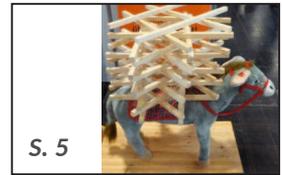


- Kirchentag 2019 Dortmund ●
- Tarifabschluss EKBO 2019: Mehr Knete! ●
- Tarifabschluss EKBO 2019: Tarifvertrag für die Schulstiftung ●



Vorwort	3
Abkürzungen GKD-Homepage	4
Kirchentag 2019 Dortmund	5
Neues Sonderheft Krankmeldungen	7
Aktion »Aktuelle Mitglieder-Daten«	8
Öffentlichkeitsarbeit: Der GKD-Präsentationskoffer	9
TITEL Anmerkungen zu den Tarifverhandlungen	10
Tarifinfos EKBO und Schulstiftung	13
Leserinnenbrief Erfahrungsstufen	18
Aktuelles aus der Rechtsprechung	21
Fortbildungsangebote 2020	24
Entgelttabelle August 2019	26
Mitgliedsbeiträge LV EKBO (1.1.2016)	27
Wer wir sind	28
Eintrittserklärung	29
Adressen & AnsprechpartnerInnen	30



Impressum

Herausgeber: Christian Hannasky, Peter Knoop im Auftrag des Bundesvorstandes

Redaktion: Christian Hannasky, 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.

39. Jahrgang

Titelbild: Bild © pxhere.com (CC0)

Die Druckvorlage für dieses Heft wurde ausschließlich mit freier Software erstellt





Liebe Kolleginnen und Kollegen,

es ist Erntedankzeit. Ja, wir haben viele gute Gründe, dankbar zu sein und mit Zuversicht gemeinsam Zukunft zu gestalten. Dankbar ist der Vorstand der GKD den vielen Alt- und Neumitgliedern. Sie zeigen mit ihrer Mitgliedschaft, dass sie großes Interesse haben, gemeinsam daran zu arbeiten, dass unser kirchliches Arbeitsrecht stetig und geduldig weiterentwickelt wird.

Wir wünschen uns alle krisenfeste, auskömmliche und motivierende Arbeitsverhältnisse in unseren Gemeinden. Denn nur in solcher geschwisterlich wertschätzenden Umgebung kann die frohe Botschaft glaubwürdig gelebt und einladend weitergetragen werden. Nur: wünschen allein hilft nicht. Am Gelingen von z.B. Entgelterhöhungen muss auch tatkräftig gearbeitet werden.

So ist es den Vertretern und Vertreterinnen der GKD und der GEW nach mühsamen und langen Verhandlungen gelungen, mit der Evangelischen Schulstiftung eine neue Entgeltordnung mit entsprechenden Höhergruppierungen für die dort angestellten Lehrkräfte zu vereinbaren.

Mit dem Abschluss der diesjährigen Tarifverhandlungen kurz vor den Sommerferien steigen die Entgelte insgesamt. Beide Tarifverträge gelten rückwirkend ab August 2019. Insbesondere die Entgelte der Sozial- und Erziehungsdienste erhöhen sich zusätzlich deutlich. Dafür werden nun eigene neue Entgelttabellen eingeführt. Doch es bleibt noch viel zu tun: Denn im Detail ergeben sich zahlreiche Probleme.

Im Mittelpunkt eines Leser*innenbriefes stehen die Enttäuschungen über die ungenügende monetäre Nichtanerkennung langjähriger beruflicher Erfahrungen, wie sie uns immer wieder vorgetragen werden. Auch unser Stand auf dem diesjährigen Kirchentag war wieder eine gern genutzte Anlaufstelle, Beschwerden vor zur tragen, Antworten auf arbeitsrechtliche Fragestellungen zu suchen oder einfach einmal auszuruhen. Einen Eindruck vermittelt Ihnen der Bericht der aktiv am Stand beteiligten Kolleginnen und Kollegen. Und die Informationen über das sich ständig wandelnde Arbeitsrecht fehlen auch in diesem Heft nicht: Da nach dem Urlaub wieder die nächste Urlaubsplanung ansteht, stehen diesmal aktuelle Veränderungen zum Urlaubsrecht im Mittelpunkt.

Wer nicht Mitglied in einer Gewerkschaft ist, weigert sich indirekt, dass für Arbeitnehmerrechte gekämpft und Arbeitsrechtsschutz gegeben werden kann. Wir würden deshalb gerne von Ihnen wissen wollen, wie wir als Gewerkschaft Kirche & Diakonie einladender werden können. Und bitte: stärken Sie unsere Öffentlichkeitsarbeit, machen Sie Ihre Gewerkschaft bekannt in Ihren Dienststellen, verteilen Sie unsere Infos und machen Sie Gebrauch vom neuen GKD-Koffer. Das ist erlaubt. Gewerkschaftsarbeit stärkt unsere Demokratie!

Ihr Christian Hannasky (Bundesvorsitz)

Abkürzungen

AGMV	Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen
ARGG	Arbeitsrechtsregelungsgrundsatzgesetz
ARK	Arbeitsrechtliche Kommission
AVR	Arbeitsvertragsrichtlinien
DW	Diakonisches Werk
DWBO	Diak. Werk Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz
EKBO	Ev. Kirche Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz
EZVK	Evangelische Zusatzversorgungskasse
EKD	Evangelische Kirche in Deutschland
EKM	Evangelische Kirche in Mitteldeutschland
KADO	Kirchliche Dienst- und Arbeitsvertragsordnung
KAT	Kirchlicher Arbeitnehmerinnen Tarifvertrag
KAVO	Kirchliche Arbeitsvertragsordnung
KDVO	Kirchliche Dienstvertragsordnung
LV	Landsverband
MAV	Mitarbeitervertretung
MVG	Mitarbeitervertretungsgesetz
UEK	Union Evangelischer Kirchen
vkm-D	Vereinigung kirchlicher Mitarbeiterverbände Deutschlands



37. DEKT Dortmund 2019, Eröffnungsgottesdienst auf dem Friedensplatz

Foto © DEKT, CCO

Kirchentag Dortmund 2019

»Viele Anregungen und Eindrücke, gute Gespräche, aktuelle wichtige Diskussionen, neue Lieder, eine sehr gastfreundliche Stadt, eine tolle Stimmung, Gottesdienst im Stadion – all das und noch viel mehr hatte der Kirchentag in Dortmund zu bieten.« *Christin Reuter*

Muss man zum Kirchentag nach Dortmund fahren? Wir haben im Bereich des Kirchengebietes RWL (Rheinland – Westfalen – Lippe) ja keinen eigenen Landesverband, sondern nur Einzelmitglieder in den verschiedenen Kirchen.

Doch die Antwort lautet uneingeschränkt JA!

Die wichtigste Begründung lautet: Wir werden mit Anfragen, Problemen und Bitten zu den Bereichen Arbeits- und Mitarbeitervertretungsrecht überannt, müssen häufig psychosoziale Gespräche mit hoffentlich sinnvollen Tipps für Hilfsangebote führen und haben einfach auch Freude mit den Standbesuchern jeden Alters, die sich vom GKD Esel oder dem neuen Riesen-Jenga-Turmbauspiel begeistern lassen. Hier ergeben sich dann oft Anlässe zum Gespräch über gerechte Lastenverteilungen und wertschätzende Aufmerksamkeit.

Dazu kommt natürlich, dass ein Team auch selber gut harmonisiert. Hier



war es sehr schön, dass erfahrene Standbetreuer eine gute Mischung mit »Neulingen« bildeten. Ganz großen Dank an die sechs Kolleginnen und Kollegen, welche alle drei Tage die Last der Arbeit so treu getragen haben!

Ganz besonderer Dank gilt auch noch einmal dem Cheforganisator Peter Knoop, der die Kirchentagsbetreuung nun schon einige Male geleistet hat. Angefangen beim wirklich hervorragenden Hotel in Lünen mit guter Bahnanbindung bis zur exzellenten Lage des Standes, wo sich Ausbildungsanbieter und Organisationen aus dem Weltkirchenbereich – u.a. das Berliner Missionswerk – darstellten, passte alles. Von allen Eingängen in die Halle war unser Stand zu erkennen, hingen doch unsere Flaggen so geschickt und gut sichtbar in die Gänge hinein. Auch die doppelte Größe des Standes erwies sich für alle Spiel- und Diskussionsmöglichkeiten als ideal. Trotz guter Gespräche mit unseren Kollegen vom VKM RWL und Bayern, die uns natürlich gerne in der Nähe hätten (wir hatten vor langer Zeit in Bremen diese Variante), sind wir der Meinung, die gefundene Variante des eigenen Standes in diesem Hallenkontext beizubehalten.

