

# Kirchliches Amtsblatt für das Bistum Trier



166. Jahrgang, Ausgabe 2  
1. Februar 2022

---

Inhalt	Seite	Seite
<b>AKTEN PAPST FRANZISKUS</b>		
Nr. 87 Botschaft zur Feier des Weltfriedenstag am 1. Januar 2022	122	
<b>DOKUMENTE</b>		
<b>DER DEUTSCHEN BISCHÖFE</b>		
Nr. 88 Formular des Ehevorbereitungsprotokolls mit Anmerkungstafel	126	
<b>ERLASSE DES BISCHOFS</b>		
Nr. 89 Rahmenleitbild für die Pfarrei und den Pastoralen Raum	135	
Nr. 90 Beschlüsse der Bistums-KODA	147	
Nr. 91 62. Ordnung zur Änderung der Kirchlichen Arbeits- und Vergütungsordnung (KAVO) im Bistum Trier	147	
Nr. 92 Beschlüsse der Bundeskommission der Arbeits- rechtlichen Kommission des Deutschen Caritas- verbandes vom 7. Oktober 2021	148	
<b>VERORDNUNGEN UND BEKANNTMACHUNGEN</b>		
Nr. 93 Dienstanweisung zu Aufgaben der Vorgesetzten- schaft in den Pastoralen Räumen		164
Nr. 94 Digitale Informationsveranstaltungen zur Entgeltordnung		165
Nr. 95 Anträge auf Zuwendungen aus der Schul- Stiftung im Bistum Trier		166
Nr. 96 Gabe der Kommunionkinder zur Förderung der Kinder- und Jugendseelsorge in der Diaspora		167
Nr. 97 Personalschematismus und Anschriftenverzeich- nis des Bistums Trier 2022		168
Nr. 98 Fortbildungsveranstaltungen		168
Nr. 99 Personalveränderungen		170
Nr. 100 Anschriften und Telefonnummern		174
<b>KIRCHLICHE MITTEILUNGEN</b>		
Nr. 101 Pilgerreisen des Bistums Trier 2022		175
<b>VERLEGERBEILAGEN</b>		
Interne Stellenausschreibung		

---

## AKTEN PAPST FRANZISKUS

### Nr. 87

### Botschaft zur Feier des Weltfriedenstages am 1. Januar 2022

#### **Dialog zwischen den Generationen, Erziehung und Arbeit: Werkzeuge, um einen dauerhaften Frieden aufzubauen**

#### **1. „Wie willkommen sind auf den Bergen die Schritte des Freudenboten, der Frieden ankündigt“ (Jes 52,7)**

Die Worte des Propheten Jesaja bringen den Trost zum Ausdruck, das Aufatmen eines verbannten Volkes, das durch Gewalt und Übergriffe am Ende seiner Kräfte und der Würdelosigkeit und dem Tod ausgeliefert war. Über dieses Volk fragte sich der Prophet Baruch: „Warum, Israel, warum lebst du im Gebiet der Feinde, wirst alt in einem fremden Land, bist unrein geworden, den Toten gleich, wurdest gezählt zu denen, die in die Unterwelt hinabsteigen“ (3,10-11). Für dieses Volk bedeutete die Ankunft des Friedensboten die Hoffnung auf eine Neugeburt aus den Trümmern der Geschichte, der Beginn einer strahlenden Zukunft.

Auch heute noch bleibt der Weg des Friedens, den der heilige Paul VI. mit dem neuen Namen einer umfassenden Entwicklung<sup>1</sup> bezeichnet hat, leider weit entfernt vom wirklichen Leben vieler Männer und Frauen und folglich von der Menschheitsfamilie, die mittlerweile weltweit vernetzt ist. Trotz der vielfachen Anstrengungen, die auf einen konstruktiven Dialog zwischen den Nationen hinzielen, verstärkt sich der ohrenbetäubende Lärm der Kriege und Konflikte, während sich Krankheiten im Ausmaß von Pandemien verbreiten, sich die Auswirkungen des Klimawandels und der Umweltschäden verschlimmern, sich das Drama des Hungers und des Durstes verschärft. Zugleich herrscht weiterhin ein Wirtschaftssystem vor, das mehr auf dem Individualismus als auf einer solidarischen Teilhabe beruht. Wie zu den Zeiten der antiken Propheten, hört auch heute die Klage der Armen wie die der Erde<sup>2</sup> nicht auf, sich zu erheben, um Gerechtigkeit und Frieden zu erleben.

In jedem Zeitalter war der Frieden zugleich Gabe aus der Höhe und Ergebnis einer gemeinsamen Anstrengung. Es gibt in der Tat eine „Architektur“ des Friedens, in der verschiedene gesellschaftliche Einrichtungen einen Beitrag leisten, und es gibt ein „Handwerk“ des Friedens, das jeden von uns in erster Per-

son miteinbezieht.<sup>3</sup> Alle können zusammenarbeiten, um eine friedvollere Welt aufzubauen: angefangen vom eigenen Herzen und von den Beziehungen in der Familie, in der Gesellschaft und mit der Umwelt, bis zu den Beziehungen unter den Völkern und zwischen den Staaten.

Ich möchte hier drei Wege für den Aufbau eines dauerhaften Friedens vorschlagen. Zunächst einmal den Dialog zwischen den Generationen als Grundlage für die Verwirklichung gemeinsamer Pläne. In zweiter Linie die Bildung, als Basis für Freiheit, Verantwortung und Entwicklung. Schließlich die Arbeit für eine vollständige Verwirklichung der Menschenwürde. Es handelt sich um drei unabdingbare Elemente, um „einen Sozialpakt entstehen“ zu lassen,<sup>4</sup> ohne den sich jedes Friedensprojekt als ungenügend erweist.

#### **2. Dialog führen unter den Generationen, um den Frieden aufzubauen**

In einer Welt, die immer noch von der allzu problemreichen Pandemie in die Zange genommen wird, „versuchen [einige], der Realität zu entfliehen, indem sie sich in die Privatsphäre zurückziehen, andere begegnen ihr mit zerstörerischer Gewalt. Aber zwischen der egoistischen Gleichgültigkeit und dem gewaltsamen Protest gibt es eine Option, die immer möglich ist: den Dialog. Der Dialog zwischen den Generationen“.<sup>5</sup>

Jeder ehrliche Dialog erfordert, auch wenn er von einer angemessenen und positiven Dialektik nicht frei ist, immer ein Grundvertrauen zwischen den Gesprächspartnern. Zu diesem gegenseitigen Vertrauen müssen wir zurückfinden, um es uns wieder anzueignen! Die gegenwärtige Gesundheitskrise hat bei allen das Bewusstsein für die Einsamkeit und für das In-sich-Kehren verstärkt. Zur Einsamkeit der älteren Menschen gesellt sich bei den Jugendlichen das Bewusstsein der Ohnmacht und des Fehlens einer gemeinsamen Zukunftsperspektive. Eine solche Krise ist gewiss schmerzlich. In ihr kann sich aber auch das Beste im Menschen zeigen. In der Tat haben wir während der Pandemie überall auf der Welt großartige Zeugnisse des Mitgefühls, des Teilens und der Solidarität festgestellt.

Dialog führen bedeutet anhören, sich auseinander-

setzen, übereinkommen und miteinander vorangehen. Dies alles unter den Generationen zu fördern heißt, das harte und unfruchtbare Erdreich des Konflikts aufzulockern, um die Samen eines dauerhaften und gemeinsam vertretenen Friedens zu kultivieren. Während der technische und wirtschaftliche Fortschritt die Generationen oft einander entfremdet hat, zeigen die gegenwärtigen Krisen die Notwendigkeit ihres Zusammenspiels. Einerseits brauchen die jungen Menschen die Lebens-, die Weisheits- und die geistliche Erfahrung der Älteren; andererseits haben die Älteren die Unterstützung, die Zuneigung, die Kreativität und die Dynamik der Jungen nötig.

Die großen gesellschaftlichen Herausforderungen und die Prozesse der Befriedung kommen nicht ohne den Dialog zwischen den Hütern des Gedächtnisses – den älteren Menschen – und denjenigen, die die Geschichte voranbringen – der Jugend –, aus. Ebenso braucht es die Bereitschaft eines jeden, dem anderen Raum zu geben. Keiner darf sich anmaßen, die gesamte Szenerie abzudecken, indem man die eigenen unmittelbaren Interessen verfolgt, als ob es weder Vergangenheit noch Zukunft gäbe. Die globale Krise, die wir erleben, zeigt uns in der Begegnung und im Dialog zwischen den Generationen die treibende Kraft einer gesunden Politik, die sich nicht damit zufriedengibt, das Vorhandene „durch Zusammenflicken oder bloße schnelle Gelegenheitslösungen“<sup>6</sup> zu meistern, sondern sich bei der Erarbeitung von gemeinsamen und nachhaltigen Projekten als eine wertvolle Form der Nächstenliebe<sup>7</sup> äußert.

Wenn wir es schaffen, bei den anstehenden Problemen diesen generationsübergreifenden Dialog auszuführen, „werden wir gut in der Gegenwart verwurzelt sein können. Aus dieser Position heraus werden wir in der Lage sein, mit der Vergangenheit und der Zukunft im Austausch zu stehen: mit der Vergangenheit, um von der Geschichte zu lernen und die Wunden zu heilen, die uns zuweilen beeinträchtigen; mit der Zukunft, um den Enthusiasmus zu nähren, die Träume aufsprießen zu lassen, prophetische Visionen zu erwecken, Hoffnungen blühen zu lassen. Auf diese Weise werden wir vereint voneinander lernen“.<sup>8</sup> Wie könnten sonst die Bäume ohne die Wurzeln wachsen und Früchte tragen?

Es genügt, an das Thema der Sorge um unser gemeinsames Haus zu denken. In der Tat ist die Umwelt selbst „eine Leihgabe, die jede Generation empfängt und an die nächste Generation weitergeben muss“.<sup>9</sup> Deshalb müssen die vielen jungen Men-

schen gewürdigt und ermutigt werden, die sich für eine gerechtere Welt einsetzen; eine Welt, die auf die Bewahrung der Schöpfung, die unserer Obhut anvertraut ist, achtet. Sie tun dies mit Unruhe und Begeisterung sowie vor allem mit einem Sinn für Verantwortung im Hinblick auf einen dringenden Kurswechsel,<sup>10</sup> den die Schwierigkeiten verlangen, die aus der heutigen ethischen und sozio-ökologischen Krise<sup>11</sup> entstanden sind.

Im Übrigen kann die Möglichkeit, gemeinsam Wege des Friedens aufzubauen, nicht von der Erziehung und der Arbeit absehen. Diese sind bevorzugte Orte und Begegnungsorte des generationenübergreifenden Dialogs. Die Erziehung liefert die Grammatik des Dialogs zwischen den Generationen, und die Arbeitswelt führt Männer und Frauen verschiedener Generationen zusammen, wo sie zusammenarbeiten und ihr Wissen, ihre Erfahrungen wie auch ihre Befähigungen für das Gemeinwohl weitergeben.

### 3. Bildung und Erziehung als Motor des Friedens

In den letzten Jahren sind die Haushaltsmittel für Bildung und Erziehung, die eher als Ausgaben denn als Investitionen betrachtet werden, weltweit erheblich zurückgegangen. Sie sind jedoch die Hauptträger der ganzheitlichen menschlichen Entwicklung: Sie machen den Menschen freier und verantwortungsbewusster und sind für die Verteidigung und Förderung des Friedens unverzichtbar. Mit anderen Worten: Bildung und Erziehung sind die Grundlagen einer eng zusammenstehenden, zivilisierten Gesellschaft, die in der Lage ist, Hoffnung, Wohlstand und Fortschritt zu schaffen.

Die Militärausgaben hingegen sind über das Niveau zum Ende des „Kalten Krieges“ gestiegen und werden voraussichtlich weiter exorbitant zunehmen.<sup>12</sup>

Es ist daher dringend notwendig, dass die Verantwortlichen in der Regierung eine Wirtschaftspolitik entwickeln, die das Verhältnis zwischen öffentlichen Investitionen in die Bildung und den für die Rüstung bereitgestellten Mitteln umkehrt. Darüber hinaus kann die Fortsetzung eines echten internationalen Abrüstungsprozesses für die Entwicklung der Völker und Nationen nur von großem Nutzen sein, da dadurch finanzielle Ressourcen frei werden, die in geeigneter Weise für das Gesundheitswesen, die Schulen, die Infrastruktur, den Umweltschutz usw. eingesetzt werden können.

Ich hoffe, dass die Investitionen in die Bildung mit einem stärkeren Engagement für die Förderung der

Kultur der Achtsamkeit einhergehen werden.<sup>13</sup> Sie kann angesichts der Brüche in der Gesellschaft und der Untätigkeit der Institutionen zu einer gemeinsamen Sprache werden, die Barrieren niederreißt und Brücken baut. „Ein Land wächst, wenn seine verschiedenen kulturellen Reichtümer konstruktiv in Dialog miteinander stehen: die Volkskultur, die Universitätskultur, die Jugendkultur, die Kultur der Kunst und die Kultur der Technik, die Wirtschaftskultur und die Familienkultur sowie die Medienkultur“.<sup>14</sup> Es ist daher notwendig, ein neues kulturelles Paradigma zu schmieden, und zwar durch „einen globalen Bildungspakt für und mit den jüngeren Generationen [...], der Familien, Gemeinschaften, Schulen und Universitäten, Institutionen, Religionen, Regierende, ja, die gesamte Menschheit dazu verpflichtet, reife Menschen heranzubilden“.<sup>15</sup> Ein Pakt, der die Erziehung zur ganzheitlichen Ökologie nach einem kulturellen Modell des Friedens, der Entwicklung und der Nachhaltigkeit fördern soll, in dessen Mittelpunkt die Geschwisterlichkeit und das Miteinander zwischen Mensch und Umwelt stehen.<sup>16</sup>

Die Investition in die Bildung und Erziehung der jüngeren Generationen ist der Hauptweg, um sie durch eine gezielte Ausbildung dazu zu befähigen, einen angemessenen Platz in der Arbeitswelt einzunehmen.<sup>17</sup>

#### **4. Schaffung und Sicherung von Arbeit ist friedensstiftend**

Arbeit ist ein unverzichtbarer Faktor für den Aufbau und die Erhaltung des Friedens. Sie ist Ausdruck der eigenen Person und der eigenen Fähigkeiten, aber auch Einsatz, Mühe, Zusammenarbeit mit anderen, denn man arbeitet immer mit oder für jemand anderen. In dieser eindeutig sozialen Perspektive ist die Arbeit der Ort, an dem wir lernen, unseren Beitrag zu einer lebenswerteren und schöneren Welt zu leisten.

Die Covid-19-Pandemie hat die Situation in der Arbeitswelt noch erschwert, die bereits mit zahlreichen Herausforderungen konfrontiert war. Millionen von wirtschaftlichen und produktiven Unternehmen sind in Konkurs gegangen; die Zeitarbeiter sind zunehmend gefährdet; viele derjenigen, die wesentliche Dienstleistungen erbringen, sind noch mehr aus dem öffentlichen und politischen Bewusstsein verschwunden; Fernunterricht hat in vielen Fällen zu einem Rückschritt beim Lernen und in der Schullaufbahn geführt. Darüber hinaus sind heute die Ausichten für junge Menschen, die in den Arbeitsmarkt

eintreten, und für Erwachsene, die in die Arbeitslosigkeit geraten sind, dramatisch.

Die Auswirkungen der Krise auf die informelle Wirtschaft, die oftmals Migranten als Arbeiter beschäftigt, waren besonders verheerend. Viele von ihnen werden von den nationalen Gesetzen nicht anerkannt, so als ob es sie nicht gäbe; sie leben unter sehr prekären Bedingungen für sich und ihre Familien, sind verschiedenen Formen der Sklaverei ausgesetzt und haben kein Sozialsystem, das sie schützt. Hinzu kommt, dass derzeit nur ein Drittel der Weltbevölkerung im erwerbsfähigen Alter über ein Sozialschutzsystem verfügt oder nur in begrenztem Umfang davon Gebrauch machen kann. In vielen Ländern sind Gewalt und organisierte Kriminalität auf dem Vormarsch und schränken die Freiheit und Würde der Menschen ein, vergiften die Wirtschaft und verhindern die Entwicklung des Gemeinwohls. Die Antwort auf diese Situation kann nur in einer Ausweitung der Möglichkeiten für menschenwürdige Arbeit liegen.

Arbeit ist in der Tat die Grundlage, auf der Gerechtigkeit und Solidarität in jeder Gemeinschaft aufgebaut werden können. Aus diesem Grund darf man „nicht danach trachten, dass der technologische Fortschritt immer mehr die menschliche Arbeit verdränge, womit die Menschheit sich selbst schädigen würde. Die Arbeit ist eine Notwendigkeit, sie ist Teil des Sinns des Lebens auf dieser Erde, Weg der Reifung, der menschlichen Entwicklung und der persönlichen Verwirklichung“.<sup>18</sup> Wir müssen unsere Ideen und Bemühungen bündeln, um die Bedingungen zu schaffen und Lösungen zu finden, damit jeder Mensch im erwerbsfähigen Alter die Möglichkeit hat, durch seine Arbeit zum Leben der Familie und der Gesellschaft beizutragen.

Es ist dringender denn je, weltweit annehmbare und menschenwürdige Arbeitsbedingungen zu fördern, die sich am Gemeinwohl und an der Bewahrung der Schöpfung orientieren. Es ist notwendig, die Freiheit der unternehmerischen Initiativen zu gewährleisten und zu unterstützen und gleichzeitig einen erneuerten sozialen Verantwortungssinn zu fördern, damit der Gewinn nicht das einzige Leitkriterium sei.

In dieser Hinsicht sollten Initiativen angeregt, begrüßt und unterstützt werden, die auf allen Ebenen die Unternehmen zur Achtung der grundlegenden Menschenrechte der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer drängen und dafür nicht nur die Institutionen, sondern auch die Verbraucher, die Zivilge-

sellschaft und die Betriebswelt sensibilisieren. Je bewusster diese Unternehmen sich ihrer sozialen Rolle sind, desto mehr werden sie zu Orten, an denen die Menschenwürde gelebt wird, und tragen so ihrerseits zum Aufbau des Friedens bei. Diesbezüglich ist die Politik gefordert, eine aktive Rolle zu spielen und ein ausgewogenes Verhältnis zwischen wirtschaftlicher Freiheit und sozialer Gerechtigkeit zu fördern. Und alle, die sich in diesem Bereich engagieren, angefangen bei den katholischen Arbeitnehmern und Unternehmern, können in der Soziallehre der Kirche sichere Orientierungspunkte finden.

Liebe Brüder und Schwestern! Während wir bestrebt sind, unsere Anstrengungen zur Überwindung der Pandemie zu bündeln, möchte ich meinen Dank an all diejenigen erneuern, die sich mit Großzügigkeit und Verantwortungsbewusstsein für Bildung, Sicherheit und den Schutz der Rechte eingesetzt haben und weiterhin einsetzen, um die medizinische Versorgung zu gewährleisten, die Zusammenführung von Familienmitgliedern und Kranken zu erleichtern und die wirtschaftliche Unterstützung der Bedürftigen oder derjenigen, die ihren Arbeitsplatz verloren haben, sicherzustellen. Und ich versichere mein Gebetsgedenken für alle Opfer und ihre Familien.

Ich appelliere an die Regierenden und die Verantwortungsträger in Politik und Gesellschaft, an die Hirten und die Mitarbeiter der kirchlichen Gemeinschaften sowie an alle Männer und Frauen guten Willens, gemeinsam diese drei Wege zu beschreiten: Dialog zwischen den Generationen, Bildung und Arbeit. Mit Mut und Kreativität. Und möge es immer mehr Menschen geben, die in aller Stille, Demut und Beharrlichkeit Tag für Tag zu Handwerkern des Friedens werden. Und möge der Segen des Gottes des Friedens ihnen stets vorangehen und sie begleiten!

Aus dem Vatikan, am 8. Dezember 2021  
Hochfest der ohne Erbsünde empfangenen Jungfrau

*Franciscus*

Papst Franziskus

- 
- <sup>1</sup> Vgl. Enzyklika *Populorum progressio* (26. März 1967), 76 ff.
  - <sup>2</sup> Vgl. Enzyklika *Laudato si'* (24. Mai 2015), 49.
  - <sup>3</sup> Vgl. Enzyklika *Fratelli tutti* (3. Oktober 2020), 231.
  - <sup>4</sup> Ebd., 218.
  - <sup>5</sup> Ebd., 199.
  - <sup>6</sup> Ebd., 179.
  - <sup>7</sup> Vgl. ebd., 180.
  - <sup>8</sup> Nachsyn. Apost. Schreiben *Christus vivit* (25. März 2019), 199.
  - <sup>9</sup> Enzyklika *Laudato si'* (24. Mai 2015), 159.
  - <sup>10</sup> Ebd., 163; 202.
  - <sup>11</sup> Ebd., 139.
  - <sup>12</sup> Vgl. Botschaft an die Teilnehmer des 4. Pariser Friedensforums, 11.-13. November 2021.
  - <sup>13</sup> Vgl. *Laudato si'* (24. Mai 2015), 231; Botschaft zum 54. Weltfriedenstag. Die Kultur der Achtsamkeit als Weg zum Frieden (8. Dezember 2020).
  - <sup>14</sup> Enzyklika *Fratelli tutti* (3. Oktober 2020), 199.
  - <sup>15</sup> Videobotschaft für den Global Compact on Education. Together to Look Beyond (15. Oktober 2020).
  - <sup>16</sup> Vgl. Videobotschaft für den High Level Virtual Climate Ambition Summit (13. Dezember 2020).
  - <sup>17</sup> Vgl. Hl. Johannes Paul II., Enzyklika *Laborem Exercens* (14. September 1981), 18.
  - <sup>18</sup> Enzyklika *Laudato si'* (24. Mai 2015), 128.

---

## DOKUMENTE DER DEUTSCHEN BISCHÖFE

---

### Nr. 88

### Formular des Ehevorbereitungsprotokolls mit Anmerkungstafel

Die von der Frühjahrsvollversammlung am 25. Februar 2021 beschlossenen Änderungsvorschläge zum Ehevorbereitungsprotokoll (EVP) (vgl. Prot. Nr. 4) wurden durch das *decretum de immutatione* der Kongregation für die Bischöfe (Prot. Nr. 749/2005) vom 12. Oktober 2021, das der Apostolische Nuntius mit Schreiben vom 3. November 2021 übermittelt hat, bestätigt.

Die Promulgation gemäß § 16 Abs. 2 des Statuts der Deutschen Bischofskonferenz vom 23. Februar 2021 erfolgte durch die Zustellung des Textes des EVP

und der Veröffentlichung im Amtsblatt des Bistums Limburg.

Der revidierte Text des Formulars kann ab sofort Verwendung finden und ist **spätestens ab dem 1. Juni 2022** durchgängig zu verwenden.

Die Veränderungen betreffen insbesondere die Hinzufügung des Sachverhalts der Rituszugehörigkeit, die durch die zunehmende Zahl der Mitglieder der *ecclesiae sui iuris* notwendig wurde. Überdies wurden einige redaktionelle Verbesserungen aufgenommen.

## Ehevorbereitungsprotokoll

Niederschrift zur kirchlichen Ehevorbereitung und Eheschließung  
 Amtliches Formular der Deutschen Bischofskonferenz

(Erz-)Bistum/  
 Jurisdiktionsbereich \_\_\_\_\_  
 Pfarrei<sup>①</sup> (Genauere Anschrift mit Postleitzahl und Telefonnr.) \_\_\_\_\_

Am Brautleuterkurs teilgenommen:  ja  nein  
 Traugespräch geführt am \_\_\_\_\_  
 von \_\_\_\_\_ (ggf. im Auftrag von)

Aufgebot<sup>②</sup> (Pfarrei[en] und Datum) \_\_\_\_\_

Zivileheschließung<sup>③</sup> am \_\_\_\_\_  
 in \_\_\_\_\_

Familienname(n) nach der Zivileheschließung  
 - Mann: \_\_\_\_\_  
 - Frau: \_\_\_\_\_

Katholische Eheschließung am \_\_\_\_\_ um \_\_\_\_\_ Uhr  
 in \_\_\_\_\_

- Eucharistiefeier  Wortgottesdienst
- Wortgottesdienst mit Beteiligung eines nichtkath. Seelsorgers (bei konfessionsverschiedener Ehe)<sup>④</sup>

Wohnsitz nach der Eheschließung (Anschrift/Telefonnr./Pfarrei)  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_

Dispens von der kanonischen Eheschließungsform (Eintrag in C.23.f)

A. Personalien		
	Bräutigam	Braut
<b>1. Familienname</b>		
(ggf. auch Geburtsname)		
Vorname(n), (Rufname unterstreichen)		
<b>2. Geboren am</b>		
in (Ort, Staat)		
Staatsangehörigkeit		
<b>3. a) Religion/Konfession/Rituszugehörigkeit<sup>⑤</sup></b>		
b) Taufe (Datum und Pfarrei mit Anschrift) Nachweis (Taufbuch, Taufzeugnis oder ersatzweise Erklärung gem. c. 876)		
c) Firmung (Datum und Ort, soweit bekannt)		
d) Früher andere Konfession/Religion		
e) Bei Erklärung des Austritts aus der kath. Kirche: Wann, wo und auf welche Weise? Erfolgte eine Wiederaufnahme (wann und wo)?		
<b>4. Derzeitiger Wohnsitz</b> (PLZ, Ort, Straße, Hausnr.) <sup>⑥</sup> . Falls nach Anm. 6 erforderlich: Nebenwohnsitz oder ständiger Aufenthalt im letzten Monat vor der Trauung (vgl. Anm. 22d).		
Falls im Zuständigkeitsbereich der kath. Militärseelsorge: Anschrift des zuständigen kath. Militärpfarramtes	Soldat <input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein	Soldatin <input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein
<b>5. a) Name des leiblichen Vaters</b>		
Geburtsname, Konfession/Religion		
<b>b) Name der leiblichen Mutter</b>		
Geburtsname, Konfession/Religion		
<b>6. Nachweis des Ledigenstandes durch<sup>⑦</sup></b>		

-2-		
	Bräutigam	Braut
<b>7. Jedwede frühere Eheschließung(en)</b> <sup>⑨</sup> mit wem (Name, Geburtsname, Konfession, Religion)		
a) Nichteinhaltung der kanonischen Formpflicht	eigener Antrag erforderlich (vgl. Anm. 8a)	
b) Auflösung durch Tod: Sterbedatum Sterbeurkunde vom		
c) kirchliche Nichtigkeitserklärung/ Auflösung durch, am, Aktenzeichen		
<b>8. a) Bestehen natürliche Verpflichtungen</b> gegenüber Partnern und Kindern aus einer früheren Verbindung? <sup>⑨</sup>		
b) Wird ihre Erfüllung durch die beabsichtigte Heirat gefährdet?		
<b>9. Gemeinsame Kinder?</b> Name, Alter, Konfession, Religion		
<b>B. Ehehindernisse, Eheverbote, Trauerverbote und Ehewille</b>		
<b>I. Prüfung</b>		
10. Ehehindernisse <sup>⑩</sup>		
11. Konfessionsverschiedenheit <sup>⑪</sup>		
12. Ritusverschiedenheit		
13. Trauerverbote <sup>⑫</sup>		
<b>II. Fragen an beide Partner</b>		
Der Ehebund, den beide Partner in freier Entscheidung miteinander eingehen, besteht nach Glaube und Lehre der Kirche wesentlich in der ausschließlichen und unauflösbaren Lebensgemeinschaft eines Mannes und einer Frau bis zum Tod. Eine Ehe ist ihrer Natur nach auf das Wohl der Gatten sowie auf die Zeugung und Erziehung von Nachkommenschaft hingeordnet. Die Ehe von Getauften ist von Christus zur Würde eines Sakramentes erhoben (c. 1055). Alle Partner, die eine vor Gott und der Kirche gültige Ehe schließen möchten, müssen durch ihr Jawort erklären, dass sie keinen Kernbereich der Ehe ausschließen, weder die eheliche Treue, noch die Unauflöslichkeit, noch die Hinordnung auf das beiderseitige Wohl und auf Nachkommenschaft.		
14. Wollen Sie eine Ehe in diesem Sinne vorbehaltlos <sup>⑬</sup> miteinander eingehen?		
15. Bestätigen Sie, dass Sie nicht durch Drohung, starkes Drängen oder (äußeren oder inneren) Zwang zur Heirat beeinflusst werden?		
16. Versichern Sie, dass Sie Ihren Partner vor der Eheschließung unterrichten, falls bei Ihnen eine Eigenschaft vorliegt, die die Gemeinschaft des ehelichen Lebens schwer stören kann?		
17. Bestätigen Sie, dass Sie die Ehe ohne irgendwelche Bedingungen schließen? <sup>⑭</sup>		
<b>III. Fragen an den katholischen Partner einer konfessionsverschiedenen Ehe sowie einer Ehe mit einem Ungetauften oder mit einem offenkundig vom kath. Glauben Abgefallenen (vgl. cc. 1125; 1086 § 2, 1071 § 2)</b>		
		Katholischer Partner
18. a) Wollen Sie in Ihrer Ehe als katholischer Christ leben und den Glauben bezeugen?		
b) Als katholischer Christ haben Sie die Pflicht, Ihre Kinder in der katholischen Kirche taufen zu lassen und im katholischen Glauben zu erziehen. Versprechen Sie, sich nach Kräften darum zu bemühen, dieses sittliche Gebot zu erfüllen, soweit das in Ihrer Ehe möglich ist? <sup>⑮</sup>		
<b>IV. Unterschriften der Brautleute</b>		
19. Ich bestätige meine Angaben zu den Abschnitten A. und B.		
_____		
Ort, Datum		
_____		
Unterschrift des Bräutigams		Unterschrift der Braut





1

**Anmerkungstafel**  
**zum Ehevorbereitungsprotokoll der Deutschen Bischofskonferenz**

Mit Nr. sind die Nummern im Ehevorbereitungsprotokoll gemeint,  
 mit Anm. die Anmerkungen in dieser Anmerkungstafel

