

Kirchliches Amtsblatt für das Bistum Trier



167. Jahrgang, Ausgabe 1
1. Januar 2023

Inhalt	Seite	Seite
DOKUMENTE		
DER DEUTSCHEN BISCHÖFE		
Nr. 1	Bekanntmachung der Änderung der Erklärung der deutschen Bischöfe zum kirchlichen Dienst	3
ERLASSE DES BISCHOFS		
Nr. 2	Ordnung zur Änderung der Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse	20
Nr. 3	Dekret über die Errichtung des Pastoralen Raums Cochem-Zell	26
Nr. 4	Dekret über die Errichtung des Pastoralen Raums Daun	28
Nr. 5	Dekret über die Errichtung des Pastoralen Raums Lebach	30
Nr. 6	Dekret über die Errichtung des Pastoralen Raums Tholey	32
Nr. 7	Dekret über die Errichtung des Kirchengemeindeverbandes Pastoraler Raum Cochem-Zell (KGV PastR Cochem-Zell)	34
Nr. 8	Dekret über die Errichtung des Kirchengemeindeverbandes Pastoraler Raum Daun (KGV PastR Daun)	36
Nr. 9	Änderung des Dekretes über die Errichtung des Kirchengemeindeverbandes Pastoraler Raum Daun (KGV PastR Daun)	37
Nr. 10	Dekret über die Errichtung des Kirchengemeindeverbandes Pastoraler Raum Lebach (KGV PastR Lebach)	38
Nr. 11	Dekret über die Errichtung des Kirchengemeindeverbandes Pastoraler Raum Tholey (KGV PastR Tholey)	40
Nr. 12	Dekret über das Ausscheiden der Pfarreien Farschweiler Maria Heimsuchung, Lorscheid St. Gertrud, Osburg St. Clemens und Thomm St. Pauli Bekehrung aus der Pfarreiengemeinschaft Waldrach und der Kirchengemeinden Farschweiler Maria Heimsuchung, Lorscheid St. Gertrud, Osburg St. Clemens und Thomm St. Pauli Bekehrung aus dem Kirchengemeindeverband Waldrach und über die Errichtung der Pfarreiengemeinschaft Vorderer Hochwald im Pastoralen Raum Hermeskeil	42
Nr. 13	Ordnung über die Führungsaufsicht für Kleineriker, denen die Ausübung der mit ihrer Weihe verbundenen Befugnisse untersagt ist oder die unter Auflagen ihre priesterlichen Dienste verrichten	45
Nr. 14	Beschlüsse der Bistums-KODA	46
Nr. 15	66. Ordnung zur Änderung der Kirchlichen Arbeits- und Vergütungsordnung (KAVO) für das Bistum Trier	47
Nr. 16	Haushaltsplan des Bistums Trier für das Haushaltsjahr 2023	48
VERORDNUNGEN UND BEKANNTMACHUNGEN		
Nr. 17	Neufassung der Grundordnung des kirchlichen Dienstes	50
Nr. 18	Zweite Ordnung zur Änderung der Ausführungsbestimmungen zu § 1a Abs. 2 der Ordnung für Mitarbeitervertretungen im Bistum Trier (Mitarbeitervertretungsordnung – MAVO)	55
Nr. 19	Änderung der Verwaltungsrichtlinie für die Arbeitsplatzgestaltung, Arbeitsplatzausstattung und -bezuschussung sowie die Arbeitsorganisation von pastoralen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern (Pfarrer, Kooperatoren, Diakone im Hauptberuf, Gemeindereferentinnen und Gemeindereferenten) in den Pfarreien und Pfarreiengemeinschaften sowie der Pfarrbüros	56
Nr. 20	Kommunikation mit dem Bischöflichen Generalvikariat	56
Nr. 21	Richtlinien über Zuschüsse des Bistums Trier zu Maßnahmen der kirchlichen Jugendarbeit (Kirchlicher Kinder- und Jugendplan)	57
Nr. 22	Anträge auf Zuwendungen aus der Jugendstiftung des Bistums Trier	60
Nr. 23	Orientierungsrahmen für den Einsatz des pastoralen Personals für den Zeitraum vom 1. Januar 2023 bis 31. Dezember 2027	60
Nr. 24	Bischöfliche Visitation und Firmung 2023	61
Nr. 25	Ferienvertretungen durch ausländische Priester im Sommer 2023	62
Nr. 26	Zählung der Gottesdienstteilnehmer	63

Inhalt	Seite	Seite
Nr. 27 Personalschematismus und Anschriftenverzeichnis des Bistums Trier 2023	64	Nr. 35 Anschriften und Telefonnummern 71
Nr. 28 Sitzungstermine der Diözesanbaukommission für das Jahr 2023	64	KIRCHLICHE MITTEILUNGEN _____
Nr. 29 Sitzungstermine der Ökumene-Kommission für das Jahr 2023	65	Nr. 36 Kirchliches Amtsblatt 72
Nr. 30 Kirchliche Statistik der Pfarreien 2022	65	Nr. 37 Pilgerreise zum Weltjugendtag 2023 nach Lissabon 72
Nr. 31 Feier der Zulassung zur Taufe von erwachsenen Katechumenen – Terminerinnerung	66	Nr. 38 Priesterexerzitien 73
Nr. 32 Erwachsenenfirmung 2023	66	Nr. 39 Warnung 73
Nr. 33 Personalveränderungen	67	VERLEGERBEILAGEN _____
Nr. 34 Vakante Stellen	70	Jahresregister 2022 (gesond. Post)

DOKUMENTE DER DEUTSCHEN BISCHÖFE

Nr. 1

Bekanntmachung der Änderung der Erklärung der deutschen Bischöfe zum kirchlichen Dienst

Bekanntmachung der Änderung der Erklärung der deutschen Bischöfe zum kirchlichen Dienst

Die Ordnung zur Änderung der Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse vom 12. Dezember 2022 (KA 2023 Nr. 2) tritt am 1. Januar 2023 in Kraft. Nachstehend wird gemäß Abschnitt II Satz 2 dieser Ordnung der Wortlaut der Änderung der Erklärung der deutschen Bischöfe zum kirchlichen Dienst bekannt gemacht.

Trier, den 13. Dezember 2022

(Siegel)

Dr. Ulrich Graf von Plettenberg
Bischöflicher Generalvikar

Die Erklärung der deutschen Bischöfe zum kirchlichen Dienst vom 22. September 1993 in der Fassung vom 27. April 2015 (KA 2015 Nr. 152) wurde nach Beratung und Beschlussfassung in der Vollversammlung des Verbandes der Diözesen Deutschlands am 22. November 2022 wie folgt geändert:

**1. Die Erklärung wurde wie folgt umbenannt:
„Bischöfliche Erläuterungen zum kirchlichen Dienst“**

**2. Der weitere Text wurde wie folgt neu gefasst:
„I. Präambel**

1. ¹Auftrag der Kirche ist es, alle Menschen zur Gemeinschaft mit Gott und untereinander zu führen.¹
²In lebendigen Gemeinden und Gemeinschaften strebt sie danach, weltweit diesem Auftrag durch die Verkündigung des Evangeliums, die Feier von Gottesdiensten und der Sakramente, durch den Dienst am Mitmenschen und durch Stiftung und Stärkung von Gemeinschaft gerecht zu werden.
³Diesem Ziel dienen auch die Einrichtungen und Dienste, die die katholische Kirche in Deutschland unterhält und anerkennt, um ihren Auftrag in der Gesellschaft wirksam wahrnehmen zu können.
⁴Wer in der Kirche tätig ist, wirkt an der Erfüllung dieses Auftrags mit.
⁵Alle, die in den Einrichtungen mitarbeiten, bilden – unbeschadet der Verschiedenheit der Dienste, der Rechtsgrundlage ihres Wirkens oder der

Religionszugehörigkeit – eine Dienstgemeinschaft.

2. ¹In Deutschland ist der Kirche durch das Grundgesetz die Freiheit garantiert, ihre Angelegenheiten selbstständig innerhalb der Schranken des für alle geltenden Gesetzes zu ordnen und zu verwalten (Art. 140 Grundgesetz in Verbindung mit Artikel 137 Absatz 3 Weimarer Reichsverfassung).
²Die Kirche kann ihre Sendung und ihren Dienst in vielfältigen Formen verwirklichen: in öffentlich-rechtlichen Dienst- und Treueverhältnissen, in geistlichen Gemeinschaften oder in weltlich-rechtlichen Rechtsverhältnissen.
³Die Mitarbeit im Dienst kann sowohl ehrenamtlich als auch beruflich geschehen.
⁴Sie ist nicht darauf beschränkt, dafür besondere kircheneigene Gestaltungsformen zu entwickeln, sondern kann sich der jedermann offenstehenden Privatautonomie bedienen, um Dienst-, Arbeits- oder Auftragsverhältnisse zu begründen und zu regeln.

3. ¹Für alle, die im kirchlichen Dienst stehen, trägt die Kirche als Ganze eine besondere Verantwortung.
²Aufgrund ihrer Sendung ist sie verpflichtet, die Persönlichkeit und Würde des Einzelnen zu achten und zu schützen.
³Hierzu zählt auch die Verwirklichung des Gebotes der Lohngerechtigkeit.
⁴Kirchliches Dienst- und Arbeitsrecht muss daher außer den Erfordernissen, die durch die kirchlichen Aufgaben und Ziele gegeben sind, auch den Grundsätzen gerecht werden, wie sie die Katholische Soziallehre herausgearbeitet hat.

4. ¹Die nachfolgenden Erläuterungen enthalten grundlegende Aussagen zur Eigenart und zum Selbstverständnis des kirchlichen Dienstes sowie der arbeitsrechtlichen Besonderheiten aufgrund des verfassungsrechtlich gewährleisteten Selbstbestimmungsrechts der Kirchen.
²Sie sollen im Sinne einer Verständnis- und Interpretationshilfe des Ordnungsgebers bei der Anwendung des Normtextes herangezogen werden.

II. Geltungsbereich (Art. 1)

1. ¹Die „Grundordnung des kirchlichen Dienstes“ ist die zentrale Rechtsquelle der katholischen Arbeitsverfassung in Deutschland.
²Ihre Artikel enthalten die kirchenspezifischen Grundlagen des Dienstes (Art. 2 und Art. 3), regeln die wechselseitigen An-

forderungen und Erwartungen an Dienstgeber und Mitarbeitende (Art. 4 bis Art. 7), normieren Grundsatzregelungen für das kollektive Arbeitsrecht der katholischen Kirche (Art. 8 bis Art. 10) und sehen für diesen Bereich die Bildung kirchlicher Gerichte für den gerichtlichen Rechtsschutz vor (Art. 11).

2. ¹Als kirchliche Einrichtungen im Sinne der Grundordnung gelten Organisationen in öffentlich-rechtlicher oder privater Rechtsform, die als Wesens- und Lebensäußerung der katholischen Kirche einen Auftrag im Einklang mit dem Selbstverständnis der Kirche wahrnehmen und mit ihren Amtsträgerinnen und Amtsträgern in besonderer Weise verbunden sind. ²Dabei sind die Aufgaben, welche von den Einrichtungen wahrgenommen werden, sehr vielfältig. ³Vorwiegend gewinnorientierte Einrichtungen partizipieren nicht am verfassungsrechtlich abgesicherten Selbstbestimmungsrecht der Kirche, da die Teilhabe nach Ansicht des Bundesverfassungsgerichts voraussetzt, dass die religiöse Zielsetzung das bestimmende Element der Tätigkeit der kirchlichen Einrichtung ist. ⁴Bei ganz überwiegend der Gewinnerzielung dienenden Organisationen ist der „Konnex zum glaubensdefinierten Selbstverständnis aufgehoben.“² ⁵Entscheidend ist insoweit, dass der durch die Religionsfreiheit geschützte religiöse Auftrag der Kirche in der Gesamtschau der Tätigkeiten gegenüber anderen Erwägungen erkennbar im Vordergrund steht.

3. ¹Der Begriff der Mitarbeitenden im Sinne dieser Ordnung ist umfassend zu verstehen und erfasst alle diejenigen, die Teil der Dienstgemeinschaft sind. ²Der persönliche Anwendungsbereich der Grundordnung erstreckt sich insbesondere auf alle Personen, die aufgrund eines Arbeits- oder eines kirchlichen Beamtenverhältnisses beschäftigt sind. ³Darüber hinaus gilt die Grundordnung auch für Führungskräfte im kirchlichen Dienst, die aufgrund eines Organdienstverhältnisses³ tätig sind, für Auszubildende sowie Ehrenamtliche, die Organmitglieder sind. ⁴Dasselbe gilt für Kleriker, Kandidaten⁴ für das Weiheamt, Ordensangehörige⁵ sowie Personen im Noviziat und Postulat, deren Dienstrecht universal- oder partikularkirchenrechtlich ausgestaltet ist (vgl. z.B. cc. 232 ff. CIC). ⁵Kennzeichnend für diese öffentlich-rechtlichen Dienst-, Inkardinations- oder Inkorporationsverhältnisse ist, dass sie besondere Anforderungen an den Dienst in der Kirche stellen und entsprechend weitreichendere Fürsorgepflichten begründen. ⁶Soweit dies der Fall ist, gehen die einschlägigen Regelungen des allgemeinen Kirchenrechts bzw. des Eigenrechts der jeweiligen Ordens-

institute den Vorgaben der Grundordnung vor.

4. ¹Im Hinblick auf den sachlichen Geltungsbereich bringt Art. 1 Absatz 5 zum Ausdruck, dass die Grundordnung bei den dort aufgezählten Rechtsträgern und ihren rechtlich unselbstständigen Einrichtungen zur Anwendung kommt, weil sie unmittelbar der bischöflichen Gesetzgebungsgewalt unterliegen. ²Davon abgrenzend normiert Absatz 6 infolge des Urteils des Delegationsgerichts der Apostolischen Signatur vom 31. März 2010⁶, dass für einen kirchlichen Rechtsträger, der nicht der bischöflichen Gesetzgebungsgewalt unterliegt, die Grundordnung nur dann Anwendung findet, wenn ihre Übernahme rechtsverbindlich in seinem Statut erklärt wird. ³Die Übernahmeerklärung ist in diesem Fall konstitutive Bedingung für die Geltung der Grundordnung. ⁴Wenn eine Einrichtung in der Rechtsform der Körperschaft des öffentlichen Rechts agiert und diese über kein Körperschaftsstatut verfügt, kann die Übernahme der Grundordnung auch durch notarielle Beglaubigung und anschließender Veröffentlichung kundgetan werden.

III. Eigenart des kirchlichen Dienstes (Art. 2)

1. ¹Kirchliche Einrichtungen existieren nicht um ihrer selbst willen, auch nicht nur um ihrer Mitglieder willen, sondern möchten für alle Menschen da sein getreu dem Auftrag Jesu: „Geht hinaus in die ganze Welt und verkündet das Evangelium der ganzen Schöpfung!“ (Mk 16, 15b). ²Kirche dient dazu, den Sendungsauftrag Jesu zu verwirklichen. ³Der Sendungsauftrag besagt, dass der Kirche die Aufgabe zukommt, sich aktiv der Welt zuzuwenden und das Reich Gottes in ihr, wenn auch immer nur anfanghaft, gegenwärtig zu machen: „Das Reich ist darauf angelegt, die Beziehungen unter den Menschen zu verändern und verwirklicht sich schrittweise, insofern sie lernen, einander zu lieben, einander zu vergeben und einander zu dienen. [...]“ ⁴Das Reich bezieht alle ein: die einzelnen, die Gesellschaft, die ganze Welt. Für das Reich wirken bedeutet Anerkennung und Förderung der göttlichen Dynamik, die in der Geschichte der Menschheit anwesend ist und sie umformt. ⁵Das Reich aufbauen bedeutet arbeiten zur Befreiung vom Übel in allen seinen Formen.“⁷ ⁶Das Reich Gottes ist ein Reich der Gerechtigkeit, des Friedens, der Freude und Hoffnung. ⁷Es hat schon begonnen, Wirklichkeit zu sein und soll weiter aufgebaut werden, wenngleich seine ausstehende Vollen- dung nicht in der Hand der endlichen und fehlbaren Menschen liegt. ⁸Nach ihrem Anspruch und Selbstverständnis muss Kirche stets als Ort erkennbar sein,

wo die Gottesherrschaft bereits begonnen hat, von der Welt Besitz zu ergreifen und in ihr Gerechtigkeit und Frieden zu verwirklichen. ⁹Die in der Kirche Tätigen sind dem Sendungsauftrag verbunden. ¹⁰In diesem Sinne ist das Miteinander in der Dienstgemeinschaft eine geschwisterliche Gemeinschaft, die getragen und geprägt ist vom Wirken des Heiligen Geistes.

2. ¹Alle im kirchlichen Dienst Tätigen, gleich ob sie haupt- oder ehrenamtlich, ob sie leitend oder ausführend beschäftigt sind und unbeschadet des Umstandes, ob es sich um Christinnen und Christen, andersgläubige oder religiös ungebundene Mitarbeitende handelt, arbeiten gemeinsam daran, dass die kirchlichen Einrichtungen ihren Teil am Sendungsauftrag der Kirche erfüllen können. ²Jedes Glied dieser Dienstgemeinschaft leistet seinen Beitrag, um die gegenwärtige Welt auf die Vision des kommenden Reiches Gottes hin zu verändern. ³In dieser religiösen Dimension ihres Auftrags unterscheiden sich die kirchlichen Einrichtungen grundlegend von den Einrichtungen der säkularen Welt. ⁴Daraus ergibt sich, dass alle Gestaltungsformen des kirchlichen Dienstes, auch die rechtlichen Beziehungen zwischen den kirchlichen Trägern und ihren Beschäftigten, dem religiösen Charakter des kirchlichen Auftrags entsprechen müssen. ⁵In der kirchlichen Einrichtung selbst muss sichtbar und erfahrbar werden, dass sie sich dem Auftrag Christi verpflichtet und der Gemeinschaft der Kirche verbunden weiß. ⁶Alle Mitglieder der Dienstgemeinschaft müssen bereit sein, „an der Verwirklichung eines Stückes Auftrag der Kirche im Geist katholischer Religiosität, im Einklang mit dem Bekenntnis der katholischen Kirche und in Verbindung mit den Amtsträgerinnen und Amtsträgern der katholischen Kirche“⁸ mitzuwirken.

3. ¹Kirche handelt dann als Kirche, wenn sie die Botschaft des Evangeliums bezeugt (kerygma-martyria), Gottesdienst feiert (leiturgia), tätige Nächstenliebe leistet (diakonia) und das gemeinschaftliche Leben fördert (koinonia). ²Diese vier Grundvollzüge oder Handlungsfelder von Kirche bedingen sich gegenseitig, sind untrennbar miteinander verbunden und haben denselben Stellenwert.⁹ ³Es gibt keine Über- oder Unterordnung. ⁴Kirchliches Wirken erfordert ein Tätigwerden in allen vier Handlungsfeldern, die ein Koordinatensystem bilden, in dessen Mitte die Einheit von Gottes- und Nächstenliebe steht. ⁵Sie umschreiben jene Felder kirchlichen Wirkens, die für die Kirche konstitutiv sind. ⁶Das gilt auf der Ebene der Gesamtkirche genauso wie in der Ortskirche und

in jeder kirchlichen Einrichtung. ⁷Auch wenn in der konkreten Aufgabe die eine oder andere Dimension von Kirche stärker im Vordergrund steht, so ist doch ihre Einheit und Zusammengehörigkeit stets zu wahren und zu stärken. ⁸Mit dem kirchlichen Selbstverständnis unvereinbar ist es daher, wenn aus säkularer Perspektive der kirchliche Dienst „nur“ auf den Verkündigungsauftrag reduziert und dieser ausschließlich auf die ausdrückliche Verkündigung des Wortes Gottes und darauf aufbauender kirchlicher Lehren beschränkt wird. ⁹Zum einen ist die Verkündigung des Glaubens mehr als Predigt und Katechese, mehr als Wissens- und Kenntnisvermittlung. ¹⁰Zum anderen umfasst Kirchesein mehr als das, was man im Kontext gerichtlicher Auseinandersetzungen über das kirchliche Arbeitsrecht verkürzend als „Verkündigungsauftrag“ umschreibt. ¹¹Nach kirchlichem Selbstverständnis enthält die Religionsausübung eben nicht „nur“ den Bereich des Glaubens und des Gottesdienstes, sondern auch die Freiheit zur Entfaltung und Wirksamkeit des christlichen Sendungsauftrags in Staat und Gesellschaft. ¹²Dazu gehört insbesondere das karitative Wirken, das eine wesentliche Aufgabe für Christinnen und Christen ist: „Der Liebesdienst ist für die Kirche nicht eine Art Wohlfahrtsaktivität, die man auch anderen überlassen könnte, sondern er gehört zu ihrem Wesen, ist unverzichtbarer Wesensausdruck ihrer selbst.“¹⁰ ¹³Ebenso wie das Hören auf das Wort Gottes und die Feier der Sakramente ist auch die tätige Nächstenliebe ein Ort der Gottesbegegnung, wohingegen „die Abwendung vom Nächsten auch für Gott blind macht.“¹¹ ¹⁴Das Tatzeugnis steht der Wortverkündigung in nichts nach.

IV. Ausprägungen katholischer Identität und Verantwortung für den Erhalt und die Stärkung des kirchlichen Profils (Art. 3)

1. ¹Die Entscheidung der Kirche, ein eigenes Dienst- und Arbeitsrecht zu gestalten, hat ihren primären Grund in der Sorge um den Erhalt und die Stärkung ihrer kirchlichen Eigenart sowie ihrer spezifisch christlich-katholischen Prägung. ²Das kirchliche Profil, welches das Selbstverständnis der kirchlichen Institution, ihre Grundannahmen, Leitlinien, Ziele und Zwecke enthält, hat nicht bloß den Erwartungen der Gesellschaft oder der Beschäftigten an den kirchlichen Dienst zu entsprechen. ³Die Eigenart kirchlicher Einrichtungen weist einen engen Bezug zum kirchlichen Sendungsauftrag auf und wurzelt im christlichen Gottes- und Menschenbild. ⁴Nach christlichem Verständnis trägt jeder Mensch als Got-

tes Ebenbild eine einzigartige Würde in sich.¹² ⁵Als personales Ebenbild Gottes ist der Mensch zur verantwortlichen und schöpferischen Gestaltung der Welt aufgerufen. ⁶Im Verhältnis der Menschen untereinander verlangt die Gottesebenbildlichkeit eines jeden Menschen, den Anderen um dieser besonderen Würde willen zu achten. ⁷Allen Menschen muss der gleiche Achtungsanspruch zukommen, in allen Momenten ihres Daseins und ungeachtet ihrer gesellschaftlichen Stellung, ihrer beruflichen Funktion und ihrer Verdienste. ⁸Die christliche Erlösungslehre knüpft an die Fehlbarkeit und damit Erlösungsbedürftigkeit des Menschen an: Jeder Einzelne wird in seinen Widersprüchen sowie Schwächen und Stärken von Gott angenommen; mit der Menschwerdung Jesu und seinem Kreuzestod nehmen alle an der Verheißung der Erlösung teil.

2. ¹Neben der Anerkennung der gleichen Würde aller Menschen hat sich der kirchliche Dienst auch und insbesondere durch eine Kultur der gegenseitigen Achtung, des Respekts und der Wertschätzung auszuzeichnen. ²Diese Kultur der Achtsamkeit gründet letztlich in der Liebe, denn für die Kirche ist die bedingungslose Liebe Gottes zu allen Menschen Wurzelgrund des christlichen Glaubens: „Gott ist Liebe, und wer in der Liebe bleibt, bleibt in Gott, und Gott bleibt bei ihm.“¹³ ³Aus der Liebe Gottes geht alles hervor, durch sie nimmt alles Gestalt an, und alles strebt ihr zu.¹⁴ ⁴Jesus hat das Gebot der Gottesliebe mit demjenigen der Nächstenliebe zu einem einzigen Auftrag unlösbar zusammengeschlossen. ⁵Der Kirche ist aufgegeben, Gottes barmherzige und grenzenlose Sorge um den Menschen weiterzutragen: „Das Programm des Christen – das Programm des barmherzigen Samariters, das Programm Jesu – ist das ‚sehende Herz‘.“¹⁵ ⁶Deshalb brauchen Beschäftigte im kirchlich-karitativen Dienst neben ihren fachlichen Qualifikationen vor allem Herzensbildung: „Es geht ja um Menschen, und Menschen brauchen immer mehr als eine bloß technisch richtige Behandlung. ⁷Sie brauchen Menschlichkeit. ⁸Sie brauchen die Zuwendung des Herzens. ⁹Für alle, die in den karitativen Organisationen der Kirche tätig sind, muss es kennzeichnend sein, dass sie nicht bloß auf gekonnte Weise das jetzt Anstehende tun, sondern sich dem andern mit dem Herzen zuwenden, so dass dieser ihre menschliche Güte zu spüren bekommt [...]. ¹⁰Sie müssen zu jener Begegnung mit Gott geführt werden, die in ihnen die Liebe weckt und ihnen das Herz für den Nächsten öffnet, so dass Nächstenliebe für sie nicht mehr ein sozusagen von

außen auferlegtes Gebot ist, sondern Folge ihres Glaubens, der in der Liebe wirksam wird.“¹⁶

3. ¹Kirchliche Einrichtungen sind lebensfördernd und lebensbejahend. ²Das Eintreten für das Leben in allen seinen Phasen gehört zu den grundlegenden Überzeugungen der Christinnen und Christen. ³Gott hat den Menschen als sein Abbild geschaffen und ihm eine unantastbare Würde verliehen, die nicht in seiner Leistung oder in dem Nutzen, den er für andere hat, gründet. ⁴Das Leben ist nach christlicher Überzeugung von Gott geschenkt. ⁵Die einzigartige Würde des Menschen hängt nicht davon ab, ob er sich dieser Würde bewusst ist und sie selbst zu wahren weiß. ⁶Jeder Mensch ist als Person einmalig und besitzt eine ihm von Gott gegebene unverfügbare Würde, ungeachtet seiner Herkunft, seiner Religion, seines Alters, seiner Behinderung, seines Geschlechts, seiner Leistungsfähigkeit oder seiner körperlichen oder geistigen Verfassung. ⁷Der Schutz des Lebens, des vorgeburtlichen ebenso wie des geborenen und des endenden, bildet eine tragende Säule des christlichen Ethos. ⁸Aus dem Zeugnis für das Leben ergibt sich, dass die Kirche in allen ihren Einrichtungen gegen Abtreibung und für das Leben eintritt. ⁹Aus der unbedingten Achtung, die jedem Menschen aufgrund seiner innewohnenden Würde zukommt, resultiert die Pflicht, gerade den schwächsten Mitgliedern in der Gesellschaft besondere Zuwendung zuteilwerden zu lassen. ¹⁰Dies gilt insbesondere auch dann, wenn das Leben durch Schmerzen und Leid geprägt ist, wenn der Körper keine Leistung erbringt oder nicht voll funktionsfähig ist. ¹¹Kirchliche Einrichtungen verstehen sich insoweit als Schutzräume für das Leben. ¹²Christus nahm sich besonders der Armen, Kranken und Pflegebedürftigen an. ¹³Zu einer Kultur des Lebens gehört auch das Wissen um die eigene Endlichkeit, die von niemand willkürlich herbeigeführt werden darf. ¹⁴Handlungen aktiver Sterbehilfe sind mit dieser Überzeugung unvereinbar und haben in kirchlichen Einrichtungen daher keinen Raum.

4. ¹Die bedingungslose Liebe Gottes zu allen Menschen mit ihren vielfältigen Erfahrungen, Fähigkeiten und Zugehörigkeiten ist prägend für das christliche Ethos. ²Viele unterschiedliche Menschen wirken bei der Erfüllung des kirchlichen Sendungsauftrags zusammen. ³Jeder von ihnen kann mit seiner einmaligen Lebensgeschichte eine Bereicherung für alle sein. ⁴Wer mit Kirche in Berührung kommt, sollte damit rechnen dürfen, willkommen zu sein. ⁵Vielfalt in kirchlichen Einrichtungen ist keine Bedrohung,

sondern bietet die Möglichkeit der Vervollkommnung. ⁶Kirchlicher Dienst in einer pluralistischen Welt darf nicht auf den Dienst von Katholiken für Katholiken reduziert werden: „Unsere Einladung und Bitte zur Mitarbeit gilt allen, die in der Kirche ihre religiöse Heimat gefunden haben. ⁷Sie ergeht aber auch an diejenigen, die eher Abstand wahren wollen, die auf der Suche sind oder sich dem Christentum als Kultur verbunden fühlen und seine Ethik sowie Ästhetik wertschätzen. ⁸Denn alle können auf ihre Weise das Evangelium in unserer Zeit auslegen und es den Zeitgenossen durch ihr Lebenszeugnis mitteilen.“ ¹⁷ ⁹Eine Kirche, die sich als Kirche in der Welt und für die Welt versteht, muss nach innen wie nach außen offen und einladend sein. ¹⁰Die Einladung und Bitte zur Mitarbeit an alle gilt in besonderem Maße für die sozial-karitativen und erzieherischen Dienste: „Eine Kirche ‚im Aufbruch‘ ist eine Kirche mit offenen Türen. ¹¹Zu den anderen hinausgehen, um an die menschlichen Randgebiete zu gelangen, bedeutet nicht, richtungs- und sinnlos auf die Welt zuzulaufen. [...] ¹²Die Kirche ist berufen, immer das offene Haus des Vaters zu sein.“ ¹⁸ ¹³Der Einsatz nichtchristlicher Mitarbeitender in kirchlichen Einrichtungen muss „weder zu einem Rückzug der Kirchen aus den in Rede stehenden Bereichen führen noch dazu, dass der geistlich theologische Auftrag und die Sendung nicht mehr erkennbar sind.“ ¹⁹ ¹⁴Kulturelle und religiöse Verschiedenheit bedroht die christliche Identität der kirchlichen Einrichtungen nicht, solange alle Mitarbeitenden eine positive Grundhaltung und Offenheit gegenüber der Botschaft des Evangeliums mitbringen, den christlichen Charakter der Einrichtung achten und aktiv dazu beitragen, ihn im eigenen Aufgabenfeld zur Geltung zu bringen. ¹⁵Alle Mitarbeitenden können und sollen unabhängig von ihren konkreten Aufgaben, ihrer Herkunft, ihrer Religion, ihres Geschlechts, ihrer sexuellen Identität und ihrer Lebensform Repräsentantinnen und Repräsentanten der unbedingten Liebe Gottes und damit einer den Menschen dienenden Kirche sein. ¹⁶Besondere kirchliche Anforderungen an Kleriker und Ordensangehörige bleiben hiervon unberührt.

5. ¹Die Verantwortung für den Schutz und die Stärkung des kirchlichen Profils der Einrichtung kommt zuallererst dem Dienstgeber zu. ²Je klarer der spezifisch kirchliche Sendungsauftrag benannt und gelebt wird, umso mehr wird deutlich, für welche Werte sich die jeweilige Einrichtung einsetzt und welche „Un-Werte“ sie aus ethisch-religiöser Überzeugung

ablehnt.²⁰ ³Maßgeblich für die institutionelle Profilierung der Einrichtung ist eine klare normative Ausrichtung und ihre Absicherung durch Leitbilder sowie eine christliche Organisationskultur. ⁴Gelingt es nicht, ein solches Profil in der konkreten Einrichtung glaubwürdig umzusetzen, muss gegebenenfalls darüber nachgedacht werden, die Einrichtung in anderer als kirchlicher Trägerschaft weiterzuführen.²¹ ⁵Der Dienstgeber hat dafür Sorge zu tragen, dass alle Mitarbeitenden ihren besonderen Auftrag glaubwürdig erfüllen können. ⁶Rechtliche Rahmenbedingungen, die sicherstellen sollen, dass die Dienste, die im Namen der Kirche geleistet werden und an die Verantwortungsträger in der Kirche rückgebunden sind, wie etwa die „Grundordnung des kirchlichen Dienstes“ oder auf universalkirchlicher Ebene das „Motu Proprio über den Dienst der Liebe“²², sind zu beachten. ⁷In ihren Bischofsworten „Berufen zur caritas“ und „Das katholische Profil caritativer Dienste und Einrichtungen in der pluralen Gesellschaft“ haben die deutschen (Erz-)Bischöfe den spezifisch kirchlichen Charakter der verschiedenen Handlungsfelder der Caritas näher beschrieben und entfaltet.²³

6. ¹Erhalt und Weiterentwicklung des Profils sind in erster Linie Leitungsaufgaben; sie sollten deshalb institutionell auf der Leitungs- und Aufsichtsebene verankert sein sowie in den Statuten und Leitbildern der jeweiligen Träger zum Ausdruck gebracht werden.²⁴ ²Ein wichtiger Schritt zur Herausbildung einer eigenen institutionellen Identität kann die Erarbeitung eines Leitbildes sein, welches die Ziele und Wertmaßstäbe beschreibt, denen sich die Einrichtung verpflichtet fühlt, und in konkrete Leitsätze und Handlungsempfehlungen für den beruflichen Alltag herunterbricht. ³Die Arbeit am Leitbild und dessen Fortentwicklung bietet unter Beteiligung der Mitarbeitenden die Chance, ein gemeinsames Verständnis des kirchenspezifischen Charakters der Einrichtung zu entwickeln und ihr Handeln danach auszurichten. ⁴Solche Prozesse können dazu beitragen, nach innen Orientierung, Sinn und Zusammenhalt zu stiften und nach außen Wahrnehmbarkeit, Verlässlichkeit und Vertrauen zu generieren. ⁵So wichtig Leitbild- und Profilierungsprozesse auch sind, um die christliche Identität der Einrichtung nach innen und außen zu stärken und kenntlich zu machen, praktische Wirkkraft entfalten diese Anstrengungen nur, wenn sie im alltäglichen Handeln, in der konkreten Arbeit der Dienstgemeinschaft rückgebunden sind und wenn die Sorge um die christliche Identität

als ein permanenter, dynamischer Prozess verstanden wird. ⁶Träger und Führungskräfte haben den Auftrag, gemeinsam mit den Mitarbeitenden die für die jeweiligen Handlungsfelder wesentlichen Ziele und Werte, anhand derer Arbeit in der Einrichtung gestaltet werden kann, zu konkretisieren. ⁷Unerlässlich ist, dass sich dieses spezifische Profil nicht nur in theoretischen Leitlinien und ethischen Konzepten erschöpft, sondern auch als christliche Kultur in den Einrichtungen von Leitung und Mitarbeitenden mitgestaltet und von allen mit Leben gefüllt sowie für die Menschen, die kirchliche Angebote wahrnehmen, erfahrbar wird.

V. Handlungsaufträge und Ziele des kirchlichen Dienstgebers (Art. 4)

1. ¹Die Ausrichtung kirchlicher Einrichtungen im Hinblick auf den Sendungsauftrag erfordert die Setzung von Zielen und die Benennung von Handlungsaufträgen. ²Trotz ihres Abstraktionsgrades bilden diese unerlässliche Orientierungsmarken und Angelpunkte der Verständigung sowie Selbstvergewisserung. ³Jede Konkretisierung des Profils setzt Maßstäbe, weckt Vorstellungen, Erwartungen und Hoffnungen; in ihrer praktischen Umsetzung kann sie nicht immer vor Enttäuschungen schützen. ⁴Mitarbeitende und Dienstgeber tragen als Teil der Dienstgemeinschaft in ihrer jeweiligen Funktion gemeinsam zur Verwirklichung des Sendungsauftrags der Kirche bei. ⁵Besondere Anforderungen werden dabei nicht nur an die Mitarbeitenden gestellt, sondern insbesondere auch an den Dienstgeber. ⁶Er ist in erster Linie dafür verantwortlich, dass die Bedingungen dafür geschaffen werden, dass die Mitarbeitenden ihren Auftrag in der Einrichtung glaubwürdig ausüben können. ⁷Gewinnmaximierung spielt bei der Verfolgung dieses Auftrags keine Rolle; Kirche betreibt ihre Einrichtungen, „um ein Stück Auftrag der Kirche in dieser Welt wahrnehmen und erfüllen zu können“.²⁵ ⁸Mit ihrer ideellen Ausrichtung kann sich Kirche den ökonomischen und den rechtlichen Parametern, die für die anderen gesellschaftlichen Akteure gelten, nicht entziehen, sondern ist darauf angewiesen, ihre Ziele, die sich aus dem Sendungsauftrag ergeben, im Rahmen der vorhandenen materiellen und personellen Ressourcen zu verwirklichen.

2. ¹Frauen gestalten Kirche. ²Sie arbeiten haupt- und ehrenamtlich in allen kirchlichen Handlungsfeldern von Pastoral und Caritas, in Forschung und Bildung, Medien, Diözesanverwaltungen, Verbänden und Gremien. ³Der Anteil von Frauen in kirchlichen Leitungspositionen hat in den vergangenen Jahren stetig

zugenommen. ⁴Die deutschen Bischöfe bekennen sich ausdrücklich dazu, „an den verschiedenen Leitungsdiensten in der Kirche möglichst viele Frauen und Männer gerecht [zu] beteiligen“²⁶. ⁵Auf der Frühjahrs-Vollversammlung 2019 in Lingen veröffentlichten die Bischöfe ihre Selbstverpflichtung, den Anteil von Frauen in Leitungspositionen auf ein Drittel und mehr zu erhöhen und die Entwicklungen erneut in fünf Jahren zu überprüfen. ⁶Viele deutsche (Erz-)Diözesen arbeiten daran, den Anteil von Frauen in Leitungspositionen zu erhöhen und haben entsprechende Maßnahmen installiert. ⁷Dazu gehören lokale Vereinbarungen wie interne Frauenquoten, Elemente in der Personalentwicklung für Potenzialträgerinnen, durch geschlechterbewusste Personalakquise, -förderung und -auswahl, Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie und/oder Sorge-Tätigkeiten, Gleichstellungsanalysen und Gleichstellungsordnungen sowie neue Führungsmodelle von Leitung in Teilzeit und Teilung. ⁸Aber auch jenseits der Leitungspositionen ist darauf zu achten, Frauen aufgrund ihres Geschlechts nicht zu benachteiligen. ⁹Besondere kirchliche Anforderungen an Kleriker und Ordensangehörige bleiben hiervon unberührt.

