

Gesamtausschuss Baden

Rundbrief



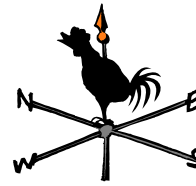
September 2007

Der Rundbrief wird herausgegeben vom
Gesamtausschuss der Evang. Landeskirche in Baden
Geschäftsstelle: Blumenstr.1, / Postfach 2269, 76010 Karlsruhe

Verantwortlich im Sinne des Presserechts:

Redaktion: Walter Berroth - E-Mail: berroth@ga-baden.de
Gabriele Hamm /E-Mail: hamm@ga-baden.de
Renate Lohrke /E-Mail: Renate.Lohrke@ekiba.de

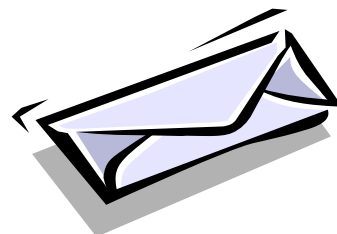
Inhaltsverzeichnis



- **Vorwort**
- **Leistungsentgelt**
- **So kann es einem gehen....**
- **Schiedskommission**
- **Urlaubsberechnung nach TVöD**
- **Der Ton macht die Musik**
- **Termine / Fortbildungen**
- **Anschriftenliste der Mitglieder des GA**

Diesem Rundbrief lag im Postversand bei:

- **GVBL Nr. 10/2007**



Liebe Kolleginnen und Kollegen,

der zweite Rundbrief dieses Gesamtausschusses liegt nun vor. Er ist geprägt von aktuellen Geschehnissen auf dem Gebiet des kirchlichen Arbeitsrechtes. - Hier sei besonders für die AVR-Anwender auf die Einhaltung von Fristen bei der Umsetzung der neuen AVR-Entgeltordnung hingewiesen!

Aber auch in unserem badischen Arbeitsrecht ist noch lange nicht alles unter Dach und Fach. Es steht noch die Umsetzung der leistungsbezogenen Vergütung und/oder die Einführung von Maßnahmen zur Vereinbarung von Berufs- und Privatleben aus. Dann liegt noch der Vorschlag auf dem Tisch, die Arbeits- und Vergütungsbedingungen der Lehrkräfte an den kirchlichen Schulen zukünftig nicht nach dem Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD), Fassung Bund sondern nach dem Tarifvertrag für die Länder (TV-L) in der Fassung für das Land Baden-Württemberg festzulegen.

Wie die Beratungserfahrungen der GA-Mitglieder zeigt, ist die Umsetzung des TVöD in den Einrichtungen und Dienststellen, vor allem wenn sie noch mit eigenen badischen Arbeitsrechtsregelungen verknüpft ist, kompliziert und überfordert auch MAVen und Dienststellenleitungen. Das trifft u.a. auf die Arbeitszeitregelungen zu. Eine solche Tatsache sollte man aber nicht zum Anlass nehmen, um im alten selbstgestrickten Trott weiterzumachen. Auch wenn es am einfachsten erscheint, so kann diese „Hausmannskost“ langfristig zu Gesundheitsschäden der Betroffenen und zu finanziellen Risiken in den Einrichtungen führen.

Die GA-Mitglieder sind gerne bereit, bei der Umsetzung der neuen Regelungen den MAVen beratend zur Seite zu stehen. In diesem Zusammenhang soll auch auf die demnächst vom GA veröffentlichte Muster-Dienstvereinbarung zu Arbeitszeitkonten hingewiesen werden.

Gerade die Umsetzung der neuen Entgeltordnung der AVR zeigt, wie groß die Verantwortung der MAVen vor Ort ist. Denn nur dort, wo die MAVen sich aktiv einbringen, führt die neue Entgeltordnung nicht automatisch zur Verschlechterung der finanziellen Situation der einzelnen Kolleginnen und Kollegen.

