



MALTE CROME  
RECHTSANWALT

**Sind wir solidarisch – achten wir die Geringen?**

## ***Gedanken zum materiellen Wesensgehalt des Begriffs der Dienstgemeinschaft***

### **I. Vorbemerkung**

Es ist schon nicht mehr der berühmte Blick über den Tellerrand, der nötig wäre, um das, was auf uns zukommt, wahrzunehmen. Die zum Jahreswechsel anstehenden Einführungen des SGB II und des SGB XII sowie die Auflösungserscheinungen im Bereich des BAT sind, zumindest für Interessierte, in ihren Auswirkungen schon jetzt deutlich vorher zu sehen.

Hinzu kommt die vom Schlagwort der „Globalisierung“ dominierte allgemeine wirtschaftliche Situation und die Diskussion darum, wie diese verbessert werden könnte.

Die anhaltend hohe Arbeitslosigkeit, die von einer steigenden Produktivität im Bereich der Industrie begleitet wird, der steigende Konkurrenzdruck, ausgeübt von einer vermeintlich unendlichen Zahl von Arbeitsplätzen im Ausland jeder Qualitätsstufe sowie die demographische Entwicklung (sämtlich Faktoren, die von uns nicht beeinflussbar sind) werden den schon jetzt in vielen Tätigkeitsbereichen der Caritas unerträglichen Preisdruck noch weiter erhöhen - wir werden die von uns angebotenen Dienstleistungen, entgegen dem Trend der allgemeinen Preisentwicklung, in Zukunft noch günstiger anbieten müssen, um Einrichtungen vor der Schließung zu bewahren und Arbeitsplätze zu erhalten.

Die Frage ist:

Geht das überhaupt oder wollen und sollen wir das überhaupt oder sollen wir uns angesichts der geänderten sozialpolitischen Rahmenbedingungen aus unseren bisherigen Tätigkeitsfeldern zurückziehen?

Diese Fragen und die darauf möglichen Antworten führen zu einer weiteren, tiefer liegenden Problematik, nämlich den Grundfragen

1. warum wir überhaupt die Tätigkeiten ausüben, die wir ausüben und
2. aus welchem arbeitsrechtlichem Grundverständnis wir sozial-caritative Arbeit erbringen?

Die erste dieser beiden Grundfragen sollte sich bereits aus unserem evangelischen Auftrag beantworten – was schon einer Binsenweisheit gleichkommt. Allerdings könnte und sollte unter den oben geschilderten Rahmenbedingungen eine kritische Bestandsaufnahme dahingehend erfolgen, welches die tatsächlichen, unverzichtbaren Kernbereiche kirchlich-caritativer Arbeit sind.

Auch hier hilft die Orientierung am Auftrag der Kirche, so wie sich dieser unmittelbar aus dem Evangelium ableiten lässt; d. h., prioritär ist das Tun für den kranken, armen und sterbenden Mitmenschen in seinen zugebenermaßen vielfältigen Facetten.

Fachanwalt für Sozialrecht  
zugelassen an den Land- und Amtsgerichten

Wilhelmshöher Allee 201 · 34121 Kassel  
Telefon 05 61/3 16 22 45 · Fax 05 61/3 16 22 46 · info@anwalt-crome.de  
Kasseler Bank e.G. · Konto-Nr. 4 116 704 · BLZ 520 900 00



MALTE CROME  
RECHTSANWALT

Von diesem Tun darf sich die Caritas als Wesensbestandteil der Kirche nicht zurückziehen - auch wenn sich die äußeren Rahmenbedingungen noch so sehr verschlechtern.

Allerdings kann die Arbeit für den kranken, armen und sterbenden Mitmenschen vom Umfang her eingeschränkt sein, wenn die dafür zur Verfügung stehenden Mittel eingeschränkt sind, d. h., nicht mehr in der heutigen Höhe zur Verfügung stehen.

Besteht hier nun die Möglichkeit, von Seiten der Caritas Einfluss dahingehend zu nehmen, auch weiterhin möglichst vielen Menschen in Not zu helfen?