*Nach dem Kirchentag ist vor dem Kirchentag. Wir machen aus gegebenem Anlass darauf aufmerksam, dass wir noch mindestens 3, besser 4 weitere Mitstreiter*innen für den kommenden, den 3. Ökumenischen Kirchentag in Frankfurt, der vom 12. Mai bis 16. Mai 2021 stattfindet, suchen. Aufgrund der angeratenen, rechtzeitigen Quartiersuche wäre es gut, wenn Interessenten bald ihre Bereitschaft zur Mitfahrt ankündigen könnten. Bei Anmeldung eines großen Standes sind immer auch die entsprechenden Kirchentagskarten vorhanden. Fahrt-, Unterkunft- und Verpflegungskosten werden wie bisher von der GKD getragen.*

Fotos © Uwe Marth



Neues Sonderheft: Die Krankmeldung

Die Reihe der GKD-Sonderhefte wird durch eine neue Broschüre erweitert: »Die Krankmeldung – Arbeitsunfähig krank: Was ist zu beachten?« Auf 16 Seiten werden in kompakter Form die arbeitsrechtlichen Fragen behandelt, mit denen wir als Arbeitnehmer*innen wahrscheinlich am häufigsten konfrontiert sind: Wie verhalte ich mich angemessen, wenn ich mich wegen einer Erkrankung arbeitsunfähig melden muss? Welches sind meine Pflichten, welches meine Rechte? Die Themen reichen von der Anzeige der Arbeitsunfähigkeit über Entgeltfortzahlung und Krankengeld bis zum betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM) und der Betreuung von kranken Kindern.

Das Inhaltsverzeichnis und eine Leseprobe sind auf der GKD-Homepage www.gkd-berlin.de einsehbar. Dort findet sich auch ein Bestellformular (wir bitten um eine geringe Spende zum Ausgleich der Portokosten).

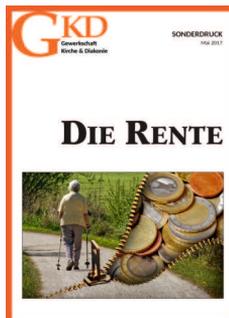
Der Text des Sonderheftes stammt von Bernd-Hartmut Hellmann. Das Original aus den Mitteilungen 1/2016 wurde aktuell nach Durchsicht von Frau Rain S. Assmann überarbeitet.

DIE KRANKMELDUNG

Arbeitsunfähig krank – Was ist zu beachten?



Wir empfehlen Ihnen auch unsere anderen Sonderhefte! **Zum Titel dieser Mitteilungen möchten wir insbesondere auf das Heft »Der Tarifvertrag« mit seinen vielfältigen Hintergrund-Informationen hinweisen.** Auch hier finden sich Leseprobe und Bestellmöglichkeit auf der GKD-Homepage www.gkd-berlin.de.



Aktion »Aktuelle Mitglieder-Daten«

Liebe Mitglieder der GKD,

die Arbeit der GKD wird – wie bekannt – zu großen Teilen ehrenamtlich geleistet. Da ist eine gute Organisation besonders hilfreich, um »Reibungsverluste« durch fehlerhafte Datenbestände zu vermeiden. So ziehen z.B. falsche E-Mail-Adressen Informationsverluste oder zeitaufwändige Doppelarbeiten nach sich.

Auch veraltete Konto-Verbindungen hemmen die Arbeit: Regelmäßig erhalten wir von der Bank Fehlbuchungen zurück, weil Konto-Verbindungen nicht mehr stimmen oder z.B. IBAN-Angaben fehlerhaft sind. Da solche Fehlbuchungen kostenpflichtig sind, geht Gewerkschafts-Vermögen verloren. Denn der Versuch, sich die Gebühren von den betreffenden Mitglieder wieder erstatten zu lassen, wäre mit einem Aufwand verbunden, der die kleine GKD-Verwaltung längerfristig lahm legen würde. Deshalb prüfen Sie bitte:

- Hat sich Ihre E-Mail-Adresse in letzter Zeit geändert?
- Hat sich Ihre Kontoverbindung geändert?
- Arbeiten Sie mittlerweile bei einer anderen Dienststelle?
- Sind Sie in den Ruhestand gewechselt?
- Haben sich in Ihrer Arbeitsstelle die Ansprechpartner*innen geändert?

Bitte teilen sie uns solche Veränderungen mit, damit wir wissen, in welchen Dienststellen die GKD vertreten ist, und wofür wir Sie ggf. zielgerichtet ansprechen können. Schicken Sie uns eine kurze E-Mail an gs-bund@gkd-berlin.de.

Danke!

Karikatur © Plaßmann (gemeindebrief.de)





Neu: Der GKD-Präsentationskoffer

Die GKD – das unbekannte Wesen? So könnte Mensch oft denken, wenn im Gespräch mit kirchlichen Mitarbeiter*innen die Erwähnung der kirchlichen Gewerkschaft zuvörderst Erstaunen auslöst.

Dehalb gibt es jetzt den GKD-Präsentationskoffer: Es soll es unseren Mitgliedern ermöglichen, auf jeder **Mitarbeitendenversammlung**, jedem **Konvent** oder jedem **Sommerfest** die GKD und ihre Arbeit ohne großen Aufwand bekannt zu machen.

Der Koffer enthält:

- eine Auswahl der GKD-Veröffentlichungen (Mitteilungen und Sonderhefte) mit zusammenfaltbaren Präsentationsständern
- zwei faltbare Din A4-Displays mit dem »Wer wir sind«- und einem aktuellen Plakat
- Eintrittsformulare mit Infos zur GKD-Arbeit und den Beitragshöhen sowie ein Fach zur Ablage
- Werbematerial (Kugelschreiber, Aufkleber)
- ein Mini-Transparent (Tasche) zum Aufhängen

Dies alles in einem kompakten Aktenkoffer zum einfachen Transport und schnellen Aufbau!

Der Präsentations-Koffer kann jederzeit in der GKD-Geschäftsstelle angefordert werden. Termine und Übergabemöglichkeiten bitte mit etwas Vorlauf per E-Mail verabreden: gs-bund@gkd-berlin.de.

HILF MIT, DEINE INTERESSENVERTRETUNG ZU STÄRKEN !

LV BBsO: Anmerkungen zu den Tarifverhandlungen zum Entgelt 2019 mit der EKBO

Bei aller Freude über die nun folgenden Entgelterhöhungen nach dem Abschluss der Tarifverhandlungen ist nicht immer bewusst, dass die Detailfragen in den Tarifverhandlungen mit der Kirchenleitung tatsächlich deutlich komplizierter und umfangreicher waren, als sie im Ergebnis erscheinen. Dazu einige Anmerkungen zu Fragen, die uns erreicht haben.

Warum wird Sechs Monate verhandelt, um dann zu den gleichen Ergebnissen wie der Tarifvertrag des öffentlichen Dienstes der Länder (TV-L) zu kommen?

Die Kirchenleitung hatte ab ca.2005 versucht, mit einem eigenen Tarifsystem eine Entgelthöhe durchzusetzen, die deutlich unter dem des öffentlichen Dienstes lag. Das ist ihr nicht gelungen und es war 2008 beim Abschluss des TV-EKBO ein großer Erfolg, sich auf den TV-L als Basisvertrag einigen zu können. Richtig ist aber auch: Die ersten TV-EKBO-Entgelt-Abschlüsse waren dem TV-L nur angenähert. Und: Der TV-L liegt bis heute unter dem Niveau des Tarifvertrags des öffentlichen Dienstes des Bundes (TV-ÖD), d.h. die Mitarbeiter*innen der EKBO werden analog zu den Angestellten der Länder Berlin und Brandenburg bezahlt, nicht analog zu den Angestellten des Bundes.