Lasst uns unsere Aufgaben ernst nehmen und unsere gesetzlich vorgegebenen Beteiligungsrechte ebenso einfordern wie den Anspruch auf Dienstgemeinschaft.

In diesem Sinne grüßt Sie/grüßt Euch zum arbeitsreichen Herbst der Gesamtausschuss.

W. Berroth



Leistungsentgelt

Laut § 18 TVöD wird ab dem 1. Januar 2007 ein Leistungsentgelt eingeführt, das wichtigste hierüber steht im Leistungstarifvertrag Bund. Das Leistungsentgelt ist eine variable und leistungsorientierte Bezahlung zusätzlich zum Tabellenentgelt. Das Gesamtvolumen beträgt zunächst 1 % der ständigen Monatsentgelte des Vorjahres und hat eine vereinbarte Zielgröße von 8 %. Das für das Leistungsentgelt zur Verfügung stehende Gesamtvolumen ist zweckentsprechend zu verwenden, es besteht die Verpflichtung zur jährlichen Auszahlung der Leistungsentgelte.

Die Arbeitsrechtliche Kommission hat nun die Arbeitsrechtsregelung für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (AR-M) in der Form ergänzt, dass ab 2008 das Leistungsentgelt sowohl in Form einer Familienkomponente als auch in Form einer Leistungsvergütung ausbezahlt werden kann, möglich wären sogar beide Modelle parallel laufen zu lassen.

Das Modell Familienkomponente dient der Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben und soll der Gewinnung neuer Mitarbeitender dienen sowie Mitarbeitende an ihren kirchlichen Arbeitgeber binden. Eine entsprechende Musterdienstvereinbarung ist im Entstehen.

Das Leistungsentgelt hingegen soll der Motivation der Mitarbeitenden dienen. Das Leistungsentgelt ist nach der erbrachten Leistung auszuschütten; die Leistung kann entweder in Form von Mitarbeitergesprächen über die Vereinbarung von zu erreichenden Zielen gemessen werden, oder aber über einen Bewertungskatalog. Eine entsprechende Musterdienstvereinbarung wurde von der ARK verabschiedet und wird voraussichtlich demnächst veröffentlicht.

Die Einführung über die Gewährung eines Leistungsentgeltes sowie die Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben erfordern grundsätzlich eine Dienstvereinbarung. Kommt eine Dienstvereinbarung in den Einrichtungen vor Ort nicht zustande, so ist das Volumen des Leistungsentgeltes pauschal an die Mitarbeitenden auszuschütten. In Dienststellen ohne Mitarbeitervertretung kann es somit weder Leistungsentgelt noch Geld zur Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf geben, da Dienstvereinbarungen nur zwischen Dienstgeber und Mitarbeitervertretung abgeschlossen werden können.

Im Jahr 2007 erhalten die Mitarbeitenden eine pauschale Ausschüttung des Leistungsentgeltes in zwei Raten in den Monaten Juli und November. Für die Folgejahre gilt diese Regelung auch dann, wenn nicht eine entsprechende Dienstvereinbarung abgeschlossen worden ist. Dienstvereinbarungen sind nicht erzwingbar, siehe hierzu auch § 36 MVG und die entsprechenden Kommentierungen.

An dieser Stelle möchte ich darauf hinweisen, dass dieses Thema an unserer Delegiertenversammlung im Oktober eingehend behandelt werden wird und wir dort auch weitere Informationen zu den diesbezüglichen Fragestellungen haben werden.

(Ulrike Kutzner)

So kann es einem gehen...



Von den Erlebnissen einer MAV- Kollegin

Da gibt es eine MAV mit mehreren KollegInnen.

Die hatten eine Mitstreiterin, die war recht unbequem. Sie stellte viele schwierige Fragen, wollte dies und das genauer wissen und so machte sie sich nicht unbedingt beliebt. Weder bei den MAVlern noch bei der Leitung.

