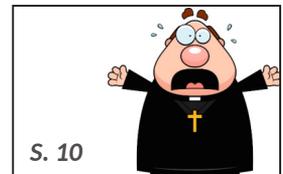


- Aus dem Tarifgeschehen
- Landessynode im Rückschritt
- Leser*innenbrief zum TV Kurzarbeit



Pfarrerbilder von der Herbsttagung 2020 der EKBO-Landessynode

Vorwort	3
Abkürzungen	4
TITEL Aus dem Tarifgeschehen	5
TITEL Leser*innenbrief zum TV Kurzarbeit	6
Tariferhöhung zum 1.1.2021 · Entgelttabellen · Beiträge	8
TITEL Landessynode im Rückschritt	10
Kirchliches Arbeitsrecht: Motor oder Bremse?	12
Bündnis für ein weltoffenes & tolerantes Berlin	14
Arbeitsrecht aktuell	15
Entgelttabellen TV-EKBO (1.1.2021)	18
Mitgliedsbeiträge LV BBSO (1.1.2021)	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. Sobald sich die Situation ändert, informieren wir Sie in den Mitteilungen und auf der GKD-Homepage.

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: beech13465 unter Verwendung einer Grafik © cthoman (www.fotosearch.de)

Die Druckvorlage für dieses Heft wurde ausschließlich mit freier Software erstellt





Liebe Kolleginnen und Kollegen,

dass sich die Dinge zum Besseren wenden, habe ich uns im August gewünscht. Das ist ein zeitloser Wunsch und damit er sich erfüllen kann, eine lebenslange Aufgabe. Ob man nun dazu neigt, eher die Schatten zu sehen als das Licht oder umgekehrt, ist individuell sehr unterschiedlich ausgeprägt.

Auch in unserer Arbeit wechselt Licht und Schatten. Während der Pandemie half die langjährig erprobte Tarifpartnerschaft in der EKBO, mit Besonnenheit einen Kurzarbeitstarifvertrag zu entwickeln und abzuschließen. Er kann nun dazu beitragen, in der zweiten Covid19-Infektions-Welle einen verlässlichen Rahmen zu bieten, besonders betroffene kirchliche Arbeitsbereiche und ihre Mitarbeitenden zu unterstützen. Lange verabredete Tarifgespräche konnten erfolgreich aufgenommen werden und zukünftige Entwicklungen in Blick genommen werden. Am 1. Januar 2021 wirkt sich der Tarifabschluss von Juni 2019 abermals positiv aus. Das Entgelt steigt diesmal um 1,29 Prozent.

Und immer wieder bringt juristisch kompetenter Rat und Begleitung Kolleginnen und Kollegen Licht in manch schwierige Arbeitssituationen. Dafür ist insbesondere unserer Rechtsanwältin Frau Assmann für ihr über ihre vertraglichen Verpflichtungen weit hinaus reichendes Engagement sehr herzlich zu danken.

Andererseits sind wir traurig, dass die Mitarbeitervertretungskultur in der EKD und leider auch in der EKBO nicht gerade ausgeprägt ist. Sie als Chance mit Vorbildcharakter zu begreifen und Römer 12,4ff endlich anzunehmen und umzusetzen, wird offenbar nicht von Vielen gesehen. Es gibt immer wieder Interessen-

gruppen, denen es wichtig ist, Hierarchien zu konstruieren. Leider geschieht das auch dort, wo schon seit Jahrzehnten kein Unterschied mehr bestand, weil die gleiche Arbeit am gleichen außerkirchlichen Ort getan wird. Der Ausschluss der Schulpfarrer*innen aus dem Mitarbeitervertretungsrecht bedeutet nun sogar einen Rückschritt, den wir nicht für möglich gehalten haben.

Wir als GKD versuchen trotzdem, Solidarität und Zusammenhalt in unserer Kirche zum Leuchten zu bringen. Möge es uns und Ihnen in diesem Jahr besonders gut gelingen, in den Weihnachtsbildern die entsprechenden Vorbilder zu erkennen, um daraus die Hoffnung, die Kreativität und die Kraft zu schöpfen, uns nicht unterkriegen zu lassen.

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	Landesverband
MAV	Mitarbeitervertretung
MVG	Mitarbeitervertretungsgesetz
UEK	Union Evangelischer Kirchen
vkm-D	Vereinigung kirchlicher Mitarbeiterverbände Deutschlands

Aus dem Tarifgeschehen - in die Zukunft schauen

Zum Tarifabschluss des TV-EKBO vom Juni 2019 gehörten auch eine Prozessvereinbarung, Tarifgespräche zu neuen Eingruppierungsregelungen im Abschnitt 7 für Mitarbeiter im gemeindepädagogischen Dienst und im Abschnitt 8 für Leiterinnen von Familienbildungsstätten aufzunehmen.

Im Abschnitt 8 ist zunächst nur die Fallgruppe 1 unter der EG 9b (»Leiterinnen von Familienbildungsstätten mit Fachhochschulausbildung«) im Blick. Ob bei dieser Gelegenheit auch Formulierungsanpassungen im Abschnitt 7 notwendig sind, wird in den Gesprächen zu prüfen sein. Hierzu konnte nun nach dem erfolgreichen Abschluss des Covid 19-Kurzarbeitertarif-TV-EKBO ein Gesprächsauftritt vereinbart werden und als Zoom-Konferenz mit einer Expertenrunde der Kirchenleitung und der GKD in vertrauensvoller Atmosphäre geführt werden.

Die GKD hatte die Notwendigkeit der Neuordnung des Abschnittes 8 bereits vor längerer Zeit in einem entsprechenden Artikel des GKD-Mitteilungsheftes veröffentlicht.

