

- Neue Wege I: Grundeinkommen ●
- Neue Wege II: Kirchenmusik & »Corona« ●
- Neue Wege III: Familienbildung & »Corona« ●



Vorwort	3
Abkürzungen	4
TITEL Neue Wege I: Kirchenmusik in »Corona-Zeiten«	5
TITEL Neue Wege II: Ev. Familienbildung in »Corona-Zeiten«	7
Kurzarbeit in Kirche & Diakonie	10
TITEL Neue Wege III: Grundeinkommen	15
Aktuelles aus der Rechtsprechung	17
Entgelttabelle TV-EKBO (1.1.2020)	18
Mitgliedsbeiträge LV BBSO (1.1.2016)	19
Wer wir sind	20
Eintrittserklärung	21
Adressen & AnsprechpartnerInnen	22



Aufgrund der Hygiene-Bestimmungen während der Corona-Pandemie bietet die GKD z.Zt. keine Fortbildungsveranstaltungen an. Weitere Informationen finden Sie in der nächsten Ausgabe der »GKD-Mitteilungen«.

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.
40. Jahrgang

Titelbild: Foto © Lehmann(gemeindebrief.de)

Die Druckvorlage für dieses Heft wurde ausschließlich mit freier Software erstellt



Liebe Kolleginnen und Kollegen,



Maskenpflicht, Abstandspflicht, Hygienepflicht, Dokumentationspflicht, die vergangenen Monate waren geprägt von zahlreichen bislang nicht für möglich gehaltenen neuen Pflichten, Verboten aber auch Freiheiten. Ich hoffe, Sie haben wie im vorangegangenen Heft gewünscht eine Zeit erlebt, in der Sie Solidarität, Barmherzigkeit und Fürsorglichkeit erfahren haben und so frei waren, sie geben zu können. Es bestätigte sich, in jeder Krise hilft, Optimismus, Solidarität, Transparenz von Entscheidungen und vor allem Besonnenheit und Umsicht, die darauf achtet, nicht zu eskalieren. Darin hat auch die GKD ihre Aufgabe in der Krise erfahren und gesehen. In den ersten Wochen standen die Telefone im Homeoffice nicht still und kaum war ein Mail beantwortet, folgte die nächste Anfrage oder Mitteilung. Die Mitgliedschaft in der GKD half vielen Mitarbeitenden in der Krise den unkomplizierten Zugang zu beratenden Ansprechpartnern*innen und gegenseitigem Austausch zu finden. Auch überall dort, wo die Zusammenarbeit mit den Personalvertretungen gut eingeführt war, konnte gemeinsam entschieden werden, wie mit den Herausforderungen an den unterschiedlichsten kirchlichen Arbeitsplätzen umgegangen werden sollte. Als gutes Beispiel empfanden viele Kolleginnen und Kollegen die Begleitung durch die Verantwortlichen des Konsistoriums, die Anweisungen eher vermieden hatten. Sie vermittelten den Eindruck, ohne Furcht vor Kontrollverlust Empfehlungen zu geben, die Raum für Eigenverantwortung vor Ort eröffneten. Dass Mut zur Improvisation Kreativität entfalten kann, anders arbeiten zu können, berichten Kolleginnen und Kollegen aus den Fachgruppen. Zwei beeindruckende Beispiele sind in diesem Heft nachzulesen.

Insbesondere in Arbeitsbereichen, die sehr stark von der Selbstfinanzierung abhängig sind, wie die diversen Bildungsstätten oder der Dom, erlebten Mitarbeitende aber auch die Bemühungen zur Begrenzung des finanziellen Risikos als Ausgrenzung durch die Versuche Kurzarbeit einzuführen. Insbesondere ver-

missten sie die Solidarität der Entscheidungsträger mit eigenen Einschnitten der bedrohlichen finanziellen Situation entgegen zu treten. Sie lehnten aber auch deren hektische Missachtung ab, den breiten tariflichen Konsens zu suchen. Da wurde wertvolles Porzellan zerschlagen, was den inzwischen eingeleiteten Prozess von Tarifverhandlungen zur Kurzarbeit in der EKBO nicht gerade erleichtert. Es macht aber unsere Kirche stark, gerade im Umgang mit ihren Mitarbeitenden nach den eigenen gepredigten Maximen zu handeln: den Andersdenkenden zuzuhören und ihre Argumente ernst zu nehmen. Denn Zweifel, Widerspruch und Kompromissuche befördern die Erkenntnis, wie alle berechtigten Interessen in Einklang zu bringen sind und die entsprechenden Maßnahmen besonnen verhandelt werden können. Hierfür hat sich gerade in der EKBO der tarifliche Weg zuverlässig bewährt.

Kurzarbeit, der Verlust von Arbeitsplätzen, die Digitalisierung der Arbeitswelt, plötzliche schwere Krankheit verweist uns aktuell darüber nachzudenken, welche verhältnismäßig krisenfeste stattliche Daseinsvorsorge notwendig sein wird und was sie uns wert ist. Deregulierung, Privatisierung und Liberalisierung nach Ende des kalten Krieges hat Zustände befördert, die uns jetzt belasten. Im Gesundheits- und Pflegesystem ist z.B. Personal auch deshalb knapp, weil Rentabilität wichtiger wurde als Funktionalität. Lesen Sie dazu einige Gedanken als Anregungen über die Krise hinaus.

