenden haben, informieren und seine Meinung dazu einholen möchte, oder wenn er mit ihm über seine Bereitschaft sprechen will, eine neue Arbeitsaufgabe zu übernehmen, bevor die Stelle anderweitig besetzt wird. Voraussetzung für solche Gespräche ist allerdings stets, dass sie nicht auf einen Zeitpunkt nach Beendigung der Arbeitsunfähigkeit aufschiebbar und dem Mitarbeitenden zumutbar sind.

**Das bedeutet jedoch nicht**, dass keine Einladung zu einem Gespräch im Rahmen eines (freiwilligen) betrieblichen Eingliederungsmanagementverfahrens nach § 84 Abs. 2 SGB IX erfolgen kann. Im Gegenteil, es dürfte meist sogar sinn-

voll sein, dieses Verfahren z.B. bei absehbarer Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit frühzeitig noch in der Arbeitsunfähigkeit zu beginnen, damit die Rahmenbedingungen für den Wiedereinstieg, z.B. die Notwendigkeit eines speziellen behindertengerechten Bürostuhls, Festlegung der behinderungsgerechten Arbeitszeiten abgeklärt werden können.

Das BEM ist weder ein Hindernisgrund für eine Kündigung, noch kann es sie beschleunigen. Es können jedoch durch die Zusammenarbeit aller Beteiligten ggf. Leistungen und Hilfen gefunden werden, die zukünftige erhebliche Arbeitsunfähigkeitszeiten vermeiden könnten und damit eine krankheitsbedingte Kündigung überflüssig und damit unwirksam machen können.

**Lehnt** der **Mitarbeitende** die Durchführung eines BEM-Verfahrens ab, kann der Arbeitgeber bei höheren Fehlzeiten im Kündigungsschutzprozess pauschal behaupten, dass in seinem Betrieb keine leidensgerechten Weiterbeschäftigungsmöglichkeiten vorhanden sind. Dann muss der **Mitarbeitende** dem Gericht **vortragen** und **beweisen**, dass diese doch bestehen. Er kann sich nicht darauf berufen, dass ein BEM nicht durchgeführt wurde oder der Arbeitgeber es nicht versucht hat, den Arbeitsplatz leidens- oder behindertengerecht anzupassen.

Bietet der **Arbeitgeber kein** BEM-Verfahren ordnungsgemäß an, muss er im Falle eines Kündigungsschutzprozesses nach krankheitsbedingter Kündigung **vortragen** und **beweisen**, dass ihm keine milderen Mittel zur Überwindung der krankheitsbedingten Störung des Arbeitsverhältnisses als die Beendigungskündigung offenstanden. Er muss die objektive Nutzlosigkeit des betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM) nach § 84 Abs. 2 SGB XI darlegen. Hierzu hat er umfassend und detailliert vorzutragen, warum weder ein weiterer Einsatz auf dem bisherigen Arbeitsplatz noch dessen leidensgerechte Anpassung oder Veränderung möglich gewesen wären und der Mitarbeitende auch nicht auf einem anderen Arbeitsplatz bei geänderter Tätigkeit hätte eingesetzt werden können, warum also ein BEM in keinem Fall dazu hätte beitragen können, neuerlichen Krankheitszeiten bzw. der Fortdauer der Arbeitsunfähigkeit entgegenzuwirken und das Arbeitsverhältnis zu erhalten (BAG, Urteil vom 13. Mai 2015 – 2 AZR 565/14 –, juris).

Findet ein BEM-Verfahren statt, müssen vor einer möglichen krankheitsbedingten Kündigung alle zumutbaren Möglichkeiten, denen der Mitarbeitende zugestimmt hat, zu ihrer Vermeidung ausgeschöpft werden hat. Im Falle einer krankheitsbedingten Kündigung kommt hierbei nicht nur die Weiterbeschäftigung

auf einem anderen freien Arbeitsplatz in Betracht. Der Arbeitgeber hat vielmehr alle gleichwertigen, leistungsgerechten Arbeitsplätze, auf denen der Mitarbeitende nach Weisungsrecht einsetzbar wäre, in Betracht zu ziehen und ggf. ›freizumachen‹. Aber auch Arbeitszeitreduzierung, Rentenantrag oder aber Leistungen zur Teilhabe kommen in Betracht.

Nach alledem sollte der Mitarbeitende es sich gut überlegen, ob er ein BEM-Verfahren ablehnt. Entscheidet er sich für das BEM-Verfahren, sollte er allerdings nicht unvorbereitet teilnehmen, sondern sich auch selbst – ggf. mit der Mitarbeitervertretung oder sonstigen Dritten – über mögliche Maßnahmen informieren und diese in das BEM-Verfahren einbringen.

