

394 Gemeinsame Ausbildungsordnung für die pastoralen Berufe im Bistum Limburg

1. Ziel der Ausbildung

Die Kirche ist die Gemeinschaft des Glaubens, der Hoffnung und der Liebe (LG 8,1). Praktisch ausgedrückt ist sie das Werkzeug, das Reich Gottes im hier und jetzt anbrechen zu lassen und die Menschen in die innerste Vereinigung mit Gott zu führen (LG 1), der das Leben in Fülle für alle will (Joh 10, 10).

Menschen, die sich für eine Ausbildung zu einem pastoralen Beruf im Bistum Limburg (Priester, Diakon, Pastoral- und Gemeindereferent¹) entscheiden, dürfen als Christen und Christinnen in ihrer Berufung für den kirchlichen Dienst ihre Ausbildung in einem Klima der Wertschätzung, des Zutrauens und der Achtsamkeit absolvieren, um befähigt zu werden, diesen Grundauftrag für andere erfahrbar zu machen und umzusetzen.

Bestehende Regelungen zur Ausbildung der Priester, Diakone, Pastoral- und Gemeindereferentinnen und -referenten auf weltkirchlicher und nationaler Ebene bilden die Grundlage dieser Ordnung².

Ausbildung wird im Bistum Limburg innerhalb eines Prozesses lebenslangen Lernens verstanden und umfasst damit sowohl Lernende wie Lehrende. Zusammen mit den Ausbildungsverantwortlichen ist es vor allem der Habitus Christi, der den gemeinsamen Referenzpunkt bildet, und antreibt an- und miteinander zu wachsen, sich in einen Prozess der Persönlichkeitsentwicklung zu begeben, entsprechende Haltungen zu entwickeln, zu entfalten und konkret beschriebene Kompetenzen zu trainieren und zu internalisieren. Diese Haltungen und Kompetenzen sind im „Gemeinsamen Ausbildungskonzept für die pastoralen Berufe im Bistum Limburg“ näher umschrieben.

Dabei erfolgt die Ausbildung der zukünftigen Seelsorgerinnen und Seelsorger im Hinblick auf die spätere Berufsrealität kooperativ, d. h. soweit wie möglich gemeinsam und soweit wie nötig differenziert in den Berufsgruppen.

Ziel der Ausbildung ist dabei die Befähigung von Menschen, in einer sich entwickelnden und wandelnden Kirche tätig zu werden bzw. zu sein die wiederum Teil einer sich entwickelnden und wandelnden Gesellschaft ist.

2. Persönlichkeit der Seelsorgerin/des Seelsorgers

Die Abteilung Personalausbildung bereitet Menschen auf einen späteren seelsorglichen Beruf im Bistum Limburg vor. Die damit verbundene Förderung der Persönlichkeitsentwicklung zielt nicht allein auf einen Beruf im Bistum Limburg ab. Der dazugehörige Kompetenzerwerb kann auch in vielen anderen Bereichen des Lebens hilfreich sein. Ziel ist, Menschen zu fördern und in ihrer Lebensbiographie zu unterstützen.

Im Mittelpunkt der Ausbildung steht die Entwicklung der Persönlichkeit des Seelsorgers/der Seelsorgerin angesichts des Rufs Gottes. Sie entfaltet sich vor allem in drei Dimensionen, die sich gegenseitig durchdringen: integrierte Persönlichkeit, theologische Kompetenz, adäquates Handlungsvermögen.

Außerdem gehören zu den persönlichen und sozialen Voraussetzungen die für den Beruf erforderliche körperliche und seelische Gesundheit und weitere in

den Rahmenordnungen der DBK festgelegte Voraussetzungen. Eine entsprechende, vielfältige Eignungsdiagnostik begleitet diesen Prozess der Ausbildung.

¹ Zum Zeitpunkt der Abfassung des neuen Ausbildungskonzeptes und der neuen Ausbildungsordnung sind gesamtgesellschaftlich noch keine Standards in Bezug auf eine geschlechtergerechte Schreibweise vereinbart. Es wurde aber bereits die Diversität der Geschlechterfrage mitgedacht und ernst genommen.

² Vgl. hierzu: Ratio Fundamental^{is} Institutionis Sacerdotalis, Das Geschenk der Berufung zum Priestertum (Kleruskongregation 08. Dezember 2016, in: DBK, Verlautbarungen des Apostolischen Stuhls Nr. 209); Rahmenordnung für die Priesterbildung (Deutsche Bischofskonferenz, 12. März 2003, in: Die deutschen Bischöfe Nr. 73); Rahmenstatuten und Rahmenordnungen für Gemeinde- und Pastoral-Referentinnen/-Referenten (Deutsche Bischofskonferenz 1. Oktober 2011, in: Die deutschen Bischöfe Nr. 96); Grundnormen für die Ausbildung der Ständigen Diakone. Direktorium für den Dienst und das Leben der Ständigen Diakone (Kongregation für das Katholische Bildungswesen. Kongregation für den Klerus, 22. 02. 1998, in: DBK, Verlautbarungen des Apostolischen Stuhls 132); Rahmenordnung für Ständige Diakone in den Bistümern der Bundesrepublik Deutschland (Deutsche Bischofskonferenz, 19. Mai 2015, in: Die deutschen Bischöfe Nr. 101).

Hierbei gilt es, während der Ausbildung und in einem Prozess lebenslangen Lernens entsprechende Haltungen zu entwickeln, zu entfalten und konkret beschriebene Kompetenzen zu trainieren und zu internalisieren. Diese Haltungen und Kompetenzen sind im „Gemeinsamen Ausbildungskonzept für die pastoralen Berufe im Bistum Limburg“ näher umschrieben.

Dazu ist es unerlässlich, ein eigenes Glaubens- und Gebetsleben zu praktizieren, sich der eigenen Berufung, der persönlichen Motivation und Entscheidung bewusst zu werden und dadurch eine persönliche Spiritualität zu entwickeln und zu pflegen.

2.1 Haltungen

Eine Haltung ist eine innere Grundeinstellung oder Gesinnung der Person, die das Denken und Handeln prägt. Haltungen sind vorhanden bzw. entwickeln sich. Sie können nicht wie bestimmte Kenntnisse oder handwerkliche Fertigkeiten erworben werden. Wohl aber können Haltungen vertieft, gefördert, verändert und weiterentwickelt werden. Die Arbeit an den eigenen Haltungen stellt eine lebenslange Aufgabe dar. Die Auszubildenden entwickeln ihre spirituell-christliche Lebenshaltung und die Grundhaltungen des Vertrauens und der Vertrauenswürdigkeit weiter. Sie sind innovativ, fehlerfreundlich und gestalten mit Neugier und Entdeckerfreude die Pastoral. Sie sind bereit, sich selbst und ihre Fähigkeiten und Fertigkeiten beständig weiter zu entwickeln.

Die Haltungen sind im Ausbildungskonzept konkreter gefasst.

2.2 Kompetenzen

Kompetenzen werden als geistige und physische Fähigkeiten und Fertigkeiten verstanden, selbstorganisiert und kreativ in (zukunfts-) offenen Problem- und Entscheidungssituationen zu handeln³.

Neben den grundlegenden Kompetenzen werden berufsgruppenspezifische Anforderungen in den Amts- und Rollenverständnissen als Ankerkompetenzen identifiziert und in der Ausbildung berücksichtigt. Seelsorgerinnen und Seelsorger sind in unterschiedlichen Handlungsfeldern analog der kirchlichen Grundvollzüge (Verkündigung, Liturgie, Diakonie und Gemeinschaft) tätig. Um die Sendung der Kirche in der

Welt von heute zu erfüllen, sollen sie Kompetenzen in der Ausbildung erwerben, trainieren und in konkreten Handlungsfeldern anhand von Kursformaten erproben.

Grundlegend müssen diese Kompetenzen von den zukünftigen Seelsorgerinnen und Seelsorgern wahrgenommen werden. Je nach Persönlichkeit und Berufsziel können sie unterschiedlich ausgeprägt sein.

Kompetenzen, die in den folgenden Bereichen besonders eingeübt werden sollen:

a) Im Bereich der Diakonie

Sozialräumliches Arbeiten

- Wahrnehmungskompetenz
- Systemkompetenz

Milieuspezifisches und zielgruppenspezifisches Arbeiten

- Das Gegenüber in das eigene Denken, Planen und Handeln miteinbeziehen
- Gesellschaftliche Feldkompetenz

Seelsorgliche Beratung und Begleitung

- Kompetenz der seelsorglichen Beratung
- Geistliche Prozesse begleiten – spirituelle Dimension einbringen und erfahrbar machen

Umgang mit dem Fremden und dem Anderen

- Ambiguitätstoleranz (Zulassen und Aushalten von Diversitäten)
- Gottesgegenwart im Anderen anerkennen
- Fähigkeit zum theologischen Diskurs in Gesellschaft und Politik

b) Im Bereich der Verkündigung

Religionspädagogik

- Theologische Sprachfähigkeit und Elementarisierungskompetenz (Inhalte konzentrieren, in angemessener Sprache hörergerecht ins Wort fassen und kommunizieren)
- Methodisch-didaktisches Repertoire
- Digitale Kompetenz und Medienkompetenz

Glaubenskommunikation

- Urteilsfähigkeit in der Vielfalt spiritueller Ausprägungen
- Theologische Sprachfähigkeit und Ele-

³ Vgl. Erpenbeck, J.: Was sind Kompetenzen? In: Faix, W.G. /Auer, M. (Hrsg.): Talent. Kompetenz. Management. Stuttgart 2009, S. 79–136.