Eine Teilantwort auf diese Frage kann im Bereich des kirchlichen Arbeitsrechts gefunden werden, ergänzt noch um den Aspekt einer sich aus dem kirchlichen Arbeitsrecht ergebenden Verpflichtung im Hinblick auf den Erhalt von Arbeitsplätzen.

M. E. besteht diesbezüglich eine dem Begriff der Dienstgemeinschaft immanente materielle Vorgabe.

## **II. Begriff der Dienstgemeinschaft**

Der Bedeutungsgehalt des Begriffs der Dienstgemeinschaft erschließt sich daraus, dass sich der Auftrag Jesu Christi ihm im Dienst der Versöhnung nachzufolgen, sich nicht auf die dienende Nachfolge des Einzelnen beschränkt, sondern auch im Zusammenarbeiten Vieler in einer „Gemeinschaft des Dienstes“ ausgedrückt wird. Dieser Dienst umfasst die Verkündigung, den Gottesdienst und den aus dem Glauben erwachsenen Dienst am Mitmenschen. Zur Erfüllung dieser Grunddienste bestehen Einrichtungen; wer in diesen Einrichtungen arbeitet trägt dazu bei, dass die Einrichtungen ihren Teil am Sendungsauftrag der Kirche erfüllen können<sup>1</sup>. Dabei ist zu berücksichtigen, dass auch die Laien

„durch die Taufe Christus eingegliedert, zum Volk Gottes gemacht und dadurch auf ihre Weise des priesterlichen, prophetischen und königlichen Amtes Christi teilhaft geworden sind (can. 204 § 1 CIC)“.

So heißt es im Dekret über das Apostolat der Laien des 2. Vatikanischen Konzils

„Es besteht in der Kirche eine Verschiedenheit des Dienstes, aber eine Einheit der Sendung. Aposteln und ihren Nachfolgern wurde von Christus das Amt übertragen, in seinem Namen und seiner Vollmacht zu lehren, zu heilen und zu leiden. Die Laien hingegen, die auch am priesterlichen, prophetischen und königlichen Amt Christi teilhaben, verwirklichen in Kirche und Welt ihren eigenen Anteil an der Sendung des ganzen Volkes Gottes“<sup>2</sup>.

Diese Teilhabe bildet die Basis für die Dienstgemeinschaft. Dazu haben die Bischöfe zuletzt 1993 ausgeführt:

„Die Berufung aller Menschen zur Gemeinschaft mit Gott und untereinander zu dienen, ist der Auftrag der Kirche (...). Diese Sendung verbindet alle Glieder ... Gottes; sie bemühen sich, ihr je an ihrem Ort und je nach ihrer

<sup>1</sup> Richardi, Arbeitsrecht in der Kirche, 3. Auflage, 2000, § 4 Rz. 9

<sup>2</sup> zitiert nach Richardi, a.a.O., § 4 Rz. 14

Fachanwalt für Sozialrecht  
zugelassen an den Land- und Amtsgerichten

Wilhelmshöher Allee 201 · 34121 Kassel  
Telefon 05 61/3 16 22 45 · Fax 05 61/3 16 22 46 · info@anwalt-crome.de  
Kasseler Bank e.G. · Konto-Nr. 4 116 704 · BLZ 520 900 00



MALTE CROME  
RECHTSANWALT

Begabung zu entsprechen. Diesem Ziel dienen auch die Einrichtungen, die die Kirche unterhält und anerkennt, um ihren Auftrag in der Gesellschaft wirksam wahrnehmen zu können. Wer in ihnen tätig ist, wirkt an der Erfüllung dieses Auftrages mit. Alle, die in den Einrichtungen mitarbeiten, bilden – unbeschadet der Verschiedenheit der Dienste und ihrer rechtlichen Organisation – eine Dienstgemeinschaft<sup>3</sup>

### III.

Eine Ausprägung dieses Begriffs der Dienstgemeinschaft ist die Gestaltung der kirchlichen Arbeitsrechtsordnung mit Hilfe des „Dritten Weges“, der gewährleisten soll, dass durchaus vorhandene unterschiedliche Interessen auf Dienstgeber- und Mitarbeiterseite unter Beachtung des oben genannten Grundkonsenses bezüglich des kirchlichen Auftrages ausgeführt werden.

