
Prekäre Arbeitsverhältnisse



Stabsbereich
Chancen-
♀ + ♂
gleichheit
der EKHN



ARM TROTZ ARBEIT

Vorwort

Ausgangspunkt für diese Initiative war die synodale Drucksache 23/14 mit dem Titel „Selbstverpflichtung der Synode gegen Armut und Ausgrenzung“, die im Frühjahr 2014 in der Synode diskutiert wurde. Darin wurde unter anderem folgendes konkretes Ziel formuliert:

„Wir verpflichten uns hiermit, die Arbeitsverhältnisse und Tarife in Kirche und Diakonie kritisch zu prüfen, ob sie zur Entstehung von Armut beitragen können und nach Gestaltungsspielräumen zu suchen, um Missständen abzuhelpfen.“

Die GMAV hat in Kooperation mit dem Stabsbereich Chancengleichheit der EKHN und dem Zentrum Gesellschaftliche Verantwortung der EKHN eine Arbeitsgruppe gebildet, die sich mit dem Thema prekäre Arbeitsverhältnisse und deren Auswirkungen im Anschluss an die Berufstätigkeit beschäftigt und dabei drei Schwerpunkte identifiziert hat:

- Teilzeitbeschäftigung
- Geringfügige Beschäftigungen (Minijobs)
- befristete Arbeitsverhältnisse

Alle MAV'en in der EKHN waren eingeladen, in den Teilarbeitsgruppen zu diesen Schwerpunkten mitzuarbeiten. Das Interesse war sehr groß; das zeigen auch die Ergebnisse, die dort zusammengetragen wurden.

Vorrangiges Ziel war es, die Informationen aus den MAV'en und die Bedarfe der MAV'en aufzunehmen und auszuwerten. Das Ergebnis wird in der vorliegenden Broschüre dokumentiert. Diese steht zunächst allen MAV'en als Informationsquelle zur Verfügung mit dem Ziel, die Mitarbeitenden, z. B. in Mitarbeitendenversammlungen, für das Thema prekäre Arbeitsverhältnisse und deren Auswirkungen zu sensibilisieren.

Gesamtmitarbeitervertretung der EKHN
Stabsbereich Chancengleichheit der EKHN
Zentrum Gesellschaftliche Verantwortung der EKHN

Mai 2018

Allgemeines

Viele Beschäftigte in der EKHN entscheiden sich aus persönlichen bzw. familiären Gründen für eine Teilzeitarbeit. Es ist sicherlich für die Mitarbeitenden ein Privileg, ihrer persönlichen Situation Rechnung tragen zu können, indem sie Teilzeitmodelle bei der EKHN angeboten bekommen.

Dieser Vorteil ist nicht zu unterschätzen, so dass momentan vor allem Frauen mit familiären Verpflichtungen überhaupt am Erwerbsleben teilnehmen können.

Gleichwohl darf nicht verkannt werden, dass diese Teilzeitmodelle insbesondere mit geringem Stundenumfang bzw. auch in Form von Minijobs, durch politische Rahmenbedingungen letztlich gefördert werden. Erinnert sei an das Ehegattensplittung mit der Steuerklasse V. Das führt dazu, dass am Monatsende bei den niedrigen Löhnen steuerbedingt noch weniger übrig bleibt. Dadurch erscheint die kostenlose Familienmitversicherung in der gesetzlichen Krankenkasse des Ehepartners, vor allem auch die Minijobs, dann sehr attraktiv.

An diesen strukturellen, politischen Rahmenbedingungen kann auch die EKHN nichts ändern.

Gleichwohl gilt es, dieses in der Diskussion zu berücksichtigen, wenn das Argument angeführt wird, dass es die Frauen selbst seien, die diese Teilzeitarbeitsstellen wollen.

Denn bezogen auf die jeweils individuelle Lage erscheint es nicht sonderlich attraktiv, die Arbeitszeit zu erhöhen, wenn damit ein Großteil für Steuer- und Sozialabgaben wieder abgezogen werden. Im Verhältnis erscheint da ein Mehr an „freier Zeit“ lukrativer, insbesondere wenn zusätzliche familiäre Verpflichtungen viel Zeit beanspruchen.