- mentarisierungskompetenz (Inhalte konzentrieren, in angemessener Sprache hörergerecht ins Wort fassen und kommunizieren)
 - Fähigkeit zum (theologischen) Dialog mit Menschen in verschiedenen Lebenswirklichkeiten
 - Geistliche Prozesse begleiten – spirituelle Dimension einbringen und erfahrbar machen
- c) Im Bereich der Liturgie
- Gottesdienstliche Formen gestalten
- Kompetenzen im Bereich der liturgischen Vollzüge (Wortverkündigung, liturgische Feiern und kreative Umsetzung)
 - Kompetenz für Ästhetik
 - Digitale Kompetenz und Medienkompetenz
- Sakramentenrecht
- Institutionelle Kompetenz: Gesetzmäßigkeiten der Kirche als Institution kennen und mit ihnen angemessen umgehen können
 - Institutionelle Kompetenz: Grundsätze und Ziele der katholischen Kirche kompetent und loyal vertreten
- d) Im Bereich der Gemeinschaft
- Arbeit in Netzwerken
- Wahrnehmungskompetenz
 - Konflikt-, Kritik- und Entwicklungsfähigkeit
 - Fähigkeit zum theologischen Diskurs in Gesellschaft und Politik
 - Networking (nach „innen“ und nach „außen“)
 - Das Gegenüber in das eigene Denken, Planen und Handeln miteinbeziehen
- Charismenorientierung und Engagementförderung
- Aufmerksamkeitskompetenz
 - Vermittlungsfähigkeit („theologische/r Lernbegleiter/in“ sein – Dienst an der Berufung anderer)
- Partizipation
- Leitungs- und Kooperationskompetenz (Partizipation ermöglichen)
 - Diskurs- und Kommunikationsfähigkeit
- Das Gegenüber in das eigene Denken, Planen und Handeln miteinbeziehen
 - Methodisch-didaktisches Repertoire
 - Beziehungsfähigkeit (angemessen mit Nähe und Distanz umgehen)
 - Konflikt-, Kritik- und Entwicklungsfähigkeit
 - Teamfähigkeit, Sensibilität und Achtsamkeit
- Organisation
- In vorgegebenen Strukturen arbeiten und eigene setzen können
 - Digitale Kompetenz und Medienkompetenz
- Führen und Leiten
- Entscheidungsfähigkeit
 - Leitungs- und Kooperationskompetenz (Partizipation ermöglichen)
 - Institutionelle Kompetenz: Grundsätze und Ziele der katholischen Kirche kompetent und loyal vertreten
- Projektmanagement
- Bereitschaft für Neues/Kreativität und Innovationsfähigkeit
 - Prozesskompetenz (Ziele definieren, Prozesse initiieren, organisieren und beenden)
 - Konzepte entwickeln können
 - Systemkompetenz (Wie funktionieren Systeme und wie können sie beeinflusst und verändert werden?)
- Umgang in und mit der Öffentlichkeit
- Diskurs- und Kommunikationsfähigkeit
 - Networking (nach „innen“ und nach „außen“)
 - Kompetenz für Ästhetik
- Missbrauchsprävention
- Emotional und sexuell gereifte Persönlichkeitsentwicklung
 - Angemessene Affektivität
 - Sensibilität für Abhängigkeitsverhältnisse, insbesondere in geistlicher Kommunikation
 - Adäquater Umgang mit Macht
 - Bereitschaft, selbst zu einer Klärung der Frage der eigenen sexuellen Identität beizutragen

Sexuelle Bildung

- Emotional und sexuell gereifte Persönlichkeitsentwicklung
- Bereitschaft, selbst zu einer Klärung der Frage der eigenen sexuellen Identität beizutragen
- Sicherer und wertschätzender Umgang mit Menschen verschiedener sexueller Orientierungen /Identitäten und mit vielfältigen Lebens- und Partnerschaftsformen
- Kenntnis zentraler Aspekte sexueller Bildung und der Sexualethik
- Sprachfähigkeit zu sexuellen Themen

e) Im Bereich der Persönlichkeit der Seelsorgerinnen und Seelsorger

Eigene Spiritualität

- Rezipieren christlicher Spiritualitätsformen
- Urteilsfähigkeit in der Vielfalt spiritueller Ausprägungen
- Aufmerksamkeitskompetenz

Eigene Rolle als Seelsorgerin/Seelsorger

- Selbstreflexivität
- Verortung der theologischen Reflexion (in Bezug auf die eigene Person, die Kirche und die Gesellschaft)
- Philosophische, soziologische und psychologische Reflexionsfähigkeit und Reflexionsbereitschaft
- Identifizierung mit der je eigenen Berufsrolle und Akzeptanz ihrer Spezifika
- Angemessene Affektivität

Selbstmanagement

- Begeisterungsfähigkeit und Leidenschaft (Freude am Leben, am Glauben und an der Arbeit zeigen, Berufung leben)
- Selbststeuerung des Lernens und des Weiterentwickelns
- Übertragungskompetenz
- Selbstmanagement und Ressourcenmanagement

Umgang mit eigenen Grenzen

- Reflektierter Umgang mit eigenen Belastbarkeitsgrenzen (physisch und psychisch)
- Ambiguitätstoleranz (Zulassen und Aushalten von Diversitäten)

- Scheitern zulassen können
- Bereitschaft zu einem Prozess der Persönlichkeitsentwicklung (ggf. auch unter Hinzuziehung therapeutischer Hilfen)
- Bereitschaft, selbst zu einer Klärung der Frage der sexuellen Identität beizutragen

3. Personen in der Ausbildung

3.1 Auszubildende

Die Auszubildenden sind die Hauptpersonen in der Ausbildung. Sie tragen die Hauptverantwortung dafür, dass sie menschlich, geistlich, intellektuell und pastoral unter Berücksichtigung der persönlichen und familiären Geschichte wachsen und reifen, sowohl in Bezug auf den späteren Beruf als auch für den je eigenen persönlichen Lebensweg. Das Bistum Limburg bietet dazu verschiedene Formen der Unterstützung im Bereich der Persönlichkeitsentwicklung an und fördert diese sowohl ideell als auch finanziell. Dazu ist ein intensiver Austausch notwendig, um die Belange der Auszubildenden und die Anforderungen des Bistums Limburg abzugleichen, um so die einzelnen Ausbildungsabschnitte (in einem bestimmten Rahmen) gemeinsam zu gestalten.

Die Auszubildenden sind außerdem mitverantwortlich, dass eine gute und offene Ausbildungsatmosphäre entstehen und aufrechterhalten werden kann⁴. So ist das eigenverantwortliche Handeln in der Ausbildung ein wichtiger und integraler Bestandteil der Ausbildung.

3.1.1 Bezeichnungen

Ausbildung zur Gemeindereferentin /zum Gemeindereferenten

Die Mitglieder des Bewerbungskreises werden als Bewerbungskreismitglied Gemeindereferentin und -referent – im Folgenden auch als „Bewerbungskreismitglied“ (Abkürzung: BWK-GR) bezeichnet.

Ab der II. Phase der Ausbildung bis zur II. Dienstprüfung Abschlussprüfung sind sie „Gemeindeassistentinnen und -assistenten“ (Abkürzung: GA).

Nach der erfolgreichen Absolvierung der Prüfungsleistungen für Gemeindereferentinnen und -referenten sind sie „Gemeindereferentinnen und Gemeindereferenten“ (Abkürzung GR).

⁴ Ratio fundamentalis, Nr. 130, gültig aber für alle Pastoralen Berufsgruppen.

Ausbildung zur Pastoralreferentin /zum Pastoralreferenten

Die Mitglieder des Bewerbungskreises werden als Bewerbungskreismitglied Pastoralreferentin und -referent – im Folgenden auch als „Bewerbungs-kreismit-glied“ (Abkürzung: BWK-PR) bezeichnet.

Ab der II. Phase der Ausbildung bis zur II. Dienstprüfung sind sie „Pastoralassistentinnen und -assistenten“ (Abkürzung: PA).

Nach der erfolgreichen Absolvierung der II. Dienstprüfung sind sie „Pastoralreferentinnen und -referenten“ (Abkürzung PR).

Ausbildung zum Priester

In der Propädeutischen Phase werden die Auszubildenden „Bewerber für die Aufnahme in das Priesterseminar“ genannt – im Folgenden „Bewerber“.

Als Studenten werden sie als „Priesterkandidaten“ (Abkürzung: PK) bezeichnet.

Ab der Admissio bis zur Diakonenweihe sind sie „Weihekandidaten“ (Abkürzung: WK) und ab der Diakonenweihe bis zur Priesterweihe sind sie „Weihekandidaten für das Priesteramt“ – im Folgenden auch als „Weihekandidaten“ bezeichnet.

Nach der Priesterweihe sind sie „Kapläne“.

Ausbildung zum Ständigen Diakon

Bewerber für den Ständigen Diakonat werden bezeichnet als „Bewerber“.

Ab der Aufnahme als Weihekandidat sind sie „Weihekandidaten für den Ständigen Diakonat“ – im Folgenden auch als „Weihekandidaten“ (Abkürzung: WK-StD) bezeichnet.

Nach der Diakonenweihe sind sie Ständige Diakone im Zivilberuf (Abkürzung: StDZ) bzw. Ständige Diakone im Hauptberuf (Abkürzung: StDH).

3.2 Ausbildungsreferentinnen und Ausbildungsreferenten

Der Leiter /Die Leiterin des Fachteams Personalaus-

bildung wird als Ausbildungsleiter/Ausbildungsleiterin bezeichnet und ist somit der/die Letztverantwortliche für die gesamte Ausbildung.

Für die Ausbildung der jeweiligen pastoralen Berufsgruppe sind die Ausbildungsreferentinnen und -referenten verantwortlich, wobei der Regens in dem Zusammenhang Ausbildungsreferent für die Priester ist.

Diese verantworten als Ausbildungsteam den Gesamtrahmen der Ausbildung. Sie sind auch über den je eigenen Verantwortungsbereich hinaus für die Auszubildenden der jeweils anderen Berufsgruppen ansprechbar und beraten gemeinsam berufsgruppenübergreifend über die Entwicklungen der einzelnen Auszubildenden.

Die Teammitglieder vertreten sich gegenseitig.

Der Regens verantwortet die Ausbildung der Seminaristen bis zum Ende der Kaplanszeit bzw. bis zum Ablegen des Pfarrexamens.

Die Ausbildungsreferentinnen und -referenten verantworten die Ausbildung bis zur Aussendungsfeier bzw. Diakonenweihe.

Die Ausbildungsreferentinnen und -referenten für die Gemeinde- und Pastoralreferentinnen/-referenten sind darüber hinaus in Kooperation mit den jeweiligen Diözesanreferentinnen und Diözesanreferenten für die Kurseinheiten in der Berufseinführungsphase zuständig.

3.3 Geistliche Mentorinnen und Mentoren

Der Bischof bestellt für die jeweiligen Bildungsphasen Spirituale bzw. Geistliche Mentorinnen und Mentoren, die für die Durchführung der Geistlichen Ausbildung zur Verfügung stehen und Verantwortung tragen. Soweit wie möglich konzipieren diese die Ausbildungs-module berufsgruppenübergreifend.