- ① **Mit Pfarrei** ist jede zur Führung von Kirchenbüchern berechnigte Stelle gemeint, z. B. Rektoratspfarre, Pfarrrektorat, Pfarrvikarie, Kuratie, Missio cum cura animarum. Im Ehevorbereitungsprotokoll ist unter dem Begriff Pfarrer auch jeder Leiter einer der vorgenannten Stellen zu verstehen.
- ② **Form des Aufgebots:** Das Aufgebot, d. h. die öffentliche Ankündigung einer beabsichtigten Eheschließung zur Aufdeckung eines etwa bestehenden Hindernisses, erfolgt durch Vermeldung im Sonntagsgottesdienst oder durch Aushang unter Angabe des Namens, des Vornamens und des Wohnsitzes der beiden Brautleute. Ob Vermeldung oder Aushang, entscheidet der Pfarrer.  
**Ort des Aufgebots:** Das Aufgebot ist in der Pfarrkirche vorzunehmen, in deren Pfarrei der katholische Bräutigam und/oder die katholische Braut zurzeit Wohnsitz haben. Liegt der Wohnsitz innerhalb einer Filialgemeinde, kann das Aufgebot stattdessen in der Filialkirche erfolgen. Wenn jemand keinen Wohnsitz hat, so dort, wo er zurzeit tatsächlich wohnt. Der für die Vorbereitung der Eheschließung zuständige Pfarrer hat, wenn hiernach das Aufgebot in einer auswärtigen Pfarrei vorzunehmen ist, deren Pfarrer um das Aufgebot zu bitten; dieser ist zur alsbaldigen Antwort nur verpflichtet, falls beim Aufgebot ein Ehehindernis entdeckt wird.  
**Zeit des Aufgebots:** Das Aufgebot durch Vermeldung erfolgt an einem einzigen Sonntag durch Ankündigung in allen Messen einschließlich der Vorabendmesse. Das Aufgebot durch Aushang erfolgt vom Samstagnachmittag bis zum folgenden Montagmorgen.  
**Dispens vom Aufgebot:** Der für die Vorbereitung der Eheschließung zuständige Geistliche mit allgemeiner Traubefugnis hat, sofern nicht begründete Zweifel hinsichtlich des status liber bestehen, die Befugnis, aus gerechtem Grund vom Aufgebot zu dispensieren. Die so erteilte Dispens vom Aufgebot ist im Ehevorbereitungsprotokoll unter Nr. 24a zu vermerken.
- ③ Die Bescheinigung über die Zivileheschließung ist grundsätzlich vor der kirchlichen Trauung vorzulegen (vgl. Nr. 26 und Anm. 22 g und 25). In Ausnahmefällen kann ein Nihil obstat zu einer kirchlichen Trauung bei fehlender Zivileheschließung erteilt werden.
- ④ Bei einer gemeinsamen kirchlichen Trauung sind die von den Kirchenleitungen vereinbarten Ritusbücher zu verwenden. Fehlt ein vereinbartes Ritusbuch, ist eine gemeinsame Trauungsfeier nur mit Genehmigung des Generalvikariats/Ordinariats möglich.
- ⑤ Es ist das **gegenwärtige Bekenntnis** der Partner zu erfragen. Falls jemand erklärt, dass er aus der katholischen Kirche ausgetreten sei, muss vermerkt werden, auf welche Weise der Austritt erfolgt ist, z. B. durch zivilrechtliche Kirchenaustrittserklärung, durch Abmeldung seitens der Eltern.  
 Wenn beide Partner einer Ostkirche angehören, auch wenn beide katholisch (uniert) sind, kann kein Geistlicher der Lateinischen Kirche gültig trauen (c. 1109). In solchem Fall ist das Generalvikariat/Ordinariat anzugehen, ob eine besondere Delegation des Priesters der Lateinischen Kirche zur Trauung erfolgen kann.
- ⑥ Es geht hier um den **kirchlichen Wohnsitz**, der nicht immer mit dem bürgerlichen übereinstimmt. C. 1115: „Die Ehen sind in der Pfarrei zu schließen, in der einer der Eheschließenden **Wohnsitz** oder **Nebenwohnsitz** hat oder sich **seit einem Monat ständig aufgehalten** hat, oder wenn es sich um Wohnsitzlose handelt, in der Pfarrei, in der sie sich gegenwärtig aufhalten; mit Erlaubnis des eigenen Ordinarius oder des eigenen Pfarrers können Ehen anderswo geschlossen werden.“ Wenn die Brautleute die Ehe auswärts schließen möchten, sollte diesem Wunsch durch Überweisung entsprochen werden; vgl. Nr. 28 (Traulizenz).  
 Ggf. ist zusätzlich zu notieren die Anschrift des Nebenwohnsitzes und/oder des einmonatigen Aufenthaltes vor der Trauung, wenn so die Zuständigkeit begründet wird.  
 Der **Wohnsitz** wird nach kirchlichem Recht erworben durch jenen Aufenthalt im Gebiet einer Pfarrei, der entweder mit der **Absicht** verbunden ist, dort **ständig** zu bleiben, sofern kein Abwanderungsgrund eintritt, **oder** sich über einen Zeitraum von **fünf vollen Jahren** erstreckt hat (c. 102 § 1). Der **Nebenwohnsitz** wird erworben durch jenen Aufenthalt im Gebiet einer Pfarrei, der entweder mit der **Absicht** verbunden ist, dort wenigstens **drei Monate** zu bleiben, sofern kein Abwanderungsgrund eintritt, **oder der sich tatsächlich auf drei Monate** erstreckt hat (c. 102 § 2). Wohnsitz und Nebenwohnsitz gehen **verloren** durch den Wegzug vom Ort mit der Absicht, nicht zurückzukehren, unbeschadet der Vorschrift des c. 105 (c. 106).  
 Bei katholischen Soldatinnen und Soldaten der Bundeswehr ist die Dienstanschrift des zuständigen katholischen Militärpfarramts einzutragen. Dies dient dazu, die Braut oder den Bräutigam dem Jurisdiktionsbereich der katholischen Militärseelsorge zuzuordnen, dem alle Soldatinnen und Soldaten im aktiven Dienst der Deutschen Bundeswehr angehören, nicht aber die zivilen Angehörigen der Deutschen Bundeswehr. Ebenso gehört die katholische Braut oder der katholische Bräutigam vor der gültigen kirchlichen Trauung nicht zum Jurisdiktionsbereich der katholischen Militärseelsorge.
- ⑦ Der **Nachweis des Ledigenstandes** wird bei katholischen Partnern in der Regel durch Vorlage eines Taufscheines (nicht älter als sechs Monate) „zum Zwecke der Eheschließung“ erbracht. Wenn Katholiken einen Taufschein neueren Datums aus zwingendem Grund nicht vorlegen können und wenn es um den Nachweis des Ledigenstandes von Nichtkatholiken geht, kann den betreffenden Partnern ein Ledigeneid abgenommen werden. Hinweise auf den Ledigenstand können auch sein: Aufenthalts- und Ledigenbescheinigungen des für den polizeilichen Wohnsitz zuständigen Einwohnermeldeamtes, Auskunft des Standesamtes der Zivilheirat oder Aussagen von glaubwürdigen

und unverdächtigen Zeugen. Wenn der Pfarrer oder Beauftragte den/die Partner persönlich kennt und keinen Zweifel am Ledigenstand hat, kann auf Ledigeneid, Zeugenaussagen und zivile Urkunden verzichtet werden. Bei Zweifeln über den Ledigenstand ist beim Generalvikariat/Ordinariat das Nihil obstat einzuholen.

- ⑧ Relevant sind hier nicht nur katholisch, sondern auch in anderer religiöser, standesamtlicher oder sonstiger traditioneller (z.B. Stammesriten) Form geschlossene Ehen. Wegen möglicher Folgen für die Beurteilung der Ehefähigkeit sind zudem gleichgeschlechtliche Zivielehen und Lebenspartnerschaften anzugeben. Für jede weitere Eheschließung ist ein gesondertes Blatt anzulegen.

- a) Wenn die frühere **Ehe wegen Nichteinhaltung der kanonischen Formpflicht** nichtig ist, muss die Feststellung der Nichtigkeit beim Generalvikariat/Ordinariat beantragt werden. Dem Ehevorbereitungsprotokoll sind beizufügen der Antrag auf Feststellung der Nichtigkeit einer Ehe wegen Formmangels (Formular „Antrag auf Feststellung der Nichtigkeit einer Ehe wegen Formmangels“) sowie die Tauscheine der formpflichtigen Partner.
- b) Wenn die **Ehe durch Tod** aufgelöst wurde, ist eine Sterbeurkunde vorzulegen. Wenn keine Sterbeurkunde vorgelegt werden kann, ist die Angelegenheit dem Generalvikariat/Ordinariat zur Prüfung vorzulegen; eine staatliche Todesfeststellung ist unzureichend, jedoch mit einzusenden.
- c) Wenn die **Ehe kirchlich für nichtig erklärt oder aufgelöst** wurde, ist aus der Ehenichtigkeitserklärung bzw. dem Eheauflösungsbescheid (ggf. Vollstreckbarkeitsdekret) der Entscheidungstext nebst etwaigen Anlagen in jedem Fall dem Generalvikariat/Ordinariat zur Überprüfung etwaiger in den Dokumenten ausgesprochener Eheverbote und zur Erteilung des **Nihil obstat** vorzulegen.

Wenn die Nichtigkeit oder die Auflösung der Ehe aus den in a-c genannten Gründen nicht feststeht, ist eine kirchliche Trauung nicht möglich. Unter Umständen wäre zu klären, ob ein kirchliches **Ehenichtigkeits-** oder **Eheauflösungsverfahren** eingeleitet werden kann.

- ⑨ **Natürliche Verpflichtungen** gehen ggf. über die Regelungen im Scheidungsurteil und ergänzende bürgerliche Entscheidungen und Vereinbarungen hinaus, umfassen aber normalerweise diese. Auch an nichteheliche Kinder ist zu denken. Wenn bei der Ehevorbereitung festgestellt wird, dass die Erfüllung der rechtlichen oder moralischen Verpflichtungen gegenüber Partner oder Kindern aus einer früheren Verbindung durch die beabsichtigte Heirat nicht gefährdet wird, gilt die in c. 1071 § 1 n. 3 geforderte Trauerlaubnis als erteilt, andernfalls ist die Angelegenheit dem Generalvikariat/Ordinariat vorzulegen (vgl. Anm. 12c).

- ⑩ Der Pfarrer oder Beauftragte ist verpflichtet zu prüfen, ob eines oder mehrere der folgenden Ebehindernisse vorliegen. Liegt ein **Ebehindernis** vor, von dem dispensiert werden kann, ist unter Angabe der Dispensgründe Dispens beim Generalvikariat/Ordinariat einzuholen.

Ebehindernisse:

- a) Fehlen des Mindestalters (c. 1083);
- b) Unfähigkeit zum ehelichen Akt, nur sofern dauernd und sicher vorliegend (c. 1084); im Zweifelsfalle darf die Eheschließung nicht verhindert werden (c. 1084 § 2);
- c) bestehendes Eheband (c. 1085), vgl. Anm. 8;
- d) Religionsverschiedenheit (c. 1086), vgl. Anm. 24;
- e) Weihe (c. 1087);
- f) ewiges Gelübde im Ordensinstitut (c. 1088);
- g) Frauenraub (c. 1089);
- h) Gattenmord (c. 1090);
- i) Blutsverwandtschaft (cc. 1091 und 108 - gerade Linie; Seitenlinie bis zum 4. Grad einschließlich, z. B. Cousin - Cousine; Grad und Linie angeben, Stammbaum beifügen);
- j) Schwägerschaft (cc. 1092 und 109 - nur in gerader Linie, z. B. Schwiegervater - Schwiegertochter; Stiefvater - Stieftochter);
- k) öffentliche Ehrbarkeit (Quasi-Schwägerschaft, c. 1093 - nur in gerader Linie);
- l) gesetzliche Verwandtschaft aufgrund von Adoption (cc. 1094 und 110); durch die vorausgehende standesamtliche Eheschließung wird in Deutschland das Adoptivverhältnis aufgehoben; es liegt dann auch kirchlich das Ebehindernis nicht mehr vor.

- ⑪ Eine **konfessionsverschiedene Ehe** liegt nach c. 1124 dann vor, wenn **ein Partner** zum Zeitpunkt der Eheschließung **katholisch** ist, d. h. in der katholischen Kirche getauft oder nach der Taufe in sie aufgenommen worden ist, **der andere** Partner getauft ist, aber einer Kirche oder kirchlichen Gemeinschaft zugezählt wird, die nicht in voller Gemeinschaft mit der katholischen Kirche steht (Orthodoxe, Anglikaner, Altkatholiken, Angehörige der Kirchen der Reformation, der Freikirchen u.ä.); als nichtkatholisch getaufter Partner im Sinne der Konfessionsverschiedenheit gilt jemand, der in einer Kirche oder kirchlichen Gemeinschaft getauft wurde, die nicht in voller Gemeinschaft mit der katholischen Kirche steht, auch dann, wenn er sich von seiner Kirche bzw. kirchlichen Gemeinschaft getrennt hat, ohne in die katholische Kirche aufgenommen worden zu sein.

- ⑫ Der Pfarrer oder Beauftragte ist verpflichtet zu prüfen, ob eines oder mehrere der folgenden Trauerverbote vorliegen. Liegt ein **Trauerbot** vor, ist, außer in Notfällen, die Trauerlaubnis beim Generalvikariat/Ordinariat einzuholen.

Trauerverbote nach c. 1071 § 1:

- a) bei Wohnsitzlosen (n. 1);
- b) bei Partnern, deren Ehe nach staatlichem Gesetz nicht anerkannt oder nicht geschlossen werden kann (n. 2);
- c) bei Partnern, die aus einer früheren Verbindung natürliche Verpflichtungen gegenüber dem Partner oder den Kindern haben (n. 3), vgl. Anm. 9;
- d) bei einem Katholiken, der offenkundig vom Glauben abgefallen (n. 4) oder mit einer kirchlichen Beugestrafe behaftet ist (n. 5), z. B. durch Kirchnaustritt;

## 3

- e) bei einem Minderjährigen (unter 18 Jahren, c. 97 § 1) ohne Wissen oder gegen den Willen der Eltern (n. 6);  
f) bei der Mitwirkung eines Stellvertreters gemäß c. 1105 (n. 7).

- 13) Falls ein Vorbehalt vorliegen könnte und somit der Ehwille nicht gesichert scheint, ist die Angelegenheit mit Erläuterungen dem Generalvikariat/Ordinariat zur Prüfung und Entscheidung vorzulegen.
- 14) Sollte eine Bedingung gemacht werden, ist die Angelegenheit dem Generalvikariat/Ordinariat vorzulegen; die Art der Bedingung ist genau zu umschreiben.
- 15) Der katholische Christ ist verpflichtet, alles ihm Mögliche zu tun, seinen als wahr erkannten Glauben und die Zugehörigkeit zu seiner Kirche auch denen zu vermitteln, für die er verantwortlich ist, nämlich seinen Kindern. Da aber die Erziehung der Kinder immer Sache beider Eltern ist und keiner der Partner zu einem Handeln gegen sein Gewissen veranlasst werden darf, besteht diese Verpflichtung darin, das in der konkreten Situation nach bestem Wissen und Gewissen Mögliche zu tun.  
Der Katholik kann die Taufe und Erziehung seiner Kinder in einer nichtkatholischen Kirche nur dann zulassen, wenn trotz ersten Bemühens eine katholische Erziehung nicht erreicht werden kann.  
Der Ehepartner, der Taufe und Erziehung seiner Kinder in der anderen Konfession zulässt, darf sich nicht von der religiösen Erziehung ausschließen. Das lebendige religiöse Leben beider Ehepartner ist notwendig für die Erziehung der Kinder. Wenn die Kinder in der nichtkatholischen Kirche getauft und erzogen werden, beinhaltet das Versprechen, das der katholische Partner ablegt, u.a.  
- dass er die christliche Gestaltung des Ehe- und Familienlebens aktiv mittragen will;  
- dass er die religiöse Erziehung der Kinder fördert;  
- dass er durch seine beispielhafte Lebensführung den Kindern den katholischen Glauben nahebringt;  
- dass er durch religiöse Fortbildung seinen Glauben vertieft, um mit seinem Ehepartner ein fruchtbares Glaubensgespräch führen und die Fragen der Kinder beantworten zu können;  
- dass er mit seiner Familie das Gebet, insbesondere um die Gnade der Einheit im Glauben, pflegt, entsprechend dem Testament des Herrn, „dass alle eins seien“.  
Bei religionsverschiedenen Brautleuten: Wenn die Kinder nicht getauft und katholisch erzogen werden, beinhaltet das Versprechen, das der katholische Partner ablegt, u.a.  
- dass er durch seine beispielhafte Lebensführung den Kindern den katholischen Glauben nahebringt;  
- dass er durch religiöse Fortbildung seinen Glauben vertieft, um mit seinem Ehepartner ein fruchtbares Glaubensgespräch führen und die Fragen der Kinder beantworten zu können.
- 16) Die Zulassung zur Eheschließung darf nicht vom Empfang der genannten Sakramente abhängig gemacht werden.
- 17) Die Unterrichtung des nichtkatholischen Partners über Verpflichtung und Versprechen des katholischen Partners erfolgt meist dadurch, dass der Nichtkatholik bei der Belehrung und bei der Beantwortung der Frage 18 zugegen ist.
- 18) Wenn vor einer Trauung aus **einem** Grund, z. B. wegen Formdispens, das Generalvikariat/Ordinariat anzugehen ist, entscheidet dieses über **alle** Dispensen usw., also auch in jenen Punkten, über die sonst der Geistliche mit allgemeiner Traubefugnis selbst entscheiden könnte.
- 19) Bei einer Eheschließung mit einem ungetauften Partner soll die kirchliche Trauung in einem Wortgottesdienst erfolgen. Falls ausnahmsweise eine Eucharistiefeier gewünscht wird, ist dies beim Generalvikariat/Ordinariat eigens zu beantragen.
- 20) Von der kanonischen Eheschließungsform kann der Ortsordinarius bei einer Eheschließung mit einem nichtkatholischen Partner aus schwerwiegenden Gründen Dispens erteilen (c. 1127 § 2). Für die Erteilung der Dispens von der kanonischen Eheschließungsform ist der Ortsordinarius des Wohnsitzes des katholischen Partners zuständig. Soll die Eheschließung mit Dispens von der kanonischen Eheschließungsform nicht in der Diözese stattfinden, die für die Dispenserteilung zuständig ist, hat der für die Dispenserteilung zuständige Ortsordinarius, bevor er die Dispens erteilt, den Ortsordinarius des Eheschließungsortes gemäß c. 1127 § 2 zu konsultieren. Deswegen ist der Dispensantrag frühzeitig einzureichen. Die Konsultation des Ortsordinarius des Eheschließungsortes erfolgt jeweils durch das (Erz)Bischöfliche Ordinariat/Generalvikariat.  
Bei der Beantragung der Dispens ist stets der Dispensgrund anzugeben. Von den beispielhaft angeführten, als schwerwiegend anerkannten Dispensgründen ist der im Einzelfall zutreffende Dispensgrund anzukreuzen. Es können auch mehrere Dispensgründe, wenn sie zutreffen, angekreuzt werden. Trifft keiner der beispielhaft angeführten Dispensgründe zu, dann ist in der Leerzeile anzugeben, warum im anstehenden Fall Dispens von der kanonischen Eheschließungsform erbeten wird. Ob in diesem Fall der angegebene Grund als schwerwiegend im Sinne des c. 1127 § 2 anerkannt wird, entscheidet der Ortsordinarius.
- 21) Falls Dispens erteilt wird, ist es wichtig festzuhalten, welcher Ehwillenserklärung die Brautleute ehebegründende Wirkung zumessen, der Ehwillenserklärung auf dem Standesamt oder in der nichtkatholischen Kirche. Dabei ist das unterschiedliche Verständnis der Kirchen von der kirchlichen Trauung zu berücksichtigen. Die entsprechenden Rubriken unter Nr. 23f und 30 sind deshalb alternativ gemeint, so dass bei Nr. 23 und Nr. 30 nur **entweder** das Standesamt **oder** die nichtkatholische Kirche eingetragen wird. Ist die nichtkatholische Kirche anzugeben, so werden die Daten zur Zivileheschließung nur einmal, nämlich auf S. 1 oben (vor A) eingetragen.  
Wird die Dispens von der Formpflicht **nach** der standesamtlichen Eheschließung und vor der nichtkatholischen kirchlichen Trauung erbeten, sind die Brautleute ausdrücklich zu befragen, ob sie die vorausgegangene Zivilehe-

## 4

schließung oder die geplante nichtkatholische Trauung als ehebegründend ansehen. Wird die bereits erfolgte Zivileheschließung als ehebegründend angegeben, soll der Pfarrer oder Beauftragte bemüht sein, das Paar doch zu der Intention zu bewegen, dass mit der kirchlichen Trauung ihre Ehe auch kirchlich gültig wird. Sollte diese Intention beider nicht erreicht werden, kann nur eine *sanatio in radice* erbeten werden (eigenes Formular).

- 22) Das **Nihil obstat** ist erforderlich bei folgenden Tatbeständen:
- bei der Wiederverheiratung Geschiedener aus einer kirchlich für nichtig erklärten oder aufgelösten Ehe, vgl. Anm. 8;
  - bei fehlenden vorgeschriebenen Urkunden (z. B. fehlende Sterbeurkunde bzw. nur bürgerliche Todeserklärung, Fehlen jeglichen Taufnachweises);
  - bei bedingter Eheschließung oder bei Zweifeln am Ehemillen oder Ledigenstand, vgl. Anm. 7 und 14;
  - bei längerem Aufenthalt (mehr als 1 Jahr) eines Partners im Ausland seit dem heiratsfähigen Alter (Mann: 16 Jahre, Frau: 14 Jahre);
  - bei der Eheschließung mit einem Katholiken einer unierten Ostkirche;
  - bei vorgesehener Eheschließung im Ausland (Beglaubigung kirchlicher Dokumente, besonders der *Litterae dimissoriae*).
- g) Auch wenn der staatliche Gesetzgeber die kirchliche Trauung ohne vorhergehende Zivileheschließung zulässt, wird von Seiten der Kirche grundsätzlich daran festgehalten, dass vor einer kirchlichen Trauung eine Zivilehe geschlossen werden soll; die kirchliche Trauung bei fehlender Zivileheschließung soll die Ausnahme bleiben und bedarf des Nihil obstat durch den Ortsordinarius (vgl. Nr. 23 und 25). Die Brautleute müssen bestätigen, dass sie die kirchliche Trauung erbitten im Bewusstsein, dass diese keine rechtlichen Wirkungen im staatlichen Bereich entfaltet. Sie müssen versprechen, alle Pflichten gewissenhaft zu erfüllen, die sie mit der kirchlichen Trauung übernehmen; dazu gehört insbesondere auch die materielle Fürsorge für den Ehepartner und für aus der Ehe hervorgehende Kinder. Die Brautleute sollen die Gründe angeben, warum sie eine standesamtliche Eheschließung nicht wollen.
- 23) Die Befugnis, zum Abschluss einer **konfessionsverschiedenen Ehe** die Erlaubnis zu erteilen, hat jeder Geistliche mit allgemeiner Traubefugnis, es sei denn, dass
- der katholische Partner die von ihm geforderten Erklärungen und Versprechen nicht oder nicht ernsthaft gegeben hat;
  - der nichtkatholische Partner über Versprechen und Verpflichtung des katholischen Partners nicht unterrichtet ist (vgl. Anm. 17);
  - der nichtkatholische Partner am Traugespräch nicht teilgenommen hat;
  - Dispens von der kanonischen Eheschließungsform erbeten wird (vgl. Anm. 20 und 21);
  - ein Katholik einen Angehörigen einer nichtkatholischen Ostkirche heiraten will (vgl. Anm. 11);
  - der Ortsordinarius aus einem anderen Grund anzugehen ist (vgl. Anm. 7, 9, 10, 12 und 18);
  - sonstige Schwierigkeiten vorliegen.
- In allen vorgenannten Fällen sind sämtliche Unterlagen dem Generalvikariat/Ordinariat zur Entscheidung vorzulegen.
- 24) Ad cautelam kann ein Geistlicher mit allgemeiner Traubefugnis Dispens vom Hindernis der **Religionsverschiedenheit** nicht erteilen, wenn ein Partner mit Sicherheit nicht gültig getauft ist; in diesem Fall kann die Dispens nur vom Ortsordinarius gegeben werden.
- 25) Grundsätzlich soll vor der kirchlichen Trauung die Zivileheschließung erfolgen. In der Nr. 26 des Ehevorbereitungsprotokolls ist zu vermerken, ob diese Bescheinigung (z. B. Stammbuch der Familie) vorgelegt wurde. Wenn die Brautleute vor der kirchlichen Trauung keine Bescheinigung über die Zivileheschließung vorlegen, sind sie gehalten, um das Nihil obstat zu einer kirchlichen Trauung bei fehlender Zivileheschließung nachzusuchen (Nr. 23, Anm. 3 und 22g).
- 26) Blankodelegationen sind ungültig (c. 1111 § 2).
- 27) Die mit Dispens von der kanonischen Eheschließungsform zivil oder nichtkatholisch-kirchlich geschlossene Ehe ist auch im Ehebuch der bischöflichen Kurie einzutragen (c. 1121 § 3). Deshalb ist in diesem Fall die Eheschließung dem Generalvikariat/Ordinariat mitzuteilen, das die Formdispens gegeben hat.
- 28) Weitermeldung ist z. B. erforderlich, wenn eine Eintragung in einer anderen Pfarrei oder in einem gemeinsamen Matrikelamt zu erfolgen hat. Bei ziviler bzw. nichtkatholisch-kirchlicher Eheschließung nach Dispens von der kanonischen Formpflicht hat derjenige, der das Ehevorbereitungsprotokoll aufgenommen hat, die Heiratsbescheinigung von dem Ehepaar zu verlangen bzw. selbst zu besorgen; er ist auch für die Benachrichtigung der Pfarrämter usw. zuständig. Die Eintragung mit laufender Nummer in das Ehebuch erfolgt im bisherigen Wohnpfarramt (vgl. Anm. 6) des katholischen Partners; dort wird auch das Ehevorbereitungsprotokoll samt der Heiratsbescheinigung aufbewahrt. Ist die zivile bzw. nichtkatholisch-kirchliche Heiratsbescheinigung nicht zu erhalten, ist wenigstens die Dispens von der kanonischen Formpflicht mit Datum und Aktenzeichen des Generalvikariats/Ordinariats im Taufbuch des katholischen Partners zu vermerken.  
Für alle Weitermeldungen ist das Formular „Mitteilung über eine Eheschließung“ zu verwenden.

Vollversammlung der Deutschen Bischofskonferenz am 25. Februar 2021

## ERLASSE DES BISCHOFS

### Nr. 89

## Rahmenleitbild für die Pfarrei und den Pastoralen Raum

### Einführung

(1) In ihrem Abschlussdokument „heraus gerufen. Schritte in die Zukunft wagen“ hat die Diözesansynode 2013-2016 für das Bistum Trier das Leitbild einer diakonisch-missionarischen Kirche entwickelt. Sie hat damit zum einen eine Vision beschrieben, zugleich aber auch einen Auftrag für die Ortskirche von Trier formuliert<sup>1</sup>. Das vorliegende Rahmenleitbild soll allen, die in den gemäß can. 374 §2 CIC zu einem Pastoralen Raum zusammengeschlossenen Pfarreien leben und wirken, helfen, diese Vision und diesen Auftrag konkret werden zu lassen.

(2) Immer wieder müssen wir uns fragen: Wozu sind wir Kirche?<sup>2</sup> Bisherige Antworten passen nicht mehr; die Lebenswirklichkeiten der Menschen haben sich radikal verändert. Deshalb braucht es eine pastorale Umkehr in den Pfarreien<sup>3</sup>, die sich mutig und radikal – im Sinne von „bis an die Wurzel (lat.: radix) gehend“ – neu ausrichten: Zum einen an der Wurzel, die Jesus Christus ist, zum anderen an den Lebenswirklichkeiten der Menschen.

Die Zukunft der Trierer Kirche liegt in den Händen der Frauen und Männer, die vor Ort ihr Christsein leben und Kirche gestalten. Das Rahmenleitbild zeigt die synodalen Rahmenbedingungen für dieses Handeln auf. Es ermutigt und hilft, die Spannung zwischen Freiheit und Verbindlichkeit, zwischen Verlässlichkeit und Flexibilität zu gestalten.

Das Rahmenleitbild beschreibt den Weg, eine diakonisch-missionarische Kirche zu werden. Es stellt immer wieder Fragen, die die Menschen in Gruppen, in Teams, an jedem Ort von Kirche miteinander diskutieren können und sollen.

(3) Dabei nimmt es drei Ebenen in den Blick: Auf einer ersten Ebene, dem „synodalen Rahmen“, beschreibt es sieben Leitsätze, die unser kirchliches Handeln geistlich und inhaltlich prägen. Diese Leitsätze sind bewusst in der Wir-Form beschrieben. Das „Wir“ will motivieren und zur Identifikation mit den Inhalten beitragen.

Die zweite Ebene „Die Pastoral vor Ort entwickeln“ blickt auf den Pastoralen Raum und die Pfarreien in ihrer Ausgestaltung als Netzwerke mit vielfältigen Orten von Kirche. Gleichzeitig geht es darum, wie in diesem Rahmen Pastoral anders gestaltet werden

kann.

Auf einer dritten Ebene ist beschrieben, wie im Pastoralen Raum und in den Pfarreien die wertvolle Arbeit, die bisher schon geleistet wird, in der Neuausrichtung der Pastoral nach der Synode reflektiert und weiterentwickelt werden kann.

(4) Die anstehenden Veränderungen haben auch schwere Seiten. Sie werden manchen Abschied mit sich bringen. Zugleich zeigt das Rahmenleitbild, wie wir in die Zukunft gehen können – in der Haltung gegenseitigen Wohlwollens und in der Gewissheit, von Jesus Christus und seiner Verheißung des Reiches Gottes getragen zu sein.

### Erstes Kapitel

#### Ebene I: Synodaler Rahmen

(5) Die erste Ebene des Rahmenleitbildes umfasst sieben Leitsätze, die unser Wirken in allen Gruppen und an allen Orten von Kirche in Zukunft prägen sollen.

#### Leitsatz 1: Wir lassen uns von der Verheißung des Reiches Gottes leiten

(6) Wir leben inmitten einer Gesellschaft, in der die Kirche deutlich spürbar an Bedeutung verliert. Angesichts vieler Skandale und großer Fehler innerhalb der Kirche können wir die Menschen verstehen, die enttäuscht sind und Vertrauen verloren haben. Zu lange hat die Kirche – auch im Bistum Trier – sich mehr mit sich selbst beschäftigt, statt sich zu fragen: Wozu sind wir Kirche? Dabei sind wir davon überzeugt, „dass die Kirche nicht aus sich selbst lebt, sondern daraus, dass Gott selbst sich uns in Jesus Christus mitteilt und diese Mitteilung konkretisiert in seiner Botschaft, in konkreten Feiern, Zeichen und Personen. Die Kirche ist nicht von Menschen ausgedacht, sondern entspringt der Initiative Gottes. Sie geht immer unserem Tun voraus“<sup>4</sup>. Darum ruft die Synode „die Kirche im Bistum Trier heraus, sich in all ihrem Tun von der Verheißung des Reiches Gottes leiten zu lassen“<sup>5</sup>.

Auch heute gilt ja Gottes Zusage, dass sein Reich wächst und in dieser Welt immer mehr Wirklichkeit wird.

(7) Die Bibel spricht vom Reich Gottes in Bildern und Gleichnissen. Es sind Bilder von Frieden, Freiheit und

Gerechtigkeit, von abgewischten Tränen und von Versöhnung. In Jesus Christus ist Gottes Reich unwiderruflich angebrochen; es findet sich mitten in unserer Lebenswelt. Jesus Christus selbst sagt: „Siehe, das Reich Gottes ist mitten unter euch.“ (Lk 17,21)

(8) Jesu Weg war nach menschlichem Verständnis keine Erfolgsgeschichte, sondern eine Leidensgeschichte. Durch das Leiden hindurch hat Jesus den Tod besiegt. So wurde seine Auferstehung zur Hoffnung für die Jüngerinnen und Jünger damals wie für uns heute. Darum sind wir solidarisch mit den Menschen in unseren Lebensräumen, die individuell oder strukturell unter unheilvollen Zuständen leiden. Wir unterstützen alle, die sich für gerechte Lösungen einsetzen. Dabei lassen wir uns vom Vorbild und Beispiel Jesu leiten.

(9) Die Hoffnung auf das Gottesreich befreit und macht lebendig. In uns lebt und wirkt der Geist Gottes. In dieser Kraft und verbunden mit Jesus Christus können wir diese Welt verändern und Rede und Antwort stehen, wenn uns jemand nach der Hoffnung fragt, die uns erfüllt (vgl. 1 Petr 3,15).

(10) Die Synode fordert uns dazu auf, in allem glaubwürdig zu sein. Darum müssen wir uns fragen: „Sind wir, was wir im Zeugnis unserer Hoffnung bekennen?“<sup>6</sup> Diese Frage richtet uns neu aus an Jesus Christus und seiner Frohen Botschaft und an der Lebenswirklichkeit der Menschen. Papst Franziskus sagt: „Wir sind nie genügend auf Gott ausgerichtet und müssen ihm ständig unseren Geist und unser Herz zuwenden.“<sup>7</sup>

(11) Daher fragen wir uns:

- Was bedeutet die Verheißung des Reiches Gottes für uns selbst, für Gemeinschaften, für die Pfarrei, für den Pastoralen Raum und für die Gesellschaft? Wie können wir uns je neu vergewissern? Von welcher Hoffnung lassen wir uns leiten?
- Inwiefern stellen wir die Menschen mit ihren Fragen, Brüchen und Herausforderungen, mit ihrer Sehnsucht und Freude in den Mittelpunkt unseres Handelns?
- Wie können Orte der Begegnung aussehen, an denen auch Fragen und Zweifel ihren Platz haben?
- Von wem oder was lassen wir uns unterbrechen, damit wir uns immer wieder neu an Jesus Christus und seinem Evangelium ausrichten können? Persönlich und in Gemeinschaft? In verschiedenen Formen – zum Beispiel im Gebet, in der Stille, im Teilen der Heiligen Schrift, im Austausch?

