



Tübingen, 09.01.2020

Forschungsbericht 2020
zur Evaluation der kirchlichen Arbeitsrechtskommissionen
(Auswertung der Umfrage Juni 2019)

I. Forschungsdesign

Weiterhin stehen aufgrund der Rechtsprechung des BAG vom 20.12.2012 (BAGE 143, 354 = NZA 2013, 448) Arbeitsweise und Entscheidungsfindung der Arbeitsrechtskommissionen des sog. Dritten Weges der Kirchen und ihrer Einrichtungen auf dem Prüfstand. Die Möglichkeit einer Mitwirkung von Gewerkschaften muss seitdem gewährleistet sein, um das Privileg der Streikfreiheit im Bereich kirchlicher Einrichtungen weiterhin für sich reklamieren zu können. Inwieweit diese Rechtsprechung zu Änderungen der kirchengesetzlichen Grundlagen und der Arbeitsweise der Kommissionen geführt hat, ist weiterhin unsere Fragestellung nach bereits zwei in den Jahren 2015 und 2017 angestellten Erhebungen der Forschungsstelle für kirchliches Arbeitsrecht der Eberhard-Karls Universität Tübingen (vgl. ZAT 2016, 50 ff.).

Im Juni 2015 wurde erstmals mittels einer quantitativen und qualitativen Evaluation die neue Arbeitsrechtssetzung in den Gremien der verfassten Kirchen sowie von Caritas- und Diakonie-Kommissionen untersucht. Im August 2017 wurden die dort erhobenen Ergebnisse dann im Wege einer Telefonumfrage im Hinblick auf weitere Veränderungen untersucht. Schließlich wurde wieder im Sommer 2019 die

wissenschaftliche Begleitung des Prozesses in den arbeitsrechtlichen Kommissionen mittels einer erneuten schriftlichen Evaluation fortgeschrieben.

Dabei wurden alle relevanten arbeitsrechtlichen Kommissionen in Deutschland konsultiert. Wieder wurde um eine Bestandsaufnahme im Hinblick auf Grundlagen der Tätigkeit (etwa Zuständigkeit, Änderung der Rechtsgrundlage infolge des BAG-Urteils bzw. Kommissions- und Schlichtungsverfahren) und reale Veränderungen der Arbeitsweise (Anzahl von Schlichtungen, Gewerkschaftsbeteiligung) gebeten.

II. Umsetzung der Befragung

Zunächst wurden 31 Kommissionen über die anstehende Umfrage und deren Inhalt informiert. Anschließend wurde der aus 16 Punkten bestehende, neu formulierte Fragebogen versendet. Von den 31 angeschriebenen Kommissionen antworteten uns nach zweimonatiger Bearbeitungszeit 20 Kommissionen. Davon entstammen neun der katholischen und elf der evangelischen Seite. 16 Teilnehmer hatten bereits bei mindestens einer vorherigen Umfrage teilgenommen, während zwei Teilnehmer erstmalig Ergebnisse zur Verfügung stellten.

III. Ergebnisse der Befragung

1. Novellierung der Rechtsgrundlagen

Während in der Ausgangsbefragung im Jahr 2015 bereits 14 Kommissionen angegeben hatten, ihre Rechtsgrundlagen infolge der BAG-Rechtsprechung aus dem Jahr 2012 geändert zu haben, hatten 2017 neun Kommissionen eine Änderung vermeldet. In 2019 verzeichneten 15 Kommissionen eine Änderung, wobei mindestens bei zwei Kommissionen eine Änderung erst im Jahr 2018 erfolgte. Lediglich drei Kommissionen gaben an, bislang keine Änderung in ihren Rechtsgrundlagen vorgenommen zu haben.

2. Beteiligungsmöglichkeiten von Gewerkschaften

Die in der Umfrage von 2017 festgestellte klare Änderung hin zur Beteiligungsmöglichkeit von Gewerkschaften, die dort bereits 19 von 21 befragten Kommissionen vorsahen oder geplant hatten, ist heute erst recht dominant. So

sehen 19 Kommissionen eine Beteiligung vor. Lediglich die Zentral-KODA sieht keine Gewerkschaftsbeteiligung vor.