Dies hat die bekannten Folgen, dass bei Trennung, Tod oder Scheidung vom Partner oder der Partnerin dann eine eigene Existenzsicherung auch im Alter oft nicht mehr gegeben ist.

Teilzeitarbeit, unabhängig davon, ob es sich um eine freiwillige oder eine Unterbeschäftigung durch unfreiwillige Teilzeit handelt, birgt das Risiko, nicht nur während der Erwerbstätigkeit, sondern als Folge auch nach dem Eintritt in den Ruhestand, kein auskömmliches Leben mit den Einkünften führen zu können. Besonders betroffen sind bislang weibliche Beschäftigte.

Laut einer Statistik aus dem Jahre 2015 (Synodale Drucksache Nr. 86/15) sind 83 % der rund 13.500 erfassten Mitarbeitenden in der EKHN weiblich. Bezogen auf die Gesamtzahl der Beschäftigten sind nur 20 % aller Mitarbeitenden vollbeschäftigt, 30 % verfügen über einen Teilzeitumfang über der Hälfte der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit. Die Hälfte der Mitarbeitenden muss mit 19,5 oder weniger Wochenstunden auskommen. Letztere befinden sich mit 37 % aller Beschäftigten in Arbeitsverhältnissen der Entgeltgruppen E 2 bis E 6. Weitere 37 % sind in der Entgeltgruppe E 7 eingruppiert.

VORSICHT PREKÄR

Definition prekäre Arbeitsverhältnisse

Prekär ist ein Fremdwort französischer Herkunft und bedeutet heikel, unsicher oder bedenklich.

Wenn z. B. eines der folgenden Merkmale zutrifft, wird von einem prekären Arbeitsverhältnis gesprochen:

- geringer Lohn
- schwierige Existenzsicherung
- nicht ausreichende soziale Absicherung
- befristete Beschäftigung (ungewisse Zukunft)

In Bezug auf Arbeitsverhältnisse formuliert der Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB) das so:

„Dies bedeutet nicht, dass alle Arbeitsverhältnisse, die befristet sind oder Teilzeit, Leiharbeit bzw. als Praktikum gestaltet sind, als prekär bezeichnet werden können. Ein Problem entsteht aber dann, wenn diese Arbeitsformen weit über das betrieblich erforderliche Maß hinausgehen und der Arbeitgeber eine bewusste Strategie damit verfolgt, die Menschen möglichst ungesichert zu beschäftigen, um Risiken auf die Beschäftigten abzuwälzen.

Für viele Erwerbstätige ist prekäre Beschäftigung ein Dauerzustand. Manchen gelingt nach einiger Zeit der Übergang in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung. Diejenigen, die dauerhaft prekär arbeiten, leben in ständiger Angst vor Arbeitslosigkeit. Beschäftigung und Arbeitslosigkeit wechseln häufig. Die Betroffenen können häufig keine feste Zeit- und Lebensplanung vornehmen, da sie immer „auf Abruf“ bereit stehen müssen. Da die prekäre Arbeitssituation oft einhergeht mit nicht Existenz sichernden Löhnen, stehen die Beschäftigten unter einem enormen Druck, sich ständig bewähren zu müssen. Sie müssen sich immer wieder auf eine veränderte Arbeitsumgebung einstellen und fühlen sich häufig als Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zweiter Klasse.“¹

