

Arbeitshilfen

Nr. 209

Das Profil sozialer Einrichtungen
in kirchlicher Trägerschaft
im Kontext von Kooperationen
und Fusionen

Eine Handreichung
des Verbandes der Diözesen Deutschlands
und der Kommission für caritative Fragen
der Deutschen Bischofskonferenz

März 2007

Das Profil sozialer Einrichtungen in kirchlicher Trägerschaft im Kontext von Kooperationen und Fusionen

Eine Handreichung
des Verbandes der Diözesen Deutschlands
und der Kommission für caritative Fragen
der Deutschen Bischofskonferenz

März 2007

Das Profil sozialer Einrichtungen in kirchlicher Trägerschaft im Kontext von Kooperationen und Fusionen. Eine Handreichung des Verbandes der Diözesen Deutschlands und der Kommission für caritative Fragen der Deutschen Bischofskonferenz.

Arbeitshilfen, Nr. 209. Herausgegeben vom Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz, Bonn 2007.

Inhalt

Vorwort	5
1. Einleitung und Begriffe	9
2. Veränderte Rahmenbedingungen	12
3. Christliches Profil einer sozialen Einrichtung in katholischer Trägerschaft im Kontext von Fusionen	16
4. Rechtliche Rahmenbedingungen für Fusionen von katholischen sozialen Einrichtungen mit katholischen und nicht-katholischen Partnern	25
5. Kooperationen und Fusionen von sozialen Einrichtungen in kirchlicher Trägerschaft als Instrumente einer missionarischen Pastoral	43
6. Fazit	47

Vorwort

Die Caritas im Sinne der Nächstenliebe für Nahe und Ferne aus christlichem Geist ist eine fundamentale Lebensäußerung der Kirche. Sie ist – mit den Worten von Papst Benedikt XVI. – keine Art Wohlfahrtstätigkeit, die man auch anderen überlassen könnte, sondern „gehört zu ihrem Wesen, ist unverzichtbarer Wesensausdruck ihrer selbst“ (Enzyklika *DEUS CARITAS EST*, Nr. 25).

Caritas realisiert sich zunächst in der mehr spontanen Nächstenliebe des Einzelnen und kleiner Gruppen, die den ursprünglichen Wurzelboden der Caritas darstellt. Diese Tätigkeit der Caritas muss sich auch im Bereich der Gemeinde und in kirchlichen Verbänden und Initiativen kristallisieren. Es ist schließlich gerade unter den heutigen Erfordernissen notwendig, dass eine stärker spezialisierte, kompetente, professionell aus- und weitergebildete Hilfe aufgebaut wird, die sich verbandlich organisiert. Ein wichtiger Teil dieser verbandlichen Caritas sind die sozialen Einrichtungen und Dienste des Caritasverbandes.

Gegenwärtig ist eine Tendenz zu Kooperationen und/oder Fusionen bei sozialen Einrichtungen in kirchlicher Trägerschaft feststellbar. Die Verschärfung der wirtschaftlichen Rahmenbedingungen setzt auch katholische Träger dieser Einrichtungen und Dienste unter einen zunehmenden Handlungsdruck. Durch die Bildung größerer Einheiten sollen in erster Linie Einsparungen, eine bessere Ressourcennutzung und Vorteile zentraler Steuerung erzielt werden.

Aus bischöflicher Perspektive sind bei Kooperationen und Fusionen von sozialen Einrichtungen in kirchlicher Trägerschaft die Auswirkungen auf den katholischen Charakter der Einrichtungen von besonderer Bedeutung. Bei Fusionen mit nicht-katholischen Einrichtungen ist die Frage nach dem katholischen

Profil zentral. Dieses Profil macht sich nicht nur an ethischen Spezialfragen fest, sondern berücksichtigt die Relevanz des Katholischen in allen Bereichen der Einrichtung.

Die vorliegende Arbeitshilfe verfolgt das Ziel, Verantwortlichen von sozialen Einrichtungen und Diensten in katholischer Trägerschaft eine Hilfestellung im Zusammenhang mit der Frage zu geben, welche Aspekte bei Kooperationen und Fusionen solcher Einrichtungen und Dienste in unterschiedlichen Konstellationen aus katholischer Sicht zu beachten sind. Nach Begriffserläuterungen zu „Kooperationen“ und „Fusionen“ im einleitenden Kapitel werden im zweiten Kapitel die veränderten Rahmenbedingungen für die Rechtsträger von sozialen Einrichtungen und Diensten in kirchlicher Trägerschaft sowie die in der Praxis zu beobachtenden Motive für Fusionen dargestellt. Das dritte Kapitel stellt das christliche Profil einer sozialen Einrichtung in katholischer Trägerschaft im Kontext von Fusionen in den Mittelpunkt. Das vierte Kapitel behandelt die rechtlichen Rahmenbedingungen für Fusionen von sozialen Einrichtungen mit katholischen und nicht-katholischen Partnern. Im fünften Kapitel werden Möglichkeiten und Grenzen von Kooperationen und Fusionen von sozialen Einrichtungen in kirchlicher Trägerschaft als Instrumente einer missionarischen Pastoral ausgeführt. Das abschließende Kapitel stellt eine zusammenfassende Bewertung dar. Es wird herausgestellt, dass der Diözesanbischof die Verantwortung für das Gesamtgefüge der katholischen sozialen Einrichtungen in seinem Bistum trägt, bei Fusionen und Kooperationen stets klare und eindeutige rechtliche Verhältnisse anzustreben sind und bei interkonfessionellen Fusionen eine eindeutige Zuordnung zu einer Kirche erforderlich ist.

Ich danke allen herzlich, die an der Erarbeitung des Textes beteiligt waren. Die Federführung lag bei der Kommission für caritative Fragen der Deutschen Bischofskonferenz. In der Arbeitsgruppe zur Erstellung des Textes haben außerdem Vertreter

des Verbandes der Diözesen Deutschlands, des Deutschen Caritasverbandes, der Deutschen Ordensobernkonzferenz, Verantwortliche für soziale Einrichtungen in katholischer Trägerschaft und Experten im Bereich des Kirchenrechts mitgewirkt. Die breite Zustimmung dieser Institutionen und Verbände zum Text sprechen dafür, dass er im Alltag sozialer Einrichtungen in kirchlicher Trägerschaft Anwendung finden und dazu beitragen wird, das spezifische Profil der kirchlichen Liebestätigkeit in diesen Einrichtungen noch deutlicher herauszustellen.

Bonn/Mainz, im Februar 2007

Karl Kardinal Lehmann

Vorsitzender der Deutschen Bischofskonferenz

I. Einleitung und Begriffe

Soziale Einrichtungen und Dienste in kirchlicher Trägerschaft sind wesentliche Instrumente des Hilfehandelns der Kirche in der Gesellschaft. Sie sind Ausdruck der Sorge der Kirche um das Wohlergehen, die Gesundheit und die Würde des Menschen. Im kirchlichen Selbstverständnis nehmen sie Teil an der Erfüllung des sozial-diakonischen Auftrages der Kirche und gehören mit zu ihrem Lebensvollzug.

Im Bereich des Deutschen Caritasverbandes sind insgesamt ca. 10.400 Träger von sozialen Einrichtungen und Diensten mit etwa 480.000 Mitarbeitern¹ zusammen geschlossen². Gegenwärtig sind in zunehmendem Maße Kooperationen und Fusionen dieser Träger feststellbar. Besonders betroffen von den Fusionen ist der Krankenhausesektor.

Begriffe „Kooperation“ und „Fusion“

Unter **Kooperationen** versteht man die Zusammenarbeit verschiedener selbstständiger Unternehmen mit dem Ziel der Einsparung von Kosten, der wechselseitigen Nutzung von Know-how oder zur Begründung von Einkaufsmacht. Kooperationen beziehen sich nur auf einzelne Unternehmensaktivitäten und lassen die jeweilige Eigenständigkeit des Unternehmens unbe-

¹ Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird hier und im Folgenden die männliche Schreibweise benutzt. Es wird ausdrücklich darauf hingewiesen, dass gleichermaßen weibliche und männliche Personen gemeint sind.

² Angaben auf der Grundlage der Zentralstatistik (Stand 31.12.2004) und der Trägerstrukturerhebung des DCV vom 15.11.2004.

rührt. Das heißt: Rechtlich selbständige Unternehmen bleiben trotz Kooperation rechtlich selbständig.

Unter einer **Fusion** versteht man die Übertragung des gesamten Vermögens eines oder mehrerer Unternehmen im Wege der Gesamtrechtsnachfolge auf ein anderes Unternehmen (engl.: asset deal).³ Bei der Fusion geht also zumindest eines der beteiligten Unternehmen völlig unter, indem es sein gesamtes Vermögen auf ein anderes Unternehmen überträgt. Juristisch wird dieser Vorgang auch als „Verschmelzung“ beschrieben, weil das Umwandlungsgesetz diesen Begriff gebraucht. In der Umgangssprache, aber auch in der wirtschaftlichen Fachsprache wird der gleiche Sachverhalt häufig als „Zusammenschluss“ bezeichnet. Es existieren also verschiedene Begriffe für den gleichen Vorgang: Zwei oder mehrere rechtlich selbständige Unternehmen werden durch Verschmelzung = Fusion = Zusammenschluss zu einem Unternehmen.⁴

Kooperationen und Fusionen mit kirchlicher Beteiligung können grundsätzlich in drei Konstellationen auftreten, und zwar

- zwischen konfessionsgleichen Einrichtungen,
- zwischen kirchlichen und weltlichen Trägern oder
- zwischen konfessionsverschiedenen Einrichtungen (interkonfessionelle Kooperationen beziehungsweise Fusionen).

Fusionen zwischen katholischen Trägern sind in der Regel rechtlich unproblematisch. Zusammenschlüsse von katholischen

³ Betriebe oder Betriebsteile können nicht nur durch eine Gesamtrechtsnachfolge, sondern auch im Wege der Einzelrechtsnachfolge auf einen Erwerber übergehen. Diese Form des Betriebsübergangs bleibt aber im Folgenden außer Betracht.

⁴ Im Folgenden werden die Begriffe Fusion, Verschmelzung und Zusammenschluss als Synonyme verwendet.

Einrichtungen mit weltlichen oder konfessionsverschiedenen Partnern werfen dagegen eine Vielzahl von Fragen auf und haben Auswirkungen auf das katholische Profil der Einrichtungen und Dienste.

