

Text

Initiator*innen:

Titel: **SVIV.12: Synodalforum IV - Handlungstext
"Grundordnung des kirchlichen Dienstes" -
Zweite Lesung**

Text 2. Lesung

1 **Vorlage**
2 **des Synodalforums IV**
3 **„Leben in gelingenden Beziehungen**
4 **- Liebe leben in Sexualität und Partnerschaft“**
5 **zur Zweiten Lesung**
6 **auf der Vierten Synodalversammlung (8.-10.9.2022)**
7 **für den Handlungstext**
8 **„Grundordnung des kirchlichen Dienstes“**

9 **[Abstimmungsergebnis im Forum: 20 Ja, 1 Nein, 2 Enthaltung]**

Einführung

11 Alle in einer Einrichtung der katholischen Kirche Tätigen tragen durch ihre
12 Arbeit unabhängig von der arbeitsrechtlichen Stellung gemeinsam dazu bei, dass
13 die Einrichtung ihren Teil am Sendungsauftrag der Kirche erfüllen kann
14 (Dienstgemeinschaft).

15 Die Glaubwürdigkeit der Kirche hängt nicht nur an den Individuen, sondern auch
16 in erheblichem Maße von der Praxis der Einrichtungen, Organisationen und
17 Verwaltungen sowie der Pfarreien und der kirchlichen Gemeinschaften ab: Welchen
18 Dienst leisten sie den Menschen und wie gehen sie mit Menschen um? In der
19 *Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse*

20 wird dagegen die Frage der Glaubwürdigkeit der Kirche auf
21 Loyalitätsobliegenheiten der Mitarbeiter:innen enggeführt, in denen eine
22 Überbetonung von Fragen der privaten Lebensführung und darin eine Fixierung
23 auf die Sexualität festzustellen ist. Identifizierung mit den Zielen der Kirche
24 und der jeweiligen konkreten Einrichtung sowie die fachliche Kompetenz werden in
25 der Grundordnung zwar genannt (Art. 3.3), treten aber hinter der Ausrichtung an
26 der Glaubens- und Sittenlehre, die unter die Grundprinzipien gefasst ist (Art.
27 1), zurück.

28 Die Loyalität zur katholischen Kirche wird vor allem an der persönlichen
29 Lebensform (Intim- und Familiensphäre), insbesondere der sexuellen Orientierung
30 oder der geschlechtlichen Identität, bemessen. Viele mitunter hoch
31 identifizierte, engagierte und qualifizierte Mitarbeiter:innen erfahren und
32 erfahren deshalb durch die derzeit geltende Grundordnung eine ungerechte und
33 diskriminierende Behandlung durch die Kirche. Ähnliche Probleme sind mit der
34 Erteilung der *Missio canonica* und des *Nihil obstat* verbunden. Auch bei
35 Religionslehrer:innen und Wissenschaftler:innen wird die Loyalität zur
36 katholischen Kirche an der persönlichen Lebensform gemessen. Die Berechtigung
37 kirchlicher Arbeitgeber, für ihre Mitarbeiter:innen Loyalitätsobliegenheiten
38 hinsichtlich ihres dienstlichen Verhaltens und in einem sehr engen Korridor auch
39 im außerdienstlichen Bereich zu formulieren und zu überprüfen, steht außer
40 Frage. Mit der geltenden Grundordnung jedoch steht die Kirche als Arbeitgeberin
41 dem Zeugnis der Liebe Gottes zu allen Menschen eher im Weg. Einige Initiativen
42 zu einer entsprechenden Aktualisierung der arbeitsrechtlichen Anforderungen der
43 Kirche an ihre Mitarbeiter:innen gibt es bereits. So arbeitet insbesondere eine
44 Arbeitsgruppe von DBK und VDD schon seit langem an einer Überarbeitung.

45 **Antrag**

46 Die Synodalversammlung fordert die deutsche Bischofskonferenz auf, die
47 angekündigte Veränderung der *Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen*
48 *kirchlicher Arbeitsverhältnisse* so schnell wie möglich durchzuführen und
49 dabei die folgenden Eckpunkte umzusetzen:

50 Artikel 4 der Grundordnung soll es in Zukunft nicht mehr ermöglichen, dass
51 Entscheidungen für eine staatlich-rechtlich eröffnete Form der Partnerschaft als
52 Verstöße gegen Loyalitätsobliegenheiten gefasst werden und entsprechend eine
53 Einstellung in den kirchlichen Dienst verhindern bzw. eine Beendigung eines
54 bestehenden Arbeitsverhältnisses herbeiführen. Der persönliche Familienstand
55 darf keine Relevanz für die Anstellung oder die Weiterbeschäftigung im
56 kirchlichen Dienst haben.

