



**Perspektiven für eine  
menschenwürdige Arbeitswelt?!**

Vorwort	3
Hauptsache Arbeit? Perspektiven für eine menschenwürdige Arbeitswelt	4
Bündnis 90/Die Grünen informieren sich über kirchliches Arbeitsrecht	7
MAV-Schulungen	8
Informationen	11
Ein Blick auf die Gehaltsmitteilung - Entgeltzahlungen im März und Mai	12
Fachgruppe Verwaltung	13
Geburtstage	14
neue Beitragstabelle	16
Arbeitsrecht	17
Abkürzungen	20
Adressen, Ansprechpartner, Kontakte	21
Eintrittserklärung	23

### Impressum

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

**Redaktion:** Christian Hannasky, Peter Knoop, Uwe Marth, redaktion.info@t-online.de

**Anschrift:** Rathausstr. 72, 12105 Berlin, Tel.: 030/705 40 69

**Druck:** Druckhaus Harms, Groß-Oesingen

**Verlag:** Gewerkschaft Kirche und Diakonie LV BBsO, Rathausstr. 72, 12105 Berlin

**Bilder:** Knoop, **Erscheinungsweise:** vierteljährlich 15. März, 15. Juni, 15. September, 15. Dezember

**Bezugspreis:** Für Mitglieder im Mitgliedsbeitrag enthalten, für Nichtmitglieder 6,00 € jährlich. Nachdruck nur mit Genehmigung. Artikel, die mit dem Namen oder Initialen des Verfassers gekennzeichnet sind, geben nicht unbedingt die Meinung des Herausgebers und der Redaktion wider.

34. Jahrgang



**Liebe Kolleginnen und Kollegen,**

wenn Sie diese Ausgabe unseres GKD-Mitteilungsheftes in den Händen halten steht die allgemeine Urlaubszeit unmittelbar bevor. Wir wünschen Ihnen, liebe Mitglieder, eine erholsame, selbstbestimmte Zeit zum Durchatmen und Auftanken. Auch das Büro und die Kolleginnen und Kollegen, die regelmäßig für Ihre GKD tätig sind, legen eine Sommerpause ein. Selbstverständlich werden Sie für Ihre Belange, die ja allein wegen des Sommers nicht ausbleiben werden, aber Ansprechpartner Ihrer GKD erreichen.

Dass immer wieder die verschiedensten Anliegen, Probleme, Unklarheiten auftauchen und daraus der Beratungsbedarf entsteht, davon zeugen wieder die unterschiedlichen Beiträge in diesem Heft.

Einen wichtigen Termin vor dem Erscheinen des nächsten Heftes sollten diejenigen nicht versäumen, für die ggf. eine Höhergruppierung in Betracht kommen könnte. Die Antragsfrist hierfür endet mit dem Ausklang des Sommers am 31. August 2014.

Ihr  
Christian Hannasky

**Hauptsache Arbeit?****Perspektiven für eine menschenwürdige Arbeitswelt**

So lautete der Titel der „Berliner Konferenz“ am Sonnabend, dem 12. April 2014, die erfreulicherweise gut besucht war und an der auch zahlreiche Mitglieder der GKD, u.a. der Bundesvorsitzende und sein Stellvertreter, teilnahmen.

Veranstalter war der Arbeitskreis Arbeit - Teilhabe - Gerechtigkeit in der Evangelischen Kirche Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz. Ein großes Bündnis trägt diesen Arbeitskreis:

BALZ (Berliner Arbeitslosenzentrum evangelischer Kirchenkreise), Diakonisches Werk Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz, verschiedene Kirchenkreise, u.a. Charlottenburg-Wilmersdorf, Berlin Stadtmitte, Teltow-Zehlendorf, Evangelischer Campus Daniel, EVIGA (Evangelischer Verein zur Förderung der Initiativen gegen Arbeitslosigkeit), Generalsuperintendentur des Sprengel Berlin, Regionale Diakonische Werke in Berlin und Brandenburg

Der Vormittag wurde durch drei Vorträge geprägt, die sich dem Thema „Hauptsache Arbeit“ von drei unterschiedlichen Seiten annäherten. Dabei war das als „Biblischer Impuls“ angekündigte Referat des Ratsvorsitzenden der EKD Dr. h.c. Schneider durchaus gleichwertig in der Substanz mit den sozialwissenschaftlichen Analysen des Vortrages von Prof. Dr. Gert G. Wagner („Erwerbsarbeit zwischen Lust und Last - Bestandsaufnahme - Daten - Fakten“) und dem Vortrag „Neue Ordnung der Arbeit - Perspektiven und Handlungsnotwendigkeiten“ von Annelie Buntenbach, Mitglied des Geschäftsführenden Bundesvorstandes des DGB (Deutscher Gewerkschaftsbund).

