

„Das betrifft uns“

**Lesben, Schwule, Bisexuelle, Trans* und
Inter* als Mitarbeitende in Kirche und Caritas**

Orientierungshilfe für die Praxis



Inhalt

- 1. Einführung**
- 2. Lebenssituationen**
- 3. Kirchliche Lehre**
- 4. Rechtslage**
- 5. Lebenssituationen und Konflikte**
- 6. Dienstverhältnisse, Berufsgruppen**
- 7. Hilfe und Unterstützung**
- 8. Ausblick**

1. Einführung

Katholische Kirche und Caritas sind in Deutschland sehr große Arbeitgeberinnen für über 800.000 Menschen¹. Niemand weiß, wie viele von ihnen lesbisch, schwul, bisexuell, trans* oder inter* sind; je nach Einschätzung dürften es mehr als 32.000 Menschen sein. Hinzu kommen hunderttausende ehrenamtlich Tätige in katholischen Gruppen, Vereinen, Organisationen. In anderen Staaten, in denen die katholische Kirche Gemeinden, Bistümer, Bildungs- und Sozialeinrichtungen hat, können ähnliche Zahlen angenommen werden.

Zwar sind in den letzten Jahren in Bezug auf queere Menschen und das katholische Arbeitsrecht nur wenige öffentliche Skandale bekannt geworden (einer betraf einen befristet angestellten Lehrer an einer Schule in Trägerschaft eines Ordens²). Dennoch leben viele Beschäftigte in Angst:

- Manche LSBTI* bewerben sich erst gar nicht für den kirchlichen Dienst, obwohl sie gut qualifiziert und motiviert sind.
- Andere verstecken ihre sexuelle Orientierung, geschlechtliche Identität oder Lebensform – mit allen Folgen.
- Viele gehen von selbst, wenn sie die Spannung nicht aushalten.

Michaela Herbertz-Floßdorf, Supervisorin, Pädagogin und Autorin, weist zurecht darauf hin, dass in manchen Regionen „Kitas, aber auch die ganze Beratung, der Bereich der Kuren für Familien, die Behindertenhilfe, Familienangebote“³ in katholischer Trägerschaft sind und es dort oft keine Alternative zu katholischen Einrichtungen gibt.

Die Ökumenische Arbeitsgruppe Homosexuelle und Kirche (HuK) e.V. ist seit 1977 nicht nur ein Treffpunkt, sondern auch Interessenvertretung unter anderem für queere Menschen im Dienst von Kirche und Caritas. In vielen Stellungnahmen hat sie Verbesserungen für queere Mitarbeitende gefordert; beim Katholikentag 2012 organisierte sie eine Podiumsdiskussion: „Geduldet – geschätzt – gleichberechtigt. Zur Situation von Lesben, Schwulen, Bisexuellen und Trans* als Mitarbeitende in Kirche und Caritas. Die eingeladenen Kirchenvertreter hatten entweder nicht geantwortet oder abgesagt ...

Bereits in den 1980er Jahren gründete sich in den Niederlanden die „Werkgroup van katholieke Homo-Pastores“ (WKHP) (<https://www.homopastor.nl/>), zu der nicht Priester sowie weitere pastorale Mitarbeitende aus den Niederlanden und Belgien zählen. In der Schweiz existiert der Verband Adamim (<https://www.adamim.ch/>). Seit Mitte der 90er Jahre gibt es ein Netzwerk Katholischer schwuler Priestergruppen

¹ <https://www.kirche-und-leben.de/artikel/wie-die-katholische-kirche-ein-attraktiver-arbeitgeber-bleiben-will/> (abgerufen am 22.01.22).

² <https://www.katholisch.de/artikel/19072-lehrer-will-mann-heiraten-katholische-schule-zieht-vertrag-zurueck> (abgerufen am 22.01.22).

³ Ein Interview: Diskriminierung von Regenbogenfamilien in: Mirjam Gräve, Hendrik Johannemann, Mara Klein (Hg.), *Katholisch und queer* (2021), Bonifatius-Verlag Paderborn, S. 185ff.

Deutschlands. Gruppen wie den LesBiSchwulen Gottesdienstgemeinschaften (<http://lsgg.org/>), der Ökumenischen Arbeitsgruppe Homosexuelle und Kirche (<https://www.huk.org/>) sowie dem Netzwerk katholischer Lesben (<https://www.netzwerk-katholischer-lesben.de/>) gehören ebenfalls eine Reihe kirchlich Beschäftigter an.

Die vorliegende Orientierungshilfe ist kein Rechtsratgeber. Vielmehr stellt sie aktuelle Infos zum Themengebiet verständlich und kompakt zusammen und sorgt für mehr Hintergrundwissen. Wir wollen dazu beitragen, dass Menschen die Konflikte zwischen ihrer geschlechtlichen Identität/sexuellen Orientierung und ihrer beruflichen Identität angstfrei lösen und Perspektiven und Standorte innerhalb des Systems finden können anstatt entnervt aufzugeben. Wir wollen Mut machen!

- Wenn Sie unseren Leitfaden hilfreich finden, empfehlen Sie ihn weiter!
- Bitte teilen Sie uns Ihre Erfahrungen im kirchlichen Arbeitsrecht mit.
- Es ist für uns selbstverständlich, alle Mitteilungen vertraulich zu behandeln.
- Wir aktualisieren diesen Orientierungshilfe regelmäßig.
- Wir sind für Sie erreichbar:

Ökumenische Arbeitsgruppe Homosexuelle und Kirche
AG Katholische Kirchenpolitik
kathkipo@huk.org sowie
Telefon +49 151 112 63 998 (Markus Gutfleisch).