## **Leitsatz 2: Wir gehen zu den Menschen und sind missionarisch-diakonisch Kirche**

(12) „In der Kirche geht es um Gott und um sein Reich, und deshalb um die Menschen – um jeden einzelnen Menschen genauso wie um die Einheit der ganzen Menschheitsfamilie.“ Darum ermutigt die Synode, „sich grundlegend neu auszurichten und in allen kirchlichen Vollzügen diakonisch-missionarisch in die Welt hinein zu wirken“.<sup>8</sup> Dies ist die grundlegende Kernbotschaft der Synode.

Die Begriffe „diakonisch“ und „missionarisch“ klingen vielen fremd.

(13) „Diakonisch“<sup>9</sup> fragt die Kirche:

- Was dient dem Menschen? Hier vor Ort, ganz konkret? Persönlich? Kulturell? Politisch?<sup>10</sup>
- Welche Fragen treiben sie und ihn um? Wie entdecken wir diese Fragen? Wie können wir mit den Menschen und angesichts ihrer Fragen zu einem heilvollen Handeln kommen?
- Wo sind bei uns vor Ort Benachteiligte, Schwache, Arme? Wie können wir ihnen begegnen, zuhören, und was können wir mit ihnen zusammen tun?

„Zusammen mit allen Menschen guten Willens arbeitet die Ortskirche von Trier mit an der Verbesserung der Lebensbedingungen der Menschen vor Ort [...]. Als verbindendes Handlungsprinzip [...] wird das Konzept der Sozialraumorientierung zugrunde gelegt.“<sup>11</sup> Wir wollen also präsent sein, wo Menschen um ihre Würde ringen, wo Menschen Not leiden – sei es durch persönliche Lebenskrisen oder durch ungerechte Verhältnisse in unserer Gesellschaft.

(14) „Missionarisch“ fragt die Kirche:

- Wie gehen wir zu den Menschen und leben mit ihnen mitten in der Welt das Evangelium? Wo wirft das Evangelium ein Licht auf das Leben der Menschen? Wie fördern wir Begegnung?
- Was inspiriert uns, Neues zu wagen? Wo sehen wir Grenzen? Wie gehen wir über bisherige Grenzen hinaus? Welche neuen Wege wollen wir gehen?

„Die Kirche hat Anteil an der Sendung Jesu. Jesu Mission ist ihre Mission.“<sup>12</sup>

(15) Als diakonisch-missionarische Kirche lassen wir uns berühren und verändern durch die Begegnung mit den anderen. Wir sind lernbereit. Wir hoffen, dass Menschen, die uns begegnen, erfahren: Der Glaube ist lebensdienlich. Christen haben inspirierende Ideen für das Zusammenleben hier vor Ort. Sie sind auf mich zugekommen, sie haben Wege eröffnet, mich den Glauben neu verstehen zu lassen.

Eine diakonisch-missionarisch ausgerichtete Pastoral versteht sich deutlicher als bisher nicht vom Inneren der Kirche her. Sie blickt mehr nach außen und an die Ränder.

Wir erkennen damit neu an, von welcher Sendung wir geprägt sind.<sup>13</sup> Es geht uns mehr um die Frage, wozu wir da sind, als darum, wer oder was wir sind.<sup>14</sup>

Das bedeutet:

In allem,

- was wir als Kirche tun,
- wie wir Gottesdienste feiern,
- wie wir Gemeinschaft leben,
- wie wir vom Glauben erzählen,
- wollen wir diakonisch-missionarisch sein.

(16) Dies hat unter dem Blickwinkel von drei Formen kirchlicher Präsenz<sup>15</sup> zu erfolgen.



### Leitsatz 3: Wir denken vom Einzelnen her

(17) Wir glauben an Gottes Gegenwart in jedem Menschen. Der erste Perspektivwechsel der Synode „Vom Einzelnen her denken“<sup>16</sup> fordert uns auf, den Menschen in der eigenen Lebenswirklichkeit, mit den eigenen Grundfragen wahrzunehmen und aufzusuchen. Wir wollen eine „fragende, sich interessierende, sich solidarisierende und eine zugewandte Kirche“<sup>17</sup> sein. Durch unsere Zuwendung zu jedem Menschen wird Gottes Gegenwart erfahrbar.<sup>18</sup> Dadurch getragen können wir selbst die Frohe Botschaft neu entdecken. Was gibt heute Hoffnung? Was verhilft den Einzelnen zu mehr Lebensqualität?

(18) „Vom Einzelnen her denken“ bedeutet auch: weg von einer Haltung, in der die Kirche beurteilt, „ob ein Leben gelungen oder gescheitert ist“.<sup>19</sup> Wir achten die persönliche Freiheit, die jede und jeder hat. Wir kennen die Schattenseiten von Vereinzelung und das Gefühl, in einer Ellbogengesellschaft abgehängt zu werden.<sup>20</sup>

(19) Vom Einzelnen her denken:

Was gibt dem heutigen Menschen Hoffnung?

Woran freut er sich und was macht ihm Angst?

Welche Fragen beschäftigen ihn und woran leidet er?

Wo entdecken wir in seinem Leben die Frohe Botschaft?

### Leitsatz 4: Wir nehmen Vielfalt als Gottes Geschenk an<sup>21</sup>

(20) Wir glauben, dass Gott uns Menschen einzigartig geschaffen hat (vgl. *Gen 2*). Darum sind wir Menschen auch verschieden und mit vielfältigen Fähigkeiten und Talenten beschenkt. Gerade in den unterschiedlichen Gesichtern der Menschen spiegelt sich etwas vom Reichtum Gottes.

(21) Vielfalt annehmen bedeutet deswegen für uns, Barrieren abzubauen, damit allen Menschen Teilhabe und Teilgabe ermöglicht wird, denn wir gehören zusammen. Dies ist uns tägliche Herausforderung.<sup>22</sup>

(22) So unterschiedlich wir sind, so unterschiedlich entdecken, leben und teilen wir auch unseren Glauben in den verschiedenen Lebensbereichen. Wir leben als Christen in einer pluralen Gesellschaft. Wir sind bereit, in dieser Gesellschaft respektvoll unsere Hoffnung zu bezeugen und mit ihr in den Dialog zu treten. Dabei blicken wir besonders auf die Menschen, die verletzt, traurig, allein, verzweifelt oder in anderer Weise herausgefordert sind und die Schutz und Begleitung brauchen.

Wir haben „den Mut, neue Orte von Kirche zu entwickeln und sich entwickeln zu lassen“.<sup>23</sup>

(23) Wir zeigen uns offen und dialogbereit gegenüber Menschen anderen Glaubens und respektieren sie. In der Begegnung mit Fremden und dem Fremden – an uns vertrauten wie an neu zu entdeckenden Orten – sehen wir die Chance, Eigenes zu hinterfragen und neu zu sehen. Worin liegt für uns die Kraft eines glaubwürdigen christlichen Lebens inmitten einer vielfältigen Gesellschaft? Ökumene gehört für uns Christen selbstverständlich zum Lebens- und Glaubensvollzug, was uns zu vielfältigen Formen der Zusammenarbeit motiviert.<sup>24</sup>

(24) Wie achten wir Familien und Einzelne mit ihren Lebensentwürfen in all ihrer Vielfalt?<sup>25</sup> Inwiefern entsprechen Form und Sprache unserer liturgischen Feiern und anderer Veranstaltungen den Menschen und den Situationen, um die es geht? Was müssten wir verändern?

Wie können wir eine Kultur der Offenheit schaffen und stärker aus der Begegnung mit dem Fremden lernen?

Wie können wir verstärkt Ökumene leben und mit anderen religiösen Gemeinschaften zusammenarbeiten?

Was braucht es, um den interreligiösen Dialog zu begleiten und zu stärken? (vgl. Leitsatz 6)

### **Leitsatz 5: Wir entdecken und fördern Charismen**

(25) Wir glauben, dass Gott jeden Menschen beschenkt. Deshalb können wir im Pastoralen Raum mit den Pfarreien und den vielfältigen Gemeinschaften auf niemanden und auf niemandes von Gott geschenkte Gaben verzichten. Alle sind eingeladen, mit ihren Gaben die Kirche zu gestalten. Denn mit den Charismen der Menschen ist alles da, was die Kirche Jesu braucht.<sup>26</sup> Wir tun in den Pfarreien und im Pastoralen Raum alles dafür, um die Charismen in ihrer Vielfalt zu fördern und sie zum Zug kommen zu lassen.<sup>27</sup>

„Mit [dem Perspektivwechsel] ‚Charismen vor Aufgaben in den Blick nehmen‘ will die Synode deutlich machen, dass sich die Kirche vom einzelnen Getauften her mit seinen spezifischen Charismen aufbaut. Jede Christin und jeder Christ hat Charismen und ist eingeladen, diese eigenverantwortlich in die Gemeinschaft der Kirche einzubringen.“<sup>28</sup>

(26) Charismen entdecken und fördern heißt, miteinander das zu suchen, was die und der Einzelne nicht (nur) für sich haben, sondern für die anderen. Gott vertraut jeder und jedem etwas für die anderen an und traut jedem Menschen etwas zu (vgl. 1 Kor 12). Ein Charisma ist Gabe (von Gott) und Aufgabe (gegeben für die Anderen) zugleich. Der Glaube daran, dass allen Menschen Charismen geschenkt sind, verändert unseren Blick auf uns selbst und die Menschen um uns.<sup>29</sup>

(27) Nur in der Begegnung mit anderen Menschen und mit Gott entdecken wir Gottes Wirken im anderen und bei uns selbst. Dabei ist es wichtig, Fragen zu stellen und sich fragen zu lassen – von den anderen und vom Evangelium her. Wir wollen es den Menschen ermöglichen, das für die anderen einzusetzen, was Gott ihnen anvertraut hat.

(28) Durch die Überprüfung von Aufgaben und durch Unterbrechungen im Kreislauf des immer gleichen Tuns wird es möglich, dass durch Charismen, Initiativen und Gruppen Neues entsteht.

(29) Was tun wir, damit Menschen ihre Charismen entdecken und sie einsetzen können?

Wie fördern wir die Möglichkeiten, dass Menschen ihren jeweiligen Ort finden und diesen für sich und

zusammen mit anderen gestalten können?

Wie gehen wir miteinander um?

Wie zeigt es sich, dass wir Gottes Wirken im (anderen) Menschen trauen? In welchen Momenten unseres Alltags lassen wir uns vom anderen Menschen und vom Evangelium anfragen?

Welche Aufgaben wollen und müssen wir hinterfragen?

Welche Unterbrechung ist gut und sinnvoll?

### **Leitsatz 6: Wir sind Gemeinschaft**

(30) Wir glauben Kirche als Gemeinschaft, in der jede und jeder Einzelne aufgehoben und angenommen ist, aber nicht eingeeignet und vereinnahmt wird.<sup>30</sup> Weil die Menschen und die Gaben, die Gott ihnen schenkt, vielfältig sind, bestehen Pfarrei und Pastoraler Raum aus einer Vielfalt von Gemeinschaften und Gemeinschaftsformen.<sup>31</sup>

Dadurch entsteht echte Nähe und es können sich neue Orte von Kirche bilden.<sup>32</sup>

„Dieser Perspektivwechsel (‚Weite pastorale Räume einrichten und netzwerkartige Kooperationsformen verankern‘) erfordert, einen deutlichen inhaltlichen und strukturellen Einschnitt zu setzen. Er ermutigt, in den sich verknappenden materiellen und personellen Ressourcen auch Chancen zu entdecken, das Verhältnis von Nähe und Weite neu zu bestimmen und in den Sozialräumen der Menschen aktiv Gemeinde und Kirche zu bilden. Der Perspektivwechsel regt auch an, die lokale Kirchenentwicklung neu anzugehen.“<sup>33</sup>

(31) Es braucht zum einen verlässliche Orte des Austauschs mit anderen, aber auch der heilvollen Begegnung mit Gott und mit sich selbst, Orte, an denen Gemeinschaft erfahrbar und erlebbar wird. Dabei ist zu beachten, dass Christinnen und Christen sehr vielfältige Ausdrucksformen ihres Glaubens haben und dass diese ihnen Heimat geben.<sup>34</sup> Wichtig ist, dass die Menschen verlässliche Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner finden.

(32) Neue Gemeinschaften und Gemeinschaftsformen mit Anders- oder Nichtgläubigen in den Pfarreien und im Pastoralen Raum nehmen wir ausdrücklich wahr als eine Art und Weise, wie Gott heute handelt. Gemeinschaft entsteht nicht von selbst, sie muss aktiv gesucht und gestaltet werden.<sup>35</sup>

(33) Wo kann ich andere Christinnen und Christen treffen und mit ihnen den Glauben leben?

Wie lebe ich als gläubige Christin und gläubiger Christ meinen Glauben heute – gerade auch in der Beziehung zu Menschen, die nicht oder anders glau-

ben?

Wie gestalten wir Begegnungen, in denen die Beziehung zu Gott und untereinander erfahrbar wird?

Wie suchen wir Menschen auf?

Welche Menschen fragen wir: „Was brauchst du?

Was treibt dich an? Was können wir für dich und mit dir tun?“

Wie und wo lassen wir uns anfragen?

Wo und wer sind die verlässlichen Orte und Personen in unserer Pfarrei und in unserem Pastoralen Raum?

Was sehen wir an Neuem?

### **Leitsatz 7: Wir teilen Verantwortung**

(34) „Eine synodale Kirche ist eine Kirche des Zuhörens, in dem Bewusstsein, dass das Zuhören ‚mehr ist als Hören‘. Es ist ein wechselseitiges Anhören, bei dem jeder etwas zu lernen hat: [...] jeder im Hinhören auf die anderen und alle im Hinhören auf den Heiligen Geist, den ‚Geist der Wahrheit‘ (Joh 14,17), um zu erkennen, was er ‚den Kirchen sagt‘ (Offb 2,7).“<sup>36</sup>

(35) Viele und sehr verschiedene Orte von Kirche in den Pfarreien und im Pastoralen Raum brauchen eine gemeinsam getragene Verantwortung. Sie erfordert eine Zusammenarbeit, bei der möglichst alle aufeinander hören und sich aufeinander einlassen. Wir anerkennen und leben, dass wir auf Dialog, Austausch und Beratung angewiesen sind.<sup>37</sup>

(36) Dies gilt auf allen Ebenen, an jedem Ort von Kirche. Unterschiedliche Rollen erfordern unterschiedliche Formen von Verantwortung und Entscheidungskompetenzen.<sup>38</sup>

(37) „[Die Kirche] lebt vom persönlichen Glaubenszeugnis und von den vielfältigen Gaben der Getauften. Menschen engagieren sich in der Kirche, wenn sie erleben, dass sie angesprochen, beteiligt und wertgeschätzt sind.“<sup>39</sup> Alle getauften Menschen sind eingeladen, ihre Fähigkeiten, Qualifikationen, Erfahrungen und Charismen eigenverantwortlich in die Gemeinschaft der Kirche einzubringen.<sup>40</sup>

(38) So werden alle – Ehrenamtliche wie Hauptamtliche – zu Akteuren und Mitgestaltern. So wird Teilhabe ermöglicht und wird Verantwortung geteilt. Geteilte Verantwortung drückt sich in gemeinsamer Entscheidungsfindung, Mitverantwortung und Mitbestimmung aus. Die Leitung und die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Pastoralen Raum und in den Pfarreien – insbesondere die Ansprechpersonen in der Engagemententwicklung – unterstützen ehrenamtliches Engagement durch Beratung und Hilfe

und durch Bereitstellung erforderlicher Ressourcen.<sup>41</sup>

(39) Unsere Gestaltungs-, Beratungs- und Entscheidungsprozesse sind transparent, verbindlich und von gegenseitiger Wertschätzung geprägt. Dies zeigt sich insbesondere in einer konstruktiven Dialog- und Streitkultur. Beratungsergebnisse und Entscheidungen werden gut kommuniziert.<sup>42</sup>

(40) Welches sind die Kriterien für einen guten Umgang in (unseren) Gremien/Projekten/Teams?

Wie gehen wir konkret auf Menschen zu und ermutigen sie, Verantwortung zu übernehmen?

Welche Rahmenbedingungen und Unterstützungsformen bieten wir an, um Aufgaben attraktiv zu gestalten?

Wie funktioniert das Miteinander zwischen Haupt- und Ehrenamtlichen? Wie gehen wir mit Anregungen, Ideen oder Vorschlägen um, die an uns herangetragen werden?

Wie entstehen Gestaltungs- und Mitsprache-Möglichkeit(en)? Wie werden sie gesichert?

Wie gehen wir in Konfliktsituationen miteinander um, wie verhalten wir uns bei Meinungsverschiedenheiten?

Wie gelingen uns gegenseitige Anerkennung und Dank?

(41) Diese sieben Leitsätze bestimmen in Zukunft unser Wirken in Gruppen, Gremien, an allen Orten von Kirche. Sie sind eine Grundlage dafür, die nächsten „Schritte in die Zukunft“ zu wagen.

## **Zweites Kapitel**

### **Ebene II: Die Pastoral vor Ort entwickeln**

(42) Beim folgenden Blick auf die Pastoral geht es sowohl um die Rahmenbedingungen als auch um die Art und Weise, wie die Verantwortlichen in den Pfarreien und im Pastoralen Raum die Pastoral weiterentwickeln. Eine netzwerkartige Zusammenarbeit soll sich ausbilden. Es sollen und werden vielfältige Orte von Kirche entstehen. Diese Entwicklung ist eng mit den sieben Leitsätzen des Synodalen Rahmens (Ebene I) verwoben.

(43) „Entwickeln“ heißt, die Dinge in die Hand nehmen und aktiv gestalten: „Kirche entwickeln“ soll sich an wiederkehrenden Schritten ausrichten: pastorale Planung, Durchführung von Aktivitäten, Überprüfung und Schlussfolgerungen, die aus Fehlern gezogen werden.<sup>43</sup> In diesem Tun lassen sich die Beteiligten von Jesus Christus und seinem Evangelium immer wieder unterbrechen (vgl. Leitsatz 1). Eine diakonisch-missionarische Pastoral entwickelt sich,

indem „die Kirche“ zu den Menschen geht, ihre Fragen hört und ihre Lebensbedingungen in den Blick nimmt (vgl. Konzept der Sozialraumorientierung). Die daraus entwickelten Handlungsschwerpunkte richten sich danach, was die Menschen brauchen und was sie einbringen (vgl. Leitsatz 3).<sup>44</sup>

(44) Die Größe und die Vielfalt des Pastoralen Raumes als Zusammenschluss von Pfarreien sind eine pastorale Herausforderung. Pastoral entwickeln heißt, sich immer wieder folgender Spannung aussetzen: Einerseits brauchen die Menschen weiterhin in ihrem Lebensraum überschaubare und persönliche Begegnungsmöglichkeiten (vgl. Leitsatz 3), in denen Glaube und Kirche vor Ort gelebt werden können (vgl. Leitsatz 4). Zugleich gilt es andererseits, für den gesamten Raum und dessen Gemeinschaft(en) gemeinsame Ziele entlang der Bedarfe der Menschen zu formulieren und deren Umsetzung zu organisieren (vgl. Leitsatz 7). Das heißt, dass – je nach Situation – Entscheidungen zu treffen sind, die dem Ganzen und nicht nur den Interessen von Wenigen dienen.

(45) Alle Gläubigen sind eingeladen, die Pastoral vor Ort (mit) zu entwickeln (vgl. Leitsatz 7). Dabei ist besonders auf das Miteinander von ehren- und hauptamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu achten. Dieses Zusammenwirken spielt in allen Phasen von Planung, Umsetzung und Auswertung eine wesentliche Rolle.

### **I. Vernetzt leben und Kirche sein**

(46) Die Pfarrei mit einem Pfarrer als ihrem eigenen Hirten<sup>45</sup> ist für die Gläubigen eine verlässliche und verbindliche Größe. Im Leben der Pfarrei, in der Vielfalt der Christinnen und Christen geht es darum, dass

- die Botschaft des Evangeliums zu den Menschen gelangt,
- das Wort Gottes verkündigt und die Sakramente gefeiert werden,
- Katechese und Werke der sozialen Gerechtigkeit gefördert werden.<sup>46</sup>

In den pfarrlichen Gremien übernehmen Laien Mitverantwortung für die Gestaltung der Pastoral und das materielle Vermögen der Kirchengemeinde.

(47) Die Synode hat die Bildung weiter Pastoraler Räume angeregt, weil in ihnen die Lebensrealität der Menschen von heute angemessener aufgegriffen werden kann.<sup>47</sup> Die Menschen leben vernetzt; jede und jeder bewegt sich innerhalb vieler verschiedener Netzwerke: bei der Arbeit, in der Familie und im

Freundeskreis, in der Freizeit, in der Nachbarschaft, im Supermarkt und auf dem Bürgeramt ... – offline und online, regional und global. Diese Art und Weise zu leben, gestaltet auch die Art und Weise kirchlichen Lebens. Die Synode benennt konsequent als ein wesentliches Merkmal der Pastoral die Ausgestaltung als Netzwerk, das „seine Dynamik aus der Lebendigkeit seiner Knotenpunkte (bezieht)“.<sup>48</sup>

(48) In den Pfarreien und im Pastoralen Raum richtet sich der Blick auf das vielfältige Leben der Gläubigen und ihre Vergemeinschaftungsformen. Der Pastorale Raum entwickelt sich immer mehr zu einer Gemeinschaft von Gemeinschaften,<sup>49</sup> zu einem Netzwerk aus vielen Netzwerken.<sup>50</sup>

(49) Seelsorgerinnen und Seelsorger sowie weitere Verantwortliche in der Pastoral und in Einrichtungen richten sich an den Themen, Problemen, Fragen und Interessen der Menschen aus und arbeiten mit ihnen gemeinsam daran. Dazu gehen die Verantwortlichen Kooperationen ein und vernetzen sich inner- und außerkirchlich mit anderen, die schon an den gleichen Themen und Zielen arbeiten oder arbeiten wollen. In solche Kooperationen und Netzwerke bringen sich alle mit ihren je eigenen Fähigkeiten ein und wirken zusammen.<sup>51</sup>

(50) Im Pastoralen Raum und in den Pfarreien braucht es Organisationsstrukturen, die Netzwerke zulassen, ermöglichen und unterstützen. Netzwerke gehen von Personen aus, die motiviert sind und sich für ein Thema oder Anliegen einsetzen. Sie arbeiten selbstorganisiert und selbstbestimmt, in engeren oder weniger engen Verbindungen, vernetzen sich auf Dauer oder nur für kurze Zeit. Sie leben davon, dass sich Personen mit ihren jeweils unterschiedlichen Stärken, Fähigkeiten und Perspektiven einbringen. Diese Netzwerke steigern die Pluralität im Pastoralen Raum und in den Pfarreien und lassen sich nicht vereinnahmen. Sie können Gemeinschaften und Gemeinden bilden und bringen verschiedene Orte kirchlichen Lebens hervor.<sup>52</sup>

(51) Die Verantwortlichen in den Pfarreien und im Pastoralen Raum sehen und fördern diese Vielfalt kirchlichen Lebens und bieten Kontakte und Unterstützung, Fachwissen, die Nutzung von Ressourcen und Räume der Begegnung an. Gleichzeitig fördern und verbessern die Verantwortlichen Netzwerke und Kooperationen mit anderen Einrichtungen, Gruppen, Institutionen usw. (inner- und außerkirchlich) oder gehen neue Kooperationen und Vernetzungen ein. Es ist ihr Auftrag, gesellschaftliche und/oder

kirchliche Themen gemeinsam mit anderen zu bearbeiten und sich für gemeinsame Ziele einzusetzen. Kirche ist sich bewusst, dass sie auf andere angewiesen ist und bietet anderen ihre Kompetenzen an.

## II. Die Orte von Kirche

(52) Zu den Netzwerken im Pastoralen Raum und in den Pfarreien gehören auch Netzwerke mit Knotenpunkten von ganz verschiedenen Orten von Kirche. Die Synode versteht darunter auch besonders geprägte Orte, die sie „Basisgemeinschaften“ oder „Themenzentren“ nennt.

(53) Orte von Kirche sind da, wo Menschen ihr Leben und ihren Lebensraum mit ihrem Christsein verbinden. Hier wird das Wirken des Heiligen Geistes erfahrbar, hier wird die Sorge des Evangeliums um die Menschen in ihrer jeweils konkreten Wirklichkeit aufgegriffen, hier werden christliche Solidarität und Hoffnung erfahrbar.<sup>53</sup> Deshalb fragen sich Haupt- und Ehrenamtliche und alle, die an einem „Ort von Kirche“ mitwirken: „Wie dienen wir hier den Menschen? Wie vergewissern wir uns, dass wir auf dem Weg des Evangeliums sind? Wie sind wir offen für andere?“

Es gibt eine Vielfalt von Orten von Kirche:

(54) **Institutionelle Orte von Kirche** wie Kindertagesstätten, Schulen, öffentliche Büchereien, Einrichtungen und Dienste der Caritas, Krankenhäuser und andere bestehen häufig schon. Hier verdichten sich Lebensbedürfnisse von Menschen. Hier unterstützen der Pastorale Raum und die Pfarreien diese Lebensbedürfnisse diakonisch-missionarisch.<sup>54</sup>

(55) Ein wichtiges Kennzeichen der Pfarreien ist es, an **gottesdienstlichen Orten von Kirche** die Feier der Eucharistie und der Sakramente zu vollziehen; hier haben Gebet und Gottesdienst einen Platz. In einigen Kirchen werden verlässlich und regelmäßig die Sakramente gefeiert. Daneben gibt es Kirchen, in denen nur mehr punktuell die Sakramente gefeiert werden. Wieder andere Kirchen werden von nichtsakramentalen Gottesdiensten und dem persönlichen Gebet der Menschen vor Ort belebt werden.

An allen gottesdienstlichen Orten können sich neue Gottesdienstformen und Gottesdienstzeiten entwickeln. Um die gottesdienstlichen Orte herum können kleine Netzwerke entstehen.<sup>55</sup>

(56) Die bekannten institutionellen und gottesdienstlichen Orte sollen sich diakonisch-missionarisch entwickeln. Daneben sind Orte zu entdecken, an denen Kirche sich in neuer Gestalt entwickeln kann. Wenn die Menschen im Pastoralen Raum und in den Pfar-

reien konsequent lokal und sozialraumorientiert leben und arbeiten, werden sie immer wieder **neue Orte von Kirche entdecken** – oft auch ungewöhnliche Orte. Es gilt daher, immer Ausschau zu halten nach Orten, an denen die Kirche mit den Menschen ins Gespräch kommt und gemeinsam danach suchen kann, wie Leben und Hoffnung entstehen.<sup>56</sup>

In der Vielfalt der Orte von Kirche wird es **eigens geprägte Orte geben:**

(57) Basisgemeinschaften<sup>57</sup>

Menschen kommen zusammen, um mit anderen Menschen ihr Christsein zu leben. Solche Gruppen, Kreise und Initiativen nennen wir Basisgemeinschaften. Sie entstehen in Eigeninitiative von unten oder sind bereits da (zum Beispiel Bibelkreise, verbandliche Gruppen, Eine-Welt-Gruppen, Eltern-Kind-Gruppen, Frauengemeinschaften). Sie sind im Nahraum angesiedelt: In ihnen wächst Kirche „von unten“. Die Mitglieder geben einander Heimat und die Möglichkeit, ihr Christsein vor Ort zu leben.

Nähe kann entstehen durch räumliche Nähe, durch ein gemeinsames Interesse an einem Thema oder durch persönliche Initiative. Basisgemeinschaften leben ganz nach dem biblischen Motto: „Wo zwei oder drei in meinem Namen versammelt sind, da bin ich mitten unter ihnen“ (Mt 18,20). Je nach Eigenart gestalten sie Welt im christlichen Sinn. Sie sind nicht von Initiativen der Verantwortlichen in den Pfarreien und im Pastoralen Raum abhängig. Sie können vom Pastoralen Raum oder von den Pfarreien finanzielle, räumliche oder fachliche Unterstützung bekommen.

(58) Themenzentren<sup>58</sup>

Aus der Kenntnis der Sozialräume und den Erfahrungen mit ihnen zeigen sich relevante Fragen und Probleme der Menschen heute. Daraus ergeben sich pastorale Entwicklungen und inhaltliche Schwerpunkte. Diese können im Miteinander im Pastoralen Raum in besonderer Weise aufgegriffen werden, indem Themenzentren gebildet werden.

Ein Themenzentrum ist Impulsgeber, Entwicklungs-ort und Experimentierraum in einem.

Als Garant für die jeweilige Schwerpunktsetzung dient es den Pfarreien und dem gesamten Pastoralen Raum, kann unter Umständen sogar über ihn hinauswirken. Im Themenzentrum arbeiten Haupt- und Ehrenamtliche vernetzt und multiprofessionell zusammen. Durch Fachlichkeit und personelle Ressourcen garantieren sie Verlässlichkeit und Qualität ihrer Arbeit. Mit jedem Themenzentrum bekommt ein Thema also einen klaren „Ort“.

Ziel ist, dass das Thema am Ort gelebt, erfahren und bearbeitet wird. Klöster, caritative Einrichtungen und Fachstellen sind Orte von Kirche und können gegebenenfalls auch Themenzentren sein oder werden.

(59) Alle Orte von Kirche bieten Verlässlichkeit; hauptamtliches Personal und/oder Ehrenamtliche übernehmen dort Verantwortung.

(60) Der Pastorale Raum mit vielfältigen Orten von Kirche in den Pfarreien und mit vielen Netzwerken verändert und entwickelt sich. Es ist immer wieder möglich und erforderlich, die Orte von Kirche in ihrem Dienst an den Menschen auszurichten oder neue Orte von Kirche zu entdecken. Die verschiedenen Netzwerke sind immer wieder zu festigen oder neu zu knüpfen. Auch die netzwerkartige Kooperation mit anderen Menschen guten Willens wird am jeweiligen Ort von Kirche immer neu zu vereinbaren oder zu justieren sein.<sup>59</sup>

### III. Fünf Schritte pastoraler Planung

(61) In einer Zeit permanenter Veränderung braucht es auch in der Kirche eine Form der Organisation, die flexibel auf diesen Wandel reagieren kann, eine bewegliche Organisation, die sich stets (weiter) entwickelt.

(62) Entwicklung geschieht in den Phasen **Planen, Durchführen, Überprüfen** und **Weiterentwickeln**. Daraus leiten sich fünf Schritte ab. Sie sind als wiederkehrender<sup>60</sup> Prozess zu verstehen. Verantwortlichen von Teams, Gruppierungen und Gemeinschaften in den Pfarreien und im Pastoralen Raum geben diese Schritte eine gute Orientierung für ihre Arbeit; sie können grundsätzlich mit ihnen arbeiten. Das Modell lässt sich sowohl für einzelne Treffen als auch bei lang andauernden Projekten anwenden.

(63) Für jeden einzelnen Schritt sind Beteiligte zu gewinnen und Verantwortlichkeiten zu klären (vgl. Leitsatz 6 und 7). Die Verantwortung für die Entwicklung und Koordination der Pastoral obliegt der Leitung des Pastoralen Raumes und dem verantwortlichen Gremium sowie den Pfarrern gemäß ihrer Hirten Sorge für die ihnen übertragenen Pfarreien und den Gremien der Pfarreien. Sie alle sind zugleich in besonderer Weise zur Zusammenarbeit entsprechend den Zielsetzungen des Pastoralen Raums verpflichtet.<sup>61</sup>

(64) Im Folgenden werden exemplarisch Fragen des jeweiligen Schrittes aufgeführt. Um die Schritte verständlich zu machen, ist hier beispielhaft beschrieben, wie der Pastorale Raum und die Pfarreien das Rah-

menleitbild umsetzen und dabei pastorale Schwerpunkte entwickeln können.

#### Erster Schritt: Blick auf den Synodalen Rahmen

(65) Im Synodalen Rahmen (Ebene I) sind sieben Leitsätze beschrieben. In ihnen verdichtet sich das, was das Synodenabschlussdokument „herausgerufen. Schritte in die Zukunft wagen“ für das pastorale Handeln in den Pfarreien und im Pastoralen Raum sagt. Das pastorale Handeln im Bistum Trier orientiert sich an diesen Leitsätzen und wird auf dieser Grundlage evaluiert. Sie sind verbindendes Element für pastorales Handeln. Der Synodale Rahmen sichert die Qualität der Arbeit vor Ort und erneuert die Kirche im Bistum Trier. Der Synodale Prozess bleibt lebendig und wird weitergeführt.<sup>62</sup>

(66) Fragen:

- Wie verstehen wir die einzelnen Leitsätze?
- Welche Bereiche sind uns vertraut, welche eher fremd?
- Wo finden wir diese Leitsätze bereits in unserem Handeln wieder? Welche neuen Sichtweisen eröffnen sich für uns?

