GKD
Gewerkschaft
Kirche & Diakonie

70 Jahre

MITTEILUNGEN

4 • 2021

Evangelische Partnerhilfe •
Berliner Bündnis für Weltoffenheit & Toleranz •
Berichte Gewerkschaftstag & Verbandstag BBsO 2021 •

GKD-Mitteilungen 4/2021

Vorwort 3
Termine | Abkürzungen 4
MAV-Wahlen 2022 5
Bericht vom GKD-Gewerkschaftstag (Bund) 6
Bericht vom GKD-Landesverbandstag BBsO 8
Bericht vom GKD-Landesverbandstag Meck-Pomm 9
Evangelische Familienbildung: Neue Entgeltordnung 10
Bericht aus der EZVK 12
Evangelische Partnerhilfe: Mitgliederversammlung 14
Berliner Bündnis für Offenheit & Toleranz 16
Arbeitsrecht aktuell 17
MAV-Fortbildungen 2022: Wahlen 21
Entgelttabellen TV-EKBO (1.1.2021) 22
Mitgliedsbeiträge LV BBSO (1.1.2021) 23
Wer wir sind 24
Eintrittserklärung 25
Adressen & AnsprechpartnerInnen 26

Impressum

Herausgeber: *Christian Hannasky, Uwe Marth im Auftrag des Bundesvorstandes*
Redaktion: *Christian Hannsky, Uwe Marth*
Verlag: *Gewerkschaft Kirche & Diakonie Landesverband BBsO*
Anschrift: *Rathausstraße 72, 12105 Berlin; Fon: (030) 705 40 69; E-Mail: gs-bbso@gkd-berlin.de*
Layout: *Claus P. Wagener (Berlin)*
Druck: *Gemeindebriefdruckerei (Groß-Oesingen)*
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.

41. Jahrgang

Titelbild: *Foto©Wagener | Grafiken: Pixabay (CC0 1.0)| Collage©Wagener*

Die Druckvorlage für dieses Heft wurde ausschließlich mit freier Software erstellt

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

Leser:innenbriefe gerne an: *briefe-an-die-mitteilungen@gkd-berlin.de !*

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

ohne ehrenamtliches Engagement würde unsere Gesellschaft nicht funktionieren. Auch die Arbeit der GKD lebt davon, dass sich Mitarbeitende in Kirche und Diakonie neben ihrer hauptamtlichen Tätigkeit ehrenamtlich in ihrer Freizeit engagieren. Nach dem Motto »Viele erreichen Vieles« werden immer wieder Kolleginnen und Kollegen gebraucht, die bereit sind, sich in der GKD zu engagieren – von der Mitgliedschaft angefangen, über die Bereitschaft, Mitteilungshefte zu verteilen, Infobretter in den Dienststellen zu pflegen, als Mitarbeiterverter:in tätig zu werden, sich in den GKD-Fachgruppen, der Tarifkommission, im Büro oder im Vorstand einzubringen.

Trotz Ehrenamt arbeiten wir aber nicht umsonst. Wir wollen ganz konkrete Ziele erreichen, wie sichere Arbeitsverhältnisse mit auskömmlichen Entgelten. Gewerkschaftsarbeit, auch in der Kirche, stärkt die Zivilgesellschaft und damit die menschenrechtlichen und arbeitsrechtlichen Grundsätze unserer Demokratie. Dafür braucht es verlässliche Strukturen, wie Tarifverträge und Mitarbeitervertretungen. Hier können soziale Verantwortung mit Rücksicht auf die Bedürfnisse der Arbeitnehmerinnen und unternehmerische Entscheidungen miteinander in eine »win-win-Situation« gebracht werden. Denn einerseits erfordert die Arbeitswelt mehr denn je Flexibilität, andererseits brauchen Beschäftigte für ihre Familie stabile Perspektiven.

Anfang 2022 werden auch in der EKBO wieder Tarifverhandlungen zum Entgelt geführt werden. Die Vereinbarungen von 2019 sind abgelaufen und fristgerecht gekündigt worden und ein erster Termin im Januar ist bereits abgesprochen. Wieder wird es auf Ehrenamtliche ankommen, die sich die Zeit nehmen und den Sachverstand erarbeiten, für ihre Kolleginnen und Kollegen Entgelte zu verhandeln, die die steigenden Lebenshaltungskosten ausgleichen und zudem Puffer für die Zukunft ermöglichen.

Auch die Amtszeit der Mitarbeitervertretungen endet 2022. Sie müssen bis Mai neu gewählt werden. Scheuen Sie sich nicht, sich zur Wahl zu stellen. Verantwortung zu übernehmen, wird mit mehr Einblick in Entscheidungsstrukturen und der Anerkennung nicht nur durch die Mitarbeitenden belohnt. Ihre GKD-Kolleginnen und Kollegen unterstützten Sie dabei und laden Sie ein, von den entsprechenden Informations- und Fortbildungsangeboten regen Gebrauch zu machen.

Eine gesegnete Zeit wünscht Ihnen

Ihr Christian Hannasky (Bundesvorsitz)

Termine

MAV Wahl-Schulungen (vgl. S. 21)

Mi. 19.01.2021, 09:30–16:30 Uhr
Mi. 09.02.2021, 09:30–16:30 Uhr
Fr. 11.02.2021, 09:30–16:30 Uhr

Anmeldungen unter www.gkd-berlin.de

Abkürzungen

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

MAV-Wahlen 2022

Januar–April

Liebe GKD-Mitglieder – kandidiert bei den kommenden Wahlen für die Mitarbeiter*innen-Vertretungen!

Bereits jetzt beginnen die Vorbereitungen für die MAV-Wahlen von Januar bis spätestens April 2022.

Die Mitarbeit in den Personalvertretungen bildet den dringend notwendigen Kitt auch im kirchlichen und diakonischen Dienst zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern. Sie ist aktiver kirchengemäßer Dienst am Menschen. **Deshalb bitten wir insbesondere unsere Mitglieder der GKD für die MAV-Arbeit in ihrem Arbeitsbereich zu kandidieren.**

Wir lassen Sie dabei nicht allein!

- Wir vermitteln Ihnen die dringend notwendigen Kompetenzen.
- Lassen Sie sich von Ihrer Gewerkschaft zu Rechten und Pflichten im Arbeitsrecht und im Mitarbeitervertretungsrecht (MVG) umfassend und fundiert fortbilden.
- Zusammen mit unserer Rechtsanwältin Frau Assmann bieten wir neben der Rechtsberatung für Einzelmitglieder und MAVen auch in der kommenden Amtszeit regelmäßige Fortbildungen zum kirchlichen Arbeitsrecht für Anfänger und Fortgeschrittene an.

Machen Sie davon gerne regen Gebrauch!

