

phase bei Diakonen im Zivilberuf und im Hauptberuf an die Diakonenweihe an. Sie dauert zwei Jahre.

Auf dem Hintergrund der praktischen Erfahrungen während der Berufseinführung werden die menschlich-geistliche Formung, die theologische Bildung und die pastorale Befähigung der ersten Bildungsphase fortgesetzt. Dabei sind vor allem das Proprium des Diakonates im pastoralen Wirken, die persönliche Spiritualität, die Zusammenarbeit mit den anderen pastoral Tätigen und das Gleichgewicht zwischen Amt und Familie auszuformen.

Verantwortlich für die Konzeption und Durchführung der Berufseinführung ist der Bischöfliche Beauftragte für den Ständigen Diakonat. Er hält Kontakt zu dem Diakon und dessen jeweiligem Vorgesetzten. Der Vorgesetzte unterstützt den Diakon mit begleitenden Hilfen in der Form von regelmäßigen Dienstbesprechungen, Reflexionsgesprächen und dem jährlichen Mitarbeitergespräch.

Der Spiritual für Ständige Diakone ist geistlicher Gesprächspartner für den Diakon und fördert dessen Bemühen, Dienst und Leben aus dem Glauben zu gestalten. In Absprache mit dem Spiritual kann diese Aufgabe von einem persönlichen Geistlichen Begleiter des Diakons übernommen werden.

2. Vorbereitende Schritte

Spätestens drei Monate vor der Diakonenweihe sucht der Bischöfliche Beauftragte das Gespräch mit dem Kandidaten über das konkrete spätere Einsatzfeld. In diesem Gespräch soll die Frage bedacht werden, in welcher Pfarrei oder Einrichtung in der Nähe zum Wohnort ein Einsatz sinnvoll ist und welche Aufgaben mit welcher zeitlichen Beanspruchung übernommen werden können. In der Folge wird nach Auftrag durch die Personalkammer bzw. den Personaldezernenten vor der Weihe das Gespräch zwischen Bischöflichem Beauftragten, dem Kandidaten und dem zukünftigen Dienstvorgesetzten gesucht. Ziel dieses Gesprächs ist neben der gegenseitigen Erklärung einer möglichen Zusammenarbeit die Erstellung einer Aufgabenumschreibung.

3. Aufgabenumschreibung

Gemäß §§ 12, 14 und 15 des Statutes für die Ständigen Diakone im Bistum Limburg wird eine Aufgabenumschreibung erstellt.

Bei der Erstellung der Aufgabenumschreibung sollen insbesondere folgende Dinge bedacht und geregelt werden:

Ordnung für die Berufseinführung der Ständigen Diakone im Bistum Limburg

Als Bestandteil einer künftigen Ordnung für die Diakonenbildung im Bistum Limburg wird nachstehende Ordnung für die Berufseinführung der Ständigen Diakone in Kraft gesetzt.

1. Dauer, Zielsetzung und Verantwortlichkeiten

Die Berufseinführung schließt sich als zweite Bildungs-

- Aufgabengebiete und Dienste
- zeitlicher Umfang des Einsatzes (vgl. § 15 des Statutes)
- Dienstsitz, Dienstzimmer und Einsatzort (ggf. in konkreten Kirchorten) (vgl. § 14 des Statutes)
- Anbindung an das Pastoralteam (§§ 18, 19 des Statutes)
- Einbindung in die pastorale Konzeption der Einsatzpfarre (§ 18 (2) des Statutes)
- Zugang zu Unterstützungsleistungen (Sekretariat, Arbeitsmaterial etc.)

4. Ernennung und Einführung

Die Ernennung erfolgt per Dekret durch den Diözesanbischof gemäß dem Statut für Ständige Diakone im Bistum Limburg (§ 10). Die Erteilung der allgemeinen Traubefugnis für die Einsatzpfarre erfolgt durch den Generalvikar und die Bekanntmachung in der Einsatzgemeinde durch den Personaldezernenten.

Der Diakon wird im Gottesdienst der Pfarrei bzw. Einrichtung durch den Pfarrer bzw. seinen Vertreter in seinen Dienst eingeführt. (vgl. § 13 Statut)

5. Aufgaben des Mentors

Die Ständigen Diakone haben in der Regel einen Ständigen Diakon als Mentor. Er wird vom Bischöflichen Beauftragten unter Mitwirkung des Ausbildungsreferenten ernannt.

Der Mentor begleitet als Praxisanleiter jährlich wenigstens vier Dienste in der Konzeption und Reflexion. Dabei ist die Vielfalt der diakonalen Tätigkeiten zu berücksichtigen. Einmal im Jahr nimmt er an der Ausübung des Dienstes teil.

Mentor und Diakon führen regelmäßig (wenigstens 4 x im Jahr) Gespräche, in denen sie die Arbeit des Diakons reflektieren.

Inhalte dieser Gespräche sind insbesondere:

- Tätigkeit und Arbeitsweise des Diakons
- Stellung im Kontext der anderen Dienste in der Gemeinde (Priester, Hauptamtliche Pastorale Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Ehrenamtliche)
- Kooperation mit den anderen Diensten und mit Synodalen Gremien
- erkennbare Stärken und Schwächen des Diakons
- gezielte Fortbildung
- persönliche Erfahrungen des Diakons mit seinem Dienst

- Rollenverständnis des Diakons
- Erfahrungen der Familie mit Dienst und Leben des Diakons

Der Mentor kann auch an Gesprächen des Diakons mit dem Dienstvorgesetzten teilnehmen und führt mit dem Diakon ein abschließendes Reflexionsgespräch.

6. Unterstützungsleistungen während der Berufseinführungsphase

Während der Berufseinführungsphase werden dem Diakon folgende Unterstützungsleistungen über den Bischöflichen Beauftragten zur Verfügung gestellt:

- Supervision
- Angebote der Intersision der Diakone verschiedener Kurse untereinander
- Angebote der Praxisreflexion
- Treffen mit den Diakonen und den Familien zur Reflexion der neuen Rolle
- Angebot des Kontaktes mit dem Spiritual für die Ständigen Diakone

Darüber hinaus soll der Diakon gemäß § 16 des Statutes für die Ständigen Diakone folgende Unterstützungsleistungen selbstverantwortlich in Anspruch nehmen:

- jährliche Exerzitien
- Fortbildungsangebote gemäß der Fortbildungsordnung des Bistums Limburg

Der Diakon führt jährlich zwei Reflexionsgespräche mit dem Dienstvorgesetzten.

7. Abschluss der Berufseinführungsphase

Am Ende der Berufseinführungsphase führen der Bischöfliche Beauftragte, der Mentor, der Dienstvorgesetzte und der Diakon ein Abschlussgespräch.

Diese Ordnung tritt zum 1. September 2018 ad experimentum für drei Jahre in Kraft.

Limburg, 25. Juni 2018
Az.: 024A/9206/18/03/1

+ Dr. Georg Bätzing
Bischof von Limburg