Aber mittlerweile hat es sich seitdem für beide Seiten sehr bewährt, sich stets am TV-L zu orientieren. Das hat auch mit der Durchsetzungskraft und Tarifmächtigkeit der Gewerkschaften zu tun. Denn ohne das Streikrecht anzuwenden und mit einer verhältnismäßig geringen Mitgliederzahl der Kolleginnen und Kollegen der EKBO in den Gewerkschaften ist es schwierig, überhaupt das Entgelt-Niveau des TV-L zu erzielen. Diesen Punkt haben wir jetzt 2019 trotzdem ziemlich gut erreicht. Insofern ist die Feststellung, dass wir zu den gleichen Ergebnissen gekommen sind, ein Kompliment – aber alles andere als eine Selbstverständlichkeit! In diesem Jahr hat uns die angespannte Personalsituation geholfen, dass die Entgelterhöhung im TV-L für den TV-EKBO nicht grundsätzlich in Frage gestellt wurde. Aber die Kirchenleitung wird nicht müde, mit einer ständig bedrohliche Finanzsituation und besonderen kirchlichen Schwierigkeiten zu argumentieren, um Kompensationen in den Verhandlungen zu verlangen.

Es wurden auch nicht sechs Monate verhandelt. In nur drei Sitzungen – ohne Aufruf zu Demonstrationen und Schlichtungsverhandlungen – konnte ein Verhandlungsergebnis erzielt werden! Allerdings verzögerte sich die Beschluss-

fassung in der Kirchenleitung und in den gewerkschaftlichen Tarifkommissionen durch die anschließende Sommerpause.

Warum wird die Tarifierhöhung nicht rückwirkend ab dem 1. Januar 2019 gezahlt wie im TV-L?

Eine rückwirkende Erhöhung zum 1. Januar 2019 ist juristisch nicht möglich. Denn die Laufzeit des TV-EKBO lief noch bis zum 30.4.2019. Erst zum 1. Mai wäre eine rückwirkende Erhöhung deshalb überhaupt erst möglich gewesen. Und entsprechend wären auch alle folgenden Erhöhungsschritte – analog der Laufzeiten im TV-L – erst in jedem Mai der kommenden Jahre für den TV-EKBO erfolgt. Das Verhandlungsergebnis sieht aber vor, ab 2020 die Erhöhungsschritte schon zum 1. Januar vorzunehmen. Damit zieht der TV-EKBO endlich mit dem TV-L gleich! Es war ein langer Weg, denn der Abstand betrug schon mal bis zu 18 Monaten! Die Erhöhung erst im August 2019 (statt Mai 2019) ist dafür die Kompensation. Ebenso wurde die gesamte Laufzeit des TV-EKBO um einen weiteren Monat gekürzt im Vergleich zum TV-L. Dadurch können die Verhandlungen zum nächsten Entgelt-Tarifvertrag schon früher beginnen.

Ein weiterer Verhandlungspunkt war die Urlaubsregelung. Im TV-EKBO hatten wir bislang eine Alters-Regelung, die Kolleginnen und Kollegen ab 58 Jahren zwei Tage mehr Urlaub zur Erholung ließ. Da Gerichtsurteile an anderer Stelle darauf hindeuteten, dass hierin eine Diskriminierung wegen Alters gesehen werden könnte, wurde nun zum Vorteil der Jüngeren diese an sich positive Unterstützung wegen des Alters aufgegeben. Ab 2020 gibt es nun 30 Tage Urlaub für alle. Da es aber niemanden nach Tarifverhandlungen schlechter gehen soll, als vorher, bleibt der Besitzstand von 31 Tagen für alle, die bereits 58 Jahre sind, bzw. noch bis zum Ende dieses Jahres werden, erhalten.

Welche Unterschiede und Verbesserungen gibt es im TV-EKBO gegenüber dem TV-L?

Wir liegen bei einigen anderen Punkten sogar besser als der TV-L: Das betrifft u.a. Feiertagsregelungen, eine deutlich niedrigere Eigenbeteiligung an der Renten-Zusatzversorgung und den Kinderzuschlag – auch wenn er jetzt gekürzt wird. Das hat aber auch damit zu tun, dass der Abstand des Entgelt-Niveaus des TV-EKBO zum TV-L sich deutlich vermindert hat. Neu sind auch die nun verbesserten Voraussetzungen im TV-EKBO zur Erfahrungseinstufung bei Neueinstellungen. Auch wurde die Sonderzuwendung im TV-EKBO nicht schon 2019 auf das Niveau von 2018 eingefroren, wie im TV-L. Das gilt erst ab 2020. In diesem Jahr werden durch

die Entgelterhöhungen die Beträge sogar steigen.

Diese anerkannte Besserstellung der kirchlichen Mitarbeiter*innen wird aber auch immer wieder von staatlicher Seite moniert, wenn es u.a. um die Refinanzierungen im Kita- und Schulbereich geht. Hier gilt der Grundsatz, der Refinanzierte (Kirche) darf seine Mitarbeiter nicht besser stellen, als der Refinanzierer (öffentlicher Arbeitgeber) seine Mitarbeitenden.

Wenn Sie als MAV ihre Kolleginnen und Kollegen zum Tarifgeschehen informieren wollen, können Sie sich stets an die GKD als Tarifpartner der EKBO wenden. Wir kommen gerne in die Konvente und Mitarbeiterversammlungen und referieren in Absprache mit ihnen Tarifiergebnisse, aber auch Schwerpunktthemen.

Christian Hannasky, Bundesvorsitz

Nach den Tarifverhandlungen ist vor den Tarifverhandlungen!

Gerne steht Ihnen die GKD mit Rat und Tat zur Seite. **Aber auch wir haben Fragen** an Mitglieder und Noch-Nicht-Mitglieder. Von Ihren Antworten erhoffen wir uns Impulse für die Arbeit unserer Gewerkschaft bis zu den nächsten Tarifverhandlungen.

- Bekommen Sie Kenntnis von unseren **Fortbildungsveranstaltungen** für die MAV'en?
- Wünschen Sie sich weiteres **Informationsmaterial** zum MVG?
- Sind Sie und ihre Kolleginnen und Kollegen bereits **Mitglied** der GKD und fördern damit die Tarifverhandlungen und deren Ergebnisse?
- Wenn nein, was sind Ihre **Hinderungsgründe** und welche Informationen fehlen Ihnen?
- Wenn ja, haben Sie Interesse an einer aktiveren **Gewerkschaftsarbeit**? z.B. Einladung und Mitarbeit in einer Fachgruppe, Tarifarbeit, Kirchentagsarbeit, Einladungen zu Verbandstagen oder auch Verteilen von Info-Material und Werbung für die GKD in Ihrer Dienststelle. (Das ist erlaubt!)
- Haben Sie eigene **Anregungen** für die Gewerkschaftsarbeit?
- Haben Sie Interesse, an einer **Info-Veranstaltung** zum Tarifvertrag in Ihrer Dienststelle – z.B. im Rahmen einer Mitarbeiterversammlung oder Konvents?

Schreiben Sie uns, z.B. per E-Mail: gs-bbso@gkd-berlin.de. Gerne weisen wir auch auf unsere Homepage hin: www.gkd-berlin.de



TARIFINFO FÜR DIE MITARBEITER*INNEN DER EKBO Mehr Gehalt ab August 2019

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

die Beauftragten der Kirchenleitung einerseits und der Gewerkschaften GEW, GKD und ver.di andererseits haben vereinbart, den letzten Tarifabschluss im öffentlichen Dienst der Länder mit einer zeitlichen Verzögerung bei der ersten Erhöhungsstufe zu übernehmen. Darüber hinaus wurden einige Punkte nur für die EKBO neu geregelt. Mit diesem Tarifabschluss verbessern sich die Arbeits- und Einkommensbedingungen der Tarifbeschäftigten der EKBO deutlich. Aus diesem Grund haben die gewerkschaftlichen Gremien der GEW, der GKD und der ver.di dem Kompromiss zugestimmt. Die Zustimmung der Kirchenleitung liegt ebenfalls vor.

Die Tarifeinigung beinhaltet folgende Eckpunkte:

Allgemeine Entgelterhöhungen

Die monatlichen Tabellenentgelte der Mitarbeiter*innen werden zum **1. August 2019** wie folgt erhöht:

- in der Stufe 1 (EG 2 bis EG 15) um 4,5 %, mindestens aber um 100 €,
- in den Stufen 2 bis 6 (EG 1 bis EG 15) sowie in den individuellen Zwischen- und Endstufen um 3,01 %, mindestens aber um 100 €.