Es war beschlossen, dass sie nach der Wahl auf den MAV- Grundkurs 1 geht. Die Leitung wollte sie aber nicht gehen lassen und so beschloss die MAV auf Antrag der Chefetage, dass der alte Beschluss zurückgenommen wird.

Das fand die Kollegin nicht korrekt und ging vor die Schlichtung. Dort bekam sie zwar nicht die Genehmigung auf die geplante Fortbildung zu gehen, da dies wegen einer Formalie (revidierter Beschluss der MAV) nicht möglich schien. Aber der Schlichter bescheinigte ihr und allen anderen MAVlern das ausdrückliche Recht, auf die angebotenen Grundkurse zu gehen.

Im Schlichter-Beschluss bekam die Leitung unter Anderem folgenden Kommentar:

„Die Ablehnung der Schulungsteilnahme scheint stark personenbezogen zu sein und legt durchaus die Annahme schikanösen Verhaltens nahe.“

Das Verhalten der MAV wurde so kommentiert:

„Die MAV sollte sich aber vor Augen halten, dass ihre Haltung gleichfalls bedenklich erscheint, denn ein unbequemes Mitglied darf, solange es sich im Rahmen der gesetzlichen Vorgaben bewegt, nicht faktisch stillgelegt werden. Derartiges Verhalten verstößt nämlich ebenso gegen die Vorgaben des MVG wie die entsprechende, von der Dienststellenleitung an den Tag gelegte Verhaltensweise.“

Doch damit nicht genug. Die Lage spitzte sich zu. In der Dienststelle wurde offenbar nach einem Grund gesucht, die unliebsame Kollegin zu entlassen. Als sie im Leitungsvorzimmer nach einem Ordner griff, der mit „MAV“ beschriftet war, jedoch dem Dienststellenleiter gehörte, sah man darin Grund genug, der Mitarbeiterin die außerordentliche und fristlose Kündigung auszusprechen. Man schrieb dem Rechtsanwalt von diesem Vorfall unter der Überschrift „Vorschlag zur fristlosen Kündigung“ und erklärte, dass dies ja wohl ausreichen müsste, zumal der Vorsitzende der MAV auch zu dieser Einschätzung käme. Es wurde gekündigt und die MAV hat dann der Kündigung ihrer Kollegin zugestimmt.

So kam es zur Kündigungsschutzklage vor dem Arbeitsgericht. Zu Beginn der ordentlichen Verhandlung erklärte der Dienststellenleiter (wie schon in der Güteverhandlung angekündigt), dass ihm vorbereitete Rücktrittsschreiben der anderen MAV- Mitglieder vorliegen, die diese unterzeichnen werden, falls die Klägerin das Verfahren gewinnen sollte und damit in der MAV bleiben würde...

Der Richter kam erwartungsgemäß zu dem Urteil, dass die außerordentliche Kündigung nicht rechters ist und die Klägerin sofort weiter zu beschäftigen sei.

Dem kam man nach, indem der Kollegin ein einsames Büro unter dem Dach zugewiesen wurde. Ausgestattet mit veralteten, ungeeigneten Büromöbeln und einem alten, nicht vernetzten Rechner.

Die eigentliche Dienststelle konnte sie mangels passendem Schlüssel nicht selbst betreten.

Per dienstlicher Anordnung wurden die Arbeitszeiten komplett auf den Nachmittag gelegt, obwohl ein entsprechendes Attest vorliegt, in dem bescheinigt wird, dass sie aus medizinischen Gründen nur an maximal zwei Nachmittagen arbeiten darf.

Erwartungsgemäß ist die alte MAV nach der Gerichtsverhandlung zurückgetreten und mittlerweile wurde neu gewählt (Drei der „alten“ MAVler sind wieder dabei...).

Die Situation am Arbeitsplatz der Kollegin wurde nachträglich verbessert.

gez. Vogt

Fortsetzung folgt...?