In der Hoffnung, alle Corona bedingten Maßnahmen und Lockerungen helfen, eine zweite Infektionswelle zu verhindern wünsche ich Ihnen eine verhältnismäßig unbeschwerte Sommerzeit.

Ihr Christian Hannasky (Bundesvorsitz)



Der Beruf des Kirchenmusikers zu Corona-Zeiten

Wohl kaum eine Berufsgruppe innerhalb der Kirchen ist stärker von den Auswirkungen der Corona-Pandemie betroffen als die der Kirchenmusiker*innen. Besonders sind es natürlich die uns anvertrauten Menschen, die darunter leiden, dass viele musikalische Angebote von der Chorprobe bis hin zum Konzertbesuch nun nicht oder nur anders stattfinden können. Konzertabsagen, Probenabsagen, Absagen von Unterricht, Studieren von Rechtsverordnungen und kirchlichen Auslegungen derselben haben uns in den ersten Wochen der Pandemie noch in Schach gehalten, jedenfalls einige von uns.

Aber schon bald war klar, dass die allermeisten von uns Antworten finden würden, wie wir auf die veränderten Bedingungen, zumindest in einer Zeit der Überbrückung, reagieren können. Waren es anfänglich vielleicht eher empathische Durchhalteemails über die diversen Chorverteiler, an Schülerinnen und Schüler und Soloselbständige, die für Konzerte gebucht waren, so haben wir sukzessive unsere Arbeitswelt an die veränderte Welt angepasst. Die digitale Chorprobe ist eben – in Grenzen – doch möglich. Digitale Chorprojekte wurden ins Leben gerufen, Konzerte und Gottesdienste gestreamt, Orgelaufnahmen an-

gefertigt und auf die Homepages gestellt und viele Übematerialien für die Gruppen eingespielt und eingesungen und in Dropboxes oder Ähnlichem hinterlegt. So manche Kirchenmusikerin und so mancher Kirchenmusiker musste innerhalb weniger Wochen die Lücke zu den sogenannten »Digital-Natives« im Rekordtempo schließen. Dabei gab es nicht wenige Rückschläge und so manche Verzweiflung. Das alles hat sich dennoch gelohnt, denke ich.

Auch wenn immer noch nicht klar ist, wann wieder Chormusik im großen Umfang konzertant dargeboten werden kann, so wissen wir doch ganz bestimmt, dass wir dann nicht aus dem Grund absagen müssten, dass wir keine Möglichkeiten der Vermittlung der musikalischen Inhalte gefunden hätten. Diese Vermittlung war und ist sehr arbeitsintensiv. Es ist schwer, die Arbeit auf diesem Niveau weiter zu führen, denn: Hinzu kommt die eigentlich freudige Entwicklung, dass wir sukzessive wieder analog funktionieren müssen. So mancher Gottesdienst hat momentan Vorbereitungszeiten eines Konzerts. Der Kantor oder die Kantordin darf singen, Orgelstrophen werden zu aufwändigen Choralbearbeitungen. Und mit einzelnen Musikern wird hier und dort ein hoffnungsvolles Zeichen gesetzt, wo der Gottesdienstbesucher oder die Gottesdienstbesucherin noch nicht musikalisch aktiv werden darf.

In Kleinstgruppen werden analog zu den Regelungen der Musikschulen kurze Proben für Gottesdienstchöre abgehalten (immer mit Anmeldung), Bläserchöre dürfen im Freien wieder Gottesdienste mitgestalten, zuletzt eindrucksvoll am Himmelfahrtstag in vielen Gemeinden. Der Ausbildungsbetrieb geht bei uns in den Regionalen Kirchenmusikalischen Ausbildungszentren und im C-Seminar wieder von Angesicht zu Angesicht los, allerdings sind auch hier die Auflagen hoch. Die Hygienekonzepte und Abstandsregelungen erfordern ein kreatives Umdenken, wie Unterricht organisiert werden kann, der letztendlich neben Wissensvermittlung doch auch weiterhin Freude bringen sollte.

Zu Beginn der Pandemie dachte ich mir, dass ich unbedingt die Notenbibliothek aufräumen will und nun endlich Zeit dafür finden würde. Ich habe es bis heute nicht geschafft. Und das ist keine faule Ausrede. Es war einfach immer mehr als genug zu tun, was wichtiger war. Etwas, was unsere Arbeit weiterhin groß und unverzichtbar macht. Die Tatsache, dass wir nah an den Menschen dran sind und mit ihnen arbeiten dürfen. Das musizierte Gotteslob war und ist systemrelevant, zu jeder Zeit.

Marcell Fladerer-Armbrecht



Grafik © Plaßmann

CORONA ... STILLE HELDEN

Evangelische Familienbildung Berlin bereit für die Zukunft

Seitdem das Virus um sich greift, scheint nichts mehr so zu sein wie vorher. Schulen, Kitas und andere Bereiche des öffentlichen Lebens wurden geschlossen. Auch die Angebote der Evangelischen Familienbildung Berlin mussten am 16. März 2020 eingestellt werden.