Die Spirituale und die Geistlichen Mentorinnen und Mentoren sind nicht an Entscheidungen über die Eignung/Nichteignung oder an Gutachten beteiligt. Der Ausbildungsleitung geben sie lediglich Auskunft, ob die Auszubildenden an angebotenen Veranstaltungen teilgenommen haben.

Die Inhalte der Geistlichen Ausbildung unterliegen dem Forum Internum.

3.4 Supervisorinnen und Supervisoren

Supervisorinnen/Supervisoren reflektieren mit den Auszubildenden die (zukünftige) Berufsrolle, das Konfliktverhalten, institutionelle Zusammenhänge, die eigene Persönlichkeit, das Zusammenwirken im Team, den beruflichen Alltag, um nur einige Beispiele zu nennen.

Während der ersten Bildungsphase gibt es anlassbezogen nach den Praktika eine Gruppensupervision sowie gegen Ende der ersten Bildungsphase eine Einzelsupervisionssitzung zur Klärung der Berufsentcheidung.

In der zweiten Bildungsphase findet Gruppensupervision berufsgruppenübergreifend statt.

Die Supervision unterliegt dem Forum Internum und erfolgt im Rahmen eines Dreieckskontraktes. Die Supervisorin/der Supervisor kann aber in vorheriger Absprache und nur mit Zustimmung des Auszubildenden und der Supervisionsgruppe mit dem Team der Abteilung Personalausbildung Kontakt aufnehmen, um Problemstellungen zu bearbeiten. Bei einem Konflikt soll ein Dreier-Gespräch geführt werden.

3.5 Mentorinnen und Mentoren

Ein Teammitglied der Einsatzpfarrei übernimmt nach Absprache mit der Ausbildungsleitung die Aufgabe der Mentorin/des Mentors für die Auszubildende/den Auszubildenden. Während eines Praktikums oder in der zweiten Bildungsphase begleitet sie/er fachlich die/den Auszubildenden und übt die Fachaufsicht aus. Eine Mentorin/ein Mentor sollte grundsätzlich derselben Berufsgruppe angehören wie die/der Auszubildende.

Mentorinnen und Mentoren haben die Möglichkeit eine Supervision wahrzunehmen.

3.5.1 Folgende Voraussetzungen gelten für die Mentorinnen/Mentorentätigkeit:

Die Mentorin/der Mentor soll

- mindestens zwei Jahre Berufserfahrung haben
- mindestens ein Jahr in der Einsatzpfarrei tätig sein
- Fähigkeit zum partnerschaftlichen Arbeitsstil aufweisen
- Fähigkeit zur theologischen Reflexion besitzen

- bereit sein, das eigene pastorale Handeln kritisch hinterfragen zu lassen
- bereit sein, das eigene Berufsbild konstruktiv weiterzugeben
- an einer Einführung zur Mentor/innentätigkeit teilnehmen
- an der Mentor/innenschulung des TPI teilgenommen haben⁵
- dem Weiehkandidaten/der Assistentin/dem Assistenten ermöglichen, eigene Konzepte zu erproben
- die Mentor/innentätigkeit ernst nehmen, besonders die Aufgabe der kritischen, offenen Reflexion mit der/dem Auszubildenden und der Beurteilung der/des Auszubildenden
- bereit sein, mit der Ausbildungsleitung und den Fachreferentinnen und Fachreferenten konstruktiv zusammen zu arbeiten.

Das Fachteam Personalausbildung schlägt Mentor/innen, in Rücksprache mit den Diözesanreferentinnen und Diözesanreferenten, vor. Die Entscheidung fällt daraufhin die Bereichsleitung Personalmanagement und -einsatz nach Beratung im Beratungs- und Entscheidungsteam Pastorales Personal.

3.6 Pfarrer als Dienstvorgesetzter

Grundsätzlich ist der Pfarrer Dienstvorgesetzter der/des Auszubildenden und für das Gelingen der Ausbildung mitverantwortlich. Kommt es in einem Bereich der Dienstaufsicht der/des Auszubildenden zu einem Konflikt zwischen Pfarrer und Mentorin/Mentor, so ist die Ausbildungsleitung einzuschalten.

Der konkrete Einsatz in den verschiedenen pastoralen Feldern, Dienstzeiten, Urlaubsregelungen der/des Auszubildenden ist durch die Mentorin/den Mentor mit der/dem Auszubildenden abzusprechen. Der Pfarrer ist als Dienstvorgesetzter einzubeziehen.

Der Pfarrer trägt Sorge dafür, dass die/der Auszubildende an den regelmäßig stattfindenden Dienstgesprächen und Pastoralbesprechungen, soweit dies die Ausbildungssituation zulässt, teilnimmt.

Der Pfarrer soll weiterhin dafür Sorge tragen,

- dass die Auszubildende/der Auszubildende Aspekte von geteilter Leitung und Teamarbeit erlebt;

⁵ Die Kosten für diese Schulung werden komplett von der Abteilung Personalausbildung übernommen und die Tage der Fortbildung werden nicht auf das persönliche Fortbildungskontingent angerechnet.

- dass die Auszubildende/der Auszubildende ausreichend Gelegenheiten zur Predigt und Wortverkündigung hat;
- dass der/dem Auszubildenden genügend Praxiserfahrung im liturgischen Bereich ermöglicht wird (Wortgottesfeier, Krankenkommunion, Bußgottesdienst, Andachten, etc.);
- dass sie/er bei Tauf-, Trau- und Trauergesprächen hospitieren und zum gegebenen Zeitpunkt auch selbst führen kann,
- dass sie/er nach dem Kursmodul „Abschiede gestalten“ im Einzelfall Trauergespräche führen und unter Anwesenheit der Anleiterin/des Anleiters der Feier des kirchlichen Begräbnisses vorstehen kann.

Die Beurteilung der Mentorin/des Mentors wird vom Pfarrer gegengezeichnet (und evtl. von weiteren Anleiterinnen und Anleitern aus dem Pastoralteam). Sie kann, falls notwendig, durch einen Zusatz ergänzt werden.

3.7 Anleiterinnen und Anleiter im Pastoralteam

In Absprache mit der Ausbildungsreferentin/dem Ausbildungsreferenten/dem Regens sowie der Mentorin/dem Mentor übernehmen einzelne Mitglieder des Pastoralteams je nach ihren Möglichkeiten und Einsatzgebieten Mitverantwortung in der Ausbildung der Assistentin/des Assistenten/des Weihekandidaten. In klar definierten Ausbildungsfeldern sorgen sie für die notwendige Einführung, Einarbeitung, Unterstützung und Reflexion. Sie sind „Anleiter“ für einen Ausbildungsbereich. Ihre Wahrnehmung wird im Abschlussbericht berücksichtigt.

3.8. Fachreferentinnen und Fachreferenten

Fachreferentinnen und Fachreferenten verantworten einzelne Ausbildungsmodulare in Rücksprache mit dem Team der Abteilung Personalausbildung. Sie werden vom Team der Abteilung Personalausbildung angefragt und für konkrete Ausbildungsbereiche beauftragt. Bei der Kursgestaltung orientieren sie sich an den im Ausbildungskonzept festgelegten und definierten Kompetenzen und Haltungen

4. Orte der Ausbildung

4.1 Erste Bildungsphase

4.1.1 Priesterkandidaten

In der Regel nehmen Bewerber vor Beginn des Studiums an einem Propädeutikum teil, dessen Ort und Dauer zwischen Priesterkandidat und Regens besprochen wird.

Während der Studienzeit wohnen und studieren die Priesterkandidaten in der Regel in Sankt Georgen, Frankfurt am Main.

Hinzu kommt das Studium an der Päpstlichen Universität Gregoriana für Priesterkandidaten, die in das Pontificium Collegium Germanicum et Hungaricum de Urbe nach Rom entsandt werden. In begründeten Ausnahmefällen und für Aufbaustudien können auf Vorschlag des Beratungs- und Entscheidungsteams Pastorales Personal abweichende Regelungen getroffen werden.

Studienort für Priesterkandidaten des dritten Bildungsweges ist das Studienhaus St. Lambert, Burg Lantershofen, in Grafschaft.

4.1.2 Interessenten für den Ständigen Diakonat

Den Kandidaten für den Ständigen Diakonat ist es freigestellt, an welchem Ort sie die notwendigen Voraussetzungen für die erste Bildungsphase erwerben.

4.1.3 Interessenten für den Beruf der Pastoralreferentin/des Pastoralreferenten

Den Mitgliedern des Bewerbungskreises PR ist es freigestellt, an welchem Ort sie die theologischen Voraussetzungen (Hochschulstudium) für die zweite Bildungsphase erwerben.

Alle weiteren Voraussetzungen sind in Absprache mit der Ausbildungsreferentin/dem Ausbildungsreferenten zu treffen.

4.1.4 Interessenten für den Beruf der Gemeindereferentin/des Gemeindereferenten

Den Mitgliedern des Bewerbungskreises GR ist es freigestellt, an welchem Ort sie den Studiengang Praktische Theologie und den entsprechenden Studienabschluss auf dem Niveau eines Bachelors erwerben. Alle weiteren Voraussetzungen sind in Absprache mit

der Ausbildungsreferentin/dem Ausbildungsreferenten zu treffen.

4.1.5 Gemeinsamkeiten

Um Interessentinnen und Interessenten weiteren Kompetenzerwerb bereits in der ersten Bildungsphase im Sinne der Persönlichkeitsentwicklung zu ermöglichen, bietet das Bistum Limburg sowohl an den einzelnen Studienorten als auch im Priesterseminar in Limburg sowie an weiteren Orten des Bistums (z. B. in Pfarreien, Schulen und anderen Einrichtungen wie Beratungsstellen, Fachstellen, Jugendkirchen,...) diverse Module an (z. B. Praktika, Reflexionen, Geistliche Ausbildung, ...)⁶.

4.2 Zweite Bildungsphase

Ort der Ausbildung ist i. d. R. die Pfarrei. Der konkrete Einsatz des/der Auszubildenden richtet sich nach dem Zuständigkeitsbereich der Mentorin/des Mentors, den konkreten Absprachen im Pastoralteam bzw. nach der Absprache mit dem dienstvorgesetzten Pfarrer.

Die Pfarrei, in dem der Weihekandidat/die Assistentin/der Assistent ihre/seine praktische Ausbildung durchführt, soll vielfältige Arbeits- und Erfahrungsmöglichkeiten aufweisen. Es sollen geeignete Arbeitsbedingungen für den Weihekandidaten/die Assistentin/den Assistenten vorhanden sein.

