GKD
Gewerkschaft
Kirche & Diakonie

MITTEILUNGEN

3 • 2018

Rente und Steuern •
Evangelische Familienbildung •
Neues von der MVG-Novellierung •

Inhalt & Impressum

Vorwort	*3*
Abkürzungen	*4*
TITEL | Evangelische Familienbildung	*5*
Neues von der MVG-Novellierung	*8*
Betrifft: Tarife vs. Arbeitsvertragsrichtlinien	*12*
LV BBsO: Neumitgliedertreffen	*15*
Rente und Steuer	*16*
Aktuelles aus der Rechtsprechung	*19*
Fortbildungsangebote 2018	*21*
Wer wir sind	*23*
Mitgliedsbeiträge LV EKBO (1.1.2016)	*24*
Eintrittserklärung	*25*
Adressen & AnsprechpartnerInnen	*26*

S. 5

S. 12

S. 16

Impressum

Herausgeber: *Christian Hannasky, Peter Knoop im Auftrag des Bundesvorstandes*
Redaktion: *Christian Hannsky, Peter Knoop, Uwe Marth (mitteilungen@gkd-berlin.de)*
Anschrift: *Rathausstraße 72, 12105 Berlin, Fon: (030) 705 40 69*
Layout: *Claus P. Wagener (Berlin)*
Druck: *Gemeindebriefdruckerei (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.

38. Jahrgang

Titelbild: *Bild © Lehmann (gemeindebrief.de)*

Die Druckvorlage für dieses Heft wurde ausschließlich mit freier Software erstellt

Linux (Ubuntu) · GIMP · Inkscape · Scribus · Open Font Libary · Openclipart

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der verfassten Kirche und der Diakonie, lassen sich vertrauensvoll von der GKD tarifrechtlich vertreten. Viele Mitglieder sind schon sehr lange im Dienst und bleiben selbst über ihr Beschäftigungsverhältnis hinaus gewerkschaftlich mit ihrer GKD verbunden. Aber auch viele neue Kolleginnen und Kollegen treten bald nach ihrem Dienstbeginn der GKD bei. Die entsprechende notwendige Bandbreite an Informationen finden Sie auch diesmal in dieser Ausgabe der GKD-Mitteilungen.

Im September gab es ein Treffen mit den Neu-Mitgliedern. Sie sehen in der GKD völlig zu Recht die geeignete Plattform, um sich mit ihren arbeitsrechtlichen Belangen und Fragen austauschen und informieren zu können. Nach dem Elan der ersten Berufsjahre gehört es aber auch zu ihren Erfahrungen, dass Arbeitskonflikte nicht immer vermeidbar sind, es berufliche Begrenzungen gibt und eine qualitativ kompetente Arbeits-Rechtsberatung Sicherheit verleiht. In Frage gestellt wurde auch die Aktualität der geltenden Eingruppierungsordnung des TV-EKBO, die aus ihrer Sicht neueren beruflichen Anforderungen nicht immer gerecht wird.

Es stimmt sehr zuversichtlich, dass sich Kolleginnen und Kollegen bereitfinden, ihren Wunsch nach Veränderungen aktiv selbst in die Hände nehmen, Fachgruppen leiten wollen, sich für die Arbeit in der Tarifkommission engagieren wollen oder wie sie in diesem Heft lesen können, ihre Erfahrungen und Forderungen veröffentlichen. Nicht nur für die älteren Kollegen interessant sind weitere Themen zur Rente. Lassen Sie sich gerne anregen – auch zum aktiven Mitmachen. Wir freuen uns auf Ihre Rückmeldungen.

Ihr Christian Hannasky (Bundesvorsitz)

Zeichnung © Plaßmann (gemeindebrief.de)

Abkürzungen

AGMV	Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen
ARGG	Arbeitsrechtsregelungsgrundsätzegesetz
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
LV	Landsverband
MAV	Mitarbeitervertretung
MVG	Mitarbeitervertretungsgesetz
UEK	Union Evangelischer Kirchen
vkm-D	Vereinigung kirchlicher Mitarbeiterverbände Deutschlands

)Die Arbeit der Evangelischen Familienbildung

Eine Neubewertung der Eingruppierung ist dringend erforderlich

Durch den gesellschaftlichen Wandel, der sich z.B. in Prozessen von Pluralisierung der Lebensformen und einer Veränderung von gesellschaftlichen Werten abbildet, ergeben sich neue gesellschaftliche Rahmenbedingungen, die sich auf die Arbeit der Familienbildung auswirken. Die Aufgaben der Familienbildung sind u.a. die Ermutigung zur Vielfältigkeit von Familie und die Stärkung von Erziehungs-, Beziehungs-, Alltags- und Partizipationskompetenzen. Familienbildung fördert die Fähigkeiten zur Teilhabe und Einmischung in das gesellschaftlich demokratische Leben sowie die aktive Auseinandersetzung und Formulierung von eigenen Bedürfnissen und Interessen. Evangelische Familienbildung bietet Orientierung, fördert die Aneignung von Wissen, Kompetenzen, Kenntnissen, Fertigkeiten und Informationsstrategien, die Familien zur gelingenden Gestaltung ihres Alltags brauchen. Es werden Lebensorte geschaffen, die zum sozialen Austausch einladen und Zeit und Raum für neue Erfahrungen, Mitmenschlichkeit und zu generationsübergreifenden Angeboten bieten.

Die Leiter*innen der Evangelischen Familienbildung der Kirchenkreise in Berlin entwickeln konzeptionell diese Arbeit in ihren Kirchenkreisen und gestalten

damit die Kirche mit. Evangelische Familienbildung ist dezentral organisiert und die Arbeit findet an verschiedenen Standorten statt. Es werden sozialräumliche Bedarfe erhoben und passgenaue Angebote für die Menschen vor Ort entwickelt und neue Angebote konzipiert. Dadurch wird die Zivilgesellschaft mit den Herausforderungen der heutigen Zeit deutlich unterstützt und gestärkt. Ebenso obliegen den Leiter*innen die Organisation, Planung und Abrechnung der Angebote an den verschiedenen Standorten.