2. Lebenssituationen

Coming-out als LSBTI*

Zu Konflikten in Zusammenhang mit dem kirchlichen Arbeitsrecht kommt es, wenn der Dienstgeberin Umstände bekannt werden, die Konfliktpotenzial beinhalten. Auch wenn in der Einrichtung (Leitung, Kolleg:innen) niemand etwas erfährt, kann es zu schlimmen und bedrückenden Zuständen kommen, vor allem, wenn jemand die eigene sexuelle Orientierung oder geschlechtliche Identität selbst nicht akzeptiert oder in einem nicht affirmativen Umfeld lebt. Wer Angst hat, versteckt sich und die Partner:in. Motivation und Arbeitsleistung bleiben hinter den eigentlichen Möglichkeiten zurück. Michaela Herbertz-Floßdorf beschreibt das wie folgt:

„Ein wichtiger Punkt mit starken Auswirkungen, der aber häufig übersehen wird, ist, dass LSBTIQ*-Personen selbst in einer heteronormativen Gesellschaft sozialisiert worden sind und deshalb die Feindlichkeit gegen sich selbst und ihre eigene Identität verinnerlicht haben. Das ist vielen selbst nicht immer bewusst und geht bis in die Tiefe der Persönlichkeit. Selbst wenn LSBTIQ*-Personen keine direkte Ablehnung erlebt haben, haben sie doch häufig erlebt, dass sie mit ihren Lebensentwürfen und Identitäten in Lehrbüchern, Unterrichtsmaterialien und Rahmenvorgaben von Institutionen nicht vorkommen. Diese Unsichtbarkeit und das Negieren einer queeren Identität ist eine Form von struktureller Gewalt.“⁴

Lesbisch, schwul, bi, trans* oder inter* zu sein ist im Prinzip kein Hindernis für den Dienst in Kirche und Caritas. In allen offiziellen kirchlichen Dokumenten wird festgestellt, dass Menschen mit einer gleichgeschlechtlichen Veranlagung zu achten sind und ihnen mit Respekt zu begegnen ist.

Zusammenleben mit Partner:in

Es gibt keine Vorschrift, nach der das Zusammenleben mit eine:r Partner:in ein Verstoß gegen die Grundordnung des kirchlichen Dienstes wäre. Der Lesben- und Schwulenverband in Deutschland (LSVD) weist darauf hin, dass gleichgeschlechtliche Paare behaupten können, „dass sie nur befreundet sind, zusammenleben und keinen Sex mit einander haben“⁵.

Ehe

Da es für kirchliche Arbeitgeberinnen sehr schwer ist, bei ihren Beschäftigten die Einhaltung der katholischen Glaubens- und Sittenlehre zu kontrollieren, haben sich in früheren Jahren viele Konfliktfälle auf die eingetragene Lebenspartnerschaft oder gleichgeschlechtliche Ehe fokussiert.

Der ehemalige Münchener Generalvikar Dr. Peter Beer hat hierzu im Jahr 2020 einen tiefgehenden Text verfasst:

„Nicht nur auf die reine Lehre kommt es an

⁴ https://mundwerk-training.de/wp-content/uploads/2022/01/web_manual_Familenvielfalt_desktop.pdf (abgerufen am 22.01.22).

⁵ <https://www.lsvd.de/de/ct/1367-Ratgeber-Lesben-und-Schwule-mit-kirchlichem-Arbeitgeber> (Punkt 4, abgerufen am 08.01.22).

Für manche sind diese Loyalitätsobliegenheiten im Kontext des Sendungsauftrags der Kirche ein direkter Spiegel zentraler Glaubenswahrheiten und Aussagen der Morallehre der Kirche, wie sie der Katechismus festhält. Loyalitätsobliegenheiten erscheinen hier eher als katechetisches Instrument, um die kirchliche Mitarbeiterschaft klar auf Linie zu halten. Die Glaubwürdigkeit der Kirche hängt in diesem Fall sehr daran, dass die einzelnen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen sich mehr oder weniger umfangreich an die Lehre der Kirche halten.

Von dieser Position aus gilt die Kirche dann als unglaubwürdig, wenn ein Arbeitnehmer gegen die Lehre der Kirche verstößt. Diese Auffassung ist sehr binnenkirchlich orientiert. Außerhalb des kirchlichen Kontextes, also bei den Menschen, zu denen die Kirche eigentlich gesandt ist und die für den Glauben gewonnen werden sollen, spielt die möglichst umfangreiche Einhaltung und Umsetzung satzhafte festgehaltener Katechismuswahrheiten weniger eine Rolle. Für diese Menschen ist es oftmals viel wichtiger, dass am konkreten Handeln der Kirche und ihrer Vertreterinnen und Vertreter etwas von diesem Reich Gottes zu spüren ist, dass die Kirche mit ihrem Tun die Welt ein Stück weit besser macht.“⁶

Der LSVD rät unter anderem:

„Wenn die Beschäftigten nicht wollen, dass ihr Arbeitgeber von ihrer Heirat erfährt, sollten sie beim Finanzamt nach § 38b Abs. 3 EStG beantragen, dass sie die Steuerklasse I für Ledige behalten.“⁷

Regenbogenfamilien und Kinder

Einem Kind das Leben zu schenken, ist nicht nur wunderschön, sondern wird auch von der katholischen Kirche sehr hoch geschätzt. Dennoch ist uns mindestens eine lesbische Mitarbeiterin bekannt, die im kirchlichen Dienst tätig war und nach der Geburt ihres zweiten Kindes zum Auflösungsvertrag gedrängt wurde. Eine ausführliche Darstellung der Situation in Regenbogenfamilien bietet Michaela Herbertz-Floßdorf im oben genannten Interview.

Transition

Hierzu gibt es keine Regelung in der Grundordnung des kirchlichen Dienstes. Daher schreibt der Lesben- und Schwulenverband in Deutschland:

„Katholische Einrichtungen können Beschäftigte wegen einer Vornamensänderung oder der Änderung des Geschlechtseintrags nicht entlassen. ... Die rechtliche Änderung des Vornamens und/oder des Geschlechtseintrags werden aber weder in der alten noch in der neuen "Grundordnung" als Loyalitätsverstoß aufgeführt, der eine Kündigung zur Folge hat. Es gibt auch keine allgemeinverbindliche Äußerung des kirchlichen Lehramts, die die Vornamens- oder Geschlechtsänderung von trans* Personen als schweren Verstoß gegen das göttliche Sittengesetz bewertet. Nach der Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts ist eine Kündigung nicht zulässig, „wenn sich etwa Inhalt und Reichweite der einzuhaltenden Verhaltensregeln nur mithilfe detaillierter Kenntnisse des Kirchenrechts und der Glaubens- und Sittenlehre feststellen lassen, die vom Arbeitnehmer auch bei gesteigerten Erwartungen wegen der Konfession oder der konkreten Stellung nicht verlangt werden können“⁸.