Doch diese neue Zeit hält, neben schwerwiegenden negativen Aspekten, auch Chancen bereit. Immer wieder wurde über Digitalisierung gesprochen, dennoch ging es langsam voran. Für Familien generationsübergreifend da sein, sie unterstützen, ermutigen, ermöglichen und erleben lassen: Das war und ist jetzt umso mehr Aufgabe denn je! Durch Abstandsregelungen, social distancing und die Einstellung der analogen Angebote, mussten neue Formate kreiert und konzipiert werden. Auf einmal hat die Digitalisierung neuen Schwung bekommen und es entstanden ebenso neue Perspektiven.

Um Familien in dieser schweren und belastenden Zeit hilfreich zur Seite stehen zu können, hat sich die Landesarbeitsgemeinschaft Evangelischer Familienbildung (LAG) in einem häufigeren Turnus als sonst online per »zoom« getroffen. Es folgten viele Stunden des kreativen miteinander Überlegens und erster



Schritten. Es wurden anfangs z.B. Telefonberatungen für unterschiedliche Altersgruppen eingeführt, wie Telefonberatungen für Eltern 0–3-jähriger Kinder oder für Senior*innen. Nach und nach folgten mehr Angebote, die online zur Verfügung standen und stehen. So entstanden beispielsweise Onlinekurse wie PEKIP, DELFI, FABEL®, Musikgarten, Elterntreffs, Gymnastik, Onlineworkshops für Schwangere oder Onlineseminare wie »Aufräumen – Loslassen – Entlasten«.

Entlastung für Familien, die Kinder zu Hause betreuen und gleichzeitig von zu Hause arbeiten. Entlastung für Familien, die in Einsamkeit geraten sind und/oder allein leben und keinen Besuch empfangen durften/dürfen. Entlastung für Familien, die gesundheitlich vorerkrankt sind und dadurch noch mehr Angst verspüren. – Entlastung der Familien wurde und wird weiterhin nötig gebraucht. Die Evangelische Familienbildung Berlin trägt einen wesentlichen Teil dazu bei. Neben den entstandenen neuen Onlineformaten informieren wir Familien regelmäßig via Facebook und verschiedene Newsletter oder andere social-media-Kanäle (z.B. Youtube) über Hilfsangebote, neue Regelungen, Stellungnahmen der eaf (evangelische arbeitgemeinschaft familie) und geben den Familien Spielideen, Bastelanregungen, kleine Andachten und andere nützliche Inputs mit auf den Weg.

Damit wir auch bald wieder analoge Veranstaltungen anbieten können, hat die LAG einen Hygieneplan mit Gefährdungsanalyse entwickelt und verabschiedet. Dieser ist Voraussetzung dafür, um wieder analog arbeiten zu dürfen und regelt, unter welchen Bedingungen. Es wird anders werden als zuvor, das definitiv. Doch Veränderungen bedeuten auch Entwicklung und sind eine Chance für Neues. Nach und nach werden unsere Angebote vor Ort wieder anlaufen. Weiterhin werden natürlich die digitalen Angebote bestehen bleiben und als ein fester Bestandteil unserer Arbeit aufgenommen. Ebenso sind hybride Veranstaltungen, also eine Mischung aus online und analog, angedacht und befinden sich auf dem Weg der Entwicklung. Ein solches Angebot wird beispielsweise zur 10. Familiennacht am 26. September 2020 von der LAG mit dem Titel »Der gemeinsame Abendbrottisch« stattfinden.

Evangelische Familienbildung ist ein Kernangebot unserer Kirche. Wir geben Raum für Bildung, der dem reformatorischen Gedanken folgt. Wir fördern ganzheitliche Persönlichkeitsentwicklung und entdecken und entwickeln gemeinsam die jeweiligen kulturellen, religiösen und sozialen Erfahrungen der Teilnehmenden als Ressourcen. Evangelische Familienbildung gibt Impulse für werte-

orientierte Erziehung, Lebensführung und die Aneignung von Kompetenzen und Wissen für die Gestaltung eines gelingenden Alltags in der Vielfalt von Familie. Wir sind innovativ und können bedarfsgerecht auf gesellschaftliche Veränderungen und neue Herausforderungen in Familien reagieren.



Familie ist Zukunft und somit ist Evangelische Familienbildung unverzichtbar. Leider spiegelt sich das noch nicht im Gehalt der Leiter*innen der Evangelischen Familienbildung der einzelnen Kirchenkreise wider. Im Jahr 2019 wurde eine Prozessvereinbarung beschlossen, die eine Höhergruppierung der Leiter*innen der Evangelischen Familienbildung zum Ziel hat. Bisher stagniert dieser Prozess deutlich, was sehr zu bedauern ist! Wir wünschen uns eine zeitnahe Wiederaufnahme und Weiterführung dieses Prozesses. Denn Anerkennung und Wertschätzung der unverzichtbaren Arbeit, sollte sich u.a. auch im Gehalt widerspiegeln.

Wir wünschen allen Familien, dass sie trotz der kraftzehrenden vergangenen Wochen zusammenhalten, voneinander neue Energie tanken können, Hilfe bekommen, wenn sie sie benötigen und weiter das große Glück spüren, Familie zu sein. Wir sind für Sie da und unterstützen Sie gern!