Der Dritte Weg manifestiert sich bekanntermaßen in verschiedenen Kommissionen für den diözesanen und überdiözesanen Bereich (Koden und Zentral-KODA) im Bereich der verfassten Kirche sowie in der Arbeitsrechtlichen Kommission für den Bereich der Caritas in Deutschland.

Allerdings ist über den Dritten Weg bisher nur der formale Prozess des Zustandekommens von kollektiven Arbeitsrechtsnormen für den Bereich der Kirche und der Caritas in Deutschland bestimmt.

Über die Inhalte der genannten Arbeitsrechtsnormen sagt der Dritte Weg per se nichts aus – bekanntlich ist in der Vergangenheit sowohl im Bereich der verfassten Kirche als auch im Bereich der Caritas im wesentlichen identisch das Arbeitsrecht des öffentlichen Dienstes über das Instrument des Dritten Weges übernommen worden.

Diese Parallelität ist jedoch rechtlich nicht zwingend und erklärt sich allein aus den historischen Rahmenbedingungen der siebziger Jahre, die gekennzeichnet waren durch großes und anhaltendes wirtschaftliches Wachstum und durch eine Refinanzierung des sozial-caritativen Bereiches nach dem Prinzip der Selbstkostendeckung. Vor diesem Hintergrund mag auch verständlich sein, dass man sich seinerzeit mit dem Dritten Weg allenfalls als formaler Grundlage zur Regelung von kollektiven Arbeitsrechtsnormen befasst hat, ohne auch danach zu fragen, inwieweit Arbeitsrechtsnormen für den kirchlich-caritativen Bereich auch gewissen inhaltlichen Anforderungen genügen müssen.

Wie eingangs kurz angerissen, haben wir gegenwärtig einen tief greifenden Strukturwandel im sozialen Bereich zu gegenwärtigen, von dem eine durchaus existentielle Bedrohung für Dienste und Einrichtungen insoweit ausgeht, als unter Berücksichtigung regionaler Unterschiede sowie Unterschiede in den einzelnen Tätigkeitsfeldern die erzielbaren Einnahmen nicht mehr ausreichen, um die gemäß der Vergütungsregelungen der AVR dem Mitarbeiter geschuldeten Gehälter zu bezahlen.

Die möglichen Reaktionen auf die Situation sind kurz genannt. Schließung der Einrichtung oder mehr oder weniger öffentliche Abkehr von den AVR<sup>4</sup>. Letzteres ist als traurige Wirklichkeit in vielen Bereichen und Regionen festzustellen, wobei von interessierter Seite gegenüber den betreffenden Einrichtungen und Trägern nicht willkürlich niedere Beweggründe unterstellt werden sollten; es ist vielmehr davon auszugehen, dass letztlich immer eine nach Meinung der Betroffenen nicht anders abwendbare wirtschaftliche Zwangslage gegeben ist.

An einer schleichenden Auflösung der AVR kann jedoch aus allgemeinen Ordnungsprinzipien weder der Arbeitgeber- noch der Arbeitnehmerseite gelegen sein, genau so wenig, wie an einer sukzessiven Verdrängung

<sup>3</sup> zitiert nach Richardi a.a.O., § 4 Rz. 15

<sup>4</sup> Natürlich gibt es gegenwärtig auch die Möglichkeit, die Anwendung der Öffnungsklauseln des Abschnittes IIb der Anlage 1 zu den AVR in Anspruch zu nehmen; es handelt sich hierbei bisher jedoch lediglich um eine zeitlich begrenzte Ausnahmeregelung.

Fachanwalt für Sozialrecht  
zugelassen an den Land- und Amtsgerichten

Wilhelmshöher Allee 201 · 34121 Kassel  
Telefon 05 61/3 16 22 45 · Fax 05 61/3 16 22 46 · info@anwalt-crome.de  
Kasseler Bank e.G. · Konto-Nr. 4 116 704 · BLZ 520 900 00



MALTE CROME  
RECHTSANWALT

kirchlich-caritativer Einrichtungen vom Markt sozialer Dienstleistungen bzw. aus dem Erscheinungsbild unseres Sozialstaates.

