



**SVIII.7NEU**

## Text

**Initiator\*innen:** SV III (beschlossen am: 05.02.2022)

**Titel:** Synodalforum IV - Handlungstext  
"Grundordnung des kirchlichen Dienstes" -  
Erste Lesung

---

### Text 1. Lesung

1 Vorlage des Synodalforums IV „Leben in gelingenden Beziehungen - Liebe leben in  
2 Sexualität und Partnerschaft“ zur Ersten Lesung auf der Dritten  
3 Synodalversammlung (3.-5.2.2022) für den Handlungstext „Grundordnung des  
4 kirchlichen Dienstes“

5 [Abstimmungsergebnis im Forum: 20 Ja, 3 Nein]

6  
7 Mit mehreren Anträgen wurde beantragt, **ergänzende Differenzierungen vorzunehmen.**  
8 Die Antragskommission empfiehlt, dies **nicht zu würdigen.** ANNAHME der Ablehnung.

9  
10 Mit einem Antrag wurde beantragt, **die Berurteilung der Lebensform an ihre**  
11 **Vereinbarkeit mit dem christlichen Zeugnis zu knüpfen.** Die Antragskommission  
12 empfiehlt, dies **modifiziert zu würdigen:** *Das Forum soll eine sprachlich*  
13 *gelungene Kopplung für den komplexen Zusammenhang von Lebensforum und*  
14 *Lebensführung finden.* MODIFIZIERTE ANNAHME.

15  
16 Mit mehreren Anträgen wurde beantragt, **Graubereiche nach subjektivem Empfinden**  
17 **in eine klare, objektive Form zu überführen.** Die Antragskommission empfiehlt,  
18 dies **zu würdigen.** ANNAHME

19

20 Mit mehreren Anträgen wurde beantragt, **den Zusammenhang von Institutionalität**  
21 **und Personalität deutlicher auszudifferenzieren.** Die Antragskommission  
22 empfiehlt, dies **zu würdigen.** ANNAHME

## 23 **Einführung**

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

36 Die kirchliche Dienstordnung ist mit Blick auf Mitarbeiter:innen, die entgegen  
37 der tradierten kirchlichen Sexualmoral leben, diskriminierend. Faktisch kann die  
38 Grundordnung als ein Instrument benutzt werden, um Mitarbeitende unter Druck zu  
39 setzen. Viele mitunter hoch identifizierte und qualifizierte Mitarbeiter und  
40 Mitarbeiterinnen erlebten und erleben die Kirche als unbarmherzig und lieblos  
41 ihnen gegenüber. Ähnliche Probleme sind mit der Erteilung der Missio canonica  
42 und des Nihil Obstat verbunden. Auch bei Religionslehrer:innen und  
43 Wissenschaftler:innen darf die Loyalität zur katholischen Kirche nicht an der  
44 persönlichen Lebensform gemessen werden. Die Berechtigung kirchlicher  
45 Arbeitgeber, für ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Loyalitätsobliegenheiten  
46 hinsichtlich ihres dienstlichen Verhaltens zu formulieren und zu überprüfen,  
47 steht außer Frage. Mit der geltenden Grundordnung jedoch steht die Kirche als  
48 Arbeitgeberin dem Zeugnis der Liebe Gottes zu allen Menschen im Weg.

## 49 **Antrag**

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

52 Die Grundordnung in Artikel 4 soll es in Zukunft nicht mehr ermöglichen, dass  
53 Entscheidungen für eine gesetzlich geregelte oder nicht verbotene  
54 Partnerschaftsform als Verstöße gegen Loyalitätsobliegenheiten gefasst werden  
55 und entsprechend eine Einstellung in den kirchlichen Dienst verhindern bzw. eine

56 Beendigung eines bestehenden Arbeitsverhältnisses herbeiführen. Der persönliche  
57 Familienstand darf keine Relevanz für die Anstellung oder Weiterbeschäftigung im  
58 kirchlichen Dienst haben.

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

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

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

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

## 69 **Begründung**

70 Zur Grundordnung:

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

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

85 Bei der anschließenden Auflistung möglicher Verstöße gegen  
86 Loyalitätsobliegenheiten (Art. 5) drängt die Grundordnung kirchliche Arbeitgeber  
87 dazu, katholische Mitarbeiter:innen aufgrund von Entscheidungen innerhalb ihres

88 Privatlebens zu entlassen, wie zum Beispiel bei einer zivilen Eheschließung, die  
89 kirchenrechtlich nicht anerkannt ist, oder bei einer zivilen Eheschließung mit  
90 einem:r gleichgeschlechtlichen Partner:in. Zugleich verhindert bzw. erschwert  
91 die Ordnung, Personen aufgrund solcher Entscheidungen anzustellen, und sie hält  
92 viele motivierte, qualifizierte und begabte Menschen von einer Bewerbung auf  
93 kirchliche Stellen ab. Die beiden beschriebenen Fälle werden als Kündigungsgrund  
94 aufgeführt (Art. 5.2.2.c und d). Hintergrund ist die ethische Bewertung einer  
95 solchen Entscheidung in der traditionellen katholischen Sittenordnung als  
96 „schwere Sünde“ (KKK, 2357).

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

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

116 Zur kirchlichen und gesellschaftlichen Realität:

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

127 verfehlt.

128 Urteile nationaler und europäischer Gerichte zum kirchlichen Arbeitsrecht in  
129 Deutschland machen kenntlich, dass die Gesellschaft der Kirche immer weniger das  
130 Recht einräumt, unter Berufung auf ihr Selbstbestimmungsrecht gegen  
131 gesellschaftlich etablierte Standards der Nichtdiskriminierung sowie des  
132 Schutzes der Privatsphäre und des Familienlebens zu verstoßen. Die Kirche kann  
133 mit einer Änderung der Grundordnung für den kirchlichen Dienst zukünftigen  
134 Gerichtsurteilen vorausgreifen.

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

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