Die Leiter*innen der Evangelischen Familienbildung entwickeln und gestalten Netzwerke und kooperieren mit verschiedenen anderen sozialen Einrichtungen, Bezirken, Verbänden, Schulen, Kitas und dem Senat. Darüber hinaus nehmen sie regelmäßig an diversen Gremien, Sitzungen und Netzwerktreffen teil. Die Leiter*innen haben Verantwortung für eine breite Vernetzung der Familienbildung im Kirchenkreis, in der Landeskirche, im Bezirk, in den jeweiligen Sozialräumen und Verbänden. Die Evangelischen Familienbildungen der Kirchenkreise in Berlin sind Mitglieder in der eaf (Evangelische Arbeitsgemeinschaft Familie), wobei die Leiter*innen u.a. an bundesweiten politischen Positionspapieren mitwirken.

Die Leiter*innen der Evangelischen Familienbildung sind verantwortlich für die fachlichen Standards und die konturierliche Qualitätsentwicklung und für die Gestaltung von Qualitätsentwicklungsprozessen. Sie akquirieren Honorarkräfte und Ehrenamtliche für die Arbeit in der Evangelischen Familienbildung und begleiten sie fachlich. Sie konzipieren, bereiten vor und führen Fortbildungen für Honorarkräfte, Ehrenamtliche durch und organisieren Kursleiter*innentreffen. Sie leiten Mitarbeitende, wie z.B. Sachbearbeiter*innen an und verwalten einen eigenen Etat.

Die Leiter*innen der Evangelischen Familienbildung arbeiten selbstständig und besonders eigenverantwortlich, teilen ihre Arbeitszeit gemäß des im Vertrag vereinbarten Stundenumfangs frei ein und haben gründliche, umfassende Fachkenntnis.

Die Leiter*innen der Evangelischen Familienbildung beraten Gemeinden und deren Kitas bezüglich Familienfragen und können auch zu einzelnen Vorträgen oder Inputs bei Elternabenden/GKR-Sitzungen/Teamsitzungen angefragt werden.

Die Leiter*innen der Evangelischen Familienbildung akquirieren Förder-

mittel und rechnen sie ab. Damit verbunden ist der vielschichtige Verantwortungsbereich der Öffentlichkeitsarbeit, die z.B. potentielle Fördermittelgeber*innen auf die Evangelische Familienbildung aufmerksam macht, Familien fachlich z.B. über Erziehungsthemen informiert und auf Angebote der Evangelischen Familienbildung hinweist. Dies geschieht über verschiedene Medien, z.B. Zeitungsartikel, Flyer, Jahresprogramm, Newsletter, Internetseite, Facebook.

Die Evangelische Familienbildung ist Teil der evangelischen Bildungsarbeit der EKBO, wie im Bildungskonzept »Frei und mutig« deutlich wird und nimmt damit Planungs- und Grundsatzfragen wahr.

Die Evangelische Familienbildung Berlin ist in einer Landesarbeitsgemeinschaft organisiert, die sich regelmäßig trifft, gemeinsame Fortbildungen für Honorarkräfte, Kindertagespflegepersonal und Kitaerzieher*innen konzipiert, plant und durchführt, ein gemeinsames Konzept entwickelt, sich selbst regelmäßig weiterbildet, politisch aktiv ist, sich an Veranstaltungen in Berlin und über Berlin hinaus beteiligt, Finanzen verwaltet, die Bildung in der Kirche mitgestaltet und Ansprechpartner*in für Familienfragen in Berlin und über Berlin hinaus ist.

Voraussetzung für Neueinstellung heutzutage ist ein abgeschlossenes fachbezogenes akademisches Studium. Aufgrund dieser beschriebenen Veränderungen der Anforderungen ist eine Neubewertung der Eingruppierung dringend erforderlich.

Christin Reuter (Leiterin der Evangelischen Familienbildung Reinickendorf)

Zeichnung © Plaßmann (gemeindebrief.de)

Neues von der Neufassung des Mitarbeitervertretungsgesetzes (MVG-EKD)

Bei Gluthitze saßen Peter Knoop und der Autor für drei Stunden am 16. August 2018 statt am Badesee mit Frau Rechtsanwältin Assmann zusammen, um gut vorbereitet in die dritte Runde der Gespräche mit dem Kirchenamt der EKD am 21.8.2018 zu gehen. Leider waren die Unterlagen sehr kurzfristig, erst zwei Tage zuvor, eingetroffen. Außerdem fehlte die versprochene Synopse aller Stellungnahmen zur Neufassung. Bei der Sitzung behauptete dann der zuständige OKR der EKD, Herr D. Fey, dass ja keine datenrechtliche Zustimmung zu diesem Verfahren seit der letzten Sitzung erfolgt sei und deshalb, entgegen der Absprache, auch die Synopse nicht geschickt werden konnte. Dem widersprachen die bei der letzten Sitzung anwesenden Teilnehmer*innen vehement. Auch Frau Assmann, die diesmal aus dringenden anderen beruflichen Verpflichtungen nicht an der Sitzung teilnehmen konnte, bestätigte später unsere Erinnerung an die gegebene Zusage aller Arbeitnehmervertreter*innen im Juni! So war aber eine umfassende Vorbereitung nicht möglich.

Aber auch so hatte die Vorlage echte Knaller zu bieten. Nach der letzten Arbeitnehmersitzung mit dem Kirchenamt hatten es gewisse Kreise, vermutlich

aus dem Bereich der diakonischen Arbeitgeber, tatsächlich geschafft, einen Kernbereich der Mitbestimmung im Gesetzestext zu zerstören. Im § 40 MVG hieß es bisher unter der Überschrift »Fälle der Mitbestimmung in organisatorischer und sozialer Angelegenheiten« zu Punkt d: »Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit und Pausen, Verteilung der Arbeitszeit ...«. Plötzlich stand dort unter Punkt d: »*grundsätzliche Festlegung* über Beginn und Ende ...«. Was das bedeutet für die Fälle, in denen der »Dienstgeber« entweder keine Grundsätze aufstellt oder aber behauptet, keine Grundsätze aufstellen zu wollen, kann sich jeder Mitarbeitende vorstellen. Es gibt dann eben keine Mitbestimmung mehr, der Willkür ist Tür und Tor geöffnet. Natürlich gibt es ja auch jetzt schon Bereiche, die notwendige, flexible Lösungen erfordern. Hier hilft dann eine Regel- oder Dienstvereinbarung. Das weiß jede(r) im Krankenhaus arbeitende Mitarbeiter/in. Aber hier geht es um die grundsätzliche Substanz des MVG!

Andere Neuerungen betrafen § 10 (Wählbarkeit/ACK Klausel), § 20 (Freistellung von der Arbeit), § 34 (Informationsrechte), § 35 (Allgemeine Aufgaben der Mitarbeitervertretung, § 36a (Einigungsstelle) und § 50 (Aufgaben der Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen).

