

# SYNOPSIS zur



Vorlage

des Synodalforums IV

„Leben in gelingenden Beziehungen

- Liebe leben in Sexualität und Partnerschaft“

zur Zweiten Lesung

auf der Vierten Synodalversammlung (8.-10.9.2022)

für den Handlungstext

„Grundordnung des kirchlichen Dienstes“

<b>Originaltext</b>	<b>Provisorisch bereinigter Entwurf, in den die Beschlussempfehlungen der Antragskommissionen zu den Änderungsanträgen (s. Antragsgrün) zur besseren Übersichtlichkeit integriert sind, die auf der Synodalversammlung beraten werden.</b>
<b>Einführung</b> Alle in einer Einrichtung der katholischen Kirche Tätigen tragen durch ihre Arbeit ohne Rücksicht auf die arbeitsrechtliche Stellung gemeinsam dazu bei, dass die Einrichtung ihren Teil am Sendungsauftrag der Kirche erfüllen kann (Dienstgemeinschaft).	<b>Einführung</b> 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).
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 <i>Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse</i> 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 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.	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 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 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.
Die Loyalität zur katholischen Kirche darf nicht an der persönlichen Lebensform (Intim- und Familiensphäre), insbesondere der sexuellen Orientierung oder der geschlechtlichen Identität, bemessen werden. Viele mitunter hoch identifizierte und qualifizierte Mitarbeiter:innen erfuhren und erfahren vor diesem Hintergrund durch	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

<p>die derzeit geltende Grundordnung noch eine ungerechte und diskriminierende Behandlung durch die Kirche. Ähnliche Probleme sind mit der Erteilung der <i>Missio canonica</i> und des <i>Nihil obstat</i> 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 Mitarbeiter:innen 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 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 von DBK und VDD schon seit langem an einer Überarbeitung.</p>	<p>derzeit geltende Grundordnung eine ungerechte und diskriminierende Behandlung durch die Kirche. Ähnliche Probleme sind mit der Erteilung der <i>Missio canonica</i> und des <i>Nihil obstat</i> 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 Loyalitätsobliegenheiten 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 von DBK und VDD schon seit langem an einer Überarbeitung.</p>
<p><b>Antrag</b></p> <p>Die Synodalversammlung fordert die deutsche Bischofskonferenz auf, die angekündigte Veränderung der <i>Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse</i> so schnell wie möglich durchzuführen und dabei die folgenden Eckpunkte umzusetzen:</p> <p>Artikel 4 der Grundordnung soll es in Zukunft nicht mehr ermöglichen, dass Entscheidungen für eine legale 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.</p>	<p><b>Antrag</b></p> <p>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:</p> <p>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.</p>
<p>Die Bewahrung und Entwicklung des kirchlichen Profils ist vorrangig Aufgabe der Institution (Pfarrei, kirchlichen 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:</p> <p>Art. 5.2.2.c und d der Grundordnung sind ersatzlos zu streichen.</p> <p>In Art. 5.2.1.b sind die "schwerwiegende[n] persönlichen sittliche[n] Verfehlungen" im Blick auf Machtmissbrauch zu ergänzen.</p>	<p>Die Bewahrung und Entwicklung des kirchlichen Profils ist vorrangig Aufgabe der Institution (Pfarrei, kirchlichen 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:</p> <p>Art. 5.2.2.c und d der Grundordnung sind ersatzlos zu streichen.</p>
<p>Es ist in die Grundordnung eine Nichtdiskriminierungsklausel einzufügen, die es kirchlichen Arbeitgebern verbietet, eine Person aufgrund ihrer geschlechtlichen Identität oder der Wahl einer legalen Form der Partnerschaft nicht einzustellen oder einer kirchlichen Mitarbeiterin oder einem kirchlichen Mitarbeiter aus diesen Gründen zu kündigen.</p>	<p>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.</p>
<p>Zudem sollen die Ordnungen, die die <i>Missio canonica</i> betreffen, in der gleichen Weise geändert werden. Darüber hinaus soll sich die deutsche Bischofskonferenz dafür einsetzen, dass die Anforderungen an den Lebenswandel</p>	<p>Zudem sollen die Ordnungen, die die <i>Missio canonica</i> betreffen, in der gleichen Weise geändert werden. Darüber hinaus soll sich die deutsche Bischofskonferenz dafür einsetzen, dass die Anforderungen an den Lebenswandel</p>

<p>in den Verfahren zur Erteilung des <i>Nihil obstat</i> entsprechend ausgelegt werden. Als weltkirchliche Materie sind sie weltkirchlich zu verändern.</p>	<p>in den Verfahren zur Erteilung des <i>Nihil obstat</i> entsprechend ausgelegt werden. Als weltkirchliche Materie sind sie weltkirchlich zu verändern.</p>
<p><b>Begründung</b> 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 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.</p>	<p><b>Begründung</b> 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 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.</p>
<p>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).</p>	<p>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).</p>
<p>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).</p>	<p>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).</p>
<p>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.</p>	<p>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.</p>

<p>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.</p>	<p>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.</p>
<p>Zur kirchlichen und gesellschaftlichen Realität: 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 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) verdunkelt.</p>	<p>Zur kirchlichen und gesellschaftlichen Realität: 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 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 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.</p>
<p>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 vorausgreifen.</p>	<p>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 vorgreifen.</p>
<p>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.</p>	<p>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 akzeptiert wissen, zum anderen weil sie dauerhaft unter Druck gesetzt werden könnten.</p>
<p>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 <i>Missio canonica</i> und des <i>Nihil obstat</i> eine notwendige Konsequenz, die keinen weiteren Aufschub duldet.</p>	<p>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). All diesen Einsichten zufolge ist die Anpassung der Grundordnung sowie der Praktiken bei der Erteilung der <i>Missio canonica</i> und des <i>Nihil obstat</i> eine notwendige Konsequenz, die keinen weiteren Aufschub duldet.</p>