



AMTSBLATT DES ERZBISTUMS KÖLN

Stück 9

153. Jahrgang

Köln, den 31. August 2013

Inhalt

Dokumente des Erzbischofs

- Nr. 153 Rahmenstatut für die Gemeindeferenten/-referentinnen und Pastoralreferenten/-referentinnen (vom 01.10.2011) mit Ausführungsbestimmungen für das Erzbistum Köln (vom 01.09.2013) . . . 133
- Nr. 154 Ordnung für die Bildung von Gemeinde- und Pastoralreferenten und -referentinnen im Erzbistum Köln (vom 01.09.2013) 141
- Nr. 155 Ordnung für die Zweite Dienstprüfung von Gemeinde- und Pastoralassistent/inn/en im Erzbistum Köln (vom 01.09.2013) 157

Bekanntmachungen des Generalvikars

- Nr. 156 Richtlinien des Erzbistums Köln zum Vorpraktikum als Voraussetzung für die Aufnahme des Studiums
– der Religionspädagogik an der KatHo NRW, Abt. Paderborn oder
– der Praktischen Theologie an der KatHo Mainz 164

Dokumente des Erzbischofs

Nr. 153 Rahmenstatut für die Gemeindeferenten/-referentinnen und Pastoralreferenten/-referentinnen (vom 01.10.2011) mit Ausführungsbestimmungen für das Erzbistum Köln (vom 01.09.2013)

Vorbemerkungen

Beim nachfolgenden Text handelt es sich um die vom Ständigen Rat der Deutschen Bischofskonferenz am 20./21.06.2011 in Würzburg beschlossenen „Rahmenstatuten für die Gemeinde- und Pastoralreferentinnen/-referenten“, veröffentlicht zum 01.10.2011 in der Reihe „Die deutschen Bischöfe“ Nr. 96, S. 7-42, auch im Internet als pdf abrufbar unter www.dbk.de¹

Die in den Rahmenstatuten geforderten diözesanen Konkretionen oder Ausführungsbestimmungen für das Erzbistum Köln werden durch Hochziffern kenntlich gemacht und (zur besseren Lesbarkeit) direkt am Fuß der jeweiligen Seite dargestellt.

Vorwort

Seit mehr als 80 Jahren wirken in Deutschland Laien hauptberuflich in der Seelsorge mit. Vom anfänglichen Dienst der Gemeinde- oder Seelsorgehelferinnen bis hin zum breiten Tätigkeitsspektrum heutiger Gemeindeferent/inn/en und Pastoralreferent/inn/en hat sich vieles gewandelt und ausdifferenziert. Der hauptberufliche Dienst von Gemeindeferent/inn/en und Pastoralreferent/inn/en macht heute einen wichtigen Teil des pastoralen Wirkens der Kirche in Deutschland aus. Die deutschen Bischöfe haben sich auf der Grundlage der Dokumente des Zweiten Vatikanischen Konzils, der Gemeinsamen Synode der Bistümer in der Bundesrepublik Deutschland und der Pastoralynode in Dresden in vier wichtigen Verlautbarungen mit den pastoralen Laienberufen und ihrem Dienst befasst:

- 1977: „Zur Ordnung der pastoralen Dienste“ (Nr. 11)
– 1978/79: „Rahmenstatuten und -ordnungen für Diakone und Laien im pastoralen Dienst“ (Nr. 22)

- 1987: „Rahmenstatuten und -ordnungen für Gemeinde- und Pastoralreferenten“ (Nr. 41)
– 1995: „Der pastorale Dienst in der Pfarrgemeinde“ (Nr. 54).

Innerhalb der einzelnen (Erz-)Bistümer kam es in den vergangenen Jahren zu weiteren Entwicklungen, so dass eine erneute Anpassung der Rahmenstatuten und -ordnungen für Gemeinde- und Pastoralreferenten/innen von 1987 notwendig wurde. Die Rahmenordnungen für die Ausbildung, Berufseinführung und Fortbildung von Gemeinde- und Pastoralreferent/-innen wurden bereits neueren Entwicklungen angepasst. Das geschah durch den Ständigen Rat am 28.08.2006 mit dem „Eckpunktepapier zur Modularisierung des Studiengangs Religionspädagogik und kirchliche Bildungsarbeit an den Katholischen Fachhochschulen“ und am 26./27.11.2007 mit den „Kirchliche Anforderungen an die Modularisierung des Studiums der Katholischen Theologie (Theologisches Vollstudium) im Rahmen des Bologna-Prozesses“.

Der Ständige Rat beauftragte in seiner Sitzung am 28. August 2006 die Kommission für Geistliche Berufe und Kirchliche Dienste (IV), eine Fortschreibung der Rahmenstatuten vorzunehmen. Die Neufassung der Rahmenstatuten sollte den theologischen Ort eines hauptberuflichen Dienstes von Laien in der Kirche beschreiben und die veränderten Herausforderungen an diese Dienste aufgrund der pastoralen Neuordnungen in den (Erz-)Bistümern berücksichtigen. Die deutschen Bischöfe bekennen sich mit der Fortschreibung der Rahmenstatuten ausdrücklich zum hauptberuflichen Dienst von Frauen und Männern als Gemeinde- und Pastoralreferent/inn/en. In den Rahmenstatuten für die Gemeinde- und Pastoralreferent/inn/en von 1978/1987 werden die beiden Berufe in zwei aufeinander folgenden Texten getrennt voneinander behandelt. In Aufbau und Inhalt weisen beide Texte fast durchgängig parallele Formulierungen auf; nur im 2. Kapitel über die beruflichen Aufgabenbereiche wurde der synoptische Verlauf der Texte unterbrochen. Der dort vorgesehene unterschiedliche Einsatz von GemeindeferentInnen und Pastoralreferent/inn/en war schon in der Vergangenheit nicht in allen (Erz-)Bistümern umzusetzen. Die neuen pastoralen Ordnungen tragen ihrerseits dazu bei, dass der Einsatz von Gemeinde- und Pasto-

¹ www.dbk.de → Veröffentlichungen → Die deutschen Bischöfe → Hirten-schreiben und Erklärungen → „Rahmenstatuten ...“ → Downloads DBK_1196

ralreferent/inn/en den neuen Anforderungen und Herausforderungen angepasst werden muss. Vor diesem Hintergrund und aufgrund der Tatsache, dass der theologische Ort der beiden Berufe identisch ist, haben sich die Bischöfe dafür ausgesprochen, die bislang getrennt formulierten Rahmenstatuten in *einem* Rahmenstatut zusammenzufassen. Auch wenn Fragen der Aus- und Fortbildung sowie der Berufseinführung ausführlich in den Rahmenordnungen geregelt werden, gehen die Rahmenstatuten auf die Veränderungen ein, die durch den Bologna-Prozess mit der Modularisierung der Studiengänge und den konsekutiven Bachelor- und Masterabschlüssen für den Einsatz der Studienabsolventen angestoßen wurden. Die Folgen der neuen Studienabschlüsse für die Eingruppierung sind jedoch nicht in diesem Rahmenstatut, sondern von den Kommissionen zur Ordnung des Arbeitsvertragsrechts im kirchlichen Dienst zu beraten und zu beschließen. Die überarbeiteten Rahmenstatuten heben aber nicht die Bedeutung der verschiedenen theologischen oder religionspädagogischen Ausbildungen von Pastoralreferent/inn/en und Gemeindereferent/inn/en auf. Die Vielfalt an Zugangswegen zu einem hauptberuflichen Dienst von Laien in der Pastoral, wie sie im Kapitel 3.3 sowie in den Rahmenordnungen für Gemeinde- und Pastoralreferent/inn/en und in weiteren Verlautbarungen der deutschen Bischöfe beschrieben werden, soll ausdrücklich erhalten bleiben.

Das nun vorliegende Rahmenstatut schließt sich in Aufbau und Text weitgehend den Rahmenstatuten für die Gemeinde- und Pastoralreferent/inn/en von 1987 an. Die Neufassung erfolgte durchgängig nach dem Prinzip, nur dort in den bislang gültigen Text einzugreifen, wo es neuere pastorale Entwicklungen notwendig machen bzw. wo es um der theologischen Klarheit willen erforderlich ist. So wurde das Kapitel 1 „Beruf und kirchliche Stellung“ durch eine Theologische Präambel ersetzt, die den ekklesialen und ekklesiologischen Ort eines hauptberuflichen Dienstes von Laien in der Pastoral beschreibt. Weitere Veränderungen betreffen in Kapitel 2 die Aufgabenbereiche und in Kapitel 4 die Ausbildung; in beiden Kapiteln waren Anpassungen an die Entwicklungen in der Pastoral bzw. an den Hochschulen notwendig. Vor allem die umfangreiche Aufzählung der Aufgaben von Laien im hauptberuflichen pastoralen Dienst im 2. Kapitel soll die Vielseitigkeit und Attraktivität dieses Dienstes verdeutlichen. Verschiedene Entwicklungen und Veränderungen in der Kirche in Deutschland machten eine Überarbeitung des Rahmenstatuts notwendig. Im neuen Rahmenstatut wird ein sowohl realistischer wie weit gefasster Rahmen für den hauptberuflichen pastoralen Dienst von Laien mit unterschiedlichen Ausbildungsabschlüssen aufgezeigt und es werden den (Erz-)Bistümern vielfältige Umsetzungsmöglichkeiten angeboten. Die unterschiedliche Entwicklung in den deutschen (Erz-)Bistümern zeigt, dass es keine überdiözesan verbindlichen Berufsbezeichnungen mehr gibt. Es ist darum Sache der (Erz-)Bistümer, die Berufsbezeichnungen, Gemeindereferent/in und/oder Pastoralreferent/in, auf die unterschiedlichen Ausbildungsabschlüsse anzuwenden² und – falls erforderlich – innerhalb des vorgegebenen Rahmens eine weitere Profilierung der Berufe vorzunehmen. Die Umsetzung des Rahmenstatuts und die für das

eigene (Erz-)Bistum spezifischen Regelungen sollen durch diözesane Statuten für die Gemeindereferent/inn/en bzw. Pastoralreferent/inn/en geschehen.³

1. Theologische Präambel

Die theologische Grundlage für einen hauptberuflichen Dienst von Laien in der Pastoral findet sich in zentralen Aussagen des II. Vatikanischen Konzils. Dazu gehören die Aussagen, dass die Sendung, die der Kirche durch Jesus Christus im Heiligen Geist anvertraut ist, nicht nur Sache der geweihten Amtsträger, sondern aller Christgläubigen ist. Die Mitwirkung aller Christgläubigen am Heildienst der Kirche wird vor allem in den Konzilsbeschlüssen „Lumen Gentium“, „Gaudium et spes“ und „Apostolicam actuositatem“ grundlegend behandelt. Im nachsynodalen Apostolischen Schreiben „Christifideles laici“ von 1988 und in der „Instruktion zu einigen Fragen über die Mitarbeit der Laien am Dienst der Priester“ von 1997 werden einzelne Aspekte präzisiert und weitergeführt. Die theologischen Eckdaten dieses besonderen Dienstes in der Kirche werden in den folgenden Abschnitten zusammengefasst.

1.1 Die Mitwirkung aller Glieder des Gottesvolkes an der Heilssendung der Kirche

1.1.1 „Die Kirche ist in Christus gleichsam das Sakrament, das heißt Zeichen und Werkzeug für die innigste Vereinigung mit Gott wie für die Einheit der ganzen Menschheit“ (LG 1). Kirche ist also wesentlich *communio*; die Gemeinschaft der Christen mit Jesus Christus und untereinander gründet in der Gemeinschaft des dreifaltigen Gottes und zielt auf die Gemeinschaft aller Menschen. Der Kirche als *communio* ist damit zugleich die Heilssendung für alle Menschen anvertraut.

1.1.2 Das Konzil deutet den sakramentalen Charakter der Kirche in verschiedenen, vor allem biblischen Bildern. Im Bild vom Leib Christi (1 Kor 12) wird die Einheit in der Verschiedenheit aller Glieder anschaulich gemacht: „Wenn auch einige nach Gottes Willen als Lehrer, Ausspender der Geheimnisse und Hirten für die anderen bestellt sind, so waltet doch unter allen eine wahre Gleichheit in der allen Gläubigen gemeinsamen Würde und Tätigkeit zum Aufbau des Leibes Christi“ (LG 32). Mit ihren unterschiedlichen Charismen, Diensten und Ämtern haben also alle Glieder auf ihre je spezifische Weise, die geweihten Amtsträger wie die Laien, an der Sendung der Kirche teil.

1.1.3 Jede Tätigkeit der Kirche, die ihrer Heilssendung dient, wird Apostolat genannt: „die Kirche verwirklicht es, wenn auch auf verschiedene Weise, durch alle ihre Glieder; denn die christliche Berufung ist ihrer Natur nach auch Berufung zum Apostolat“ (AA 2,1).

1.1.4 Das Zweite Vatikanische Konzil verdeutlicht die Gemeinsamkeit und gleichzeitige Verschiedenheit der Christgläubigen anhand der gegenseitigen Zuordnung von gemeinsamem und hierarchischem Priestertum: „Das gemeinsame Priestertum der Gläubigen aber und das Priestertum des Dienstes, das heißt das hierarchische Priestertum, unterscheiden sich zwar dem Wesen und nicht bloß dem Grade nach. Dennoch sind sie einander zugeordnet: das eine wie das andere nämlich nimmt je auf besondere Weise am Priestertum

² Ausführungsbestimmungen für das Erzbistum Köln:

Im Erzbistum Köln tragen die Laienmitarbeiter/innen im hauptberuflichen pastoralen Dienst die Berufsbezeichnung „Pastoralreferent/Pastoralreferentin“ (im Folgenden „PR“) beim Zugangsweg Universität, bzw. „Gemeindereferent/Gemeindereferentin“ (im Folgenden „GR“) für den Zugangsweg Fachhochschule (Katholische Hochschule Paderborn oder Mainz) oder „Theologie im Fernkurs“ der Domschule Würzburg.

³ Ausführungsbestimmungen für das Erzbistum Köln:

Die Umsetzung des Rahmenstatuts mit den für das Erzbistum Köln spezifischen Regelungen erfolgt in Form von *Ausführungsbestimmungen*, die im Dokument des Rahmenstatuts selbst – wie hier gekennzeichnet durch Hochziffern – unmittelbar am jeweiligen Seitende platziert werden.

Christi teil“ (LG 10). Die Teilhabe aller Christgläubigen am Priestertum Christi gründet in den Sakramenten von Taufe, Firmung und Eucharistie. Bischöfe, Priester und Diakone üben ihren besonderen Dienst am Volk Gottes aufgrund des empfangenen Weihesakramentes aus. Diese Verschiedenheit dient dem Zusammenwirken der verschiedenen Glieder im Leib Christi. „Das besondere Priestertum des kirchlichen Amtes vergegenwärtigt den Dienst Jesu Christi als des Herrn und Hauptes der Kirche und stellt ihn dar. Es weist auf die fundamentale Abhängigkeit der Kirche von Jesus Christus hin und bezeugt, dass die Gemeinde nicht aus sich selbst lebt und nicht für sich selbst da ist. Das amtliche Priestertum dient darüber hinaus der Sorge um die Einheit der Gemeinde in Glaube, Hoffnung und Liebe und in ihren vielfältigen Diensten und Charismen.“ (Der pastorale Dienst in der Pfarrgemeinde, II, 1.4).

1.2 Das Apostolat der Laien

1.2.1 Das Kirchenrecht nennt alle Christgläubigen, die nicht zum Klerus gehören, Laien (CIC can. 207 § 1). Als Christgläubige sind sie „durch die Taufe Christus einverleibt, zum Volk Gottes gemacht und des priesterlichen, prophetischen und königlichen Amtes Christi auf ihre Weise teilhaftig, [sie üben] zu ihrem Teil die Sendung des ganzen christlichen Volkes in der Kirche und in der Welt aus“ (LG 31,1).

1.2.2 Der Dienst am Heil der Welt ist der Kirche als ganzer aufgetragen. „Es gibt ein Zusammenwirken aller Gläubigen in beiden Ordnungen der Sendung der Kirche, in der geistlichen, um die Botschaft Christi zu den Menschen zu bringen, wie auch in der weltlichen Ordnung, um die säkulare Wirklichkeit mit dem Geist des Evangeliums zu durchdringen und zu vervollkommen“ (Instruktion S. 6).

1.2.3 Mit Recht erinnert das Zweite Vatikanische Konzil daran, dass das Apostolat der Laien „in der Kirche niemals fehlen“ darf und in unserer heutigen Zeit noch bedeutsamer wird, da „die Autonomie vieler Bereiche des menschlichen Lebens – und zwar mit vollem Recht – sehr gewachsen ist“. Ein Hinweis auf die vielfältige und dringende Notwendigkeit des Apostolats der Laien liegt dem Konzil zufolge in „dem unverkennbaren Wirken des Heiligen Geistes, der den Laien heute mehr und mehr das Bewusstsein der ihnen eigentümlichen Verantwortung schenkt und sie allenthalben zum Dienst für Christus und seine Kirche aufruft“ (AA 1).

1.2.4 Das Konzil macht deutlich, dass außer dem Apostolat, das alle Christgläubigen angeht, „Laien darüber hinaus in verschiedener Weise zu unmittelbarer Mitarbeit mit dem Apostolat der Hierarchie berufen werden [können], nach Art jener Männer und Frauen, die den Apostel Paulus in der Verkündigung des Evangeliums unterstützten und sich sehr im Herrn mühten“ (LG 33,3). Die hier gemeinte unmittelbare Mitarbeit von Laien mit dem Apostolat der Hierarchie kann sowohl auf ehrenamtliche Weise als auch hauptberuflich geschehen.

1.3 Der hauptberufliche Dienst von Laien in der Pastoral

1.3.1 Das II. Vatikanische Konzil würdigt ausdrücklich den hauptberuflichen Dienst von Laien, die „sich selbst für immer oder auf Zeit mit ihrem Fachwissen dem Dienst an den kirchlichen Institutionen und an deren Werken hingeben“ (AA 22).

1.3.2 Frauen und Männer, die aufgrund ihrer theologischen bzw. religionspädagogischen Ausbildung und ihrer Beauftragung durch den Bischof hauptberuflich in der Pastoral tätig werden, haben vor allem die Aufgabe, die vielfältigen Dienste der Gläubigen zu unterstützen und zu fördern. Sie tragen gemeinsam mit allen Gläubigen die Grundvollzüge der Kirche

mit und können bei bestimmten Aufgaben am Dienst des Priesters mitwirken.

1.3.3 Der hauptberufliche Dienst von Laien in der Pastoral unterscheidet sich theologisch nicht vom Apostolat der anderen Gläubigen auf der sakramentalen Grundlage von Taufe, Firmung und Eucharistie. Die Eigenart einer hauptberuflichen Tätigkeit von Laien ergibt sich aus der kirchlichen Sendung sowie aus den speziellen Anforderungen an eine Tätigkeit in der Pastoral und den persönlichen Charismen der Frauen und Männer, die nach einer entsprechenden Ausbildung einen pastoralen Beruf ergreifen. Die geistliche Qualität ihrer hauptberuflichen Tätigkeit gründet wie für alle Gläubigen in Taufe, Firmung und Eucharistie und in einer christlich geprägten Lebensform. Darüber hinaus wird die Spiritualität der einzelnen Berufsträger durch ihre Teilhabe an der Dienstgemeinschaft der Kirche und ihre persönlichen Charismen geprägt.

1.3.4 Das Kirchenrecht stellt grundlegend fest: „Laien, die als geeignet befunden werden, sind befähigt, von den geistlichen Hirten für jene kirchlichen Ämter und Aufgaben herangezogen zu werden, die sie gemäß den Rechtsvorschriften wahrzunehmen vermögen“ (CIC 1983, can. 228 §1). Nachkonziliare Dokumente haben die Mitwirkung von Laien am Dienst des Priesters weiter entfaltet und geordnet: „Wenn es zum Wohle der Kirche nützlich oder notwendig ist, können die Hirten entsprechend den Normen des Universalrechts den Laien bestimmte Aufgaben anvertrauen, die zwar mit ihrem eigenen Hirtenamt verbunden sind, aber den Charakter des Ordo nicht voraussetzen“ (CL 23,3). Die „Instruktion zu einigen Fragen über die Mitarbeit der Laien am Dienst der Priester“ (1997) konkretisiert die Mitwirkung für die verschiedenen Aufgaben etwa in der Verkündigung, bei liturgischen Feiern und in der Pfarrseelsorge. Laien, die vom Bischof mit bestimmten Aufgaben und Ämtern, die zum Dienst des Priesters gehören, betraut werden können, bleiben im dogmatischen und kirchenrechtlichen Sinn Laien. Denn „die Erfüllung einer solchen Aufgabe macht den Laien nicht zum Hirten: Nicht eine Aufgabe konstituiert das Amt, sondern das Sakrament des Ordo“ (CL 23).

1.3.5 Der hauptberufliche Dienst von Laien in der Pastoral erfordert entsprechende menschliche und geistliche Voraussetzungen sowie fachliche, theologische, religionspädagogische und pastorale Kompetenzen, die sie mitbringen bzw. sich in den verschiedenen Phasen und Dimensionen ihrer Ausbildung, Berufseinführung und Fortbildung erwerben.

1.3.6 Die hauptberufliche Tätigkeit von Laien in der Pastoral erfüllt alle Merkmale eines kirchlichen Berufs. Dazu gehören eine theologische oder religionspädagogische *Ausbildung* und eine entsprechende *Berufseinführung*, die *Beauftragung durch den Bischof* sowie ein kirchlicher *Arbeitsvertrag* und eine angemessene *Vergütung*. Als kirchlicher Beruf steht ihr Dienst unter der Leitung des Bischofs. Im jeweiligen Einsatzbereich sind sie dem für die Leitung verantwortlichen Priester zugeordnet.

1.3.7 Die Frauen und Männer, die im Dienst der Kirche ausgesandt werden, tragen zur Entfaltung der pastoralen Arbeit der Kirche und zu einer professionellen Ausdifferenzierung ihres Wirkens bei. Das Zeugnis ihres ganzen Lebens erweist ihr pastorales Wirken als glaubwürdig. Im Miteinander von Priestern, Diakonen, ehrenamtlich engagierten Christen und hauptberuflich tätigen Laien gewinnt die Sendung der Kirche in der Welt von heute Gestalt.

2. Berufliche Aufgabenbereiche

2.1 Hauptberuflich in der Pastoral tätige Laien nehmen ihre Aufgaben auf die ihnen eigene Weise in allen Grundvollzügen

der Kirche, in der Verkündigung, in der Liturgie, in der Diakonie wahr und tragen so zur Verwirklichung der Kirche als *communio* bei. Sie können diese Dienste sowohl in der gemeindlichen wie in der kategorialen Pastoral ausüben. Nachfolgend sollen einige Aufgaben benannt werden, die von Laien in einem hauptberuflichen pastoralen Dienst gemäß den diözesanen Erfordernissen und Bestimmungen ausgeübt werden können:

2.1.1 im Bereich der *Verkündigung*:

- Gemeinde- und Sakramentenkatechese,
- Erwachsenenbildung und gemeindliche Bildungsarbeit, schulischer Religionsunterricht,
- Begleitung von Religionslehrern, Lehrerfortbildung,
- Kinder- und Jugendseelsorge,
- Glaubenskommunikation mit Jugendlichen und Erwachsenen aus verschiedenen Milieus, Glaubensseminare,
- Gewinnung und Befähigung von Gemeindegliedern und Gruppen zum Glaubenszeugnis und Glaubensgespräch, Ehe- und Familienpastoral,
- Bibelarbeit,
- Begleitung ehrenamtlicher Mitarbeiter,
- Befähigung von Eltern und Erzieherinnen zur Einführung von Kindern in den Glauben,
- Begleitung von Gruppen, Familien- und Nachbarschaftskreisen,
- Einzelgespräche und Hausbesuche,
- geistliche Begleitung und Exerzitienbegleitung,
- Entdeckung und Förderung von Charismen und Berufungen,
- Hilfen zur Verwirklichung des Evangeliums in den konkreten Lebenssituationen,
- Beteiligung am ökumenischen Dialog,
- Mitwirkung im interreligiösen Dialog,
- Aufbau und Begleitung von missionarischen Arbeitsfeldern: z. B. in der Cityseelsorge, in der Betriebsseelsorge, in bestimmten Zielgruppen und in anderen milieuspezifischen Begegnungsfeldern,
- Hochschulpastoral, Polizeiseelsorge, Militärseelsorge
- und andere.