Frau Buntenbach stellte klar, dass es ein „fares Geben und Nehmen sein muss zwischen der Arbeitsleistung und dem Lohn, von dem man leben können muss“. Sie verwies auch darauf, dass Deutschland mit 24 Prozent der arbeitenden Bevölkerung den größten Niedriglohnbereich in der EU habe, ein Zustand, der ein Skandal sei. Ausnahmen vom Mindestlohn erteilte sie deshalb eine klare Absage. Wer den Missbrauch beim Teilzeit- und Befristungsgesetz erlebt habe dürfe jetzt nicht dafür sorgen, dass Langzeitarbeitslose ein halbes Jahr unter Mindestlohn bezahlt werden. Dann wird dort das nächste „Karussell“ entstehen.

Nikolaus Schneider hatte zuvor mit zahlreichen Verweisen auf Bibelstellen deutlich machen können, wie sinnvolle, mit eigener Schöpferkraft ausgefüllte Arbeit definiert ist. Er stellte auch noch einmal heraus, dass der Satz „da kann man nichts machen“ total bibelwidrig ist. Bereits in der Schöpfungs-

geschichte wird der Mensch zum Gestalter und Mitarbeiter im „Garten Eden“ (Genesis, 2, 15). Deutlich sprach sich Nikolaus Schneider für klare Mindeststandards, etwa einen Sozialtarif für alle Anbieter im sozialen Sektor aus.

Gert Wagner konnte mit zahlreichen statistischen Zahlen einige Aspekte des Themas untermauern, viele Ansätze wurden aber auch kritisch hinterfragt. Nicht immer war deutlich, welche Grundparameter den Zahlen wirklich zu Grunde lagen. Ein besonders auffälliger Punkt war die Frage nach der Arbeitszufriedenheit, die fast undifferenziert immer superhohe Zustimmungswerte erreicht.

Am Nachmittag gab es acht Arbeitsgruppen zu verschiedenen Themenfeldern, an denen die Mitglieder der GKD in unterschiedlichen Besetzungen teilnahmen. In der Arbeitsgruppe A „Gute Arbeit - eine arbeitspolitische Initiative der Gewerkschaften“ wurden die am Vormittag doch kritisch bewerteten Fakten von Prof. Wagner durch den „DGB-Index Gute Arbeit - Der Report 2013“ wesentlich differenzierter erörtert und sehr gut untermauert. Hier wurde nicht von außen untersucht, hier wurden in großer Breite Beschäftigte befragt. Der Untertitel lautet deshalb: „Wie die Beschäftigten die Arbeitsbedingungen in Deutschland beurteilen“. Ich zitiere einmal die wichtigsten 7 Merkmale der Umfrage zum Thema: „Was macht gute Arbeit aus?“ Die Reihenfolge entspricht den genannten Prozentzahlen vom wichtigsten Punkt an:

1. Festes, verlässliches Einkommen
2. Sicherheit des Arbeitsplatzes
3. Arbeit soll Spaß machen
4. Behandlung „als Mensch“ durch Vorgesetzte
5. Unbefristetes Arbeitsverhältnis
6. Förderung der Kollegialität
7. Gesundheitsschutz bei Arbeitsplatzgestaltung

**Es wäre schön, wenn wir von unseren Mitgliedern Reaktionen erhalten würden! Ist dies auch Ihre Reihenfolge? Müsste die Priorität verändert werden? Fehlen aus Ihrer Sicht wichtige Faktoren, die unbedingt zu den ersten 7 Merkmalen „Guter Arbeit“ gehören?**

Die Tabelle enthält natürlich, abnehmend nach Prozentzahlen, weitere Merkmale. Informationen können auch unter [www.dgb-index-gute-arbeit.de](http://www.dgb-index-gute-arbeit.de) abgerufen werden.

Die Abschlussdiskussion war interessant und durchaus prominent besetzt: Thorben Albrecht, Staatssekretär beim Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Frank Bsirske, Vorsitzender der Vereinigten Dienstleistungsgewerkschaft ver.di, Peter Clever, Mitglied der Hauptgeschäftsführung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) und das Vorstandsmitglied des Diakonischen Werkes Berlin - Brandenburg - schlesische Oberlausitz, Martin Matz. Zweifelsohne machte dabei der Staatssekretär die schwächste Figur, da er stets ausweichend auf durch die Forschung belegte Fakten zur Veränderung reagierte. Der Arbeitgebervertreter sah sich seltsamerweise immer in einer Verteidigungsposition, obwohl es gar keine Angriffe auf die Arbeitgeber gab.

Der Vertreter der Diakonie versuchte wieder den Spagat zwischen zwei konträren Positionen. Hatte er in der Arbeitsgruppe A zu meiner Verblüffung mehrfach betont, dass die Diakonie selbstverständlich verlässliche, allgemeinverbindlich erklärte kollektiv gültige Arbeitsrechtsetzung will, „damit Mindestarbeitsbedingungen auch in Kirche und Diakonie umgesetzt werden und private Anbieter uns (Diakonie) beispielsweise in der Pflege nicht länger im Lohn unterbieten können“ (eigene Ergänzung: das ist aber gerichtlich bestätigt nur ein Tarifvertrag), stand er plötzlich in der Diskussion wieder als glühender Verteidiger des 3. Weges da. (eigene Ergänzung: gerichtlich bestätigt bleiben die Kommissionslösungen immer Einzelvertrag und sind, wenn unterschrieben, nicht mit Verweis auf einen anderen Vertrag korrigierbar. Es gibt kein verbindliches, kollektives Arbeitsrecht im 3. Weg).