2. Veränderte Rahmenbedingungen

Die Rahmenbedingungen für Rechtsträger von sozialen Einrichtungen und Diensten in kirchlicher Trägerschaft haben sich in den letzten Jahren grundlegend verändert.

Das Verhältnis von Kirche und mit ihr der Caritas zur Gesellschaft hat sich deutlich gewandelt. Innerhalb einer Generation gilt es, einen grundlegenden Übergang von einer breit in der Gesellschaft verankerten und von gesellschaftlichen Normen getragenen Volkskirche zu einer Kirche im Volk zu bewältigen, das heißt zu einer Kirche, für die man sich individuell entscheiden und zu der man sich bekennen muss, teilweise auch gegen gängige gesellschaftliche Vorstellungen. Zentrale Hintergründe für diese Entwicklung sind gesellschaftliche Prozesse der Pluralisierung von Lebensstilen und Wertorientierungen sowie die mit der deutschen Einheit verbundenen Verschiebungen.⁵

Der Bereich der freien Wohlfahrtspflege gerät durch den verstärkten Wettbewerbsdruck und die zurückgehende Finanzierungsbereitschaft der öffentlichen Hand zunehmend unter Kosten- und Leistungsdruck. Kennzeichnend für die ökonomische Situation vieler sozialer Leistungserbringer sind Kürzungen, Budgetierungen, zunehmend auch Ausschreibungen bestimmter sozialer Dienste durch die Kostenträger und wachsende bürokratische Vorgaben. Einige Träger von sozialen Einrichtungen begegnen diesen Herausforderungen, indem sie Dienste zurückfahren, ausgliedern, schließen oder verkaufen. Für andere werden Kooperationen zu einer strategischen Option, über die zur

⁵ Vgl. Lehmann, Karl, Kirchliches Profil eines Rechtsträgers und seiner Einrichtungen und Dienste – Erwartungen und Herausforderungen aus Sicht der Kirche. Vortrag bei der zweiten Arbeitstagung der Rechtsträger der Unternehmen in der Caritas am 28./29.09.2004 in Berlin.

Wahrung der Zukunftsfähigkeit verstärkt nachgedacht und auf die zurückgegriffen wird. Auch Fusionen sind als eine Reaktion auf die verschärften wirtschaftlichen Rahmenbedingungen zu beobachten.

Im Krankenhausbereich zeigen sich am ausgeprägtesten Tendenzen zur Kooperation und Fusion. Hier hat beispielsweise der Wechsel vom Selbstkostendeckungsprinzip zu pauschalierten Leistungsentgelten im Vergütungssystem zu schwerwiegenden Einschnitten geführt. Die Verzahnung unterschiedlicher Leistungssparten durch integrierte Versorgung und die gewachsenen Anforderungen in der Qualitätssicherung führen darüber hinaus zu einer spürbaren Verschärfung von Verteilungskämpfen. Eine lückenlose Zusammenarbeit zwischen Medizin und Pflege ist unerlässliche Voraussetzung erfolgreicher Dienstleistung. Krankenhäuser haben sich in besonderer Weise der kommenden Altersstruktur anzupassen. Der medizinisch-technische Fortschritt kommt dankenswerterweise den Menschen zugute, erfordert aber gleichzeitig eine verstärkte Investitionskraft bei einem erheblichen „Investitionsstau“ im Bereich der öffentlichen Förderung.

Hinzu kommt, dass einige Bundesländer deutliche Anreize zu Kooperationen und Fusionen gesetzt haben, insbesondere im Bereich der Förderung von Versorgungszentren und Versorgungsschwerpunkten (so genannte Brust-, Herz-, Diabeteszentren und weitere). Derartige Zentrumsbildungen erfordern zwangsläufig umfassende Kooperationsmaßnahmen bis hin zu gesellschaftsrechtlichen Fusionen. Seriöse Studien prognostizieren, dass in

den kommenden Jahren eine nicht geringe Zahl von Krankenhäusern aufgegeben werden muss.⁶

Wie bei allen Trägern sozialer Dienstleistungen ist auch für die kirchlichen Träger die Entwicklung der wirtschaftlichen Rahmenbedingungen mit gravierenden Änderungen verbunden. Mit derzeit ca. 500 Krankenhäusern befindet sich etwa ein Viertel aller Krankenhäuser in Deutschland in katholischer Trägerschaft. Kleinere und mittlere Häuser, die überwiegend in kirchlicher Trägerschaft sind, verfügen über deutlich verringerte Möglichkeiten zur Gestaltung eines differenzierten und spezialisierten Angebots. Ländliche und städtische Versorgungsstrukturen und -dichten sind dabei zu unterscheiden.

Motive für Fusionen

Es gibt eine Reihe von Aspekten, die soziale Einrichtungen und Dienste in kirchlicher Trägerschaft zu einer Fusion bewegen. Folgende Motive sind oft zu beobachten:

- Der christliche Sendungsauftrag kann durch die Profilierung als konfessionelle Einrichtung oder konfessioneller Rechtsträger in einer Region erhalten bleiben.
- Eine Fusion kann eine kleinteilige und unwirtschaftliche Trägerstruktur in eine tragfähige überführen.
- Betriebsstätten und Dienste können im Wege einer Fusion auf Marktinteressen und die Bedürfnisse der Hilfesuchenden besser reagieren.

⁶ Siehe zum Beispiel die Pressemeldung „Jedes vierte Krankenhaus muss schließen – private Gesundheitszentren auf Wachstumskurs“ der Wirtschaftsprüfungsgesellschaft Ernst & Young AG, Februar 2005.

- Die bisherige Position im regionalen oder lokalen Markt kann durch die erhofften Synergieeffekte und Größensparnisse (Skaleneffekte), zum Beispiel beim Einkauf, erhalten, gesichert oder ausgebaut werden.
- Projekte, die größere Einheiten voraussetzen, werden erleichtert, weil die Angebotsvielfalt der Dienstleistungen zusätzlich gesteigert wird und die Einkaufsmacht durch die Nutzung von Verbund- und Größenvorteilen erhöht werden kann.
- Die Leistungsangebote können durch einen fusionsbedingten Ausbau der Leistungsstrukturen verbessert und/oder ausgeweitet werden.
- Die Verhandlungsposition gegenüber Kosten- und Investitionsträgern kann zum Beispiel durch abgestimmte Verhandlungen und Angebote gestärkt werden.
- Umfassende Zielkonzeptionen können im Zuge von Fusionen erarbeitet und umgesetzt werden. Externe Leistungsanbieter können gezielt in diese Konzeption eingepasst werden.
- Staatliche und/oder trägerbezogene Investitionen können aufgrund einer Stärkung der eigenen Rolle beansprucht oder leichter eingeworben werden.

3. Christliches Profil einer sozialen Einrichtung in katholischer Trägerschaft im Kontext von Fusionen

Kooperationen und Fusionen von sozialen Einrichtungen in katholischer Trägerschaft haben Auswirkungen auf den katholischen Charakter der Einrichtung. Das spezifische Profil macht sich nicht nur an einzelnen ethischen Fragen fest, sondern berücksichtigt die Relevanz des Katholischen in allen Bereichen der Einrichtung. Dafür trägt der Träger der Einrichtung eine besondere Verantwortung. Maßstab des unternehmerischen Handelns zur Verbesserung oder zum Erhalt von katholischen Einrichtungen ist der kirchliche Sendungsauftrag, der ihr Profil ausmacht.

Grund und Auftrag kirchlicher Caritas

Caritas als Erfüllung des Liebesgebotes Jesu Christi gehört zusammen mit Verkündigung und Liturgie zum Auftrag und zu den elementaren Lebensäußerungen der katholischen Kirche. „Das Wesen der Kirche drückt sich in einem dreifachen Auftrag aus: Verkündigung von Gottes Wort (kerygma-martyria), Feier der Sakramente (leiturgia), Dienst der Liebe (diakonia). Es sind Aufgaben, die sich gegenseitig bedingen und sich nicht voneinander trennen lassen. Der Liebesdienst ist für die Kirche nicht eine Art Wohltätigkeitsaktivität, die man auch anderen überlassen könnte, sondern er gehört zu ihrem Wesen, ist unverzichtbarer Wesensausdruck ihrer selbst.“⁷ Caritas verwirklicht ihr Spe-

⁷ Enzyklika „Deus caritas est“ von Papst Benedikt XVI. (= Verlautbarungen des Apostolischen Stuhls Nr. 171), Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz (Hrsg.), Bonn 2006, Nr. 25, S. 33 f.

zifikum unter anderem in zahlreichen katholischen Einrichtungen.

Im Wort der deutschen Bischöfe „Caritas als Lebensvollzug der Kirche und als verbandliches Engagement in Kirche und Gesellschaft“ (1999) wird Caritas als „Teilnahme an Gottes barmherziger Sorge um den Menschen“ charakterisiert. Dies ist der unverrückbare Kern, Grund und Auftrag der kirchlichen Caritas. Im Mittelpunkt steht der Mensch, wie er aus dem christlichen Glauben heraus verstanden wird: Der Mensch ist als Abbild Gottes erschaffen, als das ihm entsprechende Gegenüber.⁸

In der gesellschaftlichen Realität ist es besonders die Vielfalt der caritativen Dienste der Kirche, die der Caritas ihren hohen Stellenwert gibt und Grund für das große Vertrauen der Bevölkerung in ihre Dienste ist. Ob im Umfeld eines Krankenhauses der Besuchsdienst von der Gemeinde organisiert ist, ob eine Sozialstation Menschen in schwierigen persönlichen Lebensverhältnissen unterstützt, ob Ordensschwestern ein Pflegeheim führen und rund um die Uhr für ihre Bewohner da sind oder ob caritative Einrichtungen jungen Menschen die Möglichkeit zur Ableistung ihres Zivildienstes oder Freiwilligen Sozialen Jahres bieten: In all diesen Bereichen und in vielen weiteren verwirklicht die Caritas die Kultur des Helfens, in der die Kirche bereits das Wirken des Geistes Gottes erkennt. „Wo immer ‚Gerechtigkeit, Barmherzigkeit und Treue‘ (Mt 23,23) geübt werden, ist Gott bereits verborgen am Werk.“⁹

⁸ Vgl. Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz (Hrsg.), Caritas als Lebensvollzug der Kirche und als verbandliches Engagement (= Die Deutschen Bischöfe, Hirtenschreiben, Erklärungen, Nr. 64), Bonn 1999, S. 7–19.

⁹ Ebenda, S. 7.