Nach unserer Vorbereitungsrunde ging es – soweit möglich gut gerüstet – am 21. August zum ungewohnten Tagungsort nach Kassel. Der erste Teil der Sitzung wurde im »traditionellen« Durchgang gestaltet. Strittige oder noch einmal veränderte Vorschläge wurden noch einmal diskutiert. Absolute Einmütigkeit gab es auf der – in der EKD-Terminologie der »Dienstgemeinschaft« – »Dienstnehmerseite« in der Ablehnung des § 40! Dabei kommt uns als Vertretern der GKD immer stärker ein Verdacht: Die Arbeitgebervertreter bringen immer erst nach den Mitarbeitervertretungen und Gewerkschaften ihre Ideen in die Diskussionen mit dem Kirchenamt ein. Dabei werden merkwürdigerweise immer wieder kurz vor den letzten Sitzungen von der »Dienstgeber«seite Verschlechterungen zur Mitbestimmung in den Entwurf eingebaut. Die werden dann nach großer Aufregung fast immer wieder zurückgenommen. So soll der Arbeitnehmerseite, bei vermutlich schon längst angedachter Rücknahmebereitschaft, suggeriert werden: »Seht mal, ihr habt doch viel erreicht.« In Wirklichkeit zielt dieses Verfahren auf Stillstand und Vermeidung von echter Mitbestimmung.

Absolut enttäuschend ist es deshalb, dass auch diesmal wieder kein Austausch mit der Arbeitgeberseite vorgesehen war. In dem ganzen Jahrzehnt der Mitwirkung an MVG-Gesprächen im Kirchenamt der EKD, an denen der Autor teilnehmen konnte, gab es nicht ein Treffen, an dem gemeinsam um das MVG

und seine Regeln gestritten und ein Konsens gefunden wurde. Auch aus diesem Grund reflektiert die GKD den Begriff »Dienstgeber« sehr skeptisch und lehnt ihn ab. Aus den Erfahrungen erleben wir immer wieder deutlich, dass dieser Begriff ein Instrument der Verschleierung der echten Machtverhältnisse ist, die so bewusst gepflegt werden. Wenn es denn wirklich eine »Dienstgemeinschaft« gäbe, würde man die Ratsvorlagen gemeinsam erarbeiten. So bekommt der Rat vermutlich immer nur einen gefilterten Entwurf eines Gesetzestextes zur Abstimmung.

Besonders traurig, und speziell für die EKBO aus unserer Sicht peinlich, ist eine Aussage aus dem EKD-Kirchenamt: Während die Verantwortlichen der EKBO vor Ort in öffentlichen Verlautbarungen gerne (und aus Sicht der Gewerkschaften positiv) die Zusammenarbeit in Tarifvertragsregelungen loben, sollen auch sie zusammen mit allen anderen 19 Landeskirchen der EKD brav verhindert haben, dass die Umsetzung der Bundesarbeitsgerichtsentscheidung von Erfurt 2012 (angemessene Beteiligung der Gewerkschaften an der Mitarbeitervertretung, vgl. GKD-Mitteilungen 2/2018) auch konkret in die Novellierung des MVG einfließt.

Dabei hatte schon am 8.4.2013 der oben genannte EKD Rechtsexperte OKR D. Fey selber im »Evangelischen Pressedienst« (epd) schriftlich festgehalten: *»Wollen die Kirchen im Arbeitsrecht weiter am sogenannten Dritten Weg festhalten, müssen sie den Gewerkschaften eine ausreichende Möglichkeit der koalitionsmäßigen Betätigung bieten«*. Dies ist im Falle des Mitarbeitervertretungsgesetzes bis heute nicht erfolgt.

Deshalb legt die GKD nun zum zweiten Mal einen Diskussionsentwurf vor. Dieser sieht genau diese, vom Bundesarbeitsgericht geforderte, bisher aber von den Kirchen und ihrer Diakonie verhinderte Beratungsmöglichkeiten vor, wenn Mitarbeitervertretungen dies wünschen. Wir verweisen auf unsere GKD-Mitteilungen 2/2018, welche die notwendigen Änderungsvorschläge für das MVG enthalten.

Zwei denkwürdige Stunden

Nun aber zum weit spannenderen Teil des Tages, dem Punkt »Einigungsstelle aus unterschiedlicher juristischer Sicht« (§ 36a MVG). Eingeladen waren dazu Anwälte aus dem Arbeitnehmer- und eher Arbeitgeberlager sowie der Vorsitzende Richter des Zweiten Senats der EKD-Gerichtsbarkeit Wilhelm Mestwerdt. (Dieser Senat ist für die mitarbeitervertretungsrechtlichen Streitigkeiten zuständig.) Wilhelm Mest-

werdt ist hauptamtlich Präsident des Landesarbeitsgerichts Niedersachsen. *Diese zwei Stunden hatten es in sich.* Alles, was wir diplomatisch seit Jahren bitten, fordern und anmahnen – das MVG endlich zu einem Instrument echter Partnerschaft und Dienstgemeinschaft zu machen –, brachte Richter Mestwerdt in wenigen Minuten noch einmal deutlich, knallhart und präzise auf den Tisch. Er zerpflückte das MVG als das, was es in Wirklichkeit bisher geblieben ist: Eine Alibigesetzgebung der Kirchen! »Das MVG offenbart letztendlich die Haltung, Mitbestimmung im echten Sinne zu verhindern. Dagegen sein ist aber keine Haltung! Kirchen und ihre Diakonie sind bis heute mit ihren Argumentationsweisen in den beginnenden 1970er Jahren stehen geblieben.« Eine kurze Erinnerung: Damals wollte die sozialliberale Koalition aus SPD und FDP (und hat es schließlich geschafft) das Betriebsverfassungsgesetz gegen schlimmste Polemik und Lobbyarbeit der Arbeitgeberverbände durchsetzen. Laut Aussage der Arbeitgeber hätte dies zum Untergang des Wirtschaftsstandortes Deutschland führen müssen. Ähnliche Argumente gab es noch 40 Jahre später in einer Informationsversammlung zur vorletzten Neufassung des MVG im Konsistoriums der EKBO, an welcher der Autor dieser Zeilen teilnahm. Ein Arbeitgeber aus der Diakonie: »Sie wollen doch wohl nicht, dass ich meine Geschäftszahlen der Krankenschwester, die zufällig in der MAV sitzt, vorlege, wenn ich eine Notlage habe?« »Doch, genau das erwarten wir. Ihre Aufgabe ist es, die MAV so fit zu machen, dass echte Mitbestimmung möglich ist.« Passiert ist viel zu wenig. Letztendlich, so das Fazit von Herrn Mestwerdt, ist das ganze Mitbestimmungsrecht eine Farce, wenn gerichtliche Entscheidungen nicht vollstreckbar sind und die Kirchen und die ihnen zugeordneten Diakonie keine substanziellen Möglichkeiten haben, Entscheidungen auf die einzelnen Einrichtungen bezogen durchzusetzen.