Den stärksten Eindruck, was auch den Umgang mit den anderen Argumenten einschließt, hinterließ Frank Bsirske, der mit guten Beispielen und Argumenten die Antworten der anderen Diskutanten „zerpflückte“ (Neidlose Anerkennung). Auf die seltsame Strategie von Martin Matz, der wiederholt einen verbalen Schulterchluss mit Frank Bsirske versuchte, Motto: „Wir wollen doch das selbe für unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, aber bitte schön im Selbstbestimmungsweg der Kirchen“ konterte Bsirske mit der einzig möglichen Antwort: „Dann verhandeln Sie doch endlich einen Tarifvertrag Soziales“.

Insgesamt bleibt ein guter Eindruck der Konferenz, denn zahlreiche Hintergrundinformationen wurden hier, besonders auch durch die Arbeitsgruppen, einem breiten Kreis von Interessierten zugänglich gemacht. Wir werden daran als GKD weiterarbeiten.

Uwe Marth

### **Bündnis 90/Die Grünen informieren sich über kirchliches Arbeitsrecht**

Das kirchliche Arbeitsrecht steht in der öffentlichen Kritik und genießt keinen guten Ruf. Immer wieder hören wir von Beschwerden und schwierigen Arbeitsverhältnissen bei kirchlichen Arbeitgebern. So schrieb die LAG Gesundheit und Soziales Brandenburg von Bündnis 90/Die Grünen an den Vorsitzenden der GKD, Christian Hannasky, und lud zu einer ihrer Sitzungen ein, um sich von der GKD zum Thema Kirche als Arbeitgeber in die Thematik einführen zu lassen. Neben dem Vorsitzenden folgte als Gewerkschaftsexperte Dr. Peter der Einladung. An der Sitzung nahm auch Frau Nonnemacher, Mitglied der Landtagsfraktion der Grünen in Brandenburg teil. Insbesondere interessierte sie, wie es aus Sicht der Gewerkschaft im Bereich der EKBO aussieht? Und gibt es eventuell die Notwendigkeit, in dieses Thema als Partei stärker politisch einzugreifen?

Für beide Seiten überraschend war, wie wenig über die Arbeitsrechtssituation in Kirche und Diakonie in der Öffentlichkeit bekannt ist. Allein die Notwendigkeit, zwischen verfasster Kirche und Diakonie unterscheiden zu müssen, war nicht im Bewusstsein. Auf großes Erstaunen stieß die Tatsache, dass es für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der EKBO Tarifverträge gibt, die zusammen mit dem kirchlichen Arbeitgeber mit der GKD, der GEW und ver.di seit 30 Jahren verhandelt werden und sich somit die arbeitsrechtliche Stellung der kirchlichen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in der EKBO deutlich besser darstellt als in der Diakonie und anderen Landeskirchen. Dann stehen die Mitarbeitenden in unserer Landeskirche ja besser da als der Ruf – so das Fazit der Grünen Politiker. Aber warum ist diese fortschrittliche Situation in der Öffentlichkeit nicht bekannt, bzw. wuchert die Kirche hier nicht mit diesem Pfund in der allgemeinen Debatte um den Arbeitgeber Kirche, wunderten sie sich. Eine Frage, die wir uns auch immer wieder stellen, ohne eine schlüssige Antwort zu finden. Einig war man sich auch in der Einschätzung, dass es auch Aufgabe der Politik ist, die Sozialsysteme auf eine solide finanzielle Basis zu stellen. Es kann nicht sein, dass die Kosten für die Kranken- und Altenpflege allein zu Lasten der Betroffenen und auf dem Rücken des Pflegepersonals abgewälzt werden. Die Notwendigkeit der Forderung von Bündnis 90/Die Grünen nach Beteiligung der Vermögenden an den Sozialkosten durch Steuererhöhungen wird vom Vorstand der GKD geteilt. Aber auch hier gibt es Defizite der Vermittlung, deren Verminderung den Kirchen durch entsprechendes öffentliches Eintreten sicherlich gut zu Gesicht stehen würde.

Nach einem gegenseitig sehr informativ empfundenen Abend waren sich alle Beteiligten einig, den geknüpften Kontakt bei Bedarf gerne wieder aufzunehmen.

Christian Hannasky (Vorsitzender)

### MAV-Schulungen

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

#### Die Beteiligungsrechte der MAV (ohne Kündigung) (Aufbauseminar)

Eine mitbestimmungspflichtige Maßnahme im Rahmen von Dienst- oder Arbeitsverhältnissen ist unwirksam, wenn sie ohne vorherige Beteiligung der Mitarbeitervertretung ausgeführt wird. Allerdings kann die Unwirksamkeit nur innerhalb einer Frist von 2 Monaten ab Kenntnis von der Maßnahme vor dem Kirchengericht geltend gemacht werden.