Im Januar und Februar 2022 bieten wir Fortbildungen zum Thema **»MAV-Wahlen«** an (siehe Seite 21). Die Angebote und Termine für eine **»Einführung in die MAV-Arbeit«** finden Sie in den Mitteilungen 1/2022 und unter www.gkd-berlin.de.

Mitglied in der MAV und nicht in der Gewerkschaft? Verwenden Sie das Eintrittsformular unter www.gkd-berlin.de und nutzen Sie unsere Angebote für Ihre persönliche Fortbildung und Beratung!

Bericht: Gewerkschaftstag GKD Bunderverbandes

1. Oktober 2021, 12:00 bis 15:00 Uhr

Am 1. Oktober 2021 fand nun endlich, nach einjähriger Verzögerung, der Gewerkschaftstag der GKD für den Bundesverband statt, allerdings in Online-Form. Dank der hervorragenden Vorbereitung durch Claus P. Wagener, der mit Probeläufen, Übungen und Strukturierungen auch die notwendigen Möglichkeiten geheimer Abstimmungen – wichtig, da Wahlen zu Vorstand und Kassenprüfern abzuhalten waren – vorbereitet hatte, konnte die Veranstaltung zielorientiert und im wesentlichen mit positiven Ergebnissen abgehalten werden.

Nach den üblichen Regularien, wie u. a. der Feststellung der Stimmberechtigten und der Wahl des Präsidiums, wurde der Bericht des Bundesvorsitzenden zur Kenntnis genommen. In der Aussprache war für die Delegierten ein wichtiger Punkt die Frage nach der Mitgliederentwicklung. Hier stellen wir einen grundsätzlich gesellschaftlichen Trend fast aller Organisationen, Parteien und Vereine, von der Kirche selber ganz zu schweigen, fest. Die Zahl der Austritte liegt leider auch in der GKD ein Viertel höher als die Zahl der Eintritte. Über 90% der Austretenden verlassen die GKD entweder, weil sie mittlerweile aus dem Berufsleben ausgeschieden sind (und nur noch geringe Beiträge zahlen) oder auch durch Tod. Die eintretenden Neumitglieder kompensieren bisher durch gute Einkommen mit höheren Mitgliedsbeiträgen den zahlenmäßigen Verlust. Traurig, dass es uns trotz regelmäßiger Teilnahme an den Mitgliedsversammlungen der Arbeitsgemeinschaft Diakonischer Mitarbeitervertretungen (AGMV) und dem Versand unserer Mitteilungen an alle MAVen nicht gelingt, die Mitarbeitenden in der Diakonie zur Wahrnehmung ihrer eigenen Interesse in einer stärkeren Gewerkschaft zu bewegen. Nach unserer Einschätzung ist dort ein Gefühl prägend unter dem Motto »da kann man eben nichts machen.« »Doch!«, so rufen wir seit 18 Jahren in die AGMV. Die Organisation in einer Gewerkschaft hilft. Ohne den hohen Grad an Gewerkschafts-Mitgliedschaft in der verfassten Kirche EKBO gäbe es auch dort keinen Tarifvertrag.

Ein ganz wichtiger Punkt der Tagesordnung war die Entlastung des Vorstandes für mehrere Geschäftsjahre. Die große Fleißarbeit der Kassenprüferin Monika Frenzel und des Kassenprüfers Klaus Will, die mehrfach anreisen mussten, führte dazu, dass endlich der Vorstand für die Jahre 2017, 2018 und 2019 entlastet werden konnte. Für 2020 konnten die Kassenprüfer jedoch, da bei der Abrechnung der GKD-Präsentation auf dem letzten Kirchentag noch Unklarheiten bestanden, abschließend eine Entlastung nicht empfehlen. Dies soll baldmöglichst im Jahr 2022 beim nächsten Gewerkschaftstag nachgeholt werden. Für die Jahre 2020 und 2021 wurden zudem die Haushaltspläne verabschiedet, was coronabedingt erst jetzt möglich war.

Ein weiter wichtiger Punkt war die Verabschiedung unserer neuformulierten Satzung, die in Zusammenarbeit mit unserer Justitiarin Frau RA Assmann in einem längeren Prozess des Nachdenkens erarbeitet wurde. Die zu verändernden Punkte wurden noch einmal einzeln vom Schriftführer vorgestellt und die Satzung dann einstimmig verabschiedet.

Die Neuwahl des Vorstandes wurde einzeln, geheim und DSGVO-gerecht durchgeführt mit dem POLYAS-System, welches von Claus P. Wagener eingerichtet worden war. Zum Bundesvorsitzenden wurde Christian Hannasky, zu den beiden stellvertretenden Vorsitzenden Gerlinde Uffrecht und Bernd Hartmut Hellmann gewählt. Zum Schriftführer wurde Uwe Marth gewählt. Aus dem Vorstand ausgeschieden ist der bisherige Schatzmeister Peter Knoop. Hier muss es beim nächsten Gewerkschaftstag eine Nachwahl geben.

Die bisherige Kassenprüferin Monika Frenzel und Kassenprüfer Klaus Will stellten sich dankenswerterweise wieder zur Wahl, nicht ohne noch Anmerkungen zu einer vereinfachten Kassenführung zu machen. Beide wurden einstimmig gewählt. Sehr erfreulich, dass sich mit dem HMAV Vorsitzendem Christian Reiss auch ein Stellvertreter Verfügung stellte. Er wurde einstimmig gewählt.

Zum TOP »Evangelische Partnerhilfe« gibt es in diesen Mitteilungen einen eigenen Bericht. Bei den zukünftigen Terminen ragte die Bitte um Beteiligung am Evangelischen Kirchentag in Nürnberg vom 7. bis 11. Juni 2023 heraus.

Uwe Marth

Bericht: Verbandstag des GKD Landesverbands Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz

1. Oktober 2021 von 16:00 Uhr bis 18:00 Uhr

Auch der Verbandstag des LV BBsO fand pandemiebedingt online statt. Die anstehenden Abstimmungen und Wahlen wurden auch hier DSGVO-gerecht mit dem Online-Wahlsystem von POLYAS durchgeführt. Ordnungsgemäß eingeladen hatten wir mit einer umfangreichen, die Verzögerungen durch die nun schon zwei Jahre währenden Auswirkungen der Pandemie berücksichtigenden Tagesordnung.