Genau diese Sicht zur Arbeitsrechtssetzung und den Mitarbeiterrechten in unserer EKD, die wir seit langer Zeit haben, nun so eindeutig und präzise auch von dem Vorsitzenden des 2. Kirchensenats der EKD zu hören, erinnert an Geschichten vom verzweifelten Kampf und der schließlich folgenden Erlösung von einem bösen Bann. Allerdings wäre es noch besser, würde die Synode der EKD sich diese präzisen Analysen mal anhören und daraus die notwendigen Schlussfolgerungen ziehen!

Was können wir tun?

Was können wir noch tun? Bisher haben wir uns ja immer an die vorgegebenen

»Spielregeln« des Kirchenamtes gehalten: Brav Vorschläge abgegeben, kleine Teilchen wurden durchaus mal verändert. Danach durften die kirchlichen und diakonischen Arbeitgeber ran und haben wieder alles, was ging, zurückgedreht. Nie wurde gemeinsam gestritten. Im Rechtsausschuss immer das Gleiche. »Die eine Seite will dies, die andere das, dann ist der vorhandene Weg doch gut, oder?!«

Wir werden nun direkt die parlamentarischen Entscheider, sprich die Synodalen, über unsere Vorschläge informieren. Wir sehen es als kirchlich engagierte Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in der GKD als notwendig an, die Evangelische Kirche immer wieder auf die dringend notwendigen Veränderungen hinzuweisen. Das Bild der Kirche wird nicht besser, wenn diese in einer immer kirchenkritischeren Öffentlichkeit krampfhaft an überholten volkskirchlichen Privilegien im Arbeits- und Mitarbeitervertretungsrecht festhalten will. Eine zunehmend größer werdende Kritik in der Gesellschaft will die fragwürdigen Privilegien der Kirche sowieso abschaffen. Weshalb will man da dieser kritischen Seite freiwillig immer neue Argumente liefern. Kirchenvertreter wollen doch immer auf der Seite der Menschen stehen.

Wir fordern nicht mehr und nicht weniger als eine wirklich echte, faire Mitbestimmung, wie sie im privatrechtlichen (Betriebsverfassungsgesetz) und öffentlichen Bereich (Personalvertretungsrecht), allein schon durch bessere Durchsetzungsmöglichkeiten und Beteiligungsmöglichkeiten der Gewerkschaften, vorhanden ist.

U. Marth

Betrifft: Tarife vs. Arbeitsvertragsrichtlinien

Aktuelles zu den Arbeitsvertragsrichtlinien (AVR) des »Dritten Weges«

Auch wenn unsere Kollegen und Kolleginnen, die in den Arbeitsrechtskommissionen von Kirchen und Diakonie sitzen, immer wieder betonen, dass es doch egal sei, ob der »Zweite Weg« (kollektive Arbeitsrechtsetzung durch Tarifvertrag) oder »Dritte Weg« (AVR – Arbeitsvertragsrichtlinien) gelte, zeigt das folgende aktuelle höchstrichterliche Urteil den gravierenden Unterschied gnadenlos auf. *Eine AVR ist ein Einzelvertrag!* Verträge gelten im Einzelfall wie vereinbart *und nur so wie vereinbart!* Dies ist der Grund, weshalb sich die GKD in Vergangenheit und auch in Zukunft *nicht* an Kommissionen zum Erhalt oder zur Revision der AVRn beteiligen wird. Denn ob die vereinbarten AVRn auch wirklich angewendet werden, entzieht sich dem Einfluss der Gewerkschaften.

Wir zitieren aus »die Kirche – Evangelische Wochenzeitung für Berlin, Brandenburg und die schlesische Oberlausitz« vom 3. Juni 2018 (24. Jahrgang / A3237).

»Arbeitgeber dürfen unter Kirchentarif zahlen
Erfurt/epd. Kirchliche Unternehmen sind nur eingeschränkt an die überregional vereinbarten arbeitsrechtlichen Regelungen der Kirche gebunden. Ein kirchlicher Arbeitgeber kann mit einem Beschäftigten im individuellen Arbeitsvertrag von den kirchlichen Arbeitsvertragsrichtlinien (AVR) abweichen und einen geringeren Lohn festlegen, urteilte das Bundesarbeitsgericht am 24. Mai 2018 in Erfurt. Für die über eine Million Beschäftigten von Caritas und Diakonie gelten in der Regel die sogenannten Arbeitsvertragsrichtlinien (AVR), in denen sich die kirchlichen Arbeitgeber mit Arbeitnehmervertretungen auf die Arbeitsbedingungen und die Vergütung geeinigt haben. Im jetzt entschiedenen Fall wich eine diakonische Einrichtung aus Niedersachsen von der AVR ab.«

Publik Forum, Oberursel, Nr. 11 v. 08. Juni 2018, S. 40, ergänzt:

»Urteil: Kirche darf Kirchentarif unterlaufen
… Nach dem Kirchenrecht sind kirchliche Einrichtungen an diese Richtlinien oder einschlägige Tarifverträge gebunden. … Der Arbeitgeber vereinbarte mit der Klägerin in ihrem befristeten Arbeitsvertrag, dass sich die Vergütung jährlich um 1,25 Prozent erhöht. Auch eine Jahressonderzahlung stand der Frau zu. Die Richtlinien sahen jedoch eine stärkere Lohnsteigerung und eine höhere Jahressonderzahlung vor. Die Angestellte forderte daher, dass der diakonische Arbeitgeber sich entsprechend dem geltenden Kirchenrecht an die Richtlinien halten müsse. Die strittigen Arbeitsvertragsklauseln seien unwirksam. Ihr stehe eine Nachzahlung von 3899 Euro zu. Das Gericht billigte jedoch die Vereinbarung im Arbeitsvertrag. Verletze ein kirchlicher Arbeitgeber kirchengesetzliche Regelungen, könnten allein die Kirchen dies ahnden. Auch könne die Mitarbeitervertretung die Zustimmung zur Eingruppierung der Beschäftigten verweigern. Damit werde aber ein von den Richtlinien abweichender Arbeitsvertrag noch nicht unwirksam.«

Diese Berichte bestätigen, was wir als Gewerkschaft seit Gründung der GKD vertreten: Nur der durch Tarifvertrag vereinbarten arbeitsrechtliche Weg ist der transparente, saubere Weg zur Arbeitsrechtsetzung!