3. ¹Die Sorge für andere ist Ausdruck der christlichen Nächstenliebe. ²Gott hat den Menschen aus Liebe erschaffen und ihn zur Liebe befähigt. ³Dabei birgt diese Sorge gleichzeitig häufig große praktische Herausforderungen. ⁴Das gilt insbesondere mit Blick auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf durch Kinderbetreuung oder etwa die Pflege von Angehörigen. ⁵Der Dienstgeber muss versuchen, Rahmenbedingungen zu schaffen, um den persönlichen Anforderungen des jeweiligen Lebensabschnitts möglichst Rechnung zu tragen.

4. ¹Von zentraler Bedeutung ist die Verpflichtung des Dienstgebers, sich in besonderer Weise für den Schutz der Würde und Integrität aller Personen in der Einrichtung einzusetzen, insbesondere von Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen. ²Sexualisierte Gewalt ist aufs Schärfste zu verurteilen und kann unter keinen Umständen geduldet werden. ³Prävention von jeglicher Form von Gewalt ist eine zentrale Aufgabe von Kirche, auch in ihren Einrichtungen. ⁴Dienstgeber und Mitarbeitende sind sich dabei über ihre besondere Verantwortung im Klaren. ⁵Dabei sind insbesondere die Vorgaben des staatlichen Rechts sowie die einschlägigen kirchlichen Ordnungen²⁷ einzuhalten.

5. ¹Arbeit bildet eine fundamentale Dimension im

Leben des Menschen: „In einer wirklich entwickelten Gesellschaft ist die Arbeit eine unverzichtbare Dimension des gesellschaftlichen Lebens, weil sie nicht nur eine Art ist, sich das Brot zu verdienen, sondern auch ein Weg zum persönlichen Wachstum, um gesunde Beziehungen aufzubauen, um sich selbst auszudrücken, um Gaben zu teilen, um sich mitverantwortlich für die Vervollkommnung der Welt zu fühlen und um schließlich als Volk zu leben.“²⁸ ²Arbeit dient auch der Verwirklichung der Person. ³Es geht darum, „die Samen aufkeimen zu lassen, die Gott in jeden hineingelegt hat, seine Fähigkeiten, seine Initiative, seine Kräfte.“²⁹ ⁴Führungskräften im kirchlichen Dienst kommt hier eine besondere Verantwortung zu. ⁵Sie sind gehalten, die christlichen Maßstäbe und Grundsätze zu beachten und ihren Mitarbeitenden den notwendigen Raum und Rückhalt zur Entfaltung zu gewähren. ⁶Eine durch die Werte des christlichen Glaubens geprägte Führung weiß sich einer Kultur des Dienens verpflichtet. ⁷Führungskräfte in der Kirche stellen sich den Zeichen der Zeit und verstehen die Einheit, der sie vorstehen, als lernende Organisation, die der ständigen Erneuerung und Weiterentwicklung bedarf. ⁸Zentral sind eine gegenseitige Wertschätzung, Respekt, verbindliche Absprachen, Motivation sowie die Förderung von Innovation und Entwicklung. ⁹Eine angemessene und transparente Kommunikation über Hierarchie- und Berufsgrenzen hinweg ist Grundbedingung einer vertrauensvollen und wertschätzenden Zusammenarbeit. ¹⁰Konstruktive Kritik ist ausdrücklich willkommen.

^{6.} ¹Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz sind praktizierte Nächstenliebe. ²Der Mensch steht im Mittelpunkt des kirchlichen Engagements. ³Dabei geht es nicht bloß um eine korrekte Umsetzung der geltenden gesetzlichen Bestimmungen in diesem Bereich. ⁴Vielmehr sind in jeder Einrichtung aus dem Selbstverständnis der Kirche heraus die christlichen Werte, die Bedürfnisse der Beschäftigten und der Menschen, die die Leistungen der Kirche in Anspruch nehmen, sowie die ökonomischen Rahmenbedingungen zu einem guten Ausgleich zu bringen. ⁵Dies erfordert eine ganzheitliche Betrachtung des Menschen und bezieht den Schutz der physischen, psychischen ebenso wie seelischen Gesundheit der Mitarbeitenden während ihres Tätigwerdens in der Einrichtung ein. ⁶Die Schaffung sicherer Arbeitsstätten, um Arbeitsunfällen vorzubeugen, ist eine unabdingbare Voraussetzung hierfür. ⁷Darüber hinaus soll ein Arbeitsumfeld erhalten bzw. geschaf-

fen werden, in dem sich die Mitarbeitenden wertgeschätzt fühlen. ⁸Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz sind in erster Linie Leitungsaufgaben. ⁹Ein Gelingen setzt jedoch ein fruchtbares Zusammenwirken aller in der Dienstgemeinschaft Beteiligten voraus. ¹⁰Die Umsetzung von Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz erfolgt kontinuierlich und in ständig fortzuentwickelnden diözesanen und überdiözesanen Strukturen. ¹¹Herauszuhebende Maßnahmen sind in diesem Kontext insbesondere die systematische Implementierung von Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz in den (Erz-)Diözesen und Einrichtungen, die Stärkung eines gesundheitsorientierten Führungsverhaltens, die Verbesserung von Partizipation der Mitarbeitenden durch gemeinsames Handeln bei der Prävention im Bereich Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz sowie Evaluation und Qualitätsmanagement.

^{7.} ¹Jeder Mensch hat eine unveräußerliche Würde, die von Gott gegeben und schützenswert ist. ²Deshalb kann sie von Menschen niemals verdient, verliehen oder aberkannt werden. ³Gott liebt und bejaht jeden Menschen, vor aller Leistung, ohne Ansehen seiner Fähigkeiten und Defizite, ganz gleich, ob der Mensch in seinen Sinnen, körperlich, geistig oder psychisch beeinträchtigt ist. ⁴In diesem Zusammenhang ist es ein wichtiges Anliegen, Menschen mit Behinderung mehr Zugang und Teilhabe am gesellschaftlichen, kirchlichen, aber insbesondere auch am Arbeitsleben zu ermöglichen. ⁵„Es wäre des Menschen von Grund auf unwürdig und eine Verleugnung der gemeinsamen Menschennatur, wenn man zum Leben der Gesellschaft und so auch zur Arbeit nur voll Leistungsfähige zuließe, weil man damit in eine schwere Form von Diskriminierung verfele, nämlich in die Aufteilung von Starken und Gesunden auf der einen und den Schwachen und Kranken auf der anderen Seite. ⁶Die Arbeit im objektiven Sinne muß auch hier der Würde des Menschen untergeordnet werden, dem Subjekt der Arbeit und nicht dem wirtschaftlichen Vorteil.“³⁰ ⁷Das Recht auf Arbeit ist ein Menschenrecht. ⁸Menschen mit Schwerbehinderung und sogenannte Gleichgestellte genießen im Arbeitsrecht einen besonderen Schutz. ⁹Dabei sind die Verschiedenheiten der Menschen mit ihren unterschiedlichen Fähigkeiten und Einschränkungen zu berücksichtigen. ¹⁰Kirchliche Dienstgeber setzen sich dafür ein, eine behindertengerechte und barrierefreie Teilhabe von Mitarbeitenden zu fördern.

^{8.} ¹Die ethischen Anforderungen und Maßstäbe, die die Soziallehre der Kirche gegenüber dem Wirt-

schaftsleben formuliert und öffentlich vertritt, muss sie auch an sich selbst und an das eigene wirtschaftliche Handeln anlegen. ²Im Unterschied zu gewerblich ausgerichteten Unternehmen dienen kirchliche Einrichtungen der Erfüllung des Sendungsauftrags. ³Trotz dieser religiös begründeten Zielsetzung sind sie als wirtschaftlich Handelnde zugleich auch Unternehmen im betriebswirtschaftlichen Sinne und damit den Bedingungen sowie Gesetzmäßigkeiten der Ökonomie ausgesetzt.³¹ ⁴Kirchliche Einrichtungen haben einen Selbstanspruch zu verwirklichen, der hohen Standards an Organisationsführung, Aufsicht und Kontrolle genügen muss und der Öffentlichkeit gegenüber rechenschaftspflichtig ist. ⁵Daher sind sie gehalten, ihre Regeln bzw. Grundsätze für eine an christlichen Werten orientierte Unternehmensführung, die sich auf ihr gesamtes wirtschaftliches Handeln erstrecken, ebenfalls im Rahmen des für alle geltenden Rechtes zu entwickeln und in ihrer täglichen Praxis zur Geltung zu bringen.³² ⁶Von besonderer Bedeutung sind in diesem Kontext die Beachtung der Grundsätze einer guten Finanzwirtschaft, eine wirksame und qualifizierte Aufsicht, Transparenz und der Aufbau von funktionsfähigen Kontroll- und Überwachungssystemen. ⁷„Das Geld muss dienen und nicht regieren!“³³ ⁸Dieser Grundsatz gilt für alle Verantwortlichen in den (Erz-)Diözesen, Pfarrgemeinden, sozial-karitativen Einrichtungen, Ordensgemeinschaften, katholischen Verbänden, kirchlichen Stiftungen, Banken und Hilfswerken. ⁹Sie sind dafür sensibilisiert, ob und wie die kirchlichen Geldanlagen dem Menschen dienen, nicht erst bei der Ertragsverwendung für die Zwecke kirchlicher Einrichtungen, sondern auch bei der Renditeerwirtschaftung selbst.³⁴ ¹⁰Kirchliche Einrichtungen unterliegen bei ihren Investitionsentscheidungen, bei der Auswahl von Geldanlageformen und der Zusammenarbeit mit Geschäftspartnern noch strengeren Maßstäben als wirtschaftliche Unternehmen.³⁵

^{9.} ^{1.} „Die dringende Herausforderung, unser gemeinsames Haus zu schützen, schließt die Sorge ein, die gesamte Menschheitsfamilie in der Suche nach einer nachhaltigen und ganzheitlichen Entwicklung zu vereinen, denn wir wissen, dass sich die Dinge ändern können.“³⁶ ²Kirchliche Einrichtungen verpflichten sich zu einem verantwortlichen Umgang mit natürlichen, wirtschaftlichen und betrieblichen Ressourcen. ³Hierzu gehört auch der Schutz der natürlichen Lebensgrundlagen sowie der Klima- und Umweltschutz. ⁴Die kirchlichen Zwecken dienende Arbeit

soll langfristig ermöglicht werden. ⁵Die in der Arbeit verkörperte Würde der Mitarbeitenden verdient stets Beachtung. ⁶„Mit Arbeit spielt man nicht.“³⁷ ⁷Aus diesem Grund soll in kirchlichen Einrichtungen ein verantwortlicher Umgang mit Arbeitsplätzen gepflegt werden.

^{10.} ¹Die in der Gottebenbildlichkeit des Menschen gründende Würde kommt uneingeschränkt allen Menschen zu – unabhängig von ihrer individuellen Prägung, ihrer Herkunft, ihres Alters, ihrer körperlichen oder geistigen Verfassung, ihrem Geschlecht, ihrer sexuellen Identität oder ihrem Aussehen. ²Die Kirche kann es deshalb nicht hinnehmen, dass Menschen wegen ihrer Andersartigkeit geringgeschätzt, benachteiligt oder bedroht werden. ³Das Zweite Vatikanische Konzil erinnert daran, dass wir Gott nicht anrufen können, wenn wir irgendwelchen Menschen, die nach dem Ebenbild Gottes geschaffen sind, die geschwisterliche Haltung verweigern: „Deshalb verwirft die Kirche jede Diskriminierung eines Menschen oder jeden Gewaltakt gegen ihn [...], weil dies dem Geist Christi widerspricht.“³⁸ ⁴Das christliche Menschenbild verpflichtet, jeden Menschen in seiner Eigenart zu achten: „Die unermessliche Würde jedes Menschen unabhängig von Herkunft, Hautfarbe oder Religion ist das höchste Gesetz der geschwisterlichen Liebe.“³⁹ ⁵Nach der christlichen Lehre von der Einheit des Menschengeschlechts sind alle Menschen gleichwertige Mitglieder einer einzigen Menschenfamilie. ⁶Menschenfeindlichkeit, Rassismus und Fremdenhass sind mit diesem Ethos nicht vereinbar.⁴⁰ ⁷Jede Form der Diskriminierung muss daher überwunden und beseitigt werden, da sie dem Plan Gottes widerspricht. ⁸Vor dem Hintergrund der langen Geschichte der christlichen Judenfeindschaft gilt dies in besonderer Weise für jede Form des Antisemitismus.⁴¹ ⁹Der Glaube Israels ist für die Kirche nicht etwas Fremdes, sondern gehört zum Fundament des christlichen Glaubens.⁴² ¹⁰Er ist die „heilige Wurzel der eigenen christlichen Identität“.⁴³ ¹¹Juden sind „unsere bevorzugten, älteren Brüder“ (Johannes Paul II.). ¹²Christen und Juden beten den gleichen Gott an, sie stützen sich auf die gleiche Heilige Schrift. ¹³Der mit Moses geschlossene Alte Bund ist niemals aufgehoben worden.⁴⁴ ¹⁴Die Heilige Schrift der Kirche kann nicht getrennt werden vom jüdischen Volk und seiner Geschichte. ¹⁵Menschenfeindliche und rassistische Äußerungen und Handlungen sowie jede Form von Antisemitismus sind absolut unannehmbar und zu missbilligen. ¹⁶Der Dienstgeber hat dafür Sorge zu tragen, dass

diese Haltungen keinen Platz in kirchlichen Einrichtungen haben.

VI. Fort- und Weiterbildung (Art. 5)

1. ¹Die Erfüllung des Sendungsauftrags setzt die Arbeit qualifizierter und motivierter Mitarbeitender voraus. ²Die berufliche Fort- und Weiterbildung gewinnt – auch infolge der demografischen Entwicklung, der Digitalisierung und des technologischen Wandels – immer mehr an gesellschaftlicher Relevanz und Bedeutung in der Arbeitswelt. ³Sich rascher wandelnde Anforderungen verlangen von den Führungskräften und den Mitarbeitenden ein ständiges neues Lernen und Zurechtfinden und somit auch eine kontinuierliche Anpassung der beruflichen Qualifikationen. ⁴Dies gilt auch für den kirchlichen Dienst in seiner Vielfalt. ⁵Damit die Mitarbeitenden Sinn, Ziel und Struktur des kirchlichen Dienstes und ihre eigene Aufgabe darin besser erkennen können, kommt ihrer Aus- und Fortbildung eine besondere Bedeutung zu. ⁶Sie sollen bereits in der Ausbildungs- und Einarbeitungsphase mit den funktionalen Erfordernissen, aber genauso mit den ethischen und religiösen Aspekten ihres Dienstes vertraut gemacht werden. ⁷Im Rahmen der fachlichen und beruflichen Weiterbildung muss auch für Fragen des Glaubens, der Werte- und Sinnorientierung sowie für die Bewältigung der spezifischen Belastungen der einzelnen Dienste in angemessener Weise Raum geschaffen werden. ⁸Nur in einem Klima wechselseitigen Respekts und Vertrauens kann sich eine Spiritualität entwickeln, die die Mitarbeitenden in ihrem Einsatz trägt, den Menschen dient und die Kirche als Ganze bereichert.

2. ¹Die Wertvorstellungen, die sich aus dem in der biblischen Botschaft grundgelegten christlichen Menschenbild ergeben, sind für die Arbeit in katholischen Einrichtungen von fundamentaler Bedeutung. ²Allen dort tätigen Menschen müssen Auftrag, Ziele und Werte, die kirchliche Einrichtungen kennzeichnen, bekannt sein. ³Damit Mitarbeitende hierzu auskunfts- und sprachfähig werden, ist eine Auseinandersetzung mit den christlichen Glaubensgrundsätzen zentral. ⁴Es geht insbesondere um die Vermittlung von Kompetenzen, um die Menschen, die die kirchlichen Dienste in Anspruch nehmen, in ihrer religiösen Praxis zu unterstützen. ⁵Zu diesem Zweck können Fortbildungsformate angeboten werden, die wesentliche Inhalte des katholischen Glaubens oder relevante kirchliche Traditionen vermitteln, um die Sensibilität für das kirchliche Profil bei den Mitarbeitenden zu stärken. ⁶So kann die Fähig-

keit wachsen, die Aspekte des christlichen Glaubens in der Arbeit zum Ausdruck zu bringen. ⁷Eine Teilnahme an diesen Fort- und Weiterbildungsangeboten ist verpflichtend.

3. ¹Kirchliche Einrichtungen sind elementarer Teil von Kirche. ²Aus diesem Grund sollen für die Mitarbeitenden Angebote zu Spiritualität und Seelsorge gemacht werden. ³Hierdurch erhalten sie die Möglichkeit, sich mit den eigenen Sinn- und Glaubensfragen des Lebens zu beschäftigen. ⁴Die Teilnahme an diesen Angeboten erfolgt freiwillig.

4. Um hier Fort- und Weiterbildungen wirksam und effizient bereitstellen zu können, erscheinen Kooperationen zwischen den Diözesen bzw. den Verbänden der Caritas und den verschiedenen Trägern für die Bereitstellung eines ansprechenden Unterstützungsangebotes sinnvoll.

5. Die Kosten für notwendige, fortlaufende Qualifikationen durch Fort- und Weiterbildungen der Beschäftigten im oben beschriebenen Sinne tragen in der Regel die Dienstgeber, unbeschadet der einschlägigen tarifrechtlichen oder sonstigen Vereinbarungen.

VII. Anforderungen bei der Begründung des Dienstverhältnisses (Art. 6)

1. ¹Demografische, gesellschaftliche und politische Veränderungen der jüngeren Vergangenheit haben die Rahmenbedingungen für den kirchlichen Dienst deutlich gewandelt. ²Zwar gibt es weiterhin Regionen in Deutschland, in denen die Traditionen kirchlichen Lebens den Alltag der Menschen prägen. ³Die dominierenden Signaturen unserer Zeit sind allerdings eher eine nachlassende religiöse Sozialisierung in den einzelnen Generationen, eine abnehmende Kirchenbindung und Glaubenspraxis sowie ein allmähliches Verschwinden volkskirchlicher Strukturen und Milieus. ⁴Begleitet werden diese Entwicklungen von einer zunehmenden kulturellen und religiösen Heterogenität in der deutschen Gesellschaft. ⁵Aufgrund verschiedener Migrationsbewegungen seit den 1950er Jahren ist vor allem in den Ballungsräumen eine starke ethnische, kulturelle sowie religiöse Pluralität zu beobachten.⁴⁵ ⁶Hinzu kommt eine Zunahme von Kirchenaustritten, mit der Folge, dass nur noch etwa die Hälfte der Bevölkerung in Deutschland einer christlichen Religionsgemeinschaft angehört. ⁷Diese Veränderungen und Wandlungen beeinflussen die Lebenseinstellungen und schlagen auf die Leitbilder der Menschen durch. ⁸Allgemein ist unsere Gesellschaft durch ein sich veränderndes Wertebewusstsein, durch Pluralisierung sowie Individualisierung

der Lebensstile und Lebensformen gekennzeichnet.⁹ Diese Situation zieht unmittelbare Folgen für den kirchlichen Dienst nach sich: Die Anzahl der Christinnen und Christen in der Gesellschaft nimmt seit Jahren ab; das gilt auch für die aktive Beteiligung am kirchlichen Leben, sei es in Gemeinden, sei es in Gruppen, Verbänden und Gremien.¹⁰ Der Anteil der Andersgläubigen, vor allem aber der religiös ungebundenen Menschen sowie derjenigen, die sich von Kirche und Glauben entfernen, nimmt zu.¹¹ Wenn kirchliche Einrichtungen weiterhin zur Präsenz der katholischen Kirche und ihrer Werte in der Gesellschaft beitragen wollen, müssen die Dienstgeber in den Einrichtungen diese veränderten Rahmenbedingungen bei der Gestaltung ihres spezifisch christlichen Profils berücksichtigen.¹² Das gilt in besonderem Maße für die Personalgewinnung und Personalentwicklung.¹³ Die Personalverantwortlichen in der Kirche stehen dabei „vor der doppelten Herausforderung, Mitarbeitende zu finden, die ein glaubwürdiges Mitarbeiten an den Zielen einer profiliert katholischen Einrichtung und eine gute fachliche Kompetenz miteinander verbinden.“⁴⁶ ¹⁴ Gelingt es, eine erkennbar christliche Identität auch mit Mitarbeitenden zu verwirklichen, die nicht katholisch sind, können kirchliche Einrichtungen auch in einer Diaspora-Situation „glaubwürdige Lernfelder, in denen christliche Lebenshaltungen eingeübt werden können“⁴⁷, sein.

2. ¹ Damit kirchliche Einrichtungen als „Biotop gelebter Christlichkeit“⁴⁸ wahrnehmbar sind, in denen christliche Werte vermittelt und eingeübt werden, haben in erster Linie die Dienstgeber dafür Sorge zu tragen, dass geeignete und befähigte Personen gewonnen werden, die bereit und in der Lage sind, den kirchlichen Charakter der Einrichtung zu erhalten und zu fördern. ² Hierzu gehören zuallererst überzeugte Christinnen und Christen, die aus dem Glauben leben und deren Lebenszeugnis durch Haltungen glaubhaft wird, die sich an christlichen Werten ausrichten: „Wenn Menschen aus dem Glauben leben und dadurch erkennen lassen, wie ernst der Glaube im Leben genommen wird, dann weckt dieses ‚Zeugnis ohne Worte‘ den Wunsch, mehr von diesem Glauben erfahren zu dürfen.“ ³ Dabei werden zentrale Fragen gestellt: Warum verhalten sich Christinnen und Christen so? Warum leben sie auf diese Weise? Was – oder wer – ist es, von dem sie beseelt sind?⁴⁹ ⁴ „Sie bilden den unerlässlichen, nicht näher quantifizierbaren Kernbestand der Mitarbeitenden, die ihren Dienst aus dem Glauben tun und

ihre Spiritualität in die Einrichtung tragen.“⁵⁰ ⁵ Für einen eng umgrenzten Kreis von Mitarbeitenden ist die Mitgliedschaft in der katholischen Kirche zwingend erforderlich. ⁶ Das betrifft in erster Linie die Aufgabenfelder in der Seelsorge oder Wortverkündigung, namentlich pastorale, katechetische und religionspädagogische Tätigkeiten. ⁷ Aber auch Personen, die das katholische Profil der Einrichtung inhaltlich prägen, mitverantworten und nach außen repräsentieren, müssen katholisch sein. ⁸ Diese Voraussetzungen müssen kumulativ vorliegen. ⁹ Dieser Personenkreis überschneidet sich mit den Leitungs- und Führungskräften, ist mit diesen aber nicht deckungsgleich. ¹⁰ Die Zugehörigkeit zur katholischen Kirche ist für diejenigen Mitarbeitenden erforderlich, welche die christlich-katholische Identität der Einrichtung programmatisch mitgestalten und in die Gesellschaft hinein vertreten und verkörpern.

3. ¹ Über diesen Bereich hinaus kommt es bei der Personalgewinnung nicht in erster Linie auf die formale Mitgliedschaft in der katholischen Kirche an, sondern auf die Identifikation mit den Zielen und Werten der katholischen Kirche. ² Das gilt umso mehr, als das in der Taufe gründende und vom Willen des Einzelnen getragene formale Kriterium der Kirchenmitgliedschaft in Zeiten zurückgehender kirchlicher Sozialisation oftmals nicht ausreicht, um glaubensbezogene oder spirituelle Kompetenzen der Bewerberinnen und Bewerber zuverlässig auszudrücken. ³ Vor diesem Hintergrund kommt es bei der Anstellung – neben den fachlichen und sozialen Fähigkeiten – besonders auf die Grundhaltung zur Kirche und zum kirchlichen Anstellungsträger an. ⁴ Im Rahmen des Bewerbungsverfahrens ist darauf zu achten, dass die Bewerberinnen und Bewerber mit dem kirchlichen Selbstverständnis vertraut sind und dieses anerkennen, dass sie bereit sind, den christlich-katholischen Charakter der Einrichtung zu respektieren und ihrem professionellen Handeln zugrunde zu legen. ⁵ Bei der Prüfung der Eignung der Bewerberinnen und Bewerber ist der Kernbereich privater Lebensgestaltung zu wahren. ⁶ Zu den persönlichen Eignungsanforderungen gehören auch Offenheit und Respekt für die religiösen und spirituellen Bedürfnisse der Menschen, die die kirchlichen Dienste in Anspruch nehmen und die Bereitschaft, diese bei den religiösen Vollzügen in den Einrichtungen zu unterstützen, z.B. die Betreuung von Heimbewohnern bei Gottesdiensten, das Verständigen von Geistlichen, wenn dies notwendig bzw. gewünscht ist, die Vorbereitung zur Krankenkommunion usw.⁵¹

⁷Mit dem Eintritt in ein kirchliches Dienst- oder Arbeitsverhältnis stellt sich notwendigerweise die Frage, ob die Mitarbeitenden grundsätzlich bereit sind, sich im Rahmen der beruflichen Tätigkeit mit Grundfragen des christlichen Glaubens auseinanderzusetzen. ⁸Christliche Werte können nur authentisch vertreten werden, wenn die Auseinandersetzung mit dem religiösen Begründungszusammenhang nicht ausgeschlossen und die Gottesfrage als wesentliche Frage der menschlichen Existenz nicht beiseitegeschoben wird. ⁹Daher sollten in der beruflichen Tätigkeit ein grundsätzliches Interesse und eine Offenheit für die Frage nach der Gegenwart Gottes vorhanden sein. ¹⁰Unter diesen Voraussetzungen können kirchliche Einrichtungen auch für diejenigen Bewerberinnen und Bewerber ein geeigneter Anstellungsträger sein, „denen die Religionen fremd sind, denen Gott unbekannt ist und die doch nicht einfach ohne Gott bleiben, ihn wenigstens als Unbekannten dennoch anrühren möchten.“⁵² ¹¹Alle Bewerberinnen und Bewerber, die diese Anforderungen erfüllen, können Teil der Dienstgemeinschaft werden. ¹²Über die kirchenspezifischen Anforderungen an die Mitarbeitenden ist aus Gründen der Klarheit und der Fairness in den Bewerbungsgesprächen zu informieren. ¹³Dies ist zu dokumentieren. ¹⁴Wer eine Stelle in einer katholischen Einrichtung antritt, bringt mit der Vertragsunterzeichnung zum Ausdruck, dass er bzw. sie – unabhängig von der persönlichen konfessionellen Bindung – die christlichen Ziele und Werte der Einrichtung anerkennt.

4. ¹Nicht nur die Bewerberin oder der Bewerber bewirbt sich, sondern auch die Dienstgeber stellen sich und ihr Profil vor. ²Je weniger mit einer christlichen Prägung zu rechnen ist, umso mehr sollten den Bewerberinnen und Bewerbern das kirchliche Selbstverständnis und mögliche religiös begründete Anforderungen und Erwartungen nahegebracht werden. ³Aufgaben im kirchlichen Dienst können nur dann von Mitarbeitenden überzeugend wahrgenommen werden, wenn sie die zentralen Werte und Ziele der katholischen Kirche kennen, wenn sie diese „teilen oder zumindest respektieren“⁵³ und bereit sind, sie ihrem beruflichen Handeln zugrunde zu legen. ⁴Diese Anforderungen sollen in den Stellenprofilen durch das Erfordernis der Identifikation mit den Zielen und Werten der katholischen Einrichtung im Rahmen der Tätigkeit zum Ausdruck gebracht werden. ⁵Je nach Aufgabe und Stellenprofil können weitere religiöse Anforderungen verlangt werden. ⁶Die christliche Unternehmenskultur soll Thema im Rah-

men des Bewerbungsverfahrens sein. ⁷Auf der anderen Seite sollen die Bewerberinnen und Bewerber im Gespräch erfahren, dass sie mit den im beruflichen und auch privaten Handeln aufbrechenden Sinnfragen beim kirchlichen Dienstgeber gut aufgehoben sind. ⁸Daher sollte auch über spirituelle Angebote informiert und erläutert werden, welchen Rahmen die Einrichtung für eine spirituelle Kultur bietet. ⁹Bewerberinnen und Bewerber können auf diese Weise zu einer bewussten und begründeten Entscheidung für den kirchlichen Dienstgeber kommen.

VIII. Anforderungen im bestehenden Dienstverhältnis (Art. 7)

1. ¹Eine glaubwürdige Erfüllung des Sendungsauftrags in der Einrichtung kann nur in gemeinsamer Verantwortung von Dienstgeber und Mitarbeitenden gelingen. ²Im Vordergrund steht die gemeinsame Verwirklichung des Sendungsauftrags in einem vertrauensvollen Miteinander. ³Die kirchenspezifischen Anforderungen an die Mitarbeitenden, die in Artikel 7 geregelt sind, verfolgen nicht das Ziel, die religiösen Ge- und Verbote kirchenarbeitsrechtlich möglichst umfassend und detailgetreu abzubilden. ⁴Zivilrechtlich begründete Dienst- und Arbeitsverhältnisse bezwecken nicht die „Klerikalisierung“⁵⁴ von Mitarbeitenden, mit der Folge, „dass aus dem bürgerlich-rechtlichen Arbeitsverhältnis eine Art kirchliches Statusverhältnis wird, das die Person total ergreift und auch ihre private Lebensführung voll umfasst.“⁵⁵ ⁵Sie sind auch kein weltliches Ersatzmodell für kirchliche Ordensgemeinschaften, die auf einer besonderen geistlichen Ausrichtung der Person und ihres Lebens beruhen.⁵⁶ ⁶Leitmotiv der kirchlichen Anforderungen und Erwartungen an den Einzelnen ist vielmehr die Normierung eines Mindestanforderungskatalogs, dessen Beachtung der kirchliche Gesetzgeber als unabdingbar ansieht, um drohende oder bereits eingetretene schwerwiegende Störungen bzw. Beeinträchtigungen der kirchlichen Integrität und Glaubwürdigkeit durch ein dienstliches oder außerdienstliches Verhalten des Mitarbeitenden abzuwehren. ⁷Die Anforderungen und Erwartungen an die Mitarbeitenden erstrecken sich dabei in erster Linie auf das Verhalten im Dienst. ⁸Außerdienstliches Verhalten ist im dienst- und arbeitsrechtlichen Kontext nur dann bedeutsam, wenn öffentlich gegen grundlegende Werte der katholischen Kirche verstoßen und dadurch die Glaubwürdigkeit der Kirche als Institution beeinträchtigt wird. ⁹Durch die Neuregelung wird ausdrücklich hervorgehoben, dass Verhaltensweisen, die den Kernbereich der privaten Le-

bensgestaltung betreffen, in jedem Fall dem dienst- und arbeitsrechtlichen Zugriff entzogen sind.¹⁰ Das Privatleben kann danach nur dann Anknüpfungspunkt für eine rechtliche Bewertung sein, wenn das Verhalten nicht den Kernbereich des Persönlichkeitsrechts tangiert.¹¹ Gleichzeitig wird damit zum Ausdruck gebracht, dass eine Sphäre privater Lebensgestaltung zu respektieren ist, in der die bzw. der Einzelne seine Individualität entwickeln und wahren kann und für deren konkrete Ausgestaltung sie bzw. er dem Dienstgeber keine Rechenschaft schuldet.¹² Diese rechtlich unantastbare Zone, in der sich jeder Mitarbeitende nach seinen eigenen Maßstäben entfalten kann, ist thematisch und räumlich umschrieben und erfasst insbesondere das Beziehungsleben und die Intimsphäre.¹³ Diese Aspekte des Privatlebens bieten keinen Raum für eine Abwägung mit dienstlichen Belangen und unterliegen damit keiner dienst- oder arbeitsrechtlichen Sanktionierung.¹⁴ Besondere (universal-)kirchliche Anforderungen an Kleriker, Kandidaten für das Weiheamt, Ordensangehörige sowie Personen im Noviziat und Postulat bleiben von diesen Vorgaben unberührt.

2. ¹Kirche ist im stetigen Wandel. ²Dazu gehört es, Lob und Kritik an der Kirche zu äußern und Veränderungen zu fordern. ³Eine Grenze bilden indes kirchenfeindliche Betätigungen. ⁴Hiervon erfasst sind Handlungen, die öffentlich wahrnehmbar sind und sich gegen die Kirche oder deren Werteordnung richten. ⁵Es bedarf konkreter Umstände, die objektiv geeignet sind, die Glaubwürdigkeit der Kirche zu beeinträchtigen. ⁶Bestimmte öffentliche Positionierungen von Mitarbeitenden im kirchlichen Dienst verstoßen gegen fundamentale Prinzipien der katholischen Kirche und sind aus diesem Grund nicht hinnehmbar. ⁷Es bedarf einer gewissen Mindestübereinstimmung zwischen gesamtkirchlichen und individuellen öffentlichen Meinungsäußerungen einzelner Mitarbeitender. ⁸Was unter tragenden Grundsätzen der katholischen Kirche zu verstehen ist, ist im Einzelfall durch Auslegung zu ermitteln. ⁹Bei Zweifeln sind die zuständigen kirchlichen Organe zu konsultieren. ¹⁰Von einer „öffentlichen“ Meinungsäußerung umfasst sind alle Äußerungen in Wort, Schrift, Bild, Gesten und symbolische Handlungen, wenn sie von einem größeren, nach Zahl und Individualität unbestimmten oder durch nähere Beziehung nicht verbundenen Personenkreis unmittelbar wahrgenommen werden können. ¹¹Die Propagierung von Abtreibung, aktiver Sterbehilfe, Fremdenhass und Antisemitismus werden als Beispiele für ein nicht to-

lerierbares Verhalten genannt. ¹²Fremdenhass meint die Propagierung fremdenfeindlichen Gedankengutes, insbesondere jede Form der Diffamierung, Beleidigung und Beschimpfung von Personen aufgrund ihrer Herkunft oder Ethnie. ¹³Antisemitismus ist jede Form der Abneigung oder Feindschaft gegenüber Juden. ¹⁴Die Propagierung von Abtreibung und aktiver Sterbehilfe widersprechen dem Gedanken des Lebensschutzes und sind mit dem christlichen Menschenbild unvereinbar.

3. ¹Mitarbeitende, die katholische Glaubensinhalte, Riten oder Gebräuche herabwürdigen oder verhöhnen, sind für den kirchlichen Dienst nicht mehr tragbar. ²Hierdurch werden die religiösen Gefühle derer verletzt, die mit der Einrichtung in Kontakt kommen, und der kirchliche Charakter der Einrichtung in Frage gestellt. ³Der betreffende Mitarbeitende lässt die erforderliche Identifikation mit der Kirche vermissen.

4. ¹Ferner fällt die Propagierung von religiösen und weltanschaulichen Überzeugungen, die im Widerspruch zu katholischen Glaubensinhalten stehen, während der Arbeitszeit oder im dienstlichen Zusammenhang unter das kirchenfeindliche Verhalten. ²Hierzu zählt auch die Werbung für andere Religions- oder Weltanschauungsgemeinschaften. ³Gerade bei der Beschäftigung andersgläubiger Mitarbeitender kann es im Einzelfall zu einem Konflikt zwischen dem Selbstbestimmungsrecht der Kirche auf der einen und dem Recht auf individuelle Religionsausübung auf der anderen Seite kommen.⁵⁷ ⁴Der Ausgleich zwischen den jeweiligen Interessen kann nicht pauschal erfolgen, es bedarf einer Einzelfallbetrachtung. ⁵Alle Mitarbeitende sind verpflichtet, den kirchlichen Charakter der Einrichtung anzuerkennen und ihn zu respektieren. ⁶Es wird die Bereitschaft vorausgesetzt, die ihnen übertragenen Aufgaben im Sinne der Kirche zu erfüllen. ⁷Die individuelle Religionsausübung während der Dienstzeit muss mit dem christlichen Selbstverständnis, den Leitbildern der Arbeit und den dienstlichen Erfordernissen in Einklang gebracht werden. ⁸So darf beispielsweise das Tragen religiös oder kulturell motivierter Kleidung (z.B. einer Burka oder eines Gesichtsschleiers) nicht die für christliche Arbeit essentielle Zuwendung von Angesicht zu Angesicht verhindern oder die Sicherheit am Arbeitsplatz gefährden. ⁹Bei der Beurteilung nichtchristlicher religiöser Symbole ist die Art des Symbols und seine prägende Wirkung für die Außendarstellung der Person zu berücksichtigen, die nicht im Widerspruch zum kirchlichen Charakter

einer Einrichtung stehen darf.¹⁰ Die aktive Verbreitung von Lehren von Religionsgemeinschaften oder weltanschaulichen Überzeugungen, deren Grundauffassung, Zielsetzung oder praktische Tätigkeit im Widerspruch zum Auftrag und zum Selbstverständnis sowie zu den wesentlichen Glaubensauffassungen der katholischen Kirche stehen, ist mit der Tätigkeit in einer kirchlichen Einrichtung nicht vereinbar.