*Assmann, Rechtsanwältin (Fachanwältin für Arbeitsrecht)*



## Entgelttabelle TV-EKBO (1.3.2016)t

<b>Entgelttabelle TV-EKBO</b>						
<b>Beträge in Euro</b>						
<b>- Gültig ab 1. März 2016 -</b>						
<b>Entgelt- gruppe</b>	<b>Grundentgelt</b>		<b>Entwicklungsstufen</b>			
	<b>Stufe 1</b>	<b>Stufe 2</b>	<b>Stufe 3</b>	<b>Stufe 4</b>	<b>Stufe 5</b>	<b>Stufe 6</b>
<b>15</b>	4.148,96	4.600,09	4.769,99	5.373,45	5.830,44	
<b>14</b>	3.756,45	4.166,54	4.406,76	4.769,99	5.326,60	
<b>13</b>	3.463,51	3.844,32	4.049,38	4.447,76	4.998,49	
<b>12</b>	3.110,17	3.445,91	3.926,35	4.348,17	4.893,04	
<b>11</b>	3.007,10	3.322,90	3.563,12	3.926,35	4.453,62	
<b>10</b>	2.898,28	3.207,53	3.445,91	3.686,15	4.143,13	
<b>9</b>	2.571,83	2.840,98	2.978,45	3.358,05	3.662,71	
<b>8</b>	2.411,46	2.663,46	2.777,98	2.886,81	3.007,10	3.081,54
<b>7</b>	2.262,57	2.497,39	2.652,00	2.766,55	2.858,18	2.938,35
<b>6</b>	2.222,48	2.451,56	2.566,10	2.680,64	2.755,10	2.835,27
<b>5</b>	2.130,85	2.348,47	2.463,02	2.571,83	2.657,73	2.715,00
<b>4</b>	2.027,75	2.239,67	2.382,83	2.463,02	2.543,20	2.594,73
<b>3</b>	1.999,12	2.205,31	2.262,57	2.354,20	2.428,65	2.491,65
<b>2</b>	1.850,23	2.039,22	2.096,49	2.153,75	2.285,48	2.422,92
<b>1</b>	Je 4 Jahre	1.655,51	1.684,14	1.718,49	1.752,86	1.838,77

Landesverband  
 Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz  
**Mitgliedbeiträge ab 1. Januar 2016**



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	84,12	21,03	63,12	15,78	42,12	10,53
2	109,68	27,42	82,32	20,58	54,84	13,71
3	116,52	29,13	87,36	21,84	58,32	14,58
4	122,04	30,51	91,56	22,89	61,08	15,27
5	127,56	31,89	95,64	23,91	63,84	15,96
6	132,24	33,06	99,24	24,81	66,12	16,53
7	137,16	34,29	102,84	25,71	68,64	17,16
8	144,36	36,09	108,24	27,06	72,24	18,06
9	175,80	43,95	131,88	32,97	87,96	21,99
10	198,84	49,71	149,16	37,29	99,48	24,87
11	213,72	53,43	160,32	40,08	106,92	26,73
12	234,84	58,71	176,16	44,04	117,48	29,37
13	239,88	59,97	179,88	44,97	120,00	30,00
14	255,72	63,93	191,76	47,94	127,92	31,98
15	279,84	69,96	209,88	52,47	139,92	34,98

<b>Ruheständler, Arbeitslose, Auszubildende, Mitglieder in der Elternzeit</b>				
	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 €



## **WIR sind für Sie da!** **Die Gewerkschaft Kirche & 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 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 in  
Ihrer Gewerkschaft Kirche und Diakonie!**

Hiermit trete ich der  
**Gewerkschaft Kirche und Diakonie**  
 zum ..... bei.



Name: .....  
 Vorname: ..... geb.: .....  
 Fon: ..... E-Mail: .....  
 Beschäftigt als: .....  
 Dienststelle: .....  
 Kirchenkreis: .....

**Vergütung**

- TV-EKBO Entgeltgruppe: ..... Beschäftigungsumfang: ..... Stunden/Woche
- Beamten-Besoldungsgruppe: ..... Beschäftigungsumfang: ..... Stunden/Woche
- ohne Tarifbindung (z.B. AVR) · Entgeld (Brutto/Monat, ohne Zulagen): € .....
- Pensions- oder Rentenbezüge (Brutto/Monat): € .....
- Elternzeit · Einkommen (Brutto/Monat): € .....
- in Ausbildung · Einkommen (Brutto/Monat): € .....
- geringfügig Beschäftigte | r · Einkommen (Brutto/Monat): € .....
- sonstige | r Beschäftigte | r · Einkommen (Brutto/Monat) € .....

