

## Verband der Diözesen Deutschlands KdöR

Dr. Beate Gilles  
Kaiserstraße 161  
53113 Bonn

München, den 15.6.2022

### ► **Novellierung der Grundordnung** (Entwurfassung vom 30.5.22)

Sehr geehrte Frau Dr. Gilles,  
sehr geehrte Mitglieder der Vollversammlung des VDD,

der vorgelegte Entwurf der Neufassung der „Grundordnung des kirchlichen Dienstes“ sowie der „Bischöflichen Erläuterungen zum kirchlichen Dienst“ greift vieles auf, was der BVPR in seiner Stellungnahme vom 23.2.22 festgehalten hat.

Wir begrüßen, dass

- eine Novellierung der Grundordnung offenbar zeitnah angestrebt wird und der vorliegende Entwurf in vielen Bereichen eine deutliche Verbesserung darstellt und in die richtige Richtung zielt.
- die Veröffentlichung des Entwurfs Rückmeldungen und Beteiligung ermöglichen, was dem Prinzip der Synodalität Geltung verschafft. Ferner können Ergebnisse des Synodalen Weges sowie Stellungnahmen der Berufsgruppen einbezogen werden.
- die Bringschuld des katholischen Profils nicht mehr vor allem bei den Arbeitnehmer:innen liegt, sondern in erster Linie die Dienstgeber:innen in die Pflicht genommen werden.
- die Verantwortung der Dienstgeber:innen für die Arbeitnehmer:innen und das wirtschaftliche Handeln im Sinne der katholischen Soziallehre deutlich ausgeführt wird.
- das Beziehungsleben und die Intimsphäre der Arbeitnehmer:innen arbeitsrechtlichen Konsequenzen entzogen werden.

Die Entwurfassung ist deshalb ein wichtiger Schritt zu einer Novellierung der Grundordnung. Dennoch sind für uns einige Fragen offen. Wir regen eine präzisere Darstellung an.

Wir hatten eine Stärkung der gestuften Loyalität angeregt. Im Normtext ist der Begriff der Loyalitätsobliegenheit sogar herausgenommen worden und die Einzelfallprüfung (Art.7 Abs. 4) verpflichtend eingeführt.

In den bischöflichen Erläuterungen wird der Widerspruch zwischen Kirchenaustritt und kirchlichem Arbeitsverhältnis gut herausgearbeitet. Allerdings gilt es auch festzuhalten, dass nicht jeder Kirchenaustritt mit einem Glaubensabfall gleichzusetzen ist. Eine Prüfung des Einzelfalls, wie sie beim bestehenden Arbeitsverhältnis (Art. 7, Abs. 4) vorgesehen ist, sollte darum auch bei einer Anstellung möglich sein. Für den Umgang mit dem Kirchenaustritt und der Anstellung von Personen, die aus der Kirche ausgetreten sind, wäre darüber hinaus unserer Ansicht nach eine Differenzierung nach dem Aufgabenbereich des jeweiligen Angestellten sinnvoll. Ist es wirklich in der Regel ausgeschlossen, dass ein:e Hausmeister:in oder eine Reinigungskraft trotz Kirchenaustritt beschäftigt wird?

Wenn in Art. 6 Abs. 3 von Personen mit pastoralen und katechetischen Tätigkeiten die Rede ist, stellt sich die Frage, wer damit gemeint ist. Da die neue Grundordnung explizit auch für ehrenamtliche Personen gelten soll, wären hier neben denen, die wie Pastoral- und Gemeindeferent:innen und Religionslehrer:innen ein kirchliches Amt nach can. 145 CIC ausüben, auch ehrenamtliche Katechet:innen gemeint. Ist es wirklich intendiert, dass aus der Kirche ausgetretenen Menschen die Mitarbeit in der Firm- oder Kommunionkatechese prinzipiell verwehrt werden soll?

Aus dem Normtext wurden explizit die Loyalitätsobliegenheiten entfernt und in den bischöflichen Erläuterungen dargestellt, dass der Eingriff in den Kernbereich privater Lebensgestaltung entzogen ist (vgl. Art. 7 Abs. 2). Das klingt selbstverständlich, ist jedoch im Einzelnen unpräzise, insbesondere wenn sie sich auf Stellungnahmen des allgemeinen Lehramtes beziehen. Explizit verweisen wir hier auf einige fortbestehenden Divergenzen:

- ▶ Eine zivilrechtliche Anerkennung einer gleichgeschlechtlichen Ehe kann nicht erfolgen!
- ▶ Eine kirchliche Eheschließung kann ggf. nicht erfolgen, wenn einer der Partner eine Transidentität besitzt.
- ▶ Der Kommunionempfang einer ungültig wiederverheirateten Person stellt eine erhebliches Ärgernis dar.
- ▶ Eine Weiterbeschäftigung eines katholischen Mitarbeitenden erscheint unter Vorbehalt, wenn bei einer konfessionsverbinden Eheschließung die Taufe zukünftiger Kinder nach katholischem Ritus nicht bejaht wird.

In Art. 7, Abs. 1 bleibt die Unklarheit, ob öffentlich wahrnehmbares Verhalten, das Ausdruck des Beziehungslebens und der Intimsphäre ist, doch arbeitsrechtliche Relevanz hat. Hier muss nach unserer Überzeugung explizit benannt werden, dass das Eingehen einer institutionalisierten Form der Partnerschaft und somit der persönliche Familienstand keine arbeitsrechtlichen Folgen hat.

Wir schlagen vor, in die Grundordnung eine Anti-Diskriminierungsklausel einzufügen, die es kirchlichen Arbeitgebern verbietet, eine Person aufgrund ihrer geschlechtlichen Identität oder der Wahl einer institutionalisierten Form der Partnerschaft nicht einzustellen oder einer:m Mitarbeiter:in aus diesem Grund zu kündigen.

Über unsere konkreten Anmerkungen zum vorliegenden Entwurf hinaus ist es uns ein Anliegen darauf hinzuweisen, dass die grundsätzliche Frage einer Klärung bedarf, ob der sogenannte „Dritte Weg“ gerade angesichts der Verweise auf die katholische Soziallehre in den Bischöflichen Erläuterungen seine Berechtigung hat. Wäre es nicht konsequent und solidarisch mit allen Arbeitnehmer:innen, die in Deutschland etablierte Kultur der betrieblichen Mitbestimmung, der Sozialpartnerschaft und der Schutzrechte für Arbeitnehmer:innen durch die Beteiligung der Kirche daran zu stärken und zu gestalten?

Herzliche Grüße



Martin Holzner,  
Pastoralreferent  
namens des Vorstandes



Marcus Schuck,  
Pastoralreferent  
namens des Theologischen Beirats und der  
Delegierten für den Synodalen Weg (seitens des  
BVPR)

Kopie an das Präsidium des ZdK