5. ¹Mitarbeitende, die katholisch sind und während ihrer Tätigkeit bei einer katholischen Einrichtung aus der katholischen Kirche austreten, müssen sich fragen, ob sie weiterhin bei der Kirche arbeiten wollen. ²Denn die Erklärung des Kirchenaustritts vor der zuständigen zivilen Behörde bildet einen öffentlichen Akt, der eine „willentliche und wissentliche Distanzierung von der Kirche und eine schwere Verfehlung gegenüber der kirchlichen Gemeinschaft“ darstellt.⁵⁸ ³Wer so handelt, verstößt gegen die Pflicht, die Gemeinschaft mit der Kirche zu wahren (c. 209 § 1 CIC) und gegen die Pflicht, seinen finanziellen Beitrag zu leisten, damit die Kirche ihre Aufgaben erfüllen kann (c. 222 § 1 CIC i.V.m. c. 1263 CIC). ⁴Der Kirchenaustritt berührt die persönliche Eignung des am Sendungsauftrag teilhabenden Mitarbeitenden unmittelbar und in besonders starker Form. ⁵Wer aus der katholischen Kirche austritt, wendet sich ostentativ von der Kirche als Institution ab und durchtrennt die Verbindung zur Bekenntnisgemeinschaft. ⁶Damit verstößt der Mitarbeitende gegen das Gebot der Mindestidentifikation mit der katholischen Kirche, das unerlässliche Voraussetzung für jede Anstellung im kirchlichen Dienst ist. ⁷Das gilt auch vor dem Hintergrund, dass die materielle Grundlage für eine Beschäftigung im kirchlichen Dienst erheblich auf Kirchensteuereinnahmen beruht, deren Entrichtung der Austretende durch seine Handlung sich gerade entzieht. ⁸In einem solchen Fall begibt sich der Austretende in einen unauflösbaren Widerspruch, wenn er einerseits das einigende Band zur Glaubensgemeinschaft kappt und er andererseits bekundet, sich weiterhin zu dem Sendungsauftrag, den Werten und Zielen der Kirche zu bekennen, sich mit diesen zu identifizieren und seine ganze Arbeitskraft einer Institution zur Verfügung zu stellen, von der er – aus welchen Gründen auch immer – sich offen distanziert hat. ⁹Die Beschäftigung von nicht-katholischen Mitarbeitenden in vergleichbaren Positionen steht dieser Wertung nicht entgegen. ¹⁰Denn es besteht ein fundamentaler Unterschied zwischen einer aktiven und bewussten Handlung, die den Bruch mit der Glaubensgemeinschaft

bewirkt, und dem passiven Verhalten der nichtkatholischen Mitarbeitenden, deren konfessioneller Status dem kirchlichen Anstellungsträger bei der Einstellung bekannt war und von denen allein aufgrund der Beschäftigung in einer kirchlichen Einrichtung keine Anpassungsleistung bzw. Konversion erwartet werden kann. ¹¹In jedem Einzelfall ist das Gespräch mit den Mitarbeitenden zu suchen, und die Gründe für den Kirchenaustritt sind zu erörtern. ¹²Ausnahmsweise kann ein schwerwiegender Grund einen Austritt aus der katholischen Kirche rechtfertigen. ¹³Dieser ist etwa dann anzuerkennen, wenn katholische Mitarbeitende selbst als Betroffene insbesondere sexuellen Missbrauchs an ihrer Kirche leiden.

6. ¹In keinem Fall eines Verstoßes gegen die beruflichen oder persönlichen Anforderungen gibt es einen Kündigungsautomatismus, es bedarf immer der Abwägung im Einzelfall. ²Eine kirchliche Unternehmensethik erfordert zunächst eine Ursachenforschung durch den Dienstgeber. ³In jedem Einzelfall ist ein klärendes Gespräch mit den Mitarbeitenden zu führen, das zu dokumentieren ist. ⁴Anschließend prüft der Dienstgeber, welche Maßnahme geeignet ist, um dem Verstoß zu begegnen. ⁵In Betracht kommen eine Abmahnung oder eine andere Maßnahme (z. B. Versetzung, Änderungskündigung). ⁶Es liegt am Dienstgeber, welche Maßnahmen er im Einzelfall gegebenenfalls unter Einschaltung der Mitarbeitervertretung für die richtige hält, um den betroffenen Mitarbeitenden den Weg zurück in ein funktionierendes Dienst- oder Arbeitsverhältnis zu ermöglichen. ⁷Unter Wahrung des Grundsatzes der Verhältnismäßigkeit und des Übermaßverbotes kommt eine Beendigungskündigung, gleichgültig, ob sie auf betriebs-, personen- oder verhaltensbedingte Gründe gestützt wird, erst in Betracht, wenn keine Möglichkeit zu einer anderweitigen Beschäftigung, unter Umständen auch mit schlechteren Arbeitsbedingungen, besteht. ⁸Die Kündigung muss als allerletzte Maßnahme (ultima ratio) nicht nur arbeitsrechtlich, sondern auch im Licht der religiösen Dimension der kirchlichen Dienstgemeinschaft gerechtfertigt sein.

IX. Mitarbeitervertretungsrecht (Art. 8)

1. ¹Mitarbeitende gestalten den Dienst in der Kirche aktiv mit und übernehmen hierfür Mitverantwortung. ²Sie haben an seiner religiösen Grundlage und Zielsetzung teil. ³Aus diesem Grund sollen sie auch aktiv an der Gestaltung und Entscheidung über die sie betreffenden Angelegenheiten mitwirken unter Beachtung der Verfasstheit der Kirche, ihres Auftrags und der kirchlichen Dienstverfassung. ⁴Deshalb

wurde aufgrund des Rechts der katholischen Kirche, ihre Angelegenheiten selbst zu regeln, das kirchliche Mitarbeitervertretungsrecht geschaffen.⁵⁹ ⁵Damit füllt die katholische Kirche den vom Staat zu selbstbestimmter Gestaltung anerkannten Regelungsraum auch zur Wahrung eines Gleichklangs mit der staatlichen Arbeitsrechtsordnung aus. ⁶Der kircheneigene Weg im Mitarbeitervertretungsrecht schließt schon im Hinblick auf die katholische Soziallehre eine gleichwertige soziale Verantwortung ein. ⁷Die Mitglieder der Mitarbeitervertretung repräsentieren die Interessen der Mitarbeitenden gegenüber dem Dienstgeber. ⁸Sie tragen maßgeblich zur Weiterentwicklung der Dienste und Einrichtungen bei. ⁹Ihre Aufgaben sind vergleichbar mit denen von Betriebsräten im gewerblichen Bereich und von Personalräten in der öffentlichen Verwaltung. ¹⁰Das Mitarbeitervertretungsrecht spiegelt die spezifischen Bedürfnisse für kirchliche Einrichtungen wider.

2. ¹Als Ausfluss des Gedankens der Dienstgemeinschaft sind Dienstgeber und Mitarbeitervertretung in besonderer Weise zur vertrauensvollen Zusammenarbeit verpflichtet. ²Sie unterstützen sich gegenseitig bei der Erfüllung ihrer Aufgaben. ³Sie entwickeln gemeinsam Konzepte und tragen so maßgeblich zu einer zukunftssträchtigen Ausgestaltung der Einrichtung bei. ⁴Beiden Seiten kommt dabei eine besondere Verantwortung zu.

3. ¹Die Beteiligungsrechte der Mitarbeitervertretungen beziehen sich auf die sozialen, personellen und wirtschaftlichen Angelegenheiten in den kirchlichen Einrichtungen. ²Hinsichtlich der wirtschaftlichen Angelegenheiten liegt die Entscheidungshoheit in erster Linie in der unternehmerischen Verantwortung der Träger, mit der Folge, dass die Mitsprache der Mitarbeitervertretungen sich gegenwärtig auf solche Belange erstreckt, die die Zusammensetzung der Belegschaft betreffen und einen sozialen Bezug haben. ³Obwohl die Religionsgemeinschaften und ihre karitativen und erzieherischen Einrichtungen vom weltlichen Unternehmensmitbestimmungsrecht ausdrücklich ausgenommen sind,⁶⁰ wird zu prüfen sein, ob und inwieweit Mitarbeitende im kirchlichen Dienst unter Berücksichtigung der besonderen kirchlichen Aspekte und in der vom kirchlichen Selbstverständnis gebotenen Form wirtschaftliche und unternehmerische Entscheidungen mitbeeinflussen und an der Aufsicht über kirchliche Unternehmen teilhaben können.

4. ¹Dienstvereinbarungen, welche aufgrund der jeweils geltenden Mitarbeitervertretungsordnung ver-

einbart werden, gelten aufgrund der Regelung in dieser Ordnung unmittelbar und zwingend. ²Diese unmittelbare und zwingende Wirkung (Normativität) bewirkt, dass sie gleichermaßen für alle Mitarbeitenden einer Einrichtung gelten, ohne dass es eines vertraglichen Übernahmekttes bedarf. ³Auf diese Weise wird sichergestellt, dass Dienstvereinbarungen eine umfassende Wirkung für alle Mitarbeitenden entfalten. ⁴Auch im staatlichen Recht gelten Betriebsvereinbarungen nach dem Betriebsverfassungsgesetz und Dienstvereinbarungen nach dem Personalvertretungsrecht normativ. ⁵Die normative Wirkung findet sich bereits in der jeweils geltenden Mitarbeitervertretungsordnung; um Kettenverweisungen zu vermeiden und um die Geltung möglichst transparent zu machen, wurde die Geltung auch in der Grundordnung explizit normiert.

5. ¹Sofern eine Einrichtung die erforderliche Mindestgröße erfüllt, entscheiden die Mitarbeitenden selbst darüber, ob eine Mitarbeitervertretung gebildet wird. ²Dabei ist der Dienstgeber jedoch im Rahmen der geltenden Regelungen verpflichtet, daran mitzuwirken und etwaige Hindernisse zu beseitigen. ³Es soll sichergestellt werden, dass in möglichst vielen Einrichtungen Mitarbeitervertretungen existieren. ⁴Diese zwingend vorgesehene Errichtung der Mitarbeitervertretung stellt eine Besonderheit gegenüber dem weltlichen Betriebsverfassungsrecht dar. ⁵Der Dienstgeber soll denjenigen, die ein Amt in der Mitarbeitervertretung übernehmen, erforderliche Hilfen zur Wahrnehmung ihrer Aufgaben anbieten. ⁶Die Mitarbeitenden sollen die Möglichkeit des Mitarbeitervertretungsrechts nutzen, ihre Rechte und Interessen, ihre Anliegen und Sorgen in der vorgesehenen Weise zur Geltung zu bringen. ⁷Der Dienstgeber darf sie hieran nicht hindern. ⁸Eine weitere Besonderheit des kirchlichen Dienstes sind die Diözesanen Arbeitsgemeinschaften der Mitarbeitervertretungen (DiAG-MAV) und die Bundesarbeitsgemeinschaft Mitarbeitervertretung (BAG-MAV). ⁹Ihre Hauptaufgabe ist es, die Mitarbeitervertretungen durch Beratungen und Schulungen bei ihrer Arbeit zu unterstützen. ¹⁰Darüber hinaus sind die Arbeitsgemeinschaften wichtige Ansprechpartner bei der Fortentwicklung des Mitarbeitervertretungsrechts, und sie wirken bei der Besetzung kirchlicher Arbeitsgerichte, Einigungsstellen und bei der Wahl zu den Arbeitsrechtlichen Kommissionen mit.

6. ¹Die notwendigen Kosten zur Aufgabenwahrnehmung tragen die jeweilige (Erz-) Diözese bzw. der Verband der Diözesen Deutschlands. ²Das Nähere

regelt die jeweils einschlägige Mitarbeitervertretungsordnung (MAVO). ³Die Gesetzgebungskompetenz hierfür liegt beim jeweiligen Diözesanbischof.

X. Gestaltung kirchlicher Arbeitsvertragsbedingungen (Art. 9 und 10)

1. ¹In Deutschland hat die Kirche das verfassungsmäßig gewährleistete Recht, ein eigenes kollektives Arbeitsrechtsregelungsverfahren zu schaffen, um ihre Mitarbeitenden an der Gestaltung ihrer Arbeitsverhältnisse zu beteiligen. ²Die katholische Kirche hat sich dafür entschieden, ihr Verfahren zur kollektiven Arbeitsrechtssetzung am Leitbild der Dienstgemeinschaft auszurichten und nach den Grundsätzen einer partnerschaftlichen Lösung von Interessengegensätzen auszugestalten. ³Dieses Verfahren wird – in Abgrenzung zum sog. Ersten Weg (Regelung von Arbeitsbedingungen durch Individualvertrag) und dem sog. Zweiten Weg (Regelungen von Arbeitsbedingungen durch Tarifvertrag) – als sog. Dritter Weg bezeichnet. ⁴Das kirchenspezifische Arbeitsrechtsregelungsverfahren des Dritten Weges sichert und fördert die Beteiligung der Mitarbeitenden an der Gestaltung ihrer Arbeitsbedingungen und entspricht nach kirchlichem Selbstverständnis am ehesten dem Leitbild der Dienstgemeinschaft. ⁵Unter Rückgriff auf die Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts hat das Bundesarbeitsgericht in seinem Grundsatzurteil vom 20. November 2012 anerkannt, dass der Schutzbereich des Selbstbestimmungsrechts auch das „Wie“ der Ausgestaltung erfasst, also die Entscheidung über die Art und Weise der kollektiven Arbeitsrechtssetzung.⁶¹ ⁶Danach kann eine Religionsgemeinschaft grundsätzlich darüber befinden, ob sie die Arbeitsbedingungen durch den Abschluss von Tarifverträgen regelt oder in Arbeitsrechtlichen Kommissionen bzw. Schiedskommissionen vereinbart.⁶²

2. Zu den zentralen Bestandteilen, die das Kommissionsmodell des Dritten Weges kennzeichnen, zählen

- Gewährleistung der formellen (numerischen) Parität, also der gleichen Mitgliederzahl von Vertretern der Dienstgeber und Mitarbeitenden,
- Wahrung der materiellen Parität, also des tatsächlichen Verhandlungsgleichgewichts durch rechtliche Absicherung der persönlichen Rechtsstellung der Kommissionsmitglieder und durch Bereitstellung erforderlicher materieller Ressourcen,
- Konsensprinzip bei der Beschlussfassung, wonach Beschlüsse in den Arbeitsrechtlichen Kommissionen einer besonderen qualifizierten Mehrheit bedürfen,
- Legitimation der Mitarbeitervertreter in den Kom-

missionen durch unmittelbare oder mittelbare Wahl,

- verbindliches Vermittlungsverfahren als Funktionsäquivalent für Streik und Aussperrung,
- verbindliche Geltung der in den Kommissionen beschlossenen und in Kraft gesetzten Regelungen,
- keine einseitige Aufhebung der kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen, etwa durch Kündigung,

3. ¹Der Entscheidung der Kirche für den Dritten Weg liegt zum ersten die Annahme zugrunde, dass das Tarifvertragssystem nicht das einzige Modell ist, um der sozialetischen Grundforderung der Kirche nach Gerechtigkeit in der Lohngestaltung zum Durchbruch zu verhelfen. ²Zum zweiten widersprechen die Funktionsvoraussetzungen des Tarifvertragssystems (Arbeitskampf, Streik und Aussperrung) den Grunderfordernissen des kirchlichen Dienstes: Interessengegensätze zwischen Dienstgebern und Mitarbeitenden bei der Festlegung kirchlicher Arbeitsvertragsbedingungen sollen durch Verhandlung und wechselseitiges Nachgeben, ggf. mit Hilfe eines neutralen Dritten, überwunden werden. ³Die mit Arbeitskämpfen zwangsläufig verbundenen Arbeitsniederlegungen stehen der Erfüllung des Sendungsauftrags entgegen. ⁴Weder die Glaubensverkündigung noch der Dienst am Nächsten können suspendiert werden. ⁵Kirchliche Einrichtungen berufen sich in ihrem Auftrag auf Jesus, den Leitgedanken der Nächstenliebe und den christlichen Anspruch, Konflikte friedlich beizulegen. ⁶Deshalb gibt es im kirchlichen Arbeitsrecht keinen Arbeitskampf mit Streiks und Aussperrungen, die zu Lasten der Menschen gehen würden, für die kirchliche Einrichtungen im Auftrag stehen. ⁷Die Kirche gäbe daher ihren Sendungsauftrag preis, wenn sie ihren Dienst den Funktionsvoraussetzungen des Tarifvertragssystems unterordnen würde. ⁸Schließlich sind Arbeitskampfmaßnahmen im kirchlichen Dienst auch nicht erforderlich, um die strukturelle Unterlegenheit der einzelnen Arbeitnehmer beim Abschluss und bei der Gestaltung von Arbeitsverträgen durch ein kollektives Handeln auszugleichen. ⁹An der Erforderlichkeit fehlt es, „weil es ein anderes, milderes Mittel zur Erreichung des ausgesprochenen Ziels gibt: Dies ist das kirchliche Arbeitsrechtssetzungsverfahren, einschließlich seines Schlichtungsverfahrens, das auf der kirchlichen Autonomie beruht und – sofern es funktioniert – in gleicher Weise geeignet ist, die Ziele des Artikels 9 Absatz 3 GG zu erreichen.“⁶³

4. ¹Die Mitarbeitenden des kirchlichen Dienstes können sich in Ausübung der Koalitionsfreiheit zur Be-

einflussung der Gestaltung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen in Vereinigungen (Koalitionen) zusammenschließen, diesen beitreten und sich in ihnen betätigen. ²Die Koalitionen sind berechtigt, im Rahmen der verfassungsrechtlichen Grenzen innerhalb der kirchlichen Einrichtung für den Beitritt zu diesen Koalitionen zu werben, über deren Aufgabe und Tätigkeit zu informieren sowie Koalitionsmitglieder zu betreuen. ³Die Mitwirkung von tariffähigen Arbeitnehmerkoalitionen (Gewerkschaften) in den Arbeitsrechtlichen Kommissionen des Dritten Weges ist gewährleistet. ⁴Gewerkschaften haben das Recht, auf Grund eigener Entscheidung ihr Sach- und Fachwissen in die Kommissionsarbeit zu Gunsten der Mitarbeitenden einzubringen. ⁵Die Koalitionsfreiheit entbindet die Vertreter der Koalition nicht von der Pflicht, das verfassungsmäßige Selbstbestimmungsrecht der Kirche zur Gestaltung der sozialen Ordnung ihres Dienstes zu achten und die Eigenart des kirchlichen Dienstes zu respektieren.

XI. Gerichtlicher Rechtsschutz (Art. 11)

1. ¹Soweit die Arbeitsverhältnisse kirchlicher Mitarbeitender dem staatlichen Arbeitsrecht unterliegen, sind die staatlichen Arbeitsgerichte für den gerichtlichen Rechtsschutz zuständig. ²Aufgrund des verfassungsrechtlich garantierten Selbstbestimmungsrechts achten sie dabei die kirchenspezifischen Besonderheiten. ³Kirchliche Arbeitsgerichte sind demgegenüber zuständig bei Rechtsstreitigkeiten auf dem Gebiet des kollektiven kirchlichen Arbeitsrechts im Bereich des Mitarbeitervertretungsrechts, also bei Streitigkeiten zwischen Dienstgeber und Mitarbeitervertretung und bei Streitigkeiten über Ordnungen, welche das Zustandekommen von Arbeitsvertragsrecht auf der Grundlage des „Dritten Weges“ regeln. ⁴Für Regelungsstreitigkeiten auf dem Gebiet des kirchlichen Mitarbeitervertretungsrechts sind Einigungsstellen zuständig.

2. ¹Dabei sind die Richterinnen und Richter an kirchlichen Arbeitsgerichten von Weisungen unabhängig und nur an Gesetz und Recht gebunden. ²Die Kirchliche Arbeitsgerichtsordnung (KAGO) definiert die besonderen Anforderungen an die Besetzung des Richteramtes. ³Zur Richterin bzw. zum Richter kann nur berufen werden, wer katholisch ist und in der Ausübung der allen Kirchenmitgliedern zustehenden Rechte nicht behindert ist sowie die Gewähr dafür bietet, jederzeit für das kirchliche Gemeinwohl einzutreten.

3. ¹Vor kirchlichen Arbeitsgerichten wird allen Beteiligten ein Anspruch auf rechtliches Gehör gewährt.

²Wie auch vor staatlichen Gerichten sind die Verhandlungen vor den kirchlichen Arbeitsgerichten einschließlich der Beweisaufnahme und Verkündung der Urteile öffentlich.

Die Kirchliche Arbeitsgerichtsordnung, die von der Deutschen Bischofskonferenz aufgrund eines besonderen Mandats des Apostolischen Stuhls nach c. 455 § 1 CIC erlassen wird, regelt die weiteren Einzelheiten des kirchlichen Arbeitsgerichtsverfahrens.“

¹ Vgl. Zweites Vatikanisches Konzil, Dogmatische Konstitution *Lumen Gentium*, Nrn. 1, 5; Papst Franziskus, Apostolisches Schreiben *Evangelii Gaudium*, Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz (Hg.), Verlautbarungen des Apostolischen Stuhls Nr. 194 (Bonn 2013), Nrn. 3, 19, 40, 45.

² BVerfG, Beschluss v. 22.10.2014 – 2 BvR 661/112, BVerfGE 137, 273 (307), Rz. 94.

³ Hierbei handelt es sich um Führungskräfte, die als gesetzliche Leitungs- und Vertretungsorgane für juristische Personen fungieren (z.B. Geschäftsführer einer GmbH). Sie werden aufgrund von Dienst- und Anstellungsverträgen beschäftigt, sie sind keine Arbeitnehmer.

⁴ Bewerber, die durch den Diözesanbischof oder seinen Beauftragten als Alumnus in das Priesterseminar oder als Bewerber für das Ständige Diakonat aufgenommen sind.

⁵ Ordensangehörige im Sinne dieser Ordnung sind Mitglieder der Institute des geweihten Lebens und Gesellschaften des apostolischen Lebens (vgl. cc. 573-746 ff. CIC).

⁶ Delegationsgericht der Apostolischen Signatur, Urteil vom 31.03.2022 – 42676/09VT, abgedruckt in: ZMV 2010, 145 ff.

⁷ Papst Johannes Paul II., Enzyklika *Redemptoris Missio*, Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz (Hg.), Verlautbarungen des Apostolischen Stuhls Nr. 100 (Bonn 1990), Nr. 15.

⁸ BVerfG, Beschluss v. 11.10.1977 – 2 BvR 209/76, BVerfGE 46, 73 (87).

⁹ Papst Benedikt XVI., Enzyklika *Deus Caritas Est*, Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz (Hg.), Verlautbarungen des Apostolischen Stuhls Nr. 171 (Bonn 2005), Nr. 25.

¹⁰ Papst Benedikt XVI., Enzyklika *Deus Caritas Est*, Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz (Hg.), Verlautbarungen des Apostolischen Stuhls Nr. 171 (Bonn 2005), Nr. 25.

¹¹ Papst Benedikt XVI., Enzyklika *Deus Caritas Est*, Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz (Hg.), Verlautbarungen des Apostolischen Stuhls Nr. 171 (Bonn 2005), Nr. 16.

- ¹² Gen 1,26.
- ¹³ 1 Joh 4,6.
- ¹⁴ Papst Benedikt XVI., Enzyklika *Caritas in Veritate*, Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz (Hg.), Verlautbarungen des Apostolischen Stuhls Nr. 186 (Bonn 2009), Nr. 2.
- ¹⁵ Papst Benedikt XVI., Enzyklika *Deus Caritas Est*, Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz (Hg.), Verlautbarungen des Apostolischen Stuhls Nr. 171 (Bonn 2005), Nr. 31b.
- ¹⁶ Papst Benedikt XVI., Enzyklika *Deus Caritas Est*, Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz (Hg.), Verlautbarungen des Apostolischen Stuhls Nr. 171 (Bonn 2005), Nr. 31a.
- ¹⁷ Allen Völkern sein Heil. Die Mission der Kirche, Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz (Hg.), Die deutschen Bischöfe Nr. 76 (Bonn 2004), S. 11.
- ¹⁸ Papst Franziskus, Apostolisches Schreiben *Evangelii Gaudium*, Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz (Hg.), Verlautbarungen des Apostolischen Stuhls Nr. 194 (Bonn 2013), Nr. 46.
- ¹⁹ BVerfG, Beschluss v. 11.10.1977 – 2 BvR 209/76, BVerfGE 137, 273 (307), Rz. 104.
- ²⁰ Das Profil sozialer Einrichtungen in kirchlicher Trägerschaft im Kontext von Kooperationen und Fusionen, Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz (Hg.), Arbeitshilfen Nr. 209 (Bonn 2007), S. 18 f.
- ²¹ Das Profil sozialer Einrichtungen in kirchlicher Trägerschaft im Kontext von Kooperationen und Fusionen, Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz (Hg.), Arbeitshilfen Nr. 209 (Bonn 2007), S. 36 f.
- ²² Papst Benedikt XVI., Apostolisches Schreiben in Form eines Motu Proprio *Intima Ecclesiae Natura*, Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz (Hg.), Verlautbarungen des Apostolischen Stuhls Nr. 195 (Bonn 2014).
- ²³ Berufen zur caritas, Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz (Hg.), Die deutschen Bischöfe Nr. 91 (Bonn 2009); Das katholische Profil caritativer Dienste und Einrichtungen in der pluralen Gesellschaft, Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz (Hg.), Die deutschen Bischöfe Nr. 98 (Bonn 2014).
- ²⁴ Das Profil sozialer Einrichtungen in kirchlicher Trägerschaft im Kontext von Kooperationen und Fusionen, Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz (Hg.), Arbeitshilfen Nr. 209 (Bonn 2007), S. 16 ff.
- ²⁵ BVerfG, Beschluss v. 11.10.1977 – 2 BvR 209/76, BVerfGE 46, 73 (85).
- ²⁶ „Gemeinsam Kirche sein“, Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz (Hg.), Die deutschen Bischöfe Nr. 100 (Bonn 2015), S. 56.
- ²⁷ Siehe etwa die Vorgaben der „Rahmenordnung-Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen im Bereich der Deutschen Bischofskonferenz“ abrufbar unter https://www.dbk.de/fileadmin/redaktion/diverse_downloads/dossiers_2019/2019-207b-Rahmenordnung-Praevention.pdf und „Ordnung für den Umgang mit sexuellem Missbrauch Minderjähriger und schutz- oder hilfebedürftiger Erwachsener durch Kleriker und sonstige Beschäftigte im kirchlichen Dienst“, abrufbar unter https://www.dbk.de/fileadmin/redaktion/microsites/Sexualisierte_Gewalt_und_Praevention/Dokumente/2022-01-24-Ordnung-fuer-den-Umgang-mit-sex.-Missbrauch-Minderjaehriger-Interventionsordnung.pdf.
- ²⁸ Papst Franziskus, Enzyklika *Fratelli Tutti*, Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz (Hg.), Verlautbarungen des Apostolischen Stuhls Nr. 227 (Bonn 2020), Nr. 162.
- ²⁹ Papst Franziskus, Enzyklika *Fratelli Tutti*, Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz (Hg.), Verlautbarungen des Apostolischen Stuhls Nr. 227 (Bonn 2020), Nr. 162.
- ³⁰ Papst Johannes Paul II., Enzyklika *Laborem Exercens*, Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz (Hg.), Verlautbarungen des Apostolischen Stuhls Nr. 32 (Bonn 1981), Nr. 22.
- ³¹ Vgl. Leitlinien für unternehmerisches Handeln der Caritas, Deutscher Caritasverband (Hg.), in: neue Caritas, Ausgabe 20/2008, S. 31 ff.
- ³² Eine Orientierungshilfe bieten: „Kirchliche Corporate Governance, Grundsätze guter Finanzwirtschaft in deutschen (Erz-)Bistümern“, Verband der Diözesen Deutschlands (Hg.), Bonn 2021 und „Soziale Einrichtungen in katholischer Trägerschaft und Aufsicht“, Deutsche Bischofskonferenz (Hg.), Arbeitshilfe 182 (Bonn 2014).
- ³³ Papst Franziskus, Apostolisches Schreiben *Evangelii Gaudium*, Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz (Hg.), Verlautbarungen des Apostolischen Stuhls Nr. 194 (Bonn 2013), Nr. 58.
- ³⁴ Siehe Ethisch-nachhaltig investieren – Eine Orientierungshilfe für Finanzverantwortliche katholischer Einrichtungen in Deutschland, Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz und Zentralkomitee der deutschen Katholiken (Hg.), Bonn 2021.
- ³⁵ Für eine Zukunft in Solidarität und Gerechtigkeit. Wort des Rates der EKD und der DBK zur wirtschaftlichen und sozialen Lage in Deutschland, Kirchenamt der EKD und Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz (Hg.), Gemeinsame Texte 9 (Hannover/Bonn 1997), Ziffer 246.
- ³⁶ Papst Franziskus, Enzyklika *Laudato si'*, Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz (Hg.), Verlautbarungen des Apostolischen Stuhls Nr. 202 (Bonn 2015), Nr. 18.
- ³⁷ „Col lavoro non si gioca.“ Mit dieser Aussage kritisierte Papst Franziskus am 3. September 2014 den Stahl- und Industriegüterkonzern Thyssenkrupp, der angekündigt hatte, in seinem italienischen Werk interne Stellen zu streichen.

- ³⁸ Zweites Vatikanisches Konzil, Erklärung *Nostra Aetate* (Rom 1965), Nr. 5.
- ³⁹ Papst Franziskus, Enzyklika *Fratelli Tutti*, Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz (Hg.), Verlautbarungen des Apostolischen Stuhls Nr. 227 (Bonn 2020), Nr. 39.
- ⁴⁰ Päpstliche Kommission *Justitia et Pax*: Die Kirche und der Rassismus. Für eine brüderliche Gesellschaft, Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz (Hg.), Arbeitshilfen Nr. 67 (Bonn 1988); Dem Populismus widerstehen, Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz (Hg.), Arbeitshilfen Nr. 305 (Bonn 2019).
- ⁴¹ Vgl. „Gott wirkt weiterhin im Volk des Alten Bundes“ (Papst Franziskus). Texte zu den katholisch-jüdischen Beziehungen seit *Nostra aetate*, Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz (Hg.), Arbeitshilfen Nr. 307 (Bonn 2019), S. 10 ff.
- ⁴² Zweites Vatikanisches Konzil, Erklärung *Nostra Aetate* (Rom 1965), Nr. 4.
- ⁴³ Papst Franziskus, Apostolisches Schreiben *Evangelii Gaudium*, Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz (Hg.), Verlautbarungen des Apostolischen Stuhls Nr. 194 (Bonn 2013), Nr. 247.
- ⁴⁴ Papst Franziskus, Apostolisches Schreiben *Evangelii Gaudium*, Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz (Hg.), Verlautbarungen des Apostolischen Stuhls Nr. 194 (Bonn 2013), Nr. 247.
- ⁴⁵ Das katholische Profil caritativer Dienste und Einrichtungen in der pluralen Gesellschaft, Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz (Hg.), Die deutschen Bischöfe Nr. 98 (Bonn 2014), S. 14.
- ⁴⁶ Das katholische Profil caritativer Dienste und Einrichtungen in der pluralen Gesellschaft, Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz (Hg.), Die deutschen Bischöfe Nr. 98 (Bonn 2014), S. 15.
- ⁴⁷ Zeit zur Aussaat. Missionarisch Kirche sein, Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz (Hg.), Die deutschen Bischöfe Nr. 68 (Bonn 2000), S. 41.
- ⁴⁸ Zeit zur Aussaat. Missionarisch Kirche sein, Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz (Hg.), Die deutschen Bischöfe Nr. 68 (Bonn 2000), S. 25.
- ⁴⁹ Zeit zur Aussaat. Missionarisch Kirche sein, Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz (Hg.), Die deutschen Bischöfe Nr. 68 (Bonn 2000), S. 16 ff.
- ⁵⁰ Das katholische Profil caritativer Dienste und Einrichtungen in der pluralen Gesellschaft, Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz (Hg.), Die deutschen Bischöfe Nr. 98 (Bonn 2014), S. 30.
- ⁵¹ Das katholische Profil caritativer Dienste und Einrichtungen in der pluralen Gesellschaft, Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz (Hg.), Die deutschen Bischöfe Nr. 98 (Bonn 2014), S. 30.
- ⁵² Ansprache von Benedikt XVI. beim Weihnachtsempfang für das Kardinalskollegium und die Mitglieder der Römischen Kurie sowie des Governatorats, 21. Dezember 2009.
- ⁵³ Papst Benedikt XVI. Apostolisches Schreiben in Form eines *Motu Proprio Intima Ecclesiae Natura*, Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz (Hg.), Verlautbarungen des Apostolischen Stuhls Nr. 195 (Bonn 2014), Art. 7, § 1.
- ⁵⁴ So BVerfG, Beschluss v. 04.06.1985 – 2 BvR 1703, 1718/83, 856/84, BVerfGE 70, 138 (166) Rz. 59.
- ⁵⁵ BVerfG, Beschluss v. 04.06.1985 – 2 BvR 1703, 1718/83, 856/84, BVerfGE 70, 138 (166) Rz. 59.
- ⁵⁶ BVerfG, Beschluss v. 04.06.1985 – 2 BvR 1703, 1718/83, 856/84, BVerfGE 70, 138 (166) Rz. 61.
- ⁵⁷ Ausführlich hierzu: Das katholische Profil caritativer Dienste und Einrichtungen in der pluralen Gesellschaft, Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz (Hg.), Bonn 2014, Die deutschen Bischöfe Nr. 98, S. 28-35.
- ⁵⁸ Allgemeines Dekret der Deutschen Bischofskonferenz zum Kirchenaustritt vom 24.09.2012, abgedruckt in: Bier (Hg.), *Der Kirchenaustritt. Rechtliches Problem und pastorale Herausforderung*, 2013, S. 23 ff.
- ⁵⁹ Nach dem Grundgesetz bestimmt die Kirche für den ihr zugeordneten Bereich, „ob und in welcher Weise die Arbeitnehmer und ihre Vertretungsorgane in Angelegenheiten des Betriebs, die ihre Interessen berühren, mitwirken und mitbestimmen“, BVerfG, Beschluss v. 11.10.1977 – 2 BvR 209/76, BVerfGE 46, 73 (94).
- ⁶⁰ § 1 Abs. 4 S. 2 MitbestG; § 1 Abs. 2 S. 2 DrittelbG.
- ⁶¹ BAG, Urteil v. 20.11.2012, BAGE 143, 354, Rz. 96.
- ⁶² BAG, Urteil v. 20.11.2012, BAGE 143, 354, Rz. 96.
- ⁶³ Jousen, *Grundlagen, Entwicklungen und Perspektiven des kollektiven Arbeitsrechts der Kirchen*, Essener Gespräche zum Thema, Staat und Kirche, Bd. 46, 54 (95 f.).

ERLASSE DES BISCHOFS

Nr. 2

Ordnung zur Änderung der Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse

Die Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse (Grundordnung) vom 20. Oktober 1993 (KA 1993 Nr. 200), zuletzt geändert am 20. Juli 2015 (KA 2015 Nr. 157), wird wie folgt geändert:

I. Änderung der Grundordnung

1. In der Überschrift und in der Präambel werden die Wörter „im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse“ gestrichen.

2. In der Präambel wird der vierte Spiegelstrich wie folgt neu gefasst:

„- in Erfüllung ihrer Pflicht und Verantwortung gegenüber der Dienstgemeinschaft unter besonderer Berücksichtigung der Grundsätze, welche die Katholische Soziallehre herausgearbeitet hat,“

3. Artikel 1 wird wie folgt neu gefasst:
„Geltungsbereich

(1) Diese Grundordnung enthält die spezifischen Grundlagen des kirchlichen Dienstes und regelt Anforderungen und Erwartungen an die Dienstgeber und Mitarbeitenden der Einrichtungen der katholischen Kirche.

(2) ¹Kirchliche Einrichtungen im Sinne dieser Ordnung sind alle Organisationen in öffentlich-rechtlicher oder privater Rechtsform, die als Wesens- und Lebensäußerung der katholischen Kirche einen Auftrag im Einklang mit dem Selbstverständnis der Kirche wahrnehmen und mit ihren Amtsträgerinnen und Amtsträgern in besonderer Weise verbunden sind. ²Für vorwiegend gewinnorientierte kirchliche Einrichtungen findet diese Grundordnung keine Anwendung.

(3) Mitarbeitende im Sinne dieser Ordnung sind insbesondere

- a) Personen, die aufgrund eines Arbeits- oder eines kirchlichen Beamtenverhältnisses tätig sind,
- b) Kleriker und Kandidaten für das Weiheamt,
- c) Ordensangehörige, Personen im Noviziat und Postulat,
- d) Führungskräfte, die aufgrund eines Organisationsverhältnisses tätig sind,
- e) zu ihrer Berufsausbildung tätige Personen,
- f) ehrenamtlich Tätige, die Organmitglieder sind.

(4) Dienstgeber im Sinne dieser Ordnung ist der je-

weilige Rechtsträger der Einrichtung.

(5) Diese Grundordnung gilt für

- a) die (Erz-)Diözesen,
- b) die Kirchengemeinden und Kirchenstiftungen,
- c) die Verbände von Kirchengemeinden,
- d) die Diözesancaritasverbände und deren Gliederungen, soweit sie öffentliche juristische Personen des kanonischen Rechts sind,
- e) die sonstigen dem Diözesanbischof unterstellten öffentlichen juristischen Personen des kanonischen Rechts,
- f) die sonstigen kirchlichen Rechtsträger, unbeschadet ihrer Rechtsform, die der bischöflichen Gesetzgebungsgewalt unterliegen und deren rechtlich unselbstständige Einrichtungen.

(6) ¹Kirchliche Rechtsträger, die nicht der bischöflichen Gesetzgebungsgewalt unterliegen, sind verpflichtet, diese Grundordnung in ihr Statut verbindlich zu übernehmen; sofern ein kirchlicher Rechtsträger in der Rechtsform einer Körperschaft des öffentlichen Rechts über kein Statut verfügt, ist eine notarielle Beglaubigung der Grundordnungsübernahme und anschließende Veröffentlichung dieser Erklärung ausreichend. ²Wenn sie dieser Verpflichtung nicht nachkommen, haben sie im Hinblick auf die arbeitsrechtlichen Beziehungen nicht am Selbstbestimmungsrecht der Kirche gemäß Art. 140 GG i.V.m. Art. 137 Abs. 3 WRV teil.“

4. Artikel 2 wird wie folgt neu gefasst:
„Eigenart und Grundprinzipien des kirchlichen Dienstes

(1) ¹Der Dienst in der Kirche ist ausgerichtet an der Botschaft Jesu Christi. ²Alle kirchlichen Einrichtungen sind sichtbare und erlebbare Orte der Kirche und dem Auftrag Christi verpflichtet. ³Sie sind Ausdruck der christlichen Hoffnung auf die zeichenhafte Verwirklichung des Reiches Gottes in der Welt (Sendungsauftrag).

(2) Alle in den Einrichtungen der Kirche Tätigen, gleich, ob sie haupt- oder ehrenamtlich, ob sie leitend oder ausführend beschäftigt sind und unbeschadet des Umstandes, ob es sich um Christen, andersgläubige oder religiös ungebundene Mitarbeitende handelt, arbeiten gemeinsam daran, dass die Einrichtung

ihren Teil am Sendungsauftrag der Kirche erfüllen kann (Dienstgemeinschaft).