⁶ <https://www.herder.de/hk/hefte/archiv/2020/3-2020/fuer-das-reich-gottes-kirchliches-arbeitsrecht-im-umbruch/> (abgerufen am 22.01.22).

⁷ <https://www.lsvd.de/de/ct/1325-Ratgeber-gleichgeschlechtliche-Ehe-Ehe-fuer-Alle#12353>
4. Familienstand: verheiratet C. Wo muss man angeben, dass man verheiratet ist? (abgerufen am 08.01.22).

⁸ <https://www.lsvd.de/de/ct/1367-Ratgeber-Lesben-und-Schwule-mit-kirchlichem-Arbeitgeber>

3. Kirchliche Lehre



Es ist mehr als offenkundig, dass die bisher geltende kirchliche Lehre selbst von etlichen Bischöfen, Ordensgemeinschaften, zahlreichen Seelsorger:innen, kirchlich anerkannten Verbänden usw. in Frage gestellt und abgelehnt wird. Innerhalb der wissenschaftlichen Theologie – zumindest in den westlich geprägten Staaten – überwiegt heute mehrheitlich eine Akzeptanz von LSBTI*; zahlreiche Theologieprofessor:innen fordern eine Weiterentwicklung der katholischen Lehre. Deshalb dürfte es für kirchliche Dienstgeberinnen heute extrem schwer sein, zu behaupten, dass diese Lehre eindeutig sei.

Der amtierende Essener Generalvikar Klaus Pfeffer hat sich im Jahr 2019 deutlich positioniert; er sagt, das Arbeitsrecht der katholischen Kirche habe

„eine "Kultur der Angst" befördert. Diese müsse beendet werden, forderte Pfeffer am Montag bei der 23. Fachtagung zum kirchlichen Arbeitsrecht in Eichstätt. Kirchliche Mitarbeiter sollten nicht mehr um ihren Job bangen müssen, nur weil sie in ihren privaten Beziehungen nicht im Einklang mit der Lehre der Kirche lebten. Die entsprechende Rechtsvorschrift müsse komplett gestrichen werden, auch für Führungskräfte und Mitarbeitende in der Seelsorge.

Pfeffer sagte, die deutschen Generalvikare hätten bereits vor sechs Jahren mehrheitlich für einen solchen "radikalen Schritt" votiert, aber in der Deutschen Bischofskonferenz mit ihrem Vorstoß keine Chance gehabt. Offenbar habe unter den Bischöfen die Sorge überwogen, dass mit der Streichung dieser sogenannten Loyalitätsobliegenheit auch die kirchliche Ehelehre preisgegeben worden wäre⁹.

(Nr. 5, abgerufen am 08.01.22).

⁹ <https://www.katholisch.de/artikel/24714-pfeffer-kirchliches-arbeitsrecht-befoerdert-kultur-der-angst> (abgerufen am 22.01.22)

4. Rechtslage

Grundsätzliches

Juristisch zuständig ist die jeweilige Dienstgeberin bzw. die Einrichtungsleitung als Anstellungsträgerin. In vielen Fällen sind das örtliche Caritasverbände, eine Ordensgemeinschaft, eine Kirchengemeinde, eine GmbH (z.B. als Krankenhausträgerin) oder ein Generalvikariat. Juristisch ist jeder Bischof berechtigt, in seinem Bistum Ordnungen zu erlassen – es gibt nicht zwingend eine einheitliche Linie aller deutschen Bistümer. Bei der Reform der kirchlichen Grundordnung 2015 zeigte sich das; einige Diözesen wollten die neuen Bestimmungen rechtlich prüfen und haben die Neuerungen erst später übernommen.

Die Rechtsaufsicht über die jeweiligen Anstellungsträgerinnen liegt meist beim Bistum (Generalvikariat); dort gibt es eine Rechtsabteilung. Innerhalb dieser Abteilung gibt es manchmal eine Ansprechperson z.B. für die Frage, ob bei einer gleichgeschlechtlichen Eheschließung mit rechtlichen Konsequenzen zu rechnen ist. Vermutlich wird es von dort nur telefonische, keine schriftliche Auskunft geben.

Die Arbeitsverhältnisse kirchlicher Mitarbeiter:innen unterliegen dem staatlichen Arbeitsrecht. Staatliche Arbeitsgerichte sind für den gerichtlichen Rechtsschutz zuständig. Das Kündigungsschutzgesetz gilt auch im Bereich der Kirchen. Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) gilt hier mit Einschränkungen. Für Priester und Ordensleute gilt spezifisches kirchliches Recht.

Sofern eine Dienstgeberin schon längere Zeit über einen Loyalitätsverstoß Bescheid wusste, nicht dagegen vorgegangen ist und dann plötzlich eine arbeitsrechtliche Maßnahme ergreift, verhält sie sich widersprüchlich, wenn sie nun sanktioniert. Die Rechtsprechung zeigt, dass eine solche Sanktion vor Gericht nicht Bestand hat.

Grundordnung

Die Grundordnung gilt für die Arbeitsverhältnisse bei nahezu allen katholischen Einrichtungen und Diensten. In den Arbeitsverträgen, die nach den Arbeitsvertragsrichtlinien (AVR) abgeschlossen werden, findet sich je nach Fassung in § 8 oder § 9 folgender Wortlaut:

„Die Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse ist Bestandteil des Dienstverhältnisses. Die Parteien stimmen darin überein, dass ein Verstoß gegen Grundsätze der katholischen Glaubens- und Sittenlehre Grund für eine Kündigung sein kann.“

„Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse in der Fassung des Beschlusses der Vollversammlung des Verbandes der Diözesen Deutschlands vom 27. April 2015

Artikel 2 Geltungsbereich“
(...)