Weitere Praxisfelder neben der Pfarrei sind Schule und Klinik, ggf. auch weitere Einrichtungen des Bistums wie Beratungsstellen, Fachstellen, Jugendkirchen,...

Der Weihekandidat/die Assistentin/der Assistent nimmt darüber hinaus an verbindlichen Kursmodulen teil, welche das Team der Abteilung Personalausbildung verantwortet. Diese finden in der Regel im Priesterseminar Limburg oder an anderen Orten des Bistums Limburg und ggf. weiterer Bistümer statt und werden bezüglich einer optimalen Verzahnung mit den Mentorinnen und Mentoren zeitlich abgestimmt.

5. Ausbildungswege

Gemeinsam ist: Im Verlauf der Ausbildung zu die-

sen verantwortungsvollen Berufen prüfen die jeweils zuständigen Ausbildungsreferentinnen und Ausbildungsreferenten als auch die Auszubildenden immer wieder selbst, ob der Ausbildungsweg weiter gemeinsam fortgeführt werden soll und wie dieser Lernweg weiter zu gestalten ist. Dazu dienen unter anderem Aufnahme- und Reflexionsgespräche, eine Eignungsdiagnostik am Ende des Propädeutikums bei Priesterkandidaten, die Möglichkeit einer Teilnahme an einem Development Center während der ersten Ausbildungsphase, ein Assessment Center mit Potentialanalyse am Übergang zwischen der ersten und der zweiten Ausbildungsphase und verschiedene Referenzen und Prüfungen gemäß der Prüfungsordnung.

Jederzeit können Auszubildende aus eigener Entscheidung die Ausbildung beenden.

Falls die Ausbildungsleitung zu der Entscheidung kommt, dass eine Ausbildung nicht (mehr) zielführend ist, wird gemeinsam besprochen, wie der Ausstieg kommuniziert werden kann (Ausnahme: Bewerbungsverfahren für die Assistentinnen- und Assistentenzeit).

Auszubildende, die ihre Ausbildung beenden, haben die Möglichkeit, sowohl mit den geistlichen Mentorinnen/Mentoren wie auch mit den Ausbildungsreferentinnen/Ausbildungsreferenten ein Gespräch über alternative berufliche Möglichkeiten entsprechend ihrer Fähigkeiten und Kompetenzen zur beruflichen Umorientierung zu führen. Dabei kann auch gemeinsam eruiert werden, welche Hilfestellungen bei dieser Umorientierung von Seiten des Bistums in den Blick genommen werden könnten.

5.1 Ausbildung zum Priester⁷

5.1.1 Die erste Bildungsphase: Die Zeit als Priesterkandidat

Die erste Bildungsphase umfasst folgende Elemente (RO 20):

Aufnahme als Priesterkandidat des Bistums Limburg

Interessenten am Priesterberuf stellen sich dem Regens des Bistums Limburg vor.

⁶ In diesem Sinne kann auch gelten, was Prof. Arnold an einer anderen Stelle schreibt: „Kompetenzreifung setzt [...] eine Infrastruktur voraus: Räume der Kompetenzreifung [...]. Bei ihnen handelt es sich um eine didaktische Infrastruktur.“ (vgl. Arnold, R. In: Arnold, R. /Erpenbeck, J.: Wissen ist keine Kompetenz. Baltmannsweiler 2019, S. 114).

⁷ Vgl. hierzu: Ratio Fundamentalis Institutionis Sacerdotalis, Das Geschenk der Berufung zum Priestertum. (Kleruskongregation 8. Dezember 2016, in: DBK, Verlautbarungen des Apostolischen Stuhls Nr. 209); Rahmenordnung für die Priesterbildung (Deutsche Bischofskonferenz, 1. Dezember 1988, in: Die deutschen Bischöfe Nr. 42).

Nach Einreichen der Bewerbungsunterlagen entscheidet der Regens über die vorläufige Aufnahme. Nach dem ersten Semester und nach Ableistung eines Pastoralpraktikums schreibt der Priesterkandidat eine handschriftliche Bewerbung an den Bischof mit der Bitte um endgültige Aufnahme als Priesterkandidat des Bistums Limburg.

Die Propädeutische Phase

In der Regel nehmen Bewerber an einem Propädeutikum teil. Es endet mit einer Eignungsdiagnostik. Für Priesterkandidaten des dritten Bildungsweges gelten die Regelungen im Studienhaus St. Lambert.

Die Studienphase bis zum theologischen Abschluss-examen

In der gesamten Studienphase ist eine geistliche und supervisorische (ggf. auch eine psychologische) Begleitung vorgesehen.

Die Studienphase dient der menschlichen, geistlichen und fachlichen Bildung für den priesterlichen Dienst (RO 21).

Studieninhalte

Für die Studieninhalte und die entsprechenden Prüfungsleistungen sind die Leitungen der jeweiligen Studienorte verantwortlich.

Ordnung des Zusammenlebens

Priesterkandidaten, die in Sankt Georgen studieren, wohnen – soweit keine anderen Regelungen getroffen werden – im dortigen Priesterseminar. Für sie gilt die „Lebensordnung des Priesterseminars Sankt Georgen“.

Für Priesterkandidaten, die in das Pontificium Collegium Germanicum et Hungaricum de Urbe entsandt werden, gilt der „Ordo Pontificii Collegii Germanici et Hungarici“.

Für Priesterkandidaten im Studienhaus St. Lambert gilt die dortige „Lebensordnung“.

Semestergespräche / Trimestergespräche

Während der Studienphase führen die Priesterkandidaten Gespräche (mind. zwei pro Jahr) sowohl mit der Seminarleitung des Priesterseminars des Studienor-

tes als auch mit dem Regens des Bistums Limburg. Die Gespräche sollen dazu dienen, die Persönlichkeit des Priesterkandidaten und seine Reflexionsfähigkeit zu entwickeln bzw. ihn in dieser Entwicklung zu unterstützen. Dazu sind klare Rückmeldungen durch die Regenten notwendig, auch in Bezug auf die Eignung/ Nichteignung.

Die Gespräche werden vom Priesterkandidaten dokumentiert und vom Regens gegebenenfalls ergänzt und schließlich von beiden unterzeichnet. Diese gesamte Dokumentation liegt sowohl dem Priesterkandidaten als auch beiden Regenten vor.

Andere Gespräche im Verlauf der Ausbildungsphase werden ebenfalls in dieser Weise dokumentiert, sobald ein Gesprächsteilnehmer dies wünscht.

Praktika

Während der Studienphase sind in der vorlesungsfreien Zeit Praktika abzuleisten.

Veranstaltungen während der ersten Bildungsphase

Während der ersten Ausbildungsphase sind verpflichtende Veranstaltungen zusammen mit den Mitgliedern der Bewerbungskreise PR und GR vorgesehen.

Nach den Praktika und vor der Anstellung sind Gruppensupervisionen (zusammen mit anderen Limburger Bewerbungskreismitgliedern und Priesterkandidaten) vorgesehen.

Außerdem kann in Absprache mit dem Bewerbungskreismitglied die Ausbildungsleitung Supervision (ggf. auch eine psychologische Begleitung) veranlassen.

5.1.2 Die zweite Bildungsphase: Hinführung zur Priesterweihe und Berufseinführung⁸

In Fortführung zur ersten Bildungsphase beinhaltet die gesamte zweite Ausbildungsphase eine supervisorische und psychologische Begleitung.

Die zweite Bildungsphase umfasst weiterhin folgende Elemente (RO 145–148):

- a) Von der Aufnahme in den Pastorkurs bis zur Priesterweihe

⁸ Vgl. zum Folgenden: Rahmenordnung DBK für die Priesterausbildung, S. 80ff.

Die Aufnahme in das Pastorseminar bzw. in den Pastorkurs

Nach den Eindrücken aus einem „Assessment Center“ (incl. einer Potentialanalyse), dem Votum der beiden Regenten, dem erfolgreich abgeschlossenen Theologiestudium und der Annahme (Admissio) durch den Bischof beginnt ab dem darauffolgenden 1. September der Pastorkurs.

Für Kandidaten, die nicht den vorgeschriebenen Weg durch das Priesterseminar gegangen sind, ist zur Prüfung der Eignung zum Priesterberuf eine Probezeit von mindestens einem Jahr vor der Zulassung zum Pastorkurs erforderlich (RO 145).

Ab Beginn des Pastorkurses besteht für die Wehekandidaten ein Ausbildungsverhältnis mit dem Bistum Limburg. Sie erhalten eine monatliche Praktikumsvergütung sowie freie Unterkunft und Verpflegung.

Das Pastoralpraktikum

Das Pastoralpraktikum dient dem vertieften Kennenlernen einer Pfarrei und verschiedener pastoraler Felder. Hierzu gehören das aktive Mitleben und nach Möglichkeit die geistliche Gemeinschaft im Pfarrhaus, das Sammeln von Erfahrungen in allen pastoralen Bereichen (Liturgie, Verkündigung und Diakonie) sowie das Bekanntwerden mit den Ämtern, Diensten und Gremien vor Ort.

Die genauen Ausführungen des Pastoralpraktikums regelt das aktuelle Ausbildungskonzept.

Der Diakonatskurs im Pastorseminar des Bistums Limburg und zusätzliche Ausbildungskurse

Integriert in den Zeitraum zwischen dem Beginn des Pastorkurses und der Diakonenweihe findet ein zusammenhängender Diakonatskurs im Pastorseminar des Bistums Limburg statt. Hierzu kann die Diözese Kooperationen mit anderen Bistümern bilden. Inhaltliche Schwerpunkte während des Diakonatskurses sind u. a.:

- Theologie und Spiritualität des diakonalen Dienstes
- Lebenskultur und Lebensform
- Weiheversprechen
- Pastoralliturgik
- Homiletik und Kasualien
- Kirchenrecht (Ehevorbereitung, Rechte und Pflichten als Kleriker, Treueid)

Ergänzend zu diesem zusammenhängenden Diakonatskurs finden weitere Ausbildungsmodul wochen- oder tageweise zusammen mit den Parallelkursen im Rahmen des Pastoralpraktikums statt.

Das Skrutinium, die Weiheexerzitien und die Diakonenweihe

Rechtzeitig vor dem Termin der Diakonenweihe und nach erfolgter Vorbereitung durch den Regens findet gemäß cc. 1025; 1051f. CIC das Skrutiniumsgespräch mit dem Bischof statt.