(3) Der Sendungsauftrag verbindet alle Mitglieder der Dienstgemeinschaft und verpflichtet sie zur vertrauensvollen Zusammenarbeit.

(4) ¹Die Kirche sieht sich in ihrem Wirken dem christlichen Auftrag verpflichtet, alle Menschen zu den Grundvollzügen der Kirche einzuladen. ²Dazu zählen die Verkündigung und Verbreitung des Evangeliums (kerygma-martyria), die gemeinsamen gottesdienstlichen Feiern (leiturgia), der Dienst am Mitmenschen (diakonia) sowie die gelebte Gemeinschaft (koinonia). ³Diese Grundvollzüge bedingen sich gegenseitig, sind untrennbar miteinander verbunden und haben denselben Stellenwert.“

5. Artikel 3 wird wie folgt neu gefasst:

„Ausprägungen katholischer Identität und Verantwortung für den Erhalt und die Stärkung des christlichen Profils

(1) ¹Katholische Einrichtungen sind geprägt durch das christliche Gottes- und Menschenbild. ²Das Gebot der Nächstenliebe gehört gemeinsam mit der Gottesliebe zum Kern des christlichen Glaubens. ³Das Leben ist ein Geschenk aus der Hand Gottes, das zu schützen und zu achten ist. ⁴Auf dieser Grundlage arbeiten kirchliche Einrichtungen mit allen Menschen guten Willens zusammen.

(2) ¹Vielfalt in kirchlichen Einrichtungen ist eine Bereicherung. ²Alle Mitarbeitenden können unabhängig von ihren konkreten Aufgaben, ihrer Herkunft, ihrer Religion, ihres Alters, ihrer Behinderung, ihres Geschlechts, ihrer sexuellen Identität und ihrer Lebensform Repräsentantinnen und Repräsentanten der unbedingten Liebe Gottes und damit einer den Menschen dienenden Kirche sein. ³Vorausgesetzt werden eine positive Grundhaltung und Offenheit gegenüber der Botschaft des Evangeliums und die Bereitschaft, den christlichen Charakter der Einrichtung zu achten und dazu beizutragen, ihn im eigenen Aufgabenfeld zur Geltung zu bringen.

(3) ¹Die Verantwortung für den Schutz und die Stärkung des kirchlichen Charakters der Einrichtung kommt zuallererst dem Dienstgeber zu. ²Er hat dafür Sorge zu tragen, dass alle Mitarbeitenden ihren besonderen Auftrag glaubwürdig erfüllen können. ³Er ist insbesondere dafür verantwortlich, geeignete und befähigte Mitarbeitende zu gewinnen, die bereit und in der Lage sind, den kirchlichen Charakter der Einrichtung zu erhalten und zu fördern.

(4) ¹Die Arbeit an der christlichen Identität der Ein-

richtung ist eine Pflicht und eine Gemeinschaftsaufgabe aller und ein permanenter, dynamischer Prozess. ²Der Dienstgeber ist in Zusammenarbeit mit den Mitarbeitenden verpflichtet, das christliche Profil der Einrichtung fortwährend weiterzuentwickeln und zu schärfen. ³Unerlässlich ist, dass das Profil nicht nur in Leitbildern und Konzepten verankert ist, sondern auch als christliche Kultur in den Einrichtungen von Leitung und Mitarbeiterschaft mitgestaltet, von allen mit Leben gefüllt und für die Menschen, die kirchliche Angebote wahrnehmen, erfahrbar wird.“

6. Artikel 4 wird wie folgt neu gefasst: „Handlungsaufträge und Ziele für die Dienstgeber

¹Zu den wechselseitigen Pflichten von Dienstgeber und Mitarbeitenden gehört die Verwirklichung des Sendungsauftrags und die gemeinsame Sorge für alle in der Kirche Tätigen. ²Dabei sind auch folgende Handlungsaufträge und Ziele zu beachten, für deren Umsetzung im Rahmen der vorhandenen personellen und materiellen Ressourcen in erster Linie der Dienstgeber verantwortlich ist:

a) ¹Bestehende Benachteiligungen aufgrund des Geschlechts sind zu beseitigen, künftige Benachteiligungen zu verhindern. ²Dazu gehört auch die Gleichstellung von Frauen und Männern im kirchlichen Dienst. ³Der Dienstgeber ist verpflichtet, die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf zu fördern.

b) ¹Die kirchlichen Dienstgeber setzen sich in besonderer Weise für den Schutz der Würde und Integrität aller Personen in ihren Einrichtungen, insbesondere von Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen, ein. ²Die Prävention gegen sexualisierte Gewalt ist integraler Bestandteil der kirchlichen Arbeit.

c) ¹Führung in der Kirche fördert die Entfaltung der fachlichen Qualifikationen und Charismen der Mitarbeitenden im Rahmen ihrer beruflichen Tätigkeit. ²Der Dienstgeber entwickelt Konzepte guter Mitarbeiterführung unter besonderer Berücksichtigung des christlichen Menschenbildes und setzt diese konsequent um. ³Führungskräfte in kirchlichen Einrichtungen sind einem kooperativen, wertschätzenden Führungsstil verpflichtet. ⁴Eine angemessene und transparente Kommunikation über Hierarchie- und Berufsgrenzen hinweg ist Grundbedingung einer vertrauensvollen und wertschätzenden Zusammenarbeit.

d) ¹Der Dienstgeber nimmt seine Verantwortung für die physische, psychische und seelische Gesundheit

aller Mitarbeitenden in der Einrichtung während des Dienstes ernst. ²Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz sind wichtige Leitungsaufgaben.

e) Kirchliche Einrichtungen fördern die Teilhabe von Menschen mit Behinderung im Arbeitsleben.

f) ¹Die wirtschaftliche Betätigung kirchlicher Einrichtungen hat stets der Verwirklichung des kirchlichen Sendungsauftrages zu dienen. ²Die Standards einer an den kirchlichen Zwecken und christlichen Werten ausgerichteten Unternehmensführung sind einzuhalten. ³Diese sind insbesondere durch die Beachtung der Grundsätze einer guten Finanzwirtschaft, eine wirksame und qualifizierte Aufsicht, Transparenz und den Aufbau von funktionsfähigen Kontroll- und Überwachungssystemen gekennzeichnet. ⁴Kirchliche Einrichtungen übernehmen Verantwortung für ethisch-nachhaltiges Investieren kirchlichen Vermögens. ⁵Der Dienstgeber verpflichtet sich, die eigene Organisation wirtschaftlich und ökologisch nachhaltig aufzustellen; dies gilt insbesondere für den Umgang mit Arbeitsplätzen.

g) Der Dienstgeber sorgt dafür, dass Positionen, die dem christlichen Menschenbild widersprechen, keinen Platz in kirchlichen Einrichtungen haben.“

7. Artikel 5 wird wie folgt neu gefasst: „Fort- und Weiterbildung

(1) ¹Alle Mitarbeitenden haben Anspruch auf berufliche Fort- und Weiterbildung. ²Diese umfasst die fachlichen Erfordernisse ebenso wie die ethischen und religiösen Aspekte des Dienstes und Hilfestellungen zur Bewältigung der spezifischen Belastungen der einzelnen Tätigkeiten.

(2) ¹Allen Mitgliedern der Dienstgemeinschaft sollen verpflichtende Fort- und Weiterbildungen angeboten werden, in denen sie berufs- und tätigkeitsbezogen spezifische religiöse und ethische Kompetenzen erwerben können, um die Menschen, die die kirchlichen Dienste in Anspruch nehmen, in ihrer religiösen Praxis zu unterstützen und um das christliche Selbstverständnis der Einrichtung zu stärken. ²Darüber hinaus sollen für die Mitarbeitenden freiwillige Angebote zu Spiritualität und Seelsorge gemacht werden, um sich mit den eigenen Sinn- und Glaubensfragen des Lebens zu beschäftigen. ³Die (Erz-)Diözesen und die Verbände der Caritas unterstützen die Träger in der gemeinsamen Sorge, den Mitarbeitenden im kirchlichen Dienst eine ansprechende christliche Unternehmenskultur anzubieten und religiöse und spirituelle Angebote zu unterbreiten.

(3) ¹Die Kosten für Fort- und Weiterbildung trägt in

der Regel der Dienstgeber. ²Das Nähere regeln die einschlägigen Ordnungen.“

8. Artikel 6 wird wie folgt neu gefasst: „Anforderungen bei der Begründung des Dienstverhältnisses

(1) ¹Der Dienstgeber muss bei der Einstellung darauf achten, dass Bewerberinnen und Bewerber fachlich befähigt und persönlich geeignet sind, um die vorgesehenen Aufgaben zu erfüllen. ²Im Bewerbungsverfahren sind die Bewerberinnen und Bewerber mit den christlichen Zielen und Werten der Einrichtung vertraut zu machen, damit sie ihr Handeln am katholischen Selbstverständnis ausrichten und den übertragenen Aufgaben gerecht werden können. ³Im Bewerbungsverfahren ist der Kernbereich privater Lebensgestaltung zu wahren. ⁴Mit der Vertragsunterzeichnung bringen die Bewerberinnen und Bewerber zum Ausdruck, dass sie die Ziele und Werte der kirchlichen Einrichtung anerkennen.

(2) Von allen Mitarbeitenden wird im Rahmen ihrer Tätigkeit die Identifikation mit den Zielen und Werten der katholischen Einrichtung erwartet.

(3) Pastorale und katechetische Tätigkeiten können nur Personen übertragen werden, die der katholischen Kirche angehören.

(4) ¹Personen, die das katholische Profil der Einrichtung inhaltlich prägen, mitverantworten und nach außen repräsentieren, kommt eine besondere Verantwortung für die katholische Identität der Einrichtung zu. ²Sie müssen daher katholisch sein.

(5) ¹Wer sich kirchenfeindlich betätigt, wird nicht eingestellt. ²Das gilt auch für Personen, die aus der katholischen Kirche ausgetreten sind. ³Artikel 7 Abs. 3 und Abs. 4 gelten entsprechend.“

9. Artikel 7 wird wie folgt neu gefasst: „Anforderungen im bestehenden Dienstverhältnis

(1) Dienstgeber und Mitarbeitende übernehmen gemeinsam Verantwortung für die glaubwürdige Erfüllung des Sendungsauftrags in der Einrichtung.

(2) ¹Die Anforderungen erstrecken sich in erster Linie auf das Verhalten im Dienst. ²Außerdienstliches Verhalten ist rechtlich nur bedeutsam, wenn es öffentlich wahrnehmbar ist, grundlegende Werte der katholischen Kirche verletzt und dadurch deren Glaubwürdigkeit beeinträchtigt wird. ³Der Kernbereich privater Lebensgestaltung, insbesondere Beziehungsleben und Intimsphäre, bleibt rechtlichen Bewertungen entzogen. ⁴Besondere kirchliche Anforderungen an Kleriker, Kandidaten für das Weiheamt,

Ordensangehörige sowie Personen im Noviziat und Postulat bleiben hiervon unberührt.

(3) ¹Kirchenfeindliche Betätigungen, die nach den konkreten Umständen objektiv geeignet sind, die Glaubwürdigkeit der Kirche zu beeinträchtigen, können rechtlich geahndet werden. ²Kirchenfeindliche Betätigungen erfassen Handlungen, die öffentlich wahrnehmbar sind und sich gegen die Kirche oder deren Werteordnung richten. ³Hierzu zählen insbesondere

- das öffentliche Eintreten gegen tragende Grundsätze der katholischen Kirche (z. B. die Propagierung der Abtreibung oder von Fremdenhass),
- die Herabwürdigung von katholischen Glaubensinhalten, Riten oder Gebräuchen,
- die Propagierung von religiösen und weltanschaulichen Überzeugungen, die im Widerspruch zu katholischen Glaubensinhalten stehen, während der Arbeitszeit oder im dienstlichen Zusammenhang, auch die Werbung für andere Religions- oder Weltanschauungsgemeinschaften.

(4) ¹Bei katholischen Mitarbeitenden führt der Austritt aus der katholischen Kirche in der Regel zu einer Beendigung des der Beschäftigung zugrundeliegenden Rechtsverhältnisses. ²Von einer Beendigung kann in diesen Fällen ausnahmsweise abgesehen werden, wenn schwerwiegende Gründe des Einzelfalles diese als unangemessen erscheinen lassen.

(5) ¹Erfüllen Mitarbeitende die Anforderungen nicht mehr, so muss der Dienstgeber zunächst durch Beratung und Aufklärung darauf hinwirken, dass sie den Anforderungen wieder genügen. ²Im konkreten Fall ist zu prüfen, ob schon ein solches klärendes Gespräch, eine Abmahnung oder eine andere Maßnahme (z. B. Versetzung, Änderungskündigung) geeignet sind, dem Verstoß gegen die Anforderungen zu begegnen. ³Wenn alle mildereren, weniger belastenden Mittel ausgeschöpft sind, kommt als äußerste, allerletzte Maßnahme („ultima ratio“) eine Beendigung des der Beschäftigung zugrundeliegenden Rechtsverhältnisses in Betracht.“

10. Artikel 8 wird wie folgt neu gefasst:

„Mitarbeitervertretungsrecht

(1) Zur Sicherung ihrer Selbstbestimmung in der Arbeitsorganisation kirchlicher Einrichtungen wählen die Mitarbeitenden nach Maßgabe kirchengesetzlicher Regelung Mitarbeitervertretungen, die an Entscheidungen des Dienstgebers beteiligt werden und die mit den Dienstgebern zum Wohl der Einrichtung und der Dienstnehmer zusammenwirken.

(2) Der Dienst in der Kirche verpflichtet Dienstgeber und Mitarbeitervertretung in besonderer Weise, vertrauensvoll zusammenzuarbeiten und sich bei der Erfüllung der Aufgaben gegenseitig zu unterstützen.

(3) Dienstvereinbarungen, die nach Maßgabe der jeweils geltenden Mitarbeitervertretungsordnung vereinbart werden, gelten unmittelbar und zwingend.

(4) ¹Bei jeder die Mindestgröße erfüllenden Einrichtung ist der Dienstgeber verpflichtet, darauf hinzuwirken, dass eine Mitarbeitervertretung gebildet wird. ²Zur Förderung und Unterstützung ihrer Arbeit werden auf der Ebene der (Erz-)Diözesen und des Verbandes der Diözesen Deutschlands (Deutsche Bischofskonferenz) Arbeitsgemeinschaften der Mitarbeitervertretungen gebildet. ³Die zur Wahrnehmung ihrer Aufgaben notwendigen Kosten tragen die jeweiligen (Erz-)Diözesen bzw. der Verband der Diözesen Deutschlands.

(5) Das Nähere regelt die jeweils geltende Mitarbeitervertretungsordnung (MAVO).“

11. Der bisherige Artikel 7 wird zu Artikel 9 und wie folgt neu gefasst:

„Gestaltung der Arbeitsbedingungen im kirchlichen Dienst

(1) ¹Die zivilrechtlichen Arbeitsbedingungen im kirchlichen Dienst werden durch paritätisch von Vertreterinnen und Vertretern der Mitarbeitenden und der Dienstgeber besetzte Arbeitsrechtliche Kommissionen ausgehandelt und beschlossen (Dritter Weg). ²Die Parität ist dabei in formeller wie materieller Hinsicht zu gewährleisten.

(2) ¹Die Zusammenarbeit in den Arbeitsrechtlichen Kommissionen ist durch das Konsensprinzip geprägt; Beschlüsse bedürfen einer qualifizierten Mehrheit. ²Die Vertreterinnen und Vertreter der Mitarbeitenden in den Arbeitsrechtlichen Kommissionen sind durch unmittelbare oder mittelbare demokratische Wahl legitimiert.

(3) ¹Interessengegensätze zwischen Dienstgebern und Mitarbeitenden bei der Festlegung kirchlicher Arbeitsvertragsbedingungen sollen durch Verhandlung und wechselseitiges Nachgeben gelöst werden. ²Streik und Aussperrung widersprechen diesem Grunderfordernis und scheiden daher aus. ³Kirchliche Dienstgeber schließen keine Tarifverträge mit tariffähigen Arbeitnehmerkoalitionen (Gewerkschaften) ab. ⁴Kommt ein Beschluss in der Arbeitsrechtlichen Kommission nicht zustande, können beide Seiten der Kommission ein verbindliches Vermittlungsverfahren unter neutralem Vorsitz einleiten. ⁵Das

verbindliche Vermittlungsverfahren muss mit einem Beschluss enden, der eine Regelung zu dem Gegenstand des Verfahrens enthält oder die Feststellung, dass keine Regelung in diesem Verfahren erfolgt.

(4) ¹Um Rechtswirksamkeit zu erlangen, bedürfen die Beschlüsse der Arbeitsrechtlichen Kommissionen der bischöflichen Inkraftsetzung für die jeweilige (Erz-)Diözese. ²Für die kirchlichen Dienstgeber gelten die durch die Arbeitsrechtlichen Kommissionen beschlossenen und vom Diözesanbischof in Kraft gesetzten Beschlüsse unmittelbar und zwingend. ³Der Dienstgeber hat sicherzustellen, dass diese Beschlüsse arbeitsvertraglich ordnungsgemäß in Bezug genommen werden. ⁴Die Mitarbeitenden haben Anspruch auf die Anwendung der einschlägigen kirchlichen Arbeitsvertragsordnungen, nach denen sich ihre zivilrechtlichen Arbeitsbedingungen richten.

(5) ¹Für Streitigkeiten über die Auslegung und ordnungsgemäße Einbeziehung der jeweils geltenden Arbeitsvertragsordnungen sind kirchliche Schlichtungsstellen zuständig. ²Dies schließt die Anrufung staatlicher Gerichte bei Streitigkeiten im Zusammenhang mit dem Individualarbeitsverhältnis nicht aus.

(6) Die nähere Ausgestaltung des kirchlichen Arbeitsrechtsregelungsverfahrens erfolgt in den jeweiligen Ordnungen der Arbeitsrechtlichen Kommissionen.“

12. Der bisherige Artikel 6 wird zu Artikel 10 und wie folgt geändert:

a. Absatz 1 wird wie folgt geändert:

aa. Die Wörter „Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter“ werden durch das Wort „Mitarbeitenden“ ersetzt.

bb. Die Wörter „als kirchliche Arbeitnehmer“ entfallen.

cc. Das Wort „Vereinigungen“ wird gestrichen und das Wort „Koalitionen“ ohne Klammerzusatz geschrieben.

b. Absatz 3 wird wie folgt neu gefasst:

„(3) Die ausreichende organisatorische Einbindung von Gewerkschaften in die Arbeitsrechtlichen Kommissionen des Dritten Weges ist gewährleistet.“

c. Es wird folgender neuer Absatz 5 angefügt:

„(5) Das Nähere regeln die jeweiligen Ordnungen der Arbeitsrechtlichen Kommissionen.“

13. Der bisherige Artikel 10 wird zu Artikel 11 und wie folgt geändert:

a. In Absatz 1 werden die Wörter „Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter“ durch das Wort „Mitarbeitender“ ersetzt.

b. In Absatz 2 wird das Wort „werden“ durch das Wort „bestehen“ ersetzt und das Wort „gebildet“ gestrichen sowie folgender Satz angefügt:

„²Für Regelungsstreitigkeiten auf dem Gebiet des kirchlichen Mitarbeitervertretungsrechts sind Einigungsstellen zuständig.“

c. In Absatz 3 Satz 1 wird das Wort „Richter“ durch die Wörter „Richter und Richterinnen“ ersetzt.

d. In Absatz 3 Satz 2 werden nach dem Wort „Richter“ die Wörter „bzw. zur Richterin“ eingefügt.

e. Nach Absatz 3 werden folgende neue Absätze 4 und 5 angefügt:

„(4) ¹Vor kirchlichen Arbeitsgerichten wird allen Beteiligten ein Anspruch auf rechtliches Gehör gewährt. ²Die Verhandlungen vor den kirchlichen Arbeitsgerichten einschließlich der Beweisaufnahme und Verkündung der Urteile sind öffentlich.

(5) Näheres regelt die Kirchliche Arbeitsgerichtsordnung (KAGO).“

14. Nach Artikel 11 wird folgender neuer Artikel 12 angefügt:

„Artikel 12 Evaluation

Der Verband der Diözesen Deutschlands wird fünf Jahre nach Inkrafttreten der Grundordnung die Zweckmäßigkeit und Wirksamkeit einer Überprüfung unterziehen und dem Ständigen Rat der Deutschen Bischofskonferenz berichten.“

II.

Inkrafttreten und Bekanntmachungen

Diese Ordnung tritt am 1. Januar 2023 in Kraft. Der Bischöfliche Generalvikar gibt den Wortlaut der Grundordnung in der vom Inkrafttreten dieser Ordnung an geltenden Fassung im Kirchlichen Amtsblatt für das Bistum Trier (KA 2023 Nr. 17) sowie die Änderung der Erklärung der deutschen Bischöfe zum kirchlichen Dienst vom 22. September 1993 in der Fassung vom 27. April 2015 (KA 2015 Nr. 152) im Kirchlichen Amtsblatt für das Bistum Trier (KA 2023 Nr. 1) bekannt.

Trier, den 12. Dezember 2022

(Siegel)



Bischof von Trier



Nr. 3 Dekret über die Errichtung des Pastoralen Raums Cochem-Zell

Dekret über die Errichtung des Pastoralen Raums Cochem-Zell

Nach Anhörung des Priesterrates des Bistums Trier wird hiermit gemäß can. 374 § 2 CIC und § 1 Absatz 3 der Diözesanbestimmungen über die Gliederung des Bistums folgender Pastoraler Raum mit Wirkung zum 1. Januar 2023 neu errichtet: **Pastoraler Raum Cochem-Zell**.

Er besteht aus

der Pfarrei Moselkrampen;

der Pfarreiengemeinschaft Blankenrath mit den Pfarreien

Pfarrei Blankenrath Maria Himmelfahrt,

Pfarrei Grenderich St. Matthias,

Pfarrei Mittelstrimmig St. Philippus u. Jakobus,

Pfarrei Peterswald-Löffelscheid St. Peter u. Paul,

Pfarrei Tellig St. Cornelius u. St. Cyprian;

der Pfarreiengemeinschaft Cochem mit den Pfarreien

Pfarrei Cochem St. Martin,

Pfarrei Faid St. Stephan,
Pfarrei Klotten St. Maximin;
der Pfarrei Zeller Hamm.

Für den Pastoralen Raum Cochem-Zell gelten die Bestimmungen des Statuts für die Pastoralen Räume im Bistum Trier (KA 2022 Nr. 54) in der jeweils geltenden Fassung bzw. ergänzende und konkretisierende Regelungen des Bischöflichen Generalvikars.

Trier, den 8. Dezember 2022

(Siegel)



Bischof von Trier

(Siegel)



Kanzlerin der Bischöflichen Kurie

Nr. 4 Dekret über die Errichtung des Pastoralen Raums Daun

Dekret über die Errichtung des Pastoralen Raums Daun

Nach Anhörung des Priesterrates des Bistums Trier wird hiermit gemäß can. 374 § 2 CIC und § 1 Absatz 3 der Diözesanbestimmungen über die Gliederung des Bistums folgender Pastoraler Raum mit Wirkung zum 1. Januar 2023 neu errichtet: **Pastoraler Raum Daun.**

Er besteht aus

der Pfarreiengemeinschaft Daun mit den Pfarreien

Pfarrei Bleckhausen St. Antonius d. Einsiedler,
Pfarrei Daun St. Nikolaus,
Pfarrei Daun (Neunkirchen/Eifel) St. Anna,
Pfarrei Deudesfeld St. Simon u. Juda,
Pfarrei Dockweiler St. Laurentius,
Pfarrei Kirchweiler St. Petrus,
Pfarrei Meisburg St. Bartholomäus,
Pfarrei Neroth St. Wendalinus,
Pfarrei Niederstadtfeld St. Sebastian,
Pfarrei Salm St. Hubertus,
Pfarrei Üdersdorf St. Bartholomäus,
Pfarrei Weidenbach St. Johannes d. Täufer;

der Pfarrei Gillenfeld;

der Pfarreiengemeinschaft Kelberg mit den Pfarreien
bzw. der Pfarrvikarie

Pfarrei Beinhausen St. Hubertus,

Pfarrei Bodenbach St. Apollonia,
Pfarrei Kelberg St. Vinzenz,
Pfarrvikarie Müllenbach
St. Servatius u. St. Dorothea,
Pfarrei Nürburg St. Nikolaus,
Pfarrei Retterath St. Remigius,
Pfarrei Uersfeld St. Remailus,
Pfarrei Ueß St. Luzia,
Pfarrei Welcherath St. Chrysanthus u. Daria.

Für den Pastoralen Raum Daun gelten die Bestimmungen des Statuts für die Pastoralen Räume im Bistum Trier (KA 2022 Nr. 54) in der jeweils geltenden Fassung bzw. ergänzende und konkretisierende Regelungen des Bischöflichen Generalvikars.

Trier, den 30. September 2022

(Siegel)

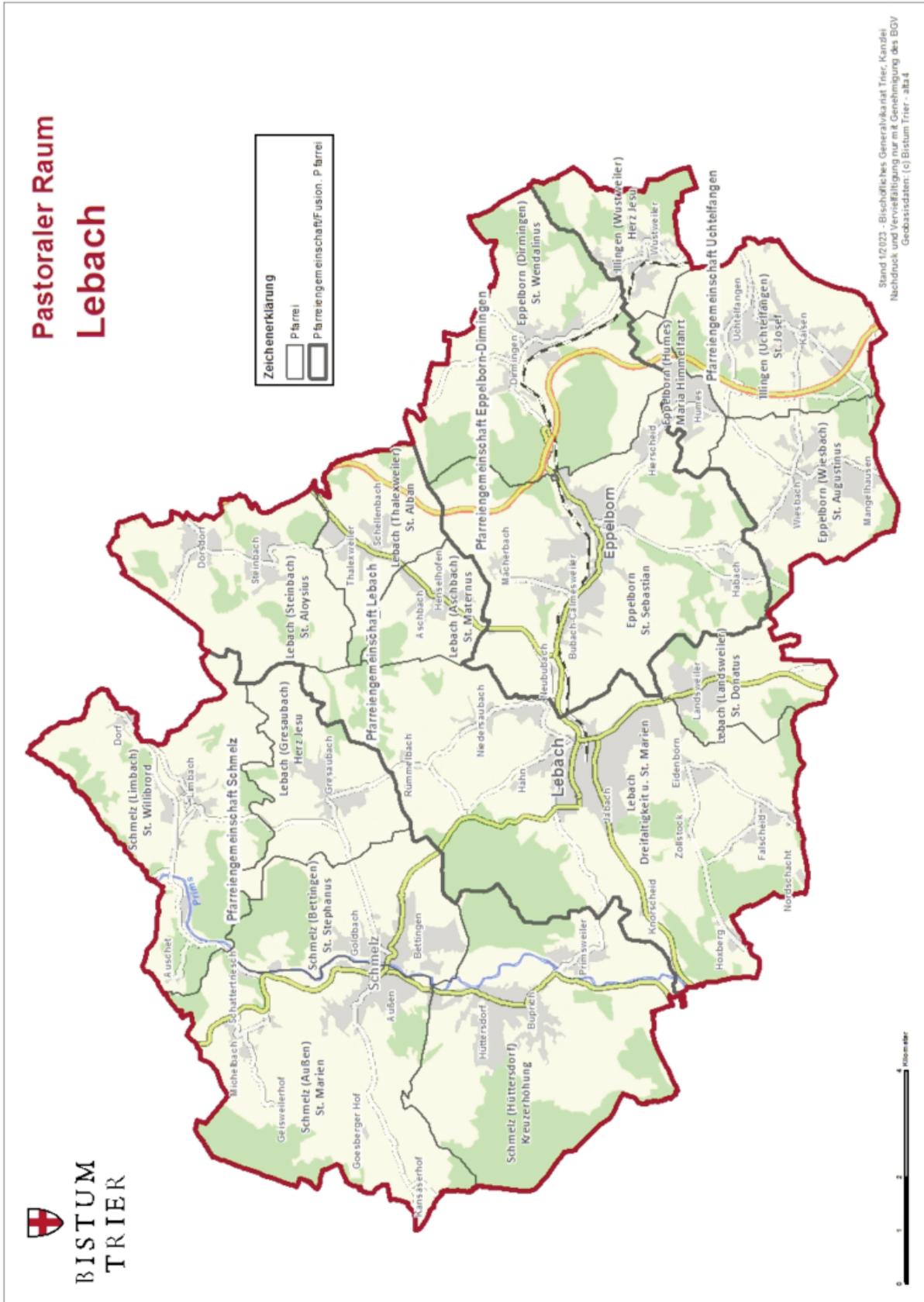


Bischof von Trier

(Siegel)



Kanzlerin der Bischöflichen Kurie



Nr. 5 Dekret über die Errichtung des Pastoralen Raums Lebach

Dekret über die Errichtung des Pastoralen Raums Lebach

Nach Anhörung des Priesterrates des Bistums Trier wird hiermit gemäß can. 374 § 2 CIC und § 1 Absatz 3 der Diözesanbestimmungen über die Gliederung des Bistums folgender Pastoraler Raum mit Wirkung zum 1. Januar 2023 neu errichtet: **Pastoraler Raum Lebach**.

Er besteht aus

der Pfarreiengemeinschaft Eppelborn-Dirmingen mit den Pfarreien

Pfarrei Eppelborn St. Sebastian,
Pfarrei Eppelborn (Dirmingen) St. Wendalinus;

der Pfarreiengemeinschaft Lebach mit den Pfarreien

Pfarrei Lebach Dreifaltigkeit u. St. Marien,
Pfarrei Lebach (Aschbach) St. Maternus,
Pfarrei Lebach (Landsweiler) St. Donatus,
Pfarrei Lebach (Steinbach) St. Aloysius,
Pfarrei Lebach (Thalexweiler) St. Alban;

der Pfarreiengemeinschaft Schmelz mit den Pfarreien

Pfarrei Lebach (Gresaubach) Herz Jesu,
Pfarrei Schmelz (Außen) St. Marien,
Pfarrei Schmelz (Bettingen) St. Stephanus,

Pfarrei Schmelz (Hüttersdorf) Kreuzerhöhung,
Pfarrei Schmelz (Limbach) St. Willibrord;

der Pfarreiengemeinschaft Uchtelfangen mit den Pfarreien

Pfarrei Eppelborn (Humes) Maria Himmelfahrt,
Pfarrei Eppelborn (Wiesbach) St. Augustinus,
Pfarrei Illingen (Uchtelfangen) St. Josef,
Pfarrei Illingen (Wustweiler) Herz Jesu.

Für den Pastoralen Raum Lebach gelten die Bestimmungen des Statuts für die Pastoralen Räume im Bistum Trier (KA 2022 Nr. 54) in der jeweils geltenden Fassung bzw. ergänzende und konkretisierende Regelungen des Bischöflichen Generalvikars.

Trier, den 8. Dezember 2022

(Siegel)

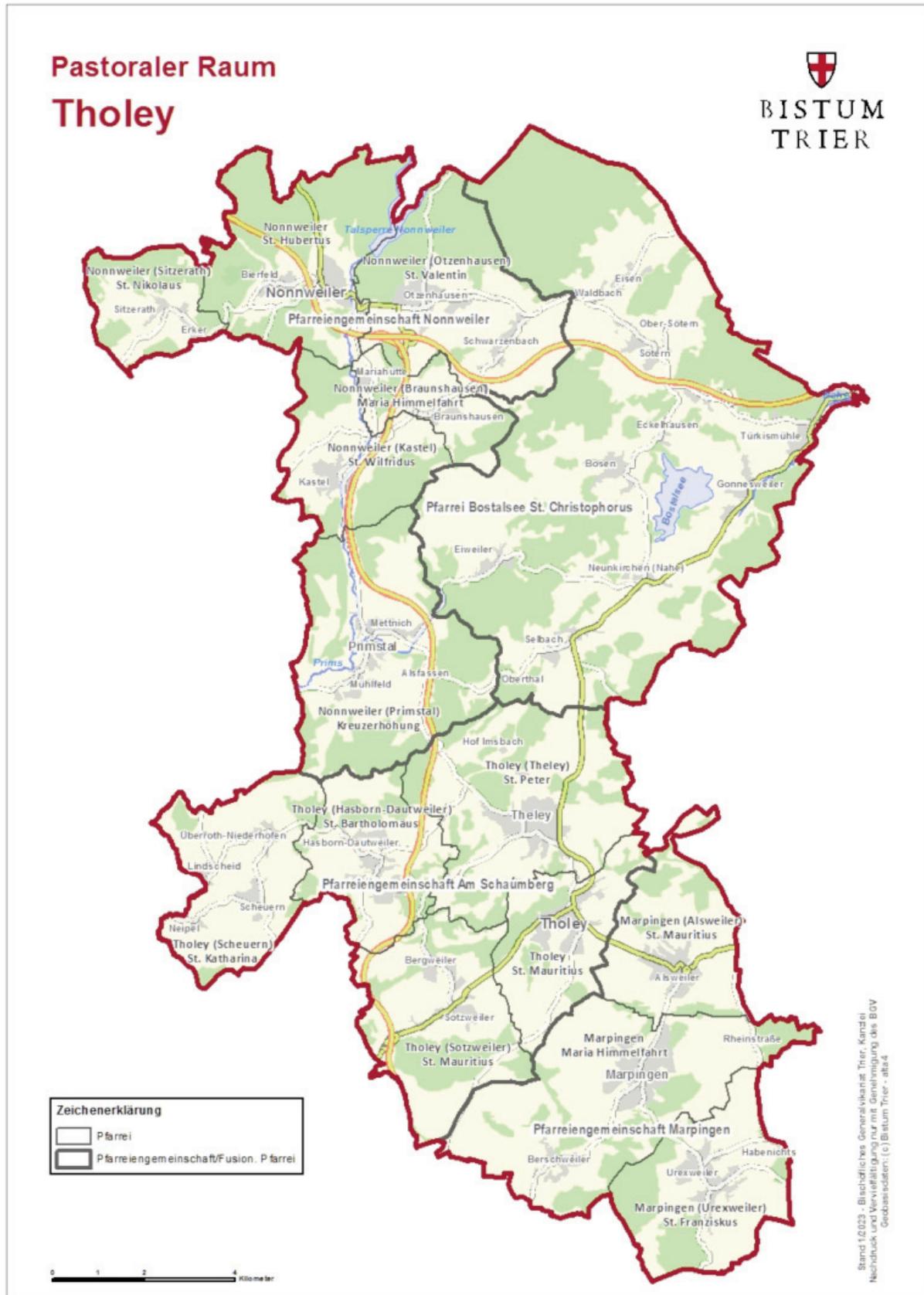


Bischof von Trier

(Siegel)



Kanzlerin der Bischöflichen Kurie



Nr. 6 Dekret über die Errichtung des Pastoralen Raums Tholey

Dekret über die Errichtung des Pastoralen Raums Tholey

Nach Anhörung des Priesterrates des Bistums Trier wird hiermit gemäß can. 374 § 2 CIC und § 1 Absatz 3 der Diözesanbestimmungen über die Gliederung des Bistums folgender Pastoraler Raum mit Wirkung zum 1. Januar 2023 neu errichtet: **Pastoraler Raum Tholey**.

Er besteht aus

der Pfarreiengemeinschaft Am Schaumberg mit den Pfarreien

Pfarrei Tholey St. Mauritius,

Pfarrei Tholey (Hasborn-Dautweiler)

St. Bartholomäus,

Pfarrei Tholey (Scheuern) St. Katharina,

Pfarrei Tholey (Sotzweiler) St. Mauritius,

Pfarrei Tholey (Theley) St. Peter;

der Pfarrei Bostalsee St. Christophorus;

der Pfarreiengemeinschaft Marpingen mit den Pfarreien

Pfarrei Marpingen Maria Himmelfahrt,

Pfarrei Marpingen (Alsweiler) St. Mauritius,

Pfarrei Marpingen (Urexweiler) St. Franziskus;

der Pfarreiengemeinschaft Nonnweiler mit den Pfarreien bzw. der Pfarrvikarie bzw. der Vikarie
Pfarrei Nonnweiler St. Hubertus,
Pfarrvikarie Nonnweiler (Braunshausen)
Maria Himmelfahrt,
Pfarrei Nonnweiler (Kastel) St. Wilfridus,
Pfarrei Nonnweiler (Otzenhausen) St. Valentin,
Pfarrei Nonnweiler (Primstal) Kreuzerhöhung.

Für den Pastoralen Raum Tholey gelten die Bestimmungen des Statuts für die Pastoralen Räume im Bistum Trier (KA 2022 Nr. 54) in der jeweils geltenden Fassung bzw. ergänzende und konkretisierende Regelungen des Bischöflichen Generalvikars.

Trier, den 8. Dezember 2022

(Siegel)



Bischof von Trier

(Siegel)



Kanzlerin der Bischöflichen Kurie

Nr. 7

Dekret über die Errichtung des Kirchengemeindeverbandes Pastoraler Raum Cochem-Zell (KGV PastR Cochem-Zell)

Dekret über die Errichtung des Kirchengemeindeverbandes Pastoraler Raum Cochem-Zell (KGV PastR Cochem-Zell)

Nach Anhörung der beteiligten Kirchengemeinden errichte ich gemäß §§ 23 Absatz 1, 24 Absatz 1 des Gesetzes über die Verwaltung und Vertretung des Kirchenvermögens im Bistum Trier (Kirchenvermögensverwaltungsgesetz – KVVVG) zum 1. Januar 2023 im Gebiet des Pastoralen Raums Cochem-Zell den „Kirchengemeindeverband Pastoraler Raum Cochem-Zell (KGV PastR Cochem-Zell)“, in dem die folgenden Kirchengemeinden zusammengeschlossen sind:

die Kirchengemeinde Moselkrampen;

die Kirchengemeinden des Kirchengemeindeverbandes (nach KGV-O) Blankenrath

Kirchengemeinde Blankenrath Maria Himmelfahrt,

Kirchengemeinde Grenderich St. Matthias,

Kirchengemeinde Mittelstrimmig

St. Philippus u. Jakobus,

Kirchengemeinde Peterswald-Löffelscheid

St. Peter u. Paul,

Kirchengemeinde Tellig

St. Cornelius u. St. Cyprian;

die Kirchengemeinden des Kirchengemeindeverbandes (nach KGV-O) Cochem

Kirchengemeinde Cochem St. Martin,

Kirchengemeinde Faid St. Stephan,

Kirchengemeinde Klotten St. Maximin;

die Kirchengemeinde Zeller Hamm.