Nach Erfüllung der formalen Regularien stellte der Vorsitzende Christian Hannasky ausführlich die Arbeit des Landesvorstandes vor. Dabei ging er besonders auf die Tarifvereinbarungen, die im Laufe der letzten Jahre nötig wurden, ein. Besonderes Gewicht nahmen dabei Verhandlungen zum Abschluss des Tarifvertrages »Kurzarbeit« ein. Dieser Vertrag sicherte, auch mit seiner Verlängerung bis Ende 2021, den betroffenen Kolleginnen und Kollegen ein Gehalt von fast 100% und ist damit in der tarifpolitischen Landschaft fast einmalig. Weitere Gespräche zu diversen anderen Bereichen, Familienbildung, Gemeindepädagogik, sachgrundlose Befristung wurden endgültig oder weitgehend bearbeitet, andere werden auch in die anstehenden Tarifverhandlungen 2022 mitgenommen. Der Vorsitzende erwähnte hier besonders, dass die betroffenen Fachgruppen mit ihrer Expertise unbedingt nötig sind, um sachbezogen und erfolgreich die Berufsinteressen durchsetzen zu können. Diese Arbeit kann ein ehrenamtlich tätiger Vorstand nicht leisten. Die Berichte der Fachgruppen bestätigten diese Sicht. So beschäftigt z.B. die angedachte Neuordnung der Verwaltungsstruktur des Religionsunterrichts die Fachgruppe RU seit Bekanntgabe der Pläne intensiv.

Dann stellten die Kassenprüferinnen Thekla Gutschow und Christa Hampicke ihre Kassenprüfungsberichte für für die Jahre 2019 und 2020 für getrennte Abstimmungen vor. Sie bemerkten dabei zum wiederholten Male an, doch bitte in Zukunft die Arbeit durch ein standartisiertes Kassen-Buchungsprogramm zu vereinfachen! Für beide Jahre 2019 und 2020 konnten sie den Delegierten aber empfehlen dem Vorstand Entlastung zu erteilen.

Die pandemiebedingt nachträgliche Genehmigung der Haushaltspläne für 2020 und 2021 wurde erteilt.

Gemäß alter Satzung wurden die vier Posten des geschäftsführenden Vorstands in Einzelabstimmung wie folgt besetzt: Christian Hannasky (Vorsitz), Gerlinde Uffrecht (stellvertretende Vorsitzende), Peter Knoop (Schatzmeister), Uwe

Marth (Schriftführer). Als Beisitzer des Vorstands für Öffentlichkeitsarbeit wurde Claus P. Wagener gewählt. Die beiden bisherigen Kassenprüferinnen Th. Gutschow und Chr. Hampicke stellten sich dankenswerter Weise noch einmal zur Wahl und wurden gewählt.

Die neu formulierte Satzung für den Landesverband GKD BBsO wurde auf Grund noch vorhandener Mängel und weiteren Verbesserungsbedarfes nicht diskutiert.

Der nächste Verbandstag soll zeitig im Frühjahr 2022 stattfinden und die Satzung sowie den Haushaltsplan für 2022 und die Kassenprüfung für 2021 abschließen.

Uwe Marth

Bericht: Verbandstag des GKD Landesverbands Mecklenburg-Vorpommern

2. Oktober 2021

Endlich konnten wir unsere Kolleginnen und Kollegen wieder zu einem Verbandstag hier in Berlin einladen. Wir haben seit einigen Jahren Zeit und Ort so gewählt, dass die Fahrtzeit und Uhrzeit des Beginns ermöglicht, neben dem Besuch der GKD auch noch ein wenig Zeit für Aktivitäten in Berlin zu verbringen.

Neben dem allgemeinen Informationsaustausch geht es immer besonders um Personal- und Strukturentwicklungen in der Nordkirche, natürlich für den Bereich Mecklenburg und Vorpommern. Außerdem danken wir Frau RA Assmann, unserer Justitiarin, dass sie an diesem Tag, wie immer in den letzten Jahren, für direkte Rückfragen der anwesenden Kolleginnen und Kollegen zur Verfügung steht. Auch zwischen den Gewerkschaftstagen des LV stehen wir sehr gerne bei Problemlösungen, Anfragen oder Ideen zur Verfügung. Sollten einige Kollegen Zeit und Freude haben, direkt Infos in unseren Mitteilungen zu veröffentlichen, freuen wir uns über Zuschriften.

Wir erinnern hier noch einmal daran, dass bei Teilnahme eine Fahrtkostenabrechnung der Bahnfahrkarte oder der Kilometer PKW Fahrt möglich ist und im Büro beantragt werden kann. Dankbar sind wir dabei, wenn sich Fahrgemeinschaften bilden.

Uwe Marth

evangelische familien bildung berlin

Evangelischen Familienbildung

Änderungen in der Entgeltordnung für Mitarbeiter:innen in sonstigen kirchlichen Bildungseinrichtungen

Seit nunmehr drei Jahren, hat sich die GKD für eine Höhergruppierung der Leiter:innen der Evangelischen Familienbildung eingesetzt. Nach vielen Gesprächen, Sitzungen und intensiver Arbeit wurde dieses Ziel nun erreicht!

Die Vergütung der Angestellten in der Evangelischen Familienbildung ist im Tarifvertrag im Gruppenplan 8 verankert. In diesem sind z.B. auch die Mitarbeitenden des AKD eingruppiert. Der Gruppenplan 8 und damit die »Entgeltordnung für Mitarbeitende in sonstigen kirchlichen Bildungseinrichtungen« ist im Tarifvertrag in Anlage A, Teil III, Abschnitt 8 zum TV-EKBO zu finden (vgl. www.kirchenrecht-ekbo.de).

Für die Angestellten der Evangelischen Familienbildung hat es eine grundlegende Überarbeitung der im Tarifvertrag vorhandenen Struktur und inhaltlichen Auseinandersetzung bedurft. In vielen Teilschritten wurde sich an die Neuerung heran getastet, immer mit dem Blick auf die grundsätzliche Eingruppierungssystematik, die sich konsequent in der neuen Entgeltordnung durchzieht. Durch die Änderungen werden nun Fachkenntnisse, Abschlüsse, andere Qualifikationen und die entsprechende Tätigkeit der Mitarbeitenden mehr wertgeschätzt und an reale Gegebenheiten angepasst.

Ein großes Anliegen war ebenfalls die Umbenennung von »Leiter von Familienbildungsstätten« in »Beauftragte in der kreiskirchlichen Familienbildung«, da die Leiter:innen für den ganzen Kirchenkreis zuständig sind (nicht nur für eine Einrichtung) und sich die Aufgaben deutlich verändert haben.