Nach allgemeiner Übereinstimmung ist der Begriff der »Familienbildungsstätte« in den Merkmalen des Abschnittes nicht mehr passend. Inhaltlich ist die Arbeit heute eher mit der eines Kreisbeauftragten als Beauftragter für die Familienbildung vergleichbar. Deshalb schlägt die GKD vor, die Fallgruppe 1 unter der EG 9b zu streichen. Zur Vorbereitung für die Vorlage in den Tarifkommissionen werden nun in einer weiteren kleinen gemeinsamen Gesprächsrunde entsprechend angepasste Formulierungen erarbeitet. Es besteht die begründete Hoffnung, anschließend zeitnahe Termine zur Tarifverhandlung zu finden.

Leider müssen sich die Kolleginnen und Kollegen der Fachgruppe Gemeindepädagogik noch etwas gedulden. Ihre Entwürfe und Begründungen liegen bereits gesprächsbereit vor. Der Verhandlungsrahmen ist hier allerdings deutlich umfangreicher und grundsätzlicher. Doch die jetzt im gegenseitigen Vertrauen geführten Gespräche ermutigen auch zu einem baldigen Verhandlungsbeginn zum Abschnitt 7.

Christian Hannasky (GKD-Bundesvorsitz)



Kurzarbeit: Leser*innen-Brief vom 3.12.2020 an die GKD

Sehr geehrter Herr Hannasky, liebe Mitglieder der Tarifkommission GKD,

ich muss mich heute vor Ende des Jahres doch einmal direkt an Sie wenden, um ihnen meinen Dank für Ihr Engagement in diesem Jahr, gerade auch für die Beschäftigten im Berliner Dom auszudrücken. Gerade die Dommitarbeiterinnen und -mitarbeiter können zumindest in diesem Jahr etwas beruhigter Weihnachten feiern als noch im Frühling und Sommer befürchtet. Sie haben mit der Kirchenleitung einen Kurzarbeitstarifvertrag beschlossen, der uns in zunehmend turbulenten Zeiten etwas Sicherheit bietet.

Die Covid-19-Pandemie hat den Berliner Dom in einer äußerst ungünstigen Umbruchzeit getroffen und seiner existenziellen Finanzierung durch Berlinbesucher beraubt. Das unfertige Leitungsteam, viele unbesetzte Stellen sowie die massive Uneinigkeit in den Leitungsgremien über das richtige Krisenmanagement führten zu Rücktritten bei Personalleitung, Geschäftsführung und schließlich im Domkirchenkollegium.

Die loyalen Mitarbeiter des Doms wurden mit undurchdachten Kurzarbeit-Einzelverträgen und mit »Prozessen zu Kostenreduktionen« verunsichert und unter Druck gesetzt. Erst die Aussicht auf einen Tarifvertrag im Sommer, brachte hier Zuversicht und etwas Ruhe.

Der nachgerückte und nicht zu beneidende Vorsitzende Herr Klages versucht nun das Spagat zwischen dem Druck der drei Prediger nach vollumfänglicher Erfüllung des Verkündigungsauftrages einerseits und einem rigorosen Sparkurs andererseits zu schaffen. Die UEK als aufsichtsführende Behörde hat jedoch unmissverständlich das Sparen diktiert. Bei Nichteinhaltung dieser Vorgaben droht die Nichtgenehmigung des Haushaltes für 2021 und die Drohung von Zwangsverwaltung.

Nun sind die meisten Beschäftigten mehr oder weniger in Kurzarbeit. Die drei Prediger sehen sich als »systemrelevant« und nehmen sich aus dem Sparkurs heraus. Ich bin sehr gespannt, wie das hier alles weitergehen wird und ob es tatsächlich irgendwann wieder wie vorher ist – ich glaube irgendwie nicht.

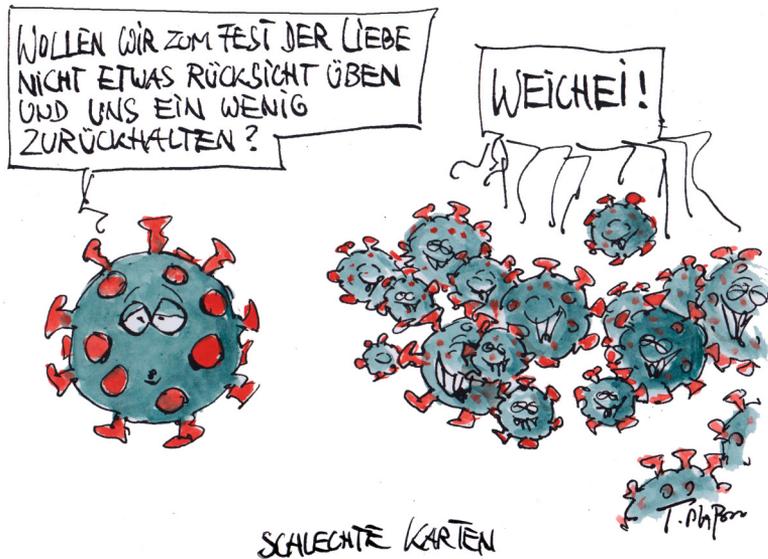
Aber zumindest fühlen sich die Angestellten jetzt erst mal sicher in dieser Zeit und das ist eine tolle Sache.

Nochmals herzliche Grüße an Euch alle im Team und gute Advents- und Weihnachtstage.