Dieses Aufbauseminar soll Ihnen die Möglichkeit geben, anhand von Praxisbeispielen Einblick in die einzelnen Fälle der Mitbestimmung bei allgemeinen personellen Angelegenheiten (§ 39 MVG), in organisatorischen und sozialen Angelegenheiten (§ 40 MVG) sowie in die Personalangelegenheiten der privat-rechtlich angestellten Mitarbeiter (§ 42 MVG) zu nehmen, sie in der Praxis zu erkennen und entsprechende Anträge sachgerecht zu bearbeiten.

- Mittwoch 10. September 2014; 9:30 - 16:30Uhr
- Freitag 12. September 2014; 9:30 - 16:30Uhr

#### Das Direktionsrecht des Arbeitgebers (Aufbauseminar)

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

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

### MAV-Schulungen

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

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

#### Die Beteiligungsrechte der MAV bei Kündigungen (Aufbauseminar)

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

Dieses Seminar soll die Teilnehmenden in die Lage versetzen, einen entsprechenden Antrag der Dienststellenleitung sachgerecht zu bearbeiten. Dazu werden Sie in die Grundlagen des individuellen Kündigungsschutzes und der entsprechenden Beteiligungsrechte eingeführt. Anhand von Praxisbeispielen erfahren Sie, worauf die MAV bei Kündigungen zu achten hat und welche Handlungsmöglichkeiten ihr zur Verfügung stehen.

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

Zum Anmeldeformular bitte umblättern!



### Ein Blick auf die Gehaltsmitteilung - Entgeltnachzahlungen im März und Mai

Nicht nur ein Blick auf den Kontostand nach dem 16. eines Monats ist wichtig, auch die Überprüfung der Gehaltsmitteilung ist notwendig.

Stimmt die Steuerklasse, sind Kinderfreibeträge eingetragen, erhalten Sie für Ihre Kinder den Kindergeldzuschuss nach § 19 TV-EKBO? Bei vollem Stundenumfang hat er sich seit April um 5 € pro Kind erhöht. In der linken Spalte am Ende der Tabelle sind die Namen der Kinder eingetragen, für die der Zuschuss gezahlt wird. Für Kinder über 18 Jahre sind regelmäßig Schul- oder Studiennachweise einzureichen. Wie lange diese gelten und dann ggf. erneut eingereicht werden müssen, ist dort ebenfalls ablesbar z.B. 9/13.

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Tarifgebiet der EKBO erhalten in der Regel Gehaltsnachweise für den Monat, indem sich Veränderungen ergeben haben. Deshalb lohnt sich auch immer ein Vergleich mit dem vorherigen Gehaltsnachweis. Wegen der Tarifierhebungen haben Sie mindestens im Februar (rückwirkend für Januar) und im April Nachweise erhalten. Im Januar wurden die Tabellenentgelte des TV-EKBO um 17 € und im April um 2 % erhöht. Die nächste Erhöhung um 2 % erfolgt im Oktober.

Mit dem Vergleich der jeweils gültigen Entgelttabelle aus dem TV-EKBO ist eine Überprüfung des Bruttoentgeltes bezogen auf eine 100 %-Stelle relativ einfach. Die persönliche Entgeltgruppe TG und die Erfahrungsstufe STF sind in der linken Spalte oben vermerkt. Schwieriger ist es bei Kolleginnen und Kollegen, die sich in einer individuellen Endstufe befinden. Hier ist das Bruttoentgelt seit der Überleitung August 2008 individuell höher als in der 5. oder 6. Erfahrungsstufe. Es muss daher mit jeder Entgelterhöhung selbst um den jeweilig erhöhten Prozentsatz ausgerechnet werden, um die Gehaltsmitteilung nachprüfen zu können.

Das klingt nicht nur kompliziert, es ist auch kompliziert bei der Eingabe der jeweiligen Daten. Da sind Fehler leider nicht immer zu vermeiden, wie sie aufmerksame Mitglieder z.B. nach den letzten Entgelterhöhungen im Februar und April entdeckt hatten. In allen Fällen hat die GKD unbürokratisch die Entgeltabrechnungsstelle informiert und auf die erforderlichen Korrekturen hingewiesen. Das ist der Grund, warum sich etliche Kolleginnen und Kollegen im März und im Mai über Entgeltnachzahlungen zwar freuten, aber auch verwundert nachfragten.

Tipp Ihrer GKD: Bei individuell auftretenden Problemen mit dem Gehaltsnachweis haben unsere Mitglieder die einfache Möglichkeit der Rechtsberatung. Bedenken Sie, eine Geltendmachung von Entgeltansprüchen ist nur für 6 Monate rückwirkend möglich und muss schriftlich erfolgen!

### Neues Mitglied im Vorstand der GKD-BBsO

Kollegin Petra Gehrman, Ephoral-Sekretärin im Kirchenkreis Berlin-Reinickendorf, ist von den Mitgliedern der Fachgruppe Verwaltung zu ihrer neuen Vorsitzenden gewählt worden. Damit verbunden ist Sitz und Stimme im Vorstand der GKD, in dem sie nun auch die Interessen der Verwaltungsmitarbeitenden vertritt.