Der Erhalt und die Sicherstellung der caritativen Sendung der Kirche sowie ihre Präsenz in sozialen Einrichtungen und Diensten dienen der Bewahrung dieser christlichen Identität in der Gesellschaft. Soziale Einrichtungen in katholischer Trägerschaft können als „Lernorte des Glaubens“ den missionarischen Sendungscharakter der Kirche im Alltag verdeutlichen. Fusionen dieser Einrichtungen können Möglichkeiten zur Gestaltung des eigenen unternehmerischen Handelns im Sinne dieses Sendungscharakters bieten. Sie sollten geleitet sein vom kirchlichen Auftrag und Selbstverständnis und den Menschen als Abbild Gottes in den Mittelpunkt der Kultur des Helfens stellen.

Der spezifische Charakter katholischer Einrichtungen ist auf dem Sozialmarkt ein besonderes Qualitätsmerkmal, das als ein Wettbewerbsvorteil eingebracht werden kann. Dabei ist zum Beispiel der hohe Bekanntheitsgrad der Caritas, die jahrzehntelange Erfahrung in der Entwicklung und Bereitstellung sozialer Dienste sowie der Anteil der ehrenamtlich Engagierten in diesen Diensten hervorzuheben. Verkannt werden sollte aber nicht, dass in vielen Bereichen marktgesteuerter Angebote die teilweise rigiden wirtschaftlichen Leistungsbedingungen die ethischen Grundlagen des Handelns und die Identität der Handelnden zunehmend herausfordern und die tägliche Umsetzung dieser Identität erschweren können.

Klarheit der Sendung

In Gesellschaftsverträgen, in Satzungen der Gesellschaften und im Gesellschaftszweck muss der caritative Wesensvollzug benannt und das kirchliche Proprium muss klar zum Ausdruck gebracht werden.

Die Klarheit der Sendung macht deutlich, welchen Charakter kirchliche Einrichtungen haben, für welche Werte sie sich ein-

setzen und welche „Un-Werte“ sie aus ethisch-religiöser Überzeugung ablehnen. Bei Anfragen anderer, auch nicht-kirchlicher Träger sind im Vorfeld einer Fusion die Abstimmung hinsichtlich des katholischen Profils, des Selbstverständnisses des kirchlichen Trägers und – wenn möglich – die eindeutige Positionierung als Mehrheitsgesellschafter zentral für die Gestaltung eines neuen gemeinsamen Gesellschaftervertrages.

Die Präambel eines solchen Gesellschaftsvertrags muss besagen, dass Caritas als Erfüllung des Gebotes Christi zusammen mit Verkündigung und Liturgie zum Auftrag und zu den Lebensäußerungen der Katholischen Kirche gehört.

Alle, die in den Einrichtungen mitarbeiten, bilden – unbeschadet der Verschiedenheit der Dienste und ihrer rechtlichen Organisation – eine Dienstgemeinschaft, die sich in ihren Gestaltungsformen an der Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse und dem gemeinsamen Leitbild der Trägergesellschaft orientieren.

Darüber hinaus sollten vor dem Beginn von Fusionsverhandlungen Kriterien für Fusionsentscheidungen festgelegt werden, die zum Beispiel die Alltagskultur im Sinne des katholischen Charakters der Einrichtung, regionale Ergänzungen bestehender Leistungsstrukturen und Verbesserung der Ertragslage in einem überschaubaren Zeitraum betreffen. Solche Kriterien können je nach dem Maß der Verankerung kirchlicher Traditionen und Grundhaltungen in den unterschiedlichen Regionen variieren.

Zwischen dem Ziel der Wahrung des katholischen Profils und dem missionarischen Sendungsauftrag der Einrichtungen können Spannungen auftreten. Fusionen von katholischen mit nicht-katholischen Einrichtungen können zu Einbußen am katholischen Profil des neuen Trägers führen. Ob und wann diese Abweichungen hingenommen werden können, obliegt in jedem Einzelfall der Prüfung und Entscheidung des zuständigen Diö-

zesanbischofs. Ihm obliegt es zu entscheiden, unter welchen Voraussetzungen eine aus einer solchen Fusion hervorgegangene Einrichtung (noch) als katholisch gelten kann. Er hat darüber zu befinden, ob bei Nichtvorliegen gewisser Bedingungen die Fusion dennoch durchgeführt werden soll und welche Rolle der katholische Partner in diesem Fall gegebenenfalls noch spielen kann. Diese Grenzziehung setzt die Formulierung und Durchsetzung religiöser, ethischer und rechtlicher Mindeststandards voraus, die aus Gründen der Glaubwürdigkeit zumindest diözesan- oder regionalweit konsequent einzuhalten sind. Unverzichtbar sind in jedem Fall der Wille und die Praxis, sich mit dem Anspruch als katholische Einrichtung auseinanderzusetzen und nach Ausdrucksformen dieses Anspruchs zu suchen. Auch sollten Grundsatzentscheidungen wie Veränderungen der Aufgabenstellung eines Trägers oder Ausgründungen nur mit Zustimmung des Bischofs möglich sein.

Verantwortung der Aufsichtsgremien

Die Errichtung eines kompetenten Aufsichtsgremiums (zum Beispiel Aufsichtsrat oder Kuratorium) für die fusionierte Trägerorganisation sollte die Fusionsprozesse vor dem Hintergrund der Profilverfrage konstruktiv befördern. Dazu sollte auf Grundlage des Gesellschaftsvertrages eine Geschäftsordnung für das Aufsichtsgremium, die Geschäftsführung und die Leitungsgremien (zum Beispiel Krankenhausdirektorium) erlassen werden.

Zu den zentralen Aufgaben eines Aufsichtsgremiums, dessen Mitglieder mehrheitlich der katholischen Kirche angehören sollten, zählen hauptsächlich die Beratung und Beschlussfassung über Budget, Konzeptionen, Planungen und Verträge von grundsätzlicher Bedeutung, die Aufsicht über die operative E-

bene (Geschäftsführung) sowie die Überwachung der Umsetzung der caritativen und strategischen Ziele der Gesellschaft.

Darüber hinaus sind Einstellungen, Beförderungen und Entlassungen von Einrichtungsleitern oder Chefärzten dem Aufsichtsgremium vorbehalten. Diese Genehmigungsvorbehalte sollen sicherstellen, dass grundsätzlich nur kirchlich sozialisierte Führungspersönlichkeiten, ohne die ein christliches Profil der Einrichtung nicht darstellbar wäre, in Leitungspositionen berufen werden. Das ist eine wesentliche Voraussetzung, um den kirchlichen Charakter der Einrichtungen zu wahren und auch nach außen hin zu dokumentieren. Hierbei ist zu beachten, dass zum Beispiel Eltern, die für ihre Kinder bewusst einen katholischen Kindergarten oder eine katholische Schule auswählen, oder Patienten, die bewusst in einem katholischen Krankenhaus behandelt werden wollen, zu Recht erwarten, dass der katholische Charakter der Einrichtung gerade durch die darin arbeitenden Mitarbeiter tatsächlich zur Geltung kommt. Dies gilt in besonderem Maße für leitendes Personal, das sowohl nach innen als auch nach außen eine Vorbildfunktion wahrnimmt und besondere Verantwortung trägt. Um die Funktionsfähigkeit der Einrichtungen zu gewährleisten, können im Einzelfall auch auf der Leitungsebene Menschen anderen Glaubens beschäftigt werden. Deren Einsatz als Führungskräfte setzt aber ihre Bereitschaft voraus, sich konstruktiv mit dem katholischen Selbstverständnis und dessen theologisch-spirituellen Grundlagen auseinanderzusetzen sowie an ethischen Weiterbildungsmaßnahmen teilzunehmen. Diese Bereitschaft muss sich durch aktives Handeln manifestieren.

Solche Genehmigungsvorbehalte stecken den Rahmen der finanziellen Spielräume und der Entscheidungen über Geschäfts-

felder ab. Bei allen Entscheidungen gilt die Beachtung der vermögensrechtlichen Bestimmungen des kanonischen Rechts.¹⁰

Seelsorge und Ethik

Unter Einbindung der pastoral Verantwortlichen, gegebenenfalls der Ordensoberinnen, der beim Träger tätigen Theologen und externer Experten sollte ein Seelsorgekonzept (weiter) entwickelt werden.

Auf Trägerebene bedarf es einer klaren ethischen Positionierung innerhalb der Gesamtstrategie. Es sollte ein Konzept zur Unternehmensethik beschlossen werden, das auf der Grundlage christlicher Wertvorstellungen aufbaut, ein eigenes Ethikverständnis beschreibt, Instrumente für eine Unternehmensethik benennt und eine Umsetzungsstrategie für die kommenden Jahre entwirft. Bei allen strategischen Überlegungen bildet das christliche Bild vom Menschen als Geschöpf und Abbild Gottes die handlungsleitende Grundlage, besonders in so sensiblen Bereichen wie Pränataldiagnostik und Sterbebegleitung. Das Leben eines jeden Menschen, sei er gesund, krank oder behindert, ist von Beginn an bis zu seinem Ende unverfügbar und heilig.¹¹

¹⁰ Innerhalb des CIC ist dem Vermögensrecht ein eigenes Buch (Liber V: cc. 1254–1310) gewidmet. Zahlreiche vermögensrechtliche Bestimmungen befinden sich jedoch aus Gründen der Gesetzessystematik (z. B. c. 222 § 1) und des jeweiligen Regelungszusammenhangs (z. B. c. 393) außerhalb dieses Buches. Neben dem CIC enthalten auch Konkordate, das Partikularrecht und das Statuarrecht häufig Bestimmungen über Rechtsträgerschaft, vermögensrechtliche Verwaltung und rechtsgeschäftliche Vertretung für kirchliche Rechtsträger, vgl. die übersichtliche Zusammenstellung bei Althaus, Rüdiger, in: MK CIC, Einl. Vor c. 1254, Rn. 14.

¹¹ Vgl. Gemeinsame Erklärung des Rates der Evangelischen Kirche in Deutschland und der Deutschen Bischofskonferenz, Gott ist ein Freund

Trägerübergreifend sollte auf Bistums- oder regionaler Ebene in Zusammenarbeit mit Ethikern und Moralthologen eine Projektgruppe Ethik errichtet werden. Zu dieser Gruppe gehören Vertreter aller betroffenen Berufsgruppen, Ethikexperten und Angehörige von Patienten. Entsprechende Verfahren zur Durchführung einer Selbstbewertung, beispielsweise nach „proCum Cert“¹², sollten eingeleitet werden.