„(3) Unter diese Grundordnung fallen nicht Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die aufgrund eines Klerikerdienstverhältnisses oder ihrer Ordenszugehörigkeit tätig sind; dessen ungeachtet sind sie Teil der Dienstgemeinschaft.

(4) Für vorwiegend gewinnorientierte kirchliche Einrichtungen findet diese Grundordnung keine Anwendung.

Art. 3 Begründung des Arbeitsverhältnisses

(1) 1 Der kirchliche Dienstgeber muss bei der Einstellung darauf achten, dass eine Mitarbeiterin und ein Mitarbeiter die Eigenart des kirchlichen Dienstes bejahen. 2 Er muss auch prüfen, ob die Bewerberin und der Bewerber geeignet und befähigt sind, die vorgesehene Aufgabe so zu erfüllen, dass sie der Stellung der Einrichtung in der Kirche und der übertragenen Funktion gerecht werden.

(2) Der kirchliche Dienstgeber kann pastorale und katechetische sowie in der Regel erzieherische und leitende Aufgaben nur einer Person übertragen, die der katholischen Kirche angehört.

(3) 1 Der kirchliche Dienstgeber muss bei allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern durch Festlegung der entsprechenden Anforderungen sicherstellen, dass sie ihren besonderen Auftrag glaubwürdig erfüllen können. 2 Dazu gehören fachliche Tüchtigkeit, gewissenhafte Erfüllung der übertragenen Aufgaben und eine Zustimmung zu den Zielen der Einrichtung.

(4) Für keinen Dienst in der Kirche geeignet ist, wer sich kirchenfeindlich betätigt oder aus der katholischen Kirche ausgetreten ist.

(5) Der kirchliche Dienstgeber hat vor Abschluss des Arbeitsvertrages über die geltenden Loyalitätsobliegenheiten (Art. 4) aufzuklären und sich zu vergewissern, dass die Bewerberinnen oder Bewerber diese Loyalitätsobliegenheiten erfüllen.

Artikel 4 Loyalitätsobliegenheiten

(1) 1 Von den katholischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wird erwartet, dass sie die Grundsätze der katholischen Glaubens- und Sittenlehre anerkennen und beachten. 2 Im pastoralen und katechetischen Dienst sowie bei Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die aufgrund einer Missio canonica oder einer sonstigen schriftlich erteilten bischöflichen Beauftragung tätig sind, ist das persönliche Lebenszeugnis im Sinne der Grundsätze der Glaubens- und Sittenlehre erforderlich; dies gilt in der Regel auch für leitende Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im erzieherischen Dienst.

(2) Von nicht katholischen christlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wird erwartet, dass sie die Wahrheiten und Werte des Evangeliums achten und dazu beitragen, sie in der Einrichtung zur Geltung zu bringen.

(3) Nichtchristliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter müssen bereit sein, die ihnen in einer kirchlichen Einrichtung zu übertragenden Aufgaben im Sinne der Kirche zu erfüllen.

(4) 1 Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben kirchenfeindliches Verhalten zu unterlassen. 2 Sie dürfen in ihrer persönlichen Lebensführung und in ihrem dienstlichen Verhalten die Glaubwürdigkeit der Kirche und der Einrichtung, in der sie beschäftigt sind, nicht gefährden.

Artikel 5 Verstöße gegen Loyalitätsobliegenheiten

(1) 1 Erfüllt eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter die Beschäftigungsanforderungen nicht mehr, so muss der Dienstgeber durch Beratung versuchen, dass die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter diesen Mangel auf Dauer beseitigt. Im konkreten Fall ist zu prüfen, ob schon ein solches klärendes Gespräch oder eine Abmahnung, ein formeller Verweis oder eine andere Maßnahme (z. B. Versetzung, Änderungskündigung) geeignet sind, dem Obliegenheitsverstoß zu begegnen. 2 Als letzte Maßnahme kommt eine Kündigung in Betracht.

(2) Für eine Kündigung aus kirchenspezifischen Gründen sieht die Kirche insbesondere folgende Verstöße gegen die Loyalitätsobliegenheiten im Sinn des Art. 4 als schwerwiegend an:

1. Bei allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern:

a) das öffentliche Eintreten gegen tragende Grundsätze der katholischen Kirche (z. B. die Propagierung der Abtreibung oder von Fremdenhass),

- b) schwerwiegende persönliche sittliche Verfehlungen, die nach den konkreten Umständen objektiv geeignet sind, ein erhebliches Ärgernis in der Dienstgemeinschaft oder im beruflichen Wirkungskreis zu erregen und die Glaubwürdigkeit der Kirche zu beeinträchtigen,
- c) das Verunglimpfen oder Verhöhnern von katholischen Glaubensinhalten, Riten oder Gebräuchen; öffentliche Gotteslästerung und Hervorrufen von Hass und Verachtung gegen Religion und Kirche (vgl. c. 1369 CIC); Straftaten gegen die kirchlichen Autoritäten und die Freiheit der Kirche (vgl. cc. 1373, 1374 CIC),
- d) die Propagierung von religiösen und weltanschaulichen Überzeugungen, die im Widerspruch zu katholischen Glaubensinhalten stehen, während der Arbeitszeit oder im dienstlichen Zusammenhang, insbesondere die Werbung für andere Religions- oder Weltanschauungsgemeinschaften.

2. Bei katholischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern:

...