2.1.2 im Bereich der *Liturgie*:

- Begleitung der ehrenamtlichen Dienste von Lektoren, Kommunionhelfern u. a.,
- Qualifizierung von Mitarbeitern und Beauftragten für Gottesdienste,
- Begleitung von Liturgiekreisen,
- Förderung der Ministrantenpastoral,
- Anregung und Befähigung zur Teilhabe (*participatio actiosa*) an liturgischen Feiern,
- Vorbereitung und Gestaltung unterschiedlicher Gottesdienstformen: Andachten, Tagzeitenliturgie, meditative Feiern u. a.,
- Mitgestaltung von und Mitwirkung in der Eucharistiefeier und anderen eucharistischen Gottesdiensten im Rahmen der geltenden Bestimmungen,
- Entwicklung zeitgemäßer Formen der Hinführung zum Gottesdienst, z. B. in der Schule,
- Förderung von Formen der Volksfrömmigkeit und des religiösen Brauchtums,
- Leitung von Wort-Gottes-Feiern und Predigt in Wort-Gottes-Feiern,
- Beerdigungsdienst gemäß den diözesanen Vorgaben
- und andere.

2.1.3 im Bereich der *Diakonie*:

- Wachrufen und Wachhalten der diakonischen Dimension der christlichen Gemeinde,

- Theologische Reflexion der diakonischen Aufgaben,
- Mitarbeit und Begleitung diakonischer Aufgaben,
- Einzelfallhilfe, Besuchsdienste, Krankenbesuche,
- Einsatz für besondere Gruppen der Gesellschaft, z. B. Menschen mit Migrationshintergrund,
- Kontakte und Begegnungen mit hilfsbedürftigen und armen Menschen,
- Hilfen zum Leben in der Berufs- und Arbeitswelt,
- Gewinnung und Begleitung von ehrenamtlichen Mitarbeitern im Bereich der Diakonie,
- Begleitung von ehrenamtlichen Helferkreisen und Selbsthilfegruppen,
- Kooperation mit Einrichtungen im Bereich der Caritas und des Sozialwesens auch in nicht-kirchlicher Trägerschaft,
- Zusammenarbeit und Vernetzung mit der verbandslichen Caritas,
- Unterstützung und Förderung katholischer Verbandsarbeit,
- Sorge um Alleinerziehende und Eltern in besonderen Belastungssituationen,
- Aufgaben in der kirchlichen Jugendarbeit und Schulseelsorge,
- Aufgaben der diakonischen Pastoral im Krankenhaus, Altenheim, Gefängnis, in Behinderteneinrichtungen und an weiteren Orten,
- Freizeit- und Ferienmaßnahmen,
- Einsatz und Förderung von Initiativen für Gerechtigkeit, Frieden und Bewahrung der Schöpfung,
- Begleitung von Mitarbeiterinnen in der Hospizarbeit,
- Trauerpastoral
- und andere.

2.1.4 weitere Aufgaben im Bereich der *Zusammenarbeit und Gemeinschaftsbildung*, z. B.:

- Mitarbeit im Pastoralteam,
- Mitwirkung bei der Entwicklung und Umsetzung von Pastoralplänen und Konzepten,
- Teilnahme an Dienstbesprechungen,
- Mitarbeit in örtlichen und überörtlichen Gremien der Pfarrei und des Bistums,
- Förderung von Begegnung und Austausch in Gruppen und Gremien, bei Festen und Feiern,
- Intensivierung der Information und Kommunikation nach innen und nach außen,
- Förderung der Öffentlichkeitsarbeit,
- Vernetzung verschiedener Aktionen und Gruppierungen,
- Förderung der Zusammenarbeit in Pfarreien, überpfarrlichen Zusammenschlüssen und Verbänden, im Bistum, in der Weltkirche und in der Ökumene,
- Unterstützung des weltkirchlichen Engagements und Erfahrungsaustausches, Förderung von weltkirchlicher Lerngemeinschaft
- und andere.

2.2 Laien im hauptberuflichen pastoralen Dienst können für die in 2.1. genannten Aufgaben *orts- wie aufgabenbezogen* eingesetzt werden:

- in einer Pfarrei, in einer Pfarreiengemeinschaft und in einem Pfarreienvorbund,
- auf der Ebene eines Dekanates, einer Region und auf Bistumsebene.⁴

⁴ **Ausführungsbestimmungen für das Erzbistum Köln:**

oder in der kategorialen Pastoral (bspw. Krankenhaus, Justizvollzugsanstalt).

Ihr Einsatz soll ihrem theologischen bzw. religionspädagogischen Studienabschluss und ihrer jeweiligen pastoralpraktischen Berufseinführung entsprechen. Gegebenenfalls können auch Erfahrungen in einem anderen Berufsfeld sowie weitere Zusatzqualifikationen berücksichtigt werden.

2.2.1 In einer *Pfarrei*, in einer *Pfarreiengemeinschaft* und in einem *Pfarrienverbund* können Laien im hauptberuflichen Dienst sowohl mit einem religionspädagogischen wie mit einem theologischen Studienabschluss, einer entsprechenden Berufseinführung und gemäß diözesanen Stellenanforderungen eingesetzt werden. Laien im hauptberuflichen pastoralen Dienst übernehmen auch eigenständig Verantwortungsbereiche unter Leitung des zuständigen Priesters.⁵

Wenn es notwendig ist, dass in größeren Pfarreien oder Seelsorgeeinheiten Kontaktpersonen für kleinere pastorale Einheiten benannt werden, kann diese Aufgabe auch von Laien im hauptberuflichen Dienst in Zusammenarbeit mit ehrenamtlich tätigen Personen wahrgenommen werden. Die leitende Hirten Sorge liegt auch in diesem Fall beim Priester.

2.2.2 Auf *überpfarrlicher* Ebene (Dekanat, Region, Bistum⁶) können für Aufgaben, die spezifisch theologische Kompetenzen erfordern, Laien im hauptberuflichen Dienst mit einem theologischen Studienabschluss (Diplom der Theologie oder Magister theologiae) und einer entsprechenden Berufseinführung eingesetzt werden. Für pastorale Aufgaben, die besondere fachliche Kompetenzen erfordern, können Laien im hauptberuflichen Dienst mit einem religionspädagogischen oder mit einem theologischen Studienabschluss, einer entsprechenden Berufseinführung und einer entsprechenden Zusatzqualifikation eingesetzt werden.

3. Voraussetzungen für den Dienst

Für die Anstellung in einen hauptberuflichen pastoralen Dienst eines (Erz-)Bistums müssen bestimmte persönliche, soziale, kirchliche, geistliche und fachliche Voraussetzungen gegeben sein.⁷

3.1 Zu den *persönlichen / sozialen* Voraussetzungen gehören:

- die für den Beruf erforderliche körperliche und seelische Gesundheit, Kontakt- und Kommunikationsfähigkeit,
- Urteilsvermögen in Bezug auf die eigene Person und die berufliche Tätigkeit, Fähigkeit zur Wahrnehmung von Verantwortung,
- Bereitschaft und Fähigkeit zur Zusammenarbeit mit anderen haupt- und nebenberuflichen sowie ehrenamtlichen Diensten und
- Bereitschaft und Fähigkeit zum Eingehen auf unterschiedliche Lebenssituationen der Menschen sowie gesellschaftliche und kirchliche Fragestellungen.

3.2 Zu den *kirchlichen / geistlichen* Voraussetzungen gehören:

- persönlicher Glaube,
- Gebet und Orientierung an der Heiligen Schrift,

⁵ **Ausführungsbestimmungen für das Erzbistum Köln:**

Die Aufgabe als Vorgesetzte(r) für Angestellte der Kirchengemeinde(n) bzw. des Kirchengemeindeverbandes bedarf eines eigenen Beauftragungs-Beschlusses durch den Kirchenvorstand (die Kirchenvorstände) bzw. die Verbandsvertretung des Kirchengemeindeverbandes, der durch das Erzbischöfliche Generalvikariat genehmigt werden muss.

⁶ **Ausführungsbestimmungen für das Erzbistum Köln:**

und in der kategorialen Pastoral

⁷ **Ausführungsbestimmungen für das Erzbistum Köln:**

Die genannten Voraussetzungen gelten für die Anstellung in den pastoralen Dienst wie für seine Ausübung.

- Übereinstimmung mit der Glaubenslehre und der Lebensordnung der katholischen Kirche,
- aktive Teilnahme am Leben der Kirche,
- Mitfeier der Eucharistie, besonders am Sonntag, und Teilnahme am gottesdienstlichen Leben der Kirche,
- Bemühung um eine konkrete geistliche Lebensordnung,
- Erfahrung in ehrenamtlichen Aufgaben und Bereitwilligkeit, solche zu übernehmen.

3.3 Die *fachlichen* Voraussetzungen werden erworben durch:

- ein erfolgreich abgeschlossenes Universitätsstudium der Theologie
- oder – nach Absprache mit den diözesanen Verantwortlichen – den erfolgreichen Abschluss eines anderen theologischen Studienganges⁸
- oder ein erfolgreich abgeschlossenes Fachakademie- / oder Bachelorstudium der Religionspädagogik
- oder den erfolgreichen Abschluss einer vergleichbaren berufs- bzw. praxisbegleitenden religionspädagogischen Ausbildung in Verbindung mit dem Würzburger Fernkurs;
- die erfolgreiche Teilnahme an den studienbegleitenden Veranstaltungen, die von der (Erz-)Diözese zur spirituellen und praktischen Vorbereitung auf den pastoralen Beruf vorgeschrieben sind,
- die erfolgreiche Teilnahme an der von den (Erz-)Diözesen geregelten berufspraktischen Ausbildung
- sowie den erfolgreichen Abschluss der zweiten Bildungsphase durch die Zweite Dienstprüfung.

3.4 Voraussetzung für den Dienst ist eine im Glauben angenommene und gestaltete *Lebensform*: Verheiratete und unverheiratete Laien im hauptberuflichen pastoralen Dienst sollen in ihrem persönlichen Lebenskreis glaubwürdige Zeugen der Frohen Botschaft sein. Die verschiedenen Lebensformen bezeugen miteinander in je spezifischer Weise die unerschöpfliche Liebe Gottes zu den Menschen.

Verheiratete sollen Ehe, Familie und Dienst aus der von Jesus Christus vorgelebten Liebe in eine fruchtbare Einheit bringen. Der Ehepartner/die Ehepartnerin muss über den pastoralen Dienst und seine besonderen Anforderungen informiert und mit der Übernahme dieses Dienstes durch die Partnerin/den Partner einverstanden sein. Im Übrigen gelten die „Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse“ vom 20.10.1993 sowie die „Richtlinien über persönliche Anforderungen an Diakone und Laien im pastoralen Dienst im Hinblick auf Ehe und Familie“ vom 28.09.1995. Frauen und Männer, die „um des Himmelreiches willen“ (Mt 19,12) auf die Ehe verzichten, sollen diese Lebensform als Zeichen ihrer Liebe zu Jesus Christus und zu den Brüdern und Schwestern verwirklichen.

4. Ausbildung, Berufseinführung, Fortbildung

Die Bildung der Laien im hauptberuflichen pastoralen Dienst gliedert sich in *drei Phasen*: die Ausbildung, die Berufseinführung und die Fortbildung. In jeder dieser Phasen sind die drei in den Rahmenordnungen genannten Dimensionen – Spiritualität und menschliche Befähigung; theologische und humanwissenschaftliche Kenntnisse; pastoral-praktische Befähigung – zu vertiefen und weiter zu entwickeln. Die grundlegenden Bereiche von Forum Externum und Forum Internum begleiten alle Bildungsphasen; es ist dafür Sorge zu tragen, dass die

⁸ **Ausführungsbestimmungen für das Erzbistum Köln:**

z. B. durch den Abschluss eines Lehramtsstudiengangs, Sekundarstufe II, in Verbindung mit Ergänzungsprüfungen

beiden Bereiche von verschiedenen Personen wahrgenommen werden. Verpflichtende Aus- und Fortbildungsveranstaltungen, Praxisreflexionen und Exerzitien werden durch die diözesanen Ordnungen geregelt.⁹ Möglichkeiten der Kooperation in der Aus- und Fortbildung von Laien im hauptberuflichen pastoralen Dienst untereinander und mit der Priester- und Diakonenbildung bzw. -fortbildung sind zu prüfen.¹⁰ Unbeschadet der Verantwortung der (Erz-)Bistümer und der Ausbildungsstätten sind die ständige geistliche und menschliche Formung sowie die theologische und pastoralpraktische Aus- und Fortbildung zunächst Aufgabe der Studierenden bzw. der Laien im hauptberuflichen pastoralen Dienst selbst.

4.1 Die erste Bildungsphase: Studium und Studienbegleitung

Für diese erste Phase gibt es verschiedene *Ausbildungsgänge*.

- den Magister Theologiae über die Universitäten und Fakultäten;
- den erfolgreichen Abschluss eines anderen theologischen Studienganges nach Absprache mit den Verantwortlichen der Diözesen;¹¹
- den Bachelor of Arts in Religionspädagogik und/oder Praktischer Theologie über Katholische Fachhochschulen bzw. Katholische Hochschulen;
- die Fachakademie zur Ausbildung von Gemeindereferentinnen und Gemeindereferenten mit dem kirchlichen Abschluss als Religionspädagoge/Religionspädagogin (FA);
- eine berufs- oder praxisbegleitende Ausbildung mit einem kirchlich anerkannten Abschlussexamen.

⁹ Ausführungsbestimmungen für das Erzbistum Köln:

siehe „Ordnung für die Bildung von Gemeinde- und Pastoralreferenten und -referentinnen im Erzbistum Köln“ vom 01.09.2013 (Amtsblatt des Erzbistums Köln 2013, im selben Heft).

¹⁰ Ausführungsbestimmungen für das Erzbistum Köln:

Gemeinsame Bildungsveranstaltungen der verschiedenen pastoralen Berufsgruppen in den drei Bildungsphasen sind im Erzbistum Köln in folgenden Dokumenten geregelt:

- > Priester
Ordnung für die Priesterbildung im Erzbistum Köln vom 01.03.2005 (Amtsblatt 2005, Nr. 125)
 - betr. 1. Bildungsphase (Ausbildung): siehe dort Ziff. 10
 - betr. 2. Bildungsphase, 1. Stufe (Priesterseminar): siehe dort Ziff. 16 (10. Absatz)
 - betr. 2. Bildungsphase, 2. Stufe (Berufseinführung): siehe dort Ziff. 24 (6. Absatz)
 - betr. 3. Bildungsphase (Weiterbildung): siehe dort Ziff. 40 (6. Absatz), Ziff. 42 und Ziff. 48
- > Diakone
Ordnung für die Bildung der Ständigen Diakone im Erzbistum Köln vom 01.03.2005 (Amtsblatt 2005, Nr. 126)
 - betr. 3. Bildungsphase (Weiterbildung); siehe dort Ziff. 30 (letzter Spiegelstrich), Ziff. 32 und Ziff. 36
- > GR / PR
Ordnung für die Bildung von Gemeinde- und Pastoralreferenten und -referentinnen im Erzbistum Köln vom 01.09.2013 (Amtsblatt 2013, im selben Heft)
 - betr. 1. Bildungsphase (Ausbildung): siehe dort Ziff. 1.4 (Absatz „Verantwortung“); 1.6 (Absatz „Ziel“)
 - betr. 2. Bildungsphase (Berufseinführung): siehe dort Ziff. 2.1.1 (5. Absatz); 2.2.1 (2. Spiegelstrich); 2.2.3.1 (2. Absatz); 2.3.1 (1. Spiegelstrich)
 - betr. 3. Bildungsphase (Weiterbildung): siehe dort Ziff. 3.2.1 und 3.2.2

¹¹ Ausführungsbestimmungen für das Erzbistum Köln:

z. B. durch den Abschluss eines Lehramtsstudiengangs, Sekundarstufe II, in Verbindung mit Ergänzungsprüfungen.

Näheres regeln die von der Deutschen Bischofskonferenz erlassenen Rahmenordnungen für die theologische bzw. religionspädagogische Ausbildung an Universitäten und katholischen (Fach-)Hochschulen in der aktuellen Fassung¹² sowie die Kirchlichen Anforderungen an die „Modularisierung des Studiengangs Religionspädagogik und kirchliche Bildungsarbeit an den katholischen Fachhochschulen“, verabschiedet vom Ständigen Rat am 28. August 2006, und an die „Modularisierung des Studiums der Katholischen Theologie (Theologisches Vollstudium) im Rahmen des Bologna-Prozesses“, verabschiedet von der Vollversammlung am 8. März 2006. Schon während des Studiums nehmen die Bewerberinnen und Bewerber an studienbegleitenden Maßnahmen (z. B. Bewerberkreis) teil, die von den (Erz-)Diözesen zu regeln sind. Der Verpflichtungsgrad sowie Einzelfallregelungen werden durch diözesane Ordnungen geklärt.¹³ Je nach den Ordnungen der Studieneinrichtungen und der (Erz-)Diözesen betrifft dies auch das Berufspraktikum. Nach erfolgreichem Abschluss der ersten Dienstprüfung entscheidet der Ordinarius über die Zulassung zur zweiten Bildungsphase.

4.2 Die zweite Bildungsphase: Berufseinführung

Die Phase der Berufseinführung beginnt mit der Übernahme in den befristeten Dienst als Assistent/in. Dauer, Konzept und Inhalt werden in den diözesanen Ordnungen beschrieben.¹⁴ Eine überdiözesane Zusammenarbeit in dieser Bildungsphase ist empfehlenswert. Die Berufseinführung basiert auf einem Arbeitsvertrag und ist mit einer vorläufigen Erlaubnis für die Erteilung des Religionsunterrichtes verbunden. Die Berufseinführung wird durch das erfolgreiche Ablegen der Zweiten Dienstprüfung und durch eine positive Beurteilung der Ausbildungsverantwortlichen abgeschlossen. Näheres regeln die diözesanen Ordnungen.¹⁵

Nach erfolgreichem Abschluss der zweiten Dienstprüfung entscheidet der Ordinarius über die Übernahme in den hauptberuflichen Dienst. Grundlage seiner Entscheidung sind die Gutachten der von ihm beauftragten Verantwortlichen für die Berufseinführung.

4.3 Die dritte Bildungsphase: Fortbildung und berufliche Begleitung

Die Phase der Fortbildung und der beruflichen Begleitung beginnt mit dem Abschluss der Berufseinführung und der zweiten Dienstprüfung. Die Fortbildung dient der Erweiterung der für die Ausübung des pastoralen Dienstes erforderlichen theologischen, religionspädagogischen und fachlichen, persönlichen und spirituellen Kompetenzen. Die berufliche Be-

¹² Ausführungsbestimmungen für das Erzbistum Köln:

siehe „Ordnung für die Bildung von Gemeinde- und Pastoralreferenten und -referentinnen im Erzbistum Köln“ vom 01.09.2013 (Amtsblatt 2013, im selben Heft); siehe dort Ziff. 1.

¹³ Ausführungsbestimmungen für das Erzbistum Köln:

siehe „Ordnung für die Bildung von Gemeinde- und Pastoralreferenten und -referentinnen im Erzbistum Köln“ vom 01.09.2013 (Amtsblatt 2013, im selben Heft) siehe dort Ziff. 1.

¹⁴ Ausführungsbestimmungen für das Erzbistum Köln:

siehe „Ordnung für die Bildung von Gemeinde- und Pastoralreferenten und -referentinnen im Erzbistum Köln“ vom 01.09.2013 (Amtsblatt 2013, im selben Heft); siehe dort Ziff. 2.

¹⁵ Ausführungsbestimmungen für das Erzbistum Köln:

siehe „Ordnung für die Bildung von Gemeinde- und Pastoralreferenten und -referentinnen im Erzbistum Köln“ vom 01.09.2013 (Amtsblatt 2013, im selben Heft); siehe dort Ziff. 2., und „Ordnung für die Zweite Dienstprüfung von GR und PR“ vom 01.09.2013 (Amtsblatt 2013, im selben Heft).

gleitung, z. B. Praxisbegleitung, Supervision, kollegiale Fallarbeit, geistliche Begleitung, fördert die pastorale Tätigkeit und die persönliche Entwicklung der Laien im hauptberuflichen pastoralen Dienst. Die (Erz-)Diözese trägt Sorge für Fortbildungsmöglichkeiten und Personalentwicklung entsprechend den verschiedenen Einsatzfeldern unter Berücksichtigung der Eigenverantwortung der Berufsträger. Näheres regeln diözesane Ordnungen.¹⁶

5. Grundsätze für Einstellung, arbeitsvertragliche Bestimmungen, Dienstausbildung

Die Bedingungen des Arbeitsverhältnisses von Laien im hauptberuflichen pastoralen Dienst (Gemeinde- und Pastoralreferent/inn/en) werden im Arbeitsvertrag geregelt, den das (Erz-)Bistum mit ihm/ihr abschließt. Die diözesanen arbeitsvertragsrechtlichen Regelungen sowie die diözesanen Statuten bzw. Ordnungen sind Bestandteil des Arbeitsvertrages.¹⁷ Insbesondere gelten folgende Richtlinien:

5.1 Die von den deutschen Bischöfen erlassene „Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse“ (GrO) findet Anwendung auf das kirchliche Arbeitsverhältnis von Laien im hauptberuflichen pastoralen Dienst.

5.2 Die Anstellung von Laien im hauptberuflichen pastoralen Dienst gestaltet sich je nach Bildungsphase:

- Zur Durchführung einer berufspraktischen Phase wird ein Praktikantenvertrag abgeschlossen.
- Während der Berufseinführung werden befristete Arbeitsverhältnisse abgeschlossen.¹⁸
- Nach erfolgreichem Abschluss der zweiten Dienstprüfung entscheidet das (Erz-)Bistum über eine unbefristete Anstellung.¹⁸

5.3 Die Eingruppierung von Laien im hauptberuflichen pastoralen Dienst wird geregelt durch die nach Art. 7 GrO gebildeten Kommissionen zur Ordnung des Arbeitsvertragsrechts.¹⁹

5.4 Zu Beginn der Tätigkeit und bei einem Wechsel des Dienstortes wird ein Laie im hauptberuflichen pastoralen Dienst in seinen Einsatzbereich durch den für die Leitung Verantwortlichen eingeführt.

5.5 Über eine Versetzung aufgrund der pastoralen Erfordernisse oder auf Wunsch des Laien im hauptberuflichen pastoralen Dienst entscheidet der (Erz-)Bischof.²⁰

5.6 Nach Dienstantritt einer neuen Stelle soll in den ersten sechs Monaten mit dem Vorgesetzten und den diözesanen Verantwortlichen eine Aufgabenbeschreibung erstellt werden, die regelmäßig zu aktualisieren ist. Wird eine Stelle zur Besetzung ausgeschrieben, ist eine vorläufige Aufgabenbeschreibung durch den Dienstvorgesetzten vorzulegen.

5.7 Im Bereich ihrer dienstlichen Tätigkeit nehmen Laien im hauptberuflichen pastoralen Dienst an den regelmäßigen Dienstbesprechungen teil. Ihre Mitgliedschaft in den Gremien der kirchlichen Mitverantwortung regelt das diözesane Recht.²¹ Unbeschadet ihrer besonderen Verantwortung für die ihnen übertragenen Aufgaben arbeiten sie mit allen anderen pastoralen Diensten zusammen.