»Es gibt kaum ein beglückenderes Gefühl, als zu spüren, dass man für andere Menschen etwas sein kann.« (Dietrich Bonhoeffer)

Unsere aktuellen digitalen Angebote auf einen Blick finden Sie hier: <https://familienbildung-berlin.de/aktuell/>

Christin Reuter (Leiterin der Ev. Familienbildung Reinickendorf)



Kurzarbeit, lange Zeit ein Fremdwort in Kirche und Diakonie

In den Medien schon länger ein Thema: Kurzarbeit, meist aber eher im Bereich Industrie. Anlässlich von »Corona« geistert der Begriff aber auch in viele – bislang von Kurzarbeit verschonte – Bereiche wirtschaftlichen Lebens. Nun höre ich es auch immer wieder im Zusammenhang mit rechtlichen Beratungen in Kirche und Diakonie. Was ist Kurzarbeit?

Kurzarbeit im Arbeitsverhältnis bedeutet die vorübergehende Verringerung der regelmäßigen Arbeitszeit eines Vollzeitbeschäftigten (Teilzeitbeschäftigte ggf. anteilig) in einer Einrichtung/Dienststelle aufgrund eines erheblichen Arbeitsausfalls. Von der Kurzarbeit können alle oder nur ein Teil der Mitarbeitenden einer Einrichtung/Dienststelle betroffen sein. Die betroffenen Mitarbeitenden arbeiten bei Kurzarbeit weniger oder überhaupt nicht (= Kurzarbeit »null«). Kurzarbeit kann ein Instrument sein, um bei vorübergehendem Arbeitsausfall Kündigungen zu vermeiden. Um in diesen Fällen den Verdienstausfall der Mitarbeitenden teilweise auszugleichen, können die Mitarbeitende unter bestimmten Voraussetzungen eine Entgeltersatzleistung aus der Arbeitslosenversicherung, das so genannte **Kurzarbeitergeld**, beanspruchen. Zuständig für diese Leistung ist in Deutschland die Bundesagentur für Arbeit. Selbstverständlich bleiben die Mitarbeitenden in Kurzarbeitsphase in der gesetzlichen Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung sowie in der Arbeitslosen- und in der betrieblichen Unfallversiche-

rung versichert. Wenn Mitarbeitende in der Zeit, in der sie Kurzarbeitergeld beziehen, krank und arbeitsunfähig werden, besteht der Anspruch auf Kurzarbeitergeld für sechs Wochen fort (sog. Kranken-Kurzarbeitergeld). Tritt die Arbeitsunfähigkeit vor dem Bezug von Kurzarbeitergeld ein, besteht für den Zeitraum der Lohnfortzahlung im Krankheitsfall für die Zeit der Kurzarbeit Anspruch auf Kurzarbeitergeld. Nach Ende der Lohnfortzahlung besteht Anspruch auf Krankengeld durch die Krankenkasse.

Kurzarbeit stellt eine Ausnahme von dem Grundsatz dar, dass der Arbeitgeber das Risiko des Arbeitsausfalles zu tragen hat, also trotz Nichtbeschäftigung des Arbeitnehmers die Vergütung in voller Höhe weiterzuzahlen hat, wenn der Arbeitnehmer seine Arbeitskraft persönlich angeboten hat (§ 615 BGB). Kurzarbeit mit der Folge des Wegfalls des Vergütungsanspruchs **darf der Arbeitgeber aber auch im Bereich Kirche und Diakonie deshalb nicht einseitig** anordnen, sondern nur, wenn dies

- in einem **Tarifvertrag**,
- aufgrund einer **Öffnungsklausel im Tarifvertrages oder Arbeitsvertrag** (§ 9i AVR) in einer **Dienstvereinbarung**, oder
- in einer Individualvereinbarung (Änderungsvertrag zum Arbeitsvertrag)

vereinbart worden ist.

Unternehmen des Öffentlichen Dienstes sind in der Regel von Kurzarbeit ausgenommen. Liegt aber – wie gerade unter Umständen derzeit – ein unabwendbarer Grund für Kurzarbeit vor (z.B. behördlich angeordnete Schließungen), kann auch für diese Mitarbeitenden Kurzarbeitergeld beantragt werden. Die Tarifverträge des öffentlichen Dienstes sahen bislang keine Kurzarbeiterregelungen vor. Dies hat sich zwischenzeitlich anlässlich »Corona« geändert. Die kommunalen Arbeitgeber haben mit Verdi einen Tarifvertrag zur Kurzarbeit (TV COVID) abgeschlossen.

Die **Arbeitsvertragsrichtlinien im Diakonischen Werk Berlin Brandenburg-schlesische Oberlausitz** haben mit § 9i AVR.DWBO schon länger eine Öffnungsklausel, nach der unter bestimmten Voraussetzungen nach Maßgabe einer mit der Mitarbeitervertretung abzuschließenden Dienstvereinbarung Kurzarbeit angeordnet werden kann. Hiervon wird in Zeiten von »Corona« auch Gebrauch gemacht.