Schiedskommission setzt Arbeitsrecht

Ergebnis der Schlichtung in der badischen ARK zu den badischen Änderungen an den AVR des Diakonischen Werkes der EKD

Zum ersten Mal in der fast dreißigjährigen Geschichte der Arbeitsrechtlichen Kommission der Evangelischen Landeskirche in Baden hat nicht die Kommission selbst sondern die Schiedskommission Arbeitsrecht gesetzt. Wie kam das zustande und welche inhaltlichen Änderungen wurden getroffen?

Zum Zustandekommen

Die Arbeitsvertragsrichtlinien des Diakonischen Werkes der EKD gelten gemäß ihres § 1a jeweils in der Fassung, die von der gliedkirchlichen ARK – also in unserem Falle der badischen ARK – verabschiedet wird.

Nach dem Arbeitsrechtsregelungsgesetz der Evangelischen Landeskirche in Baden können gegen Beschlüsse zur Änderung der AVR („Bundes-AVR“) für den Bereich des Diakonischen Werkes Baden von ARK-Mitgliedern Einwendungen erhoben werden mit dem Ziel, diese Änderungen in Baden nicht in Kraft treten zu lassen. Diese Einwendungen gehen unmittelbar an die Schiedskommission, können aber auch bis zur Verhandlung der Schiedskommission im beiderseitigen Einvernehmen von Dienstgeber- und Dienstnehmerseite in der ARK Baden als badische Änderung beschlossen werden.

Die Dienstnehmerseite in der ARK hat gegen die grundlegenden Änderungen der AVR zu drei Sachverhalten Einwendungen erhoben:

1. Jahressonderzahlung (bisherige Zuwendung auch „Weihnachtsgeld“ genannt)
2. Regelung über die Möglichkeit zur Absenkung der Entgelte durch Dienstvereinbarung für Einrichtungen in besonderen Wettbewerbssituationen
3. Höhe der Entgelte in den Entgeltgruppen 1 und 2

Über die unter 1. und 2. genannten Regelungen konnten Dienstgeber- und Dienstnehmervvertreter eine Einigung vor der Sitzung der Schiedskommission erzielen (siehe unter „Inhalte der Veränderungen“) bei den Entgelten entschied nun die Schiedskommission in Form eines von ihr so gemeinten Kompromisses zwischen den Forderungen der Dienstgeberseite (volle Übernahme der unteren Entgeltgruppen) und der Dienstnehmerseite (keine Übernahme der unteren Entgeltgruppen)

Inhalte der Veränderungen

1. Die sog. Bundes-AVR sieht vor, dass die Jahressonderzahlung (bisherige Zuwendung) in zwei Raten ausgeschüttet wird: 50 Prozent im November und 50 Prozent als „Nachzahlung“ im Juni des Folgejahres. Die Juni-Zahlung muss aber nur dann erfolgen, wenn das Konto der Einrichtung ein „Haben“ ausweist. In Baden wird es keine „Nachzahlung“ im Juni geben. Es gibt zwei Jahressonderzahlungen in Höhe von jeweils 50 Prozent des persönlichen monatlichen Entgeltes eines Mitarbeiters/einer Mitarbeiterin, die jeweils im Mai und im November ausbezahlt werden, unabhängig vom Kontostand der Einrichtung.

2. Es soll auch in Baden die in § 17 der AVR vorgesehene Möglichkeit für Einrichtungen in besonderen Wettbewerbssituationen geben, wonach die Entgelte Mitarbeiter/innen um bis zu sechs Prozent abgesenkt werden können. Allerdings soll die Absenkung nur durch Beschluss der ARK Baden und nicht durch Dienstvereinbarung zwischen MAV und Dienststellenleitung ermöglicht werden.
3. Die Mitarbeiter/innen, die nach den Entgeltgruppen 1 und 2 vergütet werden, erhalten in Baden eine Zulage, die zunächst das Vergütungsniveau der bisherigen Vergütungsgruppe H 1 garantiert. Bei allgemeinen Entgelterhöhungen wird die Zulage allerdings jeweils um die Hälfte des Betrages gekürzt, um den sich das Entgelt in den Entgeltgruppen 1 bzw. 2 erhöht.