Das Diakonatspraktikum in einer Pfarrei

Das Diakonatspraktikum dient der Einübung in die Lebensform und in die Dienste des Diakons. Es wird in der Regel unter denselben örtlichen und personalen Rahmenbedingungen des Pastoralpraktikums abgeleistet.

Gemäß den Weiheversprechen stellen die Sorge für die Bedürftigen, die Verkündigung und das Gebet den Schwerpunkt der Tätigkeiten dar.

Rechtzeitig zum Termin des Skrutiniums vor der Priesterweihe erstellen der Praktikumpfarrer und weitere Pfarreimitglieder ein Gutachten mit Votum und übersenden dieses an den Regens.

Der Presbyteratskurs im Pastorseminar des Bistums Limburg und zusätzliche Ausbildungsmodul e

Als Vorbereitung auf die Priesterweihe findet ein vierwöchiger Presbyteratskurs im Pastorseminar des Bistums Limburg statt. Hierzu kann das Bistum Limburg Kooperationen mit anderen Bistümern bilden. Inhaltliche Schwerpunkte während des Presbyteratskurses sind u. a.:

- Pastorale Kompetenzen /Praxisreflexion: Erfahrungen im Diakonat
- Theologie und Spiritualität des priesterlichen Dienstes
- Lebenskultur und Lebensform
- Weiheversprechen
- Liturgie und Homiletik
- Sakramente der Heilung
- Kirchenrecht (Ökumene, Taufe, Ehe, Beichte)

Ergänzend zum Presbyteratskurs finden während des Diakonatspraktikums zusätzliche Ausbildungsmodul e im Priesterseminar Limburg und ggf. an anderen Orten innerhalb und außerhalb der Diözese gemeinsam mit den Parallelkursen statt.

Das Pastorexamen

Zwischen dem Presbyteratskurs und der Priesterweihe wird das Pastorexamen abgeschlossen. Dieses besteht aus folgenden Teilen:

- Eine benotete mündliche Prüfung (15 Minuten) zu Fragen des Ehrechtes. Diese Prüfungsleistung ist vor der Diakonenweihe zu erbringen.
- Eine benotete Prüfung im Bereich „Liturgie und Wortverkündigung“.
- Eine benotete Lehrprobe im schulischen Religionsunterricht mit schriftlich vorliegendem Stundenentwurf und mit anschließendem Auswertungsgespräch.
- Pastorexamensarbeit
- Pastorexamensprüfung über die Pastorexamensarbeit und Pastoraltheologie

Die näheren Einzelheiten zum Pastorexamen regelt die Prüfungsordnung für die Ausbildung zum Priester.

Das Skrutinium, die Weiheexerzitien und die Priesterweihe

Rechtzeitig vor dem Termin der Priesterweihe und nach erfolgter Vorbereitung durch den Regens findet gemäß cc. 1025; 1051f. CIC das Skrutiniumsgespräch mit dem Bischof statt.

Versäumnis von Ausbildungsmodulen in der zweiten Ausbildungsphase

Die Praxis begleitenden Ausbildungsmodule sind verbindlicher Bestandteil der zweiten Ausbildungsphase.

Wenn durch schwerwiegenden Grund einzelne Ausbildungsmodule versäumt wurden, sind diese nach Absprache mit dem Ausbildungsreferenten nachzuholen.

- b) Berufseinführung von der Priesterweihe bis zum Ende der Kaplanszeit

Dieser Teil der Berufseinführung umfasst die Zeit von der Priesterweihe bis zum Ende der Kaplanszeit (vgl. RO 161).

Die Kaplanszeit ist die zweite Stufe der II. Bildungsphase. Sie enthält Elemente der Aus- und Fortbildung. Sie umfasst in der Regel zwei Stellen. Jeder Neupriester beginnt seinen Dienst als Kaplan in der Pfarrgemeinde. Er ist dabei in der Seelsorge tätig und dient der Einübung in die priesterlichen Grunddienste

sowie der Befähigung zu persönlich verantwortetem und geistlich vollzogenem selbständigen Dienst.

Dazu wechselt der Neupriester in der Regel zum 1. August auf seine erste Kaplansstelle. Eine zweite Kaplansstelle wird in der Regel zum 1. August des 4. Kaplansjahres angetreten.

Folgende Elemente charakterisieren diese Berufseinführungsphase:

- die Fortsetzung oder das Nachholen einzelner Ausbildungsinhalte, die zum Pastorkurs gehören
- Ausbildungsmodule
- Module zur Vertiefung von Kompetenzen und Charismen
- Exerzitien
- Treffen mit dem Spiritual
- Tag der Priester und Diakone
- Gespräche mit dem Regens

Näheres regelt das aktuelle Ausbildungskonzept.

Den Ausbildungsmodulen ist in jedem Fall Priorität vor sonstigen Verpflichtungen einzuräumen.

Außerhalb dieser Regelungen gilt für die Freistellung zum Zweck der Ausbildung die „Urlaubsordnung für Priester im Bistum Limburg“ (SVR I C 1 § 3).

usbildungsphase eine supervisorische und psychologische Begleitung.

Ziel dieser Berufseinführungsphase ist die Einübung in die priesterlichen Grunddienste sowie die persönlich verantwortete und geistlich vollzogene selbständige Ausübung des priesterlichen Amtes.

Pfarrexamen

Zur Übernahme der Leitung einer Pfarrei bzw. der Ernennung zum Pfarrer ist das Pfarrexamen (RO 162) abzulegen.

Das Pfarrexamen soll den Nachweis erbringen, dass der Priester die Kenntnisse und Fertigkeiten erworben hat, die für den Dienst als Pfarrer erforderlich sind.

Frühestens nach den ersten drei Kaplansjahren können Priester sich beim Regens (während der Kaplanszeit) bzw. der Bereichsleitung Personalmanagement und -einsatz (nach der Kaplanszeit) für das Pfarrexamen bewerben oder vom Regens bzw. der Bereichslei-

tung Personalmanagement und -einsatz vorgeschlagen werden.

Der Regens bzw. die Bereichsleitung Personalmanagement und -einsatz hält Rücksprache mit dem Fachteam Personalausbildung bzw. dem Fachteam Personaleinsatz. Das entsprechende Team sammelt für das Votum aktuelle Eindrücke.

Das Beratungs- und Entscheidungsteam Pastorales Personal entscheidet über die Zulassung zum Pfarrexamen unter Hinzuziehung des Votums des entsprechenden Fachteams.

Die näheren Einzelheiten zum Pfarrexamen regelt die Prüfungsordnung für die Ausbildung zum Priester und das aktuelle Ausbildungskonzept.

5.1.3 Die dritte Bildungsphase: Fortbildung

Die dritte Bildungsphase beginnt nach dem Pfarrexamen und umfasst das ganze weitere Berufsleben des Priesters (RO 163). Sie erfolgt in Zusammenarbeit mit den zuständigen Stellen im Bischöflichen Ordinariat.

5.2 Ausbildung zum Ständigen Diakon

Die Ausbildung zum Ständigen Diakon im Bistum Limburg dient vor allem der menschlichen und geistlichen Formung zum Diakonat (Persönlichkeitsentwicklung) und darüber hinaus zur Befähigung zum pastoralen Dienst als Ständiger Diakon.

Es ist Aufgabe der Weihekandidaten für den Ständigen Diakonat, in der Ausbildungszeit sowohl wichtige Traditionen als auch Veränderungen des gesellschaftlichen und des kirchlichen Lebens wahrzunehmen. Sie üben sich darin, zukünftig ihr Diakonat auch im Zeugnis in der eigenen Ehe und mit der Familie zu leben.

5.2.1 Die erste Bildungsphase: Theologiestudium

Ständiger Diakon im Hauptberuf im Bistum Limburg kann werden, wer bereits im pastoralen Dienst des Bistums tätig ist oder die dafür notwendigen Qualifikationen erworben hat⁹.

Personen, die sich für die Ausbildung zum Ständigen Diakon im Hauptberuf bewerben wollen, müssen dieselben Voraussetzungen erfüllen wie Mitglieder der Bewerbungskreise PR und GR (Module Phase 1).

⁹ Vgl. hierzu: Rahmenordnung DBK Ständige Diakone, S. 23, Nr. 4.4.1.

Ständiger Diakon im Zivilberuf im Bistum Limburg kann werden, wer eine der beiden im Folgenden beschriebenen theologischen Ausbildungen vorweisen kann:¹⁰

a) Theologie im Fernkurs

Erfolgreiches Absolvieren des Grund- und Aufbaukurses „Theologie im Fernkurs“ der Domschule Würzburg. Während des ersten Ausbildungsjahres zum Ständigen Diakon muss der Pastoraltheologische Kurs abgeschlossen werden.

b) Andere Theologische Abschlüsse

Mit dem erfolgreichen Absolvieren eines Studiengangs in katholischer Theologie auf dem Niveau eines Bachelors sind die notwendigen theologischen Grundkenntnisse für die Ausbildung zum Ständigen Diakon im Zivilberuf im Bistum Limburg erworben.

c) Vollstudium Katholische Theologie

Erfolgreiches Absolvieren eines Vollstudiums in katholischer Theologie (Abschluss mit Diplom, Magister, Lizentiat oder vergleichbar).

Bestehen Zweifel über den genauen Umfang der theologischen Studien und die damit erworbenen Qualifikationen, werden in Absprache mit der Domschule Würzburg (Theologie im Fernkurs) Vereinbarungen über mögliche Zusatzleistungen oder Ergänzungsprüfungen getroffen.

Nach dem Abschluss der entsprechenden theologischen Studien erfolgt die Bewerbung.

5.2.2 Die zweite Bildungsphase: Diakonatskreis¹¹

Die Ausbildung und Formung in der zweiten Bildungsphase erfolgt im Diakonatskurs.

Die Ausbildung geschieht bei Bewerbern für den Ständigen Diakonat im Zivilberuf nebenberuflich. Nach dem erfolgreichen Abschluss des Pastoraltheologischen Kurses (ThiF) wird ein Praktikumsentgelt entrichtet. Bei Bewerbern für den Ständigen Diakonat im Hauptberuf wird die Ausbildung im Rahmen ihrer Arbeitszeit absolviert.

¹⁰ Vgl. zum Folgenden: Rahmenordnung DBK Ständige Diakone, S. 20, Nr. 4.3.1.

¹¹ Zu den Zulassungsschritten zur Diakonenweihe siehe im Detail: Rahmenordnung DBK Ständige Diakone, S. 18f. und Ratio fundamentalis, Nr. 45.