*[Dieser Brief erreichte uns kurz vor Drucklegung der Mitteilungen 4/2020. Der/die Absender*in ist Mitarbeiter*in im Dom und GKD-Mitglied. Sie/er hat in uns in schwierigen Verhandlungszeiten zwischen April und August die dringende Notwendigkeit zur Hilfe nahegelegt und uns zur argumentativen Seite gestanden. Ihr/sein Name ist in der Redaktion bekannt, wird aber aus Gründen des Quellenschutzes hier nicht veröffentlicht.]*

Hintergrundinformation des GKD-Redaktionsteams

Ursprünglich war bei dem »Tarifvertrag Kurzarbeit« nur an eine Laufzeit bis Ende 2020, maximal bis März 2021 gedacht, da die gesetzlichen Mindestanforderungen zur Aufstockung den Mitarbeitenden erhebliche Gehaltseinbußen beschert hätten. Der Vorschlag der Kirchenleitung, 100 Prozent Aufstockung und Laufzeit bis 31. Dezember 2021 fand deshalb die Zustimmung der GKD und GEW. Dieses Möglichkeit der sicheren, langen Laufzeit wurde aber von der Tariffkommission Verdi nicht akzeptiert. Verdi war nur bereit, einer Laufzeit des TV Kurzarbeit bis Ende Juni 2021 zuzustimmen. Um das Gesamtpaket nicht scheitern zu lassen, stimmten GEW und GKD zähneknirschend zu. Die Bundesregierung und der Bundestag haben wenige Tage später übrigens die Tarifvertragsregelungen für Kurzarbeit bis Ende 2021 verlängert. Wir denken nach wie vor, dass für ALLE Beteiligten die Laufzeit bis 31. Dezember 2021 Sicherheit und Stabilität gegeben hätte!



Grafiken © Pläßmann (gemeindebrief.de)

Tariferhöhung zum 1. Januar 2021

Zum 1. Januar 2021 tritt die dritte Stufe der Entgelterhöhungen, die sich aus dem Tarifabschluss vom 14. Juni 2019 ergeben, in Kraft. Die Laufzeit dieses 6. Entgeltanpassungstarifvertrages endet am 31.12.2021.

Die dynamischen Entgelte im TV-EKBO steigen in den Stufen 2 bis 6 (EG1 bis EG15) um 1,29%, in der Stufe 1 (EG 2 bis EG 15) aber mindestens aber um € 50.

Zweite Entgelt-Tabelle

Unsere Seite mit der Übersicht zu den Entgeltgruppen des Tarifvertrages (Seite 18 dieser Mitteilungen) bietet ab sofort eine zweite Tabelle mit den S-Entgeltgruppen für die MitarbeiterInnen im Sozial- und Erziehungsdienst, wie sie zum 1. Januar 2020 eingeführt wurden. Zum 1. Januar 2021 sind natürlich auch hier Entgelterhöhungen zu verzeichnen.

Alle MitarbeiterInnen im Sozial- und Erziehungsdienst sollten inzwischen in diese Tabelle übergeleitet worden sein. Eine ausführliche Erläuterung hierzu hatten wir in den Mitteilungen 1/2020 abgedruckt (»Manchmal steckt der ... im Detail«). Das Heft kann in der GKD-Geschäftsstelle nachbestellt oder auf der GKD-Homepage



www.ekd-berlin.de eingesehen werden (GKD-Mitteilungen → Aktueller Jahrgang).

Wer in welche Entgeltgruppe gehört, steht im TV-EKBO in der Entgeltordnung Teil III unter Ordnungsnummer 6. Zu finden auf www.kirchenrecht-ekbo.de oder bei Ihrer MAV. Gerne können Sie auch die GKD-Geschäftsstelle kontaktieren.

In eigener Sache: Anpassung der Mitgliedsbeiträge

Traditionell betragen die Mitgliedsbeiträge bei der GKD für die nach Tarifvertrag beschäftigten vier Promille der jeweiligen Entgeltgruppen in der Entwicklungsstufe 5. Nachdem die Beiträge seit 2016 trotz inzwischen zahlreicher Entgelterhöhungen nicht mehr angepasst worden waren, nahm der GKD-Vorstand die Einführung der neuen Tarifgruppe 9b im letzten Tarifanpassungsvertrag zum Anlass, die Beiträge zum 1.1.2021 an die tatsächlichen Entgelte anzupassen.

Gleichzeitig wurden die neuen S-Entgeltgruppen den Beitragstufen zugeordnet. Da die S-Entgeltgruppen nicht deckungsgleich zu den traditionellen Entgeltgruppen liegen, wurden sie in die jeweils niedrigere Beitragsstufe eingeordnet, da sonst für die betreffenden Mitglieder die Überführung in die S-Gruppen eine Beitragserhöhung nach sich gezogen hätte.

Der GKD-Vorstand

EKBO-Landessynode im Rückschritt

Der Präsident des Landesarbeitsgerichtes Niedersachsen Wilhelm Mestwerdt, Vorsitzender Richter am 2. Gericht der EKD, hat im Herbst des vergangenen Jahres in einem außergewöhnlich emotionalen Vortrag zur Revision des MVG, dieses grundsätzlich als ein Mitarbeitverhinderungsgesetz bezeichnet. Bislang hatten wir in der EKBO die Erfahrung gemacht, dass die Rechte der Mitbestimmung wenigstens nicht eingeschränkt oder behindert werden sollen.

Leider wurden wir bitter enttäuscht. Die Anpassung des MVG-Anwendungsgesetzes der EKBO wurde gleichzeitig genutzt, Schulpfarrer*innen, die im Religionsunterricht als Lehrkräfte arbeiten, nach Jahrzehnten bewährter Praxis vom Mitarbeitervertretungsgesetz auszuschließen und ihnen das Wahlrecht und die Wählbarkeit zur MAV zu entziehen. Die Abteilung 5 des Konsistoriums, zuständig für den Religionsunterricht, hatte die Streichung dieser demokratischen Grundrechte für diese Mitarbeitenden betrieben, u.a. mit der Begründung, das hätte keine Relevanz (Drucksache 16 der Landessynode 10/20). Ihre Gesamtmitarbeitervertretung hatte sie darüber nicht informiert. Selbst der Ausschuss für Bildung und Schule war nicht befasst worden. Doch auch die mit der Vorlage beschäftigten Landessynodalausschüsse sahen keine Notwendigkeit, die zuständige Gesamtmitarbeitervertretung zu befragen. Falsch behauptet wurde auf der Tagung, im öffentlichen Dienst hätten die Beamten ja auch keine Personalvertretung. Das Gegenteil ist jedoch in den öffentlichen Schulen der Fall, an denen auch die RU-Lehrkräfte eingesetzt sind: Ob verbeamtet oder angestellt, jede staatliche Lehrkraft wird vom Personalrat vertreten und kann gewählt werden. Analog war das so auch im MVG-Anwendungsgesetz der EKBO für die Schulpfarrer im Religionsunterricht geregelt.