Fiktives Beispiel:

Entgelt nach Entgeltgruppe 1	1300 €
Badische Ausgleichs-Zulage	200 €
	<hr style="width: 100%; border: 0.5px solid black;"/>
	1500 €

Allgemeine Entgelterhöhung 2 %

Neues Entgelt nach Entgeltgruppe 1	1326 €
Entgelterhöhung	26 €
Davon die Hälfte	13 €

Um diese 13 € wird die Zulage von 200 € gekürzt
(200 € - 13 € = 187 €)

Zusammensetzung der zukünftigen Einkünfte nach Entgelterhöhung:	
Entgelt nach Entgeltgruppe 1	1326 €
Badische Ausgleichs-Zulage	187 €
	<hr style="width: 100%; border: 0.5px solid black;"/>
	1513 €

Ein Kuriosum entsteht durch diese, von der Schiedskommission beschlossene Regelung: In den ersten Jahren der Neuregelung wird es so sein, dass eine Kollegin/eine Kollege, die/der – neu eingestellt - in Entgeltgruppe 2 eingruppiert ist, mehr verdient, als die-/derjenige, die/der – neu eingestellt – nach Entgeltgruppe 3 eingruppiert ist.

Wohl gemerkt: Diese Regelung gilt nur für diejenigen Mitarbeiter/innen, die nach dem 1. Juli 2007 neu eingestellt werden.

Zusammenfassende Bewertung

Mit diesen abweichenden Regelungen ist unser Tarifwerk „AVR Baden“ nicht einfacher dafür aber sachgerechter geworden. Die Vergütungsbedingungen für unsere badischen Kolleginnen und Kollegen sind damit geschützter und für die beiden unteren Entgeltgruppen wenigstens in den nächsten Jahren erheblich höher als in der „Bundes-AVR“.

gez. Berroth

Urlaubsanspruch

- -

Berechnung



TVöD § 26

AVR § 28a in Verbindung mit der Anlage 6

5 Tage-Woche

bis zum 30. Lebensjahr 26 Tage

bis zum 40. Lebensjahr 29 Tage

ab dem 40. Lebensjahr 30 Tage

bei einer **anderen Verteilung der Arbeitszeit** in der Woche sieht dies anders aus:

Anzahl der Arbeitstage in der Woche	Urlaubsanspruch bis zum 30. Lebensjahr	Urlaubsanspruch bis zum 40. Lebensjahr	Urlaubsanspruch ab dem 40. Lebensjahr
1	5	6	6
2	10	12	12
3	16	17	18
4	21	23	24
6	31	35	36

Die Formel für die Berechnung lautet:

Urlaubsanspruch nach der 5 Tagewoche geteilt durch 5 mal der Anzahl der Tage, die in der Woche gearbeitet werden.

Beispielberechnung:

Ein 45jährige Mitarbeiterin arbeitet an 3 Tagen in der Woche.

30 : 5 x 3 = 18 Urlaubstage

Arbeitet jemand auf die Arbeitswoche bezogen in einem unregelmäßigen Rhythmus, sind die Arbeitstage im Monat entscheidend. Für die Umrechnung dieser Tage auf eine Arbeitswoche wird ein feststehender Faktor eingesetzt (4,348).

Beispielberechnung:

Ein 40jähriger Mitarbeiter arbeitet nur an 5 Tagen im Monat.

Zuerst wird ermittelt wie hoch sein Arbeitseinsatz pro Woche ist. Man teilt die Anzahl der Arbeitstage im Monat durch den Faktor 4,348 (Durchschnittswoche pro Kalendermonat).

$$5 : 4,348 = 1,149 \text{ (Anzahl der Arbeitstage in der Woche)}$$

Nachdem die Anzahl der Arbeitstage in der Woche ermittelt wurde, stellt man sie in die Formel zu Ermittlung des Urlaubs von der vorherigen Seite ein.

$$30 : 5 \times 1,149 = 7 \text{ Urlaubstage}$$

Wichtiger Zusatz !