(67) So könnte es aussehen:<sup>63</sup>

Im Pastoralen Raum informieren die Leitung des Pastoralen Raumes und Mitglieder der Gremien, denkbar sind auch die Pfarrer, weitere Priester, Diakone und pastorale Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, an mehreren Orten über die Inhalte des Synodalen Rahmens. Dabei werden unterschiedliche Kommunikationswege genutzt. Es gibt Presseartikel, Beiträge in Pfarrbriefen und anderen Medien und verschiedene Informationsveranstaltungen an öffentlichen Plätzen. Dazu sind alle Menschen aus dem Sozialraum eingeladen. Ziel ist es, mit den Menschen darüber ins Gespräch zu kommen, wie sich die Pfarreien und der Pastorale Raum diakonisch-missionarisch entwickeln können.

Für die weiteren Schritte können sich weitere interessierte Personen einbringen, die die Umsetzung des Rahmenleitbilds aktiv mitgestalten.

#### Zweiter Schritt: Wahrnehmung der Menschen und der Situation vor Ort

(68) Im Sinne der Sozialraumorientierung ist es wichtig, nach den Lebensbedingungen der Menschen zu fragen und herauszufinden, wie die Menschen leben und was ihnen am Herzen liegt. Dabei werden auch die Erkenntnisse aus der Erkundungsphase (2018-2019) und der Sondierungsphase (2021) mit einbezogen. Ziel ist es, pastorale Schwerpunkte zu entwickeln, die zur Situation vor Ort passen. So entsteht

eine diakonische Kirche, eine Kirche, die den Menschen dient.

(69) Fragen:

- Was wissen wir über die Menschen, die in unseren Pfarreien im Pastoralen Raum leben?
- Wie fördern wir die Begegnung mit den Menschen (vgl. Leitsatz 2)? Wie suchen wir sie auf (vgl. Leitsatz 6)?
- Welche Erwartungen und Wünsche haben die Menschen vor Ort an die Kirche? Welche Fragen treiben sie um (vgl. Leitsatz 2)?
- Welche Schwerpunkte unseres Handelns leiten wir aus den Fragen und Bedürfnissen der Menschen ab?
- Welche Charismen haben die Menschen, die sich bei uns engagieren (wollen) (vgl. Leitsatz 5)?
- Was hilft uns, uns von bisherigen Aufgaben zu verabschieden? Was macht uns einen Abschied schwer? Was bräuchten wir (noch), um uns gut verabschieden zu können?
- Wie gestalten wir Beziehungen zu andersglaubenden und nichtglaubenden Menschen (vgl. Leitsatz 6)?

(70) So könnte es aussehen:

Im Pastoralen Raum und in den Pfarreien werden gemeinsam die Ergebnisse der Erkundungsphase (2018-2019) und der Sondierungsphase (2021) gesichtet: Welche Ergebnisse wurden dokumentiert? Welche Menschen wurden aufgesucht? Gibt es bereits pastorale Initiativen<sup>64</sup>, die damals schon liefen oder gestartet wurden und fortzusetzen sind? Danach beraten die Leitung des Pastoralen Raumes, die Pfarrer, die verantwortlichen Gremien und die pastoralen Hauptamtlichen, auf welchem Weg sie Erwartungen und Bedarfe der Menschen im Sozialraum noch genauer kennenlernen wollen.

### **Dritter Schritt: Strategie entwickeln und Schwerpunkte setzen**

(71) Strategie und Schwerpunkte der Arbeit in den Pfarreien und im Pastoralen Raum entwickeln sich aus den örtlichen Gegebenheiten und dem Selbstverständnis der Kirche im Bistum Trier. Bei Beratung und Festlegung von Strategie und Schwerpunkten sind gemäß dem 7. Leitsatz („Wir teilen Verantwortung“) viele Menschen beteiligt.

Die diakonisch-missionarische Grundorientierung (vgl. Leitsatz 2) bildet den Rahmen für Strategie und Schwerpunkte. Pastorales Handeln wird durch die Bildung von Schwerpunkten klar erkennbar, steuerbar und überprüfbar. Dadurch realisiert sich Kirche vor Ort in der gesellschaftlichen und binnenkirchlichen Öffentlichkeit.

(72) Fragen:

- Welche Schwerpunkte setzen wir für die nächsten Jahre? Können wir daraus unser Handeln in konkreten Projekten und Maßnahmen ableiten?
- Auf welche Bedürfnisse und Fragen der Menschen antworten wir mit diesen Schwerpunkten?
- Wer verantwortet die Umsetzung der Schwerpunkte?
- Welche Kooperationen und Netzwerke wollen wir für die Arbeit an welchem Schwerpunkt eingehen?

(73) So könnte es aussehen:

Haupt- und ehrenamtliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter entwickeln zum Beispiel in Workshops die Schwerpunkte des zukünftigen pastoralen Handelns. Dabei beachten sie, wie der jeweilige Schwerpunkt zu einer diakonisch-missionarischen Kirche beiträgt und welche Außenwirkung die Umsetzung hat. Konkret beraten die Leitung des Pastoralen Raumes, die Pfarrer, die verantwortlichen Gremien und die Hauptamtlichen aus Seelsorge, Caritas und weiteren Einrichtungen, ob es z. B. ein Themenzentrum geben wird, wie das Themenzentrum arbeiten soll und woran die Verantwortlichen und die Nutzerinnen und Nutzer eine nachhaltige Entwicklung erkennen.

### **Vierter Schritt: Maßnahmen planen und durchführen**

(74) Die in der jeweiligen Zuständigkeit vereinbarten pastoralen Schwerpunkte der Pfarreien und des Pastoralen Raumes sind beschrieben und veröffentlicht. Sie werden durch konkrete zukunftsweisende Projekte und Maßnahmen umgesetzt. Die Leitung des Pastoralen Raumes, die Pfarrer und die verantwortlichen Gremien sorgen für eine Umsetzung der Maßnahmen und prüfen, welche Ressourcen zur Verfügung stehen.

(75) Fragen:

- Was wird wo, wie, von wem bis wann gemacht?
- Woran wird sich der Erfolg der Maßnahme bemessen lassen?
- Welche Sach- und Personalkosten sind für die jeweiligen Projekte und Maßnahmen notwendig und verfügbar?
- Sind die Ziele realistisch, überprüfbar, bedarfsorientiert und am Evangelium ausgerichtet formuliert? Wagen die Pfarreien und der Pastorale Raum damit Neues (vgl. Leitsatz 2)?

(76) So könnte es aussehen:

Mit der Bearbeitung eines Schwerpunktes beauftragt die Leitung des Pastoralen Raumes jeweils eine

hauptamtliche Person. Die Leitung des Pastoralen Raumes, die Pfarrer und die verantwortlichen Gremien legen ein Gesamtbudget fest.<sup>65</sup> Für die Bereitstellung von Ressourcen für jede Maßnahme und jedes Projekt entwickeln die Beauftragten eigene Kriterien. Die Maßnahmen und Projekte werden bei einer öffentlichen Veranstaltung vorgestellt. Es gibt möglichst einen ausführlichen Bericht zur Startveranstaltung in den lokalen Medien.

#### **Fünfter Schritt: Auswertung und Weiterentwicklung**

(77) Zur im Vorfeld festgelegten Zeit wird überprüft, wie das Vorhaben (bisher) verlaufen ist, welche Schwierigkeiten und Herausforderungen es gab, welche Lernerfahrungen gemacht wurden und wie mögliche Verbesserungen aussehen können.

(78) Fragen:

- Was war hilfreich?
- Was war schwierig?
- Wie sind die Beteiligten miteinander umgegangen (vgl. Leitsatz 5)? Was wird beim nächsten Mal anders zu machen sein?
- Inwieweit haben die Maßnahmen die Entwicklung zu einer diakonisch-missionarischen Kirche gefördert? Was ist das Neue?

(79) So könnte es aussehen:

Eine von der Leitung des Pastoralen Raumes beauftragte Gruppe aus Beteiligten wertet in dieser Phase den erfolgten Gesamtprozess aus. Sie fragt danach, ob die Ziele erreicht wurden und wie sich die Schwerpunkte bewährt haben. Sie beurteilt die Projekte und Maßnahmen mit den jeweils Verantwortlichen. Die Gruppe prüft, inwieweit Projekte und Maßnahmen die Entwicklung hin zu einer diakonisch-missionarischen Kirche gefördert haben. Die Ergebnisse fließen in einen Bericht ein (siehe Ebene III), den die Leitung des Pastoralen Raumes unter anderem zur Vorbereitung der nächsten Visitation erstellt.

### **Drittes Kapitel**

#### **Ebene III: Die Pastoral auswerten und weiterentwickeln**

(80) Prägend für eine diakonisch-missionarische Kirche ist zum einen die Bereitschaft, Räume für eine Unterbrechung zu schaffen. Es gilt, sich in regelmäßigen Abständen zu vergewissern, was die Verheißung des Reiches Gottes für die Kirche im Bistum Trier und vor Ort heute bedeutet. Zum anderen ist die pastorale Arbeit in den Pfarreien und im Pastoralen Raum in einem fortlaufenden Prozess kritisch anzuschauen: Wagen wir Neues? Gehen wir zu den

Menschen und leben mit ihnen das Evangelium?<sup>66</sup>

Diese beiden Haltungen werden lokal und diözesan eine nachhaltige Lernkultur fördern und dadurch für die Entwicklung einer diakonisch-missionarischen Kirche insgesamt dienlich sein.

(81) In zeitlich vereinbarten „Unterbrechungszeiten“ schauen die Haupt- und Ehrenamtlichen gezielt auf die Wirkung ihres pastoralen Handelns. Diese Betrachtung geschieht auf zwei Ebenen:

#### **I. Auswertung in den Pfarreien und im Pastoralen Raum**

(82) Haupt- und ehrenamtliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Pastoralen Raum und in den Pfarreien bewerten ihre eigene Arbeit selbst. Eine Auswertung durch das Bistum im Rahmen der Visitation erfolgt in längeren Abständen.

(83) Ergänzend dazu sind regelmäßige Zielvereinbarungsgespräche mit den hauptamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern beabsichtigt, die eine kontinuierliche Verbesserung ermöglichen und unterstützen. Entsprechende Gespräche sollen auch ehrenamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern angeboten werden.

(84) Innerhalb des Pastoralen Raumes geschieht eine strukturierte interne Auswertung der pastoralen Arbeit anhand der Kriterien, die sich aus den Leitsätzen des Synodalen Rahmens (Ebene I) ableiten. Dadurch kann die Kirche vor Ort ihren Dienst am Menschen verbindlich und nachhaltig sichern. Diese Selbstbewertung kann einmal im Jahr stattfinden. Für die Durchführung sind die Leitung des Pastoralen Raumes, die Pfarrer und die entsprechenden Gremien verantwortlich.

#### **II. Auswertung im Rahmen der bischöflichen Visitation**

(85) Eine Auswertung der pastoralen Entwicklung im Rahmen der Visitation ergänzt die Selbstbewertung und findet regelmäßig (gemäß der Visitationsordnung) im Pastoralen Raum und in den Pfarreien statt. Mit Ankündigung der Visitation startet ein Prozess der Selbstaufwertung im gesamten Pastoralen Raum.

(86) Die Leitung des Pastoralen Raumes bildet dazu eine Gruppe aus ehrenamtlichen und hauptamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Aufgabe der Gruppe ist es, die Entwicklung der Pfarreien und des Pastoralen Raumes im Hinblick auf eine diakonisch-missionarische Kirchenentwicklung hin zu reflektieren und zu beschreiben.

(87) Anhand eines Leitfadens führen die Gruppe oder einzelne Mitglieder Gespräche mit Gruppen und Gremien im Pastoralen Raum und in den Pfarreien, mit Verantwortlichen der Orte von Kirche, mit Kooperationspartnern und mit Interessierten. Die Ergebnisse fließen in den Bericht (siehe Ebene II, Schritt 5; Nr. 79), in dem deutlich wird, wieweit das Selbstverständnis, die Strategie und die Bearbeitung der pastoralen Schwerpunkte umgesetzt sind. Diese Aussagen sind Grundlage für die Visitation und werden dem Weihbischof oder den mit der Visitation Beauftragten vorgelegt.

(88) Bei der Visitation fragt das Bistum (repräsentiert durch Bischof oder Weihbischof) danach, welche Ziele erreicht wurden und welche neuen Sichtweisen sich für die Handelnden eröffnet haben. Dazu führt der Bischof Gespräche mit der Leitung des Pastoralen Raumes, den Pfarrern, den Gremien und anderen ehren- und hauptamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Pastoralen Raum (zum Beispiel: Verantwortliche für pastorale Schwerpunkte, Leiterin eines Themenzentrums). Am Ende steht ein Visitationsbericht.

Die Verantwortlichen im Pastoralen Raum nutzen die Ergebnisse der Selbstreflexion und der Visitation zur Weiterentwicklung ihres pastoralen Handelns.

### Inkraftsetzung

Mit Dekret vom 15. Mai 2016 (KA 2016 Nr. 119) wurde das Abschlussdokument der Diözesansynode 2013-2016 „heraus gerufen. Schritte in die Zukunft wagen“ gemäß can. 466 CIC als verbindlicher Rahmen für das zukünftige Handeln im Bistum Trier in Kraft gesetzt.

Im Schreiben zur Reform der Pfarreien auf der Grundlage der Beschlüsse der Diözesansynode 2013-2016 vom 24. Februar 2021 (KA 2021 Nr. 84) ist insbesondere das Verhältnis von Pfarrei und Pastoralen Raum beschrieben.

Das vorstehende Rahmenleitbild für die Pfarrei und den Pastoralen Raum konkretisiert im Sinne von can. 34 CIC das, was das Abschlussdokument der Diözesansynode in Grundlinien beschreibt und was das kirchliche Recht – insbesondere die diözesanen Bestimmungen und das Statut für die Pastoralen Räume im Bistum Trier (KA 2022 Nr. 54) – den einzelnen Organen des Pastoralen Raumes und den Pfarreien an Aufgaben zuweist.

Dieses Rahmenleitbild tritt mit Wirkung vom 1. Februar 2022 in Kraft.

Trier, den 15. Januar 2022

(Siegel)



Bischof von Trier

<sup>1</sup> „heraus gerufen. Schritte in die Zukunft wagen“. Abschlussdokument der Synode im Bistum Trier, in: KA 2016 Nr. 120 [zitiert: heraus gerufen], Kapitel 1: „[Die Synode] ermutigt zu einem Prozess diakonischer Kirchenentwicklung – sie ermutigt, sich grundlegend neu auszurichten und in allen kirchlichen Völlzügen missionarisch-diakonisch in die Welt hinein zu wirken.“

<sup>2</sup> Ebd. Die Synode hat „in ihren Beratungen nicht nur danach gefragt, wie wir in Zukunft Kirche sein wollen. Sie hat auch gefragt: Wozu sind wir Kirche im Bistum Trier? Wohin will Gott seine Kirche im Bistum Trier heute führen?“

<sup>3</sup> Am 29. Juni 2020 veröffentlichte die Kongregation für den Klerus die Instruktion „Die pastorale Umkehr der Pfarrgemeinde im Dienst an der missionarischen Sendung der Kirche“ (veröffentlicht in der Schriftenreihe des Sekretariates der Deutschen Bischofskonferenz: Verlautbarungen des Apostolischen Stuhls Nr. 226) [zitiert: Instruktion Die pastorale Umkehr].

<sup>4</sup> So Bischof Dr. Stephan Ackermann am 16. März 2019 in Trier, am 21. März 2019 in Vallendar und am 27. März 2019 in Illingen in seinem Statement zur Pastoral der Zukunft.

<sup>5</sup> heraus gerufen, Kapitel 1: „Die Synode [...] ruft die Kirche im Bistum Trier heraus, sich in all ihrem Tun und Wirken von der Verheißung des Reiches Gottes leiten zu lassen (vgl. Mt 6,33). Das Reich Gottes ist in Jesus Christus angebrochen. Es hält die Hoffnung auf eine neue Welt offen. Diese Hoffnung lässt auch die Kirche im Bistum Trier aus sich herausgehen, ruft sie zu einem Suchprozess heraus und ermutigt sie zur Neuorientierung.“

<sup>6</sup> Gemeinsame Synode der Bistümer in der Bundesrepublik Deutschland. Beschlüsse der Vollversammlung, Offizielle Gesamtausgabe Bd. I, Freiburg i. Br. 1976, S. 101.

<sup>7</sup> Angelus-Gebet, 18. Februar 2018 [[http://w2.vatican.va/content/francesco/de/angelus/2018/documents/papa\\_francesco\\_angelus\\_20180218.html](http://w2.vatican.va/content/francesco/de/angelus/2018/documents/papa_francesco_angelus_20180218.html)] [Zugriff 9. November 2019].

<sup>8</sup> heraus gerufen, Kapitel 1.

<sup>9</sup> Vgl. die Umschreibungen von „diakonisch“ und „missionarisch“ in: Auszüge aus dem Abschlussdokument der Synode im Bistum Trier, übertragen in Einfache Sprache B1, S. 8, [www.bistum-trier.de/abschlussdokument](http://www.bistum-trier.de/abschlussdokument).

<sup>10</sup> Vgl. heraus gerufen, Anlage zum Abschlussdokument, Empfehlung 1.1: Entwicklung zu einer diakonischen Kirche.

<sup>11</sup> Ebd., Anlage zum Abschlussdokument, Empfehlung 2.1: Sozialraumorientierung.

<sup>12</sup> heraus gerufen, Kapitel 1.

<sup>13</sup> Vgl. ebd.: „Eine Kirche, die Jesus Christus folgt, weiß sich an die Ränder und Grenzen gesandt ...“

<sup>14</sup> Vgl. ebd.: „Deshalb bekennt die Synode: Kirche ist nicht für sich selber da. ... In der Kirche geht es um Gott und um sein Reich, und deshalb um die Menschen ...“

<sup>15</sup> Grafik in: Teilprozessgruppe Diakonische Kirchenentwicklung. Konzept zur diakonischen Kirchenentwicklung im Bistum Trier, Trier 2019, S. 29, Abb. 5: Drei Grundformen kirchlicher

Präsenz einer diakonischen Kirche, die dem Handlungsprinzip der Sozialraumorientierung folgt.

<sup>16</sup> Heraus gerufen, Kapitel 2.1.

<sup>17</sup> Vgl. ebd., Kapitel 2.1.1 und 3.

<sup>18</sup> Ebd., Kapitel 2.1.1.

<sup>19</sup> Ebd., Kapitel 2.1.3.

<sup>20</sup> Vgl. ebd., Kapitel 2.1.1.

<sup>21</sup> Vgl. ebd., Kapitel 4.2.

<sup>22</sup> Vgl. ebd., Kapitel 4.2.1.

<sup>23</sup> Ebd., Kapitel 2.3.4.

<sup>24</sup> Vgl. ebd., Kapitel 3 und 5.

<sup>25</sup> Vgl. ebd., Kapitel 2.1.3; 3; 4.6.1. Ebenso heraus gerufen, Anlage zum Abschlussdokument, Empfehlung 1.12: Der Begriff Familie muss neu gedacht werden.

<sup>26</sup> Vgl. Instruktion Die pastorale Umkehr, Nr. 38: „Die Tatsache ernst zu nehmen, dass dem Volk Gottes ‚die Würde und die Freiheit der Kinder Gottes eignet, in deren Herzen der Heilige Geist wie in einem Tempel wohnt‘ [*Lumen gentium*, Nr. 9], drängt dazu, Vorgehensweisen und Modelle zu fördern, durch die alle Getauften kraft der Gabe des Heiligen Geistes und der empfangenen Charismen sich aktiv, dem Stil und der Weise einer organischen Gemeinschaft entsprechend, in die Evangelisierung mit den anderen Pfarrgemeinden unter Berücksichtigung der Pastoral der Diözese einbringen.“

<sup>27</sup> Vgl. can. 529 §2 CIC.

<sup>28</sup> heraus gerufen, Kapitel 2.2.4.

<sup>29</sup> Vgl. ebd., Kapitel 2.2.1 und 2.2.4.

<sup>30</sup> Vgl. ebd., Kapitel 2.1.2.

<sup>31</sup> Vgl. ebd., Kapitel 2.3.1; vgl. ebenso „Gemeinsam Kirche sein“. Wort der deutschen Bischöfe zur Erneuerung der Pastoral vom 1. August 2015 (Die deutschen Bischöfe, Nr. 100), Bonn 2015, S. 51. Vgl. auch heraus gerufen, Kapitel 2.3.2.

<sup>32</sup> Vgl. heraus gerufen, Kapitel 2.3.4 und 4.4.1.

<sup>33</sup> Ebd., Kapitel 2.3.1.

<sup>34</sup> Vgl. Instruktion Die pastorale Umkehr, Nr. 24: „Verkündigung des Evangeliums [geschieht] durch Männer und Frauen, die das glaubwürdig machen, was sie durch ihr Leben in einem Netz zwischenmenschlicher Beziehungen, das Vertrauen und Hoffnung weckt, verkünden.“

<sup>35</sup> Vgl. heraus gerufen, Kapitel 3.

<sup>36</sup> Papst Franziskus, Ansprache bei der 50-Jahr-Feier der Errichtung der Bischofssynode (17. Oktober 2015), in: [http://w2.vatican.va/content/francesco/de/speeches/2015/october/documents/papa-francesco\\_20151017\\_50-anniversario-sinodo.html](http://w2.vatican.va/content/francesco/de/speeches/2015/october/documents/papa-francesco_20151017_50-anniversario-sinodo.html); siehe auch heraus gerufen, Kapitel 2.4.

<sup>37</sup> Vgl. heraus gerufen, Kapitel 2.4.1; vgl. auch Instruktion Die pastorale Umkehr, Nr. 123: „Das erfordert, dass die historische Institution ‚Pfarrei‘ nicht in die Unbeweglichkeit oder in einer Besorgnis erregenden pastoralen Monotonie gefangen bleibt, sondern jene ‚missionarische Dynamik‘ verwirklicht, die sie durch die Zusammenarbeit zwischen verschiedenen Pfarrgemeinden und eine gestärkte Gemeinschaft zwischen Klerikern und Laien wirklich auf die evangelisierende Mission ausrichtet. Dies ist eine Aufgabe des gesamten Volkes Gottes, das in der Geschichte als ‚Familie Gottes‘ voranschreitet und durch die Synergie der verschiedenen Glieder für das Wachstum des ganzen kirchlichen Leibes arbeitet.“

<sup>38</sup> Vgl. ebd., Kapitel 4.4.2, ebenso auch Kapitel 4.5.1 und 4.5.2.

<sup>39</sup> Ebd., Kapitel 4.5.1.

<sup>40</sup> Vgl. ebd., Kapitel 2.2.4.

<sup>41</sup> Vgl. ebd., Kapitel 4.4.2 (Das Synodendokument bezieht sich hier auf die Leitung der Pfarrei der Zukunft).

<sup>42</sup> Vgl. ebd., Kapitel 3.

<sup>43</sup> Hierfür legt sich eine aus dem Qualitätsmanagement bekannte Methode nahe, der PDCA-Zyklus: Planen (plan) – Durchführen (do) – Überprüfen (check) – Weiterentwickeln (act). Die vier Phasen sind als kontinuierlicher Prozess der Verbesserung zu verstehen, bei dem transparente Planung und verbindliche Umsetzung wichtig sind. Durch die bewusste Reflexion werden Routine und Erstarrung verhindert und das eigene Tun immer wieder den sich wechselnden Gegebenheiten angepasst.

<sup>44</sup> Vgl. Instruktion Die pastorale Umkehr Nr. 18: „Die Erneuerung der Evangelisierung bedarf neuer Achtsamkeit und passender Initiativen verschiedener Art, damit das Wort Gottes und die Sakramente alle in einer Weise erreichen, die der jeweiligen Lebenssituation der Menschen entspricht.“

<sup>45</sup> Can. 519 CIC.

<sup>46</sup> Vgl. Instruktion Die pastorale Umkehr Nr. 7: „Die Pfarrei ist daher seit ihrer Entstehung eine Antwort auf ein entsprechendes pastorales Erfordernis: durch die Verkündigung des Glaubens und die Spendung der Sakramente das Evangelium den Menschen zu bringen.“

<sup>47</sup> Vgl. Instruktion Die pastorale Umkehr Nr. 16: „Es ist richtig, dass es ein Charakteristikum der Pfarrei ist, dass sie dort verwurzelt ist, wo alle tagein tagaus leben. Doch ist insbesondere heute das Gebiet nicht mehr nur ein geografisch abgegrenzter Bereich, sondern der Zusammenhang, in dem jeder sein Leben, das aus Beziehungen, gegenseitiger Hilfe und lange gepflegten Traditionen besteht, lebt. Auf diesem ‚existenziellen Territorium‘ steht die ganze Herausforderung der Kirche auf dem Spiel. Daher erscheint ein pastorales Handeln überholt, das den Handlungsraum ausschließlich auf den Bereich innerhalb der territorialen Grenzen der Pfarrei beschränkt.“

<sup>48</sup> Vgl. heraus gerufen, Kapitel 4.4.1.

<sup>49</sup> Vgl. Gemeinsam Kirche sein, S. 51.

<sup>50</sup> Vgl. heraus gerufen, Kapitel 2.3.1 und 4.4.1; ebenso heraus gerufen, Anlage zum Abschlussdokument, Empfehlung 2.8: Netzwerk.

<sup>52</sup> Vgl. heraus gerufen, Kapitel 4.1.1; ebenso heraus gerufen, Anlage zum Abschlussdokument, Empfehlung 2.10: Leitung der Pfarrei.

<sup>52</sup> Vgl. heraus gerufen, Anlage zum Abschlussdokument, Empfehlung 2.8: Netzwerk.

<sup>53</sup> Vgl. Instruktion Die pastorale Umkehr Nr. 16 spricht dazu vom „existenziellen Territorium“.

<sup>54</sup> Vgl. heraus gerufen, Kapitel 4.1.2.

<sup>55</sup> Vgl. ebd., Kapitel 4.2.1 und 4.2.2.

<sup>56</sup> Vgl. ebd., Kapitel 2.3.4, 3 und 4.1.1.

<sup>57</sup> Vgl. ebd., Kapitel 4.2.1 und 4.4.1; ebenso heraus gerufen, Anlage zum Abschlussdokument, Empfehlung 2.31: In Basisgemeinschaften können sich Charismen entfalten und ermöglicht werden.

<sup>58</sup> Vgl. heraus gerufen, Kapitel 4.4.1; ebenso heraus gerufen, Anlage zum Abschlussdokument, Empfehlung 3.3: Themenzentren.

<sup>59</sup> Vgl. Instruktion Die pastorale Umkehr Nr. 123: „Folglich

muss die Pastoral über die territorialen Grenzen der Pfarrei hinausgehen, die kirchliche Gemeinschaft durch die synergetische Wirkung zwischen verschiedenen Diensten und Charismen klarer sichtbar werden lassen und sich zugleich als ein ‚pastorales Miteinander‘ im Dienste der Diözese und ihrer Sendung strukturieren.“

<sup>60</sup> Zum PDCA-Zyklus vgl. Nr. 43 und Fußnote 43.

<sup>61</sup> Vgl. auch cann. 515 § 1, 519 CIC sowie Instruktion Die pastorale Umkehr Nr. 52f. Vgl. auch Schreiben von Bischof Dr. Stephan Ackermann zur Reform der Pfarreien (KA 2021 Nr. 84, hier: Nr. 24).

## Nr. 90 Beschlüsse der Bistums-KODA

Die Kommission zur Ordnung des Diözesanen Arbeitsvertragsrechtes für das Bistum Trier (Bistums-KODA) hat in ihrer Sitzung vom 16. Dezember 2021 folgende Beschlüsse gefasst:

1. **Änderung der KAVO für das Bistum Trier wegen: Eingruppierung der Mitglieder des Leitungsteams**
2. **Änderung der KAVO für das Bistum Trier**

## Nr. 91 62. Ordnung zur Änderung der Kirchlichen Arbeits- und Vergütungsordnung (KAVO) für das Bistum Trier

Die Kirchliche Arbeits- und Vergütungsordnung (KAVO) vom 18. Januar 2008 (KA 2008 Nr. 38), in der Fassung vom 15. Dezember 2021 (KA 2022 Nr. 65), wird wie folgt geändert:

### I. Änderung der Anlagen zur KAVO

1. In **Anlage 4a Teil B** wird nach Abschnitt XVIII folgender neuer Abschnitt XIX angefügt:

„ XIX. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Leitungsteam der Pastoralen Räume

1. Entgeltgruppe 13

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Leitungsteam der Pastoralen Räume ohne abgeschlossene wissenschaftliche Hochschulbildung (Anm. 27).

2. Entgeltgruppe 14

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Leitungsteam der Pastoralen Räume mit abgeschlossener wissenschaftlicher Hochschulbildung (Anm. 27).

Anmerkung 27

<sup>1</sup>Eine abgeschlossene wissenschaftliche Hochschulbildung liegt vor, wenn das Studium an einer staatlichen Hochschule im Sinne des § 1 Hochschulrahmengesetz (HRG) oder einer nach § 70 HRG staatlich anerkannten Hochschule

a) mit einer nicht an einer Fachhochschule abgelegten ersten Staatsprüfung, Magisterprüfung oder Diplomprüfung oder

<sup>62</sup> Vgl. heraus gerufen, Kapitel 6.3.

<sup>63</sup> Die folgenden Nummern mit der Einleitung „So könnte es aussehen“ sind als exemplarische Abläufe zu verstehen. In den Pastoralen Räumen können sich je nach Rahmenbedingungen unterschiedliche Abläufe ergeben.

<sup>64</sup> Ggf. sind Lernpartnerschaften zur exemplarischen Umsetzung der Teilprozessgruppenergebnisse gestartet oder Schritte in der diakonischen Kirchenentwicklung unternommen worden.

<sup>65</sup> Das Verfahren kann hier im Rahmenleitbild nur vereinfacht benannt werden.

<sup>66</sup> Vgl. heraus gerufen, Kapitel 6.1.

### wegen: Verlängerung der Laufzeit der Anlage 17

Bischof Dr. Stephan Ackermann hat diese Beschlüsse gemäß § 20 Absatz 5 der „Ordnung für die Kommission zur Ordnung des Diözesanen Arbeitsvertragsrechtes für das Bistum Trier“ durch die 62. Ordnung zur Änderung der KAVO in Kraft gesetzt. Die vorgenannte Ordnung ist im KA 2022 unter der nachfolgenden Nummer 91 abgedruckt.

b) mit einer Masterprüfung beendet worden ist.

<sup>2</sup>Diesen Prüfungen steht eine Promotion oder die Akademische Abschlussprüfung (Magisterprüfung) einer Philosophischen Fakultät nur in den Fällen gleich, in denen die Ablegung einer ersten Staatsprüfung, einer Masterprüfung oder einer Diplomprüfung nach den einschlägigen Ausbildungsvorschriften nicht vorgesehen ist. <sup>3</sup>Eine abgeschlossene wissenschaftliche Hochschulbildung im Sinne des Satzes 1 Buchst. a setzt voraus, dass die Abschlussprüfung in einem Studiengang abgelegt wurde, der seinerseits mindestens das Zeugnis der Hochschulreife (allgemeine Hochschulreife oder einschlägige fachgebundene Hochschulreife) oder eine andere landesrechtliche Hochschulzugangsberechtigung als Zugangsvoraussetzung erfordert, und für den Abschluss eine Regelstudienzeit von mindestens acht Semestern – ohne etwaige Praxissemester, Prüfungssemester o. Ä. – vorschreibt. <sup>4</sup>Ein Bachelorstudiengang erfüllt diese Voraussetzung auch dann nicht, wenn mehr als sechs Semester für den Abschluss vorgeschrieben sind. <sup>5</sup>Der Masterstudiengang muss nach den Regelungen des Akkreditierungsrats akkreditiert sein. <sup>6</sup>Ein Abschluss an einer ausländischen Hochschule gilt als abgeschlossene wissenschaftliche Hochschulbildung, wenn er von der zuständigen staatlichen Stelle als dem deutschen Hochschulabschluss vergleichbar bewertet wurde.