Um 3,01 v. H. werden zum 1. August 2019 auch die Entgeltgruppenzulagen, die Vorarbeiterzulagen, die Kreiskantorenzulage, die Erschwerniszuschläge, die Tabellenentgelte für die Entgeltgruppen 2Ü, 13Ü, 15Ü und die KR-Anwendungstabellenbeträge nach Anlage 3 TVÜ-EKBO erhöht.

Zum selben Zeitpunkt entfällt die bisherige Unterteilung der Entgeltgruppe 9 in die sogenannte „kleine“ Entgeltgruppe 9 mit besonderen Stufenlaufzeiten und die sogenannte „große“ Entgeltgruppe 9 mit regulären Stufenlaufzeiten. Stattdessen wird die bisherige „kleine“ Entgeltgruppe 9 zur Entgeltgruppe 9a mit ebenfalls 6 Stufen und regulären Stufenlaufzeiten. Die Entgeltgruppe 9b wird der bisherigen „großen“ Entgeltgruppe 9 entsprechen und ebenso wie alle anderen Entgeltgruppen zum 1. August 2019 erhöht.

Die Besitzstandszulagen („Vergütungsgruppenzulagen“) werden um 3,2 % erhöht.

Zum **1. Januar 2020** werden die Tabellenentgelte der Mitarbeiter*innen weiter erhöht:

- in der Stufe 1 (EG 2 bis EG 15) um 4,3 %, mindestens aber um 90 €,
- in den Stufen 2 bis 6 (EG 1 bis EG 15) sowie in den individuellen Zwischen- und Endstufen um 3,12 %, mindestens aber um 90 €.

Die anderen bereits zum 1. August 2019 erhöhten Entgeltbestandteile werden zum 1. Januar 2020 um weitere 3,12 % erhöht; nur für die Erhöhung der Besitzstandszulagen gilt ein Erhöhungssatz von 3,2 %.

Zum **1. Januar 2021** werden die monatlichen Tabellenentgelte der Mitarbeiter*innen weiter erhöht:

- in der Stufe 1 (EG 2 bis EG 15) um 1,8 %, mindestens aber um 50 €,
- in den Stufen 2 bis 6 (EG 1 bis EG 15) sowie in den individuellen Zwischen- und Endstufen um 1,29 %, mindestens aber um 50 €.

Die anderen bereits vorher erhöhten Entgeltbestandteile werden zum 1. Januar 2021 um weitere 1,29 % erhöht; nur für die Erhöhung der Besitzstandszulagen gilt ein Erhöhungssatz von 1,4 %.

Garantiebeträge

Zum 1. August 2019 werden die Garantiebeträge bei Höhergruppierung 100 Euro (Entgeltgrup-

pen 1 bis 8) bzw. 180 Euro (Entgeltgruppen 9 bis 15) betragen.

Das gilt nicht, wenn der Unterschiedsbetrag bei einer stufengleichen Zuordnung weniger als 100 € bzw. 180 € betragen würde. Bis zum 31. Dezember 2021 findet keine weitere Erhöhung der Garantiebeträge statt.

Jahressonderzahlung

Die Jahressonderzahlung gemäß § 20 TV-EKBO wird – in Anlehnung an den Länderabschluss – für die Jahre 2020, 2021 und 2022 auf dem materiellen Niveau des Jahres 2018 eingefroren.

Das geschieht in der Weise, dass der Bemessungssatz so abgesenkt wird, dass die Tarifierhöhungen „herausgerechnet“ werden. Nach vorläufigen Berechnungen werden in den nächsten beiden Jahren folgende Prozentsätze für die Jahressonderzahlung gelten:

Entgeltgruppen	2020	2021
1 bis 4	88,91 v. H.	87,43 v. H.
1 bis 8	89,40 v. H.	88,14 v. H.
9a bis 11	75,31 v. H.	74,35 v. H.
12 und 13	47,07 v. H.	46,47 v. H.
14, 15, 13Ü,15Ü	32,95 v. H.	32,53 v. H.

Kinderzuschlag

Seit 2008 ist es in den Tarifrunden gelungen, den materiellen Abstand des TV-EKBO zum TV-L stark zu verringern. Aus diesem Grund sind die Gewerkschaften der Forderung der Tarifkommission der Kirchenleitung entgegengekommen, den Kinderzuschlag für jedes ab dem 1. August 2019 geborene Kind auf 75 € abzusenken, bei Teilzeit anteilig. Die Absenkung betrifft nicht die Mitarbeiter*innen, die schon vor dem 1. August 2019 eingestellt wurden, wenn deren Kinder vor dem 1. August 2019 geboren wurden bzw. werden; hier bleibt der Besitzstand erhalten.

Erholungsurlaub

Die Urlaubsregelungen werden an die Bestimmungen des TV-L angepasst. Der Erholungsurlaub beträgt deshalb ab 2020 für alle Mitarbeiter*innen, die an fünf Tagen in der Woche arbeiten, 30 Tage im Jahr. Das ist eine Verbesserung für die meisten Kolleg*innen unter 58 Jahren.

Für Mitarbeiter*innen, die spätestens 2019 das 58. Lebensjahr vollenden (Geburtstag spätestens am

1. Januar 1962) oder die wegen der alten Besitzstandsregelung schon einen Urlaubsanspruch von 31 Tagen haben, bleibt es für die Dauer des ununterbrochen fortbestehenden Arbeitsverhältnisses bei 31 Tagen Erholungsurlaub im Jahr.

Änderung von einzelnen Eingruppierungsregelungen für den Sozial- und Erziehungsdienst

Die für den Geltungsbereich des TV-L vereinbarten Änderungen der Anlage A Teil II Abschnitt 20 werden entsprechend auf den Geltungsbereich des TV-EKBO übertragen. Sobald die Regelungen im Wortlaut vorliegen, werden wir darüber gesondert informieren.

Neue Entgelttabellen für Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst

Die für den Geltungsbereich des TV-L ab 2020 vereinbarten Änderungen der Entgelttabellen für Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst werden zeit- und inhaltsgleich auf den Geltungsbereich des TV-EKBO übertragen.

Auch darüber werden wir informieren, wenn die neuen Tabellen und die Regelungen zur Überleitung in die diese Tabellen ausformuliert sind.

Anrechnung von Erfahrungszeiten

Künftig können bei Neueinstellungen die Zeiten einschlägiger Berufserfahrung bei anderen Arbeitgebern nicht nur bis zur Stufe 3 angerechnet werden, sondern auch darüber hinaus.

Unterbrechungen zwischen anrechenbaren Zeiten sind nur noch „schädlich“, wenn sie mehr als drei Jahre betragen.

Laufzeit

Die Regelungen über die Höhe der Entgeltbeträge können frühestens zum 31. Dezember 2021 gekündigt werden.

Prozessvereinbarungen

Es wurde die Bildung von gemeinsamen Arbeitsgruppen der Tarifvertragsparteien zu folgenden Schwerpunkten verabredet:

- Anpassung der Eingruppierung der Mitarbeiter im Gemeindepädagogischen Dienst und in den Familienbildungsstätten an die veränderten Anforderungen,
- Einschränkung der sachgrundlosen Befristung bei der EKBO.

TARIFINFO FÜR DIE LEHRKRÄFTE IN DER SCHULSTIFTUNG DER EKBO

vom 1. August 2019



Tarifliche Eingruppierung der Lehrkräfte vereinbart

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

nach langen und komplizierten Verhandlungen gibt es eine Tarifeinigung über die Eingruppierung der Lehrkräfte, der inzwischen die Kirchenleitung und auch die Gremien von GEW, GKD und ver.di zugestimmt haben.

Bisher gab es für Lehrkräfte der evangelischen Schulstiftung bekanntlich keine tarifliche Eingruppierung, sondern die Zuordnung zu den Entgeltgruppen erfolgte auf Grundlage einer einseitigen Arbeitgeberrichtlinie, die inzwischen veraltet war. Das ändert sich für die angestellten Lehrkräfte der Schulstiftung ab dem 1. August 2019 bzw. ab dem 1. Januar 2020. Die Eingruppierung der Lehrkräfte der Schulstiftung wird dann in Teil V der Anlage A zum TV-EKBO geregelt sein. Das ist ein großer Erfolg.

Für wen gelten die neuen Regelungen?