- c) den kirchenrechtlich unzulässigen Abschluss einer Zivilehe, wenn diese Handlung nach den konkreten Umständen objektiv geeignet ist, ein erhebliches Ärgernis in der Dienstgemeinschaft oder im beruflichen Wirkungskreis zu erregen und die Glaubwürdigkeit der Kirche zu beeinträchtigen; eine solche Eignung wird bei pastoral oder katechetisch tätigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie bei Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die aufgrund einer Missio canonica oder einer sonstigen schriftlich erteilten bischöflichen Beauftragung beschäftigt werden, unwiderlegbar vermutet,
- d) das Eingehen einer eingetragenen Lebenspartnerschaft; bei diesem Loyalitätsverstoß findet Ziff. 2c) entsprechende Anwendung.

(3) 1 Liegt ein schwerwiegender Loyalitätsverstoß nach Absatz 2 vor, so hängt die Möglichkeit der Weiterbeschäftigung von der Abwägung der Einzelfallumstände ab. 2 Dem Selbstverständnis der Kirche ist dabei ein besonderes Gewicht beizumessen, ohne dass die Interessen der Kirche die Belange des Arbeitnehmers dabei prinzipiell überwiegen. 3 Angemessen zu berücksichtigen sind unter anderem das Bewusstsein der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters für die begangene Loyalitätspflichtverletzung, das Interesse an der Wahrung des Arbeitsplatzes, das Alter, die Beschäftigungsdauer und die Aussichten auf eine neue Beschäftigung. 4 Bei Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die pastoral, katechetisch, aufgrund einer Missio canonica oder einer sonstigen schriftlich erteilten bischöflichen Beauftragung beschäftigt werden, schließt das Vorliegen eines schwerwiegenden Loyalitätsverstoßes nach Absatz 2 die Möglichkeit der Weiterbeschäftigung in der Regel aus. 5 Von einer Kündigung kann in diesen Fällen ausnahmsweise abgesehen werden, wenn schwerwiegende Gründe des Einzelfalles diese als unangemessen erscheinen lassen. 6 Gleiches gilt für den Austritt einer Mitarbeiterin oder eines Mitarbeiters aus der katholischen Kirche.

(4) 1 Zur Sicherstellung einer einheitlichen Rechtsanwendung hinsichtlich dieser Ordnung wird in jeder (Erz-)Diözese oder (wahlweise) von mehreren (Erz-)Diözesen gemeinsam eine zentrale Stelle gebildet. 2 Deren Aufgabe ist von einer Person wahrzunehmen, die der katholischen Kirche angehört, die Befähigung zum Richteramt besitzt und über fundierte Erfahrungen im kirchlichen und weltlichen Arbeitsrecht verfügt. 3 Beabsichtigt ein kirchlicher Dienstgeber eine Kündigung wegen eines schwerwiegenden Verstoßes gegen eine Loyalitätsobliegenheit auszusprechen, soll er bei der zentralen Stelle eine Stellungnahme zur beabsichtigten Kündigung einholen. 4 Die Einholung der Stellungnahme der zentralen Stelle ist keine Wirksamkeitsvoraussetzung für die Kündigung.¹⁰

¹⁰ https://www.dbk.de/fileadmin/redaktion/diverse_downloads/VDD/Grundordnung_GO-30-04-2015_final.pdf.

5. Situationen und Konflikte

Nicht-Einstellung

Der Lesben- und Schwulenverband in Deutschland schreibt in seinem Rechtsratgeber, es sei

„... durchaus möglich, dass die Leitung der Einrichtung Vorurteile gegen Homosexuelle hat und es deshalb generell ablehnt, diese einzustellen.

Ob die diskriminierten Bewerber*innen dann Schadensersatz und eine Entschädigung nach § 15 AGG verlangen können, ist fraglich. Meist scheidet das schon daran, dass die Arbeitgeber Bewerber*innen nicht mitzuteilen brauchen, warum sie sich für jemand anderes entschieden haben, und die Bewerber*innen keine Indizien dafür nachweisen können, dass sie aufgrund ihrer Homosexualität nicht berücksichtigt wurden.

Wir müssen deshalb allen, die sich bei einer katholischen Einrichtung bewerben wollen und mit einer gleichgeschlechtlichen Partnerin oder einem gleichgeschlechtlichen Partner verheiratet oder verpartnert sind, weiterhin raten, dies zu verschweigen und anzugeben, dass sie ledig sind.

Bewerber*innen sind in der Regel berechtigt, der Wahrheit zuwider anzugeben, dass sie "ledig" sind."¹¹

Hierzu gibt es allerdings auch die gegenteilige Auffassung, d.h. dass Bewerber:innen bei Fragen, die die Dienstgeberin stellen darf, nicht lügen dürfen, ohne eine Anfechtung des Dienstvertrags zu riskieren. Was genau die Dienstgeberin fragen darf, ist umstritten und bis jetzt nicht abschließend durch die Rechtsprechung geklärt. Es kann sein, dass das Fragerecht der Dienstgeberin künftig nur noch bei wenigen Tätigkeiten besteht.

Extrem wichtig sowohl für queere Beschäftigte wie auch für Vertreter:innen der Dienstgeberinnenseite ist: Die Grundordnung im kirchlichen Arbeitsrecht schließt es nicht aus, queere Menschen anzustellen. Nach Aussage von Stephan Kronenburg, Sprecher des Bistums Münsterin prüft das Bistum als Anstellungsträger den Einzelfall.¹²

Männer, die zu ihrer Homosexualität stehen, werden in vielen Bistümern nicht zur Priesterausbildung zugelassen. Der Vatikan hat das in zwei Dokumenten klargestellt¹³.

Gleichwohl gibt es Bistümer, die differenzierter hinschauen und die Weihe homosexueller Männer nicht grundsätzlich ablehnen, unter anderem kommen solche Hoffnungszeichen aus den Bistümern Würzburg¹⁴ und Münster¹⁵.

¹¹ <https://www.lsvd.de/de/ct/1367-Ratgeber-Lesben-und-Schwule-mit-kirchlichem-Arbeitgeber-7.3> (abgerufen am 08.01.22).

¹² <https://www.katholisch.de/artikel/19072-lehrer-will-mann-heiraten-katholische-schule-zieht-vertrag-zurueck> (abgerufen am 22.01.22).

