



Tau Stillen Wäken hört bi us: Greundönerdag, Stillen Freitag un Ostersaoterdag. Fräher würden disse Fastendaoge strankiel inholl'n. So was dat uck up den Spargelhoff van Elfriede. Sei kaokt för dei Lüe ut Rumänien jeden Dag mit. An Greundönerdag un up Stillen Freitag giff dat dor för aale bloß Pannkauken, un Reuher-off Speegeleier mit Braottüwelken. Aower Drago is dat nich nao siene Müssen. Hei mag kien Pannkauen. Hei will partout Fleischk hääben. „Nee, nee“, sägg Elfriede strankiel tau üm „Fleischk giff dat drei lesssdien Daoge för Ostern nich. Dat is hier aaltied so wän un dormit Basta!“ „Aower ick hää doch gor kien Glöwen,“ kummp dat van Drago trügge. Do sägg Pavel, dei Kumpel van Drago, tau Elfriede: „Frau Elfriede, du weißt doch, Jesus hat am Gründonnerstag abends zusammen mit seinen Jüngern auch Lammfleisch gegessen.“ „Dat is woll wohr. Aower wo häff üm dat an ännern Dag uck gaohn?“, giff Elfriede schnippst trügge. Dei Kerl gnifflachert sick tau. „Inne Bibel stait doch: Nao drei Daoge was Jesus wedder lebennig“, settet Pavel nao.

Elfriede backt ehrn Pannkaken wieter un maakt Reuherefar dig. An 'n Dischke is dat intüsken still worn, bätten dicke Luft. Poor Minuten läöter häff Drago sick bekragen. Nao 'ne Tied draiht Elfriede sick ümme un vertelt wie ter: „Aower dei eiersten an Graff van Jesus wassen bloß Fraulüe, nämlick: Maria aus Magdala, Maria, dei Mamm van Jakobus, un Salome. Dei hääbt dat an eiersten hört, datt Jesus nich mehr in sien Graff was un ländwe“, vertellt sei stolt. „Un worümme wassen dat woll bloß Fraulüe?“, haokt sei nao. „Dat is doch klor“, fallt Pavel ehr in't Wort. „Dat häff us Herrgott bloß taulaoten, weil dei Naohricht so an drocksten ünnere Lüe köm.“

Stillken Freitag: Karfreitag, strankiel: streng; schnippesk: unfreundlich; gnifflachern: spöttisch la chen; drocksten - schnellstens.

Hildegard Tölke, Lohne ■

Kirchen-Gruß zum Ramadan

Erklärung der NRW-Kirchen

Die katholischen Bistümer und evangelischen Landeskirchen in Nordrhein-Westfalen grüßen zum Fastenmonat Ramadan die Musliminnen und Muslime. Angesichts von Zukunftsängsten müssten Christen und Muslime glaubwürdige Zeuginnen und Zeugen für die Hoffnung sein, heißt es in dem gemeinsamen Grußschreiben. „Hoffnung gehört zum Kern der Bot schaft, die Christentum und Islam verkünden.“ Für das Bistum Münster hat Bischof Felix Genn den Gruß zum Ramad an unterzeichnet. KNA ■

„Queere Mitarbeitende sind nun sicher“

Interview Eine Tagung am 31. März und 1. April im Franz-Hitze-Haus Münster befasst sich mit der Reform des katholischen Arbeitsrechts und den Folgen für queere Beschäftigte. Kirchenrechtler Thomas Schüller hat die Tagung mit organisiert.

Herr Schüller, Ende der 1980er Jahre erzählte mir ein leitender kirchlicher Mitarbeiter, er habe mit seiner Freundin wochenlang in einem engen Trailer in Kanada gelebt, um zu prüfen, ob beide eine Ehe eingehen wollen. Er habe sich nicht getraut, hierzu lande das Experiment zu wagen – aus Angst, seine Arbeit zu verlieren. War die Angst übertrieben?

Ende der 80er Jahre gab es noch kein eigenes katholisches Arbeitsrecht, weil die staatlichen Gerichte zumeist den Kirchen bei Kündigungsschutzklagen folgten, wenn sie in der persönlichen Lebensführung ein abweichendes Verhalten von der katholischen Hochmorale erblickten. Insofern lebten katholische Mitarbeiter:innen in der ständigen Angst, wegen vermeintlicher oder tatsächlicher Verstöße in der persönlichen Lebensführung arbeitsrechtlich sanktioniert zu werden.

Die TV-Dokumentation zur Initiative #OutInChurch hat die prekäre Situation queerer Menschen in der Kirche eindrucksvoll gezeigt. Aufgrund des Drucks haben die Bischöfe im November den Rahmen für ein neues kirchliches Arbeitsrecht beschlossen. Wäre es auch ohne Druck gegangen?