Die Eingruppierungsregelungen treten für die Lehrkräfte mit voller Laufbahnbefähigung und gleichgestellte Lehrkräfte, für Funktionsstelleninhaber*innen und für Schulreferent*innen am 1. August 2019 in Kraft. Für alle anderen Lehrkräfte werden sie ab dem 1. Januar 2020 gelten.

Was bringt der Tarifvertrag?

Einen Anspruch auf Höhergruppierung haben insbesondere Lehrkräfte mit voller Laufbahnbefähigung im Land Berlin sowie mit laufbahnrechtlicher oder tariflicher Gleichstellung, die bisher nach Entgeltgruppe 11 bezahlt werden. Diese werden dann in die Entgeltgruppe 13 eingruppiert. Aber auch andere Lehrkräfte können einen Antrag auf Höhergruppierung stellen.

Tarifrechtlich gleichgestellt sind hier auch Lehrkräfte

- mit abgeschlossener Lehramtsausbildung aus einem anderen Bundesland, wenn diese von der Rahmenvereinbarung der Kultusministerkonferenz zur „Gegenseitigen Anerkennung von Lehramtsprüfungen und Lehramtsbefähigungen“ erfasst ist,

- mit ausländischer Lehrerausbildung und Gleichstellung mit einer Laufbahnbefähigung für ein Lehramt,
- Lehrkräfte mit einem Abschluss nach dem Recht der DDR als Diplomlehrer, sofern mindestens ein studiertes Fach einem Unterrichtsfach der Berliner Schule entspricht,
- Lehrkräfte mit abgeschlossener Lehrerausbildung nach dem Recht der DDR, deren Ausbildungen im Falle der Tätigkeit an einer Schule des Landes Berlin den geschlossenen Laufbahnen des Sonderschullehrers (§§ 7a, 7b SchulLVO) zuzuordnen wäre, nach mindestens vierjähriger Lehrtätigkeit an einer staatlichen Schule oder an einer staatlich anerkannten Ersatzschule nach dem 3. Oktober 1990,
- Lehrkräfte mit einem Abschluss nach dem Recht der DDR als Lehrer für untere Klassen oder entsprechender pädagogischer Fachschulausbildung für die Fächer Deutsch und Mathematik und ein Wahlfach, nach mindestens sechsjähriger Lehrtätigkeit an einer staatlichen Schule oder an einer staatlich anerkannten Ersatzschule nach dem 3. Oktober 1990 und mit Unterrichtsgenehmigung für die Klassen 1 bis 6.

Auf die im Einzelfall geforderten Zeiten der Tätigkeit werden Zeiten der Beurlaubung zur Betreuung eines Kindes unter 18 Jahren, der Pflege eines nach ärztlichem Zeugnis pflegebedürftigen Angehörigen und/oder der Elternzeit bis zur Gesamtdauer von zwei Jahren angerechnet.

Aber auch ein Teil der Lehrkräfte ohne volle Laufbahnbefähigung oder ohne Gleichstellung kann von dem Tarifvertrag profitieren, der beispielsweise keine Eingruppierung unterhalb der Entgeltgruppe 9 mehr vorsieht.

Für bestimmte Funktionsstelleninhaber*innen wird es ebenfalls Verbesserungen geben, entweder durch Zuordnung in eine höhere Entgeltgruppe oder durch Zahlung einer Entgeltgruppenzulage. Das betrifft auch Funktionsstelleninhaber*innen ohne volle Laufbahnbefähigung.

Folgende Beschäftigte haben keinen Anspruch auf Höhergruppierung oder auf Zulagenzahlung; sie müssen somit keinen Antrag stellen, sofern sie nicht eine Funktionsstelle innehaben:

- Lehrkräfte, die in Entgeltgruppe 13 eingruppiert sind,
- Lehrkräfte ohne volle Laufbahnbefähigung, die in Entgeltgruppe 12 eingruppiert sind.

Besonderheiten gelten auch für Funktionsstelleninhaber*innen im Aufbau. Hier erfolgt während der Übertragung der Führungsposition auf Probe keine Höhergruppierung, sondern die Zahlung einer Zulage in Höhe des Entgelts einer Lehrkraft in Regeltätigkeit und dem Tabellenentgelt, das an einer Schule zu zahlen wäre, die sich nicht mehr im Aufbau befindet. Erfolgt danach eine Übertragung der Funktionsstelle auf Dauer mit Höhergruppierung, wird die Zeit der Übertragung auf Probe bei der Stufenzuordnung in der höheren Entgeltgruppe berücksichtigt.

Gewerkschaftsmitglieder sollten sich hierzu so rechtzeitig bei ihrer Gewerkschaft beraten lassen, dass der Antrag auf Höhergruppierung

ggf. fristgemäß gestellt werden kann und sich im Einzelfall durch den Antrag ihr künftiges Entgelt nicht verringert.

Den Wortlaut des neuen Teils V der Anlage A zum TV-EKBO, der die Tätigkeitsmerkmale für Lehrkräfte enthält, findet ihr unter <https://www.gew-berlin.de/363.php> Nach förmlicher Unterzeichnung werden die Änderungen auch unter <https://www.kirchenrecht-ekbo.de/document/6401#s47000105> veröffentlicht.

Die Überleitungsregelungen sind nun als §§ 28d und 28e im TVÜ-EKBO vereinbart, s. <https://www.gew-berlin.de/363.php>.

Werde ich automatisch neu eingruppiert?

Beschäftigte, die bereits vor Inkrafttreten der neuen Regelungen bei der EKBO beschäftigt waren, müssen innerhalb eines Jahres den Antrag auf Höhergruppierung oder auf Zahlung einer Entgeltgruppenzulage stellen. Ein Antrag ist ebenfalls notwendig, wenn Lehrkräfte in der „kleinen“ Entgeltgruppe 9 mit besonderer Stufenlaufzeit und ohne Stufen 5 und 6 (in der Zukunft voraussichtlich Entgeltgruppe 9a) ab dem 1. Januar 2020 in die „reguläre“ Entgeltgruppe 9 (in der Zukunft voraussichtlich Entgeltgruppe 9b) wechseln wollen.

Die Antragsfrist beginnt am 1. August 2019 bzw. am 1. Januar 2020. Sie verlängert sich nur, wenn das Arbeitsverhältnis bei Inkrafttreten der Regelungen (am 1. August 2019/ am 1. Januar 2020) ruht; dann muss der Antrag innerhalb eines Jahres nach dem Ende des Ruhens gestellt werden.

Wer die Antragsfrist versäumt, kann den Antrag später nicht mehr nachholen.

Wie stelle ich den Antrag?

Der Antrag ist schriftlich oder in Textform an die Schulstiftung zu richten.

Er könnte lauten:

- a) „... Ich beantrage zum 1. August 2019/1. Januar 2020 die Eingruppierung in Entgeltgruppe ... gemäß Teil V der Anlage A zum TV-EKBO. ...“

- b) „... Ich beantrage zum 1. August 2019 die Zahlung der Entgeltgruppenzulage gemäß Anlage C Abschnitt IV Nummer ...“
- c) „... Ich beantrage den Wechsel aus der „kleinen“ Entgeltgruppe 9 mit besonderer Stufenlaufzeit und ohne Stufen 5 und 6 (in der Zukunft voraussichtlich Entgeltgruppe 9a) ab dem 1. Januar 2020 in die „reguläre“ Entgeltgruppe 9 (in der Zukunft voraussichtlich Entgeltgruppe 9b. ...“

Es ist auch denkbar, dass Funktionsstelleninhaber*innen zwei Anträge stellen – auf Höhergruppierung und auf Zulagenzahlung.

Da die Antragsfrist eine Ausschlussfrist ist, sollten Antragsteller*innen jeweils eine Kopie für ihre eigenen Unterlagen fertigen und außerdem für den Nachweis des Eingangs bei der Schulstiftung sorgen.

Welche Folge hat die Höhergruppierung?

Die Lehrkräfte werden in der höheren Entgeltgruppe der Stufe zugeordnet, in der sie mindestens ihr bisheriges Tabellenentgelt erhalten. Die Höhergruppierung erfolgt also regelmäßig nicht stufengleich.