Wenn die zuständige Abteilung 5 (Religionsunterricht) keine Relevanz für Schulpfarrer*innen an der Mitarbeitendenbeteiligung sieht, warum hat sie dann an allen Betroffenen vorbei ihren gesamten Einfluss für die Streichung dieser unbedeutenden Mitbeteiligung genutzt? Vordergründig wurde der besondere Status der Pfarrerschaft gegenüber der übrigen Mitarbeiterschaft herausgestellt, was an sich schon für das Selbstverständnis unserer Kirche und ihrer drohenden Herausforderungen im 21. Jahrhundert höchst zweifelhaft sein sollte. Konkret aber wird und soll durch die Spaltung der Mitarbeiterschaft die Mitarbeitervertretung für die Lehrkräfte im Religionsunterricht qualitativ und quantitativ (weniger Mitarbeitende = weniger Zeitausgleich für den MAV-Aufwand) geschwächt werden.

Wir danken daher allen Landessynodalvertreter*innen sehr herzlich, die sich



Foto © EKBO

Nur äußerlich auf der Höhe der Zeit: Virtuelle EKBO-Herbstsynode 2020

so kurzfristig der Belange der Personalvertretung GKD, der HMAV und der Gesamtmitarbeitervertretung der Religionslehrkräfte angenommen, ihnen zugehört und in der Synode unsere Anliegen gegen den Rückschritt zukunftsweisend vertreten haben. Wir danken insbesondere für die aufmunternden Worte, die GKD möge bitte nicht locker lassen, weiterhin eine Kultur der starken Mitarbeitendenbeteiligung in der EKBO einzufordern.

Christian Hannasky

Ergänzung zum Artikel »Die Humanisten vom HVD und der ›Dritte Weg‹ (GKD-Mitteilungen 3/2020)

Die in dem Artikel beschriebene Initiative des Humanistischen Verbandes, im Rahmen seines Bestrebens künftig als selbstständige Konfession aufzutreten, eine HVD-»Fachhochschule für Lehr- und Pflegekräfte« zu gründen, nimmt weiter Fahrt auf: Laut einem weiteren Artikel im Berliner Tagesspiegel vom 28.11.2020 (<https://www.tagesspiegel.de/wissen/aufgabe-fuer-ex-schulstaatssekretaer-mark-rackles-will-humanistische-hochschule-in-berlin-gruenden/26665804.html>) wurde Mark Rackles, bis April 2019 Staatssekretär in der Berliner Bildungsverwaltung, zum Gründungsbeauftragten ernannt. Wissenschaftsstaatssekretär Steffen Krach (SPD) und der SPD-Parteitag vom 14.11.2020 sicherten ihre Unterstützung zu.

Die anhaltenden Bestrebungen des HVD, aus seinem Tarifvertrag auszusteigen und den sog. »Dritten Weg« einzuschlagen, werden in dem o.g. Artikel nicht erwähnt.

Kirchliches Arbeitsrecht: Motor oder Bremse

Bericht von der Arbeitsrechtstagung der ZMV am 2. und 3. März 2020

Unter diesem Motto stand die Fachtagung der »ZMV – Zeitschrift für Mitarbeitervertretungen« im März 2020 kurz vor den Einschränkungen durch die Covid-19-Pandemie.

Mit gemischten Erwartungen bin ich als Gewerkschaftsvertreter nach Eichstätt/Bayern gefahren. Die Tagung begann mit mehreren Referaten im Plenum, die sich unter anderem um »Das notwendige Ende einer Kultur der Angst im kirchlichen Arbeitsrecht« und um »Flexible Arbeitszeitmodelle – Arbeitszeit- und arbeitschutzrechtliche Gestaltungsspielräume« befassten.

Das erste Referat bezog sich aus Sicht der katholischen Kirche auf die Loyalitätspflichten von kirchlichen MitarbeiterInnen. Referent war der Generalvikar Klaus Pfeffer vom Bistum Essen, also ein Arbeitgeber. Die Existenzängste von Mitarbeiterinnen in der evangelischen Kirche z.B. wegen geschiedener Ehe kommen kaum noch vor, weil das kein Kündigungsgrund im evangelischen Raum ist. Der Referent betonte, dass Hierarchieebenen überwunden werden müssten, damit die Wertschätzung aller MitarbeiterInnen auf allen Ebenen gewährleistet sei. Dieses Referat erhielt viel Applaus.

Nach einem halben Jahr »Lockdown« gilt diese Wertschätzung auch für den evangelischen Raum neu zu denken! Die Androhung von Kurzarbeit, betriebsbedingten Kündigungen, Arbeitsnachweisen im Homeoffice etc. erreichten kirchliche MitarbeiterInnen immer wieder und trieben sie in verzweifelte Situationen. Bestimmte Berufsgruppen traf dieses aber gar nicht, obwohl wochenlang die Gottesdienste an vielen Orten ausfielen.