Wir sind traurig und enttäuscht darüber, dass dieser Weg zu einem echten, kirchengemäßen Tarifvertrag »Soziales«, den wir gerne für unsere in der Diakonie

beschäftigten Mitglieder mitgehen würden, durch den Einstieg aller sechs Landesverbände der »Vereinigung kirchlicher Mitarbeitendenverbände / Kirchgewerkschaft« (vkm-D) und des vkm-Sachsen in den »Dritten Weg« der Arbeits- rechtlichen Kommission der EKD-Diakonie wieder verbaut wurde. Denn wir gehen davon aus, dass es ohne die Beteiligung des vkm-D keine Kommission mehr gegeben hätte. Die übrigen Kommissionsmitglieder sind entweder reine »Lobbytruppen« wie der Marburger Bund, in dem nur Ärzte, aber kein medizinisches sonstiges Personal Mitglied werden kann, oder Interessenvereine wie der Diakonische Arbeitnehmerverband in Bayern e.V. (DAViB) oder der IDM e.V., die Interessenvertretung Diakonischer Mitarbeiter e.V.

Wir wollen hier keine Schelte gegen engagierte Kollegen und Kolleginnen betreiben, aber die Vereinsziele dieser Interessenvereinigungen sind doch sehr erhellend und stimmen nachdenklich. So heißt es bei den Zielen des DAViB: »Die Entwicklung des kirchlichen Arbeitsrechts und die Einführung der neuen AVR Bayern haben uns dazu veranlasst, den Arbeitnehmerverband DAViB e.V. zu gründen. Mit diesem Verband wollen wir gezielt, entschlossen und fair die Belange der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im diakonischen Bereich durch die Mitwirkung in den Arbeitsrechtlichen Kommissionen vertreten«. Gibt es da keinen vkm-Bayern mehr, der doch dieselben Ziele verfolgt hat? Weshalb diese Zersplitterung? Oder steckt darin Taktik, wenn man gleich zwei Vertreter aus derselben Kirche an den AK-Tisch bringt? Viele Monate lag die Arbeitsrechtliche Kommission der EKD-Diakonie brach, weil sich alle im kirchlichen Bereich tätigen Gewerkschaften der Neubildung verweigerten. (Unsere Stellungnahme gegen eine Beteiligung haben wir im Winterhalbjahr veröffentlicht.) Jetzt geht das ganze Gezerre und Theater weiter, bezogen auf einen immer kleineren Kreis von Beteiligten, nachdem auch die 2014 noch entsandten Vertreter aus der AGMV des DWBO ihre Mitarbeit eingestellt haben. Es hat sich eine sehr kleine Koalition der »Willigen« gefunden. Von echter paritätischer Beteiligung der Beschäftigten hat sich das System »Dienstgemeinschaft« somit immer weiter entfernt. Ganz abgesehen davon fällt ein weiterer Punkt extrem negativ auf. Nach der Wahlperiode 2014–2018 ist nun auch die letzte Kollegin auf der Kommissionsseite der Arbeitnehmer ausgeschieden. Unvorstellbar in anderen Gremien, dass im »Arbeitsbereich Diakonie«, wo weit mehr als der Hälfte der Beschäftigten Frauen sind, *nicht eine Frau in der AK vertreten ist.*

Wir fordern die Diakonischen Arbeitgeber und Räte zum wiederholten Mal auf, endlich in Verhandlungen über einen Tarifvertrag »Soziales« mit den in der Di-

Foto © Wagener

Neumitgliedertreffen am 14. September 2018

Zur Begrüßung, und Einbindung unserer »neuen« Mitglieder der letzten zwei Jahre traf sich eine muntere, engagierte und diskussionsfreudige Runde in den Räumen der GKD in Tempelhof.

Der rege Austausch galt vielen Themenfeldern, vor allem den Erfahrungen im jeweiligen Arbeitsbereich von Kirche und Diakonie. Nennen wir es »Wo uns der Schuh drückt«. Natürlich kamen auch viele positive Erfahrungen ins Gespräch. Für den Vorstand steht als wichtiges Thema aber auch die Frage nach der Einbindung jüngerer Mitglieder, je nach Interesse und Zeitmöglichkeiten, in die Arbeit der GKD im Raum. Ein großes Interesse des ehrenamtlich tätigen Vorstandes ist dabei, die Motivation der Mitglieder zu fördern und sich die eine oder andere Mitarbeitsmöglichkeit in der GKD vorzustellen. Das fängt von der Mitarbeit in den Fachgruppen oder der Delegation für den Gewerkschafts- bzw. Verbandstag an, geht zum Einstieg in die Tarifarbeit als Mitglied der Tarifkommission bis zum Nachdenken über eine Mitarbeit im Vorstand. Nur eine stetige Erneuerung und Verjüngung wird die effektive Arbeit der GKD in Tarifrecht und dem Mitarbeitervertretungsrecht erhalten.

Wir freuen uns sehr über den Zuspruch zu dieser Möglichkeit und werden dieses Format fest etablieren.

U. Marth

Fortsetzung von S. 14

akonie vertretenden, unabhängigen Gewerkschaften einzutreten. Beenden Sie die Farce, sich nur noch wenige willige Gruppen »einzukaufen«. Wir sind zu kirchengemäßen Verhandlungen ohne Vorbedingungen auf Basis des erfolgreichen Tarifvertrages EKBO bereit.

P. Knoop

Rente und Steuer – was gilt?

Ob ein Rentner steuerpflichtig ist, kann immer nur individuell beantwortet werden. Zu viele Faktoren spielen dabei eine Rolle. So kann die recht schöne Rentenerhöhung für Rentner im Westen von 3,22 Prozent und 3,37 Prozent im Osten plötzlich einen etwas bitteren Geschmack bekommen. Denn manche Rente wird jetzt über den Steuerfreibetrag steigen. Dadurch wird man als Rentner*in steuerpflichtig, auch wenn der Betrag häufig nur sehr niedrig ist. Aber leider wird dann der ganze Papierkram für das Finanzamt, den man so gerne endlich los wäre und der durch seine sich immer weiter vom »Bierdeckel« entfernende Komplexität sehr angstbesetzt ist, wieder nötig.