¹ Prekäre Beschäftigung Mai 2007, S. 9

Teilzeitbeschäftigung

Auswirkung von Teilzeitarbeit in der EKHN

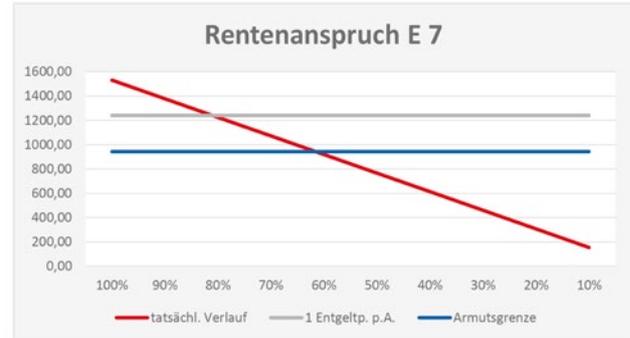
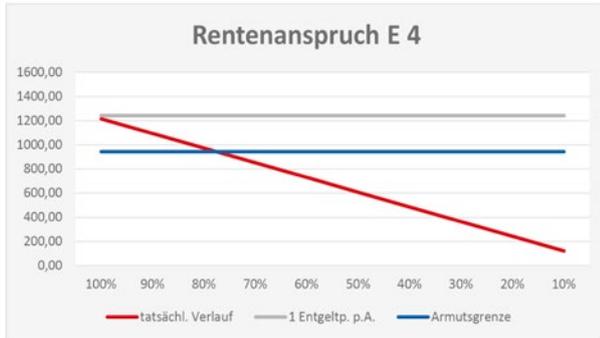
Ausgehend von den Entgeltgruppen E 4 und E 7, in die die mit Abstand meisten Teilzeitbeschäftigten eingruppiert sind, soll beispielhaft dargestellt werden, welche Konsequenzen sich daraus einerseits während und andererseits nach Beendigung der Erwerbstätigkeit für die betroffenen Personen ergeben.

Die folgenden Betrachtungen gehen von einem annähernd tatsächlichen Verlauf aus (40 Jahre gleichbleibende Tätigkeit in der jeweiligen Entgeltgruppe), beginnend mit Stufe 1 unter Berücksichtigung der entgeltrelevanten Zeit für die nächsten Stufensteigerungen. Wir haben deshalb „nur“ 40 Berufsjahre zugrunde gelegt, weil einerseits zu Beginn durch berufsgruppenbezogene längere Ausbildungszeiten und gegen Ende aufgrund der ausgeübten Tätigkeit oft die maximal mögliche Lebensarbeitszeit nicht erreicht werden kann.

Um bei der gesetzlichen Rentenversicherung einen Entgeltpunkt zur Berechnung der späteren Rente zu erwerben, bedurfte es im Jahr 2017 eines sozialversicherungspflichtigen Bruttojahresentgelts in Höhe von 36.267 Euro. In der Entgeltgruppe 4 bestand, unabhängig vom Beschäftigungsumfang, keine Möglichkeit, pro Jahr einen Entgeltpunkt zu erarbeiten. Auch in der Entgeltgruppe 7 sinkt das Bruttojahresentgelt bei einem Beschäftigungsumfang von weniger als 80 % unter diesen Wert.

Welche Auswirkungen das auf die Höhe des zu erwartenden Rentenanspruchs aus der gesetzlichen Rentenversicherung hat, wird in den folgenden Graphiken dargestellt:

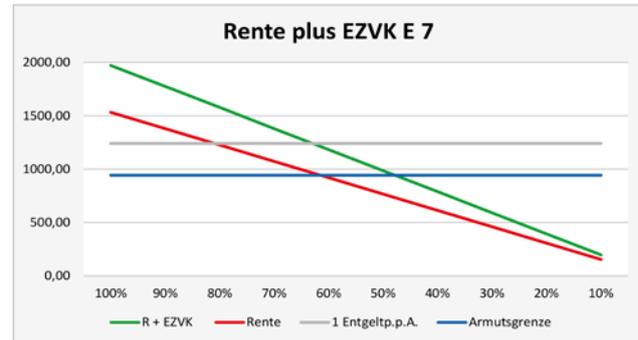
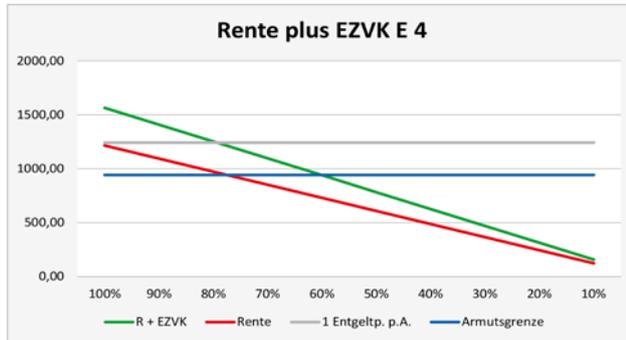
Ein Entgeltpunkt hat aktuell (2017) einen Wert von 31,03 Euro. Nach 40 Beitragsjahren ergibt sich daraus ein Rentenanspruch in Höhe von 1241,20 Euro brutto. Davon gehen noch Sozialversicherungsabgaben und gegebenenfalls Einkommensteuer ab.