*Protokollerklärung zu Satz 5:*

Das Akkreditierungserfordernis ist bis zum 31. Dezember 2024 ausgesetzt.“

2. Die **Anlage 17** wird wie folgt geändert:

a. **§ 3 Satz 2** erhält folgende Fassung:

„<sup>2</sup>Die Kurzarbeit kann für die Dauer von bis zu 21 Monaten eingeführt werden, sie endet spätestens am 31. März 2022.“

b. In § 11 Satz 2 wird die Angabe „31. Dezember 2021“ durch die Angabe „31. März 2022“ ersetzt.

c. In der Niederschriftserklärung zu § 11 wird die Angabe „31. Oktober 2021“ durch die Angabe „28. Februar 2022“ ersetzt.

## II. Inkraftsetzung

Die Regelungen in Abschnitt I treten zum 1. Januar 2022 in Kraft.

Trier, den 28. Dezember 2021

(Siegel)



Bischof von Trier

## Nr. 92

### Beschlüsse der Bundeskommission der Arbeitsrechtlichen Kommission des Deutschen Caritasverbandes vom 7. Oktober 2021

#### I. Beschlüsse der Bundeskommission

Die Bundeskommission der Arbeitsrechtlichen Kommission des Deutschen Caritasverbandes hat auf ihrer Sitzung am 7. Oktober 2021 die nachfolgenden Beschlüsse gefasst:

##### A. Angleichung der Weihnachtswendigung

I. In Anmerkung 2 zu Abschnitt XIV der Anlage 1 AVR („Für das Gebiet der Bundesländer Mecklenburg-Vorpommern, Brandenburg, Sachsen-Anhalt, Thüringen und Sachsen sowie für den Teil Berlins, in dem das Grundgesetz bis einschließlich 2. Oktober 1990 nicht galt, soweit es zu den (Erz-)Bistümern Berlin, Dresden-Meißen, Erfurt, Görlitz, Hamburg und Magdeburg gehört...“) wird der Wert 57,50 v. H. ab dem 1. Januar 2022 durch den Wert 73,50 v. H. ersetzt.

II. Ab dem 1. Januar 2023 werden die beiden Anmerkungen 2, die die RK Ost betreffen („Für das Gebiet der Bundesländer Mecklenburg-Vorpommern, Brandenburg, Sachsen-Anhalt, Thüringen und Sachsen sowie für den Teil Berlins, in dem das Grundgesetz bis einschließlich 2. Oktober 1990 nicht galt, soweit es zu den (Erz-)Bistümern Berlin, Dresden-Meißen, Erfurt, Görlitz, Hamburg und Magdeburg gehört...“; „Für das Gebiet der Bundesländer Hamburg, Schleswig-Holstein sowie für den Teil des Landes Berlin, in dem das Grundgesetz bereits vor dem 3. Oktober 1990 galt, ...“), durch eine

neue Anmerkung 2 mit folgendem Wortlaut ersetzt: „(RK Ost)

Wegen der Festschreibung der Weihnachtswendigung beträgt abweichend von Abs. d Unterabs. 1 Satz 1 der Bemessungssatz für die Weihnachtswendigung ab dem 1. Januar 2023 77,51 v. H. Für die Berechnung ist auf die Tabellen des Tarifgebiets West der Regionalkommission Ost abzustellen.“

III. Die Änderungen treten zum 1. Juli 2021 in Kraft.

#### B. Anlage 7 zu den AVR

##### I. Änderungen in der Anlage 7 zu den AVR

Die **Anlage 7** zu den AVR wird wie folgt neu gefasst:

##### „Anlage 7 Auszubildendenverhältnisse

###### Teil I. Allgemeiner Teil

###### § 1 Geltungsbereich

(1) <sup>1</sup>Diese Anlage gilt für Schüler, Auszubildende, Praktikanten nach abgelegtem Examen und Studenten\*. <sup>2</sup>Für die besonderen Regelungen finden die einschlägigen Abschnitte des Teils II der Anlage 7 ergänzend Anwendung.

(2) Soweit in den AVR nichts anderes geregelt ist, gelten die jeweils einschlägigen gesetzlichen Vorschriften.

\*Nachfolgend einheitlich als Auszubildende bezeichnet.

###### § 2 Auszubildendenvertrag

(1) <sup>1</sup>Die Einrichtung als Träger der praktischen Ausbildung schließt mit dem Auszubildenden vor Be-

ginn der Ausbildung einen schriftlichen Ausbildungsvertrag. <sup>2</sup>Zum Ausbildungsvertrag wird von der Einrichtung der mit der Schule abgestimmte Ausbildungsplan nachgewiesen. <sup>3</sup>Der Ausbildungsvertrag muss neben der Bezeichnung des Ausbildungsberufs mindestens enthalten Angaben über

- a) die maßgebliche Ausbildungs- und Prüfungsordnung in der jeweils geltenden Fassung sowie Art, sachliche und zeitliche Gliederung der Ausbildung,
- b) Beginn und Dauer der Ausbildung,
- c) Dauer der regelmäßigen täglichen oder wöchentlichen Ausbildungszeit,
- d) Dauer der Probezeit,
- e) Verpflichtung des Auszubildenden zur Teilnahme an der theoretischen Ausbildung,
- f) Zahlung und Höhe des Ausbildungsentgelts,
- g) Dauer des Urlaubs,
- h) Voraussetzungen, unter denen der Ausbildungsvertrag gekündigt werden kann,
- i) die Geltung der AVR Caritas sowie einen in allgemeiner Form gehaltenen Hinweis auf die auf das Ausbildungsverhältnis anzuwendenden Dienstvereinbarungen.

(2) <sup>1</sup>Nebenabreden sind nur wirksam, wenn sie schriftlich vereinbart werden. <sup>2</sup>Sie können gesondert gekündigt werden, soweit dies einzelvertraglich vereinbart ist.

### § 3 Ausbildungsvergütung

(1) Der Auszubildende erhält eine monatliche Ausbildungsvergütung nach dem jeweiligen Abschnitt in Teil II der Anlage 7.

(2) <sup>1</sup>Für die Berechnung und Auszahlung der Bezüge gilt Abschnitt X der Anlage 1 entsprechend. <sup>2</sup>Soweit nicht besonders geregelt, gelten für die Zulagen und Zuschläge sowie Bereitschaftsdienst- und Rufbereitschaftsentgelte die Regelungen, die bei dem Träger der praktischen Ausbildung für den Mitarbeiter in dem Beruf gelten, zu dem die Ausbildung erfolgt, entsprechend. <sup>3</sup>Der Zeitzuschlag für Überstunden beträgt 30 v.H. des Stundenentgelts.

(3) Auszubildende erhalten entweder eine Weihnachtswendigung nach Abschnitt XIV der Anlage 1 sowie ein Urlaubsgeld nach §§ 6 bis 9 der Anlage 14 oder eine Jahressonderzahlung nach § 16 der Anlage 31.

(4) <sup>1</sup>Bei der Anwendung dieser Anlage oder anderer Anlagen auf der Grundlage dieser Anlage gilt als Stundenentgelt der auf die Stunde entfallende Anteil der jeweiligen Ausbildungsvergütung. <sup>2</sup>Zur Ermittlung dieses Anteils ist die jeweilige Ausbildungs-

vergütung durch das 4,348fache der durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Ausbildungszeit zu teilen.

### § 4 Wöchentliche und tägliche Ausbildungszeit

(1) Die regelmäßige durchschnittliche wöchentliche Ausbildungszeit und die tägliche Ausbildungszeit der Auszubildenden, die nicht unter das Jugendarbeitsschutzgesetz fallen, richten sich nach den für die beim Träger der praktischen Ausbildung in dem künftigen Beruf des Auszubildenden beschäftigten Mitarbeiter maßgebenden Vorschriften über die Arbeitszeit.

(2) Wird das Führen von Berichtsheften (Ausbildungsnachweisen) verlangt, ist den Auszubildenden dazu Gelegenheit während der Ausbildungszeit zu geben.

(3) An Tagen, an denen Auszubildende an einem theoretischen betrieblichen Unterricht von mindestens 270 tatsächlichen Unterrichtsminuten teilnehmen, dürfen sie nicht zur praktischen Ausbildung herangezogen werden.

(4) <sup>1</sup>Unterrichtszeiten einschließlich der Pausen gelten als Ausbildungszeit. <sup>2</sup>Dies gilt auch für die notwendige Wegezeit zwischen Unterrichtsort und Ausbildungsstätte, sofern die Ausbildung nach dem Unterricht fortgesetzt wird.

(5) Im Rahmen des Ausbildungszwecks darf der Auszubildende auch an Sonntagen und Wochenfeiertagen sowie in der Nacht ausgebildet werden.

(6) Eine über die durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Ausbildungszeit hinausgehende Beschäftigung ist nur ausnahmsweise zulässig.

### § 5 Sonstige Ausbildungsbedingungen

(1) Für Belohnungen und Geschenke, Nebentätigkeiten, für die Ausbildung an Samstagen, Sonntagen, Feiertagen und Vorfesttagen, für den Bereitschaftsdienst und die Rufbereitschaft, für die Überstunden und für die Zeitzuschläge gelten die Vorschriften sinngemäß, die jeweils für die beim Träger der Ausbildung in dem künftigen Beruf des Auszubildenden beschäftigten Mitarbeiter maßgebend sind.

(2) Bei Vorliegen der Voraussetzungen erhält der Auszubildende

a) die Zulagen nach Abschnitt VIII Abs. e der Anlage 1 und die Zulagen nach den Anmerkungen Nr. 1 zu den Tätigkeitsmerkmalen der Entgeltgruppen P 4 bis P 9 und 9b bis 12 nach Anhang D der Anlage 31 bzw. Nr. 1 zu den Tätigkeitsmerkmalen der Entgeltgruppen P 4 bis P 9 und 9b bis 12 nach Anhang

D der Anlage 32 zur Hälfte,

b) die Wechselschicht- und Schichtzulage nach den für in dem künftigen Beruf des Auszubildenden beschäftigten Mitarbeiter maßgebenden Vorschriften zu drei Vierteln.

(3) <sup>1</sup>Sachbezüge sind in Höhe der durch Rechtsverordnung nach § 17 Abs. 1 Nr. 3 SGB IV bestimmten Werte anzurechnen, jedoch nicht über 75 v.H. der Brutto-Ausbildungsvergütung hinaus. <sup>2</sup>Kann der Auszubildende während der Zeit, für die die Ausbildungsvergütung bei Arbeitsunfähigkeit oder bei Erholungsurlaub fortzuzahlen ist, Sachbezüge aus berechtigtem Grund nicht abnehmen, sind diese nach den Sachbezugswerten abzugelten, jedoch nicht über 75 v.H. der Brutto-Ausbildungsvergütung hinaus.

### § 6 Ärztliche Untersuchung

(1) Auszubildende haben auf Verlangen des Trägers der praktischen Ausbildung vor ihrer Einstellung ihre körperliche Eignung (Gesundheits- und Entwicklungsstand, körperliche Beschaffenheit und Arbeitsfähigkeit) durch das Zeugnis einer Betriebsärztin/eines Betriebsarztes nachzuweisen, soweit sich der Träger der praktischen Ausbildung und Auszubildender nicht auf eine andere Ärztin/einen anderen Arzt geeinigt haben.

(2) <sup>1</sup>Der Träger der praktischen Ausbildung ist bei begründeter Veranlassung berechtigt, Auszubildende zu verpflichten, durch ärztliche Bescheinigung nachzuweisen, dass sie in der Lage sind, die nach dem Ausbildungsvertrag übernommenen Verpflichtungen zu erfüllen. <sup>2</sup>Bei der beauftragten Ärztin/dem beauftragten Arzt kann es sich um eine Betriebsärztin/einen Betriebsarzt handeln, soweit sich Träger der praktischen Ausbildung und Auszubildender nicht auf eine andere Ärztin/einen anderen Arzt geeinigt haben.

(3) Der Träger der praktischen Ausbildung hat den Auszubildenden, der besonderen Ansteckungsgefahren ausgesetzt, mit gesundheitsgefährdenden Tätigkeiten beschäftigt oder mit der Zubereitung von Speisen beauftragt ist, in regelmäßigen Zeitabständen oder auf Antrag des Auszubildenden bei Beendigung des Ausbildungsverhältnisses ärztlich zu untersuchen.

(4) <sup>1</sup>Die Kosten der Untersuchung trägt der Träger der praktischen Ausbildung. <sup>2</sup>Das Ergebnis der ärztlichen Untersuchung ist dem Auszubildenden bekanntzugeben.

### § 7 Schweigepflicht

(1) Auszubildende haben in demselben Umfang Ver-

schwiegenheit zu wahren wie die Beschäftigten des Trägers der praktischen Ausbildung.

(2) Ohne Genehmigung des Trägers der praktischen Ausbildung darf der Auszubildende

a) von Schriftstücken, Zeichnungen oder bildlichen Darstellungen,

b) von chemischen Stoffen oder Werkstoffen,

c) von Herstellungsverfahren oder

d) von Maschinenteilen oder anderen geformten Körpern

zu außerdienstlichen Zwecken weder sich noch einem anderen Kenntnis, Abschriften, Ab- oder Nachbildungen verschaffen.

(3) Der Auszubildende hat auf Verlangen des Trägers der praktischen Ausbildung Schriftstücke, Zeichnungen, bildliche Darstellungen usw. sowie Aufzeichnungen über Vorgänge der Einrichtung herauszugeben.

(4) Der Auszubildende hat auch nach Beendigung des Ausbildungsverhältnisses über Angelegenheiten, die der Schweigepflicht unterliegen, Verschwiegenheit zu bewahren.

### § 8 Entschädigung bei Ausbildungsfahrten

<sup>1</sup>Abweichend von der bei Dienstreisen und Abordnungen maßgeblichen Reisekostenregelung (Anlage 13a) werden bei Reisen zur vorübergehenden Ausbildung an einer anderen Einrichtung außerhalb des Beschäftigungsortes (politische Gemeinde) sowie zur Teilnahme am Unterricht, an Vorträgen, an Arbeitsgemeinschaften oder an Übungen zum Zwecke der Ausbildung die notwendigen Fahrtkosten bis zur Höhe der Kosten für die Fahrkarte der jeweils niedrigsten Klasse des billigsten regelmäßig verkehrenden Beförderungsmittels (im Eisenbahnverkehr ohne Zuschläge) erstattet. <sup>2</sup>Möglichkeiten zur Erlangung von Fahrpreisermäßigungen (z.B. Schülerfahrkarten oder Fahrkarten für Berufstätige) sind auszunutzen.

### § 9 Familienheimfahrten

<sup>1</sup>Für Familienheimfahrten vom Ort der Ausbildungsanstalt zum Wohnort der Eltern, des Erziehungsberechtigten oder des Ehegatten und zurück werden dem Auszubildenden monatlich einmal die notwendigen Fahrtkosten bis zur Höhe der Kosten der Fahrkarte der jeweils niedrigsten Klasse des billigsten regelmäßig verkehrenden Beförderungsmittels (im Eisenbahnverkehr ohne Zuschläge) – für Familienheimfahrten in das Ausland höchstens die entsprechenden Kosten für die Fahrt bis zum inländischen Grenzzort – erstattet, wenn der Wohnort der Eltern,

des Erziehungsberechtigten oder des Ehegatten so weit vom Ort der Ausbildungsanstalt entfernt ist, dass der Auszubildende nicht täglich zu diesem Wohnort zurückkehren kann und daher außerhalb wohnen muss. <sup>2</sup>Möglichkeiten zur Erlangung von Fahrpreisermäßigungen (z.B. Schülerfahrkarten oder Fahrkarten für Berufstätige) sind auszunutzen.

### § 10 Krankenbezüge

<sup>1</sup>Bei unverschuldeter Arbeitsunfähigkeit erhält der Auszubildende bis zur Dauer von sechs Wochen Krankenbezüge in Höhe des Entgeltes, das ihm während des Erholungsurlaubs zusteht. <sup>2</sup>Bei der jeweils ersten Arbeitsunfähigkeit, die durch einen bei dem Träger der praktischen Ausbildung erlittenen Arbeitsunfall oder durch eine bei dem Träger der praktischen Ausbildung zugezogene Berufskrankheit verursacht ist, erhält der Auszubildende nach Ablauf des nach Satz 1 maßgebenden Zeitraums bis zum Ende der 26. Woche seit dem Beginn der Arbeitsunfähigkeit als Krankenbezüge einen Krankengeldzuschuss in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen dem Nettoentgelt und der um die gesetzlichen Beitragsanteile des Auszubildenden zur gesetzlichen Renten-, Arbeitslosen- und sozialen Pflegeversicherung verminderten Leistungen des Sozialleistungsträgers gezahlt, wenn der zuständige Unfallversicherungsträger den Arbeitsunfall oder die Berufskrankheit anerkennt. <sup>3</sup>Im Übrigen gelten Abschnitt XII Abs. a Unterabs. 2 der Anlage 1 (Regelungen zur Maßnahme der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation und Wiederholungserkrankung), Abschnitt XIIa der Anlage 1 (Anzeige- und Nachweispflichten) und Abschnitt XIIb der Anlage 1 (Förderungsübergang bei Dritthaftung).

### § 11 Urlaub

<sup>1</sup>Der Auszubildende erhält Urlaub gemäß der Anlage 14, soweit nicht eine für den Auszubildenden günstigere gesetzliche Regelung besteht. <sup>2</sup>Der Erholungsurlaub ist nach Möglichkeit zusammenhängend während der unterrichtsfreien Zeit der beruflichen Schule bzw. Hochschule zu erteilen und in Anspruch zu nehmen.

### § 12 Freistellung vor der Prüfung

<sup>1</sup>Dem Auszubildenden ist vor der in der Ausbildungsordnung vorgeschriebenen Abschlussprüfung an fünf Ausbildungstagen, bei der Sechstageswoche an sechs Ausbildungstagen Gelegenheit zu geben, sich ohne Bindung an die planmäßige Ausbildung auf die Abschlussprüfung vorzubereiten. <sup>2</sup>Der Anspruch nach Satz 1 verkürzt sich um die Zeit, für die

Auszubildende zur Vorbereitung auf die Abschlussprüfung besonders zusammengefasst werden; der Auszubildende erhält jedoch mindestens zwei freie Ausbildungstage. <sup>3</sup>Dem Auszubildenden ist für diese Freistellung zur Prüfungsvorbereitung sowie zu der Freistellung zur Teilnahme an der Abschlussprüfung die Ausbildungsvergütung fortzuzahlen.

### § 13 Ausbildungsmittel

Der Träger der Ausbildung hat dem Auszubildenden kostenlos die Ausbildungsmittel, Instrumente und Apparate zur Verfügung zu stellen, die zur Ausbildung und zum Ablegen der in der Ausbildungsordnung vorgeschriebenen Prüfungen (Zwischenprüfungen und Abschlussprüfung) erforderlich sind.

### § 14 Schutzkleidung

Für die Gewährung von Schutzkleidung gelten die für die in dem Beruf beim Träger der praktischen Ausbildung tätigen Beschäftigten jeweils maßgebenden Bestimmungen, in dem die Auszubildenden ausgebildet werden.

### § 15 Beendigung des Ausbildungsverhältnisses

(1) <sup>1</sup>Das Ausbildungsverhältnis endet mit Ablauf der Ausbildungszeit; abweichende gesetzliche Regelungen bleiben unberührt. <sup>2</sup>Im Falle des Nichtbestehens der Abschlussprüfung verlängert sich das Ausbildungsverhältnis auf Verlangen der Auszubildenden bis zur nächstmöglichen Wiederholungsprüfung, höchstens um ein Jahr. <sup>3</sup>Während des Zeitraumes der Verlängerung wird das Entgelt des letzten regelmäßigen Ausbildungsabschnitts gezahlt. <sup>4</sup>Das Ausbildungsverhältnis endet im Falle des endgültigen Nichtbestehens spätestens mit der das Ausbildungsverhältnis abschließenden Prüfung.

(2) Können Auszubildende ohne eigenes Verschulden die Abschlussprüfung erst nach beendeter Ausbildungszeit ablegen, gilt Absatz 1 Satz 2 entsprechend.

(3) Nach der Probezeit (§ 7 Abs. 4 AT) kann das Ausbildungsverhältnis unbeschadet der gesetzlichen Kündigungsgründe nur gekündigt werden

a) aus einem sonstigen wichtigen Grund ohne Einhalten einer Kündigungsfrist,  
b) von Auszubildenden mit einer Kündigungsfrist von vier Wochen.

(4) <sup>1</sup>Eine Kündigung aus einem wichtigen Grund ist unwirksam, wenn die ihr zugrunde liegenden Tatsachen der kündigungsberechtigten Person länger als 14 Tage bekannt sind. <sup>2</sup>Ist ein vorgesehene Güterverfahren vor einer außergerichtlichen Stelle eingelei-

tet, so wird bis zu dessen Beendigung der Lauf dieser Frist gehemmt.

### § 16 Mitteilungspflicht und Weiterarbeit

(1)<sup>1</sup>Beabsichtigt der Träger der Ausbildung, den Auszubildenden nach Abschluss der Ausbildung in ein Dienstverhältnis zu übernehmen, hat er dies dem Auszubildenden drei Monate vor dem Ende der Ausbildungszeit schriftlich mitzuteilen. <sup>2</sup>In der Mitteilung kann der Träger der Ausbildung die Übernahme von dem Ergebnis der in der Ausbildungsordnung vorgeschriebenen Abschlussprüfung abhängig machen. <sup>3</sup>Innerhalb von vier Wochen nach Zugang der Mitteilung hat der Auszubildende schriftlich zu erklären, ob er beabsichtigt, in ein Dienstverhältnis zu dem Träger der Ausbildung zu treten. <sup>4</sup>Beabsichtigt der Träger der Ausbildung, den Auszubildenden nicht in ein Dienstverhältnis zu übernehmen, hat er ihm dies drei Monate vor dem Ende der Ausbildungszeit schriftlich mitzuteilen.

(2) Wird der Auszubildende im Anschluss an das Ausbildungsverhältnis beschäftigt, ohne dass hierüber ausdrücklich etwas vereinbart worden ist, so gilt ein Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit als begründet.

### § 17 Sonstige Bestimmungen

(1) Soweit in dieser Anlage für Auszubildende keine abweichenden Regelungen vorgesehen sind, finden die AVR entsprechend Anwendung.

(2) Die Ausbildungszeit des Auszubildenden wird auf die Beschäftigungszeit (§ 11 AT) und die Dienstzeit (§ 11a AT) nicht angerechnet.

(3) Auszubildende, die im unmittelbaren Anschluss an ihre jeweilige Ausbildung von ihrem Träger der praktischen Ausbildung in ein Dienstverhältnis übernommen werden und Anspruch auf eine Jahressonderzahlung oder eine Weihnachtiszuzahlung haben, erhalten einmalig zusammen mit der anteiligen Jahressonderzahlung oder Weihnachtiszuzahlung aus dem Dienstverhältnis die anteilige Jahressonderzahlung oder Weihnachtiszuzahlung aus dem Ausbildungsverhältnis.

## Teil II. Besonderer Teil

### A. Ausbildung zur Pflegefachfrau oder zum Pflegefachmann

#### § 1 Anwendungsbereich

(1) Dieser Abschnitt gilt für Auszubildende, die eine Ausbildung zur Pflegefachfrau oder zum Pflegefachmann im Sinne des Gesetzes über die Pflegeberufe vom 17. Juli 2017 (Pflegeberufegesetz-PfIBG) absol-

vieren.

(2)<sup>1</sup>Der Auszubildende muss die Voraussetzung für den Zugang zur Ausbildung nach § 11 PfIBG erfüllen. <sup>2</sup>Vor Beginn des Ausbildungsverhältnisses ist ein schriftlicher Ausbildungsvertrag zwischen dem Dienstgeber als Träger der praktischen Ausbildung im Sinne des § 8 PfIBG und dem Auszubildenden zu schließen. <sup>3</sup>Der Ausbildungsvertrag muss die Angaben nach § 2 des Teils I der Anlage 7 sowie den Mindestinhalt nach § 16 Abs. 2 PfIBG enthalten.

(3) Soweit in Anlage 7 und in gesetzlichen Regelungen für den Auszubildenden keine besonderen Vorschriften vorgesehen sind, finden die Vorschriften entsprechend Anwendung, die jeweils für die beim Träger der praktischen Ausbildung in dem künftigen Beruf des Auszubildenden beschäftigten Mitarbeiter maßgebend sind.

#### § 2 Ausbildungsdauer

<sup>1</sup>Die Ausbildungsdauer beträgt in Vollzeit drei Jahre. <sup>2</sup>In Teilzeit beträgt die Ausbildungsdauer höchstens fünf Jahre. <sup>3</sup>Sie kann durch Anrechnung gleichwertiger Ausbildungen im Sinne des § 12 PfIBG um bis zu zwei Drittel verkürzt werden.

#### § 3 Ausbildungsvergütung

(1)<sup>1</sup>Der Auszubildende erhält monatlich eine Ausbildungsvergütung. <sup>2</sup>Sie beträgt:

##### ab 1. April 2021

im ersten Ausbildungsjahr	1.165,69 Euro
im zweiten Ausbildungsjahr	1.227,07 Euro
im dritten Ausbildungsjahr	1.328,38 Euro

##### ab 1. April 2022

im ersten Ausbildungsjahr	1.190,69 Euro
im zweiten Ausbildungsjahr	1.252,07 Euro
im dritten Ausbildungsjahr	1.353,38 Euro

<sup>3</sup>Bei einer Ausbildung in Teilzeit über insgesamt vier Jahre beträgt abweichend von Satz 2 das Ausbildungsjahr jeweils 16 Monate. <sup>4</sup>Bei einer Ausbildung in Teilzeit über insgesamt fünf Jahre beträgt abweichend von Satz 2 das Ausbildungsjahr jeweils 20 Monate.

(2)<sup>1</sup>Erfolgt eine Verkürzung der Ausbildungszeit durch Anrechnung nach § 2 Satz 3 des Abschnitts A des Teils II der Anlage 7, wird zur Bestimmung des Ausbildungsjahres nach Absatz 1 die angerechnete Ausbildungszeit ebenfalls berücksichtigt. <sup>2</sup>Wird die Ausbildungszeit gemäß § 21 Abs. 2 PfIBG verlängert, erhält der Auszubildende während der verlängerten Ausbildungszeit die Ausbildungsvergütung mit der Maßgabe, dass nach dem dritten Jahr der

Ausbildung die Ausbildungsvergütung des dritten Ausbildungsjahres anzuwenden ist.

(3) Für die Berechnung und Auszahlung der Bezüge gilt Abschnitt X der Anlage 1 entsprechend mit der Maßgabe, dass abhängig davon, in welcher Einrichtung des Trägers der praktischen Ausbildung der Auszubildende im maßgeblichen Zeitraum die Ausbildung absolviert, die Werte der Anlagen 31 oder 32 zugrunde gelegt werden, abgesehen der Ausbildungsvergütung nach Absatz 1.

(4) Der Auszubildende erhält zusätzlich zur Ausbildungsvergütung eine monatliche Zulage in Höhe von 11,11 Euro.

(5)<sup>1</sup>Auszubildende erhalten eine Jahressonderzahlung in entsprechender Anwendung des § 16 der Anlage 31. <sup>2</sup>In Abweichung von § 16 Absatz 2 Satz 1 der Anlage 31 beträgt der Bemessungssatz 90 v.H.

#### § 4 Beendigung der Ausbildung

(1) <sup>1</sup>Bei einer Kündigung durch den Träger der praktischen Ausbildung ist das Benehmen mit der Pflegeschule herzustellen. <sup>2</sup>In den Fällen des § 15 Abs. 3 Buchstabe a des Teils I der Anlage 7 sind die Kündigungsgründe anzugeben.

(2) Werden Auszubildende im Anschluss an das Ausbildungsverhältnis beschäftigt, ohne dass hierüber ausdrücklich etwas vereinbart worden ist, so gilt ein Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit als begründet.

### B. Ausbildung zum Anästhesietechnischen, zum Operationstechnischen Assistenten oder zum Notfallsanitäter

#### § 1 Anwendungsbereich

(1) <sup>1</sup>Dieser Abschnitt gilt für Auszubildende, die eine Ausbildung zur Anästhesietechnischen Assistentin oder zur Operationstechnischen Assistentin nach dem Gesetz über den Beruf der Anästhesietechnischen Assistenten und über den Beruf der Operationstechnischen Assistenten (Anästhesietechnische- und Operationstechnische-Assistenten-Gesetz – ATA-OTA-G) vom 14. Dezember 2019 sowie für Auszubildende, die eine Ausbildung zum Notfallsanitäter nach dem Notfallsanitätergesetz vom 22. Mai 2013 (NotSanG) absolvieren. <sup>2</sup>Hierunter fallen auch Auszubildende, die bis zum 31. Dezember 2021 eine Ausbildung nach der Empfehlung der Deutschen Krankenhausgesellschaft (DKG) begonnen haben.

(2) <sup>1</sup>Voraussetzung der Anwendung ist, dass die Einrichtung der praktischen Ausbildung oder die mit ihr in Trägerschaft verbundene Schule Ausbildungsträger ist. <sup>2</sup>Ist die Schule Ausbildungsträger, gilt sie für die Anwendung der Regelungen dieser Anlage zusammen mit der mit ihr in Trägerschaft verbundene Einrichtung der praktischen Ausbildung als Träger der praktischen Ausbildung im Sinne des § 2 des Teils I. der Anlage 7.

#### § 2 Ausbildungsdauer

<sup>1</sup>Die Ausbildungsdauer beträgt in Vollzeit drei Jahre.

<sup>2</sup>In Teilzeit beträgt die Ausbildungsdauer höchstens fünf Jahre. <sup>3</sup>Sie kann durch Anrechnung gleichwertiger Ausbildungen um bis zu zwei Drittel verkürzt werden.

#### § 3 Ausbildungsvergütung

(1) <sup>1</sup>Der Auszubildende erhält monatlich eine Ausbildungsvergütung. <sup>2</sup>Sie beträgt:

##### ab 1. April 2021

im ersten Ausbildungsjahr	1.165,69 Euro
im zweiten Ausbildungsjahr	1.227,07 Euro
im dritten Ausbildungsjahr	1.328,38 Euro

##### ab 1. April 2022

im ersten Ausbildungsjahr	1.190,69 Euro
im zweiten Ausbildungsjahr	1.252,07 Euro
im dritten Ausbildungsjahr	1.353,38 Euro

<sup>3</sup>Bei einer Ausbildung in Teilzeit über insgesamt vier Jahre beträgt abweichend von Satz 2 das Ausbildungsjahr jeweils 16 Monate. <sup>4</sup>Bei einer Ausbildung in Teilzeit über insgesamt fünf Jahre beträgt abweichend von Satz 2 das Ausbildungsjahr jeweils 20 Monate.

(2) <sup>1</sup>Erfolgt eine Verkürzung der Ausbildungszeit durch Anrechnung nach § 2 Satz 3 des Abschnitts B des Teils II der Anlage 7, wird zur Bestimmung des Ausbildungsjahres nach Absatz 1 die angerechnete Ausbildungszeit ebenfalls berücksichtigt. <sup>2</sup>Wird die Ausbildungszeit verlängert, erhält der Auszubildende während der verlängerten Ausbildungszeit die Ausbildungsvergütung mit der Maßgabe, dass nach dem dritten Jahr der Ausbildung die Ausbildungsvergütung des dritten Ausbildungsjahres anzuwenden ist.

(3) Der Auszubildende erhält zusätzlich zur Ausbildungsvergütung eine monatliche Zulage in Höhe von 11,11 Euro.

(4) <sup>1</sup>Auszubildende erhalten eine Jahressonderzahlung in entsprechender Anwendung des § 16 der Anlage 31. <sup>2</sup>In Abweichung von § 16 Abs. 2 Satz 1 der Anlage 31 beträgt der Bemessungssatz 90 v.H.

#### § 4 Beendigung der Ausbildung

<sup>1</sup>Bei einer Kündigung durch die Einrichtung der praktischen Ausbildung ist das Benehmen mit der Schule herzustellen. <sup>2</sup>In den Fällen des § 15 Abs. 3 Buchstabe a des Teils I der Anlage 7 sind die Kündigungsgründe anzugeben.

### C. Ausbildung zum Pflegehelfer und zum Pflegeassistenten

#### § 1 Anwendungsbereich

Dieser Abschnitt gilt für Auszubildende, die eine nach Landesrecht geregelte Ausbildung zum Pflegehelfer oder zum Pflegeassistenten absolvieren.