Wir wollen versuchen, noch einmal etwas Sorge zu nehmen und auf einige wesentliche Fakten genauer hinweisen. Wichtig ist für jeden Rentner und jede Rentnerin, genau zu prüfen, ob man in die »Steuerfalle«, sprich Steuererklärungspflicht hineingerutscht ist.

Beginnen wir mit positiven Informationen

Ob ein Rentner steuerpflichtig ist, lässt sich nicht pauschal mit »Ja« oder »Nein« beantworten. Es gibt nämlich Freibeträge, die sich aber individuell unterscheiden. Dieser Freibetrag setzt sich aus zwei Teilen zusammen. Wir schauen uns die beiden Komponenten an.

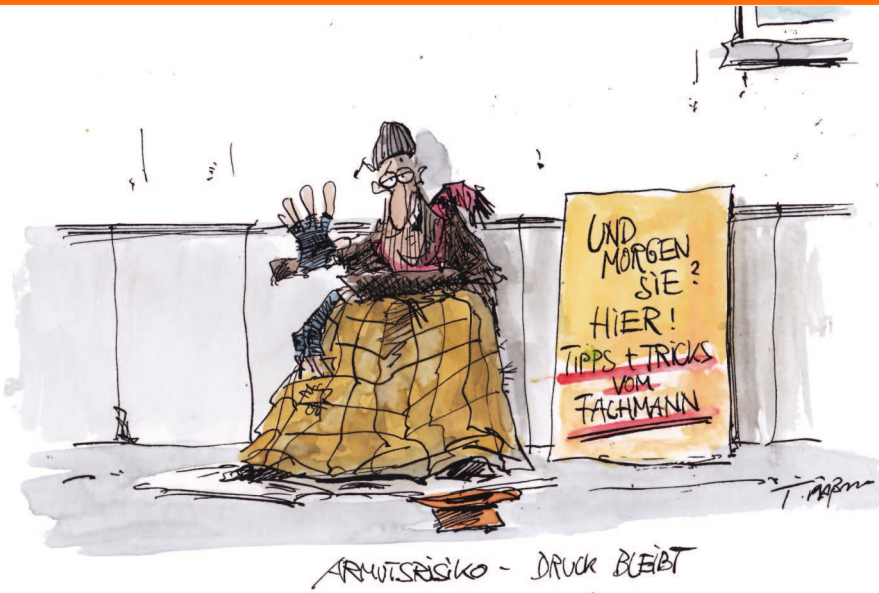
Erste Komponente

Von jeder Rente war und ist bisher immer nur ein Teil überhaupt steuerpflichtig. Und dieser Betrag ist abhängig davon, wann der oder die Rentenbezieher(in) in Rente ging.

Beispiel: Wer 2005 oder früher in Rente ging, erhielt die Hälfte seiner Bezüge grundsätzlich steuerfrei. Durch die unter Kanzler Schröder vollzogenen Änderungen wurden und werden nach und nach die Sozialabgaben aus dem laufenden Arbeitseinkommen steuerfrei gestellt. Dieser Anteil wird aber umgekehrt nach Renteneintritt dauerhaft potenziell steuerpflichtig gestellt. Ab Renteneintritt 2006 sank also dieser steuerfreie Anteil der Rente auf 48 Prozent, mit Renteneintritt 2007 auf 46 Prozent usw. Jedes Jahr späterer Renteneintritt sinkt der steuerfreie Anteil der Rente um weitere 2 Prozent. Für das Jahr 2018 liegt der steuerfreie Rentenanteil bei 24 Prozent. Für Neurentner ab 2030 gibt es diesen Freibetrag gar nicht mehr.

Nun kommt aber eine gewisse Erschwernis dazu. Dieser Wert gilt nur für

DIE RENTE



Zeichnung © Plaßmann (gemeindebrief.de)

das erste Jahr des Renteneintritts. Er gilt nicht für die dann folgenden Bezüge. Wieder ein Beispiel: Wer 2005 mit jährlich € 12.000 in Rente ging, erhielt einen Freibetrag von € 6.000. Dieser Wert gilt noch heute, allerdings hat sich in 13 Jahren die Rente etwa auf € 15.000 erhöht. Die € 6.000 Freibetrag gelten aber immer noch, machen heute aber nur noch 40 Prozent Freibetrag von den aktuellen Bezügen aus. De facto hat sich der Freibetrag also prozentual verringert. Dies gilt grundsätzlich immer. Mein individueller Renteneintrittspunkt legt den Steuerfreibetrag in Euro für die gesamte Laufzeit der Rente fest.

Zweite Komponente

Jeder Rentner, jede Rentnerin kann den für jeden anderen Steuerzahler auch geltenden Steuerfreibetrag von € 9.000 im Jahr in Anspruch nehmen. In unserem vorherigen Beispiel bedeutet dies: Der oder die Rentnerin mit € 15.000 € im Jahr ist überhaupt nicht steuerpflichtig, denn die € 6.000 und € 9.000 ergeben genau € 15.000. Dies gilt für einen alleinstehenden Menschen mit Rentenbezügen. Ehepaare addieren ihre € 9.000 Euro Grundfreibetrag auf € 18.000, dazu kommen die individuellen Werte aus dem jeweiligen Jahr des Renteneintritts.

Werden bei Renten-Einkommen, die darüber hinausgehen, gleich Steuern fällig? Man ist dann zwar steuerpflichtig, kann aber durch weitere Angaben zu Werbungskosten (pauschal € 102 statt € 1 000 für Arbeitnehmer*innen), Sonder-

ausgaben wie Spenden, Kirchensteuern oder Unfall- bzw. Haftpflichtversicherungen und außergewöhnliche Belastungen die Steuerlast vermindern oder ganz aufheben. So sind auch Krankheitskosten, u.a. Medikamente, Fahrten zu oder Extrakosten bei Ärzten absetzbar von der Steuer, wenn sie den Betrag von 4 Prozent des Einkommens übersteigen. In unserem Beispiel wären € 600 die Grenze, darüber hinausgehende Kosten könnten in der Steuererklärung geltend gemacht werden. Auch Werbungskosten, die individuell den Beitrag von € 102 übersteigen, können angegeben werden. Darunter fallen vielleicht schon Kontoführungsgebühren, Steuerberatungskosten und Gewerkschaftsbeiträge für die GKD!!! Hier zu sparen kann sich als fatal herausstellen: Mit dem GKD Beitrag, der nie mehr als 48 € im Jahr ausmacht, ist auch ein (hoffentlich nie notwendiger) Rechtsschutz im Sozialrecht verbunden, der für alle Probleme im Rentenbereich zuständig ist. Dieser ist so preiswert kaum über eine andere Rechtsschutzversicherung zu erhalten.