5.8 Die Gestaltung der Arbeitszeit muss auf die pastoralen Erfordernisse im Einsatzbereich Rücksicht nehmen. Der Dienstgeber bzw. sein Vertreter hat bei der Festlegung der Lage und Verteilung der Arbeitszeit die besonderen Belange des Laien im hauptberuflichen pastoralen Dienst zu berücksichtigen.²²

5.9 Das Recht der Mitarbeitervertretung richtet sich für Laien im hauptberuflichen pastoralen Dienst nach den jeweiligen diözesanen Mitarbeitervertretungsordnungen.²³

5.10 Für Rechtsstreitigkeiten auf den Gebieten der kirchlichen Ordnungen (KODA-Recht und MAVO-Recht) sind die kirchlichen Arbeitsgerichte zuständig. Bei Rechtsstreitig-

¹⁶ **Ausführungsbestimmungen für das Erzbistum Köln:**

siehe „Ordnung für die Bildung von Gemeinde- und Pastoralreferenten und -referentinnen im Erzbistum Köln“ vom 01.09.2013 (Amtsblatt 2013, im selben Heft): siehe dort Ziff. 3.

¹⁷ **Ausführungsbestimmungen für das Erzbistum Köln:**

Der Arbeitsvertrag wird auf der Grundlage der Kirchlichen Arbeits- und Vergütungsordnung (KAVO) in der jeweiligen Fassung abgeschlossen. Auf die Anlage 20: Sonderregelungen für Mitarbeiter im pastoralen Dienst wird verwiesen. – Die vorliegenden Ausführungsbestimmungen für das Erzbistum Köln zum Rahmenstatut sowie die „Ordnung für die Bildung von Gemeinde- und Pastoralreferent/inn/en im Erzbistum Köln“ vom 01.09.2013 (Amtsblatt 2013, im selben Heft) sind Bestandteile des Arbeitsvertrages.

¹⁸ **Ausführungsbestimmungen für das Erzbistum Köln:**

Für das 1. Jahr der Berufseinführung wird mit dem/der GA / PA ein befristeter Arbeitsvertrag auf einer außerplanmäßigen Stelle abgeschlossen (Vertrag nach §14 Abs.1 Ziff.4 = Teilzeit- und Befristungsgesetz/ TzBfG vom 01.01.2001 – kein Praktikantenvertrag). – Für das 2. und 3. Jahr der Berufseinführung wird mit dem/der GA / PA ein weiterer befristeter Arbeitsvertrag auf einer Planstelle abgeschlossen (Vertrag wiederum nach § 14 Abs.1 Ziff.4 TzBfG). – Nach erfolgreichem Abschluss der zweiten Dienstprüfung entscheidet der Erzbischof über eine unbefristete Anstellung als GR / PR. – *Einsatzstellen* werden dem/der GA / PA bzw. GR / PR durch schriftlichen Bescheid der Hautabteilung Seelsorge-Personal angekündigt und durch eine bischöfliche Beauftragung zugewiesen. – Die Vergütung erfolgt gemäß KAVO.

¹⁹ **Ausführungsbestimmungen für das Erzbistum Köln:**

Für das Erzbistum Köln ist dies die Regional-KODA NW.

²⁰ **Ausführungsbestimmungen für das Erzbistum Köln:**

GR / PR können sowohl *versetzt* als auch *abgeordnet* werden. Betroffene sollen zuvor gehört werden. Näheres regelt KAVO Anlage 20, Nr. 5 in ihrer jeweiligen Fassung.

²¹ **Ausführungsbestimmungen für das Erzbistum Köln:**

Gemeinde- und Pastoralreferent/inn/en sind entweder stimmberechtigte, geborene Mitglieder gemäß der Satzung für die *Pfarrgemeinderäte* im Erzbistum Köln (Amtsblatt 2013, Nr. 144, § 3 (1) a, oder nicht stimmberechtigte beratende Mitglieder gemäß § 3 (2) a).

²² **Ausführungsbestimmungen für das Erzbistum Köln:**

Die *Arbeitszeit* wird in der Regel auf sechs Tage in der Woche verteilt. Den GR / PR stehen ein voller freier Tag in der Woche und mindestens ein freier zusammenhängender Samstag / Sonntag im Monat zu.

²³ **Ausführungsbestimmungen für das Erzbistum Köln:**

Mitarbeitervertretungsordnung – MAVO – für den Bereich der Erzdiözese Köln in der jeweils geltenden Fassung, zurzeit vom 9. September 2011 (Amtsblatt 2011, Nr. 146) und Sonderbestimmungen zur Mitarbeitervertretungsordnung – MAVO – für den Bereich der Erzdiözese Köln gem. § 23 Abs. 3 MAVO zur Bildung einer Mitarbeitervertretung beim Erzbistum Köln für Gemeinde- und Pastoralreferentinnen und -referenten in der jeweils geltenden Fassung, zurzeit vom 9. September 2011 (Amtsblatt 2011, Nr. 149).

keiten aus dem individuellen Arbeitsrecht (z. B. bei Kündigungen) ist der Rechtsweg zu den staatlichen Arbeitsgerichten eröffnet.^{24 25}

6. Hinweise zur bischöflichen Beauftragung

6.1 Laien im hauptberuflichen pastoralen Dienst arbeiten im Auftrag des Bischofs. Die bischöfliche Beauftragung zu ihrem Dienst erfolgt auf der Grundlage der gesamtkirchlichen Regelungen und geschieht im Rahmen einer gottesdienstlichen Feier.²⁶

24 Ausführungsbestimmungen für das Erzbistum Köln:

Können Meinungsverschiedenheiten, die sich aus dem Arbeitsverhältnis ergeben, nicht gütlich beigelegt werden, soll der vom Erzbischof beauftragte *Schlichtungsausschuss* angerufen werden. Die Anrufung des Schlichtungsausschusses macht die Beachtung arbeitsrechtlicher Ausschlussfristen, im Besonderen bei Kündigungen, nicht entbehrlich.

25 Ausführungsbestimmungen für das Erzbistum Köln:

Ergänzend zu den Bestimmungen in Ziffer 5. des Rahmenstatuts und den korrespondierenden Ausführungsbestimmungen gelten für das Erzbistum Köln *folgende weitere Bestimmungen:*

- *Dienstvorgesetzter* ist der Erzbischöfliche Generalvikar. *Vorgesetzter* ist der (leitende) Pfarrer des Seelsorgebereichs bzw. der regionalen bzw. kategorialen Stelle.
- Zuständig für den *Einsatz* ist der Erzbischöfliche Generalvikar.
- Zuständig für die diözesanen Anteile der *Ausbildung*, für die *Berufseinführung* und für die *Fort- und Weiterbildung* ist der Erzbischöfliche Generalvikar. Die verpflichtenden *Bildungsmaßnahmen in der Berufseinführung* sind Dienstzeit und haben Vorrang vor Verpflichtungen in der Einsatzstelle. - *Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen* sind vom Erzbischöflichen Generalvikariat zu genehmigen, mit dem Vorgesetzten abzusprechen und sind dann Dienstzeit. (*Verpflichtende bzw. mögliche Umfänge von Bildungsmaßnahmen gemäß „Ordnung für die Bildung von GR / PR im Erzbistum Köln“ vom 01.09.2013 (Amtsblatt 2013, im selben Heft). Auf Anlage 25 der KAVO wird verwiesen.*)
- Der jährliche *Erholungsurlaub* richtet sich nach den Bestimmungen der KAVO (§ 36). Er ist mit dem Vorgesetzten abzustimmen.
- Für *Arbeitsbefreiungen* gelten die Bestimmungen der KAVO (§ 40).
- Für *Dienstreisen* und *Dienstgänge* gilt die „Reisekostenordnung für Priester, Diakone und Pastorale Mitarbeiter (GR/GA und PR/PA) für das Erzbistum Köln (RKO Pastorale Dienste)“, Amtsblatt des Erzbistums Köln, 2013, Nr. 110.
- *Umzugskostenvergütung* erfolgt auf Grundlage der Umzugskostenordnung für Pastorale Dienste im Erzbistum Köln (Amtsblatt Erzbistum Köln 2009, Nr. 101, in Verbindung mit Amtsblatt Erzbistum Köln 2012, Nr. 80).
- Der/die GA/GR / PA/PR ist verpflichtet, seinen/ihren *Wohnsitz* im betreffenden Seelsorgebereich zu nehmen, sofern er/sie mit einem Beschäftigungsumfang von mehr als 50% in der territorialen Seelsorge eingesetzt ist. Er/sie bekommt in diesem Fall eine in der Regel kircheneigene Wohnung als *Dienstwohnung* im Seelsorgebereich zugewiesen. Bei einem Beschäftigungsumfang von 50% oder weniger oder bei einem Einsatz in der kategorialen Seelsorge ist die Lage der Wohnung so zu wählen, dass die Erreichbarkeit an der Einsatzstelle gewährleistet ist. Die Wohnung wird in diesen Fällen selbst angemietet. (Vgl. hierzu: Ordnung zur Regelung der Residenzverpflichtung und zur Vergabe von Dienstwohnungen, Amtsblatt Erzbistum Köln 2005, Nr. 156: § 1 Dienstwohnungen, (2), und § 2 Residenzverpflichtung, (2) und (3)).
- Für die *Beendigung des Arbeitsverhältnisses* gelten die Bestimmungen der Grundordnung für kirchliche Arbeitsverhältnisse (GrO), der Arbeitsvertrag und die gesetzlichen Bestimmungen.

26 Ausführungsbestimmungen für das Erzbistum Köln:

Die *bischöfliche Beauftragung* erfolgt durch Übergabe einer *Urkunde*, die den Auftrag zum Dienst als Gemeinde- bzw. Pastoralreferent/in in der Kirche von Köln enthält.

Gemeinde- und Pastoralreferent/inn/en im Erzbistum Köln steht ein entsprechender *Dienstausweis* zu; sie werden im *Verzeichnis* (Datenbank KIDAT in Verbindung mit dem Personalschematismus) als beauftragte Gemeinde- bzw. Pastoralreferent/in im Erzbistum Köln geführt.

6.2 Die bischöfliche Beauftragung ist konstitutive Voraussetzung dafür, dass Laien im hauptberuflich pastoralen Dienst beschäftigt werden können.²⁷ Liegt die ordnungsgemäße bischöfliche Beauftragung nicht vor oder wird sie bei Vorliegen schwerwiegender Gründe entzogen (vgl. Art. 5 der Grundordnung des kirchlichen Dienstes), fehlen dem betroffenen Laien im hauptberuflich pastoralen Dienst die erforderliche Eignung und Befähigung, um die Arbeitsleistung zu erbringen. Das Fehlen bzw. der Entzug der bischöflichen Beauftragung rechtfertigt eine personenbedingte Kündigung.

6.3 Für die Zeit ihrer befristeten Anstellung erhalten Laien im hauptberuflichen pastoralen Dienst die vorläufige Unterrichtserlaubnis, mit ihrer unbefristeten Anstellung die *Missio* für den schulischen Religionsunterricht. Die Erteilung des schulischen Religionsunterrichtes erfolgt auf der Grundlage der diözesanen Ordnung, der Bestimmungen des Schulgesetzes des betreffenden Landes und der Vereinbarungen zwischen Land und (Erz-)Bistum.

7. Schlusswort

„Alles geschehe so, dass es aufbaut“ (1 Kor 14,26), schreibt der Apostel Paulus den Korinthern. Auch im Brief an die Epheser bezeichnet er als Ziel aller Ämter und Dienste in der Kirche „den Aufbau des Leibes Christi“ (Eph 4,12). Laien im pastoralen Dienst setzen mit den ihnen verliehenen vielfältigen Geistesgaben (vgl. 1 Kor 12,4-11) besondere Akzente bei der Erfüllung dieses Auftrages: Ihre theologische Bildung und seelsorgliche Praxis sowie der Freiraum, den ihre hauptberufliche Tätigkeit ihnen dafür eröffnet, qualifizieren sie in besonderer Weise dazu, die organische Zusammenarbeit der verschiedenen Ämter und Dienste im Leib Christi auszuüben und zu fördern. Das Rahmenstatut für Laien im hauptberuflichen pastoralen Dienst steckt dafür einen weiten und vielfältigen Aufgabenbereich ab, in dem Laien am Handeln der Kirche in unserer Zeit teilhaben. Die Kirche in Deutschland ist dankbar für den hauptberuflichen Dienst vieler Frauen und Männer in der Kirche, der seine Ausrichtung durch die Ermunterung des 1. Petrusbriefes erhält: „Dient einander als gute Verwalter der vielfältigen Gnade Gottes, jeder mit der Gabe, die er empfangen hat“ (1 Petr 4,10). Die Unterschiedenheit der Gaben und Aufgaben ist geeint durch die „wahre Gleichheit in der allen Gläubigen gemeinsamen Würde und Tätigkeit zum Aufbau des Leibes Christi“ (LG 32,3). So wirken die vielen Charismen zusammen in dem einen Leib, der die Kirche ist: „Ihr aber seid der Leib Christi, und jeder Einzelne ist ein Glied an ihm.“ (1 Kor 12,27)

Ständiger Rat der Deutschen Bischofskonferenz
Würzburg, den 20./21.6.2011

In-Kraft-Treten

Vorstehendes Rahmenstatut mit den diözesanen Ausführungsbestimmungen tritt zum 01.09.2013 in Kraft.

Gleichzeitig treten folgende Bestimmungen außer Kraft:

- Rahmenstatut für Gemeindeferenten(innen) in den Bistümern der Bundesrepublik Deutschland vom 19.09.1978 (Amtsblatt 1984, Nr. 45),

27 Ausführungsbestimmungen für das Erzbistum Köln:

Bei *Entzug der bischöflichen Beauftragung* durch bischöfliche Entpflichtungsurkunde wird der Dienstausweis eingezogen bzw. für ungültig erklärt und der Eintrag im Verzeichnis der beauftragten Gemeinde- und Pastoralreferent/inn/en (Datenbank KIDAT) gelöscht.

- Rahmenstatut für Pastoralreferenten(innen) in den Bistümern der Bundesrepublik Deutschland vom 19.09.1978 (Amtsblatt 1984, Nr. 47).

Nachfolgende Ausführungsbestimmungen treten außer Kraft, soweit sie sich auf die Rahmenstatuten beziehen (I. im jeweiligen Text):

- Ausführungsbestimmungen zum „Rahmenstatut für Gemeindefereferenten(innen) in den Bistümern der Bundesrepublik Deutschland“ und zur „Rahmenordnung für die Ausbildung, Berufseinführung und Fortbildung von Gemeindefereferenten(innen)“ vom 01.02.1984, (Amtsblatt 1984, Nr. 49), in Verbindung mit der unbefristeten Verlängerung gem. Ausführungsbestimmungen zu den Rahmenstatuten und Rahmenordnungen für Gemeinde- und Pastoralreferenten/innen vom 19.12.1990 (Amtsblatt 1991, Nr. 11),
- Ausführungsbestimmungen zum „Rahmenstatut für Pastoralreferenten(innen) in den Bistümern der Bundesrepublik Deutschland“ und zur „Rahmenordnung für die Ausbildung, Berufseinführung und Fortbildung von Pastoralreferenten(innen)“ vom 01.02.1984, (Amtsblatt 1984, Nr. 50), in Verbindung mit der unbefristeten Verlängerung gem. Ausführungsbestimmungen zu den Rahmenstatuten und Rahmenordnungen für Gemeinde- und Pastoralreferenten/innen vom 19.12.1990 (Amtsblatt 1991, Nr. 11).

Köln, den 1. September 2013

+ Joachim Card. Meisner
Erzbischof von Köln

Nr. 154 Ordnung für die Bildung von Gemeinde- und Pastoralreferenten und -referentinnen im Erzbistum Köln (vom 01.09.2013)

Lesehinweis

Die Ordnung ist durch Nummerierung der Abschnitte gegliedert.

Dabei steht die erste Ziffer

0 für die Einleitung

1 für die 1. Bildungsphase (Ausbildung)

2 für die 2. Bildungsphase (Berufseinführung)

3 für die 3. Bildungsphase (Weiterbildung)

0. Einleitung

0.1 Vorbemerkungen

Diese Ordnung basiert auf den Vorgaben der *Rahmenordnung für die Ausbildung, Berufseinführung und Fortbildung von Gemeindefereferenten/-referentinnen* in Verbindung mit der *Rahmenordnung für die Ausbildung, Berufseinführung und Fortbildung von Pastoralreferenten/-referentinnen* der deutschen Bischöfe vom 01.10.2011 (in: Die deutschen Bischöfe, Nr. 96) und konkretisiert sie für das Erzbistum Köln. Auf eine Zitation der Rahmenordnung wird aus Gründen der einfacheren Lesbarkeit verzichtet.

0.2 Das Bildungsziel

Ziel der Bildung des Gemeindefereferenten / der Gemeindefereferentin bzw. des Pastoralreferenten / der Pastoralreferentin¹ ist

der Christ, der aufgrund seiner menschlichen Reife, seiner gläubigen Haltung, seiner Studien und seiner pastoralen Befähigung geeignet ist, im Hören auf den Anruf Jesu Christi, in Übereinstimmung mit der Kirche und in Hinwendung zu den Menschen ...

- das kirchliche Amt in der Verkündigung, der Liturgie und der Diakonie zu unterstützen, zu ergänzen und mitzuwirken beim Aufbau der Gemeinde,
- den Gliedern der Gemeinde in den unterschiedlichen persönlichen und beruflichen Situationen Hilfen zu einem Leben aus dem Evangelium zu geben,
- angesichts der missionarischen Herausforderungen an die Kirche sprach- und antwortfähig in Fragen des Glaubens zu sein,
- im Rahmen einer kooperativen Pastoral eigenständig und verantwortlich Aufgaben in Kooperation und Koordination wahrzunehmen,
- in Eigenständigkeit ihm besonders übertragene Aufgaben wahrzunehmen,
- in Zusammenarbeit mit anderen hauptberuflichen Mitarbeitern die Glieder der Gemeinde zu ihrem Dienst anzuregen und zu befähigen, die Bildung von Gruppen und Kreisen sowie die ehrenamtliche Mitarbeit in der Gemeinde zu fördern,
- sich in die kirchlichen wie schulischen Organisationsformen aktiv und gestaltend einbringen zu können.

0.3 Die Bildungsphasen

Die Bildung gliedert sich in drei Phasen:

- die Phase der *Ausbildung*, in der die Voraussetzungen für die Ausübung eines hauptberuflichen pastoralen Dienstes als GR oder PR geschaffen werden (Gliederungsziffer 1),
- die Phase der *Berufseinführung*, die mit den verschiedenen Feldern der Gemeindepastoral und des schulischen Religionsunterrichtes vertraut macht (Gliederungsziffer 2),
- die Phase der kontinuierlichen *Fort- und Weiterbildung* zur Erhaltung und Entfaltung der Befähigung für den pastoralen Dienst und ggf. zur Spezialisierung für kategoriale pastorale Handlungsfelder (Gliederungsziffer 3).

0.4 Dimensionen der Bildung

In jeder Phase sind die folgenden *drei Dimensionen* unverzichtbar:

- Förderung und Entfaltung der *Spiritualität* und der *menschlichen Befähigung* zu einem pastoralen Laiendienst,
- Grundlegung, Vertiefung und fortlaufende Ergänzung *theologischer und humanwissenschaftlicher Kenntnisse*,
- Einübung und Weiterentwicklung *pastoralpraktischer Befähigungen*.

Wechselbezüge zwischen den genannten Dimensionen lassen deren innere Einheit erfahren. Sie fördern zugleich die spirituelle Vertiefung und die menschliche Reife, das Interesse an wissenschaftlichen Fragestellungen und die verantwortete Praxis.

¹ im Folgenden als „GR“ bzw. „PR“ abgekürzt

1. Die erste Bildungsphase: Ausbildung künftiger Pastoral- und Gemeindeferent/inn/eu²

Zugangsweg Universität	Zugangsweg Fachhochschule	Zugangsweg Fernstudium
<p>1.0 Berufe und Zugangswege Die Ausbildung künftiger <i>Pastoralreferent/innen</i> erfolgt über das Studium an einer Universität.</p>	<p>Die Ausbildung künftiger <i>Gemeindeferent/innen</i> erfolgt über das Studium ...an einer Fachhochschule</p>	<p>...von „Theologie im Fernkurs“.</p>
<p>1.1 Umfang und Ziel der ersten Bildungsphase Die Ausbildung erfolgt durch das Studium der Theologie an einer katholisch-Theologischen Fakultät, endend mit dem Abschluss <i>magister theologiae</i>³, und der erfolgreichen Ableistung der studienbegleitenden Veranstaltungen des Bewerberkreises. <i>Ziel</i> der ersten Bildungsphase sind die fachlichen, menschlichen, religiösen und kirchlichen Voraussetzungen für die Ausübung eines hauptberuflichen pastoralen Dienstes. Diesem Ziel dienen wissenschaftliche Studien, berufsorientierende Praktika sowie pastoralpraktische und spirituelle Anregungen und Übungen.</p>	<p>Die Ausbildung erfolgt durch das Studium an einer Fachhochschule⁴ (KatHo NRW, Studium der Religionspädagogik am Fachbereich Theologie, Paderborn oder KatHo Mainz, Studium am Fachbereich Praktische Theologie), endend mit dem Abschluss <i>Bachelor of Arts (BA)</i>, oder durch das Studium von „Theologie im Fernkurs“⁵ bei der Domschule Würzburg sowie der erfolgreichen Ableistung der studienbegleitenden Veranstaltungen des Bewerberkreises. <i>Ziel</i> der ersten Bildungsphase sind die fachlichen, menschlichen, religiösen und kirchlichen Voraussetzungen für die Ausübung eines hauptberuflichen pastoralen Dienstes und die Erteilung des schulischen Religionsunterrichts. Diesem Ziel dienen praxisbezogene Studien, berufsorientierende Praktika sowie pastoralpraktische und spirituelle Anregungen und Übungen.</p>	
<p>1.2 Bedingungen hinsichtlich der Aufnahme der Ausbildung Bereits zu Beginn der Ausbildung wird erwartet, dass die Bewerber/innen sich in ihrer persönlichen Lebensführung an den Normen und Vorgaben der katholischen Kirche orientieren⁶ und dass die Altersgrenze von 52 Jahren zum Abschluss der auf die Ausbildung folgenden dreijährigen Berufseinführung nicht überschritten wird.</p>	<p>Zur Ausbildung für den Beruf des/der GR an einer Fachhochschule benötigen Bewerber/innen eine Studienzulassung seitens des Erzbistums Köln, die nach einem entsprechenden Verfahren erteilt oder versagt wird.</p>	

² Im Kapitel 1 sind einige Textpassagen entnommen *Die deutschen Bischöfe: Rahmenordnung für die Ausbildung, Berufseinführung und Fortbildung von Gemeindeferenten/-referentinnen* vom 10.03.1987 in Verbindung mit dem *Eckpunktepapier zur Modularisierung des Studiengangs, Religionspädagogik und kirchliche Bildungsarbeit an den katholischen Fachhochschulen...* vom 28.08.2006 sowie *Die deutschen Bischöfe: Rahmenordnung für die Ausbildung, Berufseinführung und Fortbildung von Pastoralreferenten/-referentinnen* vom 10.03.1987 in Verbindung mit *Kirchliche Anforderungen an die Modularisierung des Studiums der Katholischen Theologie im Rahmen des Bologna-Prozesses* vom 08.03.2006, in: *Die deutschen Bischöfe*, Nr. 96, vom 01.10.2011, ohne dass sie eigens kenntlich gemacht werden.
³ Ebenfalls möglich: das Diplom in Theologie (ehemaliger Studienabschluss) oder das Staatsexamen für den Religionsunterricht in der Sekundarstufe II mit Ergänzungsprüfungen, die von der Erzbischöflichen Prüfungskommission festgelegt werden.