Mitarbeiterführung und Personalentwicklung

Besondere Bedeutung hat die Fort- und Weiterbildung der Mitarbeiter. Konzepte moderner Mitarbeiterführung werden mit Blick auf das christliche Menschenbild und die beschriebenen Veränderungstendenzen im Bereich der Rahmenbedingungen sozialer Einrichtungen immer wichtiger. Die Befähigung von Mitarbeitern sowie Leitungsverantwortlichen durch Personalentwicklung ist ein kontinuierlicher Prozess, der auf zukünftige Entwicklungen, Anforderungen und Bedarfe abgestimmt ist. Zur Bereitstellung einer guten (beispielsweise medizinischen, pflegerischen und pädagogischen) Betreuung und Versorgung gehören eine umfassende Ausbildung sowie eine qualifizierte Fort- und Weiterbildung. Bei Ordenseinrichtungen ist die Wei-

des Lebens. Herausforderungen und Aufgaben beim Schutz des Lebens, Trier – Gütersloh 1989 (Gemeinsames Grundsatzdokument) (= Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz [Hrsg.], Arbeitshilfen Nr. 76).

¹² „proCum Cert“ ist eine konfessionelle Zertifizierungsgesellschaft, die auf Initiative des Katholischen Krankenhausverbandes Deutschlands (KKVD) gemeinsam mit dem Deutschen Evangelischen Krankenhausverband (DEKV) und ihren Wohlfahrtsverbänden Caritas (DCV) und Diakonie (DWdEKD) sowie deren Versicherungsdienst Ecclesia gegründet wurde. Ziel dieser ökumenischen Initiative ist die Sicherung und Weiterentwicklung der Qualität in kirchlichen Krankenhäusern und sozialen Einrichtungen.

terbildung im Geist des jeweiligen Ordensgründers von besonderer Bedeutung.

Eine christliche Einrichtung ist an ihren Werken erkennbar – an den Entscheidungen der Führungskräfte, am Umgang mit den ihrer Sorge anvertrauten Menschen, an der Kooperation aller Mitarbeiter und an den Führungsgrundsätzen des Unternehmens.

Mit den Einrichtungsleitungen, auch mit Chefärzten, sollten jährliche Zielvereinbarungen getroffen und konkretisiert werden, die folgende vier Dimensionen berücksichtigen: Christlichkeit, Klientenorientierung, Mitarbeiterorientierung und Wirtschaftlichkeit.

4. Rechtliche Rahmenbedingungen für Fusionen von katholischen sozialen Einrichtungen mit katholischen und nicht-katholischen Partnern

In der wirtschaftlichen Praxis sind verschiedene Formen des Zusammenwirkens von Unternehmen bekannt. Um die juristische und ökonomische Tragweite des Problems besser zu verstehen, werden im Folgenden die wichtigsten juristischen Probleme im Zusammenhang mit Kooperationen und Fusionen skizziert.

Rechtstechnisch kann eine Verschmelzung auf zweierlei Art und Weise vonstatten gehen: Zum einen gibt es die Verschmelzung durch Aufnahme. Hierbei wird das gesamte Vermögen eines Unternehmens auf ein anderes bestehendes Unternehmen übertragen. Nur das aufnehmende Unternehmen bleibt bestehen und das übertragende Unternehmen löst sich auf. Zum anderen kann die Verschmelzung durch Neugründung erfolgen. Hierbei übertragen mehrere Unternehmen ihr Vermögen auf ein neu zu gründendes Unternehmen. Die Gesellschafter des übertragenden Unternehmens erhalten im Gegenzug Gesellschafteranteile an dem übernehmenden, bestehenden oder neu gegründeten Unternehmen. Durch eine Verschmelzung gehen auf den neuen Träger über:

- Vermögen,
- Schulden,
- alle Rechte und Pflichten aus den bestehenden Verträgen, einschließlich der Arbeitsverträge, soweit die Arbeitnehmer nicht widersprechen (§ 613a BGB), und

- alle Rechte und Pflichten aus öffentlich-rechtlichen Rechtsverhältnissen.

Die näheren Einzelheiten der Verschmelzung regelt das Umwandlungsgesetz. Es ist grundsätzlich auch auf die Verschmelzung kirchlicher Rechtsträger anwendbar.

Von der Verschmelzung ist der so genannte Anteilserwerb (engl.: share-deal) abzugrenzen. Dieser liegt vor, wenn eine natürliche oder juristische Person Gesellschaftsanteile einer Kapitalgesellschaft erwirbt (z. B. Anteile einer Aktiengesellschaft oder einer GmbH). Durch den Anteilserwerb ändert sich am rechtlichen Bestand des Unternehmens grundsätzlich nichts; es ändert sich nur die Eigentümerstruktur der Kapitalgesellschaft.

In der Umgangssprache wird zwischen Fusionen durch Vermögensübertragung (Verschmelzung = asset deal) und Fusionen durch Anteilserwerb (share deal) häufig nicht unterschieden. Gleichwohl hat diese Differenzierung erhebliche Auswirkungen, insbesondere auf dem Gebiet des Arbeitsrechts: Bei der Übertragung einiger oder sämtlicher Anteile einer Kapitalgesellschaft auf den Erwerber (Anteilserwerb) bleibt der Arbeitgeber derselbe; es liegt kein Fall des Betriebsübergangs nach § 613a BGB vor. Eine Fusion durch Vermögensübertragung (Verschmelzung) führt dagegen für einen Teil der Belegschaft immer zu einem Wechsel des Arbeitgebers. Damit durch diesen Arbeitgeberwechsel der soziale Besitzstand erhalten bleibt, hat der Gesetzgeber die Schutzvorschrift des § 613a BGB erlassen. Sinn und Zweck dieser Vorschrift ist es, den Arbeitnehmer vor dem Verlust seines Arbeitsplatzes aufgrund eines Arbeitgeberwechsels zu schützen und die kollektivarbeitsrechtlichen Arbeitsbedingungen – zumindest für den Zeitraum von einem Jahr – zu sichern.

Kooperation oder Fusion?

Vor jeder Fusion sollte stets grundlegend geprüft und abgewogen werden, ob die mit ihr verbundenen konkreten Ziele, Erwartungen und Vorteile nicht auch durch entsprechende Kooperationsvereinbarungen mit einem anderen Rechtsträger erreicht werden können. Weil die Kooperation die rechtliche Eigenständigkeit der beteiligten Unternehmen unberührt lässt, stellt sie im Vergleich zur Fusion die weniger einschneidende Maßnahme dar. Kooperationen können im Einzelfall nicht nur eine Alternative zu einer Fusion darstellen, sondern ihr gegenüber – je nach Sachverhalt – auch vorzuzugswürdig sein. Erprobte und bewährte Kooperationen können schließlich auch die Möglichkeit einer Fusion erst eröffnen oder behutsam einleiten (Kooperation als Durchgangsstadium zur Fusion).

Bisherige Erfahrungen zeigen, dass bei der Mehrzahl der Fusionen in der Privatwirtschaft Anspruch und Realität auseinanderklaffen. Hintergründe sind oft das jeweilige politische und gesellschaftliche Umfeld oder unterschiedliche Mentalitäten und divergierende Unternehmenskulturen der beiden Partner. Für das Ge- oder Misslingen einer Fusion sind häufig solche „weichen Faktoren“ ausschlaggebend, die sich etwa in der Informationspolitik oder dem Auftreten des größeren Fusionspartners gegenüber dem kleineren ausdrücken. Obwohl Fusionen grundsätzlich auf die Steigerung des Unternehmenswertes ausgerichtet sind, kann angesichts von Misserfolgsmeldungen nach vollzogenen Zusammenschlüssen in manchen Fällen auch von einer Wertvernichtung durch Fusionen gesprochen werden.

Kooperationen können für die Kirche Glaubwürdigkeitsprobleme aufwerfen, wenn sie ihre Einrichtungen für Zwecke zur Verfügung stellt, die kirchlichen Grundsätzen widersprechen. Im Falle der Zusammenarbeit in eigens gegründeten oder ausge-

gliederten Einrichtungen ist wie bei Fusionen zu klären, ob die neue Einrichtung als kirchliche geführt werden soll. Gegebenenfalls stellen sich Probleme der Zuordnung und Aufsicht wie bei Fusionen.

Wenn eine Fusion angestrebt wird, ist es bei der Rechtsform der GmbH für die Leitung der Einrichtung das Minimum, dass die Gesellschafteranteile sich mehrheitlich (mind. 51 %) beim katholischen Partner befinden. Die Rechte und Pflichten des anderen Partners sind dann in Gesellschafterverträgen abzusichern. Das ist von besonderer Bedeutung bei einer Fusion zwischen einem kirchlichen und einem weltlichen Träger.

Staatskirchenrechtliche Dimension der Problematik

Den Religionsgesellschaften ist mit Art. 140 GG i.V.m. Art. 137 Abs. 3 WRV ein Selbstbestimmungsrecht zugewiesen. Das erlaubt den Kirchen, ihre eigenen Angelegenheiten selbst zu regeln. Trägerin dieses Rechts ist allerdings nicht die einzelne kirchliche Einrichtung, sondern die Religionsgesellschaft als solche. Deshalb können rechtlich selbständige Organisationen der Kirchen, die sich in der Regel als Rechtssubjekte des Privatrechts konstituieren (zum Beispiel e.V., GmbH, Stiftung), das Selbstbestimmungsrecht nicht selbst aus eigenem Recht für sich in Anspruch nehmen; sie können allerdings am Selbstbestimmungsprivileg der Religionsgesellschaft, der sie zugewiesen sind, partizipieren.

Der Freiraum, der den Kirchen vom Grundgesetz eingeräumt wurde, ist ihnen zur Ordnung und Verwaltung der eigenen Angelegenheiten überlassen. In welcher Art und Weise sie dieses Ziel verwirklichen, steht ihnen weitgehend frei. Diese Freiheit umfasst grundsätzlich auch die Freiheit zur Kooperation und

zum Zusammenschluss mit weltlichen oder konfessionsverschiedenen Einrichtungen. Vereinfacht formuliert: Was jede Religionsgesellschaft (einschließlich ihrer Untergliederungen) nach der Verfassung für sich allein tun darf, darf sie auch in Kooperation oder Zusammenschluss mit einem weltlichen oder einem konfessionsverschiedenen Rechtsträger tun. Aus dem Staatskirchenrecht lassen sich mithin keine Argumente gegen Kooperationen oder Fusionen ableiten.