Der **TV-EKBO** hat – wie auch der TV-L – bislang keine Öffnungsklausel. Nachdem jedoch im Geltungsbereich des TV-EKBO einzelne kirchliche Arbeitgeber

dazu übergegangen waren, individuelle Verträge zur Anordnung von Kurzarbeit mit Mitarbeitenden abzuschließen, sahen sich die Tarifkommission der EKBO und die Gewerkschaften genötigt, in Tarifverhandlungen zu einem Tarifertrag »Kurzarbeit« einzutreten, da einerseits der Bedarf offensichtlich bestand und andererseits die Mitarbeitenden zumindest ein Mindestmaß an Schutz genießen sollen. Der Abschluss eines solchen Tarifvertrages hätte nämlich zur Folge, dass jedenfalls für Gewerkschaftsmitglieder die Regelungen des Tarifvertrages normativ gelten, so dass ggf. schlechtere individuelle Verträge hinter die Regelungen des Tarifvertrages zurück treten müssten.

In Dienststellen mit Mitarbeitervertretungen ist die Anordnung von Kurzarbeit darüber hinaus nur wirksam, wenn die Mitarbeitervertretung zugestimmt hat (§ 40 d MVG). Dies haben jedenfalls Kirchengenichte in Mitteldeutschland und Niedersachsen aktuell geurteilt. Dazu dürfte im Fall der Kurzarbeit nicht eine formlose Regelungsabrede ausreichen. Kurzarbeit kann wirksam nur in einer schriftlichen Dienstvereinbarung eingeführt werden.

Wurde die Kurzarbeit nach den genannten Kriterien nicht wirksam angeordnet, hat der Arbeitnehmer, *der seine Arbeitsleistung anbietet*, trotz des Arbeitsausfalls den vollen Vergütungsanspruch. Anspruch auf Kurzarbeitergeld besteht dann wegen des fehlenden Entgeltausfalls nicht.

Achtung: Im Zweifel muss der Mitarbeitende seine Arbeitsleistung ausdrücklich anbieten! Um unter Umständen nicht seinen Entgeltanspruch zu verlieren.

Vorsorglich sollte eine Dienstvereinbarung/individuelle Vereinbarung eine Regelung enthalten, nach der der Arbeitgeber das Kurzarbeitergeld zum Zeitpunkt der regulären Gehaltsläufe zahlt unabhängig davon ob und wann die Bundesagentur für Arbeit Kurzarbeitergeld bewilligt

Nach den §§ 95 ff. SGB III besteht Anspruch auf Kurzarbeitergeld, wenn ein erheblicher Arbeitsausfall mit Entgeltausfall vorliegt. Ein Arbeitsausfall ist erheblich, wenn er auf wirtschaftlichen Gründen oder einem unabwendbaren Ereignis beruht, er vorübergehend ist, er nicht vermeidbar ist und im jeweiligen Kalendermonat (Anspruchszeitraum) mindestens ein Drittel (bzw. während der Corona-Krise 10 Prozent) der in dem Betrieb beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer von einem Entgeltausfall von jeweils mehr als 10 Prozent ihres monatlichen Bruttoentgelts betroffen ist; der Entgeltausfall kann auch jeweils 100 Prozent des monatlichen Bruttoentgelts betragen.

Im öffentlichen Dienst/In der Kirche kommt das in Betracht, wenn der Ar-



Grafik © Pfaffmann

beitsausfall etwa auf einer behördlichen Maßnahme beruht – zu denken ist etwa an Betriebsschließungen zur Eindämmung des Coronavirus. Aktuelle Beispiele sind die Schließungen von Kindertagesstätten, Schulen, Bildungseinrichtungen und Tagungshotels.

Der Arbeitgeber muss zunächst jedoch alles tun, um Kurzarbeit zu vermeiden: Es dürfen keine anderen **Beschäftigungsmöglichkeiten** mehr vorhanden sein. Im Geltungsbereich des TV-EKBO sind daher z.B. Abordnungen und Zuweisungen in andere Bereiche zu prüfen. Zuvor noch nicht beantragter und gewährter Urlaub des letzten und des laufenden Jahres muss grundsätzlich vor der Kurzarbeit gewährt werden. Bereits genehmigter **Urlaub** muss jedoch nicht verschoben werden. Auch durch Arbeitszeitkonten eröffnete Spielräume sind zu nutzen. So geht der Abbau von Plusstunden aus Arbeitszeitkonten – in einem gesetzlich festgelegten Umfang – der Kurzarbeit vor. Auf den Aufbau negativer Arbeitszeitsalden vor Zahlung des Kurzarbeitergeldes wird in der Corona-Krise verzichtet.

Wichtig: Die Kurzarbeit knüpft an einen Arbeitsausfall an, dient demnach nicht der reinen Personalkostensenkung. Werden Zuwendungen nicht aufgrund Arbeitsausfalls anlässlich »Corona« gekürzt, bedarf es auch nicht der Anordnung von Kurzarbeit.

Darüber hinaus müssen die betrieblichen (mindestens ein Arbeitnehmer im Betrieb beschäftigt) und persönlichen Voraussetzungen (ungekündigt, über den

Zeitraum der Beantragung von Kurzarbeitergeld hinaus beschäftigt) für die Gewährung von für die Zahlung von Kurzarbeitergeld erfüllt sein und der Arbeitsausfall der Agentur für Arbeit angezeigt worden sein.