Darüber hinaus ist ein Rückzug aus allen unseren bisherigen Tätigkeitsfeldern, wie oben schon dargestellt, auch aus dem für uns als Teil der Kirche nicht disponiblen Auftrag heraus nicht möglich.

#### IV.

Wie müsste nun ein Arbeitsrecht aussehen, dass den Dritten Weg, als Ausprägung der Leitidee der Dienstgeber, auch materiell ausfüllt?

Die Antwort auf diese Frage macht sich m. E. an zwei für das Neue Testament grundlegenden Aspekten bzw. Handlungsaufforderungen fest.

- 1.) Dem Entstehen des einen für den anderen (Solidarität) und
- 2.) der Achtung auch der, aus welchen Gründen auch immer, gering Angesehenen.

Dabei ist offensichtlich, dass der 2. Punkt durchaus auch als Teilaspekt des 1. Punktes anzunehmen ist.

- Solidarität. Bisher lassen es die AVR nicht zu, dass Mitarbeiter Solidarität mit Kolleginnen oder Kollegen üben, deren Arbeitsplatz aus betriebsbedingten Gründen gefährdet ist bzw. wegfallen soll.

Hier müsste über eine permanente Öffnungsklausel die Möglichkeit eröffnet werden, durch den freiwilligen Verzicht aller Mitarbeiter einer Einrichtung oder eines Trägers auf Gehaltsbestandteile, bestimmte Arbeitsplätze zu erhalten, die ansonsten wegen mangelnder Refinanzierung aufgegeben werden müssten.

Ein solcher Verzicht sollte auch unter der Maßgabe möglich sein, dass dadurch die Existenz einer Einrichtung oder eines Dienstes erhalten werden kann.

In beiden Fällen wird durch das solidarische Handeln zum Erhalt von Arbeitsplätzen gleichzeitig auch ein Beitrag geleistet, eine als wichtig erkannte Aufgabe im Dienste des bedürftigen Nächsten fortzuführen und somit weiter an der Erfüllung des Grundauftrages der Caritas zu arbeiten.

Natürlich kann auf diese Weise das Gehalt der Mitarbeiter einer Einrichtung nicht beliebig weit abgesenkt werden.

Wo jedoch eine untere Grenze liegt, sollte auf betrieblicher Ebene bestimmt werden können. Auf diese Untergrenze werden örtliche bzw. regionale und vor allen Dingen auch zukünftige gesamtwirtschaftliche Entwicklungen Einfluss nehmen, die aus gehobener Warte bzw. zum jetzigen Zeitpunkt noch nicht feststellbar sind.

Weiterhin muss selbstverständlich sein, dass die dauerhafte Etablierung von Öffnungsklauseln in den AVR zur Überwindung kurzfristiger oder langfristiger Schwierigkeiten einer Einrichtung nicht ohne Gegenleistung zu erfolgen hat.

An erster Stelle ist hier ein umfassendes Informationsrecht der Mitarbeiterseite zu nennen, dass alle für die Einrichtung relevanten wirtschaftlichen und marktpolitischen Daten umfasst. Nur bei einem Höchstmaß an Transparenz, d. h., im Ergebnis der Sicherstellung der Nachvollziehbarkeit der tatsächlichen wirtschaftlichen Situation einer Einrichtung, kann die Vereinbarung eines Verzichts auf Gehaltsbestandteile zur Sicherung von Arbeitsplätzen durch die Mitarbeiterseite mitentschieden und mitgetragen werden.

Fachanwalt für Sozialrecht  
zugelassen an den Land- und Amtsgerichten

Wilhelmshöher Allee 201 · 34121 Kassel  
Telefon 05 61/3 16 22 45 · Fax 05 61/3 16 22 46 · info@anwalt-crome.de  
Kasseler Bank e.G. · Konto-Nr. 4 116 704 · BLZ 520 900 00



MALTE CROME  
RECHTSANWALT

An zweiter Stelle darf die von der Mitarbeiterseite geforderte Flexibilität keine Einbahnstraße sein. Aus der Leitidee der Dienstgemeinschaft heraus lässt sich neben einer Möglichkeit zu Solidarität in Krisensituationen mit gleicher Berechtigung auch eine Teilhabe der Mitarbeiterseite an dem wirtschaftlichen Erfolg einer Einrichtung oder eines Dienstes begründen.

