

**Für eine Gleichbehandlung der Interessen
kirchlich-diakonischer Arbeitnehmer*innen!**
Keine Interessenvertretung zweiter Klasse mehr!

Mitarbeitervertretungen in kirchlichen und diakonischen Einrichtungen haben erheblich weniger Möglichkeiten, die Interessen der Beschäftigten wirksam zu vertreten als **Betriebsräte** z.B. bei der Arbeiterwohlfahrt, dem DRK oder privaten Anbietern.

Regt der **Betriebsrat** z.B. eine Änderung der **Arbeitszeit**, eine Maßnahme zum **Gesundheitsschutz** oder Grundsätze zur **Urlaubsplanung** an, muss sich der Arbeitgeber damit ernsthaft auseinandersetzen. Es müssen im Betrieb Verhandlungen geführt werden, bis es einen tragfähigen **Kompromiss** gibt. Ansonsten entscheidet eine betriebliche **Einigungsstelle**, die dann eine verbindliche Regelung trifft. Diese 'Drohung' der Einigungsstelle führt zu einem großen **Einigungswillen** im Betrieb. Einigungsstellen werden sehr selten angerufen, sie entfalten ihre Wirksamkeit schon durch ihre bloße Existenz.

Schlägt hingegen eine **Mitarbeitervertretung** solche Regelungen vor, kann sich der **Dienstgeber Verhandlungen** einfach **entziehen**. Er muss lediglich innerhalb eines Monats kurz begründen, warum er die Maßnahme nicht möchte. Das reicht. Die Mitarbeitervertretung kann auch keine Verhandlungen erzwingen. Es kommt zu **keinem Kompromiss**, weil der **Einigungsdruck** einer Einigungsstelle schlicht **fehlt**.

Das ändert sich, wenn im Mitarbeitervertretungsgesetz der EKD (MVG-EKD) eine betriebliche Einigungsstelle verbindlich eingeführt wird, wie es sie im Betriebsverfassungsgesetz und den Personalvertretungsgesetzen seit fast 70 Jahren gibt.

**Mit meiner Unterschrift fordere ich die Einführung einer verbindlichen Einigungsstelle im
Mitarbeitervertretungsgesetz der EKD!**

Name	Anschrift	Unterschrift