Vorläufige Aufnahme in den Bewerbungskreis

Die vorläufige Aufnahme in den Bewerbungskreis durch den Bischof erfolgt nach der erfolgreichen Absolvierung des Bewerbungsverfahrens (Assessmentcenter, Bewerbungsgespräch, Einholung von Referenzen).

Aufnahme in den Bewerbungskreis

Die Aufnahme in den Bewerbungskreis durch den Bischof erfolgt am Ende des ersten Jahres der Ausbildung mit der Beauftragung der Dienste des Akolythates und Lektorates. Vor dieser Aufnahme erfolgt eine kanonistische Prüfung durch den Rechtsdirektor des Bistums. Voraussetzung zur Beauftragung für Bewerber um den Ständigen Diakonat im Zivilberuf ist außerdem (je nach theologischer Vorbildung) der erfolgreiche Abschluss des Pastoraltheologischen Kurses (ThiF).

Ausbildungscurriculum

Die Ausbildung in der Zeit des Bewerbungskreises und des Weihekurses erfolgt in einem in der Regel dreijährigen modularisierten Ausbildungscurriculum in den jeweiligen Diakonatskreisen und in Praktikums-pfarreien unter Anleitung eines Mentors/einer Mentorin. Diese Treffen sind geprägt von einer Einführung in das geistliche Leben, der Klärung der Berufung, dem Austausch von Erfahrungen und der Hilfe bei der Ausbildung¹². Es erfolgt überdies eine adäquate Einbindung der Ehefrauen bzw. der Familien der Bewerber in die Ausbildung bei konkreten einzelnen Treffen zum Erfahrungsaustausch und der geistlichen Vertiefung.

Die Module des Ausbildungscurriculums im ersten und zweiten Ausbildungsjahr sind im „Gemeinsamen Ausbildungskonzept für die pastoralen Berufe im Bistum Limburg“ beschrieben. Für das Ausbildungsziel „Ständiger Diakon im Hauptberuf“ werden nach Absprache mit dem Ausbildungsreferenten jene Module absolviert, die nicht bereits Bestandteil einer vorherigen Ausbildung (etwas zum Gemeinde- oder Pastoralreferenten) waren.

Pastoralpraktikum

Während der Ausbildungszeit im Diakonatskreis wird unter Begleitung und Anleitung eines Mentors/einer Mentorin ein Pastoralpraktikum in einer Pfarrei nach

Absprache mit dem Ausbildungsreferenten absolviert. Die im Pastoraltheologischen Kurs vorgesehenen 150 Stunden Praktikum werden damit verrechnet. Das Pastoralpraktikum dient dem vertieften Kennenlernen einer Pfarrei und der Reflexion pastoraler Arbeit. Hierzu gehören das Sammeln von Erfahrungen in allen pastoralen Bereichen (Liturgie, Verkündigung und Diakonie) sowie das Bekanntwerden mit den Ämtern, Diensten und Gremien vor Ort.

Unter Anleitung der Mentorin bzw. des Mentors sind folgende Lernziele anzugehen:

- Projekte aus den Grundvollzügen pastoralen Handelns selbstständig durchführen,
- den Gemeindealltag in seinen Spannungen, Anforderungen und Verpflichtungen leben lernen,
- die eigene Arbeit in Auseinandersetzung mit dem gewonnenen theologischen Wissen und den pastoraltheologischen Erkenntnissen kritisch reflektieren,
- Seelsorge lernen in Unterstützung und Begleitung einzelner, in Fragen des Glaubensweges und der Lebensführung,
- Menschen der Gemeinde befähigen, ihre Sendung in Kirche und Welt anzunehmen und auszuüben,
- Formen der Kooperation auf den verschiedenen Ebenen der pastoralen Tätigkeit erlernen und einüben: mit den Gruppen der Gemeinde, den synodalen Gremien und den hauptberuflichen Trägern der Pastoral,
- einen Überblick gewinnen in Verwaltung und Organisation einer Gemeinde, sowie das Einüben pastoraler Grundkompetenzen.

Der Diakonatskreis wird abgeschlossen mit dem Ablegen der Pastoralprüfung gemäß der aktuell gültigen Ordnung für die Pastoralprüfung der Kandidaten für den Ständigen Diakonat im Bistum Limburg.

Weihekurs¹³

Die Aufnahme in den Weihekurs und unter die Weiehkandidaten (Admissio) erfolgt nach dem erfolgreichen Abschluss der Pastoralprüfung.

Die Module des Ausbildungscurriculums des Weihekurses bis zur Weihe sind in dem „Gemeinsamen Ausbildungskonzept für die pastoralen Berufe im Bistum Limburg“ umschrieben.

¹² Vgl. hierzu: Rahmenordnung DBK Ständige Diakone, S. 17.

¹³ Vgl. hierzu: Rahmenordnung, DBK Ständige Diakone, S. 19 Nr. 4.2.5.

Gegen Ende der Ausbildung bitten die Kandidaten in einem schriftlichen Gesuch den Bischof um die Diakonenweihe. Der Bischöfliche Beauftragte für die Diakone schlägt dem Bischof die Kandidaten zur Weihe vor. Zuvor werden mit einem Referenzfragebogen Stellungnahmen der Pfarrgemeinde des Kandidaten, des Pfarrers und des Mentors eingeholt. Vor der Weihe erfolgt das Skrutinium (gemäß cc. 1025; 1051f. CIC) durch den Bischof¹⁴

Diakonenweihe

Die Weihe erfolgt in der Regel gemeinsam mit den Kandidaten für das Priesteramt am Samstag vor dem Christkönigssonntag.

5.2.3 Die dritte Bildungsphase: Berufseinführungsphase¹⁵

Die Berufseinführungsphase schließt sich an die Weihe an. Sie erfolgt gemäß der aktuell geltenden Ordnung für die Berufseinführung der Ständigen Diakone im Bistum Limburg und umfasst zwei Jahre. In dieser Zeit in der Bischöfliche Beauftragte für die Ständigen Diakone zuständig.

5.2.4 Die vierte Bildungsphase: Fortbildungen

Die vierte Bildungsphase beginnt nach der Berufseinführungsphase und umfasst das ganze weitere Berufsleben der Ständigen Diakone. Sie erfolgt in Zusammenarbeit mit den zuständigen Stellen im Bischöflichen Ordinariat (Abteilung Personalentwicklung) und nach der Fort- und Weiterbildungsordnung des Bistums Limburg.

5.3 Ausbildung zur Pastoralreferentin /zum Pastoralreferenten

5.3.1 Die erste Bildungsphase: Theologiestudium und Bewerbungskreis

Die erste Bildungsphase dient

- dem Studium der Theologie
- dem Kennenlernen des Berufsbildes des Pastoralreferenten /der Pastoralreferentin in der Diözese Limburg
- der Klärung der Frage nach der eigenen Berufung
- der Auseinandersetzung mit den Anforderungen an Pastoralreferentinnen und Pastoralreferenten (Auseinandersetzung mit den Kompetenzen für den Beruf)

ungen an Pastoralreferentinnen und Pastoralreferenten (Auseinandersetzung mit den Kompetenzen für den Beruf)

- dem Zusammenwirken der verschiedenen pastoralen Berufe
- der Klärung der persönlichen Eignung für die Arbeit im Zusammenhang der verschiedenen Dimensionen des kirchlichen Lebens und der Kirche als Institution und Arbeitgeberin
- dem Einüben von pastoralen Kompetenzen
- dem Kennenlernen und Einüben von Grundvollzügen des geistlichen Lebens
- dem Kennenlernen des Bistums Limburg und seiner Entwicklungen
- der Auseinandersetzung mit weiteren Themen, die Kirche und Gesellschaft betreffen.

Die Aufnahme in den Bewerbungskreis PR des Bistums Limburg

Im Bewerbungskreis PR sind diejenigen Personen zusammengeschlossen, die sich für den Beruf des Pastoralreferenten /der Pastoralreferentin interessieren. Die Mitgliedschaft im Bewerbungskreis PR bildet die Voraussetzung zur Bewerbung für die zweite Bildungsphase (die Pastoralassistenzeit) in der Diözese Limburg.

Die Aufnahme ist für Personen des Studienganges und mit dem Studienabschluss Magister Theologiae möglich.

Zukünftige Studierende können auf eigenen Wunsch ein Orientierungsjahr (z. B. im Felixianum Trier) absolvieren.

In Ausnahmefällen können auch Studierende mit dem abgeschlossenen 1. Staatsexamen in Katholischer Theologie für die Sekundarstufe II und anstehender oder erfolgreich abgeschlossener theologischer, insbesondere pastoraltheologischer, Ergänzungsstudien in den Bewerbungskreis PR aufgenommen werden.

Die Mindestzeit der aktiven Mitgliedschaft im Bewerbungskreis PR beträgt zwei Jahre. (Außer in begründeten Ausnahmefällen z. B. Quereinsteigerinnen und Quereinsteiger).

Interessenten am Beruf der Pastoralreferentin/des Pastoralreferenten stellen sich dem Ausbildungsreferenten/der Ausbildungsreferentin für Pastoralreferentinnen und Pastoralreferenten vor.

¹⁴ Siehe hierzu: Rahmenordnung DBK Ständige Diakone, S. 19 Nr. 4.2.4.

¹⁵ Vgl. hierzu Rahmenordnung DBK Ständige Diakone, S. 20, Nr. 4.3.

Nach Einreichen der Unterlagen entscheidet die Ausbildungsreferentin/der Ausbildungsreferent über die Aufnahme.

Die Zeit im Bewerbungskreis¹⁶

In der Regel sind während dieser Zeit ein vierwöchiges Pastoralpraktikum und ein vierwöchiges Wahlpraktikum sowie ein Praktikum in Seelsorglicher Gesprächsführung (eine Woche) verbindliche Elemente. Außerdem sind verpflichtende Veranstaltungen zusammen mit den Mitgliedern des Bewerbungskreises GR und den Priesterkandidaten vorgesehen.

Ende der Mitgliedschaft im Bewerbungskreis

Die Mitgliedschaft im Bewerbungskreis PR endet in der Regel durch Austritt der Kandidatin/des Kandidaten oder durch die Aufnahme oder Ablehnung für die Pastoralassistenzeit.

Unter bestimmten Voraussetzungen und in Absprache mit der Ausbildungsleitung und der Bereichsleitung Personalmanagement und -einsatz des Bistums Limburg kann auch ein Mitglied aus dem Bewerbungskreis ausgeschlossen werden.