Kirchenarbeitsrechtliche Dimension

Aus dem verfassungsmäßig garantierten Selbstbestimmungsrecht der Kirchen folgt in verschiedenen Bereichen sowohl des individuellen als auch kollektiven Arbeitsrechts eine weitgehende Regelungsautonomie. Die katholische Kirche hat in der Vergangenheit von dieser Rechtsgestaltungsmacht im Wesentlichen auf vier Feldern Gebrauch gemacht, weil sie der Ansicht war, dass viele für das Arbeitsleben typische weltliche Sachzwänge mit dem Selbstverständnis der Kirche und ihrem religiös-geistlichen Sendungsauftrag zum Teil unvereinbar sind.

- Weil die weltlichen Instrumentarien zur Regelung der Arbeitsbedingungen (Tarifvertrag, Streik und Aussperrung) im kirchlichen Dienst nicht passen, hat die Kirche für sich und ihre Einrichtungen ein eigenes kirchliches System zur Gestaltung von Arbeitsbedingungen geschaffen, den so genannten Dritten Weg. Für die Regelung der Arbeitsvertragsbedingungen sind im Bereich der katholischen Kirche Kommissionen zur Ordnung des diözesanen Arbeitsvertragsrechts (KODA) geschaffen worden, die sich paritätisch aus Vertretern der Mitarbeiter im kirchlichen Dienst und Vertretern der Dienstgeber zusammensetzen (Art. 7 GrO). Im Bereich des Deutschen Caritasverbandes werden die Ar-

beitsvertragsbedingungen durch die Arbeitsrechtliche Kommission (AK) geregelt.

- Auch im Bereich des Individualarbeitsrechts hat die ständige Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts den Kirchen zugebilligt, selbst festzulegen, welches Verhalten ihrer Arbeitnehmer sie als so sehr im Widerspruch zu ihrer Lehre empfinden, dass eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses zur Wahrung der eigenen Glaubwürdigkeit erforderlich ist. Das folgt aus der Untrennbarkeit von Dienst und Verkündigung. Die katholische Kirche hat in der „Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse“ (GrO) bestimmte Maßstäbe normiert, die für die Bewertung kirchenspezifischer Loyalitätsobligationen zu beachten sind (Art. 4 und 5 GrO).
- Eine weitere kirchenarbeitsrechtliche Besonderheit ist die Ausklammerung der Religionsgemeinschaften und ihrer karitativen und erzieherischen Einrichtungen aus dem Geltungsbereich des staatlichen Mitbestimmungs-, Betriebsverfassungs- und Personalvertretungsrechts (§ 118 Abs. 2 BetrVG, § 112 BPersVG, § 1 Abs. 4 S. 2 MitbestG, § 1 Abs. 2 S. 2 DrittelbG). Um diese Lücke zu füllen, hat der kirchliche Gesetzgeber ein eigenes kirchliches Betriebsverfassungsrecht erlassen (MAVO, vgl. Art. 8 GrO).
- Schließlich setzt ein eigenständiges arbeitsrechtliches System in einem Rechtsstaat auch einen adäquaten Rechtsschutz voraus. Den Kirchen steht daher die Befugnis zu, die richtige Anwendung des von ihnen geschaffenen Rechts zu kontrollieren. In der Vergangenheit haben die kirchlichen Schlichtungsstellen diese Funktion übernommen. Seit dem 1.7.2005 werden Rechtsstreitigkeiten auf dem Gebiet des kirchlichen Mitarbeitervertretungsrechts und des KODA-Rechts vor den kirchlichen Arbeitsgerichten in zwei Instan-

zen ausgetragen. Regelungsstreitigkeiten des Mitarbeitervertretungsrechts fallen in den Zuständigkeitsbereich der kirchlichen Einigungsstellen.

Das spezifisch kirchliche Arbeitsrecht ist im Wesentlichen bischöfliches Recht, also partikulares Kirchenrecht. Die Besonderheiten des kirchlichen Arbeitsrechts gelten allerdings nur für Einrichtungen der Kirche. Der „Lackmestest“ für die Kirchlichkeit einer Einrichtung wird in der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zumeist unter Heranziehung des § 118 Abs. 2 BetrVG beziehungsweise des § 112 BPersVG durchgeführt. Zwei Kriterien bestimmen danach die Zuordnung zur Kirche. Es muss sich – erstens – um eine Einrichtung einer Religionsgemeinschaft handeln. Dieses muss – zweitens – einen erzieherischen oder karitativen Zweck verfolgen. Beide Kriterien müssen kumulativ vorliegen. Nach der neueren Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts setzt die Kirchlichkeit einer Einrichtung „einen ordnenden und verwaltenden Einfluss“ der Religionsgesellschaft voraus. Dies wird in der Regel so ausgelegt, dass die Kirche Einflussmöglichkeiten haben muss, um eine Meinungsverschiedenheit zwischen ihr und der Einrichtung bei der Ausübung der religiösen Tätigkeit zu unterbinden. Welcher Art diese Einflussmöglichkeiten sind, ist ihre Sache. In Fragen der religiösen Betätigung soll sich die Kirche gegenüber der Einrichtung jedenfalls durchsetzen können.

Indizien für die Kirchlichkeit sind:

- Kirche ist Allein- oder Mehrheitsgesellschafterin,
- Satzung beziehungsweise Gesellschaftsvertrag sieht ausdrücklich Aufsichtsrechte der Kirche vor,
- Einrichtung verfolgt kirchliche Zwecke und ist verpflichtet, kirchlichen Weisungen nachzukommen,

- Einflussnahme auf die personelle Besetzung der Einrichtungsgremien (z. B. Geistliche im Aufsichtsrat oder Kuratorium) oder
- Verantwortlichkeit der leitenden Angestellten gegenüber der verfassten Kirche.

Bestehende Zweifel über die Kirchlichkeit einer Einrichtung können am leichtesten durch eine dokumentierte Anerkennung der Einrichtung durch den zuständigen Ortsbischof ausgeräumt werden.

Das kirchliche Arbeitsrecht kann in den Ordenseinrichtungen nur gelten, wenn es von ihnen übernommen wird. Der Diözesanbischof ist faktisch nicht in der Lage, den Einrichtungen in der Rechtsträgerschaft von Orden päpstlichen Rechts das bischöfliche Arbeitsrecht zu oktroyieren. Ob eine eigene Rechtssetzungskompetenz der Ordensgemeinschaften (Institute des geweihten Lebens und Gesellschaften des apostolischen Lebens) auf dem Gebiet des Arbeitsrechts vom weltlichen Recht anerkannt wird, mag sie nach Kirchenrecht auch bestehen¹³, ist durchaus fraglich. Wenn die Orden das bischöfliche Arbeitsrecht nicht übernehmen, laufen sie jedenfalls Gefahr, dass sie in ihren Einrichtungen nach Auffassung der staatlichen Gerichte das weltliche Arbeitsrecht anzuwenden haben. Die staatlichen Instanzen räumen im Zweifelsfall allein dem jeweiligen Diözesanbischof das Recht ein, zu bestimmen, was Kirche ist und wer sich katholisch nennen darf.

Die Frage, wer die Religionsgesellschaft gegenüber dem Staat repräsentiert, wer also befugt ist, für die jeweilige Religionsgesellschaft zu sprechen und rechtliche Normen (zum Beispiel

¹³ Ob die Schaffung eines parallelen ordenseigenen Arbeitsrechts mit dem Kirchenrecht vereinbar ist, ist im kirchenrechtlichen Schrifttum umstritten.

solche des Arbeitsrechts) mit Wirkung für den staatlichen Rechtskreis zu setzen, wird von den staatlichen Gewalten teilweise anders beantwortet als vom kanonischen Recht. Die Schaffung eigener Arbeitsrechtsregelungen durch jede Ordensgemeinschaft ist nicht zu empfehlen. Dieser Weg führt angesichts der Vielzahl der Ordensgemeinschaften zur Zersplitterung der arbeitsrechtlichen Materie und setzt den Fortbestand des kircheneigenen Weges auf dem Feld des Arbeitsrechts insgesamt aufs Spiel. Angesichts der wirtschaftlichen und personellen Situation vieler Orden ist es im Übrigen zweifelhaft, ob der einzelne Orden überhaupt in der Lage wäre, für die weltlichen Mitarbeiter in seinen Einrichtungen ein ordenseigenes, den rechtsstaatlichen Maßstäben genügendes Arbeitsrecht zu erarbeiten und zu pflegen.

Fusionen zwischen mehreren katholischen Einrichtungen

Zusammenschlüsse zwischen mehreren katholischen Einrichtungen sind unter dem Blickwinkel des kirchlichen Arbeitsrechts unproblematisch. Wenn sich zum Beispiel zwei katholische Unternehmen zusammenschließen und die Widmung des neu entstandenen Unternehmens für den kirchlichen Zweck unverändert bleibt, wird die Fortführung des kirchlichen Arbeitsrechts keine Schwierigkeiten machen. Auch wenn eine Einrichtung der verfassten Kirche und ein Unternehmen einer Ordensgemeinschaft fusionieren, dürfte an der Geltung des kirchlichen Arbeitsrechts kein Zweifel bestehen. In allen diesen Fällen sollte allerdings der katholische Charakter der Einrichtung klargestellt und zugleich festgelegt werden, wer die kirchliche Aufsicht führt. Eine gemeinsame Aufsicht mehrerer Ordensgemeinschaften oder eines Bischofs und einer Ordensgemeinschaft ist staatskirchenrechtlich zwar möglich. Erfahrungs-

gemäß ist aber eine gemeinsame Aufsicht, bei der sich der eine auf den anderen verlässt, häufig ineffektiv. Das kann sich auf die kirchliche Prägung einer Einrichtung negativ auswirken.

Fusionen zwischen einem kirchlichen und weltlichen Träger

Nach der Fusion einer katholischen Einrichtung mit einem weltlichen Träger kann kirchliches Arbeitsrecht nur dann Anwendung finden, wenn das neu entstandene Unternehmen eindeutig der Kirche zuzuordnen ist (vgl. Indizienkatalog, siehe S. 31 f.). Aber selbst für den Fall, dass an der Zuordnung der fusionierten Einrichtung zu der katholischen Kirche kein Zweifel besteht, kommt nach dem Zusammenschluss nicht das gesamte kirchliche Arbeitsrecht zur Anwendung. Beispiel: Ein katholisches Krankenhaus schließt sich mit einer kommunalen Klinik zusammen. Es ist zwischen den Partnern eindeutig geregelt, dass das neu entstandene Unternehmen als katholische Einrichtung zu gelten hat.