»Die Novellierung des Abschnitts 8 war notwendig geworden, da sich seit der ursprünglichen Formulierung im Jahr 2013 vor allem die Arbeit der Mitarbeitenden in der Familienbildung und im AKD stark verändert hat. Strukturelle Ver-

änderungen haben dazu geführt, dass die Arbeit in der Familienbildung zunehmend dezentral durch kreiskirchliche Mitarbeitende ausgeführt wird. Es gibt so gut wie keine Bildungsstätten mehr vor Ort in den Gemeinden. Die Mitarbeitenden agieren von der Ebene des Kirchenkreises her. Sie entwickeln konzeptionell die Arbeit in den Kirchenkreisen. Sie erheben sozialräumliche Bedarfe, koordinieren und schulen freiberufliche Honorarkräfte, entwickeln und gestalten Netzwerke sowohl in kirchliche als auch staatliche Sozialräume, sie übernehmen die Verantwortung für die Öffentlichkeitsarbeit und Akquise von Fördermitteln. Die Mitarbeitenden in der Familienbildung sind verantwortlich für die fachlichen Standards und die kontinuierliche Qualitätsentwicklung dieser.« (Verena Zühlke [Referentin für Arbeitsrecht in der Abteilung 5 des Konsistoriums] im Brief vom 25. Juni 2021 an die Superintendenten und Verwaltungsämter, Ämter, Dienste und Werke)

Beauftragte in der kreiskirchlichen Familienbildung werden nun ab der Gruppe 9b (mit Berufs- oder Fachschulausbildung) bis zur Gruppe 13 (mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulausbildung [z.B. Master] und entsprechender Tätigkeit) eingruppiert.

Tipp: Für die Eingruppierung in Gruppe 12 wurden einige Protokollerklärungen hinzugefügt. In der Erklärung Nr. 3 werden Tätigkeitsmerkmale genannt, von denen EINIGE zutreffen müssen. Es sind Aufzählungen, die durch »oder« getrennt sind.

Seit dem 1. September 2021 ist nun die neue Entgeltordnung in Kraft. Wenn Mitarbeitende in der Familienbildung oder des AKD die Eingruppierung nach der neuen Vorlage wünschen, muss ein Antrag an den jeweiligen Arbeitgeber innerhalb einer Ausschlussfrist von 13 Monaten nach Inkrafttreten des neu verfassten Abschnitt 8 im Teil III gestellt werden. **Somit ergibt sich für die Ausschlussfrist der Antragstellung der 30. September 2022.** Wichtig dabei zu wissen ist, dass es keine Herabgruppierungen gibt, sodass eine Schlechterstellung ausgeschlossen ist. Der Tag der Antragsstellung gilt nicht als der Tag der Neuzuordnung in den Gruppenplan 8, sondern es gilt das Datum des Inkrafttretens, somit der 1. September 2021. Nach erfolgter Neueingruppierung wird das höhere Entgelt somit zurückgehend bis zum 1. September 2021 nachgezahlt.

Wir freuen uns sehr, diesen Meilenstein verankert zu haben und ermutigen alle, die im Gruppenplan 8 eingruppiert sind, sich mit der möglichen Höhergruppierung zu beschäftigen.

Christin Reuter

EZVK
EVANGELISCHE
ZUSATZVERSORGUNGSKASSE

Bericht aus der EZVK

Die EZVK (Evangelische Zusatzversorgungskasse) wurde 1967 gegründet, um den nichtbeamteten oder diesen gleichgestellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im kirchlich-diakonischen Dienst eine betriebliche Altersversorgung zu gewähren. An der EZVK beteiligt sind Arbeitgeber evangelischer Landeskirchen und der Diakonie (siehe Karte), wobei die Einrichtungen der Diakonie die deutlich größere Anzahl von Versicherten beschäftigen. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der EKBO im Gebiet der ehemaligen Evangelischen Kirche der schlesischen Oberlausitz werden übrigens nicht bei der EZVK, sondern bei der Kirchlichen Zusatzversorgungskasse Dortmund versichert.

Nach dem Wirtschaftsprüfungsbericht auf der letzten Verwaltungsratssitzung der EZVK am 28. Oktober 2021 steht die Kasse trotz der befürchteten Turbulenzen an den Finanzmärkten durch die Covid-19 Pandemie gut da und konnte ihre Deckungsrücklagen wie vorgesehen ausbauen. Diese Rücklage ist zwingend, um den Versicherten im Versicherungsfall ihre ihnen zustehenden Zahlungen zu gewährleisten.

Satzungsänderung §44

Auf derselben Sitzung wurden Satzungsänderungen beschlossen, von denen die Änderung im §44 den Eheversorgungsausgleich betrifft: Bisher erfolgte der Eheversorgungsausgleich zu einem bestehenden Anrecht in der Pflichtversicherung und in der freiwilligen Versicherung so, dass für die ausgleichsberechtigte Person ein Anrecht im aktuell für das Neugeschäft offenen Tarif der freiwilligen Versicherung errichtet wurde. Ab 2022 wird ein neuer Tarif in der freiwilligen Versicherung eingeführt, durch den bei dem beschriebenen Verfahren keine wertgleiche Teilung sichergestellt werden kann. Darum ist es sinnvoll, dass zukünftig Teilungen zum Eheversorgungsausgleich innerhalb der Pflichtversicherung erfolgen.

EZVKPlus: neuer Tarif ab 2022

Ab dem kommenden Jahr 2022 soll ein neuer Tarif in der freiwilligen Versicherung den aktuell gültigen Tarif 2017 ersetzen. Die entsprechenden neuen Allge-

meinen Versicherungsbedingungen müssen vor Inkrafttreten noch von der Versicherungsaufsicht genehmigt werden. Wesentliche Unterschiede zum aktuellen Tarif 2017 sind:

- abgesenkter Rechnungszins: 0,5% (Tarif 2017: 2,0%);
- geburtsjahrgangabhängige Altersfaktoren (Tarif 2017: statische Alterfaktoren für alle Jahrgänge): passendere Berücksichtigung des Langlebigkeitstrends;
- Absenkung des Halbwaisensatzes auf 20% (Tarif 2017: 40%);
- Kapitalwahloption bis zum Rentenbeginn (Tarif 2017: 9 bzw. 10 Monate vor Rentenbeginn).

EZVKGrund: Eigenbeteiligung

Die EZVKGrund ist die Pflichtversicherung, die für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter automatisch abgeschlossen wird. Der Arbeitgeber EKBO hatte bis Ende des Jahres 2017 den Beitragssatz als Vertragspartner der EZVK vollständig übernommen, seit 2018 werden die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die dem TV-EKBO unterliegen, an der Grundversicherung der EZVK (EZVK Grund), in der alle Beschäftigten automatisch versichert sind, beteiligt. Die Höhe dieser Eigenbeteiligung ist seitdem kontinuierlich von ca. 0,07% auf jetzt 0,43% gestiegen.