Wir gratulieren Frau Gehrman herzlich zur Wahl und danken ihr sehr für ihre Bereitschaft, Verantwortung in unserer GKD zu übernehmen, um sich für die Belange der Kolleginnen und Kollegen aus dem Kreis der Verwaltungsbeschäftigten einzusetzen und freuen uns über die neue Unterstützung des Vorstandes.

Bestimmendes Thema der gut besuchten Fachgruppe war das Thema Eingruppierung. Mit großer Empörung und Enttäuschung wurde von abgelehnten Höhergruppierungen berichtet. Die Begründung gegenüber den meist jüngeren betroffenen Kolleginnen war die angeblich nicht vorhandene berufsförderliche Vorbildung. Hier scheint seitens der Arbeitgeber eine sehr restriktive, engführende Auslegung des Tarifvertrages Praxis zu sein, die so zumindest fragwürdig ist und nicht dem Geist der Tarifverhandlung entspricht.

Eine abgeschlossene Berufsausbildung oder gar ein Hochschulabschluss entspricht völlig den Anforderungen einer berufsförderlichen Vorbildung. Welcher GKR stellt Mitarbeiterinnen als Küsterin ein, ohne dass für die zu bewältigenden Aufgaben eine dafür qualifizierende Vorbildung vorhanden wäre? Die fachspezifische Qualifikation für diesen typisch kirchlichen Beruf wird mit dem erfolgreichen Abschluss des verbindlichen Küsterlehrganges erreicht. Wenn sich diese Qualifikation aber nicht auf die Eingruppierung in die nächst höhere Entgeltgruppe auswirkt, welchen Sinn macht dann der Lehrgang für zumindest einen Teil der Absolventen, fragen sich zu Recht die betroffenen Kolleginnen und Kollegen. Um nicht Einzelfallentscheidungen juristisch durchfechten zu müssen erwarten sie eine Lösung am Verhandlungstisch.



Wir bitten Sie, uns nach einem Umzug Ihre neue Anschrift und nach einem Kontowechsel die neue Bankverbindung mitzuteilen. Sie erleichtern uns die Arbeit und vermeiden unnötige Kosten.

Sie vermeiden möglicherweise zu hohe Mitgliedsbeiträge, wenn Sie uns rechtzeitig Arbeitszeit- und Gehaltsänderungen mitteilen.

Ihr Rechtsschutz ist nicht gesichert, wenn Sie zu geringe Beiträge zahlen.

**Joachim Peschke zum 80. Geburtstag**

Lieber Joachim,

in wenigen Wochen kannst Du, so Gott will, Deinen 80. Geburtstag feiern. Wir alle denken deshalb in dieser Zeit besonders an Dich und Deine Familie.

Von ganzem Herzen wünschen wir Dir für das kommende Lebensjahr, Gottes reichen Segen. Du verstehst, wenn wir dies für jeden Tag konkretisieren. Genieße jeden Tag ein Stück vom Glück und der Zufriedenheit, erlebe besonders auf dem von Dir so geliebten Wasser noch manche wunderbare Zeit. Du hast vor Jahren erfahren müssen, wie zerbrechlich das Leben sein kann und selber erfahren, wie neues Leben „sich anfühlt“.

Für die vielen neuen Mitglieder in der GKD, aber auch für die schon länger Aktiven, ist es immer wieder wichtig, sich an die Grundlagen zu erinnern, die zur erfolgreichen Entwicklung der GKD geführt haben. Du bist als Vorsitzender des Landesverbandes Berlin - Brandenburg, jetzt auch schlesische Oberlausitz, einer der Architekten der bislang einmaligen Tarifvertragsentwicklung im Bereich unserer Landeskirche gewesen, neben den unvergessenen Horst-Günter Mannhardt, Hugo Meinig und Friedemann Claus. Viel Zeit hast Du aufgewendet, um in zahllosen Einzelgesprächen Verantwortliche in der Kirche von der Notwendigkeit eines Tarifvertrages zu überzeugen.

Du hast im Mitarbeitervertretungsbereich verschiedene Posten übernommen und dabei für alle Mitarbeitenden in der Kirche viele Schritte zur fairen Arbeitsgestaltung unternommen.

Nach Deiner aktiven Zeit hast Du uns als Ehrevorsitzender begleitet, beraten und manchmal auch ermahnt, nie aber geschah dies in Zorn oder Beserwisserei. Dafür hier noch einmal GROSSER DANK!

Uwe Marth

**Christina Neuse zum 65. Geburtstag**

Die absolut heilige Zahl ist die Zwölf. Genau 12 Jahre setzt Du, liebe Christina, Dich nun schon ununterbrochen für die GKD und ihre Finanzen ein.

Vor 12 Jahren trafen wir uns bei einem spannenden Infotag, übrigens einem Sonnabend, in Charlottenburg. Wir haben damals nicht geahnt, dass unser Engagement so lange dauern würde.

Was würde die GKD aber ohne Dich angestellt haben? Mit einer besonderen Ruhe und Beharrlichkeit hast Du den Blick auf die Kasse gehabt, seit einigen Monaten nun auch vom Bundesverband.