⁴ im Folgenden: KatHo

⁵ Im Folgenden: ThIF

⁶ siehe dazu auch: *Die deutschen Bischöfe: Richtlinien über persönliche Anforderungen an Diakone und Laien im pastoralen Dienst im Hinblick auf Ehe und Familie* vom 28.09.1995 (in: *Die deutschen Bischöfe* Nr. 55 und Amtsblatt des Erzbistums Köln 1995, Nr. 297)

1.3 Studium und pastoralpraktische Vorbereitung

Zuerst ist es die umfassende Aufgabe der Studierenden selbst, sich die für den Beruf des/der PR oder des/der GR erforderlichen wissenschaftlichen Kenntnisse und pastoralpraktischen Erfahrungen anzueignen. Aufgabe der jeweiligen Ausbildungsstätte und des Erzbistums ist es, solche Kenntnisse und Erfahrungen zu ermöglichen, zu vermitteln und die Befähigung zum späteren Dienst zu prüfen.

Durch das Studium soll der von der Kirche bezugte Glaube an Gott, der sich in Jesus Christus endgültig zum Heil der Menschen geöffnet hat, wissenschaftlich reflektiert und erschlossen werden. Dazu gehört notwendig die Auseinandersetzung mit der Wirklichkeit von Mensch und Welt im Horizont des christlichen Glaubens. Dieser Aufgabe sind die einzelnen theologischen Disziplinen mit ihren verschiedenen Sachbereichen und Methoden verpflichtet.

Das Studium soll den künftigen PR Sachkenntnis und Vertrautheit mit den Methoden der Theologie vermitteln, so dass sie sich in den Aufgaben und Problemfeldern ihres kirchlichen Dienstes ein theologisches Urteil bilden sowie Strömungen und Tendenzen der Zeit von der Theologie her kritisch analysieren können. Es soll dazu beitragen, ihren Glauben zu vertiefen und ihre berufliche Identität zu stärken. Es soll sie insbesondere befähigen, theologisch verantwortlich dem Austausch des Glaubens mit Lebens- und Weiterführung zu dienen.

Ebenfalls ist es die umfassende *Aufgabe der Studierenden selbst*, sich um ihre menschliche Reifung und um ein geistliches Leben zu bemühen, das ihren Dienst inmitten von Kirche und Gemeinde zu tragen vermag. Dabei helfen ihnen die aktive Teilnahme an gottesdienstlichen Leben sowie die aktive Teilnahme an gottesdienstlichen Leben einer Gemeinde, Schriftlesung, Gebet und geistliches Gespräch sowie Mitarbeiter bei pastoralen Aufgaben. Es werden den Studierenden aber auch Hilfen zur spirituellen Vertiefung und menschlichen Entwicklung angeboten. Deren konkrete Ausgestaltung erfolgt in enger Zusammenarbeit zwischen dem/der Ausbildungsleiter/in, dem/der geistlichen Begleiter/in und dem Mentorat für Studierende der Theologie sowie der Konvikte.

Die *Verantwortung* für die studienbegleitende Ausbildung (Bewerbkreis) liegt bei einem/einer vom Bischof bestellten Ausbildungsleiter/in in kontinuierlicher Kooperation mit dem Mentorat für Studierende der Theologie sowie mit den Ausbildungsverantwortlichen der Priesteramtskandidaten.

Das Studium soll die künftigen GR in Stand setzen, ihren Glauben zu begründen und weiter zu geben, ihre berufliche Identität zu finden und ihre späteren pastoralen und religionspädagogischen Aufgaben wahrzunehmen.

Ebenfalls ist es die umfassende *Aufgabe der Studierenden selbst*, sich um ihre menschliche Reifung und um ein geistliches Leben zu bemühen, das ihren Dienst inmitten von Kirche und Gemeinde zu tragen vermag. Dabei helfen ihnen die aktive Teilnahme am gottesdienstlichen Leben einer Gemeinde, Schriftlesung, Gebet und geistliches Gespräch sowie Mitarbeiter bei pastoralen Aufgaben. Es werden den Studierenden aber auch (je nach Ausbildungsweg unterschiedliche) Hilfen zur spirituellen Vertiefung und menschlichen Entwicklung angeboten. Deren konkrete Ausgestaltung erfolgt in enger Zusammenarbeit zwischen dem/der Ausbildungsleiter/in, dem/der geistlichen Begleiter/in und (bei Fachhochschulstudiengängen) den Institutionen, die den Ausbildungsstätten angeschlossen sind (Pauluskolleg Paderborn bzw. Geistliches Mentorat Mainz).

Den Ausbildungswegen zum Beruf des/der GR über die KatHo oder über ThiF ist die enge Verbindung von praxisorientiertem Studium und praktischer Befähigung gemeinsam, wenngleich bei jedem Ausbildungsweg die Verbindung dieser beiden Komponenten anders ausgestaltet ist. Letztlich befähigen die beiden Ausbildungswege aber gleichermaßen zur Ausübung des Berufs des/der GR.

Die *Verantwortung* für die studienbegleitende Ausbildung (Bewerbkreis) liegt bei einem/einer vom Bischof bestellten Ausbildungsleiter/in in kontinuierlicher Kooperation mit den Ausbildungsstätten.

Zugangsweg Universität	Zugangsweg Fachhochschule	Zugangsweg Fernstudium
<h4>1.4 Das Studium der Theologie an einer Universität</h4> <p><i>Voraussetzung</i> für das Universitätsstudium ist der Nachweis der allgemeinen Hochschulreife. Hinsichtlich des Aufbaus des Studiums gilt der Grundsatz des aufbauenden Lernens. In den ersten beiden Semestern des ersten Studienabschnitts („Theologische Grundlegung“) sollen die Studierenden grundlegende Inhalte und Methoden kennen lernen, eine theologisch reflektierte Vorstellung von der inneren Struktur und Einheit des christlichen Glaubens entwickeln und Einblick in typische Fragestellungen der Philosophie und der vier theologischen Bereiche – Biblische Theologie, Historische Theologie, Systematische Theologie und Praktische Theologie – gewinnen. Die Erweiterung der Kenntnisse und Fähigkeiten in den folgenden Studienphasen erfolgt mit Bezug zu dieser „Theologischen Grundlegung“, so dass die Studierenden das in vertieften Studien erworbene Wissen in seiner Verknüpfung mit dem Ganzen der Theologie erkennen und bewerten können. In allen Phasen des Studiums ist mithin die Theologie in ihrer ganzen Breite präsent, auch wenn sie aus didaktischen Gründen in den einzelnen Fächern in exemplarischer Form vermittelt wird.</p> <p>Ziel der Philosophie im Theologiestudium ist es, eine solide philosophische Grundlage für das Theologiestudium zu schaffen. Die Studierenden sollen zu eigener Einsicht in die Voraussetzungen menschlichen Erkennens, Sprechens und Handelns und damit zur Verantwortung für das eigene Urteilen und Entscheiden befähigt werden. Mit Blick auf die propädeutische Funktion der Philosophie bildet sie im ersten Studienabschnitt – insbesondere im Rahmen der Theologischen Grundlegung – historisch und systematisch einen besonderen Schwerpunkt, unter Einschluss von Metaphysik und philosophischer Gotteslehre. In ihrem Eigenstand und in ihrer spezifischen Beziehung zur Theologie wird die Philosophie auch im zweiten Studienabschnitt</p>	<h4>1.4 Das Studium der Religionspädagogik / Praktischen Theologie an einer Fachhochschule</h4> <p><i>Voraussetzung</i> für das Fachhochschulstudium ist der Nachweis der Fachhochschulreife sowie ein vorausgehendes Vorpraktikum von mindestens vier Wochen Dauer in einem Seelsorgebereich des Erzbistums Köln, das vom / von der Ausbildungsleiter/in vermittelt wird. Das Studium an Fachhochschulen ist gekennzeichnet durch eine praxisbezogene Ausbildung auf wissenschaftlicher Grundlage. Die stete Korrespondenz der Theologie mit den Humanwissenschaften hat für diesen Ausbildungsgang eine besondere Bedeutung. Praktika, Praxisanleitung und Praxisreflexionen regen zu praktisch-theologischen Überlegungen an. Diese motivieren wiederum zu Übungen in Methoden und Techniken beruflichen Handelns. Ziel der Fachhochschulausbildung ist es, zur Analyse gemeindlicher, pastoraler und religionspädagogischer Praxis, zu einem theologisch begründeten Urteil über sie und zu situationsgemäßem und glaubwürdigem pastoralen Handeln zu befähigen.</p> <p>Hinsichtlich des Aufbaus des Fachhochschulstudienganges gilt der Grundsatz des aufbauenden Lernens. Das Studium umfasst eine erste Studienphase mit Basismodulen im 1. und 2. Semester und eine darauf aufbauende zweite Studienphase mit Vertiefungsmodulen im 3. bis 6. Semester. Im ersten Studienabschnitt sollen den Studierenden im Rahmen einer theologischen Grundlegung insbesondere die grundlegenden Inhalte und Methoden der theologischen Bereiche in ihrem inneren Zusammenhang und ihrer Korrespondenz zu den human- und allgemeinwissenschaftlichen Fächern sowie zur Praxis vermittelt werden. Die Basismodule des ersten Studienabschnitts sind eher fächer- bzw. bereichsorientiert. Der darauf aufbauende zweite Studienabschnitt soll eine fachliche Vertiefung in allen Bereichen der Theologie bzw. in den anderen Studienfeldern bieten und die für die Berufspraxis des/der GR not-</p>	<h4>1.4 Das Studium von Theologie im Fernkurs / Berufsbegleitende Ausbildung</h4> <p>Als berufsbegleitend wird eine Ausbildung bezeichnet, die bei gleichzeitiger Ausübung einer (Berufs-)Tätigkeit durchgeführt wird. Dieser Ausbildungsweg wendet sich an Interessent/inn/en in der mittleren Lebensphase, baut auf Erfahrungen der Mitarbeit im kirchlichen Bereich auf und nutzt diese zusammen mit den Berufs- und Lebenserfahrungen für die Ausbildung zum/zur GR. Er ist somit gekennzeichnet von der Gleichzeitigkeit der bisherigen (Berufs-)Tätigkeit, dem ehrenamtlichen Einsatz in der pastoralen Praxis, dem theologischen Studium und der Mitarbeit im Bewerberkreis. Diese Weise des Lernens pflegt die Wechselbeziehung von Theorie und Praxis.</p> <p><i>Voraussetzungen</i> für die Ausbildung sind: mittlere Reife oder vergleichbarer Bildungsstand, abgeschlossene Berufsausbildung und mehrjährige berufliche Tätigkeit, mehrjährige verantwortliche Mitarbeit in einer Pfarrgemeinde, einem kirchlichen Verband oder einer kirchlichen Einrichtung.</p> <p>Zu dieser Ausbildung gehören das Studium des Theologischen Grundkurses, des Theologischen Aufbaukurses sowie des Pastoraltheologischen Kurses der Domschule Würzburg. Die beiden erstgenannten Kurse umfassen jeweils das Studium von Lehrbriefen⁷, werden von Präsenzzeiten in Form einer Studienwoche und eines Studienwochenendes ergänzt und dienen der Aneignung des für den Beruf des/der GR erforderlichen theologischen Grundwissens, bzw. der humanwissenschaftlichen Kenntnisse. Der Pastoraltheologische Kurs umfasst das Studium von Lehrbriefen⁸, eine Praxismappe sowie Präsenzzeiten in Form einer Studienwoche und eines Studienwochenendes und dient v.a. dem Erlernen der Umsetzung theologischen Wissens in die seelsorgliche Praxis. Zu diesem Kurs gehört deshalb auch ein längeres Praktikum, das mit Rücksicht auf die Berufstätigkeit als Teilzeitpraktikum abgeleistet</p>

⁷ zurzeit je 24 Lehrbriefe

⁸ zurzeit 25 Lehrbriefe

<i>Zugangsweg Universität</i>	<i>Zugangsweg Fachhochschule</i>	<i>Zugangsweg Fernstudium</i>
<p>angeboten. Dies schließt die Möglichkeit ein, das Thema der Abschlussarbeit aus der Philosophie zu wählen. Für die Vermittlung der philosophischen und theologischen Studieninhalte ist ein fünfjähriges Studium mit 180 Semesterwochenstunden vorgesehen, wobei Raum für Schwerpunktbildung und humanwissenschaftliche Studienteile bleibt. Neben den Vorlesungen sind die Pflichtseminare in der Zahl von 180 Semesterwochenstunden enthalten.</p> <p>Außerdem sind geprüfte Kenntnisse in den Sprachen der biblischen und kirchlichen Tradition – Latein, Griechisch und Hebräisch – nachzuweisen, die das notwendige Quellenstudium in den Pflichtfächern ermöglichen. Die Kenntnis der Sprachen ist Studienvoraussetzung. Der Nachweis soll möglichst bis zum Ende des zweiten Semesters erfolgen. Er wird durch Fakultätsprüfung oder durch Vorlage staatlicher Zeugnisse (Latinum, Graecum, Hebraicum) geführt.</p> <p>Das Universitätsstudium umfasst in der Regel zehn Semester und schließt mit dem „<i>magister theologiae</i>“ ab, der als <i>Erste Dienstprüfung</i> für den Beruf des/der PR gilt¹⁰.</p>	<p>wendigen Fachkenntnisse und Kompetenzen vermitteln. Die Vertiefungsmodule sind stärker interdisziplinär angelegt.</p> <p>Der spezielle Berufsfeldbezug des Fachhochschulstudiums wird erreicht durch eine kontinuierliche Kooperation zwischen den katholischen Hochschulen und dem Erzbistum Köln als Trägerdiözese. Das Erzbistum ist in Fragen der Modularisierung des Studiums, der Definition von Ausbildungsschwerpunkten, der grundsätzlichen Festlegung von Praktika und der Ausgestaltung der spirituellen Ausbildung einbezogen.</p> <p>Die diözesane Verantwortung für die Ausbildung der einzelnen Studierenden findet darüber hinaus in der Mitwirkung bei der Zulassung zum Studium und in einer durchgängigen Begleitung der Studierenden ihren Ausdruck. Diözesane Aufgaben bei der Ausbildung zum/zur GR sind insbesondere:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Bewerbungsverfahren und Zulassung zum Studium, – Organisation des Vorpraktikums und der Vollzeitpraktika im Heimatbistum, – bistumsspezifische studienergänzende Bildungsveranstaltungen⁹, – regelmäßige Kontaktbesuche und Standortgespräche mit den Studierenden. <p>Das Fachhochschulstudium umfasst in der Regel sechs Semester und schließt mit einem „<i>Bachelor of Arts</i>“ (BA) ab, der als <i>Erste Dienstprüfung</i> für den Beruf des/der GR gilt¹¹.</p>	<p>werden kann. Die Dauer dieses Studiums hängt vom Lern-tempo bzw. der zur Verfügung stehenden Zeit der Studierenden ab; in der Regel kann pro Kurs eine Dauer von 12 bis 15 Monaten angegeben werden.</p> <p>Der spezielle Berufsfeldbezug des Fernkursstudiengangs wird erreicht durch eine kontinuierliche Kooperation zwischen der Domschule Würzburg und dem Erzbistum Köln.</p> <p>Ergänzend zum Studium kommen seitens des Erzbistums Köln der Studienbegleitzirkel während des theologischen Grund- und Aufbauseminars sowie die Mitgliedschaft und Mitarbeit im Bewerberkreis spätestens mit Beginn des Aufbauseminars hinzu.</p> <p>Zudem ist das Erzbistum in die Auswahl der Praktikumsstellen und in die Begleitung der Praktika, einschließlich der darin abzuleistenden pastoralpraktischen Prüfung und der Korrektur der schriftlichen Arbeiten, einbezogen.</p> <p>Der erfolgreiche Abschluss des Theologischen Grundkurses, des Theologischen Aufbauseminars und des Pastoraltheologischen Kurses gilt als <i>Erste Dienstprüfung</i> für den Beruf des/der GR¹².</p>

⁹ In der Regel gemeinsam mit anderen Studierenden, die sich auf einen pastoralen Beruf vorbereiten. Zurzeit sind dies: das jährliche *Begegnungswochenende aller Studierenden der Katho und von Thif*, die *Werkwoche Kommunikation und Kooperation* sowie (fakultativ) die *Soziale Werkwoche*.

¹⁰ Alle weiteren Einzelheiten des Studiums sind den Studienordnungen der Katholisch-Theologischen Fakultäten zu entnehmen.

¹¹ Alle weiteren Einzelheiten des Studiums sind den Studienordnungen der Katholischen Hochschulen Mainz und Paderborn zu entnehmen.

¹² Alle weiteren Einzelheiten des Studiums sind der Studienordnung von „Theologie im Fernkurs“ der Domschule Würzburg zu entnehmen.

Zugangsweg Universität	Zugangsweg Fachhochschule	Zugangsweg Fernstudium
<p>1.5 Bewerberkreis für Uni-Studierende</p> <p>Für Studierende, die über das Universitätsstudium eine Anstellung als PR anstreben, bildet das Erzbistum Köln einen Bewerberkreis. Im Bewerberkreis werden den Studierenden Hilfen zur spirituellen Begleitung und pastoralpraktischen Befähigung angeboten. Ihre konkrete Gestaltung obliegt dem/der Ausbildungsleiter/in in Zusammenarbeit mit dem Geistlichen Begleiter und Studierenden. Die Hilfen umfassen auch Einkehrtage, geistliche und mehrwöchige Praktika im gemeindlichen, sozial-karitativen und religionspädagogischen Bereich.¹³</p>	<p>1.5 Bewerberkreis für KatHo-Studierende</p> <p>Für Studierende, die über das Fachhochschulstudium eine Anstellung als GR anstreben, bildet das Erzbistum Köln einen Bewerberkreis. Im Bewerberkreis werden den Studierenden Hilfen zur spirituellen Begleitung und pastoralpraktischen Befähigung angeboten. Ihre konkrete Gestaltung ergibt sich zum einen aus den verpflichtenden studienbegleitenden Veranstaltungen durch das Paulus-Kolleg (an der KatHo NRW) bzw. durch das Geistliche Mentorat (an der KatHo Mainz). Zum anderen führt der Bewerberkreis einige bistumsspezifische Veranstaltungen für die Studierenden des Erzbistums Köln durch.¹⁴</p>	<p>1.5 Bewerberkreis für ThIF-Studierende</p> <p>Für Studierende, die über das Fernstudium eine Anstellung als GR anstreben, bildet das Erzbistum Köln einen Bewerberkreis. Im Bewerberkreis werden den Studierenden Hilfen zur spirituellen Begleitung und pastoralpraktischen Befähigung angeboten. Ihre konkrete Gestaltung obliegt dem/der Ausbildungsleiter/in in Zusammenarbeit mit dem Geistlichem Begleiter und Studierenden. Die Hilfen umfassen auch Einkehrtage, geistliche Wochenenden und Exerzitien.¹⁵</p>
<p><i>Ziel</i> des Bewerberkreises ist es,</p> <ul style="list-style-type: none"> – Kenntnis von und Auseinandersetzung mit dem Berufsbild des/der PR bzw. GR im Erzbistum Köln sowie die Klärung der Berufswahl und die Entwicklung einer beruflichen Identität zu fördern, – Hilfen zu bieten für die menschliche und spirituelle Vorbereitung, für individuelle und gemeinsame Glaubenserfahrungen, – gemeinsam Gottesdienste zu feiern, – die berufsorientierende Einführung und Erprobung zu fördern, – Formen der Mitverantwortung der Bewerber/innen für ihre Ausbildung zu entwickeln, – die Gelegenheit zu schaffen, dass die späteren GR und PR frühzeitig einander und darüber hinaus auch die Priesteramtskandidaten kennen lernen und die Kommunikation und Kooperation miteinander einüben, – den Kontakt zur Bistumsleitung zu ermöglichen. 		
<p>Die regelmäßige <i>Mitarbeit</i> im Bewerberkreis ist Voraussetzung für die Anstellung, begründet aber kein Anrecht auf eine Anstellung. Die Anmeldung zum Bewerberkreis soll so früh wie möglich erfolgen; die Mindestdauer der Mit-</p>	<p>Die regelmäßige <i>Mitarbeit</i> im Bewerberkreis ist Voraussetzung für die Anstellung, begründet aber kein Anrecht auf eine Anstellung. Die Anmeldung zum Bewerberkreis erfolgt automatisch mit der Zulassung zum Studium. Die</p>	<p>Die regelmäßige <i>Mitarbeit</i> im Bewerberkreis ist Voraussetzung für die Anstellung, begründet aber kein Anrecht auf eine Anstellung. Die Anmeldung zum Bewerberkreis soll so früh wie möglich, spätestens zu Beginn des Theologien-</p>
<p>¹³ Zurzeit gehören zum Pflichtprogramm die beiden <i>Bewerberkreistreffen</i> in jedem Semester, das <i>Wochenende Herausforderung geistlich leben</i>, das <i>Wochenende Einführung in die Seelsorgliche Gesprächsführung</i>, die <i>Werkwoche Kommunikation und Kooperation</i> sowie das <i>Gemeindepraktikum mit vorhergehender Schulung zur Prävention sexuellen Missbrauchs</i> und der <i>Bewerbertag</i>. Darüber hinaus sollen während der Bewerberkreizeit in jedem Jahr Exerzitien durchlaufen und einmal eine länger dauernde geistliche Begleitung genommen werden, die üblicherweise in das Programm des Paulus-Kollegs bzw. des Geistlichen Mentorats integriert sind. Weitere (fakultative) Angebote sind den jeweiligen Semesterprogrammen zu entnehmen.</p> <p>¹⁴ Zurzeit gehören zum Pflichtprogramm die <i>Diözesanrunden</i> in jedem Semester, die <i>Begegnungswochenenden</i> im dritten und im fünften Semester sowie die <i>Werkwoche Kommunikation und Kooperation</i> und die <i>Schulung zur Prävention sexuellen Missbrauchs</i> einmal im Studium. Darüber hinaus sollen während der Bewerberkreizeit in jedem Jahr Exerzitien durchlaufen und einmal eine länger dauernde geistliche Begleitung genommen werden, die üblicherweise in das Programm des Paulus-Kollegs bzw. des Geistlichen Mentorats integriert sind. Weitere (fakultative) Angebote sind den jeweiligen Programmen zu entnehmen.</p> <p>¹⁵ Zurzeit gehören zum Pflichtprogramm die zwei bis drei <i>Bewerberkreistreffen</i> in jedem Jahr, das <i>Begegnungswochenende</i>, das <i>Wochenende Herausforderung geistlich leben</i>, das <i>Wochenende Einführung in die seelsorgliche Gesprächsführung</i>, die <i>Schulung zur Prävention sexuellen Missbrauchs</i> vor dem <i>Gemeindepraktikum</i> sowie die <i>Werkwoche Kommunikation und Kooperation</i>. Darüber hinaus sollen während der Bewerberkreizeit in jedem Jahr Exerzitien durchlaufen und einmal eine länger dauernde geistliche Begleitung genommen werden. Weitere (fakultative) Angebote sind den jeweiligen Programmen zu entnehmen.</p>		

<i>Zugangsweg Universität</i>	<i>Zugangsweg Fachhochschule</i>	<i>Zugangsweg Fernstudium</i>
<p>gliedschaft beträgt vier Semester. Die Teilnahme am Bewerberkreis eines anderen Bistums kann angerechnet werden; u. U. verkürzt sie die minimale Verweildauer im Kölner Bewerberkreis auf drei Semester. Die Leitung des Bewerberkreises liegt bei dem/der Ausbildungsleiter/in des Erzbistums. Für Studenten, die ihre Berufsentscheidung, Priester zu werden, geändert haben, und für ehemalige Ordensangehörige ist eine besondere Berufsorientierung auf den pastoralen Laiendienst erforderlich.</p> <p>Auch in Studienzeiten außerhalb des Bistums halten die Bewerber/innen Kontakt mit dem/der Ausbildungsleiter/-in; ggf. benennt diese/r eine geeignete Kontaktperson am Studienort.</p>	<p>Leitung des Bewerberkreises liegt bei dem/der Ausbildungsleiter/in des Erzbistums.</p>	<p>schon Aufbaukurses erfolgen. Die Leitung des Bewerberkreises liegt bei dem/der Ausbildungsleiter/in des Erzbistums.</p>

1.6 Ausbildungsleiter/in

Der Bischof bestellt eine/n Ausbildungsleiter/in für die Bewerber/innen seines Bistums. Sofern der Ausbildungsleiter Priester ist, soll er nicht zugleich Regens für Priesterkandidaten sein.