Für Kolleg*innen, die im Monat des Inkrafttretens der neuen Entgeltordnung für sie in eine höhere Stufe ihrer bisherigen Entgeltgruppe aufsteigen, wird dieser Stufenaufstieg bei der Höhergruppierung berücksichtigt. Man steigt also aus der neuen Stufe auf. In der höheren Entgeltgruppe beginnt die Stufenlaufzeit neu; eine Ausnahme gilt bei der Höhergruppierung aus der Stufe 1. Hier wird die bereits in der Stufe 1 verbrachte Zeit auch in der höheren Entgeltgruppe berücksichtigt.

Beträgt der Höhergruppierungsgewinn bei Vollbeschäftigung weniger als 180 € im Monat, wird ein Garantiebtrag in Höhe des Differenzbetrages gezahlt.

Zu beachten ist außerdem, dass sich bei einer Höhergruppierung der Bemessungssatz für die Jahressonderzahlung ändern kann:

Entgeltgruppen 1 bis 8	95,0 v. H.
Entgeltgruppen 9 bis 11	80,0 v. H.
Entgeltgruppen 12 bis 13	50,0 v. H.
Entgeltgruppen 14 bis 15	35,0 v. H.

Was tun, wenn sich die Bearbeitung meines Antrages verzögert?

Wie immer ist hier die sechsmonatige Ausschlussfrist zu beachten.

Es ist deshalb erforderlich, vor Ablauf von sechs Monaten seit Antragstellung den Anspruch auf Nachzahlung des Tabellenentgeltes aus der konkreten Entgeltgruppe und Stufe schriftlich gegenüber dem Arbeitgeber geltend zu machen, um den Verfall von Ansprüchen zu verhindern.

Die Sechsmonatsfrist beginnt hier mit dem Eingang des Höhergruppierungsantrages beim Arbeitgeber. Man sollte hier, ebenso wie bei dem Höhergruppierungsantrag, für einen Nachweis des fristgemäßen Eingangs sorgen.

V.i.S.P.: Gewerkschaft Kirche-Diakonie Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz, Rathausstr. 72, 12105 Berlin, Tel. (030) 7054029, E-Mail: gkd-bbso@t-online.de, Internet: www.gkd-berlin.de, Ansprechpartner: Christian Hannasky

Für das Tarifinfo Mitarbeiter*innen EKBO:

V.i.S.P.: GEW BERLIN, Vorstandsbereich Beamten-, Angestellten- und Tarifpolitik, Ahornstr. 5, 10787 Berlin, Tel./Fax: (030) 219993-0/-50, Ansprechpartnerin: Katja Metzgi, E-Mail: info@gew-berlin.de, Internet: www.gew-berlin.de | ver.di Bundesverwaltung, Paula-Thiede-Ufer 10, 10179 Berlin Tel.: (030) 6956 1823, Ansprechpartne: Axel Weinsberg, E-Mail: axel.weinsberg@verdi.de, Internet: www.verdi.de | Gewerkschaft Kirche & Diakonie Landesverband Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz, Rathausstr. 72, 12105 Berlin, Tel. (030) 7054029, Ansprechpartner: Christian Hannasky, E-Mail: gs-bund@gkd-berlin.de, Internet: www.gkd-berlin.de,



Leser*innenbrief:

Gutsherrenart trotz Tarifvertrag?

Mysterien bei der Zuweisung von Erfahrungsstufen für Religionslehrkräfte

In einer Arbeitsstelle für Religionsunterricht (ARU) trägt sich derzeit folgende Geschichte zu, die leider kein Einzelfall ist: Es gibt drei KollegInnen, genannt A, B, und C, die bei Einstellung vom Konsistorium ihre jeweilige Erfahrungsstufe zugewiesen bekamen. Und es gibt KollegIn D, ohne jedwede schulische Unterrichtserfahrung, die/der nicht einmal Lehrkraft ist, aber am besten bezahlt wird.

- KollegIn A bekam direkt nach dem Referendariat die Erfahrungsstufe 2. Sie – damals ca. 30 Jahre alt – konnte vor Unterzeichnung des Arbeitsvertrags versichern, dass ihre private Situation das erforderlich mache.
- KollegIn B kam mit Zweitem Staatsexamen und mehrjähriger Unterrichtserfahrung an diversen Schulen als Teilzeitkraft in die ARU. Sie bringt wertvolle Zusatzqualifikationen mit und ist jenseits der 50, also eine erfahrene ArbeitnehmerIn. Man stufte sie dennoch wie eine BerufsanfängerIn ein, also EG 12, Erfahrungsstufe 1. Erst nach Widerspruch erfolgte eine Einstufung in die 2.
- KollegIn C, Jahrgang 1963, kam ebenfalls mit Zweitem Staatsexamen und mehrjähriger schulischer Unterrichtserfahrung in die ARU, darüber hinaus mit zahlreichen Zusatzqualifikationen- und erfahrungen zu uns und wurde ebenfalls zunächst in die 1 eingestuft, dann – nach mehrfachem Protest – in die Erfahrungsstufe zwei.
- KollegIn D, geb. 1959, kam ohne jede Form von schulischer Unterrichtserfahrung, geschweige denn Zweitem Staatsexamen in die ARU. Doch natürlich macht das Lebensalter die KollegIn zu einer erfahrenen Person, die sofort die Erfahrungsstufe 3 erhielt.

Für alle, die den Tarifvertrag nicht im Kopf haben: Die Erfahrungsstufe eins gilt für absolute BerufsanfängerInnen. Die Stufe 2 erhält man nach einem Jahr in der Stufe 1, die Stufe 3 nach zwei Jahren in Stufe 2. Für Stufe 3 bedarf es also insgesamt drei Jahre einschlägiger Berufserfahrung, wobei – so ein Urteil des Bundesarbeitsgerichts von 2014 – nicht erheblich ist, ob die Erfahrung in dreijähriger Teil- oder Vollzeit erworben wurde.

Formal wurde die Ungleichbehandlung folgendermaßen begründet: KollegIn A kam direkt nach dem Referendariat. Um sie als MitarbeiterIn zu gewinnen,



stufte man sie in Anbetracht der persönlichen Situation sofort in die 2 ein, da der Tarifvertrag die Möglichkeit dazu eröffnet. Bei KollegIn B sei die Unterrichtserfahrung gewissermassen »verjährt«, weil zu lange her. Bei KollegIn C wurde sie zuerst als »nicht nachgewiesen« klassifiziert, dann als »nicht gültig« und schließlich für die Erfahrungsstufe 3 an Jahren »nicht vollständig« sowie – da Teilzeitbeschäftigung – »zu geringfügig«. KollegIn D (die/der vor Vertragsunterzeichnung Bedingungen gestellt hatte) erhielt hingegen die Erfahrungsstufe 3, weil für Zeiten des Personalman- gels der Tarifvertrag §16,3 dem Arbeitgeber die Möglichkeit gibt, Zeiten einer vorherigen Tätigkeit zu berücksichtigen, sofern diese Tätigkeit für die vorgesehene Tätigkeit förderlich ist. Und da kann er bis zur Erfahrungsstufe 3 entgelten.

Wir haben da mal ein paar Fragen:

Können wir ArbeitnehmerInnen nicht erwarten, dass der Arbeitgeber von sich aus den Tarifvertrag umfänglich einhält? Sobald man einschlägige Berufserfah-

rung aufweisen kann, sollte automatisch in Erfahrungsstufe 2 eingestuft werden, nicht erst nach z.T. mehrfachen Widersprüchen seitens der ArbeitnehmerInnen? Es entsteht der Eindruck, es wird nach dem Motto verfahren, wir probieren mal, ob es jemand merkt, wenn nicht, selbst schuld.

Unsere zweite Frage: Sieht so die neue, »werbende« Haltung der zuständigen Abteilung 5 im Konsistorium aus? Nach meinem Verständnis bemüht sich der/die Werbende um ein optimal attraktives Angebot, ist zuvorkommend und aufmerksam, nicht zuletzt respektvoll. Sofern ich als Werbender die Möglichkeit habe eine Kann-Bestimmung zu Gunsten des Objektes meiner Begierde zu verwenden, tue ich das, weil ich ja das Beste bekommen will.