Wie aus den vorherigen Ausführungen hervorgeht, verringert bzw. verlängert sich der Urlaubsanspruch, wenn man an weniger bzw. mehr als 5 Tage in der Woche arbeitet. Kommt es innerhalb eines Urlaubsjahres zu einer Veränderung der Arbeitszeit, kann das für die betreffenden Mitarbeiter/innen negative wie auch positive Auswirkungen beim Urlaubsanspruch haben.

In einer solchen Situation entscheidet der Zeitpunkt des Urlaubantrittes darüber, wie hoch der Urlaubsanspruch ist. Dies hat das Bundesarbeitsgericht in einem Urteil aus dem Jahre 1998 so festgelegt.

Beispiel

Eine Mitarbeiterin, 45 Jahr alt, vereinbart Ende 2006 mit Ihrem Arbeitgeber, daß sie ab dem 1. April 2007 nicht mehr Vollzeit arbeitet, sondern ihr Deputat um 20 % reduziert. Bisher sie war an 5 Tagen in ihrer Dienststelle tätig. Ab dem 1. April sind es nur noch 4 Tage.

Sie beantragt am 15. März 2007 erstmals für dieses Kalenderjahr Urlaub und zwar für den Zeitraum vom 16. bis 20. April 2007.

Da sie ihren Urlaub im April nimmt – also zu einem Zeitpunkt, an dem sie nur noch 4 Tage pro Woche arbeitet – wird für ihren gesamten Urlaubsanspruch 2007 die 4 Tageweche zu Grund gelegt.

Der erhöhte Urlaubsanspruch aus den ersten drei Monaten – wo sie noch 5 Tage in der Woche arbeitete – verfällt. Nur wenn sie im Zeitraum von Januar bis März Urlaub genommen hätte, wäre ihr erhöhter Urlaubsanspruch aus diesen Monaten zur Geltung gekommen.

Hätte die Mitarbeiterin noch Anspruch auf übertragenen Urlaub aus dem Vorjahr gehabt, wäre auch dieser auf die 4 Tageweche runtergerechnet worden !

Im umgekehrten Fall, also wenn die Mitarbeiterin die ersten 3 Monate in der 4 Tageweche und ab dem 1. April 2007 in 5 Tageweche gearbeitet hätte, hätte bei ihrem Urlaub im April der Jahresurlaubsanspruch für 2007 auf Basis der 5 Tageweche berechnet werden müssen.

Der Ton macht die Musik, auch bei Dodekaphonie?

„Musik wird störend oft empfunden, da sie stets mit Geräusch verbunden“ stellte schon Wilhelm Busch fest. Sie wird aber auch für die meisten unter uns schon dann als störend wahrgenommen, wenn die Tonreihen für den einzelnen nicht wohl klingen, wie z.B. bei der genannten Dodekaphonie (Musik in der Zwölftonreihe). So ist es auch der Präsidentin der badischen Landessynode, Frau Fleckenstein bereits vor mehreren Jahren ergangen, als sie Post vom Gesamtausschuss erhielt, die wegen der fordernden Formulierungen und der darin enthaltenen ungeschützt formulierten Kritik sie als nicht sach-, nicht kirchengemäß und z.T. sogar verletzend empfand. Sie ließ daher antworten, dass sie sich nicht als zuständige Ansprechpartnerin für den Gesamtausschuss sehe und daher weder mit dessen Vertretern noch mit der Delegiertenversammlung ins Gespräch kommen wolle.