1. Geltung des KVVVG

Für den Kirchengemeindeverband Pastoraler Raum Cochem-Zell gelten die Bestimmungen der §§ 23 bis 31 KVVVG in der jeweils geltenden Fassung.

2. Zweck des KGV PastR Cochem-Zell

Um am allgemeinen Rechtsverkehr teilzunehmen, werden in Verbindung mit der Errichtung des Pastoralen Raums Cochem-Zell als Zusammenschluss von Pfarreien gemäß can. 374 § 2 CIC die Kirchengemeinden im Gebiet dieses Pastoralen Raums als Kirchengemeindeverband Pastoraler Raum Cochem-Zell zusammengeschlossen. Der Kirchengemeindeverband Pastoraler Raum Cochem-Zell soll darüber

hinaus die Zusammenarbeit der Kirchengemeinden im Bereich der pastoralen und administrativen Aufgaben fördern.

3. Gebiet und Sitz

Das Gebiet des Kirchengemeindeverbandes besteht aus den zum Kirchengemeindeverband gehörenden Kirchengemeinden. Der Sitz des Kirchengemeindeverbandes ist Ellenz-Poltersdorf.

4. Zusammensetzung und Aufgaben

Der Kirchengemeindeverband hat zwei Organe, die Verbandsvertretung und den Verbandsausschuss. Der Verbandsausschuss vertritt den Kirchengemeindeverband im Rechtsverkehr. Die Aufgaben des Kirchengemeindeverbandes, seiner beiden Organe sowie deren Zusammensetzung und die Zusammenarbeit mit anderen Gremien des Pastoralen Raumes bestimmen sich nach den Vorschriften des KVVVG bzw. ergänzenden und konkretisierenden Regelungen des Bischöflichen Generalvikars. Insbesondere soll der Kirchengemeindeverband kurz-, mittel- bzw. langfristig folgende Aufgaben übernehmen:

- **Entscheidungen über Zuweisungen an Kirchengemeinden und Kirchengemeindeverbände,**
- **Wahrnehmung von Aufgaben für den Pastoralen Raum,**
- **Personalbewirtschaftung in Bezug auf die eigene Aufgabenerfüllung,**
- **Personalbewirtschaftung für den Bereich der angeschlossenen Kirchengemeinden insbesondere**

- im Liturgischen Dienst (Küster-, Organisten-, Chorleiterdienst),

- im Pfarrsekretariat,

- im Reinigungs- und Hausmeisterdienst und

- in der Anlagenpflege,

- **Aufstellung des Haushaltsplanes mit Stellenplan und die Feststellung der Jahresrechnung.**

5. Siegel

Der Kirchengemeindeverband Pastoraler Raum Cochem-Zell führt ein Amtssiegel gemäß der Ordnung für das kirchliche Siegelwesen im Bistum Trier vom 2. April 2013 (KA 2013 Nr. 85) in der jeweils geltenden Fassung.

6. Übergangsregelung

Bis zur Konstituierung der Verbandsvertretung und des Verbandsausschusses wird der Dekan des Pastoralen Raums Cochem-Zell gemäß §§ 31, 22 Absatz 1 KVVG zum Verwalter bestellt. Sollte kein Dekan ernannt sein, wird eine andere Person aus dem Leitungsteam des mit dem Kirchengemeindeverband verbundenen Pastoralen Raums zur Verwalterin bzw. zum Verwalter bestellt. In diesem Fall übt die als Verwalterin bzw. als Verwalter bestellte Person abweichend von § 27 Abs. 2 KVVG den Vorsitz in der Verbandsvertretung des Kirchengemeindeverbandes Pastoraler Raum Cochem-Zell bis zum Ende der Vakanz des Amtes des Dekans aus. Das Amt der Verwalterin bzw. des Verwalters endet, sobald sich der Verbandsausschuss konstituiert hat.

7. Schlussbestimmungen

Die in diesem Dekret verfügten Regelungen treten zum 1. Januar 2023 in Kraft.

Die am 1. Januar 2023 noch bestehenden Kirchengemeindeverbände nach der Ordnung für die gemäß

Strukturplan 2020 gebildeten Kirchengemeindeverbände im Bistum Trier (KGV-O) bleiben in ihrem Bestand zunächst unberührt, soweit sich nicht aus einer anderen Regelung ausdrücklich etwas anderes ergibt.

Trier, den 8. Dezember 2022

(Siegel)



Bischof von Trier

(Siegel)



Kanzlerin der Bischöflichen Kurie

Nr. 8

Dekret über die Errichtung des Kirchengemeindeverbandes Pastoraler Raum Daun (KGV PastR Daun)

Dekret über die Errichtung des Kirchengemeindeverbandes Pastoraler Raum Daun (KGV PastR Daun)

Nach Anhörung der beteiligten Kirchengemeinden errichte ich gemäß §§ 23 Absatz 1, 24 Absatz 1 des Gesetzes über die Verwaltung und Vertretung des Kirchenvermögens im Bistum Trier (Kirchenvermögensverwaltungsgesetz – KVVG) zum 1. Januar 2023 im Gebiet des Pastoralen Raums Daun den „Kirchengemeindeverband Pastoraler Raum Daun (KGV PastR Daun)“, in dem die folgenden Kirchengemeinden zusammengeschlossen sind:

die Kirchengemeinden des Kirchengemeindeverbandes (nach KGV-O) Daun

Kirchengemeinde Bleckhausen
St. Antonius d. Einsiedler,
Kirchengemeinde Daun St. Nikolaus,
Kirchengemeinde Daun (Neunkirchen/Eifel)
St. Anna,
Kirchengemeinde Deudesfeld St. Simon u. Juda,
Kirchengemeinde Dockweiler St. Laurentius,
Kirchengemeinde Kirchweiler St. Petrus,
Kirchengemeinde Meisburg St. Bartholomäus,
Kirchengemeinde Neroth St. Wendalinus,
Kirchengemeinde Niederstadtfeld St. Sebastian,
Kirchengemeinde Salm St. Hubertus,
Kirchengemeinde Üdersdorf St. Bartholomäus,
Kirchengemeinde Weidenbach
St. Johannes d. Täufer;

die Kirchengemeinde Gillenfeld;

die Kirchengemeinden des Kirchengemeindeverbandes (nach KGV-O) Kelberg

Kirchengemeinde Beinhausen St. Hubertus,
Kirchengemeinde Bodenbach St. Apollonia,
Kirchengemeinde Bongard St. Agatha,
Kirchengemeinde Kelberg St. Vinzenz,
Kirchengemeinde Müllenbach
St. Servatius u. St. Dorothea,
Kirchengemeinde Nürburg St. Nikolaus,
Kirchengemeinde Retterath St. Remigius,
Kirchengemeinde Uersfeld St. Remaclus,
Kirchengemeinde Ueß St. Luzia,
Kirchengemeinde Welcherath
St. Chrysanthus u. Daria.

1. Geltung des KVVG

Für den Kirchengemeindeverband Pastoraler Raum Daun gelten die Bestimmungen der §§ 23 bis 31 KVVG in der jeweils geltenden Fassung.

2. Zweck des KGV PastR Daun

Um am allgemeinen Rechtsverkehr teilzunehmen, werden in Verbindung mit der Errichtung des Pastoralen Raums Daun als Zusammenschluss von Pfarreien gemäß can. 374 § 2 CIC die Kirchengemeinden im Gebiet dieses Pastoralen Raums als Kirchengemeindeverband Pastoraler Raum Daun zusammengeschlossen. Der Kirchengemeindeverband Pastoraler Raum Daun soll darüber hinaus die Zusammenarbeit der Kirchengemeinden im Bereich der pastoralen und administrativen Aufgaben fördern.

3. Gebiet und Sitz

Das Gebiet des Kirchengemeindeverbandes besteht aus den zum Kirchengemeindeverband gehörenden Kirchengemeinden. Der Sitz des Kirchengemeindeverbandes ist Daun.

4. Zusammensetzung und Aufgaben

Der Kirchengemeindeverband hat zwei Organe, die Verbandsvertretung und den Verbandsausschuss. Der Verbandsausschuss vertritt den Kirchengemeindeverband im Rechtsverkehr. Die Aufgaben des Kirchengemeindeverbandes, seiner beiden Organe sowie deren Zusammensetzung und die Zusammenarbeit mit anderen Gremien des Pastoralen Raumes bestimmen sich nach den Vorschriften des KVVG bzw. ergänzenden und konkretisierenden Regelungen des Bischöflichen Generalvikars. Insbesondere soll der Kirchengemeindeverband kurz-, mittel- bzw. langfristig folgende Aufgaben übernehmen:

- **Entscheidungen über Zuweisungen an Kirchengemeinden und Kirchengemeindeverbände,**
- **Wahrnehmung von Aufgaben für den Pastoralen Raum,**
- **Personalbewirtschaftung in Bezug auf die eigene Aufgabenerfüllung,**
- **Personalbewirtschaftung für den Bereich der angeschlossenen Kirchengemeinden insbesondere**

- im Liturgischen Dienst (Küster-, Organisten-, Chorleiterdienst),

- im Pfarrsekretariat,

- im Reinigungs- und Hausmeisterdienst und
- in der Anlagenpflege,
- **Aufstellung des Haushaltsplanes mit Stellenplan und die Feststellung der Jahresrechnung.**

5. Siegel

Der Kirchengemeindeverband Pastoraler Raum Daun führt ein Amtssiegel gemäß der Ordnung für das kirchliche Siegelwesen im Bistum Trier vom 2. April 2013 (KA 2013 Nr. 85) in der jeweils geltenden Fassung.

6. Übergangsregelung

Bis zur Konstituierung der Verbandsvertretung und des Verbandsausschusses wird der Dekan des Pastoralen Raums Daun gemäß §§ 31, 22 Absatz 1 KVVG zum Verwalter bestellt. Das Amt des Verwalters endet, sobald sich der Verbandsausschuss konstituiert hat.

7. Schlussbestimmungen

Die in diesem Dekret verfügbaren Regelungen treten zum 1. Januar 2023 in Kraft.

Die am 1. Januar 2023 noch bestehenden Kirchengemeindeverbände nach der Ordnung für die gemäß Strukturplan 2020 gebildeten Kirchengemeindeverbände im Bistum Trier (KGV-O) bleiben in ihrem Bestand zunächst unberührt, soweit sich nicht aus einer anderen Regelung ausdrücklich etwas anderes ergibt.

Trier, den 30. September 2022

(Siegel)



Bischof von Trier

(Siegel)



Kanzlerin der Bischöflichen Kurie

Nr. 9

Änderung des Dekretes über die Errichtung des Kirchengemeindeverbandes Pastoraler Raum Daun (KGV PastR Daun)

Aufgrund der nachträglichen Änderung des Dienstsitzes wird das „**Dekret über die Errichtung des Kirchengemeindeverbandes Pastoraler Raum Daun (KGV PastR Daun)**“ vom 30. September 2022 (KA 2023 Nr. 8) unter Ziffer 3 (Gebiet und Sitz) wie folgt geändert:

„Das Gebiet des Kirchengemeindeverbandes besteht aus den zum Kirchengemeindeverband gehörenden Kirchengemeinden. Der Sitz des Kirchengemeindeverbandes ist Nerdlen.“

Trier, den 8. Dezember 2022

(Siegel)



Bischof von Trier

(Siegel)



Kanzlerin der Bischöflichen Kurie

Nr. 10

Dekret über die Errichtung des Kirchengemeindeverbandes Pastoraler Raum Lebach (KGV PastR Lebach)

Dekret über die Errichtung des Kirchengemeindeverbandes Pastoraler Raum Lebach (KGV PastR Lebach)

Nach Anhörung der beteiligten Kirchengemeinden errichte ich gemäß §§ 23 Absatz 1, 24 Absatz 1 des Gesetzes über die Verwaltung und Vertretung des Kirchenvermögens im Bistum Trier (Kirchenvermögensverwaltungsgesetz – KVVG) zum 1. Januar 2023 im Gebiet des Pastoralen Raums Lebach den „Kirchengemeindeverband Pastoraler Raum Lebach (KGV PastR Lebach)“, in dem die folgenden Kirchengemeinden zusammengeschlossen sind:

die Kirchengemeinden des Kirchengemeindeverbandes (nach KGV-O) Eppelborn-Dirmingen

Kirchengemeinde Eppelborn St. Sebastian,
Kirchengemeinde Eppelborn (Dirmingen)
St. Wendalinus;

die Kirchengemeinden des Kirchengemeindeverbandes (nach KGV-O) Lebach

Kirchengemeinde Lebach
Dreifaltigkeit u. St. Marien,
Kirchengemeinde Lebach (Aschbach) St. Maternus,
Kirchengemeinde Lebach (Landsweiler)
St. Donatus,
Kirchengemeinde Lebach (Steinbach) St. Aloysius,
Kirchengemeinde Lebach (Thalexweiler) St. Alban;

die Kirchengemeinden des Kirchengemeindeverbandes (nach KGV-O) Schmelz

Kirchengemeinde Lebach (Gresaubach) Herz Jesu,
Kirchengemeinde Schmelz (Außen) St. Marien,
Kirchengemeinde Schmelz (Bettingen)
St. Stephanus,
Kirchengemeinde Schmelz (Hüttersdorf)
Kreuzerhöhung,

Kirchengemeinde Schmelz (Limbach) St. Willibrord;

die Kirchengemeinden des Kirchengemeindeverbandes (nach KGV-O) Uchtelfangen

Kirchengemeinde Eppelborn (Humes)
Maria Himmelfahrt,
Kirchengemeinde Eppelborn (Wiesbach)
St. Augustinus,

Kirchengemeinde Illingen (Uchtelfangen) St. Josef,
Kirchengemeinde Illingen (Wustweiler) Herz Jesu.

1. Geltung des KVVG

Für den Kirchengemeindeverband Pastoraler Raum Lebach gelten die Bestimmungen der §§ 23 bis 31 KVVG in der jeweils geltenden Fassung.

2. Zweck des KGV PastR Lebach

Um am allgemeinen Rechtsverkehr teilzunehmen, werden in Verbindung mit der Errichtung des Pastoralen Raums Lebach als Zusammenschluss von Pfarreien gemäß can. 374 § 2 CIC die Kirchengemeinden im Gebiet dieses Pastoralen Raums als Kirchengemeindeverband Pastoraler Raum Lebach zusammengeschlossen. Der Kirchengemeindeverband Pastoraler Raum Lebach soll darüber hinaus die Zusammenarbeit der Kirchengemeinden im Bereich der pastoralen und administrativen Aufgaben fördern.

3. Gebiet und Sitz

Das Gebiet des Kirchengemeindeverbandes besteht aus den zum Kirchengemeindeverband gehörenden Kirchengemeinden. Der Sitz des Kirchengemeindeverbandes ist Eppelborn.

4. Zusammensetzung und Aufgaben

Der Kirchengemeindeverband hat zwei Organe, die Verbandsvertretung und den Verbandsausschuss. Der Verbandsausschuss vertritt den Kirchengemeindeverband im Rechtsverkehr. Die Aufgaben des Kirchengemeindeverbandes, seiner beiden Organe sowie deren Zusammensetzung und die Zusammenarbeit mit anderen Gremien des Pastoralen Raumes bestimmen sich nach den Vorschriften des KVVG bzw. ergänzenden und konkretisierenden Regelungen des Bischöflichen Generalvikars. Insbesondere soll der Kirchengemeindeverband kurz-, mittel- bzw. langfristig folgende Aufgaben übernehmen:

- **Entscheidungen über Zuweisungen an Kirchengemeinden und Kirchengemeindeverbände,**
- **Wahrnehmung von Aufgaben für den Pastoralen Raum,**
- **Personalbewirtschaftung in Bezug auf die eigene Aufgabenerfüllung,**
- **Personalbewirtschaftung für den Bereich der angeschlossenen Kirchengemeinden insbesondere**
 - im Liturgischen Dienst (Küster-, Organisten-, Chorleiterdienst),
 - im Pfarrsekretariat,

- im Reinigungs- und Hausmeisterdienst und
- in der Anlagenpflege,
- **Aufstellung des Haushaltsplanes mit Stellenplan und die Feststellung der Jahresrechnung.**

5. Siegel

Der Kirchengemeindeverband Pastoraler Raum Lebach führt ein Amtssiegel gemäß der Ordnung für das kirchliche Siegelwesen im Bistum Trier vom 2. April 2013 (KA 2013 Nr. 85) in der jeweils geltenden Fassung.

6. Übergangsregelung

Bis zur Konstituierung der Verbandsvertretung und des Verbandsausschusses wird der Dekan des Pastoralen Raums Lebach gemäß §§ 31, 22 Absatz 1 KVVG zum Verwalter bestellt. Das Amt des Verwalters endet, sobald sich der Verbandsausschuss konstituiert hat.

7. Schlussbestimmungen

Die in diesem Dekret verfügten Regelungen treten zum 1. Januar 2023 in Kraft.

Die am 1. Januar 2023 noch bestehenden Kirchengemeindeverbände nach der Ordnung für die gemäß Strukturplan 2020 gebildeten Kirchengemeindeverbände im Bistum Trier (KGV-O) bleiben in ihrem Bestand zunächst unberührt, soweit sich nicht aus einer anderen Regelung ausdrücklich etwas anderes ergibt.

Trier, den 8. Dezember 2022

(Siegel)



Bischof von Trier

(Siegel)



Kanzlerin der Bischöflichen Kurie

Nr. 11

Dekret über die Errichtung des Kirchengemeindeverbandes Pastoraler Raum Tholey (KGV PastR Tholey)

Dekret über die Errichtung des Kirchengemeindeverbandes Pastoraler Raum Tholey (KGV PastR Tholey)

Nach Anhörung der beteiligten Kirchengemeinden errichte ich gemäß §§ 23 Absatz 1, 24 Absatz 1 des Gesetzes über die Verwaltung und Vertretung des Kirchenvermögens im Bistum Trier (Kirchenvermögensverwaltungsgesetz – KVVG) zum 1. Januar 2023 im Gebiet des Pastoralen Raums Tholey den „Kirchengemeindeverband Pastoraler Raum Tholey (KGV PastR Tholey)“, in dem die folgenden Kirchengemeinden zusammengeschlossen sind:

die Kirchengemeinden des Kirchengemeindeverbandes (nach KGV-O) Am Schaumberg

Kirchengemeinde Tholey St. Mauritius,
Kirchengemeinde Tholey (Hasborn-Dautweiler)
St. Bartholomäus,

Kirchengemeinde Tholey (Scheuern) St. Katharina,
Kirchengemeinde Tholey (Sotzweiler) St. Mauritius,
Kirchengemeinde Tholey (Theley) St. Peter;

die Kirchengemeinde Bostalsee St. Christophorus;

die Kirchengemeinden des Kirchengemeindeverbandes (nach KGV-O) Marpingen

Kirchengemeinde Marpingen Maria Himmelfahrt,
Kirchengemeinde Marpingen (Alsweiler)
St. Mauritius,
Kirchengemeinde Marpingen (Urexweiler)
St. Franziskus;

die Kirchengemeinden des Kirchengemeindeverbandes (nach KGV-O) Nonnweiler

Kirchengemeinde Nonnweiler St. Hubertus,
Kirchengemeinde Nonnweiler (Braunshausen)
Maria Himmelfahrt,

Kirchengemeinde Nonnweiler (Kastel)
St. Wilfridus,

Kirchengemeinde Nonnweiler (Otzenhausen)
St. Valentin,

Kirchengemeinde Schwarzenbach St. Katharina,
Kirchengemeinde Nonnweiler (Primstal)
Kreuzerhöhung,

Kirchengemeinde Nonnweiler (Sitzerath)
St. Nikolaus.

1. Geltung des KVVG

Für den Kirchengemeindeverband Pastoraler Raum Tholey gelten die Bestimmungen der §§ 23 bis 31 KVVG in der jeweils geltenden Fassung.

2. Zweck des KGV PastR Tholey

Um am allgemeinen Rechtsverkehr teilzunehmen, werden in Verbindung mit der Errichtung des Pastoralen Raums Tholey als Zusammenschluss von Pfarreien gemäß can. 374 § 2 CIC die Kirchengemeinden im Gebiet dieses Pastoralen Raums als Kirchengemeindeverband Pastoraler Raum Tholey zusammengeschlossen. Der Kirchengemeindeverband Pastoraler Raum Tholey soll darüber hinaus die Zusammenarbeit der Kirchengemeinden im Bereich der pastoralen und administrativen Aufgaben fördern.

3. Gebiet und Sitz

Das Gebiet des Kirchengemeindeverbandes besteht aus den zum Kirchengemeindeverband gehörenden Kirchengemeinden. Der Sitz des Kirchengemeindeverbandes ist Nohfelden-Neunkirchen/Nahe.

4. Zusammensetzung und Aufgaben

Der Kirchengemeindeverband hat zwei Organe, die Verbandsvertretung und den Verbandsausschuss. Der Verbandsausschuss vertritt den Kirchengemeindeverband im Rechtsverkehr. Die Aufgaben des Kirchengemeindeverbandes, seiner beiden Organe sowie deren Zusammensetzung und die Zusammenarbeit mit anderen Gremien des Pastoralen Raumes bestimmen sich nach den Vorschriften des KVVG bzw. ergänzenden und konkretisierenden Regelungen des Bischöflichen Generalvikars. Insbesondere soll der Kirchengemeindeverband kurz-, mittel- bzw. langfristig folgende Aufgaben übernehmen:

- **Entscheidungen über Zuweisungen an Kirchengemeinden und Kirchengemeindeverbände,**
- **Wahrnehmung von Aufgaben für den Pastoralen Raum,**
- **Personalbewirtschaftung in Bezug auf die eigene Aufgabenerfüllung,**
- **Personalbewirtschaftung für den Bereich der angeschlossenen Kirchengemeinden insbesondere**

- im Liturgischen Dienst (Küster-, Organisten-, Chorleiterdienst),

- im Pfarrsekretariat,

- im Reinigungs- und Hausmeisterdienst und

- in der Anlagenpflege,

- **Aufstellung des Haushaltsplanes mit Stellenplan und die Feststellung der Jahresrechnung.**

5. Siegel

Der Kirchengemeindeverband Pastoraler Raum Tholey führt ein Amtssiegel gemäß der Ordnung für das kirchliche Siegelwesen im Bistum Trier vom 2. April 2013 (KA 2013 Nr. 85) in der jeweils geltenden Fassung.

6. Übergangsregelung

Bis zur Konstituierung der Verbandsvertretung und des Verbandsausschusses wird der Dekan des Pastoralen Raums Tholey gemäß §§ 31, 22 Absatz 1 KVVG zum Verwalter bestellt. Das Amt des Verwalters endet, sobald sich der Verbandsausschuss konstituiert hat.

7. Schlussbestimmungen

Die in diesem Dekret verfügten Regelungen treten zum 1. Januar 2023 in Kraft.

Die am 1. Januar 2023 noch bestehenden Kirchen-

gemeindeverbände nach der Ordnung für die gemäß Strukturplan 2020 gebildeten Kirchengemeindeverbände im Bistum Trier (KGV-O) bleiben in ihrem Bestand zunächst unberührt, soweit sich nicht aus einer anderen Regelung ausdrücklich etwas anderes ergibt.

Trier, den 8. Dezember 2022

(Siegel)



Bischof von Trier

(Siegel)



Kanzlerin der Bischöflichen Kurie

Nr. 12

Dekret über das Ausscheiden der Pfarreien Farschweiler Maria Heimsuchung, Lorscheid St. Gertrud, Osburg St. Clemens und Thomm St. Pauli Bekehrung aus der Pfarreiengemeinschaft Waldrach und der Kirchengemeinden Farschweiler Maria Heimsuchung, Lorscheid St. Gertrud, Osburg St. Clemens und Thomm St. Pauli Bekehrung aus dem Kirchengemeindeverband Waldrach und über die Errichtung der Pfarreiengemeinschaft Vorderer Hochwald im Pastoralen Raum Hermeskeil

**Dekret
über das Ausscheiden
der Pfarreien Farschweiler Maria
Heimsuchung, Lorscheid St. Gertrud,
Osburg St. Clemens und Thomm St. Pauli
Bekehrung aus der Pfarreiengemeinschaft
Waldrach und
der Kirchengemeinden Farschweiler Maria
Heimsuchung, Lorscheid St. Gertrud,
Osburg St. Clemens und Thomm St. Pauli
Bekehrung aus dem Kirchengemeindeverband
Waldrach
und über die Errichtung
der Pfarreiengemeinschaft Vorderer Hochwald
im Pastoralen Raum Hermeskeil**

Seit der zweiten Phase der Umsetzung des Strukturplans 2020 zum 1. September 2011 gehören die Pfarreien und Kirchengemeinden Farschweiler Maria Heimsuchung, Lorscheid St. Gertrud, Osburg St. Clemens und Thomm St. Pauli Bekehrung der neu errichteten Pfarreiengemeinschaft Waldrach im Dekanat Hermeskeil-Waldrach bzw. dem neu errichteten Kirchengemeindeverband Waldrach an (KA 2011 Nr. 426 und 427). Im Zuge der Umsetzung der Diözesansynode wurden zum 31. Dezember 2021 das Dekanat Hermeskeil-Waldrach aufgehoben (KA 2022 Nr. 12) und zum 1. Januar 2022 der Pastorale Raum Hermeskeil sowie der Kirchengemeindeverband Pastoraler Raum Hermeskeil (KGV PastR Hermeskeil) errichtet (KA 2022 Nr. 27 und 42). Dem Pastoralen Raum Hermeskeil bzw. dem Kirchengemeindeverband Pastoraler Raum (KGV PastR Hermeskeil) gehören auch die Pfarreien bzw. Kirchengemeinden Farschweiler Maria Heimsuchung, Lorscheid St. Gertrud, Osburg St. Clemens und Thomm St. Pauli Bekehrung, derzeit Teil der Pfarreiengemeinschaft bzw. des Kirchengemeindeverbandes Waldrach, an. Die weiteren Pfarreien bzw. Kirchengemeinden der Pfarreiengemeinschaft bzw. des Kirchengemeindeverbandes Waldrach gehören dem

Pastoralen Raum bzw. dem Kirchengemeindeverband Pastoraler Raum Trier (KGV PastR Trier) an. Ungeachtet dieser Zuordnung der Pfarreien bzw. Kirchengemeinden zu zwei Pastoralen Räumen bzw. Kirchengemeindeverbänden der Pastoralen Räume blieben die Pfarreiengemeinschaft bzw. der Kirchengemeindeverband Waldrach zunächst über den 1. Januar 2022 hinaus unverändert bestehen. Dies ist nunmehr anzupassen und die Zuordnung der Pfarreien bzw. Kirchengemeinden Farschweiler Maria Heimsuchung, Lorscheid St. Gertrud, Osburg St. Clemens und Thomm St. Pauli Bekehrung zum Pastoralen Raum Hermeskeil bzw. Kirchengemeindeverband Pastoraler Raum Hermeskeil (KGV PastR Hermeskeil) in formeller Hinsicht umzusetzen. Nach Anhörung der Räte der Kirchengemeinden in Farschweiler Maria Heimsuchung, Gutweiler St. Cosmas u. Damian, Kasel St. Nikolaus, Lorscheid St. Gertrud, Mertesdorf St. Martin, Morscheid St. Martin, Osburg St. Clemens, Pluwig St. Johannes d. Täufer, Schöndorf St. Andreas, Thomm St. Pauli Bekehrung, Trier (Ruwer) St. Clemens und Waldrach St. Laurentius (Kirchengemeindeverband Waldrach), der Verbandsvertretung des Kirchengemeindeverbandes Pastoraler Raum Hermeskeil (KGV PastR Hermeskeil) sowie des Pfarrverwalters und des Priesterrates wird gemäß can. 374 § 2 CIC, § 3 der Diözesanbestimmungen über die Gliederung des Bistums vom 15. Januar 2000 (KA 2000 Nr. 32) i. d. Fassung vom 10. Dezember 2021 (KA 2022 Nr. 1) und § 1 Absatz 3 der Ordnung für die gemäß Strukturplan 2020 gebildeten Kirchengemeindeverbände im Bistum Trier vom 29. Juni 2011 (KA 2011 Nr. 124) i. d. Fassung vom 8. November 2021 (KA 2021 Nr. 261) i. V. m. § 24 Absatz 2 Satz 1 des Gesetzes über die Verwaltung und Vertretung des Kirchenvermögens im Bistum Trier (Kirchenvermögensverwaltungsgesetz – KVVVG) vom 1. Dezember 1978 (KA 1978 Nr. 271) i. d. Fassung vom 20. Dezember 2021 (KA 2022 Nr. 55) hiermit wie folgt verordnet:

I.

1. Aus der gemäß can. 374 § 2 CIC in Verbindung mit § 3 Absatz 3 der Diözesanbestimmungen über die Gliederung des Bistums gebildeten Pfarreiengemeinschaft Waldrach scheiden mit Ablauf des 31. Dezember 2022 die Pfarreien Farschweiler Maria Heimsuchung, Lorscheid St. Gertrud, Osburg St. Clemens und Thomm St. Pauli Bekehrung aus.

2. Aus dem nach § 1 KGV-O in Verbindung mit § 23 Absatz 3 KVVG errichteten Kirchengemeindeverband Waldrach scheiden mit Ablauf des 31. Dezember 2022 die Kirchengemeinden Farschweiler Maria Heimsuchung, Lorscheid St. Gertrud, Osburg St. Clemens und Thomm St. Pauli Bekehrung aus.

II.

1. Abweichend von § 3 Abs. 2 der Diözesanbestimmungen über die Gliederung des Bistums i. V. m. dem Strukturplan 2020 für das Bistum Trier wird mit Wirkung zum 1. Januar 2023 die Pfarreiengemeinschaft Vorderer Hochwald im Pastoralen Raum Hermeskeil errichtet.

Zu dieser Pfarreiengemeinschaft gehören die Pfarreien:

- Farschweiler Maria Heimsuchung,
- Lorscheid St. Gertrud,
- Osburg St. Clemens und
- Thomm St. Pauli Bekehrung.

2. Abweichend von § 3 Abs. 4 der Diözesanbestimmungen über die Gliederung des Bistums und mit Blick auf den bereits bestehenden Kirchengemeindeverband Pastoraler Raum Hermeskeil (KGV PastR Hermeskeil), dem die Kirchengemeinden Farschweiler Maria Heimsuchung, Lorscheid St. Gertrud, Osburg St. Clemens und Thomm St. Pauli Bekehrung angehören, wird auf die Errichtung eines weiteren Kirchengemeindeverbandes verzichtet.

3. Mit Blick auf Ziffer 4 des Dekretes über die Errichtung des Kirchengemeindeverbandes Pastoraler Raum Hermeskeil (KGV PastR Hermeskeil) übernimmt der Kirchengemeindeverband Pastoraler Raum Hermeskeil (KGV PastR Hermeskeil) mit Wirkung vom 1. Januar 2023 insbesondere folgende Aufgaben bezüglich der Kirchengemeinden Farschweiler Maria Heimsuchung, Lorscheid St. Gertrud, Osburg St. Clemens und Thomm St. Pauli Bekehrung:

a) Personalbewirtschaftung für den Bereich der angeschlossenen Kirchengemeinden insbesondere - im Liturgischen Dienst (Küster-, Organisten-, Chorleiterdienst),

- im Pfarrsekretariat,

- im Reinigungs- und Hausmeisterdienst und

- in der Anlagenpflege sowie

b) Aufstellung des Haushaltsplanes mit Stellenplan und die Feststellung der Jahresrechnung.

III.

Im Einzelnen gilt:

1. Eine abschließende Vermögensklärung

a. beim Kirchengemeindeverband Waldrach im Hinblick auf das Ausscheiden der Kirchengemeinden Farschweiler Maria Heimsuchung, Lorscheid St. Gertrud, Osburg St. Clemens und Thomm St. Pauli Bekehrung aus dem Kirchengemeindeverband und

b. beim Kirchengemeindeverband Pastoraler Raum Hermeskeil (KGV PastR Hermeskeil) im Hinblick auf die Übernahme der Aufgaben bezüglich der Kirchengemeinden Farschweiler Maria Heimsuchung, Lorscheid St. Gertrud, Osburg St. Clemens und Thomm St. Pauli Bekehrung

wird eigens bestimmt.

2. Im Hinblick auf den Wegfall der Aufgaben des Kirchengemeindeverbandes Waldrach gemäß § 2 Absatz 1 Nr. 4 KGV-O in Bezug auf die Kirchengemeinden Farschweiler Maria Heimsuchung, Lorscheid St. Gertrud, Osburg St. Clemens und Thomm St. Pauli Bekehrung gehen ungeteilte Beschäftigungsverhältnisse mit Ablauf des 31. Dezember 2022 auf den Kirchengemeindeverband Pastoraler Raum Hermeskeil (KGV PastR Hermeskeil) über. Ungeteilte Beschäftigungsverhältnisse im Sinne des Satzes 1 dieser Ziffer sind solche, deren Betätigungsfeld ausschließlich in einer oder mehreren der Kirchengemeinden Farschweiler Maria Heimsuchung, Lorscheid St. Gertrud, Osburg St. Clemens und Thomm St. Pauli Bekehrung liegt. Der Übergang der ungeteilten Beschäftigungsverhältnisse erfolgt nach folgenden Maßgaben: Erworbene Besitzstände dürfen wegen des Übergangs der Beschäftigungsverhältnisse nicht eingeschränkt werden. Die Kündigung des Beschäftigungsverhältnisses einer Mitarbeiterin oder eines Mitarbeiters durch den Kirchengemeindeverband Waldrach oder den Kirchengemeindeverband Pastoraler Raum Hermeskeil (KGV PastR Hermeskeil) wegen des Übergangs ist unwirksam. Das Recht zur Kündigung des Beschäftigungsverhältnisses aus anderen Gründen bleibt unberührt. Bei der Berechnung von Beschäftigungszeiten werden die vor dem Übergang der Beschäftigungsverhältnisse nach Maßgabe der Bestimmungen der Kirchlichen Arbeits- und Vergütungsordnung für das Bistum

Trier (KAVO) erreichten Beschäftigungszeiten als Beschäftigungszeiten nach § 40 Absatz 3 KAVO berücksichtigt. Der Kirchengemeindeverband Waldrach hat als bisheriger Arbeitgeber die von dem Übergang betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter rechtzeitig vor dem Übergang in Textform zu unterrichten über:

- den Zeitpunkt oder den geplanten Zeitpunkt des Übergangs,
- den Grund für den Übergang,
- die rechtlichen, wirtschaftlichen und sozialen Folgen des Übergangs für die Beschäftigten,
- die hinsichtlich der Beschäftigten in Aussicht genommenen Maßnahmen,
- die Zuordnung zum neuen Kirchengemeindeverband.

Beschäftigungsverhältnisse mit geteilten Betätigungsfeldern, also solche, die im Rahmen ihres Arbeitsverhältnisses neben einer Tätigkeit in einer oder mehreren der Kirchengemeinden und Pfarreien Farschweiler Maria Heimsuchung, Lorscheid St. Gertrud, Osburg St. Clemens und Thomm St. Pauli Bekehrung auch Tätigkeiten in einer anderen Kirchengemeinde des Kirchengemeindeverbandes Waldrach ausüben, verbleiben im Kirchengemeindeverband Waldrach.

Insoweit ist mit dem Kirchengemeindeverband Pastoraler Raum Hermeskeil (KGV PastR Hermeskeil) eine Gestellungsvereinbarung anzustreben.

3. Die Besetzung der Gremien der Pfarreiengemeinschaft bzw. des Kirchengemeindeverbandes Wald-

rach sowie der Pfarreiengemeinschaft Vorderer Hochwald erfolgt nach den jeweils geltenden Bestimmungen.

IV.

Dieses Dekret tritt nach Maßgabe der obigen Bestimmungen hinsichtlich des Ausscheidens nach Abschnitt I mit Ablauf des 31. Dezember 2022 und hinsichtlich der Errichtung der Pfarreiengemeinschaft Vorderer Hochwald und Übernahme der Aufgaben durch den Kirchengemeindeverband Pastoraler Raum Hermeskeil (KGV PastR Hermeskeil) nach Abschnitt II mit Wirkung zum 1. Januar 2023 in Kraft.

Die Informationspflichten sowie die Bestimmungen zum Bestandsschutz und zum Kündigungsschutz nach Abschnitt III Ziffer 2 gelten mit sofortiger Wirkung.

Trier, den 1. Dezember 2022

(Siegel)



Bischof von Trier

(Siegel)



Kanzlerin der Bischöflichen Kurie

Nr. 13

Ordnung über die Führungsaufsicht für Kleriker, denen die Ausübung der mit ihrer Weihe verbundenen Befugnisse untersagt ist oder die unter Auflagen ihre priesterlichen Dienste verrichten

Gemäß der „Ordnung für den Umgang mit sexuellem Missbrauch Minderjähriger und schutz- oder hilfebedürftiger Erwachsener durch Kleriker und sonstige Beschäftigte im kirchlichen Dienst“ obliegt es dem Ordinarius, „dafür Sorge zu tragen, dass die von ihm verfügbaren Beschränkungen oder Auflagen eingehalten werden“ (IntO Nr. 53). Die mit dieser Pflicht verbundene Führungsaufsicht wird nachfolgend geregelt.

1. Ziele

Die im weiteren Verlauf näher bestimmte Führungsaufsicht verfolgt drei Ziele:

- Den Schutz von Betroffenen;
- die Überprüfung und Sicherstellung der Einhaltung von Auflagen zur Vermeidung von weiteren Straftaten, Übergriffen und Grenzverletzungen. Soweit möglich, sollen erneute Auffälligkeiten rechtzeitig erkannt werden;
- die Fürsorge für diese Kleriker, um der Gefahr ihrer sozialen Isolation entgegenzusteuern und ihnen zu helfen im Hinblick auf den Umgang mit ihrer Schuld.