3. Tatsächliche Beteiligung von Gewerkschaften

Gefragt war zudem, ob von der **Beteiligungsmöglichkeit** in der Praxis auch Gebrauch gemacht wird. Dies wurde überwiegend verneint. Lediglich sechs Kommissionen verzeichnen bereits eine Beteiligung von Gewerkschaften bzw. Mitarbeiterverbänden. Dabei handelt es sich vorwiegend um regionale Zusammenschlüsse kirchlicher Mitarbeiter sowie um Berufsgruppengewerkschaften (u.a. KEG, Kirchengewerkschaften). Nur in vier Kommissionen beteiligen sich auch *weltliche* Gewerkschaften (u.a. Marburger Bund, Deutscher Berufsverband für soziale Arbeit e.V., Niedersächsischer Beamtenbund). Die Dienstleistungsgewerkschaft ver.di ist bislang nicht beteiligt, obwohl diese Gewerkschaft wohl als wichtigster „Player“ auf dem Feld der kirchlichen Kommissionen in Caritas und Diakonie verstanden werden kann. Des Weiteren findet sich in sechs Kommissionen eine Beteiligung des Mitarbeiterverbandes vkm und in zwei Kommissionen eine solche des DAViB, welche jeweils als innerkirchliche „Mitarbeiterverbände“ laut § 8 Abs. 2 ARR-G-EKD zu verstehen sind.

4. Besetzung der Kommissionen

a) Im Durchschnitt bestehen die befragten Kommissionen aus 20,7 Mitgliedern, wobei deren Anzahl in den katholischen Kommissionen mit durchschnittlich 25,3 Mitgliedern deutlich über derjenigen auf evangelischer Seite mit lediglich 15 Mitgliedern liegt. Die größte Kommission ist die Zentral-KODA der Caritas mit 42 Mitgliedern (im Jahr 2015 noch 56 Mitglieder). Der Frauenanteil liegt dabei im Vergleich zu der Erhebung aus dem Jahr 2015 bei leicht verminderten 29,5 % (zuvor 31,23 %). Dies unterteilt sich in einen Frauenanteil von 31,1 % in den katholischen und 27,3 % in den evangelischen Kommissionen. Die Zentral-KODA verfügt lediglich über einen Frauenanteil von 14 %.

Die Anzahl der von den Beschlüssen berührten Beschäftigten untergliedert sich dabei folgendermaßen:

bis 5000 Beschäftigte:	3 Kommissionen
bis 10.000 Beschäftigte:	1 Kommission
bis 20.000 Beschäftigte:	3 Kommissionen
bis 50.000 Beschäftigte:	8 Kommissionen
bis 100.000 Beschäftigte:	2 Kommissionen
bis 200.000 Beschäftigte:	2 Kommissionen
mehr als 700.000 Beschäftigte:	1 Kommission.

b) Die **Entsendung** erfolgt auf der katholischen Dienstnehmerseite weiterhin vorwiegend per Urwahl, während auf Dienstgeberseite eine Entsendung durch die Generalvikare erfolgt. Dem stehen auf evangelischer Arbeitnehmerseite verschiedene Modelle mit einer Entsendung durch einen Gesamtausschuss der Mitarbeitervertretungen sowie ein gemischtes Modell mit einer Entsendung durch MAV-Ausschüsse und Verbände gegenüber (vkm, Kirchengewerkschaften). Auf Dienstgeberseite erfolgt auf evangelischer Seite die Entsendung weiterhin durch die Kirchenleitung bzw. diakonische Leitungsgremien.

c) Alle katholischen Kommissionen verzichten auf eine **konfessionelle Bindung** als Mitgliedschaftsvoraussetzung. Dem stehen sieben der elf befragten evangelischen Kommissionen gegenüber, die diesbezüglich eine Mitgliedschaft an die Konfession knüpfen, wobei wiederum fünf Kommissionen das ACK-Kriterium wählen. In vier der sieben Kommissionen gilt das Konfessionserfordernis dabei für alle Mitglieder, während die anderen drei Kommissionen es lediglich für eine nicht näher konkretisierte überwiegende Anzahl bzw. für lediglich nicht gewerkschaftsangehörige Mitglieder vorsehen. Dieses Ergebnis steht im Einklang mit den in den vorherigen Umfragen erzielten Erkenntnissen.

d) Schließlich zeugen die **Beschlussregeln** von der besonderen „Konsenskultur“ der kirchlichen Kommissionen, wo 14 von 20 Kommissionen eine qualifizierte Mehrheit vorsehen. Auf katholischer Seite ist dabei überwiegend eine 3/4-Mehrheit für Arbeitsrechtsregelungen mit Tarifnormcharakter erforderlich (lediglich der KODA der bayerischen Diözesen reicht eine 2/3-Mehrheit), während auf evangelischer Seite teilweise eine 2/3-Mehrheit und teilweise schon eine einfache Mehrheit für ausreichend erachtet wird.