- Nach dem Zusammenschluss findet in der gesamten Einrichtung das katholische **Mitarbeitervertretungsrecht** (MAVO) in der jeweiligen diözesanen Fassung Anwendung. Das staatliche Betriebsverfassungsrecht, das bis zur Fusion in dem kommunalen Krankenhaus gegolten hat, verliert seine Wirkung. Dieses Ergebnis hat das Bundesarbeitsgericht bestätigt.¹⁴
- Die Frage, ob ein kirchlicher Betriebserwerber **Loyalitätsanforderungen**, wie sie die Grundordnung definiert hat, an die übernommenen Mitarbeiter aus der ehemals weltlichen

¹⁴ Urteil des BAG vom 09.02.1982, Az. 1 ABR 36/80, EZA Nr. 33 zu § 118 BetrVG 1972.

Einrichtung stellen darf, ist höchststrichterlich ungeklärt. In der Fachliteratur werden hierzu unterschiedliche Ansichten vertreten.¹⁵ Es ist damit zu rechnen, das Bundesarbeitsgericht die besonderen kirchlichen Loyalitätspflichten nicht auf die übernommenen Mitarbeiter ausdehnen wird. Das bedeutet konkret: Nach der Fusion wird es im Hinblick auf die Loyalitätspflichten eine gespaltene Rechtslage geben. Die „Alt-Mitarbeiter“ in der katholischen Einrichtung, mit denen individualvertraglich die Geltung der Grundordnung vereinbart wurde, sind weiterhin an die erhöhten Loyalitätsanforderungen gebunden. Für die „Neu-Mitarbeiter“ aus der ehemals weltlichen Einrichtung, die im Zuge der Fusion übernommen wurden, gelten diese Obliegenheiten nicht. Will man die spezifischen Loyalitätsanforderungen auf alle Mitarbeiter erstrecken, müsste nach der Fusion mit jedem Neu-Mitarbeiter individualvertraglich die Geltung der Loyalitätspflichten vereinbart werden. Dem Neu-Mitarbeiter steht es frei, ob er dem Änderungsvertrag zustimmt oder nicht.

- Fusionen zwischen katholischen und weltlichen Trägern und dadurch ausgelöste Betriebsübergänge führen auch im

¹⁵ Zu den verschiedenen Rechtsansichten im Schrifttum vgl. Richardi, Arbeitsrecht in der Kirche, 4. Aufl., § 5 Rn. 13 ff. (keine Änderung des Vertragsinhalts); Gaul, Das Arbeitsrecht der Betriebs- und Unternehmensspaltung, 2002, § 13 Rn. 158 ff. (keine Änderung der arbeitsvertraglich vereinbarten Pflichten durch Betriebsübergang); Jousen, NJW 2006, 1850 ff. (keine Änderung des Vertragsinhalts); Hanau/Thüsing, Kirche und Recht (KuR) 2000, 165 ff. (Änderung der arbeitsvertraglichen Pflichten durch Betriebsübergang); ebenso Kreitner, Kündigungrechtliche Probleme beim Betriebsinhaberwechsel, 1989, S. 255 f.; von Tiling, Die Rechtsfolgen des Betriebsübergangs im Spannungsfeld von Kirchenfreiheit und staatlicher Arbeitsrechtsordnung, 2003, S. 111 ff. (keine Änderung des Vertragsinhalts, aber Möglichkeit eines Rechts zur Änderungskündigung nach dem Betriebsübergang).

Hinblick auf die **Arbeitsvertragsbedingungen** dazu, dass kirchliches Arbeitsrecht keine Anwendung findet. Alle Arbeitsvertragsbedingungen, unabhängig davon, ob sie per Individualvertrag, Betriebsvereinbarung oder Tarifvertrag geregelt worden sind, gelten nach dem Betriebsübergang grundsätzlich individualvertraglich weiter. Die Folge ist: Nach dem Zusammenschluss müssen in der Einrichtung zwei verschiedene Arbeitsvertragsordnungen angewandt werden (z. B. die AVR-Caritas *und* die Arbeitsvertragsbedingungen, die in dem weltlichen Unternehmen vereinbart wurden). Der so genannte Dritte Weg gilt für die übernommenen Mitarbeiter aus der ehemals weltlichen Einrichtung nicht, es sei denn er wird mit jedem Neu-Mitarbeiter ausdrücklich individualvertraglich vereinbart. Auch wenn es mühsam ist, so ist doch grundsätzlich zu empfehlen, vor der Fusion die arbeits- und vergütungsrechtlichen Bedingungen auf der Grundlage eines einheitlichen Anstellungsvertrages im gegenseitigen Einvernehmen zu regeln.

Interkonfessionelle Fusionen

Ein katholisch-evangelisches („ökumenisches“) Kirchenarbeitsrecht existiert nicht. Es könnte zwar theoretisch geschaffen werden, zum Beispiel in Form einer Rahmenordnung oder indem der jeweils zuständige katholische und evangelische Gesetzgeber identische Rechtsnormen erlassen. Dies würde aber grundsätzliche kirchenpolitische Einigungen in zentralen ethischen und rechtlichen Fragen voraussetzen.

Eine einschlägige Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts zur staatskirchenrechtlichen Zulässigkeit einer ökumenischen Trägerschaft liegt bisher zwar nicht vor. Es ist jedoch davon auszugehen, dass das Recht der Religionsgemeinschaft,

ihre Angelegenheiten selbst zu regeln, auch die Freiheit zum interkonfessionellen Zusammenschluss umfasst. Mit Blick auf das Staatskirchenrecht gilt auch hier: Was jede Religionsgesellschaft für sich allein tun darf, muss sie auch in Kooperation oder im Zusammenschluss mit einer anderen Religionsgesellschaft tun dürfen.

Problematisch ist eine interkonfessionelle Fusion vor allem unter kirchenarbeitsrechtlichen Gesichtspunkten. So lange der jeweilige katholische und evangelische Gesetzgeber keine ökumenischen Arbeitsrechtsnormen geschaffen haben, muss im Vorfeld eines jeden Zusammenschlusses zwischen einem evangelischen und katholischen Träger geklärt werden, welcher Kirche das fusionierte neue Unternehmen zuzuordnen ist. Theoretisch sind drei Optionen denkbar: (1) Das Unternehmen wird der katholischen Kirche zugeordnet mit der Folge, dass grundsätzlich das katholische Arbeitsrecht zur Geltung kommt. (2) Die Einrichtung wird der evangelischen Kirche zugeordnet, es findet grundsätzlich das evangelische Arbeitsrecht Anwendung. (3) Beide Partner einigen sich darauf, dass die neu geschaffene Einrichtung weder dem einen noch dem anderen Rechtskreis unterliegen soll. Dann gilt das weltliche, nicht das kirchliche Arbeitsrecht. Dies setzt allerdings voraus, dass zumindest auf katholischer Seite der zuständige Ortsbischof die betreffende Einrichtung von der Grundordnung ausdrücklich dispensiert.

Auch hier gilt: Selbst wenn an der Zuordnung zur katholischen Kirche im konkreten Einzelfall kein Zweifel besteht, kann nach der Fusion das katholische Arbeitsrecht zunächst nur in Teilen zur Anwendung gelangen.

- Am einfachsten ist die Rechtslage im Bereich des **Betriebsverfassungsrechts**: Nach einer interkonfessionellen Fusion findet katholisches Mitarbeitervertretungsrecht (MAVO) Anwendung, wenn die Einrichtung der katholi-

schen Kirche zuzuordnen ist. Wenn die Einrichtung evangelisch ist, gilt das evangelische Mitarbeitervertretungsgesetz (MVG). Soll das Unternehmen als weltliche Einrichtung fortgeführt werden, gilt das staatliche Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG).

- Umstrittener ist die Beurteilung im Hinblick auf die **Loyalitätsobliegenheiten**: Beide Kirchen kennen spezifische Loyalitätsanforderungen an ihre Mitarbeiter, die sich aber inhaltlich unterscheiden. Die Unterschiede lassen sich vereinfacht wie folgt auf den Punkt bringen: Alles, was nach evangelischer Auffassung eine Loyalitätspflichtverletzung darstellt (zum Beispiel der Kirchenaustritt), ist auch ein Verstoß nach katholischer Auffassung. Aber nicht alles, was nach katholischer Auffassung eine Loyalitätsverletzung darstellt, wird auch von der evangelischen Seite so bewertet.

Der Vorschlag aus der Literatur, Loyalitätskonflikte bei gleichberechtigten interkonfessionellen Fusionen (Fusion unter Gleichen, sog. „merger of equals“)¹⁶ dadurch zu lösen, dass für die Mitarbeiter aus dem ehemals katholischen Unternehmen die katholischen, für die Mitarbeiter aus der ehemals evangelischen Einrichtung die evangelischen Loyalitätsanforderungen gelten sollen, stellt keine Lösung des Problems dar. Dagegen spricht, dass Loyalitätsanforderungen in einer Einrichtung einheitlich definiert und angewandt werden sollten. Zwar differenziert die Grundordnung im Hinblick auf die Verhaltensanforderungen an die Mitarbeiter danach, ob es sich um katholische, christliche oder nichtchristliche Mitarbeiter handelt. Gleichwohl sollte die

¹⁶ Beispiel: Jede Seite (evangelisch und katholisch) hält jeweils 50 % der Gesellschaftsanteile an der gemeinsamen Einrichtung.

jeweilige Auslegung im Einzelfall aus *einer* Perspektive und möglichst nach *einem* Maßstab erfolgen. Auch liefert eine parallele Anwendung beider Obliegenheitskataloge keine Antwort auf die Frage, wie der Konfessionsübertritt (von der katholischen in die evangelische Kirche oder umgekehrt) in einer gleichberechtigten ökumenischen Einrichtung arbeitsrechtlich zu behandeln sei. Schließlich trägt ein „Loyalitäten-Potpourri“ auch nicht dazu bei, das jeweils eigene Profil zu schärfen.

Die parallele Anwendung der verschiedenen Loyalitätskataloge innerhalb einer interkonfessionellen Einrichtung ist jedenfalls so lange abzulehnen, bis die an der Einrichtung beteiligten Kirchen in zentralen theologischen und ethischen Fragen eine Einigung erzielt haben. Aus dem Krankenhaussektor sind hier beispielhaft zu erwähnen: Fragen der Abtreibung, die Problematik der „Pille danach“, Umgang mit den modernen Techniken der Fortpflanzungsmedizin (z. B. Präimplantationsdiagnostik [PID]), der Umgang mit Schwerstkranken und Sterbenden, unterschiedliche Anforderungen an das Verhalten von kirchlichen Mitarbeitern im Hinblick auf Scheidung und Wiederheirat, Lebenspartnerschaften usw.