Erhöhte Hinzuverdienstgrenze für 2021

Auch im Jahr 2021 gilt eine erhöhte Hinzuverdienstgrenze für Rentnerinnen und Rentner, die eine vorgezogene Altersrente beziehen. Sie können in diesem Jahr bis zu € 46.060,– hinzuverdienen, ohne dass ihre Rente gekürzt wird. Nach dem Erreichen der Regelaltersgrenze entfällt die Hinzuverdienstgrenze ganz. Diese Regelungen gelten auch für die Betriebsrentnerinnen und -rentner der EZVK.

Im Jahr 2020 wurde im Zuge der Corona-Krise erstmals eine erhöhte Hinzuverdienstgrenze von bis zu € 44.590,– eingeführt. Ab dem 1. Januar 2022 gilt voraussichtlich wieder die bisherige Hinzuverdienstgrenze von € 6.300,– pro Kalenderjahr.

Gerlinde Uffrecht

Foto © Uwe Marth

Ulrich Barniske (bisheriger Vorsitzender) Willy Bergner (bisheriger Delegierter der GKD und Schatzmeister) Uwe Marth (neuer Delegierter der GKD)

Evangelischen Partnerhilfe e. V.: Bericht von der Mitgliederversammlung 2021

Seit der Gründung der Evangelischen Partnerhilfe 1995 ist die GKD einer ihrer Träger und nicht nur mit Sitz und Stimme in der Mitgliederversammlung vertreten. Seit diesem Beginn war Willy Bergner, unser langjähriger Landesvorsitzender der GKD LV Oldenburg, auch als Schatzmeister Mitglied des Vorstandes der Evangelischen Partnerhilfe. In diesem Jahr zwangen gesundheitliche Gründe unseren »Willy«, mit der Arbeit bei der Partnerhilfe aufzuhören. Wie schwer ihm dies fiel, die von ihm auch emotional tief empfundenen Verbindung zu den Menschen in Osteuropa, zu beenden, kann nur ermessen, wer ihn über die Jahrzehnte für diese Arbeit »brennen« sah. Die GKD aber war nun »gezwungen«, einen neuen Vertreter in die Mitgliederversammlung zu entsenden. Mit Beschluss des Vorstandes wurde Uwe Marth bestimmt.

Am 18.10.2021 fand die diesjährige Mitgliederversammlung im Dietrich-Bonhoeffer-Haus in Berlin-Mitte statt – wegen Pandemie-bedingter Einschränkungen ganz anders als ursprünglich geplant: Traditionell findet die Herbsttagung immer in einer der Partnerkirchen statt. Diesmal sollte es nach Presov in die

Slowakei gehen, ein ausgesprochen spannender, evangelisch-kirchlicher Raum, wo es gleich drei Partner gibt: Die Evangelische Kirche Augsburger Bekenntnis, die Reformierte Kirche und die Brüderkirche der Slowakei. Auch die Verlagerung des Treffens nach Bratislava scheiterte. So kam es, zwar mit einigen technischen Schwierigkeiten, wenigstens zu einem digitalen Treffen mit den drei Partnern. Die grundlegende und eindrucksvolle Andacht von Generalbischof Elko über die Bedeutung von Partnerschaft, haben wir auf unsere Homepage (www.gkd-berlin.de) gestellt.

Als Neuling sehr freundlich begrüßt, wurde für mich schnell klar, an dieser Stelle hier noch einmal werbend wirken zu wollen, um diese so wichtige Arbeit bei allen Mitarbeitenden in Kirche und Diakonie bekannt zu machen. Aus der Tagesordnung deshalb nur der Punkt, welcher die große finanzielle Notwendigkeit der Unterstützung belegt. Die Mitgliederversammlung stimmte dem Beschluss zu, die über 30 Partnerkirchen nach einem Schlüssel in drei Gruppen gemäß dem durchschnittlichen Monats-Einkommen zu gliedern. Wie niedrig dies ist, zeigt die Einteilung. In 15 Kirchen liegt das Durchschnittsgehalt unter € 700,–, in elf Kirchen zwischen € 701,– und 950,–, in fünf Partnerkirchen zwischen € 950,– und € 1250,–.

Unterstützt werden die Kirchen mit einem Festbetrag, der sich nach Mitgliederzahl und Höhe des kirchlichen Durchschnittgehaltes richtet. Von Deutschland aus wird kein Euro direkt an Einzelpersonen gezahlt. Über deren Anträge entscheiden die kirchlichen Gremien vor Ort.

Den größten Teil der Unterstützungsmittel – ca. 2,4 Millionen Euro –zahlen bisher die institutionellen neun Träger der Arbeit der Bruderhilfe, zu denen auch die GKD gehört. Um aber bei sinkenden Zahl der Kirchenmitglieder den Betrag weiter aufbringen zu können, sind wir auch direkt als in und für Kirche und Diakonie arbeitende Menschen zunehmend gebeten, mit monatlich einem kleinen Betrag den bedürftigen Kolleginnen und Kollegen in konkreten Notfällen beizustehen. € 5,– wäre schon ein gutes Zeichen.

Uwe Marth

Die Evangelische Partnerhilfe im Internet: https://www.evangelische-partnerhilfe.de

Die Delegierten beim Abendessen

Foto © Uwe Marth

Bild © Bündnis

»we remember«, 2021

Berliner Bündnis für Weltoffenheit und Toleranz

2016 entstand die zwischen der EKBO und dem DGB die Idee zur Gründung des »Berliner Bündnisses für Weltoffenheit und Toleranz«. Am 9.12.2016 trafen sich die ersten Bündnis-Mitglieder, zu denen auch die GKD gehörte, zu ihrer 1. Vollversammlung. Inzwischen hat sich daraus ein Netzwerk von ganz unterschiedlichen 23 Mitgliedsorganisationen entwickelt, die sich im November zu ihrer jährlichen Vollversammlung pandemiebedingt online getroffen haben. Die Vollversammlung ist das Organ des Bündnisses, da es sich nicht um einen Verein handelt. Das Bündnis finanziert sich komplett aus den Beiträgen der Mitglieder.

Die Stärke der Bündnisarbeit liegt u.a. darin, dass Vieles im Konsens entschieden werden kann. Sie verbindet die politische Überzeugung, zusammen für unsere demokratischen und menschenrechtlichen Grundsätze einzustehen und die Zivilgesellschaft gegen Hass und Rechtsextremis zu stärken.

Mit der aktiven und finanziellen Beteiligung in diesem Bündnis ist die GKD mit ein Garant für diese politische Arbeit. Mit diesem Bündnis bilden wir uns gemeinsam eine Stimme und erreichen zusammen das dafür notwendige Gehör, wie mit den Anzeigenaktionen »we remeber« und »Hass schadet der Seele«. Um den Bekanntheitsgrad des Bündnis u.a. bei Parteien und in den Parlamenten zu erhöhen, sollen im kommenden Jahr Social-Media-Kampagnen weiter ausgebaut werden.