57 Die Bewahrung und Entwicklung des kirchlichen Profils ist vorrangig Aufgabe der

58 Institution (Pfarrei, kirchlichen Gemeinschaft, Einrichtung, Organisation oder
59 Verwaltung) selbst sowie ggf. ihres Trägers und bezieht sich vor allem auf ihren
60 Auftrag. Die Mitarbeiter:innen müssen sich mit diesem Auftrag identifizieren und
61 ihr berufliches Handeln überzeugend daran ausrichten. Von ihnen wird zu Recht
62 erwartet, dass sie ihre Kompetenzen engagiert einbringen. Für die Wahl der
63 Lebensform durch Mitarbeiter:innen gilt dagegen:

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

65 Es ist in die Grundordnung eine Nichtdiskriminierungsklausel einzufügen, die es
66 kirchlichen Arbeitgebern verbietet, eine Person aufgrund ihrer geschlechtlichen
67 Identität oder ihrer persönlichen Lebensform nicht einzustellen oder einer
68 kirchlichen Mitarbeiterin oder einem kirchlichen Mitarbeiter aus diesen Gründen
69 zu kündigen.

70 Zudem sollen die Ordnungen, die die *Missio canonica* betreffen, in der gleichen
71 Weise geändert werden. Darüber hinaus soll sich die deutsche Bischofskonferenz
72 dafür einsetzen, dass die Anforderungen an den Lebenswandel in den Verfahren
73 zur Erteilung des *Nihil obstat* entsprechend ausgelegt werden. Als weltkirchliche
74 Materie sind sie weltkirchlich zu verändern.

75 **Begründung**

76 Zur Grundordnung:

77 Die Grundordnung für den kirchlichen Dienst stellt bezüglich der Wahrung und
78 Verwirklichung des spezifisch kirchlichen Profils bislang vor allem auf die
79 private wie dienstliche Lebensführung der Dienstnehmer:innen ab. Die
80 Schwachstellen und Unzulänglichkeiten dieses personenorientierten Ansatzes sind
81 seit langem bekannt und werden innerkirchlich seit einiger Zeit auf
82 verschiedenen Ebenen diskutiert. Hier zeichnet sich eine Veränderung in
83 Richtung eines institutionenorientierten Ansatzes ab, der besonders auf die
84 Verantwortung von Führungskräften, Aufsichtsgremien und Trägern für das
85 Profil der jeweiligen Institution abhebt. Der vorgenannte Antrag fügt sich in
86 diesen Reform- bzw. Transformationsprozess ein.

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

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

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

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

123 Zur kirchlichen und gesellschaftlichen Realität:

124 Der Umgang der katholischen Kirche mit wiederverheiratet Geschiedenen und mit
125 Homosexuellen wird von immer mehr Menschen außerhalb und innerhalb der Kirche
126 als diskriminierend bewertet. Besonders sichtbar wird dies am konkreten Umgang
127 der Kirche als Dienstgeberin mit Mitarbeiter:innen, die sich für
128 institutionalisierte Partnerschaftsformen entschieden haben, welche der
129 traditionellen kirchlichen Sexuallehre widersprechen. Angesichts zahlreicher
130 schmerzlicher und demütigender Erfahrungen von heutigen oder früheren

131 Mitarbeiter:innen muss sich die Kirche mit Blick auf ihr Arbeitsrecht
132 eingestehen, dass hier Veränderungen nötig sind, um damit nicht weiterhin ein
133 Zeugnis für Unbarmherzigkeit und Intoleranz zu geben und dass sie in dieser
134 Hinsicht ihren „Sendungsauftrag“ (Art. 1) verdunkelt.

135 Urteile nationaler und europäischer Gerichte zum kirchlichen Arbeitsrecht in
136 Deutschland machen kenntlich, dass die Gesellschaft der Kirche im Rahmen von
137 Arbeitsverhältnissen immer weniger das Recht einräumt, unter Berufung auf ihr
138 Selbstbestimmungsrecht gegen gesellschaftlich etablierte Standards der
139 Nichtdiskriminierung sowie des Schutzes der Privatsphäre und des Familienlebens
140 zu verstoßen. Die Kirche kann mit einer Änderung der Grundordnung für den
141 kirchlichen Dienst zukünftigen Gerichtsurteilen vorgreifen.

142 Darüber hinaus würde mit der Änderung der Grundordnung der Realität Rechnung
143 getragen, dass bereits heute in vielen kirchlichen Einrichtungen aus Mangel an
144 Alternativen oder aus ethischer Überzeugung entgegen der bestehenden Normen
145 entschieden wird. Zudem provoziert die geltende Grundordnung für betroffene
146 Mitarbeiter:innen psychisch belastende Situationen. Zum einen, weil sie sich mit
147 ihrer Lebensführung als offiziell nicht akzeptiert wissen, zum anderen weil sie
148 dauerhaft unter Druck gesetzt werden könnten.

149 Die Sittenlehre, die als maßgebliches Kriterium aufgeführt wird, steht darüber
150 hinaus innerkirchlich in Bezug auf ihre Aussagen zu Lebensformen massiv in der
151 Kritik. Auch diese Synodalversammlung bewertet mehrheitlich Wiederheirat, Inter-
152 und Transsexualität, Homosexualität und entsprechend gleichgeschlechtliche
153 Partnerschaft - in ihrer jeweiligen Unterschiedlichkeit - anders als bisherige
154 amtliche Texte der Kirche (Grundtext B.2.2-5, B.5.1-5, B.8.5-7).

155
156 All diesen Einsichten zufolge ist die Anpassung der Grundordnung sowie der
157 Praktiken bei der Erteilung der *Missio canonica* und des *Nihil obstat* eine
158 notwendige Konsequenz, die keinen weiteren Aufschub duldet.