Und weiter: Geht die Abteilung 5 davon aus, dass die MitarbeiterInnen nicht miteinander sprechen? Natürlich weiß inzwischen jede/r von jedem, wie und mit welcher Vorgeschichte eingestuft wurde. Die Ungleichbehandlung und himmelschreiende Ungerechtigkeit liegen daher auf dem Tisch. Das sorgt für Gesprächsstoff in der ARU und dafür, dass hoch qualifizierte Leute sich wieder nach anderer Arbeit umsehen. In einem Einstufungsschreiben, das vorliegt, heißt es abschließend tatsächlich: »Es bleibt Ihnen im Übrigen selbstverständlich unbelassen, sich auf dem Arbeitsmarkt nach anderen Alternativen umzusehen, wenn die Höhe des Entgelts nach dem TV-EKBO für Sie nicht akzeptabel ist.«

Wertschätzende und motivierende Personalführung sieht anders aus.

Aber warum nur?

Der monetäre Unterschied zwischen Stufe 2 und Stufe 3 besteht für den Arbeitgeber EKBO in etwa € 2500,- pro Jahr. Und weil der Berliner Senat 90 Prozent der Kosten für Religionslehrkräfte übernimmt, kostet eine Lehrkraft der Gehaltsstufe 12.3 – gleichbedeutend mit: 5 Jahren Studium, 1,5 Jahren Referendariat und 3 Jahren Arbeitserfahrung – die EKBO selbst insgesamt etwa so viel wie auf dem freien Arbeitsmarkt ein Azubi im 1. Lehrjahr kostet. Das ist der Abteilung 5 in drei Fällen aber offensichtlich noch zu teuer, in einem vierten, in welchem der Arbeitnehmer weder Referendariat noch einschlägige Berufserfahrung vorzuweisen hat, wiederum nicht. Unglaublich!

Wirbt man so erfolgreich um neue MitarbeiterInnen? Siemens oder Bosch oder auch nur der Berliner Senat können das anscheinend besser. Vielleicht sollte die EKBO gewisse schon vorhandene Mitarbeiter der Abteilung 5 zwecks Fortbildung zu den weltlichen Konkurrenten um Arbeitskraft schicken.

Verf. ist der Redaktion bekannt

Aktuelles aus der Rechtsprechung

Urlaub und kein Ende

Auch in diesem Jahr hat sich das Bundesarbeitsgericht wiederholt mit der Frage des Urlaubs auseinandergesetzt.

Urlaub bei (unbezahltem) Sonderurlaub auf Wunsch des Arbeitnehmers

Interessant ist vor allem ein Urteil vom 19.03.2019. Die bisherige Rechtsprechung zur Berechnung des Urlaubsanspruchs wird, was sich ja auch bisher schon abzeichnete, umgestellt.

So ist bei einem unterjährigen Wechsel der Anzahl der Arbeitstage in der Kalenderwoche der Urlaubsanspruch für das betreffende Kalenderjahr unter Berücksichtigung der einzelnen Zeiträume der Beschäftigung und der auf sie entfallenden Wochentage mit Arbeitspflicht umzurechnen. Für Zeiten des unbezahlten Sonderurlaubs besteht grundsätzlich kein gesetzlicher Anspruch des Arbeitnehmers auf bezahlten Erholungsurlaub. Der Zeitraum des unbezahlten Sonderurlaubs ist bei der Berechnung des Urlaubsanspruchs regelmäßig mit »null« Arbeitstagen in Ansatz zu bringen.

Unter Aufgabe der bisherigen Rechtsprechung wird der im Kalenderjahr zustehende Gesamturlaub bei unbezahltem Sonderurlaub oder Veränderung der Anzahl der Arbeitstage im Urlaubsjahr ggf. in Zeitabschnitten ermittelt.

Beispiel: Ein Mitarbeiter arbeitet das erste halbe Jahr in Vollzeit, wechselt dann in Teilzeit (3. Quartal) mit 3 Tagen/Woche um schließlich im Oktober/November und Dezember (4. Quartal) unbezahlten Sonderurlaub zu nehmen. Bei tariflich 30 Tagen Urlaub errechnet sich der individuelle Urlaub aus 15 Tagen für das erste halbe Jahr, 4,5 Tagen (3/5) für das dritte Quartal und 0 Tage für das letzten Quartal, insgesamt daher 19,5 Tage.

Allerdings sah sich das Gericht auch zu der Klarstellung veranlasst, dass die Grundsätze zur Berechnung des Urlaubsanspruchs bei suspendierter Arbeitspflicht nicht ohne Einschränkungen gelten. Eine andere Berechnung kann durch entgegenstehende gesetzliche Bestimmungen, unionsrechtliche Vorgaben sowie nach § 13 BUrlG zulässige kollektivrechtliche oder vertragliche Vereinbarungen veranlasst sein (BAG, Urteil vom 19. März 2019 – 9 AZR 406/17 –, juris).

Verfall von Urlaub

Nunmehr liegen auch die Entscheidungsgründe zum Urteil des BAG vom 19. Februar 2019 – 9 AZR 423/16 –, vor. Wichtig zu wissen ist, dass der Anspruch auf

den gesetzlichen Mindesturlaub (§§ 1, 3 Abs. 1 BUrlG) nur dann am Ende des Kalenderjahres oder eines zulässigen Übertragungszeitraums erlischt, wenn der Arbeitgeber den Arbeitnehmer zuvor in die Lage versetzt hat, seinen Urlaubsanspruch wahrzunehmen, und der Arbeitnehmer den Urlaub dennoch aus freien Stücken nicht genommen hat.

Hierzu hat der Arbeitgeber den Arbeitnehmer aufzufordern, seinen Urlaub zu nehmen, und ihm klar und rechtzeitig mitteilt, dass der Urlaub mit Ablauf des Kalenderjahres oder Übertragungszeitraums verfällt, wenn er ihn nicht beantragt.

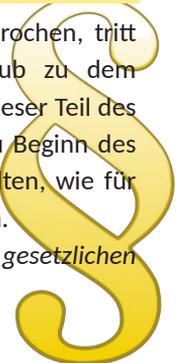
Zwar ist der Arbeitgeber grundsätzlich in der Auswahl der Mittel frei, derer er sich zur Erfüllung seinen Mitwirkungsobliegenheiten bedient. Die Mittel müssen jedoch zweckentsprechend sein. Er kann seine Mitwirkungsobliegenheiten regelmäßig zum Beispiel dadurch erfüllen, dass er dem Arbeitnehmer zu Beginn des Kalenderjahres in Textform mitteilt, wie viele Arbeitstage Urlaub ihm im Kalenderjahr zustehen, ihn auffordert, seinen Jahresurlaub so rechtzeitig zu beantragen, dass er innerhalb des laufenden Urlaubsjahres genommen werden kann verbunden mit dem Hinweis, dass der Urlaub grundsätzlich am Ende des Kalenderjahres verfällt, wenn der Arbeitnehmer in der Lage war, seinen Urlaub im Kalenderjahr zu nehmen, er ihn aber nicht beantragt. Nimmt der Arbeitnehmer in diesem Fall seinen bezahlten Jahresurlaub nicht in Anspruch, obwohl er hierzu in der Lage war, geschieht dies aus freien Stücken und in voller Kenntnis der sich daraus ergebenden Konsequenzen.

Abstrakte Angaben etwa im Arbeitsvertrag, in einem Merkblatt oder in einer Kollektivvereinbarung werden den Anforderungen einer konkreten und transparenten Unterrichtung hingegen in der Regel nicht genügen.

Hinweis: Die gängigen Urlaubsanträge im Bereich der EKBO enthalten diesen Hinweis nicht. Von daher lohnt es sich für die Mitarbeitenden zu prüfen, ob in den vergangenen Jahren Urlaub vorgeblich verfallen ist und daher nicht gewährt wurde um ihn noch in diesem Jahr nachträglich geltend zu machen.

Hat der Arbeitgeber seinen Mitwirkungsobliegenheiten nicht entsprochen, tritt der am 31. Dezember des Urlaubsjahres nicht verfallene Urlaub zu dem Urlaubsanspruch hinzu, der am 1. Januar des Folgejahres entsteht. Dieser Teil des Urlaubsanspruchs ist gegenüber dem Teil, den der Arbeitnehmer zu Beginn des aktuellen Urlaubsjahres erworben hat, nicht privilegiert. Für ihn gelten, wie für den neu entstandenen Urlaubsanspruch, die gesetzlichen Regelungen.

Allerdings bezieht sich diese Rechtsprechung *nur auf den gesetzlichen Mindesturlaub*, nicht auf den tariflichen Mehrurlaub.



Anspruch auf Durchführung des Hamburger Modells?