- Hinsichtlich der **Arbeitsvertragsbedingungen** wird auf die Ausführungen oben verwiesen. An den individualvertraglich vereinbarten Arbeitsvertragsbedingungen ändert sich durch den Zusammenschluss nichts. In der fusionierten Einrichtung sind regelmäßig zwei verschiedene „Tarifwerke“ anzuwenden (zum Beispiel AVR Diakonie und AVR Caritas). Das gilt unabhängig davon, ob die Einrichtung nach dem Zusammenschluss der katholischen oder der evangelischen Kirche zuzuordnen ist. An dieser Rechtsfolge würde sich auch in einem gleichberechtigten ökumenischen Unternehmen nichts ändern. Die parallele Anwendung ver-

schiedener „Tarifwerke“ gilt freilich nur für die „Alt“-Dienstnehmer in der Einrichtung. Bei Neueinstellungen nach der Fusion gilt das katholische Arbeitsrecht, wenn der Träger der katholischen Kirche zugeordnet werden kann.

Kartellrechtliche Aspekte

Im Zusammenhang mit Kooperationen und Fusionen im Krankenhausbereich sind in letzter Zeit verstärkt kartellrechtliche Fragen aufgetaucht. Krankenhausfusionen standen in den letzten Jahren verstärkt auf dem Prüfstand der Gerichte und des Bundeskartellamts. Von 2000 bis Mitte 2005 hat das Kartellamt zum Beispiel mehr als 40 Klinikfusionen geprüft. Im März 2005 hat es erstmals eine Klinikfusion untersagt. Die staatliche Fusionskontrolle betraf bislang private Klinikkonzerne, wie etwa die *Rhön-Klinikum AG* oder die *Asklepios AG*. Öffentliche und freigemeinnützige Krankenhausträger bleiben von der Entwicklung aber grundsätzlich nicht ausgenommen.

Das Bundeskartellamt und die Gerichte prüfen diese Vorgänge unter zweierlei Gesichtspunkten: Zum einen üben das Amt und die Gerichte die klassische **Fusionskontrolle** aus, um eine den Wettbewerb zu stark einschränkende Marktmacht eines Unternehmens zu verhindern. Eine Fusionskontrolle findet aber nur bei Überschreiten bestimmter Umsatzschwellen statt.¹⁷ Da die

¹⁷ A) Das Unternehmen weist jährlich insgesamt Umsatzerlöse von weltweit mehr als 500 Mio. € auf.

B) Die beteiligten unabhängigen Unternehmen erzielen jeweils mindestens 10 Mio. € Jahresumsatz.

Anmerkung: Der erste Schwellenwert wird im Krankenhaussektor hierzulande selten erreicht; der zweite Wert hat zur Folge, dass Übernahmen von kleineren Krankenhäusern mit weniger als 10 Mio. € kartellrechtlich unbedenklich sind. Werden die Schwellenwerte überschritten, sind

Schwellenwerte bei der Fusionskontrolle im Vergleich zu den Umsatzzahlen der meisten Krankenhäuser relativ hoch sind, können lokale oder regionale Monopole ohne Beteiligung über-regionaler Krankenhausketten durchaus erreicht werden. Zum anderen setzt das Kartellamt das Instrument des **Kartellverbots** ein, um eine zu starke Einschränkung des Wettbewerbs durch Vereinbarungen mehrerer Unternehmen zu verhindern.

Jede Vereinbarung zwischen Krankenhäusern muss in Zukunft daher immer auch am Maßstab des Kartellrechts gemessen werden. Bei der Prüfung des Kartellverbotes gibt es – anders als bei der Fusionskontrolle – keine Schwellenwerte. Dies kann in der Praxis zum Beispiel dazu führen, dass es zwei Krankenhäusern in bestimmten Konstellationen verboten sein kann, ihr medizinisches Leistungsspektrum im Weg einer Kooperationsvereinbarung durch wechselseitigen Verzicht auf bestimmte Abteilungen abzustimmen. Es kann aber durchaus zulässig sein, dass sich diese Krankenhäuser zu einem Unternehmen zusammenschließen (Fusion), um die gleiche Abstimmung des Leistungsspektrums und die damit verbesserte Verhandlungsposition gegenüber den Kostenträgern zu erzielen.

Zudem schafft das neue kartellrechtliche Prinzip der Legalausnahme¹⁸ eine beträchtliche Unsicherheit für Kooperationsver-

die beteiligten Unternehmen verpflichtet, den Zusammenschluss beim Kartellamt zu melden.

¹⁸ Erläuterung der Legalausnahme: Der Gesetzgeber hat bestimmte Kooperationen zwischen miteinander konkurrierenden Unternehmen bei Vorliegen bestimmter Voraussetzungen ausnahmsweise für zulässig erklärt. Das ist zum Beispiel der Fall, wenn mit der Absprache (Kooperation) ein Effizienzgewinn (z. B. Verbesserung der Dienstleistungsqualität) erzielt wird, wenn der Verbraucher an diesem Effizienzgewinn beteiligt wird und wenn die Absprache (Kooperation) für die Erreichung des Effizienzgewinns unerlässlich ist, ohne den relevanten Wettbewerbsmarkt auszuschalten. Das Prinzip der Legalausnahme kommt nur

einbarungen. Die Kooperationspartner können sich häufig nicht sicher sein, dass ihre Kooperation rechtlich standhält. Fusionen sind dadurch kartellrechtlich häufig leichter durchsetzbar und bieten weniger Risiken als Kooperationsvereinbarungen.

Es ist zwar grundsätzlich zu empfehlen, die weniger einschneidende Maßnahme der Kooperation der Fusion vorzuziehen, weil dadurch die rechtliche Eigenständigkeit der beteiligten Unternehmen unberührt bleibt. Gleichzeitig ist aber darauf hinzuweisen, dass Kooperationen kartellrechtlich mitunter schwieriger durchzuführen sind als Zusammenschlüsse.

Durch die ersten negativen Entscheidungen des Bundeskartellamtes dringt die kartellrechtliche Problematik von Kooperationen im Krankenhaussektor langsam in das allgemeine Bewusstsein der Einrichtungsleitungen. Diese Problematik wird aber immer noch unterschätzt, da offenbar zwei Missverständnisse über das deutsche Kartellrecht vorliegen: In der allgemeinen Diskussion wird zum einen das Kartellrecht häufig auf private Klinikträger und nicht auf die öffentlichen und freigemeinnützigen Krankenhäuser bezogen. Das Kartellrecht gilt jedoch auch für die gemeinnützigen und kirchlichen Träger. Zum anderen wird das Kartellrecht nur auf Übernahmen (Fusionen) bezogen, nicht auf Kooperationen und gegenseitige Abstimmungen zwischen verschiedenen Trägern. Diese Kooperationen unterliegen aber ebenfalls dem Kartellrecht und spielen zahlenmäßig in der Praxis eine viel größere Rolle.

dann zum Zug, wenn die beabsichtigten Effizienzgewinne tatsächlich eintreten. Ob dies der Fall ist, muss in regelmäßigen Abständen überprüft werden (z. B. ob im Krankenhausbereich die tatsächliche Qualitätserhöhung durch Aufteilung des Leistungsspektrums in einem Kooperationsvertrag weiterhin erfüllt ist). Sind keine Effizienzgewinne erkennbar, kann das Kartellamt die Kooperation nachträglich für unwirksam erklären. Daraus folgt im Ergebnis ein höherer Grad an Unsicherheit.

5. Kooperationen und Fusionen von sozialen Einrichtungen in kirchlicher Trägerschaft als Instrumente einer missionarischen Pastoral

Kooperationen beziehungsweise Fusionen zwischen Einrichtungen in katholischer Trägerschaft werden heute bereits vielerorts durchgeführt, zum Teil auch über Regionen und Bistumsgrenzen hinweg. Fusionen unter katholischen Trägern sind im Hinblick auf die kirchenpolitischen und kirchenrechtlichen Aspekte – wie oben dargestellt – zumeist unproblematisch. In vielen Diözesen werden katholische Häuser relativ leicht auch katholische Partner finden. Sie sind daher auch von der Frage nach dem katholischen Profil bei Fusionen kaum berührt.

Andernorts, vor allem in Regionen mit einer geringen Dichte von sozialen Einrichtungen in katholischer Trägerschaft, stehen diese Institutionen nicht selten vor der Frage, ob und wenn ja, wie sie mit nicht-katholischen Rechtsträgern zusammenarbeiten sollen. In bestimmten Fällen werden katholische Einrichtungen nur überleben und ihren Einfluss in einer Region behalten können, wenn sie sich auf Fusionen mit nicht-katholischen Partnern einlassen.

Katholische Trägerschaften in den Regionen Deutschlands

Die Dichte bezüglich der sozialen Einrichtungen in katholischer Trägerschaft ist in den einzelnen Regionen Deutschlands sehr unterschiedlich. 70 % aller Mitarbeiter der Caritas sind in den Bundesländern Nordrhein-Westfalen (40 %), Bayern (17 %), und Baden-Württemberg (13 %) tätig. In den östlichen Bundes-

ländern (ohne Berlin) arbeiten ca. 5 %, in Niedersachsen 7 % aller Caritasbeschäftigten. Die regionale Verteilung der Caritas entspricht in etwa der regionalen Verteilung der Katholiken im Lande.¹⁹

Im Norden und Osten Deutschlands verfügt die Caritas nicht über ein dichtes Netz von Einrichtungen. Der Marktanteil der Caritas ist dort gering. Bei bestehendem Fusionsdruck mangelt es hier oftmals an einem katholischen Fusionspartner, so dass verstärkt Fusionen mit nicht-katholischen Partnern geprüft werden. In diesen Regionen würde es mit hoher Wahrscheinlichkeit zu einem ersatzlosen Wegfall von Einrichtungen und Diensten der Caritas führen, wenn Fusionsmöglichkeiten sich nur auf katholische Partner beschränken würden.