Unter bestimmten Voraussetzungen kann auch eine Mitgliedschaft im Bewerbungskreis PR in Form einer passiven Mitgliedschaft geführt werden – jedoch nur bei weiterhin bestehender Option für den pastoralen Dienst. In dieser Zeit muss die betreffende Person an keiner Veranstaltung des Bewerbungskreises PR teilnehmen, nimmt aber jährlich mindestens einmal von sich aus Kontakt zur Ausbildungsreferentin/zum Ausbildungsreferenten auf.

5.3.2 Die zweite Bildungsphase: Pastoralassistenzeit und Berufseinführung¹⁷

Zur zweiten Bildungsphase gehören die Assistenzeit und die ersten beiden Dienstjahre als Berufseinführungsphase.

In Fortführung zu den vorhergehenden Bildungsphasen beinhaltet die gesamte zweite Ausbildungsphase eine supervisorische und psychologische Begleitung.

Die Ausbildung geschieht durch den Bereich Perso-

nalmanagement und -einsatz unter Verantwortung der Ausbildungsreferentin/des Ausbildungsreferenten.

In der Pastoralassistenzeit geschieht die Ausbildung ebenfalls unter Anleitung einer Mentorin bzw. eines Mentors im Zusammenwirken mit dem Pastoralteam. Die Dienstaufsicht liegt beim zuständigen Pfarrer, bzw. bei dem leitenden Priester.

In der Berufseinführungsphase geschieht die Ausbildung ebenfalls durch den Bereich Personalmanagement und -einsatz unter Verantwortung der Ausbildungsreferentin/des Ausbildungsreferenten im Zusammenwirken mit der Diözesanreferentin bzw. dem Diözesanreferenten.

Bewerbungsverfahren

Das Bewerbungsverfahren für den Pastoralassistenkurs besteht aus folgenden Elementen:

- den Lern- und Entwicklungsschritten während der Zeit im Bewerbungskreis PR
- den schriftlichen Bewerbungsunterlagen
- den Beobachtungen aus dem Assessment Center
- dem Einzelbewerbungsgespräch.

Ausbildungszeit, Anstellung und Einsatz

Bewerberinnen und Bewerber für den Dienst der Pastoralreferentin bzw. des Pastoralreferenten werden mit einem für die Dauer der Ausbildung befristeten Arbeitsvertrag als Pastoralassistent bzw. Pastoralassistentin durch das Bistum angestellt. Die Ausbildungszeit beträgt i. d. R. 2 Jahre.

In Ausnahmefällen kann bei einer Anstellung mit einem Beschäftigungsumfang von 66 % auch ein dreijähriger Arbeitsvertrag abgeschlossen werden. In diesem Fall sind die Ausbildungsinhalte auf drei Jahre der Assistenzeit zu verteilen.

Die Pastoralassistentinnen und Pastoralassistenten werden in einer Pfarrei eingesetzt und ausgebildet.

Verbindlichkeit

Die Pastoralassistentinnen und Pastoralassistenten sind verpflichtet, an den Ausbildungsmodulen teilzunehmen.

Versäumnis von Ausbildungsmodulen in der zweiten Ausbildungsphase

¹⁶ Vgl. hierzu: Rahmenordnung DBK GR und PR, S. 24f, Nr. 4.1 und S. 64ff,

¹⁷ Vgl. hierzu: Rahmenordnung DBK GR und PR, S. 26, Nr. 4.2

Die Praxis begleitenden Ausbildungsmodule sind verbindlicher Bestandteil der zweiten Ausbildungsphase.

Wenn jemand durch Krankheit oder einem anderen schwerwiegenden Grund einzelne Tage versäumt, entscheidet die Ausbildungsreferentin/der Ausbildungsreferent, wie diese Elemente nachgeholt werden. Sollte die/der Auszubildende ein ganzes Ausbildungsmodul versäumen, hat er/sie dies gegebenenfalls mit einem anderen Ausbildungskurs nachzuholen. Falls das Nachholen der versäumten Module innerhalb der Ausbildungszeit nicht möglich oder sinnvoll ist, kann das Ausbildungsmodul auch in der Berufseinführungsphase nachgeholt werden oder die Ausbildungsreferentin/der Ausbildungsreferent kann in Rücksprache mit der Ausbildungsleitung ein Äquivalent festlegen.

Prüfungsrelevante Ausbildungsmodule müssen vor den entsprechenden Prüfungen absolviert werden, sonst kann nicht zu der entsprechenden Prüfung angetreten werden.

Wenn drei oder mehr Ausbildungsmodule nicht absolviert werden konnten, entscheidet die Bereichsleitung Personalmanagement und -einsatz in Verbindung mit der Ausbildungsleitung und der zuständigen Ausbildungsreferentin/dem zuständigen Ausbildungsreferenten, ob und in welcher Form die Ausbildung weitergeführt werden kann.

Nachzuholende Ausbildungsmodule werden im Rahmen einer Abordnung geregelt und haben vor dienstlichen Verpflichtungen in der Pfarrei Vorrang. In solchen Fällen verfällt der Anspruch auf Fortbildung nicht und die Kosten werden vom Bistum übernommen.

Abschluss der Assistenzzeit

Die Assistenzzeit wird abgeschlossen durch die Zweite Dienstprüfung PR. Die Zweite Dienstprüfung PR besteht aus drei praktischen Prüfungsabschnitten, die schriftlich festgehalten werden, und drei mündlichen Prüfungsteilen.

Die drei praktischen Prüfungsabschnitte sind:

- die Lehrprobe
- die Prüfung im Bereich Liturgie und Wortverkündigung
- die schriftliche Hausarbeit

Die mündliche Prüfung setzt sich zusammen aus:

- dem Bereich der Gemeindepastoral

- dem pastoralen Schwerpunktthema der Hausarbeit
- dem Kirchenrecht

Eine eigene Prüfungsordnung regelt die Voraussetzung, die Zulassung und die Inhalte der Zweiten Dienstprüfung der Pastoralreferentin bzw. des Pastoralreferenten¹⁸.

Sendung durch den Diözesanbischof¹⁹

Nach erfolgreichem Abschluss der Assistenzzeit werden die Pastoralreferentinnen und Pastoralreferenten vom Diözesanbischof in den Dienst des Bistums Limburg gesandt. Diese Aussendung geschieht in einer gottesdienstlichen Feier. Dabei erhalten sie die Bischöfliche Sendung, die konstitutive Voraussetzung für den hauptberuflich pastoralen Dienst ist.

Berufseinführungsphase

In den ersten beiden Dienstjahren, der Berufseinführungsphase, sind folgende ggf. mehrtägige Bildungsmaßnahmen verpflichtend, die nicht mit dem Fortbildungskontingent verrechnet werden:

- Die Fortsetzung oder das Nachholen einzelner Ausbildungsmodule, die zum Pastoralassistentenkurs gehören.
- Ausbildungsmodule: Dabei können mehrere Ausbildungsjahrgänge mit jährlich wechselnden Themen zusammengefasst werden.

Darüber hinaus ist in besonderen Bedarfsfällen oder aus entsprechenden Anlässen die Verpflichtung zu mehrtägigen Bildungsveranstaltungen (ggf. in Form von Studien- und Pilgerfahrten) möglich.

Den Ausbildungsmodulen in der Berufseinführungsphase ist in jedem Fall Priorität vor sonstigen Verpflichtungen einzuräumen.

Für diese Ausbildungsmodule ist die Ausbildungsreferentin/der Ausbildungsreferent verantwortlich.

5.3.3 Die dritte Bildungsphase: Fortbildung²⁰

Die dritte Bildungsphase beginnt nach der Berufseinführungsphase und umfasst das ganze weitere Berufsleben der Pastoralreferentin/des Pastoralreferenten. Sie erfolgt in Zusammenarbeit mit den zustän-

¹⁸ Vgl. Prüfungsordnung PA vom 01.09.2018, Az.: 565R/36904/18/01/1.

¹⁹ Vgl. hierzu: Rahmenordnung DBK GR und PR, S. 29, Nr. 6

²⁰ Vgl. hierzu: Rahmenordnung DBK GR und PR, S. 26, Nr. 4.3

digen Stellen im Bischöflichen Ordinariat und nach der Fort- und Weiterbildungsordnung des Bistums Limburg.

5.4 Ausbildung zur Gemeindereferentin/zum Gemeindereferenten

5.4.1 Die erste Bildungsphase: Studium und Bewerbungskreis

Die erste Bildungsphase dient

- dem Studium der Religionspädagogik und Theologie
- dem Kennenlernen des Berufsbildes der Gemeindereferentin/des Gemeindereferenten in der Diözese Limburg
- der Klärung der Frage nach der eigenen Berufung
- der Auseinandersetzung mit den Anforderungen an Gemeindereferentinnen und Gemeindereferenten (Auseinandersetzung mit den Kompetenzen für den Beruf)
- dem Zusammenwirken der verschiedenen pastoralen Berufe
- der Klärung der persönlichen Eignung für die Arbeit im Zusammenhang der verschiedenen Dimensionen des kirchlichen Lebens und der Kirche als Institution und Arbeitgeberin
- dem Einüben von pastoralen Kompetenzen
- dem Kennenlernen und Einüben von Grundvollzügen des geistlichen Lebens
- dem Kennenlernen des Bistums Limburg und seiner Entwicklungen
- der Auseinandersetzung mit weiteren Themen, die Kirche und Gesellschaft betreffen.

Die Aufnahme in den Bewerbungskreis GR des Bistums Limburg

Die Studierenden mit dem Berufswunsch Gemeindereferentin/Gemeindereferent bilden den Bewerbungskreis GR.

Die Mindestzeit der aktiven Mitgliedschaft im Bewerbungskreis GR beträgt zwei Jahre.

Die Aufnahme ist für Personen des Studiengangs Praktische Theologie oder einem entsprechenden Studienabschluss auf dem Niveau eines Bachelors möglich.

Zukünftige Studierende können auf eigenen Wunsch ein Orientierungsjahr (z.B. im Felixianum Trier) absolvieren.

Interessentinnen und Interessenten am Beruf der Gemeindereferentin/des Gemeindereferenten stellen sich der Ausbildungsreferentin/dem Ausbildungsreferenten für Gemeindereferentinnen und Gemeindereferenten vor.

Nähere Einzelheiten zu einzureichenden Unterlagen regelt das aktuelle Ausbildungskonzept.