Die lang anhaltende Verstimmung zwischen dem Gesamtausschuss und der Präsidentin wurde nun durch Vermittlung von Herrn Oberkirchenrat Viktor im Rahmen eines Gespräches zwischen der Präsidentin der Landessynode und dem Vorsitzenden des Gesamtausschusses beseitigt. Als Fazit des ausführlichen Meinungsaustausches wurde von Seiten des Vorsitzenden des Gesamtausschusses betont, dass es nicht die Absicht des Gesamtausschusses war und ist, Frau Fleckenstein in irgendeiner Form zu diskreditieren. Frau Fleckenstein betonte, dass für sie die Belange der kirchlichen Mitarbeiterschaft von hoher Bedeutung seien.

Die versöhnliche Feststellung, dass man zukünftig auf einen sorgfältigen Umgang miteinander zu achten gedenke, beendete das Gespräch der beiden Parteien auch zur Zufriedenheit des Vermittlers.

gez. Berroth

Termine und Fortbildungen



Termine der Delegiertenversammlungen für 2007 und 2008

8. und 9. Oktober 2007

10. und 11. März 2008 * 27. und 28. Oktober 2008

Gabriele Hamm

Adressen der GA Mitglieder / Dienststelle September 07

Vorsitzender

Walter Berroth

Schwarzacher Hof
74869 Schwarzach
Tel.: 06262-5214 oder 22515
FAX - Nr.: 06262-22238
berroth@ga-baden.de

stellvertretender Vorsitzender

Hartmut Seyfert

Gabelsbergerstrasse 43
67069 Ludwigshafen
Tel. MAV- Büro: 0621-1256-862
FAX MAV- Büro: 0621-1256-748
seyfert@ga-baden.de

Schriftführerin

Gabriele Hamm

Ev. Kindergarten
Markgrafenstr.27
79541 Lörrach
Tel: 07621-52267
Fax Kiga: 07621-1611679 (öffentlich!)
hamm@ga-baden.de

Mathias Hörr

Multring 42
69469 Weinheim
Tel.: 06221-483-132
Mobil: 0151-50128976
FAX - Nr. 06221-483-125
hoerr@ga-baden.de

Daniel Wenk

Ev. Sozialwerk Müllheim
Hauptstr. 149
79379 Müllheim
Tel.: 07631-89405
wenk@ga-baden.de

Siegfried Aulich

Blumenstraße 1 – 7
76133 Karlsruhe
Tel.: 0721-9175-366
FAX - Nr. 0721-9175-25366
aulich@ga-baden.de

Sauerborn Lorenz

Emmertsgrungpassage 33
69126 Heidelberg
Tel.: 06221-4379299
sauerborn@ga-baden.de

Uwe Ulfried Vogt

Landstraße 1
77694 Kehl-Kork
Tel.: 07851/84-1570
vogt@ga-baden.de

Ulrike Kutzner

Mo-Do: Tel.: 0761-3890890
Dreisamstr.5
79098 Freiburg
Freitag: Tel. 0761-7086381
Goethestr.2
79100 Freiburg
kutzner@ga-baden.de

Sybille Thieme

Kiga Paulusgemeinde
Kuhmoosweg 2
78464 Konstanz
Tel.: 07531-61501
thieme@ga-baden.de

Stefan Schulz

Heidelbergerstr.5
74858 Aglartherhausen
Tel.: 06262- 22-516
FAX - Nr. 06262-22238
schulz@ga-baden.de

Andreas Schächtele

Ev. Diakonissenanstalt KA - Rüppurr
Diakonissenstr. 28
76199 Karlsruhe
Tel.: 0721-8892498
FAX - Nr. 0721-8893902 (öffentlich!)
schaechtele@ga-baden.de

Geschäftsstelle Frau Lohrke

Blumenstr. 1
Postfach 2269
76010 Karlsruhe
Tel: 0721-9175-706
Fax: 0721-9175-25706
Renate.Lohrke@ekiba.de
geschaefsstelle@ga-baden.de

Unsere Homepage: www.ga-baden.de