Die Armutsgrenze, d.h. das monatliche Nettoeinkommen, unterhalb dessen eine Person als arm gilt, lag nach einer Berechnung des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts der Hans-Böckler-Stiftung im Jahr 2015 zum Beispiel für einen Einpersonenhaushalt bei 942,00 Euro.

Bezogen auf die obigen Referenzberechnungen würde ein Mitarbeiter oder eine Mitarbeiterin in der Entgeltgruppe 4 bei 40 Beschäftigungsjahren und einem Beschäftigungsumfang von weniger als 80 % einer Vollzeitstelle beim Rentenbezug unter die Armutsgrenze fallen, in der Entgeltgruppe 7 bei weniger als 65 % einer Vollzeitstelle.

Laut § 39 Abs. 1 KDO hat jeder Mitarbeiter oder jede Mitarbeiterin einen Anspruch auf eine zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung (EZVK). Die Pflichtbeiträge werden bis zu 5,2 % des Zusatzversorgungspflichtigen Entgelts allein von den Arbeitgebenden getragen. Bei Mitarbeitenden in der EKN sind der gesetzlichen Rente noch die Ansprüche aus dieser Zusatzversorgung hinzuzurechnen. Danach ergibt sich für diesen Personenkreis folgende Gesamtversorgung:

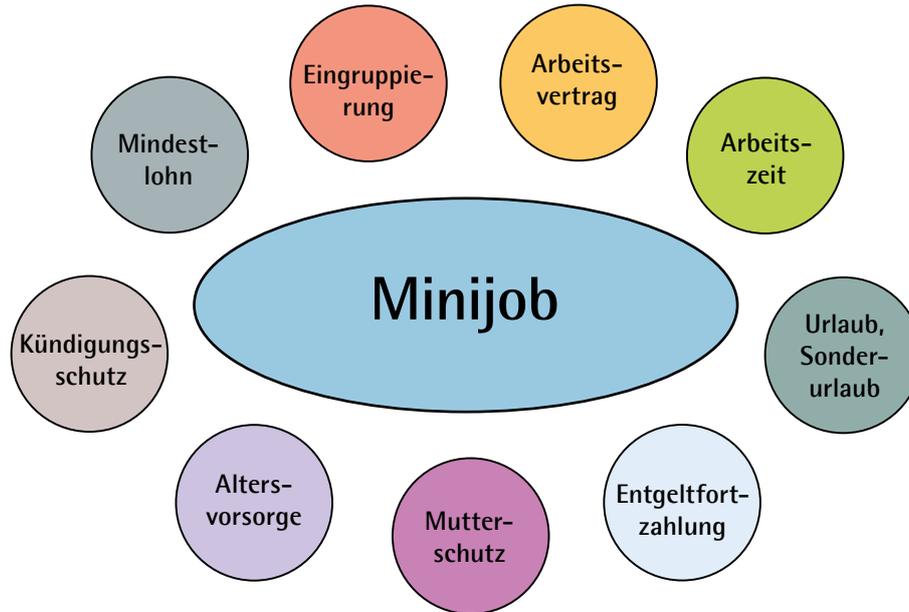


Mit Blick auf die Altersarmut würden Mitarbeitende in der Entgeltgruppe 4 bei 40 Beschäftigungsjahren und einem Beschäftigungsumfang von weniger als 60 % einer Vollzeitstelle beim Bezug der gesetzlichen Rente zuzüglich der Zusatzversorgung aus der EZVK unter die Armutsgrenze fallen, in der Entgeltgruppe 7 bei weniger als 50 % einer Vollzeitstelle.