5. Schlichtung

a) Kommt zwischen Dienstgeber- und Dienstnehmerseite keine Einigung zustande, findet eine **Schlichtung** statt. Welche Anforderungen an die Schlichtung gestellt werden, divergiert dabei zwischen katholischer und evangelischer Seite deutlich. Während auf katholischer Seite überwiegend lediglich das Erfordernis einer Anrufung des Vermittlungsausschusses durch 50% der Mitglieder besteht, finden sich auf evangelischer Seite im Einzelnen unterschiedliche Modelle. Regelmäßig knüpfen diese an eine **zweimalige Ablehnung** eines Antrags in Verbindung mit einer anschließenden Anrufung des Vermittlungsausschusses mit unterschiedlich qualifizierter Mehrheit an. Dies wird teilweise durch weitergehende Voraussetzungen wie die Wahrung einer Anrufungsfrist oder Beschränkung der Anrufungsmöglichkeit auf Grundsatzfragen ergänzt.

b) 19 der 20 befragten Kommissionen sehen zudem eine **ersetzen**de Schlichtung vor, bei der die Entscheidung **anstelle** der Kommission getroffen werden kann. Auf katholischer Seite wird diese durch ein zweistufiges Verfahren herbeigeführt, bei dem zunächst ein vom Vermittlungsausschuss ausgefertigter Vermittlungsvorschlag in die Kommission zurückgeleitet wird. Nur soweit dort nicht mit (unterschiedlich) qualifizierter Mehrheit eine Einigung zustande kommt, kann mit einfacher Mehrheit die **ersetzen**de Schlichtung angerufen werden. Auf evangelischer Seite schließt sich an die oben aufgeführte Anrufung des Vermittlungsausschusses unmittelbar eine ersetzende Schlichtung an.

c) Eine **paritätische Besetzung** des Schlichtungsausschusses findet sich in 18 der 20 Kommissionen. Die Anzahl der Mitglieder liegt zwischen zwei und acht Vertretern je Seite. Hierbei verfügt lediglich eine Kommission nicht über einen unabhängigen Vorsitzenden, dann aber auch ausnahmsweise nicht über die Möglichkeit einer ersetzenden Schlichtung.

d) Erfragt wurde zudem die **Anzahl der Schlichtungen** im Verhältnis zu den getroffenen Entscheidungen. Dabei wurde deutlich, dass sich das in den früheren Erhebungen gezeigte Bild verstetigt hat: auf evangelischer Seite liegen sowohl die absolute Anzahl an Schlichtungen als auch die Quote im Verhältnis zwischen Schlichtungen zu getroffenen Entscheidungen deutlich **über** denjenigen auf katholischer Seite.

Während die neun Kommissionen der katholischen Seite in den Jahren zwischen 2015 und 2018 **neun** Schlichtungen zu verzeichnen hatten (Faktor 1), sind dies in den elf evangelischen Gremien im selben Zeitraum **42** (Faktor 3,82).

Im Durchschnitt werden auf katholischer Seite 3% der Entscheidungen durch Schlichtung getroffen, auf evangelischer Seite hingegen 14%.

Von 15 Kommissionen, die für das Jahr 2017 Daten vorlegen konnten, blieben neun **gänzlich ohne Schlichtung**. Im Jahr 2018 waren dies von 17 Kommissionen sogar elf. Dies zeigt, dass das Konfliktpotenzial auch von dem Verhandlungsklima in der einzelnen Kommission abhängt und diesbezüglich starken Schwankungen unterliegt.

6. Fazit

Die in den vergangenen Erhebungen getätigten Ergebnisse bestätigen sich dergestalt, dass weltliche Gewerkschaften von einer Beteiligungsmöglichkeit weiterhin vorwiegend (aus freien Stücken) absehen. Insbesondere von einer Beteiligung der Dienstleistungsgesellschaft ver.di ist in naher Zukunft auch weiter nicht auszugehen.

Im katholischen Bereich zeugt das überwiegende Erfordernis einer 3/4-Mehrheit weiterhin von der besonderen „Konsenskultur“, bei der eine ersetzende Schlichtung nur als große Ausnahme („ultima ratio“) betrachtet wird. Die evangelische Seite scheint hingegen konfliktträchtiger zu werden, nahmen doch sowohl die absolute Anzahl der Schlichtungen als auch die Quote im Verhältnis zwischen Schlichtungen zu getroffenen Entscheidungen im Vergleich zu den vergangenen Erhebungen zu. Dies kann Zeugnis von einer weiterhin bestehenden Skepsis gegenüber dem Dritten Weg sein, die sich in einer besonderen Konfliktkultur in der Gremien abbildet.

Zu konstatieren bleibt, dass die Arbeit in den Kommissionen trotz überwiegend erfolgter Änderungen der Rechtsgrundlagen infolge der BAG-Rechtsprechung keine erheblichen Änderungen erfahren hat.

Tübingen, 9. Januar 2020

Giulio Erbar