#### § 2 Ausbildungsdauer

<sup>1</sup>Die Ausbildungsdauer beträgt in Vollzeitform mindestens ein Jahr und höchstens zwei Jahre. <sup>2</sup>In Teilzeitform beträgt die Ausbildungsdauer vorbehaltlich anderer landesrechtlicher Regelung höchstens das Zweifache der Ausbildungsdauer in Vollzeitform. <sup>3</sup>Die landesrechtlich vorgesehene Regeldauer kann durch Anrechnung gleichwertiger Ausbildungen im landesrechtlich zulässigen Rahmen verkürzt werden.

#### § 3 Ausbildungsvergütung

(1) <sup>1</sup>Der Auszubildende erhält monatlich eine Ausbildungsvergütung. <sup>2</sup>Sie beträgt:

##### ab 1. April 2021

im ersten Ausbildungsjahr	1.089,91 Euro
im zweiten Ausbildungsjahr	1.147,21 Euro

##### ab 1. April 2022

im ersten Ausbildungsjahr	1.114,91 Euro
im zweiten Ausbildungsjahr	1.173,21 Euro

<sup>3</sup>Bei einer Ausbildung in Teilzeit über insgesamt drei Jahre beträgt abweichend von Satz 2 das Ausbildungsjahr 18 Monate, bei insgesamt über vier Jahre 24 Monate.

(2) <sup>1</sup>Erfolgt eine Verkürzung der Ausbildungszeit durch Anrechnung nach § 2 Satz 3 des Abschnitts C des Teils II der Anlage 7, wird zur Bestimmung des Ausbildungsjahres nach Absatz 1 die angerechnete

Ausbildungszeit ebenfalls berücksichtigt. <sup>2</sup>Wird die Ausbildungszeit verlängert, erhält der Auszubildende während der verlängerten Ausbildungszeit die Ausbildungsvergütung mit der Maßgabe, dass nach dem zweiten Jahr der Ausbildung die Ausbildungsvergütung des zweiten Ausbildungsjahres anzuwenden ist.

(3) Für die Berechnung und Auszahlung der Bezüge gilt Abschnitt X der Anlage 1 entsprechend mit der Maßgabe, dass die Werte der Anlage 31 zugrunde gelegt werden, abgesehen von der Ausbildungsvergütung nach Absatz 1.

(4) <sup>1</sup>Auszubildende erhalten eine Jahressonderzahlung in entsprechender Anwendung des § 16 der Anlage 31. <sup>2</sup>In Abweichung von § 16 Abs. 2 Satz 1 der Anlage 31 beträgt der Bemessungssatz 90 v.H.

#### § 4 Anzuwendende Regelungen

Im Übrigen finden die Regelungen des Abschnitts A des Teils II der Anlage 7 entsprechende Anwendung, soweit hier dazu nichts geregelt ist.

### D. Ausbildung in praxisintegrierten Ausbildungsgängen zum Erzieher und in betrieblich-schulischen Gesundheitsberufen

#### § 1 Anwendungsbereich

(1) Dieser Abschnitt gilt für Auszubildende, die in praxisintegrierten Ausbildungsgängen zum Erzieher nach landesrechtlichen Regelungen ausgebildet werden sowie für Auszubildende in den Gesundheitsberufen Diätassistent, Ergotherapeut, Logopäde, Medizinisch-technischer Laboratoriumsassistent, Medizinisch-technischer Radiologieassistent, Medizinisch-technischer Assistent für Funktionsdiagnostik, Orthoptist oder Physiotherapeut, deren praktische Ausbildung bei einer Einrichtung im Geltungsbereich der AVR (§ 2 Abs. 1 AT) erfolgt, die entweder vom selben Träger wie die theoretische Ausbildung erbringende Schule getragen ist oder die eine Kooperationsvereinbarung mit dieser Schule getroffen hat.

(2) Den Gesundheitsberufen im Sinne des Absatzes 1 liegen folgende Vorschriften zugrunde:

	Ausbildungen	Gesetzliche Vorschriften in der jeweils aktuellen Fassung
1.	Orthoptisten	Orthoptistengesetz vom 28. November 1989 (BGBl. I S. 2061) Ausbildungs- und Prüfungsverordnung für Orthoptistinnen und Orthoptisten vom 21. März 1990 (BGBl. I S. 563)
2.	Logopäden	Gesetz über den Beruf des Logopäden vom 7. Mai 1980 (BGBl. I S. 529) Ausbildungs- und Prüfungsordnung für Logopäden vom 1. Oktober 1980 (BGBl. I S. 1892)
3.	a) Medizinisch-technische Laboratoriums- assistenten b) Medizinisch-technische Radiologieassistenten c) Medizinisch-technische Assistenten für Funktionsdiagnostik	MTA-Gesetz vom 2. August 1993 (BGBl. I S. 1402) Ausbildungs- und Prüfungsverordnung für technische Assistenten in der Medizin vom 25. April 1994 (BGBl. I S. 922)
4.	Ergotherapeuten	Ergotherapeutengesetz vom 25. Mai 1976 (BGBl. I S. 1246) Ergotherapeuten-Ausbildungs- und Prüfungsverordnung vom 2. August 1999 (BGBl. I S. 1731)
5.	Physiotherapeuten	Masseur- und Physiotherapeutengesetz vom 26. Mai 1994 (BGBl. I S. 1084) Ausbildungs- und Prüfungsverordnung für Physiotherapeuten vom 6. Dezember 1994 (BGBl. I S. 3786)
6.	Diätassistenten	Diätassistentengesetz vom 8. März 1994 (BGBl. I S. 446) Ausbildungs- und Prüfungsverordnung für Diätassistentinnen und Diätassistenten vom 1. August 1994 (BGBl. I S. 2088)

### § 2 Ausbildungsvergütung

(1) <sup>1</sup>Der Auszubildende erhält monatlich eine Ausbildungsvergütung. <sup>2</sup>Sie beträgt für Auszubildende in den Gesundheitsberufen im Sinne dieses Abschnitts

#### ab 1. April 2021

im ersten Ausbildungsjahr 1.040,24 Euro  
im zweiten Ausbildungsjahr 1.100,30 Euro  
im dritten Ausbildungsjahr 1.197,03 Euro

#### ab 1. April 2022

im ersten Ausbildungsjahr 1.065,24 Euro  
im zweiten Ausbildungsjahr 1.125,30 Euro  
im dritten Ausbildungsjahr 1.222,03 Euro

<sup>3</sup>Für Auszubildende in praxisintegrierten Ausbildungsgängen im Sinne dieses Abschnitts finden die Ausbildungsvergütungshöhen nach § 3 Abs. 3 des Abschnitts A des Teils II der Anlage 7 Anwendung.

(2) Der Auszubildende erhält zusätzlich zur Ausbildungsvergütung eine monatliche Zulage in Höhe von 11,11 Euro.

(3) Auszubildende in einem Ausbildungsberuf, dessen Absolventen beim Träger der praktischen Ausbildung regelmäßig nach den Anlage 2, 2d und 2e eingruppiert sind, erhalten eine Weihnachtszuwen-

dung nach Abschnitt XIV der Anlage 1 sowie ein Urlaubsgeld nach §§ 6 bis 9 der Anlage 14. Andere Auszubildende erhalten eine Jahresonderzahlung in entsprechender Anwendung des § 3 Abs. 5 des Abschnitts A des Teils II der Anlage 7.

### § 3 Anzuwendende Regelungen

Im Übrigen finden die Regelungen des Abschnitts A des Teils II der Anlage 7 entsprechende Anwendung, soweit hier dazu nichts geregelt ist.

### E. Auszubildende in der dualen Berufsausbildung

#### § 1 Anwendungsbereich

Dieser Abschnitt gilt für betrieblich Auszubildende in den Einrichtungen im Geltungsbereich der AVR (§ 2 Abs. 1 AT) für die Dauer der Ausbildungszeit.

#### § 2 Ausbildungsvergütung

(1) <sup>1</sup>Der Auszubildende erhält monatlich eine Ausbildungsvergütung. <sup>2</sup>Sie beträgt:

#### ab 1. April 2021

im ersten Ausbildungsjahr 1.043,26 Euro  
im zweiten Ausbildungsjahr 1.093,20 Euro  
im dritten Ausbildungsjahr 1.139,02 Euro  
im vierten Ausbildungsjahr 1.202,59 Euro

**ab 1. April 2022**

im ersten Ausbildungsjahr	1.068,26 Euro
im zweiten Ausbildungsjahr	1.118,20 Euro
im dritten Ausbildungsjahr	1.164,02 Euro
im vierten Ausbildungsjahr	1.227,59 Euro

(2) Wird aufgrund der Ausbildungsbestimmungen (Berufsbild usw.) ein erfolgreicher Handelsschulabschluss oder eine andere Vorbildung auf die Ausbildungszeit angerechnet, so gilt für die Höhe des Entgeltes der Zeitraum, um den die Ausbildungszeit verkürzt wird, als abgeleistete Ausbildungszeit.

(3) Hat der Auszubildende vor der Beendigung der vereinbarten Ausbildungszeit die Abschlussprüfung bestanden, so erhält er, wenn er weiterbeschäftigt wird, von dem Tage an, der auf den Tag der bestandenen Abschlussprüfung folgt, die seiner Tätigkeit entsprechenden Bezüge nach den Bestimmungen der AVR.

(4) Auszubildende erhalten eine Weihnachtsgeldzahlung nach Abschnitt XIV der Anlage 1 sowie ein Urlaubsgeld nach §§ 6 bis 9 der Anlage 14.

**F. Studieren in ausbildungsintegrierten dualen Studiengängen****§ 1 Anwendungsbereich**

<sup>1</sup>Dieser Abschnitt gilt für Auszubildende, die mit Einrichtungen einen Vertrag für die Teilnahme an einem ausbildungsintegrierten dualen Studiengang abschließen. <sup>2</sup>Voraussetzung dafür, dass dieser Abschnitt auf Auszubildende Anwendung findet, ist auch, dass die Auszubildenden in einem staatlich anerkannten beziehungsweise als staatlich anerkannt geltenden Ausbildungsberuf nach den Abschnitten A, B, D oder E des Teils II der Anlage 7 ausgebildet werden. <sup>3</sup>Das ausbildungsintegrierte Studium verbindet auf der Grundlage des Ausbildungsvertrages die Ausbildung in diesen Berufen mit einem Studium, das in einem vom Träger der praktischen Ausbildung vorgegebenen Studiengang an einer Hochschule absolviert wird. <sup>4</sup>Es gliedert sich in einen Ausbildungsteil und einen Studienteil, die beide jeweils dem Erreichen der entsprechenden Abschlussqualifikation dienen.

**§ 2 Ausbildungsvertrag und Kündigungsfristen**

<sup>1</sup>Die Form des Ausbildungsnachweises erfolgt nach dem Berufsbildungsgesetz (BBiG) für Auszubildende mit einem Ausbildungsteil nach Abschnitt E des Teils II der Anlage 7. <sup>2</sup>Bei Auszubildenden mit einem Ausbildungsteil nach Abschnitt A des Teils II der Anlage 7 mit einer integrierten Ausbildung nach dem

Pflegeberufegesetz (PflBG) muss der Ausbildungs- und Studienvertrag darüber hinaus folgende Angaben enthalten:

- a) den gewählten Vertiefungseinsatz einschließlich einer Ausrichtung nach § 7 Abs. 4 Satz 2 PflBG,
- b) Verpflichtung der Auszubildenden zum Besuch der Ausbildungsveranstaltungen der Pflegeschule,
- c) Umfang etwaiger Sachbezüge nach § 19 Abs. 2 PflBG,
- d) Hinweis auf die Rechte als Mitarbeiter im Sinne von § 3 MAVO.

<sup>3</sup>Unberührt bleiben weitere zwingende Anforderungen an den Inhalt des Ausbildungsvertrages in gesetzlichen Ausbildungsregelungen.

**§ 3 Nachweispflichten**

(1) <sup>1</sup>Die Leistungsnachweise aus dem jeweiligen Ausbildungsteil sind Bestandteil der Personalakte der Auszubildenden. <sup>2</sup>Hierzu haben die Auszubildenden die von den Hochschulen auszustellenden Leistungsübersichten nach den jeweiligen Studien- und Prüfungsordnungen sowie eine Abschrift des Abschlusszeugnisses beziehungsweise nach den Berufs- oder Pflegeschulen unverzüglich nach Aushändigung dem Träger der praktischen Ausbildung vorzulegen.

(2) <sup>1</sup>Beurteilungen sind Auszubildenden unverzüglich bekannt zu geben. <sup>2</sup>Die Bekanntgabe ist aktenkundig zu machen.

**§ 4 Wöchentliche und tägliche Ausbildungs- und Studienzeit**

(1) <sup>1</sup>Die regelmäßige durchschnittliche wöchentliche Ausbildungs- und Studienzeit und tägliche Ausbildungs- und Studienzeit der Auszubildenden richten sich während der fachtheoretischen Abschnitte nach der jeweiligen Ausbildungs-, Studien- und Prüfungsordnung. <sup>2</sup>Die regelmäßige durchschnittliche wöchentliche Ausbildungs- und Studienzeit der Auszubildenden, die nicht unter das Jugendarbeitsschutzgesetz fallen, richtet sich während der berufspraktischen Abschnitte beim Träger der praktischen Ausbildung nach den für die Mitarbeiter des Trägers der praktischen Ausbildung maßgebenden Vorschriften über die Arbeitszeit. <sup>3</sup>Die Sätze 1 und 2 gelten auch bei der Durchführung von berufspraktischen Abschnitten einschließlich der praktischen Ausbildung des Ausbildungsteils bei einem Dritten. <sup>4</sup>In dem Ausbildungs- und Studienvertrag nach § 2 Abschnitt F des Teils II der Anlage 7 werden die berufspraktischen Abschnitte verbindlich in einem Ausbildungs- und Studienplan vereinbart.

(2) An Tagen, an denen Auszubildende fachtheoreti-

sche Studienabschnitte an der Hochschule absolvieren, gilt die tägliche Ausbildungs- und Studienzzeit als erfüllt.

### § 5 Ausbildungsvergütung

(1) <sup>1</sup>Auszubildende erhalten bis zum Ablauf des Kalendermonats, in dem die Abschlussprüfung des Ausbildungsteils erfolgreich abgelegt wird, ein Studienentgelt, das sich aus einem monatlichen Entgelt und einer monatlichen Zulage zusammensetzt. <sup>2</sup>Das monatliche Entgelt beträgt für Auszubildende in einem ausbildungsintegrierten dualen Studiengang mit einem Ausbildungsteil nach

a) Abschnitt A und Abschnitt B sowie der praxisintegrierten Erzieherausbildung nach Abschnitt D des Teils II der Anlage 7

#### ab 1. April 2021

im ersten Ausbildungsjahr	1.165,69 Euro
im zweiten Ausbildungsjahr	1.227,07 Euro
im dritten Ausbildungsjahr	1.328,38 Euro

#### ab 1. April 2022

im ersten Ausbildungsjahr	1.190,69 Euro
im zweiten Ausbildungsjahr	1.252,07 Euro
im dritten Ausbildungsjahr	1.353,38 Euro

b) nach Abschnitt E des Teils II der Anlage 7

#### ab 1. April 2021

im ersten Ausbildungsjahr	1.043,26 Euro
im zweiten Ausbildungsjahr	1.093,20 Euro
im dritten Ausbildungsjahr	1.139,02 Euro
im vierten Ausbildungsjahr	1.202,59 Euro

#### ab 1. April 2022

im ersten Ausbildungsjahr	1.068,26 Euro
im zweiten Ausbildungsjahr	1.118,20 Euro
im dritten Ausbildungsjahr	1.164,02 Euro
im vierten Ausbildungsjahr	1.227,59 Euro

c) nach Abschnitt D des Teils II der Anlage 7 (betrieblich-schulische Gesundheitsberufe)

#### ab 1. April 2021

im ersten Ausbildungsjahr	1.040,24 Euro
im zweiten Ausbildungsjahr	1.100,30 Euro
im dritten Ausbildungsjahr	1.197,03 Euro

#### ab 1. April 2022

im ersten Ausbildungsjahr	1.065,24 Euro
im zweiten Ausbildungsjahr	1.125,30 Euro
im dritten Ausbildungsjahr	1.222,03 Euro

<sup>3</sup>Die monatliche Zulage beträgt 150 Euro. <sup>4</sup>Die Zulage erfolgt als monatliche Pauschale und damit unabhängig von der zeitlichen Verteilung der Ausbildungs- und Studienanteile.

(2) Nach dem Ablauf des Kalendermonats, in dem die Abschlussprüfung des Ausbildungsteils erfolg-

reich abgelegt wurde, erhalten die Auszubildenden anstelle des Studienentgelts nach Absatz 1 bis zur Beendigung des ausbildungsintegrierten dualen Studiums ein monatliches Ausbildungsentgelt in Höhe von für Auszubildende in einem ausbildungsintegrierten dualen Studiengang mit einem Ausbildungsteil

a) nach Absatz 1 Satz 2 Buchstabe a

ab 1. April 2021: 1.490,00 Euro

ab 1. April 2022: 1.515,00 Euro

b) nach Absatz 1 Satz 2 Buchstabe b

ab 1. April 2021: 1.300,00 Euro

ab 1. April 2022: 1.325,00 Euro

c) nach Absatz 1 Satz 2 Buchstabe c

ab 1. April 2021: 1.360,00 Euro

ab 1. April 2022: 1.385,00 Euro

(3) Der Träger der praktischen Ausbildung übernimmt die notwendigen Studiengebühren.

(4) Ist wegen des Besuchs einer weiterführenden oder einer berufsbildenden Schule oder wegen einer Berufsausbildung in einer sonstigen Einrichtung die Ausbildungszeit des Ausbildungsteils verkürzt, gilt für die Höhe des Studienentgelts nach Absatz 1 der Zeitraum, um den die Ausbildungszeit des Ausbildungsteils verkürzt wird, als abgeleistete Ausbildungszeit.

(5) Wird bei einem ausbildungsintegrierten dualen Studiengang mit einem Ausbildungsteil nach Maßgabe des Abschnitts E des Teils II der Anlage 7 die Ausbildungszeit des Ausbildungsteils

a) im Falle des Nichtbestehens der Abschlussprüfung auf Verlangen der Auszubildenden bis zur nächstmöglichen Wiederholungsprüfung, höchstens um ein Jahr, verlängert oder

b) auf Antrag der Auszubildenden nach § 8 Abs. 2 BBiG von der zuständigen Stelle oder nach § 27c Abs. 2 der Handwerksordnung (HwO) von der Handwerkskammer verlängert, wird während des Zeitraums der Verlängerung das Studienentgelt nach Absatz 1 Satz 2 in Verbindung mit Satz 2 Buchstabe a des letzten regelmäßigen Ausbildungsabschnitts des Ausbildungsteils gezahlt.

(6) <sup>1</sup>Können Auszubildende bei einem ausbildungsintegrierten dualen Studiengang mit einem Ausbildungsteil nach dem Abschnitt E des Teils II der Anlage 7 ohne eigenes Verschulden die Abschlussprüfung des Ausbildungsteils erst nach beendeter Ausbildungszeit ablegen, erhalten die Auszubildenden bis zur Ablegung der Abschlussprüfung des Ausbildungsteils ein Studienentgelt nach Absatz 1

Satz 1 in Verbindung mit Satz 2 Buchstabe b für den letzten regelmäßigen Ausbildungsabschnitt. <sup>2</sup>Im Falle des Bestehens der Prüfung erhalten die Auszubildenden darüber hinaus rückwirkend von dem Zeitpunkt an, an dem der Ausbildungsteil geendet hat, den Unterschiedsbetrag zwischen dem ihnen gezahlten Studienentgelt nach Satz 1 und dem für das vierte Ausbildungsjahr maßgebenden Studienentgelt nach Absatz 1 Satz 1 in Verbindung mit Satz 2 Buchstabe b.

(7) <sup>1</sup>Für Auszubildende mit einem Ausbildungsteil nach Abschnitt A oder Abschnitt D des Teils II der Anlage 7 beträgt der Zeitzuschlag für Nacharbeit mindestens 1,28 Euro pro Stunde. <sup>2</sup>Auszubildende mit einem Ausbildungsteil nach Abschnitt A oder Abschnitt D des Teils II der Anlage 7 erhalten die Wechselschicht- und Schichtzulage nach den für in dem künftigen Beruf des Auszubildenden beschäftigten Mitarbeiter maßgebenden Vorschriften zu 75 v. H.

(8) <sup>1</sup>Auszubildende mit einem Ausbildungsteil nach Abschnitt E des Teils II der Anlage 7 erhalten bis zum Abschluss des Ausbildungsteils einmal jährlich einen Lernmittelzuschuss in Höhe von 50 Euro brutto. <sup>2</sup>§ 13 Teil I der Anlage 7 bleibt unberührt. <sup>3</sup>Der Lernmittelzuschuss ist möglichst mit dem Ausbildungsentgelt des ersten Monats des jeweiligen Ausbildungsjahres zu zahlen; er ist spätestens im Zahlungsmonat September des betreffenden Ausbildungsjahres fällig.

(9) Der Auszubildende erhält zusätzlich zur Ausbildungsvergütung eine monatliche Zulage in Höhe von 11,11 Euro.

### § 6 Zusatzurlaub

Auszubildende mit einem Ausbildungsteil nach Abschnitt A oder Abschnitt D des Teils II der Anlage 7, die im Ausbildungsteil im Schichtdienst eingesetzt werden, erhalten im zweiten und dritten Jahr des Ausbildungsteils pauschal jeweils einen Tag Zusatzurlaub.

### § 7 Ausbildungs- und Studienmaßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte

(1) <sup>1</sup>Die nachgewiesenen notwendigen Kosten einer Unterkunft am auswärtigen Ort (außerhalb der politischen Gemeinde) werden, soweit nicht eine unentgeltliche Unterkunft zur Verfügung steht, erstattet, soweit der durch § 2 SVEV festgelegte Rahmen nicht überschritten wird. <sup>2</sup>Zu den Auslagen des bei notwendiger auswärtiger Unterbringung entstehenden Verpflegungsmehraufwands wird für volle Kalender-

tage der Anwesenheit am auswärtigen Ausbildungs-ort ein Verpflegungszuschuss in Höhe der nach der Sozialversicherungsentgeltverordnung maßgebenden Sachbezugswerte für Frühstück, Mittagessen und Abendessen gewährt. <sup>3</sup>Bei unentgeltlicher Verpflegung wird der jeweilige Sachbezugswert einbehalten. <sup>4</sup>Bei einer über ein Wochenende oder einen Feiertag hinaus andauernden Ausbildungsmaßnahme werden die dadurch entstandenen Mehrkosten für Unterkunft und Verpflegungsmehraufwand nach Maßgabe der Sätze 1 bis 3 erstattet. <sup>5</sup>Die Sätze 1 bis 4 gelten auch für Reisen im Rahmen der fachtheoretischen Studienabschnitte, die Bestandteil von Studien- und Prüfungsordnungen sind, wenn die Hochschule außerhalb der politischen Gemeindegrenze der Ausbildungsstätte liegt.

#### Anmerkung zu Absatz 1

<sup>1</sup>Als „notwendig“ sind im Allgemeinen diejenigen Kosten anzusehen, die entstehen, wenn dem Auszubildenden die tägliche Heimkehr nicht möglich bzw. unzumutbar (i.S.v. § 140 Abs. 4 Sätze 1 bis 3 SGB III) ist. <sup>2</sup>Diese notwendigen Kosten werden für die Gesamtdauer der Ausbildung an der auswärtigen Hochschule erstattet.

(2) <sup>1</sup>Bei Reisen von Auszubildenden mit einem Ausbildungsteil nach dem Abschnitt E des Teils II der Anlage 7, die im Rahmen des Ausbildungsteils für den Besuch einer auswärtigen Berufsschule erfolgen, werden die notwendigen Fahrtkosten erstattet, soweit sie monatlich 6 v. H. des Studienentgelts nach § 5 Abs. 1 Abschnitt F des Teils II der Anlage 7 für das erste Studienjahr übersteigen. <sup>2</sup>Satz 1 gilt nicht, soweit die Fahrtkosten nach landesrechtlichen Vorschriften von einer Körperschaft des öffentlichen Rechts getragen werden. <sup>3</sup>Die notwendigen Auslagen für Unterkunft und Verpflegungsmehraufwand werden bei Besuch der regulären auswärtigen Berufsschule im Blockunterricht entsprechend Absatz 1 Sätze 1 bis 4 erstattet. <sup>3</sup>Leistungen Dritter sind anzurechnen.

(3) Bei Abordnungen und Zuweisungen von Auszubildenden mit einem Ausbildungsteil nach Abschnitt E des Teils II der Anlage 7, die im Rahmen des Ausbildungsteils erfolgen, werden die Kosten nach Maßgabe des Absatzes 1 erstattet.

### § 8 Jahressonderzahlung

(1) <sup>1</sup>Auszubildende mit einem Ausbildungsteil nach Abschnitt A oder Abschnitt D des Teils II der Anlage 7 erhalten eine Jahressonderzahlung in entsprechender Anwendung des § 16 der Anlage 31. <sup>2</sup>In Abweichung von § 16 Abs. 2 Satz 1 der Anlage 31 be-

trägt der Bemessungssatz 90 v. H. des den Auszubildenden für November zustehenden Studienentgelts (§ 5 Abs. 1 Abschnitt F des Teils II der Anlage 7).

(2) Auszubildende mit einem Ausbildungsteil nach Abschnitt E des Teils II der Anlage 7 erhalten eine Weihnachtswendung nach Abschnitt XIV der Anlage 1 sowie ein Urlaubsgeld nach §§ 6 bis 9 der Anlage 14.

### § 9 Beendigung, Verkürzung und Verlängerung des Vertragsverhältnisses

(1) Das Ausbildungs- und Studienverhältnis endet mit dem Ablauf der im Ausbildungs- und Studienvertrag vereinbarten Vertragslaufzeit.

(2) Das Ausbildungs- und Studienverhältnis endet zudem:

a) bei wirksamer Kündigung (§ 15 des Teils I der Anlage 7) oder

b) bei Exmatrikulation durch die Hochschule nach der jeweiligen Studien- und Prüfungsordnung oder

c) bei endgültigem Nichtbestehen einer notwendigen Ausbildungsprüfung des Ausbildungsteils; dies gilt nicht, wenn sich im Falle des Nichtbestehens der Abschlussprüfung der Ausbildungsteil auf Verlangen der Auszubildenden bis zur nächstmöglichen Wiederholungsprüfung, höchstens um ein Jahr, verlängert oder die Abschlussprüfung ohne eigenes Verschulden erst nach beendeter Ausbildungszeit des Ausbildungsteils abgelegt wird.

(3) <sup>1</sup>Eine Verkürzung des Studienteils (Regelstudienzeit) kann in Abstimmung mit dem Träger der praktischen Ausbildung beantragt werden, sofern eine Verkürzung nach der Studien- und Prüfungsordnung für den ausbildungsintegrierten dualen Studiengang zulässig ist und die Vereinbarkeit mit dem gleichzeitig zu absolvierenden Ausbildungsteil gewährleistet ist. <sup>2</sup>Der Ausbildungs- und Studienvertrag ist entsprechend anzupassen.

### § 10 Zeugnis

<sup>1</sup>Der Träger der praktischen Ausbildung hat den Auszubildenden bei Beendigung des Ausbildungsteils nach § 1 Abs. 1 Satz 2 des Abschnitts F des Teils II der Anlage 7 ein Zeugnis gemäß § 16 BBiG auszustellen. <sup>2</sup>Das Zeugnis muss Angaben über Art, Dauer und Ziel der Ausbildung sowie über die erworbenen Fertigkeiten und Kenntnisse der Auszubildenden enthalten. <sup>3</sup>Auf deren Verlangen sind auch Angaben über Führung, Leistung und besondere fachliche Fähigkeiten aufzunehmen.

### § 11 Rückzahlungsgrundsätze

(1) Werden die Auszubildenden oder die ehemals

Auszubildenden beim Träger der praktischen Ausbildung nach Beendigung ihres ausbildungsintegrierten dualen Studiums in ein Dienstverhältnis entsprechend ihrer erworbenen Abschlussqualifikation übernommen, sind sie verpflichtet, dort für die Dauer von fünf Jahren beruflich tätig zu sein.

(2) Der vom Träger der praktischen Ausbildung bis zur Beendigung oder zum Abbruch des ausbildungsintegrierten dualen Studiums gezahlte Gesamtbetrag, bestehend aus der monatlichen Zulage nach § 5 Abs. 1 Satz 1 in Verbindung mit Satz 3 Abschnitt F des Teils II der Anlage 7, dem Studienentgelt nach § 5 Abs. 2 Abschnitt F des Teils II der Anlage 7 und den Studiengebühren (§ 5 Abs. 3 Abschnitt F des Teils II der Anlage 7), ist von den Auszubildenden oder den ehemals Auszubildenden zurückzuerstatten:

a) bei endgültigem Nichtbestehen einer notwendigen Ausbildungs- oder Studienprüfung, wenn die Erfolglosigkeit in den Verantwortungsbereich der Auszubildenden fällt, weil sie es schuldhaft unterlassen haben, den erfolgreichen Abschluss des ausbildungsintegrierten dualen Studiums im Rahmen des ihnen Möglichen zielstrebig zu verfolgen,

b) bei Beendigung des ausbildungsintegrierten dualen Studiums durch Kündigung vom Träger der praktischen Ausbildung aus einem von den Auszubildenden zu vertretenden Grund oder durch eine Eigenkündigung der Auszubildenden nach Ende der Probezeit, die nicht durch einen wichtigen Grund gemäß § 626 BGB gerechtfertigt ist,

c) bei Ablehnung des Angebots, beim Träger der praktischen Ausbildung im Anschluss an das erfolgreich bestandene ausbildungsintegrierte duale Studium entsprechend der erworbenen Abschlussqualifikation ein Dienstverhältnis zu begründen,

d) soweit das Dienstverhältnis, das beim Träger der praktischen Ausbildung im Anschluss an das erfolgreich bestandene ausbildungsintegrierte duale Studium entsprechend der erworbenen Abschlussqualifikation begründet wurde, aus einem von den ehemals Auszubildenden zu vertretenden Grund innerhalb der ersten fünf Jahre seines Bestehens endet.

(3) Sofern berufspraktische Studienabschnitte beim Träger der praktischen Ausbildung absolviert wurden, verringert sich der Rückzahlungsbetrag auf 75 v. H. des Gesamtbetrages nach Absatz 2.

(4) Der zurückzuerstattende Gesamtbetrag nach Absatz 2 bzw. 3 wird für jeden vollen Monat, in dem nach erfolgreicher Beendigung des ausbildungsintegrierten dualen Studiums ein Dienstverhältnis be-

stand, um 1/60 vermindert.

(5) <sup>1</sup>Die Rückzahlungspflicht in den Fällen des Absatzes 2 Buchstabe a oder b entfällt, wenn die Auszubildenden nach endgültigem Nichtbestehen der notwendigen Studienprüfung oder nach Kündigung infolge des Abbruchs des Studiums in ein Dienstverhältnis entsprechend der im Ausbildungsverhältnis erworbenen Qualifikation übernommen werden und dieses für die nach Satz 3 festgelegte Bindungsdauer fortbesteht. <sup>2</sup>Die Rückzahlungspflicht entfällt nicht, wenn das Dienstverhältnis innerhalb der Bindungsdauer gemäß Satz 3 aus einem vom Mitarbeiter zu vertretenden Grund endet. <sup>3</sup>Abweichend zu Absatz 1 bemisst sich die Bindungsdauer nach der Dauer des Ausbildungs- und Studienverhältnisses, wobei jeder volle Monat des Ausbildungs- und Studienverhältnisses einem Monat Bindungsdauer entspricht. <sup>4</sup>Zur Berechnung der Rückzahlungspflicht gilt Absatz 3; Absatz 4 ist sinngemäß anzuwenden.

(6) Auf die Rückzahlungspflicht kann ganz oder teilweise verzichtet werden, soweit sie für die Auszubildenden oder die ehemals Auszubildenden eine besondere Härte bedeuten würde.

### § 12 Befristung

Die Regelungen dieses Abschnitts sind befristet bis zum 31. Juli 2025.