Christian Hannasky

Weitere Informationen: www.berlin-weltoffen.de

Aktuelles aus der Rechtsprechung

Das **Bundesarbeitsgericht** hatte sich aktuell mit der Frage zu befassen, ob bei der Berechnung der **Jahressonderzahlung** nach § 20 TV-L (entspricht § 20 TV-EKBO) Zeiten und Vergütungen eines vorangegangenen Arbeitsverhältnisses zu berücksichtigen sind.

Die Klägerin war vom 1. August 2008 bis zum 31. Juli 2015 bei dem beklagten Land als Lehrkraft im Rahmen eines Altersteilzeitarbeitsverhältnisses beschäftigt. Am 27. August 2015 schlossen die Parteien einen für die Zeit vom 31. August 2015 bis zum 31. Januar 2016 befristeten Arbeitsvertrag. Die Klägerin hat die Auffassung vertreten, dass auch ihre Vergütung für den Monat Juli 2015 in die Berechnung der Jahressonderzahlung einzubeziehen sei.

Dem folgte das Bundesarbeitsgericht nicht und stellte in seinen Leitsätzen zwar fest, dass sich die Höhe des in § 20 Abs 1 TV-L geregelten Anspruchs auf eine Jahressonderzahlung sich nach § 20 Abs 2 TV-L bestimmt. Danach sei der Bemessungsgrundsatz mit der nach § 20 Abs 3 TV-L ermittelten Bemessungsgrundlage zu multiplizieren. Die Bemessungsgrundlage setzte sich in dem in § 20 Abs 3 S 1 TV-L normierten Regelfall aus der Vergütung zusammen, die dem Arbeitnehmer in den Kalendermonaten Juli, August und September zusteht.

Nach Auffassung des Bundesarbeitsgerichts ergibt jedoch der Gesamtzusammenhang der tariflichen Bestimmungen unter Berücksichtigung von Sinn und Zweck, dass nur die Zeit und das Entgelt des anspruchsbegründenden Arbeitsverhältnisses in die Berechnung der Jahressonderzahlung eingehen können *(BAG, Urteil vom 14. Juli 2021 – 10 AZR 485/20 –, juris)*.

Mit Urteil vom 2. Juni 2021 hat das **Bundesarbeitsgericht** erneut für die tariflichen Bestimmungen des öffentlichen Dienst bestätigt, dass nach diesen mit der nicht nur vorübergehenden Zuweisung einer Tätigkeit die Ein- oder Höhergruppierung als bloßer Akt der Rechtsanwendung unmittelbar verbunden ist. Diesem kommt keine rechtsgestaltende Wirkung zu. Aus der Erfüllung der tariflichen Tätigkeitsmerkmale folgt unmittelbar ein entsprechender tariflicher Vergütungsanspruch, ohne dass es einer weiteren Maßnahme des Arbeitgebers bedürfte (sog. **Tarifautomatik**) *(BAG, Urteil vom 2. Juni 2021 – 4 AZR 387/20 –, Rn.12juris)*.

Ein Arbeitnehmer des öffentlichen Dienstes kann daher ohne das Hinzutreten weiterer Umstände regelmäßig nicht davon ausgehen, ihm solle allein aufgrund der Nennung einer Entgeltgruppe im Arbeitsvertrag, wie sie von § 12 Abs 2 TV-L (ebenso von § 12 Abs 3 TVöD, zuvor schon § 22 Abs. 3 BAT aber auch § 12

zum Sammeln heraustrennen

Abs. 2 TV-EKBO) vorgeschrieben ist, ein eigenständiger, von den tariflichen Eingruppierungsbestimmungen oder anderen in Bezug genommenen Eingruppierungsregelungen unabhängiger Anspruch auf eine Vergütung nach der genannten Entgeltgruppe zustehen. Hintergrund dieser Rechtsprechung ist die Annahme, dass der Arbeitgeber des öffentlichen Dienstes grundsätzlich weder eine übertarifliche noch eine untertarifliche Vergütung, sondern einheitlich für alle dem tariflichen Geltungsbereich unterfallenden Beschäftigten (nur) das gewähren wolle, was dem Arbeitnehmer tarifrechtlich zusteht *(BAG, Urteil vom 02. Juni 2021 – 4 AZR 387/20 –, juris Rn.24)*.

Das **Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg** (LArbG) hatte sich einmal mehr mit einen Fall von »**Mobbing**« zu beschäftigen und bestätigt, dass die Verletzung der vertraglichen Beschäftigungspflicht durch Ausgrenzung des Arbeitnehmers aus dem betrieblichen Geschehensablauf durch ein sogenanntes »Kaltstellen«, mit dem Ziel diesen von der Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu überzeugen eine schwerwiegenden Eingriff in das Persönlichkeitsrecht des Arbeitnehmers darstellen kann. Der Arbeitnehmer hat im Rahmen seiner Beschäftigung einen Anspruch darauf mit sinnvollen und aufgabenbezogenen Tätigkeiten betraut und in die Gesamtaufgabe seiner Dienststelle eingebunden zu werden. Die Zuweisung von Schubladentätigkeiten oder die Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen wird dem nicht gerecht. Allerdings besteht während Zeiten erkrankungsbedingter Arbeitsunfähigkeit oder Urlaub des Arbeitnehmers keine Leistungspflicht des Arbeitnehmers, damit aber auch keine Verpflichtung diesen tatsächlich zu beschäftigen. DAS LAG hat hier der Klägerin eine Entschädigung in Höhe von 10.000,00 € zugesprochen.

Das LArbG hat in seiner Entscheidung die seitens des BAG entwickelten Grundsätze zum Anspruch des Arbeitsnehmers auf Entschädigung bei Persönlichkeitsverletzungen zusammengefasst.

Der Eingriff in das Persönlichkeitsrecht ist nur dann rechtswidrig, wenn das Schutzinteresse des Betroffenen die schutzwürdigen Belange der anderen Seite überwiegt. Der Anspruch auf Entschädigung setzt voraus, dass es sich um einen schwerwiegenden Eingriff in das allgemeine Persönlichkeitsrecht handelt und dass die Beeinträchtigung nicht in anderer Weise befriedigend aufgefangen werden kann. Ob eine so schwerwiegende Verletzung des Persönlichkeitsrechts vorliegt, dass die Zahlung einer Geldentschädigung erforderlich ist, kann nur aufgrund der gesamten Umstände des Einzelfalles beurteilt werden. Hierbei sind

zum Sammeln herausstrennen

insbesondere die Bedeutung und Tragweite des Eingriffs, ferner Anlass und Beweggrund des Handelnden sowie der Grad seines Verschuldens zu berücksichtigen

Der Arbeitgeber haftet u.U. dem geschädigten Arbeitnehmer gegenüber auch für schuldhaft begangene Rechtsverletzungen, die eingesetzte Mitarbeiter oder Vorgesetzte begehen. Dabei ist es jedoch erforderlich, dass die schuldhafte Handlung des handelnden Mitarbeiters in einem engen sachlichen Zusammenhang mit den Aufgaben steht, die der Arbeitgeber ihm zugewiesen hat. Ein solcher Zusammenhang ist regelmäßig anzunehmen, wenn der handelnden Mitarbeiter gegenüber dem betroffenen Arbeitnehmer Weisungsbefugnis besitzt. Er kann jedoch auch dann haften, wenn Kollegen entsprechende Persönlichkeitsrechtsverletzungen begehen, der Arbeitgeber hiervon Kenntnis hat und nichts unternimmt.