Im zweiten Referat mit dem Thema »Arbeitszeitmodelle« forderte Professorin Katja Nebe von der Martin-Luther Universität Halle-Wittenberg mehr Regelungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern was die Flexibilisierung der Arbeitszeit angeht. Es müsse einen gesetzlichen Rahmen geben, den die Beteiligten auf Betriebsebene konkretisieren. Die letzten Monate hätten gezeigt, dass hier viel passiert sei, im Negativen als auch im Positiven. Homeoffice und viele andere Modelle wurden installiert.

Neben weiteren Referaten gab es traditionell Vertiefungsgruppen zu verschiedenen Themen. Eine Vertiefungsgruppe befasste sich mit dem Thema »Tarifverträge in der Diakonie«. Dr. Jens Lehmann, Vorstand der Diakonie Niedersachsen stellte den Tarifvertrag vor. Er nannte drei Gründe für das Zustandekommen:

- Keine Mitarbeit der Arbeitnehmer in der Arbeitsrechtlichen Kommission
- Die Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen hat das Arbeitsrechtsregelungsgesetz der EKD übernommen und somit den kirchengemäßen Tarifvertrag möglich gemacht.
- Die Gewerkschaft Ver.di war für einen Tarifvertrag bereit.
- In einem mehrstufigen Schlichtungsverfahren sollen Streiks ausgeschlossen werden.

Leider drehte sich die anschließende Diskussion hauptsächlich um das Thema Streik, über das Zustandekommen der unabhängigen Tarifkommissionen wurde nicht viel geredet. Die Verfechter des »Dritten Weges« mit seinen paritätisch besetzten Arbeitsrechtskommissionen sahen keinen Unterschied zum Tarifvertrag.

Als GKD-Vertreter sehe ich diesen sehr deutlich: Ohne Unabhängigkeit von Gewerkschaften gäbe es in Deutschland keine Lohnfortzahlung im Krankheitsfalle, bezahlte Überstunden etc. Das viele diakonische Einrichtungen keine MitarbeiterInnen finden, liegt nicht nur am Entgelt, sondern auch an den Rahmenbedingungen. Ein Tarifvertrag – auf Augenhöhe abgeschlossen – kann hier Hilfe und Motor sein.

In einer anderen Vertiefungsgruppe – »Organisations(un)fähigkeit kirchlicher MitarbeiterInnen« – hat sich der Kollege Hubert Baalman, Gewerkschaftssekretär der Kirchengewerkschaft Hamburg, um eine Situationsanalyse bemüht. Dabei wurden u.a. folgende Fragestellungen diskutiert:

- Sind kirchliche Beschäftigte noch daran interessiert, sich in Gewerkschaften zu engagieren?
- Genügt es zu übernehmen, was andere Gewerkschaften ausgehandelt haben?
- Sind kirchliche MitarbeiterInnen so frustriert, dass sie sich als politische und soziale Macht nicht mehr wahrnehmen?

Von den Anwesenden war nur rund ein Drittel in Verbänden und Gewerkschaften organisiert. Für mich erschreckend, dass so viele MitarbeitervertreterInnen nicht organisiert sind. In den letzten Wochen merken wir als GKD, dass sich wieder viele für die arbeitsrechtliche Vertretung durch eine Gewerkschaft interessieren. Vielleicht macht die schwierige Lage zur Zeit doch wieder den Einen oder die Andere auf den Weg sich in Gewerkschaften zu organisieren.

Die Abschlussdiskussion war für mich enttäuschend, da sie kaum von MitarbeiterInnen besetzt war. Ein Zitat aus dem Buch »Enzyklieren Laudato Si, Nr. 189«: »Wirtschaft muss dem Menschen dienen«, vorgetragen von Prof. Dr. Ulrich Barstow, hat für mich die Tagung dann doch noch rund gemacht. [Fortsetzung S. 14]



Bilder & Kollage © Bündnis



Bündnis für ein weltoffenes und tolerantes Berlin

Die GKD ist von Beginn an Mitglied des Bündnis für ein weltoffenes und tolerantes Berlin, weil wir es für wichtig erachten, auch als Gewerkschaft kirchlicher, diakonischer und caritativer MitarbeiterInnen uns für eine tolerante Gesellschaft einzusetzen und unser Gesicht zu zeigen.

Gerade in Berlin erleben wir als »Hauptstadt« den Brennpunkt für viele Demonstrationen von manchmal obskuren Veranstaltern. Die Hassreden vieler selbsternannter Schützer der Demokratie erschrecken uns doch sehr. Besonders bedrücken uns die Auftritte von Predigern und Menschen mit Kruzifixen, die Bibelzitate gegen Politiker und Wissenschaftler verwenden, um diese zu verunglimpfen. Versteckt in Verschwörungsgeschichten wird Antisemitismus propagiert und behauptet, das sei hoffähig / mainstream / allgemeine Überzeugung.

Das Bündnis zeigt sich deshalb an vielen Orten mit vielen anderen Bewegungen, um dem deutlich zu widersprechen. Auch 2021 wollen wir gemeinsam mit den anderen Bündnismitgliedern diesen intoleranten Menschen nicht die Straße überlassen und gemeinsam deutlich machen, wofür wir stehen. In diesen Zeiten der Pandemie ist das Internet eine wichtige Quelle: berlin-weltoffen.de. Hier sind auch Materialien und weitere Kontakte zu finden.

Peter Knoop

Fortsetzung von Seite 11

Denn kirchliches Arbeitsrecht dient nicht nur dem Betrieb, sondern auch den MitarbeiterInnen und ist damit Motor! Wenn aber Hierarchien immer wieder bremsen, kann der beste Motor nicht Leistung bringen.

