



Vorlage

des Synodalforums IV

„Leben in gelingenden Beziehungen

- Liebe leben in Sexualität und Partnerschaft“

zur Ersten Lesung

auf der Dritten Synodalversammlung (3.-5.2.2022)

für den Handlungstext

„Grundordnung des kirchlichen Dienstes“

[Abstimmungsergebnis im Forum: 20 Ja, 3 Nein]

Einführung

Die Glaubwürdigkeit der Kirche hängt vor allem von der Praxis der Pfarreien sowie der kirchlichen Gemeinschaften, Einrichtungen, Organisationen und Verwaltungen ab: Welchen Dienst leisten sie den Menschen und wie gehen sie mit Menschen um? In der „Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse“ wird dagegen die Frage der Glaubwürdigkeit der Kirche auf Loyalitätsobliegenheiten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eingeführt, bei denen eine Überbetonung von Fragen der privaten Lebensführung und darin eine Fixierung auf die Sexualität festzustellen ist. Identifizierung mit den Zielen der Kirche und der jeweiligen konkreten Einrichtung und die fachliche Kompetenz werden in der Grundordnung zwar genannt (Art. 3.3), treten aber hinter der Ausrichtung an der Glaubens- und Sittenlehre, die unter die Grundprinzipien gefasst ist (Art. 1), zurück.

Die kirchliche Dienstordnung ist mit Blick auf Mitarbeiter:innen, die entgegen der tradierten kirchlichen Sexualmoral leben, diskriminierend. Faktisch kann die Grundordnung als ein Instrument benutzt werden, um Mitarbeitende unter Druck zu setzen. Viele mitunter hoch identifizierte und qualifizierte Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen erlebten und erleben die Kirche als unbarmherzig und lieblos ihnen gegenüber. Ähnliche Probleme sind mit der Erteilung der Missio canonica und des Nihil Obstat verbunden. Auch bei Religionslehrer:innen und Wissenschaftler:innen darf die Loyalität zur katholischen Kirche nicht an der persönlichen Lebensform gemessen

werden. Die Berechtigung kirchlicher Arbeitgeber, für ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Loyalitätsobliegenheiten hinsichtlich ihres dienstlichen Verhaltens zu formulieren und zu überprüfen, steht außer Frage. Mit der geltenden Grundordnung jedoch steht die Kirche als Arbeitgeberin dem Zeugnis der Liebe Gottes zu allen Menschen im Weg.

Antrag

Die Synodalversammlung fordert die Bischofskonferenz auf, die Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse zu ändern.

Die Grundordnung in Artikel 4 soll es in Zukunft nicht mehr ermöglichen, dass Entscheidungen für eine gesetzlich geregelte oder nicht verbotene Partnerschaftsform als Verstöße gegen Loyalitätsobliegenheiten gefasst werden und entsprechend eine Einstellung in den kirchlichen Dienst verhindern bzw. eine Beendigung eines bestehenden Arbeitsverhältnisses herbeiführen. Der persönliche Familienstand darf keine Relevanz für die Anstellung oder Weiterbeschäftigung im kirchlichen Dienst haben.

Zudem ist dem Umstand Rechnung zu tragen, dass die Bewahrung und Entwicklung des kirchlichen Profils einer Einrichtung vorrangig Aufgabe der Einrichtung als Institution sowie ihres Trägers ist.

Art. 5.2.2.c und d der Grundordnung sind ersatzlos zu streichen.

In Art. 5.2.1.b sind die "schwerwiegende[n] persönlichen sittliche[n] Verfehlungen" im Blick auf Machtmissbrauch zu ergänzen.

Die Ordnungen, die die Missio Canonica betreffen, sind in der gleichen Weise zu ändern, die Anforderungen an den Lebenswandel in den Verfahren zur Erteilung des Nihil Obstat entsprechend auszulegen. Als weltkirchliche Materie sind sie weltkirchlich zu verändern.

Begründung

Zur Grundordnung:

Die Grundordnung für den kirchlichen Dienst stellt bezüglich der Wahrung und Verwirklichung des spezifisch kirchlichen Profils bislang vor allem auf die private wie dienstliche Lebensführung der Dienstnehmer:innen ab. Die Schwachstellen und Unzulänglichkeiten dieses personenorientierten Ansatzes sind seit langem bekannt und werden innerkirchlich seit einiger Zeit auf verschiedenen kirchlichen Ebenen diskutiert. Hier zeichnet sich eine Veränderung in Richtung eines institutionenorientierten Ansatzes ab, der besonders auf die Verantwortung von Leitung und Träger abhebt. Der vorgenannte Antrag fügt sich in diesen Reform- bzw. Transformationsprozess ein.

In der bestehenden Fassung der Grundordnung aus dem Jahr 2015 wird als Loyalitätsobliegenheit für Personen im pastoralen und katechetischen Dienst sowie für Mitarbeiter:innen, die aufgrund einer bischöflichen Beauftragung tätig sind, die Anerkennung der „Grundsätze der katholischen Glaubens- und Sittenlehre“ festgehalten (Art. 4.1).