Im Grunde genommen wird sogar erst durch die Kombination eines Verzichts auf Gehaltsbestandteile, mit der Möglichkeit von Gehaltserhöhungen in guten Zeiten, die Dienstgemeinschaft zwischen den Mitarbeitern untereinander einerseits und andererseits Mitarbeitern und Dienstgebern der Idee der Dienstgemeinschaft innewohnende Solidaritätsgedanke voll zur Geltung gebracht<sup>5</sup>.

Achten wir die Geringeren?!

Vielleicht ruft diese Frage Erstaunen hervor. Sind wir von der Caritas denn nicht Weltmeister in der Achtung der Geringeren, wenn wir uns der Not anderer annehmen? Vielleicht muss die Frage daher präziser gestellt werden: Achten wir die Kolleginnen und Kollegen in Hilfstätigkeiten, die häufig über keine oder keine adäquate Ausbildung verfügen, um in höhere Vergütungsgruppen aufzusteigen? Auch diese Mitarbeiter haben nämlich Anteil an der Dienstgemeinschaft und zwar in genau derselben Weise wie Kolleginnen und Kollegen mit Studium und Leitungsaufgaben. Nur haben wir sie meines Ermessens nach in den letzten Jahren nicht entsprechend behandelt. Die Mitarbeiter im hauswirtschaftlichen Bereich, und dieser stellt den größten Anteil niedrig vergüteter ungelerner Mitarbeiter im Bereich der Caritas, sind, wie bekannt, zu Tausenden entlassen worden, damit ihre Arbeit zu sogenannten „marktüblichen Preisen“ an der Caritas fremde Dienstleistungsunternehmen vergeben werden konnte. Wer von den Betroffenen „Glück“ hatte, konnte kurze Zeit später für einen Stundenlohn von 5,30 € - 7,20 € wieder in seiner alten Einrichtung in alter Tätigkeit weiterarbeiten, nur eben für weniger Geld und ohne KZVK, den caritas-spezifischen Kündigungsschutz, die caritas-spezifische Urlaubsregelung etc. Eine fast schon als pervers zu bezeichnende Situation.

Keine Frage, von einer Dienstgemeinschaft, im eingangs beschriebenen Sinne, kann in dieser Falllage nur unter Zuhilfenahme ausgeklügelter juristischer/theologischer Erklärungsakrobatik gesprochen werden. Aus einer Katze wird jedoch kein Hund, und wenn man sie noch so auffällig mit einem entsprechenden Etikett versieht.

Dass wir im Bereich der Caritas auf diese Weise gering qualifizierte und am unteren Ende der Vergütungsstruktur beschäftigte Kolleginnen und Kollegen achteten, kann deshalb nicht behauptet werden.

Wie hätte diese Lage nun verhindert werden können bzw. wie kann eine solche Situation in Zukunft verhindert werden?

Meines Ermessens nur unter Einführung von Vergütungsstufen, die der besonderen Marktsituation im hauswirtschaftlichen Bereich Rechnung tragen.

Eine oberflächliche und polemische Kritik könnte diese Auffassung als zynisch abtun: „Die Caritas achtet die Geringeren, indem sie ihnen das Gehalt kürzt“; eine solche Kritik ginge jedoch fehl, denn es würde der doch deutliche Unterschied zwischen einer Vergütung und Arbeitsbedingungen der freien Wirtschaft einerseits und einer Eingruppierung der Mitarbeiter des hauswirtschaftlichen Bereichs in besonderen Vergütungsgruppen der AVR negiert.

---

<sup>5</sup> Es sind dies, inhaltlich betrachtet, Ansätze, wie sie schon in den Öffnungsklauseln im Zusammenhang mit der Tarifübernahme 2003 verhandelt wurden; neu wäre jedoch, dass es hier nicht um eine Herleitung der genannten Bedingungen aus einem Ver-„Handel“-ungsprozess geht, sondern um eine Begründung der gegenseitigen Rechte und Ansprüche direkt aus dem Begriff der Dienstgemeinschaft heraus.