Zu den spezifischen *Aufgaben* des Ausbildungsleiters /der Ausbildungsleiterin gehören:

- die Leitung des Bewerberkreises,
- Erteilung von Auskünften über den Bedarf an GR und PR und über Einsatzmöglichkeiten im Bistum,
- Beratung der Studierenden in der konkreten Durchführung ihres Studiums,
- Auswahl geeigneter Praktikumsstellen und Begleitung der Praktika,
- Festlegung und Organisation der mehrtägigen, vom Bistum getragenen Klausurveranstaltungen zur geistlichen Besinnung, der pastoralpraktischen Werkwochen und der mehrwöchigen Praktika,
- Sorge für Angebote von Begegnungsmöglichkeiten und Kommunikationsformen, z. B. Feiern, Wallfahrten, Arbeitsgemeinschaften und Aktionskreise,
- Absprache mit den Bewerber/inne/n, wo und in welcher Weise sich diese während der Ausbildungszeit am Leben einer Gemeinde aktiv beteiligen,
- Stellungnahme über die Eignung des Bewerbers / der Bewerberin am Ende der ersten Bildungsphase,
- Kooperation mit der Kath.-Theol. Fakultät Bonn, den Katho Paderborn und Mainz, dem Mentorat für Studierende der Theologie Bonn und den Verantwortlichen für die Priesterausbildung des Erzbistums Köln.

1.7 Geistlicher Begleiter

An einem Studienort, an dem Bewerber/innen für den Beruf des/der PR studieren, bestellt der dort zuständige Bischof für sie einen Priester als Geistlichen Begleiter. Dieser soll nicht zugleich Regens für Priesterkandidaten sein. Er kann in seinen Aufgaben durch vom Bischof bestellte Mitarbeiter/innen (Priester, Ordensleute, Laien) unterstützt werden. Die Bewerber/innen halten kontinuierlichen Kontakt mit dem zuständigen Geistlichen Begleiter.

Die Aufgaben der Geistlichen Begleitung werden vom Spiritual des Paulus-Kollegs (an der Katho NRW) bzw. dem/der Geistlichen Mentor/in (an der Katho Mainz) wahrgenommen.

Der Bischof bestellt für die Bewerber/innen einen Priester als Geistlichen Begleiter. Dieser soll nicht zugleich Regens für Priesterkandidaten sein. Er kann in seinen Aufgaben durch vom Bischof bestellte Mitarbeiter/innen (Priester, Ordensleute, Laien) unterstützt werden. Die Bewerber/innen halten kontinuierlichen Kontakt mit dem zuständigen Geistlichen Begleiter.

Der Geistliche Begleiter ist mit seinen Mitarbeiter/inne/n Berater und Helfer der Studierenden bei ihrem Bemühen

- das eigene Leben aus dem Glauben zu gestalten,
- Theologie für die geistliche Erfahrung und das Zeugnis des Glaubens fruchtbar werden zu lassen,

<i>Zugangsweg Universität</i>	<i>Zugangsweg Fachhochschule</i>	<i>Zugangsweg Fernstudium</i>
-------------------------------	----------------------------------	-------------------------------

- ihre Lebensform als Verheiratete oder Unverheiratete aus dem Glauben zu gestalten,
- das persönliche Verhältnis zur Kirche und zur Gemeinde zu entfalten,
- die geistlichen Perspektiven künftiger Aufgaben zu erkennen,
- Gemeinschaft zu finden und zu gestalten,
- menschlich zu reifen und mit den eigenen Möglichkeiten und Grenzen zu leben.

Zu den spezifischen *Aufgaben* des Geistlichen Begleiters gehören:

- Einzelgespräche zur Beratung und geistlichen Begleitung, geistliche Gespräche in Gruppen,
- regelmäßige Feier der Eucharistie, Hinführung zum sakramentalen Leben,
- Einführung und Einübung in das persönliche Gebet, in die vielgestaltige Feier der Liturgie, in Formen der Volksfrömmigkeit und religiöses Brauchtum,
- Hilfen zur Gewissensbildung, Anleitung zur persönlichen Gewissensforschung, Hinführung zu Umkehr und Buße, Erschließen und Spenden des Bußsakramentes,
- Durchführung von theologischen Wochenenden, Besinnungstagen und Exerzitien.

Zu einer Stellungnahme für die Entscheidung des Bischofs über die Aufnahme in den Dienst des Bistums wird der Geistliche Begleiter nicht herangezogen.

1.8 Bewerbung

Der erreichte oder kurz bevor stehende Abschluss des Studiums in Verbindung mit dem Nachweis über die Absolvierung der verpflichtenden studienbegleitenden Veranstaltungen berechtigt zur Bewerbung um die Übernahme in die Berufseinführung als Gemeinde- bzw. Pastoralassistent/in.

Die Bewerbung ist bis zum 01.03. eines jeden Jahres an das Erzbistum, z. Hd. des Ausbildungsleiters / der Ausbildungsleiterin, zu richten.

Bei Annahme der Bewerbung erfolgt die Einstellung zum 01.09. des Jahres.

2. Die zweite Bildungsphase: Berufseinführung der Gemeinde- assistent/inn/en und Pastoral- assistent/inn/en¹⁶

2.1 Allgemeines

2.1.1 Vorbemerkungen

Mit erfolgreichem Abschluss des theologischen oder religionspädagogischen Studiums¹⁷ ist die Erste Dienstprüfung bestanden und somit die erste Bildungsphase beendet. Die zweite Bildungsphase beginnt mit der Aufnahme als Gemeinde- oder Pastoralassistent/in in die Berufseinführung, die in der Regel drei Jahre umfasst.

Die Berufseinführung endet mit der Zweiten Dienstprüfung. Bis dahin lautet die *Berufsbezeichnung* „Gemeindeassistent/in“¹⁸ bzw. „Pastoralassistent/in“.¹⁹

Die *Verantwortung* für die Berufseinführung der GA und PA liegt beim Erzbischöflichen Generalvikar. Ausgeführt wird diese Aufgabe von der Abteilung Aus- und Weiterbildung der Hauptabteilung Seelsorge-Personal des Erzbischöflichen Generalvikariats.

Im *Schulbereich* liegt die Verantwortung für Organisation und Durchführung der Ausbildung bei der Abteilung Schulische Religionspädagogik der Hauptabteilung Schule/Hochschule. Ihr obliegt auch die Verantwortung gegenüber staatlichen und kommunalen Stellen.

Die jeweils im September eines Jahres neu beginnenden GA und PA bilden für die dreijährige Berufseinführung einen sogenannten *Pastoralkurs*, der gemeinsam die in der Berufseinführung vorgesehenen Bildungsveranstaltungen durchläuft.

Außerdem werden Bildungsveranstaltungen in dieser Phase in Kooperation mit anderen Bistümern durchgeführt.²⁰

Zur Einübung pastoraler Kooperation werden in der Berufseinführungsphase *Kontakte* zu anderen pastoralen Berufsgruppen (Berufsziele: Priester und Ständiger Diakon) in vergleichbaren Bildungsphasen hergestellt.

In der Berufseinführung ist es zum einen die Aufgabe der GA und PA selbst, sich um die für das berufliche Handeln erforderlichen pastoralpraktischen und religionspädagogischen Kenntnisse, die notwendige menschliche Reifung für eine seelsorgliche Tätigkeit sowie um ein geistliches Leben zu bemühen; zum anderen ist es Aufgabe des Erzbistums, solche Kenntnisse und Erfahrungen zu ermöglichen, zu vermitteln und die Befähigung zum späteren Dienst zu prüfen.

2.1.2. Zielsetzung

In der Berufseinführung werden die GA und PA zu hauptberuflichem pastoralen Handeln und zur Erteilung von Religionsunterricht befähigt. Die während des Studiums grundlegende theologische, humanwissenschaftliche und spirituelle Bildung wird auf die berufliche Praxis angewandt und die Verbindung von geistlichem Leben und Praxiserfahrung gefördert.

Die GA und PA machen sich mit den Aufgaben der hauptberuflichen Tätigkeit *im pastoralen Bereich* vertraut, setzen sich mit ihnen konstruktiv auseinander und werden zunächst in begrenzten Aufgabenbereichen tätig. Dazu gehört immer die Kooperation mit anderen hauptberuflich und ehrenamtlich Tätigen. Zunehmend erhalten sie Eigenverantwortung für pastorale Aufgabenbereiche.

Im *Schulbereich* werden die GA und PA befähigt, katholischen Religionsunterricht zu erteilen. Sie lernen auch die damit verbundenen pastoralen Aspekte (Kontakt- und Seelsorgestunden) kennen und sich in eine Schulgemeinschaft (Lehrende, Lernende, Eltern) einzubringen.

Im *spirituellen Bereich* zielt die Berufseinführung auf ein vielfältiges geistliches Leben, das den pastoralen Dienst zu tragen vermag und zugleich ein Zeugnis im Tätigkeitsfeld wie auch im privaten Lebensbereich ist. Mittel hierzu sind: Gebet, Schriftlesung, Empfang der Sakramente und andere Formen geistlichen Tuns sowie die Teilnahme am religiösen Leben und den Gottesdiensten der Einsatzgemeinde(n).

Die Berufseinführung dient im Einzelnen folgenden *Zielen*: Vertraut werden mit der Ortsseelsorge, Einarbeitung in die allgemeinen Aufgaben von GA und PA in einem Seelsorgebereich, realistische Einschätzung der persönlichen Befähigung in Bezug zu pastoralen und religionspädagogischen Erfordernissen, Erteilung von Religionsunterricht in der Schule und Übernahme von Aufgaben in der Schulpastoral, Einübung in die selbstständige verantwortliche Übernahme pastoraler Aufgaben, Befähigung zur Entwicklung von pastoralen Handlungskonzepten; Kooperation mit anderen pastoralen Diensten, Übernahme einzelner Aufträge des kirchlichen Amtes nach Maßgabe der pastoralen Erfordernisse, Einübung einer Balance zwischen Bewahren (Traditionen, Vorgegebenheiten etc.) und Verändern (Offenheit für Entwicklungen, Innovation etc.), Entdecken und Fördern von Charismen bei ehrenamtlichen Mitarbeitern, Einübung eines achtsamen und wertschätzenden Umgangs mit unterschiedlichen Gemeindemitgliedern, theologische Reflexion der Praxiserfahrungen sowie praxisorientierte Fortführung der theologischen bzw. religionspädagogischen Studien, Vertiefung von Kenntnissen pastoraler Sachgebiete und Vertiefung einer für den Beruf tragfähigen Spiritualität.

2.2 Durchführung im pastoralen Bereich

Die GA und PA sind während der dreijährigen Berufseinführungszeit in der *Ortsseelsorge* eingesetzt. Ein Stellenwechsel erfolgt nach dem ersten Jahr. Bei den Einsatzstellen ist auf die Lernsituation der GA und PA Rücksicht zu nehmen. Das Erlernen pastoralen Handelns erfolgt durch Mitarbeit im jeweiligen Seelsorgebereich sowie durch begleitende Bildungsveranstaltungen.

2.2.1 Elemente der Berufseinführung

- Eine umfassende praktische *Einführung* in verschiedene Aufgabenbereiche der Pastoral vor Ort durch Mentor/inn/en sowie *die theoretische Reflexion ausgewählter Praxisfelder* unter Einbeziehung pastoraltheologischer und humanwissenschaftlicher Gesichtspunkte.

¹⁶ Der Text des Kapitels 2 basiert auf den Dokumenten: *Rahmenordnung für die Ausbildung, Berufseinführung und Fortbildung von Gemeindeferenten(innen) und Rahmenordnung für die Ausbildung, Berufseinführung und Fortbildung von Pastoralreferenten(innen)*, Amtsblatt 1984, Nr. 46, 47, 48, sowie den gleichnamigen Rahmenordnungen von 1987 und die von den Generalvikaren der (Erz-)Bistümer in NRW am 24.01.2012 empfohlenen *Ausbildungs- und Prüfungsrichtlinien für die zweite Bildungsphase: Berufseinführung der Gemeindeferentinnen und Gemeindeferenten*. Hieraus sind Textpassagen entnommen, ohne dass sie eigens kenntlich gemacht werden.

¹⁷ Hierzu gehört das Studium an einer Katholisch-Theologischen Fakultät, an der Katholischen Hochschule NRW bzw. Mainz oder an der Domschule Würzburg, jeweils in Verbindung mit den studienbegleitenden Veranstaltungen.

¹⁸ im Folgenden: GA

¹⁹ im Folgenden: PA

²⁰ zurzeit Bistum Aachen

- *Praxisbegleitende Bildungsmaßnahmen*, die die Kompetenzerweiterung der GA/PA für die pastoralen Erfordernisse zum Ziel haben in Form von Werkwochen, Studientagen sowie Einführungs- und Auswertungsveranstaltungen.²¹ Die Bildungsveranstaltungen finden teilweise in Kooperation mit dem Priesterseminar und dem Diakoneninstitut statt.²² Sie vermitteln für den Beruf notwendige Basiskompetenzen („Soft skills“ wie z.B. kommunikative oder Leitungs-Kompetenz) und auf bestimmte pastorale Handlungsfelder oder Zielgruppen gerichtete Sachkompetenzen („Hard skills“, wie z. B. Pastoralliturgie, Jugendarbeit, Gemeindec Caritas).
- Ein zweijähriger *Supervisionsprozess* (insgesamt 15 Sitzungen) in Gruppen (ab Einsatz auf der ersten Planstelle). Die Supervision zielt auf die Optimierung der professionellen Tätigkeit im Arbeitsfeld, die Entwicklung der beruflichen Identität und die Förderung der beruflichen Kompetenz im Zusammenspiel von Person, Rolle, Arbeitsfeld, Institution und gesellschaftlichem Kontext. Einzelne Inhalte der Supervision sind vertraulich; die Ziel und die Zielerreichung sind Gegenstand eines Dreieckskontrakts. Bei außergewöhnlichen Belastungen im persönlichen oder beruflichen Umfeld, die sich hemmend auf die Leistungsfähigkeit und Berufszufriedenheit der GA/PA auswirken, ist – in Absprache mit dem/der Ausbildungsleiter/in – die Inanspruchnahme einer Einzelsupervision möglich.
- Jährlich acht bis zehn sogenannte *Pastoraltage*. Diese dienen dem Erfahrungsaustausch, der Beschäftigung mit pastoralpraktischen Fragestellungen und der spirituellen Vertiefung. Die Durchführung obliegt Kursbegleiter/inne/n, die von dem/der Ausbildungsleiter/in aus dem Kreis erfahrener Gemeinde- und Pastoralreferent/inn/en ausgewählt und in ihre Aufgabe eingeführt werden.
- *Exerzitien* bzw. religiöse *Besinnungstage* (eine Woche pro Jahr) sowie weitere Veranstaltungen zur spirituellen Vertiefung. Während der Berufseinführung sind alle GA/PA gehalten, einen *Prozess geistlicher Begleitung* zu durchlaufen.
- Erstellung von schriftlichen *Arbeiten* als Leistungsnachweise, die der Integration von Theorie und Praxis dienen.
- *Pastoralpraktische Übungen* mit anschließendem Beratungsgespräch mit der/dem Ausbildungsleiter/in zur Einschätzung der praktischen Fertigkeiten.
- Regelmäßige *Gespräche* des Ausbildungsleiters / der Ausbildungsleiterin mit den GA und PA und den jeweiligen Mentor/inn/en zum Abgleich von Selbst- und Fremdwahrnehmung hinsichtlich der beruflichen Eignung.
- Die *Zweite Dienstprüfung* im pastoralen Bereich mit den Teilleistungen Hausarbeit, pastoralpraktische Prüfung und Kolloquium.

2.2.2 Organisation und Durchführung

Die GA und PA nehmen in ihrem Einsatzbereich an den regelmäßigen Konferenzen und Dienstbesprechungen des Pastoralteams teil.

Der/die Ausbildungsleiter/in führt mindestens einmal pro Jahr Gespräche mit den GA/PA und deren Mentor/inn/en und ist bei mindestens einer von den GA/PA durchgeführten „pastoralpraktischen Übung“ anwesend. Er/Sie verschafft sich so ei-

nen Überblick über den Entwicklungsstand der GA/PA und gibt ihnen entsprechende Rückmeldungen zu Kompetenzen und Eignung.

Die Teilnahme an vom Erzbistum vorgesehenen Veranstaltungen (in Form von Einführungstagen, Studientagen, Werkwochen u.a.) und an den Exerzitien ist verpflichtend.

2.2.3 Struktur der Berufseinführung

Die dreijährige Berufseinführung bildet eine innere Einheit, gliedert sich aber in zwei Stufen.

(1) Erste Stufe der Berufseinführung / überplanmäßiger Einsatz

Die erste Stufe dauert in der Regel ein Jahr, der Einsatz erfolgt in dieser Zeit überplanmäßig. In diesem Jahr geht es zum einen um die Einführung in die *pastorale Praxis* und die Bewältigung einzelner pastoraler Aufgaben, zum anderen um die *Schulausbildung*, die mit dem Erwerb der *missio canonica* und der staatlichen Lehrerlaubnis endet (Durchführung siehe Ziff. 2.3). Die Wochenarbeitszeit teilt sich jeweils zur Hälfte auf den schulischen und pastoralen Bereich auf.

Im *pastoralen* Bereich werden die GA und PA befähigt, sich einen Überblick über die vielfältigen Aufgaben in den Grunddimensionen der Kirche am konkreten Einsatzort (Verkündigung, Liturgie und Diakonie) zu erwerben, mit anderen haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeiter/inne/n zu kooperieren und Einzelaufgaben in unterschiedlichen pastoralen Bereichen selbstständig und in angemessener Weise vorzubereiten, durchzuführen und zu reflektieren. Sie sollen den Nachweis erbringen, dass sie zur Übernahme einer Planstellentätigkeit geeignet sind.

Dem dienen:

- der Einsatz in einem geeigneten Seelsorgebereich
- die sachkundige Anleitung und Begleitung durch den/die Mentor/in, den/die Ausbildungsleiter/in und den/die Kursbegleiter/in
- jährlich acht bis zehn Pastoraltage zur Praxisreflexion und zum Austausch innerhalb des Pastorkurses
- zwei bis vier Werkwochen und bis zu vier Studientage mit pastoralpraktischer Thematik (ein- oder mehrtätig)
- eine Woche der geistlichen Besinnung / Exerzitien.

Die erste Stufe der Berufseinführung kann sich in Ausnahmefällen, z.B. aufgrund von familiären Bedingungen, auf zwei Jahre erstrecken. In diesem Fall findet im ersten Jahr ausschließlich die Schulausbildung (Einsatz in der Schule, religionspädagogische Ausbildung, Erwerb der *missio canonica* und staatlichen Lehrerlaubnis) statt. Erst im zweiten Jahr erfolgt dann der Einsatz im pastoralen Bereich. Der Beschäftigungsumfang umfasst im ersten wie im zweiten Jahr jeweils 50%.

Leistungsnachweise und Gutachten

- Der/Die GA/PA führt – unter Anleitung des Mentors/der Mentorin – ein sogenanntes „Pastorales Basisprogramm“ durch. Es umfasst fünf Einzelaufgaben in den Bereichen

²¹ Eine Aufstellung der pflichtigen bzw. wahlpflichtigen Veranstaltungen sowie Art und Umfang der „pastoralpraktischen Übungen“ und der schriftlichen Arbeiten werden zu Beginn der Berufseinführung ausgehändigt.

²² zurzeit außerdem mit dem Bistum Aachen

Liturgie, Katechese, Diakonie, Erwachsenenbildung und Jugendarbeit.²³

- Drei Monate vor dem Ende des ersten Jahres erstellt der/die Mentor/in ein *Gutachten* über den/die GA/PA, in dem seine/ihre Eignung im Hinblick auf die Übernahme in die zweite Stufe der Berufseinführung in den Blick genommen wird. Dieses Gutachten enthält Informationen über Schwerpunkte und Tätigkeiten während des Jahres sowie eine Einschätzung seiner/ihrer spirituellen, personalsozialen, fachlichen, institutionellen und methodisch-didaktischen Kompetenzen und schließt mit der Empfehlung für oder gegen die Übernahme in die zweite Stufe der Berufseinführung / Planstelleneinsatz.
- Der/Die GA/PA erhält Kenntnis von diesem Gutachten. Er/Sie kann eine schriftliche Stellungnahme hierzu abgeben, die mit dem Gutachten zu den Personalunterlagen genommen wird.

Abschluss der ersten Stufe

Basierend auf dem Votum des Mentors/der Mentorin und dem/der Ausbildungsleiter/in entscheidet der Leiter der Hauptabteilung Seelsorge-Personal über die Übernahme in die zweite Stufe. Voraussetzung für die Übernahme in die zweite Stufe der Berufseinführung ist zudem die erfolgreich abgelegte Prüfung im Schulbereich, s. Abschnitt 2.3.

(2) Zweite Stufe der Berufseinführung / Planstelleneinsatz

Die zweite Stufe umfasst den zweijährigen Einsatz auf einer Planstelle. Dieser ist in der Regel mit dem Wechsel des Einsatzortes verbunden. Der/Die GA/PA übernimmt – unter sachkundiger Anleitung und Begleitung eines Mentors / einer Mentorin – pastorale Arbeitsgebiete in einem Seelsorgebereich. In dieser Stufe soll die Befähigung entfaltet werden, eigenverantwortlich die Berufsaufgaben eines/einer GR bzw. PR zu übernehmen, Praxiserfahrungen angemessen zu reflektieren und dadurch in die Rolle eines hauptberuflichen Mitarbeiters / einer Mitarbeiterin hineinzuwachsen. Auch in dieser Phase spielt die enge Verschränkung von Theorie und Praxis sowie die Entfaltung einer dem Beruf entsprechenden Spiritualität eine wichtige Rolle.

Leistungsnachweise und Gutachten

- Im ersten Jahr der Planstellentätigkeit ist eine *Seelsorgebereichsanalyse* zu erstellen. Die GA/PA setzen sich mit dem komplexen Gebilde ihres Einsatzbereiches auseinander und untersuchen diesen hinsichtlich der Vorgegebenheiten,

Zusammenhänge und Wirkmechanismen. Diese Analyse erfolgt in Anlehnung an ein vorgegebenes Raster.²⁴

- Vor dem Ende des ersten Jahres des Planstelleneinsatzes erstellt der/die Mentor/in ein *Zwischengutachten*, in dem die Eignung des/der GA/PA für den Beruf in den Blick genommen wird.
- Der/Die GA/PA erhält Kenntnis von diesem Gutachten. Er/Sie kann eine schriftliche Stellungnahme hierzu abgeben, die mit dem Gutachten zu den Personalunterlagen genommen wird.
- Sechs Monate vor dem Ende der Berufseinführung (spätestens Ende März des zweiten Jahres an der Planstelle) erstellt der/die Mentor/in ein *Schlussgutachten*, das in der Regel auf das *Zwischengutachten* aufbaut. Beide Gutachten enthalten neben den Informationen über die Tätigkeiten des/der GA/PA eine Einschätzung seiner/ihrer spirituellen, personalsozialen, fachlichen, institutionellen und methodisch-didaktischen Kompetenzen sowie eine Empfehlung für oder gegen die unbefristete Übernahme in den pastoralen Dienst.
- Der/Die GA/PA erhält Kenntnis von diesem Gutachten. Er/Sie kann eine schriftliche Stellungnahme hierzu abgeben, die mit dem Gutachten zu den Personalunterlagen genommen wird.