## G. Studieren in praxisintegrierten dualen Studiengängen

### § 1 Anwendungsbereich

<sup>1</sup>Dieser Abschnitt gilt für Auszubildende, die mit Einrichtungen einen Vertrag für die Teilnahme an einem praxisintegrierten dualen Studiengang abschließen. <sup>2</sup>Das praxisintegrierte duale Studium verbindet fachtheoretische Studienabschnitte in einem vom Träger der praktischen Ausbildung vorgegebenen Studiengang an einer Hochschule mit berufspraktischen Studienabschnitten beim Träger der praktischen Ausbildung oder einem von dem Träger der praktischen Ausbildung zu bestimmenden Dritten. <sup>3</sup>Die berufspraktischen Studienabschnitte umfassen dabei mindestens ein Drittel der im Studienplan festgelegten Studienzeit. <sup>4</sup>Soweit dies erfüllt ist, gelten Studiengänge, die neben dem Hochschulabschluss ohne zusätzliche berufspraktische Zeit eine staatliche Anerkennung nach den jeweiligen landes- oder bundesrechtlichen gesetzlichen Ausbildungsordnungen vermitteln, als praxisintegriertes duales Studium.

### § 2 Entsprechende Anwendung des Abschnitts F des Teils II der Anlage 7

<sup>1</sup>Die Regelungen des Abschnitts F des Teils II der Anlage 7 finden entsprechende Anwendung. <sup>2</sup>Dabei gelten für die Auszubildenden in praxisintegrierten Studiengängen des Gesundheits- und Pflegewesens die im Abschnitt F des Teils II der Anlage 7 vorgenommenen Verweise auf die Ausbildungsbedingungen des Abschnitts A und des Abschnitts B des Teils II der Anlage 7, für Studiengänge der sozialen Arbeit diejenigen Verweise auf den Abschnitt D des Teils II der Anlage 7 und für die übrigen Studiengänge auf den Abschnitt E des Teils II der Anlage 7. <sup>3</sup>Keine Anwendung finden diejenigen Regelungen des Abschnitts F des Teils II der Anlage 7, die unmittelbar den Ausbildungsteil des ausbildungsintegrierten dualen Studiums regeln oder daraus rechtliche Folgen ableiten.

### § 3 Studienvertrag

<sup>1</sup>Der Ausbildungsvertrag wird zwischen dem Träger der praktischen Ausbildung und dem Auszubildenden geschlossen. <sup>2</sup>Er muss zusätzlich folgende Angaben enthalten:

- a) Beginn, Dauer und Verteilung der Studienzeiten einschließlich der berufspraktischen Studienzeiten sowie der Teilnahmepflicht (Studienplan),
- b) Zahlung und Höhe der Ausbildungsvergütung, von Studiengebühren sowie die Bindungs- und Rückzahlungsbedingungen.

### § 4 Ausbildungsvergütung

(1) <sup>1</sup>Auszubildende erhalten eine Ausbildungsvergütung in einem praxisintegrierten dualen Studium

- a) im Gesundheits- und Pflegewesen sowie der sozialen Arbeit in Höhe von

#### ab 1. April 2021

im ersten Ausbildungsjahr	1.165,69 Euro
im zweiten Ausbildungsjahr	1.227,07 Euro
im dritten Ausbildungsjahr	1.328,38 Euro
ab dem vierten Ausbildungsjahr	1.490,00 Euro

#### ab 1. April 2022

im ersten Ausbildungsjahr	1.190,69 Euro
im zweiten Ausbildungsjahr	1.252,07 Euro
im dritten Ausbildungsjahr	1.353,38 Euro
ab dem vierten Ausbildungsjahr	1.515,00 Euro

- b) in sonstigen Berufen

#### ab 1. April 2021

im ersten Ausbildungsjahr	1.043,26 Euro
im zweiten Ausbildungsjahr	1.093,20 Euro
im dritten Ausbildungsjahr	1.139,02 Euro
ab dem vierten Ausbildungsjahr	1.300,00 Euro

**ab 1. April 2022**

im ersten Ausbildungsjahr	1.068,26 Euro
im zweiten Ausbildungsjahr	1.118,20 Euro
im dritten Ausbildungsjahr	1.164,02 Euro
ab dem vierten Ausbildungsjahr	1.325,00 Euro.

<sup>2</sup>Auszubildende erhalten in den ersten drei Ausbildungsjahren zusätzlich eine monatliche Zulage. <sup>3</sup>Die monatliche Zulage beträgt 100 Euro. <sup>4</sup>Die Zulage erfolgt als monatliche Pauschale und damit unabhängig von der zeitlichen Verteilung der Ausbildungs- und Studienanteile.

(2) Der Auszubildende erhält zusätzlich zur Ausbildungsvergütung eine monatliche Zulage in Höhe von 11,11 Euro.

**§ 5 Akademische Hebammenausbildung**

(1) Die akademische Hebammenausbildung nach dem Hebammengesetz (HebG) ist ein praxisintegriertes Studium im Gesundheits- und Pflegewesen im Sinne dieses Abschnitts.

(2) <sup>1</sup>Der Ausbildungsvertrag wird zwischen dem Träger der praktischen Ausbildung als Träger der verantwortlichen Praxiseinrichtung (§ 15 HebG) und dem Auszubildenden in Schriftform für die Dauer des Studiums geschlossen. Er enthält mindestens die nach § 28 Abs. 1 HebG erforderlichen Angaben.

(3) Das Studium dauert in Vollzeit mindestens sechs Semester und höchstens acht Semester (§ 11 Abs. 1 HebG) und richtet sich nach landes- und hochschulrechtlichen Regelungen.

(4) <sup>1</sup>Das Vertragsverhältnis endet mit Ablauf des letzten im akkreditierten Konzept des Studiengangs festgelegten Semesters (§ 37 Abs. 1 HebG). <sup>2</sup>Besteht der Auszubildende die staatliche Prüfung nicht oder kann die staatliche Prüfung ohne eigenes Verschulden nicht vor Ablauf des letzten Studiensemesters abgelegt werden, so verlängert sich das Vertragsverhältnis auf schriftlichen Antrag gegenüber der verantwortlichen Praxiseinrichtung bis zur nächstmöglichen Wiederholungsprüfung, höchstens jedoch um ein Jahr (§ 37 Abs. 2 HebG).

(5) Für eine Kündigung durch den Träger der praktischen Ausbildung auch während der Probezeit ist zuvor das Benehmen mit der Hochschule herzustellen.

**§ 6 Befristung**

Die Regelungen dieses Abschnitts sind befristet bis zum 31. Juli 2025.

**H. Praktikum nach abgelegtem Examen oder Praktische Ausbildung nach abgelegter theoretischer schulischer Teilprüfung****§ 1 Anwendungsbereich**

(1) <sup>1</sup>Soweit nach den Ausbildungsbestimmungen nach abgelegtem Examen ein Praktikum zur Erlangung der staatlichen Anerkennung vorgeschrieben ist, gilt für die zu ihrer Ausbildung Beschäftigten dieser Abschnitt. <sup>2</sup>Dieser Abschnitt gilt auch für die Auszubildenden in solchen Ausbildungen, die im Rahmen einer in einen theoretischen schulischen Teil und einem berufspraktischen Teil für den nach einer den theoretischen Teil abschließenden Prüfung den berufspraktischen Teil bei einem Träger der praktischen Ausbildung absolvieren. <sup>3</sup>Dieser Abschnitt gilt nicht für solche Ausbildungen, die eine staatliche Anerkennung nach einer praxisintegrierten Ausbildung oder einem praxisintegriertem dualen Studium im Sinne des Teils II der Anlage 7 erhalten.

(2) <sup>1</sup>Mit Auszubildenden, die unter diesen Abschnitt fallen, ist für die Ausbildungszeit eine Vereinbarung nach diesen Bestimmungen zu treffen. <sup>2</sup>Eine hiervon abweichende Vertragsregelung ist grundsätzlich nicht möglich. <sup>3</sup>Wird ein Auszubildender aufgrund der Personalsituation ausnahmsweise während des Praktikums bereits mit der Wahrnehmung der Aufgaben eines entsprechend ausgebildeten Mitarbeiters betraut, so unterliegt er weiterhin den Vorschriften dieses Abschnitts. <sup>4</sup>Diese Tätigkeit ist daher nicht auf die Dauer der Berufstätigkeit anzurechnen, die nach bestimmten Tätigkeitsmerkmalen für eine Höhergruppierung zurückgelegt sein muss. <sup>5</sup>Für die Dauer der Übertragung der Aufgabe eines entsprechend ausgebildeten Mitarbeiters erhält der Auszubildende zu dem Entgelt gemäß dieses Abschnitts eine Zulage in Höhe des Differenzbetrages zwischen dem Entgelt und den Dienstbezügen der Eingangsgruppe des Berufes, zu dem der Praktikant ausgebildet wird.

(3) Bis zu einer endgültigen Regelung ist dieser Abschnitt, soweit nicht ein praxisintegriertes duales Studium nach Abschnitt G des Teils II der Anlage 7 gegeben ist, für die Absolventen der Fachhochschulen für Sozialarbeit und Sozialpädagogik weiterhin anzuwenden, soweit das Praktikum nach Beendigung des 6. Fachhochschulsemesters abgeleistet wird.

**§ 2 Ausbildungsvergütung**

(1) <sup>1</sup>Der Auszubildende erhält monatlich eine Ausbildungsvergütung. <sup>2</sup>Sie beträgt:

**ab 1. April 2021**

1. Pharmazeutisch-technische Assistent(inn)en	1.627,02 Euro
2. Masseure und med. Bademeister/-innen	1.570,36 Euro
3. Sozialarbeiter/-innen	1.851,21 Euro
4. Sozialpädagog(inn)en	1.851,21 Euro
5. Erzieher/-innen	1.627,02 Euro
6. Kinderpfleger/-innen	1.570,36 Euro
7. Altenpfleger/-innen	1.627,02 Euro
8. Haus- und Familienpfleger/-innen	1.627,02 Euro
9. Heilerziehungshelfer/-innen	1.570,36 Euro
10. Heilerziehungspfleger/-innen	1.688,76 Euro
11. Arbeitserzieher/-innen	1.688,76 Euro

**ab 1. April 2022**

1. Pharmazeutisch-technische Assistent(inn)en	1.652,02 Euro
2. Masseure und med. Bademeister/-innen	1.595,36 Euro
3. Sozialarbeiter/-innen	1.876,21 Euro
4. Sozialpädagog(inn)en	1.876,21 Euro
5. Erzieher/-innen	1.652,02 Euro
6. Kinderpfleger/-innen	1.595,36 Euro
7. Altenpfleger/-innen	1.652,02 Euro
8. Haus- und Familienpfleger/-innen	1.652,02 Euro
9. Heilerziehungshelfer/-innen	1.595,36 Euro
10. Heilerziehungspfleger/-innen	1.713,76 Euro
11. Arbeitserzieher/-innen	1.713,76 Euro

(2) Auf die Entgelte werden alle Zuschüsse und gewährten Stipendien in voller Höhe angerechnet.

(3) Auszubildende im Erziehungsdienst erhalten eine Heimzulage in derselben Höhe, wie sie in Abschnitt VIIa der Anlage 1 angegeben ist, unter den dort genannten Bedingungen.

(4) <sup>1</sup>Auszubildende mit einem Ausbildungsteil nach Absatz 1 Nummern 3 bis 7 und 9 bis 10 erhalten eine Jahressonderzahlung in entsprechender Anwendung des § 16 der Anlage 31. <sup>2</sup>In Abweichung von § 16 Abs. 2 Satz 1 der Anlage 31 beträgt der Bemessungssatz 90 v.H. des den Auszubildenden für November zustehenden Ausbildungsentgelts (§ 2 Abs. 1 Abschnitt H des Teils II der Anlage 7).

(5) Auszubildende mit einem Ausbildungsteil nach Absatz 1 Nummern 1, 2, 8 und 11 erhalten eine Weihnachtswendung nach Abschnitt XIV der Anlage 1 sowie ein Urlaubsgeld nach §§ 6 bis 9 der Anlage 14.

**I. Ausbildung zum Heilerziehungspfleger****§ 1 Anwendungsbereich**

(1) Dieser Abschnitt findet Anwendung auf Auszubildende, die eine Ausbildung zum Heilerziehungspfleger nach landesrechtlichen Regelungen absolvieren.

(2) <sup>1</sup>Die Ausbildung kann in konsekutiver Form mit einem fachpraktischen Teil am Ende der Ausbildung oder in praxisintegrierter Form erfolgen. <sup>2</sup>Bei einer Ausbildung in konsekutiver Form findet Abschnitt H des Teils II der Anlage 7 Anwendung, soweit nicht durch die zuständige Regionalkommission eine Vergütung für die gesamte Dauer der Ausbildung festgesetzt ist. <sup>3</sup>Bei einer Ausbildung in der praxisintegrierten Form finden vorbehaltlich der weiteren Regelungen dieses Abschnitts die Regelungen des Abschnitts A des Teils II der Anlage 7 entsprechende Anwendung.

**§ 2 Ausbildungsdauer**

<sup>1</sup>Die Ausbildungsdauer beträgt in Vollzeit drei Jahre.

<sup>2</sup>In Teilzeit beträgt die Ausbildungsdauer vorbehaltlich einer anderen landesgesetzlichen Regelung höchstens fünf Jahre. <sup>3</sup>Sie kann durch Anrechnung gleichwertiger Ausbildungen um bis zu zwei Drittel verkürzt werden, soweit keine andere landesgesetzliche Regelung besteht.

**§ 3 Ausbildungsvergütung**

(1) <sup>1</sup>Die Regionalkommissionen setzen die Anwendung dieses Abschnitts fest. <sup>2</sup>Sie setzen dabei fest, ob die Regelung für die praxisintegrierte Ausbildungsform oder die konsekutive Ausbildungsform für deren gesamte Dauer gilt. <sup>3</sup>Die Festsetzung der Ausbildungsvergütung erfolgt nach Ausbildungsjahren einer Ausbildung in Vollzeit.

(2) <sup>1</sup>Bei einer Ausbildung in Teilzeit über insgesamt vier Jahre beträgt bei der Anwendung der Regelung der Regionalkommission nach Absatz 1 abweichend das Ausbildungsjahr jeweils 16 Monate. <sup>2</sup>Bei einer Ausbildung in Teilzeit über insgesamt fünf Jahre beträgt es abweichend jeweils 20 Monate.

(3) <sup>1</sup>Erfolgt eine Verkürzung der Ausbildungszeit durch Anrechnung nach § 2 Satz 3 Abschnitt I des Teils II der Anlage 7, wird zur Bestimmung des anzuwendenden Ausbildungsjahres der Festsetzung nach Absatz 1 die angerechnete Ausbildungszeit ebenfalls berücksichtigt. <sup>2</sup>Wird die Ausbildungszeit gemäß landesgesetzlicher Regelung verlängert, erhält der Auszubildende während der verlängerten Ausbildungszeit die Ausbildungsvergütung mit der Maßgabe, dass nach dem dritten Jahr der Ausbildung die Ausbildungsvergütung des dritten Ausbildungsjahres anzuwenden ist.

(4) Für die Berechnung und Auszahlung der Bezüge gilt Abschnitt X der Anlage 1 entsprechend mit der Maßgabe, dass abhängig davon, in welcher Einrichtung des Trägers der praktischen Ausbildung der Auszubildende im maßgeblichen Zeitraum die Ausbildung absolviert, die Werte der Anlagen 31, 32 oder 33 zugrunde gelegt werden, abgesehen von der Ausbildungsvergütung nach Absatz 1.

(5) Der Auszubildende erhält zusätzlich zur Ausbildungsvergütung eine monatliche Zulage in Höhe von 11,11 Euro.

(6) <sup>1</sup>Auszubildende erhalten eine Jahressonderzahlung in entsprechender Anwendung des § 16 der Anlage 31. <sup>2</sup>In Abweichung von § 16 Abs. 2 Satz 1 der Anlage 31 beträgt der Bemessungssatz 90 v.H.

#### § 4 Sonstige Ausbildungsbedingungen

<sup>1</sup>Zulagen, Zeitzuschläge, Bereitschaftsdienst- und Rufbereitschaftsentgelt bestimmen sich abhängig davon, in welcher Einrichtung des Trägers der praktischen Ausbildung der Auszubildende im maßgeblichen Zeitraum die Ausbildung absolviert, in entsprechender Anwendung der Anlagen 31, 32 oder 33. <sup>2</sup>Dabei gilt als Stundenentgelt der auf die Stunde entfallende Anteil der Ausbildungsvergütung (§ 3 Abschnitt I des Teils II der Anlage 7). <sup>3</sup>Zur Ermittlung dieses Anteils ist die jeweilige Ausbildungsvergütung durch das 4,348fache der durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Ausbildungszeit zu teilen. <sup>4</sup>Der Zeitzuschlag für Überstunden beträgt 30 v.H. des Stundenentgelts.

#### § 5 Befristung der Regelung und Kompetenzübertragung

(1) <sup>1</sup>Die Regelungen dieses Abschnitts sind befristet bis zum 31. Juli 2025. <sup>2</sup>Sie gelten für bis dahin begonnene Ausbildungsverhältnisse bis zu deren Beendigung fort.

(2) <sup>1</sup>Die Bundeskommission überträgt nach § 13 Abs. 6 AK-O befristet bis zum 31. Juli 2025 den Regionalkommissionen die Kompetenz zur Festsetzung der Anwendung dieses Abschnitts und der Ausbildungsvergütungen im Sinne der §§ 1 und 3 Abs. 1 Abschnitt I des Teils II der Anlage 7. <sup>2</sup>Die von den

Regionalkommissionen vorgenommenen Festsetzungen gelten nach dem 31. Juli 2025 für bis dahin begonnene Ausbildungsverhältnisse bis zu deren Beendigung fort. <sup>3</sup>Soweit am 31. Juli 2021 bereits aufgrund bis dahin bestehender Kompetenzübertragung zur Regelung der Ausbildungsverhältnisse der Ausbildung zum Heilerziehungspfleger Regelungen und Festsetzungen durch einzelne Regionalkommissionen vorgenommen wurden, gelten deren Regelungen bis zu einer neuerlichen Festsetzung fort, auch soweit sie von den Regelungen dieses Abschnitts abweichen.

#### Teil III. Übergangsregelung

(1) <sup>1</sup>Für alle bis zum 31. Juli 2021 begonnenen Ausbildungsverhältnisse finden vorläufig die Regelungen der Anlage 7 in der Fassung vom 31. Juli 2021 Anwendung. <sup>2</sup>Erst mit Beginn des nächsten Ausbildungsjahres, frühestens jedoch ab dem 1. April 2022, finden für das jeweilige Ausbildungsverhältnis die Regelungen der Anlage 7 in der Fassung ab dem 1. August 2021 Anwendung.

(2) Für alle ab dem 1. August 2021 begonnenen Ausbildungsverhältnisse finden die Regelungen der Anlage 7 in der Fassung ab dem 1. August 2021 Anwendung.“

#### II. Inkrafttreten und Befristung mittlerer Werte

Die Änderungen treten zum 1. August 2021 in Kraft. Die in B. I. festgelegten Euro-Beträge für die Ausbildungsvergütungen und Ausbildungsentgelte sowie für die monatlichen Zulagen sind mittlere Werte und bis zum 31. Dezember 2022 befristet.

#### II. Inkraftsetzung

Die Bestimmungen in Abschnitt I werden nach Maßgabe der dortigen Regelungen in Kraft gesetzt.

Trier, den 10. Dezember 2021

(Siegel)



Bischof von Trier

---

## VERORDNUNGEN UND BEKANNTMACHUNGEN

---

### Nr. 93

### Dienstanweisung zu Aufgaben der Vorgesetztschaft in den Pastoralen Räumen

#### I.

Gemäß § 4 Absatz 1 Ziffer 7 des Statuts für die Pastoralen Räume im Bistum Trier (KA 2022 Nr. 54) übernimmt das Leitungsteam vom Bischöflichen Generalvikar delegierte Aufgaben der Dienstvorgesetztschaft für die ständigen Diakone und die pastoralen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in einem noch näher zu bestimmenden Verfahren. Zur Durchführung der oben genannten gesetzlichen Regelung wird hiermit folgende Dienstanweisung erlassen.

#### II.

(1) Folgende Aufgaben der Vorgesetztschaft werden an die Leitungsteams der Pastoralen Räume delegiert:

1. die Vorgesetztschaft mit Ausnahme von Angelegenheiten, die den Bestand des Arbeitsverhältnisses betreffen, über die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die zum Büro des Pastoralen Raums gehören,
2. die Regelung und Überprüfung der Einsätze der Pastoralreferentinnen und Pastoralreferenten, die im Pastoralen Raum in der territorialen Seelsorge einge-

setzt sind,

3. die Regelung und Überprüfung der Einsätze der Ständigen Diakone und der Gemeindereferentinnen und Gemeindereferenten, soweit sie einen Einsatz auf der Ebene des Pastoralen Raums wahrnehmen.

(2) Die Aufgaben unter Absatz 1 Ziffern 1 bis 3 werden gemäß § 4 Absatz 3 Ziffer 2 des Statuts für die Pastoralen Räume im Bistum Trier innerhalb des Leitungsteams aufgeteilt.

(3) Für Gemeindereferentinnen und Gemeindereferenten sowie für Ständige Diakone verändert sich an den Vorgesetztenverhältnissen in einer Pfarrei oder Pfarreiengemeinschaft nichts.

#### III.

Diese Dienstanweisung gilt bis zum Ablauf des 31. Dezember 2022.

Sie tritt am 1. Februar 2022 in Kraft.

Trier, 18. Januar 2022

*Dr. Ulrich Graf von Plettenberg*  
Bischöflicher Generalvikar

**Nr. 94****Digitale Informationsveranstaltungen zur Entgeltordnung**

Am 1. Januar 2021 wurde die 52. Ordnung zur Änderung der KAVO im Kirchlichen Amtsblatt veröffentlicht und damit rückwirkend zum 1. Januar 2019 eine neue Entgeltordnung im Bistum Trier eingeführt.

Zwischenzeitlich haben die meisten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Bistums Trier, der sonstigen Rechtsträger und der Kirchengemeindeverbände ein individuelles Schreiben erhalten, in dem die Umstellung auf die neue Entgeltordnung und, in den Fällen der Anlage 4 a Teil B der KAVO, die Möglichkeit der Antragstellung auf Höhergruppierung mitgeteilt wurde.

Die Antragstellung birgt jedoch das Risiko von finanziellen Nachteilen und kann nicht zurückgenommen werden. Aus diesem Grund äußern die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter den verständlichen Wunsch auf individuelle Beratung, was jedoch weder von Dienstgeberseite noch von Seiten der Mitarbeitervertretungen aufgrund von Haftungsproblematiken geleistet werden kann.

Damit die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sich allgemein über die Entgeltordnung, die Systematik und exemplarische Fälle der Folge von Höhergruppierungen im Hinblick auf eventuelle Rückstufungen, Stufenlaufzeiten, Wegfall von eventuellen Zulagen etc. informieren können, bietet die Arbeitsgruppe *FAQ Entgeltordnung* einrichtungsbezogen digitale Informationsveranstaltungen an.

Folgende Termine sind vorgesehen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus den folgenden Bereichen:

**MAV IV**

Mittwoch, 2. Februar 2022, 10.00 Uhr bis 12.30 Uhr

**MAV III**

Mittwoch, 2. Februar 2022, 14.00 Uhr bis 16.30 Uhr

**Küster/innen und Kirchenmusiker/innen**

Donnerstag, 3. Februar 2022, 10.00 Uhr bis 12.30 Uhr

**MAV II und Schulen**

Donnerstag, 3. Februar 2022, 14.00 Uhr bis 16.30 Uhr

**Pfarrsekretäre/innen, Hausmeister/innen und Reinigungskräfte**

Montag, 7. Februar 2022, 10.00 Uhr bis 12.30 Uhr

**MAV V**

Montag, 7. Februar 2022, 14.00 Uhr bis 16.30 Uhr

**Sonstige Rechtsträger**

Dienstag, 8. Februar 2022, 10.00 Uhr bis 12.30 Uhr

**Pfarrsekretäre/innen, Hausmeister/innen und Reinigungskräfte**

Dienstag, 8. Februar 2022, 14.00 Uhr bis 16.30 Uhr

**SoMAV**

Donnerstag, 10. Februar 2022, 14.00 Uhr bis 16.30 Uhr.

Die Zugänge (Links und Telefonnummern) zu den digitalen Veranstaltungen finden sich im Bistums-Intranet-Portal unter **Arbeitsplatz/Bibliothek/Personalplanung und -entwicklung/Entgeltordnung**.

Die Teilnahme ist selbstverständlich freiwillig und gilt als Arbeitszeit. Bei jeder Veranstaltung wird jeweils eine Referentin bzw. ein Referent der Dienstgeberseite und der Dienstnehmerseite der KODA referieren und für allgemeine Fragen zur Verfügung stehen. Eine Anmeldung zu den Veranstaltungen ist nicht erforderlich, Interessenten können sich über den jeweiligen Link einwählen. Auf Grund der hohen Beschäftigtenzahlen haben wir die Teilnehmerzahl der Zoom-Konferenz bereits erhöht, sollte eine Veranstaltung dennoch an die Kapazitätsgrenzen stoßen, können sich Interessierte gerne auch bei einer der anderen Veranstaltungen einwählen.

Trier, den 19. Januar 2022

Bischöfliches Generalvikariat Trier  
 SB 2 Personalplanung und -entwicklung

**Nr. 95****Anträge auf Zuwendungen aus der Schul-Stiftung im Bistum Trier**

Die im Jahr 2008 gegründete Schul-Stiftung im Bistum Trier dient der Förderung der katholischen Schulen in freier Trägerschaft im Bistum Trier.

Die Stiftung erfüllt ihren Zweck insbesondere dadurch, dass sie pädagogische und schulpastorale Maßnahmen der einzelnen Schulen bzw. ihrer Träger im Sinne einer ganzheitlichen Bildung und Erziehung fördert. Die Schul-Stiftung stellt Mittel bereit

- für die weitere pädagogische Profilierung der Schulen,
- für eine entsprechende Fortbildung der Lehrerinnen und Lehrer,
- für Maßnahmen zur Stärkung der Erziehungspartnerschaft zwischen Schule und Elternhaus.

**Wer kann Mittel beantragen?**

Träger bzw. Schulleitungen katholischer Schulen im Bistum Trier.

**Welche Bedingungen sind zu beachten?**

Die Förderhöchstsumme der Schul-Stiftung beträgt für eine Maßnahme 1.000 Euro. 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. Eine Beschreibung der Maßnahme, die die Förderung begründet, ist beizufügen.

Dem Antrag ist ebenfalls eine Finanzierungsübersicht beizulegen, die alle kalkulierten Einnahmen und Ausgaben aufweist. Ein entsprechendes Formular findet sich auf der Homepage der Schulabteilung ([www.schulabteilung.bistum-trier.de](http://www.schulabteilung.bistum-trier.de)).

Die Anträge sind bis **30. April 2022** an das Bischöfliche Generalvikariat, Abteilung Schule und Hochschule, Schul-Stiftung, Mustorstraße 2, 54290 Trier einzureichen. Rückfragen sind möglich unter Telefon (06 51) 71 05-2 21.

Trier, den 12. Januar 2022

Für das Kuratorium:

*Albrecht Adam*, 1. Vorsitzender  
Abteilungsleiter Schule und Hochschule

## Nr. 96 Gabe der Kommunionkinder zur Förderung der Kinder- und Jugendseelsorge in der Diaspora

„Bei mir bist du groß!“ – unter dieses Leitwort stellt das Bonifatiuswerk in diesem Jahr seine Erstkommunionaktion und bittet um die Gabe der Erstkommunionkinder. Inhaltlich geht es bei der Erstkommunionaktion 2022 um die bekannte Begegnung des Zollpächters Zachäus mit Jesus in Jericho, von der im Lukasevangelium berichtet wird.

Die deutschen Bischöfe haben die Bedeutung der Förderung der Kinder- und Jugendpastoral in der Diaspora mit der Festlegung der Erstkommuniongabe für dieses Anliegen immer wieder deutlich unterstrichen. Deshalb werden die in der Pastoral Tätigen sowie alle ehrenamtlichen und hauptberuflichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Erstkommunionvorbereitung gebeten, durch ihre aktive Unterstützung diese zentrale Arbeit auch im Jahr 2021 mitzutragen.

Als Hilfswerk für den Glauben ist es Anspruch des Bonifatiuswerkes, die Projektpartner solidarisch und in zuverlässiger Kontinuität auch in schweren Zeiten wie der Corona-Pandemie zu begleiten. Aus Mitteln der Kinder- und Jugendhilfe des Bonifatiuswerkes werden Projekte in Deutschland, Nordeuropa und dem Baltikum gefördert. Diese Förderung ist unter anderem nur dank der großzügigen Gabe der Erstkommunionkinder möglich. Durch die Corona-Pandemie sind diese Spenden stark eingebrochen. Umso mehr bittet das Bonifatiuswerk auch in diesen schwierigen Zeiten um eine verlässliche Hilfe.

Erneut hat das Bonifatiuswerk ein Begleitheft mit Anregungen, Projektbeschreibungen und Tipps zur Erstkommunionaktion veröffentlicht. Neben Beiträgen renommierter Religionspädagogen und Theologen zum Thema enthält der Erstkommunion-Beglei-

ter auch Informationen zur Arbeit der Diaspora-Kinder- und -Jugendhilfe sowie die Vorstellung des Beispielprojektes 2022.

Dazu ist auf der Homepage des Bonifatiuswerkes auch ein Projektfilm zu finden, der in der Erstkommunionvorbereitung eingesetzt werden kann. Aktuelles zur Vorbereitung liefert viermal im Jahr auch der Erstkommunion-Newsletter, der kostenfrei auf [www.bonifatiuswerk.de/newsletter](http://www.bonifatiuswerk.de/newsletter) abonniert werden kann.

Der Versand des Erstkommunion-Paketes (Erstkommunionposter, Begleithefte, Spendentüten, Briefe an die Kommunionkinder usw.) erfolgt automatisch bis spätestens Februar 2022. Bereits im August 2021 wurden die Begleithefte zum Thema „Bei mir bist du groß!“ verschickt.

Das Ergebnis des Erstkommunionopfers soll mit dem Vermerk „Gabe der Erstkommunionkinder“ auf das Konto der Kirchengemeinde eingezahlt werden. Eine Weiterleitung auf das Konto der Bistumskasse wird durch die jeweils zuständige Rendantur veranlasst.

Weitere Informationen zu aktuellen Projekten sind erhältlich beim Bonifatiuswerk der deutschen Katholiken e. V./Diaspora-Kinder- und -Jugendhilfe, Kamp 22, 33098 Paderborn, Telefon (0 52 51) 29 96-94, Telefax (0 52 51) 29 96-88, E-Mail: [bestellungen@bonifatiuswerk.de](mailto:bestellungen@bonifatiuswerk.de) oder im Internet unter: [www.bonifatiuswerk.de](http://www.bonifatiuswerk.de)

Ansprechpartner für das Bonifatiuswerk im Bistum Trier ist in der Diözesanstelle Diaspora Pfarrer Stephan Wolff, St.-Josef-Platz 3, 56068 Koblenz, Telefon (02 61) 3 15 53.

**Nr. 97****Personalschematismus und Anschriftenverzeichnis des Bistums Trier 2022**

Für die **gedruckte Ausgabe** des Schematismus für das Jahr 2022 (Auslieferung voraussichtlich Mitte April) bittet die Kanzlei der Bischöflichen Kurie bis spätestens **zum 28. Februar 2022** 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 18. Februar 2022** 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](mailto:schematismus@bgv-trier.de) zu richten.

Trier, den 20. Januar 2022

Das Bischöfliche Generalvikariat  
Kanzlei der Bischöflichen Kurie

**Nr. 98****Fortbildungsveranstaltungen****Filmkurs****Christliche Identität zwischen Krise und neuen Perspektiven.***Zielgruppe:*

Alle pastoralen Berufsgruppen

*Zum Inhalte:*

Kino kann als theologischer Erkenntnisort oder als Fremdprophetie verstanden werden. Einige europäische Filme der letzten Jahre sondieren Probleme und Herausforderungen, mit denen sich heute Glaube und Kirche konfrontiert sehen. Filme wie „Corpus Christi“ (Jan Komasa, 2019), „Das neue Evangelium“ (Milo Rau, 2020) oder „Papst Franziskus – ein Mann seines Wortes“ (Wim Wenders, 2018) geben aber auch wichtige Impulse für Erneuerung und Zukunftsfähigkeit. Es sind Filme, die neue Perspektiven

für eine Pastoral heute erwarten lassen und in Gemeinde oder Religionsunterricht einsetzbar sind.