Fusionen und missionarische Pastoral

Fusionen mit nicht-katholischen Trägern können Instrumente einer missionarischen Pastoral sein, wenn sie in katholischer Trägerschaft bleiben.²⁰ Es wird allerdings nicht überall möglich sein, nach einer Fusion mit einem nicht-katholischen Partner eine Einrichtung in katholischer Trägerschaft zu erhalten. Fusionen von katholischen mit nicht-katholischen Einrichtungen können dann zu Einbußen am katholischen Profil des neuen

¹⁹ Angaben auf der Grundlage der Zentralstatistik (Stand 31.12.2004) und einer Trägerstrukturerhebung des DCV vom 15.11.2004.

²⁰ „Alle kirchlichen Aktivitäten sind vor dem Hintergrund der missionarischen Dimension zu verstehen und darauf hin zu stärken. Dies gilt für die Gemeinden wie für die Verbände, es gilt für die geistlichen Bewegungen und Gemeinschaften.“ (Kardinal Lehmann im Geleitwort zu „Zeit zur Aussaat“, s. Fußnote 23).

Trägers führen.²¹ In diesen Fällen ist zu prüfen, welche Formen der Beteiligung des katholischen Teils möglich sind. In Einzelfällen ist auch die Aufgabe einer katholischen Einrichtung nicht auszuschließen; dies sollte jedoch stets „ultima ratio“ sein, der letzte Schritt nach vielen erfolglosen anderen Bemühungen.²²

Der missionarische Charakter kirchlich getragener Einrichtungen und Dienste erhält vor dem Hintergrund des beschriebenen Wandels im Verhältnis von Kirche zur Gesellschaft von einer Volkskirche zu einer Kirche im Volk eine zentrale Bedeutung. Er gilt generell bei sozialen Einrichtungen und Diensten in kirchlicher Trägerschaft, hat jedoch in Regionen mit einer geringen Präsenz katholischer Träger solcher Einrichtungen eine besondere Relevanz.

Soziale Einrichtungen in katholischer Trägerschaft sind Teil des missionarischen Zeugnisses der Kirche, indem sie ihr unverwechselbares Profil einbringen, christliches Leben als eine befreiende Kraft erfahrbar machen und zur Solidarität befähigen. Sie sind ein Zeugnis des Lebens²³ und der Nächstenliebe, „wie wir es in persönlicher und amtlicher Caritas wahrnehmen dürfen, in der Sorge für Arme, Kranke, Alte, Alleinstehende und Fremde (...)“²⁴. Sie können als Lernorte des Glaubens die Ver-

²¹ Vgl. die Ausführungen zu den möglichen Spannungen zwischen dem Ziel der Wahrung des katholischen Profils und dem missionarischen Sendungsauftrag der Einrichtungen in Kapitel 3.

²² Vgl. Lehmann, Karl (s. Fußnote 5).

²³ Im Schreiben von Papst Paul VI. über die Evangelisierung in der Welt von heute „*Evangelii Nuntiandi*“ (1975) werden das „Zeugnis des Lebens“ oder „Zeugnis ohne Worte“ als erste Stufen auf dem Glaubensweg charakterisiert.

²⁴ Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz (Hrsg.), „Zeit zur Aussaat“. Missionarisch Kirche sein (= Die deutschen Bischöfe, Hirten-schreiben, Erklärungen, Nr. 68), Bonn 2000, S. 17.

heißung vom Reich Gottes durch das Tun von Barmherzigkeit und Liebe erfahrbar machen.

Soziale Einrichtungen in katholischer Trägerschaft sind besonders durch die Haltung und Offenheit der Gastfreundschaft ein Zeichen des Lebens. „Die freundliche Aufnahme in unseren Gemeinden, Bildungshäusern und in vielen anderen kirchlichen Einrichtungen kann Besuchern und Besucherinnen Mut machen, nach dem Grund der Hoffnung zu fragen, die die Christen beseelt (vgl. 1 Petr 3,15). Verkündigung geschieht also wie von selbst, wenn Menschen nach dem Evangelium leben und handeln.“²⁵

Anspruch und Chance des christlichen Menschenbildes

Die Hilfe sozialer Einrichtungen in katholischer Trägerschaft gegenüber den Menschen wird bleibend missionarisch geprägt sein müssen, soll im caritativen Engagement der kirchliche Charakter des Helfens wahrnehmbar sein. Die ganzheitliche Betreuung der Menschen in diesen Einrichtungen ist von einem christlichen Gottes- und Menschenbild geprägt. Dies ist Anspruch und Chance. Die tägliche Vergewisserung dieses Schatzes und seine Vergegenwärtigung in den Reihen der Mitarbeiter in kirchlichen Einrichtungen und Häusern bis hin zu neuen Formen der Mitarbeiterführung in diesem Geist werden für den Hilfe suchenden Menschen auch weiterhin ein zentrales Moment in der Entscheidung für diese Hilfeangebote darstellen.

²⁵ Ebenda.

6. Fazit

Zur Bewertung von Fusionen sozialer Einrichtungen in kirchlicher Trägerschaft, zu den Auswirkungen auf den katholischen Charakter der Einrichtungen, ihren rechtlichen Rahmenbedingungen und ihrem Charakter als Instrumente einer missionarischen Pastoral lassen sich zusammenfassend zehn Thesen formulieren:

1. Das spezifische Profil von sozialen Einrichtungen in katholischer Trägerschaft berücksichtigt die Relevanz des Katholischen in allen Bereichen der Einrichtung. Die Klarheit der Sendung muss insbesondere in ethischen und rechtlichen Zusammenhängen erkennbar sein. Sie drückt sich aus in der Verantwortung der Aufsichtsgremien, der hohen Bedeutung von Seelsorge und Ethik sowie einer christlichen Mitarbeiterführung und Personalentwicklung.
2. Kooperationen und Fusionen von sozialen Einrichtungen in katholischer Trägerschaft haben Auswirkungen auf den katholischen Charakter der Einrichtung. Dieser Charakter ist vorrangig durch den kirchlichen Sendungsauftrag bestimmt, der die Einrichtungen als „Lernorte des Glaubens“ erfahrbar werden lässt. Solche Kooperationen und Fusionen bedürfen einer unterstützenden Begleitung durch die bischöflichen Ordinariate, da diese Einrichtungen an der Erfüllung des sozial-diakonischen Auftrages der Kirche teilnehmen und mit zu ihrem Lebensvollzug gehören.
3. Bei Kooperationen und Fusionen sind stets klare und eindeutige rechtliche Verhältnisse anzustreben. Fusionen zwischen Trägern einer Konfession haben – sofern sie kartellrechtlich zulässig sind – grundsätzlich Vorrang vor inter-

konfessionellen Zusammenschlüssen und vor Fusionen mit weltlichen Trägern.

4. Bei Fusionen zwischen katholischen und evangelischen Einrichtungen ist eindeutig zu klären, welcher Kirche der fusionierte Träger zuzuordnen ist. Die Zuordnung kann nur zu einer der Religionsgemeinschaften erfolgen. Sie erfolgt danach, welche der Religionsgemeinschaften in der Lage ist, eine Meinungsverschiedenheit zwischen ihr und der Einrichtung bei der Ausübung der religiösen Tätigkeit wirksam zu unterbinden.
5. Selbst wenn es nach einem Zusammenschluss gelingt, die Zuordnung der fusionierten Einrichtung zu der katholischen Kirche zu sichern, findet für die Arbeitnehmer, die in der ehemals weltlichen beziehungsweise evangelischen Einrichtung beschäftigt waren, nicht das gesamte katholische Arbeitsrecht Anwendung. Die Loyalitätsobliegenheiten und der Dritte Weg gelten nur, wenn deren Geltung individualvertraglich ausdrücklich vereinbart wird. Weil die partielle Geltung des kirchlichen Arbeitsrechts der Grundordnung widerspricht, bedürfen solche Fusionen der ausdrücklichen Zustimmung des Diözesanbischofs.
6. Die Schaffung eines interkonfessionellen Arbeitsrechts ist zwar theoretisch denkbar, in der Praxis aber nicht zu empfehlen. Ebenso ist eine Fusion unter Gleichen (50 %/50 %) – unabhängig in welcher Konstellation – weder betriebswirtschaftlich noch konfessionspolitisch empfehlenswert. Betriebswirtschaftlich droht eine lähmende, unlösbare Blockade- und Pattsituation; konfessionspolitisch läuft jede Seite Gefahr, das eigene Profil zu verlieren.
7. Fusionen von katholischen mit nicht-katholischen Einrichtungen können zu Einbußen am katholischen Profil führen. Ob und in welchem Ausmaß diese Abweichungen hingen-

nommen werden können, obliegt in jedem Einzelfall der Prüfung und Entscheidung des zuständigen Diözesanbischofs. Es ist seine Aufgabe, zu entscheiden, unter welchen Voraussetzungen eine aus einer solchen Fusion hervorgegangene Einrichtung (noch) als katholisch gelten kann. Er hat darüber zu befinden, ob bei Nichtvorliegen gewisser Bedingungen die Fusion dennoch durchgeführt werden soll und welche Rolle der katholische Partner in diesem Fall gegebenenfalls noch spielen darf. Diese Grenzziehung setzt die Formulierung und Durchsetzung religiöser, ethischer und rechtlicher Mindeststandards voraus, die aus Gründen der Glaubwürdigkeit zumindest in der Diözese oder Region – wegen der unterschiedlichen konfessionellen Landschaft aber kaum bundesweit – einzuhalten sind.

8. Wenn nach einer Fusion mit einem nicht-katholischen Partner eine Einrichtung nicht in katholischer Trägerschaft erhalten bleiben kann, ist zu prüfen, welche Formen der Beteiligung des katholischen Teils noch möglich sind. Als „ultima ratio“ ist auch die Aufgabe einer katholischen Einrichtung nicht auszuschließen.
9. Fusionen von sozialen Einrichtungen in katholischer Trägerschaft mit nicht-katholischen Partnern können Instrumente einer missionarischen Pastoral sein, wenn sie in katholischer Trägerschaft bleiben. Dies ist insbesondere in Regionen mit einer geringen Dichte bezüglich sozialer Einrichtungen in katholischer Trägerschaft von Bedeutung. Dort können sie zum Erhalt der katholischen Einrichtungen und ihres Einflusses in der Region beitragen.
10. Der missionarische Charakter von sozialen Einrichtungen in katholischer Trägerschaft ist umso stärker, je mehr sie ihr unverwechselbares Profil einbringen, christliches Leben als eine befreiende Kraft erfahrbar machen und Zeugnis des

Lebens und der Nächstenliebe sind. Dies macht den Menschen, die Gast in diesen Einrichtungen sind, Mut, nach dem Grund der Hoffnung zu fragen, die die Christen be-seelt.