Bei der anschließenden Auflistung möglicher Verstöße gegen Loyalitätsobliegenheiten (Art. 5) drängt die Grundordnung kirchliche Arbeitgeber dazu, katholische Mitarbeiter:innen aufgrund von Entscheidungen innerhalb ihres Privatlebens zu entlassen, wie zum Beispiel bei einer zivilen Eheschließung, die kirchenrechtlich nicht anerkannt ist, oder bei einer zivilen Eheschließung mit einem:r gleichgeschlechtlichen Partner:in. Zugleich verhindert bzw. erschwert die Ordnung, Personen aufgrund solcher Entscheidungen anzustellen, und sie hält viele motivierte, qualifizierte und begabte Menschen von einer Bewerbung auf kirchliche Stellen ab. Die beiden beschriebenen Fälle werden als Kündigungsgrund aufgeführt (Art. 5.2.2.c und d). Hintergrund ist die ethische Bewertung einer solchen Entscheidung in der traditionellen katholischen Sittenordnung als „schwere Sünde“ (KKK, 2357).

Zwar eröffnet die Grundordnung bei „schwerwiegenden Gründen“ die Möglichkeit, von einer Kündigung „ausnahmsweise“ abzusehen (Art. 5.3). Dennoch wird dargelegt, dass beim öffentlichen Eingehen einer Partnerschaft nach einer Scheidung oder mit einem:r gleichgeschlechtlichen Partner:in „unwiderlegbar vermutet“ wird, dass ein schwerwiegender Loyalitätsverstoß vorliegt, der entsprechend „objektiv geeignet ist, ein erhebliches Ärgernis in der Dienstgemeinschaft ... zu erregen“ und die „Glaubwürdigkeit der Kirche zu beeinträchtigen“ (Art. 5.2.c). Die Grundordnung räumt den Arbeitgebern also einen gewissen Abwägungsspielraum ein. Dies bedeutet einerseits, dass einzelnen Mitarbeiter:innen, die eine der traditionellen katholischen Sexuallehre widersprechende Partnerschaft eingehen, nicht gekündigt wird. Andererseits erhalten kirchliche Arbeitgeber:innen damit ein sehr wirksames Machtinstrument gegenüber Mitarbeiter:innen.

Das Argument des „erheblichen Ärgernisses“ hat sich, sofern es jemals zutraf, ins Gegenteil gekehrt. Das Ärgernis für die Dienstgemeinschaft und für den beruflichen Wirkungskreis entsteht nicht durch den Abschluss einer zivilen Eheschließung, nachdem eine andere Ehe auseinander gegangen ist, oder durch die zivile Eheschließung mit einem:r gleichgeschlechtlichen Partner:in, sondern durch die Entlassung.

Zur kirchlichen und gesellschaftlichen Realität:

Der Umgang der katholischen Kirche mit wiederverheirateten Geschiedenen und mit Homosexuellen wird von immer mehr Menschen außerhalb und innerhalb der Kirche als diskriminierend bewertet. Besonders sichtbar wird dies am konkreten Umgang der Kirche als Dienstgeberin mit Mitarbeiter:innen, die sich für institutionalisierte Partnerschaftsformen entschieden haben, welche der traditionellen kirchlichen Sexuallehre widersprechen. Angesichts zahlreicher schmerzlicher und demütigender Erfahrungen von heutigen oder früheren Mitarbeiter:innen muss sich die Kirche mit Blick auf ihr Arbeitsrecht eingestehen, dass sie ein Zeugnis für Unbarmherzigkeit und Intoleranz gegeben hat und gibt und dass sie in dieser Hinsicht ihren „Sendungsauftrag“ (Art. 1) verfehlt.

Urteile nationaler und europäischer Gerichte zum kirchlichen Arbeitsrecht in Deutschland machen kenntlich, dass die Gesellschaft der Kirche immer weniger das Recht einräumt, unter Berufung auf ihr Selbstbestimmungsrecht gegen gesellschaftlich etablierte Standards der Nichtdis-

kriminierung sowie des Schutzes der Privatsphäre und des Familienlebens zu verstoßen. Die Kirche kann mit einer Änderung der Grundordnung für den kirchlichen Dienst zukünftigen Gerichtsurteilen vorausgreifen.

Darüber hinaus würde mit der Änderung der Grundordnung der Realität Rechnung getragen, dass bereits heute in vielen kirchlichen Einrichtungen aus Mangel an Alternativen oder aus ethischer Überzeugung entgegen der bestehenden Normen entschieden wird. Zudem provoziert die geltende Grundordnung für betroffene Mitarbeiter:innen psychisch belastende Situationen. Zum einen, weil sie sich mit ihrer Lebensführung als offiziell nicht gewollt wissen, zum anderen weil sie dauerhaft erpressbar sind und jederzeit angezeigt werden können.

Die Sittenlehre, die als maßgebliches Kriterium aufgeführt wird, steht darüber hinaus innerkirchlich in Bezug auf ihre Aussagen zu Lebensformen massiv in der Kritik. Auch diese Synodalversammlung bewertet Wiederheirat, Inter- und Transsexualität, Homosexualität und entsprechend gleichgeschlechtliche Partnerschaft anders als bisherige amtliche Texte der Kirche (Grundtext B.2.2-5, B.5.1-5, B.8.5-7). Dieser Sichtweise folgend ist die Anpassung der Grundordnung sowie der Praktiken bei der Erteilung der Missio Canonica und des Nihil Obstat eine notwendige Konsequenz.