Bereits vor #OutInChurch gab es schon eine Arbeitsgruppe beim Verband der deutschen Diözesen in Bonn, die unter Leitung von Kardinal Woelki das überarbeitete katholische Arbeitsrecht aus 2015 evaluieren und Vorschläge zur Veränderung dieses Rechts vorlegen sollte. #OutInChurch hat nach Aussage der Geschäftsführerin dieser Arbeitsgruppe, aber auch der dort involvierten arbeitsrechtlichen Experten aus der Wissenschaft, die Arbeit in dieser Arbeitsgruppe dynamisiert und entschiedene Reformen forciert. Entscheidend ist aber die staatliche Rechtsprechung der Arbeitsgerichte, die – auch durch die höchstrichterliche europäische Rechtsprechung – immer weniger arbeitsrechtliche Sanktionen der katholischen Kirche aufgrund von Verstößen in der persönlichen Lebensführung akzeptieren. Die Bischöfe sind also Getriebene der staatlichen Rechtsprechung und konnten nur so zu wirklichen Veränderungen motiviert werden. Einige der Bischöfe hätten sich sicher gerne die alten



Der Kirchenrechtler Thomas Schüller ist Mitveranstalter der Tagung.

Foto: Jens Albers (Bistum Essen)

Zeiten zurückgewünscht, in denen man unbehelligt von der staatlichen Judikatur in die Herzen und Betten der Mitarbeiter schauen, drohen und je nach Gusto sanktionieren konnte.

Warum hat die Kirche überhaupt ein eigenes Arbeitsrecht? Das Grundgesetz gesteht den Religionsgemeinschaften zu, dass sie ihre inneren Angelegenheiten selber ordnen und verwalten können. Allerdings war es – entgegen eines weit verbreiteten Missverständnisses – schon immer so, dass grundsätzlich bei den kirchlichen Beschäftigungsverhältnissen das staatliche Arbeitsrecht bis heute gilt. Ab den 1990er Jahren forderten die höchsten deutschen Gerichte die Kirchen auf, differenziert nach den konkreten Tätigkeiten und der konfessionellen Beheimatung der kirchlichen Mitarbeiter:innen stärker bei den Loyalitätsobligationen und deren möglichen arbeitsrechtlichen Sanktionierung wurden nahezu ersatzlos gestrichen. Auch Ehrenamtliche in den Leitungen der Einrichtungen werden aufgefordert, die institutionelle Verantwortung zu übernehmen. Wobei man fragen könnte, ob dies arbeitsrechtlich überhaupt so machbar ist. Als mögliche Kündigungsgründe bleiben im Grunde nur noch der Austritt aus der katholischen Kirche und ein offensichtliches kirchenfeindliches Verhalten, das sich zum Beispiel auch in Ausländerfeindlichkeit ausdrücken kann.

sem Jahr erstmalig leicht verändert wurde.

Seit Januar 2023 gilt das neue Arbeitsrecht in den meisten Bistümern. Was hat sich geändert? Die katholischen Einrichtungen selbst werden mit ihren Leitungsorganen aufgefordert, institutional stärker die Verantwortung für das katholische Profil zu übernehmen. Der Privatbereich der Mitarbeiter:innen soll bei der arbeitsrechtlichen Bewertung außen vor bleiben. Die Loyalitätsobligationen und deren möglichen arbeitsrechtlichen Sanktionierung wurden nahezu ersatzlos gestrichen. Auch Ehrenamtliche in den Leitungen der Einrichtungen werden aufgefordert, die institutionelle Verantwortung zu übernehmen. Wobei man fragen könnte, ob dies arbeitsrechtlich überhaupt so machbar ist. Als mögliche Kündigungsgründe bleiben im Grunde nur noch der Austritt aus der katholischen Kirche und ein offensichtliches kirchenfeindliches Verhalten, das sich zum Beispiel auch in Ausländerfeindlichkeit ausdrücken kann.

Die Reform umfasst zwei Dokumente, den Normtext zur „Grundordnung des kirchlichen Dienstes“ und die „Bischöflichen Erläuterungen zum kirchlichen Dienst“. Warum die Differenzierung?

Die Grundordnung ist der Normtext selbst, die Erläuterungen, die es immer schon gab, geben den Rechtsanwendern in den Einrichtungen Hinweise, wie die Grundordnung im Detail zu verstehen ist und welche Motive die bischöflichen Gesetzgeber bei der Reform geleitet haben.

Laut neuer Grundordnung unterliegt der „Kernbereich privater Lebensgestaltung“ keinen rechtlichen Bewertungen mehr und entzieht sich dem Zugriff des Dienstgebers. Können sich zivil Wieder verheiratete und Menschen aus der LGBTQ+-Community an ihren jeweiligen Arbeitsplätzen nun sicher und respektiert fühlen? Indem die Bischöfe direkt eine Passage aus dem Allgemeinen deutschen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) an dieser Stelle zitieren, dürfte rechtlich eindeutig geklärt sein, dass diesen Mitarbeiter:innen tatsächlich nichts mehr passieren wird. Sie dürfen sich sicher fühlen.