2. Führungsinstrumente

Der Generalvikar bestellt Aufsichtspersonen, die, unter Leitung des Priesterreferates, die verfügbaren Maßnahmen hinsichtlich der Lebensführung überwachen. Diese Personen bedürfen einer der Aufgabe angemessenen fachlichen Qualifikation.

Durch das Priesterreferat ist zu prüfen, ob es angeraten ist, Kleriker, die ihren Dienst unter Auflagen verrichten, zu einer psychologischen und/oder geistlichen Begleitung o.Ä. zu verpflichten.

Das Priesterreferat identifiziert in Absprache mit der Personalkommission und ggf. nach Einschätzung des Beraterstabes die Kleriker, die dienstliche und private Reisen unter Angabe des Reiseziels, des Reisezeitraums und des Reisezwecks genehmigen lassen müssen.

Die Kleriker werden über die für sie festgelegten Intervalle der Besuche durch die Aufsichtspersonen sowie deren Zuordnung zum *forum externum* informiert. Die Besuche sollen mindestens zweimal jährlich (möglichst) in der Wohnung des Klerikers stattfinden.

Weitere Führungsinstrumente können einzelfallbezogen entwickelt und mit dem Kleriker abgestimmt werden.

3. Kontrollmaßnahmen – Aufgaben der Aufsichtsperson

Die Aufsichtsperson überzeugt sich durch regelmäßige, in festgelegten Intervallen stattfindende Besuche des Klerikers (möglichst) in seiner Privatwohnung von der Einhaltung der Auflagen und Beschränkungen.

Darüber hinaus ist es ihre Aufgabe, sich einen Eindruck von der Lebenssituation und der psychischen Gesamtverfassung des Klerikers zu verschaffen und das Priesterreferat hierüber durch schriftliche Berichte zu informieren.

Diese Berichte werden in einer Teilakte separat aufbewahrt.

Die Aufsichtsperson nimmt bei ihren Besuchen und Gesprächen insbesondere folgende Punkte in den Blick:

- Motivation zum Leben, Glaubenssituation, geistliche Begleitung, Gesprächs- und Kommunikationsverhalten;
- Selbst- und Impulskontrolle (u.a. sexuelle Wünsche und Begierden), soziale Kompetenz, Selbst- und Fremdwahrnehmung;
- Beziehungsfähigkeit und soziale Kontakte;
- Umgang mit Alkohol und Suchtmitteln (u.a. Internetnutzung);
- Frustrationsfähigkeit und Konfliktlösungsstrategien;
- Wohnsituation und Tagesablauf;
- Beschäftigungsmöglichkeiten angesichts der Lebens- und Berufungsgeschichte.

Verstöße gegen die Maßnahmen der Führungsaufsicht werden gemäß can. 1371 §§ 1-2 CIC unter Strafe gestellt. Die Nichtbeachtung der Auflagen und Beschränkungen werden geahndet gemäß can. 1336 §§ 2-4, insbesondere durch Kürzung der Bezüge unter Berücksichtigung von can. 1350 §1 CIC.

4. Aus dem Klerikerstand entlassene Person

Aus fürsorglichen Gründen soll im Falle der Entlassung aus dem Klerikerstand darauf hingewirkt werden, dass der ehemalige Kleriker einem regelmäßigen Kontaktbesuch einer Aufsichtsperson zustimmt.

5. Inkrafttreten und Evaluation

Diese Ordnung tritt zum 1. Dezember 2022 in Kraft und wird nach zwei Jahren evaluiert.

Trier, den 24. November 2022

(Siegel)

+ 

Bischof von Trier

Nr. 14 Beschlüsse der Bistums-KODA

Die Kommission zur Ordnung des Diözesanen Arbeitsvertragsrechtes für das Bistum Trier (Bistums-KODA) hat in ihrer Sitzung vom 24. November 2022 folgende Beschlüsse gefasst:

66. Ordnung zur Änderung der Kirchlichen Arbeits- und Vergütungsordnung (KAVO) für das Bistum Trier – Übernahme TV-L Abschluss 2021

Bischof Dr. Stephan Ackermann hat diesen Beschluss gemäß § 20 Absatz 5 der „Ordnung für die Kommission zur Ordnung des Diözesanen Arbeitsvertragsrechtes für das Bistum Trier“ in Kraft gesetzt.

Die 66. Ordnung zur Änderung der KAVO ist im KA 2023 unter der nachfolgenden Nr. 15 abgedruckt.

Nr. 15**66. Ordnung zur Änderung der Kirchlichen Arbeits- und Vergütungsordnung (KAVO) für das Bistum Trier**

Die Kirchliche Arbeits- und Vergütungsordnung (KAVO) für das Bistum Trier vom 18. Januar 2008 (KA 2008 Nr. 38), zuletzt geändert am 23. September 2022 (KA 2022 Nr. 257), wird wie folgt geändert:

I. Änderung des Teils I KAVO

In der **Nr. 4 der Protokollerklärungen zu den Sätzen 2 und 3 des § 24** wird der **Satz 3** wie folgt neu gefasst:

„Der Erhöhungssatz für Lehrkräfte, die unter die Anlage 5b fallen, beträgt für
- vor dem 1. Januar 2021 zustehende Entgeltbestandteile 1,26 v. H. und
- vor dem 1. Dezember 2022 zustehende Entgeltbestandteile 2,52 v. H.“

II. Änderungen des Teils III KAVO

1. § 11 wird wie folgt neu gefasst:

„§ 11**Jahressonderzahlung**

Abweichend von § 23 Abs. 2 des Teils I KAVO

bemisst sich die Jahressonderzahlung der Lehrkräfte nach folgenden Sätzen:

In den Entgeltgruppen	ab dem Kalenderjahr 2022
1 bis 4	87,43 v. H.
5 bis 8	88,14 v. H.
9a bis 11	74,35 v. H.
12 und 13	46,47 v. H.
14 und 15	32,53 v. H.

2. Die **Protokollerklärung zu § 11** wird gestrichen.

III. Änderung der Anlage 5b der KAVO

1. Die Überschrift **„Anlage 5b Entgelttabelle (Lehrkräfte) (monatlich in Euro) gültig ab 1. Januar 2021“** wird wie folgt geändert:

„Anlage 5b Entgelttabelle (Lehrkräfte) (monatlich in Euro) gültig vom 1. Januar 2021 bis 30. November 2022“.

2. Es wird folgende neue **Entgelttabelle** angefügt:

**„Anlage 5b
Entgelttabelle (Lehrkräfte) (monatlich in Euro)
gültig ab 1. Dezember 2022**

Entgeltgruppe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
15	5.017,31	5.394,35	5.593,59	6.301,27	6.837,15	7.042,26
14	4.542,64	4.885,93	5.167,63	5.593,59	6.246,27	6.433,67
13	4.188,38	4.508,07	4.748,54	5.215,72	5.861,53	6.037,38
12	3.774,86	4.040,88	4.604,26	5.098,93	5.737,87	5.910,00
11	3.652,64	3.898,38	4.178,29	4.604,26	5.222,60	5.379,28
10	3.523,62	3.764,77	4.040,88	4.322,55	4.858,48	5.004,24
9b	3.136,59	3.369,08	3.520,54	3.939,07	4.295,09	4.423,96
9a	3.136,59	3.369,08	3.419,58	3.520,54	3.939,07	4.055,96
8	2.946,46	3.173,48	3.299,66	3.419,58	3.552,10	3.634,13
7	2.772,35	2.994,05	3.160,84	3.287,05	3.388,03	3.476,36
6	2.725,66	2.945,10	3.067,49	3.192,41	3.274,43	3.362,77
5	2.618,93	2.834,95	2.957,34	3.073,61	3.167,15	3.230,26
4	2.500,70	2.718,69	2.871,67	2.957,34	3.043,02	3.098,08
3	2.468,79	2.681,96	2.743,16	2.841,06	2.920,62	2.987,93
2	2.302,84	2.504,49	2.565,69	2.626,88	2.767,62	2.914,51
1	Je 4 Jahre	2.094,49	2.125,06	2.161,78	2.198,51	2.290,30“

IV. Inkrafttreten

Die Regelungen in den Abschnitten I und III treten rückwirkend zum 1. Oktober 2021 in Kraft, die Regelungen in Abschnitt II treten rückwirkend zum 1. Januar 2022 in Kraft.

Trier, den 8. Dezember 2022

(Siegel)



Bischof von Trier

Nr. 16 Haushaltsplan des Bistums Trier für das Haushaltsjahr 2023

Nach Verabschiedung durch den Diözesan-Kirchensteuerrat des Bistums Trier am 2. Dezember 2022 setze ich den Haushaltsplan 2023 wie folgt in Kraft:

Trier, den 5. Dezember 2022

(Siegel)



Bischof von Trier

1. Ergebnisplan

Erträge	Plan 2023	nachrichtlich Plan 2022
Kirchensteuer	335.000.000	328.000.000
Staatsleistungen	20.432.700	20.272.141
Zuschüsse	64.531.521	68.310.867
Erträge aus Lieferungen und Leistungen	7.650.000	7.622.700
Sonstige betriebliche Erträge	5.100.000	5.100.000
Spenden und Kollekten	1.000.000	1.000.000
Lfd. Erträge aus Verwaltungstätigkeit	433.714.221	430.305.708

Aufwendungen	Plan 2023	nachrichtlich Plan 2022
Personalaufwendungen	188.452.251	182.322.221
Personalnebenkosten	9.719.231	9.920.973
Sachaufwendungen	42.213.325	38.365.193
Sonstige Aufwendungen	9.683.679	4.191.332
Abschreibung	7.700.000	7.500.000
Bauunterhalt	6.579.500	5.894.900
Allgemeine Zuschüsse	57.161.383	54.322.495
Personalkostenzuschüsse	86.158.622	86.582.071
Sachkostenzuschüsse	21.413.592	21.505.396
Baukostenzuschüsse	28.064.138	27.899.438
Zuschüsse für Einrichtung und Ausstattung	229.100	445.450
Lfd. Aufwendungen aus Verwaltungstätigkeit	457.374.820	438.949.470
Verwaltungsergebnis (betriebl. Geschäftsergebnis)	-23.660.599	-8.643.761

	Plan 2023	nachrichtlich Plan 2022
Erträge aus Finanzanlagevermögen und Zinsen	12.900.000	13.900.000
Aufwendungen für Sondervermögen (BgA)/Beteiligungen	-2.210.739	-2.697.643
Zinsen und ähnliche Aufwendungen	-1.373.256	-39.600.000
Finanzergebnis	9.316.005	-28.397.643

Jahresergebnis (GuV)	-14.344.594	-37.041.404
-----------------------------	--------------------	--------------------

Auflösung von Rücklagen	1.583.770	1.134.989
Bildung von Rücklagen	-2.800	-24.245
Saldo Rücklagen	1.580.970	1.110.744

Bilanzgewinn (+) / Bilanzverlust (-)	-12.763.624	-35.930.660
---	--------------------	--------------------

2. Investitionsplan	Plan 2023	nachrichtlich Plan 2022
Anschaffung von beweglichen Sachanlagen	1.126.350	2.226.800
Baumaßnahmen (investiv)	1.311.300	4.130.500
Gesamtsumme der Investitionen	2.437.650	6.357.300

3. Finanzplan	Plan 2023	nachrichtlich Plan 2022
Einzahlungen	449.320.000	446.833.811
Auszahlungen	456.220.000	441.752.811
Finanzmittelüberschuss (+) / -fehlbetrag (-)	-6.900.000	5.081.000

VERORDNUNGEN UND BEKANNTMACHUNGEN

Nr. 17

Neufassung der Grundordnung des kirchlichen Dienstes

Bekanntmachung der Neufassung der Grundordnung des kirchlichen Dienstes

Die Ordnung zur Änderung der Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse vom 12. Dezember 2022 (KA 2023 Nr. 2) tritt am 1. Januar 2023 in Kraft. Nachstehend wird gemäß Abschnitt II Satz 2 dieser Ordnung der Wortlaut der Grundordnung des kirchlichen Dienstes in der ab dem 1. Januar 2023 geltenden Fassung bekannt gemacht.

Trier, den 13. Dezember 2022

(Siegel)

Dr. Ulrich Graf von Plettenberg
Bischöflicher Generalvikar

Grundordnung des kirchlichen Dienstes

vom 20. Oktober 1993 (KA 1993 Nr. 200) auf der Grundlage des Beschlusses der Vollversammlung des Verbandes der Diözesen Deutschlands vom 22. November 2022 in der Fassung vom 12. Dezember 2022 (KA 2023 Nr. 1)

Die katholischen (Erz-)Bischöfe in der Bundesrepublik Deutschland erlassen, jeweils für ihren Bereich,

- in Verantwortung für den Auftrag der Kirche, der Berufung aller Menschen zur Gemeinschaft mit Gott und untereinander zu dienen,

- in Wahrnehmung der der Kirche durch das Grundgesetz garantierten Freiheit, ihre Angelegenheiten selbstständig innerhalb der Schranken des für alle geltenden Gesetzes zu ordnen,

- zur Sicherung der Glaubwürdigkeit der Einrichtungen und Dienste, die die Kirche unterhält und anerkennt, um ihren Auftrag in der Gesellschaft wirksam wahrnehmen zu können,

- in Erfüllung ihrer Pflicht und Verantwortung gegenüber der Dienstgemeinschaft unter besonderer Berücksichtigung der Grundsätze, welche die Katholische Soziallehre herausgearbeitet hat,

die folgende

Grundordnung des kirchlichen Dienstes

Artikel 1

Geltungsbereich

(1) Diese Grundordnung enthält die spezifischen Grundlagen des kirchlichen Dienstes und regelt Anforderungen und Erwartungen an die Dienstgeber und Mitarbeitenden der Einrichtungen der katholischen Kirche.

(2) ¹Kirchliche Einrichtungen im Sinne dieser Ordnung sind alle Organisationen in öffentlich-rechtlicher oder privater Rechtsform, die als Wesens- und Lebensäußerung der katholischen Kirche einen Auftrag im Einklang mit dem Selbstverständnis der Kirche wahrnehmen und mit ihren Amtsträgerinnen und Amtsträgern in besonderer Weise verbunden sind. ²Für vorwiegend gewinnorientierte kirchliche Einrichtungen findet diese Grundordnung keine Anwendung.

(3) Mitarbeitende im Sinne dieser Ordnung sind insbesondere

- a) Personen, die aufgrund eines Arbeits- oder eines kirchlichen Beamtenverhältnisses tätig sind,
- b) Kleriker und Kandidaten für das Weiheamt,
- c) Ordensangehörige, Personen im Noviziat und Postulat,
- d) Führungskräfte, die aufgrund eines Organisationsverhältnisses tätig sind,
- e) zu ihrer Berufsausbildung tätige Personen,
- f) ehrenamtlich Tätige, die Organmitglieder sind.

(4) Dienstgeber im Sinne dieser Ordnung ist der jeweilige Rechtsträger der Einrichtung.

(5) Diese Grundordnung gilt für

- a) die (Erz-)Diözesen,
- b) die Kirchengemeinden und Kirchenstiftungen,
- c) die Verbände von Kirchengemeinden,
- d) die Diözesancaritasverbände und deren Gliederungen, soweit sie öffentliche juristische Personen des kanonischen Rechts sind,
- e) die sonstigen dem Diözesanbischof unterstellten öffentlichen juristischen Personen des kanonischen Rechts,
- f) die sonstigen kirchlichen Rechtsträger, unbeschadet ihrer Rechtsform, die der bischöflichen Gesetzgebungsgewalt unterliegen und deren rechtlich unselbstständige Einrichtungen.

(6) ¹Kirchliche Rechtsträger, die nicht der bischöflichen Gesetzgebungsgewalt unterliegen, sind ver-

pflichtet, diese Grundordnung in ihr Statut verbindlich zu übernehmen; sofern ein kirchlicher Rechtsträger in der Rechtsform einer Körperschaft des öffentlichen Rechts über kein Statut verfügt, ist eine notarielle Beglaubigung der Grundordnungsübernahme und anschließende Veröffentlichung dieser Erklärung ausreichend. ²Wenn sie dieser Verpflichtung nicht nachkommen, haben sie im Hinblick auf die arbeitsrechtlichen Beziehungen nicht am Selbstbestimmungsrecht der Kirche gemäß Art. 140 GG i.V.m. Art. 137 Abs. 3 WRV teil.

Artikel 2

Eigenart und Grundprinzipien des kirchlichen Dienstes

(1) ¹Der Dienst in der Kirche ist ausgerichtet an der Botschaft Jesu Christi. ²Alle kirchlichen Einrichtungen sind sichtbare und erlebbare Orte der Kirche und dem Auftrag Christi verpflichtet. ³Sie sind Ausdruck der christlichen Hoffnung auf die zeichenhafte Verwirklichung des Reiches Gottes in der Welt (Sendungsauftrag).

(2) Alle in den Einrichtungen der Kirche Tätigen, gleich, ob sie haupt- oder ehrenamtlich, ob sie leitend oder ausführend beschäftigt sind und unbeschadet des Umstandes, ob es sich um Christen, andersgläubige oder religiös ungebundene Mitarbeitende handelt, arbeiten gemeinsam daran, dass die Einrichtung ihren Teil am Sendungsauftrag der Kirche erfüllen kann (Dienstgemeinschaft).

(3) Der Sendungsauftrag verbindet alle Mitglieder der Dienstgemeinschaft und verpflichtet sie zur vertrauensvollen Zusammenarbeit.

(4) ¹Die Kirche sieht sich in ihrem Wirken dem christlichen Auftrag verpflichtet, alle Menschen zu den Grundvollzügen der Kirche einzuladen. ²Dazu zählen die Verkündigung und Verbreitung des Evangeliums (kerygma-martyria), die gemeinsamen gottesdienstlichen Feiern (leiturgia), der Dienst am Mitmenschen (diakonia) sowie die gelebte Gemeinschaft (koinonia). ³Diese Grundvollzüge bedingen sich gegenseitig, sind untrennbar miteinander verbunden und haben denselben Stellenwert.

Artikel 3

Ausprägungen katholischer Identität und Verantwortung für den Erhalt und die Stärkung des christlichen Profils

(1) ¹Katholische Einrichtungen sind geprägt durch das christliche Gottes- und Menschenbild. ²Das Gebot der Nächstenliebe gehört gemeinsam mit der Gottesliebe zum Kern des christlichen Glaubens.

³Das Leben ist ein Geschenk aus der Hand Gottes, das zu schützen und zu achten ist. ⁴Auf dieser Grundlage arbeiten kirchliche Einrichtungen mit allen Menschen guten Willens zusammen.

(2) ¹Vielfalt in kirchlichen Einrichtungen ist eine Bereicherung. ²Alle Mitarbeitenden können unabhängig von ihren konkreten Aufgaben, ihrer Herkunft, ihrer Religion, ihres Alters, ihrer Behinderung, ihres Geschlechts, ihrer sexuellen Identität und ihrer Lebensform Repräsentantinnen und Repräsentanten der unbedingten Liebe Gottes und damit einer den Menschen dienenden Kirche sein. ³Vorausgesetzt werden eine positive Grundhaltung und Offenheit gegenüber der Botschaft des Evangeliums und die Bereitschaft, den christlichen Charakter der Einrichtung zu achten und dazu beizutragen, ihn im eigenen Aufgabenfeld zur Geltung zu bringen.

(3) ¹Die Verantwortung für den Schutz und die Stärkung des kirchlichen Charakters der Einrichtung kommt zuallererst dem Dienstgeber zu. ²Er hat dafür Sorge zu tragen, dass alle Mitarbeitenden ihren besonderen Auftrag glaubwürdig erfüllen können. ³Er ist insbesondere dafür verantwortlich, geeignete und befähigte Mitarbeitende zu gewinnen, die bereit und in der Lage sind, den kirchlichen Charakter der Einrichtung zu erhalten und zu fördern.

(4) ¹Die Arbeit an der christlichen Identität der Einrichtung ist eine Pflicht und eine Gemeinschaftsaufgabe aller und ein permanenter, dynamischer Prozess. ²Der Dienstgeber ist in Zusammenarbeit mit den Mitarbeitenden verpflichtet, das christliche Profil der Einrichtung fortwährend weiterzuentwickeln und zu schärfen. ³Unerlässlich ist, dass das Profil nicht nur in Leitbildern und Konzepten verankert ist, sondern auch als christliche Kultur in den Einrichtungen von Leitung und Mitarbeiterschaft mitgestaltet, von allen mit Leben gefüllt und für die Menschen, die kirchliche Angebote wahrnehmen, erfahrbar wird.

Artikel 4

Handlungsaufträge und Ziele für die Dienstgeber

¹Zu den wechselseitigen Pflichten von Dienstgeber und Mitarbeitenden gehört die Verwirklichung des Sendungsauftrags und die gemeinsame Sorge für alle in der Kirche Tätigen. ²Dabei sind auch folgende Handlungsaufträge und Ziele zu beachten, für deren Umsetzung im Rahmen der vorhandenen personellen und materiellen Ressourcen in erster Linie der Dienstgeber verantwortlich ist:

a) ¹Bestehende Benachteiligungen aufgrund des Geschlechts sind zu beseitigen, künftige Benachteiligungen zu verhindern. ²Dazu gehört auch die Gleichstellung von Frauen und Männern im kirchlichen Dienst. ³Der Dienstgeber ist verpflichtet, die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf zu fördern.

b) ¹Die kirchlichen Dienstgeber setzen sich in besonderer Weise für den Schutz der Würde und Integrität aller Personen in ihren Einrichtungen, insbesondere von Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen, ein. ²Die Prävention gegen sexualisierte Gewalt ist integraler Bestandteil der kirchlichen Arbeit.

c) ¹Führung in der Kirche fördert die Entfaltung der fachlichen Qualifikationen und Charismen der Mitarbeitenden im Rahmen ihrer beruflichen Tätigkeit. ²Der Dienstgeber entwickelt Konzepte guter Mitarbeiterführung unter besonderer Berücksichtigung des christlichen Menschenbildes und setzt diese konsequent um. ³Führungskräfte in kirchlichen Einrichtungen sind einem kooperativen, wertschätzenden Führungsstil verpflichtet. ⁴Eine angemessene und transparente Kommunikation über Hierarchie- und Berufsgrenzen hinweg ist Grundbedingung einer vertrauensvollen und wertschätzenden Zusammenarbeit.

d) ¹Der Dienstgeber nimmt seine Verantwortung für die physische, psychische und seelische Gesundheit aller Mitarbeitenden in der Einrichtung während des Dienstes ernst. ²Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz sind wichtige Leitungsaufgaben.

e) Kirchliche Einrichtungen fördern die Teilhabe von Menschen mit Behinderung im Arbeitsleben.

f) ¹Die wirtschaftliche Betätigung kirchlicher Einrichtungen hat stets der Verwirklichung des kirchlichen Sendungsauftrages zu dienen. ²Die Standards einer an den kirchlichen Zwecken und christlichen Werten ausgerichteten Unternehmensführung sind einzuhalten. ³Diese sind insbesondere durch die Beachtung der Grundsätze einer guten Finanzwirtschaft, eine wirksame und qualifizierte Aufsicht, Transparenz und den Aufbau von funktionsfähigen Kontroll- und Überwachungssystemen gekennzeichnet. ⁴Kirchliche Einrichtungen übernehmen Verantwortung für ethisch-nachhaltiges Investieren kirchlichen Vermögens. ⁵Der Dienstgeber verpflichtet sich, die eigene Organisation wirtschaftlich und ökologisch nachhaltig aufzustellen; dies gilt insbesondere für den Umgang mit Arbeitsplätzen.

g) Der Dienstgeber sorgt dafür, dass Positionen, die

dem christlichen Menschenbild widersprechen, keinen Platz in kirchlichen Einrichtungen haben.

Artikel 5

Fort- und Weiterbildung

(1) ¹Alle Mitarbeitenden haben Anspruch auf berufliche Fort- und Weiterbildung. ²Diese umfasst die fachlichen Erfordernisse, ebenso wie die ethischen und religiösen Aspekte des Dienstes und Hilfestellungen zur Bewältigung der spezifischen Belastungen der einzelnen Tätigkeiten.

(2) ¹Allen Mitgliedern der Dienstgemeinschaft sollen verpflichtende Fort- und Weiterbildungen angeboten werden, in denen sie berufs- und tätigkeitsbezogen spezifische religiöse und ethische Kompetenzen erwerben können, um die Menschen, die die kirchlichen Dienste in Anspruch nehmen, in ihrer religiösen Praxis zu unterstützen und um das christliche Selbstverständnis der Einrichtung zu stärken. ²Darüber hinaus sollen für die Mitarbeitenden freiwillige Angebote zu Spiritualität und Seelsorge gemacht werden, um sich mit den eigenen Sinn- und Glaubensfragen des Lebens zu beschäftigen. ³Die (Erz-)Diözesen und die Verbände der Caritas unterstützen die Träger in der gemeinsamen Sorge, den Mitarbeitenden im kirchlichen Dienst eine ansprechende christliche Unternehmenskultur anzubieten und religiöse und spirituelle Angebote zu unterbreiten.

(3) ¹Die Kosten für Fort- und Weiterbildung trägt in der Regel der Dienstgeber. ²Das Nähere regeln die einschlägigen Ordnungen.

Artikel 6

Anforderungen bei der Begründung des Dienstverhältnisses

(1) ¹Der Dienstgeber muss bei der Einstellung darauf achten, dass Bewerberinnen und Bewerber fachlich befähigt und persönlich geeignet sind, um die vorgesehenen Aufgaben zu erfüllen. ²Im Bewerbungsverfahren sind die Bewerberinnen und Bewerber mit den christlichen Zielen und Werten der Einrichtung vertraut zu machen, damit sie ihr Handeln am katholischen Selbstverständnis ausrichten und den übertragenen Aufgaben gerecht werden können. ³Im Bewerbungsverfahren ist der Kernbereich privater Lebensgestaltung zu wahren. ⁴Mit der Vertragsunterzeichnung bringen die Bewerberinnen und Bewerber zum Ausdruck, dass sie die Ziele und Werte der kirchlichen Einrichtung anerkennen.

(2) Von allen Mitarbeitenden wird im Rahmen ihrer Tätigkeit die Identifikation mit den Zielen und Werten der katholischen Einrichtung erwartet.

(3) Pastorale und katechetische Tätigkeiten können nur Personen übertragen werden, die der katholischen Kirche angehören.

(4) ¹Personen, die das katholische Profil der Einrichtung inhaltlich prägen, mitverantworten und nach außen repräsentieren, kommt eine besondere Verantwortung für die katholische Identität der Einrichtung zu. ²Sie müssen daher katholisch sein.

(5) ¹Wer sich kirchenfeindlich betätigt, wird nicht eingestellt. ²Das gilt auch für Personen, die aus der katholischen Kirche ausgetreten sind. ³Artikel 7 Abs. 3 und Abs. 4 gelten entsprechend.

Artikel 7

Anforderungen im bestehenden Dienstverhältnis

(1) Dienstgeber und Mitarbeitende übernehmen gemeinsam Verantwortung für die glaubwürdige Erfüllung des Sendungsauftrags in der Einrichtung.

(2) ¹Die Anforderungen erstrecken sich in erster Linie auf das Verhalten im Dienst. ²Außerdienstliches Verhalten ist rechtlich nur bedeutsam, wenn es öffentlich wahrnehmbar ist, grundlegende Werte der katholischen Kirche verletzt und dadurch deren Glaubwürdigkeit beeinträchtigt wird. ³Der Kernbereich privater Lebensgestaltung, insbesondere Beziehungsleben und Intimsphäre, bleibt rechtlichen Bewertungen entzogen. ⁴Besondere kirchliche Anforderungen an Kleriker, Kandidaten für das Weiheamt, Ordensangehörige sowie Personen im Noviziat und Postulat bleiben hiervon unberührt.

(3) ¹Kirchenfeindliche Betätigungen, die nach den konkreten Umständen objektiv geeignet sind, die Glaubwürdigkeit der Kirche zu beeinträchtigen, können rechtlich geahndet werden. ²Kirchenfeindliche Betätigungen erfassen Handlungen, die öffentlich wahrnehmbar sind und sich gegen die Kirche oder deren Werteordnung richten. ³Hierzu zählen insbesondere

- das öffentliche Eintreten gegen tragende Grundsätze der katholischen Kirche (z. B. die Propagierung der Abtreibung oder von Fremdenhass),
- die Herabwürdigung von katholischen Glaubensinhalten, Riten oder Gebräuchen,
- die Propagierung von religiösen und weltanschaulichen Überzeugungen, die im Widerspruch zu katholischen Glaubensinhalten stehen, während der Arbeitszeit oder im dienstlichen Zusammenhang, auch die Werbung für andere Religions- oder Weltanschauungsgemeinschaften.

(4) ¹Bei katholischen Mitarbeitenden führt der Aus-

tritt aus der katholischen Kirche in der Regel zu einer Beendigung des der Beschäftigung zugrundeliegenden Rechtsverhältnisses. ²Von einer Beendigung kann in diesen Fällen ausnahmsweise abgesehen werden, wenn schwerwiegende Gründe des Einzelfalles diese als unangemessen erscheinen lassen.

(5) ¹Erfüllen Mitarbeitende die Anforderungen nicht mehr, so muss der Dienstgeber zunächst durch Beratung und Aufklärung darauf hinwirken, dass sie den Anforderungen wieder genügen. ²Im konkreten Fall ist zu prüfen, ob schon ein solches klärendes Gespräch, eine Abmahnung oder eine andere Maßnahme (z. B. Versetzung, Änderungskündigung) geeignet sind, dem Verstoß gegen die Anforderungen zu begegnen. ³Wenn alle mildereren, weniger belastenden Mittel ausgeschöpft sind, kommt als äußerste, allerletzte Maßnahme („ultima ratio“) eine Beendigung des der Beschäftigung zugrundeliegenden Rechtsverhältnisses in Betracht.

Artikel 8

Mitarbeitervertretungsrecht

(1) Zur Sicherung ihrer Selbstbestimmung in der Arbeitsorganisation kirchlicher Einrichtungen wählen die Mitarbeitenden nach Maßgabe kirchengesetzlicher Regelung Mitarbeitervertretungen, die an Entscheidungen des Dienstgebers beteiligt werden und die mit den Dienstgebern zum Wohl der Einrichtung und der Dienstnehmer zusammenwirken.

(2) Der Dienst in der Kirche verpflichtet Dienstgeber und Mitarbeitervertretung in besonderer Weise, vertrauensvoll zusammenzuarbeiten und sich bei der Erfüllung der Aufgaben gegenseitig zu unterstützen.

(3) Dienstvereinbarungen, die nach Maßgabe der jeweils geltenden Mitarbeitervertretungsordnung vereinbart werden, gelten unmittelbar und zwingend.

(4) ¹Bei jeder die Mindestgröße erfüllenden Einrichtung ist der Dienstgeber verpflichtet, darauf hinzuwirken, dass eine Mitarbeitervertretung gebildet wird. ²Zur Förderung und Unterstützung ihrer Arbeit werden auf der Ebene der (Erz-)Diözesen und des Verbandes der Diözesen Deutschlands (Deutsche Bischofskonferenz) Arbeitsgemeinschaften der Mitarbeitervertretungen gebildet. ³Die zur Wahrnehmung ihrer Aufgaben notwendigen Kosten tragen die jeweiligen (Erz-)Diözesen bzw. der Verband der Diözesen Deutschlands.

(5) Das Nähere regelt die jeweils geltende Mitarbeitervertretungsordnung (MAVO).

Artikel 9

Gestaltung der Arbeitsbedingungen im kirchlichen Dienst

(1) ¹Die zivilrechtlichen Arbeitsbedingungen im kirchlichen Dienst werden durch paritätisch von Vertreterinnen und Vertretern der Mitarbeitenden und der Dienstgeber besetzte Arbeitsrechtliche Kommissionen ausgehandelt und beschlossen (Dritter Weg). ²Die Parität ist dabei in formeller wie materieller Hinsicht zu gewährleisten.

(2) ¹Die Zusammenarbeit in den Arbeitsrechtlichen Kommissionen ist durch das Konsensprinzip geprägt; Beschlüsse bedürfen einer qualifizierten Mehrheit. ²Die Vertreterinnen und Vertreter der Mitarbeitenden in den Arbeitsrechtlichen Kommissionen sind durch unmittelbare oder mittelbare demokratische Wahl legitimiert.

(3) ¹Interessengegensätze zwischen Dienstgebern und Mitarbeitenden bei der Festlegung kirchlicher Arbeitsvertragsbedingungen sollen durch Verhandlung und wechselseitiges Nachgeben gelöst werden. ²Streik und Aussperrung widersprechen diesem Grunderfordernis und scheiden daher aus. ³Kirchliche Dienstgeber schließen keine Tarifverträge mit tariffähigen Arbeitnehmerkoalitionen (Gewerkschaften) ab. ⁴Kommt ein Beschluss in der Arbeitsrechtlichen Kommission nicht zustande, können beide Seiten der Kommission ein verbindliches Vermittlungsverfahren unter neutralem Vorsitz einleiten. ⁵Das verbindliche Vermittlungsverfahren muss mit einem Beschluss enden, der eine Regelung zu dem Gegenstand des Verfahrens enthält oder die Feststellung, dass keine Regelung in diesem Verfahren erfolgt.

(4) ¹Um Rechtswirksamkeit zu erlangen, bedürfen die Beschlüsse der Arbeitsrechtlichen Kommissionen der bischöflichen Inkraftsetzung für die jeweilige (Erz-)Diözese. ²Für die kirchlichen Dienstgeber gelten die durch die Arbeitsrechtlichen Kommissionen beschlossenen und vom Diözesanbischof in Kraft gesetzten Beschlüsse unmittelbar und zwingend. ³Der Dienstgeber hat sicherzustellen, dass diese Beschlüsse arbeitsvertraglich ordnungsgemäß in Bezug genommen werden. ⁴Die Mitarbeitenden haben Anspruch auf die Anwendung der einschlägigen kirchlichen Arbeitsvertragsordnungen, nach denen sich ihre zivilrechtlichen Arbeitsbedingungen richten.

(5) ¹Für Streitigkeiten über die Auslegung und ordnungsgemäße Einbeziehung der jeweils geltenden Arbeitsvertragsordnungen sind kirchliche Schlichtungsstellen zuständig. ²Dies schließt die Anrufung

staatlicher Gerichte bei Streitigkeiten im Zusammenhang mit dem Individualarbeitsverhältnis nicht aus.

(6) Die nähere Ausgestaltung des kirchlichen Arbeitsrechtsregelungsverfahrens erfolgt in den jeweiligen Ordnungen der Arbeitsrechtlichen Kommissionen.

Artikel 10

Koalitionsfreiheit

(1) Die Mitarbeitenden des kirchlichen Dienstes können sich in Ausübung ihrer Koalitionsfreiheit zur Beeinflussung der Gestaltung ihrer Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen in Koalitionen zusammenschließen, diesen beitreten und sich in ihnen betätigen.

(2) Die Koalitionen sind berechtigt, im Rahmen der verfassungsrechtlichen Grenzen innerhalb der kirchlichen Einrichtung für den Beitritt zu diesen Koalitionen zu werben, über deren Aufgabe zu informieren sowie Koalitionsmitglieder zu betreuen.

(3) Die ausreichende organisatorische Einbindung von Gewerkschaften in die Arbeitsrechtlichen Kommissionen des Dritten Weges ist gewährleistet.

(4) Die Koalitionsfreiheit entbindet die Vertreter der Koalition nicht von der Pflicht, das verfassungsmäßige Selbstbestimmungsrecht der Kirche zur Gestaltung der sozialen Ordnung ihres Dienstes zu achten und die Eigenart des kirchlichen Dienstes zu respektieren.

(5) Das Nähere regeln die jeweiligen Ordnungen der Arbeitsrechtlichen Kommissionen.

Artikel 11

Gerichtlicher Rechtsschutz

(1) Soweit die Arbeitsverhältnisse kirchlicher Mitarbeitender dem staatlichen Arbeitsrecht unterliegen, sind die staatlichen Arbeitsgerichte für den gerichtlichen Rechtsschutz zuständig.

(2) ¹Für Rechtsstreitigkeiten auf den Gebieten der kirchlichen Ordnungen für ein Arbeitsvertrags- und des Mitarbeitervertretungsrechts bestehen für den gerichtlichen Rechtsschutz unabhängige kirchliche Gerichte. ²Für Regelungsstreitigkeiten auf dem Gebiet des kirchlichen Mitarbeitervertretungsrechts sind Einigungsstellen zuständig.

(3) ¹Die Richter und Richterinnen sind von Weisungen unabhängig und nur an Gesetz und Recht gebunden. ²Zum Richter bzw. zur Richterinnen kann berufen werden, wer katholisch ist und in der Ausübung der allen Kirchenmitgliedern zustehenden Rechte nicht behindert ist sowie die Gewähr dafür bietet, jederzeit für das kirchliche Gemeinwohl einzutreten.

(4) ¹Vor kirchlichen Arbeitsgerichten wird allen Beteiligten ein Anspruch auf rechtliches Gehör gewährt. ²Die Verhandlungen vor den kirchlichen Arbeitsgerichten einschließlich der Beweisaufnahme und Verkündung der Urteile sind öffentlich.

(5) Näheres regelt die Kirchliche Arbeitsgerichtsordnung (KAGO).

Artikel 12 Evaluation

Der Verband der Diözesen Deutschlands wird fünf Jahre nach Inkrafttreten der Grundordnung die Zweckmäßigkeit und Wirksamkeit einer Überprüfung unterziehen und dem Ständigen Rat der Deutschen Bischofskonferenz berichten.