¹³ https://www.dbk.de/fileadmin/redaktion/veroeffentlichungen/verlautbarungen/VE_170.pdf (2005) und

<http://www.clerus.va/content/dam/clerus/Ratio%20Fundamentalis/Das%20Geschenk%20der%20Berufung%20zum%20Priestertum.pdf> (2016), S. 88f.

¹⁴ <https://www.katholisch.de/artikel/19498-jung-homosexualitaet-kein-hindernis-fuer-priesteramt> (abgerufen am 09.01.22).

¹⁵ <https://www.katholisch.de/artikel/20512-auch-munsteraner-regens-sagt-homosexuelle-konnen-priester-werden> (abgerufen am 09.01.22).

Abmahnung, Versetzung

Die Grundordnung sagt: Im konkreten Fall ist zu prüfen, ob ein klärendes Gespräch, eine Abmahnung, ein formeller Verweis oder eine andere Maßnahme (z.B. Versetzung, Änderungskündigung) geeignet sind, dem Obliegenheitsverstoß zu begegnen. Den Beschäftigten, die eine Abmahnung erhalten haben, raten wir, sich gegen diese zu wehren, z.B. mit Hilfe einer Rechtsberatung oder eines Anwalts. Es empfiehlt sich eine Gegendarstellung sowie die Forderung, die Abmahnung aus der Personalakte zu entfernen. Ansonsten bleibt ihre Rechtswirkung bestehen, weil die Dienstgeberin sich später auf sie berufen kann, falls sie kündigen möchte. Wenn die Abmahnung unwidersprochen in der Akte verbleibt, wird es für die Mitarbeiter:in schwerer, sich gegen eine spätere Kündigung zu wehren.

Kündigung

Vor einer ordentlichen Kündigung ist die zuständige Mitarbeitervertretung anzuhören. Bei allen Beschäftigten, deren Dienstverhältnis weniger als sechs Monate besteht, ist eine Kündigung ohne Angabe von Gründen möglich. Auf Verlangen muss die Dienstgeberin aber auch bei ihnen die Gründe für die Kündigung mitteilen. Die Mitarbeitervertretung kann gegen die Kündigung Einwendungen geltend machen. Sie muss ihre Einwendung begründen; der Katalog der Einwendungsgründe ist eng gefasst. Für das Erheben einer Einwendung hat die Mitarbeitervertretung nur eine Woche Zeit. Näheres ist in § 30 der Rahmen-Mitarbeitervertretungsordnung geregelt.

Benachteiligung während Beschäftigungsverhältnis

Eine solche Benachteiligung kann z.B. gegeben sein beim Ausschluss von Fortbildungsmaßnahmen oder Beförderungen. Beim Ausschluss von Fortbildungsmaßnahmen besteht nach § 29 der Rahmen-Mitarbeitervertretungsordnung das Recht der Anhörung und Mitberatung durch die Mitarbeitervertretung.

Aufhebungsvertrag

Weil dies eine komplizierte Materie ist, sollte auf jeden Fall frühzeitig eine Rechtsberatung genutzt werden.

Öffentlichkeit

Kirchliche Dienstgeberinnen scheuen in der Regel die Öffentlichkeit. Die Ankündigung, dass man an die Öffentlichkeit geht, kann ein Einlenken der Dienstgeberin bewirken. Ob dies ein sinnvoller Weg ist, hängt sicher vom konkreten Fall ab.

6. Dienstverhältnisse, Berufsgruppen

Sozialarbeit, Pflege, Verkündigungsdienst, leitende Mitarbeitende, katholische Mitarbeitende, nicht katholische christliche Mitarbeitende, nicht christliche Mitarbeitende, bischöfliche Beauftragung ...

Die Grundordnung differenziert. Dadurch gibt es die Möglichkeit, an unterschiedliche Berufsgruppen verschieden hohe Loyalitätsanforderungen zu stellen. Ex-Generalvikar Dr. Peter Beer versteht die katholische Dienstgemeinschaft als Einheit, will innerhalb dieser Einheit aber Pluralismus:

„Ein nahezu klassisches Beispiel ist in diesem Zusammenhang die gleichgeschlechtliche Partnerschaft einer Erzieherin im kirchlichen Dienst. Diese Partnerschaft mag zwar nicht der Lehre der Kirche entsprechen, für nicht wenige Eltern spielt dies aber keine Rolle. Im Gegenteil, für sie ist wichtig, ob diese Frau gut mit ihren Kindern umgeht, und es gilt ihnen als Zeichen der Unglaubwürdigkeit von Kirche und ihrer Sendung, wenn von kirchlicher Seite aus die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses wegen mangelnder Loyalität unter Hinweis auf jene Partnerschaft infrage gestellt wird.

...

Der Sendungsauftrag wird durch das Gesamt einer Einrichtung erfüllt. Jeder und jede Einzelne leisten dazu nur einen Beitrag. Dementsprechend hängt die Glaubwürdigkeit einer kirchlichen Einrichtung nicht daran, ob einzelne Mitarbeiter alle Loyalitätsobliegenheiten erfüllen, sondern jeder die für sein Tätigkeits- und Aufgabenfeld relevanten.

Im Zusammenhang mit diesem Leitgedanken spricht man auch von einem eher institutionenorientierten Ansatz als einem mehr personenorientierten Ansatz kirchlichen Arbeitsrechts. ...“¹⁶

Auch in der seit 2015 geltenden Fassung der Grundordnung reichen die Loyalitätserwartungen grundsätzlich in die private Lebensführung hinein.¹⁷ Die Juristin Anne Geismann erinnert zurecht daran, dass kirchliche Dienstgeberinnen weiterhin vor Einstellung einer Person sicherstellen müssen, dass diese die Voraussetzungen der Grundordnung erfüllt. Für Mitarbeitende mit pastoralen oder katechetischen Funktionen ist die Kündigung auch heute noch möglich; für sie besteht keine Rechtssicherheit. Die Autorin schreibt:

„Vom Wortlaut und der Systematik der Grundordnung her hat sich die katholische Kirche damit die Möglichkeit offengehalten, diejenigen Bewerber gar nicht erst in den kirchlichen Dienst aufzunehmen, die bereits verpartnert oder verheiratet sind – bei denen also feststeht, dass sie ihre Homosexualität ausleben und damit die Loyalitätsanforderungen des kirchlichen Dienstes niemals erfüllen würden“ (Geismann S. 40).