Nimmt man all diese Voraussetzungen zusammen, wird es – selbst wenn man nun über all diesen Freigrenzen liegt – nur zu einer recht geringen Steuerbelastung kommen.

Muss man selber aktiv werden? In jedem Fall sollte man dies tun, wenn man noch andere Einkünfte hat, zum Beispiel Einnahmen aus Kapitalerträgen, welche die Freibeträge übersteigen. Dann ist man in jedem Fall verpflichtet eine Steuererklärung auch als Rentner abzugeben! Grundsätzlich ist die Steuererklärung eine Bringpflicht. Aber nach der mir persönlich gegebenen Aussage eines hohen Finanzbeamten ist das Finanzamt schon froh über jeden Bürger, der seiner Verpflichtung selbsttätig nachkommt. Andererseits bekommt jedes Finanzamt mit Steuer- und Identifikationsnummer von jedem Rentner und jeder Rentnerin automatisch alle Daten und könnte leicht selbst aktiv werden. Tun die Ämter aber selten, weil der Aufwand an Zeit und Bürokratie oft wegen der geringen Beträge gar nicht lohnt. Verlassen darf man sich darauf nicht! Nachzahlungen können extrem teuer werden, auch wenn es zu keiner Strafe wegen Steuerhinterziehung kommt.

Zum Schluss noch eine Anmerkung: Steuerpflicht kann häufig auch eintreten, wenn eine Lebenspartnerschaft durch Scheidung oder Tod endet. Um die Trauer im letzten Fall etwas zu mildern, gewährt das Finanzamt im Jahr des Todes und im darauffolgenden Jahr das sog »Gnadensplitting« durch Gewährung des doppelten Freibetrages. Aber im zweiten Jahr nach dem Tod gilt dann nur noch der einfache Betrag und die Verpflichtung zur Steuererklärung.

Uwe Marth

Literatur: Frank Stocker: Steuersparen für Rentner, Welt am Sonntag, Nr. 26, 1. Juli 2018.

Aktuelles aus der Rechtsprechung

Krankheitsbedingte Kündigung wegen häufiger Kurzerkrankungen bei sog. »unkündbaren« Mitarbeitern/innen

Das Bundesarbeitsgericht hatte sich erneut mit der Frage zu beschäftigen, wann ein Arbeitnehmer der aufgrund tariflicher Regelungen ordentlich unkündbar ist, wegen häufiger Kurzerkrankungen gekündigt werden kann.

Ein wichtiger Grund zur außerordentlichen Kündigung mit notwendiger Auslauffrist eines nach § 34 Abs. 2 Satz 1 TV-L (= § 34 Abs. 2 Satz 1 TV-EKBO) ordentlich unkündbaren Arbeitsverhältnisses kann – vorbehaltlich einer umfassenden Interessenabwägung im Einzelfall – vorliegen, wenn damit zu rechnen ist, der Arbeitgeber werde für mehr als ein Drittel der jährlichen Arbeitstage Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall leisten müssen. (BAG, Urteil vom 25. April 2018 – 2 AZR 6/18 –, juris)

Kündigung wegen beharrlicher Arbeitsverweigerung

Das Bundesarbeitsgericht hatte einen Fall zu entscheiden, bei dem der Arbeitgeber die Mitarbeiterin versetzt hatte. Die Mitarbeiter weigerte sich dieser Weisung nachzukommen, da es sich aus ihrer Sicht um die Zuweisung einer nicht vertragsgerechten Tätigkeit und eine unzureichende Büroausstattung handelte. Daraufhin erhielt sie eine Kündigung wegen beharrlicher Arbeitsverweigerung.

Das BAG führte aus, die beharrliche Weigerung eines Arbeitnehmers, seine arbeitsvertraglichen Pflichten zu erfüllen, ist »an sich« geeignet, selbst eine außerordentliche fristlose Kündigung zu rechtfertigen. Das gilt nicht nur für die Weigerung, die vertraglich geschuldete Arbeitsleistung zu erbringen (BAG 14.12.2017 – 2 AZR 86/17 – Rn. 29), sondern auch für die Verletzung von Nebenpflichten (BAG 19.01.2016 – 2 AZR 449/15 – Rn. 29). Ein Arbeitnehmer weigert sich beharrlich, seinen vertraglichen Pflichten nachzukommen, wenn er sie bewusst und nachhaltig nicht erfüllen will. Welche Pflichten ihn treffen, bestimmt sich nach der objektiven Rechtslage. Verweigert der Arbeitnehmer die Erfüllung einer arbeitsvertraglichen Pflicht in der Annahme, er handele rechtmäßig, hat er grundsätzlich selbst das Risiko zu tragen, dass sich seine Rechtsauffassung als falsch erweist (BAG, Urteil vom 28.06.2018 – 2 AZR 436/17 –, Rn. 16). Damit hat das Bundesarbeitsgericht indirekt klargestellt, dass im Zweifel der Arbeitnehmer nach wie vor einer die Grenzen des Billigen Ermessens überschreitende Weisung nachkommen muss, will er nicht das Risiko einer ggf. wirksamen Kündigung eingehen.

zum Sammeln heraustrennen

Die Folgen aus dem Urteil des Bundesarbeitsgerichts, in welcher es entschieden hatte, dass der Arbeitnehmer einer rechtswidrigen Weisung nicht (bis zu einer ersetzenden Entscheidung des Arbeitsgerichts) nachkommen muss, dürfte sich in der Praxis daher in Grenzen halten.