**SEPA-Lastschriftmandat**

**Gewerkschaft Kirche und Diakonie (GKD)**

Rathausstraße 72, 12105 Berlin

Gläubiger-Identifikationsnummer: DE53ZZZ00000034129  
 Mandatsreferenz: - wird separat mitgeteilt -

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 Betrags verlangen. Es gelten dabei die mit meinem Kreditinstitut vereinbarten Bedingungen.

Vorname & Name (Kontoinhaber): .....  
 Straße & Hausnummer: .....  
 Postleitzahl & Ort: .....  
 Kreditinstitut (BIC): .....  
 IBAN: .....

Datum/Ort & Unterschrift: .....



## Gewerkschaft Kirche & Diakonie

### **Bundesverband**

Geschäftsstelle Bund: Rathausstraße 72, 12105 Berlin

Fon: (030) 7 05 40 69 · Fax: (030) 70 78 30 39

E-Mail: [gs-bund@gkd-berlin.de](mailto:gs-bund@gkd-berlin.de) · Internet: [www.gkd-berlin.de](http://www.gkd-berlin.de)

**Vorsitzender:** Christian Hannasky, Fon: (030) 4 34 44 32

E-Mail: [vorsitz-bund@gkd-berlin.de](mailto:vorsitz-bund@gkd-berlin.de)

**Stellv. Vorsitzender:** Peter Knoop, Fon: (0151) 23 38 72 29

**Schatzmeister:** Uwe Marth, Fon: (030) 817 5813

**Schriftführer:** Bernd-Hartmut Hellmann, Fon: (0171) 2 74 09 41

**Ehrenvorsitzender:** Friedemann Claus, [CFFeueropal@aol.com](mailto:CFFeueropal@aol.com)

**Redaktion Mitteilungen:** E-Mail: [mitteilungen@gkd-berlin.de](mailto:mitteilungen@gkd-berlin.de)

### **LV Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz**

Geschäftsstelle LV BBsO: Rathausstraße 72 · 12105 Berlin

Fon: (030) 7 05 40 29 · Fax: (030) 70 78 30 39

E-Mail: [gs-bbso@gkd-berlin.de](mailto:gs-bbso@gkd-berlin.de) · Internet: [www.gkd-berlin.de](http://www.gkd-berlin.de)

**Vorsitzender:** Christian Hannasky, Fon: (030) 4 34 44 32

E-Mail: [vorsitz-bbso@gkd-berlin.de](mailto:vorsitz-bbso@gkd-berlin.de)

### **Fachgruppenvertreter**

**SOL:** Bernd-Hartmut Hellmann, Fon: (01712) 74 09 41

**Diakonisch-sozial-pädagogischer Bereich (dsp):** N.N.

**Kita:** Christian Reiß, Fon: N.N.

**Religionsunterricht:** Helmut Blanck, Fon [priv.]: (030) 3 75 58 54

**Haus- und Kirchwart/innen:** Peter Heinze, Fon: (0152) 08 58 38 69

**Kirchenmusiker/innen:** Matthias Schmelmer, Fon: (030) 61 20 28 66

**Verwaltung:** Petra Gehrman, Fon: (030) 4 11 19 19

**Friedhof:** Wolfgang Selig, Fon [priv.]: (030) 7 06 11 98

**LV Mitteldeutschland:** Kontakt über die Geschäftsstelle Bund

**LV Mecklenburg-Vorpommern:** Kontakt über die Geschäftsstelle Bund

**LV Oldenburg:** Vorsitzender: Willy Bergner (komm.), Fon: (0171) 37 07 71

# Uns verbinden Werte



**Filialen Berlin:**  
Georgenkirchstr. 69-70 · 10249 Berlin  
Caroline-Michaelis-Str. 1 · 10115 Berlin  
Tel.: 0800 520 604 10 · info@eb.de  
www.eb.de

 **Evangelische  
Bank**

---

## Wir sind dabei!

Sie finden uns in der Halle 2.2. Standnummer C07.

Besuchen Sie uns auf dem Kirchentag! Wir suchen auch noch Mitwirkende, die für ein paar Stunden als Gesprächspartner auf unserem Stand zur Verfügung stehen.



Deutscher Evangelischer  
Kirchentag Berlin – Wittenberg  
24. – 28. Mai 2017



**Du siehst mich**

*(1. Mose 16,13)*