Abschluss der zweiten Stufe

Näheres regelt der Abschnitt 2.5 Abschluss der Berufseinführung.

2.3 Durchführung im schulischen Bereich

Die religionspädagogische Ausbildung basiert auf der Vereinbarung zwischen der Unterrichtsverwaltung des Landes NRW und den (Erz-)Diözesen in NRW über die Erteilung des Religionsunterrichtes durch kirchlich ausgebildete Katecheten in der jeweils geltenden Fassung.²⁵

Die GA/PA sind während des ersten Jahres der Berufseinführung mit halbem Beschäftigungsumfang im Bereich Schule tätig. Hierbei ist auf die Lernsituation der GA/PA Rücksicht zu nehmen. Das Erlernen religionspädagogischen Handelns erfolgt durch Mitarbeit in einer Schule sowie durch begleitende religionspädagogische Bildungsveranstaltungen. Diese werden von der Hauptabteilung Schule/Hochschule des Erzbischöflichen Generalvikariats durchgeführt.

²³ Für GA gilt derzeit: Eine dieser Aufgaben wird bis zum 31. März in Anwesenheit des Mentors/der Mentorin sowie des Ausbildungsleiters/der Ausbildungsleiterin als „pastoralpraktische Übung“ durchgeführt und gemeinsam reflektiert. Über eine weitere Aufgabe wird bis zum 30. Juni eine schriftliche Arbeit mit Vorbereitung, Durchführungsbeschreibung und Reflexion erstellt, die dem/der Ausbildungsleiter/in vorzulegen ist. Bei den drei verbleibenden Einzelaufgaben ist der/die Mentor/in anwesend. Er/sie reflektiert Vorbereitung und Durchführung der Veranstaltung ausführlich mit dem/der GA, hält die Eindrücke auf einem vorgegebenen Beobachtungsbogen fest und lässt diesen dem/der Ausbildungsleiter/in bis 30. Juni zukommen.

Für PA gilt derzeit: Eine dieser Aufgaben wird bis zum 31. März in Anwesenheit des Mentors/der Mentorin sowie des Ausbildungsleiters/der Ausbildungsleiterin als „pastoralpraktische Übung“ durchgeführt und gemeinsam reflektiert. Über die vier verbleibenden Einzelaufgaben wird bis zum 30. Juni je eine schriftliche Dokumentation mit Vorbereitung, Durchführungsbeschreibung und Reflexion erstellt, die dem Ausbildungsleiter/der Ausbildungsleiterin vorzulegen ist. Der/die Ausbildungsleiter/in fasst über die Dokumentation eine Rezension, die dem/der PA zur Kenntnis gebracht wird.

²⁴ Für GA gilt derzeit: Der/die GA analysiert den Seelsorgebereich. Die erhobenen Daten und Besonderheiten des Einsatzbereiches sowie damit einhergehende Erkenntnisse und Schlussfolgerungen werden so aufbereitet, dass sie einer Gruppe (z. B. PGR) präsentiert werden können. Diese Analyse dient auch als Grundlage für die Vorstellung des eigenen Einsatzbereiches im Pastoralkurs. Über diese Präsentation erhält der/ die GA ein mündliches Feedback der Kursgruppe und des Ausbildungsleiters/der Ausbildungsleiterin.

Für PA gilt derzeit: Der/die PA fasst schriftlich eine ausführliche Analyse des Seelsorgebereiches oder – in Ausnahmefällen – eines Arbeitsfeldes, in dem er/sie hauptsächlich eingesetzt ist. Die erhobenen Daten und Besonderheiten des Einsatzbereiches sowie damit einhergehende Erkenntnisse und Schlussfolgerungen werden so aufbereitet, dass sie einer Gruppe (z.B. PGR) präsentiert werden können. Sie dient u.a. als Grundlage zur Präsentation des eigenen Einsatzbereiches im Pastoralkurs. Diese Analyse ist bis zum 30. Juni dem/der Ausbildungsleiter/in auszuhändigen. Über die Arbeit wird von dem/der Ausbildungsleiter/in oder einer von ihm/ihr beauftragten Person eine Rezension erstellt, die dem/der PA zur Kenntnis gebracht wird.

²⁵ Vereinbarung mit der katholischen Kirche über die Erteilung des staatlichen Unterrichtsauftrages, die Verwendung von Katecheten und die kirchliche Einsichtnahme in den Religionsunterricht Erl. d. KM v. 18.02.1956, BASS 20-53 Nr. 1.

2.3.1 Elemente der Schulausbildung

- Einführende *Hospitation* sowohl im Fach Katholische Religionslehre als auch in anderen Unterrichtsfächern
- Schriftliche *Planung, Durchführung und Reflexion* der eigenen Unterrichtsvorhaben im Fach Katholische Religionslehre
- Praxisbegleitendes wöchentliches, mehrstündiges *Schulseminar* (ggf. in Kooperation mit dem Priesterseminar)
- Mindestens drei *Unterrichtsbesuche* durch den/die Leiter/in der religionspädagogischen Ausbildung mit ausführlicher schriftlicher Planung und anschließendem Beratungsgespräch
- *Eigenstudium* in den Fächern Pädagogik und Psychologie²⁶
- Die *Zweite Dienstprüfung* im schulischen Bereich mit den Teilleistungen Hausarbeit,²⁷ unterrichtspraktische Prüfung, mündliche Prüfung in Religionspädagogik, mündliche Prüfung in Pädagogik und Psychologie.²⁸

2.3.2 Organisation und Durchführung

- Für Organisation und Durchführung der Ausbildung ist die Abteilung Schulische Religionspädagogik der Hauptabteilung Schule/Hochschule des Erzbischöflichen Generalvikariats zuständig. Ihr obliegt auch die Verantwortung gegenüber den staatlichen bzw. kommunalen Stellen.
- Die Festlegung der Einsatzschule geschieht durch den/die Leiter/in der religionspädagogischen Ausbildung in Abstimmung mit dem/der Ausbildungsleiter/in für den pastoralen Bereich.
- Die unterrichtspraktische Ausbildung in der Schule geschieht unter Anleitung von Mentor/inn/en, die durch die Hauptabteilung Schule/Hochschule des Erzbistums Köln im Einvernehmen mit der Schulleitung benannt werden.
- Zunächst hospitieren die GA/PA wöchentlich sechs Stunden. Die Hospitationsstunden können sich auch auf andere Fächer als das Fach Katholische Religionslehre erstrecken. Nach drei Wochen beginnen sie mit eigenen Unterrichtsversuchen. Nach weiteren drei Wochen hospitieren sie zwei Stunden und erteilen selbst wenigstens 4 Unterrichtsstunden pro Woche unter Anleitung im Fach Katholische Religionslehre.
- Die GA/PA bereiten alle gehaltenen Stunden schriftlich, zumindest in Skizzen (Thema, Kompetenzen, Ziele, Verlauf), vor.
- Für die Unterrichtsbesuche, d.h. für mindestens drei Stunden, werden im Laufe der Schulausbildung ausführliche schriftliche Planungen vorgelegt.
- Die fachwissenschaftliche und fachdidaktische Ausbildung der GA/PA im Studium wird ergänzt durch die verpflichtende Teilnahme am praxisbegleitenden wöchentlichen religionspädagogischen Seminar. Dieses hat den Umfang von mindestens 80 Stunden.

Nachweise und Unterlagen

Folgende Nachweise und Unterlagen werden von den GA/PA dem Leiter der religionspädagogischen Ausbildung fristgemäß vorgelegt:

- (gilt nur für GA:) Schriftliche Hausarbeit in dreifacher Ausfertigung mit Erklärung der Mentorin/des Mentors
- Tabellarischer Lebenslauf

- Testat des Mentors / der Mentorin über die abgeleiteten Hospitationsstunden und die Durchführung der vorgeschriebenen Unterrichtsstunden.

Der/Die Mentor/in erstellt ein Gutachten über die Unterrichtstätigkeit der/des GA und PA, das diesem/dieser – mit dem Recht auf Stellungnahme – zur Kenntnis gebracht wird. Alles Weitere zu Prüfung und Abschluss regelt die „Ordnung für die Zweite Dienstprüfung“.²⁹

2.4 Verantwortliche in der Berufseinführung

2.4.1 Ausbildungsleiter/in

Der Erzbischof bestellt für die zweite Bildungsphase der künftigen GR/PR einen/eine Ausbildungsleiter/in. Sofern der Ausbildungsleiter Priester ist, soll er nicht zugleich Regens für Priesterkandidaten sein.

Zu den spezifischen Aufgaben der Ausbildungsleiterin / des Ausbildungsleiters gehören:

- Beteiligung bei den Gesprächen zur Bewerbung als GA/PA
- Auswahl der Stellen für den überplanmäßigen Einsatz im ersten Jahr und Mitwirkung bei der Auswahl der ersten Planstelle
- Auswahl von Mentor/inn/en und Kursbegleiter/inne/n und regelmäßiger Austausch mit ihnen
- Förderung der individuellen Entwicklung der GA/PA
- Regelmäßige Gespräche (mindestens ein Mal im Bildungsjahr) mit den GA/PA und ihren Mentor/inn/en
- Durchführung pastoralpraktischer Übungen mit anschließendem Beratungsgespräch
- Planung von Werkwochen, Seminaren, Studientagen und Pastoraltagen
- Durchführung von Studientagen zur Einführung jedes der drei Berufseinführungsjahre
- Vertreter/in der Hauptabteilung Seelsorge-Personal bei der Kontraktierung von Supervision für GA/PA
- Rezension der pastoralen Basisprogramme, Seelsorgebereichsanalysen und gegebenenfalls Hausarbeiten
- Entscheidung über die Zulassung zur Zweiten Dienstprüfung
- Vorbereitung der Zweiten Dienstprüfung im pastoralen Bereich einschließlich Auswahl der Fachprüfer/innen
- Auswahl von Fachgutachtern für Hausarbeiten im Rahmen der Zweiten Dienstprüfung im pastoralen Bereich im Benehmen mit dem Vorsitzenden der Prüfungskommission
- Durchführung pastoralpraktischer Prüfungen
- Organisation der Skrutinien, der Beauftragungsexerzitien, der Beauftragungsfeier
- Erstellung eines Abschlussgutachtens über die Eignung der GA/PA für den pastoralen Dienst
- Kooperation mit den Verantwortlichen für die Ausbildung von Priestern und Diakonen
- Kooperation mit der Hauptabteilung Schule/Hochschule des Erzbischöflichen Generalvikariats
- Kooperation mit dem/der Ausbildungsleiter/in für die Berufseinführung des Bistums Aachen
- Kooperation mit Ausbildungsleiter/inne/n, Diözesanreferent/inn/en u. ä. auf NRW- und Bundesebene.

2.4.2 Leiter/in der religionspädagogischen Ausbildung

Für die Organisation und Durchführung der religionspädagogischen Ausbildung der GA/PA ist die Abteilung Schulische

²⁶ Entfällt für GA mit dem Zugangsweg Fachhochschule.

²⁷ Für PA entfällt die Hausarbeit als Teilleistung der Zweiten Dienstprüfung.

²⁸ Entfällt für GA mit dem Zugangsweg Fachhochschule.

²⁹ vgl. Amtsblatt 2013, im selben Heft, dort unter 5.1

Religionspädagogik der Hauptabteilung Schule/Hochschule des Erzbischöflichen Generalvikariats zuständig. Der Leiter der Hauptabteilung Schule/Hochschule beauftragt hierzu einen/eine Leiter/in für die religionspädagogische Ausbildung. Zu den spezifischen Aufgaben der Leiterin/des Leiters der religionspädagogischen Ausbildung gehören:

- Auswahl der Schulen im Bereich des Einsatzortes der GA/PA in Absprache mit den Schulleitungen und Einholen der Genehmigungen der staatlichen Schulaufsicht
- Auswahl von Schulmentor/inn/en und regelmäßige Gespräche über den Lernstand der GA/PA
- Organisation und Durchführung des religionspädagogischen Seminars für GA/PA
- Unterrichtsbesuche mit anschließendem Beratungsgespräch
- Entscheidung über die Zulassung zur Zweiten Dienstprüfung im schulischen Bereich gemäß der erbrachten Zulassungsnachweise
- Organisation und Durchführung der unterrichtspraktischen Prüfung, der mündlichen Prüfung in Religionspädagogik und der mündlichen Prüfung in Pädagogik und Psychologie in Zusammenarbeit mit weiteren Fachprüfer/inne/n, den Schulleitungen und der staatlichen Schulaufsicht
- Auswahl von Beauftragten für die Beurteilung von Hausarbeiten im Rahmen der Zweiten Dienstprüfung im schulischen Bereich
- Vorbereitung der Erteilung der kirchlichen und staatlichen Unterrichtserlaubnis
- Kooperation mit der Hauptabteilung Seelsorge-Personal
- Kooperation mit den religionspädagogischen Ausbildungsleiter/inne/n der NRW-Bistümer.

2.4.3 Geistlicher Begleiter

Der Erzbischof beauftragt einen geeigneten Priester als geistlichen Begleiter für die Laienmitarbeiter/innen im pastoralen Dienst. Er unterstützt die GA/PA und GR/PR in der Entfaltung ihrer persönlichen Spiritualität, der Festigung ihrer beruflichen Identität und der menschlichen Reifung. Hierzu gehört auch die Einführung in das persönliche Gebet und vielfältige Meditations- und Gottesdienstformen. Er kann in seinen Aufgaben durch weitere vom Erzbischof bestellte Mitarbeiter/innen (Priester, Ordensleute, Laien) unterstützt werden.

Zu den spezifischen Aufgaben des geistlichen Begleiters gehören:

- Durchführung von Tagen und Wochen geistlicher Besinnung / Exerzitien
- Einzelgespräche zur Beratung und geistlichen Begleitung
- Durchführung von Beauftragungsexerzitien.

2.4.4 Supervisor/in

Zu den spezifischen Aufgaben des Supervisors / der Supervisorin gehören:

- Organisation des Supervisionsprozesses
- Durchführung eines Kontraktgesprächs mit den GA/PA und dem/der Ausbildungsleiter/in (Dreieckskontrakt)
- Leitung der Supervisionsitzungen nach den vom Erzbistum Köln festgesetzten Rahmenbedingungen³⁰ zur aktiven Unterstützung der GA/PA bei der Erreichung der kontraktierten Ziele

- Leitung von Auswertungssitzungen, an denen der/die Ausbildungsleiter/in teilnimmt.

2.4.5 Kursbegleiter/in

Zu den spezifischen Aufgaben eines Kursbegleiters / einer Kursbegleiterin gehören:

- Vermittlung von Berufssicherheit und Berufsfreude
- Anregung des Erfahrungsaustauschs zu pastoralen Fragestellungen
- Unterstützung der Entwicklung einer Berufsgruppenidentität
- Organisation und Durchführung der Pastoraltage eines Kursjahrganges während der gesamten Berufseinführungszeit
- Ausbildung der GA/PA zu Kommunionhelfer/inne/n
- Kooperation mit dem/der Ausbildungsleiter/in
- Teilnahme an den Kursbegleitertreffen.

2.4.6 Mentor/in

Sowohl im pastoralen wie im schulischen Bereich sind die Mentor/inn/en die Praxisanleiter/innen vor Ort. Sie sind die ersten Ansprechpartner/innen der GA/PA im jeweiligen Arbeitsfeld.

Zu den spezifischen Aufgaben eines Mentors / einer Mentorin gehören:

- Vertraut machen des/der GA/PA mit den Vorgegebenheiten des Arbeitsfeldes
- Einführung in pastorale/schulische Aufgabenfelder
- Ermöglichung von Hospitation und Praxiserfahrungen
- Anleitung zu professionellem Handeln
- Regelmäßige Gespräche mit dem/der GA/PA zur Vorgesprächung und Reflexion von pastoralen/religionspädagogischen Aufgaben
- Beobachtung des/der GA/PA bei der Durchführung einzelner Aufgaben mit anschließendem Feedbackgespräch
- Feedback geben zur beruflichen Eignung im Gespräch und im Erstellen von Gutachten
- Abnahme von pastoralpraktischen Prüfungen, gemeinsam mit dem/der Ausbildungsleiter/in und dem/der Fachprüfer/in
- Teilnahme an den Mentorentreffen.

Die Mentor/inn/en werden durch den/die Ausbildungsleiter/in qualifiziert und begleitet.

2.4.7 Referent/inn/en

Zu den spezifischen Aufgaben eines Referenten / einer Referentin gehören:

- Durchführung von Bildungsveranstaltungen, die sowohl theoretisches Wissen als auch praktische Kenntnisse und Fertigkeiten vermitteln
- Übernahme von Kursleitungsaufgaben
- Kooperation mit dem/der Ausbildungsleiter/in durch Absprachen hinsichtlich der Inhalte, der Organisation und der Reflexion
- Teilnahme an der Referentenkonferenz.

Die Referent/inn/en wissen sich den allgemeinen Standards für die Aus- und Weiterbildung pastoraler Dienste im Erzbistum Köln verpflichtet.

2.5 Abschluss der Berufseinführung

Die Berufseinführung wird mit der *Zweiten Dienstprüfung* abgeschlossen. Näheres regelt die „Ordnung für die Zweite Dienstprüfung“.³¹

³⁰ Regelungen für die Einzel und Gruppensupervision im Erzbistum Köln siehe: www.pastorale-begleitung.de

³¹ vgl. Amtsblatt 2013, im selben Heft

Sind alle Voraussetzungen für eine unbefristete Übernahme in den pastoralen Dienst des Erzbistums Köln gegeben, verfasst der/die Ausbildungsleiter/in drei Monate vor Beendigung der Berufseinführung ein *Abschlussgutachten*, in das sowohl der persönliche Werdegang des/der GA/PA als auch die Einschätzungen der verschiedenen Mentor/inn/en sowie die Wahrnehmungen des Ausbildungsleiters / der Ausbildungsleiterin hinsichtlich der fachlichen, menschlichen und geistlichen Voraussetzungen für den pastoralen Dienst einfließen und das eine Empfehlung an den Erzbischof zur Beauftragung des/der GA/PA und zur unbefristeten Übernahme in den Dienst des Erzbistums Köln enthält.

Der Erzbischof führt mit den GA/PA ein *Gespräch* (als Gruppen- oder Einzelgespräch, sog. Skrutinium) und entscheidet anschließend über die unbefristete Anstellung und Beauftragung.

Die *bischöfliche Beauftragung* findet in einer gottesdienstlichen Feier statt.

3. Die dritte Bildungsphase: Weiterbildung³²

3.0 Umfang der dritten Bildungsphase

Die dritte Bildungsphase schließt an die Berufseinführung (zweite Bildungsphase) an und umfasst die gesamte Zeit des Dienstes als Gemeinde- oder Pastoralreferent oder -referentin³³.

3.1 Ziele und Aufgaben der Weiterbildung

3.1.1 Verantwortlichkeit

Auch in der dritten Bildungsphase liegt die Verantwortlichkeit für die Weiterbildung der GR/PR beim Erzbischöflichen Generalvikar. Ausgeführt wird diese Aufgabe von der Abteilung Aus- und Weiterbildung der Hauptabteilung Seelsorge-Personal.

3.1.2 Dienst am Erzbistum

Der Erzbischof gibt in Zusammenarbeit mit den Abteilungen des Erzbischöflichen Generalvikariats Aufgaben und Ziele der Seelsorge vor, zu deren Verwirklichung die Weiterbildung befähigen soll. Durch das Zusammenwirken der unterschiedlichen Fachbereiche des Erzbistums und durch die Rückmeldung aus der Praxis der Teilnehmer stellt die Weiterbildung einen zentralen Ort der Gestaltung von Entwicklungsprozessen im Erzbistum dar. In den Veranstaltungen der Weiterbildung werden Erfahrungen gesammelt, ausgetauscht und neue Impulse weitergegeben.

Weiterbildung entdeckt, fördert und entwickelt die personalen und fachlichen Möglichkeiten des Erzbistums im Feld der Seelsorge.

Sie unterstützt die Priester, Diakone und Gemeinde- und Pastoralreferent/inn/en bei dem Bemühen, den je eigenen Weg der Nachfolge zu leben und die Zusammenarbeit in der Seelsorge zu fördern. Die Zusammenarbeit der GR/PR mit den Priestern und Diakonen ist ein dringliches Erfordernis und wird durch gemeinsame Veranstaltungen aller pastoralen Dienste gefördert.

Wo die Verbesserung der seelsorglichen Praxis Entwicklungen in den Strukturen und Formen der Zusammenarbeit im Erzbistum erfordert, zielt und regt Weiterbildung diese im Sinne einer Personalentwicklung des Erzbistums an.

3.1.3 Dienst an den Gemeinde- und Pastoralreferent/inn/en

Aufbauend auf die erworbene Kompetenz durch Studium, Ausbildung und Berufseinführung und auf Grund der bischöflichen Beauftragung als GR bzw. PR dient die Weiterbildung der Entfaltung der Persönlichkeit als Seelsorger/innen. Durch die Weiterbildung werden Gemeinde- und Pastoralreferent/inn/en im Verlauf des Berufslebens in ihrer beruflichen Identität unterstützt, u. a. durch die Weiterentwicklung von Kenntnissen, Fähigkeiten und Fertigkeiten für die Ausübung des pastoralen Dienstes.

Die Weiterbildung ...

- stärkt die GR und PR bei ihren Bemühungen, die seelsorgliche Praxis stetig zu verbessern. Dabei wird besonderes Augenmerk auf die Unterstützung bei sich ändernden pastoralen Umständen (wie z. B. neue Pastoralpläne und -konzepte) gelegt. Ferner werden dabei die sich wandelnden gesellschaftlichen Verhältnisse berücksichtigt.
- befähigt zu einer reflektierten Praxis als vorausüberlegendes Planen, situationsgerechtes Gestalten und kritisches Reflektieren des eigenen Handelns.
- regt zur Pflege des geistlichen Lebens an und fördert die partnerschaftliche, kollegiale Beratung, gegenseitigen Austausch und gegenseitige Korrektur.
- dient dem Erwerb zusätzlicher Fachkompetenz für neue oder spezielle seelsorgerische Aufgaben.³⁴
- dient neben der allgemeinen Förderung auch der speziellen Weiterentwicklung von Fähigkeiten, der Stärkung der Identität als Gemeinde- und Pastoralreferent/inn/en, der Förderung der Berufsgruppen der GR- bzw. PR und der Kooperation mit den Priestern und Diakonen.

Dabei vereinigt sie inhaltliche Verbindlichkeiten und zur Motivation notwendige Spielräume für Einzelne.

3.2 Planungsgrundsätze

3.2.1 Weiterbildungsveranstaltungen: Themen und Formen

Die diözesan wie regional konzipierten Weiterbildungsveranstaltungen berücksichtigen spezifische Themen der einzelnen pastoralen Berufsgruppen sowie Fragen, die für alle, die in der Pastoral tätig sind, anstehen.

Neben Werkwochen und Exerzitien werden auch Tagesveranstaltungen und mehrtägige Seminare sowie langfristige Weiterbildungskurse angeboten.

3.2.2 Werkwochen und Seminare

Auch nach dem Abschluss der Berufseinführung sollen sich die Gemeinde- und Pastoralreferent/inn/en kontinuierlich weiterbilden, in der Regel durch den jährlichen Besuch einer Werkwoche (bzw. eines mehrtägigen Seminars).