Diese zunächst positiv wirkende Situation kann aber nicht darüber hinwegtäuschen, dass bei all diesen Modellrechnungen immer noch Sozialabgaben und ggf. Einkommenssteuer zu entrichten sind. So wird die Armutsgrenze noch viel früher unterschritten. In der EKHN sind zudem 50 % aller Mitarbeitenden unabhängig von der Entgeltgruppe mit 19,5 oder weniger Wochenstunden beschäftigt. Allein ein Zehntel aller Beschäftigten in der EKHN befindet sich mit 50 % und weniger einer Vollzeitstelle in der Entgeltgruppe 7, d. h. sie werden mit Bezug der Altersrente unter die Armutsgrenze fallen.

Geringfügig Beschäftigte (Minijobs)

Der Minijob (oder 450-Euro-Job) ist eine besondere Form der Teilzeitarbeit. Für diesen gelten neben der KDO alle anderen auf das Arbeitsverhältnis anzuwendenden Vorschriften in gleicher Weise.



Arbeitsvertrag

- **Schriftlich abschließen:**
 - Lage und Dauer der Arbeitszeit
 - Urlaub, Krankheit
 - Art der Arbeit
 - Kündigungsfristen
 - befristetes oder unbefristetes Arbeitsverhältnis u.a.
- **Mündlich ist möglich, wird nicht empfohlen**

Arbeitszeit

- Laut Arbeitsvertrag
- Arbeitszeit beginnt an der jeweils vorgesehenen Arbeitsstelle (§ 18 KDO)
- Arbeit auf Abruf ist in bestimmten Fällen zulässig, wenn folgende Grenzen nicht überschritten werden:
 - die von Arbeitgebenden frei abrufbare Zusatzarbeit darf nicht mehr als 25 Prozent über die vereinbarte Mindestarbeitszeit hinausgehen, und/oder
 - die von Arbeitgebenden frei abrufbare Zusatzarbeit darf nicht mehr als 20 Prozent unter die vereinbarte Mindestarbeitszeit hinausgehen = Bandbreit-Arbeitsverträge (BAG-Urteil)

Arbeitszeit bei Arbeit auf Abruf

- Die arbeitsvertragliche Vereinbarung über die Arbeit auf Abruf muss eine bestimmte Mindestdauer der wöchentlichen Arbeitszeit und der täglichen Arbeitszeit festlegen.
- Wenn die Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit entgegen dieser gesetzlichen Vorschrift nicht vertraglich festgelegt ist, gilt eine wöchentliche Arbeitszeit von zehn Stunden als vereinbart.
- Wenn die Dauer der täglichen Arbeitszeit entgegen dem Gesetz nicht festgelegt ist, haben die Arbeitgeber*innen die Arbeitsleistung der Arbeitnehmer*innen täglich jeweils für mindestens drei aufeinander folgende Stunden abzurufen.
- Außerdem sind die Arbeitnehmer*innen nur dann zur Arbeitsleistung verpflichtet, wenn die Arbeitgeber*innen ihnen die Lage ihrer Arbeitszeit jeweils mindestens vier Tage im Voraus mitteilen, d. h. es gilt eine gesetzliche Ankündigungsfrist von vier Tagen.