Nach Einreichen der Unterlagen entscheidet die Ausbildungsreferentin/der Ausbildungsreferent über die Aufnahme in den Bewerbungskreis.

Die Zeit im Bewerbungskreis

Während der Zeit im Bewerbungskreis sind Praktika abzuleisten. Außerdem sind verpflichtende Veranstaltungen zusammen mit den Mitgliedern des Bewerbungskreises PR und den Priesterkandidaten vorgesehen.

Nach den Praktika und vor der Anstellung sind Gruppensupervisionen (zusammen mit anderen Limburger Bewerbungskreismitgliedern und Priesterkandidaten) vorgesehen.

Außerdem kann in Absprache mit dem Bewerbungskreismitglied die Ausbildungsleitung Supervision (ggf. auch eine psychologische Begleitung) veranlassen.

Ende der Mitgliedschaft im Bewerbungskreis

Die Mitgliedschaft im Bewerbungskreis GR endet in der Regel durch Austritt der Kandidatin/des Kandidaten oder durch die Aufnahme oder Ablehnung für die Gemeindeassistentenzeit. Unter bestimmten Voraussetzungen und in Absprache mit der Ausbildungsleitung und der Bereichsleitung Personalmanagement und -einsatz des Bistums Limburg kann auch ein Mitglied aus dem Bewerbungskreis ausgeschlossen werden.

Unter bestimmten Voraussetzungen kann auch eine Mitgliedschaft im Bewerbungskreis GR in Form einer passiven Mitgliedschaft geführt werden – jedoch nur bei weiterhin bestehender Option für den pastoralen Dienst. In dieser Zeit muss die betreffende Person an keiner Veranstaltung des Bewerbungskreises GR teilnehmen, nimmt aber jährlich mindestens einmal von sich aus Kontakt zur Ausbildungsreferentin/zum Ausbildungsreferenten auf.

5.4.2 Die zweite Bildungsphase: Gemeindeassistentenzeit und Berufseinführung

Zur zweiten Bildungsphase gehören die Assistentenzeit und die ersten beiden Dienstjahre als Berufseinführungsphase.

In Fortführung zu den vorhergehenden Bildungsphasen beinhaltet die gesamte zweite Ausbildungsphase eine supervisorische und psychologische Begleitung.

Die Ausbildung geschieht durch das den Bereich Personalmanagement und -einsatz unter Verantwortung der Ausbildungsreferentin/des Ausbildungsreferenten.

In der Gemeindeassistentenzeit geschieht die Ausbildung ebenfalls unter Anleitung einer Mentorin/eines Mentors im Zusammenwirken mit dem Pastoralteam. Die Dienstaufsicht liegt beim zuständigen Pfarrer bzw. bei dem leitenden Priester.

In der Berufseinführungsphase erfolgt die Ausbildung ebenfalls durch den Bereich Personalmanagement und -einsatz unter Verantwortung der Ausbildungsreferentin/des Ausbildungsreferenten im Zusammenwirken mit der Diözesanreferentin bzw. dem Diözesanreferenten.

Bewerbungsverfahren

Das Bewerbungsverfahren für den Gemeindeassistentenkurs besteht aus folgenden Elementen:

- den Lern- und Entwicklungsschritten während der Zeit im Bewerbungskreis GR
- den schriftlichen Bewerbungsunterlagen
- den Beobachtungen aus dem Assessment Center
- dem Einzelbewerbungsgespräch

Ausbildungszeit, Anstellung und Einsatz

Bewerberinnen und Bewerber für den Dienst der Gemeindereferentin/des Gemeindereferenten werden mit einem für die Dauer der Ausbildung befristeten Arbeitsvertrag als Gemeindeassistentin/Gemeindeassistent durch das Bistum angestellt. Die Ausbildungszeit beträgt i. d. R. 2 Jahre.

In Ausnahmefällen kann bei einer Anstellung mit einem Beschäftigungsumfang von 66 % auch ein dreijähriger Arbeitsvertrag abgeschlossen werden. In diesem Fall sind die Ausbildungsinhalte auf drei Jahre der Assistentenzeit zu verteilen.

Die Gemeindeassistentinnen und Gemeindeassistenten werden in einer Pfarrei eingesetzt und ausgebildet.

Verbindlichkeit

Die Gemeindeassistentinnen und Gemeindeassistenten sind verpflichtet, an den Ausbildungsmodulen teilzunehmen.

Versäumnis von Ausbildungsmodulen in der zweiten Ausbildungsphase

Die Praxis begleitenden Ausbildungsmodule sind verbindlicher Bestandteil der zweiten Ausbildungsphase.

Wenn jemand durch Krankheit oder einem anderen schwerwiegenden Grund einzelne Tage versäumt, entscheidet die Ausbildungsreferentin/der Ausbildungsreferent, wie diese Elemente nachgeholt werden. Sollte die Auszubildende/der Auszubildende ein ganzes Ausbildungsmodul versäumen, hat er/sie dies gegebenenfalls mit einem anderen Ausbildungskurs nachzuholen. Falls das Nachholen der versäumten Module innerhalb der Ausbildungszeit nicht möglich oder sinnvoll ist, kann das Ausbildungsmodul auch in der Berufseinführungsphase nachgeholt werden oder die Ausbildungsreferentin/der Ausbildungsreferent kann in Rücksprache mit der Ausbildungsleitung ein Äquivalent festlegen.

Prüfungsrelevante Ausbildungsmodule müssen vor den entsprechenden Prüfungen absolviert werden, sonst kann nicht zu der entsprechenden Prüfung angetreten werden.

Wenn drei oder mehr Ausbildungsmodule nicht absolviert werden konnten, entscheidet die Bereichsleitung Personalmanagement und -einsatz in Verbindung mit der Ausbildungsleitung und der zuständigen Ausbildungsreferentin/dem zuständigen Ausbildungsreferenten, ob und in welcher Form die Ausbildung weitergeführt werden kann.

Nachzuholende Ausbildungsmodule werden im Rahmen einer Abordnung geregelt und haben vor dienstlichen Verpflichtungen in der Pfarrei Vorrang. In solchen Fällen verfällt der Anspruch auf Fortbildung nicht und die Kosten werden vom Bistum übernommen.

Abschluss der Assistentenzeit

Die Assistentenzeit wird abgeschlossen durch die Zweite Dienstprüfung GR. Die Zweite Dienstprüfung GR be-

steht aus drei praktischen Prüfungsabschnitten, die schriftlich festgehalten werden, und einem mündlichen Prüfungsteil.

Die drei praktischen Prüfungsabschnitte sind:

- die Lehrprobe
- die Prüfung im Bereich Liturgie und Wortverkündigung
- die schriftliche Hausarbeit

Die mündliche Prüfung besteht aus:

- dem Thema der Hausarbeit und sich daraus ergebenden (pastoral-)theologischen Kenntnissen

Eine eigene Prüfungsordnung regelt die Voraussetzung, die Zulassung und die Inhalte zur Zweiten Dienstprüfung der Gemeindereferentin/des Gemeindereferenten²¹.

Sendung durch den Diözesanbischof

Nach erfolgreichem Abschluss der Assistenzzeit werden die Gemeindereferentinnen und Gemeindereferenten vom Diözesanbischof in den Dienst des Bistums Limburg gesandt. Diese Aussendung geschieht in einer gottesdienstlichen Feier. Dabei erhalten sie die Bischöfliche Sendung, die konstitutive Voraussetzung für den hauptberuflich pastoralen Dienst ist.

Berufseinführungsphase

In den ersten beiden Dienstjahren, der Berufseinführungsphase, sind folgende ggf. mehrtägige Bildungsmaßnahmen verpflichtend, die nicht mit dem Fortbildungskontingent verrechnet werden:

- Die Fortsetzung oder das Nachholen einzelner Ausbildungsmodule, die zum Gemeindeassistentenkurs gehören.
- Ausbildungsmodule: Dabei können mehrere Ausbildungsjahrgänge mit jährlich wechselnden Themen zusammengefasst werden.

Darüber hinaus ist in besonderen Bedarfsfällen oder aus entsprechenden Anlässen die Verpflichtung zu mehrtägigen Bildungsveranstaltungen (ggf. in Form von Studien- und Pilgerfahrten) möglich.

Den Ausbildungsmodulen in der Berufseinführungsphase ist in jedem Fall Priorität vor sonstigen Verpflichtungen einzuräumen.

Für diese Ausbildungsmodule ist die Ausbildungsreferentin/der Ausbildungsreferent verantwortlich.

5.4.3 Die dritte Bildungsphase: Fortbildung

Die dritte Bildungsphase beginnt nach der Berufseinführungsphase und umfasst das ganze weitere Berufsleben der Gemeindereferentin/des Gemeindereferenten. Sie erfolgt in Zusammenarbeit mit den zuständigen Stellen im Bischöflichen Ordinariat und nach der Fort- und Weiterbildungsordnung des Bistums Limburg.

6. Module

Die hier und ausführlicher im Ausbildungskonzept beschriebenen Haltungen und Kompetenzen bilden den Zielhorizont für konkrete Ausbildungsmodule, die in dem „Gemeinsamen Ausbildungskonzept für die pastoralen Berufe im Bistum Limburg“ ausformuliert sind und aus denen die Ausbildung besteht. Diese werden in regelmäßigem Abstand evaluiert und entsprechend angepasst.

7. Ausführungen

Ausführungen zu dieser Ausbildungsordnung regelt das gemeinsame Ausbildungskonzept für die pastoralen Berufe im Bistum Limburg.

Diese Ausbildungsordnung wird ad experimentum bis zum 31. August 2030 in Kraft gesetzt, vorbehaltlich einer Veröffentlichung und Inkraftsetzung der ratio nationalis für die Priesterausbildung.

Diese Ausbildungsordnung gilt für alle Auszubildenden im Sinne dieser Ordnung, die mit dem 1. August 2025 oder später in die Bildungsphase 2 eintreten.

Diese Ausbildungsordnung löst die Ordnung vom 17. Mai 2021 (Amtsblatt 2021, S. 333–351) und das Statut für Kapläne im Bistum Limburg vom 19. November 1990 (Amtsblatt 1990 S. 59–61) ab und tritt zum 1. August 2025 in Kraft.

Limburg, 17. Juni 2025
Az.: 565R/66455/25/02/1

+ Dr. Georg Bätzing
Bischof von Limburg

Prof. Dr. Peter Platen
Kanzler der Kurie

²¹ Vgl. Prüfungsordnung GA vom 01.09.2018, Az.: 565L/17932/18/04/1