Unmittelbare Geltung von Dienstvereinbarungen im kirchlichen Arbeitsverhältnis

Das Bundesarbeitsgericht hatte die Frage zu entscheiden, inwieweit eine Dienstvereinbarung zur Absenkung von Entgelten in einer Notlage auf das individuelle Arbeitsverhältnis einwirkt. Es handelte sich in dem entschiedenen Fall um eine Diakonische Einrichtung des DWBO, welche den TV-EKBO anwendete, aber nicht unter dessen Geltungsbereich fiel. Während einer wohl vorliegenden Notlage schlossen die Betriebsparteien eine Dienstvereinbarung ab, nach der die Jahressonderzahlung abgesenkt wurde. Die Wirksamkeit der Dienstvereinbarung war im Streit. Letztlich hat das Bundesarbeitsgericht entschieden, dass die arbeitsvertragliche Verweisung auf kirchliche Arbeitsvertragsregelungen oder einen kirchlichen Tarifvertrag regelmäßig die Vereinbarung der Geltung des kirchlichen Mitarbeitervertretungsrechts und der auf dessen Grundlage abgeschlossenen Dienstvereinbarungen beinhaltet, wenn das in Bezug genommene Regelwerk von der Anwendbarkeit des kollektiven kirchlichen Arbeitsrechts ausgeht. (BAG, Urteil vom 22.03.2018 – 6 AZR 835/16 –)

Sabine Assmann (Rechtanwältin, Fachanwältin für Arbeitsrecht)

Der Tarifvertrag

Die Gestaltung des Arbeitsrechts in der EKBO

Chr. Hannasky: Der Tarifvertrag in der EKBO | Interview mit M. Raschke | Chr. Hannasky: Wer macht sich für mich stark?
48 Seiten | September 2018
Preis: je Heft € 3,50 inkl. Versand

Bestellungen bitte per E-Mail oder Fax an die Geschäftsstelle Bund der GKD in Berlin:
gs-bund@gkd-berlin.de | Fax 030 70n78 30 39

zum Sammeln heraustrennen

Fortbildungsangebote für MAV-Mitglieder

Aufbauseminar: Die Beteiligungsrechte der MAV bei Kündigungen

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

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.

Datum & Zeit: 14. oder 16. November 2018 · 9:30–16:30 Uhr

Aufbauseminar: Das Direktionsrecht des Arbeitgebers

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 sind.

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 all zu weitgehenden einseitigen Anordnungen des Dienstgebers geschützt werden. Die Mitarbeitervertretung stellt insoweit sicher, dass das billige Ermessen, bezogen auf die Einrichtung oder Teilen 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.

Datum & Zeit: 09. oder 11. Januar 2019 · 9:30–16:30 Uhr

Referentin:	Sabine Assmann, Rechtsanwältin, Fachanwältin f. Arbeitsrecht
Ort:	RA-Kanzlei Assmann, Kadettenweg 33, 12205 Berlin

GKD Gewerkschaft Kirche & Diakonie

Anmeldung

MAV

Hiermit melde ich mich verbindlich für folgende Fortbildungen an:

Aufbau: Die Beteiligungsrechte der MAV bei Kündigung	Mi., 14.11.2018 ◯
Aufbau: Die Beteiligungsrechte der MAV bei Kündigung	Fr., 16.11.2018 ◯
Aufbau: Das Direktionsrecht des Arbeitgebers	Mi., 09.01.2019 ◯
Aufbau: Das Direktionsrecht des Arbeitgebers	Fr., 11.01.2019 ◯

Kosten: € 50,00 inkl. kleine Erfrischungen und Skript
Referentin: RAin Sabine Assmann,Fachanwältin für Arbeitsrecht und Mediatorin
Ort: RA-Kanzlei Assmann, Kadettenweg 33, 12205 Berlin

Name: .....

Vorname: .....

Straße: .....

PLZ, Ort: .....

Fon privat: .....

E-Mail: .....

Tätigkeit: .....

Dienststelle: .....

Fon dienstl.: .....

....
Datum Unterschrift

Bitte senden an: GKD, Rathausstraße 72, 12105 Berlin
Fax: (030) 70 78 30 39 · E-Mail: gs-bbso@gkd-berlin.de
Oder verwenden Sie das Online-Anmeldeformular unter www.gkd-berlin.de

zum Gebrauch heraustrennen

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!

Landesverband
Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz

Mitgliedsbeiträge ab 1. Januar 2016

	Arbeitszeit voll 100 %		Arbeitszeit bis 29,25 Std. 75 %		Arbeitszeit bis 19,5 Std. 50 %	
Entgelt-gruppe	**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*

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 €

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

Name: .....

Vorname: ..... geb.: .....

Fon: ..... E-Mail: .....

Beschäftigt als: .....

Dienststelle: .....

Kirchenkreis: .....

Vergütung

O TV-EKBO Entgeltgruppe: ..... Beschäftigungsumfang: ..... Stunden/Woche

O Beamten-Besoldungsgruppe: ..... Beschäftigungsumfang: ..... Stunden/Woche

O ohne Tarifbindung (z.B. AVR) · Entgeld (Brutto/Monat, ohne Zulagen): € .....

O Pensions- oder Rentenbezüge (Brutto/Monat): € .....

O Elternzeit · Einkommen (Brutto/Monat): € .....

O in Ausbildung · Einkommen (Brutto/Monat): € .....

O geringfügig Beschäftigte*r · Einkommen (Brutto/Monat): € .....

O 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: .....

zum Gebrauch herausstrennen

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 · Internet: www.gkd-berlin.de

Vorsitzender: Christian Hannasky, Fon: (030) 4 34 44 32
E-Mail: 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
Redaktion »Mitteilungen«: E-Mail: 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 · Internet: www.gkd-berlin.de

Vorsitzender: Christian Hannasky, Fon: (030) 4 34 44 32
E-Mail: vorsitz-bbso@gkd-berlin.de

Fachgruppenvertreter
SOL: Bernd-Hartmut Hellmann, Fon: (0171) 2 74 09 41
Diakonisch-sozial-pädagogischer Bereich (dsp): N.N.
Kita: Christian Reiß, Fon: N.N.
Religionsunterricht: Helmut Blanck, Fon: (030) 3 75 58 54 [priv.]
Haus- und Kirchwart/innen: Peter Heinze, Fon: (0152) 08 58 38 69
Kirchenmusiker/innen: Markus Fritz, Fon: N.N.
Verwaltung: Petra Gehrmann, Fon: (030) 4 11 19 19
Friedhof: Wolfgang Selig, Fon: (030) 7 06 11 98 [priv.]

LV Mitteldeutschland: Kontakt über die Geschäftststelle Bund

LV Mecklenburg-Vorpommern: Kontakt über die Geschäftststelle 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

Termine

14./16. Nov. 2018	Die Beteiligungsrechte der MAV bei Kündigungen – Aufbauseminar
10./12. Jan. 2018	Das Direktionsrecht des Arbeitgebers – Aufbauseminar
19. bis 23. Juni 2019	Deutscher Evangelischer Kirchentag Dortmund

Wir ♥ **lieben** ☺ Feedback! Schreiben Sie uns an: mitteilungen@gkd-berlin.de !