Urlaub/Sonderurlaub

Lt. KDO §§ 46-53

- **§ 47 Dauer anteilig der Vollzeitbeschäftigten (30 Tage):**
 - 1 Tage-Woche: 6 Tage
 - 2 Tage-Woche: 12 Tage
 - 3 Tage-Woche: 18 Tage
 - 4 Tage-Woche: 24 Tage
 - 5 Tage-Woche: 30 Tage
- **§ 49 zur Pflege oder Erziehung 5 Jahre**
- **§ 53 Arbeitsbefreiung mit Lohnfortzahlung**
 - Zur Organisation bei akut auftretender Pflegesituation eines nahen Angehörigen
 - Bei schwerer Erkrankung von nahen Angehörigen
 - Bei schwerer Erkrankung eines Kindes unter 12 Jahren
 - Beim Tod von nahen Angehörigen
 - Bei Niederkunft der Ehefrau oder Partnerin
 - Am Tag der Taufe, Konfirmation, Erstkommunion eines Kindes oder der Trauung des/der Angestellten
 - Bei Arztbesuch (Bescheinigung)
- **Feiertage sind keine Arbeitstage**

Wird dennoch am Feiertag gearbeitet, muss an einem anderen Arbeitstag freigestellt werden.

Entgeltfortzahlung, Mutterschutz

Entgeltfortzahlung

- **Bei Krankheit**
 - 6 Wochen Entgeltfortzahlung bei Krankheit (§ 43 KDO)
 - Zuschuss zum Krankengeld (§ 66 KDO)
- **An Feiertagen**

Fällt ein vereinbarter Arbeitstag auf einen Feiertag ist unter Fortzahlung der Vergütung frei (wird nicht nachgearbeitet)

Mutterschutz

- Frauen, die Mitglied einer gesetzlichen Krankenkasse sind erhalten Mutterschaftsgeld (§ 19 MuSchG)
- Bei Beschäftigungsverbot erhalten Frauen Mutterschutzlohn (§ 11 MuSchG)
- Frauen, die nicht Mitglied in einer gesetzlichen Krankenkasse sind, erhalten für Zeiten der Schutzfristen und den Tag der Entbindung Mutterschaftsgeld zu Lasten des Bundes (§ 19 Abs. 2 MuSchG)
- Zuschuss zum Mutterschaftsgeld (§ 20 MuSchG)

Altersvorsorge

Grundsätzlich gelten alle Regelungen nach KDO für Teilzeitkräfte und damit auch für Minijobs. Nicht auf die Rentenversicherungspflicht im Minijob verzichten, denn:

- Die Arbeitgeber*innen zahlen den pauschalen Rentenversicherungsbeitrag von 15 % auf das Gehalt aus einem Minijob. Da der gesetzliche Rentenversicherungsbeitrag zurzeit bei 18,7 % liegt, übernehmen die Arbeitnehmer*innen als **Eigenanteil die Differenz in Höhe von 3,7 %**. Wer mit einem Minijob die vollen 450 Euro verdient, bezahlt für die Rentenversicherung auf eigene Kosten monatlich 16,65 Euro.
- Neben einer geringfügigen Rente sammeln Sie **vollwertige Pflichtbeitragszeiten** in der Rentenversicherung.
- Mit einem beitragspflichtigen Minijob erwerben Sie Ansprüche auf **medizinische Rehabilitationsleistungen** der Deutschen Rentenversicherung.
- Eine Entgeltumwandlung zugunsten einer betrieblichen Altersvorsorge ist bei Lohnzuwächsen neben der Stundenreduzierung eine Möglichkeit. Unabhängig von der Höhe des Verdienstes haben Entgeltumwandlungen zur Folge, dass die verwendeten Entgeltbestandteile nicht zum beitragspflichtigen Arbeitsentgelt gehören, soweit sie 4 % der Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung nicht übersteigen (2017: 4 % von 76.200 Euro = 3.048 Euro jährlich bzw. 254 Euro monatlich).
- Anspruch auf erhöhte vermögenswirksame Leistung bei Entgeltumwandlung zur Altersvorsorge.

Altersvorsorge

Anspruch auf Entgeltumwandlung im Minijob

Einen Rechtsanspruch haben nur gesetzlich rentenversicherte Arbeitnehmer*innen.

Dazu gehören:

- (Alt-)Minijobber*innen mit Beschäftigungsbeginn vor 2013, die den Verzicht auf die Rentenversicherungsfreiheit erklärt haben (Aufstockung) oder
- (Neu-)Minijobber*innen mit Beschäftigungsbeginn nach 2013, die keine Befreiung von der Rentenversicherungspflicht beantragt haben.