Peter Knoop

Arbeitsrecht aktuell

1. Mitarbeitervertretungsrecht: Maßnahme zur Hebung der Arbeitsleistung

Der Kirchengerichtshof der EKD (KGH) hatte auch in diesem Jahr trotz »Corona« Arbeit. So beschäftigte er sich mit der Frage, wann der Mitbestimmungstatbestand des § 40 i MVG-EKD (Maßnahme zur Hebung der Arbeitsleistung) gegeben ist.

Der Dienstgeber hatte bei der Dienstplanaufstellung 80 Prozent der arbeitsvertraglich geschuldeten Arbeitszeit seiner Mitarbeitenden berücksichtigt. Diese Vorgabe beruhte auf der Annahme, dass aufgrund von Ausfallzeiten wegen Urlaub, Krankheit und Ähnlichem die durchschnittliche Abwesenheit bei 20 Prozent liegt. Tatsächlich ergaben sich durchschnittliche Abwesenheitszeiten von 23,5 Prozent, sodass der Dienstplan regelmäßig angepasst und Ausfälle kompensiert werden mussten. Daraufhin änderte der Dienstgeber die Vorgabe und trug diesem Umstand Rechnung und verplant seither durchschnittlich nur noch 76,5 Prozent der verfügbaren Arbeitszeit. Die Mitarbeitervertretung mahnte daraufhin die fehlende Mitbestimmung nach § 40 i MVG-EKD an.

Der KGH lehnte den Anspruch ab und stellte nochmals klar: Die Mitbestimmung nach § 40 i MVG-EKD (Hebung der Arbeitsleistung) wird ausgelöst, wenn die Maßnahme bewusst darauf abzielt, die Effektivität der Arbeit in der vorgegebenen Zeit qualitativ oder quantitativ zu fördern, d.h. die Güte oder Menge der zu leistenden Arbeit zu steigern (st. Rspr: KGH.EKD, 24. Mai 2011 - I-0124/S39-2010, BVerwG, 13. September 2012 - 6 PB 10/12).

Ausnahmsweise wird die Mitbestimmung auch bei Maßnahmen ausgelöst, die nicht unmittelbar auf die Hebung der Arbeitsleistungen abzielen, wenn die Hebung der Arbeitsleistung zwangsläufig und für die Betroffenen unausweichlich ist. Von einer solchen Unausweichlichkeit ist nach Auffassung des KGH dann nicht auszugehen, wenn eine Kompensation an anderer Stelle etwa in der Weise in Betracht kommt, dass eine Verringerung anderer Tätigkeiten oder eine Verminderung der Arbeitsgüte anheimgestellt werden. Dies kann – abhängig von den Gesamtumständen – auch stillschweigend geschehen, insbesondere dann, wenn den betroffenen Beschäftigten eine eigenverantwortliche Arbeitsgestaltung zugestanden ist.

Die Anweisung, bei der Erstellung der Dienstpläne nicht mehr 80 Prozent der Arbeitszeit der Mitarbeitenden zu verplanen sondern nur noch 76,5 Prozent, ist dann keine Maßnahme zur Hebung der Arbeitsleistung, wenn sie lediglich der bisherigen tatsächlichen Abwesenheitsquote Rechnung trägt. (vgl. KGH.EKD, Beschluss vom 03.08.2020 zum Az.: II-0124/58-2019)

2. Nachwahlen zur Mitarbeitervertretung in Zeiten der Pandemie

Der Rat der EKD hat am 09.10.2020 (Amtblatt, Seite 218) aus Anlass der Pandemie die Wahlordnung zum MVG geändert. Danach wird das vereinfachte Wahlverfahren aufgrund der Corona-Pandemie vorläufig bis zum 30. Juni 2021 außer Kraft gesetzt, sofern in Dienststellen mehr als 15 Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen tätig sind (§ 1 Abs. 1a).

Kann wegen der bestehenden Corona-Pandemie bis zum 30. Juni 2021 keine Mitarbeiterversammlung durchgeführt werden, wird der Wahlvorstand durch die amtierende Mitarbeitervertretung bestimmt. Besteht keine Mitarbeitervertretung, wird der Wahlvorstand von der Dienststellenleitung im Einvernehmen mit dem Gesamtausschuss der Gliedkirche bzw. des gliedkirchlichen Diakonischen Werks bestimmt (§ 2 Abs. 1b).

Klargestellt wurde: Wird die Wahl als Briefwahl durchgeführt, beginnt die Wahlhandlung mit dem Versand der Briefwahlunterlagen (§ 4 Abs. 2, Satz 4).

Die Wahlberechtigten können binnen drei Wochen nach Aushang oder der sonstigen Bekanntgabe des Wahlausschreibens einen Wahlvorschlag beim Wahlvorstand einreichen, der von mindestens drei Wahlberechtigten in Textform eingereicht werden muss; abweichend hiervon ist in Dienststellen und Einrichtungen mit weniger als 50 Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen die Unterschrift eines oder einer Wahlberechtigten ausreichend (§ 6 Abs. 1).

Der Wahlvorstand kann während der bestehenden Corona-Pandemie und der daraus resultierenden Einschränkungen bis zum 30. Juni 2021 bestimmen, ob und inwieweit eine Briefwahl durchgeführt wird. Dabei kann der Wahlvorstand entscheiden, dass die Wahl ausschließlich als Briefwahl durchgeführt wird (§ 9 Abs. 1b)

Im Wege der Briefwahl abgegebene Stimmen können nur berücksichtigt werden, wenn sie bis zum Abschluss der Stimmabgabe beim Wahlvorstand eingegangen sind.

Der Wahlvorstand sammelt die eingehenden Wahlbriefe und bewahrt sie bis zum Abschluss der Stimmabgabe gesondert auf. Er vermerkt die Stimmabgabe in der Liste der Wahlberechtigten, in der auch die Aushändigung des Wahlbriefes zu vermerken ist. Nach Abschluss der Stimmabgabe öffnet der Wahlvorstand alle bis dahin vorliegenden Wahlbriefumschläge, entnimmt ihnen die Wahlumschläge und legt diese in die Wahlurne.