Nr. 18 Zweite Ordnung zur Änderung der Ausführungsbestimmungen zu § 1a Abs. 2 der Ordnung für Mitarbeitervertretungen im Bistum Trier (Mitarbeitervertretungsordnung – MAVO)

Die Ausführungsbestimmungen zu § 1a Absatz 2 der Ordnung für Mitarbeitervertretungen im Bistum Trier (Mitarbeitervertretungsordnung – MAVO) vom 11. Januar 2018 (KA 2018 Nr. 25), zuletzt geändert am 21. September 2022 (KA 2022 Nr. 260), werden wie folgt geändert:

I. Änderung der Ausführungsbestimmungen

1. Der Abschnitt V erhält folgende Fassung:

„V. Dekanatsbüros, Büros der Pastoralen Räume, Fachstellen für Kirchenmusik, Fachstellen für Jugendpastoral, Schülerzentren, Häuser der offenen Tür, Kath. Hochschulgemeinden, Johannes-Foyer Saarbrücken

Im Bereich der Dienststellen und Einrichtungen des Bistums gelten

- die Dekanatsbüros der Dekanate,
- die Büros der Pastoralen Räume,
- die Fachstellen für Jugendpastoral,
- die Fachstellen für Kirchenmusik,
- die Schülerzentren,
- die Häuser der offenen Tür,
- die Katholischen Hochschulgemeinden Koblenz, Saarbrücken und Trier sowie
- das Johannes-Foyer Saarbrücken

als eine Einrichtung im Sinne des § 1a Abs. 2 MAVO. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bilden deshalb eine eigenständige Mitarbeitervertretung.“

2. Der Abschnitt VI erhält folgende Fassung:

„VI. BDKJ und andere Verbände, für deren Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter das Bistum Anstellungsträger ist

Im Bereich der Dienststellen und Einrichtungen des Bistums gelten

- der BDKJ,
- die St. Sebastianus-Schützenjugend,
- die Christliche Arbeiterjugend,
- die Katholische Landjugendbewegung,
- die Katholische Studierende Jugend,
- die Katholische Junge Gemeinde sowie
- die Pfadfinderinnenschaft St. Georg

als eine Einrichtung im Sinne des § 1a Abs. 2 MAVO. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bilden deshalb eine eigenständige Mitarbeitervertretung.“

II. Inkrafttreten

Die Vorschriften in Abschnitt I treten zum 1. Januar 2023 in Kraft.

Trier, den 29. November 2022

(Siegel)

Dr. Ulrich Graf von Plettenberg
Bischöflicher Generalvikar

Nr. 19
Änderung der Verwaltungsrichtlinie für die Arbeitsplatzgestaltung, Arbeitsplatzausstattung und -bezuschussung sowie die Arbeitsorganisation von pastoralen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern (Pfarrer, Kooperatoren, Diakone im Hauptberuf, Gemeindereferentinnen und Gemeindereferenten) in den Pfarreien und Pfarreiengemeinschaften sowie der Pfarrbüros

Die Verwaltungsrichtlinie für die Arbeitsplatzgestaltung, Arbeitsplatzausstattung und -bezuschussung sowie die Arbeitsorganisation von pastoralen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern (Pfarrer, Kooperatoren, Diakone im Hauptberuf, Gemeindereferentinnen und Gemeindereferenten) in den Pfarreien und Pfarreiengemeinschaften sowie der Pfarrbüros vom 1. Mai 2014 (KA 2014 Nr. 94) wird wie folgt geändert:

I. Änderung der Verwaltungsrichtlinie**1. Ziffer 1.4 erhält folgende Fassung:**

„1.4 Das Dienstzimmer, das der Erledigung dienstlicher Aufgaben und unmittelbar dazu gehörender Büroarbeiten dient, hat folgenden Grundstandard:

- Das Dienstzimmer ist ein für Besucher während der Dienstzeit der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters leicht zugänglicher Raum, in dem Menschen zum Gespräch empfangen werden können. Die Größe soll mindestens 12 qm betragen. Der Raum soll von der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter mitgestaltet werden können.
- Die Ausstattung entspricht dem gängigen Standard (insbesondere: Schreibtisch, Telefon, Schreibtischstuhl, Sitzgruppe, Bücherregal, abschließbarer Schrank für Ordner, Computer/Laptop mit entsprechender Software, Internetzugang DSL und Drucker.

Ein Drucker. Eine IT-Grundausrüstung wird durch das Bistum gestellt und ist nicht in dem Pauschalbetrag unter 3.4 enthalten.“

2. Ziffer 3.4 erhält folgende Fassung:

„3.4 Der Pauschalbetrag beträgt für die Pfarrei und Pfarreiengemeinschaften

- nach der Schlüsselzuweisungsgruppe A 750 Euro
- nach der Schlüsselzuweisungsgruppe B 1.000 Euro
- nach der Schlüsselzuweisungsgruppe C 1.250 Euro
- nach der Schlüsselzuweisungsgruppe D 1.375 Euro
- nach der Schlüsselzuweisungsgruppe E 1.500 Euro.“

II. Inkraftsetzung

Die Änderungen in Abschnitt I treten zum 1. Januar 2023 in Kraft.

Trier, den 1. Dezember 2022

(Siegel)

Dr. Ulrich Graf von Plettenberg
 Bischöflicher Generalvikar

Nr. 20
Kommunikation mit dem Bischöflichen Generalvikariat

Um die Kommunikation zwischen dem Bischöflichen Generalvikariat und den Mitarbeitenden des Bistums sicherzustellen, weise ich darauf hin, dass alle Mitarbeitenden verpflichtet sind, die dienstliche Bistums-Mail-Adresse zu nutzen. Von Seiten des Bischöflichen Generalvikariates wird zukünftig nur die Mail-Adresse **vorname.name@bistum-trier.de** (@**bgv-trier.de**) zur Korrespondenz verwendet. Die Nutzung von privaten Mailadressen zu dienstlichen Zwecken ist aus Gründen des Datenschutzes und der IT-Sicherheit nicht zulässig (§ 4 Nr. 24 KDG). Darüber hinaus verweise ich auf die täglichen Ver-

öffentlichungen im Portal des Bistums. Auf das Portal haben alle Mitarbeitenden mit Hilfe ihres dienstlichen Arbeitsplatzzugangs (Kennung und Passwort) Zugriff. Ich bitte Sie, davon Gebrauch zu machen und sich so auf dem Laufenden zu halten.

Bei Rückfragen zur persönlichen Dienst-E-Mail-Adresse wenden Sie sich bitte an: helpdesk@bistum-trier.de oder Telefon (06 51) 71 05-1 23.

Trier, den 15. Dezember 2022

Dr. Ulrich Graf von Plettenberg
 Bischöflicher Generalvikar

Nr. 21**Richtlinien über Zuschüsse des Bistums Trier zu Maßnahmen der kirchlichen Jugendarbeit (Kirchlicher Kinder- und Jugendplan)****1. Allgemeine Bestimmungen**

Die Kinder- und Jugendpastoral im Bistum Trier fühlt sich den Perspektivwechseln des Synodenprozesses und den Zielen und Aufgaben kirchlicher Jugendarbeit – Leitlinien für das Bistum Trier verpflichtet. Die aktuellen Zuschussrichtlinien sind vor diesem Hintergrund zu verstehen.

Das Bistum Trier gewährt zur Förderung kirchlicher Jugendarbeit Zuschüsse im Rahmen der für die Jugendarbeit ausgewiesenen und verfügbaren Haushaltsmittel.

Der kirchliche Jugendplan des Bistums Trier ergänzt die bestehende Förderung von Kinder- und Jugendarbeit durch öffentliche Zuschussgeber (wie z.B. Kommunen, Länder). Er sichert die Finanzierung gerade in solchen Bereichen ab, in denen auf Grund der weltanschaulichen Neutralität öffentlicher Förderung eine Bezuschussung durch öffentliche Träger ausgeschlossen ist. Mittel öffentlicher Zuschussgeber sind vorrangig in Anspruch zu nehmen; Mittel aus dem KJP stellen in der Regel eine Mitfinanzierung dar.

Gefördert werden:

- Religiöse Maßnahmen und Maßnahmen der Gemeindekatechese (3.1);
- Maßnahmen im Bereich der Schul- und Jugendpastoral (3.2);
- Qualifizierung und Schulung von Ehrenamtlichen in der Kinder- und Jugendarbeit (3.3);
- Maßnahmen der sozialen Bildung und Freizeit (3.4);
- Innovative oder modellhafte Maßnahmen (3.5).

Ausgeschlossen von der Förderung sind:

- Maßnahmen, die bereits aus Haushaltsmitteln des Bistums Trier bezuschusst werden (z.B. Weltjugendtag, Ministrantenwallfahrt, Heilig-Rock-Jugendtag etc.);
- Sachzuschüsse, Bauförderung, Raumförderung;
- Maßnahmen, die gewerblich oder in Anlehnung an ein gewerbliches Unternehmen veranstaltet werden oder die einen überwiegend beruflichen, parteipolitischen oder leistungssportlichen Charakter haben;
- Maßnahmen, die gegen das christliche Menschenbild verstoßen.

2. Antragsverfahren

2.1 Zuschüsse zur Förderung der kirchlichen Jugendarbeit können gewährt werden aufgrund eines

schriftlichen Antrages unter Verwendung der Formblätter des Bistums.

Die Formblätter sind erhältlich bei:

- der Abteilung Jugend des Bischöflichen Generalvikariats Trier;
- den Fachstellen(Plus) für Kinder- und Jugendpastoral;
- der Diözesanstelle des Bundes der Deutschen Katholischen Jugend (BDKJ).

2.2 Anträge auf Bezuschussung können nur von Veranstaltern und Trägern von Maßnahmen katholischer Jugendarbeit mit Sitz im Bistum Trier gestellt werden.

2.3. Anträge auf Gewährung von Zuschüssen können nur für Teilnehmende gestellt werden, die zwischen 6 und 27 Jahre alt sind.

Altersgrenzen gelten als eingehalten, wenn sie im laufenden Kalenderjahr erreicht werden. Die Altersbegrenzung gilt nicht für soziale Härtefälle sowie Leitungskräfte und Schulungsmaßnahmen von Mitarbeitenden in der Jugendarbeit und Jugendgruppenleiterinnen und -leiter.

Die Mindestteilnehmerinnen- bzw. -teilnehmerzahl ist den Einzelbestimmungen zu entnehmen. Die Mehrzahl der Teilnehmenden muss ihren Wohnsitz im Bistum Trier haben. Bei Maßnahmen, an denen Menschen mit Beeinträchtigungen teilnehmen, wird der Einsatz von einer zusätzlichen Betreuungskraft für jeweils bis zu drei Jugendliche mit Beeinträchtigung gefördert.

2.4. Gemäß der Präventionsordnung des Bistums Trier bestätigt der Träger der Maßnahme, dass alle hauptamtlich Beschäftigten und ehrenamtlichen Betreuungskräfte, die im Kontakt zu Minderjährigen und jungen Erwachsenen stehen, durch eine Präventionsveranstaltung (Schulung oder Information) Kenntnisse im Bereich der Prävention von sexualisierter Gewalt erlangt haben, insbesondere über Verfahrenswege im Fall von Vermutung und Verdacht von sexualisierter Gewalt (vgl. Rahmenordnung zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt im Bistum Trier vom 1. Januar 2020).

2.5. Ein Veranstaltungstag umfasst ein Programm von mindestens sechs Zeitstunden; drei Zeitstunden Programm entsprechen einem halben Veranstaltungstag.

2.6. Für jede Maßnahme der kirchlichen Jugendarbeit kann nur einmal ein Zuschuss des Bistums beantragt werden. Im Antrag auf Gewährung eines Zuschusses ist die Gesamtfinanzierung der Maßnahme darzulegen und ihre Sicherstellung glaubhaft zu machen. Auf Verlangen sind die Originalbelege vorzulegen. Die Aufbewahrungsfrist beträgt 5 Jahre. Der Zuschuss ist zweckgebunden. Die Auszahlung erfolgt auf Grund des errechneten Zuschusses, jedoch maximal bis zur Höhe des Defizits. Zuschüsse für Maßnahmen werden ab einem Betrag von 25 Euro ausbezahlt (Mindestauszahlungsbetrag).

2.7. Mit dem Antrag auf Gewährung von Zuschüssen für die kirchliche Jugendarbeit und der Auszahlung des Zuschusses wird ein gegenseitiger Vertrag begründet. Ausbezahlte Zuschüsse können danach zurückgefordert werden, wenn und soweit sie nicht entsprechend dieser Richtlinien oder den Angaben im Antrag verwendet werden.

2.8. Der förmliche Antrag auf Gewährung eines Zuschusses muss folgende Angaben enthalten:

- Ort der Maßnahme;
- Dauer der Maßnahme;
- Träger der Maßnahme;
- Programm der Maßnahme;
- Original-Unterschriftenliste der Teilnehmenden, Betreuungskräfte, Leiter und Leiterinnen der Maßnahme. Bei Kindern unter 10 Jahren genügt der Vorname.

Der Antrag muss spätestens acht Wochen nach Beendigung der Maßnahme beim Bischöflichen Generalvikariat Trier, Abteilung Jugend, Mustorstraße 2 in 54290 Trier vorliegen. Weitere Auskünfte erhalten Sie von den freundlichen Mitarbeitenden der Abteilung Jugend (Mustorstraße 2, 54290 Trier, Telefon (06 51) 97 71-2 00, E-Mail: jugend@bistum-trier.de).

3. Geförderte Maßnahmen

3.1 Religiöse Bildung und Maßnahmen der Gemeindekatechese

Religiöse Bildung leistet einen Beitrag zur Empathie-, Sprach- und Urteilsfähigkeit in religiösen Fragen sowie zur religiösen Mündigkeit. Sie macht Kinder und Jugendliche als Autorinnen und Autoren ihrer Entwicklung sprachfähig und entscheidungssicher hinsichtlich der eigenen wie auch fremder Lebensausrichtungen und Glaubensüberzeugungen. Maßnahmen der religiösen Bildung sind Veranstaltungen, die nicht von Bund, Land oder Gemeinde als politische, musische oder soziale Bildung gefördert werden. Sie müssen über Gottesdienst, Meditation,

Wallfahrt etc. hinaus weitere religiöse Inhalte aufweisen, z.B. Jugendexerzitien, Einkehrtage, religiöse Besinnungstage.

Förderrichtlinien

Vorantrag	nicht erforderlich
Antragsfrist	8 Wochen nach Beendigung der Maßnahme
Tagessatz	7 Euro/Person
Altersgrenzen	6 bis 27 Jahre
Veranstaltungstage	1 bis 7 Tage
Teilnehmer-/innenzahl	ab 7 Personen
Betreuungskräfte	bei Gruppen bis zu 14 TN zwei Leitungs-/Betreuungskräfte über 18 Jahre und je 7 TN eine weitere Betreuungskraft

3.2 Maßnahmen im Bereich der Schul- und Jugendpastoral

Angebote der Kinder- und Jugendpastoral in Kooperation mit Schulen werden im Bistum Trier gefördert. Tage der Orientierung sowie spezifische Projektstage sollen den Schülerinnen und Schülern außerhalb ihrer Alltagssituation einen Raum bieten, sich mit Fragen nach Identität, Lebenssinn und Glaube zu beschäftigen. Auf der Grundlage des begleiteten Erlebens bieten sie den Schülerinnen und Schülern die Möglichkeit, sich mit sich selbst, ihren Werten, Zielen, Themen des Lebens, ihrer Klassengemeinschaft und aktuellen Themen zu beschäftigen. Sie sollen die Möglichkeit haben, ihre familiäre, schulische, berufsbezogene, gesellschaftliche, persönliche und spirituelle Lebenssituation zu reflektieren. Tage der Orientierung verstehen sich als kirchliches Angebot zur Persönlichkeitsfindung und Findung christlich motivierter Lebenseinstellung.

Andere rein schulische Veranstaltungen werden nicht gefördert.

Förderrichtlinien

Vorantrag	nicht erforderlich
Antragsfrist	8 Wochen nach Beendigung der Maßnahme
Tagessatz	7 Euro/Person
Altersgrenzen	6 bis 27 Jahre
Veranstaltungstage	1 bis 5 Tage
Teilnehmer-/innenzahl	ab 7 Personen
Betreuungskräfte	bei Gruppen bis zu 14 TN zwei Leitungs-/Betreuungskräfte über 18 Jahre und je 7 TN eine weitere Betreuungskraft



3.3 Qualifizierung und Schulung von Ehrenamtlichen in der Kinder- und Jugendarbeit

Kinder- und Jugendarbeit im Bistum Trier wird in hohem Maß von ehrenamtlich engagierten Jugendlichen und Erwachsenen getragen. Die Aus-, Fort- und Weiterbildung (und auch die kontinuierliche Begleitung) von ehrenamtlich Engagierten hat daher einen unverzichtbaren Stellenwert.

Aus diesem Grund werden Schulungsangebote der kirchlichen Träger von Kinder- und Jugendarbeit finanziell unterstützt und ehrenamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Möglichkeit gegeben, sich in vielfältigen Angebotsformen für ihre pädagogische, religiöse und politische Arbeit zu qualifizieren und sich weiterzuentwickeln.

Veranstaltungen, die keine Merkmale der Aus-, Fort- und Weiterbildung beinhalten und lediglich dem organisatorischen Aufbau einer Gemeinschaft dienen, werden nicht gefördert.

Förderrichtlinien

Vorantrag	nicht erforderlich
Antragsfrist	8 Wochen nach Beendigung der Maßnahme
Tagessatz	3 Euro/Person
Altersgrenzen	ab 14 Jahre/ab 16 Jahren für JuLeiCa-Ausbildung
Veranstaltungstage	1 bis 7 Tage bei Einzelveranstaltungen und Veranstaltungsreihen werden die bildungsbezogenen Zeitangaben zusammengerechnet und entsprechend der Richtlinien bezuschusst. (Veranstaltungsreihe=gleiche TN)
Teilnehmer-/innenzahl	ab 7 Personen
Betreuungskräfte	ohne Berücksichtigung

3.4 Soziale Bildung und Freizeiten

Maßnahmen der sozialen Bildung und damit auch Freizeiten ermöglichen jungen Menschen das Einüben von Gemeinschaft und Solidarität sowie das Lernen von selbstbestimmtem Handeln auf dem Weg zur Emanzipation. Kinder, Jugendliche und junge Erwachsene werden darin ermutigt, ihre eigenen Talente zu entdecken, zu entwickeln und auszubauen und in der herausfordernden Begegnung mit anderen Teilnehmerinnen und Teilnehmern Kooperationsfähigkeit zu entwickeln. Dies geht einher mit der Befähigung zu verantwortungsvollem und kritischem Denken und Handeln. Die Bereitschaft zum Engagement für Benachteiligte kann und soll durch soziale Bildung verstärkt werden.

Aufgrund von Länder- und kommunaler Förderung im Bereich der Sozialen Bildung und Freizeiten werden ausschließlich Betreuungskräfte gefördert.

Förderrichtlinien

Vorantrag	nicht erforderlich
Antragsfrist	8 Wochen nach Beendigung der Maßnahme
Tagessatz pro geförderter Betreuungskraft	6 Euro/Person mit gültigem JuLeiCa-Nachweis/Person
Altersgrenzen	6 bis 27 Jahre
Veranstaltungstage	1 bis 5 Tage
Teilnehmer-/innenzahl	ab 7 Personen
Betreuungskräfte	bei Gruppen bis zu 14 TN zwei Leitungs-/Betreuungskräfte über 18 Jahre und je 7 TN eine weitere Betreuungskraft

3.5 Innovative oder modellhafte Maßnahmen

Kinder- und Jugendpastoral ist ein sich ständig weiterentwickelndes Feld, in dem vielfältige Aktionsformen existieren.

Zur Förderung von innovativen oder modellhaften Maßnahmen, die nicht im Rahmen der zuvor beschriebenen Regelmaßnahmen gefördert werden können, stellt das Bistum Trier auf Antrag finanzielle Mittel zur Verfügung. Besonders gefördert werden Maßnahmen, die der inhaltlichen und konzeptionellen Weiterentwicklung der Kinder- und Jugendpastoral im Bistum Trier dienen, sowie Maßnahmen aus den Bereichen internationale und interkulturelle Begegnungen, erzieherischer Kinder- und Jugendschutz, Kinder- und Jugendkultur, geschlechtsspezifische und religiöse Angebote.

Maßnahmen, die bei Antragstellung bereits begonnen oder durchgeführt wurden, werden nicht gefördert.

Förderrichtlinien

Vorantrag	Ein Antrag mit Kosten- und Finanzierungsplan sowie einer Beschreibung der Maßnahme, aus der ihre Förderwürdigkeit hervorgeht, ist spätestens 6 Wochen vor Veranstaltungsbeginn vorzulegen.
Antragsfrist	8 Wochen nach Beendigung der Maßnahme
Förderhöhe	25 % der nachgewiesenen Kosten, höchstens jedoch 300 Euro
Altersgrenzen	6 bis 27 Jahre
Veranstaltungstage	ab 0,5 Tage (min. 3 Std. Programm)
Teilnehmer-/innenzahl	ab 7 Personen
Betreuungskräfte	ohne Berücksichtigung

4. Inkrafttreten

Die vorstehenden Regelungen gelten ab 1. Januar 2023.

Trier, den 12. Dezember 2022

(Siegel)

Dr. Ulrich Graf von Plettenberg
Bischöflicher Generalvikar

Nr. 22**Anträge auf Zuwendungen aus der Jugendstiftung des Bistums Trier**

Die im Jahr 2008 gegründete Jugendstiftung des Bistums Trier wird im ersten Halbjahr 2023 noch einmal Fördergelder ausschütten.

Welche Maßnahmen werden gefördert?

Die Stiftung fördert pädagogische, diakonische, pastorale und liturgische Vorhaben in der Jugendhilfe, die das verantwortliche Denken und Handeln junger Menschen auf der Grundlage christlicher Nächstenliebe und freiheitlich demokratischer Verantwortung entwickeln, die die christliche Botschaft jungen Menschen in ihrem Lebenskontext nahe bringen und die das ehrenamtliche Engagement für die Jugend stärken und ausbauen.

Wer kann Mittel beantragen?

Pfarreien, katholische Jugendverbände und Jugendorganisationen, Offene Häuser und andere Einrichtungen in katholischer Trägerschaft.

Welche Bedingungen sind zu beachten?

Die Förderhöchstsumme der Jugendstiftung des Bistums Trier beträgt für eine Maßnahme 1.000 Euro. Maßnahmen, die durch eine kirchliche oder staatliche Regelförderung ausreichend finanziert sind, werden nicht bezuschusst (z. B. Ferienfreizeiten, Gruppenleiterschulungen).

Es werden keine Maßnahmen bezuschusst, die bereits durchgeführt sind. Der Antrag ist also vor Beginn der Maßnahme zu stellen.

Wie müssen die Mittel beantragt werden?

Die Mittel sind formlos zu beantragen. Dem Antrag ist eine inhaltliche Beschreibung der Maßnahme beizulegen, die die Förderung begründet. Dem Antrag ist ebenfalls eine Finanzierungsübersicht beizulegen, die alle kalkulierten Einnahmen und Ausgaben aufweist.

Die Anträge für das erste Vergabeverfahren 2023 sind **bis zum 31. März 2023** an die Abteilung Jugend (ZB 1.6), Jugendstiftung, Mustorstraße 2, 54290 Trier einzureichen. Rückfragen sind möglich unter Telefon (06 51) 97 71-2 01, E-Mail: jugend@bgv-trier.de Zur Planungssicherheit für die Antragsteller sei folgender Hinweis gegeben: Die Zuwendungsbescheide für das Verfahren ergehen Ende April.

Trier, den 15. Dezember 2022

Für das Kuratorium:
Domvikar *Matthias Struth*, 1. Vorsitzender
Diözesanjugendpfarrer

Nr. 23**Orientierungsrahmen für den Einsatz des pastoralen Personals für den Zeitraum vom 1. Januar 2023 bis 31. Dezember 2027**

Vor dem Hintergrund der Errichtung der 35 Pastoralen Räume zum 1. Januar 2023 tritt der neue Orientierungsrahmen 2023 (vom 1. Januar 2023 bis zum 31. Dezember 2027) in Kraft. Er gilt für den Einsatz des pastoralen Personals in den Pastoralen Räumen, Pfarreien, Pfarreiengemeinschaften und für die Kategoriale Seelsorge.

Dieses Dokument wird nicht allgemein versandt, sondern ab dem 1. Januar 2023 im Intranet-Portal des Bistums Trier veröffentlicht.

Priester, Diakone sowie pastorale Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die keinen Zugang zu diesem Portal haben, können eine Druckversion in der Abteilung Seelsorge und pastorales Personal im Zentralbereich 1.2 des Bischöflichen Generalvikariates, Mustorstraße 2, 54290 Trier, E-Mail: johanna.lange@bgv-trier.de anfordern.

Trier, den 15. Dezember 2022

Das Bischöfliche Generalvikariat

Nr. 24 Bischöfliche Visitation und Firmung 2023

Die Anwendung der Visitationsordnung für das Bistum Trier vom 10. Mai 2007 (KA 2007 Nr. 95), zuletzt geändert am 17. Oktober 2007 (KA 2017 Nr. 240), wurde am 1. November 2017 (KA 2017 Nr. 168) vom 1. November 2017 bis zum 31. Dezember 2019 ausgesetzt. Die Aussetzung wird hiermit verlängert bis zum 31. Dezember 2023.

Gleichzeitig wird im Verlauf des Jahres 2023 Visitation in neuen Schritten erprobt in den **Pastoralen Räumen Adenau-Gerolstein, Maifeld-Untermosel, Wadern und Wittlich**. Absprachen und konkrete Vereinbarungen werden direkt mit den Leitungsteams der Pastoralen Räume, den Gremien und den Verantwortlichen in den Pfarreien und Pfarreiengemeinschaften getroffen.

Die Spendung der heiligen **Firmung** durch einen Bischof ist für das Jahr 2023 vorgesehen in den Pastoralen Räumen: **Adenau-Gerolstein, Andernach, Bad Neuenahr-Ahrweiler, Bernkastel-Kues, Bitburg, Daun, Idar-Oberstein, Koblenz, Lebach, Maifeld-Untermosel, Neunkirchen, Neuwied, Saarlouis, Sankt Goar, Völklingen, Wadern und Wittlich**.

In der Regel soll die Altersgruppe der Firmbewerberinnen und -bewerber zum Zeitpunkt der Firmspendung die Schülerinnen und Schüler der 8. und der 9. Schuljahrgänge der verschiedenen Schularten umfassen. Dabei können die Verantwortlichen vor Ort Altersabweichungen Einzelner in besonderen Fällen zulassen.

Die Firmung im Zwei-Jahres-Rhythmus erfolgt in der Regel durch einen Bischof. Eine Firmspendung im jährlichen Rhythmus ist beim zuständigen Weihbischof zu beantragen.

Bei Firmbewerberinnen und Firmbewerbern, die im

Ausland geboren sind, sind der Taufort, das Bistum des Taufortes und das Land zu erfragen. Die Angaben sind in das Formular „Benachrichtigung über den Empfang des heiligen Sakraments der Firmung“ einzutragen und nach der Spendung der Firmung der Kanzlei der Kurie im Bischöflichen Generalvikariat Trier zur Weiterleitung an die Taufpfarre zuzusenden.

Alle Pfarreien, in denen das Sakrament der heiligen Firmung gespendet wird, werden um finanzielle Unterstützung für die Aufgaben der Diaspora-Kinderhilfe im Bonifatiuswerk der deutschen Katholiken gebeten.

Die katholische Diaspora-Kinderhilfe fördert, was zur Begegnung im Glauben und zur Vermittlung der christlichen Botschaft an die neue Generation in extremer Diaspora notwendig scheint und unterstützt deutsche und nordeuropäische Diaspora-Gemeinden.

Die Zentralstelle der katholischen Diaspora-Kinderhilfe in Paderborn wird Opfertüten, Meditationsbilder und weiteres Informationsmaterial an die betreffenden Pfarrgemeinden versenden.

Das Ergebnis der Kollekte soll mit dem Vermerk „Gabe der Gefirmten“ auf das Konto der Kirchengemeinde eingezahlt werden. Eine Weiterleitung auf das Konto des Bonifatiuswerkes der deutschen Katholiken/Diaspora-Kinder- und Jugendhilfe über die Bistumskasse wird durch die jeweils zuständige Rendantur veranlasst.

Die Firmurkunden können im Büro der Weihbischofe angefordert werden.

Trier, den 15. Dezember 2022

Das Bischöfliche Generalvikariat

Nr. 25

Ferienvertretungen durch ausländische Priester im Sommer 2023

1. Wie in den vergangenen Jahren werden vom Bistum auf Antrag ausländische Priester als Urlaubsvertreter für Pfarrer und Kooperatoren während ihres Jahresurlaubs vermittelt und eingesetzt. *Die Möglichkeit des Einsatzes von Ferienvertretern hängt natürlich vor allem von der weiteren Entwicklung der Corona-Krise und den damit verbundenen Einschränkungen für Personen, die aus dem Ausland einreisen, ab.* Weiter wird darauf aufmerksam gemacht, dass sich aus der Anmeldung des Interesses an einer solchen Ferienvertretung kein Anspruch auf Zuweisung eines Aushilfsgeistlichen herleiten lässt. Die Vermittlung hängt davon ab, wie viele geeignete ausländische Priester, die insbesondere in ausreichendem Maße die deutsche Sprache beherrschen müssen, sich beim Bistum um eine Ferienvertretung bewerben. Außerdem wird darauf hingewiesen, dass die wenigsten ausländischen Priester über ein eigenes Fahrzeug, viele auch nicht über einen in Deutschland gültigen Führerschein, verfügen.

2. Bereits seit 2020 haben sich durch eine notwendig gewordene Anpassung dieser Beschäftigungsverhältnisse (sog. kurzfristige Beschäftigungsverhältnisse) an steuerrechtliche und sozialversicherungsrechtliche Vorgaben einige Änderungen im Antrags- und Vergütungsverfahren ergeben (*kursiv gedruckt*) haben.

3. Es wird darauf hingewiesen, dass gemäß § 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV im Jahr 2023 die maximale Einsatzdauer im Bistum Trier 3 Monate (bei mindestens 5 Tagen Beschäftigung in der Woche) bzw. 70 Arbeitstage betragen darf. *Einsätze (Vorzeiten im selben Jahr) bei anderen deutschen Arbeitgebern (z. B. anderen Bistümern) sind zu berücksichtigen und anzurechnen. Diese Vorzeiten sind schriftlich festzubalten und durch den Ferienvertreter zu bestätigen.*

4. Pfarrer und Kooperatoren, die an einer Ferienvertretung durch ausländische Priester interessiert sind, stellen – ggf. über den vorgesetzten Pfarrer bzw. Moderator – pro Pfarrei oder Pfarreiengemeinschaft einen gemeinsamen Antrag bis spätestens **1. März 2023** unter Angabe der gewünschten Vertretungszeit (möglichst einen ganzen Monat) an das Bischöfliche Generalvikariat (ZB 1.2 Seelsorge und pastorales Personal). Aus dem Antrag muss hervorgehen, wo der Ferienvertreter untergebracht und gepflegt werden soll.

Dem Antrag ist der bzw. sind die durch den Dechant

genehmigte/n Urlaubsantrag/-anträge der zu vertretenden Priester beizufügen (vgl. „Ordnung für den Erholungsurlaub der Priester im Bistum Trier und über sonstige Zeiten der Abwesenheit vom Dienstort“ (Priester-Urlaubsordnung – vgl. KA vom 1. Mai 1992 Nr. 74; „Handbuch des Rechts“ Nr. 630.4).

5. Wenn im Einzelfall der Pfarrer oder Kooperator selbst einen ihm bekannten ausländischen Priester für die Übernahme einer Ferienvertretung vorschlägt, muss dies auch bis zum **1. März 2023** mitgeteilt werden, damit Krankenversicherung und evtl. Einreisevisum rechtzeitig geregelt werden können. Anzugeben sind Name, Geburtsdatum und -ort, Wohnadresse, E-Mail-Adresse und der vorgesehene Zeitraum der Vertretung. Für das Antragsverfahren gilt ansonsten Nr. 2 analog.

Für jeden Pfarrer/Kooperator können nur die Kosten für je einen Aushilfspriester, und zwar für höchstens einen Monat, übernommen werden.

6. Voraussetzung für einen Einsatz als Ferienvertreter ist der „**Letter of good standing**“, zu Deutsch „Unbedenklichkeitserklärung“, den Bischof Stephan in Abstimmung mit den anderen deutschen Bischöfen seit dem Jahr 2013 von allen auswärtigen Priestern vor einem Einsatz in der Seelsorge verlangen muss. Dieser „Letter of good standing“ ersetzt das Erweiterte Führungszeugnis, das nur Personen mit einem ständigen Wohnsitz in Deutschland erhalten können. Der „Letter of good standing“ ist jährlich erneut vorzulegen.

Ebenfalls in Absprache mit allen deutschen Bischöfen ist von jedem Ferienvertreter zusätzlich eine unterschriebene **Selbstverpflichtungserklärung** abzugeben, da diese Priester in der Regel keine Präventionsschulung besucht haben.

Die entsprechenden Vordrucke werden bei Antragstellung versandt. Diese sind im Original an das Bischöfliche Generalvikariat zurückzusenden. Liegen die Original-Dokumente nicht rechtzeitig vor Beginn der Ferienvertretung im Bischöflichen Generalvikariat vor, kann keine Beauftragung des Ferienvertreters erfolgen.

7. *Der Ferienvertreter hat unverzüglich seine für Deutschland vergebene **Steueridentifikationsnummer** vorzulegen. Ist ihm eine solche noch nicht vergeben worden, hat er sie unverzüglich zu beantragen. Ein entsprechendes Formular zur Beantragung einer solchen Steuer-*

identifikationsnummer wird ihm zugesandt.

8. Grundsätzlich ist es Ferienvertretern aus steuerrechtlichen Gründen untersagt, Spenden in jedweder Form anzunehmen. Eine entsprechende Vereinbarung ist dazu zu unterzeichnen und ebenfalls im **Original** an das Bischöfliche Generalvikariat zurückzusenden.

9. Für ausländische Ferienvertreter gelten im Jahr 2023 folgende **Vergütungssätze**:

- Für den ersten Einsatz im Jahr: eine Vergütung von 1.000 Euro monatlich (inkl. einer Pauschale für die An- und Rückreisekosten (400 Euro) für den Einsatz im Bistum Trier). Für einen möglichen weiteren Einsatz innerhalb des Bistums Trier: eine Vergütung von 600 Euro monatlich. Zu beachten ist die maximale mögliche Dauer des Einsatzes (vgl. Nr. 3.; Höchstdauer abzüglich anzurechnender Vorzeiten ergibt die maximal noch mögliche Dauer des Einsatzes).
- Die Auszahlung der Vertretungskosten an den Ferienvertreter erfolgt direkt durch das Bischöfliche Generalvikariat. Der entsprechende Vordruck geht dem Pfarramt rechtzeitig zu. Die Angabe einer Bankverbindung des Ferienvertreters ist für die Zahlung der Vergütung erforderlich.
- Freie Unterkunft und Verpflegung. Diese Leistung

wird zunächst durch die jeweilige Kirchengemeinde bzw. den Kirchengemeindeverband erbracht, in der bzw. in dem der Ferienvertreter Dienst tut. Bis zu einem Höchstbetrag von 520 Euro pro Monat werden die Auslagen der Kirchengemeinde bzw. dem Kirchengemeindeverband auf Antrag und unter Vorlage von entsprechenden Belegen durch das Bischöfliche Generalvikariat erstattet. Der entsprechende Vordruck geht dem Pfarramt rechtzeitig zu.

10. Das Bistum Trier krankenversichert die mit Ferienvertretungen beauftragten Priester für die Dauer ihres Aufenthaltes im Bistum Trier zuzüglich eines An- und Abreisetages. Es wird darauf hingewiesen, dass sich diese Krankenversicherung nur auf akut auftretende Erkrankungen und Unfälle bezieht, keinesfalls auf die Heilbehandlung bereits bestehender Erkrankungen.

Für einen medizinisch notwendigen Krankenhausaufenthalt wegen einer akut aufgetretenen Krankheit werden die Kosten erstattet.

11. Private Telefongespräche gehen auf Rechnung des Ferienvertreters.

Trier, im Dezember 2022

Das Bischöfliche Generalvikariat

Nr. 26 Zählung der Gottesdienstteilnehmer

Laut den Beschlüssen der Deutschen Bischofskonferenz (vgl. Vollversammlung vom 24. bis 27. Februar 1969, Prot. Nr. 18 und Ständiger Rat vom 27. April 1992, Prot. Nr. 5) sollen für die Zwecke der Kirchlichen Statistik Deutschlands die Gottesdienstteilnehmer einheitlich am zweiten Sonntag in der Fastenzeit, also am **5. März 2023**, gezählt werden. Ein anderer Sonntag darf für die Zählung nicht herangezogen werden.

Zu zählen und nicht nur zu schätzen sind alle Personen, die an den sonntäglichen heiligen Messen (einschließlich Vorabendmessen), auch in Nebenkir-

chen und Kapellen, teilnehmen. Mitzuzählen sind auch die Besucher der Wort- und Kommuniongottesdienste, die anstelle einer Eucharistiefeyer gehalten werden.

Zu den Gottesdienstteilnehmern zählen auch die Angehörigen anderer Pfarreien (z. B. Wallfahrer, Seminarer, Touristen und Besuchsreisende).

Das Ergebnis dieser Zählung ist am Jahresende in den Erhebungsbogen der kirchlichen Statistik für das Jahr 2023 unter der Rubrik „Gottesdienstteilnehmer am zweiten Sonntag in der Fastenzeit“ (Pos. 2) einzutragen.

Nr. 27**Personalschematismus und Anschriftenverzeichnis des Bistums Trier 2023**

Für die **gedruckte Ausgabe** des Schematismus für das Jahr 2023 (Auslieferung voraussichtlich Anfang April) bittet die Kanzlei der Bischöflichen Kurie bis spätestens **zum 10. Februar 2023** um schriftliche Einreichung aller Ergänzungs- und Änderungswünsche. Dies gilt insbesondere auch für die Korrektur von Druckfehlern oder falschen Angaben.

Grundlage für die Produktion der gedruckten Ausgabe ist der Datenbestand, der in der Kanzlei aktuell gepflegt wird und im **internen Datennetz (Portal) „online“** zur Einsicht bereitsteht. Bereits im Amtsblatt veröffentlichte Änderungen werden dagegen von Amts wegen berücksichtigt und müssen nicht mehr gesondert gemeldet werden.

Um die Höhe der Druckauflage des Schematismus festlegen zu können, werden alle Interessierten gebeten, ihre Bestellungen – soweit noch nicht geschehen bzw. kein unbefristetes Abonnement besteht – spätestens **bis zum 31. Januar 2023** der Kanzlei der Kurie mitzuteilen.