Vor wenigen Monaten hast Du Deinen 65. Geburtstag gefeiert und gleichzeitig den Beginn der Rentenzeit. Trotzdem hast Du uns zugesagt, in der laufenden Amtszeit des Vorstandes der GDK auch Dein Amt auszufüllen. Dafür ein großer Dank!

In der verbleibenden Zeit wünschen wir Dir von ganzem Herzen Bewahrung vor dem Bösen, ein freudiges Begleiten Deiner wachsenden Familie und vor allem Gottes Segen. Und selbstverständlich steht es Dir zu, auch gelegentlich mal eine Sitzung entschuldigt zu fehlen, wenn Du mit Deinem Mann kurzfristig ein Konzert besuchen oder einen Ausflug machen willst. Dieses Recht zur Freiheit muss Dir gewährt werden.

In dankbarer Verbundenheit

Uwe Marth

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

Zum 1.10.2014 erfolgt eine Beitragsanpassung an die aktuelle Entgelttabelle (0,4 % der 5. Erfahrungsstufe). Der Einzug wird zum 17.11.2014 erfolgen. Sie finden die Beitragstabelle auf der nächsten Seite abgedruckt. Über die erkämpften Entgelterhöhungen wurde in den „Mitteilungen“ ausführlich berichtet.

Mit freundlichen Grüßen

Christina Neuse





Landesverband  
Berlin-Brandenburg-  
schlesische  
Oberlausitz

**Mitgliedsbeiträge  
ab 1. Oktober 2014**

Entgelt- gruppe	Arbeitszeit voll 100 %		Arbeitszeit bis 29,25 Std. 75 %		Arbeitszeit bis 19,5 Std. 50 %	
	Jahres- beitrag	Quartals- beitrag	Jahres- beitrag	Quartals- beitrag	Jahres- beitrag	Quartals- beitrag
1	78,48	19,62	58,92	14,73	39,24	9,81
2	103,44	25,86	77,64	19,41	51,72	12,93
3	110,16	27,54	82,68	20,67	55,08	13,77
4	115,56	28,89	86,64	21,66	57,84	14,46
5	120,84	30,21	90,60	22,65	60,48	15,12
6	125,40	31,35	94,08	23,52	62,76	15,69
7	130,20	32,55	97,68	24,42	65,16	16,29
8	137,16	34,29	102,84	25,71	68,64	17,16
9	167,52	41,88	125,64	31,41	83,76	20,94
10	189,48	47,37	142,08	35,52	94,80	23,70
11	203,64	50,91	152,76	38,19	101,88	25,47
12	223,68	55,92	167,76	41,94	111,84	27,96
13	228,60	57,15	171,48	42,87	114,36	28,59
14	243,60	60,90	182,76	45,69	121,80	30,45
15	266,64	66,66	200,04	50,01	133,32	33,33

Ruheständler, Arbeitslose, Auszubildende, Mitglieder in der Elternzeit				
	monatliches Einkommen (Brutto)	Jahres- beitrag	Quartals- beitrag	Monats- beitrag
bis	500,00 €	18,00 €	4,50 €	1,50 €
bis	750,00 €	30,00 €	7,50 €	2,50 €
bis	1.000,00 €	36,00 €	9,00 €	3,00 €
über	1.000,00 €	48,00 €	12,00 €	4,00 €

### Die Informations-/ Anzeige- und Offenbarungspflichten des Dienstnehmers

Neben den Hauptleistungspflichten (der Dienstleistung des Dienstnehmers, die Entlohnung durch den Dienstgeber) bestehen in einem Dienstverhältnis auch sog. Nebenpflichten, die sich aus dem Gesetz, aber auch ggf. aus den Vereinbarungen im Dienstvertrag, dem Tarifvertrag oder aus Dienstvereinbarungen, Dienstanweisungen usw. ableiten. Hierzu zählen neben Sorgfalts- und Obhutspflichten auch Anzeige- und Informationspflichten.

So hat der Dienstnehmer z.B. eine **Arbeitsunfähigkeit** und deren voraussichtliche **Dauer** unverzüglich dem Dienstgeber anzuzeigen (§ 5 Abs. 1 Satz 2 Entgeltfortzahlungsgesetz). Unverzüglich heißt „ohne schuldhaftes Zögern“. Dies bedeutet, dass eine Arbeitsunfähigkeit zum frühestmöglichen Zeitpunkt dem Dienstgeber mitgeteilt werden muss. Dies gilt entsprechend auch bei einer Verlängerung der Arbeitsunfähigkeit, und zwar auch über das Ende des Entgeltfortzahlungsanspruches hinaus!

Dauert die Arbeitsunfähigkeit voraussichtlich länger als drei Tage, ist zusätzlich eine ärztliche Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vorzulegen. Allerdings kann der Dienstgeber nach § 5 Abs. 1 Satz 3 Entgeltfortzahlungsgesetz) eine Arbeitsbescheinigung bereits ab dem ersten Tag verlangen. Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als zunächst bescheinigt, ist unverzüglich eine Folgebescheinigung zu übermitteln (§ 5 Abs. 1 Satz 4 Entgeltfortzahlungsgesetz). Nach Auslaufen des Entgeltfortzahlungsanspruches reicht als ärztliche Bescheinigung meist dann die Übermittlung einer Kopie des Krankengeldauszahlungsscheins aus. Letzteres sollte jedoch auf keinen Fall vergessen werden, da ein Verstoß gegen diese Verpflichtung (nach entsprechender Abmahnung) ggf. zu einer Kündigung des Dienstverhältnisses führen kann.