Rentenversicherungsfreie und von der Rentenversicherungspflicht befreite Minijobber*innen sind hingegen darauf angewiesen, dass die Arbeitgebenden der Entgeltumwandlung zustimmen.

Kündigungsschutz, Mindestlohn, Eingruppierung

Anwendbarkeit des Kündigungsschutzgesetzes (KSchG)

Auf das KSchG können sich nur diejenigen Arbeitnehmer*innen berufen, deren Arbeitsverhältnis

- ohne Unterbrechung länger als sechs Monate in demselben Betrieb bestanden hat, und
- in dem mehr als 5 Vollzeitstellen (Teilzeitstellen anteilig gerechnet) bei einem Anstellungsträger vorhanden sind.

Die ordentliche Kündigung eines Arbeitgebenden gegenüber eines Arbeitnehmenden bedarf in diesem Fall der sozialen Rechtfertigung.

Mindestlohn

Gilt auch für Minijobber*innen

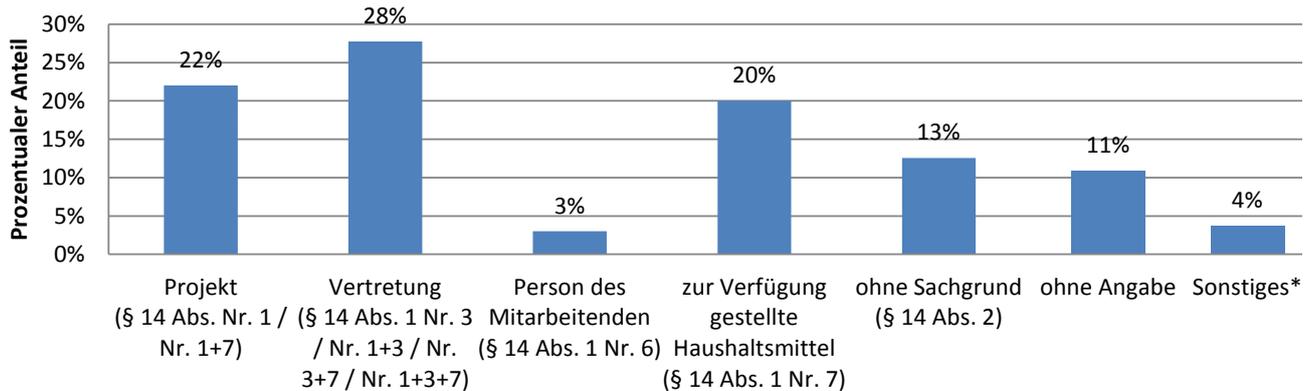
Eingruppierung

- Eingruppierung nach Tätigkeit
- Stufenaufstieg gem. KDO

Befristete Verträge

Das Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) legt die Voraussetzungen für die Zulässigkeit befristeter Arbeitsverträge fest. Danach kann ein Arbeitsverhältnis befristet werden, wenn es durch einen sachlichen Grund gerechtfertigt ist (§ 14 Abs. 1 TzBfG). Gleichzeitig wird auch die Möglichkeit eröffnet, Arbeitsverträge ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes für die Dauer von maximal zwei Jahren zu befristeten (§ 14 Abs. 2 TzBfG). Laut einer Statistik aus der synodalen Drucksache Nr. 86/15 sind in der EKHN zum damaligen Zeitpunkt rund $\frac{3}{4}$ der befristeten Arbeitsverträge mit Sachgrund und 13 % ohne Sachgrund abgeschlossen worden.