Kritiker sagen, Menschen, die nicht ins binäre Geschlechtersystem passen, seien im neuen Ar-

beitsrecht nicht ausreichend geschützt. Zudem könne „kirchenfeindliches Verhalten“ oder der Kirchenaustritt ein Kündigungsgrund sein. Was ist „kirchenfeindliches Verhalten“?

Mit dem Zitat aus dem AGG, das sagen alle von mir befragten Jurist:innen, sei auch gewährleistet, dass non-binäre Mitarbeiter:innen arbeitsrechtlich nichts mehr zu befürchten hätten. Allerdings beobachte ich hier verständlicherweise bei den Betroffenen noch eine Skepsis und ein Unbehagen, sich wirklich öffentlich zu positionieren. Hier ist noch viel Überzeugungsarbeit in den nächsten Monaten notwendig. Kirchenfeindliches Verhalten kann zum Beispiel die Propagierung von straffreier Abtreibung sein, aber auch inakzeptables Verhalten gegenüber Menschen wegen ihrer Hautfarbe, ihrer Religion oder Ethnie.

Vor acht Jahren erzählten mir Studierende hinter vorgehaltener Hand vor der Verleihung ihrer „Missio canonica“, eigentlich müsste ihnen wegen ihrer Partnerschaft die Unterrichtserlaubnis verweigert werden. Sie fühlten sich in einer Grauzone. Hat das dazu geführt, dass die Zahl der Theologie-Studierenden stark rückläufig ist? Wird sich das mit dem neuen Arbeitsrecht ändern? Die Missio-Ordnungen werden zurzeit entsprechend der neuen Grundordnung auch entschärft, was die persönliche Lebensführung angeht – sehr zum Unwillen der römischen Behörden. Die starken Rückgänge bei den Studierendenzahlen allein darauf zurückzuführen, wird der Vielzahl an Gründen für den rapiden Vertragsverlust der katholischen Kirche aber nicht gerecht. Die katholische Kirche in Deutschland wird zu einer Minderheitenkirche, die darauf personell und ihrer Außenstallung noch nicht wirklich vorbereitet ist. Solange die bekannten Ursachen für sexualisierte Gewalt nicht grundlegend angepackt werden – wie zum Beispiel die radikale Einhegung der inzwischen weitestgehend delegitimierten unbegrenzten Machtfuller klerikaler Entscheidungsträger, die ausschließlich Männer sind – wird diese Abwärtsentwicklung unbegrenzt weitergehen.

Interview: Karin Weglage ■

Jürgen Quante neuer Moderator des Priesterrats

Interessenvertretung der Priester bestimmt früheren Propst von Recklinghausen – Gremium berät Bischof Felix Genn

Der 2022 neu gebildete Priesterrat im Bistum Münster hat bei seiner ersten Sitzung Jürgen Quante zum Moderator des Gremiums bestimmt. Der frühere Recklinghäuser Propst lebt in Münster. Den geschäftsführenden Ausschuss des Priesterrats bilden Quante, Hendrik Drüing (Protokollführer), Albert Lüken und Hartmut Niehues, teilt die Bis chöfliche Pressestelle mit.

Zum Priesterrat gehören gewählte, berufene und geborene Mitglieder. Es sind Stefan Dördelmann aus Ibbenbüren, Hendrik Drüing aus Münster, Tobias Eilert aus Emsdetten, Sebastian Frye aus Oelde, Bischof Felix Genn aus Münster, Weihbischof Christoph Hegge aus Münster, Michael Heyer aus Emstek, Stefan Hörstrup aus Ochtrup, Peter Kossen aus Lengerich, Ulrich Lüke aus

Münster, Albert Lüken aus Kerken, Ajy Jacob Mooleparambil aus Neuenkirchen, Égide Muzaia aus Münster, Hartmut Niehues aus Münster, Heinrich Plaßmann aus Datteln, Jürgen Quante aus Münster, Weihbischof Wilfried Theising aus Vechta, Fabian Tilling aus Raesfeld, Generalvikar Klaus Winterkamp aus Münster und Heiner Zumdohme aus Damme. Außerdem arbeitet Matthias Mamot, Personaldezernent im Bistum, im Priesterrat mit.

Der Priesterrat berät den Bischof und vertritt Anliegen und Interessen der Priester. Thematik will sich das Gremium laut Pressestelle in den kommenden Jahren mit den Aufgaben des Priesters, mit den Ergebnissen des Synodalen Wegs, ihrer Umsetzung im Bistum und mit den neuen Pastoralen Räumen beschäftigen. pbm ■



Jürgen Quante ist neuer Priester-Moderator. Foto: Michael Bönte