Richtlinien für Arbeitsverträge in den Einrichtungen des Deutschen Caritasverbandes (AVR) und Kirchliche Arbeitsvertragsordnung

Eine Kündigung wegen Eingehens einer lesbischen oder schwulen Ehe ist heute nur noch unter zwei Voraussetzungen möglich: Wenn dieser so genannte Verstoß gegen die Loyalitätsobliegenheiten

¹⁶ <https://www.herder.de/hk/hefte/archiv/2020/3-2020/fuer-das-reich-gottes-kirchliches-arbeitsrecht-im-umbruch/>, abgerufen am 22.01.22.

¹⁷ Vgl. Anne Geismann, Gleichgeschlechtliche Ehe und kirchliches Arbeitsverhältnis, Mohr Siebeck Verlag, Würzburg 2019.

- (1) nach den konkreten Umständen objektiv geeignet ist, ein erhebliches Ärgernis in der Dienstgemeinschaft oder im beruflichen Wirkungskreis zu erregen und
- (2) die Glaubwürdigkeit der Kirche zu beeinträchtigen.

Dabei handelt es sich um eine komplexe Formulierung. Es dürfte für eine Dienstgeberin richtig schwer sein, beide Punkte zu belegen. Im Fall eines Konflikts wäre zu prüfen, wie in der Einrichtung mit den tragenden Grundsätzen der katholischen Glaubens- und Sittenlehre umgegangen wird, d.h. ob vor Ort alle Beschäftigten nach diesen Grundsätzen leben oder, wenn das nicht der Fall ist, gekündigt werden.

Tatsächlich werden die Bestimmungen der Grundordnung in den meisten Einrichtungen nicht hart angewandt. Das heißt, es gibt Beschäftigte, die mit Partner:in ohne christliche Eheschließung zusammenleben oder solche, die geschieden sind und zivilrechtlich ein weiteres Mal geheiratet haben. In solchen Einrichtungen kann die Dienstgeberin kaum belegen, dass eine gleichgeschlechtliche Ehe ein erhebliches Ärgernis darstelle.

Zum zweiten Punkt (Beeinträchtigung der Glaubwürdigkeit der Kirche): Teile der Kirche haben selbst dazu beigetragen, die Glaubwürdigkeit der Kirche erheblich in Frage zu stellen (z.B. durch das Ausüben von sexualisierter oder seelischer Gewalt oder die Vertuschung entsprechender Taten). Verglichen damit gefährdet eine gleichgeschlechtliche Eheschließung sicher die Glaubwürdigkeit der Kirche in geringerem Maß.

Missio, Lehrerlaubnis

Der LSVD schreibt:

„Die Entziehung der Missio canonica ist ein innerkirchlicher Akt, gegen den es keinen Rechtsschutz vor den staatlichen Gerichten gibt. Es gibt auch keinen innerkirchlichen Rechtsschutz.“¹⁸

Keine juristischen, aber dennoch hilfreiche Infos finden sich hier:

<https://www.katholisch.de/artikel/32101-bistum-hildesheim-plant-reform-bei-lehrerlaubnis-fuer-religionslehrer> (abgerufen am 11.01.22)

<https://www.herder.de/hk/hefte/spezial/das-lieblingsfach-warum-der-religionsunterricht-unterschaetzt-wird/stolperstein-missio-canonica/> (abgerufen am 11.01.22).

Der Autor, Winfried Verburg, ist Leiter der Abteilung Schulen & Hochschulen im Bischöflichen Generalvikariat Osnabrück. Wir gehen davon aus, dass weitere Bistümer in Bezug auf die Missio entsprechend handeln.

Priester und Ordensleute

Auch die Bistümer, die bereit sind, homosexuelle Kandidaten zur Priesterausbildung zuzulassen, bestehen darauf, dass homosexuelle Priester zölibatär leben. Priester, die öffentlich äußern, dass sie sexuelle Beziehungen leben, riskieren in jedem Fall einen Konflikt mit ihrem Bischof.

¹⁸ <https://www.lsvd.de/de/ct/1367-Ratgeber-Lesben-und-Schwule-mit-kirchlichem-Arbeitgeber> (abgerufen am 22.01.22)

7. Hilfe und Unterstützung

#OutInChurch

#outinchurch ist ein Netzwerk von queeren Mitarbeitenden in der katholischen Kirche. Es bietet Möglichkeiten für Erfahrungsaustausch und Solidarisierung.

<https://www.outinchurch.de>

Katholische Arbeitnehmerbewegung Deutschlands (KAB)

Rechtsberatung und Vertretung für Mitglieder

Jahresbeitrag ca. 80 €

Für die Beratung sind gut geschulte Rechtssektretär:innen zuständig, die im Bereich des kirchlichen Rechts erfahren sind; ggf. wird ein:e Rechtsanwältin hinzugezogen.

<https://www.kab.de/angebote/kab-rechtsschutz>

Dienstleistungsgewerkschaft Ver.di

Rechtsberatung und Vertretung für Mitglieder

Monatsbeitrag 1% vom Bruttolohn

Für die Beratung sind gut geschulte Rechtssektretär:innen zuständig, die sich im weltlichen Arbeitsrecht gut auskennen; ggf. wird ein:e Rechtsanwältin hinzugezogen.

<https://gesundheit-soziales.verdi.de/themen/kirchen-und-arbeitsrecht>

<https://gesundheit-soziales.verdi.de/ueber-uns/gremien/fachkommission-kirchen-diakonie-und-caritas>

LSVD

Unter <https://www.lsvd.de/de/ct/1367-Ratgeber-Lesben-und-Schwule-mit-kirchlichem-Arbeitgeber> findet sich ein Rechtsratgeber des LSVD, der laufend aktualisiert wird.