Auch mitzuteilen ist die Aufnahme einer **Nebentätigkeit gegen Entgelt** (vgl. § 3 Abs. 4 TV-EKBO).

Informations-/Anzeige- und Offenbarungspflichten ohne entsprechende Frage des Dienstgebers nimmt die Rechtsprechung außer in den durch Gesetz oder Dienst- bzw. Tarifvertrag bestimmten Fällen nur in seltenen Fällen an. Dies deshalb, weil der Dienstgeber, wenn er ein berechtigtes Interesse an bestimmten

Tatsachen hat (z.B. vor Einstellung) ohne weiteres fragen kann. Eine solche selbständige Offenbarungspflicht des Dienstnehmers besteht nur dann, wenn es um Tatsachen geht, welche die Ausübung der Position unmöglich machen oder die sonst von erkennbar wichtiger Bedeutung sind.

Die Frage nach der **Religionszugehörigkeit** ist in Einrichtungen der Kirche und der Diakonie stets zulässig, da es sich bei den kirchlichen/diakonischen Einrichtungen um sog. Tendenzbetriebe handelt.

Die Frage nach einer möglichen **Gewerkschaftszugehörigkeit** ist dagegen unzulässig, da dies dem Persönlichkeitsrecht des Dienstnehmers unterliegt und ein berechtigtes Interesse des Dienstgebers nicht erkennbar ist.

Zu den Nebenpflichten des Dienstnehmers gehört auch die Angabe einer **zustellfähigen Adresse**, an der der Dienstnehmer auch erreicht werden kann. Gibt er diese falsch an, oder teilt er einen Umzug nicht oder verspätet mit, so kann er sich auf den fehlenden oder verspäteten Zugang eines an die angegebene Adresse übermittelten Schreibens, z.B. einer Kündigung, nicht berufen.

Aktuell hat das BAG erneut festgestellt, dass der Dienstgeber den Dienstnehmer bei der **Einstellung** nach **Vorstrafen** fragen darf, wenn und soweit die Art des zu besetzenden Arbeitsplatzes dies „erfordert“, d.h. bei objektiver Betrachtung berechtigt erscheinen lässt. Auch die Frage nach noch anhängigen Straf- oder Ermittlungsverfahren kann zulässig sein, wenn solche Verfahren Zweifel an der persönlichen Eignung des Dienstnehmers begründen können. Eine Einschränkung des Fragerechts kann sich im Einzelfall aus dem allgemeinen Persönlichkeitsrecht des Bewerbers, dem Datenschutzrecht oder - in den Fällen abgeschlossener Straf- und Ermittlungsverfahren - den Wertentscheidungen des § 53 BZRG ergeben.

Die Frage des Dienstgebers 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 insbesondere zur Vorbereitung von beabsichtigten Kündigungen. Das BAG hat aktuell entschieden, dass die Frage nach der Schwerbehinderung im Vorfeld einer Kündigung den Dienstnehmer nicht wegen seiner

zum Sammeln heraustrennen

Behinderung unmittelbar iSd § 3 Abs. 1 S. 1 AGG diskriminiert und auch datenschutzrechtliche Belange der Zulässigkeit der Frage nach einer Schwerbehinderung nicht entgegenstehen. Antwortet der Dienstnehmer wahrheitswidrig auf die ihm rechtmäßig gestellte Frage nach seiner Schwerbehinderung, ist es ihm unter dem Gesichtspunkt des widersprüchlichen Verhaltens verwehrt, sich auf seine Schwerbehinderteneigenschaft zu berufen (BAG, Urteil vom 16.02.2012 - Az.: 6 AZR 553/10-).

Nach wie vor muss eine **Schwangerschaft** nicht offenbart werden. Die Frage des Dienstgebers nach einer Schwangerschaft vor der geplanten (unbefristeten) Einstellung einer Frau verstößt regelmäßig gegen § 611a BGB. Das gilt auch dann, wenn die Frau die vereinbarte Tätigkeit wegen eines mutterschutzrechtlichen Beschäftigungsverbotens zunächst nicht aufnehmen kann (BAG, Urteil vom 06. Februar 2003 – 2 AZR 621/01 –).

Auch das **Verschweigen nicht nachgefragter Tatsachen** kann eine Täuschung darstellen, wenn hinsichtlich dieser Tatsachen eine Offenbarungspflicht besteht. Eine solche Pflicht ist an die Voraussetzung gebunden, dass die betreffenden Umstände entweder dem Bewerber die Erfüllung seiner vorgesehenen arbeitsvertraglichen Leistungspflicht von vornherein unmöglich machen oder doch für die Eignung für den in Betracht kommenden Arbeitsplatz von ausschlaggebender Bedeutung sind (BAG, Urteil vom 06. September 2012 – 2 AZR 270/11-).