Dabei ist aber auch zu berücksichtigen, dass, dass nicht jede Auseinandersetzung, Meinungsverschiedenheit oder nicht gerechtfertigte Maßnahme des Arbeitgebers, wie z.B. Abmahnung, Versetzung oder Kündigung, eine rechtswidrige und vorwerfbare Verletzung der Rechtsgüter des Arbeitnehmers und damit eine unerlaubte Handlung oder ein Verstoß gegen die Rücksichtnahmepflicht darstellen. Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts, sind bspw. im Arbeitsleben übliche Konfliktsituationen, auch wenn sie sich über einen längeren Zeitraum erstrecken, nicht geeignet, derartige Tatbestände zu erfüllen, weshalb es gilt, sogenanntes folgenloses bzw. sozial- und rechtsadäquates Verhalten aufgrund einer objektiven Betrachtungsweise, d. h. ohne Rücksicht auf das subjektive Empfinden des betroffenen Arbeitnehmers, von der rechtlichen Bewertung auszunehmen. Bei der Zusammenarbeit im Rahmen von Arbeitsverhältnissen kommt es typischerweise zu Konflikten und Meinungsverschiedenheiten, ohne dass die dabei zutage tretenden Verhaltensweisen des Arbeitgebers oder der Vorgesetzten bzw. Kollegen des Arbeitnehmers zwangsläufig zu einer widerrechtlichen Beeinträchtigung der Rechtsgüter des Arbeitnehmers führen oder einen Verstoß gegen die arbeitsvertragliche Rücksichtnahmepflicht bedeuten. Die Grenze zum nicht rechts- bzw. zu sozial adäquaten Verhalten ist allerdings dann überschritten, wenn Verhaltensweisen bezwecken oder bewirken, dass die Würde des Arbeitnehmers verletzt und ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird *(LArbG Berlin-Brandenburg Urteil vom 15.06.2021 zum AZ.: 7 Sa 185/21)*.

zum Sammeln heraustrennen

Die Abgrenzung von (noch) normalen Konflikten/Meinungsverschiedenheiten zu schwerwiegenden eine Entschädigungszahlung o.ä. auslösenden Persönlichkeitsrechtsverletzungen ist fließend und nicht immer klar zu ziehen. Häufig ziehen »Mobbing«-Opfer vor Gericht den Kürzeren. Das Urteil des LArbG ist hier eine Ausnahme. Allerdings ist diese Enzelfallentscheidung nicht rechtskräftig, es wurde vor dem Bundesarbeitsgericht Nichtzulassungsbeschwerde eingelegt unter dem Aktenzeichen 8 AZN 524/21.

Um jedoch überhaupt eine Chance zu haben ist es wichtig sich rechtzeitig Hilfe zu suchen, dies muss nicht gleich ein Rechtsanwalt oder eine Rechtsanwältin sein. Manchmal kann die Mitarbeitervertretung helfen, oder ein vertrauensvolles Gespräch mit dem/der Vorgesetzten. Auch Beratungsstellen können niedrigschwellig helfen. Wichtig wäre jedoch die als Persönlichkeitsrechsverletzung (»Mobbing«) wahrgenommenen Verhaltensweisen zu dokumentieren. Wer hat wann was gesagt oder getan, wer könnte dies ggf. bezeugen. Ein sog. »Mobbingtagebuch« kann helfen, sollte es doch noch zu einer arbeitsrechtlichen Auseinandersetzung kommen müssen.

Sabine Assmann (Rechtsanwältin, FAin für Arbeitsrecht)

zum Sammeln heraustrennen

Fortbildungsangebote für MAV-Mitglieder

Schulung zur MAV-Wahl

Die Wahlen zur Mitarbeitervertretung in der EKBO einschließlich der Diakonie sind für das Frühjahr 2022 in der Zeit vom 01.01. bis zum 30.04. vorgesehen. Die Amtszeit der bisherigen MAV endet am 30.04., sie führt die Geschäfte bis zur Übernahme durch die neue MAV fort, längstens jedoch 6 Monate (30.10.). Nur wenn eine Mitarbeitervertretung am 30. April des Jahres der regelmäßigen Mitarbeitervertretungswahl noch nicht ein Jahr im Amt ist, ist nicht neu zu wählen; die Amtszeit verlängert sich um die nächste regelmäßige Amtszeit.

Wird entgegen §§ 11 Abs. 1 S. 3 MVG, § 7 Abs. 1 MVG-AnwG nicht im vereinfachten Wahlverfahren gemäß § 12 MVG gewählt, wird die Wahl der Mitarbeitervertretung von einem Wahlvorstand vorbereitet und durchgeführt. Der Wahlvorstand wird dann spätestens drei Monate vor Ablauf der regelmäßigen Amtszeit der Mitarbeitervertretung in einer von der amtierenden Mitarbeitervertretung einzuberufenden Mitarbeiterversammlung bestimmt.

Um eine sichere Wahl vorzubereiten, sollte die Mitarbeitervertretung bzw. der Wahlvorstand über ihre Rechte und Pflichten sowie die geltenden Termine und Fristen informiert sein. Die Fortbildung behandelt auch die Besonderheiten des Wahlvorgangs im Bereich des Evangelischen Religionsunterrichts. Die Kosten der Schulung übernimmt auf Antrag der Dienstgeber.

Inhalte der Schulung:
Hilfestellung bei der Wahl des anzuwendenden Wahlverfahrens nach der für die EKBO bzw. das DWBO geltenden Wahlordnung | Vorbereitung der Wahl (Aufgaben des Wahlausschusses, Wer ist wahlberechtigt?) |Anzahl und Aufstellung der Kandidaten | Durchführung der Wahl | Konstituierende Sitzung der MAV | Anfechtung der Wahl.