Dienst- und Fachstellen im Bistum werden gebeten, Neubestellungen an die jeweils zuständige Fachab-

teilung im Bischöflichen Generalvikariat zu richten, um evtl. Doppelbestellungen zu vermeiden.

Aus ökonomischen und ökologischen Gründen bitten wir darum, die dringende Notwendigkeit des Personalschematismus zu überprüfen, damit eine möglichst geringere Anzahl gedruckt werden kann.

Es wird nochmals darauf hingewiesen, dass der Bezug des Schematismus zum Preis von **15 Euro** aus Gründen der geltenden Datenschutzbestimmungen auf Personen bzw. Stellen innerhalb des kirchlichen Bereichs beschränkt ist und der Schematismus nur zur Erfüllung kirchlicher Aufgaben verwendet werden darf.

Ergänzungs- und Änderungswünsche sowie Bestellungen sind ausschließlich in Textform an die Kanzlei der Bischöflichen Kurie, Mustorstraße 2, 54290 Trier, E-Mail: schematismus@bgv-trier.de zu richten.

Trier, den 12. Dezember 2022

Das Bischöfliche Generalvikariat
Kanzlei der Bischöflichen Kurie

Nr. 28**Sitzungstermine der Diözesanbaukommission für das Jahr 2023**

Entsprechend ihrem Statut vom 15. Januar 2013 (KA 2013 Nr. 23) ist die Diözesanbaukommission u. a. bei der Gestaltung oder Veränderung der liturgischen und künstlerischen Ausstattung von Sakralbauten zu beteiligen. Die Stellungnahme der Diözesanbaukommission ist Voraussetzung für die Genehmigung nach dem Gesetz über die Verwaltung und Vertretung des Kirchenvermögens im Bistum Trier (Kirchenvermögensverwaltungsgesetz – KVVVG).

Für das Jahr 2023 sind folgende Sitzungstermine geplant:

Donnerstag, 16. März 2023;
Dienstag, 20. Juni 2023 und
Montag, 13. November 2023.

Die Abgabefrist der Unterlagen (Pläne, Modelle, Fotos, ggf. Verwaltungsratsbeschluss) endet 14 Tage vor dem jeweiligen Sitzungstermin.

Trier, den 22. November 2022

Das Bischöfliche Generalvikariat

Nr. 29

Sitzungstermine der Ökumene-Kommission für das Jahr 2023

Für das Jahr 2023 sind folgende Sitzungstermine der Ökumene-Kommission des Bistums Trier geplant:

- **Mittwoch, 29. März**
- **Mittwoch, 5. Juli und**
- **Mittwoch, 6. Dezember.**

Anfragen an die Ökumene-Kommission können bis spätestens 14 Tage vor einer Sitzung an die Geschäftsstelle der Ökumene-Kommission, Mustorstraße 2, 54290 Trier, Telefon (06 51) 71 05-4 34, E-Mail: oekumenekommission@bistum-trier.de, gerichtet werden.

Zu den Aufgaben der Ökumene-Kommission gehört die Förderung der ökumenischen Arbeit im Bistum. Sie berät den Bischof und seine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Bischöflichen Generalvikariat

und den angeschlossenen Dienststellen sowie die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Dekanaten und Pfarreien in Fragen des Ökumenismus.

Die Beschlüsse und Ergebnisse der Ökumene-Kommission haben den Charakter von Empfehlungen an den Bischof.

Weitere Informationen zur Ökumene-Kommission sind über die Internetseite des Bistums Trier (www.bistum-trier.de/glaube-spiritualitaet/oekumene-interreligioeser-dialog/oekumene/oekumene-im-bistum) abrufbar.

Trier, den 12. Dezember 2022

Das Bischöfliche Generalvikariat

Nr. 30

Kirchliche Statistik der Pfarreien 2022

Die Pfarreien des Bistums werden um rechtzeitige Übermittlung der Erhebungsbögen zur Erstellung der kirchlichen Statistik für das Jahr 2022 gebeten, damit die Erhebung termingerecht an die Deutsche Bischofskonferenz weitergeleitet werden kann.

Damit eine vollständige Erfassung aller Amtshandlungen im abgelaufenen Jahr gewährleistet ist, wird darum gebeten, alle noch evtl. ausstehenden Eintragungen in die jeweiligen Kirchenbücher vorzunehmen.

Ab dem **9. Januar 2023** steht dann allen Pfarreien der Zugang zum Online-Erhebungsbogen über das Meldewesenprogramm e-mip2 zur Verfügung. Dies gilt auch für die zum 1. Januar 2023 **fusionierten** (ehemaligen) **Pfarreien** des Bistums Trier.

Für jede Pfarrei (bzw. Pfarrvikarie oder Vikarie) soll ein eigenes Formular online übermittelt werden; eine Zusammenfassung der Zahlen mehrerer Pfarreien ist nicht vorgesehen.

Die in Klöstern vorgenommenen Amtshandlungen sollen im Erhebungsbogen der jeweils betroffenen Pfarrei mit aufgenommen werden („Territorialprinzip“).

Amtshandlungen an Mitgliedern fremdsprachiger Missionen, die nach dem geltenden Diözesanrecht in die jeweiligen Kirchenbücher der Missionen einzutragen sind, sollen **bis spätestens zum 14. Januar** den zuständigen Ortspfarrämtern mitgeteilt werden, damit diese Amtshandlungen bei der jeweiligen Wohnsitzpfarrei mitgezählt werden können (vgl. KA 2008 Nr. 238).

Bei der Ermittlung der Zahl der Bestattungen ist zu beachten, dass – unabhängig von Wohn-, Sterbe- oder Friedhofsart – diejenigen aufzunehmen sind, die von der jeweiligen Pfarrei aus erfolgt sind bzw. ausgeführt wurden. Bei Urnenbestattungen werden nur die mit einer kirchlichen Begleitung des Begräbnisses bzw. der Beisetzung mitgezählt.

Rückfragen können an die Mitarbeiterin der Kanzlei der Kurie, Julia Heinz, Telefon (06 51) 71 05-5 39, E-Mail: julia.heinz@bgv-trier.de, gerichtet werden.

Trier, den 12. Dezember 2022

Kanzlei der Bischöflichen Kurie

Nr. 31 Feier der Zulassung zur Taufe von erwachsenen Katechumenen – Terminreminder

Die Zulassung zur Taufe Erwachsener im Bistum Trier findet am **Sonntag, dem 26. Februar 2023 um 15.00 Uhr** im **Hohen Dom zu Trier** statt (vgl. KA 2021 Nr. 267).

Ein Vorgespräch findet um 13.30 Uhr im Bischöflichen Generalvikariat statt.

Die Pfarreien werden gebeten, ihre Katechumenen **bis spätestens 27. Januar 2023** beim Bischöflichen Generalvikariat Trier, Abteilung ZB 1.1 Pastorale

Grundaufgaben, Nathalie Kirchartz, Telefon (06 51) 71 05-1 27, E-Mail: zulassungsfeier@bistum-trier.de, zur Zulassungsfeier anzumelden.

Weitergehende Informationen zum Katechumenat sind dort und im Internet unter www.katholisch-werden.de erhältlich.

Trier, den 12. Dezember 2022

Das Bischöfliche Generalvikariat

Nr. 32 Erwachsenenfirmung 2023

Die Erwachsenenfirmung findet am **Sonntag, dem 30. April 2023 um 10.00 Uhr** im **Hohen Dom zu Trier** statt. Bischof Dr. Stephan Ackermann wird Erwachsenen, die getauft, aber noch nicht gefirmt sind, im Hochamt das Sakrament der Firmung spenden.

Die Vorbereitung der Interessenten auf den Empfang des Sakramentes findet in den Pfarreien bzw. auf der Ebene der Pastoralen Räume statt.

Pfarreien melden ihre Interessenten bitte **bis zum 3. April 2023** im Bischöflichen Generalvikariat, Arbeitsbereich 1.1 Pastorale Grundaufgaben, Mustorstraße 2, 54290 Trier, Telefon (06 51) 71 05-1 27, E-Mail: nathalie.kirchartz@bistum-trier.de, zur Feier an.

Vorzulegen ist eine aktuelle Taufbescheinigung (nicht älter als 6 Monate) sowie eine formlose Bestätigung des zuständigen Pfarramtes bzw. des begleitenden Seelsorgers oder der begleitenden Seelsorgerin, dass die Interessenten auf die Firmung vorbereitet werden und die Paten die Voraussetzung für die Patenschaft erfüllen.

Vor dem Gottesdienst findet ein Gespräch der Firmanden mit dem Bischof statt. Die Informationen werden zeitnah veröffentlicht.

Trier, den 12. Dezember 2022

Das Bischöfliche Generalvikariat

Nr. 33

Personalveränderungen

Diakonenweihe

Im Auftrag von Bischof Dr. Stephan Ackermann erteilte Weihbischof Franz Josef Gebert am Samstag, 19. November 2022, im Hohen Dom zu Trier folgenden Herren die Diakonenweihe:

Johannes Michael C a v e l i u s , Zerf St. Laurentius;
Mathieu V a l e t , Stadtkyll St. Josef.

Ernennungen

Es wurden ernannt:

P. Jolly Andreas A l a v e l i l C M I , Kooperator, Beltheim, mit Wirkung vom 1. Dezember 2022 zum Kooperator in der Pfarreiengemeinschaft Landscheid und im Pastoralen Raum Wittlich;

Patrik S c h m i d t , Pfarrer, Merzig, mit Wirkung vom 1. Dezember 2022 in solidum mit Herrn Pfarrer Bernhard Schneider für die Dauer von sechs Jahren zum Pfarrer und Moderator der Pfarreiengemeinschaft Merzig St. Peter und zum Vorsitzenden der Vertretung des Kirchengemeindeverbandes Merzig St. Peter sowie mit Wirkung vom 1. Januar 2023 für die Dauer von vier Jahren zum Dekan des Pastoralen Raumes Merzig;

Bernhard S c h n e i d e r , Pfarrer und Dechant, Merzig, mit Wirkung vom 1. Dezember 2022 in solidum mit Herrn Pfarrer Patrik Schmidt für die Dauer von sechs Jahren zum Pfarrer der Pfarreiengemeinschaft Merzig St. Peter;

P. Mathew A b r a h a m H G N , Kooperator, Speicher, mit Wirkung vom 1. Januar 2023 zum Kooperator in der Pfarrei Speicher St. Peter und Paul;

Christian A d a m s , Pfarrer, Emmelshausen, mit Wirkung vom 1. Januar 2023 für die Dauer von sechs Jahren zum Pfarrer der Pfarrei Vorderhunsrück St. Hildegard;

P. Roberto A l d a S V D , Pfarrer, Ottweiler, mit Wirkung vom 1. Januar 2023 für die Dauer von sechs Jahren zum Pfarrer der Pfarrei Ottweiler Heiliger Geist;

Msrgr. Michael B e c k e r , Pfarrer, Irrel, mit Wirkung vom 1. Januar 2023 für die Dauer von vier Jahren zum Dekan des Pastoralen Raumes Bitburg;

Eric C o n d é , Pfarrer, Koblenz, mit Wirkung vom 1. Januar 2023 für die Dauer von vier Jahren zum Dekan des Pastoralen Raumes Andernach;

Christoph E c k e r t , Pfarrer, Birkenfeld, mit Wirkung vom 1. Januar 2023 für die Dauer von sechs Jahren zum Pfarrer der Pfarrei Birkenfeld St. Jakob;

Stephan F e l d h a u s e n , Kooperator, Wittlich, mit Wirkung vom 1. Januar 2023 zum Kooperator (mit dem Titel „Pfarrer“) in der Pfarrei Wittlicher Tal St. Anna;

Axel F e l d m a n n , Pfarrer und Dekan, Wadern, mit Wirkung vom 1. Januar 2023 für die Dauer von sechs Jahren zum Pfarrer der Pfarrei Wadern Hll. Fides, Spes und Caritas;

Joachim F e y , Pfarrer, Oberwesel, mit Wirkung vom 1. Januar 2023 für die Dauer von sechs Jahren zum Pfarrer der Pfarrei St. Nikolaus Mittelrhein-Höhe sowie für die Dauer von vier Jahren zum Dekan des Pastoralen Raumes Sankt Goar;

Ernst-Walter F u ß , Pfarrer und Dekan, Kirn, mit Wirkung vom 1. Januar 2023 für die Dauer von sechs Jahren zum Pfarrer der Pfarrei Hunsrück Idar St. Barbara;

Stephan G e r b e r , Pfarrer, Speicher, mit Wirkung vom 1. Januar 2023 für die Dauer von sechs Jahren zum Pfarrer der Pfarrei Speicher St. Peter und Paul;

Georg G o e r e s , nichtres. Domkapitular, Pfarrer, Saarburg, mit Wirkung vom 1. Januar 2023 für die Dauer von sechs Jahren zum Pfarrer der Pfarrei St. Lambertus Saarburger Land sowie für die Dauer von vier Jahren zum Dekan des Pastoralen Raumes Saarburg;

Olaf H a r i g , Pfarrer, Dillingen, mit Wirkung vom 1. Januar 2023 für die Dauer von vier Jahren zum Dekan des Pastoralen Raumes Dillingen;

Andreas K e r n , Pfarrer, Münstermaifeld, mit Wirkung vom 1. Januar 2023 für die Dauer von sechs Jahren zum Pfarrer der Pfarrei Maifeld;

Clemens K i e f e r , Pfarrer, Neunkirchen, mit Wirkung vom 1. Januar 2023 für die Dauer von vier Jahren zum Dekan des Pastoralen Raumes Neunkirchen;

Christoph K i p p e r , Pfarrer, Prüm, mit Wirkung vom 1. Januar 2023 für die Dauer von vier Jahren zum Dekan des Pastoralen Raumes Prüm;

Dr. Frank K l e i n j o h a n n , Pfarrer, Saarlouis, mit Wirkung vom 1. Januar 2023 für die Dauer von sechs Jahren zum Pfarrer der Pfarrei Saarlouis St. Ludwig

sowie für die Dauer von vier Jahren zum Dekan des Pastoralen Raumes Saarlouis;

Msgr. Dr. Michael K n e i b , Pfarrer, Bad Kreuznach, mit Wirkung vom 1. Januar 2023 für die Dauer von vier Jahren zum Dekan des Pastoralen Raumes Bad Kreuznach;

P. Jiyo Abraham K u r i s u m m o o t t i l CST, Kooperator, Saarburg, mit Wirkung vom 1. Januar 2023 zum Kooperator in der Pfarrei St. Lambertus Saarburger Land;

P. Shaibin C. K u r i s u m m o o t t i l MSFS, Kooperator, Mettlach, mit Wirkung vom 1. Januar 2023 zum Kooperator in der Pfarrei St. Lutwinus Mettlach;

Martin L a s k e w i c z , Pfarrer, Vallendar, mit Wirkung vom 1. Januar 2023 für die Dauer von sechs Jahren zum Pfarrer der Pfarrei Vallendar St. Maria Magdalena;

Klaus L e i s t , Pfarrer, St. Wendel, mit Wirkung vom 1. Januar 2023 für die Dauer von vier Jahren zum Dekan des Pastoralen Raumes St. Wendel;

Thomas L i n n a r t z , Pfarrer, Idar-Oberstein, mit Wirkung vom 1. Januar 2023 für die Dauer von sechs Jahren zum Pfarrer der Pfarrei Nahe Gleen St. Bonifatius und der Pfarrei Heide Westrich St. Franziskus;

Günter M a r m a n n , Pfarrer, Bad Breisig, mit Wirkung vom 1. Januar 2023 für die Dauer von sechs Jahren zum Pfarrer der Pfarrei Breisiger Land Heilig Kreuz;

Carsten M a y e r , Kaplan, Saarlouis, mit Wirkung vom 1. Januar 2023 zum Kaplan in der Pfarrei Saarlouis St. Ludwig;

Lars M e i s e r , Pfarrer Saarbrücken (Altenkessel), mit Wirkung vom 1. Januar 2023 für die Dauer von sechs Jahren zum Pfarrer der Pfarrei Saarbrücken Heiliger Christophorus;

Michael M e i s e r , Pfarrer, Püttlingen, mit Wirkung vom 1. Januar 2023 für die Dauer von sechs Jahren zum Pfarrer der Pfarrei Püttlingen St. Michael;

Moritz N e u f a n g , Pfarrer, Niederzissen, mit Wirkung vom 1. Januar 2023 für die Dauer von sechs Jahren zum Pfarrer der Pfarrei Brohltal Herz Jesu;

Sebastian P e i f e r , Pfarrer, Neuerburg, mit Wirkung vom 1. Januar 2023 für die Dauer von vier Jahren zum Dekan des Pastoralen Raumes Neuerburg;

Stefan S ä n g e r , Kooperator, Wadern, mit Wirkung vom 1. Januar 2023 zum Kooperator (mit dem

Titel „Pfarrer“) in der Pfarrei Wadern Hll. Fides, Spes und Caritas;

Matthias S c h e e r , Pfarrer, Kleinblittersdorf, mit Wirkung vom 1. Januar 2023 für die Dauer von sechs Jahren zum Pfarrer der Pfarrei Heiliger Franz von Assisi Obere Saar;

Carsten S c h e r , Pfarrer und Dekan, Ochtendung, mit Wirkung vom 1. Januar 2023 für die Dauer von sechs Jahren zum Pfarrer der Pfarrei St. Lubentius Ochtendung;

Hans-Thomas S c h m i t t , Pfarrer, Mettlach, mit Wirkung vom 1. Januar 2023 für die Dauer von sechs Jahren zum Pfarrer der Pfarrei St. Lutwinus Mettlach;

Stephan S c h m i d t , Kaplan, Ockfen, mit Wirkung vom 1. Januar 2023 zum Kaplan in der Pfarrei St. Lambertus Saarburger Land;

Matthias S c h m i t z , Pfarrer, Saarbrücken, mit Wirkung vom 1. Januar 2023 für die Dauer von vier Jahren zum Dekan des Pastoralen Raumes Sinzig;

Thomas S c h n e i d e r , Pfarrer, Rheinböllen, mit Wirkung vom 1. Januar 2023 in solidum mit Herrn Pfarrer Lutz Schultz für die Dauer von sechs Jahren zum Pfarrer und Moderator der Pfarrei Simmern-Rheinböllen St. Lydia;

Stephan S c h r a m m , Kaplan, Trier, mit Wirkung vom 1. Januar 2023 zum Kaplan in der Pfarrei Auf der Fidei;

Jörg S c h u h , Pfarrer und Dekan, Mayen, mit Wirkung vom 1. Januar 2023 für die Dauer von sechs Jahren zum Pfarrer der Pfarrei Mayen St. Lukas;

Lutz S c h u l t z , Pfarrer, Simmern, mit Wirkung vom 1. Januar 2023 in solidum mit Herrn Pfarrer Thomas Schneider für die Dauer von sechs Jahren zum Pfarrer der Pfarrei Simmern-Rheinböllen St. Lydia sowie für die Dauer von vier Jahren zum Dekan des Pastoralen Raumes Simmern;

Peter S t r a u c h , Pfarrer, Neustadt/Wied, mit Wirkung vom 1. Januar 2023 für die Dauer von vier Jahren zum Dekan des Pastoralen Raumes Bad Neuenahr-Ahrweiler;

Achim T h i e s e r , Pfarrer, Eppelborn-Dirmingen, mit Wirkung vom 1. Januar 2023 für die Dauer von vier Jahren zum Dekan des Pastoralen Raumes Lebach;

Hans-Kurt T r a p p , Pfarrer, Saarlouis, mit Wirkung vom 1. Januar 2023 für die Dauer von sechs Jahren zum Pfarrer der Pfarrei Saarlouis Heilige Familie;

Matthias V e i t , Pfarrer und Dekan, Wittlich, mit Wirkung vom 1. Januar 2023 für die Dauer von sechs Jahren zum Pfarrer der Pfarrei Wittlicher Tal St. Anna;

Marco W e b e r , Pfarrer, Zemmer-Schleidweiler, mit Wirkung vom 1. Januar 2023 für die Dauer von sechs Jahren zum Pfarrer der Pfarrei Auf der Fidei;

Dr. Jonas W e l l e r , Pfarrer, Gillenfeld, mit Wirkung vom 1. Januar 2023 für die Dauer von vier Jahren zum Dekan des Pastoralen Raumes Daun;

Theo W e l s c h , Pfarrer, Tholey, mit Wirkung vom 1. Januar 2023 für die Dauer von vier Jahren zum Dekan des Pastoralen Raumes Tholey;

Michael W i l h e l m , Pfarrer, Kaisersesch, mit Wirkung vom 1. Januar 2023 für die Dauer von vier Jahren zum Dekan des Pastoralen Raumes Kaisersesch.

Pfarrverwaltungen

Folgende Pfarrverwaltungen wurden vorübergehend zusätzlich übertragen:

Pfarreiengemeinschaft Koblenz Rechte Rheinseite mit Wirkung vom 1. Januar 2023 an Pfarrer Martin L a s k e w i c z ;

Pfarrei Zeller Hamm mit Wirkung vom 1. Januar 2023 an Kooperator P. Matthias B r e n k e n O. Carm.;

Pfarrei Bostalsee mit Wirkung vom 1. Januar 2023 an Pfarrer Theo W e l s c h ;

Pfarrei Obermosel-Saargau St. Bartholomäus mit Wirkung vom 1. Januar 2023 an Pfarrer Georg G o e r e s .

Entpflichtungen

Es wurden entpflichtet:

Frank K l u p s c h , Pfarrer, Remagen, mit Wirkung

vom 16. Oktober 2022 als Stellvertretender Dechant und als Leiter des Dekanates Remagen-Brohlthal sowie zum 30. November 2022 als Pfarrverwalter der Pfarreiengemeinschaft Sinzig;

Rudolf H e c k , Pfarrer, Landscheid, mit Wirkung vom 31. Dezember 2022 als Pfarrer der Pfarreiengemeinschaft Landscheid;

Matthias S c h m i t z , Pfarrer, Saarbrücken, mit Wirkung vom 31. Dezember 2022 als Kooperator in der Pfarreiengemeinschaft Saarbrücken (Malstatt);

Rainer F o n d e l , Diakon mit Zivilberuf, mit Wirkung vom 1. Januar 2023 in den Pfarrgemeinden Waldalgesheim St. Dionysius und Weiler St. Maria Magdalena (Rente);

Andreas W e b e l , Diakon im Hauptberuf, mit Wirkung vom 1. Januar 2023 in der Pfarrei Hermeskeil St. Franziskus (Rente);

Gerhard W e l z , Diakon mit Zivilberuf, mit Wirkung vom 1. Januar 2023 in der Pfarrei Bad Kreuznach Hl. Kreuz (Rente).

Anstellungen

Es wurden angestellt:

Martina N i e g e m a n n , Gemeindefereferentin, mit Wirkung vom 1. Oktober 2022 in die Pfarreiengemeinschaft Koblenz-Innenstadt Dreifaltigkeit;

Marianne M e r t k e , Gemeindefereferentin, mit Wirkung vom 1. November 2022 in die Pfarrei Dierdorf St. Clemens.

Beendigung des Dienstes

Es beendete den Dienst:

Ansgar F e l d , Pastoralreferent im Pastoralen Raum Maifeld-Untermosel, mit Wirkung vom 1. Januar 2023 (Eintritt in Rente).

Heimgangenen in die Ewigkeit
ist am 26. November 2022

Edmund Dillinger

Oberstudienrat i. R., Friedrichsthal

im 88. Lebensjahr; beerdigt am 5. Dezember
2022 auf dem Friedhof in Friedrichsthal.

Heimgangenen in die Ewigkeit
ist am 11. Dezember 2022

Dr. Heinz Feilzer

Professor em., Trier

im 95. Lebensjahr; beerdigt am 20. Dezember
2022 auf dem Friedhof in Trier St. Matthias.

Nr. 34 Vakante Stellen

Für die Berufsgruppe der Ständigen Diakone im Hauptberuf

Zum nächstmöglichen Zeitpunkt ist die Vollzeitstelle eines Diakons im Hauptberuf in der **Pfarrei Hermeskeil St. Franziskus** zu besetzen.

Nähere Informationen zur Stelle erteilt Diakon Stefan Stürmer, Bischöfliches Generalvikariat Trier, Telefon (06 51) 71 05-1 90.

Bewerbungen sind zu richten an das Bischöfliche Generalvikariat Trier, Zentralbereich 1.2, Mustorstraße 2, 54290 Trier.

Für die Berufsgruppe der Pastoralreferentinnen und Pastoralreferenten

Zum nächstmöglichen Zeitpunkt ist die Teilzeitstelle (50 Prozent Beschäftigungsumfang) einer Pastoralreferentin bzw. eines Pastoralreferenten in der **Krankenhausseelsorge im Diakoniekrankenhaus Simmern** (Pastoraler Raum Simmern) zu besetzen.

Nähere Informationen zu der Stelle erteilen Ulrich Britten, Referent für den Visitationsbezirk Koblenz, Telefon (06 51) 71 05-5 99 oder Esther Braun-Kinnen, Bischöfliches Generalvikariat Trier, Telefon (06 51) 71 05-3 88.

Bewerbungen sind bis zum 31. Januar 2023 zu richten an das Bischöfliche Generalvikariat Trier, Zentralbereich 1.2.1 – Visitationsbezirk Koblenz, Mustorstraße 2, 54290 Trier.

Für die Berufsgruppe der Gemeindereferentinnen und Gemeindereferenten

Zum nächstmöglichen Zeitpunkt ist die Vollzeitstelle einer Gemeindereferentin bzw. eines Gemeindereferenten in der **Pfarrei Neunkirchen St. Marien und im Pastoralen Raum Neunkirchen** zu besetzen.

Nähere Informationen zu der Stelle erteilt Claudia Hennrich, Bischöfliches Generalvikariat Trier, Telefon (06 51) 71 05-3 76.

Bewerbungen sind bis zum 31. Januar 2023 zu richten an das Bischöfliche Generalvikariat Trier, ZB 1.2.2 – Visitationsbezirk Saarbrücken, Mustorstraße 2, 54290 Trier.

Zum nächstmöglichen Zeitpunkt ist die Vollzeitstelle einer Gemeindereferentin bzw. eines Gemeinderefe-

renten in der **Pfarrei Andernach St. Marien und im Pastoralen Raum Andernach** zu besetzen.

Nähere Informationen zu der Stelle erteilt Günter Gauer, Bischöfliches Generalvikariat Trier, Telefon (06 51) 71 05-5 56.

Bewerbungen sind bis zum 31. Januar 2023 zu richten an das Bischöfliche Generalvikariat Trier, Zentralbereich 1.2.1 – Visitationsbezirk Koblenz, Mustorstraße 2, 54290 Trier.

Zum nächstmöglichen Zeitpunkt ist die Vollzeitstelle einer Gemeindereferentin bzw. eines Gemeindereferenten in der **Pfarrei Koblenz St. Petrus und St. Martinus und im Pastoralen Raum Koblenz** zu besetzen.

Nähere Informationen zu der Stelle erteilt Günter Gauer, Bischöfliches Generalvikariat Trier, Telefon (06 51) 71 05-5 56.

Bewerbungen sind bis zum 31. Januar 2023 zu richten an das Bischöfliche Generalvikariat Trier, Zentralbereich 1.2.1 – Visitationsbezirk Koblenz, Mustorstraße 2, 54290 Trier.

Zum nächstmöglichen Zeitpunkt ist die Teilzeitstelle (50 Prozent Beschäftigungsumfang) einer Gemeindereferentin bzw. eines Gemeindereferenten in der **Pfarrei Bad Neuenahr-Ahrweiler und im Pastoralen Raum Bad Neuenahr-Ahrweiler** zu besetzen.

Nähere Informationen zu der Stelle erteilt Günter Gauer, Bischöfliches Generalvikariat Trier, Telefon (06 51) 71 05-5 56.

Bewerbungen sind bis zum 31. Januar 2023 zu richten an das Bischöfliche Generalvikariat Trier, Zentralbereich 1.2.1 – Visitationsbezirk Koblenz, Mustorstraße 2, 54290 Trier.

Zum nächstmöglichen Zeitpunkt ist die Vollzeitstelle einer Gemeindereferentin bzw. eines Gemeindereferenten in der **Pfarreiengemeinschaft Rehlingen und im Pastoralen Raum Dillingen** zu besetzen.

Nähere Informationen zu der Stelle erteilt Beate Barg, Bischöfliches Generalvikariat Trier, Telefon (06 51) 71 05-1 91.

Bewerbungen sind bis zum 31. Januar 2023 zu rich-

ten an das Bischöfliche Generalvikariat Trier, Zentralbereich 1.2.2 – Visitationsbezirk Saarbrücken, Mustorstraße 2, 54290 Trier.

Zum nächstmöglichen Zeitpunkt ist die Vollzeitstelle einer Gemeindereferentin bzw. eines Gemeindereferenten in der **Pfarrei Simmern-Rheinböllen St. Lydia und im Pastoralen Raum Simmern** zu besetzen.

Nähere Informationen zu der Stelle erteilt Ulrich Britten, Bischöfliches Generalvikariat Trier, Telefon (06 51) 71 05-5 99.

Bewerbungen sind bis zum 31. Januar 2023 zu richten an das Bischöfliche Generalvikariat Trier, Zentralbereich 1.2.1 – Visitationsbezirk Koblenz, Mustorstraße 2, 54290 Trier.

Zum nächstmöglichen Zeitpunkt ist die Vollzeitstelle einer Gemeindereferentin bzw. eines Gemeindereferenten in der **Pfarrei Gillenfeld und im Pastoralen Raum Daun** zu besetzen.

Nähere Informationen zu der Stelle erteilt Beate Barg, Bischöfliches Generalvikariat Trier, Telefon (06 51) 71 05-1 91.

Bewerbungen sind bis zum 31. Januar 2023 zu richten an das Bischöfliche Generalvikariat Trier, Zentralbereich 1.2.3 – Visitationsbezirk Trier, Mustorstraße 2, 54290 Trier.

Zum nächstmöglichen Zeitpunkt ist die Vollzeitstelle einer Gemeindereferentin bzw. eines Gemeindereferenten in der **Pfarreiengemeinschaft Schmelz und im Pastoralen Raum Lebach** zu besetzen.

Nähere Informationen zu der Stelle erteilt Beate Barg, Bischöfliches Generalvikariat Trier, Telefon (06 51) 71 05-1 91.

Bewerbungen sind bis zum 31. Januar 2023 zu richten an das Bischöfliche Generalvikariat Trier, Zentralbereich 1.2.2 – Visitationsbezirk Saarbrücken, Mustorstraße 2, 54290 Trier.

Nr. 35 Anschriften und Telefonnummern

Alfons S c h m i t z , Pfarrer i. R., bisher: Idar-Oberstein, neu: Ringstraße 1, 55425 Waldalgesheim.

KIRCHLICHE MITTEILUNGEN

Nr. 36

Kirchliches Amtsblatt

Es wird darauf hingewiesen, dass der 166. Jahrgang 2022 des Kirchlichen Amtsblattes für das Bistum Trier mit der Ausgabe Nr. 13 vom 1. Dezember 2022 abschließt.

Das Jahresregister 2022 mit Inhaltsverzeichnis und alphabetischem Sach- und Personenverzeichnis wird

allen derzeitigen Abonnenten des Kirchlichen Amtsblattes in Druckversion mit gesonderter Post zugestellt.

Trier, den 2. Dezember 2022

Kanzlei der Bischöflichen Kurie

Nr. 37

Pilgerreise zum Weltjugendtag 2023 nach Lissabon

Unter dem Motto „Maria stand auf und machte sich eilig auf den Weg“ (Lk 1,39) findet der nächste internationale Weltjugendtag in Portugal statt. Junge Menschen aus der ganzen Welt treffen sich, um ihren Glauben und die Gemeinschaft zu feiern. Die Weltjugendtage in Lissabon dauern eine Woche, die gefüllt ist mit Begegnungen mit vielen anderen Jugendlichen, Katechesen, Gebet und Gottesdiensten mit dem Papst. Zuvor gibt es in den verschiedenen Diözesen des Gastgeberlandes die „Tage der Begegnung“, die dazu dienen, konkret Land und Leute kennenzulernen und sich geistig auf den Weltjugendtag vorzubereiten.

Der Zentralbereich 1.6.1 Abteilung Jugend des Bischöflichen Generalvikariates bietet 2 Module an.

- 17-tägige Busreise vom 23. Juli bis 8. August 2023: Tage der Begegnung in Aveiro + WJT-Woche in Lissabon;
- 8-tägige Flugreise vom 31. Juli bis 7. August 2023: WJT-Woche in Lissabon.

Die Pilgerreise wird begleitet von Weihbischof Jörg Michael Peters.

Der Reisepreis beträgt für beide Module für Teilnehmende von 14 bis 26 Jahren jeweils 650 Euro und ab 27 Jahren je 750 Euro.

Teilnehmen können alle Jugendlichen und jungen Erwachsenen im Alter von 14 bis 35 Jahren. Minderjährige benötigen eine Einverständniserklärung der

Eltern bzw. Personensorgeberechtigten.

Jede teilnehmende Person wird mit ungefähr 15 Teilnehmenden in einer Gruppe während der Pilgerreise unterwegs sein. Jede Gruppe hat mindestens zwei konkrete Ansprechpersonen unterschiedlichen Geschlechts (Gruppenleitungen).

Die Teilnahme an dem Vorbereitungstreffen in Hargesheim vom 23. bis 25. Juni 2023 ist Voraussetzung für die Mitreise.

Es werden Anmeldungen von Einzelpersonen entgegengenommen. Wer mit einer Gruppe teilnehmen möchte, gibt im Rahmen der Anmeldung den Namen der Gruppe an und hat die Möglichkeit, eine Person für die Gruppenleitung zu benennen. Diese muss mindestens 18 Jahre und kann über 35 Jahre alt sein. Sollten sich aus den Reihen der Anmeldungen mehr Gruppenleitungen als nötig ergeben, trifft das WJT-Orga-Team eine Auswahl der Leitungen.

Anmeldeschluss ist der **9. April 2023** (Ostern).

Weitere Informationen zum Programm der beiden Reisemodule, zu den im Reisepreis enthaltenen Leistungen und den Zahlungs- und Stornierungsbedingungen finden sich auf: www.weltjugendtag-bistum-trier.de. Dort ist auch eine online-Anmeldung möglich.

Auskunft zur Reise erteilt die Abteilung Jugend, E-Mail: jugend@bistum-trier.de, Telefon (06 51) 97 71-1 09.

Nr. 38

Priesterexerzitien

Schweigeexerzitien für Priester und Diakone

Thema:

Das Schweigen des Priesters heute

Termin:

Montag, 6. März, bis Freitag, 10. März 2023

Leitung:

Prof. Dr. Ludwig Mödl, München

Thema:

Die Bergpredigt

Termin:

Montag, 9. Oktober, bis Freitag, 13. Oktober 2023

Leitung:

Prof. Dr. Ludwig Mödl, München

Thema:

„Gott, du mein Gott, dich suche ich – meine Seele
dürstet nach dir (Ps 63,2)“

Termin:

Montag, 13. November, bis Samstag, 18. November
2023

Leitung:

Dr. Wilfried Hagemann, Münster

Thema:

„Mein Geliebter ist mein und ich bin sein; er weidet
in den Lilien (Hld 2,16)“

Biblische Exerzitien mit dem Hohenlied

Termin:

Montag, 4. Dezember, bis Freitag, 8. Dezember 2023

Leitung:

Prof. Dr. Franz Sedlmeier, Augsburg

Ort:

Benediktinerabtei Weltenburg

Anmeldung für alle Veranstaltungen:

Begegnungsstätte St. Georg, Asamstraße 32, 93309
Kelheim-Weltenburg, Telefon (0 94 41) 67 57 50 0,
Telefax (0 94 41) 67 57 53 7, Internet: www.gaestehaus.kloster-weltenburg.de/anmeldung/

Nr. 39

Warnung

Die Generalsekretärin der Deutschen Bischofskonferenz warnt vor der **Internet-Website „pfarrei-deutschland.de“**.

Die Website „pfarrei-deutschland.de“ ist eine privatwirtschaftlich betriebene Seite und hat keinerlei offiziellen oder von der katholischen Kirche in Deutschland anerkannten Charakter. Die Deutsche Bischofskonferenz distanziert sich von diesem Angebot, das einzelnen Bistümern kirchenrechtlich falsche Termine zuweist. Das teilweise parallele Angebot fragwürdiger Lesetipps (z. B. im Zusammenhang mit der Verbreitung von Verschwörungsmithen) im Kontext

eines „Pfarrei-Angebots“ ist nicht hinnehmbar.

Es wird empfohlen, diesen Hinweis an die Gemeinden weiterzugeben, verbunden mit der Bitte, die massenhafte Verlinkung auf Pfarreihomepages und die Übernahme der Gemeindeblatt- bzw. Pfarrbriefnachrichten zu prüfen und ggf. beim Betreiber eine Unterlassung der Verlinkung bzw. der Übernahme der Pfarrbriefnachrichten zu erwirken.

Außerdem wird empfohlen, Verlinkungen auf sonstigen Internetseiten des Bistums bzw. anderer kirchlicher Einrichtungen und Dienststellen entsprechend zu prüfen.

IMPRESSUM

Herausgeber und Verleger

Bischöfliches Generalvikariat Trier

Verantwortlich für den Inhalt:

Generalvikar Dr. Ulrich Graf von Plettenberg

Redaktion

Andreas Jäger, Lisa Bondarenko
Kanzlei der Bischöflichen Kurie
Mustorstraße 2, 54290 Trier
Postfach 13 40, 54203 Trier
Telefon (06 51) 71 05-3 00
Telefax (06 51) 71 05-4 55
E-Mail: amtsblatt@bistum-trier.de

Druck:

johnen-druck GmbH & Co. KG, Bornwiese 5, 54470 Bernkastel-Kues

Bezugspreis:

jährlich 24 Euro

Erscheinungsweise:

zum 1. jeden Monats

Neu- und Abbestellungen sowie Ummeldungen und Anschriftenänderungen sind nur an das Bischöfliche Generalvikariat zu richten; von dort können auch Einzelexemplare angefordert werden.