Nach § 242 BGB (Treuepflicht) sind Dienstnehmer auch verpflichtet, dem Dienstgeber **drohende Schäden** mitzuteilen. Bereits aus Eigeninteresse sollte der Dienstnehmer den Dienstgeber (nachweislich) darauf hinweisen, wenn absehbar ist, dass ihm übertragene Aufgaben in dem vom Dienstgeber vorgesehenen Zeitrahmen voraussichtlich nicht zu schaffen sind. Es ist dann Sache des Dienstgebers Weisungen zu erteilen, welche Aufgaben vorrangig zu erfüllen sind. Werden keine diesbezüglichen Weisungen erteilt, muss der Dienstnehmer die Aufgaben vorrangig erledigen, die nach seiner Kenntnis/Auffassung eilbedürftig sind.

Assmann, Rechtsanwältin  
 Fachanwältin für Arbeitsrecht  
 In: Ganß + Assmann, Rechtsanwälte

zum Sammeln heraustrennen

GKD

**DIE GEWERKSCHAFT FÜR ALLE BESCHÄFTIGTEN  
IN KIRCHE, DIAKONIE UND CARITAS**

**Abkürzungen**

<b>AGMV</b>	Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen
<b>ARGG</b>	Arbeitsrechtsregelungsgrundsatzgesetz
<b>ARK</b>	Arbeitsrechtliche Kommission
<b>AVR</b>	Arbeitsvertragsrichtlinien
<b>DW</b>	Diakonisches Werk
<b>DWBO</b>	Diak. Werk Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz
<b>EKBO</b>	Ev. Kirche Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz
<b>EZVK</b>	Evangelische Zusatzversorgungskasse
<b>EKD</b>	Evangelische Kirche in Deutschland
<b>EKM</b>	Evangelische Kirche in Mitteldeutschland
<b>KADO</b>	Kirchliche Dienst- und Arbeitsvertragsordnung
<b>KAT</b>	Kirchlicher Arbeitnehmerinnen Tarifvertrag
<b>KAVO</b>	Kirchliche Arbeitsvertragsordnung
<b>KDVO</b>	Kirchliche Dienstvertragsordnung
<b>MAV</b>	Mitarbeitervertretung
<b>MVG</b>	Mitarbeitervertretungsgesetz
<b>MVV-K</b>	Mitarbeiter-Vertretungs-Verband für den Bereich der Konföderation Ev. Kirchen in Niedersachsen
<b>UEK</b>	Union Evangelischer Kirchen
<b>vkm-D</b>	Vereinigung kirchlicher Mitarbeiterverbände Deutschland
<b>vkm Deutschland</b>	Verband kirchlicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

**Gewerkschaft Kirche & Diakonie**

Geschäftsstelle Berlin, Rathausstr. 72, 12105 Berlin  
Di. und Do. von 9 - 15 Uhr • Tel.: (030) 7 05 40 69  
Fax: (030) 70 78 30 39 • Internet: [www.gkd-berlin.de](http://www.gkd-berlin.de)  
[gkd-bund@t-online.de](mailto:gkd-bund@t-online.de)

**GKD (Bundesverband)**

**Vorsitzender:** Christian Hannasky, Tel.: (030) 4 34 44 32  
**1. Stellv. Vorsitzender:** Uwe Marth, Tel.: (030) 8 17 58 13  
**2. Stellv. Vorsitzender:** Peter Knoop, Tel.: 0151 23 38 72 29  
**Schatzmeisterin:** Christina Neuse, Tel.: (030) 6 48 01 79  
**Schriftführer:** Bernd-Hartmut Hellmann, Tel.: 017 12 74 09 41  
**Ehrenvorsitzender:** Friedemann Claus, [CFFeueropal@aol.com](mailto: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](mailto:gkd-bbso@t-online.de)

**Vorsitzender:** Christian Hannasky, Tel.: (030) 4 34 44 32, [chrhannasky@web.de](mailto: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 BBsO**

Rathausstr. 72, 12105 Berlin

Gläubiger-Identifikationsnummer DE20ZZZ00000033850

Mandatsreferenz WIRD SEPARAT MITGETEILT

**SEPA-Lastschriftmandat**

Ich ermächtige die GKD BBsO, Zahlungen von meinem Konto mittels Lastschrift einzuziehen. Zugleich weise ich mein Kreditinstitut an, die von der GKD BBsO auf mein Konto gezogenen Lastschriften einzulösen.

Hinweis: Ich kann innerhalb von acht Wochen, beginnend mit dem Belastungsdatum, die Erstattung des belasteten Betrages verlangen. Es gelten dabei die mit meinem Kreditinstitut vereinbarten Bedingungen.

Vorname und Name (Kontoinhaber): .....

Straße und Hausnummer: .....

Postleitzahl und Ort: .....

Kreditinstitut (BIC): .....

IBAN: .....

Datum, Ort und Unterschrift: .....



## EDG Ihre Kirchenbank



*Mensch, Deine Bank!*

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

Menschlich, engagiert, verlässlich.