Fachanwalt für Sozialrecht  
zugelassen an den Land- und Amtsgerichten

Wilhelmshöher Allee 201 · 34121 Kassel  
Telefon 05 61/3 16 22 45 · Fax 05 61/3 16 22 46 · info@anwalt-crome.de  
Kasseler Bank e.G. · Konto-Nr. 4 116 704 · BLZ 520 900 00



MALTE CROME  
RECHTSANWALT

Dieser Unterschied macht sich zum einen in der absoluten Höhe der Gehälter fest.

Ein privatwirtschaftlicher Dienstleister muss nämlich in seinen Berechnungen der Kosten der von ihm zu erbringenden Dienstleistung nicht nur den Bruttostundenlohn der Mitarbeiter, sondern auch noch seine Overhaedkosten, seinen Gewinn und die 16%ige Mehrwertsteuer mit einbeziehen. Nur vor diesem Hintergrund erklären sich die oben angesprochenen niedrigen Stundenlöhne der Mitarbeiter im freigewerblichen Bereich. Für spezielle Vergütungsgruppen der AVR im hauswirtschaftlichen Bereich ergäbe sich somit ein Spielraum nach oben für den tatsächlichen Stundenlohn, wenn es bei einem direkten Kostenvergleich zwischen eingekaufter Dienstleistung und Personalkosten innerhalb des AVR-Bereichs käme, denn die Kostenanteile Mehrwertsteuer, Gewinn und Overhaedkosten könnten für eine im Vergleich höhere Stundenvergütung genutzt werden, ohne dass der Gesamtdienst dadurch teurer würde.

Aus dieser Differenz ist auch durchaus eine KZVK-Versicherung der Mitarbeiter im hauswirtschaftlichen Bereich darstellbar. Berücksichtigt man darüber hinaus die Vorteile, die die übrigen Regelungen der AVR für jeden Mitarbeiter bieten, ohne dass diese gleich gehaltsrelevant sein müssen, so wird besonders deutlich, dass mit speziellen Vergütungsgruppen für den hauswirtschaftlichen Bereich den betroffenen Mitarbeitern wesentlich besser gedient wäre, als mit einer ansonsten in der allgemeinen Rahmenbedingung betriebsbedingt notwendigen Überführung in den Bereich der freien Wirtschaft bzw. in die Arbeitslosigkeit.

**Eine Anpassung, d. h., eine Absenkung der Vergütung von Mitarbeitern im hauswirtschaftlichen Bereich der Caritas durch eine entsprechende Änderung der AVR wäre somit kein zynischer Akt, sondern ein Beweis dafür, wie der Begriff der Dienstgemeinschaft in schwierigen Umbruchsituationen lebendig ausgefüllt werden kann, ohne dass eine nicht unbeträchtliche Zahl von Mitarbeitern die Dienstgemeinschaft der Caritas verlassen müssten. Das Gleiche gilt für die Neuausgestaltung des Instruments der betrieblichen Öffnungsklauseln. Jeweils wäre es möglich, ohne Substanzverlust an der Gemeinschaft, den Auftrag der Caritas, Menschen in Notlagen zu helfen, fortzuführen. Der sich auch im materiellen Arbeitsrecht niederschlagende Wesensgehalt des Begriffs der Dienstgemeinschaft wäre damit nicht zuletzt auch ein lebendiges Zeugnis für die Übereinstimmung von christlichem Anspruch und gelebter Wirklichkeit.**

Fachanwalt für Sozialrecht  
zugelassen an den Land- und Amtsgerichten

Wilhelmshöher Allee 201 · 34121 Kassel  
Telefon 05 61/3 16 22 45 · Fax 05 61/3 16 22 46 · info@anwalt-crome.de  
Kasseler Bank e.G. · Konto-Nr. 4 116 704 · BLZ 520 900 00



MALTE CROME  
RECHTSANWALT

Fachanwalt für Sozialrecht  
zugelassen an den Land- und Amtsgerichten

Wilhelmshöher Allee 201 · 34121 Kassel  
Telefon 05 61/3 16 22 45 · Fax 05 61/3 16 22 46 · [info@anwalt-crome.de](mailto:info@anwalt-crome.de)  
Kasseler Bank e.G. · Konto-Nr. 4 116 704 · BLZ 520 900 00