Das Bundesarbeitsgericht hatte sich mit der Frage auseinander zu setzen, ob der Arbeitnehmer einen Anspruch auf stufenweise Wiedereingliederung, umgangssprachlich »Hamburger-Modell« hat. Nach Auffassung des BAG kann der Arbeitgeber verpflichtet sein nach § 81 Abs. 4 Satz 1 SGB IX (seit 01.01.2018 § 164 Abs. 4 SGB IX) an einer stufenweisen Wiedereingliederung eines/einer schwerbehinderten Beschäftigten in das Erwerbsleben dergestalt mitzuwirken, dass er diese(n) entsprechend den Vorgaben eines Wiedereingliederungsplans beschäftigt.

Hierzu muss dem Arbeitgeber eine ärztliche Bescheinigung des behandelnden Arztes auf einem Vordruck des Sozialversicherungsträgers vorgelegt werden, was eine auf die Erkrankung und Behinderung des Arbeitnehmers und seine Tätigkeit abgestellte Empfehlung über die Art und Weise der Beschäftigung ebenso verlangt wie eine Prognose zur Arbeitsfähigkeit nach Durchführung der Wiedereingliederungsmaßnahme. Anderenfalls kann der Arbeitgeber nicht beurteilen, ob er an der stufenweisen Wiedereingliederung mitwirken muss oder wegen der Art oder der voraussichtlichen Dauer der Maßnahme berechtigt ist, sie als unzumutbar abzulehnen. (BAG, Urteil vom 16. Mai 2019 – 8 AZR 530/17 –, juris)

Darüber hinaus hat es ausgeführt, dass Mitarbeitende, die nicht anerkannt schwerbehindert oder diesen gleichgestellt sind, keinen Anspruch auf tatsächliche Beschäftigung entsprechend den Vorgaben eines Wiedereingliederungsplans haben, da anders als § 81 Abs. 4 SGB IX nach § 84 Abs. 2 SGB IX (n.F. 167 Abs. 2 SGB IX) ein entsprechender Anspruch nicht besteht.

*Assmann, Rechtsanwältin
Fachanwältin für Arbeitsrecht*





Fortbildungsangebote für MAV-Mitglieder

Referentin: Sabine Assmann, Rechtsanwältin, Fachanwältin f. Arbeitsrecht
Ort: RA-Kanzlei Assmann, Kadettenweg 33, 12205 Berlin
Durchführung: bei mindestens 3 Anmeldungen. Wird die Mindestzahl nicht erreicht, kann ggf. umgebucht werden.

Aufbauseminar: Die Beteiligungsrechte der MAV (ohne Kündigung)

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 Wochen, bzw. 2 Monaten ab Kenntnis von der Maßnahme vor dem Kirchengericht geltend gemacht werden.

Dieses Aufbauseminar soll 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 privatrechtlich angestellten Mitarbeiter (§ 42 MVG) zu nehmen, sie in der Praxis zu erkennen und entsprechende Anträge sachgerecht zu bearbeiten.

Datum & Zeit: Fr., 10. oder Fr., 17. Januar 2020 · 9:30–16:30 Uhr
Anmeldeschluss: 1. Januar 2020 (Online-Anmeldung unter www.gkd-berlin.de)

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: Mi., 12. oder Fr., 14. Februar 2020 · 9:30–16:30 Uhr
Anmeldeschluss: 3. Februar 2020 (Online-Anmeldung unter www.gkd-berlin.de)

Anmeldung



Hiermit melde ich mich verbindlich für folgende Fortbildungen an:

- Basis: Schulung f. neu- und wiedergewählte MAV-Mitarbeiter*innen Mi., XX.XX.20XX
- Basis: Schulung f. neu- und wiedergewählte MAV-Mitarbeiter*innen Fr., XX.XX.20XX
- Aufbau: Die Beteiligungsrechte der MAV (ohne Kündigung) Fr., 10.01.2020
- Aufbau: Die Beteiligungsrechte der MAV (ohne Kündigung) Fr., 17.01.2020
- Aufbau: Die Beteiligungsrechte der MAV bei Kündigung Mi., 12.02.2020
- Aufbau: Die Beteiligungsrechte der MAV bei Kündigung Fr., 14.02.2020
- Aufbau: Das Direktionsrecht des Arbeitgebers Mi., XX.XX.20XX
- Aufbau: Das Direktionsrecht des Arbeitgebers Fr., XX.XX.20XX

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 nutzen Sie das Anmeldeformular auf der GKD-Homepage www.gkd-berlin.de

Entgelttabelle Tarifvertrag EKBO

Beträge in Euro – Gültig ab 1. August 2019

Alle folgenden Beträge sind vorläufig und stehen unter Redaktionsvorbehalt.

ab 1. August 2019						
Entgeltgruppe	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
EG 15	4.596,69	5.023,85	5.209,41	5.868,47	6.367,55	6.558,57
EG 14	4.161,82	4.550,35	4.812,70	5.209,41	5.817,26	5.991,78
EG 13	3.837,26	4.198,44	4.422,39	4.857,49	5.458,94	5.622,71
EG 12	3.458,40	3.763,34	4.288,02	4.748,72	5.343,77	5.504,08
EG 11	3.346,42	3.628,98	3.891,31	4.288,02	4.863,90	5.009,81
EG 10	3.228,23	3.502,94	3.763,34	4.025,67	4.524,79	4.660,53
EG 9b	2.873,64	3.129,67	3.272,55	3.667,36	4.000,09	4.120,10
EG 9a	2.873,64	3.129,67	3.177,31	3.272,55	3.667,36	3.777,39
EG 8	2.699,45	2.945,15	3.064,19	3.177,31	3.302,32	3.379,70
EG 7	2.537,72	2.772,50	2.933,23	3.052,29	3.147,55	3.230,87
EG 6	2.494,17	2.724,88	2.843,94	2.963,01	3.040,38	3.123,72
EG 5	2.394,63	2.617,73	2.736,79	2.849,89	2.939,19	2.998,72
EG 4	2.284,36	2.504,64	2.653,45	2.736,79	2.820,14	2.873,70
EG 3	2.254,60	2.468,91	2.528,44	2.623,68	2.701,07	2.766,55
EG 2	2.099,83	2.296,27	2.355,81	2.415,33	2.552,24	2.695,13
EG 1		1.897,44	1.927,18	1.962,90	1.998,63	2.087,92

Überleitungsgruppen 2019						
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
EG 2Ü	2.165,31	2.367,71	2.445,10	2.540,36	2.605,84	2.659,39
EG 15Ü	5.702,11	6.329,14	6.924,22	7.314,52	7.410,52	-
	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4a	Stufe 4b	Stufe 5	Stufe 6
EG 13Ü	4.198,44	4.422,39	4.812,70	5.209,41	5.817,26	5.991,78

Mitgliedsbeiträge

Landesverband Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz
gültig 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

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 €



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) · Entgelt (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 (GS) 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 (GS) 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-sozialpädagogischer Bereich (dsp): Dajana Nevi-Sönksen (Kontakt über GS)

Kita: Christian Reiß (Kontakt über GS)

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 (Kontakt über GS)

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

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

LV Mitteldeutschland: Kontakt über GS Bund

LV Mecklenburg-Vorpommern: Kontakt über GS 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**

www.gkd-berlin.de



Termine

05. November 2019	Fachgruppe RU (16:30 Uhr, Haus der Kirche Berlin) (Achtung: Terminänderung möglich!)
10./17. Januar 2020	Beteiligungsrechte der MAV (ohne Kündigung) – Aufbauseminar
12./14. Februar 2020	Beteiligungsrechte der MAV bei Kündigung – Aufbauseminar
20. März 2020	Verbandstag LV BBsO (15:30 Uhr, Geschäftsstelle Berlin)
12.–16. Mai 2021	3. Ökumenischer Kirchentag Frankfurt

Bitte helfen Sie uns, unsere Verteiler aktuell zu halten!

- Hat sich Ihr Beschäftigungsverhältnis verändert?
- Arbeiten Sie mittlerweile bei einer anderen Dienststelle?
- Sind Sie in den Ruhestand gewechselt?

Bitte teilen Sie uns solche Veränderungen mit, damit wir wissen, in welchen Dienststellen die GKD vertreten ist und wofür wir Sie ggf. zielgerichtet ansprechen können. Schicken Sie uns eine kurze E-Mail an gs-bund@gkd.berlin.de. Danke!

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