Die Rechtsberatung erfolgt durch Jurist:innen des Verbands. Sie ist kostenfrei; es wird um eine Spende gebeten.

MAV (Mitarbeitervertretung)

Rechtsgrundlage: Im Bistum geltende Mitarbeitervertretungsordnung;

Aufgabe: Allgemeine Beratung auf den Betrieb bzw. die Einrichtung bezogen;

laut der Rechtsgrundlage MAVO liegt die Zuständigkeit der

Mitarbeitervertretung kaum im individuellen Arbeitsrecht, sondern eher im kollektiven Arbeitsrecht.

Vernetzt in einer Diözesanen Arbeitsgemeinschaft der

Mitarbeitervertretungen, diese in der Bundesarbeitsgemeinschaft der

Mitarbeitervertretungen (BAG-MAV).

ZMV – Die Mitarbeitervertretung (Zeitschrift für die Praxis der Mitarbeitervertretung in den Einrichtungen der evangelischen und katholischen Kirche)

Infos und Erörterung aktueller Entwicklungen im kirchlichen Arbeitsrecht
<https://zmv-online.de/>

Rechtsanwält:innen

Bei Konflikten ist die Einschaltung eine:r Rechtsanwält:in immer möglich; allerdings sind nicht alle Arbeitsrechts-Anwält:innen fit im Bereich des kirchlichen Arbeitsrechts. Es empfiehlt sich die Einschaltung eine:r spezialisierten Anwält:in.

Zuständig für Rechtsstreit sind staatliche Arbeitsgerichte. Berufungsinstanz sind Landesarbeitsgerichte, das Bundesarbeitsgericht, das Bundesverfassungsgericht und der Europäische Gerichtshof.

Schwule Priestergruppen, Priesterräte

Kontakt Schwule Priester Deutschland
Tel. 01522 871 81 99
mail@stefan-spitznagel.de

Priesterräte sind in den jeweiligen Bistümern eingerichtet. Sie können über Probleme (individuell oder strukturell) beraten, haben aber keine Möglichkeiten der rechtlichen Unterstützung.

Pfarrer Bernd Mönkebüscher aus Hamm hat sich 2019 geoutet – als einer der ganz wenigen römisch-katholischen Priester¹⁹.

LSBTI*-Pastoral, Regenbogenpastoral

In mehr als der Hälfte der deutschen Bistümer gibt es Ansprechpersonen für Regenbogenpastoral. Diese sind für Probleme queerer kirchlicher Beschäftigter sensibilisiert. In der Regel sind sie in den diözesanen Seelsorgeämtern angesiedelt und haben keine Möglichkeit der juristischen Unterstützung. Sie können allerdings in Richtung Bistumsleitung, Personalabteilung oder Generalvikariat vorsprechen. Die Beauftragten für LSBTI*Pastoral der Diözesen sind untereinander vernetzt; die Organisation geschieht durch Dr. Aurica Jax und Dr. Andreas Heek.

Kirchliche Arbeitsstelle für Männerseelsorge und Männerarbeit in den deutschen Diözesen e.V.
Carl-Mosterts-Platz 1
40477 Düsseldorf
Telefon: 0211 – 5150 2420
Dr. Andreas Heek (Leiter der Arbeitsstelle):
heek@kath-maennerarbeit.de

Arbeitsstelle für Frauenseelsorge der Deutschen Bischofskonferenz
Dr. Aurica Jax, Leiterin der Arbeitsstelle
Telefon: 0211 - 97533151 (Sekretariat)
aurica.jax@frauenseelsorge.de

¹⁹ <https://www.katholisch.de/artikel/22670-pfarrer-outet-sich-in-buch-als-homosexuell-und-kritisiert-zoelibat> (abgerufen am 22.01.22).

8. Ausblick

Wie die gesamte Kirche, so ist auch das kirchliche Arbeitsrecht in Bewegung (gekommen). Folgende Entwicklungen haben dazu beigetragen:

- Säkularisierung: Im Jahr 2019 gehörten nur noch 52,1% der Bevölkerung einer christlichen Kirche an (1956: 96%);
- Wiedervereinigung Deutschlands; in den neuen Bundesländern gibt es keine „Rückkehr der Religion“;
- Gesellschaftliche Diskriminierungs- u. Diversitätsdiskurse;
- Einführung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG);
- Skandale um sexualisierte Gewalt durch kirchliche Mitarbeitende;
- Synodaler Weg der katholischen Kirche in Deutschland.

Urteile von Arbeitsgerichten, Bundesverfassungsgericht und Europäischem Gerichtshof fallen heute differenzierter aus als noch vor zehn oder 20 Jahren. Die Kirchen sind darüber häufig nicht erfreut. Praktiker:innen fordern, dass die Rechtsordnung endlich die faktischen Entwicklungen nachvollzieht und zur Rechtssicherheit für Beschäftigte sowie zur Profilbildung des kirchlichen Dienstes beitragen muss. Schon jetzt sind im Einzelfall die Chancen von Beschäftigten, etwas gegen Maßnahmen zu unternehmen, gut.

Es ist zu wünschen, dass sich durch die öffentliche Sichtbarkeit und Aufmerksamkeit noch mehr zu Gunsten der Mitarbeitenden, der künftigen Mitarbeitenden, aber auch einer veränderten Sicht von Kirche und kirchlichem Dienst verändert.

Wegweisend kann hier das Konzept von „Caritas in Vielfalt“ aus dem Bistum Rottenburg-Stuttgart sein. Hier ist es zu entdecken:

https://www.caritas-rottenburg-stuttgart.de/cms/contents/caritas-rottenburg-s/medien/dokumente/was-uns-wichtig-ist/caritas-in-vielfalt1/caritas_in_vielfalt_-_kurzversion.pdf?d=a&f=o