



Handlungstext

Grundordnung des kirchlichen Dienstes

SW 9

BESCHLUSS

Handlungstext

Grundordnung des kirchlichen Dienstes

*Beschluss des Synodalen Weges
von der Synodalversammlung am 9. September 2022
gefasst*

Grundordnung des kirchlichen Dienstes. Handlungstext /
hg. vom Sekretariat des Synodalen Weges. - Bonn 2022. -
10 S. - (Der Synodale Weg ; 9)

Handlungstext

Grundordnung des kirchlichen Dienstes

Einführung

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

(2) Die Glaubwürdigkeit der Kirche hängt nicht nur an den Individuen, sondern auch in erheblichem Maße von der Praxis der Einrichtungen, Organisationen und Verwaltungen sowie der Pfarreien und der kirchlichen Gemeinschaften ab: Welchen Dienst leisten sie den Menschen und wie gehen sie mit Menschen um? In der *Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse*¹ wird dagegen die Frage der Glaubwürdigkeit der Kirche auf Loyalitätsobliegenheiten der Mitarbeiter:innen enggeführt, in denen eine Überbetonung von Fragen der privaten Lebensführung und darin eine Fixierung auf die Sexualität festzustellen ist. Identifizierung mit den Zielen der Kirche und

¹ Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz (Hg.): Die deutschen Bischöfe Nr. 95A (4., völlig überarbeitete Neuauflage, Bonn 2015).

der jeweiligen konkreten Einrichtung sowie 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.

(3) Die Loyalität zur katholischen Kirche wird vor allem an der persönlichen Lebensform (Intim- und Familiensphäre), insbesondere der sexuellen Orientierung oder der geschlechtlichen Identität, bemessen. Viele mitunter hoch identifizierte, engagierte und qualifizierte Mitarbeiter:innen erfuhren und erfahren deshalb durch die derzeit geltende Grundordnung eine ungerechte und diskriminierende Behandlung durch die Kirche. Ähnliche Probleme sind mit der Erteilung der *Missio canonica* und des *Nihil obstat* verbunden. Auch bei Religionslehrer:innen und Wissenschaftler:innen wird die Loyalität zur katholischen Kirche an der persönlichen Lebensform gemessen. Die Berechtigung kirchlicher Arbeitgeber, für ihre Mitarbeiter:innen Loyalitätsobligationen hinsichtlich ihres dienstlichen Verhaltens und in einem sehr engen Korridor auch im außerdienstlichen Bereich 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 eher im Weg. Einige Initiativen zu einer entsprechenden Aktualisierung der arbeitsrechtlichen Anforderungen der Kirche an ihre Mitarbeiter:innen gibt es bereits. So arbeitet insbesondere eine Arbeitsgruppe der Deutschen Bischofskonferenz schon seit Langem an einer Überarbeitung.

Antrag

(4) Die Synodalversammlung fordert die Deutsche Bischofskonferenz auf, die angekündigte Veränderung der *Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse* so schnell wie möglich durchzuführen und dabei die folgenden Eckpunkte umzusetzen:

(5) Artikel 4 der Grundordnung soll es in Zukunft nicht mehr ermöglichen, dass Entscheidungen für eine staatlich-rechtlich eröffnete Form der Partnerschaft 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 die Weiterbeschäftigung im kirchlichen Dienst haben.

(6) Die Bewahrung und Entwicklung des kirchlichen Profils ist vorrangig Aufgabe der Institution (Pfarrei, kirchliche Gemeinschaft, Einrichtung, Organisation oder Verwaltung) selbst sowie ggf. ihres Trägers und bezieht sich vor allem auf ihren Auftrag. Die Mitarbeiter:innen müssen sich mit diesem Auftrag identifizieren und ihr berufliches Handeln überzeugend daran ausrichten. Von ihnen wird zu Recht erwartet, dass sie ihre Kompetenzen engagiert einbringen. Für die Wahl der Lebensform durch Mitarbeiter:innen gilt dagegen:

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

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

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

Begründung

Zur Grundordnung:

(10) 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 Ebenen diskutiert. Hier zeichnet sich eine Veränderung in Richtung eines institutionenorientierten Ansatzes ab, der besonders auf die Verantwortung von Führungskräften, Aufsichtsgremien und Trägern für das Profil der jeweiligen Institution

abhebt. Der vorgenannte Antrag fügt sich in diesen Reform- bzw. Transformationsprozess ein.

(11) 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).

(12) 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).

(13) 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.

(14) 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 Ehe, 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:

(15) Der Umgang der katholischen Kirche mit wiederverheiratet 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 Partnerschafts-

formen 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 hier Veränderungen nötig sind, um damit nicht weiterhin ein Zeugnis für Unbarmherzigkeit und Intoleranz zu geben und dass sie in dieser Hinsicht ihren „Sendungsauftrag“ (Art. 1) verdunkelt.

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

(17) 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 den 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 akzeptiert wissen, zum an-

deren, weil sie dauerhaft unter Druck gesetzt werden könnten.

(18) 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 mehrheitlich Wiederheirat, Inter- und Transsexualität, Homosexualität und entsprechend gleichgeschlechtliche Partnerschaft - in ihrer jeweiligen Unterschiedlichkeit - anders als bisherige amtliche Texte der Kirche (Grundtext B.2.2-5, B.5.1-5, B.8.5-7).

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