Neben dem durch den Arbeitsausfall ganz oder teilweise reduzierten Arbeitsentgelt, dem sogenannten »Kurzlohn«, erhält der betroffene Arbeitnehmer von der Bundesagentur für Arbeit bis zu 12 Monate **Kurzarbeitergeld** als Entgeltersatzleistung.

Das Kurzarbeitergeld beträgt 60 % (allgemeiner Leistungssatz) der Nettoentgeltdifferenz des Monats, in dem die Arbeit ausgefallen ist, also kurzgearbeitet wurde (Anspruchszeitraum). Einen erhöhten Leistungssatz von 67 % erhalten Arbeitnehmer unabhängig von ihrem Familienstand, auf deren Lohnsteuerkarte ein Kinderfreibetrag von mindestens 0,5 eingetragen ist (§ 105 und § 106 SGB III). Während der COVID-19-Pandemie werden ab dem vierten Monat 70 Prozent (77 Prozent mit Kinderfreibetrag) und ab dem siebten Monat 80 Prozent (87 Prozent mit Kinderfreibetrag) gezahlt. Diesen Betrag kann der Dienstgeber jedoch **aufstocken**. Eine durch den Arbeitgeber ggf. gezahlte Aufstockung des Kurzarbeitergeldes bis zu einer Höhe von 80 Prozent des Gehalts bleibt bis zum 31.12.2020 steuerfrei.

Die Nettoentgeltdifferenz entspricht dem Unterschiedsbetrag zwischen dem pauschalierten Nettoentgelt aus dem Sollentgelt (**gedeckt durch die Beitragsbemessungsgrenze**) und dem pauschalierten Nettoentgelt aus dem Istentgelt. Sollentgelt ist das Bruttoarbeitsentgelt, das der Arbeitnehmer ohne den Arbeitsausfall bei Zugrundelegung seiner regelmäßigen Arbeitszeit (ohne Mehrarbeit), erzielt hätte. Istentgelt ist das im Anspruchszeitraum tatsächlich erzielte Bruttoarbeitsentgelt des Arbeitnehmers zuzüglich aller ihm zustehenden Entgeltanteile. Einmalzahlungen, wie die Jahressonderzahlung, bleiben bei der Ermittlung sowohl des Soll- als auch des Istentgeltes unberücksichtigt.

Aufgrund der COVID-19-Pandemie wurde für die Zeit vom 1. Mai 2020 bis zum 31. Dezember 2020 die Möglichkeit geschaffen, ohne Kürzung des Kurzarbeitergeldes hinzuverdienen: Einkommen aus Nebentätigkeiten wird unter Umständen bis zur Erreichung von 100 % des ursprünglichen Gehaltes nicht angerechnet. Einkommen aus einer Nebentätigkeit, die bereits vor dem Bezug von Kurzarbeitergeld aufgenommen wurde, verringert die Höhe des Kurzarbeitergeldes nicht, soweit das daraus erzielte Einkommen nicht erweitert wird.

Sabine Assmann (Rechtsanwältin, Fachanwältin für Arbeitsrecht)



Bild © Wikimedia Commons (stanjourdan)

Gerechter in die Zukunft - mit oder ohne Grundeinkommen?

Aus dem »Publik Forum«, Nr. 9, vom 15. Mai 2020 – welches ich allen Kolleginnen und Kollegen mit seinen klaren, guten, fundierten Aussagen zur Sars Cov 2 / Covid 19 Pandemie dringend empfehle, welches aber auch zu spannenden Themen wie »60 Jahre Unabhängigkeit vieler afrikanischer Staaten«, »Natur als Bollwerk gegen Pandemien« oder »Solidarität statt Spekulation« sehr gut recherchiert hat – möchte ich ein Thema aufgreifen, welches wir als GKD vor einigen Jahren schon einmal offen zur Diskussion gestellt haben. Der ehemalige Chefredakteur Wolfgang Kessler hat zum Thema Grundeinkommen einige sehr bedenkenswerte Ideen vorgelegt. Ausgehend von Spanien, dass seinen Bürgerinnen und Bürgern mit einem lebenslangen »Grundeinkommen« von monatlich 1100 Euro für eine vierköpfige Familie aus der Corona – Krise helfen will (Idee der Wirtschaftsministerin Nadja Calmino, die Gesamtkosten pro Jahr sollen etwa 3,5 Milliarden Euro betragen), ist dies für Kessler kein Weg für Deutschland. Hier bekommen Beamte und sehr viele Angestellte, besonders im Öffentlichen Dienst, weiter ihr Gehalt. Dagegen sind Kulturschaffende, Solo-Selbständige, kinderreiche Familien, vor allem Alleinerziehende, viele Studierende, alle in Altersarmut steckenden Rentnerinnen und Rentner, sowie Hartz4-Empfänger*innen und andere Sozialleistung Beziehende extrem »gebeutelt«. Ein bedingungsloses Grundeinkommen würde die ungerechten Verhältnisse eher noch verstärken. So plädiert Kessler eher für ein jetzt notwendiges, bedingtes Grundeinkommen von 1200 Euro, befristet bis Juni 2021,

für alle Erwachsenen, die momentan kein Einkommen erzielen und nicht auf Kurzarbeit zurückgreifen können. Alle o.g. Sozialleistungen müssten auf diesen Wert aufgestockt werden. Eine Kindergrundsicherung von 450 Euro pro Kind wäre ebenfalls nötig, um allen besonders betroffenen Menschen in der Krise zu helfen.