Ein Wahlbrief ist ungültig, wenn er erst nach Abschluss der Stimmabgabe eingegangen ist. Ein ungültiger Wahlbrief ist ungeöffnet samt seinem Inhalt auszu-

sondern und zu den Wahlunterlagen zu nehmen (§ 9 Abs. 3 bis 5).

Nach Abschluss der Stimmabgabe stellt der Wahlvorstand unverzüglich fest, wie viele Stimmen auf die einzelnen Vorgeschlagenen entfallen sind und ermittelt ihre Reihenfolge nach der Stimmenzahl (§ 10 Abs. 1 S. 1).

Die Wahl der Vertrauensperson wird im Briefwahlverfahren durchgeführt. 2 Anstelle des Aushangs oder der sonstigen Bekanntgabe werden die Wahllisten den wahlberechtigten Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen vom Wahlvorstand übersandt (§ 15 Abs. 2 S. 1).

3. Jahressonderzahlung bei mehreren Arbeitsverträgen in einem Jahr

Das Landesarbeitsgericht hat sich mit der Frage der Höhe der Jahressonderzahlung nach § 20 Abs. 3 TV-L (= § 20 Abs. 3 TV-EKBO) auseinandergesetzt und festgestellt:

Bestehen in einem Kalenderjahr nacheinander mehrere Arbeitsverhältnisse desselben oder derselben Arbeitnehmer*in zu demselben oder derselben Arbeitgeber*in, bemisst sich die Jahressonderzahlung nach § 20 Absatz 3 TV-L auch dann ausschließlich nach dem am 1. Dezember des Jahres bestehenden Arbeitsverhältnis, wenn dieses zwar vor dem 1. September aber nach dem 1. Juli des Jahres begonnen hat (LArbG Berlin, Urteil v. 17.09.2020 Az.: 21 Sa 2169/19). Damit folgt es der Entscheidung des LArbG Hamm (Westfalen) vom 02.07.2020 zum Az.: 15 Sa 478/20. Das LArbG Berlin hat die Revision zugelassen, so dass abzuwarten bleibt, ob das Bundesarbeitsgericht angerufen wird und wie es ggf. entscheidet.

Vor diesem Hintergrund ist besondere Vorsicht geboten, wenn statt einer Verlängerung des Arbeitsvertrages ein neuer Arbeitsvertrag abgeschlossen wird. Zumindest sollte vereinbart werden, dass das »neue« Arbeitsverhältnis als Fortsetzung des alten Arbeitsverhältnisses gilt.

4. Vertrauensperson der Schwerbehinderten: Abmahnung

Der KGH hat sich mit der Aufgabe der Vertrauensperson der Schwerbehindertenvertretung auseinandergesetzt und festgestellt: Anders als die Mitarbeitervertretung ist die Vertrauensperson der Schwerbehinderten vor Erteilung einer Abmahnung an einen schwerbehinderten Menschen nach § 52 Absatz 2 MVG-K (§ 51 Abs. 3 MVG-EKD) zu unterrichten und vor einer Entscheidung zu hören. (vgl. KGH.EKD, Beschluss vom 17.02.2020 zum Az.: I-0124/40-2019)

Sabine Assmann, Rechtsanwältin (Fachanwältin für Arbeitsrecht)

Entgelttabellen TV-EKBO (1.1.2021)



6. Entgeltanpassungstarifvertrag vom 14. Juni 2019 (Laufzeit bis 31.12.2021)

3. Stufe der Entgelterhöhungen ab 1. Januar 2021

Entgelt- gruppe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
15	4.880,65	5.247,42	5.441,24	6.129,64	6.650,92	6.850,45
14	4.418,91	4.752,85	5.026,88	5.441,24	6.076,14	6.258,43
13	4.074,30	4.385,28	4.619,20	5.073,66	5.701,88	5.872,94
12	3.672,04	3.930,82	4.478,85	4.960,05	5.581,59	5.749,03
11	3.553,15	3.792,20	4.064,48	4.478,85	5.080,35	5.232,76
10	3.427,65	3.662,23	3.930,82	4.204,82	4.726,15	4.867,94
9b	3.051,16	3.277,32	3.424,65	3.831,78	4.178,10	4.303,46
9a	3.051,16	3.277,32	3.326,44	3.424,65	3.831,78	3.945,49
8	2.866,21	3.087,04	3.209,79	3.326,44	3.455,35	3.535,15
7	2.696,84	2.912,50	3.074,75	3.197,52	3.295,75	3.381,67
6	2.651,42	2.864,88	2.983,94	3.105,46	3.185,24	3.271,18
5	2.547,60	2.757,73	2.876,79	2.989,89	3.080,89	3.142,28
4	2.432,59	2.644,64	2.793,45	2.876,79	2.960,14	3.013,70
3	2.401,55	2.608,91	2.668,44	2.763,68	2.841,07	2.906,55
2	2.240,12	2.436,27	2.495,81	2.555,33	2.692,24	2.835,13
1	Je 4 Jahre	2.037,44	2.067,18	2.102,90	2.138,63	2.227,92
S 18	4.017,29	4.139,43	4.673,58	5.074,15	5.675,05	6.042,24
S 17	3.649,09	3.972,52	4.406,48	4.673,58	5.207,67	5.521,48
S 16	3.562,72	3.885,75	4.179,49	4.540,02	4.940,62	5.180,97
S 15	3.429,85	3.738,83	4.005,93	4.313,04	4.807,09	5.020,72
S 14	3.411,83	3.700,49	3.997,29	4.299,20	4.633,05	4.866,71
S 13	3.354,04	3.607,46	3.939,14	4.206,18	4.540,02	4.706,93
S 12	3.307,98	3.597,24	3.915,26	4.195,67	4.542,87	4.689,76
S 11b	3.222,22	3.546,08	3.715,69	4.142,98	4.476,83	4.677,12
S 11a	3.156,01	3.477,83	3.646,35	4.072,68	4.406,48	4.606,79
S 9	2.930,78	3.209,16	3.464,95	3.837,03	4.185,85	4.453,29
S 8b	2.930,78	3.209,16	3.464,95	3.837,03	4.185,85	4.453,29
S 8a	2.889,05	3.139,39	3.360,31	3.569,61	3.773,07	3.985,28
S 7	2.819,68	3.056,50	3.263,94	3.471,33	3.626,92	3.859,03
S 4	2.669,59	2.920,36	3.101,88	3.225,03	3.341,72	3.523,48
S 3	2.497,32	2.747,95	2.922,31	3.082,42	3.155,67	3.243,18
S 2	2.401,55	2.608,91	2.668,44	2.763,68	2.841,07	2.906,55