³² In dieser Ordnung wird der Begriff „Weiterbildung“ alleine als übergeordneter Begriff verwendet. Er umfasst sowohl – im Sinne des Berufsbildungsgesetzes – den Bereich der „Beruflichen Fortbildung“, die es ermöglichen soll, die berufliche Handlungsfähigkeit zu erhalten und anzupassen oder zu erweitern und beruflich aufzusteigen (vgl. BBiG vom 23.03.2005 §1(4)) als auch den Bereich „Berufliche Weiterbildung“ im engeren Sinne, die die vorhandene berufliche Vorbildung vertiefen oder erweitern soll. „Weiterbildung“ entspricht damit auch dem Begriff „Fort- und Weiterbildung“ der KAVO (§ 6a und zugehörige Anlage 25 KAVO).

³³ im Folgenden im Allgemeinen als „GR/PR“ abgekürzt

³⁴ z. B. PR/GR in der Sonderseelsorge, Pastoral supervisor/in, Gemeindeberater/in, Regionalreferent/in, Geistliche Begleiter/in

Die Abteilung Aus- und Weiterbildung bietet hierzu Werkwochen und andere Formen (mehrtägige Seminare, Studientage u. ä.) an, die sich speziell an die Gemeinde- und Pastoralreferent/inn/en wenden, und solche, zu der alle pastoralen Dienste gemeinsam eingeladen sind. (Zur Dienstbefreiung s. Ziff. 3.3.2)

3.2.3 Exerzitien

Zur Pflege des geistlichen Lebens soll jede/r GR und PR jährlich an Exerzitien teilnehmen. (Zur Dienstbefreiung s. Ziff. 3.3.2)

3.2.4 Weiterbildung nah am Ort der pastoralen Praxis

Neben den vom Erzbistum direkt veranstalteten Maßnahmen wird ausdrücklich die Bedeutung der pastoralen Weiterbildung "vor Ort" betont, wie z. B. Recollectionen und Pastortage im Dekanat oder im Stadt- und Kreisdekanat. Zur Durchführung bietet das Erzbischöfliche Generalvikariat seine Mithilfe an.

3.2.5 Besondere Zielgruppen

Um der Lebensform vieler GR und PR als *Verheiratete* Rechnung zu tragen, werden Veranstaltungen angeboten, zu denen auch die Ehepartner eingeladen sind und bei denen es eine Kinderbetreuung gibt (z. B. Familienexerzitien).

GR und PR im Ruhestand werden zu eigenen Veranstaltungen eingeladen.

Nach Bedarf werden Kurse für *besondere Zielgruppen* bzw. zur *Befähigung für speziellere Tätigkeiten* durchgeführt, z. B. Kurse für Mentoren und Mentorinnen von Berufsanfängern und -anfängerinnen, für GR/PR im Krankenhaus, für Pastoral supervisor/inn/en, Organisationsberater/innen und Geistliche Begleiter/innen. Zur Vorbereitung auf eine Aufgabe der Sonderseelsorge ist eine entsprechende Fortbildung notwendig. Bestimmte Kurse (insbesondere zur Krankenhauseelsorge) können verpflichtend sein.

Bietet das Erzbischöfliche Generalvikariat eigene Kurse für besondere Zielgruppen nicht an, wird die Teilnahme an *Kursen anderer Träger* ermöglicht. Näheres regeln die "Richtlinien zur Förderung von externer Weiterbildung von Mitarbeitern/Mitarbeiterinnen im pastoralen Dienst" in ihrer jeweils gültigen Fassung.

3.2.6 Praxisbegleitung

Der Bischofsvikar für "Pastorale Begleitung" ermöglicht mit der „Diözesanstelle Pastorale Begleitung“ Pastoral supervision, Teamberatung, kirchliche Organisationsentwicklung, Konsultation und Geistliche Begleitung.

Die Teilnahme hieran wird nicht auf die sechs Tage Dienstbefreiung für Weiterbildung (vgl. Ziff. 3.3.2) angerechnet.

3.2.7 Formelle Kriterien

Das Angebot bietet für den Einzelnen Wahlmöglichkeiten gemäß seiner spezifischen Interessens- und Bedarfslage und ermöglicht auch einen kontinuierlichen Lernweg durch einen aufeinander bezogenen Aufbau von Veranstaltungen und Inhalten.

Die GR/PR werden an der allgemeinen Weiterbildungsplanung beteiligt.³⁵

Die Kursreferent/inn/en werden über ihre Aufgabe und die Einbettung der konkreten Veranstaltung in das Gesamtkonzept informiert, und es wird bei bewährten Referenten eine kontinuierliche Zusammenarbeit angestrebt.

Im Kursprogramm insgesamt und in der Gestaltung der einzelnen Veranstaltungen ist die Förderung des geistlichen Lebens der GR/PR ein wesentlicher Bestandteil.

3.2.8 Inhaltliche Kriterien

Die Abteilung Aus- und Weiterbildung führt nach folgenden inhaltlichen Gesichtspunkten Veranstaltungen durch:

(1) Orientierung an den kirchlichen Grundvollzügen:

Die Seelsorge entfaltet sich in den kirchlichen Grundvollzügen: im Dienst der martyria, im Dienst der leiturgia und im Dienst der diakonia in Gemeinschaft mit dem Bischof und in der Einheit mit dem gesamten Volk Gottes (koinonia). Für die daraus sich ergebenden Situationen der Seelsorge gibt die Weiterbildung Impulse und bietet Gelegenheit und Kriterien für deren Reflexion.

Schwerpunktsetzungen durch den Erzbischof, die er aufgrund von Beratungen in den entsprechenden Gremien getroffen hat, bilden die Grundlage. Von konkret formulierten Gesamtzielen her wird ein Fortbildungsbedarf abgeleitet, jeweils konkretisiert auf die einzelnen Felder der kirchlichen Grundvollzüge.

Im Gesamtprogramm sowie in Bezug auf Kursgruppen und Einzelne wird darauf geachtet, dass alle kirchlichen Grundvollzüge angemessen berücksichtigt und Einseitigkeiten vermieden werden.

Zudem werden aktuelle Themen aufgegriffen und entsprechende Angebote formuliert.

(2) Orientierung an der angestrebten Kompetenz:

Zu den Dimensionen einer ganzheitlichen Kompetenz gehören

- der spirituelle Bereich
- der personal-soziale Bereich
- der fachliche Bereich
- der institutionelle Bereich
- der methodisch-didaktische Bereich.

Im Gesamtprogramm sowie in Bezug auf Kursgruppen und Einzelne werden alle diese Ebenen ausgewogen angesprochen.

(3) Orientierung an der individuellen Entwicklung:

Weiterbildung geht zudem auf die biographische Entwicklung ein und gestaltet sie unterstützend mit.

Sie ist geprägt von

- den Einsatzschwerpunkten
- der individuellen Glaubensentwicklung
- besonderen Ereignissen (Stellenwechsel, Wiedereinstieg, Jubiläen, Abschiede)
- den Themen der unterschiedlichen Lebensalter
- den leib-seelischen Lebensprozessen.

Diese Wandlungsprozesse werden bei der Erstellung von Angeboten und Vorschlägen berücksichtigt.

Ebenso wird darauf geachtet, dass sowohl die o. g. Dimensionen der Kompetenz wie auch die Bereiche der kirchlichen Grundvollzüge in jedem Lebensalter gleichgewichtig vorkommen.

³⁵ Vgl. hierzu MAVO § 29 Abs. 1 Nr. 6, § 36 Abs. 1 Ziff. 3 und 8; § 37 Abs. 1, Ziff. 3 und 8

3.3 Organisatorische Regelungen

3.3.1 Vernetzung

Um die aktuellen Anforderungen an die Weiterbildung zu verarbeiten und an die Referenten weiterzugeben, wird auf Vernetzung mit den unterschiedlichen Fachstellen und die Einbeziehung der regionalen Ebene (Zusammenarbeit mit den Stadt-/ Kreisdechanten und Dechanten) geachtet.

3.3.2 Umfang der Weiterbildung und Dienstbefreiung

Jede/r GR und PR soll pro Jahr an einer vom Erzbistum angebotenen Weiterbildungsveranstaltung und an einem Exerzientenkurs (in der Regel je eine Woche) teilnehmen. Hierfür wird generell jährlich jeweils bis zu sechs Tagen Dienstbefreiung gewährt.

Bei langfristigen Kursen, die von der Abteilung Aus- und Weiterbildung angeboten werden, wird Dienstbefreiung im notwendigen Umfang gewährt.

Für langfristige Kurse anderer Träger, die auf Antrag genehmigt wurden, kann Dienstbefreiung bis zu 15 Tagen pro Jahr gewährt werden.

Entsprechend der Urlaubsordnung sind die Termine an der Einsatzstelle der Pfarrei bzw. im Seelsorgebereich und im Dekanat mit dem unmittelbaren Vorgesetzten abzustimmen und die Vertretung zu regeln.

3.3.3 Langfristige Weiterbildungen

Voraussetzungen für die Genehmigung der Teilnahme an langfristigen Kursen sind:

- Die Berufseinführung ist abgeschlossen und es sind drei Jahre als GR/PR vergangen.
- Die letzte langfristige Weiterbildung (mehr als 12 Monate Gesamtdauer und 15 oder mehr Kurstage) liegt in der Regel mindestens fünf Jahre zurück.

Vor Entscheidungen über eine langfristige Fortbildung ist der vorgesetzte Pfarrer anzuhören.

3.3.4 Veranstaltungen in Eigeninitiative

Für z. B. von ehemaligen Pastorkursgruppen in Eigeninitiative geplante Veranstaltungen (Exerziten, Seminare, Werkwochen, Pastoraltage) ist die Anerkennung durch die Abteilung Aus- und Weiterbildung erforderlich. Die Veranstaltungen sind dann den von der Abteilung getragenen Bildungsveranstaltungen gleichgestellt. Kriterien für die Anerkennung sind die in dieser Ordnung dargestellten Ziele und Aufgaben. Die Gruppe muss mindestens fünf Teilnehmer haben.

Anerkennungsfähige Veranstaltungen werden von der Gruppe weitgehend selbst organisiert, die Trägerschaft liegt bei der Abteilung Aus- und Weiterbildung. Die finanzielle Eigenbeteiligung wird im selben Rahmen wie bei den Angeboten der Abteilung erhoben.³⁶

3.3.5 Finanzieller Eigenanteil

Außer bei verpflichtenden Veranstaltungen, bei Veranstaltungen, die im überwiegend dienstlichen Interesse liegen, und solchen, die einen besonderen Charakter tragen, wird bei allen Veranstaltungen in der dritten Bildungsphase ein finanzieller Eigenanteil in Höhe des festgelegten Teilnehmerbeitrags erhoben. Was im ‚überwiegend dienstlichen Interesse‘ liegt, ent-

scheidet die Hauptabteilung Seelsorge-Personal des Erzbischöflichen Generalvikariats auf Antrag des Mitarbeiters /der Mitarbeiterin; dem Antrag muss eine Befürwortung des vorgesetzten Pfarrers beigefügt sein.

Fahrtkosten zu Weiterbildungsveranstaltungen werden durch den Veranstalter nicht erstattet.

Einzelne bzw. Gruppen unter fünf Personen können für ihre Exerziten einen Zuschuss beim Exerzitiensekretariat (in der H.A. Seelsorge) beantragen.

3.3.6 Förderung von externer Weiterbildung

Sofern keine vergleichbaren Veranstaltungen der Abteilung Aus- und Weiterbildung angeboten werden, wird bei dienstlichem Interesse Dienstbefreiung und ein Zuschuss zu den Veranstaltungskosten einer externen Weiterbildung gewährt. Die Feststellung des Grades des dienstlichen Interesses erfolgt durch den Leiter der Hauptabteilung Seelsorge-Personal.

Näheres regeln die „Richtlinien zur Förderung von externer Weiterbildung von Mitarbeitern/Mitarbeiterinnen im pastoralen Dienst“ in ihrer jeweils gültigen Fassung.

3.3.7 Förderung der Teilnahme

Um eine regelmäßige Weiterbildung anzuregen, thematisiert der Vorgesetzte im Rahmen des Mitarbeiterjahresgesprächs die Teilnahme der Mitarbeiter/innen an Fort-/Weiterbildungen und geistlicher Bildung.

In regelmäßigen Abständen werden die Beauftragungsjahrgänge der GR/PR in besonderer Weise zu einer Veranstaltung eingeladen.

Es werden jährlich mehrere offene Veranstaltungen für alle pastoralen Dienste mit unterschiedlicher Thematik angeboten.

3.4 In-Kraft-Treten

Vorstehende Ordnung für die Bildung von Gemeinde- und Pastoralreferent/inn/en im Erzbistum Köln tritt zum 01.09.2013 in Kraft.

Gleichzeitig treten folgende Bestimmungen außer Kraft:

- Rahmenordnung für die Ausbildung, Berufseinführung und Fortbildung von Gemeindeferenten(innen) vom 25.09.1979, (Amtsblatt 1984, Nr. 46)
- Rahmenordnung für die Ausbildung, Berufseinführung und Fortbildung von Pastoralreferenten(innen) vom 07.03.1979 (Amtsblatt 1984, Nr. 48)
- Diözesanordnung für die dritte Bildungsphase – Weiterbildung – der Gemeinde- und Pastoralreferenten und -referentinnen im Erzbistum Köln vom 01.12.2002 (Amtsblatt 2002, Nr. 309)
- Richtlinien für das Berufspraktische Jahr der Gemeindeferentinnen / Gemeindeferenten in Gemeinde und Schule (Amtsblatt 2001, Nr. 185).

Nachfolgende Ausführungsbestimmungen treten außer Kraft, soweit sie sich auf die Rahmenordnung beziehen (jeweils II. im Text):

- Ausführungsbestimmungen zum „Rahmenstatut für Gemeindeferenten(innen) in den Bistümern der Bundesrepublik Deutschland“ und zur „Rahmenordnung für die Ausbildung, Berufseinführung und Fortbildung von Gemeindeferenten(innen)“ vom 01.02.1984, (Amtsblatt 1984, Nr. 49), in Verbindung mit der unbefristeten Verlängerung gem. Ausführungsbestimmungen zu den Rahmenstatuten und Rahmenordnungen für Gemeinde- und Pastoralreferenten/innen vom 19.12.1990 (Amtsblatt 1991, Nr. 11)

³⁶ Bei Pastoraltagen in Eigeninitiative wird Näheres geregelt durch die „Regelung zur Bezuschussung von ‚Pastoraltagen in Eigeninitiative‘ ehemaliger GA und PA – jetzt GR und PR“ in ihrer jeweils gültigen Fassung.

- Ausführungsbestimmungen zum „Rahmenstatut für Pastoralreferenten(innen) in den Bistümern der Bundesrepublik Deutschland“ und zur „Rahmenordnung für die Ausbildung, Berufseinführung und Fortbildung von Pastoralreferenten(innen)“ vom 01.02.1984, (Amtsblatt 1984, Nr. 50), in Verbindung mit der unbefristeten Verlängerung gem. Ausführungsbestimmungen zu den Rahmenstatuten und Rahmenordnungen für Gemeinde- und Pastoralreferenten/innen vom 19.12.1990 (Amtsblatt 1991, Nr. 11).

Köln, den 1. September 2013

+ Joachim Card. Meisner
Erzbischof von Köln

Nr. 155 Ordnung für die Zweite Dienstprüfung von Gemeinde- und Pastoralassistent/inn/en im Erzbistum Köln (vom 01.09.2013)

0. Vorbemerkungen

Diese Ordnung regelt den Abschluss der dreijährigen Berufseinführung von Pastoral- und Gemeindeassistenten und -assistentinnen¹ im Erzbistum Köln. Ihr liegt die „Ordnung für die Bildung von Gemeinde- und Pastoralreferenten und -referentinnen im Erzbistum Köln“ vom 01.09.2013 zugrunde (*Amtsblatt des Erzbistums Köln 2013, im selben Heft*).

1. Ziel der Dienstprüfung

In der Zweiten Dienstprüfung soll der/die GA/PA nachweisen, dass er/sie in der 2. Bildungsphase (Berufseinführung) sowohl im schulischen wie im pastoralpraktischen Bereich Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten erworben hat, die für die Arbeit im pastoralen Dienst und im katholischen Religionsunterricht erforderlich sind.

2. Prüfungsbereiche

Die Zweite Dienstprüfung wird – zu unterschiedlichen Zeitpunkten – innerhalb der dreijährigen Berufseinführung in den Bereichen Schule und Pastoral abgelegt.

Die Prüfung umfasst für **GA**

- im Bereich *Schule* die Teilleistungen: (1) schriftliche Hausarbeit, (2) unterrichtspraktische Prüfung, (3) mündliche Prüfung Religionspädagogik, für Absolvent/inn/en von „Theologie im Fernkurs“ ferner (4) mündliche Prüfung in Pädagogik und Psychologie;
- im Bereich *Pastoral* die Teilleistungen: (1) schriftliche Hausarbeit, (2) pastoralpraktische Prüfung und (3) Abschlusskolloquium.

Die Prüfung umfasst für **PA**

- im Bereich *Schule* die Teilleistungen: (1) unterrichtspraktische Prüfung, (2) mündliche Prüfung in Religionspädagogik, (3) mündliche Prüfung in Pädagogik und Psychologie;

- im Bereich *Pastoral* die Teilleistungen: (1) schriftliche Hausarbeit, (2) pastoralpraktische Prüfung und (3) Abschlusskolloquium.

3. Prüfungskommission

Der Prüfungskommission gehören an:

- der Leiter der Hauptabteilung Seelsorge-Personal als vom Generalvikar auf Dauer delegierter Vorsitzender,
- der/die Leiter/in der Abteilung Aus- und Weiterbildung in der Hauptabteilung Seelsorge-Personal,
- der/die Ausbildungsleiter/in der GA/PA,
- der/die Vorsitzende der MAV der GR/PR und
- für die Prüfungen im Schulbereich der/die Leiter/in der religionspädagogischen Ausbildung.

Aufgabe der Prüfungskommission ist, für die ordnungsgemäße Durchführung der Dienstprüfung Sorge zu tragen. Sie wird insbesondere tätig zur Berufung von Fachgutachtern und Fachprüfern im pastoralen Bereich (s. Ziff. 5.2.1 und 5.2.2), im Falle von Täuschungen oder Täuschungsversuchen gemäß den Regelungen in Ziff. 9 sowie im Falle des Widerspruchs gegen ein Prüfungsergebnis gemäß den Regelungen in Ziff. 10.

4. Meldung und Zulassung zur Zweiten Dienstprüfung

4.1 Schulischer Bereich

Für die Organisation und Durchführung der Ausbildung ist die Hauptabteilung Schule/Hochschule zuständig. Ihr obliegt auch die Verantwortung gegenüber staatlichen bzw. kommunalen Stellen.

Die Zweite Dienstprüfung im schulischen Bereich wird in der Regel am Ende des ersten Jahres der dreijährigen Berufseinführung abgelegt.

Zum Ende des ersten Jahres der Berufseinführung wird mit dem Leiter / der Leiterin der Religionspädagogischen Ausbildung der Termin für die unterrichtspraktische Prüfung und die mündliche Prüfung vereinbart.

Zulassung: Zur Zweiten Dienstprüfung im schulischen Bereich wird zugelassen, wer

- für die Dauer des Schuljahres mindestens vier Stunden pro Woche unter Anleitung einer Mentorin / eines Mentors selbstständig katholischen Religionsunterricht erteilt hat und zusätzlich mindestens zwei Stunden pro Woche Unterricht im Fach Katholische Religionslehre hospitiert hat,
- mindestens drei Unterrichtsbesuche durch die Leiterin / den Leiter der religionspädagogischen Ausbildung absolviert hat,
- an den verpflichtenden religionspädagogischen Veranstaltungen regelmäßig teilgenommen hat.

(vgl. „Ordnung für die Bildung von Gemeinde- und Pastoralreferenten und -referentinnen im Erzbistum Köln“ vom 01.09.2013, Nr. 2.3)²

¹ nachfolgend abgekürzt mit „GA“ und „PA“.

² Amtsblatt 2013, im selben Heft

4.2 Pastoraler Bereich

Die Dienstprüfung im pastoralen Bereich wird am Ende der dreijährigen Berufseinführung abgelegt.

Die Teilleistungen Hausarbeit und pastoralpraktische Prüfung (s. Ziff. 5.2) können auf Wunsch des/der PA/GA in Absprache mit der Ausbildungsleitung auch schon im Verlauf des zweiten oder dritten Jahres abgelegt werden. Die nachfolgend genannten Fristen sind analog anzuwenden.

Meldung: Spätestens acht Monate vor Beendigung der Berufseinführung³ meldet sich der/die PA/GA beim Erzbischöflichen Generalvikariat (z. Hd. Ausbildungsleiter/in) zur Zweiten Dienstprüfung im pastoralen Bereich an. Die Meldung enthält folgende Angaben:

1. das Thema der schriftlichen Hausarbeit,
2. Art, Zeitpunkt und Ort der pastoralpraktischen Prüfung,
3. die für das Abschlusskolloquium gewählten beiden Themenbereiche sowie die hierfür benutzte Literatur.

Die Angaben zu Punkt 1-3 müssen vorher mit dem/der Ausbildungsleiter/in abgesprochen werden.

Zulassung: Zur Zweiten Dienstprüfung im pastoralen Bereich wird zugelassen, wer: ...

- die Zweite Dienstprüfung im schulischen Bereich bestanden, d. h. die Staatliche Lehrbefähigung für Religionsunterricht erworben und die *missio canonica* erhalten hat (vgl. Ziff. 5.1 dieser Ordnung),
- die Aufgaben des „Pastoralen Basisprogramms“ erfüllt und eine Seelsorgebereichsanalyse erstellt hat (vgl. „Ordnung für die Bildung von Gemeinde- und Pastoralreferenten und -referentinnen im Erzbistum Köln“ vom 01.09.2013, Nr. 2.2.3 (1) und (2)),⁴
- an den verpflichtenden Veranstaltungen während der dreijährigen Berufseinführung regelmäßig teilgenommen hat (vgl. „Ordnung für die Bildung von Gemeinde- und Pastoralreferenten und -referentinnen im Erzbistum Köln“ vom 01.09.2013, Nr. 2.2).

Für kirchliche Mitarbeiter, die bereits über praktische Erfahrung in vergleichbarer Tätigkeit verfügen, wird die Prüfung in Anlehnung an diese Ordnung besonders geregelt.

5. Geforderte Leistungen

5.1 Schulischer Bereich

Zur Zweiten Dienstprüfung im schulischen Bereich gehören folgende Teilleistungen:

5.1.1. Schriftliche Hausarbeit (schulischer Bereich)

Für PA gilt:

Die Diplom-/Magisterarbeit ersetzt die Hausarbeit im schulischen Bereich.

Für GA gilt:

Die GA fertigen eine schriftliche Hausarbeit an, die eine unterrichtspraktische Fragestellung unter fachwissen-

schaftlichen, erziehungswissenschaftlichen sowie fachdidaktischen Aspekten darstellt.⁵

In der Hausarbeit soll die Fähigkeit nachgewiesen werden, einen eng begrenzten und in sich abgeschlossenen Teil der unterrichtspraktischen Tätigkeit didaktisch-methodisch planen, durchführen und reflektieren zu können.

Der Termin für die Abgabe der schriftlichen Hausarbeit ist in der Regel der 30. April.

Die Mentorin / der Mentor erklärt schriftlich, dass die/der GA die schriftliche Hausarbeit im Rahmen der erzdiozesanen Schulausbildung angefertigt und das beschriebene Projekt durchgeführt hat.

Die/der GA erklärt schriftlich, dass sie/er die Hausarbeit selbstständig angefertigt und keine anderen als die angegebenen Hilfsmittel verwendet hat.

Für die Abfassung der schriftlichen Hausarbeit ist der/die GA/PA für die Dauer von drei Tagen von allen anderen dienstlichen Verpflichtungen freizustellen.