Davon unabhängig bleibt es grundsätzlich die Frage, ob nicht im Zuge der gesellschaftlich unabdingbar auf uns zu kommenden Arbeitsumbrüche die Forderung eines Grundeinkommens dennoch wichtig bleibt. Nehmen wir nur den uns zwar als GKD wenig beschäftigenden, die Gesellschaft aber stark beeinflussenden Arbeitssektor Automobilindustrie. Unabhängig von grundsätzlichen Fragen zu einer völlig anderen Mobilitätsstruktur in 20 oder 30 Jahren oder der Frage nach den echten ökologischen Kosten eines E-Autos, wird die Herstellung eines Fahrzeugs mit sehr viel weniger Beschäftigten erfolgen. Die Lehren aus der Covid 19 Pandemie mit der extremen Verstärkung der Digitalkommunikation sind ein weiteres Beispiel, wie sich die Arbeitswelt rasant verändert. Wir werden rasch aus der klassischen 40 Stunden Woche im Büro oder den Werkhallen aussteigen. Individuelle Arbeitsmodelle, ob freiwillig oder teilweise erzwungen, werden zunehmen. Die »Work-Life Balance«, Wünsche nach Sabbaticals oder flexiblen Rentengestaltungen werden zunehmen. Mehr Gestaltungsmöglichkeiten bedeuten aber auch mehr Unsicherheiten. Die beiden Extreme, China einerseits, mit der totalen Kontrolle jedes Menschen im Sinne von George Orwells »1984« und die USA auf der anderen Seite, wo innerhalb kürzester Zeit viele Millionen Menschen ohne jedes Sicherungsnetz in das Elend der Arbeitslosigkeit fallen, zeigen einen für uns inakzeptablen Umgang mit Grundrechten von Menschen. Wir dürfen hier nie vergessen, was das Grundgesetz in den ersten 20 Artikeln an Grundrechtsartikeln festgelegt hat. Individuelle Freiheiten und soziale Sicherheiten müssen die zwei Seiten der zukünftigen Arbeitswelt sein. Der Zusammenhalt der Gesellschaft kann der erzwungene von »Sklaven« sein, die gehorchen, weil ihnen tagtäglich in Kreditpoints Zuckerbrot oder Peitsche droht (China). Er kann aber auch, wie die USA zeigen, gar nicht mehr vorhanden sein und von bestimmten Gruppen fast zu bürgerkriegsähnlichen Ausschreitungen führen. Wir brauchen eine Akzeptanz von Grundsicherheiten und sozialer Sicherheit, die jedem die Gewissheit gibt, niemals komplett abstürzen zu müssen. Dafür könnte, zusammengefasst aus Hartz4, Grundrente und anderen Sozialleistungen, ein bedingungsloses, zur Erprobung vielleicht bedingtes Grundeinkommen, auf welches alle einen Anspruch haben, beitragen

U. Marth,

mit Gedanken aus: Kessler, W., Gerechter in die Zukunft: Kann ein Grundeinkommen helfen?, Publik Forum Nr. 9 (15. Mai 2020), Oberursel:2020.

Aktuelles aus der Rechtsprechung

»Corona« hat auch vor den Gerichten nicht halt gemacht, so dass grundlegende Entscheidungen von Relevanz für das kirchliche Arbeitsrecht in den ersten fünf Monaten nicht veröffentlicht wurden. Auf zwei Entscheidungen ist jedoch hinzuweisen.

Der Kirchengerichtshof hatte über den Streit zu entscheiden, ob die antragstellende Vertrauensperson der Schwerbehinderten vor der Erteilung einer Abmahnung an eine Mitarbeiterin durch den Dienstgeber unterrichtet und angehört werden musste. Anwendbar war § 52 Absatz 2 MVG-K (Fassung bis 31.12.2019).

Der KGH (KGH.EKD, Beschluss vom 17. Februar 2020 – II-0124/40-2019 –, Rn. 18) hat festgestellt, dass die Erteilung einer Abmahnung eine »Angelegenheit« im Sinne der Norm ist. »Angelegenheiten« im Sinne von § 52 Absatz 2 MVG-K seien unter anderem die Erteilung einer Abmahnung (BAG 17. August 2010 - 9 ABR 83/09 - Rz 14). Eine Abmahnung »berührt« auch den Schwerbehinderten, dem sie erteilt wird. »Berühren« ist mit »Betreffen« gleichzusetzen (BAG a.a.O.). Eine Abmahnung betrifft das Arbeitsverhältnis des schwerbehinderten Menschen, weil sie ein Fehlverhalten beschreibt, für den Wiederholungsfall Konsequenzen für das Arbeitsverhältnis ankündigt (Warnfunktion) und damit den Bestand des Arbeitsverhältnisses gefährdet. Damit ist nach den tatbestandlichen Voraussetzungen der Norm jede Abmahnung eine Angelegenheit, die den einzelnen schwerbehinderten Menschen im Sinne von § 52 Absatz 2 MVG-K berührt

Diese Entscheidung dürfte auch auf die in der im Bereich der EKBO und des DWBO geltenden Regelungen des MVG.EKD übertragbar sein, da § 52 Abs. 2 MVG-K inhaltlich § 178 Abs. 2 SGB IX entspricht und § 51 Abs. 1 MVG.EKD u.a. auf diese Norm verweist.