Befristungsgründe (§ 14 Teilzeit- und Befristungsgesetz)



Quelle: Kirchenverwaltung der EKHN, Referat Personalrecht, 2015

Forderung an Arbeitgebende

Auf der Grundlage der Selbstverpflichtung der Synode der EKHN – „Solidarische Kirche gegen Armut und Ausgrenzung“ (Drucksache-Nr. 23/14) und dem darin genannten Ziel, „ ..., die Arbeitsverhältnisse und Tarife in Kirche und Diakonie kritisch zu prüfen, ob sie zur Entstehung von Armut beitragen können und nach Gestaltungsspielräumen zu suchen, um Missständen abzuhelpfen.“ hat die GMAV in Kooperation mit dem Stabsbereich Chancengleichheit und dem Zentrum Gesellschaftliche Verantwortung Vorschläge zur Vermeidung von Altersarmut erarbeitet.

„Die Beschäftigten wollen Arbeitszeiten, die zu ihrem Leben passen“, so IG-Metall-Chef Jörg Hofmann auf einer Konferenz der Gewerkschaft 2017 in Mannheim. Diese Aussage trifft sicherlich auch auf viele Teilzeitbeschäftigte der EKHN zu, mit der Problematik, dass viele heute und vor allem später im Rentenalter kaum eine eigene Existenz sichern können.

Neue tarifpolitische Abschlüsse und/oder politische Rahmenbedingungen, die von einer verkürzten Voll-Erwerbstätigkeit ausgehen, können dazu wichtige Meilensteine sein.

Auf dem Weg dahin können noch mehrere Jahre vergehen. Daher kann es aus heutiger Sicht für die EKHN sinnvoll sein, eigene Schritte für ihre Beschäftigten zu veranlassen, wie z. B. :

- Die (Teilzeit-) Beschäftigten der EKHN für die Problematik der potentiellen Armut im Alter zu sensibilisieren, indem z. B. beim Wunsch nach Arbeitszeitreduzierung auch auf diese Risiken konkret hingewiesen wird bzw. das Thema Altersvorsorge in Fort- und Weiterbildungen einen größeren Stellenwert einnimmt.
- Einhaltung der und Aufklärung über die geltenden Arbeitnehmer*innenrechte für Teilzeitbeschäftigte und Minijobber*innen.
- Sensibilisierung der Minijobber*innen bzgl. ihrer Rentenanwartschaften durch die Rentenversicherungspflicht.
- Bevorzugung von unfreiwillig in Teilzeitarbeit Beschäftigten bei Stellenbesetzungen.

- Erhalt der Zusatzversorgung (z. B. EZVK) als rein arbeitgeber*innenfinanzierte Leistung bei gleichzeitiger Erhöhung für die unteren Lohngruppen.
- Oft erleben Mitarbeiter*innen ihre Arbeit als sehr belastend und können/wollen häufig auch aus diesem Grund keine Vollzeitstellen. Daher gilt es generell, die belastenden Arbeitsbedingungen stärker in den Blick zu nehmen und für gute und gesunde Arbeitsbedingungen zu sorgen.
- Reduzierung von Stellen mit geringfügigem Beschäftigungsumfang und Ausbau von existenzsichernden Beschäftigungsverhältnissen.
- Arbeitsrechtliche Verankerung von Bestimmungen in der KDO, dass sachgrundlose Befristungen nach § 14 Abs. 2 TzBfG grundsätzlich ausgeschlossen bzw. nur in wenigen, eng definierten Ausnahmefällen zulässig sind.

Anhang

Weitere Informationen finden sich unter folgenden Links:

Synodendrucksachen Nr. 23/14 und 86/15:

<https://www.kirchenrecht-ekhn.de/synodalds/29387.pdf>

<https://www.kirchenrecht-ekhn.de/synodalds/34129.pdf>

Evangelische Zusatzversorgungskasse: <https://www.ezvk.de/>

DGB-diskurs „Prekäre Beschäftigung: https://www.dgb-bestellservice.de/besys_dgb/pdf/DGB21409.pdf

DGB Rheinland-Pfalz – Rentenreport 2017: <http://rheinland-pfalz-saarland.dgb.de/presse/>

++co++e65ee97a-ce03-11e7-a545-52540088cada



V. i. S. d. P.

Gesamtmitarbeitervertretung

der Evangelischen Kirche

in Hessen und Nassau

Paulusplatz 1 – 64285 Darmstadt

Vorsitzende: Elke Thielmann