Im Filmkurs werden zeitgenössische Filme ganz oder in Einzelsequenzen angesehen und neben der inhaltlichen sowie ästhetischen Erschließung und Diskussion auch Einzelsequenzen und -szenen auf die angewandten filmischen Mittel hin analysiert. Im Kurs werden Impulse für die pastorale bzw. religionspädagogische Arbeit mit dem Medium „Film“ entwickelt.

*Termin:*

Mittwoch, 30. März, bis Freitag, 1. April 2022

*Ort:*

Ockenheim, Kloster Jakobsberg

*Kursleitung:*

Prof. Dr. Reinhold Zwick

*Kosten:*

Pastorale Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus den Trägerdiözesen zahlen als Eigenanteil für Unterkunft und Verpflegung 69 Euro zzgl. 40 Euro Honoraranteil, also 109 Euro.

Teilnehmerinnen und Teilnehmer aus anderen Diözesen zahlen für Unterkunft und Verpflegung 190 Euro zzgl. 90 Euro Kursgebühr und 40 Euro Honoraranteil, also 320 Euro.

**Kurs****Pastoral vernetzt! – Perspektiven des Netzwerkansatzes für die kirchliche Beziehungspraxis in der Pfarrei***Zielgruppe:*

Alle pastoralen Berufsgruppen

*Zum Inhalt:*

„Jeder knüpft am eigenen Netz...“ – Kirchliche Praxis aus der Netzwerkperspektive verlässt diese Haltung und nimmt die Beziehungsstrukturen im gesamten Sozialraum in den Blick. So werden neben den „starken“ Bindungen von aktiven, engagierten und mit der Gemeinde hoch verbundenen Menschen auch die Menschen „an den Rändern“ beziehungsweise bislang als „peripher“ betrachtete Bereiche des Sozialraums wahrgenommen. In den Fokus rücken Beziehungsqualitäten, die Attraktivität sozialer Beziehungen und Resonanzräume des Glaubens.

Netzwerkarbeit löst die Dualität von Kirche und Welt auf und schafft ein dialogisches Profil von Kirche. Netzwerke scheinen entsprechend dazu geeignet, verkrustete Strukturen einer Gemeinde aufzubrechen. Sie werden mit Pluralität, Dezentralität, Offenheit und Kreativität assoziiert. Allerdings wollen solche Netzwerke auch gestaltet werden.

Dadurch erhält die Frage kirchlicher Verbundenheit eine andere Qualität. In der konkreten kirchlichen Praxis des „Netzwerkes“ geht es dann weniger um das Verfestigen von Strukturen, sondern um das aktive Operieren.

Im Kurs wird die soziologische Netzwerktheorie vorgestellt, theologisch reflektiert und für die eigene kirchliche Praxis fruchtbar gemacht. Durch den Perspektivwechsel weg von der „Pfarrfamilie“ auf die „Pfarrei als Netzwerk“ sollen neue Handlungsoptionen für das konkrete Tun entdeckt werden. Denn Netzwerkarbeit ermöglicht, Ressourcen in pastoralen Räumen fokussiert und wirksam einzusetzen.

*Termin:*

Montag, 2. Mai, bis Mittwoch, 4. Mai 2022

*Ort:*

Tagungszentrum Schmerlenbach, Hösbach

*Referentin:*

Dr. Miriam Zimmer

*Kursleitung:*

Dr. Luisa Fischer, Klaus Junghans

*Kosten pro Abschnitt:*

Pastorale Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus den Trägerdiözesen zahlen als Eigenanteil für Unterkunft und Verpflegung 69 Euro zzgl. 50 Euro Honoraranteil, also 119 Euro.

Teilnehmerinnen und Teilnehmer aus anderen Diözesen zahlen für Unterkunft und Verpflegung 245 Euro zzgl. 90 Euro Kursgebühr und 50 Euro Honoraranteil, also 385 Euro.

*Auskunft und Anmeldung für diese Kurse:*

Theologisch-Pastorales Institut, Große Weißgasse 15, 55116 Mainz, E-Mail: [info@tpi-mainz.de](mailto:info@tpi-mainz.de), Telefon (0 61 31) 27 08 80, Internet: [www.tpi-mainz.de](http://www.tpi-mainz.de)

## Nr. 99

### Personalveränderungen

#### Ernennungen

Es wurden ernannt:

Herbert R i t t e r r a t h, Pfarrer i. R., Löf, mit Wirkung vom 1. Dezember 2021 zum Subsidiar in der Pfarreiengemeinschaft Ochtendung-Kobern;

Peter A l t, Pfarrer, Losheim, mit Wirkung vom 1. Januar 2022 für die Dauer von sechs Jahren „in solidum“ mit Pfarrer Hans-Jürgen Bier zum Pfarrer und Moderator der Pfarrei Losheim am See Heilig Geist;

Lothar A n h a l t, Pfarrer, Linz, mit Wirkung vom 1. Januar 2022 für die Dauer von sechs Jahren zum Pfarrer der Pfarrei St. Marien Linz an Rhein und Höhe;

P. Linto A n t o n y MSJ, Kaplan, Gerolstein, mit Wirkung vom 1. Januar 2022 zum Kaplan in der Pfarrei Gerolsteiner Land;

Hans-Jürgen B i e r, Dechant, Losheim, mit Wirkung vom 1. Januar 2022 für die Dauer von sechs Jahren „in solidum“ mit Pfarrer Peter Alt zum Pfarrer der Pfarrei Losheim am See Heilig Geist;

Bernhard B o l l i g, Pfarrer, Tawern, mit Wirkung vom 1. Januar 2022 für die Dauer von sechs Jahren zum Pfarrer der Pfarrei Saar-Mosel St. Jakobus;

P. Saji Thomas C h e r u c h i l a m p i l CST, Kooperator, Vettelschoß, mit Wirkung vom 1. Januar 2022 zum Kooperator in der Pfarrei St. Marien Linz an Rhein und Höhe;

Eric C o n d é, Pfarrer, Koblenz, mit Wirkung vom 1. Januar 2022 für die Dauer von sechs Jahren zum Pfarrer der Pfarrei Koblenz St. Petrus und St. Martinus;

Thomas C o r s t e n, Pfarrer, Mayen, mit Wirkung vom 1. Januar 2022 zum Kooperator (mit dem Titel „Pfarrer“) in der Pfarrei Langenfeld St. Jodokus;

Thomas D a r s c h e i d, Pfarrer, Koblenz mit Wirkung vom 1. Januar 2022 für die Dauer von vier Jahren zum Dekan des Pastoralen Raumes Koblenz;

Georg D e h n, Pfarrer, Konz, mit Wirkung vom 1. Januar 2022 für die Dauer von sechs Jahren zum Pfarrer der Pfarrei Konz St. Johann-St. Nikolaus-St. Marien;

Peter D ö r r e n b ä c h e r, Pfarrer, Neuwied, mit Wirkung vom 1. Januar 2022 für die Dauer von vier Jahren zum Dekan des Pastoralen Raumes Neuwied

und am 14. Januar 2022 zusätzlich zum Pfarrkonsultor für die Dauer von fünf Jahren;

Stefan D u m o n t, Pfarrer, Andernach, mit Wirkung vom 1. Januar 2022 für die Dauer von sechs Jahren zum Pfarrer der Pfarrei Andernach St. Marien;

Hans-Jürgen E c k, Pfarrer, Meisenheim, mit Wirkung vom 1. Januar 2022 für die Dauer von sechs Jahren zum Pfarrer der Pfarrei St. Willigis Nahe-Glan-Soon;

P. Ludwig E i f l e r O.Carm., Pfarrer, Kinderbeuern, mit Wirkung vom 1. Januar 2022 für die Dauer von sechs Jahren zum Pfarrer der Pfarrei Alftal, Maria vom Berge Karmel;

Axel F e l d m a n n, Pfarrer, Wadern, mit Wirkung vom 1. Januar 2022 für die Dauer von vier Jahren zum Dekan des Pastoralen Raumes Wadern;

Berthold F o c h s, Pfarrer, Rittersdorf, mit Wirkung vom 1. Januar 2022 für die Dauer von sechs Jahren zum Pfarrer der Pfarrei St. Matthias Südliche Eifel;

Ernst-Walter F u ß, Pfarrer, Kirn, mit Wirkung vom 1. Januar 2022 für die Dauer von sechs Jahren zum Pfarrer der Pfarrei Kirner Land St. Hildegard sowie für die Dauer von vier Jahren zum Dekan des Pastoralen Raumes Idar-Oberstein;

Peter F r e y, Pfarrer, Merzig (Hilbringen), mit Wirkung vom 1. Januar 2022 für die Dauer von sechs Jahren zum Pfarrer der Pfarrei Merzig (Hilbringen) St. Maria;

Robert G ö r r e s, Pfarrer, Mayschoß, mit Wirkung vom 1. Januar 2022 zum Kooperator (mit dem Titel „Pfarrer“) in der Pfarrei Mittelrhein St. Josef;

Clemens G r ü n e b a c h, Pfarrer, Saarbrücken, mit Wirkung vom 1. Januar 2022 für die Dauer von vier Jahren zum Dekan des Pastoralen Raumes Saarbrücken;

Christian H e i n z, Pfarrer, Hermeskeil, mit Wirkung vom 1. Januar 2022 für die Dauer von vier Jahren zum Dekan des Pastoralen Raumes Hermeskeil;

Arno-Lutz H e n k e l, Pfarrer, Bonn, mit Wirkung vom 1. Januar 2022 zum Kooperator (mit dem Titel „Pfarrer“) in der Pfarrei Bad Neuenahr-Ahrweiler;

Matthias H e r m e s, Pfarrer, Reil, mit Wirkung

vom 1. Januar 2022 für die Dauer von sechs Jahren zum Pfarrer der Pfarrei Mittlere Mosel;

Ralf H i e b e r t , Pfarrer, Nalbach-Körprich, mit Wirkung vom 1. Januar 2022 zum Koordinator (mit dem Titel „Pfarrer“) in der Pfarrei Nalbach Heilig Geist;

Sinica I a n c u , Krankenhauseelsorger, Trier, mit Wirkung vom 1. Januar 2022 zum Koordinator in der Pfarreiengemeinschaft Mehring;

Michael J a k o b , Pfarrer, Morbach, mit Wirkung vom 1. Januar 2022 für die Dauer von sechs Jahren zum Pfarrer der Pfarrei Vierzehnheilige Morbach;

Dr. Augustinus J ü n e m a n n , Pfarrer, Niederfischbach, mit Wirkung vom 1. Januar 2022 für die Dauer von vier Jahren zum Dekan des Pastoralen Raumes Betzdorf;

Dr. Rainer J u s t e n , Pfarrer, Adenau, mit Wirkung vom 1. Januar 2022 für die Dauer von vier Jahren zum Dekan des Pastoralen Raumes Adenau-Gerolstein;

Walter K a n z l e r , Pfarrer, Boppard, mit Wirkung vom 1. Januar 2022 für die Dauer von sechs Jahren „in solidum“ mit Dechant Hermann-Josef Ludwig zum Pfarrer der Pfarrei Mittelrhein St. Josef;

Andrzej K a r d a s , Pfarrer, Wadgassen, mit Wirkung vom 1. Januar 2022 zum Koordinator (mit dem Titel „Pfarrer“) in der Pfarrei Wadgassen St. Wolfram;

Manfred K o s t k a , Stellv. Dechant, Saarbrücken, mit Wirkung vom 1. Januar 2022 zum Koordinator (mit dem Titel „Pfarrer“) in der Pfarrei Saarbrücken St. Johann;

Ralf-Pius K r ä m e r , Stellv. Dechant, Gerolstein, mit Wirkung vom 1. Januar 2022 für die Dauer von sechs Jahren zum Pfarrer der Pfarrei Gerolsteiner Land;

Mario K a u f m a n n , Pfarrer, Welschbillig, mit Wirkung vom 1. Januar 2022 für die Dauer von sechs Jahren zum Pfarrer der Pfarrei Sankt Hildegard Trierer Land.

Andreas K e r n , Pfarrer, Osann-Monzel, mit Wirkung vom 1. Januar 2022 für die Dauer von sechs Jahren zum Pfarrer der Pfarrei St. Matthias Rechts und Links der Mosel;

Peter K l a u e r , Pfarrer, Trier, mit Wirkung vom 1. Januar 2022 für die Dauer von vier Jahren zum Dekan des Pastoralen Raumes Bernkastel-Kues;

Msgr. Dr. Michael K n e i b , Pfarrer, Bad Kreuznach, mit Wirkung vom 1. Januar 2022 für die Dauer von sechs Jahren zum Pfarrer der Pfarrei Bad Kreuznach Hl. Kreuz;

Leo K o c h , Pfarrer, Weiskirchen, mit Wirkung vom 1. Januar 2022 für die Dauer von sechs Jahren zum Pfarrer der Pfarrei Weiskirchen Don Bosco;

Peter L e i c k , Pfarrer, Wadgassen, mit Wirkung vom 1. Januar 2022 für die Dauer von sechs Jahren zum Pfarrer der Pfarrei Wadgassen St. Wolfram;

Andreas L e n z , Pfarrer, Andernach, mit Wirkung vom 1. Januar 2022 zum Koordinator (mit dem Titel „Pfarrer“) in der Pfarrei Andernach St. Marien;

Hermann-Josef L u d w i g , Dechant, Boppard, mit Wirkung vom 1. Januar 2022 für die Dauer von sechs Jahren „in solidum“ mit Pfarrer Walter Kanzler zum Pfarrer und Moderator der Pfarrei Mittelrhein St. Josef;

Heiko M a r q u a r d s e n , Koordinator, Bad Neuenahr-Ahrweiler, mit Wirkung vom 1. Januar 2022 zum Koordinator in der Pfarrei Bad Neuenahr-Ahrweiler;

P. Antony M a t h e w MSJ, Kaplan, Wasserliesch, mit Wirkung vom 1. Januar 2022 zum Kaplan in der Pfarrei Saar-Mosel St. Jakobus;

P. Jino M a t h e w CST, Koordinator, Niederzissen, mit Wirkung vom 1. Januar 2022 zum Koordinator in der Pfarrei Brohltal;

Jörg M e y r e r , Dechant, Bad Neuenahr-Ahrweiler, mit Wirkung vom 1. Januar 2022 für die Dauer von sechs Jahren zum Pfarrer der Pfarrei Bad Neuenahr-Ahrweiler;

Georg M ü l l e r , Pfarrer, Neuwied, mit Wirkung vom 1. Januar 2022 zum Koordinator (mit dem Titel „Pfarrer“) in der Pfarrei Neuwied St. Matthias;

Alois N a g e l s c h m i t t , Pfarrer, Bad Sobernheim, mit Wirkung vom 1. Januar 2022 zum Koordinator (mit dem Titel „Pfarrer“) in der Pfarrei St. Willigis Nahe-Glan-Soon;

Moritz N e u f a n g , Pfarrer, Hohenleimbach, mit Wirkung vom 1. Januar 2022 für die Dauer von sechs Jahren zum Pfarrer der Pfarrei Brohltal;

Dr. Markus N i c o l a y , Domkapitular, Trier, mit Wirkung vom 1. Januar 2022 für die Dauer von sechs Jahren zum Pfarrer der Pfarrei Trier Liebfrauen und für die Dauer von vier Jahren zum Dekan des Pastoralen Raumes Trier sowie am 14. Januar 2022 zusätz-

lich zum Pfarrkonsultor für die Dauer von fünf Jahren;

Carsten P e i l , Pfarrer, Roxheim, mit Wirkung vom 1. Januar 2022 für die Dauer von sechs Jahren zum Pfarrer der Pfarrei Sponheimer Land;

Manfred P l u n i e n , Pfarrer, Nalbach, mit Wirkung vom 1. Januar 2022 für die Dauer von sechs Jahren zum Pfarrer der Pfarrei Nalbach Heilig Geist;

P. Shijo P u t h u v e l i l OPræm, Kooperator, Birresborn, mit Wirkung vom 1. Januar 2022 zum Kooperator in der Pfarrei Gerolsteiner Land;

Norbert R e i c h e l , Pfarrer, Hörschhausen, mit Wirkung vom 1. Januar 2022 zum Kooperator (mit dem Titel „Pfarrer“) in der Pfarrei Gillenfeld;

Marcel R i e c k , Kaplan, Neuwied-Segendorf, mit Wirkung vom 1. Januar 2022 zum Kaplan in der Pfarrei St. Marien Linz an Rhein und Höhe;

Dieter R e m y , Pfarrer i. R., Darscheid, mit Wirkung vom 1. Januar 2022 zum Subsidiar in der Pfarrei Gillenfeld;

Carsten S c h e r , Pfarrer, Ochtendung, mit Wirkung vom 1. Januar 2022 für die Dauer von vier Jahren zum Dekan des Pastoralen Raumes Maifeld-Untermosel;

Kevin S c h i r r a , Kaplan, Welschbillig, mit Wirkung vom 1. Januar 2022 zum Kaplan in der Pfarrei Sankt Hildegard Trierer Land;

Ralf S c h m i t z , Dechant, Trier, mit Wirkung vom 1. Januar 2022 für die Dauer von sechs Jahren zum Pfarrer der Pfarrei Trier St. Matthias;

Joachim S c h n e i d e r , Pfarrer, Schiffweiler, mit Wirkung vom 1. Januar 2022 für die Dauer von sechs Jahren zum Pfarrer der Pfarrei Schiffweiler St. Martin;

Bernd S c h ü t z , Kaplan, Saarbrücken, mit Wirkung vom 1. Januar 2022 zum Kaplan in der Pfarrei Saarbrücken St. Johann;

Patric S c h ü t z e i c h e l , Kaplan, Bad Kreuznach, mit Wirkung vom 1. Januar 2022 zum Kaplan in der Pfarrei Bad Kreuznach Hl. Kreuz;

Jörg S c h u h , Pfarrer, Mayen, mit Wirkung vom 1. Januar 2022 für die Dauer von sechs Jahren zum Pfarrer der Pfarrei Langenfeld St. Jodokus sowie für die Dauer von vier Jahren zum Dekan des Pastoralen Raumes Mayen;

Josef S c h w a r z , Pfarrer, Wallerfangen, mit Wirkung vom 1. Januar 2022 zum Kooperator (mit dem

Titel Pfarrer) in der Pfarrei Merzig (Hilbringen) St. Maria;

Peter S e n s , Pfarrer, Quierschied, mit Wirkung vom 1. Januar 2022 für die Dauer von sechs Jahren zum Pfarrer der Pfarrei Sulzbach Allerheiligen;

Peter S e r f , Pfarrer, Saarbrücken, mit Wirkung vom 1. Januar 2022 für die Dauer von sechs Jahren zum Pfarrer der Pfarrei Scheidter Tal St. Remigius;

Gerhard S t e n z , Pfarrer, Heppingen, mit Wirkung vom 1. Januar 2022 zum Kooperator (mit dem Titel „Pfarrer“) in der Pfarrei Bad Neuenahr-Ahrweiler;

P. Elias Karl Heinz S t o f f e l s OSB, Kooperator, Maria Laach, mit Wirkung vom 1. Januar 2022 zum Kooperator in der Pfarrei Brohltal;

Tim Benno S t u r m , Domvikar, Trier, mit Wirkung vom 1. Januar 2022 zum Subsidiar in der Pfarrei Sankt Hildegard Trierer Land;

René U n k e l b a c h , Pfarrer, Andernach, mit Wirkung vom 1. Januar 2022 zum Kooperator (mit dem Titel „Pfarrer“) in der Pfarrei Andernach St. Marien;

P. Jijo Kunnumpurath V a r k e y VC, Kooperator, Kröv, mit Wirkung vom 1. Januar 2022 zum Kooperator in der Pfarrei Mittlere Mosel;

Matthias V e i t , Pfarrer, Wittlich, mit Wirkung vom 1. Januar 2022 für die Dauer von vier Jahren zum Dekan des Pastoralen Raumes Wittlich und am 14. Januar 2022 zusätzlich zum Pfarrkonsultor für die Dauer von fünf Jahren;

Eugen V o g t , Pfarrer, Saarbrücken, mit Wirkung vom 1. Januar 2022 für die Dauer von sechs Jahren zum Pfarrer der Pfarrei Saarbrücken St. Johann;

Joachim W a l d o r f , Pfarrer, Trier, mit Wirkung vom 1. Januar 2022 für die Dauer von sechs Jahren zum Pfarrer der Pfarrei Trier St. Paulin;

Markus W e i l h a m m e r , Stellv. Dechant, Monzelfeld, mit Wirkung vom 1. Januar 2022 für die Dauer von sechs Jahren zum Pfarrer der Pfarrei Am Haardt-kopf St. Christophorus;

Jonas W e l l e r , Pfarrer, Gillenfeld, mit Wirkung vom 1. Januar 2022 für die Dauer von sechs Jahren zum Pfarrer der Pfarrei Gillenfeld;

Benedikt W e l t e r , Dechant, Domkapitular, Saarbrücken, mit Wirkung vom 1. Januar 2022 zum Vorsitzenden des Caritasverbandes für die Diözese Trier e. V. und zum Pfarrverwalter (mit dem Titel „Pfarrer“) der Pfarreiengemeinschaft Trier Heiligkreuz;

Franz-Josef *W e r l e*, Dechant, Riegelsberg, mit Wirkung vom 1. Januar 2022 kommissarisch zum Dekan des Pastoralen Raumes Völklingen;

Ralf-Matthias *W i l l m e s*, Pfarrer, Pluwig, mit Wirkung vom 1. Januar 2022 zum Pfarrverwalter (mit dem Titel „Pfarrer“) der Pfarreiengemeinschaft Mehring und zum Vorsitzenden der Vertretung des Kirchengemeindeverbandes Mehring sowie für die Dauer von vier Jahren zum Dekan des Pastoralen Raumes Schweich und am 14. Januar 2022 zusätzlich zum Pfarrkonsultor für die Dauer von fünf Jahren;

Stephan *W o l f f*, Pfarrer, Kirn, mit Wirkung vom 1. Januar 2022 zum Kooperator (mit dem Titel „Pfarrer“) in der Pfarrei Kirner Land St. Hildegard;

Michael *W i l h e l m*, Pfarrer, Kaisersesch, am 14. Januar 2022 zusätzlich zum Pfarrkonsultor für die Dauer von fünf Jahren.

### **Pfarrverwaltungen**

Folgende Pfarrverwaltungen wurden vorübergehend übertragen:

Pfarreiengemeinschaft Hillesheim zum 1. Januar 2022 an Kooperator *P. Bernhard S e g g e w i ß SDB*;

Pfarrei Völklingen St. Eligius zum 1. Januar 2022 an Kaplan *Dr. Michael M e y e r*;

Pfarrei St. M. Magdalena Großmaiseid-Isenburg zum 1. Januar 2022 an Pfarrer *Peter S t r a u c h*;

Pfarrei Neuwied St. Matthias zum 1. Januar 2022 an Dekan *Peter D ö r r e n b ä c h e r*;

Pfarreiengemeinschaft Saarbrücken St. Jakob zum 1. Januar 2022 an Dekan *Clemens G r ü n e b a c h*;

Pfarreiengemeinschaft Waldrach zum 1. Januar 2022 an Dekan *Christian H e i n z*.

### **Beauftragung**

Es wurde beauftragt:

*Dr. Harald M ü l l e r - B a u ß m a n n*, Diakon, mit Wirkung vom 1. Februar 2022 in der Pfarreiengemeinschaft Morbach.

### **Verzichtleistung**

Folgende Verzichtleistung wurde angenommen:

*Werner R ö s s e l*, Prälat, Trier, zum 31. Dezember 2021 als Dompropst an der Hohen Domkirche zu Trier und zugleich emeritiert.

### **Entpflichtungen**

Es wurden entpflichtet:

*Andreas P a u l*, Pfarrer, mit Wirkung vom 31. Dezember 2021 als Pfarrer der Pfarreiengemeinschaft Hillesheim;

*Franz Josef G e b e r t*, Weihbischof, Trier, mit Wirkung vom 1. Januar 2022 als Vorsitzender des Caritasverbandes für die Diözese Trier e.V.;

*Prälat Werner R ö s s e l*, Dompropst, Trier, mit Wirkung vom 1. Januar 2022 von den Aufgaben des Stellvertretenden Generalvikars;

*Edgar B r a u n*, Diakon, mit Wirkung vom 1. Februar 2022 in der Pfarreiengemeinschaft Bad Kreuznach.

### **Ernennungen**

Es wurden ernannt:

*Klaus B e c k e r*, mit Wirkung vom 1. Januar 2022 zum Mitglied im Leitungsteam des Pastoralen Raumes Saarbrücken;

*Marco B r i x i u s*, mit Wirkung vom 1. Januar 2022 zum Mitglied im Leitungsteam des Pastoralen Raumes Wittlich;

*Hans-Albert D ö r r*, mit Wirkung vom 1. Januar 2022 zum Mitglied im Leitungsteam des Pastoralen Raumes Wadern;

*Thomas D ü b e r*, mit Wirkung vom 1. Januar 2022 zum Mitglied im Leitungsteam des Pastoralen Raumes Betzdorf;

*Sarah E n g e l s*, mit Wirkung vom 1. Januar 2022 zum Mitglied im Leitungsteam des Pastoralen Raumes Völklingen;

*Felix E s p e r*, mit Wirkung vom 1. Januar 2022 zum Mitglied im Leitungsteam des Pastoralen Raumes Idar-Oberstein;

*Guido G o l i a s c h*, mit Wirkung vom 1. Januar 2022 zum Mitglied im Leitungsteam des Pastoralen Raumes Koblenz;

*Philipp H e r l i n g e r*, mit Wirkung vom 1. Januar 2022 zum Mitglied im Leitungsteam des Pastoralen Raumes Hermeskeil;

*Michael J ä g e r*, mit Wirkung vom 1. Januar 2022 zum Mitglied im Leitungsteam des Pastoralen Raumes Neuwied;

*Marek J o s t*, mit Wirkung vom 1. Januar 2022 zum Mitglied im Leitungsteam des Pastoralen Raumes Mayen;

Janin K a n i t z , mit Wirkung vom 1. Januar 2022 zum Mitglied im Leitungsteam des Pastoralen Raumes Schweich;

Dennis N a t h e m , mit Wirkung vom 1. Januar 2022 zum Mitglied im Leitungsteam des Pastoralen Raumes Trier;

Carmen P e r l i n g , mit Wirkung vom 1. Januar 2022 zum Mitglied im Leitungsteam des Pastoralen Raumes Adenau-Gerolstein;

Marco S a u e r b o r n , mit Wirkung vom 1. Januar 2022 zum Mitglied im Leitungsteam des Pastoralen Raumes Maifeld-Untermosel;

Martin S c h m i t z , mit Wirkung vom 1. Januar 2022 zum Mitglied im Leitungsteam des Pastoralen Raumes Bernkastel-Kues;

Monika U r b a t s c h , mit Wirkung vom 1. Januar 2022 zum Mitglied im Leitungsteam des Pastoralen Raumes Saarbrücken.

### Versetzungen

Es wurde versetzt:

Anja Maria S c h n e i d e r - S c h u h e n , Pfarreiengemeinschaft Gebhardshain-Elkenroth, mit Wirkung vom 1. Februar 2022 als Gemeindefereferentin in der Pfarreiengemeinschaft Kirchen-Betzdorf.

### Beendigung des Dienstes

Es beendete den Dienst:

Rosel H o r t e u x , Gemeindefereferentin in der Pfarreiengemeinschaft Bad Kreuznach, mit Wirkung vom 1. Februar 2022 (Austritt in Rente).

Heimgang in die Ewigkeit  
ist am 18. Dezember 2021

### Wilhelm Esser

Diakon i. R., Niederburg

im 79. Lebensjahr; beerdigt am 23. Dezember 2021 auf dem Friedhof in Niederburg.

Heimgang in die Ewigkeit  
ist am 11. Januar 2022

### Karl Siebertz

Diakon i. R., Trier

im 90. Lebensjahr; beerdigt am 17. Januar 2022 auf dem Friedhof in Konz.

## Nr. 100 Anschriften und Telefonnummern

Warnfried B a r t m a n n , Pfarrer i. R., c/o Rudi Wagner, Nordallee 4, 66763 Dillingen;

Dr. Rolf D i l l s c h n e i d e r , Pfarrer i. R., Ellbachstraße 21, 66740 Saarlouis;

Robert G ö r r e s , Pfarrer, bisher: Boppard, neu: Dorfstraße 79, 53508 Mayschoß;

Michael M e i s e r , bisher: Mehring, neu: Kardinal-Maurer-Straße 15, 66346 Püttlingen;

Andreas P a u l , Pfarrer, bisher: Hillesheim, neu: Alte Poststraße 61, 53518 Adenau;

Andreas S c h l ö s s e r , Diakon im Hauptberuf, bisher: Schuld, neu: Hochstraße 4, 56626 Andernach;

Arnulf S c h m i t z , Diakon im Hauptberuf, Albert-Einstein-Straße 38, 66740 Saarlouis;

Benedikt W e l t e r , Domkapitular, bisher: Saarbrücken, neu: Predigerstraße 15, 54290 Trier.

---

## KIRCHLICHE MITTEILUNGEN

---

### Nr. 101 Pilgerreisen des Bistums Trier 2022

In einer Zeit, in der die Glaubenspraxis vieler Menschen nachzulassen scheint, gewinnen Wallfahrten zunehmend an Bedeutung. Sie sind lebendiger Ausdruck des Glaubens, der in Gemeinschaft mit anderen erlebt wird, und sie bieten viele Möglichkeiten der Seelsorge.

Alle sind herzlich zur Teilnahme an den Bistumswallfahrten 2022 eingeladen.

Wir freuen uns auf die gemeinsame Wallfahrt, auf Begegnungen und Gespräche, auf die Gottesdienste und das gemeinsame Beten.

#### **Santiago de Compostela – Camino**

*Termin:*

Dienstag, 19. Juli, bis Mittwoch, 27. Juli 2022  
(Flugreise ab Frankfurt/Main )

*Kosten:*

1.240 Euro pro Person im Doppelzimmer

*Geistliche Leitung:*

Weihbischof Franz Josef Gebert sowie Pfarrer Joachim Waldorf (Geistlicher Leiter der Pilgerfahrten des Bistums Trier)

*Information und Anmeldung:*

INTERCONTACT GmbH, Remagen, Marco Dietz, Telefon (0 26 42) 20 09-18, E-Mail: [mdietz@ic-gruppenreisen.de](mailto:mdietz@ic-gruppenreisen.de)

#### **Lourdes – Bistumswallfahrt für Gesunde und Kranke**

*Termin Busreise:*

Dienstag, 30. August, bis Dienstag, 6. September 2022 (Busreise ab verschiedenen Zustiegen im Bistum Trier)

*Termin Flugreise:*

Donnerstag, 1. September, bis Montag, 5. September 2022 (Flugreise ab dem Flughafen Hahn)

*Kosten:*

Busreise: 730 Euro pro Person im Doppelzimmer  
Flugreise: 799 Euro pro Person im Doppelzimmer

*Geistliche Leitung:*

Bischof Dr. Stephan Ackermann sowie Pfarrer Joachim Waldorf (Geistlicher Leiter der Pilgerfahrten des Bistums Trier)

*Information und Anmeldung:*

Bayerisches Pilgerbüro München, Christine Ringer, Telefon (0 89) 54 58 11-72, E-Mail: [ringer@pilger.de](mailto:ringer@pilger.de)

Informationen zu inhaltlichen Fragen der beiden Pilgerreisen sind erhältlich beim Bischöflichen Generalvikariat, ZB 1.1 Pastorale Grundaufgaben, Pilgerfahrten Bistum Trier, Doris Fass, Telefon (06 51) 71 05-5 92, E-Mail: [pilgerfahrten@bgv-trier.de](mailto:pilgerfahrten@bgv-trier.de) oder auch im Internet unter der Adresse: [www.bistum-trier.de/glaube-spiritualitaet/was-ist-katholisch/wallfahrten](http://www.bistum-trier.de/glaube-spiritualitaet/was-ist-katholisch/wallfahrten)

## 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](mailto: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.