Noch im letzten Jahr hatte der KGH erneut zu entscheiden, ob eine Entscheidung des erstinstanzlichen Kirchengerichts, nach der aus Sicht der MAV nicht anonymisierte Bruttolohnlisten vorzulegen waren mit der Vorlage anonymisierter Bruttolohnlisten hinreichend Rechnung getragen wurde. Erneut hat der KGH entschieden, festgestellt, dass der MAV das Recht zusteht auf Bruttolohnlisten unter namentlicher Nennung der Mitarbeitenden und hat erneut darauf hingewiesen, dass Datenschutzgründe einer namentlichen Benennung nicht entgegenstünden. Dies ergäbe sich aus der der dem Prozessbevollmächtigten der Beschwerdeführerin bekannten Nichtannahmeentscheidung des KGH.EKD-II-0124/6-2018 vom 19. Juni 2018, auf welche Bezug genommen wird – und im Übrigen aus der sinngemäß auch auf die Verpflichtung nach § 34 Absatz 3 Satz 1 MVG-EKD anzuwendende Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zu § 80 Absatz 2 Be-

trVG (zuletzt der Beschluss vom 7. Mai 2019 - 1 ABR 53/17). Nach dieser Entscheidung ist der (nach § 80 Abs. 2 Satz 2 BetrVG auf einen Einblick beschränkte) Anspruch der Mitarbeitervertretung nicht auf anonymisierte Bruttoentgeltlisten beschränkt. Eine solche Beschränkung ergibt sich weder aus rechtlichen Wertungen, die dem Entgelttransparenzgesetz zugrunde liegen, noch gebieten datenschutzrechtliche Erwägungen, das Einsichtsrecht auf anonymisierte Bruttoentgeltlisten zu beschränken. (KGH.EKD, Beschluss vom 02. Oktober 2019 - II-0124/44-2019 -, Rn. 7, juris)

Sabine Assmann (Rechtsanwältin, Fachanwältin für Arbeitsrecht)

Entgelttabelle Tarifvertrag EKBO

Beträge in Euro – Gültig ab 1. Januar 2020

ab 1. Januar 2020						
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
EG 15	4.794,35	5.180,59	5.371,94	6.051,57	6.566,22	6.763,20
EG 14	4.340,78	4.692,32	4.962,86	5.371,94	5.998,76	6.178,72
EG 13	4.002,26	4.329,43	4.560,37	5.009,04	5.629,26	5.798,14
EG 12	3.607,11	3.880,76	4.421,81	4.896,88	5.510,50	5.675,81
EG 11	3.490,32	3.742,20	4.012,72	4.421,81	5.015,65	5.166,12
EG 10	3.367,04	3.612,23	3.880,76	4.151,27	4.665,96	4.805,94
EG 9b	2.997,21	3.227,32	3.374,65	3.781,78	4.124,89	4.248,65
EG 9a	2.997,21	3.227,32	3.276,44	3.374,65	3.781,78	3.895,24
EG 8	2.815,53	3.037,04	3.159,79	3.276,44	3.405,35	3.485,15
EG 7	2.646,84	2.862,50	3.024,75	3.147,52	3.245,75	3.331,67
EG 6	2.601,42	2.814,88	2.933,94	3.055,46	3.135,24	3.221,18
EG 5	2.497,60	2.707,73	2.826,79	2.939,89	3.030,89	3.092,28
EG 4	2.382,59	2.594,64	2.743,45	2.826,79	2.910,14	2.963,70
EG 3	2.351,55	2.558,91	2.618,44	2.713,68	2.791,07	2.856,55
EG 2	2.190,12	2.386,27	2.445,81	2.505,33	2.642,24	2.785,13
EG 1		1.987,44	2.017,18	2.052,90	2.088,63	2.177,92
Überleitungsgruppen 2020						
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
EG 2Ü	2.255,31	2.457,71	2.535,10	2.630,36	2.695,84	2.785,13
EG 15Ü	5.880,02	6.526,61	7.140,26	7.542,73	7.641,73	-
	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4a	Stufe 4b	Stufe 5	Stufe 6
EG 13Ü	4.329,43	4.560,37	4.962,86	5.371,94	5.998,76	6.178,72

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: Claus P. Wagener, E-Mail: wagener@gkd-berlin.de

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**

Haben Sie uns schon Ihre E-Mail-Adresse übermittelt?

- Sie erhalten von uns noch Sendungen per Briefpost?
- Bitte helfen Sie uns, Aufwand und Kosten zu reduzieren!
- Bitte helfen Sie uns, die Beiträge niedrig zu halten!
- Senden Sie uns einfach eine E-Mail an gs-bund@gkd-berlin.de. Danke!

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!