Termine: Mi. 19. Januar 2022; 9:30–16:30 Uhr (Anmeldeschluss: 10.1.22)
Mi. 09. Februar 2022; 9:30–16:30 Uhr (Anmeldeschluss: 24.1.22)
Fr. 11. Februar 2022; 9:30–16:30 Uhr (Anmeldeschluss: 24.1.22)

Referentin: Sabine Assmann, Rechtsanwältin, Fachanwältin f. Arbeitsrecht
Ort: RA-Kanzlei Assmann, Kadettenweg 33, 12205 Berlin
Durchführung: bei mindestens 6 Anmeldungen. Wird die Mindestzahl nicht erreicht, kann ggf. umgebucht werden.

Anmeldung unter »Fortbildungen« auf www.gkd-berlin.de

EKBO

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

	Arbeitszeit bis 39,4 Std. (100%)		Arbeitszeit Bis 29,55 Std. (75%)		Arbeitzeit Bis 19,7 Std. (50%)		
Entgelt-gruppe	Jahres-beitrag	*Quartals-beitrag*	Jahres-beitrag	*Quartals-beitrag*	Jahres-beitrag	*Quartals-beitrag*	Entgelt-gruppe
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)	Jahres-beitrag	*Quartals-beitrag*	Monats-beitrag	
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 TarifPARTNER:innen!

Die Gewerkschaft Kirche & Diakonie

Tarifpartnerschaft – Ein Angebot der EKBO an ihre Mitarbeiter:innen
Tarifverhandlungen auf Augenhöhe – das funktioniert nur mit Ihrer Mitwirkung!
Unterstützen Sie diesen Weg unserer Synode und werden Sie Mitglied in der GKD!

1983 beschloss die Synode der West-Region der Evangelischen Kirche in Berlin-Brandenburg, bei der Festlegung der Arbeitsbedingungen ihrer Mitarbeiter:innen innerhalb der EKD eigene Wege zu gehen. An die Stelle der hierarchisch strukturierten und intransparent arbeitendenden Arbeitsrechtlichen Kommissionen (»Dritter Weg«) sollten gleichberechtigte Verhandlungen auf der Basis des (weltlichen) Tarifvertragsgesetzes treten (»Zweiter Weg«). Grundlage war ein an die kirchlichen Besonderheiten angepasster Tarifvertrag.

Diese Regelung konnte nach der friedlichen Revolution auf die gesamte EKBO ausgeweitet werden und hat sich im Laufe der Zeit auch in so manchen Krisen bewährt.

Eine Partnerschaft kann aber nur auf Gegenseitigkeit funktionieren: Zur Bereitschaft der Selbst-Verpflichtung der Kirche muss die Bereitschaft der Mitarbeiter:innen treten, sich als Mitglieder durch eine Gewerkschaft vertreten zu lassen.

Warum die GKD?

- Die GKD ist die mitgliederstärkste Gewerkschaft in der Landeskirche Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz.
- Die GKD (ehem. VKM-Berlin) ist erster und ältester kirchlicher Tarifpartner der EKiBB/EKBO, und verhandelte von 1979 bis 1983 den allerersten Tarifvertrag.
- Die GKD steht in den Tarifverhandlungen u.a. für
  – auskömmliche Gehälter, orientiert an den Tarifen des öffentlichen Dienstes;
  – sichere Arbeitsplätze, die nicht krankmachen;
  – das Ende der sachgrundlosen Befristungen von Arbeitsverträgen.
- Eine flache Hierarchie mit nur wenigen Gremien erlaubt einen niedrigschwelligen und willkommenen Zugang zur Teilnahme an der Gewerkschafts- und Tarifarbeit.
- Die GKD bietet Ihnen professionelle Rechtsauskünfte und – bei rechtzeitigem Eintritt – Rechtsschutz durch Personen, die sich im Kirchenrecht auskennen, sowie individuelle persönliche Rechtsberatung und Prozessbegleitung. Denn auch in der EKBO ist nicht alles Gold was glänzt: Durchschnittlich einmal die Woche erreicht uns eine Anfrage zur Unterstützung bei arbeitsrechtlichen Konflikten.
- Aufgrund eines preiswerten Büros, der ehrenamtlichen Arbeit unserer Vorstände und des sorgsamen Umgangs mit den Mitgliedsbeiträgen können wir niedrige Beiträge anbieten (0,05 Prozent des Tarifentgelts bei Erfahrungsstufe 5).

Stärken Sie das Angebot der Tarifpartnerschaft in unserer Landeskirche!
Stellen Sie die Vertretung Ihrer Interessen in den Tarifverhandlungen sicher!
Sichern Sie sich rechtzeitig Unterstützung bei arbeitsrechtlichen Konflikten!

Werden Sie Mitglied in Ihrer Gewerkschaft Kirche & Diakonie!

Eintrittserklärung zur Gewerkschaft Kirche und Diakonie

Bitte nutzen Sie das Eintrittsformular unter www.gkd-berlin.de!

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%

☐ O Beschäftigt ohne Tarifbindung | O arbeitslos | O in Ausbildung | O in Elternzeit | O geringfügig beschäftigt | O 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 die mein Beschäftigungs- und Mitgliedschaftsverhältnis betreffenden Daten im Rahmen derZweckbestimmung 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: .....

Ausschneiden und einsenden an: GKD · Rathausstraße 72 · 12105 Berlin | Bitte deutlich schreiben!

zum Gebrauch herausstrennen

Gewerkschaft Kirche & Diakonie

Geschäftsstelle (GS): Rathausstraße 72 · 12105 Berlin
Fon: (030) 7 05 40 69 · Fax (030) 70 78 30 39 · Internet: www.gkd-berlin.de

Bundesverband

E-Mail: gs-bund@gkd-berlin.de

Vorsitzender: Christian Hannasky, Fon: (030) 4 34 44 32
E-Mail: vorsitz-bund@gkd-berlin.de
Stellv. Vorsitzende: Gerlinde Uffrecht, E-Mail: uffrecht@gkd-berlin.de
Stellv. Vorsitzender: Bernd-Hartmut Hellmann, Fon: (0171) 2 74 09 41
Schriftführer: Uwe Marth, Fon: (030) 817 5813
Schatzmeister: N.N.
Ehrenvorsitzender: Friedemann Claus, CFFeueropal@aol.com

LV Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz

E-Mail: gs-bbso@gkd-berlin.de

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

Regionalgruppen-Vertretungen
SOL: Bernd-Hartmut Hellmann, Fon: (0171) 2 74 09 41

Fachgruppenvertreter
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: N.N.

LV Mitteldeutschland: Kontakt über GS Bund

LV Mecklenburg-Vorpommern: Kontakt über GS Bund

LV Oldenburg: Vorsitzender: Willy Bergner (komm.), Fon: (0171) 3 70 77 13

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

GKD Gewerkschaft Kirche & Diakonie

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!