Die Beurteilung der schriftlichen Hausarbeit erfolgt durch zwei Beauftragte der Hauptabteilung Schule/Hochschule. Weichen deren Beurteilungen um mehr als eine Note (mehr als 1,0) voneinander ab, wird ein Drittgutachten eingeholt, das die Note im Rahmen der Vorbeurteilungen endgültig festlegt. Bei geringerer Abweichung ermittelt der/die Leiter/in der religionspädagogischen Ausbildung das arithmetische Mittel aus beiden Noten und setzt es als Prüfungsergebnis fest.

5.1.2. Unterrichtspraktische Prüfung (schulischer Bereich) gilt für GA und PA

Der/Die PA/GA hält vor einem Prüfungsausschuss⁶ im letzten Drittel der schulischen Ausbildung eine unterrichtspraktische Prüfung. Der Leiter der Hauptabteilung Schule/Hochschule als Vertreter der kirchlichen Oberbehörde entscheidet über die Zusammensetzung des Prüfungsausschusses. Dieser umfasst mindestens zwei Personen. Den Vorsitz hat ein/eine Beauftragte/r der Hauptabteilung Schule/Hochschule inne. Die staatliche Schulaufsichtsbehörde wird von der Hauptabteilung Schule/Hochschule rechtzeitig informiert und hat Gelegenheit ihrerseits ein Ausschussmitglied zu stellen.

Die unterrichtspraktische Prüfung (Entwurf, Durchführung, Reflexion) wird durch den oben benannten Prüfungsausschuss beurteilt und *benotet*. Über die unterrichtspraktische Prüfung wird ein Protokoll angefertigt, das von den Mitgliedern des Prüfungsausschusses unterzeichnet wird.

Die unterrichtspraktische Prüfung darf nicht Bestandteil der der schriftlichen Hausarbeit zugrunde liegenden Unterrichtsreihe oder des Unterrichtsvorhabens sein.

Ein ausführlicher schriftlicher Unterrichtsentwurf mit Einführung, Begründung, Verlaufsskizze und vollständigem Materialanhang ist spätestens eine Stunde vor Prüfungsbeginn dem Leiter / der Leiterin der religionspädagogischen Ausbildung in der Schule zur Verfügung zu stellen.

⁵ Umfang: ca. 80.000 - 110.000 Zeichen, das entspricht ca. 30-40 Seiten, ohne Anhänge.

⁶ Hier entspricht „Prüfungsausschuss“ der in der Lehrerbildung bei unterrichtspraktischen Prüfungen tätigen „Prüfungskommission“.

³ d. i. der 31.12. des Vorjahres

⁴ Amtsblatt 2013, im selben Heft

5.1.3 Mündliche Prüfung in Religionspädagogik gilt für GA und PA

Ein vom Leiter / von der Leiterin der religionspädagogischen Ausbildung geleitetes 20- bis 30-minütiges Prüfungsgespräch im Bereich Religionspädagogik schließt sich zeitlich an die unterrichtspraktische Prüfung an.

Auch dieses wird von dem genannten Prüfungsausschuss protokolliert und *benotet*.

Zur mündlichen Prüfung in Religionspädagogik wird zugelassen, wer die unterrichtspraktische Prüfung mit mindestens der Note ausreichend (4,3) bestanden hat.

Jede/r GA/PA wird einzeln geprüft.

Schwerpunkte, die der/die GA/PA gesetzt hat (zum Beispiel durch die schriftliche Hausarbeit) können berücksichtigt werden.

Der Prüfungsausschuss ist mit dem der unterrichtspraktischen Prüfung identisch.

Die Note wird dem/der GA/PA am Ende der Prüfung mitgeteilt.

5.1.4 Mündliche Prüfung in Pädagogik und Psychologie gilt für GA mit Zugangsweg „Theologie im Fernkurs“ und für PA

Absolventinnen und Absolventen des Diplom- bzw. Magisterstudiengangs Katholische Theologie sowie des Studiums über „Theologie im Fernkurs“ müssen Kenntnisse im Bereich Pädagogik (10 Semesterwochenstunden) und Psychologie (5 Semesterwochenstunden) nachweisen. Dies geschieht entweder durch Anerkennung von schriftlich bestätigten Vorleistungen einer Hochschule oder durch eine gesonderte mündliche Prüfung.

Die mündliche Prüfung erfolgt vor einem Prüfungsausschuss durch mindestens zwei Prüfer/innen, die von der Hauptabteilung Schule/Hochschule des Erzbischöflichen Generalvikariates benannt werden. Die Dauer der Prüfung beträgt 30-40 Minuten.

Sie wird von dem Prüfungsausschuss protokolliert und *benotet*.

Die Note wird dem/der GA/PA am Ende der Prüfung mitgeteilt.

5.2 Pastoraler Bereich gilt für GA und PA

Zur Zweiten Dienstprüfung im pastoralen Bereich gehören folgende drei Teilleistungen:

1. Schriftliche Hausarbeit (pastoraler Bereich)

Die GA/PA fertigen eine schriftliche Hausarbeit an, die aus der pastoralen Tätigkeit hervorgehen soll.⁷ Ein selbst durchgeführtes Projekt ist mit Planung, Durchführung und Reflexion die Grundlage der Arbeit.

In der Hausarbeit soll die Fähigkeit nachgewiesen werden, die Situation eines seelsorglichen Handlungsfeldes in seinen ge-

sellschaftlichen und kirchlichen Bedingungsrahmen zu erfassen und theologische Inhalte sowie offizielle Dokumente der Kirche auf eine bestimmte Zielgruppe hin zu vermitteln sowie pastorale Konsequenzen zu entwickeln.

Sie muss spätestens sechs Wochen nach dem Meldetermin zur Zweiten Dienstprüfung abgegeben werden.⁸

Dabei erklärt der/die Mentor/in schriftlich, dass der/die GA/PA die Hausarbeit im Rahmen der Berufseinführung angefertigt und das beschriebene Projekt durchgeführt hat.

Der/Die GA/PA erklärt schriftlich, dass er/sie die Hausarbeit selbstständig angefertigt und keine anderen als die angegebenen Hilfsmittel verwendet hat.

Für die Abfassung der schriftlichen Hausarbeit ist der/die GA/PA für die Dauer von drei Tagen von allen anderen dienstlichen Verpflichtungen freizustellen.

Die schriftliche Hausarbeit wird durch zwei vom Vorsitzenden der Prüfungskommission berufene Fachgutachter/innen begutachtet und *benotet*.

Weichen deren Beurteilungen um mehr als eine Note (mehr als 1,0) voneinander ab, bestellt der Vorsitzende der Prüfungskommission eine/n Drittgutachter/in, der/die die Note im Rahmen der Vorbeurteilungen endgültig festlegt. Bei geringerer Abweichung ermittelt der/die Ausbildungsleiter/in das arithmetische Mittel aus beiden Noten und setzt es als Prüfungsergebnis fest.

2. Pastoralpraktische Prüfung mit Kolloquium (pastoraler Bereich)

Der/Die PA/GA führt vor einem *Prüfungsausschuss*, bestehend aus dem/der Ausbildungsleiter/in als Vorsitzende/r, seinem/ihrer Mentor/in und einem/einer (von der Prüfungskommission berufenen) Fachprüfer/in eine Tätigkeit aus seinem/ihrer Aufgabenbereich durch, die von diesem Prüfungsausschuss gemeinsam beurteilt und *benotet* wird.

Die pastoralpraktische Prüfung darf nicht Bestandteil des der Hausarbeit zugrunde liegenden Projektes sein.

Ein schriftlicher Entwurf mit Einführung, Begründung und Verlaufsskizze ist spätestens zwei Werktage vor der Prüfung den Mitgliedern des Prüfungsausschusses vorzulegen. Dieser Entwurf wird vom genannten Prüfungsausschuss gemeinsam *benotet*.

Die praktische Durchführung der pastoralen Tätigkeit wird vom Prüfungsausschuss gemeinsam *benotet*.

Ein vom/ von der Ausbildungsleiter/in geleitetes maximal einstündiges Kolloquium zu inhaltlichen und methodischen Fragen der Veranstaltung schließt sich der Durchführung an. Auch dieses wird vom genannten Prüfungsausschuss gemeinsam *benotet*.

Die drei Teilnoten werden gleichgewichtig zu *einer* Note (Note der pastoralpraktischen Prüfung) zusammengefasst.

Die Teilnoten und die zusammenfassende Note werden dem/der GA/PA am Ende der Prüfung mitgeteilt.

Über die gesamte praktische Prüfung wird ein *Protokoll* gefertigt, das von den Mitgliedern des Prüfungsausschusses unterzeichnet wird.

Der/Die Ausbildungsleiter/in kann durch eine(n) Beauftragte(n) des Erzbischöflichen Generalvikariates vertreten werden.

3. Das Abschlusskolloquium (pastoraler Bereich)

⁷ Umfang: ca. 80.000 - 110.000 Zeichen, das entspricht ca. 30-40 Seiten, ohne Anhänge.

⁸ d. i. der 15.02.

Zum Abschlusskolloquium wird zugelassen, wer beide vorangehenden Teilprüfungen mit mindestens der Note ausreichend (4,3) bestanden hat.

Das Abschlusskolloquium von 30 Minuten Dauer wird unter Leitung des Vorsitzenden der Prüfungskommission und unter Beteiligung des/der Ausbildungsleiters/in von zwei Fachprüfer/inne/n, die von der Prüfungskommission (s. Ziff. 2.) berufen wurden, vorgenommen.

Jede/r PA/GA wird einzeln geprüft.

Das Abschlusskolloquium erstreckt sich auf zwei vom / von der GA/PA gewählte Themenbereiche aus der pastoralen Tätigkeit. Außerdem kann auf die schriftliche Hausarbeit Bezug genommen werden.

Die Fachprüfer bewerten zusammen mit dem Vorsitzenden der Prüfungskommission und dem/der Ausbildungsleiter/in das Abschlusskolloquium mit einer *Note*, die dem/der GA/PA mitgeteilt wird.

Über den Verlauf des Abschlusskolloquiums wird durch den/die Ausbildungsleiter/in ein *Protokoll* gefertigt, das von den Mitgliedern der Prüfungskommission unterzeichnet wird.

6. Benotung

Für die Benotung gelten in allen Prüfungsteilen folgende Stufen:

- 1 = sehr gut
- 2 = gut
- 3 = befriedigend
- 4 = ausreichend
- 5 = mangelhaft
- 6 = ungenügend

Die Angabe von tendenziellen Abweichungen von einer vollen Notenstufe in Form einer Dezimalstelle (0,3 bzw. 0,7) ist bei Teilnoten, zusammenfassenden Noten und Gesamtnoten möglich.

7. Feststellung der Prüfungsergebnisse und Zeugnis

Die Zweite Dienstprüfung gilt als bestanden, wenn in beiden Bereichen (Schule, Pastoral) jeder der drei Prüfungsteile mindestens mit der Note ausreichend (4,3) bewertet wurde.

Über die Zweite Dienstprüfung wird durch das Erzbistum Köln ein *Zeugnis* ausgestellt (gemäß Muster in der Anlage).

Die Leistungen werden in beiden Bereichen (Schule, Pastoral) in den jeweiligen Prüfungsteilen einzeln ausgewiesen.

Aus den je drei Teilnoten wird *je eine Gesamtnote* (Bereich Schule bzw. Pastoral) ermittelt.

Die Noten werden im Zeugnis in Textform (in ganzen Stufen) sowie in Zahlen (mit Dezimalstellen: 0, 3, 7) angegeben.

Es gelten folgende Notenstufen:

sehr gut	(1,0 / 1,3)
gut	(1,7 / 2,0 / 2,3)
befriedigend	(2,7 / 3,0 / 3,3)
ausreichend	(3,7 / 4,0 / 4,3)
mangelhaft	(4,7 / 5,0 / 5,3)
ungenügend	(5,7 / 6,0)

Bei der Berechnung der Gesamtnote gilt folgende Zuordnung:
arithmetisches Mittel der Teilnoten 1,00 bis 1,14 = Note 1,0
arithmetisches Mittel der Teilnoten 1,15 bis 1,49 = Note 1,3
arithmetisches Mittel der Teilnoten 1,50 bis 1,84 = Note 1,7
arithmetisches Mittel der Teilnoten 1,85 bis 2,14 = Note 2,0
usw.

8. Wiederholung der Prüfung

Jeder Prüfungsteil, der nicht bestanden wurde, kann einmal wiederholt werden. Wird der Prüfungsteil auch in der Wiederholungsprüfung nicht bestanden, so ist die Zweite Dienstprüfung endgültig nicht bestanden. Die jeweilige Prüfungskommission legt den Zeitpunkt und den Umfang der Wiederholung fest.

Als nicht ausreichend bewertete Teilprüfungen im Bereich *Schule* (s. 5.1) können i. d. R. bis zur Mitte des zweiten Jahres der Berufseinführung wiederholt werden.

Als nicht ausreichend bewertete Teilprüfungen im Bereich *Pastoral* (s. 5.2) führen zu einer Verlängerung der Berufseinführungszeit mindestens um ein halbes Jahr, höchstens um ein Jahr. Innerhalb dieser Zeit kann die entsprechende Teilprüfung wiederholt werden.

Über die nichtbestandene Prüfung und über die Möglichkeit der Wiederholung wird dem/der GA/PA eine Bescheinigung ausgestellt.

9. Versäumnisse und Täuschungsversuche

Erscheint der/die GA/PA ohne ausreichende Entschuldigung zu einem Prüfungstermin nicht oder nicht rechtzeitig, so gilt die Leistung als nicht erbracht. Sie wird wie eine mit ungenügend bewertete Prüfung behandelt.

Wird die schriftliche Hausarbeit ohne ausreichende Entschuldigung nicht oder nicht rechtzeitig abgeliefert, so gilt die Leistung als nicht erbracht. Sie wird wie eine mit ungenügend bewertete Arbeit behandelt.

Entschuldigungsgründe können nur berücksichtigt werden, wenn sie unverzüglich bei der zuständigen Ausbildungsleitung im pastoralen bzw. schulischen Bereich geltend gemacht werden. Bei einer Entschuldigung mit Krankheit ist eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vorzulegen. Die Vorlage eines ärztlichen Attestes eines vom Erzbistum Köln beauftragten Arztes kann verlangt werden.

Bei Hausarbeiten im pastoralen Bereich können Entschuldigungsgründe berücksichtigt werden, wenn sie die Zeit zwischen Melde- und Abgabetermin betreffen.

Für Hausarbeiten im schulischen Bereich können Entschuldigungsgründe berücksichtigt werden, wenn sie die Zeit zwischen Themenfestsetzung und Abgabetermin betreffen.

Im Falle einer Täuschung bzw. eines Täuschungsversuches werden die Art und der Umfang des Verstoßes in einem Protokoll festgehalten. Das Protokoll ist den Prüfungsunterlagen beizufügen. Als Folge einer Täuschung bzw. eines Täuschungsversuchs können einzelne Prüfungsteile oder die gesamte Prüfung für nicht bestanden erklärt werden. In besonders schweren Fällen kann zudem eine Wiederholung der Zweiten Dienstprüfung ausgeschlossen werden.

Die Prüfungskommission trifft diese Entscheidung und teilt sie dem/der GA/PA unter Angabe von Gründen unverzüglich mit.

10. Widerspruch

Der/Die GA/PA hat das Recht, gegen die Benotung von Prüfungsleistungen innerhalb einer Frist von 14 Tagen nach Bekanntgabe beim Vorsitzenden der Prüfungskommission Widerspruch einzulegen.

Bei Widersprüchen, die die Prüfungen im *pastoralen* Bereich betreffen, entscheidet der Vorsitzende der Prüfungskommission nach Prüfung der Aktenlage, Anhörung der Beteiligten und Einbeziehung der Prüfungskommission (s. Ziff. 3.) über die Zulässigkeit des Widerspruchs und eine eventuelle Korrektur der Benotung von Teilleistungen und damit der Gesamtprüfung.

Bei Widersprüchen, die die Prüfungen im *schulischen* Bereich betreffen, leitet der Vorsitzende der Prüfungskommission nach Kenntnisnahme den Widerspruch an den Leiter der Hauptab-

teilung Schule/Hochschule als Vertreter der kirchlichen Oberbehörde weiter. Dieser entscheidet nach Prüfung der Aktenlage, Anhörung der Beteiligten und Einbeziehung des betreffenden Prüfungsausschusses über die Zulässigkeit des Widerspruchs und eine eventuelle Korrektur der Benotung von Teilleistungen und damit der Gesamtprüfung.

In-Kraft-Treten

Vorstehende Ordnung tritt zum 01.09.2013 in Kraft.

Gleichzeitig tritt die „Ordnung für die Zweite Dienstprüfung von Pastoralassistenten im Erzbistum Köln“ vom 01.02.1984, Amtsblatt 1985, Nr. 51, in Verbindung mit Amtsblatt 1991, Nr. 12 außer Kraft.

Köln, den 1. September 2013

+ Joachim Card. Meisner
Erzbischof von Köln

ANLAGE: Muster Zeugnisformulare für GA bzw. PA



Anlage

ERZBISTUM KÖLN

Z E U G N I S
über die Zweite Dienstprüfung
zum Abschluss der Berufseinführung
von Gemeindereferent/inn/en

Der Gemeindeassistent, Herr *, / Die Gemeindeassistentin, Frau *, ¹

hat vor der Prüfungskommission die Zweite Dienstprüfung abgelegt.

Er / Sie ist berechtigt, die Berufsbezeichnung

GEMEINDEREFERENT/IN

zu führen.

Die Prüfung umfasste im Bereich Schule drei (vier)¹, im Bereich Pastoral drei Teilleistungen, die folgendermaßen bewertet wurden:

Bereich Schule

- Schriftliche Hausarbeit mit der Note *2
- Unterrichtspraktische Prüfung mit der Note *
- Mündliche Prüfung in Religionspädagogik mit der Note *
- Mündliche Prüfung in Pädagogik und Psychologie mit der Note *3

Gesamtnote schulischer Bereich *

Bereich Pastoral

- Schriftliche Hausarbeit mit der Note *
- Pastoralpraktische Prüfung mit der Note *
- Abschlusskolloquium mit der Note *

Gesamtnote pastoraler Bereich *

Köln, den *4

Der Generalvikar des Erzbischofs von Köln

Der Vorsitzende der Prüfungskommission

L.S.

.....

.....

Generalvikar

Leiter der Hauptabteilung Seelsorge-Personal

¹ Auf dem Zeugnis erscheint nur der zutreffende Text.

² Alle Noten werden angegeben in Worten (ganze Note) sowie in Ziffern (mit Dezimalstelle 0, 3 oder 7)

³ Diese Teilleistung ist nur von Absolvent/inn/en von „Theologie im „Fernkurs“ zu erbringen.

⁴ Einzusetzen ist das Datum des Abschlusskolloquiums im pastoralen Bereich = zeitlich letzte Prüfungsleistung



Anlage

ERZBISTUM KÖLN

Z E U G N I S
über die Zweite Dienstprüfung
zum Abschluss der Berufseinführung
von Pastoralreferent/inn/en

Der Pastoralassistent, Herr *, / Die Pastoralassistentin, Frau *, ¹

hat vor der Prüfungskommission die Zweite Dienstprüfung abgelegt.

Er / Sie ist berechtigt, die Berufsbezeichnung

PASTORALREFERENT/IN

zu führen.

Die Prüfung umfasste im Bereich Schule und im Bereich Pastoral je drei Teilleistungen, die folgendermaßen bewertet wurden:

Bereich Schule

- Unterrichtspraktische Prüfung mit der Note *2
- Mündliche Prüfung in Religionspädagogik mit der Note *
- Mündliche Prüfung in Pädagogik und Psychologie mit der Note *
- Gesamtnote schulischer Bereich** *

Bereich Pastoral

- Schriftliche Hausarbeit mit der Note *
- Pastoralpraktische Prüfung mit der Note *
- Abschlusskolloquium mit der Note *
- Gesamtnote pastoraler Bereich** *

Köln, den *³

Der Generalvikar des Erzbischofs von Köln

Der Vorsitzende der Prüfungskommission

L.S.

.....

.....

Generalvikar

Leiter der Hauptabteilung Seelsorge-Personal

¹ Auf dem Zeugnis erscheint nur der zutreffende Text.

² Alle Noten werden angegeben in Worten (ganze Note) sowie in Ziffern (mit Dezimalstelle 0, 3 oder 7)

³ Einzusetzen ist das Datum des Abschlusskolloquiums im pastoralen Bereich = zeitlich letzte Prüfungsleistung

Dokumente des Generalvikars

Nr. 156 Richtlinien des Erzbistums Köln zum Vorpraktikum als Voraussetzung für die Aufnahme des Studiums

- der Religionspädagogik an der KatHo NRW, Abt. Paderborn oder
- der Praktischen Theologie an der KatHo Mainz

Köln, den 31. August 2013

Zielgruppe

Alle, die auf der Grundlage einer Studienempfehlung des Erzbistums Köln das Studium der Religionspädagogik an der Katholischen Hochschule NRW, Abt. Paderborn, oder das Studium der Praktischen Theologie an der Katholischen Hochschule Mainz mit dem Ziel, zukünftig als Gemeindefereferent/in zu arbeiten, aufnehmen, sind verpflichtet, vor Beginn des Studiums ein Vorpraktikum zu absolvieren.

Dauer und Felder

Das Vorpraktikum sollte in der Regel acht Wochen umfassen, von denen vier Wochen im pastoralen Feld (in der Regel ein Seelsorgebereich, der nicht der Heimat- oder Wohnortseelsorgebereich ist) und vier Wochen in einem pädagogischen oder sozialen Feld abzuleisten sind.

Sofern die vorhandene Zeit der Studienbewerberin/des Studienbewerbers die vorgesehene Vorpraktikumsdauer nicht zulässt, können auf Antrag Teile des Vorpraktikums nach Aufnahme des Studiums abgeleistet werden oder die Praktikumsdauer auf vier Wochen reduziert werden. Im letzteren Fall ist das Praktikum im pastoralen Feld abzuleisten.

Die Schulsommerferienzeit sollte ausgespart werden, sofern nicht eine Ferienfreizeit Bestandteil des Vorpraktikums ist.

Ziele

- Kennen lernen pastoraler und pädagogischer oder sozialer Handlungsfelder
- Kennen lernen der Berufsrealität einer Gemeindefereferentin/eines Gemeindefereferenten

- Überprüfung und Klärung der eigenen Vorstellungen vom Beruf der Gemeindefereferentin / des Gemeindefereferenten sowie der Motivation für die Studienentscheidung
- Reflexion der Praxiserfahrung in Bezug auf den eigenen Berufs- und Glaubensweg.

Aufgaben der Bewerber/innen

- Eigenverantwortliche Organisation der Praktikumsstelle(n)
- Abstimmung der Praktikumsstellen und -zeiten mit dem/der Ausbildungsleiter/in¹ des Erzbistums Köln
- Aktives Wahrnehmen der angebotenen Möglichkeiten
- Vorlage eines Nachweises über die Ableistung des Praktikums beim (Erz-)Bistum, das die Studienempfehlung ausspricht.

Anerkennung

Der/Die Ausbildungsleiter/in entscheidet über die Anerkennung des Praktikums. Er/Sie prüft und entscheidet über die teilweise oder vollständige Anrechnung bereits zuvor erbrachter Praktikumsleistungen sowie über die Terminierung der Praktika. Der/Die Ausbildungsleiter/in entscheidet ebenfalls über Ausnahmen.

Finanzierung

Entstehende Kosten tragen die Praktikant/inn/en.

Inkraftsetzung

Diese Richtlinien treten am 01.09.2013 in Kraft.

¹ Zuständig ist der/die Ausbildungsleiter/in für die Studien- (Ausbildungs-) Phase (Hauptabteilung Seelsorge-Personal, Abt. 520 Aus- und Weiterbildung).