GKD-Mitgliedsbeiträge

Landesverband Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz

gültig ab 1. Januar 2021



für Beschäftigte mit Entgelten nach TV-EKBO (gem. Entgelten vom 1.1.2021)

Beschäftigte ohne Tarifbindung u. Sonstige Beschäftigte werden nach Entgelthöhe zugeordnet

Entgeltgruppe	Arbeitszeit bis 39,4 Std. (100%)		Arbeitszeit Bis 29,55 Std. (75%)		Arbeitszeit Bis 19,7 Std. (50%)		Entgeltgruppe
	Jahresbeitrag	Quartalsbeitrag	Jahresbeitrag	Quartalsbeitrag	Jahresbeitrag	Quartalsbeitrag	
15	319,24 €	79,81 €	239,43 €	59,86 €	159,62 €	39,91 €	
14	291,65 €	72,91 €	218,74 €	54,69 €	145,83 €	36,46 €	
13	273,69 €	68,42 €	205,27 €	51,32 €	136,85 €	34,21 €	
12	267,92 €	66,98 €	200,94 €	50,23 €	133,96 €	33,49 €	S 18
11	243,86 €	60,96 €	182,89 €	45,72 €	121,93 €	30,48 €	S 17
10	226,86 €	56,71 €	170,14 €	42,54 €	113,43 €	28,36 €	S 15–16
9b	200,55 €	50,14 €	150,41 €	37,60 €	100,27 €	25,07 €	S 8b–14
9a	183,93 €	45,98 €	137,94 €	34,49 €	91,96 €	22,99 €	
8	165,86 €	41,46 €	124,39 €	31,10 €	82,93 €	20,73 €	S 7–8a
7	158,20 €	39,55 €	118,65 €	29,66 €	79,10 €	19,77 €	S4
6	152,89 €	38,22 €	114,67 €	28,67 €	76,45 €	19,11 €	
5	147,88 €	36,97 €	110,91 €	27,73 €	73,94 €	18,49 €	S 3
4	142,09 €	35,52 €	106,57 €	26,64 €	71,04 €	17,76 €	
3	136,37 €	34,09 €	102,28 €	25,57 €	68,19 €	17,05 €	S 2
2	129,23 €	32,31 €	96,92 €	24,23 €	64,61 €	16,15 €	
1	102,65 €	25,66 €	76,99 €	19,25 €	51,33 €	12,83 €	

Der Jahresbeitrag 100% beträgt 0,4% des Entgelts der jeweiligen Entgeltgruppe in Entwicklungsstufe 5.

für Arbeitslose, Auszubildende, Elternzeitler, geringfügig Beschäftigte, Ruheständler

Monatliches Einkommen (Brutto)	Jahresbeitrag	Quartalsbeitrag	Monatsbeitrag
bis 500,- €	18,00 €	4,50 €	1,50 €
bis 750,- €	30,00 €	7,50 €	2,50 €
bis 1000,- €	36,00 €	9,00 €	3,00 €
über 1000,- €	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!

Eintrittserklärung zur Gewerkschaft Kirche und Diakonie



Beitritt ab:

Name:

Vorname: geb.:

Fon: dienstl. | priv.

E-Mail:

Anschrift:

Beschäftigt als:

Dienststelle:

Kirchenkreis:

Vergütung

TV-EKBO Entgeltgruppe: Beschäftigungsumfang: bis 50% | bis 75% | bis 100%

Beschäftigt ohne Tarifbindung | arbeitslos | in Ausbildung | in Elternzeit | geringfügig beschäftigt | im Ruhestand mit einem monatlichen Einkommen (brutto, ohne Zulagen)

bis € 500,00 | bis € 750,00 | bis € 1000,00 | über € 1000,00

Datenschutz

Ich erkläre mich gemäß § 4a Abs. 1 und 3 BDSG einverstanden, dass meine mein Beschäftigungs- und Mitgliedschaftsverhältnis betreffenden Daten im Rahmen der Zweckbestimmung meiner Gewerkschaftsmitgliedschaft von der GKD elektronisch verarbeitet und genutzt werden.

SEPA-Lastschriftmandat

Gewerkschaft Kirche und Diakonie (GKD), Rathausstraße 72, 12105 Berlin

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

Ich bevollmächtige die GKD, den satzungsgemäßen Beitrag bis auf Widerruf im Lastschrifteinzugsverfahren von meinem Konto einzuziehen. Zugleich weise ich mein Kreditinstitut an, die von der GKD auf mein Konto gezogenen Lastschriften einzulösen.

Mein Mitgliedsbeitrag soll eingezogen werden: jährlich | halbjährlich | vierteljährlich

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.

Kontoinhaber*in (Vorname & Name):

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: N.N.

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.N.

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!